

# KEHITYSVAMMAISEN TYÖNTEKIJÄN SOSIAALINEN INTEGRAATIO TYÖYHTEISÖÖN

Martti Särkkä

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2010

Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä SÄRKKÄ, Martti	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 01.11.2010
	Sivumäärä 55	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi KEHITYSVAMMAISEN TYÖNTEKIJÄN SOSIAALINEN INTEGRAATIO TYÖYHTEISÖÖN		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) KOSKIMIES, Helena ja HÄKKINEN, Sanna		
Toimeksiantaja(t) Jyväskyläläinen kehitysvammaisten toimintakeskus		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kehitysvammaisten työntekijöiden sosiaalista integraatiota työyhteisöön avotyössä. Aloite tutkimukseen tuli jyväskyläläisestä kehitysvammaisten toimintakeskuksesta. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka tutkimusmenetelminä käytettiin teemahaastattelua ja aineistolähtöistä sisällönanalyysejä. Aineistona oli kuusi haastattelua kahdelta työpaikalta, eräästä oppilaitoksesta ja eräästä päivittäistavarakaupasta. Tutkimukseen haastateltiin kahta kehitysvammaista työntekijää, kahta työtoveria ja kahta esimiestä.</p> <p>Tutkimuskysymykset olivat: 1) Millainen on avotyöntekijän fyysinen työympäristö ja työyhteisön rakenne? 2) Millaista sosiaalista vuorovaikutusta ja tukea työhön sisältyy? 3) Millaista sosiaalista vuorovaikutusta työpaikalla on työn teon ulkopuolella? 4) Millaiset ovat avotyöntekijän omat sosiaaliset taidot ja työmotivaatio? ja 5) Millainen on työyhteisön asenne vammaista avotyöntekijää kohtaan? Kysymyksiä tarkasteltiin haastateltavien kokemusten kautta ja siitä näkökulmasta, miten ne ovat yhteydessä henkilön sosiaaliseen integraatioon.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin selville, että kehitysvammaiset avotyöntekijät oli pääsääntöisesti hyväksytty työyhteisöjen jäseniksi. He työskentelivät muusta työyhteisöstä erillään ja vuorovaikutus muun työyhteisön välillä työntöön aikana oli vähäistä. He saivat riittävästi tukea ja ohjausta työhönsä, tuki oli luonteeltaan epävirallista, työtoverisuhteeseen perustuvaa. Tauoilla sosiaalinen vuorovaikutus muun työyhteisön kanssa oli runsasta. Kehitysvammaiset avotyöntekijät eivät kuitenkaan osallistuneet työyhteisön yhteiseen virkistystoimintaan. Avotyöntekijöiden sosiaaliset taidot ja työmotivaatio olivat pääsääntöisesti hyvät. Työyhteisön asenne kehitysvammaisia avotyöntekijöitä kohtaan oli enimmäkseen positiivinen. Avotyöntekijöiden epätasa-arvoinen asema työyhteisöissä näkyi mm. virkistystoiminnasta ulkopuolelle jättämisestä, työstä saatavan korvauksen pienuutena ja vähäisinä mahdollisuuksina vaikuttaa oman työn sisältöön.</p>		
Avainsanat (asiasanat) kehitysvammaiset, työ, tuettu työ, avotyö, sosiaalinen integraatio, tuki		
Muut tiedot		



Author(s) SÄRKKÄ, Martti	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 01.11.2010
	Pages 55	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title SOCIAL INTEGRATION OF EMPLOYEES WITH INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES IN A WORK COMMUNITY		
Degree Programme Degree Programme in Social Services		
Tutor(s) KOSKIMIES, Helena and HÄKKINEN, Sanna		
Assigned by A work- and day center for disabled people in Jyväskylä		
Abstract <p>The aim of the study was to examine how employees with intellectual and developmental disabilities integrate socially in workplaces. The initiative came from a work- and day center for disabled people in Jyväskylä. The study was qualitative and the methods used were a half structured theme interview and inductive analysis of the data. The data consisted of six interviews from two workplaces, from a grocery shop and a school office. The persons interviewed were two employees with intellectual and developmental disabilities, two co-workers and two managers of the workplace.</p> <p>The study focused on five themes: 1) What is the structure of the physical workplace and the work community? 2) What kind of social interaction and support is included in the work? 3) What kind of social interaction takes place during breaks? 4) What kind of social skills and work motivation does the disabled employee have? and 5) What is the attitude of the work community towards the disabled employee? The aim was to study how these themes affected on the social integration of the disabled employee in the work community. The themes were studied on the basis of the experiences of the persons interviewed.</p> <p>The results showed that the disabled employees were mainly accepted in the work community. However, they worked in a room separated from other co-workers, and the interaction with the rest of the work community was exiguous during the work. They were given sufficient support in their work: the support was unofficial and given by co-workers. During breaks from work there was plenty of social interaction with the co-workers. The disabled employees did not participate in the leisure activities of the work community outside work. The social skills and the work motivation of the disabled employees were mainly good. The attitude of the work community towards the disabled employees was mainly positive. Small wages, minimal opportunities to influence on one's own work and the exclusion from the leisure activities of the work place indicated an unequal position of the disabled employees in the work community.</p>		
Keywords mental disability, intellectual and developmental disability, supported employment, social integration, work, workplace support		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>3</b>
<b>2 TIETOPERUSTA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Kehitysvammaisten oikeus työhön.....	6
2.2 Tuettu työ ja avotyö.....	7
2.3 Vammaisuuden määrittely.....	10
2.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	12
2.4.1 Sosiaaliset ja adaptiiviset taidot.....	12
2.4.2 Sosiaalinen integraatio ja inklusio.....	14
2.4.3 Luonnollinen tuki.....	16
<b>3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....</b>	<b>17</b>
3.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	17
3.2 Tutkimusprosessin kuvaus ja tutkimusmenetelmät.....	18
3.3 Aineisto.....	22
<b>4 TAPAUSKUVAUKSET.....</b>	<b>26</b>
4.1 Jaakko toimistotyössä oppilaitoksessa.....	26
4.2 Rami kaupan alan työssä.....	33

<b>5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....</b>	<b>40</b>
5.1 Sosiaalista integraatiota työyhteisössä edistävät ja vaikeuttavat tekijät.....	41
5.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	46
5.3 Työvalmennuksen ohjaajien ajatuksia tutkimustuloksista.....	48
<b>6 POHDINTA.....</b>	<b>51</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>54</b>

## 1. JOHDANTO

Työ on yksi tärkeä sisältö kehitysvammaisen aikuisen elämässä. Mielekkään työtehtävän ja palkan lisäksi sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys työssä. Kuitenkin kehitysvammaisen työntekijän liittyminen ei-vammaisten työyhteisöön ei ole mutkatonta ja asettaa monenlaisia haasteita. Tällä hetkellä kehitysvammaiset työskentelevät edelleen enimmäkseen toimintakeskuksissa tehden yksinkertaisia ja usein yksitoikkoisia työtehtäviä yhdessä muiden vammaisten kanssa erillään muusta yhteiskunnasta. Avoimilla työmarkkinoilla on kuitenkin paljon työtä, jota kehitysvammaisen henkilö voisi, kykenisi ja mahdollisuuden saadessaan haluaisi tehdä. Jokaisella ihmisellä on perustuslain mukaan oikeus työhön, mutta tällä hetkellä sen toteutuminen on kehitysvammaisten kohdalla vielä kaukana. Vammaisten ja vammattomien ihmisten työskentely yhdessä edistää hyvin konkreettisella tavalla moniarvoista yhteiskuntaa, jota haluan omassa tulevassa työssäni tukea.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on saada tietoa siitä, miten kehitysvammaisen työntekijä integroituu työyhteisöön avotyösuhteessa ja mitkä tekijät ovat yhteydessä siihen. Olennaisena osana tätä on työyhteisön vuorovaikutussuhteiden tutkiminen. Shafer, Rice ja Metzler määrittelevät onnistuneen integraation työpaikalla siten, että vammaisen työntekijä tulee osalliseksi vammattomien kulttuuriin ja yhteiskunnan arvostamaan työhön (Zitting 2000, 4). Laajassa työpaikkojen sosiaalista integraatiota koskevassa kartoitustutkimuksessaan Hughes, Kim ja Hwang selvittivät sosiaalisen integraation kannalta keskeisiä työpaikan vuorovaikutuksen muotoja. Näitä olivat mm. työohjeiden antaminen, avun saaminen työtovereilta, seurustelu, kiusoittelu ja vitsailu, kiitosten saaminen sekä tervehtiminen. (Zitting 2000, 5.)

Opinnäytetyöni tutkii kehitysvammaisen työntekijän sosiaalista integroitumista työyhteisöön ja sitä edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa tein teemahaastatteluja kahdelle kehitysvammaiselle työntekijälle jotka ovat avotyösuhteessa työpaikkoihinsa, heidän työtovereilleen, jotka eivät ole vammaisia, ja heidän esimiehilleen. Lisäksi vierailin työpaikoilla katsastamassa heidän työtilansa. Lopuksi esittelin tutkimuksen tulokset kolmelle työvalmennuksen ohjaajalle ja kysyin minkälaisia ajatuksia tulokset heissä herättävät.

Valitsin aiheen, koska olen opinnoissani ja työssäni erityisesti kiinnostunut aikuisten kehitysvammaisten elämänlaadusta, täysivaltaistumisesta ja aikuiskasvatuksesta ja siihen liittyen kehitysvammaisten työllistymisestä. Olin joitakin vuosia sitten siviilipalveluksessa toimintakeskuksessa, joka on tämän opinnäytetyön toimeksiantaja. Myöhemmin olen myös työskennellyt siellä sijaisena. Lisäksi olen työskennellyt eri pituisissa työsuhteissa kehitysvammaisten ja autististen lasten, nuorten ja aikuisten päivätoiminnan ja asumisen ohjaajana useassa eri työpaikassa Keski-Suomessa ja Helsingissä.

Tilaus opinnäytetyölle tuli jyvaskyläläisestä kehitysvammaisten toimintakeskuksesta, jossa on aloitettu syksyllä 2010 uusi avotyöhön valmentava ryhmä. Ryhmän ohjaajat kertoivat, että heillä ei tällä hetkellä ole juurikaan tietoa siitä, miten heidän valmentamansa kehitysvammaiset työntekijät tulevat toimeen työpaikan sosiaalisessa ympäristössä. Tämän tutkimuksen tarkoitus on kerätä tietoa kahden avotyöntekijän työyhteisöön liittymisestä, joista yksi työskentelee päivittäistavarakaupassa ja yksi oppilaitoksessa toimistotyössä. He ovat myös toimintakeskuksen asiakkaita. Minun ja toimeksiantajani toive on, että tutkimus tuottaisi myös tietoa, jota voidaan hyödyntää uudessa avotyöhön valmentavassa ryhmässä.

## 2. TIETOPERUSTA

Kehitysvammaisten liittymistä työyhteisöön on tutkittu Suomessa suhteellisen vähän. Enimmäkseen tuettua ja avotyötä koskevat tutkimukset ovat keskittyneet työn vaatimiin taitoihin ja -valmiuksiin, työn tuottavuuteen, palkkaukseen ja rakenteellisiin tekijöihin. Annalan ja Valkeapään (2006) tutkimuksessa Kehitysvammaisten tuetun työllistämisen kehitysnäkymiä suurin osa työnantajista piti kehitysvammaisia työntekijöitä tärkeinä ja hyvinä työntekijöinä, asenne heitä kohtaan oli positiivinen ja heidän koettiin tulevan hyvin toimeen työyhteisössä. Jussilan (2002) tutkimuksessa Työ- ja toimintakeskuksesta avoimille työmarkkinoille selvitettiin kehitysvammaisten työtyytyväisyyttä. Haastatellut kehitysvammaiset työntekijät olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä ja pitivät sosiaalisia suhteita työssä erityisen tärkeänä asiana. Kainulaisen ja Paanasen (2006) tutkimuksessa Kehitysvammaisten kokemuksia tuetusta työstä kehitysvammaiset työntekijät kokivat, että heidät oli otettu mukaan työyhteisöön.

Usein tutkimuksissa on käsitelty vain toisen osapuolen, joko kehitysvammaisen työntekijän, ei-vammaisen työntekijän tai työnantajan näkökulmaa. Integraatiossa on kuitenkin kyse monensuuntaisesta vuorovaikutuksesta, joka edellyttää kaikkien sopeutumista. Työyhteisön vuorovaikutuksen tutkiminen vaatii mielestäni eri osapuolten kuulluksi tulemistä ja siksi halusin haastatella työpaikalla eri asemassa olevia henkilöitä. Yhdysvalloissa kehitysvammaisen sosiaalista integraatiota työyhteisöön tukevia ja edistäviä tekijöitä on tutkittu paljon. Esimerkiksi Trachin ja Sheldenin (1999) tutkimuksessa tuetun työn tukitoimista työpaikoilla todettiin oikeanlaisen ja riittävän tuen työpaikalla edistävän sosiaalista integraatiota, hyväksyntää ja tyytyväisyyttä.



Tutkimuksessani keskityn työyhteisön vuorovaikutuksen ja sitä mahdollistavien tekijöiden tutkimiseen. Oletuksenani on, että mitä enemmän kehitysvammaisen henkilö työskentelee yhdessä muiden työtoverien kanssa, mitä paremmin työyhteisö perehdyttää ja tukee kehitysvammaista henkilöä työssä ja muissa ilmaantuvissa pulmatilanteissa, ja mitä enemmän sosiaalisia kontakteja on myös työstä vapaina hetkinä, sitä paremmin molemmat osapuolet sopeutuvat toisiinsa. Tällöin ennakkoluulot vähenevät ja kehitysvammaisen henkilö liittyy kiinteämmin työyhteisöön. Vastaavasti jos kehitysvammaisen henkilö työskentelee yksin omassa tilassaan ja myös tuki työhön on ulkoistettu esimerkiksi toimintakeskuksen ohjaajalle, suora vuorovaikutus kehitysvammaisen ja muun työyhteisön välillä on vähäistä. Tällöin myös kynnys aloittaa vuorovaikutusta kasvaa ja menestyksekkäs integraatio on epätodennäköisempää. Integraation toteutuminen edellyttää myös kehitysvammaiselta työntekijältä riittävän hyviä sosiaalisia taitoja ja motivaatiota, asenteeltaan hyväksyvää työilmapiiriä ja vuorovaikutuksen mahdollistavia rakenteellisia puitteita työoloissa ja työyhteisössä.

