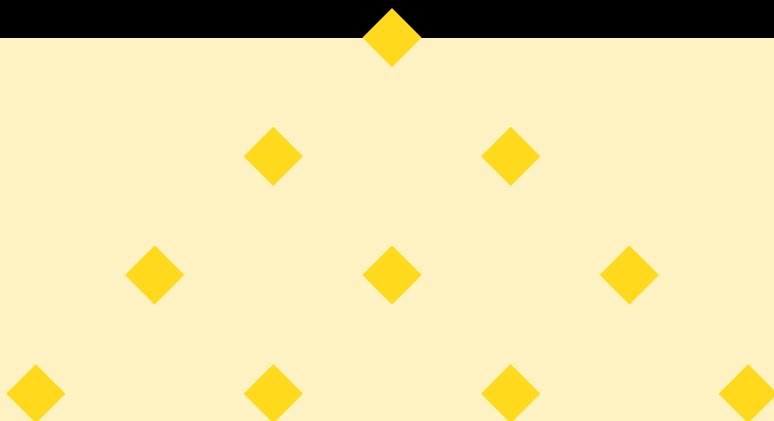




ERITYISET NUORET TYÖHÖN OPPIMASSA

TAPAUSTUTKIMUS TYÖELÄMÄLÄHTÖISESTÄ OPISKELUSTA
AMMATILLISESSA ERITYISOPETUKSESSA

SONJA MIETTINEN | KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ 15



ERITYISET NUORET TYÖHÖN OPPIMASSA

TAPAUSTUTKIMUS TYÖELÄMÄLÄHTÖISESTÄ OPISKELUSTA
AMMATILLISESSA ERITYISOPETUKSESSA

SARJAN TOIMITTAJA: ANTTI TEITTINEN

JULKAISIJA:

KEHITYSVAMMALIITTO RY
KANSALAISUUSYKSIKKÖ
LINNOITUSTIE 2 B, 02600 ESPOO
P. 09 348 090
WWW.KEHITYSVAMMALIITTO.FI

KANNEN KUVA: ISTOCK

TAITTO: MILLA AURA-TOLONEN / MILART

KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ -SARJA

ISSN 1797-0474 (PDF)

ISSN 1798-050X (NID.)

ERITYISET NUORET - KVL SELVITYKSIÄ 15

ISBN 978-951-580-723-6 (PDF)

ISBN 978-951-580-722-9 (NID.)

© 2020 KEHITYSVAMMALIITTO JA TEKIJÄ

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	7
1. JOHDANTO	9
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	13
2.1. Sosiaalitieteellinen vammaiskäsitys lähtökohtana.....	13
2.2. Tapaustutkimus tutkimusstrategina.....	14
2.3. Tutkimusaineistot ja niiden analysointi.....	15
2.4. Tutkimusetiikka.....	17
3. TYÖVALMENNUKSEN TOTEUTUS	19
3.1. Valmennusryhmän kokoonpano ja tehtävät.....	19
3.2. Opiskelijavalinnat ja opiskelijoiden omat toiveet.....	20
3.3. Työpäivän kulku.....	22
3.4. Työympäristö.....	23
3.5. Opiskelijoiden ohjaus työpaikalla.....	26
3.6. Kuvalliset ohjeet itsenäisen työskentelyn tukena.....	27
3.7. Vertaistuki.....	28
4. VALMENNUSJAKSON VAIKUTUKSET	31
4.1. Työpaikan näkökulma.....	31
4.2. Opiskelijan näkökulma.....	34
OPPIMINEN.....	34
TYÖLLISTYMISNÄKYMÄT.....	42
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	49
LÄHTEET	51
LIITE 1.	
Haastattelujen teemat.....	53
LIITE 2.	
Selkokielen esite tutkimushankkeesta.....	55



TIIVISTELMÄ

TÄSSÄ TUTKIMUKSESSA tarkastellaan työelämälähtöistä opiskelua Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa TELMA-koulutuksessa. Tällä opiskelumuodolla on ammatillisen erityisopetuksen piirissä pitkä historia, ja vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen reformi pyrkii vahvistamaan sitä entisestään. Ammatilliseen erityisopetukseen sisältyvää työssä oppimista on kuitenkin tutkittu Suomessa hyvin vähän. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työssä oppimista tällä hetkellä toteutetaan TELMA-koulutuksessa ja millaisia vaikutuksia aidolle työpaikoille siirtyvällä opiskelulla on TELMA-opiskelijoille ja oppimisympäristöinä toimiville työpaikoille.

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena. Tarkastelun kohteena oli eräs valmennusryhmä, joka suoritti ylläpitosiivouksen opintokokonaisuutta työskentelemällä useamman kuukauden ajan ikääntyneiden palvelutalossa siivoustehtävissä työvalmentajan ohjauksessa. Aineisto kerättiin havainnoimalla valmennusryhmän työskentelyä työpaikalla ja haastatteleamalla valmennusryhmän opiskelijoita, heidän opettajiaan, palvelutalon esimiestä ja asukkaita.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on yksityiskohtainen tapauskuvaus, joka havainnollistaa yhtä tapaa toteuttaa työelämälähtöistä oppimista TELMA-koulutuksessa ja nostaa esiin erilaisia

työelämälähtöiseen oppimiseen liittyviä kokemuksia. Tapauskuvauksesta käy ilmi, että valmennusryhmä teki työpaikalla tarpeellisia tehtäviä ja oppi suorittamaan ne niin hyvin, että työpaikka hyötyi konkreettisesti heidän työpanoksestaan. Samalla työvalmennus synnytti sosiaalista vuorovaikutusta TELMA-opiskelijoiden ja ikääntyneiden asukkaiden välille. Tällä vuorovaikutuksella oli myönteisiä seurauksia niin opiskelijoille kuin asukkaillekin. Valmennusryhmän läsnäolo elävöitti palvelutalon asukkaiden arkea. Opiskelijat puolestaan saattoivat kehittää omia kommunikatio- ja vuorovaikutustaitojaan kohdattaen toistuvasti palvelutalon asukkaita. Niin asukkaat kuin opiskelijatkin saivat kontaktin uusiin ihmisiin ja vieraisiin ihmisryhmiin.

Opiskelijoiden näkökulmasta työelämäoppimisen jaksoon sisältyi kuitenkin myös ongelmia. Heillä oli jaksamiseen ja motivaatioon liittyviä vaikeuksia. Heidän työllistymistään oppimisympäristönä toimineeseen työpaikkaan ei pidetty mahdollisena eikä polkua omia kiinnostuksen kohteita vastaaviin töihin ollut näköpiirissä. Tapaustutkimus nostaa esiin tarpeen paitsi nuorten omat toiveet aiempaa paremmin huomioivalle työvalmennukselle, myös uudenlaisille osatyökykyisten nuorten työllistymistä edistäville yhteiskunnallisille toimille.



1. JOHDANTO

TÄMÄ TYÖPAPERI on osa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Opitaan työhön yhdessä -hanketta (OPITY, 2018–2019)¹. Hankkeessa tutkittiin, mallinnettiin ja kehitettiin Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaan TELMA-koulutukseen sisältyvää työvalmennusta. TELMA-koulutuksen juuret ovat vuosituhannen vaihteen koulutus uudistuksissa, joiden tavoitteena oli turvata vaikeimmin vammaisille henkilöille mahdollisuus osallistua toisen asteen koulutukseen yleisen koulutusjärjestelmän puitteissa (Kauppila, Mietola & Niemi, 2018, s. 214). Koulutus on suunnattu opiskelijoille, joilla ei katsota vammaisuuden tai sairauden vuoksi olevan valmiuksia siirtyä perustutkintoon johtavaan koulutukseen. Valtaosalla TELMA-opiskelijoista on jonkinasteisesta kehityksen viivästy- mämästä johtuva erityisen tuen tarve (Hirvonen, Pelkonen & Uitto, 2004, s. 24). Koulutuksen tavoitteet liittyvät opiskelijan kuntoutumiseen, omatoimisuuden lisääntymiseen ja työllistymiseen (Opetushallitus, 2015, s. 9; ks. myös Kauppila ym., 2018, s. 222, 226). TELMA-koulutuksen järjestämisestä vastaavat Suomessa tällä hetkellä pääasiassa erityisammattioppilaitokset (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016, s. 5).

Työelämälähtöisellä oppimisella on suomalaisen ammatillisen

erityisopetuksen piirissä yli satavuotinen historia (Niemi & Jahnukainen, 2018, s. 12). Myös TELMA-koulutukseen on alusta alkaen sisällynyt jossain määrin opiskelua aidoilla työpaikoilla. Vuonna 2004 tehdyn selvityksen mukaan valtaosa koulutuksen järjestäjistä sisällytti koulutukseen työpaikoilla tapahtuvaa toimintaa (Hirvonen ym. 2004, s. 27). Tuolloin työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kesto vaihteli muutamasta tunnista muutamaan viikkoon. Vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen reformin myötä tämä opiskelumuoto tulee todennäköisesti vahvistumaan entisestään (Niemi & Jahnukainen, 2018, s. 12). Toistaiseksi tiedämme kuitenkin vain vähän siitä, miten työelämälähtöistä oppimista ylipäätään toteutetaan reformin jälkeisessä ammatillisessa erityisopetuksessa, ja miten opiskelutapojen muutos koetaan erityisammattioppilaitosten opiskelijoiden ja opettajien keskuudessa sekä ”oppimisympäristöiksi” muuttuvilla työpaikoilla (ks. kuitenkin Niemi & Jahnukainen, 2018).

Entä missä määrin työelämälähtöisen oppimisen voi odottaa edistävän vaikeammin vammaisten opiskelijoiden työllistymistä ja osallisuutta? Tutkimustieto tästä kysymyksestä on toistaiseksi puutteellista. Tiedossa kuitenkin on, että vammaisten henkilöiden

¹ Hanketta koordinoi Invalidisäätiö ja hankekumppaneina toimivat Haaga-Helian ammattikorkeakoulu, Kehitysvammaliitto ja Vates-säätiö.

työllistyminen on ollut vaikeampaa kuin valtaväestöllä koulutusmahdollisuuksien parantumisesta huolimatta (Kauppila ym., 2018). Vammaisten henkilöiden työllisyysasteen on arvioitu olevan alle 20 prosenttia (Ekholm & Teittinen, 2014, s. 14). Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyysaste on jäänyt vielä tätäkin alhaisemmaksi, vain noin 2–4 prosenttiin (Vesala, Klem & Ahlström, 2015). Avoimien työmarkkinoiden sijaan suurin osa erityisammattioppilaitosten opiskelijoista on perinteisesti työllistynyt työtoimintaan joko työ- ja toimintakeskuksissa tai tavallisilla työpaikoilla (Mänty 2000, 133, s. 233). Työtoimintaan osallistumisesta ei kuitenkaan saa palkkaa eikä siihen sisälly työsuhdetta (Vesala ym. 2015, s. 30). Kysymys on näin ollen pikemminkin työnkaltaisesta, eriytetystä toiminnasta kuin aidosta työllistymisestä (esim. Hakala, s. 2013; ks. myös Paanetoja, 2013).

Tässä työpaperissa tarkastellaan nykymuotoista työelämälähtöistä oppimista TELMA-koulutuksessa tapaustutkimuksen keinoin. Kyseistä käytäntöä ja sen vaikutuksia valotetaan tarkastelemalla useamman kuukauden ajan siivoustyötä ikääntyneiden palvelutalossa tehneen opiskelijaryhmän läpikäymää valmennusprosessia. Tavoitteena on kuvata sekä tapoja, joilla TELMA-opiskelijoiden työvalmennusta tällä hetkellä toteutetaan, että vaikutuksia, joita sillä on työvalmennukseen osallistuville opiskelijoille ja oppimisympäristönä toimiville työpaikoille.

Ennen siirtymistä eteenpäin muutama sana valmennustoimintaa ja -toimijoita kuvaavista käsitteistä. Työhön kuntouttavaa ja työelämään valmentavaa toimintaa koskeva käsitteistö ei ole vielä vakiintunut Suomessa. Kuten Pikkusaari (2012, s. 13) toteaa, tätä toimintaa on toteutettu useilla eri nimikkeillä ja useissa eri järjestelmän osissa. TELMA-koulutuksen perusteissa käytetään termiä *työelämään*

valmentautuminen kuvaamaan tutkintoon sisältyviä oppimistavoitteita (Opetushallitus, 2015). Sen sijaan kuvattaessa toimintaa työpaikalla käytetään termejä *työvalmennus* tai *työhönvalmennus*. Näitä termejä on käytetty kuvaamaan hyvin monentyyppistä toimintaa. Eri tyyppisille työhönvalmennuksen muodoille olisi kuitenkin hyvä olla olemassa omat terminsä, jotta tiedettäisiin, millainen toiminta on kulloinkin puheena.

Työ- tai työhönvalmennus voi olla työllistymiskeskeistä tai valmennuskeskeistä, eli siinä voidaan pyrkiä joko työpaikan välittömään löytymiseen tai työelämätaitojen ja -tuntemuksen kehittämiseen (ks. Pikkusaari, 2012, s. 43–52). Lisäksi työllistymiskeskeiseen työhönvalmennukseen on olemassa erityinen näyttöön perustuva työhönvalmennusmalli, jota kansainvälisessä kirjallisuudessa kutsutaan termillä ”individual placement and support (IPS)” ja johon sisältyy tarkat kriteerit työvalmennuksen toteutukselle (esim. Bond, Drake & Becker, 2008).

Tässä työpaperissa käytetään termiä *työvalmennus*, koska se sopii parhaiten kuvaamaan valmennustoimintaa, jossa ensisijaisena tavoitteena ei ole työllistyä siihen työpaikkaan, jossa työhön valmentautujat työtehtäviä opettelivat. Lisäksi työpaperissa tarkastelussa tapauksessa opiskelijat olivat työpaikalla yhdessä toisten opiskelijoiden kanssa, jolloin kyseessä olevaa työvalmennuksen muotoa voidaan kutsua myös *ryhmämuotoiseksi työvalmennukseksi* erotuksena yksilöllisestä työvalmennuksesta.

Työpaikalla opiskelijoita ohjanneita henkilöitä kutsutaan tässä työpaperissa *työvalmentajiksi*. Tämä ei kuitenkaan ole heidän virallinen ammattinimikkeensä, vaan kuvaa heidän rooliaan siinä kontekstissa, jossa tutkimus on tehty, eli oppimisympäristönä toimineella työpaikalla. Oppilaitoksessa heidän ammattinimikkeenään oli opettaja tai

ryhmänohjaaja, mutta työpaikalla kaikkien tehtävänä oli kuitenkin toimia työtehtäviin liittyvinä ohjaajina eli työvalmentajina. Valmennusryhmän opiskelijat puolestaan määritellään koulutusjärjestelmän piirissä *vaativaa erityistä tukea tarvitseviksi opiskelijoiksi*. Vaativalla erityisellä tuella viitataan pitkäkestoiseen ja moniammatilliseen tukeen, joka on suunnattu oppilaille, joilla on esimerkiksi vakavaa psyykkistä oireilua, kehitysvammadiagnoosi tai monivammaisuutta (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017). Tässä työpaperissa valmennusryhmän opiskelijoista käytetään vaihtelevasti myös termiä *TELMA-opiskelija*, joka on edellistä

kapeampi termi ja viittaa tutkintoon, jota he ammattioppilaitoksessa parhaillaan suorittivat.

Työpaperissa kuvataan ensin tutkimuksen toteutus. Tämän jälkeen esitetään tapauskertomus kahdessa osassa. Ensimmäinen osa kuvaa, miten tutkimukseen osallistuneiden TELMA-opiskelijoiden työelämäjakso tässä työpaperissa ”Virkkulaksi” nimetyssä palvelutalossa toteutettiin. Toinen osa kuvaa työelämäjakson vaikutuksia Virkkula-ryhmän opiskelijoille ja Virkkulan palvelutalolle. Johtopäätöksissä kootaan yhteen keskeisimmät havainnot tutkimusta tapauksesta ja pohditaan, mitä tapauksesta voidaan oppia.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1. SOSIAALI- TIETEELLINEN VAMMAISKÄSITYS LÄHTÖKOHTANA

VAIKKA TUTKIMUKSESSA ei pyrittäisi kukaan teoreettisen tulkintakehyksen rakentamiseen, tutkija tarkastelee tutkimusaineistoa kuitenkin aina jostain näkökulmasta käsin. Tässä työpaperissa valittuihin näkökulmiin on vaikuttanut kirjoittajan tausta sosiaalitieteellisessä vammaistutkimuksessa. Sosiaalitieteellinen vammaistutkimus on haastanut yksilökeskeistä näkemystä vammaisuudesta, jossa vammaisten henkilöiden toimintarajoitteiden nähdään johtuvan yksinomaan hänen vammaisistaan. Huomio on pyritty suuntaamaan siihen, miten yhteiskunnan rakenteet estävät vammaisia henkilöitä osallistumasta sosiaaliseen ja taloudelliseen elämään samalla tavoin kuin valtaväestö (esim. Oliver, 1990). Ei kuitenkaan ole olemassa mitään yhtä vammaisuuden ”sosiaalista” mallia, vaan sosiaalitieteellinen lähestymistapa vammaisuuteen pitää sisällään useampia näkökulmiltaan jossain määrin toisistaan poikkeavia vammaisuuden malleja (Shakespeare, 2004).

Tässä työpaperissa aineiston tarkastelun lähtökohtana toimii malli, jota on kutsuttu myös vammaisuuden ”relati-onaaliseksi” malliksi, sillä toisin kuin yksinomaan yhteiskunnan rakenteita

painottavat vammaisuuden määritelmät, tässä mallissa huomio kohdistuu yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutukseen (esim. Thomas, 2004). Relationaalinen vammaiskäsitys toimii YK:n vammaisten ihmisoikeusjulistuksen lähtökohtana. Sopimuksen johdanto-osassa todetaan vammaisuuden olevan ”seurausta sellaisesta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden ja asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä, joka estää näiden henkilöiden täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa”.

Mitä relationaalinen näkökulma vammaisuuteen tarkoittaa tarkasteltaessa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden siirtymää työelämään? Tällöin nähdään, että opiskelijalla on tietynlainen yksilöllinen kehityspotentiaali ja sen puitteissa hankitut kyvyt, tiedot ja taidot. Opiskelijan kykyjä, tietoja ja taitoja voidaan kehittää esimerkiksi koulutuksen avulla. Opiskelijan mahdollisuuksiin tehdä työtä vaikuttavat kuitenkin näiden yksilöllisten ominaisuuksien ohella myös ympäristön tarjoama tuki ja asennoituminen. Kehitysvammaliiton tekemän selvityksen mukaan monen tällä hetkellä työtoiminnassa työskentelevän kehitysvammaisen henkilön olisi mahdollista tehdä palkkatyötä, mikäli työtehtäviä räätälöitäisiin tai ne olisivat riittävän yksinkertaisia, työtehtäviin olisi luotu selkeä ohjeistus, työpaikalla tarjottaisiin ohjausta ja työhönvalmentajalta



saisi pysyvää tukea (Vesala ym., 2015, s. 41, 43). Näin palvelujärjestelmän ja työympäristön rakenteet osaltaan heikentävät kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Tästä näkökulmasta vaativaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen edistäminen edellyttää paitsi opiskelijan kykyjen ja osaamisen kehittämistä, myös työllistymisen rakenteellisiin esteisiin puuttumista.

