

”HAAVEAMMATTINA TPS:N PÄÄVALMENTAJA”

Työtoiminnassa käyvien kehitysvammaisten tyytyväisyys työtehtäviin ja työhaaveet



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, sosionomikoulutus

syksy, 2019

Paula Jokinen

Sosionomikoulutus
Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Tekijä	Paula Jokinen	Vuosi 2019
Työn nimi	"HAAVEAMMATTINA TPS:N PÄÄVALMENTAJA" – työtoiminnassa käyvien kehitysvammaisten tyytyväisyys työtehtäviin ja työhaaveet	
Työn ohjaaja	Paula Rantamaa	

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työikäisten kehitysvammaisten tulevaisuuden työhaaveita ja samalla selvittää heidän senhetkistä tyytyväisyyttään toimintakeskuksen tarjoamaa työtoimintaa kohtaan. Tutkimuksen tavoitteena oli mahdollistaa kehitysvammaisten oman mielipiteen julkittaminen ja osallistuminen omaa elämäänsä koskeviin asioihin.

Tietoperustassa tarkasteltiin kehitysvammaisuutta, työtoimintaa, itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta sekä esiteltiin näkökulmia kehitysvammaisten työllistymisen mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Opinnäytetyössä tuotiin esille yhteiskunnalliset tavoitteet kehitysvammaisten työllistymiseksi palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Opinnäytetyö oli luonteeltaan tutkimuksellinen. Tutkimus toteutettiin pienen eteläsuomalaisen kaupungin toimintakeskuksessa. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, johon vastasi 36 henkilöä toimintakeskuksessa käyvistä kehitysvammaisista asiakkaista. Tutkimuksen taustatietona avattiin yhteistyökumppanina olleen toimintakeskuksen toimintatapoja ja -muotoja.

Tutkimustulosten mukaan miehiä kiinnostavin työtehtävä oli alihankintatyö, joka kiinnosti suurinta osaa miehistä. Naisten kiinnostuneisuus hajautui usean eri työtehtävän välille. Tulokset kertoivat asiakkaiden olevan tyytyväisiä nykyiseen työtehtäväänsä, vaikka kokivatkin vaikuttamisen mahdollisuutensa siihen melko vähäisiksi. Vastoin yhteiskunnallisia tavoitteita kehitysvammaisten työllistyminen toimintakeskuksen ulkopuolelle ei vaikuttanut kiinnostavan vastaajia. Palkkatyöhön halusi alle puolet vastanneista.

Avainsanat Kehitysvammaisuus, työtoiminta, itsemääräämisoikeus, osallisuus, palkkatyö

Sivut 41 sivua, joista liitteitä 6 sivua

Degree Programme in Social Services
Hämeenlinna University Centre

Author	Paula Jokinen	Year 2019
Subject	Dream jobs of people with intellectual disabilities attending a work activity centre	
Supervisor	Paula Rantamaa	

ABSTRACT

The purpose of this Bachelor's thesis was to find out what kind of jobs people with intellectual disabilities would like to have and whether they are satisfied with what they are doing now. The aim was to enable people with intellectual disabilities to bring out their own opinions and be involved in matters related to them.

The background information deals with people with intellectual disabilities, work activity, self-determination and inclusion. The thesis presents perspectives of the opportunities and challenges of employing people with intellectual disabilities. The thesis also introduces the activities and working methods of the co-operating activity centre.

The target group of the study were adult people with intellectual disabilities who work at the activity centre of a small city in southern Finland. The research data were collected by a questionnaire, in which the respondents were asked to rate 28 different kind of tasks as either interesting or not interesting. The questionnaire was answered by 36 people.

According to the results, the most interesting task for men was subcontracting. Women's interest was spread over several different jobs. The results indicated that the respondents were satisfied with their current job at the activity centre. Although the society aims to engage people with intellectual disabilities in paid work, the results of this study do not support that. Only 44% of the respondents were interested in having a paid work.

Keywords Intellectual disability, work activity, self-determination, inclusion, paid work

Pages 41 pages including appendices 6 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	KEHITYSVAMMAISUUS	3
2.1	Kehitysvammaisten työtoiminta	4
2.2	Itsemääräämisoikeus.....	5
2.3	Osallisuus.....	5
3	NÄKÖKULMIA NYKYPÄIVÄN TYÖTOIMINTAAN	6
3.1	Työllistymisen haasteet ja esteet.....	8
3.2	Työllistymisen mahdollistajat ja uudet toimintatavat	8
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	9
5	TOIMINTAKESKUS TUTKIMUKSEN YHTEISTYÖKUMPPANINA	10
5.1	Toimintakeskuksen toiminnan kuvaus.....	11
5.2	Työtoiminta toimintakeskuksen ulkopuolella eli avotyö	13
5.3	Tutkimukseen osallistuvien rajaaminen.....	13
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	14
6.1	Kyselylomakkeen laatiminen.....	14
6.2	Kyselystä tiedottaminen asiakkaille	15
6.3	Aineiston käsittely.....	16
6.4	Tutkimuksen haasteet.....	17
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA TULKINTA	17
7.1	Vastaajia profiloivat taustakysymykset.....	17
7.2	Asiakkaiden tyytyväisyys nykyiseen työtehtäväänsä	18
7.3	Koettu vaikuttamisen mahdollisuus nykyisessä työssä	19
7.4	Työtehtävien kiinnostavuus	22
7.4.1	Miehiä kiinnostavat työtehtävät	23
7.4.2	Naisia kiinnostavat työtehtävät.....	24
7.4.3	Palkkatyön kiinnostavuus	25
7.5	Avoimien kysymysten tulokset	26
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9	ARVIOINTI JA POHDINTA	30
	LÄHTEET.....	34

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Kehitysvammaisten elämä on ollut viime vuosina esillä mediassa ja muussa julkisuudessa monin tavoin. Televisiossa vuosina 2011–2014 kuvatussa Toisenlaiset frendit -sarjassa seurattiin samassa talossa naapureina asuvia kehitysvammaisia aikuisia. Suuren suosion saanut sarja palkittiin Kultainen Venla -palkinnolla reality-sarjassa vuonna 2011 (Kultainen Venla, 2018). Neljästä kehitysvammaisesta miehestä koostuva punk-yhtye Pertti Kurikan Nimipäivät puolestaan herätti laajaa huomiota, kun he edustivat Suomea Euroviisuissa vuonna 2015. Yhtye keikkaili 16:ssa eri maassa ennen lopettamistaan joulukuussa 2016. (PKN, n.d.) Suomalais-nigerialaisella Maija Mattilalla on Downin syndrooma, mutta se ei ole ollut esteenä hänen nousemisessaan mallimarkkinoille, sillä hänet on huomioitu kansainvälistä uutiskanava BBC:tä myöten (BBC, 2018).

Ylläolevat esimerkit ovat hienoja saavutuksia ja ylpeyden aiheita. Valitettavasti kaikki kehitysvammaisuuden ympärillä käytävä keskustelu ei herätä positiivisia ajatuksia. Uutisissa, iltapäivälehdissä ja sosiaalisessa mediassa kerrotaan vähän väliä kehitysvammaisten asumispalveluiden kilpailutuksista, joissa asukkaiden mielipiteitä ei olla huomioitu suurissa yrityskaupoissa, vaan heidät ”myydään” automaattisesti kaupan mukana. Kesällä 2018 taksipalvelut uudistettiin kokonaisuudessaan, joka epäonnistui erityisesti vammaispalvelulain perusteella järjestettävien kuljetuspalveluiden kohdalla. Muutoksen lopputulema turhauttaa monia osapuolia; niin taksin käyttäjiä, omaisia, kuin taksin kuljettajia itseäänkin. Sivuuttaa ei voi myöskään sitä, että myöhässä saapuneet, tai jopa kokonaan saapumatta jääneet kyyditykset aiheuttavat ongelmia matkan kohdepäässä. Jalkahoitajat jäävät vaille asiakasta eli tuloa, lääkäriajat siirtyvät eteenpäin ja hoito viivästyy. Suoria ja välillisiä kuluja on syntynyt tuntemattomia määriä. Sosiaalisessa mediassa käydyissä avautumisissa eri osapuolten kurjat kokemukset riipaisevat syvältä osattomia sivustaseuraajia.

Kehitysvammaisten työllisyysrintamalla eletään murroskautta. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä, eli niin kutsuttu TEOS-työryhmä puheenjohtajansa Kari Ilmosen johdolla, on luovuttanut loppuraporttinsa sosiaali- ja terveysministeriölle 23.10.2014. Loppuraportti sisältää heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tukevien toimintojen lakiluonnoksen, jonka tavoitteena olisi vahvistaa muun muassa kehitysvammaisten oikeuksia työtoiminnoissa ja yleisillä työmarkkinoilla. Lakiluonnoksen esityksen mukaan maassamme pitkään ja laajasti käytössä ollutta kehitysvammaisten työtoimintaa ei enää järjestettäisi entisen tavan ja perusteiden mukaan, vaan jatkossa vastaavalla toiminnalla pyritään joko työllistymiseen yleisille työmarkkinoille, tai vaihtoehtoisesti sosiaaliseen kuntoutukseen. (Ilmonen ym., 2014)

Kehitysvammaisten asiat ovat monella tapaa ajankohtaisia. Varmasti mikä tahansa aihe heidän elämästään olisi ollut tutkimuksen kohteeksi nostamisen arvoinen, mutta oma kiinnostukseni nimenomaan työtoimintoja kohtaan oli selvä. Aihevalintaan vaikutti oma työhistoriani kehitysvammaisten työtoiminnan ohjaajana ennen sosionomiopintojen aloittamista. Jo silloin mietin usein, miten hienoa olisi saada kartoitettua kehitysvammaisten omat toiveet ja haaveet. Herättää heitä ajattelemaan, että mikä olisi juuri kyseistä ihmistä kiinnostava työ? Entä voisiko unelmatyö toteutua jonain päivänä? Työni kautta olin oppinut tuntemaan heidän nöyryytensä. He helposti tyytyvät siihen vaihtoehtoon, mikä heille ensimmäisenä tarjotaan. Ja ensimmäinen vaihtoehto lienee usein juuri se, joka on yhteiskunnalle helppoin ja halvin keino täyttää lakisääteiset vaatimukset. Mielekkään työn tekeminen on meille kaikille palkitsevaa, johon myös kehitysvammaisilla on oikeutensa. Tutkimuksen lähtökohtana on haluttu pitää sitä, että kehitysvammaiset saavat äänensä kuuluviin, ja vielä enemmän sitä, että he itse tuntevat tulleen kuulluksi.

Koska tutkimuksen avulla saadaan tietoa kehitysvammaisten omista työhaaveista, se käy myös valmistelutyöstä tulevaisuuden työtoimintoja tarjoaville tahoille, olipa sitten kyseessä julkiset tai yksityiset palveluntuottajat. Useita vuosia valmisteltu ”sote” eli sosiaali- ja terveystalouden uudistus oli lähellä toteutumistaan. Sen tavoitteita olivat esimerkiksi erilaisten palveluiden yksityistämisen lisääminen sekä palveluihin pääsemisen parantaminen valinnanvapauden turvin, eli se olisi antanut palvelun käyttäjille mahdollisuuden valita itselleen parhaiten sopiva palveluntuottaja. Valinnanvapaus olisi voinut tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kehitysvammaisen olisi voinut valita työtoimintoja tarjoavaksi paikakseen jonkin muun kuin kuntien tai kaupunkien tarjoamaa omaa palvelua. Tällöin kyseisen asiakkaan kotimaakunta olisi ostanut palvelun ulkopuoliselta palveluntuottajalta, edellyttäen tietenkin, että yksityisiä palveluntarjoajia olisi ollut tarjolla. Uudistuksen valmistelu lopetettiin Juha Sipilän hallituksen eroon 8.3.2019. (Alueuudistus, 2019) Valinnanvapauden lisäksi kehitysvammaisten elämään liittyvät uudistuksessa kehitellyt asiakassuunnitelmat ja -setelit sekä henkilökohtainen budjetti. Nyt jääkin nähtäväksi, missä määrin uudistuksessa kaavailut suunnitelmat ja kokeilut tulevat toteutumaan ilman varsinaista ”sotea”.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on antaa kehitysvammaisille mahdollisuus päästä vaikuttamaan omiin tulevaisuuden työtoimintoihinsa. Kun ihminen saa tehdä työtä josta pitää, se voi lisätä mielekkyyttä muillakin elämän osa-alueilla ja vahvistaa yksilön omanarvontuntoa. Tutkimuksessa kartoitetaan kvantitatiivisen kyselyn avulla millaiset työtehtävät kiinnostavat tutkimuksen kohdekaupungin työtoiminnassa käyviä kehitysvammaisia eniten.

2 KEHITYSVAMMAISUUS

Suomessa on arviolta 40 000 eritasoista kehitysvammaista (Vernerinet, 2019a). Kehitysvammaisuus ei ole sairaus, vaan se tarkoittaa vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita. Se rajoittaa kuitenkin vain osaa ihmisen toiminnoista, joten jokaisella kehitysvammaisella on myös erilaisia vahvuuksia ja kykyjä. Vammaisuuden taso voi vaihdella lievästä syvään. Näin ollen kehitysvammadiagnoosin saaneet henkilöt voivat olla keskenään hyvinkin erilaisia, ja tuen tarpeet vaihtelevat paljon. Marjo Repo (2004, s. 9) kiteyttää artikkelissaan vammaisen olevan henkilö, jolla on pitkäaikaisia tai pysyviä toimintarajoitteita ja vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista omassa elinympäristössään.

Kehitysvammaisuuteen on monia syitä. Suurimman osan kehitysvammaoista aiheuttavat perintötekijät, mutta syyt voivat liittyä myös raskausaikaan, synnytykseen ja synnytyksen jälkeiseen aikaan. Vielä nykypäivänäkin osa syistä ja syntymekanismeista jää tuntemattomaksi. Kehitysvammaisuuden määrittäminen on useimmissa tapauksissa moniammatillista yhteistyötä vaativaa ja paljon aikaa vievää, koska jokainen on erilainen omanlaisine oireineen. Kromosomipoikkeamat, kuten Downin syndrooma, pystytään diagnosoimaan helpommin. Kehitysvammadiagnoosin tilalle sekä rinnalle on tullut muita määritteitä, esimerkiksi lapsen diagnosoiksi saatetaan kirjata hiukan ympäröivästä ”laaja-alaiset neurologiset kehityksen vaikeudet”. Vaikka diagnostiikka on edistynyt, kehitysvammadiagnooseja annetaan nyt aiempaa hitaammin, ja ne ovat muodoltaan eriytyneempiä. (Tukiliitto, 2017)

Kehitysvammaisuuden määrittelyyn voi liittyä myös termit toimintakyky ja toimintarajoite. Sanat ovat toisaalta toistensa vastakohtia, mutta niiden käyttämisessä on oltava tarkkana jo senkin vuoksi, että ensimmäisellä on positiivinen kaiku, toisella puolestaan kielteinen. Molemmilla käsitteillä on kuitenkin tärkeä rooli silloin, kun ammattihenkilöt pohtivat ihmisen valmiuksia selviytyä eri ympäristöissä. (Manninen & Pihko, 2012, s. 14–15)

Kehitysvammalain perusteella erityishuoltoa annetaan henkilölle ”jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja” (Kehitysvammalaki 519/1977 § 1).

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella sekä lääketieteeseen ja diagnooseihin perustuen, että toimintakyvyn näkökulmasta. Viime vuosina on voimistunut erityisesti sosiaalinen näkökulma. Siinä muistutetaan, että vamman sijaan ihmisten mahdollisuuksia rajoittavat usein erityisesti riippuvuus muista ihmisistä, ennakkoluulot, syrjintä, köyhyys ja rakenteelliset esteet. (Vernerinet, 2019b) Määritelmät kehitysvammaisuudesta siis vaihtelevat tieteenalasta ja näkökulmastakin riippuen.

Arjessa kehitysvammaisuuden ilmentyminen vaihtelee heillä jokaisella omalla tavallaan. Joskus kuulee yleistettävän hyvinkin karkeasti kehitysvammaisten olevan jonkun tietyn tyyppisiä tai tasoisia esimerkiksi diagnoosiin perustuen. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, ettei mikään ihmisryhmä muodostu keskenään täysin samanlaisista ihmisistä, vaan jokainen on yksilö omine haasteineen, voimavaroineen ja näkemyksineen. Kehitysvammaisten haasteet näyttäytyvät fyysisinä, psyykkisinä, älyllisinä tai sosiaalisina, tai niiden yhdistelminä.

