



Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille

Kehittämishankkeen loppuraportti

Tiina Myllymäki
Ville Villberg

KELAN KUNTOOUTUKSEN KEHITTÄMISTOIMINNAN LOPPURAPORTTI

Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille

Kirjoittajat:

Tiina Myllymäki, projektivastaava
Ville Villberg, psykologi

RinneKoti-Säätiö

30.3.2017

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|--|----|
| 1. JOHDANTO | 3 |
| 2. TAUSTA JA KUNTOUTUKSEN TEORIA | 4 |
| 3. KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET | 6 |
| 4. KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAJAT | 6 |
| 4.1 Rinnekoti-Säätiö | 6 |
| 4.2 Kehitysvammaliitto | 7 |
| 4.3 Kela | 7 |
| 4.4 Muut tahot | 7 |
| 5. MENETELMÄT, TYÖSKENTELYTAVAT JA SISÄLLÖLLINEN KUVAUS | 8 |
| 5.1 Ohjaavan työhönvalmennuspalvelun prosessi | 8 |
| 6. HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA TULOKSET | 11 |
| 6.2 Tulokset | 12 |
| 7. TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN | 13 |
| 7.1 Jatko-ohjautumisen tukeminen projektissa kehitetyn mallin mukaisesti | 13 |
| 7.2 Tuotokset kohderyhmään ja heidän työhönvalmennukseensa liittyen | 14 |
| 7.3 Määrällisen tavoitteen toteutuminen | 15 |
| 8. TULOSTEN JALKAUTTAMINEN | 15 |
| 9. POHDINTA | 16 |
| 9.1 Kohderyhmien yhdistyminen | 16 |
| 9.2 Vanhempien ja läheisten osallistaminen työhönvalmennuksen prosessiin | 17 |
| 9.3 Asiakaslähtöisyys tärkeänä lähtökohtana palvelujen toteuttamisessa | 18 |
| 9.4 Ohjaavalla työhönvalmennuspalvelulla helpotusta työhönvalmennuspalvelujen saavutettavuuteen ja saatavuuteen liittyviin haasteisiin | 19 |
| 9.5 Yhteenveto ja jatkokehittämissuhteet | 21 |
| 10. KIRJALLISUUS | 24 |

1. JOHDANTO

Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille oli pääosin Kelan kehittämisrahoituksen rahoittama ja Rinnekoti-Säätiön toteuttama työhönvalmennuksen kehittämishanke ajalla 2015-2017. Kohderyhmänä hankkeessa olivat laaja-alaisia oppimisvaikeuksia (LOV) sekä lievän kehitysvamman omaavat 18-29 -vuotiaat nuoret aikuiset. Hankkeen tavoitteena oli ohjaavan työhönvalmennuspalvelumallin kehittäminen, joka edistää kohderyhmän ohjautumista työhönvalmennukseen tai muuhun heille soveltuvaan palvelumuotoon, sekä tuottaa tietoa kohderyhmän tarpeista työelämään kiinnittymisen tueksi. Hankkeella lähdettiin kehittämään kohderyhmälle soveltuvampaa ohjaavan työhönvalmennuksen mallia, koska kohderyhmän tiedetään olevan monessa suhteessa riskiryhmä työelämästä syrjäytymiselle (ks. esim. Härkäpää ym. 2013, Närhi ym. 2010, Seppälä, ym. Nd).

Käytännössä hankkeen aikana pilotoitiin yhteensä viisi kolmen kuukauden pituista työhönvalmennuskurssia, jotka koostuivat yhden kuukauden (1kk) pituisesta pienryhmävalmennusjaksosta, sekä kahden kuukauden (2kk) pituisesta työssäoppimisesta. Työhönvalmennuskurssin suoritti yhteensä 25 nuorta, joista suurin osa oli sen päätyttyä siirtymässä työllistymistä tukeviin palveluihin. Työssäoppimispaikkoja nuorille löydettiin hankkeen aikana 40.

Projektin sidosryhmät näkivät projektissa kokeillun ohjaavan työhönvalmennuspalvelun periaatteilla toteutetun 3kk-työhönvalmennuskurssin hyödyn nuorten kohdalla muun muassa työllistymisen edellytyksien ja tuen tarpeen selvittämisessä, yksilöidyssä tuessa, työ- ja uravaihtoehtojen selvittämisessä (esim. koulutus vai työ) sekä motivaation kasvattamisessa. Toimintaan osallistuneiden nuorten kokemia hyötyjä olivat muun muassa motivaation kasvu sekä valmennuksen aikana saatu yksilöllinen tuki. Ulkoisen vaikuttavuusarvioinnin projektista toteuttaa Kehitysvammaliitto ja sen tulokset julkaistaan loppuvuodesta 2017.

Avainsanat: Laaja-alaiset oppimisvaikeudet, lievä kehitysvammaisuus, nuoret, työhönvalmennus, kehittäminen

2. TAUSTA JA KUNTOUTUKSEN TEORIA

Kehittämishankkeen kohderyhmää olivat työelämän ulkopuolella olevat, laaja-alaisia oppimisvaikeuksia omaavat 18-29 -vuotiaat nuoret aikuiset. Lisäksi kohderyhmään lukeutuivat nuoret, joilla oli todettu lievääasteinen kehitysvammaisuus. Tällä kohderyhmärajauskella pyrittiin tavoittamaan kohtalaisen paljon työllistymisessään tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta samalla välttää ryhmän liiallista heterogeenisyyttä.

Laaja-alaisilla oppimisvaikeuksilla (LOV) tarkoitetaan merkittäviä oppimisen taitoihin liittyviä ongelmia ja toimintakyvyn puutteita, jotka jo kouluaikana haittaavat yksilön suoriutumista lähes kaikissa kouluoppimiseen liittyvissä asioissa. Toisin kuin esimerkiksi lukemisen tai hahmottamisen erityisvaikeudet, laaja-alaiset oppimisen vaikeudet eivät erotu kapea-alaisina heikkouksina suhteessa yksilön yleiseen kykytasoon tai mitattuun kognitiiviseen suoriutumiseen. Usein nämä vaikeudet asettavat haasteita myös aikuisiällä arjen hallinnassa ja työelämään kiinnittymisessä. Oppimiseen ja työelämään liittyvät toistuvat epäonnistumisen kokemukset aiheuttavat lisäksi helposti pysyviä itsetunto-ongelmia, jotka johtavat negatiiviseen käsitykseen itsestä oppijana ja työntekijänä. Tällaiset kasautuvat vaikeudet muodostavat siten huomattavan esteen myös myöhemmälle opiskelulle ja työelämään kiinnittymiselle. (Seppälä ym. Nd).

Kehittämishankkeella haluttiin vastata myös tiettyihin lievästi kehitysvammaisten ihmisten työhön tukemisen haasteisiin. Kaikissa kunnissa ei ole tarjolla heille tarkoitettua työhönvalmennuspalvelua. Kelan ja TE-palvelujen tarjoamassa työhönvalmennuksessa tuki voi taas jäädä riittämättömäksi (Härkäpää ym. 2013). Toisaalta, moni kehitysvammaisen työnhakija ei koe kuuluvansa kehitysvammahuollon palveluihin. He ovat saattaneet jättäytyä pois esimerkiksi työtoiminnoista, vaikka olisivatkin työelämäsuuntauneita ja kiinnostuneita työllistymisen tukipalveluista. Lisäksi projektilla pyrittiin tavoittamaan niitä nuoria, jotka eivät syystä tai toisesta ole ohjautuneet diagnostisiin selvittelyihin, vaikka ne olisivatkin tarpeen esim. työkyvyn arvion sekä tarvittavien tukipalvelujen saamisen kannalta. Nämä nuoret ovat saattaneet saada tarvitsemaansa tukea vielä koulun ja opintojen aikana, mutta työllistymisen tavoitte- lussa tarjottava tuki määräytyykin osittain diagnoosien perusteella.

Toisin kuin lievä-asteinen kehitysvammaisuus, laaja-alaiset oppimisen vaikeudet ovat poistuneet Suomessa lääketieteen diagnostiikasta siitä huolimatta, että tämän ihmisryhmän tuen tarve on monissa asioissa edelleen huomattavasti keskimääräistä suurempi läpi elämän (Närhi ym. 2010). Tämä on osaltaan voinut vaikuttaa siihen, että lov-nuoret ovatkin usein ns. väliinputoajia palvelujärjestelmässä. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet eivät yksinään ole peruste asiakkuudelle tai tukipalvelujen järjestämiselle. Lov-nuorten elämänhallintaan ja uralla etenemiseen liittyviä esteitä ja pulmia käsitelläänkin usein lähinnä yksittäisinä, kertaluonteisina erillistoimenpiteinä. Näin voidaan ratkaista sen hetkinen akuutti tilanne, mutta toimenpiteet eivät useinkaan johda lov-nuorten tilanteen kestävään kohentumiseen. (Seppälä ym. Nd).

Vaikka tietoa lov-nuorten tarvitsemista tuki- ja kuntoutuspalveluista on olemassa, heidän asemansa työvoima-, sosiaali- ja terveyspalveluissa on ongelmallinen. Täysi-ikäiset lov-nuoret voivat olla samanaikaisesti niin Kelan, sosiaalitoimen, mielenterveyspalveluiden, päihdehuollon, työ- ja elinkeinotoimiston kuin nuorisotyönkin asiakkaita, mutta millään taholla ei välttämättä ole kokonaisnäkemyksiä heidän tilanteestaan, tarpeistaan tai tulevaisuuden tavoitteistaan. Monille kohderyhmän nuorille saatetaan suositella toimeentuloturvaksi eläkeratkaisua, vaikka he olisivatkin työelämäsuuntauneita sekä mielenterveyden

ja fyysisen terveydentilan perusteella työkykyisiä. Useat lov-nuoret pystyisivät pitkäjänteiseenkin palkkatyöhön, kunhan heille soveltuvat työtehtävät löytyvät ja tuki työelämään kiinnittymiseksi olisi riittävää sekä tarpeeksi pitkäjänteistä. (Seppälä ym. Nd).

Viime vuosina osatyökykyisiä henkilöitä on alettu tukea yhä enemmän yksilöllisen työhönvalmennuksen keinoin. Erityisen tärkeänä tämä tukimuoto on nähty niissä tapauksissa, joissa kognitiiviset heikkoudet vaikeuttavat työelämään pääsyä ja siellä pysymistä (Seppälä, 2004). Tuetun työllistymisen on todettu kohentavan siihen osallistuvien ihmisten elämänlaatua ja yleistä toimintakykyä. Joidenkin kliinisten ryhmien kohdalla palvelulla on nähty olevan kohentavaa vaikutusta jopa kognitiiviseen suoriutumiseen (García-Villamizar, 2007).