2.2. TAPAUSTUTKIMUS TUTKIMUSSTRATEGINA

TÄSSÄ TYÖPAPERISSA nykymuotoista työelämälähtöistä opiskelua TELMA-koulutuksessa tutkitaan tarkastelemalla yhtä tapausta näytteenä kyseisestä ilmiöstä. Kyse on toisin sanoen tapaustutkimuksesta. Flyvberg (2004) toteaa, että tapaustutkimusta voidaan käyttää muutoinkin kuin jonkin aihepiirin alustavaan kartoitukseen – syvälinen paneutuminen yksittäiseen tapaukseen voi lopulta paljastaa tapauksesta yleisempiäkin merkityksiä. Tämä kuitenkin edellyttää, että ymmärretään tutkitun tapauksen suhde muihin vastaaviin tapauksiin. Tapaus voi olla esimerkiksi kriittinen, ainutlaatuinen, tyypillinen, paljastava, tulevaisuudesta kertova tai pitkittäisotokseen perustuva (Laine, Bamberg & Jokinen, 2007, s. 32–34).

Valittaessa valmennusryhmää tätä tutkimusta varten ei kokonaiskuvaa eri valmennusryhmistä ollut saatavilla, sillä uusia valmennusryhmiä käynnistyi koko ajan hankkeen aikana useissa eri työpaikoissa. Tästä syystä vertailu tutkitun valmennusryhmän ja muiden valmennusryhmien välillä toteutettiin jälkikäteen. OPTY-hanke järjesti 20.5.2019 tilaisuuden, johon kutsuttiin TELMA-koulutuksen työvalmennukseen osallistuneita opettajia ja ohjajia. Heille kerrottiin tapaustutkimuksen

alustavista tuloksista, jonka jälkeen pienryhmissä vertailtiin tuloksia muihin valmennusryhmiin. Tämän jälkeen jokainen pienryhmä esitti yhteenvedon havaitsemistaan yhtäläisyyksistä ja eroista.

Keskustelutilaisuuden perusteella Virkkula-ryhmän tapaus voidaan määrittellä ”tyypilliseksi” eli tapaukseksi, joka ”tutkittavilta seikoiltaan oletetaan keskimääräiseksi” (Laine ym., 2007, s. 33). Näin siitä huolimatta, että prototyyppistä valmennusryhmää on tuskin olemassakaan. Kuten edellä mainitussa keskustelutilaisuudessakin kävi ilmi, valmennusryhmien käytännöt ja kokemukset vaihtelevat jonkin verran riippuen oppilaitoksesta, työpaikasta ja mukana olevista yksilöistä. Virkkula-ryhmän kokemusten ja käytäntöjen kanssa samantyyppisiä kokemuksia ja käytäntöjä on kuitenkin löydettävissä myös monien muiden valmennusryhmien piiristä. Jatkotutkimus erilaisista ja erilaisissa työpaikoissa toimivista valmennusryhmistä toisi varmasti siitä esiin myös uusia puolia.

Äärimmäisen tiukat aikarajat (yhdeksän kuukautta) määrittävät tapaustutkimuksen toteutusta siten, että ensisijaiseksi tavoitteeksi on asetettu tapauskuvauksen tai -kertomuksen luominen sen sijaan, että pyritäisiin testaamaan, täsmentämään tai kehittämään teoriaa. Silloin, kun täysimittaisen tapaustutkimuksen tekeminen on mahdollista, tutkimusprosessiin sisältyy tapauksen piirteiden kuvailun ohella yleensä myös teoreettisen tulkitakehyksen rakentaminen eli tutkitun tapauksen liittäminen muuhun tutkitun tapauksen ja aiheesta käytyyn teoreettisen keskusteluun (esim. Peltola, 2007; Peuhkuri, 2007). Teoreettisten tulkitakehysten käyttö mahdollistaa yleistämisen tutkitusta tapauksesta muihin vastaaviin tapauksiin.

Tässä tutkimuksessa teoreettisen tulkintakehyksen rakentamiseen ei

kuitenkaan ollut aikaa. Siitä muodostuu näin tapaustutkimusta yksinkertaisimmillaan eli empiiristä todistusaineistoa (Peltola 2007, s. 114). Empiirinen todistusaineisto esitetään tässä työpaperissa tapauskertomuksen muodossa eli kuvaamalla tiettyä ajan, paikan, tapahtumien ja toimijoiden muodostamaa kokonaisuutta. Yksittäisillä tapauskertomuksillakin on oma arvonsa. Flyvberg (2004, s. 137–138) painottaa, että tapauskertomuksen muodostaminen on olennainen osa tapaustutkimusta ja on jo itsessään keskeinen tapaustutkimuksen tulos. Rikas ja yksityiskohtainen tapauskertomus antaa lukijalle mahdollisuuden tehdä omia johtopäätöksiään omaa ammatillista ja koulutuksellista taustaansa vasten. Tällaiset tapauskertomukset ovat hänen mukaansa korvaamattomia inhimillisen oppimisen prosessissa, ja niitä voidaan käyttää myös poliittisten toimenpiteiden suunnittelussa.

2.3. TUTKIMUSAINEISTOT JA NIIDEN ANALYSOINTI

TAPAUSTUTKIMUS EI OLE itsessään tutkimusmenetelmä, vaan tapaustutkimuksen aineistot voidaan kerätä useammalla eri tavalla ja tällöin tutkija tekee valintoja ja rajauksia myös sen suhteen, kenen näkökulmasta tapausta tarkastellaan. Tässä työpaperissa työvalmennuksen prosessia pyritään valottamaan sekä opiskelijoiden että työpaikan näkökulmasta. Tutkimuskohteesta kerättiin aineistoa havainnoimalla valmennusryhmän toimintaa ja haastatteleamalla eri osapuolia.

Havainnointia toteutettiin kahden kuukauden ajan niinä päivinä, jolloin opiskelijat työskentelivät palvelukodissa eli kahtena päivänä viikossa, poisluken koulujen loma-ajat. Havainnointipäiviä kertyi yhteensä 12. Tutkijan

ei annettujen aikaraamien puitteissa ollut mahdollista seurata opiskelijoiden läpikäymää työelämäjaksoa alusta loppuun. Opiskelijat olivat ehtineet työskennellä työpaikassa muutama viikon ennen havainnointijakson alkua ja jatkoivat työskentelyä vielä joi-takin viikkoja havainnointijakson päätyttyä. Havainnointia tehdessään tutkija kulki ryhmän mukana seuraten erilaisen työtehtävien suorittamista ja vuorovaikutusta sekä valmennusryhmän sisällä että valmennusryhmän ja työpaikan toimijoiden välillä. Tutkija kirjoitti havainnot käsin muistiin paikan päällä. Käsinkirjoitetut havaintomuistiinpanot kirjoitettiin myöhemmin puhtaaksi tekstinkäsittelyohjelmalla.

Haastattelut toteutettiin havainnointijakson jälkeen. Haastatteluaineisto muodostuu neljän opiskelijan yksilöhaastatteluista, palvelukodin toiminnanjohtajan yksilöhaastattelusta, kahden erityisammattioppilaitoksen opettajan yksilöhaastatteluista sekä neljän asukkaan ryhmähaastattelusta. Haastatteluja on siis yhteensä kahdeksan ja haastateltavia yksitoista. Alun perin oli tarkoitus haastatella myös palvelukodin työntekijöitä, mutta koska havainnoinnin edetessä selvisi, että vakinaisia työntekijöitä oli hyvin vähän eikä kontaktia heidän ja opiskelijoiden välillä ollut käytännössä lainkaan, ei työntekijöiden haastattelu näyttänyt enää tarkoituksenmukaiselta.

Haastattelut perustuivat etukäteen valittuihin teemoihin (ks. liite 1). Teemat käytiin haastattelussa läpi vapaassa järjestyksessä, haastattelijan pyrkiessä antamaan haastateltaville tilaa kertoa omin sanoin, miten ovat kokeneet työvalmennusprosessin. Opiskelijahaastatteluissa jouduttiin samalla ratkomaan ongelmia, joihin törmätään usein kehitysvammaisia henkilöitä haastateltaessa. Booth ja Boothin (1996) mukaan kehitysvammaisuus voi hankaloittaa haastattelua seuraavin tavoin:

- a. Ilmaisuvaikeudet. Haastateltavat eivät kykene ilmaisemaan itseään sujuvasanaisesti. Taustalla on kielellisten kykyjen rajoitteet, joiden päälle on usein kasautunut myös muita tekijöitä kuten heikko itsetunto, opittu myöntöväisyys, sosiaalinen eristyneisyys tai yksinäisyys ja lannistavat kokemukset.
- b. Vastaamatta jättäminen. Haastateltavat eivät vastaa avoimiin kysymyksiin, jolloin tutkija joutuu valitsemaan suoremman haastattelutyylin. Suorat kysymykset kuitenkin aina rajavat haastateltavien vastauksia.
- c. Konkreettinen viitekehys. Haastateltavat eivät kykene refleктоimaan ja arvioimaan omia kokemuksiaan, jolloin erilaisten elämäntapahtumien merkitystä heille on hyvin vaikea määrittää.
- d. Vaikeudet ajan jäsentämisessä. Haastateltavat orientoituvat nykyyhetkeen ja heillä on vaikeuksia sijoittaa tapahtumia aikajanelle.

Myös tapa, jolla haastattelija toimii haastattelutilanteessa, vaikuttaa haastattelijan ja haastateltavan välisen kommunikaation sujuvuuteen. Finlay ja Lyons (2001) ja Sigstad ja Garrels (2018) tuovat esiin seuraavanlaisia tekniikoita, joiden avulla haastattelija voi tukea kehitysvammaisen haastateltavan kommunikaatiota haastattelutilanteessa:

- a. Kysymysten muotoilu. Kehitysvammaiset henkilöt ymmärtävät paremmin kysymyksiä, joiden lauserakenne on yksinkertainen ja jotka liittyvät suoraan tiettyihin olosuhteisiin tai konkreettisiin objekteihin.
- b. Hiljaisuus ja rohkaisu. Haastateltavalle annetaan riittävästi aikaa muotoilla vastauksensa. Pitkä hiljaisuus tehdään mukavamaksi rohkaisevilla eleillä, kuten hymy, nyökkäys, katsekontakti.

- c. Kysymyksen uudelleenmuotoilu. Haastateltavalle esitetään sama kysymys uudelleen eri sanoin. Haastateltava voi esimerkiksi selventää kysymyksen kontekstia tai tarkentaa sen niin että haastateltavan on mahdollista vastata siihen kyllä tai ei.
- d. Haastateltavien vastausten toistaminen, selventäminen ja yhteen vetäminen. Kun haastattelija toistaa haastateltavan vastauksen siten kuin haastateltava on sen sanonut, selventää sitä omin sanoin tai tekee siitä yhteenvedon, haastateltava saa kuulla oman vastauksensa, pohtia sitä ja mahdollisesti korjata tai täydentää vastaustaan. Samalla haastattelija viestii haastateltavalle, että hän kuuntelee tämän vastauksia ja että niillä on väliä, mikä voi rohkaista haastateltavaa kertomaan laajemmin omista kokemuksistaan.

Edellä mainittuja tekniikoita hyödynnettiin opiskelijoiden haastatteluissa ja niiden avulla opiskelijoiden haastattelu saatiin toteutettua siten, että ne tuottivat uutta informaatiota opiskelijoiden kokemuksista. Kommunikaatiota haastateltavan ja haastattelijan välillä olisi varmasti voitu parantaa edelleen esimerkiksi testaamalla haastattelukysymyksiä etukäteen ja kehittämällä niiden muotoilua testauksen pohjalta, mutta tämä ei ollut tutkimuksen aikaraamien puitteissa mahdollista.

Vaikka opiskelijoiden haastattelut muodostavat tärkeän osan tutkimusaineistoa, niistä ei kuitenkaan muodostunut niin informatiivisia, että olisivat yksin kyenneet valottamaan opiskelijoiden näkökulmaa. Tässä tutkimuksessa tämä aineisto yhdistetään sekä havainnointiaineistoon että opiskelijoiden opettajien haastatteluun analysoitaessa työvalmennusprosessia opiskelijoiden näkökulmasta.

Yllä kuvatun havainnointi- ja haastatteluaineiston tarjoamasta materiaalista

työstettiin tämän työpaperin luvuissa 3 ja 4 esitettävä tapauskertomus. Flyvbergin (2004, s. 134–138) mukaan tapauskertomuksessa ei tule pyrkiä pelkistämään tai yleistämään, vaan tuomaan esiin eri toimijoiden näkökulmia ja ilmiön moninaisuutta ja monimutkaisuutta. Huomion tulee olla ensisijaisesti konkretiassa ja pienissä yksityiskohdissa. Näin tapauskertomuksesta muodostuu riittävän tiheä, mikä puolestaan mahdollistaa tapauksesta oppimisen.

Tässä työpaperissa esitetty tapauskertomus on rakennettu erottamalla toisistaan tutkimuskysymysten mukaisesti työvalmennuksen toteutus ja sen vaikutukset. Toteutustavan kuvauksessa on eritelty, miten valmennusryhmä muodostettiin, keistä se muodostui, millaisia työtehtäviä valmennusryhmä työpaikassa teki ja millaisella aikataululla, miten opiskelijoita ohjattiin ja tuettiin työpaikalla ja millaisessa työympäristössä valmennusryhmä työskenteli. Vaikutusten tarkastelussa eriteltiin eri osapuolten (opiskelijat, toiminnanjohtaja, asukkaat) kokemuksia työvalmennusprosessista ja vertailtiin niitä keskenään. Tällainen esitystapa rikkoo tapahtumien kronologisen järjestyksen, mutta samalla helpottaa tiettyjen näkökulmien ja teemojen paikantamisen tekstistä.

Tapauskertomuksessa tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ja paikkojen nimet on muutettu.

2.4. TUTKIMUSETIIKKA

TUTKIMUS PERUSTUU osallistujien informoituun suostumukseen sekä alaikäisten opiskelijoiden kohdalla lisäksi heidän huoltajansa suostumukseen. Ensimmäiseksi otettiin yhteyttä palvelukodin johtajaan ja pyydettiin häneltä lupa tutkimuksen

toteuttamiseen palvelukodissa. Tämän jälkeen informoitiin asukkaita palvelukodin viikoittaisen asukastiedotteen välityksellä. Palvelukodin työntekijät saivat tutkimuksesta ennakkotiedon toiminnanjohtajalta.

Opiskelijoille järjestettiin informointitapaaminen ennen havainnoinnin aloittamista. Tapaamisessa olivat läsnä tutkija ja kaikki opiskelijat sekä kaksi työvalmentajaa. Opiskelijoille jaettiin selkokielineen esite tutkimuksesta (ks. liite 2), joka käytiin läpi myös suullisesti. Tämän jälkeen opiskelijoilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä. Lopuksi tutkija tiedusteli opiskelijoilta henkilökohtaisesti heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen.

Informointitilaisuudessa kävi ilmi, että osalla opiskelijoista oli maahanmuuttajatausta ja että heidän suomen kielen taitonsa ei ollut erityisen hyvä. Jäi epäselväksi, kuinka paljon opiskelijat olivat ymmärtäneet saamastaan informaatiosta. Lisäksi ilmeni, että yksi maahanmuuttajataustainen opiskelija oli alle 18-vuotias. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille päätettiin järjestää uusi informointitilaisuus tulkkien kanssa. Alaikäisen opiskelijan huoltaja otettiin mukaan informointitilaisuuteen puhelimitse. Tilaisuudessa tutkija selitti opiskelijoille ja huoltajalle tutkimuksen tavoitteita ja tutkimuksen toteutusta ja vastasi heidän kysymyksiinsä tulkkien välityksellä. Lisäksi tutkimusesite käännettiin opiskelijoiden äidinkielelle ja jaettiin heille informointitilaisuudessa. Informointitilaisuuksissa varmistettiin opiskelijoiden halukkuus osallistua tutkimukseen ja pyydettiin lisäksi alaikäisen opiskelijan huoltajalta suostumus huollettavan osallistumiselle tutkimukseen.

Täysi-ikäisten opiskelijoiden vanhempia informoitiin pyytämällä heidän opettajiaan välittämään tutkimusesite heidän vanhemmilleen. Esitteessä oli tutkijan yhteystiedot, jotta vanhemmat

voivat halutessaan pyytää tutkimuksesta lisätietoja tai tuoda tutkijan tietoon opiskelijan osallistumiseen vaikuttavia asioita.

Tutkimuksessa noudatettiin jatkuvan suostumuksen periaatetta, mikä tarkoittaa, että vaikka opiskelijat olivat antaneet informointitilaisuudessa suostumuksensa, tutkija kuulosteli heidän reaktioitaan tutkijan läsnäoloon vielä havainnointivaiheessa, antaen opiskelijoille mahdollisuuden rajata joitakin

tilanteita havainnoinnin ulkopuolelle tai jopa peruuttaa osallistumisensa tutkimukseen kokonaan. Tällaisia toiveita ei kuitenkaan tullut esiin, vaan opiskelijat näyttivät oikein mielellään tutkijalle, millaisia työtehtäviä tekevät ja miten.

Lisäksi haastatelluilta opettajilta, asukkailta ja toiminnanjohtajalta pyydettiin suullinen suostumus ennen haastattelun aloittamista.

3. TYÖVALMENNUKSEN TOTEUTUS

3.1. VALMENNUSRYHMÄN KOKOONPANO JA TEHTÄVÄT

VALMENNUSRYHMÄ SUORITTI palvelukoti Virkkulassa yhteensä viiden opintopisteen laajuista ylläpitosiivouksen opintokokonaisuutta. Valmennusryhmä työskenteli Virkkulassa kahtena päivänä viikossa noin viiden kuukauden ajan. Valmennusryhmään kuului neljä TELMA-opiskelijaa, joita kutsutaan tässä työpaperissa nimillä Bella, Camran, Samira ja Selma. He opiskelevat samassa erityisammattioppilaitoksessa, mutta eri opetusryhmissä. He ovat toisen tai kolmannen eli viimeisen vuoden opiskelijoita. Kaikilla valmennusryhmän opiskelijoilla näytti olevan jonkinasteinen kehitysvamma, johon osalla opiskelijoista yhdistyi maahanmuuttajatausta ja siihen liittyvät kielelliset ja sopeutumisvaikeudet.

