

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelutyö
2014

Fortunée Bucyana ja Riia Valjakka

”TYÖ ON MULLE HUIPPU YKKÖNEN”

– Kehitysvammaisten työelämän kokemuksia
Turussa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Sosiaalipalvelutyö

Kevät 2014 | 48+8

Anssi Lähde

Fortunée Bucyana ja Riia Valjakka

”TYÖ ON MULLE HUIPPU YKKÖNEN” – KEHITYSVAMMAISTEN TYÖELÄMÄN KOKEMUKSIA TURUSSA

Jokaisella on oikeus työhön ja siitä saatavaan kohtuulliseen palkkaan. Heikossa työmarkkina-
asemassa olevia ovat muun muassa kehitysvammaiset. Tämän tutkimuksen tarkoitus on
selvittää ja kuvata Turussa asuvien lievästi kehitysvammaisten työpolkuja osallisuuden
näkökulmasta. Lisäksi pohdimme, miten edistää työllistymistä ja mitkä ovat työllistymisen
esteitä.

Työ vahvistaa yhteiskuntaan liittymistä ja osaltaan keskeisesti ehkäisee syrjäytymistä.
Todellisessa osallisuudessa ihminen kokee olevansa arvokas, yhdenvertainen yhteisönsä
jäsen. Sosiaalihuolto- ja kehitysvammalaille pyritään lisäämään työllistymistä tukevia toimia ja
osallisuutta yhteiskuntaan.

Tutkimuksemme on laadullinen, jonka aineisto on kerätty teemahaastattelemalla.
Haastattelimme kymmentä Turussa asuvaa työikäistä kehitysvammaista henkilöä. Heistä kaksi
työskentelee tuetussa työssä (palkkatyösuhde) ja kahdeksan tuetussa työtoiminnassa.
Tutkimuksen aineistokeruu on suoritettu tammi-helmikuussa vuonna 2014.

Tuloksista selvisi, että lievästi kehitysvammaisten työllistyminen tavallisiin työpaikkoihin on
vaikeaa. Työllistymisen onnistumiseksi tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. Tavoitteena
tuetulla työtoiminnalla tulisi olla tuettu työ (palkkatyösuhde). Haastatelluista yhtä lukuun
ottamatta haaveena on pysyä palkkatyössä tai saada sellainen. Aiempien tutkimusten
perusteella on jo olemassa onnistuneita toimintamalleja kehitysvammaisten työllistymisen
edistämiseksi, kuten tuetun työllistymisen malli (support employment). Tuloksista selvisi, että
suurimmalle osalle haastateltavista tarve työhönvalmentajan tukeen työllistämisen
edistämisessä on ollut tai on suuri.

ASIASANAT:

Kehitysvammaisuus, heikosti työllistyminen, osallisuus, työpolku

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Social Services | Social service

Spring 2014 | 48+8

Anssi Lähde

Fortunée Bucyana ja Riia Valjakka

“JOB IS MY NUMBER ONE” - PEOPLE WITH DISABILITIES' EXPERIENCES OF THEIR EMPLOYMENT IN TURKU

Every human being has the right to look for a job and get the acceptable compensation of it. When talking about the labor in open market peoples with disabilities are in the weakest position. This study aims to examine and then describe the work path for peoples with disabilities who live in Turku city, from the point of view of inclusion. In addition our reflection goes to how to promote their employment and we are considering what barriers there is for their employment.

Employment is a solid way to connect into the society and the key issue to prevent social exclusion. Inclusion is completed fully when the person feels to be respected and treated as equal member of his community. The Social Welfare's program and laws aim to create and provide employment for people equally and to increase support of participation and inclusion into the society.

This study is qualitative and the method used is theme interview (half structured interview). We interviewed ten peoples with mildly disabilities who are in working age and live in Turku city. Two of them had paid work (supported and ordinary employment). Other eight were in supported work activities but not get paid yet. The study data was collected out in January-February 2014.

The study results showed that employment of peoples with mildly disabilities is difficult in the open labor market. To succeed there is a need of the multi-professional co-operation work. Additionally there should be a vision which enables moving to paid work (supported employment) from the supported work activities. The study results showed that interviewees' dream is to stay on wage employment or to gain one. As previous studies have showed there is a successful work model to promote employment of peoples with disabilities, such as supported employment model. This study's results showed that to promote successfully the supported employment model having a job coach is the most significant factor. Importance of job coach was also pointed out by most of the interviewed people.

KEYWORDS:

Mental retardation, low employment, inclusion, working path

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)	6
1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä	9
2.2 Osallisuus työelämään	10
2.3 Lait ja sopimukset osallisuuden tukena	11
3 TYÖTOIMINNAN MUODOT	13
3.1 Välityömarkkinat	13
3.2 Päivä- ja työtoimintakeskus	14
3.3 Tuettu työtoiminta	15
3.4 Tuettu työllistyminen (support employment)	16
3.5 Turun kaupungin tuettu työtoiminta	17
3.6 Irlannin kokemuksia tuetusta työtoiminnasta	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävä	20
4.2 Tutkimusmenetelmä	20
4.3 Tutkimuslupa ja aineistonhankinta	21
4.4 Aineiston analyysi	24
4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	25
5 TULOKSET	27
5.1 Lähtökohtia haastatteluihin	27
5.2 Työpolkujen kuvauksia	28
5.3 Työmuodot ja työtehtävät	36
5.4 Osallisuus työelämässä	38
5.5 Persoonallisuus ja osallisuus	39
5.6 Mahdollinen malli edistämään palkkatyöhön pääsyä	40
5.7 Lakimuutoksia tarvitaan	41

6 YHTEENVETO JA POHDINTA	43
---------------------------------	-----------

LÄHTEET	46
----------------	-----------

LIITTEET

- Liite 1. Tutkimuslupa
- Liite 2. Aineiston koodaus
- Liite 3. Opinnäytetyön tiedote ja suostumus haastatteluun
- Liite 4. Haastattelurunko

KUVAT

Kuva 1 Kuva- ja numeroasteikko	26
Kuva 2 Työpolkuja tuettuun työtoimintaan H1, H4 ja H6	29
Kuva 3 Työpolkuja tuettuun työtoimintaan H3 ja H5	30
Kuva 4 Työpolku tuettuun työllistymiseen H2	31
Kuva 5 Työpolut H7 ja H8	32
Kuva 6 Koulutuksen ja harjoittelun kautta palkkatyöhön H9	33
Kuva 7 Polku tuettuun työtoimintaan kahden ammattikoulun kautta H10	34

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)

KVTL	Kehitysvammaisten tukiliitto
KVL	Kehitysvammaliitto
Paletti	ent. Turun aikuisten neuvola
VAMPO	Vammaispoliittinen ohjelma
Verner	Kehitysvamma-alan verkkopalvelu

1 JOHDANTO

Vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. - Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27 artikla.

Suomi on allekirjoittanut tämän yleissopimuksen vuonna 2007. Sen lain voimaan vahvistaminen on vielä kesken. Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010 - 2015 yhdeksi tavoitteeksi on kirjattu yleissopimuksen ratifiointi. YK:n vammaisyleissopimuksen katsotaan olevan kattavin ihmisoikeussopimus 2000-luvulla. (Suomen YK-liitto 2012, 3 – 4; Leinonen 2014.)

Identiteettiä ja paikkaa yhteiskunnassa määrittävät useimmiten työ ja ammatti. Työn tekemisen katsotaan olevan yksi tärkeimmistä osallistumisen muodoista. (Raunio 2009, 243; Raivio 2013.) Suomen perustuslain mukaan työllisyyttä on edistettävä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaista on ehkäistä syrjäytymistä ja edistää osallisuutta (Talentia 2012, 8 – 9). Henkilökohtainen kiinnostuksemme ja vammaisalan työkokemus ovat herättäneet meissä halun tutkia ja selvittää heikossa työmarkkina- asemassa olevien (tukea tarvitsevien) asemaa yhteiskunnassa ja työelämässä.

Heikossa työmarkkina- asemassa olevia ovat muun muassa mielenterveyskuntoutujat, pitkäaikaissairaat ja vammaiset henkilöt (Ylipaavalniemi 2005,3). Olemme rajanneet tutkimuksemme kohteeksi edellä mainituista ryhmistä lievästi kehitysvammaiset henkilöt.

Tutkimus on laadullinen, jonka tärkein aineistonkeruumenetelmä on ollut kehitysvammaisten teemahaastattelut. Tällä tutkimuksella haluamme tuoda esille heidän mielipiteitä työntekijöinä ja työnetsijöinä. (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Haastattelujen avulla olemme kuvanneet Turussa asuvien lievästi kehitysvammaisten työpolkuja. Lisäksi pohdimme miten edistää kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyöhön sekä sitä mikä on mahdollisesti työllistymisen esteenä.

Teemahaastattelujen tueksi olemme keränneet taustatietoja Turun kaupungin työllistämisen mallista kaupungin työntekijöiden avulla. Yleistietoa Suomen tämän hetkisestä kehitysvammaisten työllistymisestä olemme saaneet Kehitysvammaisten tukiliiton työelämänasiantuntijalta sekä aiemmista tutkimuksista.

Käsitlemme ensin tutkimuksen määritteitä kuten kehitysvammaisuutta ja osallisuutta tukevia lakeja. Edellä mainittujen lisäksi kuvaamme yleisesti työtoiminnan muotoja sekä hyväksi todettuja malleja. Tutkimuksen tuloksissa kuvaamme haastateltujen työpolkuja sekä niiden erilaisuuksia että samankaltaisuuksia. Viimeisessä pohdinta osiossa arvioimme moniammatillisen verkoston yhtenäisten tavoitteiden asettamisen tärkeyttä.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä

Käsitys- ja ymmärtämiskyvyn alueella olevaa vammaa kutsutaan kehitysvammaksi. Suomen kehitysvammalain mukaan henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi eikä hän saa muun lain nojalla tarvitsemiaan palveluja, on kehitysvammainen. (Matero 2006, 165.)

Suomessa käytetään WHO:n (World Health Organisation, maailman terveysjärjestö) ICD-10 tautiluokitusta, jossa kehitysvammaisuus määritellään älykkyystason mukaan. Kehitysvammaisuus jaetaan neljään eri asteeseen; lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. Toiminnallisesti kehitysvamma rajoittaa vain osaa ihmisen toiminnasta. Arvioiden mukaan Suomessa on noin 40 000 henkilöä, joilla on kehitysvamma. Pääosalla toimintarajoitukset ovat lieviä. (Launonen 2009, 145; Vernerinen 2014a; KVL 2014.) Tutkimuksemme on rajattu diagnoosiltaan lievästi kehitysvammaisiin henkilöihin.

Viime vuosina on kritisoitu kehitysvammadiagnostiikkaa ja koko kehitysvammaisuus nimikkeen käyttöä koko maailmassa. Esimerkiksi englantia puhuvilla alueilla suositellaan käytettävän muun muassa ilmausta 'people with special needs'. Myös Suomessa on alettu suosia käsitettä 'erityistä tukea tarvitseva'. Älykkyysosamäärän lukemaa tärkeämpänä koetaan yksilölliset taidot. (Launonen 2009, 145.)

Nykyaikaisempina luokituksena pidetään AAMR (American Association of Mental Retardation) määritelmää, jossa selitetään kehitysvammaisuuden tarkoittavan tämän hetkisen toimintakyvyn rajoitusta, joka se tulee ilmi ennen 18 vuoden ikää. (Matero 2006, 165; Launonen 2009, 145.)

Mitä paremmin huomioidaan erilaisten ihmisten tarpeet yhteiskuntatasolla, sitä vähemmän kehitysvamma haittaa jokapäiväistä elämää. Tällä tarkoitetaan ympäristön vaatimusten ja taitojen välistä vuorovaikutusta. Riittäväillä ja yksilöllisillä tukitoimilla tuetaan itsenäisen elämän mahdollisuuksia. On myös huomioitava, että liiallinen tuki voi synnyttää avuttomuutta eikä anna itsetunnon kasvulle tilaa. Kehitysvammaisuuteen uskotaan voivan vaikuttaa ympäristön tuella ja sitä tarpeen tullen muokkaamalla. (Matero 2006, 166.)

Nykypäivän Suomessa vammaisten lasten vanhempia kannustetaan kasvattamaan lapset aktiivisiksi yhteiskunnan jäseniksi jo varhaislapsuudessa. Sen uskotaan lisäävän osallisuutta ja myöhemmin aikuisuudessa parantavan työidentiteettiä. Niin sanottua pumpulissa kasvattamista tulee välttää. (Idström & Stenroos 2013, 6.)

2.2 Osallisuus työelämään

Osallisuudella tarkoitetaan mukaan ottamista ja kuulumista, niin että henkilö tuntee ja kokee aidosti olevansa vaikuttaja. Hän kokee saavansa samat mahdollisuudet kuin muut toteuttaessaan itseään lähiympäristössä, lähiyhteisössä tai yhteiskunnassa. Osallisuutta on esimerkiksi mahdollisuus osallistua koulutukseen ja työmahdollisuus. Todellisessa osallisuudessa ihminen kokee olevansa arvokas, ainutlaatuinen yhteisönsä jäsen. Hän tuntee olevansa yhdenvertainen muiden kanssa. Jokaisella ihmisellä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet elää ja toimia yhteiskunnassa eli oikeus olla osallinen. (Repo 2006, 27 - 28.)