Tässä tutkimuksessa kohderyhmään kuuluvista henkilöistä käytetään yleisilmausta *asiakas*. Sanan valintaan vaikutti eniten se, että sitä käytetään tutkimuksen yhteistyökumppanina toimivassa toimintakeskuksessa. Asiakas-sana on myös sopivan neutraali, jolloin pääasiassa on ihminen, eikä diagnoosi asiakkuuden takana. Diagnoosit ovat muutenkin harvoin pääosassa kehitysvammaisten parissa tehtävässä käytännön työssä, vaan tärkeintä on aito kohtaaminen ja ihmisten välinen vuorovaikutus.

Seuraavissa alaluvuissa avataan lyhyesti kehitysvammaisuuteen ja tähän tutkimukseen olennaisesti liittyviä käsitteitä, joita ovat työtoiminta, itsemääräämisoikeus ja osallisuus. Ne auttavat lukijaa ymmärtämään termin tarkoituksen, sen vaikutuksen kehitysvammaisten elämään, sekä millä tavoin termi liittyy tähän tutkimukseen.

2.1 Kehitysvammaisten työtoiminta

Työikäisiä kehitysvammaisia on Suomessa noin 25 000. Heistä suurin osa, noin 9 000 henkilöä, osallistuu erilaisissa toimintakeskuksissa järjestettävään työ- tai työllistymistä tukevaan toimintaan. Vertailun vuoksi mainittakoon, että työikäisistä kehitysvammaisista osallistuu päivätoimintoihin 5 000 – 6 000 henkilöä, avotöihin reilu 2 000 henkilöä ja palkkatöihin 400 – 500 henkilöä. (Vernerinet, 2019c)

Edellä mainituista luvuista selviää, että työtoiminta on työikäisten kehitysvammaisten yleisin toimintamuoto. Työtoiminnalla tarkoitetaan kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden ja yksityisten toimijoiden ylläpitämien työ- ja toimintakeskusten tarjoamaa palvelua, jota myönnetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain mukaisin perustein. Työtoiminta on useimmiten tekstiili- ja puutyötä, sekä yrityksille alihankintana tehtävää kokoonpano- ja pakkaustyötä. Myös toimintakeskusten sisäisiä toimintoja, kuten keittiö-, kiinteistönhuolto- ja siivoustehtäviä hoidetaan usein työtoimintana. Työtoimintoihin osallistuvien työaika määräytyy yksilöllisesti, ja se voi vaihdella muutamista tunteista yhtenä päivänä viikossa jopa siihen, että jotkut heistä osallistuvat viitenä päivänä viikossa lähes tavanomaisen työajan verran. Heille maksetaan jokaiselta työtoimintaan osallistumispäivältä työosuusrahaa, jonka suuruus vaihtelee 0–12 euron välillä. (Vernerinet, 2018)

Työtoiminnoissa käydään kyseistä toimintaa järjestävissä paikoissa, eli sitä ei järjestetä esimerkiksi asumispalveluiden yhteydessä. Asiakkaat käyvät *töissä*, kuten he itse yleensä asiasta puhuvat, sovittujen käyntipäiviensä mukaisesti. Toiminta on päiväaikaista, joten toimintakeskukset sulkevat ovensa päivän päätteeksi.

2.2 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan oikeutta tehdä omaa elämää koskevia päätöksiä ja valintoja. Se on olennainen osa perus- ja ihmisoikeuksien kokonaisuutta, ja siksi se kuuluu meille jokaiselle. Oikeuksiamme turvaavat muun muassa perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki sekä sosiaalihuoltolaki. Lisäksi kehitysvammaisten ihmisoikeuksia tukee YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus, joka tuli voimaan Suomessa kesäkuussa 2016 (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016).

Kehitysvammalaisissa (519/1977 § 42, 42 a) korostetaan jokaisen erityishuollossa olevan kehitysvammaisen ihmisen oikeutta täysimääräiseen osallistumiseen yhteiskunnassa. Hänen toiveensa, mielipiteensä, etunsa ja yksilölliset tarpeensa on otettava huomioon, ja hänelle on turvattava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omiin asioihinsa. Kehitysvammaisen ihmisen itsemääräämistä tulee vahvistaa ja hänen itsenäistä suoriutumistaan tukea.

Itsemääräämisoikeus voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisillä. Sen luonteen mukaan kuuluu, että henkilö saa itse määrittellä, mikä juuri hänelle on tärkeää, eivätkä muut saa väheksyä sen merkitystä. Itsemääräämisoikeuden toteutumisessa tarvitaan usein toisten ihmisten myötävaikutusta ja konkreettista tukea, mutta esimerkiksi laitoksessa asuminen ei oikeuta henkilöä päättämään asioita asukkaan puolesta. Päätöksentekoa on saatava harjoitella turvallisesti, jolloin läheisten ja palveluntarjoajien tehtävänä on olla tukena ja turvaa antavana sivustaseuraajana. (Kehitysvammaisten tukiliitto, 2017)

2.3 Osallisuus

Osallisuus esittäytyy ympärillämme hyvin monipuolisena käsitteenä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Työpaperissa 33/2017 kirjoittajat (Isola ym., 2017, s. 3) kertoivat sen voivan tarkoittaa esimerkiksi liittymistä (involvement), suhteissa olemista (relatedness), kuulumista (belonginess), yhteisyyttä (togetherness), yhteensopivuutta (coherence), mukaan ottamista (inclusion) ja osallistumista (participation). Kyseisessä työpaperissa kirjoittajat rakensivat osallisuuden viitekehystä. Siinä osallisuuden ymmärretään kuuluvan sellaiseen kokonaisuuteen, *jossa ihminen pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin ja elämän merkityksellisyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus on vaikuttamista oman elämänsä*

kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin.

Osallisuus tarkoittaa kehitysvammaiselle mahdollisuutta päästä vaikuttamaan esimerkiksi omaan työtehtävään, koulutukseen, harrastukseen, järjestötoimintaan tai asumiseen liittyviin asioihin. Toimiva osallisuus syntyy siitä, kun asiakkaan omille toivomuksille ja mielipiteille annetaan oikeasti painoarvoa hänen elämäänsä liittyvissä asioissa, ja hänet otetaan mukaan sekä niiden suunnitteluun että toteuttamiseen. Mielipiteen selvittäminen saattaa olla joskus haasteellista. Osallisuutta onkin tuettava niin kielellisen kuin kulttuurisenkin taustan edellyttämällä tavalla. Mielipiteen selvittämiseksi voidaan tarvita monipuolisesti erilaisia resursseja; aikaa, erilaisia kommunikaatiomenetelmiä tai läheisten ihmisten ”tietotaitoa”, mutta joskus myös viitseliäisyyttä, luottamuksen rakentumista ja kekseliäisyyttä. Osallisuus näyttäytyy kaiken kaikkiaan positiivisena toimintatapana, jonka tavoitteena on lisätä osallistumista, yhteenkuuluvuutta ja itsensä arvostamista.

3 NÄKÖKULMIA NYKYPÄIVÄN TYÖTOIMINTAAN

Kansaneläkelaitos KELA on julkaissut tutkimuksensa (Nevala ym., 2018), jossa järjestelmällisen kirjallisuuskatsauksen avulla selvitettiin kuntoutuksen vaikuttavuutta kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen. Katsauksessa oli mukana 33 englanninkieleistä tutkimusta, joiden julkaisua-jankohta sijoittui vuosille 1990–2016. Tutkimusten kohderyhmänä olivat työkäiset, 16–68-vuotiaat kehitysvammaiset, mutta itse katsaukseen päätyneissä tutkimuksissa vastaajien ikäjakauma oli 16–47 vuotta. Katsaukseen hyväksytyissä tutkimuksissa oli yhteensä 108 452 osallistujaa.

Kyseisen katsauksen perusteella saatiin näyttöä siitä, että ammatillinen koulutus, työharjoittelu ja työssä oppiminen lisäsivät kehitysvammaisten siirtymistä avoimille työmarkkinoille (22–76%). Myös tuettu työ paransi työllistymistä, sillä 21–60% heistä työllistyi avoimille työmarkkinoille työvalmentajan avulla. Työkeskuksissa työskentely ei sitä vastoin lisännyt kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Heidän toimintakykynsä ja ammatillisten valmiuksiensa ei katsottu kehittyneen työkeskuksissa, eikä heidän tuen tarpeitaan oltu tunnistettu. Siitä huolimatta viralliset tahot kuten esimerkiksi koulu ja palveluntuottajat ohjasivat kehitysvammaisia avointen työmarkkinoiden sijaan työkeskuksiin. Kehitysvammaiset itse ja heidän omaisensa toivoivat opiskelupaikkaa tai työpaikkaa avoimilla työmarkkinoilla. (Nevala ym., 2018, s. 4)

Edellä mainittu näyttö on kerätty kirjallisuuskatsauksena internetin hakukoneiden avustuksella, eli tulokset kertovat tilanteesta maailmalla. Samaisessa tutkimuksessa sivuttiin kuitenkin myös tilannetta Suomessa. Tutkimuksessa mainittiin, että Euroopan neuvoston vammaispoliittisen

ohjelman (VAMPO) tavoitteena on tukea asiakkaiden siirtymistä suojatyöpaikoista avoimille työmarkkinoille. Suomessa työ- ja toimintakeskuksille ei kuitenkaan ole asetettu asiakkaiden työllistymisen tavoitteita eikä työkeskuksilla ole veloitetta tukea asiakkaiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Samaisessa KELA:n tutkimuksessa sanotaan myös muun muassa Vesalan (2015) todenneen Kehitysvammaliitolle tekemässä tutkimuksessaan, että työtoiminnasta tuleekin usein pysyvä ratkaisu, eikä tavallisella työpaikalla toteutettava avotyötoimintakaan johda yleensä palkkatyöhön. Työkeskusten roolia ja työtapoja tulisikin kehittää nykyistä paremmin muuttuvaa työelämää vastaaviksi. (Nevala ym., 2018, s. 17–18)

Johdannossakin mainittu Sosiaali- ja terveysministeriön asettama TEOS-työryhmä (Ilmonen ym., 2014) on puolestaan selvittänyt tarvetta uudistaa sosiaalihuoltolakiin (710/1982), vammaispalvelulakiin (380/1987), kehitysvammaisten erityishuollosta annettuun lakiin (519/1977) sekä lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) sisältävää työelämäosallisuuden tukemiseen liittyvää kokonaisuutta sekä lainsäädännön että toiminnan sisältöjen kehittämisen näkökulmista. Työryhmä teki tarveselvityksen pohjalta lakiehdotuksen eduskunnalle. Ehdotuksen mukaan tarvetta olisi uudistaa muun muassa tukitoimia heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työelämävalmiuksien, toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseksi sekä syrjäytymisen torjumiseksi. Ehdotuksen linjaukset koostuvat viidestä osa-alueesta: vastuualueiden selkiyttämisestä, sosiaalihuollon lainsäädännön selkiyttämisestä, sosiaalihuollon asiakkaiden ohjautumisesta palvelujärjestelmässä, sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevien palveluiden kehittämistä sekä asiakkaiden toimeentulon ja kannustimien käytön uudistamisesta.

Ehdotuksen mukaisessa uudessa vastuunjaossa heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymisen tukemisen ensisijainen vastuu olisi työ- ja elinkeinohallinnolla. Siitä syystä sosiaalihuollolle kuuluvat palvelut tulisi säätää tavoitteiltaan ja sisällöiltään selkeästi työ- ja elinkeinohallinnon palveluista eroaviksi. Työryhmän näkemyksen mukaan sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevia palveluita toteutetaan nykyään suurimmaksi osin työtoimintana, johon ei välttämättä ole liitetty tai josta ei ole erotettavissa erityisiä kuntouttavia elementtejä. Tämän kaltainen työtoiminta hämärtää työtoiminnan ja ansiotarkoituksessa tehtävän työn rajaa, erityisesti silloin, kun asiakas kykenee tekemään työtoimintana tuottavaa työtä ja palvelun kesto on pitkäkestoista tai jopa pysyvää. Työryhmä esittääkin huomionsa siitä, että työtoiminnan käytön laajuus saattaa aiheuttaa epäselvyyttä tehtävien samankaltaisuuden suhteen, sillä samassa toimipisteessä voi olla henkilöitä työtoiminnassa, työkokeilussa tai palkkatuetussa työssä tekemässä samankaltaisia työtehtäviä. Palveluiden ero voi jäädä asiakkaille epäselväksi. (Ilmonen ym., 2014, s. 12–13, 38)

Työryhmä ottaa kantaa myös alihankintatöiden epäeettiseen näkökulmaan. Yrityksille tehtävät alihankintatyöt ovat työ- ja toimintakeskuksissa yleisiä. Uudistuksen yhtenä tavoitteena on selkeyttää ilman

ansiotarkoitusta tehtävien työtehtävien käyttöä sosiaalihuollossa. Tällä halutaan poistaa tilanteet, joissa jokin taho saa taloudellista hyötyä siitä, että heikossa työmarkkina-asetuksessa oleva henkilö tekee työtä kyseisen tahon hyväksi, työn tekijän saamatta siitä kuitenkaan palkkaa. Tarkemmalla säätelyllä halutaan varmistaa, ettei heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia henkilöitä hyväksikäytetä, eikä työ- tai virkasuhteista työtä korvata ei-työsuhteisella työllä ja siten vääristetä kilpailua. (Ilmonen ym., 2014, s. 38)

3.1 Työllistymisen haasteet ja esteet

Molempien edellä mainittujen työryhmien tuloksia yhdistää näkökulma siitä, että kehitysvammaisten työtoimintoja tulisi kehittää ulospäin työkeskuksista. Työllistyminen yleisille työmarkkinoille koetaan yhteiskunnallisesti tärkeäksi tavoitteeksi ja onnistumiseksi. Mikä siinä sitten on vaikeaa? Mitkä asiat edistävät työllistymistä, mitkä puolestaan aiheuttavat haasteita?

Kehitysvammaatietoon pohjautuva verkkosivusto Vernerinet (2016) listaa sivuillaan työllistymisen esteitä. Ongelmien ja haasteiden todetaan aiheutuvan muista kuin kehitysvammaisten ihmisten työkyvystä. Sellaisiksi mainitaan esimerkiksi työnantajien tietämättömyys kehitysvammaisten henkilöiden tarjoamasta työvoimapotentialista, työhönvalmentajien vähäisyys, sosiaalihuollon keskittyminen enemmänkin hoivaan kuin yhdenvertaiseen osallisuuteen, sekä vaikeudet yhdistää palkkatuloja ja työkyvyttömyyseläkettä ja tämän aiheuttama epätietoisuus työnantajissa. Myös kunnallisten vammaispalveluiden matalat tavoitteet nähdään hankaloittavan työllistymistä, sillä monesti tyydytään täyttämään kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain mukaiset vaatimukset tarjoamalla avotyötä, mutta ei sen enempää.

Kirjallisuuskatsauksessa työllistymisen esteiksi todettiin koulussa koettu syrjintä, huonot kokemukset luokkaopetuksesta, työharjoitteluunpääsemisen vaikeus ja puutteellinen työkokemus. Lisäksi työllistymistä esti se, että palveluntuottajat pyrkivät sovittamaan henkilöitä olemassa oleviin palveluihin vastoin asiakkaiden omia tarpeita. (Nevala ym., 2018, s. 4)

Sosiaali- ja terveysministeriön OTE, eli osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanke perustettiin selvittämään ja vahvistamaan osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla. Heidän havaintojensa mukaan työllistymisen esteinä ovat usein luottamuspuula, ennakkoluulot ja tiedon puute, toimeentuloturvan loukut, työnantajan kokemat riskit sekä osatyökykyisten saaman tuen ja ohjauksen epämääräisyys. (Matti-Wirola & Tiainen, 2019, s. 9)

3.2 Työllistymisen mahdollistajat ja uudet toimintatavat

Kirjallisuuskatsauksen perusteella (Nevala ym., 2018, s. 4) työllistymistä edistäviksi tekijöiksi nähtiin henkilön oma aktiivisuus ja perheen tuki,

työvalmennus, työnantajan ja työyhteisön tuki ja työn arvostaminen sekä työympäristön kehittäminen.