## **2.1 Kehitysvammaisten oikeus työhön**

Kansainvälisten ja kansallisten sopimusten kautta monet valtiot, myös Suomi, ovat sitoutuneet edistämään vammaisten tasa-arvoa, ihmisoikeuksia ja yhteisöön liittymistä sekä poliittisen päätöksenteon että käytännön toimenpiteiden tasolla.

**Euroopan neuvoston vammaispoliittisessa toimintaohjelmassa (2006)** korostetaan, että työllistyminen, ammatinvalinnanohjaus ja ammattikoulutus ovat vammaisten henkilöiden yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden keskeisiä osatekijöitä.

**Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa** päämääräksi asetetaan edellytysten luominen vammaisten ihmisten täysivaltaistumiselle suomalaisessa yhteiskunnassa. Ohjelmassa muun muassa veloitetaan, että vammaisilla tulee olla muiden ihmisten kanssa yhdenvertaiset mahdollisuudet tuottavaan ansiotyöhön ja tähän tähdäten on käynnistettävä erilaisia vammaisten työllistymistä edistäviä toimintaohjelmia. (Kohti yhteiskuntaa kaikille 1995).

**Jyväskylän kaupungin vammaispoliittisessa ohjelmassa vuosille 2006 – 2009** (uusi ilmestyy syksyllä 2010) esitetään, että vammaisten työllistymisen tulee ensisijaisesti painottua avoimilla työmarkkinoilla toimimiseen (Vammaisen yhdenvertaiseksi kaupunkilaiseksi 2005, 31).

**Jyväskylän kaupungin kehitysvamma palvelujen palvelustrategiassa vuosille 2010 – 2015** (2009, 25) tavoitteeksi on asetettu, että kehitysvammaisen asiakas sijoittuu halujensa ja mahdollisuuksiensa mukaan avo- tai tuettuun työhön riittävin tukitoimin.

## **2.2 Tuettu työ ja avotyö**

Yhä useammalla työelämäänsä tulevalla kehitysvammaisella nuorella aikuisella on nykyään ammatillinen koulutus. Vain harvat kehitysvammaiset henkilöt kuitenkaan käyvät palkkatöissä. Töitä heillä saattaa olla, mutta siitä ei makseta varsinaista palkkaa. Useimmat kehitysvammaiset ihmiset työskentelevät työ- ja toimintakeskuksissa. Työ- ja toimintakeskuksissa tehtävästä työstä tai tavallisilla työpaikoilla tehtävästä avotyöstä työntekijät saavat ainoastaan työosuusrahan, keskimäärin viisi euroa verotonta tuloa päivässä. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

## **Avotyö**

Avotyötä tekevät työskentelevät tavallisilla työpaikoilla, mutta tekevät työtä huoltosuhteessa ja ovat kirjoilla työ- ja toimintakeskuksessa. Avotyötoiminnasta ei makseta palkkaa eikä siihen liity työsuhdetta. Avotyötoiminnassa oleva saa eläkkeen lisäksi työ- ja toimintakeskuksen maksamaa työosuusrahaa. Avotyöntekijä voi ansaita työosuusrahaa verottomana enimmillään 240 euroa kuussa. Usein ansaitut määrät jäävät kuitenkin reilusti tämän alle. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

Avotyössä on Suomessa noin 2 300 kehitysvammaista ihmistä. Kehitysvammaisten tukiliitto korostaa, että avotyötoiminnan yksi tarkoitus on johtaa tuettuun työllistymiseen. Tällöin avotyötoiminnassa tärkeintä onkin erilaisten taitojen oppiminen ja kuntoutus. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

## **Tuettu työ**

Tuettu työllistyminen on työsuhteista työtä. Siitä tehdään työsopimus, siitä maksetaan palkkaa, ja työnteossa noudatetaan alan työehtosopimuksia. Työ räätälöidään usein työntekijän ja työnantajan tarpeiden mukaan. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

Työtä tehdään tavallisessa työpaikassa tukitoimien avulla. Työntekijän tukena on työhönvalmentaja, joka auttaa työnantajaa sopivien työtehtävien löytämisessä. Työhönvalmentaja avustaa työntekijää työpaikan etsimisessä, työsopimuksen tekemisessä ja työtehtävien opettelussa. Työhönvalmentajan palvelut ovat maksuttomia ja tarpeen mukaan jatkuvia. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

Työtovereiden joukosta valitaan työpaikkaohjaaja, joka yhdessä työhönvalmentajan kanssa perehdyttää uuden työntekijän työpaikan tapoihin ja sosiaa-

liseen ympäristöön. Yleensä työntekijä tulee työpaikalle ensin työharjoitteluun. Jos työnantaja ja työntekijä ovat tyytyväisiä työharjoitteluun, solmitaan työsopimus. Suomessa tuetusti työllistyneitä kehitysvammaisia ihmisiä on noin 360. Kehitysvammaisten tukiliiton arvion mukaan kuitenkin työ- ja toimintakeskuksen asiakkaista voitaisiin hyvin työllistää tuettuun työhön jopa 3000 ihmistä. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

### **Palkka ja eläke**

Kehitysvammaisten aikuisten päätulot ovat yleensä työkyvyttömyyseläke ja vammaistuki. Palkkatulojen ollessa pienet työntekijä ei menetä eläkettään. Työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi palkkatyöstä saa ansaita verotettavaa ansiotuloa 600 euroa kuukaudessa. Jos määrä ylittyy, henkilön täytyy jättää työkyvyttömyyseläkkeensä lepäämään. Eläkkeen voi jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi, enintään kahdeksi vuodeksi. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2010.)

### **Kehitysvammaliitto: päivätoiminta ja työ erotettava toisistaan**

Kehitysvammaliiton ja Mielenterveyden keskusliiton tuoreessa yhteisessä selvityksessä todetaan kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan toimivan vuosikymmeniä vanhalla mallilla, joka ei enää palvele nykypäivän tarpeita. Selvitys toteutettiin haastattelemalla työtoiminnasta päätäviä viranomaisia ja alan henkilöstöä. (Kairi, Nummelin ja Teittinen 2010.)

Selvityksessä pidetään palkatonta työtä, josta koituu työnantajalle hyötyä, eettisesti arveluttavana ja ihmisoikeuksien toteutumisen vastaisena. Palkattomalla työllä tarkoitetaan raportissa myös työtä, josta maksetaan työsuusrahaa: sekä toimintakeskuksissa tehtävää työtoimintaa että työpaikoilla tehtävää avotyötä, jossa ei ole voimassa työlainsäädännön mukaista työsopimusta. Selvityksessä todetaan, että palkattoman työn käytäntöä pidetään yllä, koska

siinä nähdään monia myönteisiä puolia, kuten arjen rytmittäminen, elämänhallinta, sosiaaliset suhteet, työntöön arvostus ja mielekäs tekeminen. Varsinkin alan henkilökunta korostaa näitä myönteisiä vaikutuksia, mikä osaltaan voi jarruttaa ihmisten etenemistä varsinaiseen palkkatyöhön. (Kairi, Nummelin ja Teittinen 2010.)

Kehitysvammaliitto ja Mielenterveyden keskusliitto ehdottavat työtoiminnan ja päivätoiminnan selkeämpää erottelua. Työtoiminnan tulee keskittyä avoimille työmarkkinoille valmentamiseen, siinä missä päivätoiminnan tehtävänä on tarjota virikkeellistä toimintaa niille, joilla ei ole edellytyksiä palkkatyöhön. Avotyötoiminnasta pysyvänä kuntoutuksen ja työn välimuotona tulee Kehitysvammaliiton mukaan luopua. Avotyötoiminnan tulee olla määräaikaista työhön harjaannuttavaa toimintaa. Tällä hetkellä avotyötoimintaan sijoitetaan usein pysyvästi eikä se johda varsinaiseen palkkatyöhön. Selvityksen mukaan ihmiset voivat olla palkattomassa, sopimuksettomassa työssä samassa työpaikassa jopa 10–15 vuotta. (Kairi, Nummelin ja Teittinen 2010.)

## **2.3 Vammaisuuden määrittely**

### **Vammaisuus sosiaalisena konstruktiona**

Vammaisuutta on pitkään selitetty yksilön fysiologisilla ja henkisillä puutteilla tai vioilla, ja tätä poikkeavuutta on pyritty parantamaan lääketieteellisin ja teknologisin keinoin. 1960-luvulta lähtien tätä vammaisuuden yksilökeskeistä lähestymistapaa ja lääketieteellistä selitysmallia on kritisoitu vahvasti. (Moberg & Vehmas 2009, 49-50.)

Sosiologisesti suuntautuneessa vammaistutkimuksessa korostetaan, että vam-

maisuuus on sosiaalinen ilmiö. Ihmisyys, normaalius ja vammaisuus ovat sosiaalisesti tuotettuja ja rakentuneita ilmiöitä eli sosiaalisia konstruktioita.

Vammaisten sosiaalisen osallistumisen esteet johtuvat usein yhteiskunnallisista käytännöistä ja järjestelyistä sekä asenneilmapiiristä. Moberg toteaa yhteiskunnan olevan rakennettu ruumiillisten ja henkisten ominaisuuksiensa puolesta normaalijakauman sisään mahtuville ihmisille. Tällöin vammaisen sulautuminen yhteisöön on niin sanottua normaali-ihmistä vaikeampaa.

(Moberg & Vehmas 2009, 50-52, 55.)

### **Vammaisuus yksilön ja yhteisön patologia**

Käsityksemme vammaisuudesta vaikuttaa siihen, minkälaisena näemme sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuumme suhteessa vammaisiin henkilöihin. Perinteisesti poikkeavuus ja vammaisuus on nähty enemmän yksilön kuin yhteisön patologia. (Ladonlahti 2001, 18-19.)

Yksilön patologiaa korostavissa lähestymistavoissa korostetaan asiantuntijoiden erityisosaamista vammaisuudesta, vammaisuutta pidetään poikkeavuutena niin sanotusta normaalista ja kyvyttömyytenä suhteessa ei-vammaisiin. Vammaisuus nähdään sosiaalisena ja taloudellisena taakkana ja vastuu vammaisen henkilön yhteisöön liittymisestä jätetään yksilön vastuulle. (Ladonlahti 2001, 19-20.)

Yhteisön patologiaa korostavissa lähestymistavoissa vammaisuus nähdään sosiaalisena konstruktiona, ei vain yksilön ominaisuutena. Vammaisuutta tarkastellaan yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksen pohjalta, vammaisuus nähdään erilaisuutena poikkeavuuden sijaan ja huomio kiinnitetään poliittiseen, sosiaaliseen ja rakennettuun ympäristöön sekä niiden syrjiviin rakenteisiin. Vammaisten henkilöiden yhteisöön liittyminen on yhteiskunnan ja yhteisön vastuulla. (Ladonlahti 2001, 20-21.)

### **AAIDD: kehitysvammaisuuden toiminnallinen määritelmä**

Yhdysvaltalainen kehitysvammajärjestö AAIDD:n (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) esittämä määritelmä älyllisestä kehitysvammaisuudesta on perustaltaan toiminnallinen ja mallissa otetaan huomioon edellytykset (tai kyvyt), ympäristö ja toimintakyky. Kyse on siis älyllisten ja adaptiivisten taitojen ja ympäristön vaatimusten välisestä vuorovaikutuksesta. Älyllinen kehitysvammaisuus on vammaisuutta tämän vuorovaikutuksen tuloksena. AAIDD:n määritelmä vastaa hyvin suomalaista älyllisen kehitysvammaisuuden käsitettä. (Kaski ym. 2009, 16.) Ikonen (1998, 249-250) korostaa, että kehitysvammaisen toimintakyky ei ole staattinen ja pysyvästi puutteellinen, vaan se voi asianmukaisten palveluiden, opetuksen ja kuntoutuksen avulla muuttua ja parantua merkittävästi.

## **2.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet**

Seuraavaksi esittelemäni käsitteet ovat olleet keskeisiä tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen muodostamisessa. Niiden pohjalta olen luonut tutkimuskysymykseni ja myös tekemieni haastattelujen teemat.

### **2.4.1 Sosiaaliset ja adaptiiviset taidot**

#### **Sosiaaliset taidot**

Ikonen määrittelee sosiaaliset taidot sellaisten verbaalisten ja ei-verbaalisten käyttäytymismallien varastoksi, jonka avulla yksilöt vaikuttavat muiden henkilöiden reaktioihin vuorovaikutustilanteessa. Tällä tavoin yksilöt säätelevät ympäristöään tavoittelemalla, poistamalla, välttämällä tai pakenemalla ei-haluttuja ja haluttuja asioita. Yksilöiden katsotaan omaavan sosiaalisia taitoja

sen mukaan, miten he tähän pystyvät aiheuttamatta tuskaa toisille. (Ikonen 1998, 384.)

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan Kalliopuskan mukaan sosiaalisesti hyväksyttyä käyttäytymistä. Yksilö on sosiaalisesti taitava, kun vuorovaikutus koetaan kullekin osapuolelle myönteiseksi. Esimerkiksi tervehtiminen on sosiaalinen taito, josta voidaan arvioida onko käytös tilanteeseen sopivaa, yleensä oikeaa tai tulosta tuottavaa. Muun muassa aktiivista kuuntelua, toisen ihmisen tunteiden arvioimista ja hyväksymistä, empatiaa ja jämäkkyyttä pidetään ihmisenä olemisen perussääntöinä. Kalliopuska jaottelee sosiaaliset taidot seuraaviin osa-alueisiin: keskusteluun ja kuunteluun liittyvät, tunteita käsittelevät, aggressiolle vaihtoehtoiset sosiaaliset taidot sekä suunnittelu- ja päätöksentekotaidot. (Kalliopuska 1998, 6-8.)

Ikonen korostaa sosiaalisten taitojen olevan opittua käyttäytymistä. Sosiaalisten taitojen puutteiden vaikutus kehitysvammaisten käyttäytymisongelmiin on tiedetty jo melko kauan. Siitä huolimatta viime vuosiin asti sosiaalisten taitojen systemaattisen opettamisen sijaan ollaan keskitytty ei-toivotun käyttäytymisen vähentämiseen tai sammuttamiseen. (Ikonen 1998, 385.)