Osallisuuden käänköpuoli on syrjäytyminen. Yhteisöihin kuuluminen, toimijuus, riittävä toimeentulo ja hyvinvointi kuuluvat osallisuuteen. Muun muassa lainsäädännöllä, palvelujärjestelmillä ja projektien avulla on pyritty ehkäisemään vammaisten syrjäytymistä ja lisäämään esimerkiksi työelämänosallisuutta. (Repo 2006, 28 -30; Pöyhönen 2012, 1 - 2.)

Mahdollisuus toimia yhteiskunnassa ja tunne olevansa yhdenvertaisena jäsenenä on Erik Allardt mukaan, ihmisen hyvinvoinnin perustarve. Näitä perustarpeita ovat yhteisyyssuhteet (loving), itsensä toteuttaminen (being) ja elintaso (having). Allardt mukaan ihmisellä on yhteenkuuluvuuden tarve sekä tarve kuulua sosiaaliseen verkostoon jossa hyväksyminen ja välittäminen myös ilmaistaan. (Allardt 1976, 43; Repo 2006, 28.)

2.3 Lait ja sopimukset osallisuuden tukena

Suomen perustuslain mukaan ”ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. (Suomen perustuslaki 6 §.)

Työtä haetaan ensisijaisesti vapailta työmarkkinoilta tai työ- ja elinkeinotoimiston palveluiden kautta. Jos henkilöllä on jokin este työllistymiselle edelle mainittujen keinojen avulla, on kunnan sosiaalihuoltolain (17.9.1982/710) mukaan järjestettävä työllistymistä tukevaa toimintaa. Vuonna 2002 uudistuneiden sosiaalihuolto- että kehitysvammalain perusteella on toteutettu työllistämistä tukevia palveluja. (Lampinen 2009,6.)

Vammaisten työllistymistä tukevasta toiminnasta on säädetty sosiaalihuoltolain 27e §:ssä. Tämän lain määrittämät toimet tukevat henkilöitä, jotka eivät vammaisuudesta johtuneen alentuneen toimintakyvyn takia kykene työllistymään tavalliseen palkkatyöhön. Laissa säädetyn toiminnan tarkoituksena on toimintakyvyn ylläpitäminen ja sen edistäminen.

Sosiaalihuoltolain 27d §:ssä on säädetty toimia niille henkilöille, joilla on edellytykset normaaliin palkkatyöhön. Tukitoimet ovat työhön sijoittumista edistäviä järjestelyjä. Tarvittaessa tukitoimien tulee mahdollistaa pääsy työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään tavalliseen palkkatyöhön.

Kunnan on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta / työtoimintaa kehitysvammalain erityishuollon (23.6.1977/519) perusteella, henkilöille joiden työllistämistä vaikeuttaa kehitysvamma. Sosiaalihuoltolain 27d §:n mukaan kunnilla on työmahdollisuuksien järjestämisvelvollisuus työsuhteiseen tai 27e § ja kehitysvammalain mukaiseen ei-työsuhteiseen toimintaan. Ne voivat olla kuntien järjestämää tai ostopalveluna toteutettua toimintaa. (Lampinen 2009, 6.)

Yhdenvertaisuuslaissa (20.1.2004/21) 5 §:ssä säädetään vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta. Yhdenvertaisuuslakiin sisältyy syrjinnän kielto ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet, jota voidaan kutsua positiiviseksi erityiskohteluksi. Tällä yhdenvertaisuuslain 7 §:n (14.11.2008/690) positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien (esimerkiksi vanhusten ja vammaisten) tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia elämän eri alueilla.

Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman (2006) mukaan työllistyminen ja ammatinvalinnanohjaus ovat vammaisten henkilöiden yhteiskunnallisen osallisuuden keskeisimpiä tekijöitä. Neuvoston mukaan tarvittaisiin lainsäädäntöä ja palveluja vammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollistamiseksi. Samalla tuetaan syrjinnänvastaisia toimenpiteitä ja positiivisia erityistoisia. (Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006, 6.)

Suomi on allekirjoittanut YK:n yleissopimuksen vuonna 2007. Sopimuksen 27 § käsittelee vammaisten henkilöiden syrjinnän kieltoa ja vammaisten oikeuksia töihin (Kehitysvammaisten tukiliitto 2008, 6). Lain voimaan vahvistaminen on vielä kesken. Suomen vammaispoliittisen ohjelman 2010 - 2015 yhdeksi tavoitteeksi on kirjattu yleissopimuksen ratifiointi. (Suomen YK-liitto 2012, 3 - 4. Leinonen 2014.)

Vuoden 2013 alusta alkaen on ollut voimassa laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Palkatessaan kehitysvammaisen henkilön työsuhteiseen työhön on työnantajan mahdollisuus saada työ- ja elinkeinoministeriöstä muun muassa palkkatukea ja järjestelytukea. Myös vuonna 2013 voimaan astunut nuorisotakuu koskee kehitysvammaisia nuoria. (KVTL 2014a, 9.)

3 TYÖTOIMINNAN MUODOT

3.1 Välityömarkkinat

Suomessa työkäisiä kehitysvammaisia arvioidaan olevan noin 23 000 henkilöä. Asiakasmäärät kehitysvammaisten työtoiminnassa on ollut tasaisessa kasvussa noin 200 - 300 asiakkaalla vuodessa. Suomessa on ollut vuonna 2005 kehitysvammaisten työtoiminnassa noin 12 000 henkilöä. (Kauppinen ym. 2007, 109.) Arvioiden mukaan tällä hetkellä työ- ja päivätoiminnassa on yhteensä noin 14 000 henkilöä joista työtoiminnassa on reilut 2 000 henkilöä, ja palkkasuhteisessa työssä on 300 - 400 henkilöä. (KVTL 2014b; [Hakola 31.3.2014.]

Suurin osa työkäisistä kehitysvammaisista työskentelee kehitysvammapalveluiden asiakkaana sosiaalihuollon järjestämässä työtoiminnassa, eivätkä siis ole palkkatyössä olevia työntekijöitä. Teollisuuden siirtyessä ulkomaille on se vaikuttanut alihankintatöihin, joita on ollut runsaasti tarjolla vielä kaksikymmentä vuotta sitten. Ne ovat olleet tärkeitä työtehtäviä työ- ja päivätoimintakeskuksissa. (KVL 2014b.)

Kun henkilöllä on vaikeutta sijoittua avoimille työmarkkinoille eli palkkatyöhön jota ei tueta yhteiskunnan varoilla, käytetään nimitystä välityömarkkinat. Välityömarkkinoilla pyritään edistämään työhön sijoittumista sekä tarjotaan työssä selviytymistä tukevia palveluja. (Työ - ja elinkeinoministeriö.) Yksi tukimuoto työssä selviytymisessä on työhönvalmentajien tuki. He muun muassa auttavat kehitysvammaista työnsaannissa, tekevät yhteistyötä työpaikan kanssa sekä neuvovat ja opastavat tarvittaessa niin työntekijöitä kuin työnantajia. (KVL 2014a, 9.)

Työsuhteiseen palkkatyöhön pääsemistä voidaan edistää monin tavoin. Tärkeitä siinä ovat muun muassa kunnan järjestämä työhönvalmennuspalvelu sekä työ- ja elinkeinoministeriön myöntämät palvelut ja tukitoimet. (KVL 2014a, 9.)

Suomessa erityisesti VATES-säätiö toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistämiseksi, kehittämällä työllistymismenetelmiä ja tarjoamalla koulutusta. Säätiöllä on useita taustayhteisöjä kuten valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

VATES - säätiö on ollut muun muassa mukana ASKEL -hankkeessa, jossa on tutkittu vuonna 2011 vammaisten työllistymistä välityömarkkinoille. Tarkastelussa oli erityisesti sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan tilanne. Tutkimuksessa esitettiin asiakkaiden kokemuksia työllistämispalveluista. Aineistokeruu tehtiin pääosin kolmen ASKEL kunnan alueelta (Espoo, Vantaa, Helsinki) ASKEL- hanke on osa sosiaali- ja terveydenhuollon kansallista kehittämisohjelmaa (Kaste-ohjelma 2008-2011). (Klem 2011, 7.)

Kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaisen työtoiminnan tavoitteena on parantaa elämänhallintaa ja ylläpitää toimintakykyä. Edellä mainitut tavoitteet ovat osa aktiivista sosiaalipolitiikkaa. Sen toimenpiteet kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle. (TEM.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vastuulla on aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet. Näitä toimenpiteitä ovat esimerkiksi koulutustoimet, julkinen työnvälitys ja erilaiset työttömien aktivointitoimenpiteet. Edellä mainittuja on kritisoitu paljon ja niitä pidetään vain väliaikaisratkaisuna. (Böckerman P. 2013.)

3.2 Päivä- ja työtoimintakeskus

Päivä- ja työtoimintakeskus on kunnan järjestämän sosiaalitoimen palveluna. Kunta järjestää toimintaa henkilöille joille ei ole mahdollisuutta (edellytyksiä) työsuhteeseen työhön. Työtoimintakeskuksissa olevat henkilöä ovat sosiaalihuoltosuhteessa eli he eivät ole palkkasuhteisia työntekijöitä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan vuonna 2004 päivätoiminnassa oli 3 800 henkilöä ja työtoiminnassa 7 000 henkilöä. (Kumpulainen 2007, 45).

Päivä- ja työtoimintaan osallistujalle maksetaan työosuusrahaa. Tämän palkkion lisäksi henkilö on oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry.) Päivä- ja työtoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain (23.6.1977/519) tai vammaispalvelulain 8 §:n (19.2.2010/134) perusteella.

Turun kaupungin vammaispalvelun toimintasuunnitelman mukaan, päivä- ja työtoiminnan tavoitteena on järjestää mielekästä työtä ja toimintaa kehitysvammaisille henkilöille ja näin edistää mahdollisimman itsenäistä selviytymistä. Pyrkimys on löytämään jokaiselle henkilölle sopiva työtoiminta joka tukee ja edistää hänen osaamista. Tutkimuksemme aikana Turussa oli viisi päivä- ja työtoimintakeskusta, joissa nuoret ja aikuiset kehitysvammaiset osallistuvat toimintaan 2 – 5 arkipäivänä viikossa. (Turun kaupunki 2013.)

Toimintakeskuksissa tuotetaan ohjatusti omia tuotteita, jotka myydään ulkopuolisille. Myytävät tuotteet ovat muun muassa erilaisia askartelukortteja sekä käsi-työtuotteita. Toimintakeskuksissa tehdään myös alihankintatöitä ulkopuolisille yrityksille. Alihankintatöitä ovat esimerkiksi tekstiili-, puutyö- ja kokoonpanotyöt sekä lajittelu ja pakkaaminen.

Päivä- ja työtoimintakeskuksessa järjestetään myös erilaista virkistystoimintaa kuten itsenäisen elämänharjoittelua, luovaa toimintaa ja ulkoilua. Turussa, päivä- ja työtoimintakeskukseen voi hakea Paletin kautta ja siihen osallistuvalla kehitysvammaisella henkilöllä maksetaan työosuusrahaa. (Turun kaupunki 2013.)

3.3 Tuettu työtoiminta

Suomessa tuettu työtoiminta syntyi 1990-luvulla avotyötoiminta nimellä. Sen tarkoituksena oli ja on edelleen työtoimintakeskuksissa osallistuvien henkilöiden sijoittamista avointen työmarkkinoiden työpaikoille. Tuettu työtoiminta tapahtuu tavallisilla työpaikoilla. (Varanka & Saarinen 2012, 8.). Vuonna 2004 tuetussa työtoiminnassa on ollut 2 300 henkilöä (Kumpulainen 2007, 45).

Kunnan sosiaalihuollon on järjestettävä tuetun työtoiminnanpalvelua työkäisille ja työkykyisille kehitysvammaisille asukkaille. Tuetun työtoiminnan palvelu lisää asiakkaiden osallisuutta, parantaa ja ylläpitää heidän työ- ja toimintakykyään. Sen tavoitteena on tarjota mielekästä tekemistä ja osalle se mahdollistaa polkua, josta voi syntyä niin sanottu oikea työpaikka. (Klem 2013, 10.)

Tuettua työtoimintaa samoin kuin päivä- ja työtoimintaa järjestetään kehitysvammalain erityishuollon palveluna sekä sosiaalihuoltolain perusteella. Tuetusta työtoiminnasta ei ole erikseen laissa säädetty, vaan säännökset koskevat työtoimintaa. (Klem 2013, 10.) Tuetusta työtoiminnasta on käytetty nimitystä avo- /suojatyö ja edelleen näitä nimityksiä käytetään alueittain.

Työosuusraha

Työosuusrahaa maksetaan henkilölle, joka osallistuu tuottavaan työtoimintaan tai palveluun. Sen maksaminen perustuu sosiaalihuoltolain 27 §:n d ja e kohtien sekä tuloverolain 92 §:n 23 (26.10.2001/896) antamiin ohjeisiin ja määräyksiin. Työosuusrahan maksamiseen ja sen määrään vaikuttaa muun muassa toimintaan osallistuvan taidot ja aktiivisuus, itsenäinen toiminta sekä yhteisten sääntöjen että työajan noudattaminen (Varanka & Saarinen 2012, 12; Sosiaaliportti).