Härkäpään ym. (2013) mukaan työllistymisen tukeminen ja työn saantiin keskittyvä toiminta sekä koulutusmahdollisuuksien realisointiin tähtäävä toiminta olisi syytä eriyttää yleiseen elämänhallintaan liittyvästä valmennustoiminnasta selkeästi omaksi toimintalohkokseen. Sekä kansainväliset tutkimukset että suomalaiset kokemukset työhönvalmennuksesta ovat osoittaneet, että toiminta, jossa työhönvalmentajan työpanos keskittyy määrätietoisesti työllistymisen tukemiseen ja sen edellyttämään työnantajayhteistyöhön, johtaa useammin työllistymisen saavuttamiseen (Valkonen & Harju 2005; Bond ym. 2011). Myös opiskelun tukemisessa on vastaavanlaisen toiminnan todettu olevan tuloksellista (esim. Mowbray ym. 2003; Rinaldi & Perkins 2007). Ongelmia voi kuitenkin tuottaa se, että nämä toiminnat ovat liiankin etäällä toisistaan, yhteistyö näiden eri toimintojen välillä ei toimi riittävän hyvin tai palveluja ei ole tasavertaisesti kaikkien niitä tarvitsevien saatavissa. Lov-nuorilta voivat puuttua myös tarvittavat esitiedot omasta toimintakyvystä, työtaidoista ja ammatillisista kiinnostuksenkohteista, mitä työhönvalmennuspalvelussa tarvitaan. Tällaisia tietoja ei välttämättä ole kertynyt aikaisemmista opinnoista eikä työelämästä, eikä henkilö useimmiten pysty niitä myöskään itse kuvaamaan. Erityisesti ilman kehitysvammadiagnoosia jääneiden lov-nuorten on nykyisellään vaikea päästä heille soveltuvaan työhönvalmennuspalveluun. Moni tällainen nuori ei opiskele tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa, eikä siten pääse osalliseksi erityisammattioppilaitosten työhönvalmennuksestaan. Heidän oma aktiivisuutensa työnhaussa on usein heikkoa, eivätkä he tule itse hakeutuneeksi Kelan tai TE-palvelujen järjestämään työhönvalmennukseen. Kehitysvammapalveluiden työhönvalmennus ei taas avaudu ilman tarvittavaa diagnoosia. Myös aiemmin mainitut arkielämään, elämänhallintaan ja itse-tuntemukseen liittyvät haasteet voivat muodostua huomattavaksi esteeksi työhönvalmennusta ajateltaessa.

Lisäksi Härkäpään ym. (2013) mukaan työhönvalmennukseen osallistuvista kuntoutujista tarvitsisi nykymuotoisen työllistymiseen tähtäävän työhönvalmennuksen sijasta ns. esiammatillista valmennusta, jossa arkielämän taitojen ja elämänhallinnan kohentuminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden suunnittelu olisivat keskeisellä sijalla. Jos tulevaisuuden tavoitteet valmennuksen aikana kiteytyvät työhön tai koulutukseen liittyviin vaihtoehtoihin, voisi seuraava vaihe olla näiden tavoitteiden toteutumisen tavoittelu varsinaisen työ- tai koulutusvalmennuksen keinoin. Toisaalta Seppälä ym. (Nd) mukaan mahdollisuudet onnistumisen kokemuksiin esimerkiksi käytännön työharjoittelujen kautta ja mahdollisuus riittävän hitaaseen etenemiseen ammatillisessa valmentautumisessa ovat lov-nuorille erityisen tärkeitä. Erilaisia kuntoutusmenetelmiä soveltamalla ja edelleen kehittämällä voidaan helpottaa laaja-alaisia oppimisvaikeuksia omaavien nuorten vaikeuksia. Keskeisessä roolissa on yksilöllisten tukipalvelujen ja palveluohjauksen hyödyntäminen sekä yhteensovittaminen työvalmennuksessa, opiskelun tukemisessa ja arjen elämänhallintaan opastamisessa. Muun muassa näitä keskeisiä kehittämiskohtia on otettu huomioon

ohjaavassa työhönvalmennuspalvelussa, missä on tarjottu oppimisen vaikeuksiin soveltuvien menetelmien sekä erityisosaamisen mahdollistamaa apua työmotivaation ja tavoitteiden käsittelemiseen, yleiseen elämänhallintaan sekä osaamisen kartoittamiseen.

3. KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET

Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille -kehittämishankkeen tavoitteena olivat

- 1) luoda kohderyhmän nuorille soveltuva kolmen kuukauden pituinen (3KK) työhönvalmennuspalvelu, joka:
 - mahdollistaa osallistujien ohjautumisen tavanomaisiin (esim. Kelan tai TE –palvelujen järjestämiin) työhönvalmennuspalveluihin tarjoamalla oppimisen vaikeuksiin soveltuvien menetelmien sekä erityisosaamisen mahdollistamaa apua työmotivaation ja tavoitteiden käsittelemiseen, yleiseen elämänhallintaan sekä osaamisen kartoittamiseen
 - selvittää kokeilun avulla yksilön kyvyistä, jaksamisesta ja motivaatiosta johtuvia edellytyksiä hyötyä tavanomaisista työhönvalmennuspalveluista
 - tukee tarvittaessa (hankkeessa arvioitavien nuorten osalta) jatko-ohjautumista psykologin arviolla opiskeluedellytyksistä tai mahdollisesta kehitysvammahuollon selvityksen tarpeesta
 - ohjaa nuorta hakeutumaan koulutukseen tai mahdollisiin muihin hänelle soveltuviin palveluihin (kuten päihdehuolto tai kehitysvammahuolto).
- 2) tuottaa tietoa kohderyhmän tarpeista työhönvalmennuksen kehittämistä ajatellen.
- 3) selvittää ohjaavan työhönvalmennuspalvelun toimivuutta toisaalta palveluihin ohjautumisessa ja työllistymisessä, toisaalta yksilötason koetuissa hyödyissä (Kehitysvammaliiton erillinen arviointitutkimus).

Määrällisenä tavoitteena oli lisäksi rekrytoida kokeiluun yhteensä 40 nuorta eri sidosryhmien kautta.

4. KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAJAT

4.1 Rinnekoti-Säätiö

Kehittämishankkeen koordinoija oli Rinnekoti-Säätiö, joka vastasi kehittämishankkeen varsinaisesta toteutuksesta. Rinnekoti on Suomen monipuolisin yksityinen kehitysvamma-alan toimija, yhteiskunnallinen yritys ja yleishyödyllinen säätiö. Rinnekodin palveluja käyttävät vammaisuudesta, pitkäaikaisesta sairaudesta tai muusta syystä erityistä tukea tarvitsevat henkilöt lapsista vanhuksiin. Heidän lisäksi asiakkaita ovat tukea tarvitsevien henkilöiden perheet ja omaiset sekä palveluja ostavat tahot, kuten

kunnat. Kaikki toiminta perustuu hyvän elämän tukemiseen ja jokaisen elämän arvon tunnustamiseen. Työtä ohjaavat arvot ovat hyvä elämä, asiantuntemus ja läheisyys.

RinneKodilla on pitkät perinteet tutkimus- ja kehittämistyössä kehitysvammaisten ihmisten hyvän elämän toteuttamiseksi. Tutkimus- ja kehittämistyössä tarpeet ja ideat nousevat käytännön arjesta, palvelunkäyttäjien tarpeesta. Projektien avulla RinneKoti haluaa edistää kehitysvammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien ihmisten sekä heidän läheistensä hyvää elämää.

Kehittämishankkeen käynnistyessä tammikuussa 2015, Marjo Äikäs oli RinneKodilta osa-aikaisena tunti-öntekijänä valmistelemaan projektin aloitusta ja tarvittavia lupia maaliskuuhun 2015 asti. Marjo Äikkään lopetettua työssään, projektivastaavaksi ja työhönvalmentajaksi rekrytoitiin heinäkuussa 2015 Tiina Myllymäki. Myllymäki vastasi muun muassa hankkeeseen liittyvästä suunnittelusta, kehittämistä, työhönvalmennuskurssien toteutuksesta ja osallistujien rekrytoinnista, sekä sidosryhmien ja työnantajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja työskenteli projektissa koko-aikaisesti. Lisäksi hänen työparinaan oli osa-aikaisesti psykologi Ville Villberg, joka vastasi tuntityöllään kuntoutujien psykologisesta kartoituksesta ja oppimisen vaikeuksien laajuuden arvioinnista. Lisäksi hän on osallistunut yhteistyössä Tiina Myllymäen kanssa hankkeeseen liittyvään kurssin sisällön suunnitteluun sekä osittain myös ryhmävalmennuksen toteutukseen. Villberg laati myös kehittämisjohtaja Sirpa Granön kanssa alkuperäisen hankesuunnitelman.

4.2 Kela

Kela oli kehittämishankkeen päärahoittaja. Kelan harkinnanvaraisen kuntoutuksen varoja voidaan käyttää sairauksien ehkäisemiseen sekä kuntoutusta, sairauksien ehkäisyä ja sairausvakuutusta koskevaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Kela järjestää kuntoutuspalveluina muun muassa ammatillista kuntoutusta, vaativaa lääkinällistä kuntoutusta, kuntoutuspsykoterapiaa sekä lääkinällistä kuntoutusta harkinnanvaraisena kuntoutuksena. Ohjausryhmän jäsenenä Kelasta kehittämishankkeeseen osallistuivat Hanna Pakkala, Maija Rauma ja Leena Penttinen.

4.3 Kehitysvammaliitto

Kehitysvammaliitto edistää kehitysvammaisten ja muiden oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tukea tarvitsevien ihmisten tasa-arvoa ja osallistumista yhteiskunnassa, kehittää palveluja sekä edistää alan tutkimusta. Kehitysvammaliitto toteuttaa kehittämishankkeesta ulkopuolisen arviointitutkimuksen, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa sekä kokeiltavana olleesta työhönvalmennuspalvelusta että sen sovellettavuudesta. Työhönvalmennuspalvelun toimivuutta arvioidaan mm. osallistujille suunnattujen seurantakyselyiden vastausten avulla. Sovellettavuutta arvioitaessa selvitetään, miten hankkeessa kehitetyt toimintatavat ja materiaalit sekä kertyneet kokemukset ovat hyödynnettävissä Kelan ja TE-toimistojen työhönvalmennuksen kehittämisessä. Arviointitutkimus valmistuu hankkeen päätyttyä, loppuvuodesta 2017. Tutkimusta tekevät Hannu Vesala, Simo Klem ja Antti Teittinen.

4.4 Hankkeen muut yhteistyötahot

Hankkeen muita yhteistyötahoja olivat sidosryhmät, joiden kautta kohderyhmän nuoria ohjautui hank-

keen järjestämään toimintaan. Sidosryhmät olivat tärkeitä yhteistyökumppaneita myös osallistujien jatkosuunnitelmien laatimisessa ja toiminnan jälkeisiin palveluihin sijoittumisessa. Näitä sidosryhmiä olivat osallistujien vanhemmat ja muut läheiset, sekä muut julkisen, yksityisen että kolmannen sektorin tahot. Osallistujia ohjautui alkukartoituksiin ja 3kk-työhönvalmennuskursseille Vantaan vammaispalveluista ja työllistymistä edistävästä palveluista, Helsingin tuetusta työllistymisestä, Helsingin TYP:sta, Rinnekodin kuntouttavan työtoiminnan ryhmästä Boostista, Visio Perhepalveluista, Taidoista työpoluiksi –projektitista, Helsingin nuorten työhönohjauksesta, Itä-Helsingin vammaispalveluista, Soukan työkeskuksesta, Tuusulan vammaispalveluista, Espoon vammaispalveluista, Vallilan työvalmennuskeskuksesta, Espoon työhönvalmennuksesta, Oikeisiin töihin! -hankkeesta ja Espoon Vamoksesta.