On löydetty myös hyviksi havaittuja toimintatapoja työllistymisen parantumiseksi, joiden kehittämistä ja laajempaa käyttöönottoa toivotaan. Verneri.net (2016) -sivustolla todetaan, että parhaat tulokset on saatu silloin, kun työllistymiseen on panostettu työhönvalmentajan tuella. OTE-kärkihankkeessa puolestaan uskotaan työkykykoordinaattoreiden mahdollisuuksiin. Hankkeen puitteissa koulutettiin lähes 700 työkykykoordinaattoria, joiden tehtävänä on selvittää asiakkaan tilannetta ja auttaa heitä omien vahvuuksiensa ja mahdollisuuksiensa tunnistamisessa sekä paikkansa löytämisessä työelämässä. Työkykykoordinaattori voi olla rinnalla kulkija, vastuuhenkilö, kannustaja ja palvelujen koordinoija, joka työskentelee työelämän, kuntoutuksen, palvelujärjestelmän sekä asiakastyön työkentällä. Kärkihankkeessa nähtiin, että työkykykoordinaattorikoulutukseen osallistuneiden ammattilaisten osaaminen vahvistui merkittävästi, ja työryhmä suosittelee vahvasti työkykykoordinaattoreiden lisäämistä, jotta heidän palveluitaan olisi tasavertaisesti ja riittävästi saatavilla. (Mattila-Wiro & Tiainen, 2019, s. 28–30)

Työtoimintoja kehitetään ja nykyaikaistetaan koko ajan, sillä tarjolla on esimerkiksi työpaja-tyyppisiä palveluita, joissa toiminnan lähtökohtana on yksilöllisyys ja jokaisen omien vahvuuksien tukeminen. On siis yleisesti tiedossa, että työtoiminnan järjestelmä kaipaa uudistusta, joka antaisi enemmän joustavuutta, ja mahdollistaisi erilaisia vaihtoehtoja ja urapolkuja yksilön tarpeiden ja toiveiden mukaisesti.

On kuitenkin muistettava, että kaikki ovat yksilöitä, ja vaikka yleinen suuntaus olisikin työllistymisen tukeminen avoimille työmarkkinoille, kaikille se ei sovi. TEOS-työryhmä piti tärkeänä, että jatkossakin olisi tarjolla työtoimintaa niille henkilöille, joilla ei ole työkykynsä puolesta edellytyksiä työllistyä työsuhteeseen. Työtoiminnan sisältö tulisi kuitenkin määritellä siten, että se erottuisi selvästi työsuhteisesta työstä. Työtoiminnat voisivat siten olla joko työllistymiseen tähtääviä tai vaihtoehtoisesti osallisuutta ja hyvinvointia tukevia. (Ilmonen ym., 2014, s. 38)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa tutkimukseen osallistuneen kaupungin työkäisten ja työtoiminnoissa käyvien kehitysvammaisten tulevaisuuden toiveita työtoimintojen tarjonnan suhteen, sekä selvittää heidän tyytyväisyyttään nykytilanteeseensa työtoiminnoissa. Asiakkaiden tämänhetkinen tyytyväisyys, tai kenties tyytymättömyys, voi tuoda esille kehittämistarpeita. Tutkimuksesta saatu tieto helpottaa sekä toimintatutkimuksen henkilöstöä että pääorganisaatiota reagoimaan oikealla tavalla ja oikea-aikaisesti asiakkailta tulleeseen palautteeseen.

Tutkimuksen näkökulmana on erityisesti asiakkaiden omien mielipiteiden selvittäminen ja kuuluville tuominen, ja siten vahvistaa heidän osallisuuttaan olla vaikuttamassa tulevaisuuden työtoimintaan. Tavoitteena on, että tulosten seurauksena erilaisten työtehtävien tarjontaa voitaisiin tarvittaessa kehittää asiakaslähtöiseen suuntaan, eikä niin sanotusti ylhäältä alaspäin eli organisaatiotasolta käyttäjille.

Tulosten avulla toimintakeskus saa käyttöönsä täsmäkohtaista tietoa juuri heidän omien asiakkaidensa toiveista, joiden perusteella työtoimintoja on tarvittaessa helpompaa lähteä kehittämään. Koska ihan vastaavia asioita ei toimintakeskuksessa ole aiemmin selvitetty, ei tutkimuksessa saada vertailutietoa siitä, ovatko työtoiveet muuttuneet vuosien ja erilaisten ajan trendien mukana. Jatkossa sekin on mahdollista, jos toimintakeskus haluaa käyttää tämän tutkimuksen kysymyksiä myöhemmin asiakaspalautteiden keräämisessä.

Tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää myös muut toimijat kuin tutkimuksen kohteena oleva toimintakeskus. Useilla paikkakunnilla työtoimintoja tarjoavat erilaiset yksityisen tai kolmannen sektorin toimijat. Jos uusi toimija aloittaa toimintansa lähivuosina tutkimuskaupungissa, se voi hyödyntää tämän tutkimuksen avulla saatuja tuloksia omassa toiminnassaan, ja rakentaa palveluvalikkoaan jo valmiiksi tulevien käyttäjiensä toiveiden mukaisesti.

Tämän tutkimuksen pääkysymyksenä on ”Minkälaiset työtehtävät kiinnostavat kehitysvammaisia eniten?”. Alakysymyksiä ovat ”miten tyytyväisiä toimintakeskuksen kehitysvammaiset ovat nykyisiin työtehtäviin?” ja ”millaisia toiveita (unelmia) kehitysvammaisilla on yleisesti työnteon suhteen?”. Kysymysten avulla pyritään saamaan vastauksia siihen, minkälaiset työt näyttävät suosituimpina työikäisten kehitysvammaisten asiakkaiden mielessä.

5 TOIMINTAKESKUS TUTKIMUKSEN YHTEISTYÖKUMPPANINA

Tutkimusaiheen taustalla oli oma kiinnostukseni kehitysvammaisten työllistymiseen nykypäivän Suomessa, ja nimenomaan asiakkaiden näkökulmasta katsottuna. Yhteistyökumppaniksi oli luontevaa valita työtoimintaa tarjoava toimintakeskus. Tutkittavat ovat pienen eteläsuomalaisen kaupungin toimintakeskuksen työtoiminnoissa käyviä kehitysvammaisia asiakkaita.

Kyseinen toimintakeskus tuottaa kaupungin omana palveluna toistaiseksi kaikki kehitysvammaisille suunnatut työtoiminnot, sillä yksityisiä tai kolmannen sektorin toimijoita ei ole. Kyseisessä kaupungissa on ollut tarjolla monipuolista toimintaa kehitysvammaisille asukkaalleen vuodesta 1974 lähtien. Aluksi toiminta oli osa kuntayhtymän tarjoamaa palvelua, mutta

ajan saatossa toiminta on siirtynyt kaupungin alaisuuteen. Vuosien mittaan toimintakeskus on ollut mukana monenlaisissa muutoksissa. Viimeisin uudistuminen tapahtui kesällä 2017, jolloin kaupungin mielenterveyskuntoutujille suunnattu työtoiminta muutti toimintakeskuksen tiloihin, eli saman katon alle kehitysvammaisille suunnatun työtoiminnan kanssa.

Tutkimukseen osallistuvassa toimintakeskuksessa käy siten kehitysvammaisten ohella myös mielenterveyskuntoutujia sekä invalidisoituneita asiakkaita. Palkatun henkilökunnan lisäksi asiakkaiden apuna on yhä enenevässä määrin palkkatuella työllistettyjä, kuntouttavaan työtoimintaan ohjattuja henkilöitä sekä työkokeilijoita. Yhteensä toimintakeskuksen tiloissa käy päivittäin noin 80 erilaisiin palveluihin osallistuvaa henkilöä palkatun henkilökunnan lisäksi.

Tapasin toimintakeskuksen henkilökuntaa muutamia kertoja erilaisissa kokoonpanoissa, ja mietimme yhdessä tutkimukseen liittyviä haasteita ja toteutusmahdollisuuksia. Kyseinen toimintakeskus kartoittaa asiakkaidensa tyytyväisyyttä säännöllisesti itsekkin, mutta näillä asiakaspalautteilla on ennemminkin pyritty kartoittamaan palveluntarjoamisessa onnistumista, ei niinkään työhaaveiden selvittämistä. Näin ollen tarjoamani aihe otettiin hyvin vastaan.

5.1 Toimintakeskuksen toiminnan kuvaus

Toimintakeskuksessa on useita erilaisia osastoja, joiden toiminnot muokautuvat muun muassa fyysisten tilojen, asiakaskunnan tarpeiden sekä henkilökunnan koulutussuuntausten mukaisesti. Alihankintaosasto on asiakasmääriltään suurin ja miesvoittoinen. Siellä tehdään ulkopuolisille yrityksille esimerkiksi purku-, kokoonpano- ja lajittelutöitä sekä postituk-sia. Alihankintatyöt ovat vähentyneet viimeisen vuosikymmenen aikana merkittävästi, kun useat yritykset ovat siirtäneet toimintojaan jopa ulkomaille saakka. Tämä on yleinen suuntaus muissakin työ- ja toimintakeskuksissa. Alihankintatöiden ollessa vähissä, osaston asiakkailla on mahdollisuus tehdä puutöitä, esimerkiksi hiontaa, maalausta ja sahausta, tai muita kädentaidontöitä mahdollisuuksien mukaan. Alihankintaosasto vastaa myös toimintakeskuksen piha-alueiden kunnossapidosta nurmikoneleikkui-neen, lumenluonteineen ja hiekoituksineen.

Kädentaitojen osastoilla tehdään lähes kaikenlaisia kädentaidontöitä maan ja taivaan väliltä: kudotaan kangaspuilla mattoja ja muita tekstiileitä, ommellaan, painetaan kangasta, askarrellaan, huovutetaan ja nikkaroidaan ja maalataan pienimuotoisia puutöitä. Valmiita tuotteita myydään toimintakeskuksen yhteydessä olevassa myymälässä, sekä erilaisten tapahtumien yhteydessä. Osalla kädentaitojen osastolla työskentelevistä asiakkaista on takanaan erityisammattikoulussa suoritettu alan tutkinto.

Toimintakeskuksen asiakkaat pitävät huolen myös talon omasta siisteydestä ja ruokajakelusta. Siivous- ja keittiöryhmän asiakkaat oppivat

ohjatusti käyttämään erilaisia työvälineitä ja tekniikoita, sekä kemikaalien turvallista käyttöä. Toimintakeskuksen asiakkaat sekä henkilöstö syövät lounaansa talon ruokalassa, jonne ruoka tulee keskuskeittiöltä. Siivous- ja keittiöryhmän jäsenet toimivat yhdessä ohjaajansa kanssa niin ruoan jake- lussa, tiskaamisessa kuin muissakin keittiötehtävissä. Myös heistä osalla on takanaan alan koulutus sekä hygieniapassi.

Päivätoimintaa tarjotaan kahdessa eri ryhmässä. Näiden ryhmien asiak- kaat tarvitsevat enemmän tukea ja hoivaa päivittäisissä toiminnoissaan. Päiväohjelma koostuu esimerkiksi pelailusta, ulkoilusta, erilaisista virike- toiminnoista ja levosta.

Lähtökohtaisesti toimintakeskuksen asiakkuuteen tuleva henkilö saa itse päättää, mille osastolle hän haluaa mennä, mutta aina se ei ole mahdol- lista. Näin on esimerkiksi silloin, jos asiakas tarvitsee niin paljon tukea, että sitä ei pystytä tarjoamaan isoissa työtoiminnan ryhmissä. Tällöin päädy- tään usein siihen, että asiakas sijoittuu ainakin aluksi pienempään ryh- mään. Joskus myös asiakkaiden väliset henkilökemiat tai sukulaissuhteet voivat vaikeuttaa samalla osastolla olemista niin paljon, että kaikkien viih- tyvyyden ja turvallisuuden vuoksi asiakkaiden toivetta ei voida toteuttaa. Asiakkaalla on myös oikeus vaihtaa osastolta toiselle vaikkapa kokeillak- seen toisenlaisia tehtäviä. Myös henkilökunta saattaa suositella toista osastoa, ja asiakkaiden ”lainaaminen” osastolta toiselle on yleistynyt viime vuosina. Kaiken takana on tavoite löytää jokaiselle sopivin ja itseä miellyt- tävin paikka. Tämä on tärkeää, sillä pisimmät asiakkuudet ovat kestäneet yli 40 vuoden ajan. Ei ole suinkaan merkityksetöntä, miten viettää päivänsä vuodesta toiseen.

Asiakkuuteen tulevan diagnooseilla ei ole vaikutusta siihen, mille osastolle hän menee, vaan hänen omalla toiveellaan, kiinnostuksellaan ja kyvykkyy- dellään. Moniammatillinen henkilöstö auttaa asiakasta löytämään paik- kansa yhteisössä, tukee ja kannustaa, ja huomioi asiakkaan omanlaisenaan yksilönä. Henkilöstöstä löytyy muun muassa psykiatrinen sairaanhoitaja, sosiaaliohjaaja, ohjaustoiminnan artenomi, sosionomeja ja lähihoitajia. Työntekijöiden erilaiset koulutukset ja kiinnostuksen kohteet mahdollista- vat asiakkaille monipuolisia työtehtäviä.

Kyseisessä toimintakeskuksessa käyvien kehitysvammaisten kirjo on moni- nainen. Asiakkaista alle kymmenen on tasoltaan syvästi kehitysvammaisia. Päivittäisissä toiminnoissa avustettavien hoivan tarve vaihtelee; osalla haasteet ovat fyysisissä toiminnoissa, kuten WC:ssä käymisessä, ruokaile- misessa tai pyörätuoliin siirtymisissä. Joillakin selkeimmät haasteet liitty- vät kommunikoinnin vaikeuteen. Osa asiakkaista sijoittuu älylliseltä kehi- tykseltään lievän kehitysvamman asteelle. Suurimman joukon muodosta- vat ne, joiden motorinen toimintakyky mahdollistaa monenlaisen tekemi- sen, kognitiiviset taidot uuden oppimisen ja älykkyys sosiaalisen kanssa- käymisen.

5.2 Työtoiminta toimintakeskuksen ulkopuolella eli avotyö

Kyseisen toimintakeskuksen henkilökunta myös organisoii ja ohjaa asiakkaidensa työllistymistä toimintakeskuksen ulkopuolisiin kohteisiin, eli niin kutsuttua avotyötä. Ulkopuolisia kohteita ovat esimerkiksi kaupungin muut työyksiköt kuten laitoskeittiöt, päiväkodit ja ikäihmisten palvelut, mutta myös yksityiset yritykset. Tutkimuksen kohdekaupungissa avotyöllä onkin jo vuosien mittainen historia: ensimmäiset kaksi työntekijää aloittivat avotyöuransa vuonna 1997 sijoittuen laitoskeittiöön ja päiväkotiin. Avotyöntekijöiden määrä on kasvanut kaupungissa yhtäjaksoisesti, ja tutkimuksen teon ajankohtana erilaisissa avotöissä työskenteli yhteensä noin 40 asiakasta.

Avotyön lähtökohtana on asiakkaan oma halu ja kiinnostus toimintakeskuksen ulkopuolella tehtävää työtä kohtaan. Työtehtävä ja -määrä räätälöidään yksilöllisesti vastaamaan mahdollisimman hyvin asiakkaan kykyä ja osaamista, toisinaan taas tiettyyn työtehtävään etsitään paras mahdollinen vaihtoehto kiinnostuneiden joukosta. Tavoitteena on yksinkertaisesti kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen. Parhaimmillaan lopputuloksena voi olla oikea palkkatyö, jolloin kehitysvammaisen saa esimerkiksi työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ja vuosilomat kertyvät kuten muillakin työntekijöillä. Avotyöntekijät kuitenkin rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle siitä syystä, että he ovat jo ikään kuin askeleen lähempänä omia työhaaveitaan. Näin ollen heidän vastauksensa olisivat luultavasti poikenneet olennaisesti toimintakeskuksessa työskentelevien asiakkaiden työtoiveista, ja vääristäneet siten kyselyn lopullisia tuloksia.

5.3 Tutkimukseen osallistuvien rajaaminen

Kyselyyn osallistuvien rajaaminen osoittautui haastavaksi, ja pohdimme pitkään toimintakeskuksen henkilöstön kanssa erilaisia vaihtoehtoja. Alkuperäisenä ajatuksena oli kartoittaa ainoastaan kehitysvammaisten työtoiveet, mutta toimintakeskuksen henkilökunta esitti toivomuksen, että mukana olisivat kaikki asiakkaat. Näin henkilöstö olisi saanut käyttöönsä samanaikaisesti koko toimintakeskuksen asiakaskunnan mielipiteet ja toiveet. Se olisikin ollut hienoa, mutta totesimme yhdessä sen vaikeuttavan kyselyn tekemistä, koska kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asiakasryhmät ovat hyvin erilaisia keskenään. Mielenterveyskuntoutujilla on useimmiten takanaan tavallisessa koulussa suoritettu oppivelvollisuus. He ovat mahdollisesti perustaneet perheen, hankkineet korkeitakin koulutuksia ja tehneet pitkiä työuria ennen sairastumistaan. Työtaidoiltaan ja -haaveiltaan he ovat yhtä ”tavallisen” työväestön kanssa. Kehitysvammaiset sitä vastoin ovat olleet jo syntymästään asti erityisiä. He käyvät erityiskouluja, ja oppimisen taso voi vamman laadusta johtuen jäädä alhaiseksi. Motoriset ja kognitiiviset taidot voivat olla puutteellisia, samoin fyysiset ja sosiaaliset taidot. Kommunikoinnin haasteet voivat ilmentyä hyvin monenlaisin tavoin.