Työosuusraha (voidaan kutsua myös nimellä kannustinraha) on verotonta ja sen suuruus vaihtelee kunnittain, kuitenkin se on enintään 12 euroa päivässä. Työosuusrahan määrää voidaan muuttaa kesken vuotta tarpeen mukaan, joko suuremmaksi tai pienemmäksi. (Varanka & Saarinen 2012, 12; Sosiaaliportti.)

3.4 Tuettu työllistyminen (support employment)

Tuetun työllistymisen (supported employment) käsite on lähtöisin 1980 - luvun Yhdysvalloista. Käsite tarkoitti ja edelleen tarkoittaa palkkatyötä yleisillä työmarkkinoilla niille ihmisille jotka tarvitsevat erityistukea ja joiden työllistyminen on vaikeaa tavallisilla keinoilla. Työllistymisen vaikeuden syyt voivat olla muun muassa vammaisuus tai mielenterveyden ongelmat. (Pirttimaa 2003, 5.)

Suomeen tuetun työllistymisen käsite tuli Euroopan Unioniin (EU) liittymisen myötä vuonna 1995 erilaisten EU-rahoitteisten hankkeiden mukana. Tavoitteena tuetussa työllistymisessä tulisi aina olla työsuhde, josta maksetaan palkkaa. Työskentely tapahtuu tavallisella työpaikalla ja sitä toteutetaan yksilöllisten tukitoimien avulla. Tällä hetkellä Suomessa työskentelee palkkasuhteisessa työssä (työhönvalmentajan tukemana) noin 350 - 400 henkilöä. Kehitysvammaisia, potentiaalisia työntekijöitä Suomessa olisi 3000 - 4000 henkilöä. (KVTL 2014b; [Mari Hakola 25.3.2014.]

Tuetussa työllistymisessä tärkeää on yksilöllinen, räätälöity tuki ja apu. Työhönvalmentajat ovat tärkeässä tuen antajan ja ohjaajan asemassa. Itsemääräämisoikeus, yhdenvertaisuus, osallisuus sekä mielekäs tekeminen ovat tuetun työllistymisen lähtökohdat ja peruseriaatteet. (Pirttimaa 2003, 2.)

3.5 Turun kaupungin tuettu työtoiminta

Tukea tarvitsevien työllistymisen ja työtoiminnan palveluja tuottavat Turussa niin työ- ja elinkeinotoimisto kuin Turun hyvinvointitoimiala (HYTO). Vammais- ja kehitysvammaisten palvelut ovat HYTO:n kuntoutumispalvelun tulostuotantueella. Tutkimuksemme aikana (talvi 2013 - kevät 2014) Turussa on noin 66 kehitysvammaista tuetussa työtoiminnassa.

Turun kaupungissa työpaikkoja toimintakeskusten ulkopuolella ovat muun muassa kiinteistöhuolto, suurkeittiöt, toimistot, kaupat ja sosiaalialan eri yksiköt. Työstä maksetaan työosuusrahaa enintään 12 euroa päivässä. Palkkio vaihtelee työtehtävien ja työssä olopäivien mukaan, ja sen lisäksi työntekijä saa työkyvyttömyyseläkettä. Tuettu työtoimija on huoltosuhteessa eli tuetun työtoiminnan sopimus tehdään yrityksen ja kaupungin välillä. Huoltosuhteeseen edellyttää yhdyshenkilön nimeämistä työtoimintapaikalla. Yhdyshenkilö on tuetun työtoimijan lähityöntekijä, jonka tehtävänä on ohjata ja perehdyttää. (Turun kaupunki 2013)

Työtoiminnassa olevien työntekijöiden tehtäviä on räätälöity yksilöllisesti vastaamaan heidän osaamistaan. Koeajan tavoitteena on oppia työtehtävät ja sopeutua työyhteisön jäseneksi. Koeaika / harjoittelu kestää yleensä noin kolme -

neljä kuukautta. Työskentelyn kuluessa arvioidaan henkilön mahdollisuuksia aloittaa tuettu työllistyminen, jonka tavoitteena on normaali työsuhteinen palkkatyö. (Turun kaupunki 2014b.)

Turun kaupungin tuetun työtoiminnan mallissa pyritään yksilöllisellä palveluohjauksen avulla kohti avoimia työmarkkinoita. Tätä palveluohjausta tekevät työhönvalmentajat. Palvelu alkaa, kun työtoimintakeskuksessa oleva asiakas on oma-aloitteisesti sitä mieltä, että hän on valmis työskentelemään avoimilla työmarkkinoilla.

Tutkimuksen aikana toinen meistä oli työharjoittelussa sosiaalipalvelutyön jaksolla Turun työhönvalmentajien tehtävissä. Tehtäviin kuului muun muassa asiakkaiden eli tuetussa työtoiminnassa olevien henkilöiden alkuohjaus. Tuetun työtoiminnan prosessi alkaa käytännössä tiimipalaverilla. Palaverin järjestää Paletin sosiaalityöntekijä, joka hoitaa kyseisen asiakkaan asioita. Paikalle kutsutaan muun muassa asiakas, psykologi ja lääkäri. Tiimin kokoontumisen tarkoitus on kartoittaa ja arvioida asiakkaan sopivuus ja halukkuus tuetun työtoimintaan.

Tuetun työtoiminnan päätöksen jälkeen seuraa toinen yhteistyöverkostopalaveri, johon osallistuvat asiakas ja hänen vanhemmat, asiakkaan ohjaaja toimintakeskuksesta että asuntolasta, työhönvalmentaja, Paletin sosiaalityöntekijä, psykologi ja lääkäri. Tiimissä käydään läpi muun muassa asiakkaan koulutus pohja, työtoiminta kyky, kiinnostus työskentelyyn ja itsenäinen kulkeminen julkisilla kulkuvälineillä sekä taito itsenäiseen työskentelyyn.

Palveluohjaus jatkuu työhönvalmentajan ja asiakkaan kesken uudella tapaamisella, jossa asiakas ja työhönvalmentaja katsovat yhdessä konkreettisesti erilaisia vaihtoehtoja tuetun työtoiminnan paikoista. Asiakkaan ja työhönvalmentajan ensi tapaaminen on alku kohti tuettua työtoimintaa.

3.6 Irlannin kokemuksia tuetusta työtoiminnasta

Vuonna 2012 Suomessa oli luennoimassa Helsingissä Tarinoita kansalaisuudesta – seminaarissa merkittävä irlantilainen kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan uudistaja Christy Lynch. Hän kertoi Irlannin mallista, jossa on alettu luopua kehitysvammaisten nuorten pitkistä ammatillisista koulutuksista. Sen sijaan panostetaan suoraan työelämäntaitoihin ja perinteiset työtoimintakeskukset ovat sulkeneet ovia. (Vehmanen 2012, 30.)

Tuetun työn mallin mukainen työllistäminen on Suomea edellä ainakin Yhdysvalloissa, Irlannissa ja Englannissa. Esimerkiksi Irlannissa nuorelle kehitysvammaiselle nimetään oma työhönvalmentaja. Ja yhdessä he pohtivat ja miettivät sopivia työvaihtoehtoja. Työhönvalmentaja räätälöi työnantajan kanssa sopivan tehtäväkuvan. Tukea jatketaan työsuhteen alettua, mutta pikku hiljaa valmentajan tuki vähenee. Irlannissa kehitysvammaisia on työllistynyt hyvin monille aloille -kultasepäntuotteesta päiväkotiin. Lynch vertasi järkyttäen Suomen kehitysvammaisten 300 palkkatyössä olevan lukumäärää Irlannin vastaavaan lukuun, joka vuonna 2012 oli 5000 - 6000 henkilöä. (Vehmanen 2012, 30.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävä

Vammaisyleissopimuksen tavoite on edistää vammaisten oikeuksia ja poistaa syrjintää ja lisätä yhdenvertaisuutta. Sen avulla pyritään pääsemään eroon vanhakantaisesta ajattelusta, että vammaiset henkilöt ovat hyväntekeväisyyden kohde. Sen sijaan siinä pyritään vahvistamaan yhteiskunnan tasavertaista, aktiivista jäsenyyttä. (Suomen YK-liitto 2012, 6 -7.) Tutkimustehtäväksi nousi seuraavaksi mainitut.

1. Millainen on kehitysvammaisen työpolku Turussa?

1a Miten edistää kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyöhön?

1b Mitkä ovat kehitysvammaisten työllistymisen esteet?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksemme on laadullinen, jonka välityksellä haluamme selvittää Turussa asuvien kehitysvammaisten työelämän kokemuksia. Tutkimuksellamme pyrimme kuvaamaan heidän työpolkuja, työllistymisen edistämisen malleja sekä siihen liittyviä esteitä. Tuomme esille heidän kokemuksia ja mielipiteitä työelämästä. (Hirsjärvi. 2009, 161.)

Tutkimuksen aineiston keruun suoritimme teemahaastatteluilla, jota voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Teemahaastattelun tulisi olla keskustelumainen tilanne, jossa tutkija ei piiloudu papereittensa taakse vaan tekee kevyesti muistiinpanoja nauhoituksen lisäksi. Teemat ovat ennalta suunnitellut, mutta niin sanottu puhumisjärjestys on vapaa eli teemoja ei ole pakollista käydä samassa järjestyksessä jokaisessa haastattelussa. (KvaliMOT.)

4.3 Tutkimuslupa ja aineistonhankinta

”Tutkimuksen tulisi lähteä liikkeelle jostakin kiinnostusta herättävästä ilmiöstä tai tehdystä havainnosta”, toteavat Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara -Tutki ja kirjoita teoksessaan. Noin vuosi ennen tutkimusluvan anomista on opinnäytetyön aiheesta ja työharjoittelupaikoista oltu yhteydessä Turun vammaispalvelutoimistoon.

Turun vammaispalvelut kuuluvat hyvinvointitoimialan (HYTO) kuntoutumispalveluihin (KUPA). Ennen haastattelujen sopimista, lähetimme tutkimuslupa-anomuksen Turun kaupungin vammaispalvelujohtajalle, joka toimitti sen kuntoutumispalveluiden johtajalle. Virallisesti otimme yhteyttä sähköpostitse 1.10.2013 vammaispalveluiden johtajaan tutkimusluvan tiedusteluissa. Toimistos sihteeri lähetti meille 2.10.2013 sähköpostitse tutkimuslupa-anomuksen täytettäväksi.

Ennen luvan anomista katsoimme yhdessä ohjaavan opettajan kanssa lupa-anomuksen liitteeksi lähetettävän idea/tutkimussuunnitelman. Teimme tämän hyvissä ajoissa huolehtiessamme aikataulusta. Tutkimusluvan hyväksymispäivämäärä on 28.10.2013 myöntäjänä kuntoutumispalveluiden johtaja. (Liite 1)

Haastateltavien valinta

Haastateltavien henkilöiden valinnassa meitä auttoivat Turun vammaispalvelun työhönvalmentajat. Joiden työparina toinen meistä oli sosiaalipalvelutyön harjoittelujaksolla. Kaksi haastatelluista tuli omien työkontaktien kautta.

Työhönvalmentajat ovat olleet avainhenkilöitä eli tiedonantajia haastateltavien tavoittamiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86). Haastateltavien valinta kriteerit olivat työhönvalmentajien näkemyksen mukaan henkilön onnistunut valmennus, motivaatio sekä mahdollisuus työllistymiseen. Toisin sanoen haastatteluun valituilla on kokemusta ja tietoa tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksemme kohderyhmää voidaan kuvata erityisryhmäksi, tämän vuoksi huomioimme haastateltavien

ilmaisutaidon ja varauduimme käyttämään puhetta tukevia ja korvaavia menetelmiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74; 85.)

Aineistonkeruu haastatteluin

Tutkimuksellemme on hyvin sopiva Seidmanin (1991,1) ajatus, että haastatteluja tehdään, koska ollaan kiinnostuneita ihmisten tarinoista (Hirsjärvi & Hurme 2010, 34). Työpolun kuvaamiseen tarvittua aineistoa on kerätty teema haastatteleamalla turkulaisia työikäisiä lievästi kehitysvammaisia henkilöitä. Teemahaastattelussa pyritään keskustelumaiseen ilmapiiriin sekä on huomioitava, että tulokset ja merkitykset asioille syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48).

Haastateltavina on ollut yhteensä kymmenen (H10) Turussa asuvaa henkilöä. (Liite 2) Kahdeksan heistä on tuetussa työtoiminnassa ja kaksi on työsuhteisessa palkkatyössä. Haastatelluista kuusi on mies- ja neljä on naishenkilöä, iältään he ovat 21 – 35 -vuotiaita. Tutkimuksen aineiston koko ei ole ratkaisevaa vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys, tavoite ei ole vain kertoa aineistosta. (Eskola & Suoranta 1998, 62).