Myös työnantajat olivat merkityksellisessä asemassa hankkeen toteutumisen kannalta. He tarjosivat todellisia työssäoppimisympäristöjä hankkeen osallistujille ja sitoutuivat työssäoppimisen ohjaukseen sovituksi ajaksi. Työssäoppimispaikkoja työnantajat tarjosivat hankkeen aikana yhteensä 40. Hankkeen aikana työssäoppimisia suoritettiin seuraavilla työnantajilla: Sodexo Oy, Tiger Stores Oy, Iiris Pro, Annanpura Oy, Tokmanni Group Oyj, Finnkiino Oy, Ison Omenan kirjasto, Emmaus Helsinki Ry, ShowHau Center, HH Cafe Kahvikuja, Tikkurilan kirjasto, Kiinteistöpalvelu Räsänen Oy, Koivukylän päiväkot, Megaeläin Oy, Tapiolan Lämpö Oy, S-Market / HOK-Elanto, Espoonlahden päiväkot, Lemminkäinen Infra Oy, Restel Food Oy / Burger King, Hämeenkyllän päiväkot, Fida Secondhand, Lakiston palvelut Oy, RK-asunnot Kaski, Rinnekodin keskusvarasto ja tietohallinto.

5. MENETELMÄT, TYÖSKENTELYTAVAT JA SISÄLLÖLLINEN KUVAUS

Tässä kehittämishankkeessa kehitetyssä ohjaavassa työhönvalmennuspalvelussa keskeistä on tuen tarpeen tunnistaminen ja yksilökohtaisen tuen räätälöinti nuorta varten. Valmennuksen ja kuntoutuksen keskiössä ovat olleet laaja-alaiset oppimisvaikeudet, mutta samalla on huomioitu myös niiden yhteydessä esiintyvät muut lieveilmiöt, kuten haasteet elämähallinnassa, heikko itsetunto sekä mielen-terveysongelmat. Ohjaava työhönvalmennuspalvelu on matalan kynnyksen palvelua, joka on yhdistelmä kuntouttavaa työtä, palveluohjauksellista työtöytä sekä työhönvalmennusta.

Vuoden 2015 aikana suunniteltiin ja luotiin kurssimuotoinen, kolmen kuukauden pituinen ohjaavan työhönvalmennuspalvelun periaatteilla toteutettava 3kk-työhönvalmennuskurssi. Suunnittelutyötä työhönvalmennuskurssin teemoja, sisältöä ja toteutusta koskien teki Tiina Myllymäki yhteistyössä Ville Villbergin kanssa. Asiakasprosesseista ja varsinaisesta asiakastyöstä vastasi kehittämishankkeen ajan Tiina Myllymäki.

5.1 Ohjaavan työhönvalmennuspalvelun prosessi

Työhönvalmennuskurssin yleisiksi tavoitteiksi määriteltiin osallistujien työelämässä vaadittavien taitojen lisääminen, kuten

- motivaation ja toiveiden selkiinnyttäminen ja lisääminen
- osaamisen tunnistaminen ja vahvistaminen
- omien haasteiden tiedostaminen
- sosiaalisten taitojen harjoittelu ja lisääminen

- työelämätietouden kertaaminen ja lisääminen
- tulevaisuuden suunnitelmien selkeytyminen
- työelämän vaatimusten tiedostaminen
- työtehtävien kokeilu ja yhteensovittaminen taitojen kanssa.

Prosessi 3kk-työhönvalmennuskurssin osalta oli määritelty seuraavan kaavion mukaisesti:



3KK-työhönvalmennuksen eteneminen

Alkukartoitus

Alkukartoituksen tavoitteena oli varmentaa osallistujan kohderyhmään kuulumisen sekä kartoittaa hänen toiveitaan, motivaatiotaan ja taitojaan. Alkukartoituksessa saatuja tietoja hyödynnettiin valmennuksen suunnittelussa sekä henkilölle sopivan työharjoittelupaikan löytämisessä. Ennen valmennuksen alkamista osallistujat tapasivat sekä työhönvalmentajan että psykologin.

Työhönvalmentajan tapaamisen jälkeen varattiin aika psykologin tekemään kartoitukseen. Alkuhaastattelussa saatujen tietojen pohjalta kartoitus oli joko laaja tai suppea sen perusteella, oliko henkilöllä kehitysvammadiagnosi tai lausunto viime vuosina tehdystä kognitiivisen suoriutumisen testauksesta. Psykologin kartoituksessa käytettiin yleisiä psykologian tutkimusmenetelmiä, joiden perusteella määritettiin kohderyhmään kuulumisen, todettiin erityisiä tuen tarpeita ja vahvuuksia sekä arvioitiin alustavasti eri työtehtäviin soveltuvuutta. Laaja-alaiset oppimisen vaikeudet määriteltiin hankkeessa älykkyyssuoriutumisen perusteella siten, että kohderyhmään kuulumisen kyettiin määrittämään kaikkien osallistujien kohdalla yksiselitteisesti. Psykologin suorittamassa tilannekartoituksessa käytettiin tietolähteinä myös osallistujien omia vanhempia (läheiskysely) ja työhönvalmennuksessa tarvittavia taustatietoja saatiinkin käyttöön paremmin ja kattavammin kuin useissa muissa työhönvalmennuspalveluissa.

Pienryhmävalmennus ja työssäoppiminen

Työssäoppimista edeltävä pienryhmävalmennus oli sisällöltään työelämälähtöinen ja työelämään siirtymiseen keskittyvä. Käytetyt menetelmät olivat ratkaisu- ja voimavarakeskeisiä.

Keskeisiä teemoja työhönvalmennuskurssilla olivat:

- motivaatio
- arjen hallinta ja hyvinvointi
- osaaminen ja vahvuudet
- oppimisvaikeudet (yksilölliset ja yleiset haasteet)
- sosiaaliset- ja ihmissuhdetaidot
- työelämä tietous.

Aiheita käsiteltiin sekä toiminnallisten harjoitusten avulla, että ryhmässä keskustellen. Näitä täydennettiin vielä tarvittaessa lyhyillä teoriaosuuksilla sekä itsenäisillä pohdinnoilla ja kotona tehtävillä harjoituksilla.

Pienryhmävalmennuksen aikana osallistujat tekivät useita itsearviointeja omista vahvuuksistaan, osaamisestaan sekä työelämätaidoistaan. Lisäksi arviointeja käytiin läpi joko ryhmässä tai yksilökeskusteluissa. Kurssin ajan osallistujilla oli käytössään oppimiskansiot, jonka täydentämiseen ja hyödyntämiseen osallistujia ohjattiin koko kurssin ajan. Oppimiskansioon osallistujat keräsivät kurssilla käsitellyjä aiheita, tehtäviä ja itsearviointeja, sekä kirjasivat myös muita pohdintojaan kurssin ajalta. Valmennuksen päätyttyä osallistujat saivat pitää oppimiskansiot, joita voivat hyödyntää tarvittaessa myös jatkossa, joko itsenäisesti työhaussa tai esimerkiksi työhönvalmennukseen siirtyessään.

Työssäoppimisen työhönvalmennuskurssin aikana osallistujat suorittivat joko työharjoitteluna tai TE-palvelujen työkokeiluna. Työajat sovittiin jokaisen osallistujan kohdalla yksilöllisesti. Työhönvalmentaja oli tukena työpaikkakäyntien tai muun yhteydenpidon muodossa erityisesti työssäoppimisen alussa perehdytyksessä, tavoitteiden asettelussa ja niiden työstämiseen liittyvissä kysymyksissä, sekä työaikoihin, -tehtäviin ja -harjoittelupaikkoihin liittyvissä muutoksissa. Lisäksi työssäoppimisen neljän ensimmäisen viikon ajan jatkuivat säännölliset pienryhmän tapaamiset kerran viikossa, missä käsiteltiin työssäoppimisen aikana nousseita kysymyksiä, ajatuksia ja sekä muita työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Työhönvalmentajan tuen lisäksi työpaikasta oli nimetty tietty työpaikkaohjaaja, joka vastasi nuoren perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työssäoppimisen päättyessä, työpaikkaohjaaja yhdessä muun työyhteisön kanssa täyttivät vielä kirjallisen arvioinnin osallistujan suoriutumisen työssäoppimisen ajalta.

Yksilölliset tavoitteet ja jatkosuunnitelma

Työhönvalmennuskurssin yleisten tavoitteiden lisäksi jokaiselle osallistujalle määriteltiin omat yksilölliset tavoitteet. Menetelmänä tavoitteiden määrittelyssä käytettiin mm. tavoitetaulua, jossa taululle oli kirjattu esimerkkejä yksilöllisistä tavoitteista perustuen kurssin yleisiin tavoitteisiin. Näistä osallistujat saivat valita itselleen sopivimmat tavoitteet. Tavoitteita yksilöllistettiin vielä myöhemmin kahdenkeskisissä tavoitekeskusteluissa ja tehtiin tavoitteenasettelu GAS-menetelmän mukaisesti. Tavoitteet liittyivät mm. työtehtävien oppimiseen, tulevaisuuden suunnitteluun, sosiaalisiin taitoihin, sekä työtaitoihin (kuten oma-aloitteisuuden kehittämiseen) tai työpaikan pelisääntöjen noudattamiseen (esim. oman puhelimen käyttöön liittyen, työaikojen noudattamiseen).

Jatkosuunnitelmaa osallistujien kanssa hahmoteltiin koko valmennuksen ajan. Pienryhmävalmennuksen sekä työssäoppimisen aikana tehtyjen havaintojen ja työpaikkaohjaajalta sekä työssäoppijalta tuleen palautteen avulla pystyttiin saamaan käsitystä siitä, miten itsenäisiä osallistujat olivat työskentelyssään ja oliko heillä riittävästi motivaatiota, jotta valmiudet työhönvalmennukseen kurssin päätyttyä olisivat riittävät. Mikäli näissä asioissa havaittiin vielä huomattavasti kehittämisen varaa, selvitettiin henkilölle muita mahdollisia jatkovaihtoehtoja kurssin jälkeen. Varsinaisessa jatkosuunnitelmapalaverissa tehtiin yhteenvetoa koko valmennuksesta, sen aikana nousseista osallistujan vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä arvioitiin tavoitteiden toteutumista. Palaveri toimi keskeisimpänä tiedon siirron menetelmänä, jossa osallistuja ja hänen verkostonsa saivat suullisen palautteen valmennuksesta sekä kartoituksesta. Samalla sovittiin mukana olleiden yhteistyötahojen kanssa, miten osallistuja jatkaa työhönvalmennuskurssin jälkeen ja mitä mahdolliset uudet tavoitteet voisivat olla. Lisäksi osallistujille tehtiin kurssin päätyttyä osallistumistodistukset ja siirtymätietolomakkeet. Osallistumistodistukseen oli kirjattu tiedot pienryhmävalmennuksen keskeisistä sisällöistä, kokonaistuntimäärästä sekä kuinka monena kertana henkilö oli pienryhmävalmennukseen osallistunut. Lisäksi todistukseen oli kirjattu missä valmennukseen liittyvä työharjoittelu oli suoritettu sekä keskeisimmät työtehtävät. Myös työharjoitteleista, arvioinneista sekä pienryhmävalmennuksesta nousseet keskeisimmät vahvuudet kirjattiin todistukseen. Osallistumistodistuksen liitteenä oli siirtymätietolomake, mihin oli koottuna lisäksi työhönvalmennuskurssin aikana havaittuja tuen tarpeita sekä tiivistelmä psykologin alkuarviosta, sekä suositus jatkosta. Muutamalle yksittäiselle osallistujalle tehtiin pyynnöstä siirtymätietolomakkeen sijasta laajempi kirjallinen lausunto uuteen palveluun sijoittumisen tueksi.

6. HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA TULOKSET

3kk-työhönvalmennuskurssit toteutettiin hankkeen aikana seuraavan aikataulun ja osallistujamäärien mukaisesti:

3KK-valmennusryhmien aikataulu



Kussakin 3KK-valmennusryhmässä on paikat kahdeksalle osallistujalle, yhteensä 40 osallistujaa

1. Kurssi: pienryhmävalmennus 22.9.-15.10.2015 työssäoppiminen 19.10.-13.11.2015 & 16.11.-11.12.2015 (toteutui 4/8 osallistujalla)
2. Kurssi: pienryhmävalmennus 12.1.-4.2.2016 työssäoppiminen 8.2.-4.3.2016 & 7.3.-1.4.2016 (toteutui 6/8 osallistujalla)
3. Kurssi: pienryhmävalmennus 26.4.-19.5.2016 työssäoppiminen 23.5.-17.6.2016 & 20.6.-15.7.2016 (toteutui 5/8 osallistujalla, 1 keskeyttänyt)
4. Kurssi: pienryhmävalmennus 16.8.-8.9.2016 työssäoppiminen 12.9.-7.10.2016 & 10.10.-4.11.2016 (toteutui 5/8 osallistujalla, 2 keskeyttänyt)
5. Kurssi: pienryhmävalmennus 22.11.-15.12.2016 työssäoppiminen 9.1.-3.2.2017 & 2.1.-24.2.2017 (toteutui 5/8 osallistujalla, 2 keskeyttänyt)

Työhönvalmennuskurssia edeltäviin alkuarvioihin ohjautui yhteensä 39 nuorta (7 naisia), joista 19:llä oli todettu lievä-asteinen kehitysvammaisuus. Neljä alkuarvioon osallistuneista nuorista ei kuulunut kehittämishankkeen kohderyhmään ja heistä useimmilla oli ainakin jossain vaiheessa epäilty autismitietämisen häiriötä. Myös valtaosa ilman kehitysvammadiagnoosia olevista nuorista suoriutui alkuarviossa aikuisien päättelytestistössä (WAIS-IV) erittäin heikolla tasolla, joka sinällään sopisi myös kehitysvammaisuuteen liittyväksi.

Tavallisimmin kursseille osallistujat olivat joko työmarkkinatuen, kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen saajia, pitkäaikaistyöttömiä tai hiljattain valmistuneita. Osalla oli ollut aikaisemmin haasteita työssä tai opiskelussa jaksamisessa. Myöskään itsenäistä otetta työnhakuun tai suunnitelmia tulevaisuuden suhteen ei ollut, tai tavoitteet ja käsitykset työelämän suhteen olivat epärealistisia.

Osallistujista valtaosalla (70%) oli ammatillinen koulutus. Noin 20% kaikista osallistujista oli aikaisemmin keskeytyneitä opintoja, myös osalla ammatillisen tutkinnon omaavilla. Osallistujista joskus palkkatyössä oli ollut noin 40%, ja palkkatyösuhteista kertynyt työkokemus oli ollut yhdestä kuukaudesta enintään puoleentoista vuoteen. Palkkatyösuhteista ei ollut kokemusta 60% osallistujista, mutta jokaisella oli jonkin verran kertynyttä työkokemusta työelämään tutustumisjaksoilta, työtoiminnasta, työharjoittelusta tai työkokeiluista. Ammatillisen tutkinnon omaavista osa oli suorittanut opintoihin liittyvät työharjoittelut oppilaitoksessa. Osa tutkinnon omaavista taas oli kokenut valmistumisen jälkeen, ettei ala olekaan sopiva itselle ja toivoivat töitä joltakin toiselta alalta.

Monilla oli kurssilla aloittaessaan toiveena saada elämälle jonkinlaista suuntaa. Erityisesti työssäoppiminen oli nuoria motivoiva asia ja monille ensisijainen syy, miksi kurssille haluttiin osallistua. Monella osallistujalla ei myöskään ollut perheen lisäksi juuri muita sosiaalisia kontakteja ja kurssilta toivottiin näitä lisää. Myös kaupungin työhönvalmennuksen asiakkaita ohjautui hankkeen työhönvalmennuskursseille. Usein he olivat joko uusia tai jo pitkään työhönvalmennuksen asiakkaina olleita. Heidän toimintakyvystä, taidoista ja ammatillisista kiinnostuksenkohteista ei ollut juurikaan aikaisempaa tietoa, työllistyminen tai työssä pysyminen/jaksaminen oli ollut haastavaa; sopivia ratkaisuja ei ollut löytynyt ja osan motivaatio oman työllistymisen suhteen oli laskenut.

6.1 Tulokset

Jokaiselta työhönvalmennuskurssin osallistujalta kerättiin kirjallinen palaute kurssin puolivälissä. Vastauksien perusteella

- 62% osallistujista oli omasta mielestään oppinut kertomaan vahvuuksistaan
- 67% koki saaneensa tukea tulevaisuuden suunnitteluun
- 71% oli kokenut ryhmätapaamiset hyödyllisiä
- 78% oli mielestään saanut riittävästi ohjausta
- 57% koki kurssille osallistumisen kannattavana, 29% ei osannut vielä tässä vaiheessa sanoa, kurssin ollessa kesken.
- 71% koki voivansa hyödyntää kurssilla oppimaansa tulevaisuudessa.

Nuorten luottamus omiin kykyihin kasvoi kurssin aikana koettujen onnistumisten myötä. Esimerkiksi

työssäoppimisen aikana löytyi työtehtäviä, joista nuoret selviytyivät ja joista he saivat positiivista palautetta. Osan kohdalla oli havaittavissa muutoksia käsityksissä työelämästä. Esimerkiksi ajatukset helposta kahvilatyöstä ja leppoisasta asiakastyöstä muuttuivatkin päivävästaisiksi. Nuorilta itseltään tuli palautetta esimerkiksi positiivisesta muutoksesta päivärytmiin sekä motivaatioon. Aikaisemmin heidän päivissään ei välttämättä ollut minkäänlaista rytmiä tai juurikaan sisältöä. Muutamat löysivät ryhmästä kavereitakin, myös vapaa-ajalle.

Myös kaupungin työhönvalmennuksen asiakkaat saivat kurssilta jatkosuunnitelmapalaverissa kerätyn palautteen perusteella pääasiassa positiivisia kokemuksia ja onnistumisia. Lisäksi heidän työmotivaationsa kasvoi. Työnhakua saatettiin jatkaa uusin tavoittein. Sidosryhmät kokivat hyvänä myös muutoksen, kuten uuden ympäristön, työtehtävät sekä muiden samassa tilanteessa olevien nuorten tuen.

Sidosryhmäkyselyyn vastanneista 90% oli kokenut projektin toiminnan tarpeellisena ja että toiminnalle olisi tarvetta myös jatkossa. Osa avasi vastauksiaan mm. seuraavasti: hyötynä koettiin muun muassa yksilöllinen tuki, nuorten omien toiveiden selkiytyminen, taitojen selvittäminen konkreettisesti työpaikalla, tulevaisuuden suunnitelmien realisoituminen. Lisäksi projekti nähtiin hyvänä välietappina niille, jotka eivät olleet vielä varmoja, mitä tulevaisuudessa haluavat tehdä. Yksi vastaajista oli kokenut erityisesti ryhmäosuudet hyödyllisinä, koska omassa organisaatiossa ja edustamassaan palvelussa ei ollut mahdollisuuksia järjestää ryhmätoimintaa tai ihmisiä ei oltu saatu osallistumaan järjestettyihin toimintoihin. Lisäksi hyötynä oli koettu mahdollisuus vertaisuuden kokemuksiin.

7. TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa on hyödynnetty muun muassa projektin aikana koottua tilastoa jatkosuunnitelmien osalta sekä tammikuussa 2017 toteutetun sidosryhmille suunnatun palautekyselyn tuloksia.

7.1 Jatko-ohjautumisen tukeminen projektissa kehitetyn mallin mukaisesti

Jokaiselle osallistujalle on tehty kurssin päättyessä jatkosuunnitelma. Kurssin jälkeen nuoret ovat sijoittuneet jatkosuunnitelmien mukaan seuraavasti:

- Työhönvalmennuksessa on suoraan jatkanut 13 nuorta
- Kaupungin jälkihuolto nuorille tarkoitettussa työhönohjauksessa 1 nuori
- Työssäoppimispaikassaan kaupungin järjestämänä avotyötoimintana 1 nuori
- Kaupungin työtoimintaryhmässä 1 nuori
- Uudessa työharjoittelupaikassa 1 nuori (johon hänen tiedetään myös tämän jakson jälkeen työllistyneen)
- Palkkatyössä työssäoppimispaikassaan on suoraan jatkanut 1 nuori
- Suositeltu jatkosuunnitelmassa työhönvalmennusta ja ohjattu lähettävälle taholle, kun suoraa siirtymistä uuteen palveluun ei ole tapahtunut, yhteensä 7 nuorta.

Näin ollen 68%, eli suurin osa osallistujista on jatkanut työhönvalmennuskurssin päätyttyä erilaisissa

työllistymisen tuen palveluissa. Lisäksi sidosryhmäkyselystä saatujen vastauksien mukaan 81% vastaajista oli sitä mieltä, että projektiin osallistuminen oli tuottanut tarpeellista tietoa osallistujien työllistymisen edellytyksistä tai tuen tarpeista, mikä tuki palveluihin sijoittumista. Sen sijaan vain hiukan yli puolet, eli 54% vastaajista oli sitä mieltä, että projektiin osallistuminen oli tuottanut tarpeellista tietoa osallistujien työelämätaavoitteista, ja 36% ei osannut ottaa kantaa tähän. Tähän on voinut osaltaan vaikuttaa myös se, että sidosryhmäkyselyyn vastasivat sekä lähettävien tahojen edustajia, että osallistujien jatkon palveluista vastaavia edustajia.

Osallistujista 28% ohjattiin kurssin päätyttyä takaisin lähettävälle taholle ja tehtiin projektin taholta suosituksia työhönvalmennuspalvelun tarpeesta. Syitä, miksi suoraa siirtymistä työhönvalmennuspalveluun osallistujien kohdalla ei ole tapahtunut, ovat olleet mm. ettei kunnalla ole ollut tarjolla tällaista palvelua, TE-palvelujen tai Kelan kautta saatavan työhönvalmentajan palvelun tuen määrä on todettu osallistujan tuen tarpeen suhteen olevan liian vähäistä tai esim. työpaikan puuttumisen vuoksi tai muun syyn vuoksi ole vielä jatkosuunnitelmaa tehtäessä ollut ajankohtainen, tai työhönvalmennuspalvelun tarve on jäänyt vielä muista syistä osallistujan tai lähettävän tahon harkintaan. Tällä on voinut olla vaikutusta siihen, että vain hiukan yli puolet, 54% sidosryhmäkyselyyn vastaajista oli sitä mieltä, että projekti oli tukenut osallistujien ohjautumista työhönvalmennukseen, muihin tarkoituksenmukaisiin palveluihin tai koulutukseen ja 27% vastaajista sen sijaan ei osannut ilmaista kantaansa tähän.