Asiakasryhmien väliset eroavaisuudet olisi tullut huomioida kyselylomakkeen käytössä siten, että työtoiveiden tarjonta olisi kattanut käytännössä kaikki mahdolliset työnkuvat mielenterveyskuntoutujien kyvykkyyden takia. Tulosten analysoinnin kannalta olisi myös ollut tarpeellista jakaa eri asiakasryhmät omiksi kohteikseen, jotta tuloksia olisi voinut täsmentää juuri oikean asiakasryhmän hyväksi. Toimintakeskuksen henkilökunta päätyi lopulta palaamaan alkuperäiseen suunnitelmaan, eli tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituvat ainoastaan kehitysvammaiset. Rajaamisen perusteena on siten kehitysvammalain (1977/519) mukainen asiakkuus.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus päätettiin tehdä empiirisenä tapaustutkimuksena. Empiirisessä tutkimuksessa tehdään konkreettisia havaintoja tutkimuskohteesta analysoimalla ja mittaamalla (Jyväskylän yliopisto, n.d.). Tapaustutkimuksella puolestaan tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen kohteena on yksi havaintoyksikkö, ja siellä tehtävä kertaluonteinen mittaus (Tampereen yliopisto, n.d.a).

Menetelmänä käytettiin pääasiassa määrällistä, eli kvantitatiivista tutkimusotetta ja aineistonkeruu toteutettiin kyselyn avulla. Lisäksi avoimia kysymyksiä tarkasteltiin laadullista otetta käyttäen.

6.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Kyselyn toteuttamistavaksi valikoitui perinteinen paperinen kyselylomake. Haastattelemisen aineiston litteroimisineen olisi ollut liian työläs ja aikaa vievä tutkimuksen laajuuteen verrattuna, varsinkin, kun lähtökohtana oli saada mahdollisimman monen asiakkaan mielipide kuulluksi. Kyselylomakkeenkin käytössä esiin nousi monia seikkoja, jotka oli otettava huomioon asiakasryhmän erityisyyden vuoksi, esimerkiksi osan lukutaidottomuus. Sitä ei kuitenkaan nähty esteenä kyselylomakkeen käyttämisessä, kunhan asia huomioidaan lomakkeessa. Vastaaajaryhmän erityisyyden vuoksi oli selvää, että kyselyä ei voi teettää esimerkiksi internetissä. Osalle vastaajista digitaaliseen kyselyyn vastaaminen olisi onnistunut varmasti hyvin, mutta varsinkin vanhemmalle sukupolvelle se olisi voinut olla haasteellista osaamattomuuden vuoksi.

Olin puntaroinut mielessäni erilaisia kyselylomakkeen toteuttamisen muotoja. Olisin halunnut jättää kysymykset mahdollisimman avoimiksi, jotta valmiit vastausvaihtoehdot eivät johdattelisi vastaajien ajatuksia liiaksi omieni suuntaan. Toimintakeskuksen palveluvastaavan kanssa käydyn keskustelun jälkeen päädyimme kuitenkin rastitettaviin vastausvaihtoehtoihin. Palveluvastaavan mukaan avoimiin kysymyksiin saadaan melko harvoin vastauksia, ja saadutkaan vastaukset eivät ole tuottaneet paljoa

tietoa, vaan ”kaikki on kivaa”, ”ruoka on hyvää” ja ”ohjaajat ovat mukavia”. Yritin keksiä mahdollisimman paljon erilaisia työtehtäviä, jaoin ne sopiviksi kokonaisuuksiksi, ja lopuksi pyysin vielä toimintakeskuksen henkilökunnalta palautetta niistä ja sain muutamia täydennysehdotuksia.

Kyselylomakkeessa (Liite 1) kysyttiin taustatietojen kartoittamiseksi vastaajan ikää ja sukupuolta. Hymynaama-asteikon avulla selvitettiin tyytyväisyyttä nykyistä työtehtävää kohtaan, ja kolmella strukturoidulla kysymyksellä tavoiteltiin vastausta asiakkaiden vaikuttamismahdollisuuksiin omiin työtoimintoihinsa liittyvissä asioissa. Varsinaisia työhaaveita kartoitettiin 28:ssä ruudussa, joissa jokaisessa kuvailtiin tiettyntyyllisiä työtehtäviä. Työtehtävien sanallista kuvausta täydennettiin tehtävää selventävällä kuvalla, jotka ladattiin internetin Papunet-sivustolta. Papunet on osa Kehitysvammaliiton toimintaa, ja sen tarkoituksena on tarjota tietoa, apua ja erilaisia materiaaleja niille, joilla on haasteita kommunikoinnissa tai puheen ymmärtämisessä (Papunet, 2018). Kuvien käytön tarkoituksena oli saada vastaajat keskenään tasa-arvoisempaan asemaan huolimatta siitä, osaako vastaaja lukea vai ei. Jokaisessa työtehtäväruudussa oli myös kaksi hymiötä, hymynaama ja surunaama. Vastaajan tehtävänä oli rastittaa hymiöistä itselleen sopiva; kiinnostavan työtehtävän kohdalla hymynaama, ja ei-kiinnostavan työn kohdalla surunaama.

Kyselylomakkeen loppuun jätettiin kaksi avointa kysymystä, joilla kartoitettiin muita kiinnostavia työtehtäviä ja annettiin mahdollisuus vapaalle sanalle. Lisäksi kysyttiin vielä sitä, vastasiko tutkimukseen osallistuja kyselyyn yksin vai avustettuna.

6.2 Kyselystä tiedottaminen asiakkaille

Pidin tiedotustilaisuuden toimintakeskuksen asiakkaille ja henkilökunnalle kyselylomakkeiden jakamisen yhteydessä. Sovin tilaisuudesta etukäteen toimintakeskuksen palveluvastaavan kanssa. Sain häneltä ennen tilaisuuden alkua tulostetun nimilistan, jossa oli eriteltynä kaikki kehitysvammalain mukaiseen asiakkuuteen perustuvat henkilöt. Heitä oli yhteensä 66. Nimilistan avulla pystyimme helpommin rajaamaan tiedotustilaisuuteen vain ne asiakkaat, joita kysely koskee. Henkilökunta huolehti siitä, että mahdollisimman moni kyselyyn osallistuvista oli paikalla tilaisuudessa. Kaikkien vastaajien saaminen yhtä aikaa samaan tilaan oli mahdotonta, koska asiakkaiden käyntipäiviä on tasattu eri viikonpäiville henkilöstön ja tilan riittävyyden takaamiseksi. Tilaisuuden ajankohdaksi valikoitui tiistai sillä perusteella, että asiakkaita käy silloin eniten. Kellonajaksi valitsimme puolipäivän, jolloin asiakkaat olivat käyneet syömässä, mutta aikaisemmin kotiin lähtevät eivät olleet vielä työpäiväänsä päättäneet. Tiedotustilaisuuteen osallistui hieman yli 40 kyselyyn osallistuvaa asiakasta, lisäksi osa henkilökunnasta. Näin he saivat saman tiedon yhtäaikaaisesti asiakkaiden kanssa, ja pystyivät informoimaan tiedotustilaisuudesta poissaolleita kyselyyn osallistujia myöhemmin.

Tiedotustilaisuudessa kerroin kuka olen ja mitä kyselyllä on tarkoitus selvittää, mutta ennen kaikkea yritin antaa mahdollisimman selkeää informaatiota varsinaisesta kyselylomakkeen täyttämisestä. Painotin saatekirjeen tärkeimpiä kohtia, kuten nimettömänä vastaamista, mahdollisuutta vastata yksin tai avustettuna, sekä viimeistä palautuspäivämäärää. Kyselyyn oli mahdollista osallistua myös avustettuna, kunhan avustava henkilö ei kuulu toimintakeskuksen henkilökuntaan jääviyden vuoksi. Kyselylomakkeen täyttämistä havainnollistin tyhjän kyselylomakkeen avulla. Kävin kysymykset kohta kohdalta läpi, ja muistutin, että kyselyssä ei ole oikeita tai vääriä vastauksia. Yritin huomioda kuuntelijoiden erityisyyttä puhumalla kuuluvasti ja kertomalla asioista mahdollisimman selkeästi. Annoin myös mahdollisuuden keskeyttää ja kysyä heti, jos joku kohta jäi epäselväksi.

Tilaisuuden päätyttyä jokaiselle jaettiin kyselylomake ja palautuskuori. Lopuksi kävimme ohjaajien kanssa nimilistan läpi, jotta osasin jättää poissaolijoille toimitettavaksi oikean määrän tyhjiä kyselylomakkeita. Tässä vaiheessa henkilökunta päätyi rajaamaan poissaolleista asiakkaista suoraan kuusi henkilöä tutkimuksen ulkopuolelle. Syitä olivat esimerkiksi asiakkaan lähiaikainen ”eläköityminen”, eli töistä pois jääminen korkean iän, oman toiveen tai heikentyneen kunnon vuoksi, asiakkaan poissaoleminen työtoiminnasta koko kyselyyn vastaamisen ajan, tai asiakkaan vaikeavammaisuus, jolloin kyselyyn vastaaminen avustettunakaan ei toisi asiakkaan omaa mielipidettä esiin. Näin ollen tutkittavien lukumääräksi tuli 60, jotka kaikki saivat kyselyn täytettäväksi.

6.3 Aineiston käsittely

Määräaikaan mennessä kyselylomakkeita palautettiin 36 kappaletta. Kyselylomakkeita jätettiin täytettäväksi 60, joten vastausprosentiksi muodostui tasan 60%. Kaikissa palautetuissa lomakkeissa oli vastattu ainakin osaan kysymyksistä. Osa vastauksista karsittiin pois epäselvistä merkinnöistä johtuen. Tällainen oli esimerkiksi lomake, jossa vastaaja oli käyttänyt plus- ja miinusmerkkejä työtehtävien kuvauksien edessä, mutta ei ollut rastittanut hymy- tai surunaamaa. Tutkimusaineistoon hyväksyttiin vain kaikki täysin selkeät yksittäiset vastaukset. Epäselvät vastaukset tilastoitiin puuttuviksi tiedoiksi, jolloin ne vastaavat tyhjiä vastauksia. Kyselylomakkeilla saadut vastaukset syötettiin tietokoneelle taulukkolaskentaohjelmaan, jonka avulla tutkimusaineisto saatiin sähköiseen muotoon. Työtehtäviä kuvaavissa kysymyksissä hymynaama vastasi kyllä-vastausta, ja surunaama vastasi ei-vastausta. Analysoinnissa käytettiin suoria jakaumia ja tarkastelussa absoluuttisia lukuja ja prosentteja, joiden avulla tehtiin vertailua miesten ja naisten tulosten välillä.

Viimeisenä olevaan, eli sana on vapaa -kohtaan, saadut vastaukset jaoteltiin siten, että vammaispalvelulle, toimintakeskukselle ja tutkimuksen tekijälle kirjoitetut palautteet eriytettiin. Palautteiden keskeinen sanoma

toimitettiin tiivistettynä asianomaisille yksiköille yhteenvedon valmistuttua. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen paperiset kyselylomakkeet tuhottiin.

6.4 Tutkimuksen haasteet

Kyselylomakkeen tekemisessä oli huomioitavana monta seikkaa, jotka liittyivät nimenomaan vastaajien erityishaasteisiin, sekä vastaajaryhmän tason laajaan kirjoon toimintakykynsä ääripäiden välillä. Jo aiemmin mainittu lukutaidottomuus oli yksi olennaisimmista. Myös selkeyden saaminen lomakkeen rakenteeseen, sopivimpien vastausmuotojen löytäminen ja havainnollistavien työtehtäväkuvausten muotoileminen, osoittautui yllättävänkin aikaa vieväksi ja paljon vaihtoehtoja sisältäväksi. Kyselylomakkeen tekemisessä käytin hyväkseni Tampereen Yliopiston ylläpitämää Yhteiskuntatieteellistä tietoaarkistoa eli Aineistonhallinnan käsikirjaa, jossa on hyödyllisiä vinkkejä muun muassa erilaisiin tutkimusmenetelmiin. (Tampereen yliopisto, n.d.b).

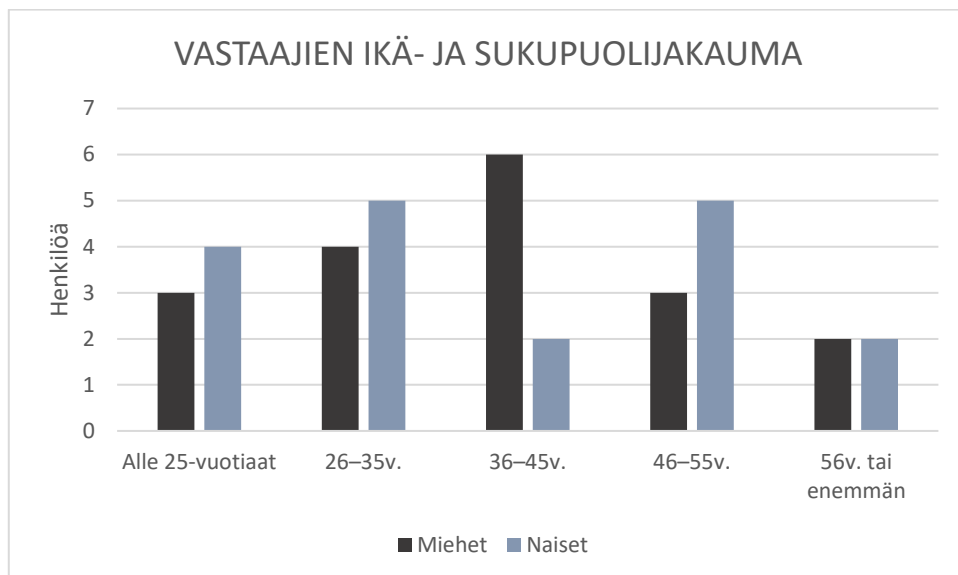
Tavoitteena oli saada aikaan selkokielineen, riittävän yksinkertainen ja sopivan lyhyt kyselylomake, joka kuitenkin antaisi riittävästi tietoa tutkimukseen, olisi vastaajia arvostava ja innostava. Vastaajien anonymiteettiä haluttiin suojata siten, että kyselylomakkeissa ei kysytty nimeä, ja vastaukset pyydettiin palauttamaan suljetussa kirjekuoressa toimintakeskuksen toimistossa olevaan sinetöityyn palautuslaatikkoon.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA TULKINTA

Seuraavissa alaluvuissa avataan kyselylomakkeiden vastauksia kuvina ja sanallisesti. Tietoja tarkastellaan sekä absoluuttisina lukuina että prosenttilukuina. Suurin osa kyselyyn osallistuneista vastasi ohjeistuksen mukaisesti kaikkiin kysymyksiin, lukuun ottamatta avoimia kysymyksiä, joihin vastaajista vastasi noin kolmannes. Muutama yksittäinen henkilö vastasi valikoidusti vain muutamaiin kysymyksiin.

7.1 Vastaajia profiloivat taustakysymykset

Kyselylomakkeen taustakysymyksiin selvitettiin vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumaa. Kyselyyn vastanneista kaikki vastasivat näihin kysymyksiin, eli vastaajia oli yhteensä 36. Sukupuolijakauma tutkimukseen vastanneilla meni täysin tasan eli sekä naisia että miehiä oli molempia 18 vastaajaa.



Kuva 1. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma absoluuttisina lukuina (n=36).