Ennen haastattelujen aloittamista varmistimme ehdokkaiden halukkuuden osallistua tähän tutkimukseen täyttämällä yhdessä haastatteluun suostumuslomakkeen. (Liite 3) Samassa lomakkeessa on tutkimustiedote. Pyysimme haastateltavia varmistamaan osallisuuden sopivuuden mahdollisille huoltajille ja läheisille sekä näyttämään suostumuslomakkeen heille. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 84.)

Haastattelut toteutimme vuoden 2014 tammikuun ja helmikuun välillä. Kestoltaan ne olivat maksimissaan tunnin mittaisia. Haastateltavat saivat itse ehdottaa tapaamispaikkaa. Yksi haastateltava halusi tavata Turun tyttöjen talossa. Kaksi haastattelua tapahtui julkisissa tiloissa, toinen Teboilin kahvilassa ja toinen keskustassa sijaitsevassa kahvilassa ja kaksi toteutui henkilön työpaikalla. Muut haastattelut tapahtuivat henkilöiden kotona.

Haastattelujen tueksi olimme tehneet valmiiksi puolistrukturoidun kaavakkeen. (Liite 4) Kirjoitimme siihen muistiinpanoja sekä haastateltava sai halutessaan seurata omasta kappaleesta haastattelun kulkua. Lomakkeeseen oli myös kirjattu muutamia valmiita vastausvaihtoehtoja, kuten asumismuodot ja työelämän aloja. Puolistrukturoidun menetelmän on todettu olevan hyvä silloin, kun halutaan selvittää tiettyjä asioita antamatta haastateltavalle liikaa vapauksia haastattelussa. (Hirsjärvi ym. 2009, 208; Hirsjärvi & Hurme 2010,48.)

Kymmenestä haastattelusta kuusi nauhoitettiin. Julkisissa paikoissa tehtyjä haastatteluja emme nauhoittaneet, niiden julkisuuden ja yleisen taustahälinän takia. Yksi haastateltavista ei halunnut haastattelun tallentamista nauhoitteeksi. Yhden nauhoituksen puuttuminen oli puhdas vahinko, kun jutustelu alkoi kuulumisten vaihdolla ja pikku hiljaa siirtyi haastattelumuotoon, niin havahduimme vasta puolivälissä, että olimme unohtaneet laittaa nauhoituksen päälle.

Litterointi eli tallennuksen puhtaaksi kirjoittamiseen on useita tapoja, kuten teema-alueittain valikoidusti tai koko tallenneaineisto kirjoittaen (Hirsjärvi ym. 2009, 222). Kirjoitimme haastattelut sanasta sanaan, joka auttoi aineiston hallitsemisessa. Haastattelut olivat kestoiltaan 40 minuutista tuntiin, riippuen haastateltavan taidosta ja halukkuudesta kertoa omista kokemuksista. Puhtaaksi kirjoittamiseen meni aikaa suurin piirtein saman verran kuin itse haastatteluihin

Valmiit aineistot ja dokumentit lähteinä

Näiden haastattelujen lisäksi olemme tutustuneet aiheita käsitteleviin tutkimuksiin ja hankkeisiin. Sekä olemme keskustelleet ja saaneet luettavaa materiaalia Turun kaupungin työntekijöiltä (työhönvalmentajat, Paletin sosiaalityöntekijät). Lisäksi olemme saaneet tausta tietoa Suomen tilanteesta Kehitysvammaisten tukiliiton työelämän asiantuntijalta.

Lähestyimme sähköpostitse myös Turun työ- ja elinkeinoministeriön KOHO:n työntekijää, urasuunnittelijaa. KOHO on tarkoitettu alle 25-vuotiaille työttömille turkulaisille, josta saa ohjausta ja neuvoa työttömyyteen liittyvissä asioissa ja työllisyyden kohentamiseen liittyvissä asioissa. (Turku 2014a.) Urasuunnitteli-

joilla ei ole tilastollista tietoa kehitysvammaisista asiakkaistaan, joten emme voineet hyödyntää tähän tutkimukseen heidän tietojaan. Toisaalta oli miellyttävä kuulla, ettei kehitysvammaisia ole lokeroitu vaan he ovat asiakkaana siinä missä toisetkin eivätkä diagnoosilokerossa.

4.4 Aineiston analyysi

Pyrimme heti haastattelujen jälkeen litteroimaan eli kirjoittamaan nauhoituksen sanasta sanaan. Haastattelut olivat kestoiltaan 40 minuutista tuntiin. Joidenkin haastateltavien puhe oli hyvin niukkasanaista, joten litterointi vei suurin piirtein saman ajan kuin itse haastattelu.

Analyysin tekeminen alkoi varmasti tapahtua jo heti ensimmäisen haastattelun jälkeen. Olimme niin innoissamme siitä, että tästä se tutkimus alkaa. Aineiston kerääntyessä huomasimme niissä yhtäläisyyksiä ja pohdimme niitä. Toisinaan oli pysähdyttävä ja mietittävä mitkä olivatkaan tutkimustehtävämme. Innostuksessa alkaa helposti rönsyilemään ja haluaa saada ”kaiken” tiedon tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

Koodasimme, litteroimme, tallensimme sekä tulostimme aineiston muistiinpanojemme tueksi, kun etsimme teemoista yhtäläisyyksiä ja löysimme myös joitain eroavaisuuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 222; Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.) Teimme nämä ensin yksin ja tapaamisilla katsoimme mitä mieltä olimme tahoilamme. Pohdimme yhdessä olimmeko ymmärtäneet asioista samalla tavalla vai oliko aineiston tulkinnassa välillämme eroavaisuuksia. Tällä tavalla olemme päässeet tuloksiimme.

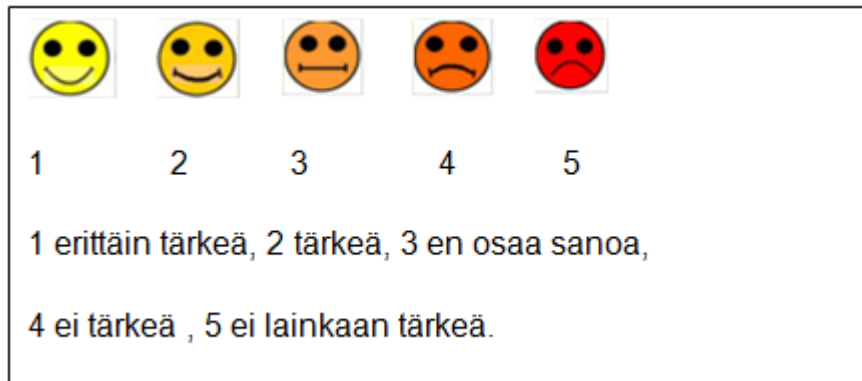
4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa tärkeää on aineiston luotettavuus. Validius kertoo tutkimuksen pätevyyden eli mittaako tutkimus sitä mitä sen piti. Haastattelujen lisäksi lähdeaineistona on myös aikaisempien tutkimusten tuottamat materiaalit esimerkiksi vertailumateriaalina. Lähteiden suhteen pyrimme olemaan kriittisiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 186, 231; Tuomi & Sarajärvi 2010, 136 - 137.)

Olemme huomioineet työskentelytavoissamme aineistonhankintatapoihin ja tutkimukseen kohdistuneiden henkilöiden suostumuksen. Samoin olemme pyrkineet perehtymään aiheeseen mahdollisimman tarkasti kertomalla rehellisesti tutkimuksen kulusta ja tavoitteista. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.)

Lähtökohta oletuksena meillä oli, että työssä olevat kehitysvammaiset pystyvät vastaamaan kysymyksiin aidosti. Ennen haastatteluihin ryhtymistä kartoitimme tarpeen puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien käytölle sekä tulkin tai henkilökohtaisen avustajan tarpeen. Tulkin, avustajan tai apuvälineiden tarvetta ei ollut, koska jokainen pystyi kommunikoimaan puheella. Työssä saadun kokemuksen mukaan kehitysvammaiset pystyvät ilmaisemaan aitoja mielipiteitä sen hetkisestä tilanteestaan. Huomioitavaa on, etteivät kysymykset ja keskustelu ole johdatteluvia tutkijan tai työntekijän haluamaan suuntaa.

Kokemustemme perusteella vammaistyössä käytetään useasti puheen tukena myös kuvia. Tämän vuoksi teimme haastattelujen tueksi kuva- ja numeroarviointi asteikon. Sen tarkoitus oli helpottaa haastateltavien hahmottamista arvonnmittaamisessa. Esimerkiksi miten tärkeäksi koet työhönvalmentajan?



Kuva 1 Kuva- ja numeroasteikko

5 TULOKSET

5.1 Lähtökohtia haastatteluihin

Olemme haastatelleet tutkimukseemme kymmentä Turussa asuvaa työikäistä, lievästi kehitysvammaista henkilöä. Tavoitteemme on ollut tuoda työtoiminnassa olevien henkilöiden mielipiteitä esille ja kuvata heidän työpolkuja. Työpolun kuvaamisen lisäksi tutkimuskysymyksinä ovat miten edistää kehitysvammaisen työllistymistä palkkatyöhön ja mitkä ovat työllistymisen esteet.

Aiempien tutkimusten ja hankkeiden perusteella voidaan todeta, että tuetun työllistymisen tavoitteena tulisi aina olla työsuhteinen palkkatyö. Työnantajille tulisi selvittää käsitteet ja selkeyttää tavoitteet. Mielestämme työnantajilla on hyvin vähän oikeanlaista tietoa tuetusta työtoiminnasta. Harhaanjohtavaa työelämässä on myös entinen nimike – avotyö. Tällä hetkellä vain pieni osa kunnista tarjoaa työhönvalmennusta vammaispalveluna. Useassa kunnassa tuettua työtoimintaa tarjotaan ainoastaan vaihtoehtona toimintakeskukselle yhdeksi työnteon muodoksi. [Mari Hakola. 27.3.2014.]

YK:n tiedotusosaston 11.2007: n julkaisujen mukaan on maita, joissa työnantajat ovat ottaneet käyttöön tuetun työllistymisen mallin (supported employment). Työllistämällä kehitysvammaisia yritykset ovat parantaneet mainettaan. He ovat ymmärtäneet, että työllisyys ei tarjoa pelkästään taloudellista tukea vaan on tärkeää sosiaaliselle osallistumiselle, joka on tärkeää erityisesti kehitysvammaisille. (United Nations Department of Public Information 2007, 7.)

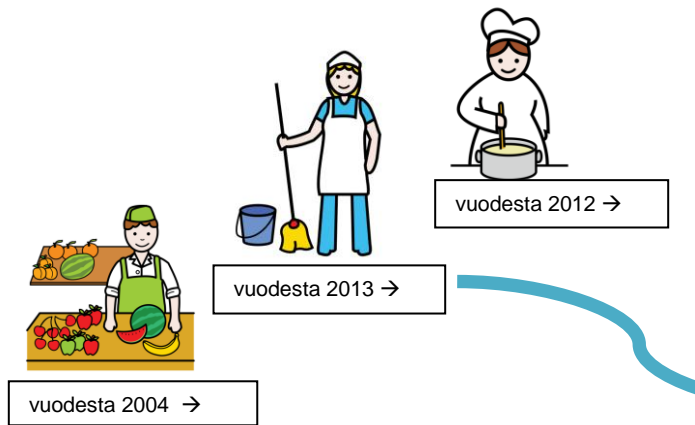
Työnantajat ovat ymmärtäneet, että kuten muutkin ihmiset niin kehitysvammaiset haluavat tuottavaa ihmisarvoista elämää. He ovat ymmärtäneet, että sitoutumalla tuetun työllistymisen malliin työllistämällä kehitysvammaisia siitä hyötyy koko yhteiskunta. (United Nations Department of Public Information 2007, 7.)

5.2 Työpolkujen kuvauksia

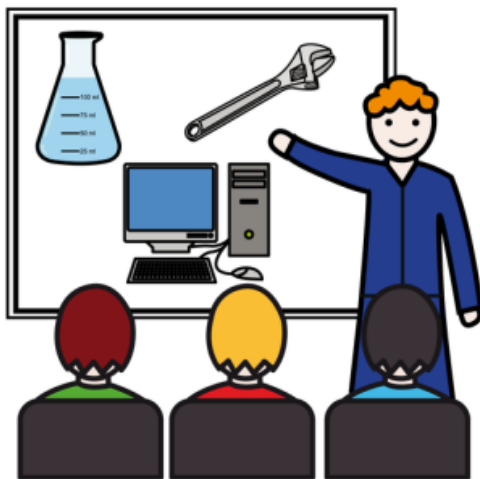
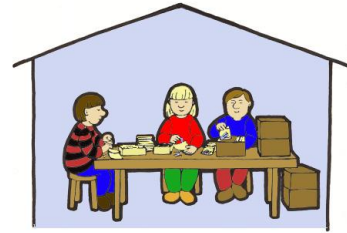
Seuraaville sivuille olemme kuvanneet haasteltavien työpolkuja peruskoulusta tähän hetkeen ja työllisyys muotoon. Työpolut on kuvattu haastateltavien kertoman mukaan. Myöhemmissä luvuissa olemme avanneet sanallisesti tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin työpolun varrella olevia asioita.