Lisäksi projektin alkukartoitusosioon ohjautui muutama nuori, jonka kohdalla todettiin, etteivät he ennakokäsitelmistä huolimatta kuuluneet projektin kohderyhmään. Sen lisäksi, että heidät ohjattiin projektista käsin takaisin lähettävälle taholle, heidän osaltaan tehtiin myös suosituksia mahdollisista muista soveltuvimmista palveluista tai muiden projektien tarjoamista toiminnoista.

Tarkemmin ohjaavan työhönvalmennuspalvelun vaikuttavuutta toisaalta palveluihin ohjautumisessa ja työllistymisessä, ja toisaalta yksilötason koetuissa hyödyissä selvittää Kehitysvammaliitto toiminnan ulkopuolisessa arviointitutkimuksessa. Tutkimuksen tulokset valmistuvat loppuvuodesta 2017.

7.2 Tuotokset kohderyhmään ja heidän työhönvalmennukseensa liittyen

Hankeesta syntyneiden tuotosten tavoitteena on ollut lisätä tietämystä kohderyhmästä ja heidän tuen tarpeestaan sekä tarjota ammattilaisille eväitä kohderyhmän parissa tehtävään työhön, kuten erityispiirteiden huomioimiseen ja oppimisen tukemiseen. Myös sidosryhmiltä tiedusteltiin toiveita tuotosten suhteen. Materiaaleilta toivottiin erityisesti käytännön läheisyyttä sekä näkökulmia kohderyhmän työllistymisessä kohdattaviin haasteisiin, mihin on myös pyritty tuotoksilla vastaamaan.

Projektin päätuotoksena syntyi alan ammattilaisille suunnattu julkaisu, *Lov` work! Laaja-alaisten oppimisvaikeuksien huomiointi työhönvalmennuksessa* sekä nettisivut, joissa esitellään projektissa kehitetty kolmen kuukauden pituinen ohjaavan työhönvalmennuksen malli, 3kk-työhönvalmennuskurssi (osoitteessa www.taidoistatyojopoluiksi.fi/3kk). Sivustolle on koottu erityisesti projektin pienryhmävalmennuksessa testattuja ja toimivaksi todettuja menetelmiä. Sivustolle koottua aineistoa voivat hyödyntää kohderyhmän parissa tehtävässä työssä mm. oppilaitokset, kuntien ja kaupunkien, säätiöiden ja järjestöjen työllistymispalvelut sekä muut matalan kynnyksen toiminnot. Sivustoa ylläpitää RinneKoti-Säätiö.

7.3 Määrällisen tavoitteen toteutuminen

Projektin toteuttamille kursseille osallistui yhteensä 30/40 nuorta, joista 25 suoritti valmennuksen kokonaisuudessaan loppuun asti. Toiminnan keskeyttäneitä oli yhteensä 5. Syitä keskeytyksiin olivat mm. muutokset psyykkisessä terveydentilassa, omassa elämäntilanteessa, työpaikan saaminen tai motivaation puute, mikä näkyi lisäksi runsaina poissaoloina kurssin aloituksesta lähtien.

Vaikka kehittämishankkeen koettiin sidosryhmiltä tulleen palautteen perusteella erottuvan muista työllistymisen tuen palveluista erityisesti kohderyhmällään ja osittain myös toimintamuodollaan, oli osallistujien ohjaus projektiin koko toiminnan ajan varovaista. Tähän saattoi vaikuttaa osaltaan se, että projektin aikana nuorille aikuisille oli pääkaupunkiseudulla tarjolla useita sekä työllistymisen tuen palveluja (mm. työtoiminta ja kuntouttava työtoiminta) kuin projektejakin (mm. NUTTU-hanke, Kiinni arkeen-projekti). Sidosryhmillä on voinut olla myös haasteita tunnistaa täysi-ikäisten työnhakijoiden joukosta laajalaisia oppimisvaikeuksia omaavat sekä mieltää kehittämishankkeen kohderyhmää yhtenä kokonaisuutena. Kohderyhmän yhteisenä nimittäjänä ovat oppimisen vaikeudet, jotka eivät nykyisellään lievämpinä johda lääketieteelliseen diagnoosiin, mutta jotka vaikeampiasteisina pitävät sisällään myös lievän kehitysvammaisuuden, joka puolestaan on diagnostinen kategoria. Tämä on saattanut johtaa diagnosoitujen vaikeuksien painottumiseen asiakkaaksi ohjautumisessa. Toisaalta myös projektin tiedottamisessa saattoi olla puutteita oppimisvaikeuksien määrittelyn ja kuvaamisen osalta.

Osa vammaispalvelujen ulkopuolella olevista nuorista (myöskään kehitysvammaisista nuorista) ei halunnut tulla ”leimatuksi” samaan ryhmään lievästi kehitysvammaisten kanssa, eivätkä ole siitä syystä halunneet osallistua samalle työhönvalmennuskurssille heidän kanssaan. Koska kehitysvammaisten nuorten työhönvalmennuspalvelut tulevat kuitenkin jatkossa todennäköisesti yhdistymään yhä enemmän muiden työhönvalmennuspalveluiden kanssa, nähtiin projektin tavoitteet koko kohderyhmän yhteisestä ohjautumisesta ja rekrytoinnista kuitenkin tärkeänä.

Työhönvalmennuskurssien aikataulut olivat myös sidottuja tiettyihin alkamisajankohtiin, mikä ei aina ajoittunut yhteen yksittäisten nuorten palvelun tarpeisiin. Lisäksi sidosryhmiltä tuli projektin aikana palautetta siitä, että kohderyhmän nuoret ovat hankalasti motivoitavissa osallistumaan valmennukseen. Toisaalta saattoi olla kyse myös työhönvalmennuskurssin vetovoimatekijöistä. Kurssiin liittyvä työssäoppiminen oli palkatonta, matkat ja ruokailut jäivät nuorten itse kustannettaviksi, eikä pienryhmävalmennukseen osallistuminen oikeuttanut enempään etuuksiin.

Toisaalta osallistujamäärien jäädessä alle tavoitellun, oli myös yksilölliseen tuen tarpeeseen vastaaminen onnistuneempaa. Myös pienryhmässä osallistuminen ja omien kokemusten jakaminen oli nuorille helpompaa pienessä ja tutuksi koetussa porukassa.

8 TULOSTEN JALKAUTTAMINEN

Hankkeessa kehitettyä toimintamallia sekä sen tuloksia on esitelty useille eri tahoille. Lisäksi hanke on ollut mukana muun muassa Kyvyt käyttöön -seminaarissa (2016), Työelämän tutkimuspäivillä (2016) sekä Sosiaalialan Asiantuntijapäivillä (2017), osallistuen samalla vuoden Hyvä Käytäntö -kilpailuun.

Toimintamallin jalkauttamisen kannalta ovat avainasemassa projektin tuotokset, eli toimintamallin kuvaus ja hyväksi havaitut menetelmät nettisivuilla sekä kohderyhmän parissa työskenteleville ammattilaisille suunnattu opas. Tuotoksissa on pyritty huomioimaan toimintamallin eri osien helppo hyödynnettävyys, sovellettavuus ja mahdollisuus toiminnan jatkokehittämiseen. Myös tietoa hankkeen kohderyhmästä, tiedossa olevia keskeisimpiä tuen tarpeita sekä ratkaisuehdotuksia voimavarakeskeistä toimintatapaa on pyritty korostamaan näissä tuotoksissa sekä tiedon levittämisessä.

Kehitysvammaliiton arviointitutkimuksen valmistumisen ja kehittämishankkeesta tehdyn jälkiarvioinnin myötä, harkinta lopullisten tulosten hyödynnettävyydestä sekä toimintamallin mukaisen palvelun tuoteistamisesta jäävät erityisesti päärahoittajalle, Kelalle.

9 POHDINTA

Kehittämishankkeen aikana tehdyt keskeisemmät huomiot ovat liittyneet muun muassa kohderyhmien yhdistymiseen liittyviin haasteisiin ja positiivisiin, läheisten osallistumisen vaikutukseen työhönvalmennuksen prosessissa, asiakaslähtöisyyteen palvelujen suunnittelun ja toteutuksen pohjana sekä työhönvalmennuspalvelujen saavutettavuuteen ja saatavuuteen liittyviin seikkoihin.

9.1 Kohderyhmien yhdistyminen

Kohderyhmien yhdistymisen ajatellaan muun muassa edesauttavan inklusiota ja hälventävän erilaisuuteen liittyviä ennakkoluuloja, sekä lieventävän tiukkoja asiakassegmenttirajoja. Isompien kohderyhmien ajatellaan usein myös olevan kustannustehokkaampia suurempien käyttäjämäärien ansiosta. Käyttäjärühmien laaja-alaisuus asettaa myös jonkin verran haasteita, esimerkiksi työhönvalmennuspalveluiden toteuttamiselle. Liian heterogeeninen osallistujajoukko esimerkiksi ryhmätoiminnassa on iso haaste niin osallistujille kuin ammattilaisillekin. Osallistujilta jää tällöin tärkeä vertaisuuden kokemus saavuttamatta, eivätkä kaikki toimintaan osallistujat integroidu osaksi ryhmää ja pudokkaita tulee enemmän. Ammattilaiselle tämä tuo haasteita toiminnan suunnitteluun ja erilaisiin palvelutarpeisiin vastaamiseen liittyen.

Kehittämishankkeessa päättelysuoriutumiseen perustuvalla kohderyhmän rajauksella arveltiin tavoitettavan sellaisia nuoria, jotka tarvitsisivat suhteellisen paljon tukea työllistymisen tavoittelussa. Näin 3kk-työhönvalmennuskurssin pienryhmävalmennus kyettiin tämän rajauksen perusteella suunnittelemaan sisällöltään yhtenäiseksi koko valmennusryhmälle. Sen sijaan esimerkiksi koulumenestykseen perustuva lov-määritelmä olisi johtanut heterogeenisempiin valmennusryhmiin, joissa osa sisällöistä olisi voinut olla joillekin osallistujille liiankin mukautettua.

Kehittämishankkeessa lov-nuorten nähtiin hyötyvän samanlaisesta valmennuksesta ja materiaaleista kuin lievästi kehitysvammaiset nuoret. Vastaavalle kohderyhmälle suunnattuja valmennuksia ja menetelmiä oli hankkeen toteuttamisen aikana kuitenkin suhteellisen vähän olemassa. Kehitysvammaisille suunnattujen materiaalien käyttöä mietittäessä on tärkeää, etteivät tehtävät ole osallistujille liian helpoja ja että niitä ei koeta liian lapsellisina. Toisaalta yleisemmät, nuorille tarkoitetut menetelmät voivat

olla tälle kohderyhmälle liian haastavia. Näitä materiaaleja tuleekin yhdistellä harkiten. Kehittämishankkeen aikana nettisivuille koottu materiaalipankki voi jatkossa tarjota keinoja kohderyhmien yhdistymisen tuomiin haasteisiin ja erityispiirteiden huomiointiin ryhmätoiminnassa.

Kohderyhmien kokoon nähden hankkeeseen osallistui suhteellisesti enemmän kehitysvammaisia kuin lov-nuoria. Kehitysvammaiset nuoret voivat mieltää omat työllistymishaasteensa mielellään samankaltaisiksi kuin muilla saman ikäisillä nuorilla. Lisäksi heillä saattaa olla yleisempiäkin toiveita integroitumiseen ja erityiskohtelun vähentymiseen liittyen. Lov-nuoret saattoivat puolestaan kokea työhönvalmennuskurssin yhdistetyn kohderyhmän omalta kannaltaan leimaavana. Vaikka esimerkiksi kurssin nimeämisessä oli pyritty välttämään leimaavia käsitteitä, niin myös järjestävä organisaatio, eli Rinnekoti-Säätiö, saattoi assosioitua lov-nuorten mielissä juuri kehitysvammaisuuteen ja erityishuollon palveluihin. Tällaisten integroitumista estävien ja edistävien vetovoimatekijöiden huomioiminen onkin kuntoutuspalveluissa ajankohtaista, kun esimerkiksi työllistymisen tuen palveluita suunnataan aiempaa laajemmille käyttäjäryhmille.

Hankkeen järjestämissä alkukartoituksissa kävi myös nuoria, joiden kohdalla todettiin, etteivät he kuulu sidosryhmistä tulleista ennakkotiedoista huolimatta projektin kohderyhmään. Tämä herätti hankkeen osalta pohdintaa niistä väliinputoaja ryhmistä, joita nämä nuoret edustavat. Myös näiden nuorten kohdalla työllistyminen oli vaikeutunut; taustalla oli useita epäonnistuneita yrityksiä työllistymisen edistämiseksi sekä epäilyksiä työkyvystä, mahdollisista oppimisen vaikeuksista tai autismin kirjon häiriöstä. Kuitenkaan kyse ei ollut laaja-alaisista oppimisen vaikeuksista kehittämishankkeen kohderyhmä määritelmän mukaan. Tiedossa oli kuitenkin nuorten aikaisempaan historiaan ja vaikeuksiin perustuen, että nämä nuoret tarvitsivat yksilöllistä tukea työllistymiseensä. Näin ollen voidaankin pohtia, tulisiko ohjaavaa työhönvalmennuspalvelua olla saatavilla kohderyhmittäin muokattuna myös muille työelämään suuntautuneille avun tarvitsijoille, kuten autismin kirjon henkilöille. Toisaalta, yleisempi sisältö ohjaavasta työhönvalmennuspalvelusta voisi olla tarpeellinen myös muille nuorille, ilman diagnooseja tai vaikeuksien tarkempaa nimeämistä.

9.2 Vanhempien ja läheisten osallistaminen työhönvalmennuksen prosessiin

Etenkin Yhdysvalloissa työhönvalmennuksen tuloksellisuus on ollut monesti erittäinkin hyvää muihin työhön tukemisen palveluihin verrattuna. Toisaalta, työhönvalmennuksen avulla on työllistytty valtaosin sellaisiin matalan vaatimustason työtehtäviin, joihin normaalisti ei vaadita erityistä kouluttautumista. Käytännössä tämä tarkoitti hankkeen osallistujien kannalta mm. sitä, että joidenkin nuorten piti totutella ajatukseen heidän omia toiveitaan vaatimattomammista työtehtävistä. Toiveiden kannalta toista ääripäätä edustivat puolestaan sellaiset nuoret, joiden oli hyvin vaikeaa tuoda esiin minkäänlaisia omakohtaisia työtoiveita tai tavoitteita. He saattoivat olla yleisemminkin hyvin epävarmoja omista taidoistaan ja osaamisestaan. Tällainen on hankala lähtökohta tuetun työllistymisen palvelulle, jonka keskeisiä periaatteita on työnhaun suuntaaminen juuri henkilön omien toiveiden perusteella (Villberg, 2017). Näissä tapauksissa töiden kartoitusta voitiin pohjustaa esimerkiksi listaamalla sellaisia konkreettisia taitoja, joita nuori koki jo hallitsevansa itsenäisesti. Joskus ideoita nuorille mahdollisista työtehtävistä välittyi myös vanhempien antamien kyselyvastausten kautta.

Suomessa nuorille suunnatuilla työhön tukemisen palveluilla ei ole ollut tapana ottaa nuorten vanhempia

mukaan esimerkiksi valmennussuunnitelman laatimiseen. Tällä on pyritty tukemaan nuorten itsenäistymiskehitystä, mikä onkin varmasti osaltaan perusteltua. Kuitenkin tuetun työllistymisen tutkimuksissa asiakkaiden työllistymisen on todettu yleensä kohenevan, mikäli vanhemmat on otettu mukaan työhönvalmennuksen prosessiin. Nuoren lähimmäisten mukana olon voi olettaa olevan erityisen hyödyllistä edellä mainittujen, kahta ääripäätä edustavien nuorten kohdalla, yhdessä jaettujen työelämätaivoitteiden tukemiseksi. Lisäksi laaja-alaisiin oppimisvaikeuksiin tiedetään liittyvän huomattavaa taitojen ja osaamisen tilannesidonaisuutta, minkä vuoksi vanhempia voi olla syytä hyödyntää arjen toimintakyvyn kartoittamisessa. Esimerkiksi hankkeen alkukartoituksessa saatiin vanhempien avulla kerättyä näkemyksiä nuorten mahdollisista impulssikontrollin tai keskittymisen vaikeuksista.

9.3 Asiakslähtöisyys tärkeänä lähtökohtana palvelujen toteuttamisessa

Ohjaavassa työhönvalmennuspalvelussa lähtökohtana on vahvasti ollut osallistujien tarpeet ja tuen räätälöinti yksilöllisen tarpeen mukaiseksi. Ohjaavan työhönvalmennuksen malli oli myös onnistunut joustavuudessaan, mikä esimerkiksi esti muutamia keskeytyksiä nopeilla, asiakaslähtöisillä ratkaisuilla. Lisäksi pienryhmämuotoinen, ohjattu työskentely oli ihanteellinen tärkeiden sosiaalisten-, keskustelu- ja ryhmätyöskentelytaitojen oppimiselle ja harjoittelulle. Useimmat näistä taidoista voivat olla kohderyhmän nuorilla puutteellisia, eikä muita vastaavia mahdollisuuksia näiden taitojen ohjattuun harjoitteluun välttämättä ole.

Hankeessa toteutetuilla työhönvalmennuskursseilla asiakasmäärän ollessa työntekijää kohden kohtuullinen, oli kunkin yksilölliset tuen tarpeet hyvin huomioitavissa. Esimerkiksi Klemin (2013) mukaan kehitysvammalain mukaisessa työtoiminnassa ja työhönvalmennuksessa ohjaajakohtainen asiakasmäärä on useimmissa kunnissa 6–10 asiakasta, sosiaalihuoltolain mukaisessa vammaisten henkilöiden työtoiminnassa 6–15 asiakasta ja kuntouttavassa työtoiminnassa kolmanneksessa kunnista jopa yli 16 asiakasta yhtä ohjaajaa kohden. Kyseisessä tutkimuksessa oli kartoitettu tilannetta 129:ssä kunnassa. Kelan työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen työntekijöillä voi olla standardien puitteissa vastattavanaan kerrallaan yhteensä jopa 20-40 kuntoutujaa ja näiden kuntoutusprosessit. Yleisesti ottaen, asiakasmäärien ollessa yli kymmenen yhtä työntekijää kohti, voi yksilöllisiin tuen tarpeisiin vastaaminen olla jo huomattavasti haastavampaa. Lisäksi Kelan työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen ryhmäkoon määritteet ovat huomattavasti kasvaneet. Aiemmin esimerkiksi työhönvalmennuksen standardeissa ryhmän kooksi määriteltiin enintään 8 henkilöä, kun se nyt uudessa työllistymistä edistävän ammatillisessa kuntoutuksessa on maksimissaan 20 henkilöä. Tämä voi asettaa omia haasteitaan myös kohderyhmään kuuluville osallistujillekin, joista on tiedossa, että heillä esiintyy esimerkiksi usein tavallista enemmän jännitystä liittyen sosiaalisiin tilanteisiin.

Lisäksi tuen määrää ja asiakastyöhön käytettävää aikaa on voitu määritellä eri palveluissa tietyn tuntimäärän perusteella, esimerkiksi kustannussyistä. Esimerkiksi TE-palvelujen työhönvalmennuspalvelua voidaan asiakkaille tarjota vaihtelevasti määrärahojen puitteissa, 30-50 tuntia. Myös tällöin yksilöllisen, riittävän tuen toteuttaminen voi olla erityistä tukea tarvitsevien nuorten kohdalla vaikeaa. Lov-nuoren tuen tarve ei nimittäin välttämättä lopu työpaikkaan ja sen toimintatapoihin sopeutumisen jälkeen. Kohderyhmän haasteet huomioon ottaen (mm. sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin, ongelmanratkaisu, työmuistiin ja toiminnan ohjaukseen liittyvät haasteet), yhteys työpaikkaan ja nuoreen on hyvä säilyttää, mikä vähentää huomattavasti mahdollisia vastaan tulevia ongelmatilanteita. Pitkäaikaisen, jatkuvan

tuen tiedetään vaikuttavan kokemusten mukaan myös työpaikan säilyttämiseen (ks. esim. EUSE Tue-
tun työllistymisen työkalupakki). Lisäksi esimerkiksi TE-palvelujen työhönvalmennuspalvelussa koros-
tuu useimmin yksilöllinen ohjaus (Härkääpää ym. 2013), eikä työhönvalmennuspalveluun kuuluu välttä-
mättä ollenkaan ryhmämuotoista toimintaa. Tällöin ryhmätoiminnan kautta saatavat hyödyt (kuten ver-
taisuuden kokemukset, muut sosiaaliset hyödyt) jäävät yksilöiltä saavuttamatta. Toisaalta myös aikai-
sempien standardien mukaista Kelan työhönvalmennusta on kritisoitu mm. yksilöllisen ohjauksen riittä-
mättömyydestä, mikä on erittäin tärkeä osa kuntoutusta ja työhönvalmennusta, sekä niiden tavoitteiden
onnistumista (Härkääpää ym. 2013).

9.4 Ohjaavalla työhönvalmennuspalvelulla helpotusta työhönvalmennuspalvelujen saavutetta- vuuteen ja saatavuuteen liittyviin haasteisiin

Ohjaavan työhönvalmennuspalvelun avulla voidaan sitoa palvelujen välisiä kuiluja yhteen erilaisia työs-
kentely- ja palvelumuotoja yhdistelemällä, sekä sidosryhmien kanssa tehtävällä yhteistyöllä. Palvelulla
voidaan tukea nuoria varsinkin niissä tapauksissa, kun suunnitelmat jatkosta ovat hyvin epäselviä tai
motivaatio toistaiseksi vähäistä. Palveluun pääsyyn ei myöskään ollut esteitä osallistujien työmarkkina-
asemaan tai etuuksien saantiin liittyen. Osallistujissa oli niin työmarkkinatuen saajia kuin eläkkeellä,
kuntoutustuella tai sairaspäivärahallakin olevia työnhakijoita. Muissa palveluissa nämä voivat olla pal-
veluun pääsyyn estäviä tekijöitä. Esimerkiksi kuntouttavasta työtoiminnasta jäävät eläkkeen saajat ul-
kopuolisiksi.

Hanke on käynnistynyt ja toteutettu vielä Kelan aikaisempien työhönvalmennuksen standardien voi-
massa ollessa. Vuoden 2017 alusta astuivat voimaan uudet työllistymistä edistävät ammatillisen kun-
toutuksen standardit, jotka ovat tulleet aikaisempien Kelan työhönvalmennuksen standardien tilalle.
Uusissa työllistymistä edistävän kuntoutuksen standardeissa kuntoutujille on esimerkiksi aikaisempaan
työhönvalmennuksen standardiin verrattuna enemmän tukea tarjolla. Tuen antamista on myös eroteltu
ja selkiytetty aiempaa enemmän. Kuntoutujalle tarjottava tuki voi olla esimerkiksi nyt myös työpaikalla
tapahtuvaa ohjausta, mihin aikaisempien standardien puitteissa ei ollut mahdollisuutta samassa mitta-
kaavassa, ja on kohderyhmän työelämää kiinnittymistä ajatellen tärkeä asia. Myös kuntoutujan työs-
kentelyaikoihin on tullut enemmän joustavuutta, mikä voi istua kohderyhmän tarpeisiin aiempaa parem-
min. Lisäksi palveluun kuuluvaan työkokeiluun voivat esimerkiksi nykyään hakea myös henkilöt, joiden
amatilliset suunnitelmat eivät vielä ole kovin selkeitä. Työkokeilussa voidaan auttaa kuntoutujaa myös
sopivan koulutusvaihtoehdon, oppilaitoksen ja koulutusohjelman valinnassa. Erityisesti työkokeilun ja
työhönvalmennuksen yhdistelmässä korostetaan palvelun soveltuvan kuntoutujalle, joka tarvitsee run-
saasti tukea. Tuki on myös pidempikestoisempaa aiempaan työhönvalmennuksen standardiin verrat-
tuna. Tämän palvelun kesto on enimmillään 26 kuukautta, kun aikaisemmin esimerkiksi työhönvalmen-
nuksen kesto oli noin 6 kuukautta.

Kelan ammatilliseen kuntoutukseen hakeutuminen edellyttää kuitenkin edelleen hoitavan lääkärin kir-
joittamaa B-lausuntoa, jossa on perusteet ja tavoitteet kuntoutukselle. Kaikilla nuorilla ei kuitenkaan ole
säännöllistä hoitokontaktia, eikä tietoa omasta hoitavasta lääkäristä. Toisaalta nykymuotoisissa stan-
dardeissa kerrotaan, että hakijan kokonaistilanteen arviointiin vaikuttavat henkilön fyysisen ja psyykki-
sen toimintakyvyn lisäksi myös sosiaalinen toimintakyky, elämäntilanne, taloudelliset ja sosiaaliset sei-
kat, asumisolosuhteet, koulutus, ammatti, aikaisempi toiminta ja ikä sekä muut vastaavat tekijät, mitkä

voivat helpottaa palveluun pääsyä. Lisäksi kuitenkin edellytetään, että kuntoutuja järjestelee arjen olosuhteensa niin, että voi osallistua kuntoutukseen. Kun aloitekyky työnhaussakin on jo lähes olematon, on se sitä usein myös monessa muussakin asiassa, kuten kuntoutukseen hakeutuessa. Samoin jos arjenhallinnassa on jo haasteita ennestään, ei kykyjä olosuhteiden itsenäiseen järjestelyyn välttämättä ole. Standardeissa toki mainitaan, että kuntoutusta voi edeltää myös jokin muun tahon järjestämä kuntoutusjakso tai työhön kuntoutumista edistävä palvelu, jossa kuntoutuja on saanut tukea säännöllisen päivärytmin muodostumisessa ja arjenhallintataitojen vahvistumisessa. Näin ollen, tästä samasta tahosta tulisi saada myös luotettavaa tietoa työhön tukemisen palveluista, avustaa henkilöä hakuprosessin käynnistämässä ja hoitavan lääkärin lausunnon saamisessa, sekä mahdollisiin lisäselvityspyyntöihin vastaamisessa. Standardeissa ei varsinaisesti oteta kantaa siihen, mikä tällaista tukea tarjoava taho voisi olla, mutta esimerkiksi ohjaava työhönvalmennuspalvelu voisi olla tällainen taho. Lisäksi 3kk-työhönvalmennuskurssin aikana täytetty oppimiskansio, arvioinnit sekä osallistumistodistus voivat tarjota tarvittavia esitietoja nuoren työtaidoista ja ammatillisista kiinnostuksen kohteista kuntoutuksen suunnittelua varten. Sidosryhmäkyselyynkin vastanneistakin 81% oli sitä mieltä, että työhönvalmennuskurssille osallistuminen oli tuottanut tarvittavaa tietoa osallistujien työllistymisen edellytyksistä tai tuen tarpeista, kuten jo aiemminkin mainittiin. Oppimiskansion materiaalia hyödyntämällä nuoren voi olla myös helpompi itse kuvailla näitä ominaisuuksiaan tarvittaessa. Esimerkiksi kommunikaatio voi luvnuorella olla kielen kehityksen eritysvaikeuksista johtuen poikkeuksellista, jolloin kansion materiaali voi tukea tarvittavien ominaisuuksien kuvailussa. Kansion työstämisestä on ollut myös mahdollista jatkaa uuden työhönvalmentajan kanssa kurssin päätyttyä, jolloin se voi toimia myös tiedonsiirron välineenä, tai jatkaa ammatillisessa kuntoutuksessa standardien mukaisena kuntoutuspäiväkirjana.

Työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen työkokeilu ja työhönvalmennuksen yhdistelmä alkaa työkokeilulla. Tässä palvelu muodossa kuntoutujan tulisi kuitenkin jo tietää alustavasti, mitä ammattialaa, työtehtävää tai toimenkuvaa hän tavoittelee. Kehittämishankkeen kokemus kuitenkin on, että pienryhmävalmennus on tuonut tietoa niin osallistujalle kuin työhönvalmentajallekin työkokeilun suunnittelua ajatellen. Voidaankin pohtia, miten työkokeilulla aloittaminen toimii esimerkiksi niissä kohdin, kun kuntoutujan odotukset työelämän suhteen ovat epärealistiset, tai hänen on hyvin vaikeaa tuoda esiin minkäänlaisia omakohtaisia työtoiveita tai tavoitteita. Esimerkiksi ohjaavan työhönvalmennuspalvelun edeltäessä tätä kuntoutusta, voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa kuntoutukseen hakevan työelämätoivoitteiden realisoitumiseen sekä omien työtoiveiden ja tavoitteiden määrittelyyn siltä osin, että kuntoutukseen pääsy mahdollistuisi.

Vaikka uusien standardien myötä tuen määrää ja kestoja onkin lisätty, ei kohderyhmän tuen tarve useinkaan poistu palvelun määräajan päätyttyä tai työllistymisen onnistuessa (ks. esim. EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki, 2014). Tärkeää olisikin varmistaa tuen jatkuvuus tai nopea pääsy takaisin tuen piiriin ongelmatilanteita kohdatessa, niin nuorelle kuin esimerkiksi työnantajallekin. Kehittämishankkeen kokemusten mukaan esimerkiksi jatkosuunnitelmapalaveri ennen palvelun päättymistä on hyvä tapa varmistaa tuen jatkuvuus ja tarvittavan tiedon siirto eteenpäin tuleville vastuutahoille. Standardeissa on myös maininta samankaltaisesta päätöskeskustelusta, jossa kuntoutujan omaohjaaja sopii kuntoutujan kanssa, kuka tai mikä taho tukee kuntoutujan tavoitteiden täyttymistä viimeisen seurannan jälkeen, kun yhteistyö palveluntuottajan kanssa päättyy. Kysymyksiä herääkin siitä, mikä taho tuetaan vastaa työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen päättyessä tai miten kohderyhmään kuuluvien henkilöiden nopea pääsy tuen piiriin varmistetaan, esimerkiksi työpaikalle työllistyttyä ja siellä myöhemmin mahdollisia ongelmatilanteita kohdatessa. Tähän standardeissa ei suoranaisesti oteta kantaa. Lisäksi esim.

Tuetun työllistymisen periaatteiden (ks. EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki, 2014) mukaan tuen olisi hyvä olla lisäksi tarvittaessa muutakin, kuin vain kriisitilanteiden selvittämistä työpaikalla, kuten tukea yksilön kouluttautumiseen tai urakehitykseen.

Ryhmämuotoista toimintaa sisältyy työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen standardien mukaan kuntoutukseen vain, jos se on kuntoutuksen kannalta tarpeen ja jos se tukee kuntoutujan yksilöllisiä kuntoutustavoitteita. Standardeissa ei oteta kantaa siihen, millä tavalla tätä arvioidaan. Standardeissa luetellaan, että ryhmämuotoista toimintaa käytetään esimerkiksi silloin, kun perehdytään tulokselliseen työnhakuun ja innovatiiviseen työn etsintään, tehdään työnhakuasiakirjoja, harjoitellaan työhaastattelussa toimimista, toteutetaan työpaikkavierailuja ja työnantajatapaamisia. Työelämään pääsyn kannalta nämä ovat tärkeitä asioita, mutta esimerkiksi työkyvyn ja sen ylläpitoon liittyviä asioita näissä sisällöissä ei mainita, mitkä ovat myös kehittämishankkeen kokemuksen mukaan tärkeitä. Ulkopuolelle tästä luettelosta jäävät esimerkiksi elämän- ja arjenhallintaan sekä sosiaalisiin- ja tunnetaitoihin liittyvät asiat, tai miten työelämässä mahdollisesti vastaan tulevien haasteiden (esim. oppimisvaikeuksiin liittyvät) kanssa pärjätään. Standardeissa nämä on määritelty muiden tahojen osuudeksi, muun muassa verkostotyön tärkeydestä kertovassa kohdassa. Standardeissa kerrotaan, että verkostotyön avulla kuntoutuja löytää oikean tahon, josta hän saa tarvitsemansa tuen esimerkiksi taloudenpidon ja toimeentulon asioissa, terveyden, liikkumisen ja hyvinvoinnin kysymyksissä tai sosiaalisiin suhteisiin, arjenhallintaan tai vapaa-ajantoimintaan liittyvissä asioissa. Tämä herättää kysymyksiä muun muassa siitä, onko näihin tarpeisiin vastaamiseen yhtäläiset mahdollisuudet kaikkialla Suomessa.

Standardeissa on maininta, että ryhmämuotoinen toiminta tukee kuntoutujien välisen keskustelun avulla kuntoutujaa kohtaamaan kuntoutumisprosessin eri vaiheissa eteen tulevia tilanteita ja että ryhmä tarjoaa kuntoutujalle vertaistukea kuntoutustavoitteiden onnistumiseksi. Erityisesti nämä vertaisuuteen, sosiaalisiin ulottuvuuksiin ja voimaantumiseen liittyvät merkitykset ovat usein juuri ryhmäkuntoutuksen vaikuttavimpia keinoja. Myös kehittämishankkeesta on hyviä kokemuksia vertaistuesta. Todellisudessa ammatilliseen kuntoutukseen osallistuu kuitenkin varmasti hyvin erilaisia henkilöitä, joten epäselväksi jää, kuinka aitoihin vertaisuuden kokemuksiin todellisuudessa päästään. Oppimisvaikeuksien huomiointiin standardeissa ei myöskään oteta suoranaisesti kantaa. Toisaalta standardeista löytyy kuitenkin maininta, että ryhmämuotoisen toiminnan järjestämisessä on otettava huomioon kuntoutujan mahdolliset osallistumiseen liittyvät erityistarpeet, esimerkiksi jännittäminen, kommunikointi, ymmärtäminen ja apuvälineet, mikä on kohderyhmän kannalta hyvä asia.

9.5 Yhteenveto ja jatkokehittämissuhteet

Kehittämishankkeen kokemuksen mukaan lov-nuoret tarvitsevat työhönvalmentajan henkilökohtaista tukea kaikissa työnhaun, työn aloittamisen ja työhön perehtymisen vaiheissa. Erityisesti riittävä perehdytys työhön ja työyhteisöön integroituminen on varmistettava ja työhönvalmentajan tarjoama apu tässä kohtaa erittäin tärkeää. Toisaalta osa työhönvalmennuskurssille osallistujista pärjäsikin myös ilman työhönvalmentajan fyysistä läsnäoloa, kun työtehtävät olivat tarpeeksi selkeitä ja työpaikkaohjaajaa sekä työyhteisöä oli perehdytetty työssäoppijan ohjaamiseen. Tuen ei siis tarvitse välttämättä olla intensiivistä, mutta riittävän pitkäjänteistä ja helposti saavutettavissa olevaa. Myös yhteistyö muiden nuoren parissa työskentelevien ammattilaisten parissa on erittäin tärkeää. Kehittämishankkeen näkemyksien mukaan työhönvalmentajalla on lisäksi hyvä olla myös palveluohjauksellista osaamista esimerkiksi siinä kohtaa, kun havaitaan nuoren tarvitsevan myös muita tukipalveluja työhönvalmennuksen lisäksi,

esim. arjen- tai elämänhallintaan liittyen.

Ohjaavan työhönvalmennuspalvelun pituus on ollut riittävä sen tavoitteisiin nähden, sillä jatko-ohjautuvuus on suurimmilta osin vastannut sille asetettuja tavoitteita. Teemoina esim. tulevaisuuden suunnittelu, työelämä ja hyvinvointi ovat myös olleet asioita, joita nuoret arvostivat ja kokivat tärkeinä saatujen palautteiden perusteella. Kuitenkin esimerkiksi jatko kehittämisen kannalta on hyvä myös pohtia toiminnan aikataulusidonnaisuutta. Kurssin aikataulun ollessa niin tiivis ja kestoltaan lyhyt, on tärkeää, että nuori pystyy sitoutumaan toimintaan heti sen alusta alkaen. Esimerkiksi uuden nuoren hyppääminen toimintaan mukaan kesken kurssin, asettaa omat haasteensa ja voi osoittautua jopa mahdottomaksi toteuttaa. Samoin jos nuorella kertyi erityisesti työhönvalmennuskurssin alussa paljon poissaoloja, oli etenemisvauhdin kirisessä ja asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa isoja haasteita. Toisaalta aikataulusidonnaisuudessa on myös hyviä puolia. Se voi kannustaa nuorta sitoutumaan toimintaan, kun poissaoloilla on niin iso merkitys tavoitteiden onnistumisen osalta ja toiminnan kesto on jo etukäteen määritelly tavoitteineen. Se voi myös kannustaa ottamaan vastuuta omasta toiminnasta, esim. ”jos en nyt aloita ja käy kurssilla, sen tuomat mahdollisuudet jäävät tässä kohtaa käyttämättä.” On myös hyvä muistaa, että henkilön tuen tarve ei lopu palvelun päättymiseen vaan riittävä tuki henkilölle on myös jatkossa varmistettava, esimerkiksi palveluohjauksen avulla.

Ohjaava työhönvalmennuspalvelu voisi olla sovellettavissa myös muille kohderyhmille, kuten mielen-terveyskuntoutujille. Tätä tukevat muun muassa seuraavat palvelun toimintaperiaatteet: omien voimavarojen mukainen eteneminen, yksilökeskeinen toimintatapa, vertaistoiminta, tuki arjen- ja elämänhallintaan työelämään liittyvien taitojen opettelemisen lisäksi. Myös kohderyhmien keskeisissä tuen tarpeissa on yhtäläisyyksiä, kuten muuttuvat tilanteet ja niihin liittyvän ongelmanratkaisu, oman toiminnan ohjaus ja sosiaaliset tilanteet. Sidosryhmäkyselyistä tulleiden vastausten mukaan ohjaavan työhönvalmennuspalvelun toimintavoista voisivat lisäksi hyötyä kaikki, joilla on jotain erityishaasteita eikä vielä kovin selkeitä tulevaisuuden suunnitelmia. Myös autismin kirjon henkilöiden, joilla oppimiseen liittyvät haasteet ilmenevät eri tavoin, kuin esimerkiksi lov-nuorilla, koettiin hyötyvän toiminnasta. Tärkeänä lähtökohtana kuitenkin nähtiin, ettei ryhmä olisi liian heterogeeninen, jotta toiminta vastaisi paremmin osallistujien tarpeita.

Toiminnan jatkokehittämisen kannalta olisi tärkeää sopia selkeästi yhteistyökumppanuuksista ja miten asiakasohjautumista aletaan toteuttamaan. Myös tiedottamista kohderyhmästä, sen yleisyydestä ja erityisyydestä, sekä miten tunnistaa palvelusta hyötyviä henkilöitä voisi olla tarpeen kehittää entisestään. Samoin henkilöstöresursseihin on hyvä kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Ohjaavassa työhönvalmennuspalvelussa on monta elementtiä: alkuarvio, ryhmävalmennus ja yksilöohjaus, työhönvalmennus, sekä palveluohjaus. Varsinkin työhönvalmennus ja palveluohjaus ovat iso osa toimintaa, ja vaatii myös omanlaistaan ammattitaitoa. Myös mikäli toiminnalla lähdetään tavoittelemaan palkkatyöpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta, tulee yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön käyttää huomattavasti enemmän aikaa ja paneutumista. Tässä kohtaa myös palvelun keston riittämättömyys (3kk) voi tulla vastaan, kun toiminnan tavoitteita muutetaan. Lisäksi etsivätyö olisi iso kehitettävä kokonaisuus, jotta lov-nuoret (tai muut palvelusta hyötyvät henkilöt) ylipäätään löydettäisiin; osa näistä nuorista ei välttämättä ole lainkaan palvelujen piirissä. Myös yhteistyötä erityisesti etsivän nuorisotyön ja Ohjaamojen kanssa olisi oleellista tiivistää, jotka esimerkiksi erilaisten väliinputoaja ryhmien kanssa läheisesti työskentelevät. Kehittämishankkeen toiminnan aikana esimerkiksi Ohjaamot vasta aloittelivat toimintaansa, mikä saattoi myös vaikuttaa tämän yhteistyön hitaaseen lämpiämiseen.

Yleisesti ottaen, työhönvalmennuspalvelujen saavutettavuutta ja saatavuutta tulisi kehittää nykyisestä. Palvelujärjestelmää tulisi myös selkeyttää siltä osin, kenen tuottama työhönvalmennuspalvelu (Kela, TE-palvelut, kunta/kaupunki, kolmassektori, oppilaitokset) on missäkin tilanteessa palvelunkäyttäjälle sopivin vaihtoehto. Työhönvalmennuspalveluissa on myös sisällöllisiä eroja. (ks. esim. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta jne. Loppuraportti, 2014). Voidaankin pohtia, onko tämä hyvä asia, esimerkiksi ajatellen palvelukäyttäjien erilaisuutta palvelun tarpeissa vai tulisiko työhönvalmennuksen kriteerejä joiltain osin vielä myös yhtenäistää.

Ihanteellisimmin ohjaava työhönvalmennuspalvelu toimisi osana luontaista palvelujärjestelmää, jossa tukijärjestelmä toimisi asiakaslähtöisesti ja joustavasti sen tarvitsijoiden mukaan. Palveluita toteutettaisiin ja kehitettäisiin räätälöidysti niitä tarvitseville sen sijaan, että olemassa oleviin palveluihin pääsee vaihtelevasti vain osa niitä tarvitsevista, osaltaan myöskin omasta aktiivisuudesta riippuen. Ohjaavan työhönvalmennuspalvelun tuottaminen voisi olla esimerkiksi osa kunnan tarjoamaa matalan kynnyksen toimintaa tai Kelan ja yksityisen/kolmannen sektorin yhteistyössä toteuttamaa ammatilliseen kuntoutukseen suuntaavaa toimintaa. Oleellista ei ole se, että 3kk- kestoista mallia toteutettaisiin orjallisesti vaan pääasialliset toimintaperiaatteet, matala kynnyks ja erityisesti yksilökeskeinen elämän- ja tulevaisuuden suunnittelun toimintatapa sekä tarvittavien työskentelymuotojen yhdistely rantautuisi osaksi olemassa olevia palveluja. Lisäksi eri tahojen tulisi olla tietoisempia erityistä tukea tarvitsevista kohderyhmistä ja heidän tarvitsemista tukimuodoista. Myös palveluita tulisi kehittää enemmän niitä tarvitsevien mukaisesti. Huomioitaisiin aidosti asiakkaan kokonaistilanne, eikä vain sen hetkinen akuutti palveluntarve. Erityisesti ennaltaehkäisevällä työllä voitaisiin saada pysyvämpää kohentumista myös lov-nuorten kohtaamiin haasteisiin eri elämäntilanteissa.

10 KIRJALLISUUS

Bond, GR. Becker, DR. Drake, RE. 2011. Measurement of fidelity of implementation of evidence-based practices. Case example of the IPS fidelity scale. *Clinical Psychology: Science and Practice* 2011; 18: 125-140.

EUSE Tuetun työllistymisen työkalupakki. 2014. Kiipulasäätiö. Alkuperäisteos: EUSE TOOLKIT. 2010. EUSE: The European Union of Supported Employment.

García-Villamizar, D. Hughes, C. 2007. Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of intellectual disability research*, 51(2), 142-150.

Härkäpää, K. Harkko, J. Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia*, 128.

Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. 2017.

Klem, S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. *Kuntakartoitus 2013*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Mowbray, CT. Megivern, D. Collins, ME. 2003. Supported education programming for adults with psychiatric disabilities. Results from a national survey. *Psychiatric Rehabilitation Journal*; 27: 159-167.

Närhi, V. Seppälä, H. & Kuikka, P. 2010. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet. Niilo Mäki Instituutti.

Rinaldi, M. Perkins, R. 2007. Implementing evidence-based supported employment. *Psychiatrist*; 31: 244-249.

Seppälä, H. 2004. Se on pienestä kiinni. Lahden ja Hämeenlinnan Työhyrrä-projektien kokemuksia ja arviointia. *Avain-säätiö*.

Seppälä, H. Leskelä-Ranta, A-E. Nikkanen, H. Närhi, V. Nd. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet. <http://verneri.net/yleis/laaja-alaiset-oppimisvaikeudet> katsottu 7.2.2017.

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014.

Villberg, V. 2017. Palkkatyö työhönvalmennuksen tavoitteena kehitysvammaisilla työnhakijoilla. *Kuntoutus*; 1, painossa.

Valkonen, J. Harju, S. 2005. Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. *Kuntoutussäätiön tutkimuksia*, 73.