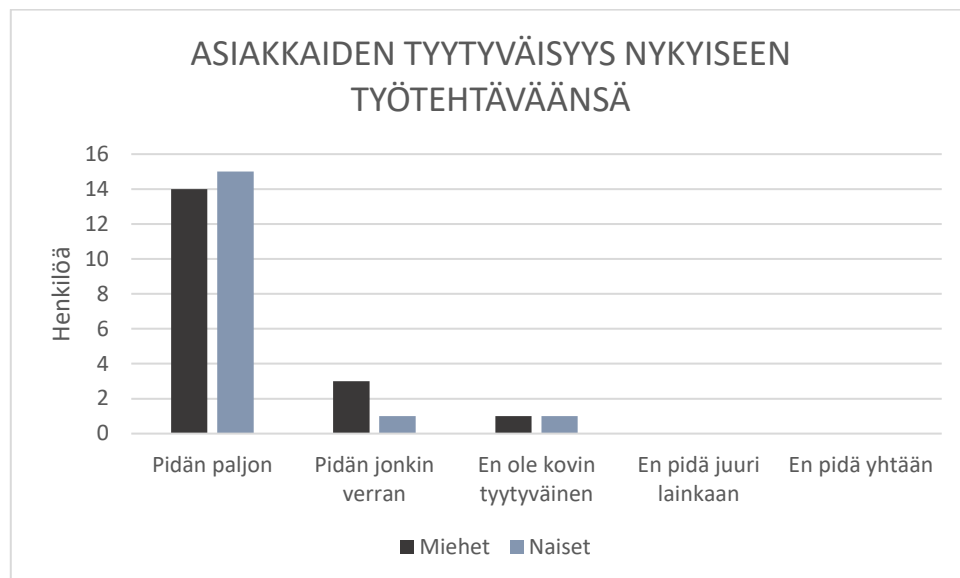
Ikää kysyttiin avoimella kysymyksellä, ja saadut vastaukset jaoteltiin eri ikäryhmiin (Kuva 1). Nuorimmassa ikäryhmässä vastaajat olivat 25 vuotta tai sitä nuorempia, ja vanhimpien ryhmään kategorisoitiin 56-vuotiaat ja sitä vanhemmat. Väliin muodostui kolme ikäryhmää, joiden ikähaarukka kussakin oli kymmenen vuotta. Nuorin vastaajista oli 18 vuotias, vanhin 63 vuotias. Keski-ikänsä naisten ja miesten vastaajaryhmät olivat lähes identtiset, sillä naisten keski-ikä oli 38,8 vuotta ja miesten 38,2 vuotta.

Vastaajien iät jakaantuivat todella tasaisesti eri ikäryhmissä. Vastaajien määrä vaihteli seitsemästä yhdeksään kaikissa muissa paitsi yli 56-vuotiaiden ryhmässä, jossa vastaajia oli vain neljä.

Ikäryhmistä suurin ero sukupuolten välillä näkyi ryhmässä 36-45-vuotiaat, jossa vastaajista miehiä oli kuusi ja naisia kaksi. Muissa ikäryhmissä sukupuolijakauma meni hyvinkin tasan.

7.2 Asiakkaiden tyytyväisyys nykyiseen työtehtäväänsä

Asiakkaiden tyytyväisyyttä nykyistä työtehtäväänsä kohtaan selvitettiin hymy-asteikon avulla. Asteikossa oli viisi erilaista ilmevaihtoehtoa, jotka muuttuivat vasemmalta oikealle mennessä iloisimmasta surullisimmaksi (Liite 1/1). Kyselylomakkeessa ei ollut ilmeiden ohessa sanallisia kuvauksia, jotka ovat nähtävillä seuraavassa kuvassa (Kuva 2), vaan pelkästään erilaiset ilmevaihtoehdot. Sanalliset kuvaukset muotoiltiin vasta analysoinnin yhteydessä, jotta ilmeelle saatiin sanallinen merkitys. Kyselylomaketta tehdessä pyrin pitämään mielessäni vastaajien erityisyyden ja että kyselyyn olisi mahdollisimman helppo vastata, jolloin päädyin käyttämään pelkkiä ilmevaihtoehtoja.



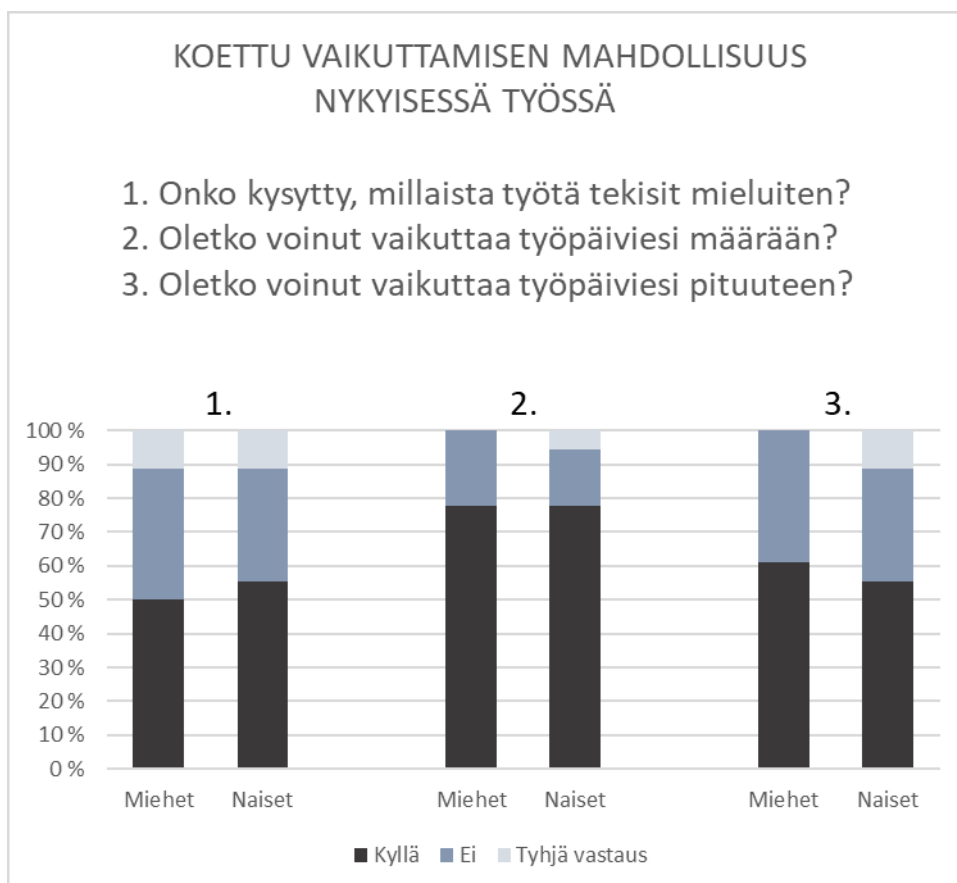
Kuva 2. Asiakkaiden tyytyväisyys nykyiseen työtehtäväänsä absoluuttisina lukuina (n=36).

Kysymykseen tyytyväisyydestä nykyiseen työtehtävään vastasivat yhtä naista lukuun ottamatta kaikki muut, eli vastaajien lukumäärä oli 35 (97%). Selkeästi eniten valintoja sai ensimmäinen hymyvaihtoehto (pidän paljon), yhteensä 29 vastausta (81%), ja seuraavakin vaihtoehto (pidän jonkin verran) sai neljä vastausta (11%). Tämän perusteella voi päätellä, että suurin osa vastaajista oli nykyiseen työhönsä hyvin tyytyväisiä. Kolmatta vaihtoehtoa (en ole kovin tyytyväinen) piti sopivimpana yksi mies- ja yksi naisvas- taaja. Kahta viimeisintä vaihtoehtoa ei valinnut yksikään vastaajista.

7.3 Koettu vaikuttamisen mahdollisuus nykyisessä työssä

Seuraavilla kolmella kysymyksellä selvitettiin vastaajien näkemyksiä siitä, ovatko he mielestään voineet itse vaikuttaa työtehtäviinsä, työpäiviensä määrään ja pituuteen, eli miten paljon asiakkaat kokivat pystyvänsä itse vaikuttamaan sen hetkisiin työoloihinsa toimintakeskuksessa.

Ensimmäisen kysymyksen avulla haluttiin vastauksia siihen, onko toimintakeskuksen henkilökunta ottanut asiakkaan kanssa puheeksi työn mielekkyyden, ja tarjonnut siihen vaikuttamismahdollisuuksia niin, että asiakas itse oli kokenut tulleen kuulluksi. Kahdella muulla kysymyksellä puolestaan selvitettiin sitä, kokivatko asiakkaat pystyneensä vaikuttamaan työpäiviensä määrään ja työpäiviensä pituuteen.



Kuva 3. Koettu vaikuttamisen mahdollisuus nykyisessä työssä (%), n=36.

Onko sinulta kysytty viime aikoina, millaista työtä tekisit mieluiten? -kysymykseen vastanneita oli yhteensä 32 (89%). Kaikista kyselyyn osallistuneista 18:sta miehestä vain yhdeksän (50%), vastasi kysymykseen kyllä. Eivastauksia miehet antoivat 7 (39%). Vastaavasti naisista 10 (56%) vastasi kyllä, ja kuusi (33%) vastasi ei. Kaksi miestä ja kaksi naista jättivät vastamatta.

Vastausten perusteella voidaan tulkita, että vain noin puolet (53%) vastaajista kokee päässeensä itse vaikuttamaan työtehtäväänsä. Tämä voi kertoa joko siitä, että henkilökunta ei ole viime aikoina ottanut asiaa puheeksi asiakkaan kanssa, tai että vastaaja ei ainakaan ole kokenut asiaa niin. Kysymyksessä käytetty sanapari *viime aikoina* oli tarkoituksella valittu sanamuoto. Ajattelin sen olevan joustavampi, kuin esimerkiksi *vuoden sisällä*, joka olisi saattanut takerruttaa vastaajia liiaksi tiettyyn ajanjaksoon. Vastaajien muisti ja ajan hahmotuksen vaikeudet ovat voineet aikaansaada vastaajien keskuudessa erilaisia tulkintoja aikamääreen vuoksi, mutta olennaisinta tuloksissa kuitenkin on se, että vain noin puolet vastaajista tuntee tulleen kuulluksi, ja kokee päässeensä osalliseksi oman työnkuvansa suunnittelussa.

Oletko voinut vaikuttaa itse työpäiviesi määrään? -kysymykseen saatujen tulosten mukaan tämä toteutuu melko hyvin, sillä kysymykseen vastasi myöntävästi yhteensä 28 (78%) kokonaisvastaajamäärän ollessa 35

henkilöä. Sukupuolten kesken kyllä-vastaukset menivät tasan. Näin ollen asiakkaat ovat kokeneet pystyneensä vaikuttamaan työpäiviensä määrään.

Vaikuttamiseen on luontevin hetki palvelusuunnitelmaa täydentävää asiakassuunnitelmaa tarkistettaessa, kun tarkoituksena on muutenkin päivittää asiakkaan tilannetta eri näkökulmista. Työpäivien vähentämisen syitä toimintakeskuksessa voivat olla esimerkiksi ikääntyminen, jaksamisen tai toimintakyvyn heikkeneminen, tai toimintakeskuksen ulkopuolisen työtoiminnan aloittaminen. Vastaavasti työssäkäyntipäiviä voidaan myös lisätä, jos asiakkaan kuntoutumisen tai voimavarojen kohentumisen koetaan sallivan niin, tai ulkopuolinen työtoiminta päättyy. Asiakassuunnitelman tarkistuksessa näitä seikkoja pohditaan yhdessä asiakkaan, sosiaalihoajaan, toimintakeskuksen edustajan ja mahdollisten omaisten sekä muiden yhteistyötahojen edustajien kanssa. Asiakassuunnitelmapalaverissa asiakkaan toiveet pyritään selvittämään ja toteuttamaan hänen etuaan ajatellen. Työssäkäyntipäivien muutos ei kuitenkaan vaadi asiakassuunnitelman tarkistamista eikä sen ajankohdan odottamista, vaan joskus päätös muutoksesta voidaan toteuttaa hyvinkin kevyellä byrokratialla. Silloin esimerkiksi ohjaaja keskustelee asiasta asiakkaan kanssa ja päätös kirjataan esimiehen toimesta asiakastietoihin.

Oletko voinut vaikuttaa itse työpäiviesi pituuteen? -kysymys puolestaan sai hiukan vähemmän myöntäviä vastauksia, yhteensä 21 (58%) kokonaisvastaajamäärän ollessa 34 henkilöä. Tyhjiä vastauksia oli yhteensä kaksi. Sukupuolella ei ollut merkittävää eroa, vain yksi ääni.

Yksi merkittävimmistä syistä, miksi työpäivien pituuteen kuin määrään vaikuttaminen on vaikeampaa, liittyy kuljetuksiin. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL, 2019) ylläpitämässä Vammaispalvelujen käsikirjassa avataan vammaispalvelulain 8§:ssa määriteltyä kuljetusvastuuta. Sen mukaan kunnan on velvollisuus järjestää vaikeavammaiselle henkilölle kohtuulliset kuljetuspalvelut, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista. Tällä tarkoitetaan muun muassa työssä käymiseen liittyviä kuljetuksia.

Toimintakeskuksen asiakkaistakin monet kuuluvat kuljetuspalveluiden käyttäjiin. Tällöin he ovat riippuvaisia yhteiskuljetusten aikatauluista, eivätkä siten pysty juurikaan vaikuttamaan työpäiviensä alkamis- tai päättymisajankohtaan. Kaikki asiakkaat eivät toki kuulu kuljetuspalveluiden piiriin, jolloin he pystyvät paremmin vaikuttamaan omien työpäiviensä pituuteen. Koska tutkimuksessa ei selvitetty millään tavoin kuljetusasioita, on mahdotonta tehdä tulkintaa siitä, olivatko juuri kuljetuspalvelua käyttävät asiakkaat tyytymättömiä. Joka tapauksessa tyytymättömyyttä ilmeni kuitenkin jonkin verran, sillä yhteensä 13 henkilöä (36%) vastasi kysymykseen ei.

7.4 Työtehtävien kiinnostavuus

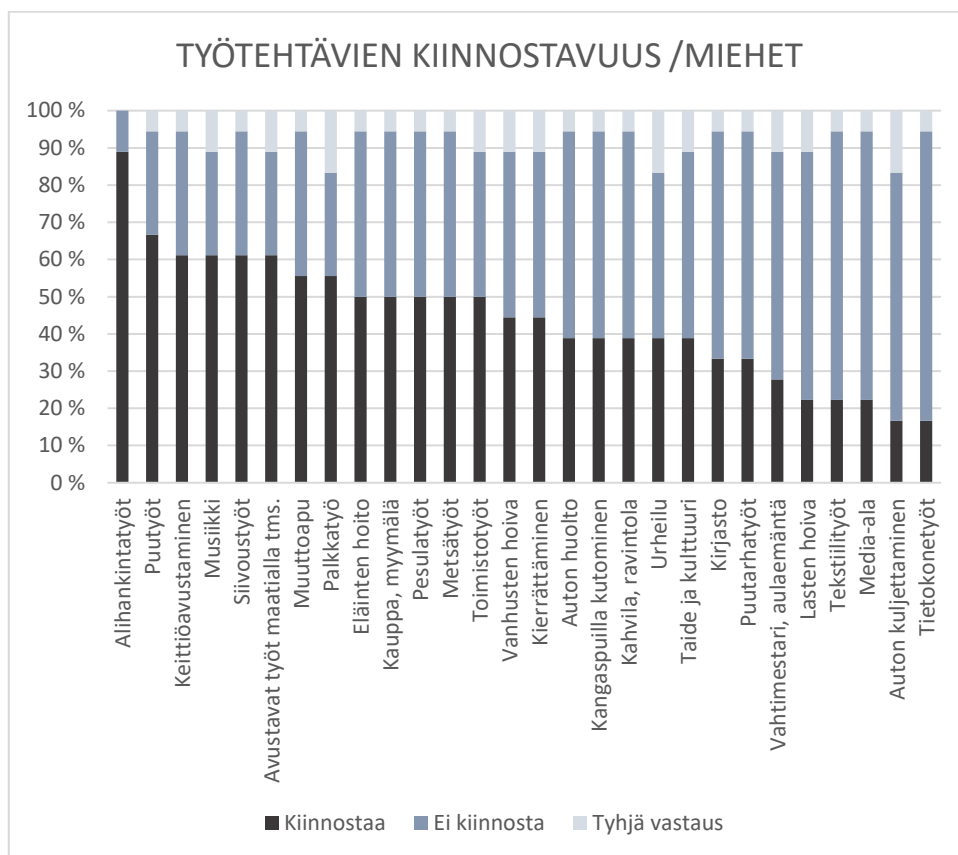
Kyselylomakkeen (Liite 1) suurimmassa osassa olivat varsinaisia työhaaveita kartoittavat kysymykset. Erilaisia työtehtäviä kuvaavia kohtia oli yhteensä 28, ja niissä käytettiin sekä kuvallista että sanallista informaatiota työtehtävien selventämiseksi.