### **Adaptiiviset taidot**

Yhdysvaltalainen kehitysvammajärjestö AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) määrittelee adaptiivisen käyttäytymisen kokoelmaksi käsitteellisiä, sosiaalisia ja käytännöllisiä taitoja, joita kaikki yksilöt tarvitsevat tullaakseen toimeen päivittäisessä elämässään. (AAIDD 2010.)

AAIDD:n mukaan kehitysvammaisuus ilmenee merkittävästi keskimääräistä alemmina kykyinä kognitiivisen toiminnan alueella, mihin liittyvät puutteet



adaptiivisissa taidoissa. Tämä voi ilmetä muun muassa seuraavilla alueilla: kommunikaatio, akateemiset taidot ja oppimiskyky (esimerkiksi lukeminen ja laskeminen), sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, omatoimisuus, itsetunto, itsesäätely, työ ja itsenäinen elämä, vapaa-aika, matkustaminen, terveyden hoito ja turvallisuus. (AAIDD 2010.)

Adaptiivista käyttäytymistä on siis joukko erilaisia kykyjä peseytymisestä WC- käyttäytymiseen, rahankäyttöön ja niin edelleen. Henkilön jotkut adaptiiviset taidot saattavat olla puutteellisia toisten ollessa vahvoja (AAIDD 2010).

## **2.4.2 Sosiaalinen integraatio ja inkluusio**

### **Sosiaalinen integraatio**

Työyhteisöön liittymistä tutkiessani keskeisin käsite on integraatio. Mobergin mukaan integraatio tarkoittaa kahden erillisen osan yhdistämistä niin, että uudessa kokonaisuudessa alkuperäiset osat eivät enää erotu toisistaan. Integraation tavoittelemisessa voidaan erottaa eri asteita: fyysinen, toiminnallinen, sosiaalinen ja yhteiskunnallinen, jotka toteutuakseen edellyttävät toistensa toteutumista, yleensä mainitussa järjestyksessä. (Moberg 2009, 81.)

Moberg kuvaa integraation eri asteita kouluopetuksen kautta. Koulussa opiskelu yhdessä on perustaso (fyysinen integraatio), jonka lisäksi onnistunut integraatio edellyttää toimivia opetusjärjestelyjä kaikille (toiminnallinen integraatio), kaikkien osallistujien hyväksymistä ja myönteisten sosiaalisten suhteiden kehittymistä (psykologinen ja sosiaalinen integraatio), jotka vasta luovat pohjan mahdolliselle myöhemmälle ihmisten tasa-arvoiselle yhteisölle (yhteiskunnallinen integraatio). (Moberg 2009, 81-82.)

Kehitysvammaisten ihmisten työyhteisöön liittymisen peruslähtökohtana on fyysinen integraatio. Esimerkiksi tilat ja työntekijöiden fyysinen välimatka toisiinsa voivat joko mahdollistaa tai ehkäistä integraatiota. Seuraava integraation taso on vammattomien ja vammaisten ihmisten välinen toiminta ja vuorovaikutus (toiminnallinen ja sosiaalinen integraatio). Sekä työtehtävään liittyvä, että työtehtävien ulkopuolinen vuorovaikutus (muun muassa yhdessä työskentely, annettu tuki, seurustelu työaikana ja tauoilla, työyhteisön yhteiset virkistystapahtumat ja työyhteisön hyväksyvä asenneilmapiiri) mahdollistavat kehitysvammaisen henkilön sosiaalisen integraation työyhteisöön. Olen muodostanut tutkimukseni tutkimuskysymykset perustuen näihin integraation eri tasoihin.

### **Inkluusio**

Inklusiota on tutkittu ja kehitetty erityisesti lasten perusopetuksen alueella. Koulusta puhuttaessa inklusio-käsite kuvaa järjestelmää, jonka taustaideologiana on se, että kaikki lapset käyvät alusta asti samaa koulua. Erilaisten oppilaiden oppiminen mahdollistetaan yksilöllisellä opetuksella ja riittäväillä tukitoimilla. Inklusion perusteita ovat sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja demokratia. (Moberg 2009, 84.)

Inklusioon perustuvassa yhteiskunnassa ketään ei suljeta ulkopuolelle eikä leimata poikkeavaksi. Yhdessä eläminen, opiskelu ja työnteko mahdollistuvat kun jokaisen yksilölliset ominaisuudet huomioidaan ja sopiva tuki mahdollistetaan.

Mobergin mukaan integraation syvin olemus, jossa fyysinen, toiminnallinen, sosiaalinen, psykologinen ja yhteiskunnallinen taso toteutuvat, on hyvin lähellä inklusiota. Mobergin mielestä integraatio- ja inklusio-käsitteet ovatkin lähinnä koulutuspoliittisia eikä mikään auktoriteetti ole määritellyt niitä

yksiselitteisesti. (Moberg 2009, 85.)

### 2.4.3 Luonnollinen tuki

Luonnollisella tuella tarkoitetaan Pirttimaan (2000, 210) mukaan tuetun ja avotyön kontekstissa kaikkea työyhteisöstä työntekijälle tulevaa tukea, esimerkiksi työhön ja työpaikan kulttuuriin perehdytystä, työtaitojen opettamista ja sosiaalisiin tilanteisiin mukaan ottamista.

Luonnollisen tuen etuna ammattihenkilöstön antamaan tukeen on, että se auttaa henkilöä liittymään työyhteisöön tasaveroisena jäsenenä eikä se korosta hänen erilaisuuttaan ja näin ehkäisee leimautumista. Myöskin ongelmiin puuttuminen helpottuu, kun työyhteisö on alusta asti tottunut toimimaan kehitysvammaisen työntekijän kanssa. Tällöin työyhteisö ja tuetun työn tekijä eivät ole riippuvaisia ulkopuolisesta tuetun työn ohjaajasta. (Pirttimaa 2001, 211.)

Wehmanin ja Bricourtin Yhdysvalloissa tekemässä tuetun työllistymisen laajassa kartoitustutkimuksessa esitellään tiivistelmä löydettyistä luonnollisen tuen muodoista työpaikoilla. Sen mukaan luonnolliselle tuelle on ominaista sen epämuodollisuus: työtoverien apu on keskeistä kaikissa työllistymisen vaiheissa. Tuki voi tarkoittaa esimerkiksi työtaitojen opettamista, sosiaalisten taitojen opettamista, ongelmiin puuttumista, edunvalvontaa tai työtapojen ja työolosuhteiden mukauttamista ja apuvälineiden käyttämistä. (Pirttimaa 2001, 212.)

”As little as possible, as much as necessary”, kuvailee luonnollista tukea kehitysvammaista työntekijää ohjaava työtoveri Roganin, Banksin ja Howardin

(2000, 7) luonnollista tukea käsittelevässä tutkimuksessa. Mitä enemmän tuettu työ näyttää tavalliselta työasetelmalta, sitä enemmän se myös koetaan sellaisena. Tällainen asetelma edistää integraatiota, hyväksyntää ja tyytyväisyyttä työyhteisössä. Luonnollinen tuki ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tuki ilmestyisi itsestään. Usein luonnollinen tuki vaatii perusteellista suunnittelua, kehittämistä ja neuvottelua. (Trach & Shelden 1999, 1-2.)

### **3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

#### **3.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

##### **Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sitä, miten kehitysvammaisen työntekijä integroituu työyhteisöön avotyösuhteessa ja mitkä tekijät ovat yhteydessä siihen. Olennaista tässä on työyhteisön vuorovaikutussuhteiden tutkiminen.

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää kehitysvammaisten avotyön valmennusta Jyväskylässä ja sitä kautta edistää kehitysvammaisten työllistymistä. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää työpaikoilla ja avotyön valmennusryhmässä.

##### **Tutkimuskysymykset**

Tarkastelen tutkimuskysymyksiä siitä näkökulmasta, miten ne ovat yhteydessä henkilön sosiaaliseen integraatioon työpaikalla. Tarkastelen kysymyksiä haastateltavien henkilöiden kokemusten kautta. Tutkimuskysymysten perustana ovat seuraavat käsitteet: sosiaaliset ja adaptiiviset taidot, sosiaalinen integraatio ja luonnollinen tuki. Näitä käsitteitä olen käsitellyt edellisessä luvus-

sa.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millainen on avotyöntekijän fyysinen työympäristö ja työyhteisön rakenne?
- 2) Millaista sosiaalista vuorovaikutusta ja tukea työhön sisältyy?
- 3) Millaista sosiaalista vuorovaikutusta työpaikalla on työn teon ulkopuolella?
- 4) Millaiset ovat avotyöntekijän omat sosiaaliset taidot ja työmotivaatio?
- 5) Millainen on työyhteisön asenne vammaista avotyöntekijää kohtaan?

### 3.2. Tutkimusprosessin kuvaus ja tutkimusmenetelmät

#### Tutkimusprosessi

Aloitin opinnäytetyöni teon Jyväskylässä helmikuussa 2010. Paikallisesta kehitysvammaisten toimintakeskuksesta toivottiin opinnäytetyötä, jossa selvitettäisiin heidän asiakkaidensa työoloja ja työyhteisöön liittymistä avotyöpaikoilla. Kiinnostuin aiheesta ja minulle annettiin vapaat kädet tutkimuksen toteutuksen suhteen. Kevään 2010 ajan perehdyin aiheeseen kirjallisuutta lukiella ja omat kiinnostuksen kohteeni ja näkökulmani aiheeseen alkoivat muodostua. Tällöin määrittelin teoreettisen viitekehitykseni ja johdin niistä tutkimuskysymykset. Teemahaastattelujen teemat johdin tutkimuskysymyksistäni. Otin yhteyttä työpaikkoihin ja haastateltaviin. Toukokuussa 2010 tein yhteen työpaikkaan liittyen kolme haastattelua. Kesän pidin taukoa opinnäy-

tetyöstäni ja palasin asiaan syksyllä. Syys-lokakuun aikana tein loput haastattelut: toiseen työpaikkaan liittyen kolme haastattelua sekä kolmen toimintakeskuksen ohjaajan yhteishaastattelun. Syyskuusta marraskuuhun 2010 analysoin haastatteluaineistoa ja kirjoitin tutkimusraporttini.

### **Toimintakeskuksen ohjaajien haastattelu**

Tutkimusprosessin loppuvaiheessa esitin löytämäni tulokset kolmelle työvalmennusryhmän ohjaajalle. Kysyin vapaamuotoisesti heidän mielipiteitään tutkimuksen tuloksista oman alansa asiantuntijoina. Esitän heidän näkemyksiään tutkimuksen tulosten esittämisen yhteydessä.

### **Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi**

#### **Teemahaastattelu**

Valitsin tutkimusmenetelmäkseni puolistrukturoidun teemahaastattelun. Kirjassa Tutkimushaastattelu Hirsjärvi (2000, 34) siteeraa Seidmania: "Haastatellen ihmisiä, koska olen kiinnostunut toisten ihmisten tarinoista." Ajatus vastaa omaa näkemystäni ja on pääsyy tutkimusmenetelmäni valitsemiseen.

Haastattelussa ihminen nähdään tutkimustilanteessa subjektina ja hänelle annetaan mahdollisuus tuoda itseään esille vapaasti. Haastateltava on itse aktiivinen merkitysten luoja. Teemahaastattelun lähtöoletuksena on, että aihe tuottaa monipuolisia ja monensuuntaisia vastauksia, ja siksi kysymysten rajaus halutaan jättää väljäksi. Teemahaastatteluun tutkimusmenetelmänä liittyy myös ongelmia. Menetelmä vaatii haastattelijalta taitoa ja kokemusta sekä jonkin asteista koulutusta. Virheitä aiheutuu sekä haastattelijasta että haastateltavasta. Haastattelu on myös varsin työläs menetelmä, kun haastatteluun lisää litteroinnin ja aineiston analyysin. (Hirsjärvi 2000, 35.)

Työyhteisöihin kohdistettujen haastattelujen teemat johdin teoreettisesta viite-

kehyksestä muovaamistani tutkimuskysymyksistä. Teemoille loin alateemoja, jotka samalla toimivat eräänlaisina tukikysymyksinä haastateltaessa. Kehitysvammaisia avotyöntekijöitä haastattelin heidän kodeissaan, sillä ajattelin sen olevan heille neutraali ja turvallinen ympäristö. Heidän työtovereitaan ja esimiehiään haastattelin työpaikoilla, työpaikan toimistossa tai taukutilassa. Työpaikoilla myös kiersin työpaikan tilat ja avotyöntekijän omat työtilat saadakseni kuvan fyysisestä työympäristöstä.

Nauhoitin haastattelut digitaalisella nauhurilla, josta purin äänitiedostot tietokoneelle. Kuuntelin haastattelut ja kirjoitin ne auki, en kuitenkaan sanatastaksi. Aukikirjoitettua tekstiä haastatteluista tuli 27 sivua 4,3 ja 2,0 sentin marginaaleilla, rivivälillä 1,5.

Kehitysvammaisten työtyytyväisyyteen keskittyvässä tutkimuksessaan Jussila (2002, 20) nostaa esille myöntyvyysongelman kehitysvammaisia haastateltaessa. Tällä Jussila tarkoittaa sitä, että kehitysvammaisilla saattaa olla taipumus vastata haastateltaessa kielteistä vastausta useammin myöntävästi kysymykseen. Huomasin tämän itsekkin haastattelutilanteissa, mutta pyrin huomioimaan sen kysymyksen asettelussa eikä asia muodostunut ongelmaksi.

### **Aineistolähtöinen sisällön analyysi**

Suuntaviivat aineiston analyysiini olen ottanut Milesin ja Hubermanin kuvaamasta kolmivaiheisesta analyysiprosessista, jonka tausta on yhdysvaltalaisessa laadullisen tutkimuksen perinteessä. Miles ja Huberman tiivistävät analyysin vaiheet seuraavasti: 1) aineiston pelkistäminen (reduointi), 2) ryhmittely (klusterointi) ja 3) teoreettisten käsitteiden luominen (abstrahointi) (Sarajarvi & Tuomi 2009, 107-108). Vaiheista suppeimmaksi on omassa analyysissäni jäänyt viimeinen eli abstrahointi lähinnä johtuen kokemattomuudestani tutkimuksen teon suhteen. Analysoidessani haastatteluaineistoa ja valikoidessani

siitä olennaista ja tutkimuskysymyksiini vastaavaa tietoa on myös intuitio ollut työssä vahvasti läsnä. Sarajärvi (2009, 107) toteaaakin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin sallivan tutkijalle liikkumavapautta, mutta edellyttävän myös tiettyjen rajoitteiden hyväksymistä. Hirsjärvi mainitsee, että laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkimuksen toteuttamisen tarkka seelostus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007). Tutkimuksessa tekemäni valinnat olen pyrkinyt perustelemaan.