Valmennusryhmän työvalmentajina toimi yksi opettaja ja yksi ryhmänohjaaja opiskelijoiden oppilaitoksesta, sekä heidän lisäksi yhtenä päivänä viikossa yksi projektityöntekijä OPTY-hankkeesta. Valmennusryhmässä oli siis neljää opiskelijaa kohti kaksi tai kolme työvalmentajaa viikonpäivästä riippuen. Työvalmentajat katsoivat,

että työvalmennukseen varatut resurssit Virkkula-ryhmässä olivat riittävät ja varmistivat valmennusryhmän sujuvan työskentelyn alusta alkaen. Myös opiskelijat kokivat saavansa neuvoja tarvittaessa työvalmentajilta. Kaikki opiskelijat eivät kuitenkaan syystä tai toisesta osanneet tai halunneet pyytää neuvoja työvalmentajalta. Yksi opiskelija kertoi haastattelussa, ettei koskaan itse pyydä apua työvalmentajalta, kun tulee eteen ongelma.

Työvalmentajien määrää vähennettiin, kun opiskelijat oppivat hallitsemaan työtehtävänsä itsenäisemmin. Paikalle jäi oppilaitoksen ryhmänohjaaja vastaamaan yksin työvalmennuksesta. Tällöin myös valmennettavien määrä oli vähentynyt. Valmennettavia TELMA-opiskelijoita oli jäljellä tuolloin enää kolme, Bellan lopettaessa omasta tahdostaan neljän kuukauden jälkeen. Joka tapauksessa ohjausresurssien tarve pieneni ajan myötä Virkkula-ryhmässä, eikä alkuvaiheen panostuksia tarvittu pysyvästi. Opiskelijoiden itsenäistymiseen vaikuttivat työtehtävien oppimisen ohella myös muilta opiskelijoilta saadut neuvot sekä työtehtävistä laaditut kuvalliset ohjeet. Nämä ohjausmuodot olivat Virkkula-ryhmässä keskeisiä ja niitä kuvataan tarkemmin tämän raportin luvuissa 3.6. ja 3.7.

Valmennusryhmän työtehtäviin kuului lattian moppausta, imurointia, vessojen pesua, kaiteiden, valokatkaisimien, pöytien ja tuolien pyyhkimistä, pyykin pesua ja viikkausta. Tehtävistä oli sovittu työpaikan kanssa etukäteen. Työpaikan kanssa oli myös sovittu, että valmennusryhmälle voidaan antaa myös joitakin lisätehtäviä tarpeen mukaan, ja että valmennusryhmä voi myös itse ehdottaa lisätehtäviä. Havainnointijakson aikana valmennusryhmä toteuttikin omasta aloitteestaan rolaattorien pyyhintää asukkaille. Myös palvelutalolta tuli lisätehtäviä – valmennusryhmää pyydettiin esimerkiksi vaihtamaan kaikki käytävillä olevien istuimien päälliset.

Virkkula-ryhmä koki paineita venyttää koulutusopimuksen rajoja ja joutui neuvottelemaan näistä rajoista työvalmennusjakson aikana. Valmennusryhmää pyydettiin kesken valmennusjakson työskentelemään muistisairaiden puolella, kun ko. yksikön siivooja sairastui eikä hänelle löydetty sijaista. Siivouksesta vastaava taho tiesi valmennusryhmän työskentelevän palvelutalossa ja pyysi heitä ruokapalkkaa vastaan hoitamaan kahtena päivänä myös ryhmäkodin siivousta. Pyyntö tuli valmennusryhmälle yllättäen, eivätkä he pystyneet heti arvioimaan sitä kriittisesti. Valmennusryhmä siivosi kahtena päivänä ryhmäkodissa, mutta totesi tämän jälkeen, ettei heidän kuulu tehdä työtä muille organisaatioille kuin Virkkulalle, jonka kanssa he olivat koulutusopimuksen tehneet (ryhmäkodin siivous on ulkoistettu toiselle yrityselle). Ryhmäkodin siivoojan sijaistamista ei näin ollen enää jatkettu.

3.2. OPISKELIJAVALINNAT JA OPISKELIJOIDEN OMAT TOIVEET

VIRKKULA-RYHMÄÄ muodostettaessa opiskelijoiden valinta tapahtui heidän tiedossa olevien taitojensa perusteella. Opiskelijoiden omaa kiinnostusta alaa kohtaan ei sen sijaan painotettu.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Selman opettaja:

Jotenki vähä sillee ehkä vanhanaikaisesti ajateltiin, et jokaisesta [opetus] ryhmästä lähtis joku. Mun ryhmässä, Selmallahan on tosi paljo työtaitoja. Mä ajattelin jotenkin tätä alaa nimenomaan, että se ois hyvä, hyvä siihen.

Sonja:

Että hän ois just soveltuva.

Selman opettaja:

Just soveltuva, niin. Se oli sitte, että mun ryhmästä Selma lähtee. Nää kaikki opiskelijat oli jo toisen tai kolmannen vuoden opiskelijoita. Että me heidät hyvin tunnetaan ja edelliseltä vuodelta oli jo tietoo niistä työtaidoista, mut ei ollu mitään sellasta ennakkohaastattelua tai sellasta.

Sonja:

Et ois kysytty Selmalta, kartotettu hänen urahaaveita tai?

Selman opettaja:

No ei varsinaisesti.

Sonja:

Joo. Mut onks Selma sulle ilmassu mitään semmosia toiveita tai et mikä häntä kiinnostais?

Selman opettaja:

No, ei oikeastaan. Hän on sanonu mulle, että työtä. Ja varsinki hänen äiti on tuonu vahvasti esiin, että Selman

tulee tehdä työtä, mut et ei sillä lailla, et mitä työtä.

Paitsi opettajien myös opiskelijoiden haastatteluista käy ilmi, että kaikki Virkkula-ryhmän opiskelijoista eivät itsekkään tienneet, millaista työtä haluaisivat tulevaisuudessa tehdä (ks. luku 4.2.). Tällaisissa tapauksissa työvalmennuksessa saatu kokemus erilaisista työtehtävistä voi auttaa omien toiveiden ja tavoitteiden selvittämisessä. Virkkula-ryhmään oli kuitenkin päätyntä sellaisiakin opiskelijoita, joilla oli kyllä selkeitä työelämään liittyviä haaveita, mutta nämä eivät kohdistuneet siivousalaan. Toisin kuin muutamat muut opiskelutoverinsa, Bella osasi haastattelussa nimetä monenlaisia töitä, mitä hän tekisi mielellään tulevaisuudessa. Näitä olivat esimerkiksi eläinten hoitaminen, vaatemyynti ja astioiden kerääminen ravintolassa. Hänen opettajansa oli näistä haaveista tietoinen, mutta silti ehdotti hänelle Virkkula-ryhmään osallistumista.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Sonja:

Mutta olikse se niin, et hän oli siinä vaiheessa ku suunniteltiin, niin hän oli siinä vaihees ihan avoimin mielin.

Bellan opettaja:

Juu, juu, juu. Alussa ei ollu millään lailla mitenkään et en mene ja en halua ja en ikinä halua siivoamistöihin.

Sonja:

Niin. Joo. Et ehkä se on semmonen, minkä hän siinä sit jotenkin hahmotti.

Bellan opettaja:

Se voi olla niinkin, ja sitte kyl meidän opiskelijoissa aika monesti on sellasta, et he haluaa kuitenkin miellyttää varsinkin opettajaa ja antaa niitä semmosia preferoituja vastauksia mitä he ajattelee, että mikä ois meidän mielestä

se mukavin. Niin. Et siinä voi aina myös olla tällästä.

Opiskelijoiden omien työelämähaaveiden huomioimiseksi ei aina riitä, että opiskelijalle annetaan mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta vaihtoehdosta. Miellyttämisen tarve voi saada opiskelijan hyväksymään tarjolla olevan vaihtoehdon, vaikka se ei vastaisikaan omia kiinnostuksen kohteita. Opiskelijoiden työelämähaaveiden ja -tavoitteiden kartoittaminen olisikin hyvä aloittaa jo ennen työelämäjaksojen alkua, jotta heille voitaisiin etsiä paitsi heidän vahvuuksiinsa myös heidän kiinnostuksen kohteitaan vastaavia työssä oppimisen työpaikkoja ja näin tukea omannäköisten opinto- ja työelämäpolkujen rakentamista. Jotkut nuoret voivat tarvita lisäksi tukea omien vahvuuksiensa ja kiinnostuksen kohteidensa löytämiseksi.

Kun vaativaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten omat kiinnostuksen kohteet alkavat löytyä, ne täytyy vielä sovittaa yhteen reaali maailman mahdollisuuksien kanssa. Oppilaitoksen näkökulmasta vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden omien työelämähaaveiden tukeminen voikin näyttää haastavalta, sillä ympäröivä yhteiskunta antaa näille nuorille niukasti tilaisuuksia toteuttaa haaveitaan. Bellan yhtenä haaveena on ollut lähihoitajan työ, mutta opettajan arvion mukaan hänellä ei ole valmiuksia suorittaa lähihoitajan tutkintoa, eikä hän näin ollen voi toimia tulevaisuudessa tässä ammatissa.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Bellan opettaja:

Ja kun lähihoitajaahan hänestä ei tule. Sehän nyt on ihan fakta.

Sonja:

Niin, ei riitä se kyky oppia.

Bellan opettaja:

Ei riitä. Esimerkiksi matematiikassa on niin isot oppimisvaikeudet, että ei, ei, ei missään nimessä.

Sonja:

Lääkelaskut=

Bellan opettaja:

=Lääkelaskut ei tuu onnistumaan missään nimessä. Lukeminen ja kirjottaminen on sen verran heikkoo, ei tule onnistumaan mitkään raportoinnit sun muut.

Opettaja pohtii haastattelussa, että Bellalle kuitenkin voitaisiin seuraavaksi etsiä työharjoittelupaikka, johon sisältyisi joitakin räätelöityjä lähihoitajan työhön kuuluvia tehtäviä. Hän ei kuitenkaan suhtaudu kovin toiveikkaasti töiden löytymiseen tältä alalta opintojen jälkeen. Sen sijaan siivousalalla Bellan työllistymismahdollisuudet näyttäisivät paljon paremmilta. Hän pärjää siivoustyössä mainiosti ja alalla on tällä hetkellä kysyntää myös kehitysvammaisille työntekijöille. Tämän vuoksi Bellan opettaja on pyrkinyt ja pyrkii edelleen ohjaamaan Bellaa tälle alalle.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Bellan opettaja:

Mutta se, et mä yritin jutella tossa ennen joulua kovasti, et jos hän jatkais, koska on niin taitava. Ja kun meillä talossa tosiaan on alkanu tää yhteistyö sen SOL:in kanssa, se semmonen SOL-polku, jossa ihan opiskellaan toimitilahuoltaja-OPS:illa mun ymmärtääkseni. Ja SOL on luvannu palkata ne kaikki, jotka sen on sen polun käynny [...] Tässä ois ollu semmonen oiva- et ku hän on niin taitava niin hän olisi voinut päästä sitten ihan palkkatyöhön [...] Mut näinhän se nyt on, jos motivaatiota ei oo, niin- Mut kyllä mä nyt ajattelin vielä

HOKS-kokouksessa vanhempienki, ja sosiaalityöntekijän läsnäollessa siitä puhua vielä [...]

Mehän ymmärretään, et tän koulutuksen jälkeen, niin nehän ovat ei aukene ihan noin vaan. Jos ei tämöseen mihkään SOL-polkuun, loistotilaisuuteen, tartu, niin sittehän se on joku työkeskus ja sieltä ehkä jonku työvalmentajan kautta johonkin pieniin töihin.

Työllistymistavoitteen korostaminen vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ammatillisissa opinnoissa voi lisätä oppilaitoksissa paineita ohjata heitä varmimmin työllistävälle alalle heidän omista työelämähaaveistaan riippumatta. Taustalla olevista hyvistä tarkoituksesta huolimatta toimintatapaa sisältyy myös ongelmia, sillä se ei tue erityisammattioppilaitoksen opiskelijoiden oikeutta valita ammattinsa. Se ei aina myöskään tuota toivottuja tuloksia. Koska Bellalta puuttuu motivaatio siivousalan opiskeluun, hän päättyy lopettamaan työelämäjakson etuajassa, ennen kuin saa täyteen ylläpitosiivouksen opintokokonaisuuden.

3.3. TYÖPÄIVÄN KULKU

VALMENNUSRYHMÄ TYÖSKENTELI Virkkulassa tiistaisin ja torstaisin. Opiskelijat saapuivat paikalle ennen yhdeksää ja kävivät vaihtamassa ylleen yhtenäiset työasut, jotka oppilaitos oli heille hankkinut: opiston t-paidat, mustat housut ja työkenkät. Työvaatetuksessa huomioitiin opiskelijoiden erilaiset kulttuuriset taustat – yhdelle opiskelijalle annettiin lupa käyttää huivia sekä omaa mustaa hametta.

Klo 9 ryhmä kokoontui aamupalaveriin. Aamupalaverissa joku opiskelijoista kirjoitti taululle viikonpäivän ja päivämäärän ja luki sen ääneen muille. Sitten

jaettiin työt. Tapaa, jolla päivän työtehtävät kerrottiin opiskelijoille, kehitettiin työvalmennuksen edetessä. Lopulta päädyttiin ilmoittamaan tehtävät siten, että jokaisen opiskelijan työtehtävät ja niiden aikataulu kirjoitettiin taululle. Työtehtäviin liitettiin kuva tilasta, jossa ne suoritetaan. Lisäksi jokainen opiskelija sai kuvalliset ohjeet työtehtävistä, jotka he ottivat mukaansa lähtiessään tekemään töitä (kuvallisista ohjeista tarkemmin ks. luku 3.6.).

Aamupalaverin jälkeen valmennusryhmä työskenteli klo 12:teen asti. Työtehtävät hoidettiin useimmiten yksin, mutta osin myös parityönä. Opiskelijat työskentelivät samojen tehtävien parissa useiden viikkojen ajan. Vastualueita vaihdettiin vasta sitten, kun työvalmentajat katsoivat, että opiskelija oli oppinut hallitsemaan oman tehtäväkokonaisuutensa riittävän hyvin.

Kello 12 valmennusryhmä söi lounasta Virkkulan ruokalassa. Opiskelijoita ohjattiin pitämään myös lyhyitä taukoja pitkin päivää työtehtävien välissä ja näin huolehtimaan jaksamisestaan. Lounastauon jälkeen valmennusryhmä jatkoi työskentelyä klo 13:30 saakka. Työpäivän loppuun pidettiin loppupalaveri. Loppupalaverissa opiskelijat täyttivät itsearviointilomakkeen. Samoin kuin tehtäväohjeita, myös itsearviointilomaketta kehitettiin työvalmennuksen edetessä. Havainnointijakson päättyessä oli päädytty lomakkeeseen, jossa on työskentelytilojen nimet ja kuvat. Opiskelija laittaa kuvan kohdalle ruksin, jos on sitä siivonnut. Lisäksi hän arvioi, miten suoriutui työtehtävästä ympäröimällä kuvakkeen. Kuvakkeissa vaihtoehdot olivat ylöspäin osoittava peukalo, alaspäin osoittava peukalo ja harteitaan kohottava ihmishahmo. Itsearviointilomakkeet käytiin työvalmentajan kanssa läpi. Työpäivä päättyi kello 14.

3.4. TYÖYMPÄRISTÖ

ASUKKAAT ITSE luonnehtivat Virkkulaa ”omatoimisten paikaksi”, mikä tarkoittaa, että asumiseen ei sisältynyt juurikaan tukipalveluita. Näin ollen Virkkulassa oli vähän vakituisia työntekijöitä. Virkkulan oman henkilökunnan lisäksi Virkkulan tiloissa työskenteli myös ulkopuolisia työntekijöitä, jotka tuottivat Virkkulan asukkaille palveluita sen mukaan, kuin he niitä hankkivat. Virkkulassa toimi esimerkiksi erään ravintolaketjun ruokala, josta asukkaat saattoivat hankkia päivittäiset ateriat. Virkkulan siivouksesta vastasi yksi työntekijä, joka kävi siivoamassa Virkkulassa iltaisin eli eri vuorokaudenaikana kuin valmennusryhmä. Ne työntekijät, jotka työskentelivät Virkkulassa valmennusryhmän kanssa samaan aikaan, hoitivat eri tehtäviä ja suurimmaksi osaksi eri tiloissa.

Näin ollen valmennusryhmä työskenteli muusta henkilöstöstä pitkälti erillään. Silloin kun valmennusryhmä tekee yhtä aikaa samoja työtehtäviä vakinaisen henkilökunnan kanssa, kontaktia syntyy yleensä enemmän (keskustelutilaisuus TELMA-koulutuksen työvalmennuksesta 20.5.2019). Tällöin työtehtävät voivat tulla suoraan henkilökunnalta, henkilökunta voi neuvoa opiskelijoita niiden tekemisessä ja antaa suoraa palautetta työtehtävistä. Myös jonkinlaista työkaveruutta voi muodostua.

Siinä missä Virkkula-ryhmän opiskelijoiden kohtaamiset vakinaisten työntekijöiden kanssa rajoittuivat Virkkulassa lähinnä tervehtimiseen ohimentäessä, asukkaiden kanssa kohtaamisia oli sitäkin enemmän. Asukkailla oli Virkkulassa omat huoneistot, mutta osa heistä vietti paljon aikaa yhteisissä tiloissa ja näin nämä asukkaat pystyivät seuraamaan läheltä valmennusryhmän työskentelyä. Kyseisten rouvashenkilöiden kanssa valmennusryhmä tulikin läheisemmin tutuksi

valmennusjakson kuluessa (myös heidät on tässä työpaperissa nimetty peitenimillä). Tutustumista helpotti sekin, että valmennusryhmän toiminta oli suunniteltu siten, että kokoonpanossa olisi vaihtuvuutta mahdollisimman vähän – näin kunnioitettiin palvelutalon asukkaiden kotirauhaa.

Valmennusryhmän toimintaa seurailivat asukkaat olivat hyvin kiinnostuneita opiskelijoista. He huomioivat heti opiskelijoiden erilaisuuden. Tämä herätti asukkaissa uteliaisuuden ohella myös ennakkoluuloja, joita käsiteltiin paitsi asukasyhteisön sisällä myös valmennusryhmän ohjaajien ja tutkijan kanssa.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 5. PV., AULAN SIIVOUS

Rouva Orvokkiaho tulee juttelemaan kanssani opiskelijoista. Hän toteaa, että ”on me katottu näitä tässä, että ei näistä kyllä töihin oo”, ja ”on teillä raskasta ohjata näitä, mutta se on pakko, kun kerran ootte täällä”, ja ”sairaitahan he ovat”. Sanon, että sitten kun on sellainen rajattu tehtävä, minkä pystyy hoitamaan, niin kyllähän he tekevät hyvää työtä, jolloin rouva Orvokkiahokin muuttaa puhetaapaansa ja toteaa Camranista, joka parhaillaan keskittyneesti pyyhkii kaiteita, ”että tämäkin tässä, tästä tulisi hyvä sairaala-apulainen, kun näitä työmiehiä tarvitaan”.