Vastaajien tehtävänä oli merkitä rastilla jokaisen työtehtävän kohdalla olevista vaihtoehdoista itselle sopivampi, eli kiinnostavassa työssä oli rastitettava hymynaama, ja ei-kiinnostavassa työssä surunaama.

Hymynaama muunnettiin tilastoinnissa kyllä-vastaukseksi, ja surunaama ei-vastaukseksi. Yleisesti ottaen työtehtäviä kartoittaviin kysymyksiin vastattiin tunnollisesti, mutta joukossa oli myös muutamia vastaajia, jotka olivat esimerkiksi rastittaneet vain yhden tai kaksi kiinnostavinta työtehtävää. Nämä luokiteltiin siten, että rastitetut vastaukset saivat kyllä-äänen ja kaikki vastaamatta jääneet saivat ei-äänen. Kaikkien lomakkeiden epäselvät vastaukset luokiteltiin puuttuviksi tiedoiksi, jolloin ne vastaavat tyhjiä vastauksia.

Näiden työtehtävien kartoittamisen tavoitteena oli nimenomaan löytää vastaus tutkimuskysymykseen ”Minkälaiset työtehtävät kiinnostavat kehitysvammaisia eniten?” Vastausten avulla saatiin selvitettyä mahdollisia eroja sukupuolten välillä, sekä eniten ja vähiten kiinnostavimmat työtehtävät. Miesten ja naisten vastaukset on eroteltu omikseen, ja ne esitetään graafisesti seuraavissa luvuissa. Kuvissa vasemmalla on suosituimmaksi nousseet työtehtävät, ja vastausten mukainen kiinnostus vähenee oikealle päin mennessä. Kuvissa näkyvät työtehtävien nimet antavat helposti yleiskatsauksen tuloksista.

7.4.1 Miehiä kiinnostavat työtehtävät



Kuva 4. Työtehtävien kiinnostavuus miehillä (%), n=18.

Miesten vastauksissa erottuu yksi työtehtävä selkeästi yli muiden. Kiinnostavimmaksi työtehtäväksi nousi alihankintatyöt, jonka peräti 16 vastaajaa (89%) oli rastittanut kiinnostavaksi. Miehistä vain kaksi vastaajaa toi esille, ettei ole kiinnostunut alihankintatöistä. Alihankintatyöt-kohta osoittautui myös siinä mielessä poikkeukselliseksi, että se oli ainoa työtehtävä, johon ei tullut yhtään tyhjää vastausta, vaan kaikilla vastaajilla oli mielipide alihankintatöiden mielekkyydestä.

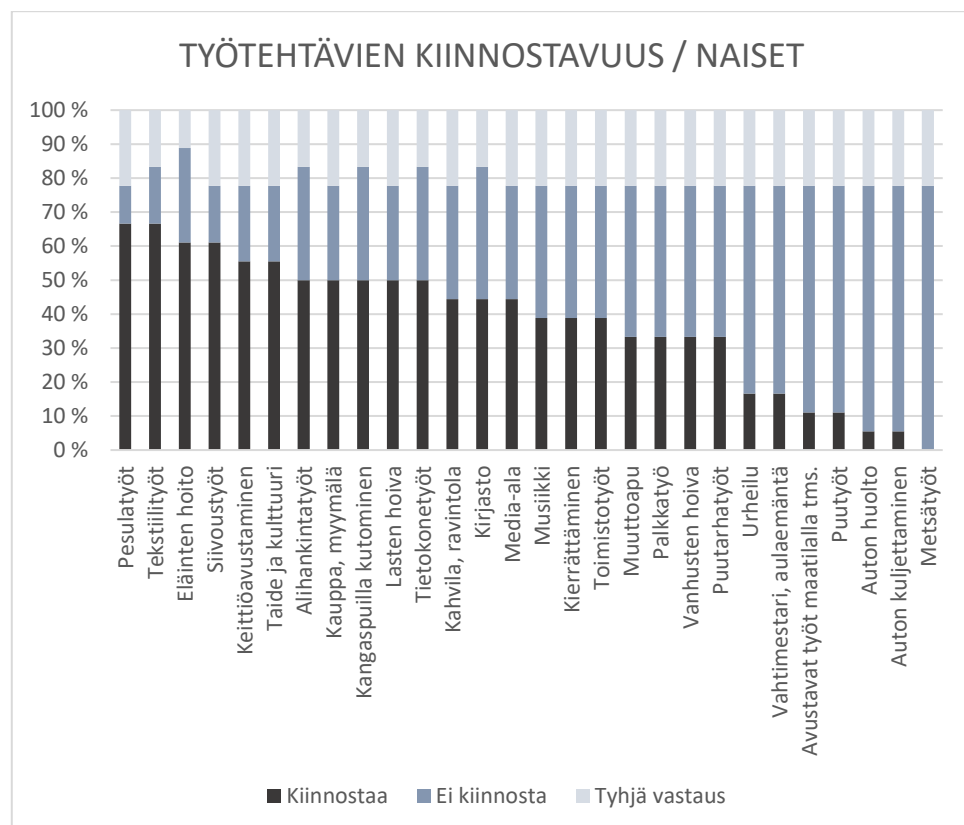
Seuraavaksi eniten kiinnostusta herättivät puutyöt (12 kyllä-vastausta), musiikkiin liittyvät työtehtävät (11), siivous (11), sekä avustavat työt joko keittiössä (11) tai esimerkiksi rakennustyömaalla, jätehuollossa tai maatiialla (11). Tasaisimmin kyllä- ja ei-vastauksia saaneet työtehtävät liittyvät vanhusten hoivaan sekä kierrättämiseen, jotka kummatkin saivat kahdeksan ääntä puolesta ja vastaan. Vähiten kiinnostusta herättivät auton kuljettaminen sekä tietokonetyöt, ne kiinnostivat vain kolmea vastaajaa. Tietokonetyöt saivat myös kyselyn suurimman ei-vastausmäärän miesten osalta, 14 vastausta (78%).

Erilaista hoivatyötä miehet tekisivät mieluiten eläinten kanssa (9), sitten vanhusten (8) ja vähiten halukkuutta olisi lasten hoivatyöhön (4). Tekstiilityöt eivät tunnu kiinnostavan miehiä, vaikkakin toimintakeskuksessa moni miehistä tekee niitä; vain neljä vastaajista rastitti kyllä-vaihtoehdon (22%).

Tulos herättääkin ajattelemaan, minkälaisia syitä tuloksen taustalla voisi olla. Tekevätkö nämä miehet vastoin tahtoaan tekstiilitöitä, vai eivätkö he ole saaneet tuotua mielipidettänsä esille? Eivätkö he rohkene tuoda tyytymättömyyttään ohjaajalleen ilmi, mutta kyselylomakkeessa uskalsivat sen kertoa? Ovatko he kiintyneitä omaan ohjaajaansa, eivätkä halua loukata häntä, tai halua jonkun toisen ohjaajan ohjaukseen? Tai pelkäävät seurauksia, että ”joutuisivat” toiselle osastolle, vaikka vain työtehtävä on epäsopeva? Vai eikö julkituotuun mielipiteeseen ole reagoitu?

Monissa valittavana olleissa työtehtävissä tarvitaan erilaisia taitoja, joiden puute saattaa luonnollisestikin olla hankaloittava seikka työn tekemiseen. Tällaiset syyt ovat voineet vaikuttaa myös joidenkin tehtävien epäsuosiin, esimerkiksi toiseksi viimeiseksi jäänyt auton kuljettaminen. Työ vaatisi omaa ajokorttia, sen suorittaminen taas vaatii paljon tietotaitoa, riittävää fyysistä toimintakykyä ja rahaakin. Vastajat ovatkin voineet olla asian suhteen realisteja, ja vastanneet siksi kysymykseen ei. Näin siitä huolimatta, vaikka tiedotustilaisuudessa painotin sitä, että nyt kyse on työhaaveista, jolloin esteet voi kerrankin unohtaa, olivatpa ne sitten henkisiä tai fyysisiä, todellisuuden perustuvia tai itse itselleen asettamia.

7.4.2 Naisia kiinnostavat työtehtävät



Kuva 5. Työtehtävien kiinnostavuus naisilla (%), n=18.

Naisista näihin kysymyksiin vastasi enimmillään 16 henkilöä 18:sta (89%). Vastausten perusteella naisilla ei ilmennyt mitään ylivertaista suosikkia.

Kiinnostavimmat työtehtävät olisivat pesula- ja tekstiilityöt, jotka molemmat saivat 12 kyllä-ääntä (67%). Muutoinkin naisten kiinnostus perinteisesti tarkoitettuja ”naisten töitä” kohtaan oli tasaisen suosittua. Miesten kyselyn suosikiksi nousseet alihankintatyöt sai naisilta yhdeksän kyllä-ääntä (50%). Toiselta kantilta katsottuna alihankintatyöt eivät kiinnosta lainkaan kuutta vastaajaa (33%). Hieman yllättäen naisten kiinnostuneisuus tietokonetöitä kohtaan oli selvästi suurempaa kuin miesten keskuudessa, sillä naiset antoivat yhdeksän kyllä-ääntä (50%) miesten antaessa vain kolme (17%).

Vähiten naisia kiinnostivat niin kutsutut ”miesten työt”: avustavat työt esimerkiksi rakennustyömaalla, jätehuollossa tai maatilalla (2 kyllä-vastausta), puutyöt (2), auton huoltoon (1) tai kuljettamiseen (1) liittyvät tehtävät, sekä varsinkin metsätyöt, joka ei kiinnostanut yhtäkään naista. Yhtenä syynä edellä mainittujen töiden epäsuosioon naisten keskuudessa lieenee tehtävien vaatima fyysisyys. Kyseiset työtehtävät saattavat myös olla sen verran vieraita, että epätietoisuus vaikuttaa kiinnostavuuteen laskevasti.

Naisten vastauksissa huomiota herättää se, että tyhjiä vastauksia on kaikissa kysymyksissä vähintään kaksi, suurimmassa osassa peräti neljä. Valittavasti tutkimusaineiston perusteella ei saada vastausta siihen, mistä se mahdollisesti kertoo.

7.4.3 Palkkatyön kiinnostavuus

Koska tämä tutkimus liittyy kehitysvammaisten työtoimintoihin, aiheeseen kuuluu myös palkkatyön tekemisen näkökulma. Jo aiemmin tässä opinnäytetyössä on tuotu esille, että kehitysvammaisten suuntaaminen pois työ- ja toimintakeskuksista avoimille työmarkkinoille on osa yhteiskunnallisia tavoitteita. Tässä tutkimuksessa haluttiin saada esille vastaajien omat mielipiteet, joten oli luonnollista kartoittaa heidän kiinnostuneisuutensa palkkatyötä kohtaan.

Palkkatyö eroaa muunlaisista työtoiminnan muodoista muun muassa siten, että palkkatyössä työntekijä voidaan laskea henkilöstön vahvuuteen, hän voi työskennellä myös yksin, eikä hän tarvitse erityistä tukea työtehtävistä selvitäkseen. Avotyöhön verrattuna palkkatyön tekijällä on suurempi vastuu tekemisistään. Avotyötä tai muunlaista työkokeilua työ- ja toimintakeskusten ulkopuolella tekevää henkilöä tukee ja valvoo sekä työpaikan oma, nimetty vastuuhenkilö, että työhönvalmentaja tai muu vastaava organisaation edustaja. Avotyöntekijän rooli asettuu usein enemmänkin aputyövoimaksi kuin täysvaltaiseksi ammattilaiseksi. Avotyöntekijöiden antia työpaikoille ei sovi kuitenkaan väheksyä, sillä heidät tunnetaan tunnollisina ja ahkerina työntekijöinä.

Kyselyssä ei haluttu korostaa palkkatyötä, vaan esittää se yhtenä mahdollisuutena tulevaisuuden työlle eli täysin saman arvoisena kuin muutkin

vaihtoehdot. Näin ollen palkkatyö ujutettiin muiden työtehtävien joukkoon omaksi ruudukseen. Saadut kyllä- ja ei vastaukset ovat nähtävillä samoissa kuvissa miesten ja naisten työtehtävien kiinnostavuutta havainnollistavien kuvien kanssa (Kuvat 4 ja 5), joissa palkkatyön kiinnostavuus suhteessa muihin työtehtäviin on helposti havaittavissa.

Palkkatyötä koskien miehistä yli puolet (56%), eli 10 henkilöä, rastitti kyllä-vaihtoehdon. Ei-vaihtoehto sai viisi ääntä (28%). Tyhjiksi jääneitä vastauksia annettiin 3 (17%). Naisia palkkatyö kiinnosti miehiä vähemmän, sillä kuusi vastasi kyllä (33%), kahdeksan vastasi ei (44%) ja tyhjiä ääniä annettiin neljä (22%). Näin ollen naisten kohdalla vain joka kolmas vastaaja olisi kiinnostunut tavoittelemaan palkkatyötä tulevaisuudessa.

Kyselyyn vastanneita oli kokonaisuudessaan sen verran vähän, että palkkatyön kiinnostavuuden avaaminen tarkemmin on anonymiteettisuojan kannalta haastavaa. Tästä syystä palkkatyöhön liittyviä yksityiskohtaisia vastauksia iän jakautumisen suhteen ei julkaista kuvan muodossa. Tutkimuksen tekijänä ja vastausten käsittelijänä voin kuitenkin sanallisesti tuoda esille, että tässä tutkimuksessa palkkatyöstä kiinnostuneiden miesten keski-ikä on 42,2 vuotta, kun taas naisten keski-ikä on huomattavasti alhaisempi, 30,2 vuotta.

7.5 Avoimien kysymysten tulokset

Kyselylomakkeen lopussa vastaajien oli mahdollista täydentää kiinnostavien työtehtävien listaa haluamallaan työn kuvauksilla. Tähän avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 11 asiakasta, joista kolme oli miehiä ja kahdeksan naisia. Alla on luetteloituna annetut vastaukset sanamuodolleen:

- haaveammattina TPS:n päävalmentaja
- matonkuteiden keriminen, jouluaskartelu
- hyvin oma-aloitteinen työ, jossa voi työskennellä itsekseen
- logistiikka- ja varastotyö
- lentoemäntä, baariemäntä, postinjakaja
- kukkien parissa työskentely (kukkakaupassa) ja kirjakaupassa, jossa on muutakin kuin vain kirjoja
- puutarha-ala on mun ainoa mitä haluaisin tehdä
- eläinten hoitaminen
- kirjontatyöt (pyykkipoikaessujen teko)
- kutominen on minun ammattini
- askartelu

Vastaukset olivat mukavan monipuolisia. Osa oli ilmeisesti jäänyt kaipaamaan jotain tiettyä mukavaksi koettua työtä, tai kenties vastaaja oli nähnyt jonkun muun asiakkaan tehneen sitä, ja haluaisi kokeilla itsekin (esimerkiksi jouluaskartelu, kirjontatyöt). Oletettavasti eläinten hoitajaksi haluava tahtoi vastauksellaan korostaa aiempia vastauksiaan, sillä hän oli

rastittanut kiinnostaviksi työtehtäviksi vain yhden vaihtoehdon eläinten hoitajan lisäksi. Saman suuntaista ajattelua voi päätellä myös sen vastaajan kohdalla, joka kertoi kutomisen olevan hänen ammattinsa. Hän saattoi tähdentää ammattikoulutuksensa merkitystä ikään kuin todeten, että miksi olisin kiinnostunut muista työtehtävistä, koska olen kudonnan ammattilainen. Sama ajatus lienee puutarha-alasta haaveilevalla; kenties hänkin on jo löytänyt oman kutsumuksensa, eikä ole enää kiinnostunut lainkaan muista työtehtävistä.

Korkealentoisempiakin työhaaveita uskallettiin tavoitella, ihan niin kuin tutkimuksessa toivottiinkin. Ison jääkiekkoseuran valmentajan saappaisiin pääseminen voi olla kuitenkin lähes mahdottomalta kuulostava unelma. Voisikohan urheiluseuroista löytyä kuitenkin muita tärkeitä ja itselle sopivia tehtäviä, joiden parissa voisi kokea olevansa unelmatyössä? Lentoemännäksi pääseminenkin vaatii monenlaisia erityisiä ominaisuuksia, eikä koulutukseen pääseminen ole lainkaan helppoa. Oli kuitenkin ilahduttavaa huomata, että vastaajilla riittää rohkeutta uskoa itseensä ja omiin haaveisiinsa.