Haastatteluaineiston analysoinnin aloitin jakamalla aukikirjoitetun tekstin teemoihin. Jaoin aineiston takaisin haastattelussa käyttämiini teemoihin ja edelleen alateemoihin. Tämä tuntui loogiselta, sillä teemat vastasivat pääsääntöisesti tutkimuskysymyksiäni. Myös uusia pienempiä alateemoja löytyi. Kun olin jakanut haastatteluaineiston teemojen alle, aloin luoda pelkistettyjä ilmauksia, jotka kuvasivat tiivistetysti haastateltavien näkemyksiä. Pelkistetyistä ilmaisuista kokosin edelleen luokkia, jotka kuvasivat tärkeimmät löydökset selkeässä muodossa. Tulkitsin löydöksiä jakaen ne sen mukaan, mitkä niistä edistivät ja mitkä vaikeuttivat avotyöntekijän sosiaalista integraatiota työyhteisöön.

Raportissani esitän tutkimustulokset vastauksina tutkimuskysymyksiin. Esitän myös keskeiset löydökset jaettuna kahteen ryhmään: sosiaalista integraatiota edistäviin ja vaikeuttaviin. Halusin lisäksi kuvata tapaukset ja esittää runsaasti alkuperäisiä sitaatteja aineistosta. Tällä halusin tuoda esille haastateltavien alkuperäisen äänen ja antaa lukijalle mahdollisuuden kurkistaa lähemmin tutkimiini työyhteisöihin. Koin tämän tärkeäksi myös toimeksiantajani tarpeita ajatellen. Tapauskuvausten esittelylle olen omistanut oman luvun.



### **3.3 Aineisto**

Tässä aluvussa esittelen haastattelemani henkilöt ja heidän taustatietonsa. Haastattelin kahdella työpaikalla kahta kehitysvammaista avotyöntekijää, kahta työtoveria ja kahta esimiestä. Haastateltavien nimet on muutettu.

#### **Jaakko toimistotyössä oppilaitoksessa**

##### **Avotyöntekijä Jaakko**

Jaakko on 37- vuotias lievästi kehitysvammainen mies, joka asuu vanhempiensa omistamassa kaksiossa itsenäisesti. Välillä häntä avustaa 4H-yhdistyksen tukihenkilö. Jaakko on ollut kihloissa seitsemän vuotta. Jaakko harrastaa aktiivisesti ja monipuolisesti urheilua ja on menestynyt kilpailuissa kansallisesti ja kansainvälisestikin. Jaakko on aloittanut toimistotyöt oppilaitoksessa vuoden 2001 helmikuussa. Hän käy töissä neljänä päivänä viikossa, maanantaista torstaihin klo 8.30 – 15. Perjantaisin hän käy kehitysvammaisten toimintakeskuksessa, jonka asiakas hän on ollut vuosia.

##### **Työtoveri, vahtimestari Juha**

Juha on oppilaitoksen vahtimestari. Hän on tuntenut Jaakon kuusi vuotta. Oppilaitoksen muuttaessa uusiin tiloihin Juhasta tuli Jaakon pääasiallinen epävirallinen työssäohjaaja. Juhan mukaan Jaakko kääntyi voimakkaasti hänen puoleensa ja kyseli työtehtäviinsä apua. Juha on opettanut hänelle työtehtäviä ja uusia taitoja sitä mukaa kun talon käytännöt ja esimerkiksi tekniikka on uudistunut.

##### **Esimies Kaisa**

Kaisa on oppilaitoksen erään yksikön johtaja. Hän on Jaakon esimies. Kaisa

oli mukana luomassa avotyöpaikkaa Jaakolle ja päättämässä siitä. Nykyään Kaisa on vähemmän tekemisissä itse Jaakon työn kanssa ja omien sanojensa mukaan ”lähinnä seuraa Jaakon olemista”. ”Ehkä mä oon Jaakolle sellainen luottohenkilö kun oon ollut alusta asti.”

### **Jaakon työtehtävät**

Jaakko tekee avustavia toimisto- ja vahtimestarin töitä eräässä oppilaitoksessa. Jaakon työ on enimmäkseen kopioimista, vahtimestarin arvion mukaan n. 95% työstä. Kouluttajat ja välillä myös opiskelijat pyytävät esimerkiksi oppituntia varten materiaalin monistamista. Jaakko kokoaa myös opiskelijoiden aloituskansioita ja auttaa henkilökuntaa juoksevissa asioissa, kuten toimittaa tarvittaessa kahvitustarvikkeita rakennuksesta toiseen. Silloin Jaakko tekee myös pieniä keittiötöitä. Hän avustaa myös vahtimestaria ja siviilipalvelusmiehiä heidän tehtävissään.

### **Kuinka työpaikka luotiin?**

Jaakko on ollut oppilaitoksessa töissä vuoden 2001 helmikuusta alkaen. Eräs oppilaitoksen opettaja tapasi toimintakeskuksessa käydessään Jaakon, joka etsi töitä. Opettaja tuli Jaakon nykyisen esimiehen juttusille ja kysyi sopisiko lievästi kehitysvammaisen Jaakko oppilaitokseen avustaviin töihin. Alettiin miettiä, olisiko tarjolla sopivia töitä ja olisiko työyhteisö valmis hyväksymään Jaakon ja valmis ohjaamaan häntä. Jaakon nykyinen esimies Kaisa, työ- ja toimintakeskuksen esimies, Jaakko, ja hänen vanhempansa päättivät, että Jaakko aloittaisi työn koejaksoilla. Sovittiin, että oppilaitoksen koulutussihteerin ohjaisi Jaakkoa työssä. Koejakson jälkeen Jaakolle tehtiin toimintakeskuksen kanssa avotyösopimus. Alkuvuosina vanhempiin ja toimintakeskukseen pidettiin enemmän yhteyttä, toiminnan vakiinnuttua vähemmän.

## **Sopimus**

Jaakon työsopimus ei ole työlainsäädäntöön perustuva työsopimus, vaan tyyppillinen kehitysvammaiselle avotyöntekijälle tehtävä avotyösopimus. Sopimus tehdään työpaikan ja työ- ja päivätoimintakeskuksen välillä. Jaakon työpaikka maksaa toimintakeskukselle korvausta Jaakon työstä ja toimintakeskus maksaa Jaakolle työosuusrahaa. Työosuusrahaa voi enimmillään saada 12 euroa päivässä. Laillisesti Jaakon sopimus perustuu siis asiakassuhteeseen toimintakeskuksen kanssa, ei työsuhteeseen työpaikan kanssa. Jaakko kuitenkin kokee käyvänsä normaalisti töissä. Jaakon sopimus on uusittu aina puolivuositain ja on nyt yhdeksän työvuoden jälkeen samanlainen kuin Jaakon aloittaessa työn.

Jaakon oltua töissä noin viisi vuotta, esimiehen, koulutussihteerin, Jaakon ja hänen vanhempiansa kanssa keskusteltiin, voisiko Jaakko jäädä kokonaan toimintakeskuksesta pois ja tehdä töitä oppilaitoksessa viitenä päivänä viikossa. Tällöin hänelle tehtäisiin oikea työsopimus. Kaisa kertoi, että päädyttiin kuitenkin siihen, että Jaakon kokonaisuuden kannalta on parasta, että Jaakko on myös toimintakeskuksen asiakas ja suhde sinne säilyy. Kaisa kertoi, että uuden ratkaisun ajateltiin olevan liian raskas Jaakolle.

## **Rami kaupan alan työssä**

### **Avotyöntekijä Rami**

Rami on 28-vuotias lievästi kehitysvammainen mies. Hän asuu yksin yksiössänsä. Hän käy töissä päivittäistavarakaupassa neljänä päivänä viikossa klo 8-12. Hän vastaa kaupan pullohuoneesta ja tekee tarvittaessa myös muita tehtäviä. Yhtenä päivänä viikossa hän käy kehitysvammaisten toimintakeskuksessa, jonka asiakas hän on. Työt kaupassa ovat alkaneet syksyllä 2009, nyt

hän on ollut töissä vähän yli vuoden.

### **Työtoveri, myyjä Liisa**

Liisa on kokoaikainen myyjä ja joissakin työvuoroissa vuorovastaavana eli vuoron esimiehenä. Liisa on tuntenut Ramin koko sen ajan, minkä Rami on ollut töissä kaupassa. Ollessaan aamuvuoroissa Liisa ohjaa ja auttaa Ramia tarvittaessa. Kun Rami on saanut valmiiksi työnsä pullohuoneessa, Liisa keksii hänelle työtä.

### **Esimies Risto**

Risto on kaupan myymäläpäällikkö ja Ramin esimies. Risto on Ramin kanssa tekemisissä kanssa melkein päivittäin, aamuvuoroissa ollessaan lähes aina. Hän neuvoo ja auttaa Ramia tarvittaessa työtehtävissä. Jos Risto ja Rami sattuvat tauoille samaan aikaan, he viettävät aikaa yhdessä. Risto on tuntenut Ramin noin vuoden.

### **Ramin työtehtävät**

Rami vastaa päivittäistavarakaupan pullohuoneesta. Työtehtäviin kuuluu kokonaisuudessaan pullohuoneesta vastaaminen: pullosäiliöiden ja tölkkisäiliöiden vaihtaminen ja koneiden pesu. Usein Rami saa pullohuoneen valmiiksi ennen työaikansa päättymistä. Silloin hän auttaa myymälän ja varaston puolella tehden hyllytämystä ja kuormien purkamista ja välillä kysyttäessä asiakkaiden neuvomista.

### **Kuinka työpaikka luotiin?**

Kauppa tarvitsi pullohuoneeseen avustavaa työntekijää ja otti yhteyttä toimintakeskukseen, jonka asiakas Rami oli. Sitä kautta luotiin yhteys Ramiin. Rami oli halunnut työllistyä työ- ja toimintakeskuksen ulkopuolelle. Pian Ra-

mille tehtiin avotyösopimus.

### **Sopimus**

Ramin työsopimus on Jaakon työsopimuksen kaltainen avotyösopimus. Sopimus on tehty työpaikan ja toimintakeskuksen välillä. Laillisesti Ramin sopimus perustuu siis Ramin asiakassuhteeseen toimintakeskuksen kanssa, ei työsuhteeseen työpaikan kanssa. Ramin työpaikka maksaa toimintakeskukselle korvausta Ramin työstä ja toimintakeskus maksaa Ramille työsuusrahaa. Työsuusrahaa voi enimmillään saada 12 euroa päivässä.

## **4 TAPAUSKUVAUKSET**

Tässä luvussa esittelen haastatellut tapaukset tarkemmin käyttämäni haastatteluteemojen mukaisessa järjestyksessä. Mukana on runsaasti sitaatteja kaikilta haastatelluilta osapuolilta. Tämän tarkoituksena on tuoda elävästi esille haastateltavien näkemykset.

### **4.1 Jaakko toimistotyössä oppilaitoksessa**

#### **TEEMA 1. FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖYHTEISÖN RAKENNE**

##### **Tilat**

Jaakolla on oma työskentelytila oppilaitoksen toisessa kerroksessa. Pienessä toimistossaan hänellä on kopiokone, pöytä, tuoli, hyllyt ja tarpeelliset työvälineet. Esimies Kaisan mukaan Jaakolle on tärkeä asia, että hänellä on oma työpiste.

## **Työyhteisö**

Jaakon työyhteisö on laaja. Siihen kuuluvat mm. opettajat, vahtimestari, koulutussihteeri ja siviilipalvelusmiehet. Jaakko itse kertoo hänellä olevan paljon työkavereita ja tulevansa kaikkien kanssa hyvin toimeen. Jaakon työ on kuitenkin yksipuolista, yksin tehtävää työtä. Vahtimestari Juha toteaa: ”Jaakon työstä n. 95 prosenttia on kopiointihommaa”. Eniten Jaakko on tekemisissä koulutussihtheerien kanssa heidän antaessa hänelle tilauskopiotoita, sekä vahtimestarin ja siviilipalvelusmiesten kanssa. ”Jonkun verran oon ottanut Jaakkoa mukaan avustaviin tehtäviin, ihan Jaakon kehityksen kannalta, ettei kävis niin yksitoikkoiseksi”, Juha kertoo.

## **TEEMA 2. TYÖNTEKOON LIITTYVÄ SOSIAALINEN VUOROVAIKUTUS JA TUKI**

### **Koulutus työhön**

Jaakon kertoman mukaan toimintakeskuksen johtaja opetti hänelle alussa työtehtävät. Esimies Kaisa kertoo myös koulutussihtheerien ja myöhemmin vahtimestarin kouluttaneen Jaakkoa työtehtäviin.

### **Tuki, ohjaus ja erityisjärjestelyt**

Jaakko kokee pärjäävänsä hyvin työssä ja kertoo pyytävänsä apua tarvittaessaan. Hänen mielestään apua on myös riittävästi saatavilla. Ongelmallisissa tilanteissa (työtehtäviin liittyvät, työaikataulut, sairastuminen ym.) hän kertoo ottavansa yhteyttä työtovereihinsa kuten vahtimestariin, tai esimieheensä.

Vahtimestari Juhan mielestä Jaakon työskentely oppilaitoksessa ei vaadi mitään erityisjärjestelyjä. Hän kuitenkin kertoo, että Jaakko tarvitsee oman työrauhan ja ohjausta työhönsä. Juha kuvailee ohjausta hyvin epäviralliseksi: ”Mitään kiinteää sopimusta ohjaamisesta ei ole, tää on vaan tällaista työkaaveri työkaaverille-suhde.” Juhan mukaan ohjaus tapahtuu työn ohessa. Tuki jää

”arkipäivärupattelun ja positiivisen kannustuksen tasolle”. Hänelle Jaakon ohjaaminen on ollut positiivinen kokemus, mutta ajoittain kiire estää paneutumasta ohjaamiseen. Juha kertoo, että Jaakko tarvitsee vahvasti huomiota, yksiselitteisiä neuvoja ja kädestä pitäen ohjaamista. Esimies Kaisan mukaan Jaakko tarvitsee palautetta onnistumisesta ja että hänelle annettujen tehtävien on oltava ”hyvin selkeitä ja yksiselitteisiä”. Kaisa kertoo, että Jaakon ohjaaminen vaatii tavallisen työn lisäksi ylimääräisiä resursseja. Juha vahvistaa: ”Me joudutaan pikkusen antamaan palanen siitä omasta henkilökohtaisesta panoksesta. Jaakko tulee vastaan sen lopun. Me pärjätään sillä keskiakselilla.” Sekä vahtimestari Juhan, että esimies Kaisan mielestä jonkinlainen koulutus kehitysvammaisuudesta olisi voinut olla hyödyllinen. Kaisa kertoo, että mitään koulutusta ei ole ollut.