Siirtymävaiheissa ovat haastateltavat kokeneet tärkeäksi työhönvalmentajien, vanhempien/sukulaisten sekä opettajien tuen. Yksin ei kukaan olisi kertomansa mukaan selvinnyt. Haastateltavien ammattiopintoihin on sisällynyt eri mittaisia harjoittelujaksoja niin ammattiopintoja vastaavassa kuin aivan muun alan harjoittelupaikoissa. Kuvaamistamme työpoluista näkyy eniten työllistävät alat.

Tuettu työtoiminta



Työtoiminta keskus. 1 vuosi.



Ammatillinen koulutus, 3 vuotta. Sisältää työharjoitteluja.

Peruskoulun päättäminen.



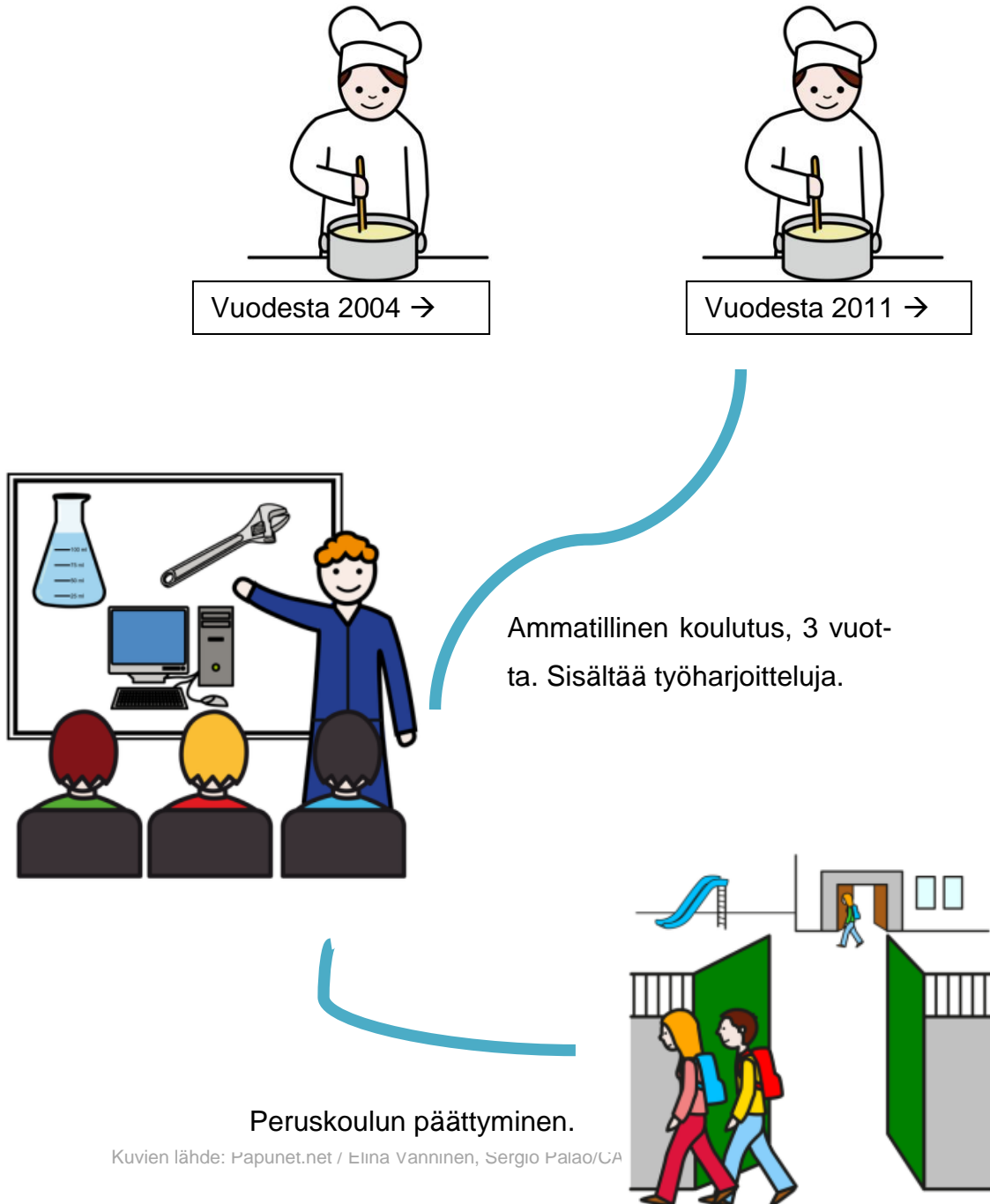
10. luokka



Kuvien lähde: Papunet.net / Elina Vanninen, Sergio Palao/CATEDU

Kuva 2 Työpolkuja tuettuun työtoimintaan H1, H4 ja H6

Tuettu työtoiminta



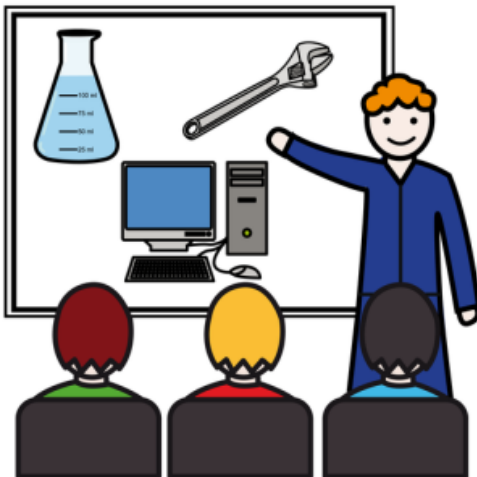
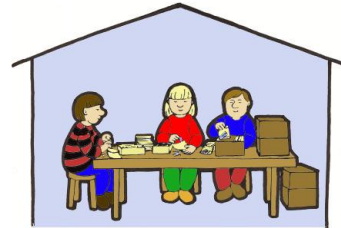
Kuva 3 Työpolkuja tuettuun työtoimintaan H3 ja H5

Tuettu työllistyminen kevät 2013 →

Tuetussa työtoiminnassa
noin kolme vuotta



Työtoimintakeskus noin
vuoden ajan.



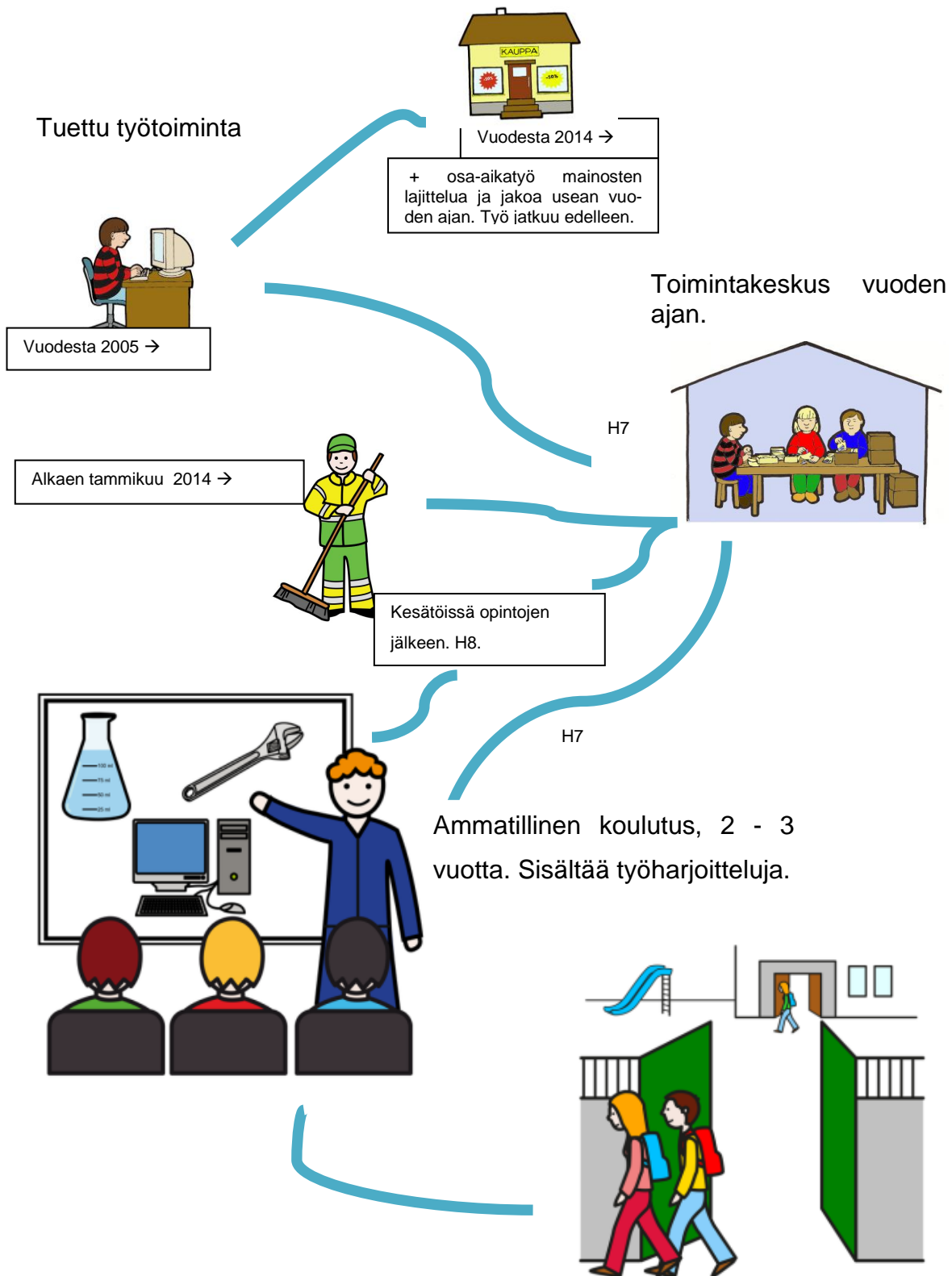
Ammatillinen koulutus, 3 vuot-
ta. Sisältää työharjoitteluja.

Peruskoulun päättyminen.



Kuva 4 Työpolku tuettuun työllistymiseen H2

Tuettu työllistyminen / osa-aika työ



Kuvien lähde: Papunet.net / Elina Vanninen, Sergio Palao/CATEDU

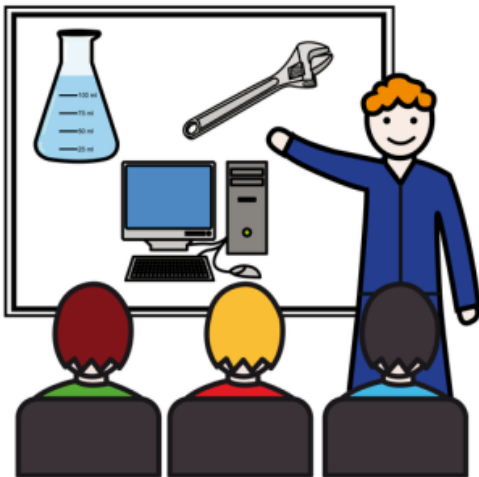
Kuva 5 Työpolut H7 ja H8



Työharjoittelun kautta vakituinen palkkatyö.

Nyt oppisopimuskoulutuksessa, uudelleen, kouluttautuminen nykyisiin tehtäviin.

Samassa työssä vuodesta 2003 lähtien.



Ammatillinen koulutus, 3 vuotta. Sisältää työharjoitteluja.

Peruskoulun päättymisen.



Kuvien lähde: Papunet.net / Elina Vanninen, Sergio Palao/CATEDU

Kuva 6 Koulutuksen ja harjoittelun kautta palkkatyöhön H9

Tuettu työtoiminta

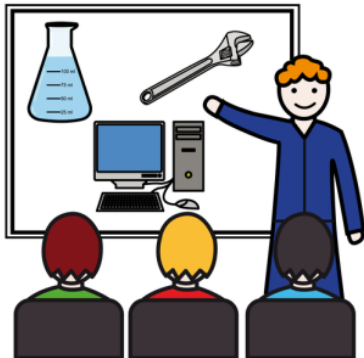


Tuetussa työtoiminnassa koulutusta vastaavalla alalla (2.amm.)

Nykyisessä työssä alkuvuodesta 2013 →



2. ammatillinen koulutus, 3 vuotta. Valmistunut 2008.



Koulutusten välissä on ollut yhteensä noin kahden työharjoittelu jaksoja.

1. ammatillinen koulutus, 3 vuotta. Sisältää työharjoitteluja.

Peruskoulun päättymisen.



Kuvien lähde: Papunet.net / Elina Vanninen, Sergio Palao/CATEDU

Kuva 7 Polku tuettuun työtoimintaan kahden ammattikoulun kautta H10

Perus- ja ammatillinen koulutus

Kaikki kymmenen haastateltavaa ovat käyneet peruskoulun. Kolme heistä ovat jatkaneet kymppi luokkaan saakka. Taloudellisista syistä ainakin Turussa on toistaiseksi lakkautettu kymppiluokat. Ennen varsinaista ammattikoulua viisi henkilöä on saanut yhden vuoden opetuksen valmentavaa opetusta. Sen tavoite on ollut itsenäisen elämän tukeminen ja ammattiopintoihin valmentautuminen. Alla olevassa luettelossa on haastateltavien käyneitä kouluja henkilölukumäärineen;

- Peruskoulu: 10
- Kymppiluokka: 3
- Valmentava opetus ennen ammattiopintoja (1v.): 5
- Ammattikoulusta valmistuneet (3v.): 10

Kaikki kymmenen haastateltavaa on käynyt vähintään yhden kolmen vuoden pituisen ammattitutkinnon ja ovat saaneet ammattinimikkeen. Yhden haastattelun ammattikoulu on ollut kaksivuotinen, sen lisäksi hän on käynyt vuoden mittaisen valmentavan koulutuksen sekä vuoden kestäneen hotelli- ja ravitsemusalan peruslinjan. Seuraavassa luettelossa on ilmoitettu koulutuksesta saadut ammattinimikkeet ja koulutuksen käyneiden lukumäärä;

- Kiinteistö- ja LVI asentaja: 1
- Kotitalousyrittäjä: 1
- Kuva- / käsityö artesaani: 2
- Hoiva-avustaja: 1
- Puutarhuri: 1
- Talonrakentaja: 1

- Suurtalouskokki: 4

Koulutusta vastaavalla alalla työskentelee kolme henkilöä. He ovat catering eli ruoka- ja ravitsemusalan töissä. Yksi haastatelluista opiskelee parhaillaan oppisopimuskoulutuksella ammattia kiinteistöhuollon tehtäviin. Haastatelluista viisi eivät tienneet mitä tarkoittaa oppisopimuskoulutus. Julkisuudessa on keskusteltu tuetun oppisopimuskoulutuksen olevan hyvä vaihtoehto perinteiselle ammattikouluopetukselle.

Oppisopimuskoulutuksessa olevan henkilön mielestä on hienoa saada opinnot päätökseen. Ensimmäisen ammattikoulutuksen jälkeen hän ajatteli, ettei mene koskaan enää kouluun. Tämän hetkinen, vakituinen työpaikka vaati kuitenkin kouluttautumaan uudelleen ja hän sai mahdollisuuden oppisopimuskoulutukseen. Tästä mahdollisuudesta hän on kiitollinen ja sanoi:

Turvaat tulevaisuuden itselles sillä paperilla. Aina et tiedä kaikkea, siks koulu on hyvä. Oppii uusia. H9

5.3 Työmuodot ja työtehtävät

Haastateltavat ovat tällä hetkellä seuraavanlaisissa työmuodoissa, kahdeksan heitä on tuetussa toiminnassa ja kaksi palkkatyössä. H2 joka on opiskellut kuva-aidetta, vastasi, että hänellä on ollut vaikea saada koulutusta vastaavaa työtä. Mutta hänen järjestelmällisyys ja tarkkavaisuus ovat auttaneet tämän hetkisen työpaikan saannissa.

H9 vastasi, että työpaikan saanti oli helppoa harjoittelun kautta. Molemmilla heistä on palkkatyö, mutta eri muodossa. Toinen saa tuetun työllistetyn palkan lisäksi eläkettä. Hänellä on osa-aikatyö, neljä päivää viikossa ja 4 tuntia päivässä. Jälkimmäisellä on tavallinen palkkatyö, jota hän tekee viitenä päivänä viikossa, seitsemän – kahdeksan tuntia päivässä.

Vaikka H3 on virallisesti tuetussa työtoiminnassa, haastattelun aikana selvisi, että hänellä on ”vakituinen kesätyö” eli palkkatyö, jonka hän saanut tuttujen kautta. H7 kertoi, että hän on hyvin aktiivinen ja on onnistunut hankkimaan itsel-

leen palkkatyön tuetun työtoiminnan ohella. Palkkatyökseen hän lajittelee ja jakaa mainoksia vapaa päivinään.

Haastatteluista seitsemän kahdeksasta tuetussa työtoiminnasta olevasta mainitsi tärkeimpinä tulevaisuuden haaveena saada vakituinen, oikea palkkatyö. Yhden haave oli olla aina avotyössä. Hän oli haaveillut joskus palkkatyöstä, mutta se haave oli saanut jäädä jo.

Muita tulevaisuuden haaveita oli saada oma asunto, tyttöystävä, enemmän palkkaa tai ammatilliseen koulutukseen pääsy. Yhdellä henkilöllä ei ollut tällä hetkellä minkäänlaisia haaveita.

Taulukko 1 Nykyiset työtehtävät ja työmuoto.

Koulutuksesta saatu ammatti	Nykytehtävän ala	Työmuoto
Kiinteistö- ja LVI asentaja	Kaupan ala	Tuettu työtoiminta
Kuva artesaani	Kaupan ala	Tuettu työllistetty
Suurtalouskokki	Ruoka- ja ravintola ala	Tuettu työtoiminta
Kotitalousyrittäjä	Siivous	Tuettu työtoiminta
Suurtalouskokki	Ruoka- ja ravintola ala	Tuettu työtoiminta
Suurtalouskokki	Ruoka- ja ravintola ala	Tuettu työtoiminta
Käsityö artesaani	Kaupan ala	Tuettu työtoiminta
Puutarhuri	Kiinteistöhuolto	Tuettu työtoiminta
Talonrakentaja	Kiinteistöhuolto	Tavallinen palkkatyö
Suurtalouskokki, hoiva-avustaja	Opetus ja kasvatus	Tuettu työtoiminta

5.4 Osallisuus työelämässä

Työssä tärkeintä kysyttäessä vastaukset olivat joko työkaverit, palkka tai mielekäs tekeminen. Neljän mielestä kaikkein tärkeintä on työkaverit. Kolme listasi tärkeimmäksi työkaverit ja toiseksi tärkeimmäksi palkan. Yksi haastateltava listasi asiat seuraavanlaiseen tärkeysjärjestykseen palkka, työkaverit ja mielekäs tekeminen. Ja yhden vastauksen tärkeysjärjestys oli, mielekäs tekeminen, työkaverit ja palkka.

En pärjää ilman töitä, se on toi päivittäinen tekeminen. (H9)

Haastatelluista seitsemän on saanut nykyisen tuetun työtoiminta paikan työhönvalmentajien kautta. He ovat kokeneet työhönvalmentajan olevan erittäin tärkeä tai tärkeä työnsaannissa ja työssä olemisessa. Yhteistyö sujuu ja avun tarve on vähentynyt työtoiminnassa olon aikana. Jokainen mainitsi, että aina voi soittaa, jos tarvitsee apua. Mielestämme työhönvalmentajia tulisi olla Turun kokoisessa kaupungissa enemmän.

Vain harva osallistui työpaikan yhteisiin tapahtumiin ja palavereihin. Kaksi henkilöä oli tekemisissä työkavereiden kanssa myös vapaa-ajalla. H1 kertoi, että työilmapiiri on niin hyvä, että työkavereiden kanssa hän pystyy keskustelemaan ja pyytämään apua tarvittaessa. Hän osallistuu aktiivisesti työyhteisön yhteisiin tapahtumiin, kuten saunailtoihin, pikkujouluihin ja muihin työpaikan järjestämiin juhliin.

Tunnelmaa on niin hyvää, huumori lentää (H1).

H3 kertoi, että hän osallistuu monipuolisesti erilaisiin työtehtäviin. Työpaikkapalavereihin hän osallistuu säännöllisesti. Työn ulkopuolella hän tapaa työkavereista muun muassa jalkapallon ja luistelun merkeissä.

H4 mainitsi asiakkaiden auttamisen kiinnostavaksi. Hän työskentelee siistijänä palvelutalossa. Työskentelytavoiltaan hän kertoo, olevansa aktiivinen, itsenäinen ja auttaa aina tarpeen tullen työkavereita. Hän toivoisi pääsevänsä lähihoitajakoulutukseen.

Asiakkaatkin ovat mukavat, heidän kanssa on hyvä keskustella. (H4).

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat osallistuvansa aktiivisesti työtehtäviinsä. He viihtyvät töissä ja toivovat vakituista palkkatyötä. Apua he saavat tarvittaessa työhönvalmentajilta, työtoverilta tai esimieheltä. Pääsääntöisesti jokaisella on nimetty työpaikalla tukihenkilö/ohjaaja. Yksi kertoi esimiehen vaihduttua työtehtävien vähentyneen. Hän oli tilanteesta harmissaan.

5.5 Persoonallisuus ja osallisuus

Pyysimme haastateltavia kuvailemaan itseään. Halusimme arvioida ja kuulla heidän mielipiteensä onko persoonallisuudella vaikutusta työsaannissa ja työpaikalla osallistumiseen. Kymmenen vuotta samassa paikassa työskennellyt henkilö on ehdottanut työn muuttumista työsuhteiseksi palkkatyöksi. Näin hän kertoi siitä;

En saa, koska sanoivat sen tuovan lisää vastuuta ja haastetta. Mutta, jos vaan näyttäisivät niin varmasti oppisin. Niinko tähänkin asti. En ole sitä paitsi ollut kuin kaksi päivää sairauslomalla kymmenen vuoden aikana. Olen miettinyt muita hommia. (H5)

Haastatteluista kuusi kuvaili itseään ahkeraksi, muita kuvailuja olivat sosiaalinen, rehellinen, hyvä huumorintaju. Yksi haastatelluista ei osannut kuvailla itseään, vaikka annoimme hänelle erilaisia adjektiiveja. Muutama kuvasi itseään puheliaaksi, mutta töitä tehdessä ollaan hiljaa. Mielestämme pelkästään työnhakijan asenne ei mahdollista työllistämistä, tarvitaan myös enemmän ja muiden tukea ja vastapuolen oikeanlaista asennetta.

Haastattelujemme perusteella haastateltavat ovat hyvin tunnollisia työntekijöitä. He ovat ottaneet heille räätälöidyt työtehtävät vakavasti.

Mitä tekisin ilman työtä? (H9)

Edellisen lauseen sanoja mainitsi myös olevansa oma-aloitteinen toisten auttamisessa. Hän auttaa mielellään saadakseen työpaikan kuntoon ja arvostavansa yhteistyötä ja hyvää työyhteisöhenkeä. Periaatteekseen hän kertoi, että kaveria ei jätetä.

5.6 Mahdollinen malli edistämään palkkatyöhön pääsyä

Oulussa on Nuorten ystävien Klubitalo - hanke. (2012- 2016), jonka rahoittaja on raha-automaatti yhdistys (RAY) ja kunnat. Toiminta on tarkoitettu heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille ja sen tavoitteena on työllistyminen. Aluksi työskennellään Klubitalossa kuten siivous, toimisto/ATK - työ ja ruuanlaitto tehtävissä, jonka jälkeen tavoitteena on työelämään pääseminen työsuhteeseen työhön talon ulkopuolisiin työpaikkoihin harjoittelun kautta joka kestää maksimissaan kolme kuukautta. Harjoittelun tavoite on aina palkkatyö, työharjoittelua ei jatketa yleensä yli kolmen kuukauden jakson jälkeen. Mallina on supported employment (tuetun työllistymisen malli / työhönvalmentajan tuki). [Lea Nikula. Klubitalon kehittämispäällikkö. Luento monitoimikeskus Tikli, Kaarina. 26.3.2014.]

Oulun klubitalossa työskentelee kymmenen työhönvalmentajaa. Vuonna 2013 palkkatyöhön on päässyt 33 henkilöä kokoaika-, osa-aikatyöhön tai oppisopimustöihin. Klubitalon työllistyjissä on mielenterveyskuntoutujia ja kehitysvammaisia henkilöitä. Klubitalo hankkeessa työllistymisen edistäviä asioita on todettu olevan motivaatio, tavoite eli työsuhteinen palkkatyö, positiivinen asenne ja pitkäjänteisyys. Tärkeäksi on todettu myös riittävä työhönvalmentajan tuki, säännölliset työpaikkakäynnit, nopea reagointi työelämässä nousseisiin pulmiin ja avunpyyntöihin. Työhönvalmentajan tuen tarve vähenee ajan kuluessa. [Nikula Lea, 26.3.2014.]

Työhönvalmentajan työpäivään voi sisältyä useita tehtäviä, kuten työnantajien kalastelua, työntekijöiden ja – hakijoiden ohjausta ja neuvonta. Työhönvalmentajien työpanos on tärkeä palkkatyön saannissa ja siinä pysymisessä. Oulun Klubitalon malli on hyvä esimerkki onnistuneesta työvalmennuksesta, riittävällä

valmentajien määrällä on tarvittava tuki voitu antaa mahdollisimman pian. Nikula painotti koulutuspäivässä, että työelämästä nousseisiin ongelmiin tai kysymyksiin on reagoitava välittömästi. Klubitalon mallissa kuten Irlanninkin mallissa (supported employment) kannustetaan ja tuetaan joko suoraan työelämään siirtymistä tai oppisopimuskoulutuksen kautta.

5.7 Lakimuutoksia tarvitaan

Byrokratian jäykkyys osaltaan jarruttaa työllistymistä. Suomessa tarvitaan työllisyyttä edistäviä lakimuutoksia asennemuutosten lisäksi. Toivomme YK:n vammaisyleissopimuksen astumisen lainvoimaiseksi mahdollisimman pian. EU:ssa se on astunut voimaan jo tammikuussa 2011. Siinä vahvistetaan kaikkien ihmis- ja perusoikeuksien kuulumisen myös vammaisille henkilöille. Sopimuksen avulla pyritään myös saamaan muutosta asenteissa vammaisia kohtaan, siinä korostetaan yksilön osallisuutta ja tasa-arvoa. (Suomen YK-liitto 2012, 6-7.)

Palkan ja eläkkeen yhdistämisen vaikeus on esteenä työllistymiselle. Esteenä on myös kunnallisten vammaispalvelujen vähäinen työelämätuntemus ja työntajien riittämätön tietotaito kehitysvammaisten työllistymisestä sekä tukitoimista. (Vernerin b.) Haastatelluista tuli myös ilmi, ettei kaikilla heillä itsellään ollut tietoa eläke- ja palkka asioista. Eräs haastatelluista pohti, että tietämättömyys ja pelko tukien lähtemisestä saattaa pelottaa tuetussa työtoiminnassa olevia, eivätkä he sen vuoksi halua tai uskalla mennä tavalliseen palkkatyöhön.

United Nations Department of Public Information julkaisi 2007 marraskuussa, "Employment of persons with disabilities" artikkelinsa, jossa käsiteltiin kehitysvammaisten työllistymisen esteitä, jotka ovat muun muassa työntajien pelko ja tiedon puutetta kehitysvammaisuudesta ja heidän kyvyistä. Työntajat eivät tiedä, että myös kehitysvammaisten keskuudesta löytyy lahjakkaita henkilöitä kuten kaikkien ihmisten joukosta. On myös todettu, että suurin osa kehitysvammaisista ovat työssään hyvin tunnollisia, ahkeria ja rehellisiä. (Ignorance, fear and prejudice are among the reasons for persons with disabilities being five

times more likely to be unemployed....) (United Nations Department of Public Information 2007,6.)

Saksassa on laissa määrätty työnantajia palkkaamaan vammaisia ja osatyökykyisiä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja oikeuksia on onnistuttu vahvistamaan ja parantamaan lainsäädännöllä. Keinoina ovat kiintiöt ja positiivinen erityiskohtelu työelämässä. (Nykänen 2013.) Laki muutosten lisäksi yksilö- ja yhteiskuntatasolla myös asenne muutoksia tarvitaan (Aalto 2010, 11).

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Itse tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoista mutta myös haastavaakin. Aloitimme tutkimusprosessin pohtimalla ensin yhteisiä tavoitteita yhteistyölle ja tutkimukselle. Sovimme myös yhdessä työnjakoa. Työharjoittelun kautta saimme hyvät kontaktit haastateltaviin, joten toinen meistä oli yhteyshenkilö heihin. Yhdessä katsoimme meille sopivat päivämäärät ja niiden pohjalta teimme haastatteluaikataululistan, josta haastateltavat saivat valita heille sopivimman ajankohdan sekä ehdottaa tapaamispaikkaa. Käytännön järjestelyjen kuten aikataulujen yhteensovittaminen on onnistunut hyvin. Kirjoitusprosessissa molemmat ovat tuoneet materiaalia ja tekstiä täydentämällä yhteistä tutkimustamme.

Pohdimme haastattelujen jälkeen paljon kehitysvamma diagnoosin käyttämistä omassa työssämme. Se ei tunnukaan enää kovin tärkeältä. Kuten Me itse ry:n luentomateriaalissa pohdittiin, että haetaanko kehitysvammaiselle töitä vai koulutetulle henkilölle. Mitä kehitysvammainen tekee töissä, kehitysvammaileeko hän? Parempi voisi olla hakea töitä ammattilaisena eli keittiöapulaisena tai hoiva-avustajana, silloin työtehtävätkin olisivat selkeät ja helpompi antaa. Suomessa peruskoulun jälkeinen koulupolku on melko hyvä, vaikkakin supistusten kohteena jatkuvasti.

Työllistymistä tukevat palvelut tulisi saada samasta paikasta. Työntekijöiden tulisi olla osaavia oppaita ohjatessaan ja neuvoessa erityistä tukea tarvitsevia että työpaikan henkilökuntaa. Ilman aktiivisia työhönvalmentajia eivät monikaan haastatelluistamme olisi todennäköisesti saanut nykyistä ”työpaikkaa” eli tuettua työtoiminnan paikkaa. Unohtamatta omaisten aktiivisuutta ja työelämäverkostojä, tuttavien kautta on helpompi saada töitä.

Työhönvalmentajan malli on melko uusi vielä Suomessa eikä siihen ole riittäviä resursseja. Olisi hyvä saada maan kattavat ohjeistukset ja näin lisätä yhdenvertaisuutta – eikä niin, että pitää vaihtaa paikkakuntaa, jotta saa parempaa palvelua.

Ilman yleisen ilmapiirin ja asenteiden muutosta emme usko tilanteen paranevan. Tällä hetkellä maailmanhenki on hyvin kilpailullinen. Luotamme kyllä, että eettisyys on nousemassa arvoon, globalisaation ja yleisen tietouden lisääntyessä, kun niin sanotut erityisryhmät alkavat olla arkipäivää esimerkiksi televisio ohjelmien kautta (suomalaisia tuotoksia muun muassa; Toisenlaiset frendit, Kova sika juttu). Mielestämme ”uusi” kasvatusmalli on havaittavissa nuorissa kehitysvammaisissa, he ovat itsevarmempia ja uskaltavat puhua rohkeasti omista mielipiteistä sekä järjestötoiminta on aktiivista (esimerkiksi Me itse ry). Toisaalta taas harmittaa, että onko pakko säätää lakeja tai avata kotinsa kaikki ovet ollakseen hyväksyty tavallinen inhimillinen ihminen.

Yhdellä tutkimuksella ei voida koskaan saavuttaa ilmiötä kokonaisuudessaan ja kaikessa syvällisyydessään. Hyvin suunnitelluilla, toteutetuilla tutkimuksilla, sekä toistamalla tutkimuksia ja niiden ilmiöiden useista näkökulmista lähestymällä voidaan kuitenkin tavoittaa monipuolista tietoa ja lisätä siten ymmärrystä niin ilmiöön liittyvistä syy-seuraussuhteista kuin ilmiön luonteestakin. (KvaliMOT.)

Tutkijoina ja sosiaali-alan ammattilaisina meillä on vielä paljon näkemättä ja kuulematta. Tutkimuksemme on rajattu tarkasti, emmekä pysty kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti selittämään sitä, miksi erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ei palkata tavallisiin työpaikkoihin. Emme tiedä millaisia kokemuksia työyhteisöillä on kehitysvammaisesta työkaverina ja työntekijänä. Aihetta olisi mielenkiintoista tarkastella edellä mainittujen näkökulmasta. Toisen tutkimuksen näkökulma taas voisi olla kehitysvammaisten työllistymisen moniammatillinen yhteistyöverkoston, työhönvalmentajien ja muiden asiantuntijoiden näkökulma.

Tutkimuksestamme voi olla apua erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden kanssa työskenteleville kuten muillekin vammaisalan työntekijöille. Olemme tulleet siihen tulokseen, että meidän vammaisalan työntekijöiden tulisi hyödyntää työelämän kontakteja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen tukemiseksi. Peruskoulun tai ammattikoulun harjoittelujaksoilla voisi ideoida miten saada uusia kontakteja työelämän kumppaneihin.

Tutkimuksemme tuloksen perustella olemme tulleet johtopäätökseen, että kehitysvammaisten työllistyminen yleisille työmarkkinoille on vielä pitkä matka. Tämä on myös havaittu muissa aiemmissa tehdyt tutkimuksissa, kuten ”Oikeita töitä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virosta ja Suomesta” jossa todetaan, että vammaisten työttömyysluvut ovat korkeita verrattuna muuhun väestöön, eikä vammaisen työnhakijan ole helppoa saada töitä. (Idström ym. 2013, 6.)

Life science lehti on julkaissut artikkelin, joka käsittelee kehitysvammaisten työttömyyttä. Erään vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan Yhdysvalloissa kehitysvammaisten työttömyys oli 78.3%, kun vastaava luku ei-vammaisten työttömyydestä oli vain 9.6%. Samana vuonna Britanniassa kehitysvammaisista 50% oli työttömänä. (Life Science Journal 2013, 2165.)

LÄHTEET

Aalto, M., Larja, L & Liebkind, K. 2010. Syrjintä työhönottolanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys. 16/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki; WSOY.

Böckerman Petri. 2013. Blogikirjoitus. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki. Viitattu 24.3.2014 www.labour.fi/ptblogikomentit.asp?AiheID=116.

Employment of persons with disabilities. Published by the United Nations Department of Public Information — DPI/2486 — November 2007

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Idström, A.,; Stenroos, M & Uimonen, M. 2013. Oikeita töitä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virosta ja Suomesta. Helsinki: Aspa-palvelusäätiö ASPA.

Kehitysvammaisten erityishuoltolaki 23.12.1977/988.

Kehitysvammaisten tukiliitto. 2014. Viitattu 24.3.2014 www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyoelama/.

Kehitysvammaisten tukiliitto. Työllä osallisuutta? 2008. Tampere: Kehitysvammaisten tukiliitto.

Kehitysvammaliitto. 2014a. Sosiaaliturvaopas. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Kehitysvammaliitto. 2014b. Viitattu 24.3.2014 www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/monenlaisia-tuloksetekijoita/tyonantajalle/kehitysvammaiset-ihmiset-tyoelamassa/.

Klem, S. 2011. Vammaisten asema välityömarkkinoilla. Loppuraportti ASKEL-hanke. Helsinki: VATES-säätiö.

Klem, S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: VATES- säätiö.

Kumpulainen, A. 2007. Kehitysvammapalvelut vuonna 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:30. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien verkkokirja (kvaliMOT). Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 3.11.2013 http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html.

Launonen, K. 2009. Kehitysvammaisuuteen liittyviä kielen ja kommunikoinnin piirteitä. Teoksessa Launonen, K. & Korpijaakko-Huuhka, A-M. (toim.) Kommunikoinnin häiriöt, syitä, ilmenemismuotoja ja kuntoutuksen perusteita. Helsinki: Gaudeamus. 141 -166.

Leinonen, E. 2014. Kehitysvammaisten palvelusäätiö. Ajankohtaista blogikirjoitus. Tampere: Viitattu 27.3.2014 www.kvps.fi/blogit/ajankohtaista/ykn-vammaisten-henkiloiden-oikeuksia-koskevan-sopimuksen-ratifiointi-etenee.

Life Science Journal 2013;10(2). The Perspective of parents and teachers about appropriate jobs for some categories of disabilities and the obstacles of getting a job. 2165- 2172 Viitattu 27.10.2013 <http://www.lifesciencesite.com>

Matero M. 2006. Teoksessa Esteistä mahdollisuuksiin vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY, 165 -201.

Nykänen, N.& Raivio, H. ”Saksassa työllistetään vammaisia ja osatyökykyisiä kiintiöiden ja tukien avulla”. Viitattu 9.11.2013 <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/nakokolma/nakokolma/saksassa-tyollistetaan-vammaisia-ja-osatyokykyisia-kiintioiden-ja-tukien-avulla>.

Pirttimaa, R. 2003. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsingin yliopisto, opettajankoulutuslaitos, erityispedagogiikan yksikkö. Luettavissa myös <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/pirttimaa/tuetunty.pdf>.

Pöyhönen, E. 2009. Putoavatko vammaiset ja pitkä aikaissairaat työmarkkinoiden lisäksi myös välityömarkkinoilta? Työvoimapolitiittinen aikakausikirja 04/2009. Artikkeleita, 5-14. Luettavissa myös www.tem.fi/files/25536/Lampinen.pdf.

Pöyhönen, E. 2012. Työelämän osallisuutta tukevan lainsäädännön uusiminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Raivio H. 2013. Osallisuus syrjäytymisen vastaparina. Sosiaalihuolto muuttuu lisääntykö osallisuus? –seminaari 2013. Työelämäosallisuuden hyvät käytännöt Euroopassa hanke (TOHKE). Viitattu 19.3.2014 www.slideshare.net/THLfi/osallisuus-syrjytymisen-vastaparina-helka-raivio.

Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Toinen uudistettu laitos. Helsinki: Gaudeamus.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:18. Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

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

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.

Sosiaaliportti. 2014 . Viitattu 28.4.2014 http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/konsultointi/kysymykset_ja_vastaukset/kysymysarkisto/kysymyksiä-ja-vastauksia-konsultointipalvelu/tyotoiminta#.U2Oc8bQpufY

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Suomen YK-liitto. 2012. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki. Luettavissa myös www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf.

Talentia. 2012. Arki, arvot, elämä, etiikka –Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki. Ammattieettinen lautakunta.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Turun kaupunki. 2013. Vammaispalvelut. Viitattu 9.11.2013 www.turku.fi/vammaispalvelut.

Turun kaupunki. 2014a. Viitattu 24.3.2014 www.turku.fi/koho.

Turun kaupunki. 2014b. Viitattu 28.4.2014 <http://www.turku.fi/public/default.aspx?contentid=28123>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 18.3.2014 2014 www.fem.fi/valityomarkkinat.

United Nations Department of Public Information. Employment of persons with disabilities. November 2007. Viitattu 23.4.2014 <http://www.lifesciencesite.com>

Varanka, M. & Saarinen, J. 2012. Toim. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: Vates-säätiö.

Vehmanen, M. 2012. Suomi tarvitsee työhönvalmentajia. Kehitysvammaisten tukiliitto ry:n lehti Tukiviesti 2/2012, 30 – 31. Tampere.

Vernerin. 2014a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu . Viitattu 29.3.2014 <http://verneri.net/selko/vammaisuus/kehitysvammaisuus/>

Vernerin. 2014b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Viitattu 29.3.2014 verneri.net/yleis/arki/tyo/palkkatyo/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita.html.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Ylipaavalniemi, P. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:27. Erytistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Työllistämisen palveluiden tilastollinen katsaus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö & VATES-säätiö. Luettavissa myös www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4095.pdf.

Tutkimuslupa

TURKU  HYVINVOINTITOIMIALA

Tutkimuksen/opinnäytetyön lupa
Anomus/päätös

Dnro _____

Anoja/anojen suku- ja etunimet

Fortunée Rucyana
ja Daniela Riia-Mannele
Valjakka

Anoja on

AMK-opiskelija Muu tutkija Henkilökunta

Nykyinen työnantaja tai oppilaitos

Turun ammattikorkeakoulu,
sosiaali-alan koulutusohjelma

Kotiosoite ja puhelin

Valjakka, Jamumiehenkatu
4B11 20100 TURKU
Puh. 0411-5293883

Nykyinen virka tai toimi

Tutkimuksen kohderyhmät

Työikäiset turkulaiset
kehitysvammaiset

Tutkimuksen nimi ja aihe

Kehitysvammaiset
työelämässä

Tutkimus on

opinnäytetyö, mikä tutkimuksellinen
TURKU AMK

muu tutkimus, mikä _____

kehittämistyö, mikä _____

Tutkimusaineiston koko

Turun alue

Tutkimusmenetelmä haastattelu

Tarvittavat resurssit opiskelijat maksavat opinnäytetyöstä
tulevat kolut itse,

Aineiston kokoamisajankohta

alk. syksy 2013

Tutkimuksen arvioitu valmistumisajankohta

kevät 2014

Ohjaajat Anssi Lähtö Turku AMK


(Ideapaperi/suunnitelma on hyväksytty koulussa)

Tutkimussuunnitelman hyväksyminen

Kyllä Ei

§ 40 _____ 28 / 10 20 13

Päätösnumero


Tutkimusluvan myöntäjä Jukka Juvonen

JAKELU

Tutkimuslupa: tutkimuksen vastuuhenkilö, luvan saaja, kehittämisen yksikkö
Tutkimusraportti ja tiivistelmä: vastuuhenkilö, kehittämisen yksikkö

TURUN KAUPUNKI
SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMI
Kuntoutumispalvelut/Hallinto

Käyntiosoite
Yliopistonkatu 30
20100 Turku

Postiosoite
PL 670
20101 Turku

Faksi
02 2626 899

Puhelin
02 2662 111 (vaihde)
040 6528 440 (kirjaamo)

Sähköposti
etunimi.sukunimi@turku.fi
hyvinvointitoimiala@turku.fi
www.turku.fi

Aineiston koodaus

Haastateltava	Haast.pvm	Sukupuoli	Ikä	Koulutus	Nykytehtävä	Työnmuoto
H1	28.1.2014	M	33v	Kiinteistö- ja LVI asentaja	Kaupan ala	Tuettu työtoiminta
H2	29.1.2014	N	26v	Kuvataide	Kaupan ala	Tuettu työllistetty
H3	31.1.2014	M	24v	Suurta-louskokki	Ruoka ja ravintola-ala	Tuettu työtoiminta
H4	3.2.2014	N	21v	Kotitalous	Siivous	Tuettu työtoiminta
H5	5.2.2014	M	28v	Suurta-louskokki	Ruoka ja ravintola-ala	Tuettu työtoiminta
H6	10.2.2014	N	25v	Suurta-louskokki	Ruoka ja ravintola-ala	Tuettu työtoiminta
H7	12.2.2014	N	35v	Käsityö ja taide	Kaupan ala	Tuettu työtoiminta
H8	13.2.2014	M	23v	Puutarhuri	Kiinteistöhuolto	Tuettu työtoiminta
H9	17.2.2014	M	32v	Rakennus ala	Kiinteistöhuolto	Tavallinen palkkatyö
H10	14.4.2014	M	30v	Suurta-louskokki, hoiva-avustaja	Koulu-käynnin avustaja	Tuettu työtoiminta

Opinnäytetyön tiedote ja suostumus haastatteluun

Pyydämme teitä osallistumaan opinnäytetyömme haastatteluun. Olemme Turun ammattikorkeakoulun sosiaali-alan opiskelijoita. Teemme yhdessä opinnäytetyön, jossa selvitämme Turussa asuvien kehitysvammaisten työelämää. Opinnäytetyön aineiston hankintaa varten, haluamme kuulla asianomaisten kokemuksia ja mielipiteitä.

Opinnäytetyömme tavoitteena on tutkia ja selvittää millainen on kehitysvammaisen työelämä, millaisia työvaihtoehtoja on sekä kertoa millainen on turkulaisen kehitysvammaisen työpolku palkkatyöhön. Tutkimuksessa otamme huomioon myös työhövalmentajien ja työyhteisöjen näkökulmia. Haluamme selvittää työllistymisen mahdollisuuksista yleisille työmarkkinoille.

Haastattelu kestää noin yhden tunnin. Haastateltavalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ilmoittamalla siitä haastattelijalla. Haastattelun aikana kirjoitetaan muistipanoja ja se nauhoitetaan haastateltavan suostumuksella.

Tutkimuksemme perustuu eettisyyteen ja luottamuksellisuuteen. Haastateltavien nimet tai muut tunnistettavat henkilötiedot eivät tule missään vaiheessa esille. Alkuperäisiä haastatteluja ei lue kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijät. Haastatteluiden käsittelyjen ja opinnäytetyön kirjoittamisen jälkeen kaikki haastattelumateriaalit ja nauhoitteet hävitetään lopullisesti.

Mielipiteenne on tärkeä, siksi toivomme teidän osallistuvan tutkimukseemme. Osallistuessanne pyydämme teitä allekirjoittamaan ohessa olevan haastatteluosuostumuksen. Saatte itsellenne kopion. Vastaamme mielellämme opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin. Ottakaa yhteyttä rohkeasti.

Ystävällisin terveisin Fortunée Bucyana ja Riia Valjakka

Yhteystiedot: fortunee.bucyana@students.turkuamk.fi / puh.
riia.valjakka@students.turkuamk.fi / puh. xxx

Suostumus haastatteluun

Ymmärrän, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää osallistumiseni missä vaiheessa tahansa ilmoittamalla siitä haastattelijalle.

Annan luvan käyttää antamaani haastatteluni vain tämän tutkimuksen suorittamiseen. Ymmärrän, että minusta saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti niin että oma henkilöllisyyteni ei paljastu missä vaiheessa.

Osallistuja:

Minä,

vahvistan, että edellä mainitun tutkimuksen luonne on minulle selitetty suullisesti ja kirjallisesti, ja ymmärrän sen tarkoituksen. Suostun osallistumaan haastatteluun vapaaehtoisesti.

Päiväys

Allekirjoitus

Opinnäytetyön tekijä:

Minä,

vakuutan, että olen selittänyt tutkimuksen luonteen ja sen tarkoituksen vapaaehtoiselle osallistujalle. Tulen käsittelemään hänen antamaan tietoja eettisesti ja luottamuksellisesti.

Päiväys

Allekirjoitus

Minä,

vakuutan, että olen selittänyt tutkimuksen luonteen ja sen tarkoituksen vapaaehtoiselle osallistujalle. Tulen käsittelemään hänen antamaan tietoja eettisesti ja luottamuksellisesti.

Päiväys

Allekirjoitus

Haastattelurunko

Haastattelut opinnäytetyöhön. Sosiaalipalvelutyö. Fortuée ja Riia.

Päivämäärä: _____ Haastattelu nro: _____

Haastateltavan: Ikä: _____ Sukupuoli: mies / nainen

Perustiedot

1) Koulutus:
Peruskoulu

Ammattikoulu *

Joku muu, mikä _____

*Jos olet ollut ammattikoulussa, niin minkä alan opetusta siellä oli?

Kuinka kauan koulu kesti? _____

Saitko siitä ammattinimikkeen? Kyllä / En

Mikä se on? _____

2) Tiedätkö mitä tarkoittaa oppisopimuskoulutus? Kyllä / En
Onko sinulle ehdotettu oppisopimuskoulutusta? Kyllä / Ei

3) Millaisessa asumismuodossa asut?

1. Omassa kodissa, yksin / ystävän / puolison kanssa
2. Vanhempien /huoltajan kanssa
3. Asuntolassa
4. Palvelutalossa
5. Ryhmäkodissa
6. Joku muu, mikä? _____

Työelämän osallisuus

- 1) Millaisia kokemuksia sinulla on työelämästä?
 - työharjoittelu
 - työtoimintakeskus
 - tuettu työtoiminta (avotyö)
 - tuettu työ
 - osa-aika työ
 - joku muu, mikä? _____

- 2) Oletko töissä tällä hetkellä ja kuinka kauan olet ollut? _____
 Tai oletko ollut joskus töissä? Milloin ja kuinka kauan? _____
 Minkä alan?
 1. Hoiva ja huolenpito
 2. Kauppa
 3. Kiinteistöhuolto
 4. Siivous
 5. Ruoka- ja ravintola-ala
 6. Musiikki /teatteri
 7. Tekniikka
 8. Puutarha- ja viherala
 9. Jokin muu _____

- 3) Millaisia työtehtäviä sinulla on?

- 4) Miten työstä maksetaan palkkio?
 1. Palkka
 2. Työosuusraha
 3. Joku muu, mikä _____

- 5) Onko palkkio mielestäsi riittävä? Kyllä / Ei
- 6) Maksetaanko sinulle eläkettä? Kyllä / Ei / En tiedä

- 7) Mikä ala sinua kiinnostaa? _____
- 8) Oletko päässyt tutustumaan alaan josta pidät? Kyllä / En
- 9) Oletko nyt tai oletko ollut työharjoittelussa? Kyllä */ En
 *Jatkuiko työ sen jälkeen? Kyllä / Ei
 Onko työn luvattu jatkuvan? Kyllä / Ei / En tiedä

- 10) Miksi haluat tehdä työtä?

- 11) Mikä mielestäsi työssä on tärkeintä?

1. Työkaverit
2. Palkka
3. Työtehtävät
4. Muu _____

12) Oletko ollut mukana työn etsinnässä? Kyllä / En

Onko joku auttanut sinua työn saannissa / työasioissa?

1. Vanhemmat
2. Sisko/veli
3. Muu sukulainen
4. Asuntolan henkilökunta
5. Opettaja
6. OPO (oppilaan ohjaaja)
7. Sosiaalityöntekijä
8. Työhönvalmentaja / ohjaaja
9. Ei kukaan
10. Joku muu, kuka? _____

Kuvaile yhteistyötä työhönvalmentajan / ohjaajan/ sosiaalityöntekijän tai jonkun muun sellaisen henkilön kanssa, joka on auttanut sinua työnetsinnässä ja työhön liittyvissä asioissa.

12) Oletko saanut häneltä apua? Mihin ja miten?

13) Miten tärkeä hän on asteikolla 1-5 tai kasvoasteikolla? (yksi on tärkein jne.)



14) Haluaisitko lisä apua tai mistä haluaisit lisä tietoa?

Osallisuus / vaikuttaminen

1) Oletko saanut valita ne työtehtävät, jotka sopivat sinulle? Kyllä / En
Esimerkkejä: _____

2) Voitko sanoa oman mielipiteen

työajasta? Kyllä / En

työn määrästä? Kyllä / En

työpisteestä? Kyllä / En

tai muusta työhösi liittyvästä asiasta? Kyllä / En

Onko sinulla esimerkkejä?

1) Oletko ollut mukana työpaikan palaverissa tai muissa tapahtumissa? Kyllä / En

2) Mitä mieltä olet työkavereistasi? Kuka on sinulle tärkeä töissä?
Saatko työkavereilta apua ja millaisissa asioissa? Kyllä / en

3) Millainen olet mielestäsi? (Tai mikä kuvaa sinua parhaiten: Avoin, sosiaalinen, hiljainen, puhe-
lias, ujo, reipas, rehellinen, ahkera, hidas, nopea...)

4) Mitä toivot tulevaisuudelta, mistä haaveilet?

5) Kertoisitko lisää työkokemuksistasi ja työn saannista. Onko työn saaminen helppoa mielestäsi? Jos ei niin, miksi se on vaikeaa? Onko sinulla ehdotuksia mitä voisi tehdä toisin tai mihin kiinnittää huomiota?

Kiitos ajastasi ja haastattelusta!

Kuva/numeroasteikko:

				
1	2	3	4	5
1 erittäin tärkeä, 2 tärkeä, 3 en osaa sanoa,				
4 ei tärkeä, 5 ei lainkaan tärkeä				