Itsekseen tehtävää, oma-aloitteista työtä toivova teki näkyväksi sen, mikä toimintakeskuksen tapaisissa isoissa työympäristöissä on valitettava tosiasia, rauhattomuus. Omaa tilaa ja rauhaa kaipaaville ympäristö voi olla ahdistava, meluisa, jopa pelottavakin. Näihin ongelmiin on toimintakeskuksessa puututtu esimerkiksi kuulosuojaimia tarjoamalla ja työpisteen paikkaa vaihtamalla. Hetkellistä helpotusta voi saada käymällä pienellä happihyppelyllä ulkona, tai ottamalla aikalisän ärsykeisiin toimintakeskuksen tiloissa olevassa rentoutushuoneessa. Suurta muutosta ei kuitenkaan ole näköpiirissä, sillä toimintakeskuksen fyysiset tilat ovat mitkä ovat, eikä asiakasmäärissä näy laskusuhdannetta. Asian tärkeyttä ei voi kuitenkaan sivuuttaa, eli asiakkaiden työhyvinvointia on seurattava, ja ongelmiin on haettava sopivaa ratkaisua.

Vastaajat olivat keksineet myös varsin konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia työtehtäviä. Logistiikka- ja varastoalan töihin on tarjolla koulutuksia erityisoppilaitoksissa, ja on siten hyvinkin soveltuva ala myös eri tavoin kehitysvammaisille ihmisille. Baariemäntä ja postinjakaja, samoin kuin kukkatar tai kirjakaupan myyjä, lienevät loppujen lopuksi vain toteuttamista vaille olevia työhaaveita. On muistettava kuitenkin, että avotyötä tekevälle kehitysvammaiselle tulee olla riittävästi ohjausta ja tukea saatavilla, eikä hänen kontolleen voi sysätä samankaltaista vastuuta kuin palkkaa saavalle työntekijälle.

Kyselylomakkeen lopussa oli mahdollisuus lähettää terveisiä vapaan sanan osiossa joko tutkimuskaupungin vammaispalveluille, toimintakeskuksen henkilöstölle tai tutkimuksen tekijälle. Myös tähän kohtaan vastasi 11 henkilöä, jotka olivat osin samoja, kuin aiempaan avoimeen kysymykseen vastanneet. Esille tulleet teemat liittyivät esimerkiksi työtoiveisiin: päästä toimintakeskuksen ulkopuoliseen työhön tai palkkatyöhön, päästä

kokeilemaan työskentelyä muulla kuin ”omalla” osastolla ja saada työstä edes sen verran korvausta, että se kattaisi ruokakulut. Toimintakeskusta kehuttiin hyväksi työpaikaksi, ja että sen henkilökunta on kiva. Kaupungin vammaispalveluiden saamat palautteet liittyivät suurimmaksi osaksi vapaa-ajan kuljetuspalveluihin. Muutama antoi kiitosta mahdollisuudesta osallistua kyselyyn, ja käytti tilaisuutta hyväkseen lähettää tutkimuksen tekijälle samalla hyvän joulun toivotukset.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselystä saaduista vastauksista kävi ilmi, että eniten miesten mieleen ovat alihankintatyöt, jonka peräti 16 vastaajaa 18:sta (89%) rastitti kiinnostavaksi. Alihankintatöiden suosiota on helppo ymmärtää. Synä suosioon voivat olla esimerkiksi se, että monilla vastaajilla on alihankintatöistä jo paljon kokemusta, tai että töiden tilaajista riippuen tarjolla on vaihtelevia ja monipuolisia tehtäviä. Alihankintatöitä on usein mahdollista pilkkoa melko yksinkertaisiin työvaiheisiin, jolloin myös heikompi tasoiselle asiakkaalle on löydettävissä mieluisa ja sopivasti haastava tehtävä. Tilaustöiden määrä ja kesto vaihtelee muutaman tunnin urakoista kuukausia, jopa vuosia, kestäviin. Pitkäkestoisuus helpottaa työvaiheiden omaksumista, joka puolestaan voi tuoda asiakkaalle kevennystä, kun uutta opittavaa ei ole alati.

Kuten asiat yleensäkin, ei tämäkään ole mustavalkoista. Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat selvästi pitävät alihankintatöistä, mutta yhteiskunnallisesti alihankintatöiden teettäminen työ- tai toimintakeskuksissa koetaan eettisesti kyseenalaisena. Kuten jo luvussa 3 mainittiin, TEOS-työryhmä otti suosituksessaan kantaa siihen, että yritykset eivät saa saada hyötyä tai kilpailuetua siitä, että työt teetetään henkilöllä, joka ei saa tekevästään työstä palkkaa (Ilmonen ym., 2014, s. 38).

Asiassa on monta näkökulmaa, joiden välissä työ- ja toimintakeskuksissa tällä hetkellä luovitaan. On hyvä, että yritykset tarjoavat mahdollisuuden tehdä ”oikeita” töitä, työtä, jolla on merkitys. Se antaa alihankintatyön tekijälle merkityksellisyyden tunteen ja toisaalta helpottaa yrityksessä tehtäviä työvaiheita, joiden tekeminen kovapalkkaisella toimitusjohtajalla voi tuntua turhauttavalta. On kuitenkin kohtuutonta, että työ- tai toimintakeskuksessa alihankintatyötä tekevä asiakas ei pysty vaikuttamaan itse omaan ansioonsa, vaan käytössä on useimmiten työpäivän pituuteen sidoksissa oleva työosuusraha, jota voi saada vain tiettyyn rajaan asti menettämättä eläkettään. Näiden ristiriitaisuuksien vuoksi onkin toivottavaa, että yhteiskunnallisesti saadaan rakennettua toimiva uudistus, joka tyydyttäisi kaikkia osapuolia.

Mikä sitten neuvoksi työ- ja toimintakeskuksille, jos alihankintatöitä yrityksille ei enää tulevaisuudessa saa tehdä? Jos pidetty ja laajassa

mittakaavassa tehty työtehtävä poistuu tarjonnasta, jää asiakkaille ja ohjaajillekin tyhjiö, jonka täyttäminen ei tule olemaan helppoa. Se haastaa varmasti henkilöstön ammattitaitoa ja luovuutta. Voisikohan yksityisten ihmisten tai kolmannella sektorilla toimivien yhteisöjen työtehtävätarpeita saada tyydytetyksi työ- tai toimintakeskusten avustuksella? Tai tarjoaisiko rikas luontomme erilaisia mahdollisuuksia kehittää uudenlaisia tehtäviä? Vastauksia ei ole vielä nähtävillä, mutta tähän suuntaukseen on aiheellista panostaa huomiota jo hyvissä ajoin.

Tässä tutkimuksessa naisten vastauksista ei noussut esiin mitään erityisiä suosikkeja työtehtävien kiinnostavuuden suhteen. Eniten kiinnostusta herättivät perinteiset ”naisten työt”, eli pesula-, tekstiili-, eläintenhoiva-, siivous- ja keittiötyöt, kun taas ”miesten työt” eivät saaneet suosiota mahdollisen fyysisen luonteensa vuoksi. Naisten kiinnostuksen hajautuminen tasaisemmin verrattuna miesten tuloksiin saattaa liittyä siihen, että toimintakeskuksessa on tällä hetkellä monipuolisemmin tarjolla sellaisia työtehtäviä, jotka mielletään helposti naisille sopivimmiksi. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi siivous, ruokahuoltoon liittyvät tehtävät, hoivan antaminen, pyykkihuolto ja erilaiset tekstiilikäsityöt. Toisaalta naisia kiinnostivat myös vieraamat työt, eli sellaiset joita ei ole suoranaisesti toimintakeskuksessa tarjolla, sillä eläinten ja lasten hoito, samoin kuin tietokonetyöt, saivat kukin vähintään yhdeksän kyllä-ääntä (50%).

Naisten yleinen tyytyväisyys osoittautui oikein hyväksi, sillä 15 naista (83%) vastasi kyllä kysyttäessä tyytyväisyyttä nykyistä työtehtäväänsä kohtaan.

Miesten kaksi suosituinta työtehtävää, eli alihankinta- ja puutyöt, saivat miehiltä yhteensä 28 kyllä-ääntä, kun taas naiset antoivat kyseisille työtehtäville yhteensä vain 11 kyllä-ääntä. Tulokset viittaavat siihen, että miehet ovat varsin tyytyväisiä toimintakeskuksen alihankintaosaston nykyiselläänkin tarjoamiin työtehtäviin. Kaikki vastanneet miehet eivät toki ole alihankintaosaston asiakkaita, joten tulosta ei voida pitää täysin yleistettävänä.

Miesten mielestä kiinnostavimpia työtehtäviä, joita toimintakeskuksessa ei ole tarjolla, ovat muun muassa erilaiset avustavat työt esimerkiksi maatilojen, jätehuollon tai rakennusalan tehtävissä, muuttoapuna oleminen, eläinten hoiva ja metsätyöt.

Tyytymättömyyttäkin kuitenkin ilmeni, sillä asiakkaista yhteensä vain noin puolet (53%) koki päässeensä itse vaikuttamaan työtehtäväänsä. Yksiselitteistä johtopäätöstä tästä ei voida tehdä, mutta syinä lienevät joko se, että henkilöstö ei ole ottanut asiaa esille yhdessä asiakkaan kanssa, tai että asiakas ei ole mieltänyt mahdollisia käytyjä keskusteluja riittävän vaikuttaviksi. Näin saattaa olla esimerkiksi silloin, kun ohjaaja ikään kuin ohimennen, työpäivän lomassa, selvittää asiakkaan toivetta siitä, mitä hän haluaisi tehdä seuraavaksi. Asiakas puolestaan saattaa olla ymmärtänyt kysymyksen niin, että kyllä-äänen antaakseen hän olisi halunnut asiasta keskusteltavan jossain virallisemmassa yhteydessä.

Palkkatyö ei herättänyt erityisen laajasti vastaajien kiinnostusta, sillä tulokset sijoittuivat kiinnostavuudessaan työtehtäväkuvausten keskivaiheille. Miehistä 56% ja naisista 33% rastitti kyllä-kohdan, joten yhteiskunnallinen näkemys palkkatöihin suuntautumisesta ei saanut tässä tutkimuksessa vahvaa kannatusta. Tulos vahvistaa osaltaan sitä, kuinka tyytyväisiä asiakkaat ovat nykytilanteeseensa toimintakeskuksessa, eivätkä he haaveile palkkatyöhön työllistymisestä. Palkkatyöstä kiinnostuneiden keski-ikä oli naisilla noin 30 vuotta, kun taas miesten kohdalla palkkatyötä pidettiin kiinnostavana vähän vanhemmalla iällä vastaajien keski-ikä ollessa noin 42 vuotta.

Toisin ajateltuna kiinnostuneiden määrä onkin aika suuri, sillä lähes joka toinen vastanneista haluaisi palkkatyöhön. Kyllä-vastaukset saattavat pitää sisällään pitkäaikaisiakin toiveita siitä, että vastaajalle löytyisi mieluisa ja sopiva palkkatyö toimintakeskuksen ulkopuolelta. On luonnollista, että toimintakyvyltään kykenevä ja rohkeasti elämään tarttuva henkilö haluaa työstään oikeaa palkkaa, myös loma- ja sairauspäiviltä. Hän odottaa henkilöstön yhteisiä virkistyspäiviä, vuosilomapäivien lähestymistä ja toisaalta taas töihin paluuta ansaitun loman jälkeen. Yhteiskunnallinen pyrkimys palkkatyöllistämiseen on hyväksi, kunhan muistetaan kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta; kaikki eivät halua palkkatyöhön, vaan tarjolla on oltava monipuolisia vaihtoehtoja erilaisiin tarpeisiin ja toiveisiin.

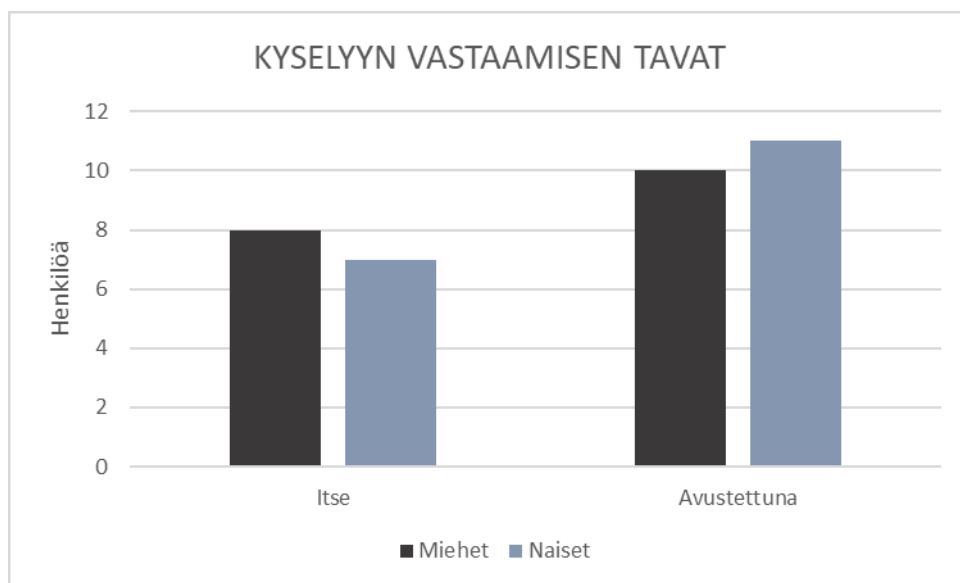
9 ARVIOINTI JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä olivat pienen eteläsuomalaisen kaupungin työikäiset (18–65 vuotiaat) kehitysvammaiset, jotka työskentelivät toimintakeskuksessa tutkimushetkellä. Kyselylomakkeita jaettiin täytettäväksi 60 kappaletta, joista 36 (60%) palautettiin annetussa aikataulussa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa vastaajien tulevaisuuden toiveita työtoimintojen tarjonnan suhteen, sekä selvittää heidän tyytyväisyyttään nykytilanteeseensa työtoiminnoissa. Tutkimukseen osallistuessaan kehitysvammaiset saivat tuotua esille mielipiteitään ja toiveitaan työtoiminnoista, ja olivat osallisina omaa elämäänsä koskevassa asiassa asiantuntijan roolissa. Tutkimuskysymyksen ”Minkälaiset työtehtävät kiinnostavat kehitysvammaisia eniten?” avulla etsittiin vastauksia siihen, minkä tyyppiä työtehtäviä heille toivotaan olevan tarjolla.

Kyselyyn vastattiin aktiivisesti, joten asiakkaiden näkemykset saatiin hyvin esille. Kyselylomakkeen viimeisellä sivulla (Liite 1) esitettiin suljettu kysymys, jolla kartoitettiin vastaamisen tapoja. Vastausvaihtoehtoja oli kaksi, eli joko yksin tai avustettuna (esimerkiksi omaisen, hoitajan tai avustajan avulla). Miesten ja naisten välillä ei ilmennyt juurikaan eroja, ja kummasakin ryhmässä avustettuna vastanneiden osuus oli suurempi verrattuna itse vastanneisiin (Kuva 6). Tuloksen perusteella voi tehdä päätelmiä siitä,

että kyselylomakkeeseen vastaaminen ei ollut niin helppoa, että se olisi onnistunut itsenäisesti kaikilta. Tiedotustilaisuudessa mainitsinkin useaan kertaan, että avun käyttäminen on täysin sallittua ja suositeltavaakin, jos oma osaaminen ei riitä.



Kuva 6. Kyselyyn vastaamisen tavat absoluuttisina lukuina, n=36.

Toimintakeskuksen henkilökunnan kanssa sovittiin jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, että he eivät ole käytettävissä kyselyyn vastaamisen avustamisessa. Näin toimittiin siksi, että ohjaaja voisi tiedostamattaankin vaikuttaa asiakkaan mielipiteisiin ja vastauksiin. Tämä poissulkeminen tehtiin asiakkaille selväksi myös tiedotustilaisuudessa. On kuitenkin mahdollista, että vastaamisessa apuna olleiden omaisten, hoitajien tai avustajien mielipiteet ovat vaikuttaneet vastauksiin mainitun kaltaisesti. Tämä osaltaan heikentää tulosten luotettavuutta, mutta toisaalta apuna olleet henkilöt ovat myös mahdollistaneet kyselyyn osallistumisen, joka olisi muutoin voinut jäädä toteutumatta.