### **Sosiaalinen vuorovaikutus työssä**

Jaakko juttelee työn aikana muiden kanssa. Hän kertoo ”moikkaavansa, juttelevansa ja vaihtavansa kuulumisia” työkavereiden kanssa tauoilla ja muulloinkin. Hänen mielestään muiden kanssa työskentely on mukavaa. Vahtimestari Juha kertoo työtovereiden kiireen rajoittavan juttelua: ”Tuossa käytävällä se kontakti tapahtuu, opettajien kanssa.”

### **Ongelmalliset tilanteet**

Jaakon mukaan ongelmatilanteita ”ei ole ollut hirveesti”. Vahtimestari Juha kertoo, että Jaakko on ajoittain väsynyt ja toisinaan käy ylikierroksilla. Esimies Kaisa kertoo Jaakolla esiintyvän ”mielialaheilumista”. Kaisan mielestä joskus Jaakko ei ymmärrä, mikä on salassa pidettävää tietoa: ”Joskus on jotain henkilöstöasioita, luottamuksellisia asioita, mitä Jaakko on saattanut kuulla. Ei osaa pitää salassa, hän voi puhua siitä vaikka ruokasalissa kovaan ääneen.” Juha ja Kaisa eivät kuitenkaan näe Jaakon käyttäytymisessä mitään varsinaisia ongelmia, joihin olisi tarvinnut puuttua.

### **Onnistumiset**

Esimies Kaisa kertoo, että Jaakko hoitaa työtehtävänsä hyvin ja on tunnollinen. Hänen mielestään Jaakon sosiaalinen kanssakäyminen ”on ihan tavallista, pärjää työyhteisössä jäsenenä”.

## TEEMA 3. TYÖNTEON ULKOPUOLINEN SOSIAALINEN VUOROVAIKUTUS JA TYÖPAIKAN ILMAPIIRI

### **Tauot**

Jaakko kertoo, että hänellä on samat kahvi- ja ruokatauot kuin muillakin työntekijöillä. Hän pitää ne yleensä samaan aikaan koulun ruokalassa tai henkilökunnan kahvihuoneessa. Tauoilla Jaakko juttelee työkavereiden kanssa.

### **Kokoukset ja virkistystoiminta**

Jaakko kertoo, ettei ole koskaan ollut mukana työpaikan kokouksissa. Hän ei myöskään ole koskaan osallistunut työyhteisön virkistystapahtumiin, kuten pikkujouluihin tai työhyvinvointipäiviin. Hän toivoo pääsevänsä mukaan: ”Toiveissa olis, että pääsis mukaan, porukkaan mukaan”. Esimies Kaisa kertoo, että Jaakko ei ole osallistunut puolivuositain vietettäviin työhyvinvointipäiviin. Syy jää epäselväksi. ”Estettä ei ole ollut, voi olla että ei ole ajateltu, kutsuttu.”

### **Ilmapiiri työpaikalla**

Ilmapiiri työpaikalla on hyvä ja rento. Jaakko: ”Ilmapiiri työpaikalla on mukava.” Vahtimestari Juha: ”Rento... tietysti on välillä kiireitä.” Esimies Kaisa: ”Perusilmasto on kunnossa.”

### **Muu sosiaalinen vuorovaikutus**

Jaakko kertoo, ettei ole kokenut työpaikkakiusaamista. Jaakko myös kokee, että hänellä on työpaikalla riittävästi työkavereita ja juttuseuraa.



## TEEMA 4. AVOTYÖNTEKIJÄN SOSIAALISET TAIDOT JA TYÖMOTIVAATIO

### Sosiaaliset taidot

Jaakon sosiaaliset taidot ovat hyvät. Vahtimestari Juhan mielestä Jaakko on ”sosiaalisesti hirveen lahjakas”. Juhan mukaan Jaakolla on myös vahva tunneäly: ”Erittäin voimakkaat tuntosarvet kaikille ihmisille, aavistaa ihmisten hyvät ja huonot päivät, pärjää sillä. Joskus tuntuu, että Jaakko enemmän ohjaa ihmisiä kuin ihmiset sitä.” Juhan mukaan työpaikan ilmapiiri vaikuttaa Jaakkoon: ”Jaakkohan kokee olevansa osa työyhteisöä.” Myös esimies Kaisa kertoo Jaakon tulevan toimeen ”erittäin hyvin” ihmisten kanssa.

### Työmotivaatio

”On hyvä herätä aamulla ja mennä töihin iloisena”, Jaakko kertoo. Vahtimestari Juhan mukaan ”Jaakon oma työmotivaatio on todella korkea”.

### Työn vaativuus ja työstä suoriutuminen

Jaakon mielestä työ on sopivan haasteellista: ”Sujuu asiat.” Vahtimestari Juhan mukaan Jaakko suoriutuu työstään hyvin.

### Työn merkitys

Jaakolle työ merkitsee, sitä että saa olla hyödyksi, mielekästä tekemistä, palkkaa ja sosiaalisia suhteita. Jaakko: ”Saa auttaa ihmisiä eteenpäin. Ei tarvi jäädä kotiin nukkumaan ja lorvimaan. Työkaverit on kiva, että on hyvät välit niitten kanssa.” Hieman epäselväksi jää, kuinka Jaakko hahmottaa avotyöstä saamansa pienen korvauksen ja sen riittävyden suhteessa muihin tuloihinsa. Jaakko kertoo: ”Palkan saan ja kansaneläkkeen, mukavasti pärjäilee.”

## TEEMA 5. TYÖYHTEISÖN ASENNE

### Hyväksyntä

Jaakon mielestä hänet on hyväksytty työyhteisöön: ”Tuntuu, että kuulun siihen porukkaan. On tärkeä asia.” Vahtimestari Juhan mielestä hänen oma ja työyhteisön suhtautuminen Jaakkoon on hyvä: ”Mä en mielellään nää Jaakkoa näitten töitten kautta... mä arvostan sitä sinä ihmisenä mikä se on.” Hänen mielestään yleisesti ottaen suhtautuminen vammaisiin työelämässä on rutiininomaista. Kiireestä johtuen ihmisillä ei ole aikaa huomioida Jaakkoa yksilöllisesti. Juha: ”Se tapahtuu silleen hyvää päivää kirvesvartta-mentaliteetilla.” Esimies Kaisan mielestä Jaakko on otettu työyhteisöön jäseneksi.

### **Työn arvostus ja työstä saatava korvaus**

Jaakon työtä arvostetaan. ”Sanovat, että on tärkeä, että on siellä töissä”, Jaakko kertoo. Vahtimestari Juhan mukaan ihmiset arvostavat Jaakon työpanosta kovasti: ”Se helpottaa niiden työtaakkaa vahvasti.” Esimies Kaisa sanoo Jaakon työn keventävän muiden työtaakkaa. Hän myös kokee työ- ja päivätoimintakeskukselle maksettavan korvauksen kohtuulliseksi.

### **Palaute**

Jaakko kertoo haluavansa palautetta työstä, mutta kokee saavansa sitä vähän. Hän kertoo ottavansa sekä hyvän, että huonon palautteen hyvin vastaan. Vahtimestari Juha antaa Jaakolle kriittistä ja rakentavaa palautetta: ”Kyllä se palaute pitää tulla sieltä sydäimestä, tai sitten ei ollenkaan.” Jaakko kysyy itse aktiivisesti palautetta. Puolivuosittain esimies Kaisa ja Jaakko pitävät yhteenvetokeskustelun, jossa käydään läpi kuluneen lukukauden asioita.

### **Merkitys työyhteisössä**

Vahtimestari Juhan mielestä Jaakko saa ihmiset työssä hyvälle tuulelle ja arvelee ihmisten unohtavan omat murheensa nähdessään Jaakon. Juha kuvailee Jaakkoa: ”Ilopilleri, hauskuuttaja... välitön, avoin ja lämmin.”

### **Miksi olette ottaneet työhön kehitysvammaisen työntekijän?**

Esimies Kaisa kertoo, että syynä on ollut halu laajentaa henkilökunnan ihmisarvostusta: ”Hän terveellä tavalla muistuttaa meille ihmisen erilaisuudesta. Paljon on asenteellista rajausta, ehkä epävarmuuttakin. Vammaisten hyväksyminen yhteiskunnan jäseneksi ja työyhteisön jäseneksi... mä nään, että sillä voi olla terve vaikutus meidän työyhteisöön.”

### **Tyytyväisyys työhön ja omaan työhön vaikuttaminen**

Jaakko kokee olevansa tyytyväinen työhönsä, eikä pidä tarpeellisena vaikuttaa työhönsä enemmän: ”On ihan tyytyväinen tähänkin, ei että haluais tehdä jotain muuta.”

### **Työvaatteet**

Työpaikalla ei ole yhteisiä työvaatteita, vaan kaikki käyttävät omia vaatteitaan.

## **MUUTA HAASTATTELUISSA ESIIN NOUSSUTTA**

### **Jaakon potentiaali ja tulevaisuus**

Vahtimestari Juha näkee Jaakossa paljon kykyjä ja potentiaalia, jota Jaakko ei kykene nykyisessä työssään toteuttamaan: ”Sillä on sellainen potentiaali, enemmän kuin mitä se tällaisessa rutiinityössä pystyy tekemään.” Juha sanoo: ”Se vois olla jossain ihan normaali-arkisessa työssä.” Toisaalta Juha kuitenkin kokee, että nykyisellä työpaikallaan Jaakon työn kehittäminen on haasteellista, sillä Jaakko tarvitsee paljon ohjausta ja muiden työkiireet estävät paneutumisen Jaakon asioihin. Juha: ”Jos tylästi asian ottaa, niin me ei saada siitä mitään korvausta. Se on mun ja jokaisen hyvän sydämen varassa paljonko sille antaa aikaa ja energiaa.”

Jaakko on pian ollut 10 vuotta nykyisessä työsuhteessaan. Esimies Kaisan

mielestä pian voisi pysähtyä keskustelemaan mitä tästä eteenpäin: ”Että mitä Jaakko haluaa ja mitä suunnittelee tulevaisuudelta.” Kaisan mielestä keskustelussa voidaan myös miettiä, onko nykyinen työsopimus tarkoituksenmukainen vai tulisiko sitä muuttaa. Esimies Kaisa kokee, että uusille avotyöntekijöille ei tällä hetkellä ole tarvetta: ”Mä luulen, että työyhteisö on nyt valmiimpi ottamaan, mutta se työtehtävien löytäminen on ehkä enemmän se juttu (vaikeaa).”

## 4.2 Rami kaupan alan työssä

### TEEMA 1. FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖYHTEISÖN RAKENNE

#### Tilat

Ramin pääasiallinen työtila kaupassa on pullohuone. Se on erillinen huone, jossa ovat pullo- ja tölkkikoneet sekä työskentelytilaa. Tila on melko meluinen. Pullohuoneen ulkopuolella Rami työskentelee kaupan myymälässä ja varastossa.

#### Työyhteisö

Ramin työyhteisöä ovat kaikki kaupassa työskentelevät ihmiset. Rami myös itse kokee niin. Hän kuitenkin kertoo tulevansa toisten kanssa paremmin toimeen. Myymäläpäällikkö Risto kertoo työvuoressa olevan yhtäaikaan Ramin lisäksi kolme myyjää. Yhteensä kaupassa on Ramin lisäksi töissä 17 työntekijää, joista yksi on myymäläpäällikkö, kaksi apulaismyymäläpäällikköä ja loput tavallisia myyjiä. Risto kertoo Ramista: ”Juttelee tosi paljon kaikkien kanssa, tulee hyvin toimeen kaikkien kanssa.”

Rami työskentelee suurimman osan työpäivästään pullohuoneessa yksin.

Vain tarvitessaan apua joku myyjistä tulee hänen kanssaan pullohuoneeseen. Saatuaan pullotyönsä valmiiksi hän yleensä tekee töitä myymälän tai varaston puolella, tällöin muiden kanssa yhdessä.

## TEEMA 2. TYÖNTEKOON LIITTYVÄ SOSIAALINEN VUOROVAIKUTUS JA TUKI

### **Koulutus työhön**

Alussa Rami sai koulutuksen työtehtäviinsä esimiehiltään. Pullokoneet toimittanut ja huoltava yritys koulutti myös Ramia koneiden käyttöön. Myöhemmin myös työtoverit ovat opettaneet ja neuvoneet Ramia työssä.

### **Tuki, ohjaus ja erityisjärjestelyt**

Rami kokee työnsä sujuvan hyvin. Jos hän tarvitsee apua työssään hän kertoo pyytävänsä sitä: ”Silloin kysyn siltä, joka sattuu olemaan lähellä.” Esimiehiin hän ottaa yhteyttä sairastuessaan tai muissa isommissa asioissa.

Esimes Riston ja työtoveri Liisan mielestä Ramin työ kaupassa ei vaadi nykyään mitään erityisjärjestelyjä. Työn opettaminen on kuitenkin ollut erilaista. Liisa: ”Mutta niinhän kaikki työntekijät pitää opettaa kun ne tulee taloon. Mutta hänen kanssaan pitää useammin selittää asiat. Hän ymmärtää, mutta saattaa unohtaa. Sitten täytyy toistaa uudestaan ja uudestaan.” Liisa kertoo, että Rami voi pyytää apua keneltä vain töissä. Alussa Ramin täytyi opetella yhteisiä työpaikan sääntöjä, kuten työaikataulujen noudattamista. Liisa: ”Silloin alussa piti pelisääntöjä käydä enemmän läpi. Mutta nyt menee hyvin, tulee ajoissa hyvin.”

Esimes Risto kertoo, että Ramin työsuhteen alussa Ramin työ- ja päivätoimintakeskuksen ohjaaja kävi lyhyesti kertomassa työpaikalla Ramista. Muuta koulutusta kehitysvammaisuudesta kaupan työntekijät eivät ole saaneet. Ris-

to ja Liisa eivät myöskään ole kokeneet sitä tarpeellisena. Liisa kertoo: "Ei periaatteessa oo tarvittu."

### **Sosiaalinen vuorovaikutus työssä**

Rami kertoo juttelevansa paljon töissä: "Juttelen välillä vähän liikaakin työka- vereiden kanssa. Siitä on sanottukin, että aattelitko tehdä töitäkin." Työkaveri Liisa ja Esimies Risto vahvistavat tämän. Liisa kuvailee: "Yleisesti ottaen mu- kavaa (Ramin kanssa työnteko), mutta hänhän on sellanen sosiaalinen henki- lö, että menis helposti jutusteluksi, niin sitten pitää vähän muistuttaa että pi- täis töitäkin tehdä."

### **Ongelmalliset tilanteet**

Rami on sosiaalinen, mutta hänen jutellessaan työnteko saattaa joskus unoh- tua. Liisa kertoo myös, että Ramilla on joskus ollut heikko työmotivaatio ja hän on jättänyt töitä kesken. "Riippuu päivästä, onko huono vai hyvä päivä... joskus vähän töistä laistaa. Eli joskus kun on vielä pullohuoneessa kesken hommat niin ei malttanut tehdä sitä loppuun, vaan halusi tulla meidän kans- sa hyllyjä siistimään." Esimies Risto kertoo: "Joskus oli, ettei jaksanut tehdä työtä, ei kiinnostanut. Silloin on pitänyt sanoa, että hei, tää on sun työ." Esi- mies Risto kertoo, että työyhteisön kanssa ei Ramilla ole ollut ongelmia.

### **Onnistumiset**

Rami osaa hyvin työnsä ja hänestä on siinä suuri apu kaupalle. Liisa: "Onhan siitä meille suuri apu, kun on ylimääräinen pullohenkilö."

## **TEEMA 3. TYÖNTEON ULKOPUOLINEN SOSIAALINEN VUOROVAIKU- TUS JA TYÖPAIKAN ILMAPIIRI**

### **Tauot**

Ramin neljän tunnin työpäivään kuuluu 10 minuutin kahvitauko. Rami viet-

tää tauon henkilökunnan kahvihuoneessa, yleensä samaan aikaan osan työntekijöistä kanssa. Rami kertoo: ”Ei välttämättä oo samaan aikaan muitten kanssa, mutta työkaverit kysyy, lähenkö tauolle ja jos sattuu niin on siellä muitakin.” Tauoilla jutellaan ja lasketaan leikkiä. Rami kuvailee: ”Lasketaan leikkiä, myymäläpäällikön kanssa meillä on vähän rankka huumorintaju.”

### **Kokoukset ja virkistystoiminta**

Työpaikan kokouksiin osallistuvat vain esimiehet, joten myöskään Rami ei osallistu niihin. Rami ei ole ollut mukana työyhteisön virkistystoiminnassa, mutta toivoo pääsevänsä mukaan: ”Haluisin sellaseen mielellään mukaan, mutta ei... joku siinä mättää.” Kerran vuodessa työporukka menee yhdessä ravintolaan syömään. Esimies Risto kertoo: ”Silloin kun hän tuli (vuosi sitten syksyllä) hän ei osallistunut. Siihen hän ei kerennyt. Niissä on kai aika tiukka budjetti.”

### **Ilmapiiri työpaikalla**

Ilmapiiri työpaikalla on kaikkien haastateltavien mielestä rento ja hyvä, vaikkakin joskus kiireinen. Rami kuvailee: ”Ilmapiiri työpaikalla on rento työntekijöiden kesken, just niinku pitää ollakin.” Liisa: ”Joskus kiireisempi, mutta itse viihdyn erittäin hyvin ja meillä on mun mielestä aivan loistava työporukka.”

### **Muu sosiaalinen vuorovaikutus**

Rami kertoo, ettei ole kokenut kiusaamista työpaikalla. Hän myös kokee, että hänellä on riittävästi työkavereita ja seuraa: ”Juttuseuraa työpaikalla on tarpeeksi.” Liisa on samaa mieltä Ramin kanssa ja kertoo tavanneensa Ramia joskus myös vapaa-ajallaan: ”Kyllä on, ollaanhan me kaikki hänen kavereita. Itse asiassa olen vapaa-ajallakin ollut hänen kanssa tuolla yhdessä kapakassa.”

## TEEMA 4. AVOTYÖNTEKIJÄN SOSIAALISET TAIDOT JA TYÖMOTIVAATIO

### Sosiaaliset taidot

Rami kertoo tulevansa hyvin toimeen työkavereiden kanssa ja selviävänsä mahdollisista ristiriitatilanteista puhumalla: ”Yleisesti ottaen tulen hyvin toimeen työkavereiden kanssa. Hyvin usein on ollut ristiriitatilanteita. Niistä on puhumalla selvitty. Mä oon semmonen papupata.” Työtoveri Liisa pitää Ramiä sosiaalisena, mutta ei aina sosiaalisesti kovin taitavana: ”Hänhän on hyvin sosiaalinen. Mutta joskus ei tajua, milloin sitä juttua voi heittää... ja joskus saattaa asiakkaille sanoa jotain vähän tylästi ja semmoistahan ei voi. On kyllä kovin sosiaalinen, mutta ei niin hirveän taitava kaikissa tilanteissa.” Esimies Riston mielestä Ramin sosiaaliset taidot ovat hyvät: ”Musta ne on ihan hyvät. Ei mitenkään musta eroa meistä muista.”

### Työmotivaatio

Ramin työmotivaatio vaihtelee ollen välillä hyvä ja välillä heikko. Rami: ”Aamulla töihin lähteminen... joskus vituttaa, joskus ei.” Kysyttäessä, pitääkö Rami työstään, Rami vastaa kuitenkin välittömästi kyllä. Ramin asenne työntekoon on muuttunut ajan myötä, ja hän kykenee myös tsemppaamaan itseään tilanteen vaatiessa. Rami selittää: ”Ennenhän mä olin silleen, että en varmaan mee töihin, ei kiinnostanut. Nyt mä oon silleen, että... ai töihin pitäis lähteä... no lähetään!” Esimies Risto kuvailee Ramin työmotivaatiota: ”Siinä on joskus, että ei hirveesti kiinnosta. Mutta itse pönkittää itseään... että jos huomaa, että ei kiinnosta, niin sitten toteaa että, no on pakko mennä. Sen hullumuuden jälkeen. Se on hauska huomata semmonen.”

### Työn vaativuus ja työstä suoriutuminen

Rami kokee työnsä helpoksi ja haluaisi enemmän haasteita. Jotkut hänen toiveistaan saattavat kuitenkin olla epärealistisia suhteessa hänen taitoihinsa.



Rami: "Työ on helppoa, pitäis olla enemmän haasteita... tilaukset, kassa, sähköisen hulin käyttö." Työtoveri Liisan mielestä Rami suoriutuu hyvin työstään.

### **Työn merkitys**

Rami kertoo työn merkitsevän hänelle mielekästä tekemistä ja palkkaa: "Se, että saa tehdä jotain. Ettei tarvi tumpit suorana olla, tuijottaa tällee seinää, pyörittelee peukaloita... Sitten työ on tärkeätä siinä mielessä, että saa rahaa-kin, saa ostettua perusjuttuja."

## **TEEMA 5. TYÖYHTEISÖN ASENNE**

### **Hyväksyntä**

Rami koetaan ja hän kokee itsensä osaksi työyhteisöä. Kysyttäessä työyhteisön suhtautumisesta häneen Rami vastaa: "Ihan samalla tavalla kuin muihin-kin." Liisa kertoo: "On, ehdottomasti (osa työyhteisöä). Kuuluu vakiokalustoon meillä." Liisa ja esimies Risto eivät yleensä suhtaudu Ramiin ensisijaisesti vammaisena, mutta kertovat suhtautuvansa Ramiin "ymmärtäväisesti", kuitenkin myös vaativasti. Liisa selittää: "Ei se vammaisuus tuu joka tilanteessa esiin... ihan hän on osa meitä siinä missä kuka tahansa muu, mutta tietenkin semmoisella varauksella, että ei voi olettaa että hän suoriutuu kaikista tehtävistä ihan niin kuin me. Mutta tietynlaiset odotukset kuitenkin pitää täyttää, että täällä pysyy kyydissä mukana." Risto toteaa: "Ainoo ero ehkä, että yritän suhtautua ymmärtäväisesti, selitän asioita enemmän."

### **Työn arvostus ja työstä saatava korvaus**

Rami kokee, että hänen työtään arvostetaan: "Kyllä, moni oikein kiittelee." Työstä saamaansa korvausta Rami pitää kuitenkin huonona: "Korvaus, mitä saan on huonoa, jotain 12 euroa per päivä. Tulee toimintakeskuksen kautta työosuusrahana." Esimies Risto on epätietoinen korvauksen suuruudesta: "En

tiedä minkä suuruista korvausta saa. Tietysti, yhtä lailla mun mielestä hänellä on oikeus siihen, että jos myyjien palkka nousee vuosittain, niin hänenkin, totta kai.”

### **Palaute**

Rami kertoo saavansa palautetta, ja että positiivinen palaute motivoi: ”Tuntuu hyvältä. Motivoi, ja mielenkiinto kasvaa.” Negatiivisen palautteen vastaanottaminen on Ramille haasteellista, Liisa kertoo antavansa hänelle kriittistä ja perusteltua palautetta: ”Aluksi otti tosi paljon nokkiinsa, jos antoi huonoa palautetta. Mutta sitten käytiin pari pidempää keskustelua aiheesta, selitin että en tarkoita henkilökohtaisesti mitään pahaa, vaan selitin ja perustelin kaikki, että mihin se palaute liittyy, niin sen jälkeen huomattavasti paremmin on ottanut myös negatiivista palautetta vastaan.”

### **Merkitys työyhteisössä**

Ramiin suhtaudutaan kuten muihinkin työntekijöihin, Liisa kertoo. Jotkut työntekijät ovat kuitenkin mielellään Ramin kanssa samassa työvuorossa, koska hän on hyvää juttuseuraa. Ramin työrooli on tärkeä. Liisa toteaa: ”Se pullopojan rooli on suuri. Asiakkaat on tyytyväisiä.”

### **Miksi olette ottaneet työhön kehitysvammaisen työntekijän?**

Ramin esimies, myymäläpäällikkö Risto ei ollut töissä Ramin aloittaessa nykyisen työnsä. Riston vastauksesta syntyy kuitenkin mielikuva, että hän ajattelee rutiininomaisen työn sopivan kehitysvammaiselle muita paremmin: ”Rami vaikuttaa ihan normaalilta ihmiseltä, en tiedä mikä se kehitysvammaan aste on. Mä luulen, että jos ois normaali ihminen otettu pullohuoneeseen töihin, niin ois voinu mielenkiinto loppua siihen työhön.” Kuitenkin Rami itse kokee työnsä helpoksi ja haluaisi lisää haasteita.

### **Omaan työhön vaikuttaminen**

Ramin tehtävän kuva on rajattu ja hän voi vaikuttaa työhönsä varsin vähän.

Rami kuvailee: ”Voin vaikuttaa esim. että mihin tulee isot (pullo-)säkit ja mihin pikkusäkit jne.”

### **Työvaatteet**

Kaupassa kaikilla työntekijöillä on yhtenäiset työvaatteet, kaupan tunnuksin varustetut teepaidat ja fleecepuserot. Myös Rami käyttää niitä.

### **MUUTA HAASTATTELUISSA ESIIN NOUSSUTTA**

Yhteydenpito Ramin työpaikan ja työ- ja päivätoimintakeskuksen välillä on vähäistä eikä sitä ole koettu tarpeellisena. Esimies Risto kertoo: ”Silloin alussa tulivat briiffaamaan, ja ovat sanoneet, että voi ottaa yhteyttä, jos on mitään ongelmia. Yhden kerran ollaan otettu yhteyttä, silloin just kun Rami viihtyi tauoilla vähän liikaa. Silloin sanoin, että voisivatko he sanoa siitä vielä, niin he oli sitten sanoneet. Muuten ei oo kyllä ollut mitään.”

## **5 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

Tässä luvussa esitän tutkimuksen tulokset. Ensin esitän tulokset jaettuina sosiaalista integraatiota edistäviin ja vaikeuttaviin tekijöihin. Sen jälkeen esitän tulokset vastauksina tutkimuskysymyksiin. Lopuksi esitän työvalmennuksen ohjaajien ajatuksia tutkimuksen tuloksista.

## **5.1 Sosiaalista integraatiota työyhteisössä edistävät ja vaikeuttavat tekijät**

### **Sosiaalista integraatiota edistävät tekijät**

#### **1. Luonnollinen tuki eli epävirallinen, työkaveri-suhteseen perustuva tuki ja ohjaus**

Molemmat haastateltavat avotyöntekijät tarvitsivat työssään ohjausta, eniten työsuhteen alussa, mutta myös myöhemmin työsuhteen aikana. Molemmissa työpaikoissa tuki ja ohjaus sekä työtehtävien opettaminen tapahtui työtoverien tai läheisesti avotyöntekijän kanssa vuorovaikutuksessa olevan esimiehen toimesta ja aina tilanteen vaatiessa. Ohjaamisesta ei ollut mitään virallista sopimusta, vaan se tapahtui epävirallisesti työn ohessa. Ohjaus tapahtui normaalin työhön perehdytyksen tapaan ja työn ohessa työtoveria auttaen. Ohjaamiseen kuitenkin sitouduttiin, eikä avotyöntekijää jätetty oman onnensa nojaan. Ohjaamista ei ollut ulkoistettu kehitysvammaisuudesta tietäville ammattilaisille ja näin työyhteisö ei ollut riippuvainen ulkopuolisista tahoista ongelmatilanteiden ilmetessä vaan pärjäsi enimmäkseen omillaan.

Epävirallinen ohjaus oli omiaan vahvistamaan avotyöntekijän suhdetta työkavereihin ja avotyöntekijän liittymistä työyhteisöön tasa-arvoisena jäsenenä. Työkaveri-suhteeseen perustuva tuki myös mahdollisesti ehkäisi avotyöntekijän leimautumista ”erityistapaukseksi”, kun tuesta ei tehty erityistä numeroa. Vaikka hänen erityiset tuen tarpeensa tiedostettiin ja huomioitiin, häneen suhtauduttiin ensisijaisesti työkaverina muiden joukossa. Tämän kaltaisesta tuki- ja ohjaus-suhteesta käytetään myös käsitettä luonnollinen tuki.

#### **2. Tauot muiden kanssa samaan aikaan**

Molemmilla työpaikoilla avotyöntekijä vietti yleensä työpäivään kuuluvat

tauot samaan aikaan muiden työntekijöiden kanssa. Tauoilla juteltiin monenlaisista aiheista, laskettiin leikkiä ja tultiin tutuiksi työkaverien kanssa. Tauoilla luodaan työyhteisössä tarvittavaa yhteishenkeä ja tullaan työyhteisöön jäseniksi. Molemmat avotyöntekijät olivat luonteeltaan hyvin sosiaalisia ja pääsivät toteuttamaan tätä puoltaan tauoilla. Taukojen viettäminen yhdessä vahvistaa yhteenkuuluvuutta, erillään viettäminen taas ulkopuolisuuden tunnetta.

### **3. Hyvä ilmapiiri työpaikalla**

Molemmilla työpaikoilla ilmapiiri koettiin hyvänä ja rentona. Toinen avotyöntekijöistä tuntui olevan erityisen herkkä ihmisten välisille jännitteille ja aisti ilmapiiriä paljon. Hyvä työpaikan ilmapiiri kertoo hyvin voivasta työyhteisöstä, siitä että ihmiset tulevat toistensa kanssa hyvin toimeen, hyväksyvät toisensa ja ovat vastaanottavaisia. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä edistää avotyöntekijän työyhteisön jäseneksi tuleamista.

### **4. Avotyöntekijän hyvät sosiaaliset taidot**

Molemmilla haastateltavilla avotyöntekijöillä oli hyvät sosiaaliset taidot. He olivat luonteeltaan sosiaalisia ja ottivat aktiivisesti kontaktia työtovereihinsa työn aikana ja tauoilla esimerkiksi juttelemalla ja leikkiä laskemalla. Työtoverit viihtyivät heidän seurassaan hyvin. Tämä edisti työyhteisöön liittymistä.

Sosiaalisia pelisääntöjä piti myös käydä läpi työssä. Välillä sosiaalisuus näyttäytyi liiallisena jutteluna työn aikana, jolloin työn teko saattoi unohtua. Myös salassapidettävät asiat ja tilanteeseen sopimaton juttelu aiheuttivat joskus ongelmia. Näistä asioista onkin tärkeä keskustella työssä avotyöntekijän kanssa.

## 5. Avotyöntekijän hyvä työmotivaatio

Molemmat avotyöntekijät pääsääntöisesti viihtyivät työssään. Toisen avotyöntekijän työmotivaatiota pidettiin erittäin hyvänä. Toisen avotyöntekijän kohdalla työmotivaatio vaihteli. Oma asenne työhön edistää työn tekoa ja työyhteisöön liittymistä. On hyvä miettiä syitä hyvään tai huonoon työmotivaatioon. Johtuvatko ne työntekijän omasta työorientaatiosta vai esimerkiksi turhautumisesta yksitoikkoiseen ja oman kykytason alittavaan työhön?

## 6. Työyhteisön asenne

Molemmissa työyhteisöissä avotyöntekijöihin suhtauduttiin enimmäkseen tasa-arvoisina työyhteisön jäseninä, kuitenkin heidän erityisen tuen tarpeensa huomioiden. Molemmissa työyhteisöissä haastatellut kertoivat suhtautuvansa avotyöntekijään työyhteisön jäsenenä ja työkaverina eikä vammaisuutta pidetty ensisijaisesti henkilöä määrittävänä tekijänä. Molemmat avotyöntekijät myös kokivat olevansa osa työyhteisöä, ja toinen heistä korosti ettei häneen suhtauduta mitenkään muista poikkeavalla tavalla. Molempien avotyöntekijöiden työtä arvostettiin. Toisen avotyöntekijän kohdalla työtoveri piti hänen merkitystään työyhteisössä tärkeänä, koska hän sai ihmiset hyvälle tuulelle sosiaalisen, välittömän ja lämpimän persoonansa ansiosta. Vaikka avotyöntekijöiden kehitysvammaisuutta ei korostettu, heidän erityisen tuen tarpeensa huomioitiin. Toisessa työpaikassa esimies kertoi, että yhtenä syynä ottaa töihin kehitysvammainen henkilö oli ”halu laajentaa henkilökunnan ihmisarvostusta”.

## 7. Palautteen antaminen

Molemmissa työyhteisöissä avotyöntekijöille annettiin kriittistä ja perusteltua palautetta. Avotyöntekijät sanoivat haluavansa palautetta ja kertoivat positiivisen palautteen parantavan työmotivaatiota. He myös kertoivat oppineensa käsittelemään negatiivista palautetta aikaisempaa paremmin.

## **Sosiaalista integraatiota vaikeuttavat tekijät**

### **1. Muusta työyhteisöstä erillinen työtila ja työtehtävät**

Molemmat haastateltavat avotyöntekijät työskentelivät muusta työyhteisöstä erillään, toinen omassa kopiointitilassa, toinen kaupan pullohuoneessa. Heidän työnkuvansa olivat pääosin yksin tehtävää rutiininomaista työtä, jossa vuorovaikutus muun työyhteisön kanssa oli vähäistä. Näitä rakenteellisia ratkaisuja perusteltiin työpaikan tarpeilla (tarvittiin joku hoitamaan kyseinen tehtävä), sekä työntekijän tarvitsemalla oman tehtävänkuvan selkeydellä ja työrauhalla. Erillinen työtila ja työtehtävät kuitenkin minimoivat työn aikana tapahtuvan sosiaalisen vuorovaikutuksen ja saattoivat vaikeuttaa työyhteisöön liittymistä.

### **2. Virkistystoimintaan osallistumattomuus**

Kumpikaan haastateltu avotyöntekijä ei ollut osallistunut työyhteisön työajan ulkopuolella tapahtuvaan virkistystoimintaan, kuten pikkujouluihin, työhyvinvointi-päiviin tai henkilöstöillallisiin. Toinen avotyöntekijä on työskennellyt samassa työpaikassa jo pian kymmenen vuotta.

Virkistystoiminnan merkitys on suuri työyhteisön yhteenkuuluvuudentunteen kannalta. Yhteiset hetket työn ulkopuolella rentoutuneessa ilmapiirissa vahvistavat ryhmän koheesiota eli kiinteyttä, ja niihin osallistumaton kokee itsensä helposti ulkopuoliseksi. Molemmat avotyöntekijät toivoivat voivansa osallistua virkistystoimintaan, "päästä porukkaan mukaan", ja kertoivat myös esittäneensä toiveensa töissä. Syyt heidän osallistumattomuuteensa jäivät epäselviksi. Vaikka avotyöntekijää muuten pidettäisiin työyhteisön jäsenenä, viestii virkistystoiminnasta ulkopuolelle jättäminen toista. Kehitysvammainen avotyöntekijä ei välttämättä tiedä virkistystoiminnasta ja siihen liittyvistä käytännöistä tai merkityksistä, ellei hänelle niistä kerrota. Aktiivinen tiedottamisen vastuu työyhteisön tapahtumista onkin esimiehellä ja muulla työyhteis-

söllä.

### **3. Työyhteisön asenne**

Molempien avotyöntekijöiden kohdalla työstä saatava pieni korvaus, virkistystoiminnan ulkopuolelle jättäminen ja avotyöntekijän vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä sisältöön voidaan tulkita työpaikan epätasa-arvoisena suhtautumisena avotyöntekijään. Haastatteluissa ilmaistujen näkemysten ohella myös käytännön teot, ratkaisut ja rakenteet työssä kertovat työyhteisön asenteesta avotyöntekijää kohtaan. Kysyttäessä henkilön asenteesta kehitysvammaista avotyöntekijää kohtaan vastaukset näyttäytyvät positiivina, mutta teot voivat puhua toista. Kaikki kiittelevät avotyöntekijän työpanosta, mutta jos työn arvostusta mittaa siitä maksettavan korvauksen määrällä, piirtyy tilanteesta toinen kuva. Joskus omia asenteitaan ei edes huomaa vaan ne vaikuttavat tiedostamattomalla tasolla. Avotyöntekijään kerrotaan suhtaututtavan kuten muihinkin työkavereihin, mutta silti häntä ei kutsuta työyhteisön yhteisiin virkistystapahtumiin mukaan.

### **4. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön rajallista**

Molemmilla työpaikoilla avotyöntekijät kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä rajallisina. Molemmilla avotyöntekijöillä kykyjä myös muihin työtehtäviin näyttäisi olevan. Epätasa-arvoinen asenne kehitysvammaisiin saattaa näkyä siinä, että avotyöntekijän työn kuva on vahvasti työnantajan määrittelemä ja rajaama. Kehitysvammaisen ehkä oletetaan hyväksyvän työn kuva sellaisenaan ja tyytyvän yksitoikkoiseen työhön. Hänen kykyihinsä, haluihinsa ja toiveisiinsa kehittyä työssään ja omaksua uusia työtehtäviä ei välttämättä suhtauduta yhtä vakavasti kuin muiden työntekijöiden kohdalla. Usein kehitysvammaiset ovat niin tottuneita lapsesta asti siihen, että toiset määrittelevät heidän olemisensa ja tekemisensä, että he eivät edes osaa vaatia tai haluta enempää vaan tyytyvät ”siihen, mitä annetaan”. Myös avotyöntekijän kanssa



voitaisiin käydä säännöllisesti kehityskeskusteluja. Joskus pienikin uusi vastuutehtävä voi olla merkityksellinen työntekijälle itselleen ja kehittää hänen taitojaan ja itsetuottamustaan. Samalla hän voi olla enemmän hyödyksi työpaikalle. Tämä voisi myös parantaa avotyöntekijän työmotivaatiota.

## **5.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin**

Tarkastelin tutkimuskysymyksiä siitä näkökulmasta, miten ne ovat yhteydessä henkilön sosiaaliseen integraatioon työpaikalla. Tarkastelin kysymyksiä haastateltavien henkilöiden kokemusten kautta.

### **1. Millainen on avotyöntekijän fyysinen työympäristö ja työyhteisön rakenne?**

Molemmat avotyöntekijät työskentelivät muusta työyhteisöstä erillään. Heillä oli oma työtilansa, jossa he työskentelivät. Vaikka heidän työyhteisönsä oli laaja ja he tunsivat työtoverinsa, he olivat työn aikana vähän tekemisissä muiden työntekijöiden kanssa. Tämä mahdollisesti vaikeutti heidän liittymistään työyhteisöön.

### **2. Millaista sosiaalista vuorovaikutusta ja tukea työhön sisältyy?**

Työn aikana sosiaalinen vuorovaikutus muun työyhteisön kanssa oli vähäistä ja koski muutamaa avotyöntekijän lähintä työtoveria. Avotyöntekijä oli yhteydessä muihin työntekijöihin lähinnä heidän antaessaan hänelle työtehtäviä ja silloin kun hän tarvitsi tukea tai ohjausta työssään.

Tukea ja ohjausta antoivat työtoverit ja sitä oli saatavilla aina tarvittaessa.

Tuki oli luonteeltaan epävirallista, työkaveri-suhteeseen perustuvaa tukea,

niin sanottua luonnollista tukea. Tämä edisti avotyöntekijän liittymistä työyhteisöön.

Kummallakaan työpaikalla ei oltu saatu varsinaista koulutusta kehitysvammaisuudesta. Toisella työpaikalla sitä toivottiin. Työyhteisön kouluttaminen kehitysvammaisuuteen liittyvistä perusasioista saattaisi edistää avotyöntekijän liittymistä työyhteisöön.

### **3. Millaista sosiaalista vuorovaikutusta työpaikalla on työn teon ulkopuolella?**

Työn teon ulkopuolella sosiaalinen vuorovaikutus avotyöntekijän ja muun työyhteisön välillä oli runsasta. Tauoilla juteltiin ja vitsailtiin paljon. Avotyöntekijä vietti tauot yleensä samaan aikaan muiden työtoverien kanssa. Tauoilla seurustelu lujitti yhteenkuuluvuutta työyhteisöön.

Kumpikaan avotyöntekijä ei ollut osallistunut työyhteisön virkistystapahtumiin, vaikka molemmat toivoivat sitä. Virkistystoiminnan merkitys on suuri työyhteisön yhteenkuuluvuudentunteen kannalta ja avotyöntekijät jäivät tästä ulkopuolelle.

Molemmilla työpaikoilla kaikki haastateltavat kokivat työyhteisön ilmapiirin hyväksi ja rennoksi. Työntekijät tulivat keskenään hyvin toimeen. Hyvä ilmapiiri helpotti myös avotyöntekijän liittymistä työyhteisöön.

### **4. Millaiset ovat avotyöntekijän omat sosiaaliset taidot ja työmotivaatio?**

Molemmilla avotyöntekijöillä oli pääsääntöisesti hyvät sosiaaliset taidot. He ottivat aktiivisesti kontaktia työtovereihinsa. Tämä edisti liittymistä työyhteisöön. Satunnaisesti heikkoudet avotyöntekijän sosiaalisessa tilannetajussa johtivat ongelmallisiin tilanteisiin.

Molempien avotyöntekijöiden työmotivaatio oli pääsääntöisesti hyvä. Toisen avotyöntekijän kohdalla ajoittain heikko työmotivaatio oli joskus näkynyt työtehtävän kesken jättämisenä ja mielenilmaisuuina. Hänen kohdallaan työmotivaatio oli kuitenkin kehittynyt paremmaksi ajan myötä.

### **5. Millainen on työyhteisön asenne vammaista avotyöntekijää kohtaan?**

Työyhteisöjen asenne avotyöntekijöitä kohtaan oli enimmäkseen positiivinen ja heitä pidettiin työyhteisön jäseninä. Myös avotyöntekijät kokivat olevansa työyhteisön jäseniä. Heidän työtään arvostettiin ja he saivat työtovereilta kriittistä ja perusteltua palautetta. Heihin ei suhtauduttu ensisijaisesti vammaisina, vaan enimmäkseen tasaveroisina työtovereina. Heidän erityisen tuen tarpeensa huomioitiin.

Negatiivinen, epätasa-arvoinen asenne tuli esille teoissa ja työn rakenteissa. Työstä saatava pieni korvaus, virkistystoiminnan ulkopuolelle jättäminen ja avotyöntekijän vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä sisältöön kertoivat avotyöntekijän epätasa-arvoisesta asemasta työyhteisössä. Syrjintä ei ollut aktiivista vaan rakenteellista, ehkä myös osin tiedostamatonta. Tästä kertoo se, että asenteesta kysyttäessä työtoverien ja esimiesten asenne avotyöntekijää kohtaan näyttäytyi positiivisena.

### **5.3 Työvalmennuksen ohjaajien ajatuksia tutkimuksen tuloksista**

Analysoituani tutkimuksen löydökset esitin ne toimeksiantajan edustajille, toimintakeskuksen työvalmennuksen ohjaajille. Toimintakeskuksessa on syksyllä 2010 aloitettu uusi kehitysvammaisten avutyöhön valmentava ryhmä.

Ryhmässä koulutetaan yleisiä työvalmiuksia ja työelämän pelisääntöjä sekä etsitään yksilöllisesti sopivia avotyöpaikkoja. Työpaikan löydyttyä ohjaajat tukevat avotyöntekijää säännöllisesti työpaikalla käyden sekä niinä päivinä joina avotyöntekijä käy toimintakeskuksessa.

Kysyin kolmelta ohjaajalta, minkälaisia ajatuksia löydökset herättävät heissä ja miten niitä voitaisiin ottaa huomioon avotyöntekijöiden työvalmennuksessa. Keskustelua käytiin avoimesti ja runsaasti puolentoista tunnin ajan. Suurin osa tutkimuksen löydöksistä oli tuttuja ilmiöitä ohjaajille.

Seuraavaksi esittelen keskustelussa nousseita keskeisiä asioita:

### **Tiedon kulku avotyöpaikan ja toimintakeskuksen välillä**

Ohjaajat pitivät hyvänä sitä, että avotyöntekijät käyvät neljä päivää viikossa töissä ja yhtenä päivänä toimintakeskuksessa. Silloin voidaan seurata avotyön onnistumista ja selvittää mahdollisia ongelmia. Ohjaajille on tärkeää tuntee työpaikan olosuhteita ja ihmisiä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että työpaikalla on matala kynnyks ottaa yhteyttä toimintakeskuksen työvalmentajiin.

Työpaikoille pitää myös osata antaa oikeanlaista tietoa. Tietoa tulee antaa kehitysvammaisuudesta yleisesti sekä kehitysvammaisen henkilön kanssa työskentelystä ja ohjaamisesta, rajoitteista ja erityisestä tuesta, myös avotyöntekijöistä yksilökohtaisesti. Myös työyhteisöön liittymisen kannalta olennaisista asioista tulee kertoa työpaikalle: esimerkiksi kehitysvammaisen usein heikosta itsetunnosta, sosiaalisista taidoista, tarpeista ja puutteista sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen merkityksestä työn onnistumisen kannalta.

### **Avotyöntekijän erilliset työtilat**

Erillisiä työtiloja ohjaajat pitivät huonona ratkaisuna työyhteisöön liittymisen

kannalta, mutta toisaalta välttämättömänä työnteon selkeyden ja siihen keskittymisen kannalta.

### **Omaan työhön vaikuttaminen**

Omaan työhön vaikuttamista ohjaajat pitivät avotyöntekijälle tärkeänä asiana, mutta työn kehittäminen työpaikoilla vaatii kuitenkin työtovereilta aikaa ja energiaa. Ramin kohdalla ohjaajat pitivät positiivisena sitä, että hänelle on annettu kaupassa ajan myötä enemmän vastuuta ja uusia työtehtäviä.

### **Palaute ja tuki**

Ohjaajat olivat positiivisesti yllättyneitä siitä, miten rakentavaa avotyöpaikoilla annettu palaute oli. Ohjaajien mielestä perusteltu palaute onkin kehitysvammaiselle avotyöntekijälle erittäin tärkeää, muun muassa johtuen kehitysvammaisen usein heikosta itsetunnosta ja erilaisesta ymmärryskyvystä. Ohjaajien mielestä työpaikoilla tarvitaan juuri normaalia välittämistä, käytännön neuvomista ja palautteen antamista. Mitään "sen hienompaa" tukea ei aina edes tarvita.

### **Sosiaaliset taidot**

Ohjaajat pitivät tutkimuksessa haastateltuja avotyöntekijöitä sosiaalisesti taitavina. Monien muiden kohdalla sosiaaliset taidot ovat kuitenkin heikommat ja se on ohjaajien mukaan osasy s siihen, miksi he eivät vielä ole työllistyneet.

### **Tasa-arvo työpaikalla**

Keskustelussa pohdittiin, mitä tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa kehitysvammaisen avotyöntekijän kohdalla. Ohjaajien mielestä tasa-arvo toteutuu kun yksilön kehitysvammaisuus ja sen tuomat rajoitteet otetaan huomioon ja työtehtävät ja tuki mukautetaan suhteessa niihin. Samanlaista suorituskykyä ei voida vaatia kehitysvammaiselta henkilöltä. Muissa asioissa on kuitenkin

olennaista, että avotyöntekijä huomioidaan samalla tavalla kuin muutkin työntekijät, esimerkiksi kutsumalla mukaan virkistystapahtumiin.

### **Työstä maksettava korvaus, avotyö ja tuettu työ**

Ohjaajien mielestä on olennaista, että työstä maksetaan korvausta. Työosuusrahan määrä on ohjaajien mielestä pieni, mutta he eivät voi siihen vaikuttaa. Tuetusta työstä kysyttäessä ohjaajat olivat sitä mieltä, että ensin on tärkeää saada Jyväskylän alueella suuri määrä kehitysvammaisia ihmisiä avotyöhön, josta heille maksetaan korvausta. Ohjaajien mukaan alueen kehitysvammaisista ihmisistä vain marginaalisen pieni osa kykenisi tällä hetkellä tuettuun työhön ja elättämään itsensä työllä, varsinkin kun Jyväskylässä ei tällä hetkellä ole mitään tuetun työllistymisen mallia.

## **6 POHDINTA**

Molemmissa tutkimissani työyhteisöissä kehitysvammaiset avotyöntekijät oli hyväksytty työyhteisön jäseniksi. Sekä avotyöntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet että työyhteisön vastaanottavainen asenne edistivät liittymistä työyhteisöön. Tutkimukseni tulokset olivat samansuuntaiset Annalan ja Valkeapään (2006) tutkimustulosten kanssa: heidän mukaansa suurin osa työnantajista piti kehitysvammaisia työntekijöitä tarpeellisina ja hyvinä työntekijöinä, sekä koki heidän tulevan hyvin toimeen työyhteisössä. Yhtäläisyyksiä löytyi myös Kainulaisen ja Paanasen (2006) tutkimuksen kanssa: heidän haastattelemansa kehitysvammaiset työntekijät kokivat, että heidät oli otettu mukaan työyhteisöön, mutta työpaikoilla he kuitenkin työskentelivät erillään muista työntekijöistä.

Omassa tutkimuksessani sosiaalisen integraation haasteet löytyivät rakenteista ja piilevistä asenteista. Erilliset työtilat, työtehtävien kapea rajaaminen, minimaalinen työstä saatava korvaus, sekä muun muassa virkistystoiminnasta ulkopuolelle jättäminen kertoivat epätasa-arvoisesta asemasta suhteessa työyhteisön muihin jäseniin. Haastattelemani työvalmennuksen ohjaajat olivat oman käytännön kokemuksensa perusteella enimmäkseen samaa mieltä tutkimustulosteni kanssa. Tutkimukseni rajoite on kuitenkin haastatteluaineiston pienuus, jonka perusteella suuria johtopäätöksiä ei voi tehdä.

Pidän tutkimukseni tulosten heijastelevan yhteiskuntamme yleistä suhtautumista kehitysvammaisiin ja heidän tekemäänsä työhön. Kehitysvammaliiton tuoreen selvityksen (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010) mukaan vain pieni osa työkykyisistä kehitysvammaisista ihmisistä on palkkatyössä. Niin poliittisen päätöksenteon kuin yleisen mielipiteenkin tasolla kukaan ei kiistä vammaisten ihmisten oikeutta työhön ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Tästä kertovat useat tehdyt vammaispoliittiset sopimukset ja esimerkiksi vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksen 4,7 miljoonan euron tuotto. Tällöin evankelis-luterilainen kirkko keräsi varoja kehitysvammaisten työllistymiseen (Yhteisvastuu 2008). Keräykseen liittyvän ”Haluan töihin”-kampanjan seurauksena 20 kehitysvammaista henkilöä työllistyi. Kiihtyvässä kilpailuyhteiskunnassa syrjivät asenteet kehitysvammaisuutta ja erilaisuutta ylipäättään kohtaan tuntuvat kuitenkin istuvan tiukassa. Suhtautuminen kehitysvammaisiin ihmisiin näyttäytyy yhtäältä rakenteellisena syrjintänä, toisaalta hyväntahtoisena asenteena. Myös työelämässä kehitysvammaisen työllistämiseen suhtaudutaan usein hyväntekeväisyytenä, usein yrityksen imagon rakennuksen ollessa taustamotivina. Tämä ei tue kehitysvammaisen ihmisen osallisuutta ja subjektiivuutta yhteiskunnassa. Sekä työnantajan että työntekijän tulee hyötyä työsuhteesta. Tämä vaatii työn rakenteiden mukauttamista niin, että työ ja tekijä kohtaavat toisensa. Työstä kuuluu myös maksaa palkkaa.

Tutkimusprosessin eteneminen ja sen hahmottaminen oli välillä aloittelevalla tutkijalla haasteellista. Esimerkiksi kirjallisuuteen perehtyminen ja tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen luominen vei ennalta arvioitua enemmän aikaa. Myöhemmin totesin kuitenkin siihen käytetyn ajan hyödylliseksi: haastattelut oli helpompi toteuttaa kun tiesi selkeästi mitä etsi. Valitsemastani teoreettisesta viitekehyksestä loin tutkimuskysymykset ja haastattelun teemat. Aineistoa analysoidessani huomasin oman kysymyksenasetteluni olleen toimiva ja tuoneen hyvin tietoa siitä mitä etsin. Niinpä analyysissä paluu alkuperäisiin teemoihin ja tiedon jakaminen niiden mukaan tuntui luontevalta. Tämä ikään kuin ympyrän sulkeutuminen on selkiyttänyt tutkimusprosessia paljon ja osaltaan lisää tutkimukseni luotettavuutta. Tutkijan valinnat laadullista aineistoa analysoitaessa determinoivat tutkimuksen suunnan, ja näitä valintoja ei ole helppo tehdä. Olen kuitenkin perustellut ne itselleni ja lukijalle. Myös haastattelutilanteet sujuivat luontevasti ja häiriötekijöiltä vältyttiin. Haastateltavat kertoivat itse halukkaasti asioista, eikä tietoa tarvinnut ”nyhtää”, jolloin mahdollisesti riski johdatteluun olisi ollut suurempi ja tutkimuksen luotettavuus kärsisi.

Jatkotutkimuksen aiheita voisivat olla kehitysvammaisten ihmisten työvalmennuksesta tehtävä selvitys tai kehittämistyö. Kiinnostavaa olisi myös saada tietoa onnistuneista tuetun työn malleista eri puolilta Suomea, sillä tällä hetkellä avotyö on vallitseva kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen muoto.

Lopuksi, toivon tutkimukseni herättävän keskustelua kehitysvammaisten ihmisten osallisuudesta työelämässä ja laajemmin yhteiskunnassa.



## LÄHTEET

AAIDD. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. [Http://www.aaidd.org](http://www.aaidd.org). Intellectual Disability. Definition. Diagnostic adaptive behavior scale. Viitattu 17.10.2010.

Annala, H. & Valkeapää, T. 2006. Kehitysvammaisten tuetun työllistämisen kehitysnäkymiä. Lahden ammattikorkeakoulun opinnäytetyö yhteistyössä Avain-säätiön kanssa. Lahti.

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2006:18. Helsinki. Luku 2.5 Työllistyminen, ammatinvalinnanohjaus ja ammattikoulutus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Ikonen, O. (toim.) 1998. Kehitysvammaisten opetus – mitä ja miten? Kehitysvammaliitto ry. Helsinki.

Jussila, S. 2002. Työ- ja toimintakeskuksesta avoimille työmarkkinoille. Työn merkitys ja haasteet. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen pro gradu-tutkielma. Jyväskylä.

Jyväskylän kaupungin kehitysvammaisten palvelustrategia 2010 – 2015. 2009. Jyväskylä.

Kainulainen, K. & Paananen, O. 2006. Kehitysvammaisten kokemuksia tuetusta työstä. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen pro gradu-tutkielma. Jyväskylä.

Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki.

Kalliopuska, M. 1995. Sosiaaliset taidot. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus.

WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Kehitysvammaisten tukiliitto. 2010. [Http://www.kvtl.fi](http://www.kvtl.fi). Kehitysvammaiset ja työ. Tuettu työ. Avotyö. Viitattu 19.10.2010.

Kohti yhteiskuntaa kaikille – Vammaispoliittinen ohjelma. 1995. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:10. Helsinki. Luku Päämäärät ja tavoitteet, ja luku Työllisyys.

Ladonlahti, T. & Pirttimaa, R. (toim.) 2000. Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Palmenia-kustannus. Helsinki.

Moberg, S. ym. 2009. Erityispedagogiikan perusteet. WSOY oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Pirttimaa, Raija. 2001. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Palmenia-kustannus. Helsinki.

Rogan,P., Banks,B. & Howard,M. 2000. Workplace Supports in Practice: As Little as Possible, as Much as Necessary. Elektroninen artikkeli lehdessä Focus on Autism and other Development Disabilities. Ebsco-host-tietokanta. Viitattu 8.4.2010.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Trach, J.S. & Shelden, D. 1999. Natural Supports as a Foundation for Supports-Based Employment Development and Facilitation. Elektroninen artikkeli lehdessä American Rehabilitation. Ebsco-host-tietokanta. Viitattu 8.4.2010.

Vammaisen yhdenvertaiseksi kaupunkilaiseksi - Jyväskylän kaupungin vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2006 – 2009. 2005. Jyväskylä.

Yhteisvastuu. 2008. [Http://www.yhteisvastuu.fi/index.php?fid=1](http://www.yhteisvastuu.fi/index.php?fid=1). Haluan töihin – kampanja. Viitattu 20.10.2010.

Zitting, A. 2000. Tuettu työntekijä työyhteisössä. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen pro gradu-tutkielma. Jyväskylä.