Valmennusryhmän työvalmentajat tekivät töitä ajaakseen opiskelijat sisään työpaikkayhteisöön. He vastailivat asukkaiden kysymyksiin esimerkiksi opiskelijoiden suomen kielen taidoista ja kertoivat heille valmennusryhmän toiminnasta.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 6. PV, AULAN SIIVOUS

Rouva Ruusurinne toteaa työvalmentajalle, että ”kyllä sä joudut koville, kun

kaiken joudut näyttämään heille” ja että ”me muut ymmärretään, jos sanotaan”. Rouva Vuokkonen puuttuu puheeseen: ”Kyllä on hienoa, että tällaista tehdään”. Työvalmentaja kertoo rouville opiskelijoiden toimintakyvystä ja valmennusmetodeista. Hän näyttää kuvallisia ohjeita rouville ja he katsovat niitä kiinnostuneina. Rouvat toteavat, että ”tosi fiksua tuo kuvaus” ja että ”työkirja tavaltaan”. Rouva Ruusurinne tiedustelee, millä kielellä tekstit ovat. Työvalmentaja kertoo, että suomen kielellä ja että monella on tavoitteena oppia arki-suomea. Rouvat ovat selvästi tyytyväisiä kuulemaansa.

Yllä olevat havainnointipäiväkirjan muistiinpanot näyttävät, että asukkaiden suhtautuminen TELMA-opiskelijoihin muuttui nopeastikin, kun heille esitettiin uusia näkökulmia ja kun käsitelyksistä keskusteltiin avoimesti. Havainnointijakson jälkeen toteutetussa asukashaastattelussa asukkaat puhuivat opiskelijoista jo erittäin myönteiseen sävyyn.

ASUKASHAASTATTELU

Rva Ruusurinne:

Ne on hyvin kultasia, pieniä, arkoja. [...]

Rva Orvokkiaho:

Me toivotaan, että he pärjäävät siinä, siinä työ... että heistä tulee työntekijät ja he on itse tyytyväisiä siihen. Ja siihen me annetaan heille siunaus, täysin.

Asukashaastattelusta kävi ilmi, että niin maahanmuuttajat kuin kehitysvammaisetkin olivat asukkaille melko vieraita väestöryhmiä. He olivat kuitenkin hyvin kiinnostuneita tietämään enemmän heidän elämästään.

ASUKASHAASTATTELU

Sonja:

Olisitteko te kaivannu enemmän tietoa esimerkiksi heidän kulttuurista tai koulutuksesta tai tästä ryhmästä?

Rva Ruusurinne:

Joo, ei olis ollu yhtään pahitteeks.

Rva Orvokkiaho:

Ei, se oli ihan outoo meille, joo. [...]

Rva Orvokkiaho:

Ja siitä, et millä tavalla he on nyt sijoitettu tänne Suomeen, missä he asuu. Et onko heillä hyvä koti, vai ovatko he, kun siellä oli Kalliossa semmonen, missä ne asu yhdessä kaikki semmosessa, muutama vuosi sitten oli semmonen. Mutta näähän nyt asuukin ihan äitien kanssa ja noin ihan omassa kodissa.

Rva Ruusurinne:

Perustietoja.

Sonja:

Niin näistä opiskelijoista itsestään.

Rva Ruusurinne:

Niin kyllä, kyllä. Se olis tosi kiva.

Sonja:

Joo. Enemmän kuulla.

Rva Orvokkiaho:

Enemmän niin.

Rva Ruusurinne:

Joo kyllä.

Rva Orvokkiaho:

Ja oikeestaan nää opettajat vois tehdä sen, että he kertoisivat niistä kaikista, et mistä maasta hän on. Ei me tiedetä sitä maatakaan minkälainen se on, mutta että siellä on semmonen ja semmonen tilanne, että se tilanne, miten hän on Suomeen päässy.

Rva Ruusurinne:

Todella.

Rva Orvokkiaho:

Se olis ihan, ihan tosiaan nii.

Sonja:

Nii joo, et ymmärtäiskin ehkä sitten...

Rva Orvokkiaho:

Ymmärtäis, koska kun joku sanoo siäl et mä oon veljen kanssa, ja mä oon äidin kanssa, niin jotakin siinä täytyy olla semmosta, et he on päässeet sitten tänne.

Rva Ruusurinne:

Kyllä, kyllä.

Rva Orvokkiaho:

Mutta vaikeetahan se on aatella, että kun tää tyttökin sano, että hän on äidin kanssa, niin mitäs se äiti sit tekee.

Rva Ruusurinne:

Nii joo. Nii joo.

Rva Orvokkiaho:

Että onks se sitten vaan kotona.

Sonja:

Tietysti osittain nää on tämmösiä yksityisasioitakin.

Rva Orvokkiaho:

Niin on (epäselvää)

Sonja:

Mutta että jotain ehkä vois.

Rva Orvokkiaho:

Juu, jotakin vois.

Kuten yllä olevasta haastattelusitaatista käy ilmi, asukkaat olivat kiinnostuneita Virkkula-ryhmän opiskelijoista ihmisinä, ei vain työntekijöinä. Tämä viittaa siihen, että asukkaat olivat loppujen lopuksi valmiit ottamaan opiskelijat osaksi palvelutalon yhteisöä.

3.5. OPISKELIJOIDEN OHJAUS TYÖPAIKALLA

KÄYTÄNNÖSSÄ TYÖVALMENNUSKSEN prosessi alkoi jo ennen opiskelijoiden saapumista Virkkulaan. Oppilaitoksen oli täytynyt tehdä monenlaista alkuvalmisteluja. Oppilaitoksesta oli oltu yhteydessä Virkkulan toiminnanjohtajaan ja sovittu hänen kanssaan, että palvelukoti toimii oppimisympäristönä TELMA-opiskelijoille ja että he voivat työskennellä siellä kahtena päivänä viikossa. Virkkulan kanssa oli neuvoteltu myös työtehtävistä, joita valmennusryhmä voi talossa hoitaa. Valmennusryhmään oli valittu opiskelijat. Koko valmennusryhmälle oli hankittu ennen työvalmennusjakson alkua yhtenäiset työvaatteet. Lisäksi hankittiin omat siivousvälineet, koska talosta löytyvät siivousvälineet osoittautuivat vanhoiksi ja huonokuntoisiksi ja joidenkin välineiden käyttötarkoitus oli jäänyt epäselväksi. Opiskelijoiden kulkeminen työpaikalle julkisilla kulkuvälineillä oli suunniteltu. Kaikkia tarpeellisia etukäteisvalmisteluja ei saatu hoidettua. Valmennusryhmässä oli tarkoitus käyttää työskentelyn apuna kuvallisia ohjeita, mutta koska tälle tehtävälle ei oltu varattu muista tehtävistä erillistä työaika, niitä ei saatu valmiiksi ennen valmennusjakson alkua, vaan ne valmistuivat vähitellen työvalmennuksen edetessä.

Työvalmennusjakson alkuvaiheessa opiskelijat saivat intensiivistä ohjausta ja tukea valmennusryhmän työvalmentajilta. Vaikka opiskelijat olivat työpaikalla ryhmänä, työvalmennus oli luonteeltaan yksilöllistä. Työvalmentajat seurasivat kunkin opiskelijan työskentelyä ja opastivat häntä tarpeen mukaan. Opiskelijoita neuvottiin mm. työtehtävien suorittamisessa, työvälineiden valinnassa, ergonomisissa työskentelyasunnoissa, siivoustekniikoissa, työvaiheesta toiseen siirtymisessä, työtehtävien

aikatauluttamisessa, töiden jakamisessa työparin kanssa, kuvallisten työohjeiden käytössä ja käsihygieniassa. Opastus ei ollut pelkästään sanallista vaan toisinaan myös kädestä pitäen näyttämistä.

Työvalmennus kohdistui opiskelijoiden yksilöllisten taitojen ja työelämävalmiuksien kehittämiseen. Tavoitteena oli opiskelijoiden itsenäistyminen työntekijöinä. Työvalmentajat kuvasivat kyseistä tavoitetta lauseella ”työvalmentajan tavoite on tehdä itsensä tarpeettomaksi”. Tämä tavoite näkyi työvalmennuksessa mm. siten, että opiskelijoita kannustettiin itse muistelemaan, miten käsillä oleva työtehtävä suoritetaan, sen sijaan, että heille olisi aina heti kerrottu, mitä heidän tulee tehdä. Työvalmentajat myös muistuttivat suoraan opiskelijoita itsenäisen suoriutumisen tavoitteesta.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 6. PV, TAUKO

Bella ja Samira pitävät taukoa. Työvalmentaja tulee paikalle ja kysyy tytöiltä paljonko kello on, mutta nämä eivät tiedä. Työvalmentaja puhuu siitä, että on tärkeää pitää silmällä kelloa työpaikalla ja kysyy tytöiltä, että mitä jos te olisitte yksin täällä.

Työvalmentajat olivat auktoriteetti asemassa suhteessa opiskelijoihin, määrittäen työvalmennuksen tavoitteet ja muodot sekä työskentelytavat. Valmennusryhmän toiminnassa huomioitiin kuitenkin jonkin verran myös opiskelijoiden henkilökohtaisia kokemuksia. Näin tapahtui etenkin erilaisissa poikkeus- tai kriisitilanteissa, kuten esimerkiksi silloin, kun Samira eräänä päivänä oli töissä itkuinen. Työvalmentajat veivät Samiran sivummalle istumaan, toivat hänelle kupin teetä ja keskustelivat hänen kanssaan myötätuntoisesti. Samira sai tällöin kerrottua, ettei ollut edellisenä yönä ollut kotonaan vaan

tilapäishoitopaikassa, jossa oli pelännyt eikä ollut saanut nukuttua. Keskusteluhetken jälkeen Samira jatkoi silminnähten iloisemmalla mielellä töitä – vaikutti siltä, että mahdollisuus purkaa sydäntään työvalmentajille auttoi häntä keskittymään jälleen töihin.

3.6. KUVALLISET OHJEET ITSENÄISEN TYÖSKENTELEN TUKENA

KUVALLISTEN OHJEIDEN hyödyntäminen kuului keskeisesti valmennusryhmän työskentelyyn Virkkulassa. Kuvallisissa ohjeissa jokin tehtäväkokonaisuus oli jaksotettu toisiaan seuraaviksi työvaiheiksi. Esimerkiksi aulan siivous oli jaettu seuraaviin työvaiheisiin: 1. pyyhi valokatkaisimet, 2. pyyhi kaiteet, 3. pyyhi näkyvät tahrat seinistä, 4. pyyhi ovenkahvat, 5. pyyhi ovenpielet, 6. pyyhi tuolien käsinojat, 7. pyyhi tuolien selkänojat, 8. pyyhi pöytäpinnat, 9. pyyhi hissien ovi, 10. pyyhi hissien painikkeet, 11. pyyhi ikkunalauta, 12. järjestä lehdet siististi, 13. imuroi aulatilaa ja tuulikaappien matot, 14. pyyhi lattia lankamopilla, 15. poista roskat ja puhdistamoppi. Ohjeissa työvaiheet oli esitetty omalla sivullaan ja jokaisella sivulla oli kyseisestä työvaiheesta myös valokuva. Valokuvat on otettu palvelukodissa mallina toimivan henkilön suorittaessa kyseessä olevaa työvaihetta. Kuvan yläpuolella työvaihe oli kirjoitettu isolla fontilla tekstiksi.

Kuvallisia ohjeita ei kuitenkaan voitu ottaa suoralta kädeltä käyttöön, vaan niiden käyttöä täytyi ensin harjoitella. Opiskelijoiden täytyi oppia ottamaan mukaan oikeat ohjeet lähtiessään suorittamaan jotakin tehtäväkokonaisuutta ja seuraamaan ohjetta työtehtävää tehdessään. Kun opiskelijat oppivat käyttämään kuvallisia ohjeita, ne toimivat

yleisesti ottaen hyvin heidän työskentelynsä tukena.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 6. PV, AULAN SIIVOUS

Camran lähtee siivoamaan aulaa. Laittaa kuvalliset ohjeet pöydälle. Menen katsomaan niitä. ”Onko selkeät ohjeet?” kysyn Camranilta. ”On – minä katsoa kuva”, vastaa Camran painokkaasti.

Camranin vastauksen voi tulkita niin, että ohjeen suoraan kyseessä olevaan työpaikkaan ja sen tiloihin ja esineisiin liittyvät kuvat selkeyttävät työvaiheet Camranille. Virkkula-ryhmän opiskelijoilla oli kuitenkin joskus myös vaikeuksia tulkita joitakin kuvallisten ohjeiden kohtia, kuten seuraavista havainnointipäiväkirjan katkelmista käy ilmi.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 9. PV., KERROSTEN SIIVOUS

Hississä Bella pohtii, mihin kerrokseen piti mennä, sanoo, ettei oikein muista, mutta painaa kakkoskerroksen nappia. Kysyn, onko ohjeissa sanottu mitään. Bella vastaa ”ei” ohjetta selaten.

Bella moppaa hissien edustalla olevan lattian, mutta ei näytä siltä, että olisi menossa moppaamaan hissistä vasemmalla olevan käytävän. ”Entäs tuo käytävä?”, minä kysyn. Bella sanoo, että ”voin minä mopata senkin”. Kysyn Bellalta, olisiko parempi, jos ohjeessa lukisi ”moppaa kaikki lattiat” ja tämä vastaa, että ”joo, se on vähän tyhmä, että moppaa lattia, eikä että mitkä lattiat”. Sitten hän lisää epävarmasti ”siitä voisi sanoa [työvalmentajan etunimi]”. ”Niin voisi”, minä sanon.

Yllä olevat otteet havainnointipäiväkirjasta ilmentävät eroa kuvallisten ohjeiden tekijän ja niiden käyttäjän näkökulmissa. Vaikka kuvallisista

ohjeista oli yritetty tehdä mahdollisimman selkeät ja tässä oli monelta osin onnistuttukin, niissä kuitenkin ilmenee käytännössä edelleen aukkoja vaativaa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan näkökulmasta. Ohjeisiin olisi opiskelijan näkökulmasta tarvittua vieläkin yksityiskohtaisempaa vaiheistusta ("siivoa ensin toinen kerros") ja tarkempaa vaiheiden kuvausta ("moppaa kaikki lattiat"). Tämä osoittaa, että työvalmennuksessa käytettävää kuvallista ohjeistusta on tarpeen testata opiskelijoilla ja kehittää sitä heiltä saadun palautteen pohjalta.

Kuvallisten ohjeiden tekemiseen ei kuitenkaan ollut aikataulutettu omaa työaikaansa. Tästä johtuen opiskelijoilla ei ollut heti käytettävissään kuvallisia ohjeita kaikista tehtäväkokonaisuuksista, vaan työvalmentajat tekivät niitä sitä mukaa kun tähän tehtävään jäi muilta tehtäviltä aikaa. Vasta noin kahden kuukauden kuluessa työvalmennuksen aloittamisesta oli saatu kuvalliset ohjeet kaikista tehtäväkokonaisuuksista. Ohjeiden testausta ja kehittämistä ei enää ehditty tekemään.

Kuvallisten ohjeiden puuttuminen valmennusjakson alkupuolella lisäsi Virkkula-ryhmässä henkilökohtaisen työvalmennuksen tarvetta. Kääntäen kuvallisten ohjeiden käyttöönotto – kun se viimein tapahtui – lisäsi opiskelijoiden kykyä itsenäiseen työskentelyyn.

3.7. VERTAISTUKI

RYHMÄMUOTOINEN TYÖVALMENNUS mahdollistaa vertaistuen opiskelijoiden välillä. Virkkula-ryhmässä opiskelijat puhuivat hyvin vähän toistensa kanssa työpaikalla ollessaan ja keskittyivät enemmän tekemiseen joko yksin tai parin kanssa. Tämä voi heijastaa opiskelijoiden usein monitahoisia

kommunikaatiovaikeuksia. Tästä huolimatta valmennusryhmän opiskelijoiden välillä ilmeni vertaistukea vertaisoppimisen ja vertaisohjauksen muodossa. Vertaisoppimisella tarkoitetaan tässä sitä, että työvalmennusryhmän opiskelija oppii työtehtäviä seuraamalla taitavamman opiskelijan tekemistä. Vertaisohjauksella puolestaan tarkoitetaan tilannetta, jossa opiskelija neuvoo toista opiskelijaa työtehtävän suorittamisessa.

Vertaisohjausta ja vertaisoppimista tapahtui osittain työvalmentajan kehotuksesta, mutta sitä ilmeni opiskelijoiden välillä myös spontaanisti. Seuraavassa pyykkihuollon tehtävien suorittamiseen liittyvässä tilanteessa Bella omaksuu vertaisohjaajan ja Samira puolestaan vertaisoppijan roolin.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 2. PV, PYYKKIHUOLTO

Samira silittää kaitaliinaa. Työvalmentaja ohjeistaa häntä: "Silitä liina loppuun ja sitten viikkaa Bellan kanssa". Työvalmentaja poistuu huoneesta. Bella vetää silitysraudan töpselin irti seinästä sanoen Samiralle "otetaan tuo jo pois". Saatuaan kaitaliinan silitettyä Samira käärii sen tiukaksi rullaksi. Bella ottaa rullan Samiralta, lyö sen reunat tasaiseksi ja laittaa pinoon. Sitten tytöt ryhtyvät tottuneesti taittelemaan lakanoita. He etenevät tasaiseen tahtiin ja keskittyneesti, toistaen samat työvaiheet samassa järjestyksessä jokaisen lakanan kohdalla sanaakaan sanomatta, mutta täysin synkronoidusti. Bella tekee jokaiseen lakanaan vielä lopputaittelun tason päällä, silittäen kädellään jokaisen taitoksen jälkeen kankaan sileäksi. Samira seuraa vierestä. Seurattuaan muuttaman kerran lakanan taittelua Samira ottaa homman hoitaakseen ja alkaa rullata taiteltua lakanaa tiukalle käärrölle kuten kaitaliinaakin. Elehtien Bella näyttää, että ei noin vaan näin, taitoksin.

Samira katsoo tarkasti vieressä katse kiinnittyneenä lakanaan. Samira seuraa vierestä vielä seuraavankin lakanan taittelun. Sitten kokeilee itse ja taittelee lakanan kuten Bellakin. Työvalmentaja käy välillä sisällä pesulassa ja kun kerron, että Bella opettaa Samiraa, hän toteaa, että "sanallista ohjausta saisi olla enemmän".

Opiskelijoiden roolit vertaistuen antajina muodostuivat valmennusryhmässä erilaisiksi. Bella omaksui vertaisohjaajan roolin useimmissa parityötilanteista ja erityisesti suhteessa Samiraan ja Camraniin. Tässä roolissa hän käyttää sanallista kommunikaatiota vähän, luottaen enemmän elekieleen. Kuten yllä oleva havainnointipäiväkirjan muistiinpano näyttää, yhteisymmärrys saatiin muodostumaan tälläkin tavoin. Sen sijaan työvalmentajat olisivat toimoneet enemmän sanallista ohjausta, syystä, joka ei täysin selvinnyt aineiston keruun aikana.

Bellan vertaisohjaajan rooli tunnustettiin myös työvalmentajien puolelta. Kun työvalmennus oli jatkunut muuttaman kuukauden, he antoivat hänelle tehtäväksi ohjata Samiraa vessojen pesussa. Bella oli itse tähän rooliinsa tyytyväinen.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 10. PV, VESSOJEN PESU

Saan kuulla, että Bella on ohjannut Samiraa vessojen pesussa viime viikollakin. Kysyn Bellalta, että miltä toisen opiskelijan ohjaus on tuntunut. Bella sanoo, että kivalta.

Vertaisohjausta hyödyntämällä valmennusryhmä selvisi työpaikalla pienemmällä henkilöstöresursseilla. Vertaisohjauksella ei kuitenkaan voitu kokonaan korvata ammattimaista työvalmennusta. Havainnointipäiväkirjasta löytyy useita tilanteita, joissa opiskelija

neuvoo toista opiskelijaa virheellisesti ja tarvitaan työvalmentajaa saattamaan toiminta takaisin raiteilleen. Virkkula-ryhmän opiskelijoiden kohdalla vertaisohjaus toimikin parhaiten rajatuissa tehtäväkokonaisuuksissa, jonka joku opiskelijoista oli oppinut hallitsemaan niin hyvin, että pystyi ohjaamaan muita.

Suhteessa ammattimaiseen työvalmennukseen vertaisohjauksen rooli oli Virkkula-ryhmässä täydentävässä roolissa. Opiskelijoiden näkökulmasta neuvot ja tuki tulivat useimmiten työvalmentajalta.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:

Tämmöisissä tilanteissa, ku et oo muistanu tai tienny, että miten tehdään, niin oletko saanut neuvoja silloin ja keneltä olet saanut silloin neuvoja?

Camran:

Opettaja.

Sonja:

Opettajalta aina, joo.

Camran:

Mm.

Sonja:

Joo. Oletko joskus saanu joltaki toiselta opiskelijalta apuja?

Camran:

Opiskelija, Bella.

Ylläolevassa sitaatissa Camran käyttää termiä "opettaja", mutta hän ei tarkoita välttämättä tällä nimeonmaan opettajana toimivaa työvalmentajaa, vaan "opettaja" saattaa olla yleisnimi kaikille valmennusryhmän työvalmentajina toimiville henkilöille. Myöskin Selma kertoo ensisijaisesti ohjausta "opettajalta". Kun häneltä kysytään, onko

joskus saanut tukea muilta opiskelijoilta, mainitsee saaneensa niitä kailta muilta. Samirakin sanoo saaneensa apua kailta, ja täsmentää, että ”silloin, kun opettaja ei ole paikalla, silloin kaveri tulee auttaa”. Bella on opiskelijoista ainoa, joka kokee, että ei ole saanut neuvoja toisilta opiskelijoita, mutta täsmentää, että tämä johtuu siitä, että ei ole heiltä neuvoja tarvinnut.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:

Niin sä jo sanoitkin, että heiltä et oo saanu niin hirveästi neuvoja tehtäviin liittyen.

Bella:

No, mähän osaan ne.

Opiskelijoiden välinen vuorovaikutus ei kuitenkaan ole kaikissa valmennusryhmissä samanlaista. On myös valmennusryhmiä, joissa opiskelijat juttelevat keskenään enemmän. Monisaisempi kommunikaatio mahdollistaa myös erilaisen vertaistuen. Joissakin valmennusryhmissä opiskelijat vaihtavat keskenään mielipiteitä työtehtävistä ja jakavat niitä keskenään sekä tsempaavat toinen toisiaan eri tavoin (keskustelutilaisuus TELMA-koulutuksen työvalmennuksesta 20.5.2019). Virkula-ryhmän tapaus kuitenkin näyttää, että vertaisohjaus- ja oppiminen ei aina edellytä laajaa sanallista kommunikaatiota, eikä ryhmän merkitys opiskelijalle synny ainoastaan siitä, mitä ryhmän jäsenet keskenään puhuvat.

4. VALMENNUSJAKSON VAIKUTUKSET

4.1. TYÖPAIKAN NÄKÖKULMA

Niin toiminnanjohtaja kuin asukkaat korostivat, että palvelukoti ja sen asukkaat ovat hyötäneet valmennusryhmän työskentelystä paljonkin. Toiminnanjohtaja ja asukkaat näkivät työvalmennusryhmän toiminnasta olevan palvelukodille kahdenlaista etua. Yhtäältä kysymys on palvelukodin siisteystason noususta. Toiminnanjohtaja toteaa haastattelussa suoraan, että Virkulassa on valmennusryhmän työskentelyn ansiosta aiempaa siistimpää. Myös asukkaat toivat asukashaastattelussa esiin siisteystason paranemisen. Kysymys ei ole vain siitä, että valmennusryhmän myötä talossa siivotaan useammin, vaan myös siitä, että siellä siivotaan osittain eri tavalla kuin aiemmin.

ASUKASHAASTATTELU

Rouva Lilja:

Ja mulle on ollu iloa, kun mä huomaan, että ne pyyhkii kaikki täältä, mitä ei tavallinen siivooja yleensä kerkee (naurua).

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Sonja:

Miten sitten näitten opiskelijoiden työtehtävät mitä ne tekee täällä, niin onks ne nyt osittain samoja osittain erilaisia kun mitä tää siivooja sitten normaalisti tekee, vai?

Toiminnanjohtaja:

No mä oon nyt oppinut tässä että he on kyllä löytänyt ihan hyviä kohteita (naurua) että vaikuttais et eri (naurua). Varmaan osittain samoja ja sitten ovat myös varmasti se on hirveen tärkeitä kun on sitten kuitenkin nää alan opettajat tässä ja ohjaajat, niin kyllä se nyt ihan eri tavalla, sitten, nähdään.

Sonja:

Niin just et mitä tarvitaan.

Toiminnanjohtaja:

Minusta se on ollu hirvee etu, se myös.

Havainnointipäiväkirjaankin valmennusryhmän löytämiin siivouskohteisiin perustuvia, talossa normaalisti tehtävän siivoustyön ylittäviä työtehtäviä on kirjattu. Yksi esimerkki näistä on valmennusryhmän yhtenä päivänä palvelukodin aulaan perustama ”rolliparkki”

(havainnointipäiväkirja, 4. pv). Valmennusryhmän työvalmentajat olivat havainneet, että monien asukkaiden rollaattorit olivat hyvin likaisia, ja arvelivat, että monille rollaattoria käyttäville asukkaille sen puhdistaminen itsenäisesti on hankala tehtävä. Rolliparkissa opiskelijat pyyhkivät rollaattorit puhtaaksi. Palvelua saaneet asukkaat olivat poikkeuksetta tähän ideaan ja opiskelijoiden työhön erittäin tyytyväisiä. Puhdistustyötä tehneitä opiskelijoita kiiteltiin ja palkittiin omenoin, kolikoin ja karkein. Jälkeenpäin kyseltiin, koska rolliparkki tulee uudestaan (havainnointipäiväkirja, 8. pv). Rolliparkki antoi myös useammille asukkaille mahdollisuuden tutustua opiskelijoihin, kun muina päivinä vain muutama aktiivisin asukas otti kontaktia heihin.

Rolliparkki edustaa pientä, mutta asukkaille merkittävää palvelua, jota palvelukodin omilla resursseilla ei voida toteuttaa, mutta jonka valmennusryhmän toiminta tuottaa asukkaille. Myös rollaattorien pyyhkijöinä toimineet opiskelijat itse pitivät tehtävästä. Rollaattorien pyyhkimisestä pääasiallisesti vastannut Bella kertoi päivän päätteeksi, että rollaattoreiden pyyhkiminen oli ollut hänelle mieluisin tehtävä päivän aikana, koska siinä sai jutella ihmisten kanssa.

Sen lisäksi, että valmennusryhmä löysi oma-aloitteisesti talosta siivouskohteita, sille annettiin Virkkulan taholta tehtäviä, jotka helposti jäävät palkallisen siivoustyön resursseilla hoitamatta.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Toiminnanjohtaja:

Ja he on tehnyt jotain sellaista vaihtoi vaikka kaikki noi tuolien päällyset ja näin. Mikä tuntuu olevan aina vähän tämmöinen ylimääräinen työ.

Valmennusryhmän toiminta vastasi usein myös akuutteihin tarpeisiin talossa.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Toiminnanjohtaja:

Mut sit on ollut muutaman kerran joku tilanne, et on tultu hakeen, et tuolla on nyt jotain sottaa jossain. Sit on ollut että ”ahhh [valmennusryhmä] on täällä, luojan kiitos” (naurua). Sit ollaan käyty hakemassa.

Näin ollen on selvää, että valmennusryhmä teki palvelukodissa tarpeellista työtä, vaikka he eivät olleetkaan työsuhhteessa työpaikkaan. Asukashaastattelussa kävi ilmi, että asukkaat olisivat olleet valmiit jopa laajentamaan valmennusryhmän työnkuvaa palvelutalossa.

ASUKASHAASTATTELU

Sonja:

Olisko teillä nyt mielessä jotain tehtäviä asukkaiden puolesta, että mitä he vois tehdä?

Rva Orvokkiahho:

No, minä kerran pyysin syksyllä sillon, kun oli tota, tää loppu tää lehtien putoaminen, että menis siivoamaan kaikkien parvekkeet.

Rva Ruusurinne:

Nii, parvekkeet, joo.

Rva Orvokkiahho:

Niin, parvekkeet siivoamaan. Pois ne lehdet ja roskat, kun sitä tuli niin paljon, kun täällä on lehtipuita tossa noin.

Rva Ruusurinne:

Joo.

Rva Orvokkiahho:

Mut sitä ei hyväksytty sillon vielä. Kun ne täytys päästää kotiin sitten. Niitä ei kai kotiin päästetä.

Valmennusryhmän toiminnalla oli työpaikan näkökulmasta kuitenkin mui-takin kuin siivoustyön resurssien lisäykseen liittyviä vaikutuksia. Asukkaat ja toiminnanjohtaja korostivat haastatteluissa myös valmennusryhmän läsnäolon tuomaa iloa palvelutalon asukkaille. Toiminnanjohtaja ennakoij silloin kun työvalmennuksesta Virkkulassa sovittiin, että valmennusryhmän läsnäolo ja sen mahdollistamat kohtaamiset rikastaisivat ikääntyneiden ja paljon keskenään aikaa viettävien asukkaiden arkea, ja tämä motivoi häntä osaltaan tarjoamaan palvelukotia oppimisympäristöksi erityisammattioppilaitoksen opiskelijoille.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Toiminnanjohtaja:

Kun mä ajattelin et se [...] tuo elämää tähän taloon. Kun siis, tää on yhteisö, vähän silleen jos- pieni laitos, ihmiset laitostuu hirveen helposti ja, asiat muuttuu kauheen kummallisiks (naurahtaa). Niin sitten se et on erilaista ihmistä ja on sellaista läpivirtausta se on tärkeä.

Asukashaastattelussa kävi ilmi, että asukkaat todella kokevat valmennusryhmän läsnäolon ilmapiiriä piristävänä asiana niin kuin toiminnanjohtaja arveleekin.

ASUKASHAASTATTELU

Rva Orvokkiahho:

Se on myöskin kiva, että meille tulee vähän semmosta muutakin, mitä meillä on täällä keskenään. Että tää talo on niin tavallaan hiljanen.

Rva Ruusurinne:

Onhan se.

Rva Orvokkiahho:

Niin, nää tuo semmosta reippautta, tai jotenkin, jotain siihen semmosta eloa.

Asukashaastattelussa tuli myös esiin, että kaikki asukkaat eivät kuitenkaan ole olleet valmennusryhmän kanssa tekemisissä.

ASUKASHAASTATTELU

Rva Ratamo:

Minulla ei oo kokemusta niistä.

Koska asukkailla on palvelutalossa omat huoneistot, asukkaat voivat myös halutessaan välttää kanssakäymistä opiskelijoiden kanssa. Valmennusryhmään tutustuminen oli näin pitkälti asukkaiden omasta aktiivisuudesta kiinni. Vain osa asukkaista otti aktiivisesti kontaktia valmennusryhmään. Havainnointijakson aikana kaikkien aktiivisin asukkaista oli rouva Orvokkiahho.

Edellä mainittu rolliparkki antoi kuitenkin laajemmallekin osalle asukkaista mahdollisuuden tutustua valmennusryhmän opiskelijoihin. Havainnointijakson aikana tuon tapahtuman aikana rolliparkissa työskennellyt opiskelija jutteli useamman asukkaan kanssa kuin minään muuna päivänä. Mistään kovin vuolaasta jutustelusta ei kuitenkaan ollut tällöinkään kysymys, sillä sellainen ei kuulunut opiskelijoiden vuorovaikutustyyliin. Sosiaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta se, miten puheliasta valmennusryhmän opiskelijat ovat, ei ole ratkaisevaa. Jo se, että valmennusryhmä on talossa ja tekee omia töitään, muuttaa ilmapiiriä.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Toiminnanjohtaja:

Ja eihän he nyt välttämättä oo sellaisia jotka nyt niin hirveesti seurustelikaan, mut se tuntuu riittävän [...] niinä päivinä on jotenkin kiva tai se on vain jotenkin siinä tunnelmassa.

Haastattelija:

Niin muutos mikä tulee.

Toiminnanjohtaja:

Joo.

Kommunikaation rajoitteet eivät myöskään estäneet läheisemmänkään suhteen muodostumista. Yhden opiskelijan ja asukkaan välinen suhde lähenei jopa kiintymykseksi. Selman ja rouva Orvokkiahon ystävystymistä kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

4.2. OPISKELIJAN NÄKÖKULMA

OPPIMINEN

Ulkoapäin arvioituna kaikki valmennusryhmän jäsenet oppivat tekemään opettelemansa työtehtävät taiten. Työvalmentajat pystyivät jättämään valmennuksen edetessä opiskelijoita työskentelemään yhä enemmän itsenäisesti ja kuvallisia ohjeita hyödyntäen. Esimerkiksi Bella oppi hyvin nopeasti hoitamaan vessojen pesun ja hallitsi tehtävän lopulta niin hyvin, ettei enää edes tarvinnut jatkuvasti kuvallisia ohjeita, koska muisti vaiheet ulkoa.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 2. PV, VESSOJEN PESU

Lähden katsomaan mitä Bella tekee.

Minä:

”Ai sä siivoat vessaa.”

Bella:

”Joo.”

Minä:

”Sulla on tässä nää ohjeet mitä sä seuraat.”

Bella:

”Joo.”

Minä:

”Missä sä nyt olet?”

Bella selaa useamman kuvan eteenpäin.

Bella:

”Täs”. Näyttää kuvaa nro 28.

Minä:

”Melkein lopussa!”

Bella:

”Mulla on lattian moppaus vielä.”

Minä:

”Ai sä muistat jo!”

Bella (ylpeänä):

”Joo mä oon koko ajan tehnyt täällä tätä”.

Minä:

”Niin että on tuttu homma jo”.

Bella:

”Joo.”

Opiskelijoiden oppiminen näkyi myös tehtävistä suoriutumisen nopeutumisena. Joidenkin viikkojen kuluttua valmennusryhmä alkoi saada perustehtävänsä valmiiksi etuajassa, ennen työpäivän loppua. Edelleen opiskelijoiden taidoista kertoo myös se, että heidän työnsä tulokset saivat usein kiihdistä ja ihailua paitsi työvalmentajilta

OPISKELIJAHAASTATTELUT

Sonja:

Tuntuuko sinusta, että oppinut asioita täällä?

Camran:

Joo.

Sonja:

No kerro vähän siitä, että mitä sä olet oppinut? Mitä asioita sä nyt osaat hyvin?

Camran:

Esimerkiksi lattian pesu.

Sonja:

Lattian pesu.

Camran:

Joo. Sujuu nyt hyvin.

Sonja:

Joo.

Camran:

Alkuun oli vähän selkäkipua kun mä tein, mut nyt oon sopeutunut.

Sonja:

Joo. Entäs onko muuta semmosta, mitä susta tuntuu, että osaat hyvin?

Camran:

Niitä tehtäviä, mitä mulle on annettu, olen oppinu sen tekemään.

Sonja:

Juu, juuri näin, joo.

Camran:

Niitä asioita, mitä mä en oo tehny, ei, mutta niitä asioita, mitä mulle annettiin. Alkuun oli vaikea, mut nyt menee hyvin.

Samira tuo puolestaan esiin haastattelussa oppimisprosessin keskeneräisyyden haastatteluhetkellä.

OPISKELIJAHAASTATTELUT

Sonja:
Ootko sä nyt sinä aikana, kun sä olet ollu täällä, mielestäsi oppinu jotain uutta?

Samira:
Kyllä.

Sonja:
Kyllä. Okei. Voitko sä vähän kertoo tarkemmin, et mitä susta tuntuu, et sä oot täällä oppinu?

Samira:
Kaikki, mitä minulle on kerrottu tai sanottu, sitä minä yritän oppia.

Toisin kuin Camran, joka sanoo oppineensa kaikki tehtävät, mitä hänelle on annettu, Samira korostaa yrittäneensä oppia ne. Tämä viittaa siihen, että ainakin jotkut tehtävät tai toimet tuntuvat hänestä vielä hankalilta, joskaan hän ei haastattelussa lähde tarkentamaan mitä nämä tehtävät tai toimet ovat. Bella puolestaan kertoi haastattelussa, että hän oli harjoitellut Virkkulassa tekemiään työtehtäviä jo koulussa, eivätkä ne näin ollen tuntuneet hänestä täysin uusilta:

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:
Sä oot ollu täällä useemman viikon harjottelemassa ja tehny täällä monenkinlaisia tehtäviä, niin onko sulle jääny semmonen tunne, että sä oot oppinu täällä nyt jotain uutta?

Bella (mieltivänä):
Mmm.

Sonja:
Vai oli-

Bella:
Oikeestaan nää kaikki on melkein tuttui.

Sonja:
Okei. Kaikki on tuttuja tehtäviä.

Bella:
Mm.

Sonja:
Missä sä oot aikasemmin tehny niitä?

Bella:
Koulus.

Bella vastaa haastattelijan kysymyksen alun perin, että hänen Virkkulassa tekemänsä työtehtävät olivat hänelle melkein tuttuja. Bellan käyttämä määre ”melkein” menee haastattelijalta kuitenkin ohi haastattelutilanteessa. Haastattelijan toistaessa Bellan vastauksen se jää lauseesta pois ja näin siitä tulee jyrkempi kuin mitä hän kenties alun perin oli tarkoittanut. Tästä huolimatta Bella ei väitä haastattelijalle vastaan, mikä on kehitysvammaisten henkilöiden haastatteluissa hyvin tyypillistä (esim. Matikka & Vesala, 1977). Bellan voi kuitenkin hänen alkuperäiset sanavalintansa huomioon ottaen tulkita sanovan, että vaikka hän olikin jo koulussa harjoitellut monia Virkkulassa tekemiään työtehtäviä, hän on oppinut Virkkulassa työskentelyn myötä myös jotakin uutta. Hän on ehkä oppinut joitakin itselleen uusia tehtäviä tai hallitsemaan tutut työtehtävät aiempaa vieläkin paremmin.

Selma tuo opiskelijoista ainoana opiskelijoista haastatteluissa itse esiin myös muita opittuja asioita kuin varsinaiset työtehtävät. Selma vastaa kyllä myöntävästi kun häneltä kysytään, että onko hän oppinut työtä tekemään. Hän itse kuitenkin tuo oppimista koskevaan kysymykseen ensimmäisenä asiana esiin suomen kielen. Hän tarkentaa vielä, että on oppinut suomen

kieltä myös koulussa, ei pelkästään työpaikalla.

Entä mikä merkitys Virkkula-ryhmän opiskelijoille oli aidolla työpaikalla tapahtuvalla oppimisella? Haastatteluissa työpaikalla tapahtuvan opiskelun merkitystä opiskelijoille pyrittiin saamaan esiin kysymällä, olisivatko he mieluummin koululla vai Virkkulassa. Kaikki opiskelijat vastasivat ensin, että olisivat mieluummin koululla. Koulun ja työssä oppimisen työpaikan erilaiset merkitykset nuorille ovat tulleet esiin myös Niemen ja Jahnukaisen (2018, s. 16–17) tutkimuksessa. Koulussa opiskeluun liittyy Niemen ja Jahnukaisen mukaan tärkeänä osana koulun sosiaalinen puoli ja kaverit. He kehottavatkin pohtimaan, miten kuuluminen opiskelijayhteisöön mahdollistuu reformin myötä yksilöllistyvien, työelämäpainotteisten polkujen yhteydessä.

Virkkula-ryhmän opiskelijat eivät olleet työpaikalla yksin, vaan toisten samalla linjalla opiskelevien nuorten kanssa. Muut opiskelijat olivat kuitenkin eri opetusryhmiä. Erityisammattio-pilaitoksen opetusryhmä ja valmennusryhmä voivat toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoiden näkökulmasta olla sosiaalisina ryhminä erilaisia, sillä jälkimmäisessä ryhmäytymiseen on ollut enemmän aikaa (ks. myös Niemi & Jahnukainen, 2018, s. 16–17). Kukaan Virkkula-ryhmän opiskelijoista ei työvalmennusjakson aikana oman kertomansa mukaan ystäväystynyt kenenkään toisen valmennusryhmän opiskelijan kanssa.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:
Voisiks sä sanoa, että jostain näistä sun opiskelukavereista, kenen kanssa sä oot täällä, olis tullu sun ystävä?

Samira:
Ei.

Sonja:
Eikö Selma ole sun ystävä tai kaveri?

Samira:
Joo, mutta koulussa emme ole yhdessä.

Yllä olevassa haastattelusitaatissa haastattelija kysyy Samiralta tarkentavan kysymyksen hänen suhteestaan Selmaan, sillä hän on nähnyt nuorten naisten toisinaan työpaikalla juttelevan keskenään. Samira kuitenkin kertoo, että tämä kavereus ei ulotu koululle. Virkkula-ryhmän opiskelijat näkivätkin toisensa etäisempinä ”työkavereina”, joiden kanssa ei työpaikan ulkopuolella olla juurikaan tekemissä.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:
Voisko sanoo, että ois kavereita tullu niistä?

Bella:
Kenestä?

Sonja:
Kenestäkään.

Bella:
Joo. Työkavereita.

Sonja:
Työkavereita. Okei.

Bella:
Mm.

Sonja:
Se on kiva. Näetteks te koulussa koskaan?

Bella:
Joo.

Sonja:
Okei. Välitunneilla tai? Vai ootteko te jossain samoissa ryhmissä?

Bella:
Taukotilassa.

Sonja:
Taukotilassa. Okei.

Bella:
Mm.

Sonja:
Onks teillä sillon jotain juttua tai semmosta?

Bella:
Joskus.

Vaikkei varsinaisesta ystäväystymisestä voi puhua, haastatteluissa opiskelijat tuovat kuitenkin esiin, että ryhmä on heille jollain tapaa tärkeä tuki työpaikalla. Kun heiltä kysyttiin, tulisivatko he työpaikalle mieluummin kahdestaan työvalmentajan kanssa vain yhdessä koulukavereiden kanssa, kaikki kuitenkin valitsivat jälkimmäisen vaihtoehdon. Esimerkiksi Selma vastasi tähän kysymykseen suhteessa muihin haastatteluissa antamiin vastauksiinsa poikkeuksellisen selkeästi ja painokkaasti:

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:
Osaatko ajatella semmosta tilannetta, että täällä olis vaan sinä ja [työvalmentaja]? Ja täällä ei olisi Samiraa eikä Camraniakaan enää?

Selma:
Ei, ei oo hyvä.

Opiskelijoiden haastattelussa ryhmätyön merkitystä opiskelijoille yritettiin saada esiin kysymällä, mikä olisi erilaista, jos muut opiskelijat eivät olisikaan paikalla. Tällä tavoin hypoteettiseksi muotoiltu kysymys osoittautui opiskelijoille vaikeaksi ymmärtää. Samira ja Selma eivät osanneet vastata

siihen mitään. Bella puolestaan vastasi, että tällöin työvalmentaja ”istuisi melkein koko ajan” hänen hoitaessaan hommat itsenäisesti. Vastauksesta on vaikeaa päätellä muiden opiskelijoiden mukanaolon merkitystä hänelle itselleen, sillä hän vaikuttaa pohtivan asiaa työvalmennuksen näkökulmasta. Camran sen sijaan perusteli, miksi muiden opiskelijoiden mukanaolo on hänestä tärkeää. Hän siis vastasi kysymykseen ennen kuin haastattelija ehti esittää edellä mainittua kysymystä. Hän korostaa töiden jakamisen ja vertaisohjauksen merkitystä.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:
Onko sinusta hyvä, että te ootte täällä ryhmässä?

Camran:
Kun ne on täällä, ne tekee töitä. Se on hyvä. Alkuun ne auttoi minua, kun minä tein virheen. Ne neuvoi minua ja vieläkin niitä litrojen mittaamista, niitä en osaa vielä hyvin, ne osaavat.

Sonja:
Et siinä saat heiltä nyt vieläkin apua.

Camran:
Joo.

Virkkulassa opiskelun mielekkyyteen vaikuttivat myös muut tekijät kuin sosiaaliset suhteet. Virkkula-ryhmän opiskelijat kertoivat haastatteluissa myös jaksamiseen ja motivaatioon liittyvistä haasteista.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:
Kun sä sanoit äsken, että sinulla oli ainaki joskus ollu semmonen tunne, että et halua tulla tänne työharjoitteluun, niin onko sitä ollu useinkii

semmosta tunnetta sinulla, että ei oo tuntunu kivalta tulla?

Samira:
Aamulla on tosi vaikea. Aamulla yleensä minä en halua tulla. Olen kaksi kertaa tai kaksi päivää viikossa tässä [...] sitten, kun olen niin väsynyt ja koko vartalo koskee ja sen takia joskus minä en halua tulla.

Sonja:
Okei. Onko se, et ku sä et halua tulla, niin onko se sillon, kun sua väsyttää, vai onko se niin, että sä et oikein haluais tehdä tätä työtä, mitä täällä tehdään?

Samira:
Tietysti minä en tykkää.

Sonja:
Sä et tykkää tästä. Okei. Hyvä. Se on hienoo, ku sä sanoit. Oletko sinä puhunut sinun opettajan kanssa siitä, et sä et oikein tykkää tästä työstä täällä?

Samira:
En ole nyt puhunut tai kertonu. Kaupassa on parempi tai mukava tehdä töitä. Ja sitten minä haluan myös olla koulussa, koska siellä ei niin paljon tekemistä [...] aina on niin väsynyt olo [...] minä hoitanu kotihomma myös. Ja sitten minä sanon äitille, että minä en halua mennä, mutta kuitenkin äiti sanoo, että mene.

Samiran haastattelussa kertomat työssä-oppimisen jaksoon liittyvät voimakkaan negatiiviset tuntemukset tulivat haastattelijalle yllätyksenä, koska Samira ei ollut puhunut niistä tai muutoin näyttänyt niitä töitä tehdessään. Niiden ilmaiseminen edellytti, että joku kysyy häneltä hänen tuntemuksistaan ja kuuntelee häntä. Lisäksi tarvittiin tulkkia, sillä Samira ei todennäköisesti

olisi pystynyt kertomaan näitä asioita suomeksi.

Samiran omia kokemuksiaan koskevassa kertomuksessa motivaation puute ja jaksamattomuus kietoutuvat yhteen. Samira kertoo, että työskentelisi mieluummin kaupassa, mutta ei ole puhunut asiasta opettajansa kanssa. Kysymys ei kuitenkaan ilmeisesti ole siitä, etteikö Samiralle olisi annettu mahdollisuutta kieltäytyä lähtemästä Virkkulaan. Samira kertoo haastattelussa, että häneltä kysyttiin kyllä, haluako hän lähteä Virkkulaan siivoustyötä tekemään. Oman kertomansa mukaan hän tiesi jo silloin, että siivoustyö ei häntä kiinnosta, mutta tästä huolimatta ilmoitti, että on valmis lähtemään Virkkulaan. Näin myös Samiran haastattelusta tulee esiin edellä mainittu tarve selvittää perusteellisemmin opiskelijoiden omia työelämätoiveita kun opiskelua aidoilla työpaikoilla lisätään.

Samira pitää tärkeänä myös mahdollisuutta opiskella koululla, koska siellä hänelle ei aseteta yhtä paljon vaatimuksia kuin työpaikalla (ks. myös Niemi & Jahnukainen, 2018, s. 16). Aidoilla työpaikoilla opiskelu edellyttää työelämän pelisääntöihin mukautumista, mikä tämän tutkimuksen aineiston valossa on vaativaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille joskus haastavaa. Tämä herättää kysymyksen, kuinka suurella määrällä TELMA-opiskelijoiden lukujärjestyksiin tulisi sisällyttää työpaikoilla työskentelyä ilman, että se alkaakin heikentää heidän mahdollisuuksiaan oppia ja opiskella.

Virkkula-ryhmän opiskelijat kuitenkin näkivät Virkkulassa työskentelyssä myös myönteisiä puolia. Bella, Camran ja Selma totesivat haastatteluissaan, että vaikka he eivät haluaisikaan olla joka päivä työpaikalla, he tulevat kuitenkin mielellään sinne muutamana päivänä viikossa.

OPISKELJOIDEN HAASTATTELUT

Camran:

Kolme päivää menen kouluun ja kaksi päivää minä olen täällä. Ja ne kaksi päivää, mitä minä tulen tänne, kun minä tulen tänne, on kiva tulla.

Bella ja Camran toivat haastattelussa esiin, että työssä oppiminen toi ter-
vetullutta vaihtelua teoreettisempaan
opiskeluun:

OPISKELJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:

Mikä sun mielestä täällä on sitten eri-
laista, jos vertaa kouluun? Mikä täällä
tuntuu toisenlaiselta?

Bella:

No, täällä ei tarvii opiskella.

Sonja:

Joo.

Bella:

Ja... no, enimmäkseen ehkä se.

Sonja:

Ei tarvii opiskella, eli?

Bella:

Tehä niin ku matikkaa.

Sonja:

Niin, semmosia. Joo.

Bella:

Lukea.

Sonja:

Okei.

Bella:

Ei tarvii, no, niitä.

Virkkula-ryhmän tapauksessa työpai-
kalla ja koulussa opiskelu lomittuivat

toisiinsa. Näin työpaikalla työsken-
tely toi vaihtelua opiskeluun rikkomatta
kuitenkaan valmennusryhmän opis-
kelijoiden yhteyttä koulumaailmaan ja
sen sisältämiin yhteyksiin ja vapauksiin,
jotka ovat yleensä opiskelijoille tärkeitä.

Opettajat toivat haastatteluissa esiin
osin erilaisia vaikutuksia kuin opiske-
lijat. He korostivat opiskelijoita vah-
vemmin työssä oppimisen myönteisiä
puolia ja näkivät sen mahdollista-
van työelämässä tärkeiden valmiuk-
sien monipuolisen kehittämisen. Bellan
opettaja korostaa, että työvalmen-
nusjaksolla on ollut Bellan itsetuntoa
kohottava vaikutus:

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Bellan opettaja:

Ihan selkeästi tämmönen itsetunnon
kohotus, ku hän on vähän ollu sella-
nen vetäytyvä ja semmonen vähä ehkä
heikolla itsetunnolla.

Sonja:

Okei. Toi on tosi kiinnostava kuulla,
koska se Bella, minkä mä näin siellä
(naurahtaa) niin ei ollu ollenkaan
tommonen, vaan hän oli hyvinkin
itsevarma.

Bellan opettaja:

Joo se on monella. Monella meiän
opiskelijalla on kiusaamiskokemuk-
sia ja Bellalaki on kuitenkin niin hyvät
kognitiiviset kyvyt, [että] hän ymmär-
tää, että hän on vähän erilainen. Hän
ei ihan ehkä vielä tiiä mihin poruk-
kaan hän kuuluis. Sellasilla opiske-
lijoilla, ku he rupee vertailemaan
itteään [...] et mä en osaakaan ja mä
oon huonempi, heikompi, niin se
helposti kyllä latistaa sitä [itsetun-
toa], vaikka [se itsetunto] olisikin
ihan hyvällä pohjalla [...] niin sitte ku
menee tommoseen ihan oikeeseen
työpaikkaan ja pärjää niissä tehtävissä.

Selman opettajan silmissä Selman kie-
litaito ja kommunikaatio ylipäättään
ovat parantuneet työvalmennusjakson
aikana.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Selman opettaja:

Kyllä ihan selvästi tän syksyn aikana
on huomattavissa se, että sem-
mosta vuorovaikutusta ja puhetta tuli
enemmän, mitä vielä viime vuonna.
Hänellä on kyllä nyt hyvin säännöllinen
puheterapiakin.

Sonja:

Niin, et seki auttaa.

Selman opettaja:

Seki auttaa. Mut toisaalta, siellä pääsee
sitte oikeesti konkreettisesti käyttä-
mään sitä [kieltä].

Sonja:

Joo. Niin just.

Selman opettaja:

Että siin on kyllä sellasiaki hyötyjä.

Lisäksi Selman opettaja painottaa, että
työvalmennusjakso on mahdollistanut
sosiaalisia kohtaamisia eri tavoin kuin
koulu.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Selman opettaja:

No tietysti hän on oppinu ne työtehtä-
vät tosi hienosti siellä. Ja sitte hän on
kyllä... mä jotenkin näen sen niin, et
hän on päässy sellaseen ainutlaatuseen
kohtaamiseen niitten suomalaisten
vanhusten kanssa. Sellasia kohtaami-
sia hänelle ei varmaan muuten tulis
missään tilanteissa, niin se on mun
mielestä semmonen kiva juttu.

Selman opettajan Selmaa koskeva
huomio pätee yhtä lailla muihinkin

valmennusryhmän opiskelijoihin. Bella
pääsi juttelemaan useamman asukkaan
kanssa valmennusryhmän perustamassa
”rolliparkissa” ja kertoi pitäneensä
heidän kanssaan juttelusta. Camran
puolestaan ryhtyi havainnointijakson
loppupuolella aiemmasta poiketen lou-
naalla pitkään keskusteluun samassa
pöydässä istuvien asukkaiden kanssa,
vastailen rauhallisesti heidän kysymyk-
siinsä. Mennessäni tekemään viimeisiä
opiskelijahaastatteluja havainnointi-
jakson jälkeen työvalmentaja rapor-
toi, että Camran on sittemmin alkanut
aivan oma-aloitteisestikin puhumaan
asukkaiden kanssa. Edelleen Samira ja
rouva Orvokkiaho kiintyivät toisiinsa
erityisellä tavalla. Jo havainnointijak-
son aikana oli nähtävissä, että rouva
Orvokkiaho osoitti erityistä huomiota
Samiralle.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 11. PV, PYYKKIHUOLTO

Rouva Orvokkiaho tulee sisään pesu-
laan, ottaa tyhjän pullon pesupöy-
dältä ja laskee siihen vettä, sanoo että
”otan tästä noille kukille”. Matkalla
kohti ikkunan edessä olevaa kukka-
pöytää hän kohtaa Samiran, pysähtyy
ja taputtaa häntä kevyesti olkapäähän.
”Tästä tykkää kaikki tää on niin sella-
nen sulonen” hän sanoo. Samira hymyi-
lee ujosti ja työvalmentaja sanoo, että
”niinhän se Samira on”.

Sittemmin Samiran ja rouva Orvok-
kiahon välinen kiintymyssuhde vai-
kuttaa syventyneen ja muodostuneen
molemmipuoliseksi. Viimeisten opis-
kelijahaastattelujen yhteydessä työval-
mentaja kertoi, että Samira on alkanut
kutsua rouva Orvokkiahoa hänen suos-
tumuksellaan ”mummoksi” ja lähettelee
hänelle työvalmentajan kautta terveisi-
ä, jos ei ole töissä. Rouva Orvokkiaho
kertoi suhteestaan Samiraan myös itse
asukashaastattelussa.

ASUKASHAASTATTELUT

Rva Orvokkiaho:

Minä olen yhden mummo siellä sitten.

Sonja:

Varamummo (nauraen).

Rva Orvokkiaho:

Juu. Mummo hän aina huutaa mulle.

Sonja:

Ai huutaako?

Rva Orvokkiaho:

Juu. Mä olen saanu hänestä semmoisen oikein kivan kaverin. Mä sanoin, sanoin jollekin, et jos mulla olis semmonen tilanne että mä olisin tän tytön tavannu sillon kun olisin ollu vielä työelämässä, niin mä olisin voinu ottaa sen kasvatiks vähäks aikaa. Hän on niin semmonen naurava tyttö.

Näin työvalmennusjakson aikana tapahtui yhteiskunnassa toisistaan erillään olevien sosiaalisten ryhmien välisiä kohtaamisia. On kuitenkin syytä huomata, että työvalmennusryhmän opiskelijat olivat läsnä palvelutalossa vain tietyn ajan. He eivät olleet työllistymässä sinne, vaan työvalmennusjakson päättyessä he lopettavat työskentelyn palvelukodissa ja heidän tilalleen tulee uudet opiskelijat. Tutkimusaineisto ei sisällä materiaalia siitä, onko yhteydenpito asukkaiden ja opiskelijoiden välillä jatkunut enää työvalmennusjakson jälkeen. Onkin epäselvää, miten pysyviä suhteita opiskelijoiden ja asukkaiden välille muodostui.

TYÖLLISTYMISNÄKYMÄT

Kenelläkään Virkkula-ryhmän opiskelijoista ei muodostunut työvalmennusjakson myötä työsuhdetta oppimisympäristönä toimineeseen

työpaikkaan. Tämä ei ole mitenkään epätavallista. TELMA-koulutuksen työvalmennusta koskevan keskustelutilaisuuden (20.5.2019) perusteella näyttää siltä, että välitön työllistyminen opintojen aikaisessa ryhmämuotoisessa työvalmennuksesta on harvinaista. Ei kuitenkaan ole poissuljettua, etteikö ryhmämuotoinen työvalmennus voisi joskus toimia työelämäpolun ensimmäisenä askeleena. Edellä mainitussa keskustelutilaisuudessa kerrottiin kahdesta opiskelijasta, jotka olivat siirtyneet ryhmämuotoisesta työvalmennuksesta yksilölliseen työvalmennukseen ja tätä myötä lopulta saaneet työpaikan ravintola-alalta. Heidän kohdallaan työllistyminen edellytti myös hygieniapassin suorittamista, mikä ei keskusteluun osallistuneiden asiantuntijoiden mukaan kuitenkaan onnistu läheskään kaikilta TELMA-opiskelijoilta. TELMA-opiskelijat ovat hyvin heterogeeninen joukko, eivätkä Virkkula-ryhmän opiskelijat varmastiakaan edusta tämän joukon kärkeä kyvykkyydeltään. Onkin tärkeää kysyä, miten työssäoppiminen edistää heidän kaltaistensa, tavallisten TELMA-opiskelijoiden työllistymistä.

Siivousalalla heidän ei tarvitsisi suorittaa hygieniapassia, mutta kukaan Virkkula-ryhmän opiskelijoista ei halunnut tehdä tulevaisuudessa siivoustyötä. Lisäksi osalta puuttui kokonaan näkemys siitä, millaista työtä he haluaisivat tulevaisuudessa tehdä. Selma ei osannut lainkaan sanoa millaista työtä haluaisi tehdä tulevaisuudessa.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Sonja:

Oisko tää semmonen, mitä sä voisit tehdä koulun jälkeenkin vielä työksesi, tämä siivoustyö?

Selma:

Mm, en mä tiä.

Sonja:

Ei tiedä. Joo. Joo. No, onko sinulla sitten semmosia, haaveiletko sinä jostain ammatista tai jostain semmosesta työstä, mitä haluaisit tehdä koulun jälkeen?

Selma:

Ei.

Samira kertoo, ettei pidä siivoustyöstä ja että olisi mieluummin kaupassa töissä. Hän kuitenkin korostaa, että on valmis tekemään mitä työtä tahansa.

OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

Samira:

Tietysti minulle ei ole ihan täsmälleen jotakin ammattia, mutta kuitenkin minä voin tehdä mitä vain, koska olen parempi kuin minun veli.

Camran kertoo, että hänellä on ennen ollut haaveammatti tai useampikin sellainen, mutta nämä haaveet on tyrmätty kielitaidon perusteella.

OPISKELIJAHAASTATTELUT

Camran:

Sillon, kun kysyttiin koulussa, että mistä asioista tykkää ja haluaa tehdä, sitten, kun minä oon hakenu niitä ammatteja, sanottiin, että suomen kieli on heikko, että pitää.

Sonja:

Niin, pitäisi osata paremmin suomen kieltä sitten.

Camran:

Joo, joo.

Camran kuitenkin tietää, että haluaa tehdä tulevaisuudessa ”jotain muuta” kuin siivoustyötä. Hän ei kuitenkaan enää osaa sanoa, mitä se muu työ olisi. Muista opiskelijoista poiketen Bella

pystyi määrittelemään tarkkaankin, millaisia töitä voisi tehdä tulevaisuudessa. Siivoustyö ei kuitenkaan näihin toiveisiin kuulunut. Kuten edellä on jo käynyt ilmi, Bellan opettaja tiesi Bellan työelämähaaveista, mutta oli silti ehdottanut hänelle Virkkula-ryhmään menemistä, koska näki, että hänelle voisi tätä kautta avautua todellisia mahdollisuuksia saada palkkatyötä. Vaikka Bella myöntyy opettajan ehdotukseen lähteä työvalmennukseen Virkkulaan, kiinnostus siivoustyöhön ei herää työvalmennusjakson aikanakaan. Lopulta Bella päättyi keskeyttämään työelämäjakson Virkkulassa. Tämän jälkeen hänelle on alettu etsiä kolmen viikon yksilöllistä työharjoittelupaikkaa liittyen hänen toiveeseensa työskennellä vaatekaupassa.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Bellan opettaja:

Tuo meidän ryhmäohjaaja [ohjaajan nimi] on jo käynyt tossa kauppakeskuksessa kyselemässä vaatekauppaan harjoittelua ku se ois se hänen, mitä hän haluais kans kokeilla [...] Tähän asti on kolmesta kysytty ja kolmesta on tullu punaista valoa, että on niin paljon harjoittelijoita. Ja se on aina meidän opiskelijoitten kans kuitenkin vähä hankalampi saaha heitä sinne, koska siellä monesti työpaikoilla ajatellaan, et kuormittaa ja rasittaa ja ei heillä resurssit riitä, vaikka Bellakin varmasti, kun hän oppis ne työtehtävät, niin ei tarttis yhtään sen enempää tukea kun noi muut teinit tuolla. Voi olla, et vähemmänkin tarttis.

Näin Bellan erityisammattilaitoksessa on pyritty kesken jääneen Virkkula-jakson jälkeen rakentamaan sellaista polkua työelämään, jossa unelmat ja reaali maailma kohtaisivat paremmin. Bellan opettaja kuitenkin epäilee, ettei alaan liittyvä kokemus ja tehtävien osaaminenkaan takaa hänen

työllistymistään, sillä tiellä on myös laajempia rakenteellisia esteitä.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Sonja:

No, miten sä sitten näet, et voisko sun mielestä Bella työskennellä ihan itsenäisesti jossain?

Bellan opettaja:

Mä uskon ihan täysin. Kun hänellä vaan ois semmonen hyvä alkuohjaus, selkeät ohjeet, niin kuin esimerkiksi sinne Virkkulaan on tehty, kuvalliset, vähän tekstiä, selkeät, niin ihan varmasti hän oppis. Ei tarvii olla ohjausta välttämättä koko ajan, en usko. Ja [...] jos hän tietäis jonkun, et keneltä vois mennä sitte kysymään ku tarvii [apua]. Mut tosiaan mitä just äsken puhuttiin, että tässä on nyt sitte muutakin, näitä rakenteellisia ongelmia, että miten sitten työpaikat haluaa työllistää, niin se on se iso kysymys.

Koulumaailmassa haasteena näyttää olevan tukea TELMA-opiskeljoita omien työelämätaivoitteiden muodostamisessa tavalla, joka yhtäältä antaisi mahdollisuuden löytää omat unelmansa, toisaalta taas auttaisi muotoilemaan nämä unelmat realistisella ja toteuttamiskelpoisella tavalla. Koulumaailman toimijat ovat hankalassa tilanteessa luotsatessaan opiskelijoita työmarkkinoille, joka ei vaikuta kovin inklusiiviselta enempää työllisyystilastojen kuin tämän tutkimuksen haastattelujen valossa. TELMA-opiskelijoiden työllistymiseen liittyviä esteitä käsiteltiin tarkemmin Virkkulan toiminnanjohtajan haastattelussa, jossa häntä pyydettiin pohtimaan, mitä tarvittaisiin, jotta heidät voitaisiin palkata Virkkulan palvelukotiin.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Toiminnanjohtaja:

Täytyy olla sellainen tehtävä mikä on aika sellainen rutiininomainen ja toistuu joka kerta samanlaisena ja se on ehkä tässä se haaste, vaikka siivoustehtävät onkin sellaisia, et nehän on aikalailla samoja ja toistuvat että [...] Mut et [...] tietyllä tavalla sellainen tilanteissa joustaminen tai joku, et ahaa nyt tilanne muuttuikin et nyt kannattais tehdä- niin sellaiset, puuttuu.

Toisin sanoen toiminnanjohtaja tunnistaa monien kehitysvammaisten opiskelijoiden kohdalla keskeiseksi työtehtävistä suoriutumisen ja samalla myös työllistymisen haasteeksi toiminnan totutuista rutiineista poikkeavissa tilanteissa. Myös valmennusryhmän työvalmentajat tunnistivat omalla tahollaan tämän haasteen, kuten esimerkiksi seuraavasta havainnointipäiväkirjan merkinnästä käy ilmi.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 7. PV., PYYKKIHUOLTO

Kysyn työvalmentajalta, miten Samira oppi pesulahommat ja tämä on sitä mieltä, että hyvin. Korostaa, että Samiralla on kyllä taitoja. Ainoa vaikeus on, että kun asiat eivät mene samalla tavalla joka päivä. Voi esimerkiksi tulla tilanne, että kun tehtävänä on viikata puhtaat pyykit, ei puhdasta pyykkiä sinä päivänä olekaan. Silloin Samira ei tiedä miten toimia.

Toiminnanjohtajan haastattelussa keskusteltiin myös siitä, mitä tällaiset tuen tarpeet merkitsevät työnantajan näkökulmasta.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Toiminnanjohtaja:

Tietysti kun on vähän henkilökuntaa, ja palkkaaminen on aina iso juttu kun näin pieneen taloon palkataan, niin sit mieltii sitä että, palkkaisko sit oikeesti vaan ihan, ihan siis koulutetun jonkun, joka sit oikeesti hoitaa sen homman.

Haastattelija:

Niin joo.

Toiminnanjohtaja:

Niin joka pystyy tiedäksä-

Haastattelija:

Joojoo.

Toiminnanjohtaja:

Mut et, mut, ei se oo ihan näin mustavalkoista. Mut siis aika ajoin tietysti on vähän siis silleen että, koska-

Haastattelija:

Aivan ei kun on just erittäin hyvä, että (Toiminnanjohtaja: Niin kun sitä-) tuot esiin tätä että (Toiminnanjohtaja: Niin [nauradus]) että mitä se työnantajan (Toiminnanjohtaja: Niin, kun se vaatii-) näkökulmasta vaatii.

Toiminnanjohtaja:

Se vaatii, se vaatii- Mä huomaan että just se että kun meillä on paljon opiskelijoitakin ja on ollu kaikenkuntosta ja, näin, niin jossain kohtaa tulee se raja vastaan kun nää on niin tarvitsevia välillä nää meidän asukkaatkin, et on ihan silleen et ”tehkää nyt se” tiäksä (naurua) et kun on koko ajan ymmärtämässä ja auttamassa niin sit tulee vähän se että, ”sä oot täällä töissä”.

Haastattelija:

Niin, niin, joo.

Toiminnanjohtaja:

(naurahtaa) Se olo.

Toiminnanjohtajan vastauksessa tulee esiin vaatimus työntekijän itseohjautuvuudesta, joka korostuu Virkkulan tapaisissa palvelukodeissa, joissa henkilöstöä on vähän suhteessa asukkaiden avuntarpeeseen. Tässä tilanteessa toisten työntekijöiden opastamiseen ei katsota olevan kovin paljon aikaa ja voimavaroja. Tietyn rajan saavuttamisen jälkeen osatyökykyisten työntekijöiden opastaminen voidaan näin ollen kokea ylimääräiseksi rasitteeksi muiden työntekijöiden taholta.

Etenkin maahanmuuttajataustaisten TELMA-opiskelijoiden työllistymisen esteinä nähdään itseohjautuvuuden puutteen lisäksi vielä tiukat kielitaitoon, kommunikaatiovalmiuksiin ja joustavuuteen liittyvät vaatimukset. Nämä tulivat esille opettajien haastatteluissa.

OPETTAJIEN HAASTATTELUT

Sonja:

Miten sä näet tämän itsenäisen työskentelyn, näetkö sen mahdollisena?

Selman opettaja:

No, en mä ehkä ensisijaisesti näe. Siin on se, että Selmalla pitäis tapahtua semmonen valtava itsetunnon kohotus sen kielellisen osa-alueen puolella. Se on se, minkä takia hän arkailee asioita, koska hän ei uskalla puhua, eikä toimia tuolla yleisillä paikoilla [...] näyttäis siltä, että ei työllisty avoimille työmarkkinoille. Sitte on myös monia tohon kulttuuriin liittyviä asioita, mitä hän tuo vahvasti esiin, mitä hän ei jotenkin voi tehdä ja rajottaa hänen arkipäivän elämää. Jotenkin mä aattelin, et siinäki on varmasti se, et ku hän ei osaa niitä silleen ihan suoranaisesti kertoo, niin sit hän vaan jättää tulematta tai jättää tekemättä. Et siin on semmosii vaikeuksia. Aika

semmosii monimutkasia. Täällähän me ymmärretään ja sallitaan ja näin mut sitten jossain työpaikoilla se on erilaista. [...] mä en näe sitä mitenkään huonona vaihtoehtona, et hän nyt siirtyis sinne työ- ja toimintakeskuksen asiakkaaks ja siellä harjottelee viel tätä alaa, et sehän näkyy sitte hänen siinä jatkosuunnitelmassa, et hänellä on paljon näitä laitoshuoltopuolen kokemuksia ja osaamista sieltä. Niin kyllähän ne siellä heti sitten nappaa kiinni, että sä voisitki olla tässä laitoshuoltoryhmässä ja sitte ehkä muutamien vuosien kuluttua saattaa ollaki sen verran kielitaito kehittyny ja aikuis-tunu ja muuta et sitte se työllistyminen myöhemmin voi olla ihan mahdollista.

Vaikka Selman opettaja tuo yllä olevassa sitaatissa esiin, että Selman kommunikaatiovaikeudet ja tietynlainen joustamattomuus estävät toistaiseksi hänen työllistymisensä avoimille työmarkkinoille, hän kuitenkin arvioi aiemmin haastattelussa, että Selmalla on paljonkin työtaitoja. Näin arviot Virkkula-ryhmän opiskelijoiden työelämäkelpoisuudesta ovat kiinnostavalla tavalla ristiriitaisia – samalla kun heillä nähdään olevan kykyä tehdä konkreettisia työtehtäviä, heiltä kuitenkin arvioidaan puuttuvan muita keskeisiä työelämässä tarvittavia kykyjä. Tämä ristiriita kertoo työelämän työntekijöille asettamien vaatimusten tiukkuudesta.

Toiminnanjohtajan ja opettajien puheesta piirretty kuva ihannetyöntekijästä, joka on itseohjautuva, joustava ja sanavalmis. Osalle TELMA-opiskelijoista näiden ihanteiden saavuttaminen on vaikeaa tai jopa mahdotonta. Jos työelämään pääsy halutaan taata laajemmalle joukolle TELMA-opiskelijoita, olisi ryhdyttävä purkamaan myös tällaisia rakenteellisia esteitä. Virkkulan toiminnanjohtajan haastattelussa nousee esiin joitakin väyliä niihin puuttumiseksi. Hän ei pidä

TELMA-opiskelijoiden työllistämistä mahdollisena, jos tähän kehitettäisiin joitakin sellaisia ratkaisuja, jossa heille voitaisiin tarjota työntekijöinä pysyvää tukea jollain muulla tavoin kuin talon muulta henkilökunnalta saatavana ohjauksena.

TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

Haastattelija:

Jos olisikin nämä ohjaajat ketkä nyt on täällä, jotka on erikoistuneet siihen, niin olisiko se sitten-?

Toiminnanjohtaja:

Sitten olisi-

Haastattelija:

Toinen tilanne.

Toiminnanjohtaja:

Tosiaan toinen, koska silloin se ei kuormita henkilökuntaa, jotka on jo aika kuormitettuja valmiiksi.

Virkkulassa olisi kyllä viljalti tekemätöntä työtä Virkkula-ryhmän opiskelijoiden tehtäväksi. Näin ainakin asukkaat näkivät asian, kuten mm. seuraavasta havainnointipäiväkirjan muistiinpanosta käy ilmi.

HAVAINNOINTIPÄIVÄKIRJA, 6. PV, AULAN SIIVOUS

Rouva Orvokkiaho tulee pesulasta ja sanoo minulle, että ”olisii niin kiva jos he voisi tulla tänne töihin ja mekin voitaisiin heillä teettää, kun meidän [hoiva-avustajalla?] on aivan liikaa töitä!”

Tätä tekemätöntä työtä Virkkula-ryhmän opiskelijat tekivät jo osin työvalmennusjakson aikana, vaikkakin palkatta. Kuten edellä on jo tullut ilmi, asukkaat kokivat valmennusryhmän toiminnan vastanneen talon

siivoustarpeisiin jopa laajemmassa määrin kuin mihin vakinainen siivoja on kyennyt (ks. luku 4.1.). Lisäksi he uskoivat, että olisivat voineet saada valmennusryhmältä vielä enemmänkin kuin mitä olivat saaneet, jos työtehtävistä vain olisi sovittu toisella tavalla (ks. luku 3.1). Toisin sanoen Virkkula-ryhmän tapauksen perusteella näyttää siltä, että ryhmään kuuluvien vaativaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkatyöhön työllistymisen esteenä ei ole niinkään se, etteikö heillä olisi kykyä tehdä toisten ihmisten näkökulmasta tarpeellista työtä, vaan pikemminkin se, että vallitsevat työelämän ja palvelujärjestelmän rakenteet eivät mahdollista heille työn tekemistä siten, että siitä voisi saada myös palkkaa.

Jatkossa olisikin syytä pohtia, miten voitaisiin järjestää pysyvä työhönvalmentajan tuki niille osatyökykyisille nuorille, jotka tällaista tukea tarvitsisivat. Myös työllistymisen tapoja tulisi pohtia aiempaa monipuolisemmin. Vaikka Virkkulan toiminnanjohtaja ei ollutkaan valmis palkkaamaan TELMA-opiskelijoita taloon, hän kuitenkin mainitsee haastattelussa teettäneensä yksittäisiä tilaustöitä muilla erityisammattioppilaitoksen opiskelijoilla. Tämä johtaa kysymään, onko työsuhde aina muodostettava siihen työpaikkaan, jossa työtä tehdään, vai voitaisiinko TELMA-opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia parantaa kehittämällä myös (tuetun) keikkatyön muotoja.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET



TÄSSÄ TYÖPAPERISSA tarkasteltiin työelämälähtöistä opiskelua TELMA-koulutuksen kontekstissa, jossa kyseinen opiskelumuoto toteutuu usein ryhmämuotoisena työvalmennuksena. Samalla on tehty näkyväksi ilmiötä, joka on tällä hetkellä hyvin heikosti tunnettu. Tarkastelun kohteena oli yksi valmennusryhmä, joka muodostui työvalmentajista ja TELMA-opiskelijoista ja joka työskenteli ylläpitosiivouksen tehtävissä ”Virkkulaksi” nimetyssä ikääntyneiden palvelutalossa. Virkkula-ryhmän läpikäymää valmennusprosessia on tässä työpaperissa pyritty kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti. Pelkistävän yhteenvedon tekemistä tapauksesta on tietoisesti vältetty, jotta lukija voisi tehdä tapauksesta omia tulkintojaan omaa ammatillista ja koulutuksellista taustaansa vasten. Tällaista yhteenve-toa ei tulla tekemään tässäkään luvussa. Sen sijaan seuraavassa nostetaan esiin tämän tapauksen pohjalta joitakin yleisemmän tason huomioita ja kysymyksiä koskien vaativaa erityistä tukea tarvitsevien toisen asteen opiskelijoiden työssä oppimista ja siirtymistä työelämään opintojen jälkeen.

Virkkula-ryhmän tapauksen perusteella näyttää siltä, että TELMA-koulutukseen sisältyvän ryhmämuotoisen työvalmennuksen tavoitteena ei ole työllistyminen siihen työpaikkaan, jossa työskennellään, vaan yksilöllisten työelämävalmiuksien kehittäminen.

Aidoilla työpaikoilla opiskelun avulla kehitetään työosaamista ja työelämätaitoja ja -tuntemusta. Samalla suoritetaan opintoja. TELMA-koulutuksen ryhmämuotoinen työvalmennus edustaa tavoitteiltaan näin ollen enemmän ”valmennuskeskeistä” kuin ”työllistymiskeskeistä” työvalmennusta (ks. Pikkusaari, 2012). Tavoitteet ovat havaittavissa Virkkula-ryhmän käytännön toiminnasta, mutta niitä ei kovin selkeästi artikuloitu, mikä herättää kysymyksen, onko opintojen aikaiselle ryhmämuotoiselle työvalmennukselle asetettuja tavoitteita riittävästi pohdittu eri yhteyksissä ja onko niistä muodostettu yhteisymmärrys.

TELMA-koulutuksen ryhmämuotoisen työvalmennuksen tavoitteiden ja toimintatapojen välillä on nähtävissä myös ristiriitaisuutta. Vaikka tavoitteena ei ole suora työllistyminen, valmennukseen sisältyy kuitenkin pitkä – Virkkulan tapauksessa useamman kuukauden mittainen – työelämäjakso, jonka aikana opiskelijat suorittavat oikeita työtehtäviä työpaikalla. Virkkula-ryhmän tapauksesta ilmeni, että työpaikka hyötyi selvästi valmennusryhmän työskentelystä; valmennusryhmä toi tunnetun lisäyksen työpaikan niukkoihin ylläpitosiivouksen resursseihin. Opiskelijat eivät kuitenkaan saaneet työstään korvausta eivätkä muodostaneet työsuhdetta työpaikkaan.

Suurin este valmennusryhmän opiskelijoiden palkkaamiselle Virkkulaan oli,

että heillä jatkuvaa ohjauksen tarvetta, eikä palvelutalossa katsottu olevan omasta takaa resursseja heidän ohjaimiseensa. Toisin sanoen tässä kuten todennäköisesti monissa muissakin työpaikoissa työntekijöiltä vaaditaan itsenäisyyttä. Itsenäistyminen oli myös työvalmennuksen tavoitteena. On toki mahdollista, että riittävän pitkäaikaisen työvalmennuksen myötä osa TELMA-opiskelijoista kykenee riittävällä tavalla saavuttamaan tämän tavoitteen. Sekin on mahdollista, että ryhmämuotoinen työvalmennus toimii ensimmäisenä askeleena itsenäistymisen prosessissa. Ryhmämuotoisen työvalmennuksen vaikutusta vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymiseen tarvittaisiinkin pidemmän aikavälin seurantatietoa.

Samalla näyttää kuitenkin todennäköiseltä, että kaikki vaativaa erityistä tukea tarvitsevat nuoret eivät välttämättä kykene itsenäistymään työntekijänä pitkällisestä valmennuksesta huolimatta. Mikä on silloin näiden nuorten asema työelämässä? Kasvatustieteen tutkijat ovat huomioineet, että tällä hetkellä koulutuspolitiikan fokus on opiskelijoiden yksilöllisten taitojen ja valmiuksien kehittämisessä työelämän tarpeita vastaaviksi (esim. Brunila, 2014; Pehkonen, 2014; Isopahkala-Bouret, 2014). Kauppila ym. (2018) katsovat, että lähestymistapa on ongelmallinen vaikeammin vammaisten opiskelijoiden kannalta, sillä se asettaa heille tavoitteita, joita monen on mahdotonta saavuttaa. Samalla näiden tavoitteiden

saavuttaminen jää yksilön vastuulle. Tämä tarkoittaa, että jos erityistä tukea tarvitsevasta nuoresta ei tule itseohjautuvaa, työpaikan pelisääntöihin mukautuvaa ja sujuvaa suomea puhuvaa työntekijää, yhteiskunta ei takaa hänelle työtä, ei ainakaan palkkatyötä. Nuoren paikka työelämän marginaalissa saattaa alkaa näyttää oikeutetulta.

Sen lisäksi, että vaativaa erityistä tukea tarvitseville nuorille annetaan mahdollisuus oppia ja kehittyä, on puuttava myös rakenteellisiin työllistymisen esteisiin, mikäli halutaan tarjota aiempaa laajemmalle joukolla nuoria mahdollisuus päästä työelämään. Toisin sanoen yhteiskunnan olisi edistettävä näiden nuorten työelämäosallisuutta myös muuten kuin koulutuspolitiikan keinoin. Virkkula-ryhmän tapaus nostaa joitakin niistä rakenteellisista esteistä, johon yhteiskunnan tulisi puuttua. Pysyvän työvalmentajan tuen puute näyttää tämän tapauksen perusteella vaikeuttavan monien TELMA-opiskelijoiden työllistymistä. Lisäksi tapaus antaa viitteitä siitä, että moni sellainen työnantaja, joka ei ole valmis tai ei pysty tarjoamaan vaativaa erityistä tukea tarvitseville nuorille vakituista työsuhdetta, saattaisi kuitenkin olla valmis tarjoamaan töitä esimerkiksi erilaisten tilaustöiden muodossa. Organisoimalla aikarajoittamattoman työvalmentajan tuen ja uudentyyppisiä sosiaalisen yrittäjyyden muotoja voisimme antaa myös vaikeammin vammaisille nuorille mahdollisuuden tehdä tarpeellista työtä ja antaa oma panoksensa yhteiskunnalle.

LÄHTEET

BOOTH, T. & BOOTH, W. (1996). Sounds of silence: Narrative research with inarticulate subjects. *Disability & Society* 11(1), 55–70.

BOND, G.R., DRAKE, R.E. & BECKER, D.R. (2008). *Psychiatric Rehabilitation Journal* 31(4): 280–290.

BRUNILA, K. (2014). Tavoitteena mielen-tilan oikein hallinta – yhteisvastuusta yksilölliseksi taloustalkoohenkiseksi vastuuksi. Teoksessa K., Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot* (s. 236–254). Helsinki: Gaudeamus.

FINLAY, W. M. L. & LYONS, E. (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with People with Mental Retardation. *Psychological Assessment* 13 (3):319–335.

FLYVBERG, B. (2004) Five misunderstandings about case-study research. *Sociologisk tidskrift* 12, 117–142.

HAKALA, K. (2013). Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdolltomuuksia. Teoksessa K., Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot* (s. 216–235). Helsinki: Gaudeamus.

HIRVONEN, S., PELKONEN, E. & UITTO, R. (2004). *Vammaisten opiskelijoiden valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus*. Helsinki: Opetushallitus.

ISOPAHKALA-BOURET, U. (2014) *Hyvä suoritus! Osaamislähtöisten*

arviointikäytäntöjen soveltaminen ja seuraukset. Teoksessa K., Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot* (s. 47–62). Helsinki: Gaudeamus.

KAUPPILA, A., MIETOLA, R. & NIEMI, A-M. (2018). Koulutususkon rajoilla: koulutuksen julma lupaus kehitys- ja vaikeavammaisille opiskelijoille. Teoksessa H. Silvennoinen, M. Kalalahti & J. Varjo (toim.) *Koulutuksen lupaukset ja koulutusko: Kasvatussosiologian vuosikirja II* (s. 209–240). Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.

LAINEN, M., BAMBERG, J. & JOKINEN, P. (2007) *Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria*. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito* (s. 9–38). Helsinki: Gaudeamus.

MÄNTY, T. (2000). *Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään* (väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Ladattu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13398>.

NIEMI, A-M., & JAHNUKAINEN, M. (2018). Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(1), 9–25.

OLIVER, M. (1990). *The politics of disablement: sociological approach*. London: Palgrave Macmillan.

OPETUSHALLITUS. (2015). *Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus: määräys 6/011/2015*. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/660001/42219>.

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ. (2016). Selvitys vaikeimmin vammaisten erityisopetuksen tarpeesta ja koulutuksen saatavuudessa ammatillisessa peruskoulutuksessa. Haettu osoitteesta <https://minedu.fi/documents/1410845/4252749/Selvitys+vaikeimmin+vammaisten+erityisopetuksen+tarpeesta+ja+saatavuudesta+ammattillisessa+peruskoulutuksessa.pdf/83271fa5-d96b-4f22-b7bd-f6c-2c54b7b89/Selvitys+vaikeimmin+vammaisten+erityisopetuksen+tarpeesta+ja+saatavuudesta+ammattillisessa+peruskoulutuksessa.pdf.pdf>.

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ. (2017). Vaativa erityinen tuki esi- ja perusopetuksessa: kehittämissyöryhmän loppuraportti. Haettu osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80629/OKM_34_2017.pdf.

PAANETOJA, J. (2013). Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaa-kuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta (väitöskirja, Helsingin yliopisto). Haettu osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40216>.

PEHKONEN, L. (2014) Saako työntekijäkansalaista sivistää? Teoksessa K., Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.) Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot (s. 31–46). Helsinki: Gaudeamus.

PELTOLA, T. (2007) Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.)

Tapaustutkimuksen taito (s. 111–129). Helsinki: Gaudeamus.

PEUHKURI, T. (2007) Teoria ja yleistämisen kriteerit. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito (s. 130–148). Helsinki: Gaudeamus.

PIKKUSAARI, S. (2012). Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasaatiö. Haettu osoitteesta https://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus_on_taitolaji_2012-1.pdf.

SHAKESPEARE, T. (2004) Social models of disability and other life strategies. Scandinavian Journal of Disability Research 6 (1), 8–21.

SIGSTAD, H. M. H & GARRELS, V. (2018). Facilitating qualitative research interviews for respondents with intellectual disability. European Journal of Special Needs Education, 33(5), 692–706.

THOMAS, C. (2004) Rescuing a social relational understanding of disability. Scandinavian Journal of Disability Research 6:1, 22–36.

VESALA, H.T., KLEM, S. & AHLSTÉN, M. (2015). Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

LIITE 1.

HAASTATTELUJEN TEEMAT

A. OPISKELIJOIDEN HAASTATTELUT

1. Työharjoittelussa opitut asiat

- Oletko täällä xxxxssa ollessasi oppinut jotain sellaista, mitä et ennen osannut?
- Mitä olet oppinut?

2. Ohjaus

- Mitkä tehtävät ovat sinusta tuntuneet vaikeilta tehdä?
- Oletko saanut neuvoja näissä pulmatilanteissa? Keneltä?

3. Siivoustyön kiinnostavuus

- Onko siivoustyö ollut sinusta mukavaa?
- Tiesitkö jo ennen kuin tulit tänne että pidät/et pidä siivouksesta? Kysyttiinkö sinulta mielipidettä?

4. Työympäristö

- Onko sinusta ollut kiva tulla tänne tiistaisin ja kesiviikkoisin? Vai olisitko mieluummin koululla?
- Oletko jutellut asukkaiden kanssa?
- Oletko jutellut muiden työntekijöiden kanssa täällä? Kenen?

5. Ryhmän tuki ja merkitys

- Oletko saanut apua muilta opiskelijoilta, kun olet tarvinnut apua? Keneltä?
- Entä jos olisit yksin täällä harjoittelemassa, eikä X, X, ja X (sano nimet) olisikaan täällä yhtä aikaa, miltä se tuntuisi? Mikä olisi silloin erilaista?

- Onko X:stä, X:stä tai X:stä (sanot muut opiskelijat nimeltä) tullut kavereitasi?

6. Ammatilliset haaveet

- Haluatko päästä oikeisiin töihin koulun jälkeen?
- Voitko ajatella, että tekisit siivoustyötä työksesi?
- Mistä työstä haaveilet?
- Oletko kertonut haaveistasi muille? Kenelle?

7. Haluatko kertoa minulle vielä jotain, mikä tuntuu sinusta tärkeältä?

B. ASUKKAIDEN RYHMÄHAASTATELU

1. Taustatiedot

- Kuinka paljon olette seuranneet opiskelijoiden työtä? Oletteko jutelleet heidän kanssaan? Tunnetteko heitä nimeltä?

2. Kokemus työvalmennuksesta

- Onko valmennusryhmästä ollut teille jotain iloa tai hyötyä? Mitä?
- Onko siitä aiheutunut teille harmia? Mitä?
- Onko valmennusryhmän toiminnassa jotain sellaista, mihin toivotte muutosta? Millaista muutosta?
- Oletteko saaneet riittävästi tietoa valmennusryhmän toiminnasta? Onko jotain sellaista, mitä haluaisitte vielä tietää?

3. Näkemys opiskelijoiden työelämäkelpoisuudesta

- Opiskelijat ovat olleet täällä suorittamassa työelämäopintoja. Voisitteko te nähdä heidät töissä täällä tai jossain muualla? Mitä teidän mielestänne tarvittaisiin, että he työllistyisivät?

C. TOIMINNANJOHTAJAN HAASTATTELU

1. Taustatiedot

- Mikä sai sinut lähtemään mukaan erityisammattioppilaitoksen työpajatoimintaan?
- Miten opiskelijoiden talossa tekemistä työtehtävistä sovittiin?
- Kuka siivouspalvelun tuottaa talossa?
- Poikkeavatko opiskelijoiden tehtävät siivoojan toimenkuvasta talossa? Jos poikkeavat, miten?
- Miten paljon olet seurannut valmennusryhmän toimintaa?

2. Kokemus työvalmennuksesta

- Mikä valmennusryhmän läsnäolo ja heidän tekemänsä työ on merkinnyt talolle? Hyödyt ja haitat?
- Onko opiskelijoiden työskentelyssä ja ohjauksessa tämän talon näkökulmasta vielä jotakin kehitettävää?

3. Näkemys opiskelijoiden työelämäkelpoisuudesta

- Millaisena näet talossa työvalmennuksessa olleiden opiskelijoiden työllistymisen mahdollisuudet? Voisiko tällä talolla olla missään olosuhteissa mahdollisuuksia palkata TELMA-opiskelijoita? Millaisissa olosuhteissa heitä voitaisiin palkata?

D. OPETTAJIEN HAASTATTELU

1. Opiskelijavalinnat

- Miten X päätyi valmennusryhmään? Millä tavoin hänen omat toiveensa huomioitiin?

2. Työvalmennusjakson merkitys opiskelijalle

- Mikä on mielestäsi työvalmennusjakson anti X:lle?
- Mikä merkitys on ryhmämuotoisella työskentelyllä opiskelijan kannalta?

3. Opettajan arvio opiskelijan itsenäisen työskentelyn kyvystä

- Miten arvioisit X:n kykyä itsenäiseen työskentelyyn nyt?
- Kuinka pitkälle tätä kykyä on mahdollista kehittää?

4. Opettajan arvio opiskelijan työllistymismahdollisuuksista

- Uskotko, että X voi saada valmistuttuaan palkkatyötä?
- Mikä estää/edistää työllistymistä?

LIITE 2.

SELKOKIELINEN ESITE TUTKIMUSHANKKEESTA

TIETOA OPITAAN YHDESSÄ -HANKKEESTA JA SIIHEN LITTYVÄSTÄ TUTKIMUKSESTA TELMA-OPISKELIJALLE

Olet mukana ryhmämuotoisessa työ-
hönvalmennuksessa. Se tarkoittaa, että
olet opettelemassa työtehtäviä työpai-
kalla yhdessä toisten opiskelijoiden
kanssa. Ryhmämuotoista työhönval-
mennusta ei ole aiemmin tehty Suo-
messä. Se on uudenlainen tapa oppia
työtehtäviä ja työssä oloa.

Opitaan yhdessä -hankkeessa halu-
taan kehittää työhönvalmennusta. Siinä
halutaan myös selvittää, auttaako ryh-
mämuotoinen työhönvalmennus opis-
kelijoita oppimaan uusia taitoja ja
näyttämään osaamistaan muille. Tätä
varten tehdään tutkimus.

Tutkimuksen tekee Sonja Miettinen.
Sonja on ammatiltaan tutkija. Hän on
töissä Kehitysvammaliitossa.

Sonja tekee tutkimuksen havain-
noimalla työharjoittelua työpaikalla.
Havainnointi tarkoittaa, että Sonja
katsoo, kun teet työtehtäviä, ja kirjoittaa
tapahtumia muistiin omaan vihkoonsa.
Sonja ei näytä vihkoa opettajille. Vain
Sonja saa lukea vihkoa. Vihko on vain
tutkimusta varten.

Sonja myös haastattelee opiskeli-
joita. Haastattelussa Sonja kysyy sinulta,
miltä harjoittelu on sinusta tuntunut.
Saat kertoa, mikä on tuntunut hyvältä

ja mikä huonolta. Sinua haastatellaan
yhdessä ryhmän muiden opiskelijoiden
kanssa. Sonja ei kerro vastauksiasi opet-
tajille eikä työpaikan ihmisille.

Havainnoinnin ja haastattelun
jälkeen Sonja kirjoittaa raportin, jossa
kerrotaan ryhmämuotoisesta työhön-
valmennuksesta. Raporttiin ei tule opis-
kelijoiden nimiä eikä työpaikan nimeä.
Raporttiin ei myöskään tule kuvia
opiskelijoista.

Sinulla on oikeus sanoa, että et halua
osallistua tutkimukseen. Silloin Sonja
ei katso, kun teet tehtäviäsi, eikä haas-
tattele sinua. Voit silti jatkaa työharjoit-
telua. Sinulla on myös oikeus muuttaa
mieltäsi. Voit milloin tahansa sanoa tut-
kijalle (Sonjalle) tai ohjaajalle (xxxxlle,
xxxxlle tai xxxlle), että et halua enää
osallistua tutkimukseen.

Voit kysyä Sonjalta lisää tutkimuk-
sesta. Hän vastaa oikein mielellään
kysymyksiisi.

Yhteystiedot:

Sonja Miettinen
puhelin: xxxxx
sähköposti: xxxxx



**Kehitysvamma-
liitto**

KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ 15
ESPOO 2020

KEHITYSVAMMALIITTO RY
LINNOITUSTIE 2 B, 02600 ESPOO
P. 09 348 090
WWW.KEHITYSVAMMALIITTO.FI

KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ -SARJA:
ISSN 1797-0474 (PDF)
ISSN 1798-050X (NID.)

ERITYISET NUORET - KVL SELVITYKSIÄ 15
ISBN 978-951-580-723-6 (PDF)
ISBN 978-951-580-722-9 (NID.)

978-951-580-722-9



9 789515 807229

978-951-580-723-6



9 789515 807236