Vastausten läpileikkaus antaa vaikutelman, että toimintakeskuksen asiakkaat ovat varsin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä toimintakeskuksessa. Tämän tuloksen luotettavuutta kuitenkin hämärtää kyselylomakkeen kysymys, jossa vastaajia pyydettiin rastittamaan sopivin hymynaama viidestä (ks. kohta 7.2). Kysymyksessä kartoitettiin asiakkaan tyytyväisyyttä nykyiseen työtehtäväänsä hymynaamojen avulla, eli ilman sanallisia kuvauksia, sillä ne muotoiltiin vasta vastauksia purettaessa. Näin siitä syystä, että halusin pitää kyselylomakkeen mahdollisimman helposti täytettävänä, mutta tulosten purkuvaiheessa koin tarpeelliseksi avata hymiöiden merkitystä sanalliseen muotoon.

Voikin olla, että tämän kysymyksen vastaukset eivät ole täysin samoin tulkittuja vastaajien ja tutkimuksen tekijän osalta. Vastanneiden tulkinnessa olennaisessa osassa on hymiöiden merkitys, joka olisi saattanut olla eri, jos hymiöiden ohessa olisi ollut myös sanallinen kuvaus tyytyväisyydestä.

Tutkimuksen tekijänä olen määrittänyt itse hymynaamojen merkityksen sanallistamalla sen, joten se taas voi erota vastaajien näkemyksistä siitä, mitä mikäkin hymynaama heille merkitsi. Jälkikäteen ajateltuna olisi ollut aiheellista lisätä hymiöiden oheen myös sanallinen kuvaus, jotta eri tavoilla tulkitsemisen määrä olisi saatu minimoitua.

Kyselylomakkeen muotoilu ei siis osoittautunut aukottoman toimivaksi, mutta mielestäni se antoi kuitenkin kaiken kaikkiaan hyvin vastauksia niihin asioihin, joita sen avulla haluttiin selvittää. Vastauksen määrä (60%) on melko korkea siihen nähden, että ihmiset eivät tunnu nykypäivänä innostuvan kyselyihin osallistumisesta. Ehkä tässä nähtiin juuri se vaikuttamisen ja oman äänen esiintuomisen mahdollisuus. Vaikka vastauksia saatiinkin paljon, jäi aineisto kuitenkin sen verran pieneksi, että vastaajien anonymiteettiä tuli suojata joidenkin tulosten esittämisessä. Varsinkin ikäryhmien ääripäitä edustavat vastaajat olisivat voineet erottua vastauksillaan muista vastaajista, jos esimerkiksi työtehtävien kiinnostavuutta olisi tarkasteltu ikäryhmittäin.

Opinnäytetyöprosessi kesti kokonaisuudessaan kauan, johtuen sekä ulkopuolelta tulleista että henkilökohtaisen elämän eteen tuomista haasteista. Ajan kuluminen näyttäytyi prosessissa asioiden muuttumisena, sillä esimerkiksi ”soten” toteutumatta jääminen ehti muuttaa osaltaan opinnäytetyön näkökulmaa. Alkujaan tarkoituksena oli selvittää paitsi kehitysvammaisten työhaaveita, myös valinnanvapautta, eli sitä miten asiakas voi hyödyntää palveluseleitä ja henkilökohtaista budjettia työtoiminnan paikkaa valitessaan. Tämä näkökulma oli erityisesti tutkimuskaupungin vammais- palvelujen toiveena opinnäytetyösopimusta tehdessä. Tarkoituksena olisi ollut saada nivottua yhteen ajankohtaista tietoa sisältävä tietopaketti, jota kaupunki olisi päässyt hyödyntämään esimerkiksi mahdollisia työtoimintojen ostopalvelupäätöksiä tehdessään. Edellä mainitusta johtuen näkökulma haki muotoaan prosessin aikana, mutta tärkein tavoite, eli kehitysvammaisten omien työhaaveiden selvittäminen, saatiin maaliin asti alku- peräisen lähtökohdan mukaisesti.

Tutkimuksen tekeminen näyttäytyi mielenkiintoisena kokonaisuutena, joka herätti pohtimaan aihetta ja tuloksia useasta näkökulmasta. Henkilökohtaisella tasolla en juurikaan yllätynyt tuloksista, jotka lähinnä vahvistivat aikaisemmassa työelämässä saatuja mielikuvia kiinnostavimmista työtehtävistä tai tyytyväisyydestä toimintakeskuksessa työskentelyyn. Oli kuitenkin ilahduttavaa huomata, kuinka aktiivisesti kyselyyn osallistuttiin. Myös vastaajien esiin tuomat täydennykset listan ulkopuolisiksi työtehtäviksi lämmittivät ennakkoluulottomuudellaan.

Tutkimuksen kohderyhmän rajaaminen osoittautui haastavaksi siinä mielessä, että mahdollisuuksia oli liiaksikin asti. Toimintakeskuksen henkilöstön kanssa päädyimme yhdessä keskittämään kyselyn kehitysvammalain perusteella työtoiminnassa käyville. Ymmärrettävää on, että henkilöstö toivoi saavansa kartoitettua samassa kyselyssä myös

mielenterveysasiakkaidensa näkökulman. Asiakasryhmien eroavaisuuksien vuoksi se ei ollut helposti toteutettavissa, ja näin tutkimus päättyi koskemaan vain kehitysvammaisia.

Mielenkiintoista olisi ollut selvittää myös niiden kehitysvammaisten mielipide, jotka eivät syystä tai toisesta osallistu minkäänlaisiin työtoimintoihin, vaikka olisivat siihen oikeutettuja. Se olisi kuitenkin tyystin toisen tutkimuksen aihe, omine tutkimuskysymyksineen ja näkökulmineen.

Päällimmäiseksi tunteeksi tutkimuksen aikana eteen tulleista asioista jäi ajatus työn merkittävyyden kunnioittamisesta. Työ tarkoittaa useimmille meistä arvostusta, kuuluuutta johonkin yhteisöön, itsensä tuntemista tärkeäksi siinä mitä on ja mitä tekee yhteiskunnassa. Sen merkitys on jokaiselle henkilökohtaista, eikä sitä voi muut määrittää tai väheksyä. Työ, joka toisesta voi tuntua vähäpätöiseltä, voikin olla toisen mielestä maailman tärkein tehtävä. Tämä olisi hyvä asia meidän jokaisen muistaa, ja huomioida yksilön oma mielipide yleistämisen sijaan.

LÄHTEET

Alueuudistus. (2019). Mikä on sote-uudistus? Haettu 29.4.2019 osoitteesta <https://alueuudistus.fi/mika-on-sote-uudistus>

BBC. (2018). Finland's Down's model Maija Mattila makes strides on catwalk. Haettu 10.1.2019 osoitteesta <https://www.bbc.com/news/world-africa-43287615>

Ilmonen, K., Hilpinen, M., Huhta, J., Karjalainen, L., Koivu, S., Koivumäki, E., Laari, S., Liski-Wallentowitz, H., Nieminen, T., Peltonen, R., Raivio, H., Ray, K., Ristimäki, T., Sivula, S., Tiainen, M., Vogt, E. & Pöyhönen, E. (2014). Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 25.7.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3524-2>

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 25.7.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Jyväskylän yliopisto. (n.d.). Koppa. Haettu 26.4.2019 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/empiirinen-tutkimus>

Kehitysvammalaki. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Haettu 31.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. (2017). *Tiede ja teksti*. Helsinki: Gaudeamus.

Kultainen Venla. (2018). Voittajat 2011. Haettu 10.1.2019 osoitteesta <https://www.kultainenvenla.fi/arkisto/voittajat-2011/>

Manninen, A. & Pihko, H. (2012). Kehitysvammaisuuden määrittelyä ja esiintymistiheyksiä. Teoksessa M. Kaski (toim.) *Kehitysvammaisuus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy, ss. 15–24.

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. (2019). Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 29.7.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>

Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörtfors, P. & Anttila, H. (2018). Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät. Työpapereita 133/2018. Kansaneläkelaitos. Haettu 14.7.2019 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230842/Tyopapereita133.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Papunet. (2018). Mikä Papunet on? Haettu 28.10.2018 osoitteesta <http://papunet.net/yksikko/tehtavat/>

PKN. (n.d.). Tokasikajuttu. Pertti Kurikan Nimipäivät. Haettu 10.1.2019 osoitteesta <http://pkn.rocks/tokasikajuttu/>

Repo, M. (2004). Vammaisuus eri näkökulmista. Teoksessa A. Stormi (toim.) *Esteistä mahdollisuuksiin – Vammaistyön perusteet*. Helsinki: WSOY, ss. 9–12.

Tampereen yliopisto. (n.d.a). KvantiMOTV. Haettu 26.4.2019 osoitteesta <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html>

Tampereen yliopisto. (n.d.b). KvantiMOTV. Haettu 5.1.2019 osoitteesta <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

THL. (2019). Vammaispalvelujen käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 24.4.2019 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/liikkuminen/kuljetuspalvelu-ja-saattajapalvelu>

Tukiliitto. (2017). Tietoa kehitysvammasta. Haettu 22.1.2019 osoitteesta <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>

Vernerinet. (2016). Työllistymiseen liittyviä haasteita. Haettu 29.7.2019 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>

Vernerinet. (2018). Työtoiminta. Haettu 9.6.2019 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Vernerinet. (2019a). Mitä kehitysvammaisuus on? Haettu 7.6.2019 osoitteesta <http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Vernerinet. (2019b). Sosiaalinen näkökulma. Haettu 9.6.2019 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>

Vernerinet. (2019c). Työ. Haettu 9.6.2019 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/tyo>

Liite 1/1
KYSELYLOMAKE

HEI!

Olen sosionomiopiskelija Hämeen Ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä, johon tarvitsen apuasi. Tällä kyselyllä haluaisin saada selville, minkälaista työtä mieluiten tekisit.

Voit vastata kysymyksiin yksin, tai yhdessä esimerkiksi vanhempasi, avustajasi tai asumisen ohjaajan kanssa. Älä kuitenkaan vastaa Toimintakeskuksen ohjaajan kanssa. Muista, että tässä ei ole oikeita tai vääriä vastauksia, vaan jokaisella on oikeus omaan mielipiteeseensä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Vastaukset käsitellään nimettömästi ja siten, että kenenkään yksittäiset vastaukset eivät erotu, joten älä laita nimeä lomakkeeseen. Palauta kyselylomake suljetussa kirjekuoressa toimistosiihteerin huoneessa olevaan palautuslaatikkoon viimeistään maanantaina 10.12.2018.

Kyselystä saatuja vastauksia käytetään apuna työtoiminnan kehittämiseksi ja sosiaalialan ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä.

Terveisin, Paula Jokinen

Vastaaajan ikä: _____ vuotta

Vastaaajan sukupuoli:

- nainen
 mies

Kuinka paljon pidät nykyisistä työtehtävistäsi, rastita sopivin:



Onko sinulta kysytty viime aikoina, millaista työtä tekisit mieluiten?

- kyllä
 ei

Oletko voinut vaikuttaa itse työpäiviesi määrään?


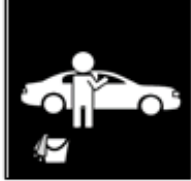










- kyllä
 ei

Oletko voinut vaikuttaa itse työpäiviesi pituuteen?













- kyllä
 ei

Merkitse rasti hymynaaman päälle, jos yksikin laatikon sisällä olevista tehtävistä kiinnostaa sinua.

Merkitse rasti surunaaman päälle, jos kuvatut tehtävät eivät kiinnosta sinua.

 <p>AU Hankintatyöt</p> <ul style="list-style-type: none"> - purkaminen - pakkaaminen - hinnoittelu - lajittelu <p>☺ ☹</p>	 <p>AUTON HUOLTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - pesu - imurointi - tankkaus - renkaiden vaihto <p>☺ ☹</p>	 <p>AUTON KULJETTAMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - ruokakuljetukset - lähettipalvelu <p>☺ ☹</p>	 <p>ELÄINTEN HOITO</p> <ul style="list-style-type: none"> - ruokinta - ulkoilutus - hoivaaminen <p>☺ ☹</p>
 <p>KAUPPA, MYYMÄLÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> - hyllyttäminen - pullon palautus - kassan käyttö - asiakaspalvelu <p>☺ ☹</p>	 <p>KANGASPUILLA KUTOMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - matot - poppanat <p>☺ ☹</p>	 <p>KEITTIÖAVUSTAMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - tiskaaminen - pöydän kattaminen - siivoaminen <p>☺ ☹</p>	 <p>KAHVILA, RAVINTOLA</p> <ul style="list-style-type: none"> - ruoan valmistus - kahvin keitto - leivonta - tarjoilu <p>☺ ☹</p>
 <p>URHEILU</p> <ul style="list-style-type: none"> - ammattina - urheiluseuroissa tehtävät työt <p>☺ ☹</p>	 <p>LASTEN HOIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> - ulkoilussa seurana - leikit, lorut, laulut - askartelu <p>☺ ☹</p>	 <p>MUSIIKKI</p> <ul style="list-style-type: none"> - bänditoiminta - kuorolaulu - tilaisuuksissa esiintyminen <p>☺ ☹</p>	 <p>MUUTTOAPU</p> <ul style="list-style-type: none"> - pakkaaminen - kantaminen - loppusiivous <p>☺ ☹</p>

 <p>PESULATYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - pyykin lajittelu - pesu - silittäminen - viikkaaminen  	 <p>TIETOKONETYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - kirjoittaminen - tiedon etsintä - tulostaminen  	 <p>TAIDE JA KULTTUURI</p> <ul style="list-style-type: none"> - maalaaminen - näytteleminen - musiikki  	 <p>PALKKATYÖ</p> <ul style="list-style-type: none"> - yrityksessä, yhdistyksessä tai kaupungin toimipisteessä  
 <p>TEKSTIILITYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - neulonta / virkkaus - ompelu - huuvutus - kankaanpainanta  	 <p>VANHUSTEN HOIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> - lehtien lukeminen - ulkoilutus - seurana olo - avustavat tehtävät  	 <p>METSÄTYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - klapien teko - taimien istutus  	 <p>KIRJASTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - hyllyttäminen - asiakaspalvelu  
 <p>VAHTIMESTARI / AULAEMÄNTÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> - narikan valvonta - ovien avaaminen  	 <p>SIIVOUSTYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - imurointi - pölyjen pyyhintä - järjestely  	 <p>MEDIA-ALA</p> <ul style="list-style-type: none"> - videokuvaukset - valokuvaus - äänentoisto  	 <p>AVUSTAVAT TYÖT es im.</p> <ul style="list-style-type: none"> - rakennustyömaalla - jätehuollossa - maatilalla  

 <p>KIERRÄTTÄMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - tavaran lajittelu - pesu / kunnostus - tuotteiden "tuunaus" - löytötavaroiden vastaanotto  	 <p>TOIMISTOTYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - kopiointi / tulostus - postitus - lajittelu - silppuaminen - arkistointi  	 <p>PUUTYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - hiominen - maalaaminen - sahaaminen - poraaminen - entisöinti  	 <p>PUUTARHATYÖT</p> <ul style="list-style-type: none"> - nurmikon leikkaus - lumen luonti - hiekottaminen - kasvien kitkeminen - sadonkorjuu  
---	---	--	--

Tuleeko sinulle mieleen vielä joku muu kiinnostava työtehtävä? Voit kertoa siitä tässä:

Vastasitko kysymyksiin:

- yksin
 omaisen / avustajan / hoitajan avulla

Haluatko sinä tai omaisesi lähettää jotain terveisiä kaupungin vammaispalveluille, Toimintakeskuksen henkilöstölle tai tutkimuksen tekijälle? Sana on vapaa, ole hyvä:

Paljon kiitoksia vastauksistasi ja hyvää Joulun odotusta!

KYSELYN KUVIEN LÄHTEET

Alihankintatyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / CATEDU

Auton huolto -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Auton kuljettaminen -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / CATEDU

Eläinten hoito -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Paxtoncrafts Charitable Trust

Kauppa, myymälä -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kangaspuilla kutominen -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / CATEDU

Keittiöavustaminen-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kahvila, ravintola -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / CATEDU

Urheilu-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen

Lasten hoiva -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / CATEDU, muokkaus Papunet

Musiikki-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen

Muuttoapu-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Pesulatyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Tietokonetyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Taide ja kulttuuri -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen

Palkkatyö-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen, muokkaus Papunet

Tekstiilityöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen

Vanhusten hoiva -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Elina Vanninen, muokkaus Papunet

Metsätyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kirjasto-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Vahtimestari / aulaemäntä -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Siivoustyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Media-ala -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Avustavat työt -kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Paxtoncrafts Charitable Trust

Kierrättäminen-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Toimistotyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Puutyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Puutarhatyöt-kuva: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC