



## “Hän on niinku yks meistä”

Työnantajien näkökulmia kehitysvammaisten tuetusta  
työllistymisestä Espoossa

Sosiaalialan koulutusohjelma,  
sosionomi  
Opinnäytetyö  
4.4.2011

---

Mette Apell  
Tuija Vidgren

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto	
Sosiaalialan koulutusohjelma		Sosionomi (AMK)	
Tekijä/Tekijät			
Mette Apell ja Tuija Vidgren			
Työn nimi			
"Hän on niinku yks meistä" - Työnantajien näkökulmia kehitysvammaisten tuetusta työllistymisestä Espoossa			
Työn laji	Aika	Sivumäärä	
Opinnäytetyö	Kevät 2011	49 +3 liitettä	
TIIVISTELMÄ			
<p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää työnantajien kokemuksia tuetusta työllistymisestä Espoon alueella. Halusimme tuoda työnantajien äänen kuuluviin kysymällä heidän näkemyksiään kehitysvammaisen työllistyjän palkkaamiseen liittyvistä asioista. Opinnäytetyömme tulokset ovat hyödynnettävissä Espoon kaupungin vammaispalveluiden työntekijöille.</p> <p>Toteutimme opinnäytetyömme laadullisena tutkimuksena. Käytimme tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Teemojen valinta perustui yhteiskuntavastuun, elämönhallinnan ja voimaantumisen teoreettiselle viitekehykselle sekä VATES -säätöön kehittämille tuetun työllistymisen laatuksiteereille. Valitsimme teemahaastattelun sen joustavuuden vuoksi ja koska aiheesta on tehty suhteellisen vähän tutkimusta. Haastattelupyynnöt lähetettiin kaikille tuetussa työtoiminnassa mukana olleille yrityksille, joista kolme työnantajaa suostui haastateltaviksemme.</p> <p>Työnantajat eivät kokeneet palkkaamisen edellyttävän yrityksiltä mitään erityisvalmiuksia vaan kokivat oikeanlaisen suhtautumisen työllistyjään suurimpana tekijänä. Haastatteluissa ilmeni, että työllistyjien työsuhteet ovat sujuneet hyvin, kun työtehtävät on räätälöity työllistyjille sopiviksi. Työvalmentajan tukeen oltiin tyytyväisiä ja työvalmentajan koettiin olevan hyvin tavoitettavissa. Lisäksi työllistyjä koettiin kaikissa yrityksissä työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. Keskeisimmät opinnäytetyömme tulokset olivat vertaistuen, kouluttamisen ja tiedottamisen tarpeet. Yritykset toivoivat foorumia työnantajien vertaistuelle kokemuksien ja käytäntöjen jakamista varten. Tarpeelliseksi koettiin myös työyhteisöjen kouluttaminen sekä yritysten tiedottaminen tuetun työllistymisen toiminnasta.</p> <p>Opinnäytetyömme johtopäätöksien kautta Espoon kaupungin vammaispalveluiden työntekijät saavat tietoonsa, mitkä asiat tuetun työllistymisen työmuodossa toimivat työnantajien mielestä hyvin. Toisaalta johtopäätöksien perusteella työntekijät saavat konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, jotka perustuvat työnantajien kokemuksiin kehitystarpeisiin.</p>			
Avainsanat			
kehitysvammaisten tuettu työllistyminen, elämönhallinta, voimaantuminen, yhteiskuntavastuu			

Degree Programme in		Degree
Social Services		Bachelor of Social Services
Author/Authors		
Mette Apell and Tuija Vidgren		
Title		
"He is like one of us" - Employers' Viewpoint about Disabled Persons' Supported Employment in the City of Espoo		
Type of Work	Date	Pages
Final Project	Spring 2011	49 + 3 appendices
<p>ABSTRACT</p> <p>The purpose of our study was to find out employers' experiences about supported employment in the city of Espoo. We wanted to bring out the employers' point of view about things related to the employment of a disabled person. Staff of disability services provided by the city of Espoo can utilize the results of our study.</p> <p>This qualitative study was performed by using thematic interviews due to their flexibility. The choice was also made because there was only some research done about the subject. The theoretical framework of social responsibility, life management and empowerment defined the themes for our interviews. The quality standards made by VATES Foundation also influenced the theme selection. We sent an interview enquiry to all companies that were involved in supported employment in Espoo. Three employers agreed to be interviewed.</p> <p>The results showed that the employers thought that companies did not need any special skills to employ a disabled person. According to employers the most important thing was the right kind of attitude. The employment had gone well when the work tasks were modified in an appropriate way to the disabled person. The employers were satisfied with the job coaches' support and felt that they were reachable. The employers also felt that the disabled person was a full member of the staff. The main results of our study were the employers' needs for peer support, training and information. The employers wanted a forum for peer support where they could share their experiences and practices with each other. They also considered important to train staff and inform companies about the functions of supported employment.</p> <p>The results of our study provide information about the factors that the employers are satisfied with in supported employment. The conclusions of our study provide concrete proposals for developing supported employment in Espoo based on the needs brought up by the employers.</p>		
Keywords		
disabled person, supported employment, life management, empowerment, social responsibility		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KEHITYSVAMMAISUUS	3
3	KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖ	4
3.1	Kehitysvammaisten työllisyystilanne Suomessa	4
3.2	Työn merkitys	5
3.3	Oikeus työhön ja tasavertaisuus	7
4	TUETTU TYÖLLISTYMINEN	8
4.1	Tuetun työllistymisen historia	8
4.2	Tuetun työllistymisen toiminta-ajatus	9
4.3	Tuetun työllistymisen prosessi	12
4.4	Työvalmentaja	13
5	YRITYS JA YHTEISKUNTAVASTUU	15
5.1	Yritysmailma	15
5.2	Yhteiskuntavastuu	16
5.2.1	Yrityksen sosiaalinen vastuu	17
5.2.2	Sosiaalinen vastuu ja kehitysvammainen henkilö	18
6	ELÄMÄNHALLINTA JA VOIMAANTUMINEN	21
6.1	Elämänhallinta	21
6.2	Voimaantuminen eli empowerment	23
7	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	25
7.1	Opinnäytetyön tavoite	25
7.2	Tutkimuskysymykset	26
8	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	27
8.1	Teemahaastattelu	27
8.2	Haastateltavat	28
8.3	Aineiston keruu	29
8.4	Haastattelujen analysointi	30
9	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	31
9.1	Esitietolomake	31
9.2	Palkkaamisen edellytykset	31
9.3	Tuettu työntekijä työsuhteessa	32
9.4	Työvalmentajan rooli	33
9.5	Työpaikka, henkilökunta ja ilmapiiri	34
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
11	OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS	42
12	POHDINTA	43
	LÄHTEET	47

LIITTEET Tutkimuslupahakemus  
Esitietolomake  
Teemahaastattelurunko

## 1 JOHDANTO

Perustuslain mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus työhön. Suomen väestön ikääntyessä jokaisella, jolla on vähänkin työkykyä ja työhaluja jäljellä, on oma paikkansa työelämässä. Vammaiset, vajaakuntoiset ja muut vaikeasti työllistyvät ovat tällaisia henkilöitä. Heidän kuntoutuksensa ja valmennuksensa aktiiviseksi työvoimaksi vaatii monenlaisia toimenpiteitä ja yhteiskunnan panostusta. Tuettu työllistyminen on yksi uusista työllistämisen tukimenetelmistä, jonka avulla vaikeasti työllistyvällä henkilöllä on paremmat mahdollisuudet työllistyä kuin ainoastaan taloudellisia kannustimia käyttäen. Tuettu työllistyminen antaa uudenlaisen mahdollisuuden ammatilliseen kuntoutukseen. Siinä asiakkaan kuntoutuminen osaavaksi työntekijäksi tapahtuu suoraan työpaikalla. (Sariola 2005a:6–7.)

Kehitysvammaisten tuettu työllistyminen valikoitui opinnäytetyömme aiheeksi osittain aiemman työkokemuksemme ja kiinnostuksemme vuoksi. Otimme yhteyttä Espoon kaupungin vammaispalveluihin ja keskusteltuumme heidän kanssaan opinnäytetyömme aihe rajautui tarkemmin suhteessa kiinnostukseemme ja Espoon kaupungin tarpeisiin. He kokivat tärkeäksi ja ajankohtaiseksi kehityskohteeksi ottaa selvää tuetun työllistymisen toimivuudesta kehitysvammaisia työllistävilta yrityksiltä. Toteutimme työmme heidän käyttötarkoituksiinsa sopivaksi ja koimme aiheen erityisen mielenkiintoiseksi sillä se tarjoaa meille uudenlaista näkökulmaa aiheeseen. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää teemahaastattelujen avulla kehitysvammaisten tuetusta työllistymisestä saatuja kokemuksia työnantajien näkökulmasta.

Lähtiessämme tekemään taustatyötä opinnäytetyötämme varten, kiinnitimme huomiota siihen, että tuetun työllistymisen tutkimuksessa työnantajat ovat jääneet lähes huomiotta. Kehitysvammaisten asiakkaiden näkökulmasta on tehty useampia tutkielmia, mutta tutkimuksia tuetusta työllistymisestä työnantajien puolelta on tehty toistaiseksi vähän. Espoon kaupungin vammaispalvelujen työntekijät olivat huomioineet tämän ja kokivat, että kyseiset tutkimukset eivät ole antaneet tarpeeksi aineistoa kehitystarpeiden näkökulmista. Kokonaisvaltaisemman näkökulman selville saamisen vuoksi koimme tärkeäksi tuoda työnantajien ääntä enemmän esille.

Tarkastelemme opinnäytetyössämme tuettua työllistymistä yhteiskuntavastuun, elämäntalouden ja voimaantumisen teoreettisten viitekehysten kautta. Julkinen sektori ei pysty vastaamaan enää kaikkiin nyky-yhteiskunnan tarpeisiin sen nopeiden muutoksien myötä. Tämän vuoksi pohdimme yritysten yhteiskuntavastuuta erityisesti sosiaalisen vastuun näkökulmasta. Uudenlaisen vastuunjaon muotoutuminen edellyttää yritysten näkökulmien huomioon ottamisen. Elämäntalouden ja voimaantuminen puolestaan syventävät näkökulmaa, mitkä tekijät vaikuttavat kehitysvammaisen työllistyjän työsuhteen ja hänen lähityöyhteisön toimivuuteen.

## 2 KEHITYSVAMMAISUUS

Kehitysvammaisten erityishuolto lain perusteella palveluihin on oikeutettu henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi, joka on synnynnäinen tai kehitysiässä saatu. Kyseinen henkilö ei voi saada tarvitsemiaan palveluja minkään muun lain nojalla. (1977/519.) Vamma viittaa fyysiseen tai psyykkiseen vajavuuteen, joka vaikuttaa pysyvästi yksilön suorituskykyyn. (Kaski – Manninen – Pihko 2009: 16.)

Maailman terveysjärjestö (WHO) on laatinut älyllisestä kehitysvammaisuudesta tautiluokituksen ICD-10:n (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems). Luokituksen mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai ainakin epätäydellistä. Suorituskyvyn taso koskee erityisesti kehitysiässä ilmaantuvia taitoja, joita ovat motoriset, kielelliset, kognitiiviset ja sosiaaliset taidot. (Kaski ym. 2009: 16.)

AAIDD:n (The American Association on Intellectual and developmental Disabilities) määrittelee kehitysvammaisuuden toiminnallisesta näkökulmasta, jossa ratkaisevat tekijät ovat edellytykset tai kyvyt, ympäristö ja toimintakyky. Kehitysvammaisuus tarkoittaa huomattavaa rajoitusta tämänhetkisessä toimintakyvyssä. Kehitysvammaisuuteen liittyy merkittävästi keskimääräistä heikompi älyllinen suorituskyky (älykkyydosamäärä alle 70–75), johon samanaikaisesti liittyy rajoituksia adaptiivisten taitojen yksilöllisesti sovellettavissa osa-alueissa: kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, oppimiskyky, vapaa-aika ja työ. (Kaski ym. 2009: 16–17.)

Kehitysvammaisuus on jaettavissa lievään älylliseen, keskiasteiseen, vaikeaan älylliseen ja syvään älylliseen kehitysvammaisuuteen. Henkilöt, joilla on lievä älyllinen kehitysvamma, ovat yleensä omatoimisia ja kykenevät asumaan aikuisina itsenäisesti tai tuettuna, mutta tarvitsevat usein tukea asioinneissa sekä tarvittavien palvelujen hankkimisessa. Monet kykenevät ylläpitämään sosiaalisia suhteita, mutta tarvitsevat työssään jonkinasteista jatkuvaa opastusta ja valvontaa pysyäkseen kiinni työelämässä. Kesiasteisesti kehitysvammaiset henkilöt useimmiten selviävät täysin tai melko itsenäisesti suorittamaan henkilökohtaiset päivittäiset toimintonsa. Aikuisena elämiseen ja yhteiskunnassa työskentelyyn he tarvitsevat vaihtelevan asteista tukea ja useimmat



kykenevät osallistumaan ohjattuun työhön joko tavallisella työpaikalla tai työkeskuksessa sekä kulkemaan työpaikalleen itsenäisesti. (Kaski ym. 2009: 20–21.)

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus ja keskiasteinen kehitysvammaisuus koskevat lähinnä tuetusti työllistyviä henkilöitä, jonka vuoksi avaamme kahta jälkimmäistä määritelmää hyvin lyhyesti. Vaikeasti älyllisesti kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat jatkuvaa yksilöllistä tukea ja ohjausta. Arjen toiminnot vaativat huomattavia tukitoimia ja henkilöt ovat riippuvaisia muista ihmisistä. Syvä älyllinen kehitysvammaisuus merkitsee täyttä riippuvuutta muista ja jatkuvan hoidon tarvetta. Tällöin henkilöillä on vakavia puutteita motorisissa taidoissa, kommunikaatiossa ja itseohjautuvuudessa ja sen kyvystä fyysisien toimintojen suhteen. (Kaski ym. 2009: 20–21.)

Älyllinen kehitysvammaisuus ei sinällään ole sairaus, vaan se on vamma ymmärtämisen alueella. Kehitysvamma aiheuttaa vaikeuksia uusien asioiden oppimisessa tai jo opittujen asioiden hyödyntämisessä uusissa tilanteissa. Kehitysvammaisen henkilön todellisuuden käsitys on konkreettinen ja yksinkertainen. (Kaski ym. 2009: 169.)

### 3 KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖ

#### 3.1 Kehitysvammaisten työllisyystilanne Suomessa

Useat kehitysvammaiset tekevät työtä, mutta vain harva heistä saa työskentelystään varsinaista palkkaa. Perustoimeentulo koostuu Kansaneläkelaitoksen myöntämästä työkyvyttömyyseläkkeestä. Vaikka he saavatkin työkyvyttömyyseläkettä, on heidän mahdollista osallistua työelämään. Mikäli tulot ovat pienet, työntekijä ei menetä eläkettään. Eläkkeen lisäksi työntekijä saa ansaita 600 euroa verotettavaa tuloa. Jos ansiot ylittyvät, täytyy henkilön jättää eläkkeensä lepäämään. 1.3.2011 lähtien ansaintaraja on 687,74 euroa ja se on sidottu kansaneläkeindeksiin, joka tarkoittaa sitä, että rajaa tarkastetaan vuosittain ja se olisi jatkossakin samansuuruinen kuin takuueläke. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2011.)

Suomessa on noin 23 000 työikäistä kehitysvammaista. Noin 14 000 heistä osallistuu työ- ja päivätoimintaan. Suurin osa työskentelevistä kehitysvammaisista osallistuu siis kuntien järjestämään työtoimintaan ja vain harvalla on palkkatyö. Kehitysvammaisten Tukiliitto arvioi yli 3000 koulutetun kehitysvammaisen olevan kyvykkäitä sekä

työhaluisia palkkatöihin. Tällä hetkellä työsopimussuhteista työtä tekee vain noin 300 kehitysvammaista henkilöä. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2011.)

### 3.2 Työn merkitys

Työelämään siirtyminen on tärkeä osa aikuistumisprosessia. Palkkatyön merkitys on keskeinen suomalaisessa elämäntavassa. Työn ja siitä saatavan palkan mukaan muodostetaan sosiaalisia hierarkioita, jotka näkyvät muun muassa asumisessa ja kuluttamisessa. Työskentelevistä vammaisista kovinkaan moni ei pääse niin sanotusti korkeaan asemaan, sillä työn luonne on useilla huonosti palkattua avustavaa työtä. (Eriksson 2008: 53.)

Palkkatyöllä on ihmisarvon luokittelussa varsin keskeinen asema, mutta on sillä toki muitakin merkityksiä. Työn merkitys on moninaistunut, mikä tarkoittaa monelle elannon hankkimisen lisäksi myös itsensä ja persoonallisuutensa toteuttamista. Työ voi olla mukaansatempaava elämäalue, jonka puitteissa voi toteuttaa itseään, kartuttaa taitojaan ja sitoutua sosiaalisesti ja emotionaalisesti työyhteisöön. (Eriksson 2008: 53.)

Aikuisuus merkitsee itsenäisyyttä ja riippumattomuutta. Itsenäisyys viittaa mahdollisimman omatoimiseen suoriutumiseen jokapäiväisen elämän asettamista vaatimuksista sekä sisäiseen itsenäisyyteen. Itsenäisyys merkitsee mahdollisuutta valintojen ja päätösten tekemiseen, sosiaalisten suhteiden luomiseen ja ylläpitoon, vaikuttamiseen omaan ympäristöön, kokemusmaailman laajentamiseen ja aikuisen identiteetin rakentumista. Kehitysvammaisen henkilön kohdalla on pyrittävä löytämään tasapaino mahdollisimman suuren itsenäisyyden ja välttämättömän riippuvuuden välillä. Lievemmin kehitysvammaiselle henkilölle työssäkäynti on usein keskeinen tekijä, joka tuo sisältöä elämään. Tuettu työllistyminen on lupaava mahdollisuus mielekkääseen ja kehitysvammaisen henkilön tarpeista lähtevään toimintaan. (Kaski ym. 2009: 222, 226–228.) Työ on täten hyvä mahdollisuus tuntea yhteiskunnallista osallisuutta. Kehitysvammaiselle henkilölle työllä on aivan yhtä suuri merkitys kuin kenelle tahansa, olipa kyse minkälaisesta työmuodosta vain.

Työ on osa elämää, mutta se ei kuitenkaan perustu kokonaan työlle. Parhaimmillaan se voi olla keskeinen tekijä elämänlaatua ajatellen. Hyvä työyhteisö voi auttaa henkilöä kokemaan olevansa toimiva ja aktiivinen. Hän voi omistautua johonkin merkittävään

tekemiseen ja tuntee saavansa aikaan jotain näkyvää. Omiin työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus usein lisää kiinnostusta ja elämisen tunnetta. (Autio 1993: 3.)

Yhtenä merkittävänä itsetunnon kohottajana toimii se, että kokee itsensä hyväksi ja tärkeäksi työntekijäksi. Mielekkäillä ja merkityksellisillä työtehtävillä on vaikutusta työntekijään yrittämisen ja onnistumisien kannalta. Hyvä ja toimiva työyhteisö lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä. Työyhteisöön kuulumisen tunne, onnistuneet työsuoritukset, työstä saatu myönteinen palaute ja työtovereiden ystävyys voivat vaikuttaa työssäkävijän sisäiseen tyytyväisyyteen pysyvästi. (Autio 1993: 3-4.)

Työn tuomalla mielihyvällä on merkitystä yksilön kannalta. Mielihyvän kokemusten kautta voidaan saada parempia työn tuloksia. Vammaisten ihmisten omanarvontunto nousee samoista tekijöistä kuin muillakin työssäkävillä, sillä osaamisen kokemukset ovat keskeisiä ammatti-identiteetin muodostumisessa ja sen ylläpitämisessä. Työllä on myös olennainen rooli arjen rytmittäjänä, se tekee arjesta merkityksellistä ja pitää keskeisesti yllä elämän mielekkyyttä. (Eriksson 2008: 57, 60.)

Työ ei välttämättä aina vaikuta yksilön elämänlaatuun positiivisesti. Työn merkityksettömyys, kiireinen ilmapiiri, yksitoikkoisuus, tulehtuneet välit muiden työntekijöiden kanssa tai huonot vaikuttamismahdollisuudet työssä voivat lisätä tyytymättömyyttä ja masennusta. Pahimmassa tapauksessa välinpitämätön työyhteisö tai työ vailla sisältöä voivat aiheuttaa yksilölle psyykkisiä tai somaattisia sairauksia ja johtaa jopa työkyvyttömyyteen. (Autio 1993: 4.)

Työn merkitys tulisi nähdä laajemmin kuin ainoastaan lisäarvon tuottajana työnantajalle. Työ antaa tekijälleen merkittävää elämänsisältöä ja sillä on yhteisöllisyyttä rakentava rooli. Ihmisen arvoa ei kuitenkaan määritä se, että onko henkilö mukana työelämässä vai ei. Perusajatuksena tulee noudattaa ihmisarvoa ja sen kunnioittamista. Lähtökohdista huolimatta jokaisella tulee olla oikeus toimia ja osallistua elämänsä ja yhteiskunnan rakentamiseen. (Pajunen 2010: 5.) Työn tulisi tarjota työntekijälle muutakin kuin palkkaa. Suomalaisessa kulttuurissa elämän sisältö ja sosiaaliset suhteet löydetään usein työstä. Työnteko on yksi mahdollisuus tehdä itsensä hyödylliseksi ja jättää jälkensä yhteiskuntaan. (Venäläinen 1996: 17.)

### 3.3 Oikeus työhön ja tasavertaisuus

Kaikilla ihmisillä on oikeus työhön, myös vammaisilla. Työ on yksi ihmisen perusoikeuksista ja se on säädetty monissa kansainvälisissä asiakirjoissa. Se on myös ihmisoikeus, joka vahvistetaan ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa. Vammaisten ihmisten tulee olla oikeutettuja samoihin perusoikeuksiin ja –vapauksiin kuin muidenkin ihmisten. Suomessa oikeus työhön näkyy perustuslain 18§:ssä:

Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla. Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Työ perusoikeutena on yhteydessä syrjintäkieltoon. Keskeisenä sisältönä syrjintäkiellossa on se, että luodaan yhdenvertaisuutta yksilöiden välillä. Vammaisille henkilöille jotka eivät itse löydä työtä, tulee olla saatavilla erilaisia työvoimapalveluita. Tarkoituksena on, että vammaisetkin henkilöt tulevat työmarkkinoille. (Kumpuvuori – Högbacka 2003: 124–126, 131.)

Vammaisilla henkilöillä on hyvin rajoittuneet mahdollisuudet vaikuttaa oman elämänsä suuriin tai edes pieniin asioihin. Tässä heidän asemansa eroaa selvästi vammattomien ihmisten mahdollisuuksista. Useimmat ihmiset pitävät tärkeänä, että he voivat hallita omaa elämäänsä ja sen ratkaisuja: sitä missä he työskentelevät, missä asuvat, kenen kanssa seurustelevat ja niin edelleen. Ihmiset haluavat pitää kiinni valinnanvapaudestaan ja toteuttaa valintojaan ainakin kuluttajina markkinoilla, vaikkei se olisikaan mahdollista kansalaisina yhteisössä. Henkilön tekemät valinnat kertovat ihmisen identiteetistä ja samalla luovat sitä. (Saloviita ym. 1997: 85.)

Useat sosiaaliset ja yhteisölliset asiat vaikuttavat vammaisten henkilöiden mahdollisuuksiin toimia työelämässä. Useilla vammaisilla on kokemuksia työelämäsyrynnästä, vaikka se on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Vammaisten henkilöiden kohdalla työelämäsyryntä voidaan jaotella ensinnäkin varsinaisen työnhaun ja työllistymisen ongelmiin, toiseksi epätasa-arvoiseen kohteluun työpaikalla ja työyhteisössä, kolmanneksi palkkauksen ongelmiin sekä neljänneksi työsuhdepolitiikkaan, mikä ilmenee esimerkiksi siinä, ettei työsopimuksia välttämättä uudisteta määräaikaisen sopimuksen jälkeen. Vammaisen henkilö työelämässä on

rinnastettavissa yhtäläillä ikään kuin vieraaseen ihmiseen valtakulttuurissa. Ihmisillä ei ole tarpeeksi tietoa vammaisuudesta ja uuteen yhteisöön saapuessaan vammaisen henkilö saattaa altistua tietämättömyydestä johtuville syrjiville käytännöille. (Eriksson 2008: 68, 71.)

Erilaisuuden stigman vaikutukset elämään voivat kantaa kauas. Seurauksena ne voivat ehkäistä halukkuutta pyrkiä työelämään, ne voivat viedä innon toiminnasta ja ymmärryksen omasta toimintakyvyydestä. Lisäksi ne voivat viedä rohkeuden osallistua ihmisryhmien toimintaan. Vammaisten ihmisten osallisuudessa on oikeastaan kyse juuri näistä sosiaalisen identiteetin ulottuvuuksista, joiden tulisi voida kukkia vapaasti ilman pelkoja syrjityksi tulemisesta. (Eriksson 2008: 175–176.)

Vammaisen henkilön taloudellinen asema paranee ja hän saa uuden yhteiskunnallisesti arvostetun roolin kun hän saa työpaikan avoimilta työmarkkinoilta. Kaikki ei kuitenkaan välttämättä ole kunnossa. Vammaiset henkilöt saattavat jäädä työpaikalla helposti syrjään työyhteisön normaaleista sosiaalisista verkostoista. Vammaisen voi päätyä ulkopuolisen asemaan ja häntä voidaan kohdella jopa alentuvasti tai loukkaavasti. Tällaista asemaa tuskin kukaan haluaisi omalle kohdalleen. Työvalmentajan on tehtävä töitä sen eteen, että vammaisen henkilö pääsee vuorovaikutukseen työyhteisön kanssa sekä saavuttaa muiden kanssa tasavertaisen aseman. Valmentajan toimintatavoilla voi olla ratkaiseva merkitys tässä asiassa. (Saloviita ym. 1997: 327.)

## 4 TUETTU TYÖLLISTYMINEN

### 4.1 Tuetun työllistymisen historia

Tuettu työllistyminen on syntynyt 1980-luvulla USA:ssa tarkoituksenaan saada kehitysvammaisia työllistymään tavallisille työpaikoille perinteisen suojatyön sijaan. USA:ssa tuetun työllistymisen käsite (supported employment) esiintyi ensimmäisen kerran lainsäädännössä, kehitysvammalain, vuonna 1984. (Saloviita – Lehtinen – Pirttimaa 1997: 65–66.) Tuetun työllistymisen menetelmä on levinnyt USA:sta Eurooppaan, jossa 1990-luvun alussa ensimmäisinä maina menetelmän ottivat käyttöönsä Irlanti ja Hollanti. Suomeen tuettu työllistyminen levisi maan liityttyä Euroopan Unioniin. (Sariola 2005c: 10.)

Suomessa tuettu työllistyminen perustui aluksi pääosin erilaisten projektien toimintaan. Toiminta käynnistyi 1990-luvun puolivälissä Euroopan Sosiaalirahaston yhteisöaloiteohjelman rahoittamana, joista voidaan mainita erityisesti Stakesin koordinoimat E.C.H. O- ja STEPS – projektit. Kansallisella rahoituksella toiminta käynnistyi muun muassa Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen Tie Auki – hankkeessa. Vuonna 1995 perustettiin myös Tuetun työllistymisen Suomen verkosto (FINSE), jonka tarkoitus oli edistää toiminnan kehittymistä Suomessa. Tuetun työtoiminnan juurruttaminen osaksi palvelujärjestelmää on edennyt Suomessa suhteellisen verkkaisesti. Osasyynä tähän ovat esimerkiksi käsite-epäselvyydet sekä se, ettei toimintamallin kaikista ydinkohdista ole riittävän yhtenäistä käsitystä. (Härkää – Ala-Kauhaluoma – Hyvärinen – Kokko – Narumo 2000: 49.)

#### 4.2 Tuetun työllistymisen toiminta-ajatus

Tuettu työllistyminen on tarkoitettu sellaisille henkilöille, jotka vamman tai vastaavan syyn takia tarvitsevat jatkuvaa tukea selviytyäkseen työssä. Tavoitteena tuetun työllistymisen menetelmässä on vakituinen palkkatyö integroidussa työyhteisössä. Se on kokonaisvaltainen palvelujärjestelmä, joka kattaa työhön sijoittamisen, yksilöllisen työpaikkakoulutuksen ja työsuhteiden ylläpidon. Tavoitteena siinä ei ole ainoastaan työpaikka, vaan vammaisen henkilön elämänlaadun paraneminen sosiaalisten kontaktien ja palkkatulojen ansiosta. Tuetussa työllistymisessä vammaiselle henkilölle pyritään löytämään hänen taipumuksiaan ja mielenkiintoaan vastaava työ. Tämä takaa parhaan tuloksen myös ajatellen työnantajan näkökulmaa. Työssä oppiminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet luovat mahdollisuuksia lisäksi persoonalliseen kehittymiseen ja sitä kautta itsetunnon vahvistumiseen sekä sosiaalisen toimintakyvyn kasvuun. (Venäläinen 1996: 29, 31, 33–34.)

Suurimmissa Suomen kaupungeissa on otettu viime vuosikymmenen aikana käyttöön tuetun työllistymisen palvelut osaksi sosiaalipalveluita. Näillä palveluilla mahdollistetaan halukkaiden ja kyvykkäiden kehitysvammaisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille valmentajien tukemana. Ehdot työntekoon ovat samat kuin muilla. Hyvin usein tuettu työllistyminen ja avotyötoiminta sekoitetaan keskenään. Nämä työmuodot on tärkeää erottaa toisistaan. Avotyötoiminta on työtoimintaa ja siinä työnteon sopijapuolina ovat työ- ja toimintakeskus (kunta) ja työn tarjoaja. Avotyötoiminnasta voidaan puhua työhön sijoittamisena. (Vuorenää 2010: 8.)

Yksinkertaisimmillaan myös tuetun työllistymisen prosessiin sopii *valmenna – sijoita -malli*. Tämä malli tarkoittaa siis, että ennen työhön sijoittumista asiakkaan kyvyt ja rajoitukset arvioidaan ja harjoitellaan uusia taitoja. Mallin perusongelmana on ollut se, että huolimatta siitä, että asiakkaat valmentautuvat työelämään ja harjoittelevat taitoja vuosia, heidän näyttää saamastaan valmennuksesta huolimatta olevan vaikea ylittää työelämän ja avointen työmarkkinoiden kynnyksiä. (Härkäpää ym. 2000: 20.)

Tuetun työllistymisen toiminta-ajatuksen kuuluu tavoite lisätä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden ammatillista ja sosiaalista elämänlaatua. Tämä tavoite pyritään saavuttamaan takaamalla kyseisille henkilöille yhdenvertaiset oikeudet työhön avoimilla työmarkkinoilla, normaaliin palkkaan, mahdollisuus jatkuvaan tukeen ja sitä kautta täysivaltaiseen osallistumiseen yhteiskunnassa. (Puolanne – Sariola 2000: 17.)

Tuettu työllistyminen tarkoittaa tukimenetelmää, joka on kehitetty vammaisen tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistymisen avuksi. Sen avulla ohjataan henkilöitä työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tuetun työllistymisen peruselementteihin kuuluvat tavanomainen palkkatyösuhte avoimilla työmarkkinoilla ja tukihenkilön tarjoama yksilöllisesti räätälöity tuki. Se on vaihtoehto perinteiselle ammatilliselle kuntoutukselle. Tuetussa työllistymisessä henkilöä kuntoutetaan aidossa työympäristössä, esimerkiksi työkeskuksen sijasta. Erityispiirteinä tuettuun työllistymiseen kuuluu työhönvalmentajan tuen jatkuminen työpaikalla työllistymisen jälkeen. Tuki ei lopu heti työsuhteen alettua, vaan se voi jatkua niin kauan kun asiakas sitä tarvitsee. (Sariola 2005c: 10.) Tuella viitataan niihin erilaisiin voimavaroihin, joita henkilö tarvitsee omien tavoitteidensa toteuttamiseen. Usein voitaisiin paremmin puhua voimavaroista kuin tukitoimista. Käsitteenä tuki tarkoittaa esimerkiksi palveluja kuten opetus, apuvälineitä, toiminnan mukauttamista, luonnollista tukea tai henkilökohtaisia lisääntyviä voimavaroja kuten esimerkiksi uusien tietojen ja taitojen omaksumista. (Saloviita ym. 1997: 55.)

Tuetun työn tekijä voi kääntyä ongelmatilanteissa tukihenkilön puoleen. Hän on työpaikalla se ihminen, jonka kanssa myös muut työntekijät voivat keskustella, jos he eivät esimerkiksi rohkene tai halua tehdä sitä suoraan tuetun työntekijän kanssa häneen liittyvissä asioissa. Työvalmentaja puolestaan voi kysellä kuulumisia tukihenkilöltä. Suuremmissa työpaikoissa tällainen järjestely selkeyttää yhteydenpitoa. Se myös edistää erilaisten ongelmatilanteiden välitöntä ratkaisemista. (Saloviita ym. 1997: 332.)

Tukihenkilöksi voi ryhtyä kuka vain työntekijä. Tukihenkilö voi esimerkiksi olla samaa tai samanlaista työtä tuetun työntekijän kanssa tekevä ja he työskentelevät mahdollisesti ajoittain työparina. Joillakin työpaikoilla esimies voi haluta toimia suoraan tukihenkilönä. Joissakin tapauksissa koetaan luonnolliseksi pyytää tukihenkilöksi ihmistä, jolla on joitain erityistaitoja liittyen tuetun työn tekijään, kuten esimerkiksi viittomakielen taito. (Saloviita ym. 1997: 333.)

Tuetun työllistymisen kautta syntyvään työsuhteeseen sisältyvät kaikki samat työsuojeluun, työterveyshuoltoon ja työturvallisuuteen liittyvät toimenpiteet kuin ”normaaliinkin työsuhteeseen”. Työstä maksetaan aina alan työehtosopimuksen ja yrityksessä vallitsevan palkkatason mukaista palkkaa. Työllistyneen toimeentulo voi koostua myös palkasta ja sosiaaliturvan etuuksista. (Puolanne - Sariola 2000: 5.) Työsuhte voi olla joko täysipäiväinen, osa-aikainen tai tietyn tuntimäärän viikossa tarpeen mukaan. Palkka suhteutetaan työsuoritusten määrään ja laatuun sekä sovitetaan yhteen taloudellisten tukitoimien tai eläketurvan kanssa. Kun näyttää siltä, että työ turvaa koko toimeentulon, työkyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään määrääjäksi. (Kaski ym. 2009: 342.)

Tuetulle työllistymiselle on laadittu sen vakiinnuttamisen vuoksi myös laatukriteerit. VATES- säätiö sai rahoituksen tuetun työllistymisen menetelmän kehittäjänä (Sariola 2005c: 15). VATES on asiantuntijaorganisaatio, jonka toiminta perustuu vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseen työllistymiseen. VATES on perustettu vuonna 1993 ja se kehittää työllistymismenetelmiä, tarjoaa koulutusta sekä tekee vaikuttamistyötä. (VATES 2011.)

Tuetun työllistymisen palvelustandardi valmistui vuonna 2000 projektityön tuloksena. Tuetussa työllistymisessä palvelun laadulla ymmärretään asiakaslähtöistä, räätälöityä ja avointa toimintaa, jonka tavoitteen, tarkoituksen ja sisällön työnhakija ymmärtää ja johon hänellä on täysivaltainen osallistumisen mahdollisuus. Laadukas toiminta, joka johtaa työllistymiseen, perustuu sopimukseen ja palveluprosessin turvallisuuteen sekä jatkuvuuteen. Lisäksi palvelu on sidoksissa toimintaympäristöönsä. Laadukkaasti toteutetusta tuetusta työllistymisestä voidaan puhua silloin, kun henkilöstö ja organisaatio on huolehtinut järjestelmällisesti hyvän palvelun kehittämisestä ja kun asiakkaan työllistymisprosessin eri vaiheet on analysoitu ja kehitetty asiakastyytyväisyyttä vastaaviksi. Hyvin toimivana palveluna tuettu työllistyminen

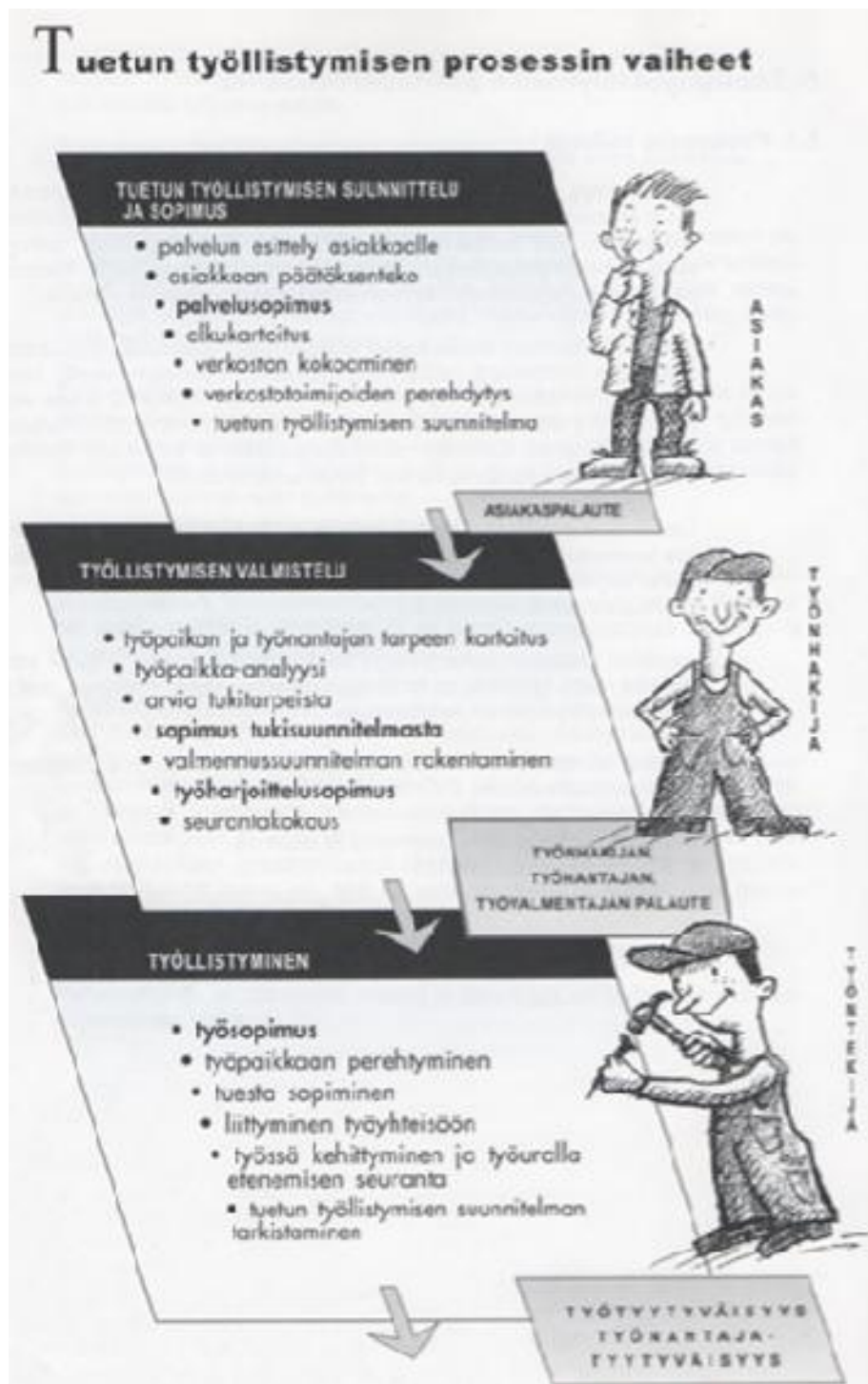


edellyttää osaavaa henkilökuntaa, joka pystyy viemään työllistyjän uraa mallikkaasti eteenpäin yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. Palvelustandardin tarkoituksena on varmistaa, että palvelu on laadukasta ja samanlaista riippumatta palvelun tarjonnan paikasta. Se on myös hyvä työväline työvalmentajille oman työnsä kehittämiseen. (Sariola 2005c: 15.)

### 4.3 Tuetun työllistymisen prosessi

Tuetun työllistymisen prosessi pohjautuu palvelun laadun varmistamiseksi kehitettyyn palvelustandardiin ja se voidaan jakaa kolmeen osavaiheeseen: tuetun työllistymisen suunnittelu ja sopimus, työllistymisen valmistelu ja varsinainen työllistyminen. Puolan-teen ja Sariolan (2000) jäsenyyksen (ks. kuvio 1) avulla havainnollistamme minkälaisia toimia tuetun työllistymisen eri vaiheisiin kuuluu.

Kuvassa prosessi on pilkottu mahdollisimman konkreettisiin osiin, jotta sitä voidaan mallintaa. Prosessin käytännöt muotoutuvat yleensä paikallisesti ja riippuvat toimijoista. Prosessiin voivat vaikuttaa muun muassa kuka palvelun on rahoittanut, mistä asiakas tulee työvalmennuksen piiriin ja millaisia tarpeita hänellä on työllistymisprosessissa. Vaikka asiakas olisi kuinka motivoitunut tahansa työelämään, tarvitaan yleensä kaikki mainitut kolme vaihetta työvalmennuksen onnistumiseen parhaalla mahdollisella tavalla. (Sariola 2005d: 22.) Espoon kaupungin vammaispalveluissa tuetun työllistymisen toimintaa toteutetaan lähes vastaavalla tavalla.



KUVIO 1. Tuetun työllistymisen prosessi (Puolanne – Sariola 2000).

#### 4.4 Työvalmentaja

Suomessa työvalmentaja, työn etsijä ja työn analysoija on usein yksi ja sama henkilö. Tällöin työvalmentajan tehtäviin kuuluu kaikki tuettuun työllistymiseen liittyvät vaiheet: alkuhaastattelu, työkyvyn kartoitus, työpaikkojen etsintä, yhteistyö työnantajien kanssa, asiakkaan markkinointi, työtehtävien analysointi, työvalmennus ja seuranta. (Puolanne - Sariola 2000: 14.)

Työvalmentajan tehtäviin kuuluu etsiä kehitysvammaisille henkilöille soveltuvia työpaikkoja ja – tehtäviä. Työhön pyrkivän kehitysvammaisen ammatillisten taitojen sekä mahdollisten puutteiden arvioiminen kuuluu myös työvalmentajan työnkuvaan. Hän ohjaa työskentelyä kehitysvammaisen työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan. Työvalmentajan työn tarkoituksena on löytää kullekin kehitysvammaiselle työnhakijalle sopiva työpaikka ja luoda hänen kykyjensä mukainen toimenkuva. Työvalmentaja perehdyttää kehitysvammaisen mahdollisimman hyvin työhönsä, jotta se sujuisi jatkossa mahdollisimman omatoimisesti. Jatkuvan opastuksen ja rinnalla työskentelyn avulla kehitysvammaiselta työntekijältä voivat sujua vaativimmatkin tehtävät. Alussa työvalmentaja antaa jatkuvaa tukea ja opastusta kaikissa työtehtäviin ja työympäristön vaatimuksiin liittyvissä asioissa. Tuen määrän on tarkoitus vähentyä asteittain, mutta kontaktia työpaikkaan ei lopeteta kokonaan. (Kaski ym. 2009: 342.)

Työvalmentaja työskentelee tuetusti työllistyvän asiakkaansa kanssa siten, että asiakas on aktiivinen ja täysivaltainen kumppani. Työvalmentajan tehtävänä on ottaa asiakas huomioon yksilönä ja hänen tulee kuunnella asiakkaan toiveet ja tarpeet työllistymisprosessissa. (Puolanne - Sariola 2000: 14.)

Ennen työllistymistä työllistyjää valmennetaan erityisesti sosiaalisissa taidoissa sekä yleisissä työelämään ja sen vaatimuksiin liittyvissä asioissa. Varsinainen valmentaminen työtehtäviin tapahtuu työpaikalla. Työvalmentaja opettaa työllistyjälle työelämän sääntöjä sekä järjestää työpaikan tukitoimet ja työnohjauksen henkilöstölle. (Puolanne – Sariola 2000: 6, 13.)

Työvalmentajan tuki on työnantajan näkökulmasta ensiarvoisen tärkeää työllistymisvaiheessa ja myös sen jälkeen. Se vähentää sitä riskiä ja epävarmuutta, minkä työnantaja saattaa esimerkiksi ennakkoasenteidensa takia kokea työllistäessään vammaista henkilöä. Työvalmentaja huolehtii, että työllistyjä saa riittävästi opastusta työhönsä ja tarvittaessa suunnittelee lisäkoulutusta. Jos työpaikalla esiintyy ristiriitoja ja tarvitaan välittäjää, kuuluu työvalmentajan tehtäviin tulkita ristiriitojen syntyä ja ratkoa ongelmatilanteita. (Härkääpää ym. 2000: 21–22.) Työvalmentajan työhön kuuluu aina pedagogisuus. Työvalmentajalla ei ole työssään ainoastaan yhtä roolia vaan useimmiten hän on tilanteen synnyttämänä kasvattaja, tukija, neuvoja, valmentaja ja tilannearvioija. (Venäläinen 1996: 146, 160.)

Käsitteissä näkee käytettävän nimikkeitä työvalmentaja sekä työhönvalmentaja. Periaatteiltaan kysymyksessä on sama prosessi, mutta termien sisällöissä on pieniä eroavaisuuksia. Espoon kaupungin vammaispalveluissa työvalmentaja toimii virallisesti palveluohjaaja nimikkeellä. Työnkuva on ammattinimikkeestä huolimatta sama.

## 5 YRITYS JA YHTEISKUNTAVASTUU

### 5.1 Yritysmaailma

Neilimo (2004: 127) jakaa yritykset koviin ja kapitalistisiin markkinatalousyrittäjiin ja ihmiskasvoisiin markkinatalousyrittäjiin. Kumpaakin yritystä yhdistää käsite markkinatalous. Kummassakin yritystyyppissä on oleellista itsenäinen tuotanto- ja palvelupäätöksen tekeminen, investoiminen, taloudellisen lisäarvon tuottaminen markkinoille sekä tuotannon tekijän ja aikaansaajien suoritteiden hinnoittelu. Molemmat yritykset pyrkivät toisin sanoen taloudelliseen tehokkuuteen, lisäarvon tuottoon omistajille eli shareholder-ajatteluun. Opinnäytetyössämme esittelemme Neilimon jaon, koska se tuo esille yritysten kaksi eri ääripäätä. Ääripäät kovasta kapitalistisesta markkinatalousyrittäjästä ihmiskasvoiseen markkinatalousyrittäjäseen osoittavat, miten erilaisia arvopohjia yrityksillä voi olla valintojen ja toimien ohjaajina. Arvopohjat taas vaikuttavat siihen, miten laajasti yritys mahdollisesti ottaa huomioon yhteiskuntavastuun.

Ihmiskasvoisen ja kovan markkinatalousyrittäjien välinen ero muodostuu siitä, miten voimakkaasti, lyhytnäköisesti ja yksipuolisesti yritys yhdessä sidosryhmiensä ja ympäristön kanssa pyrkii saavuttamaan resurssinsa perustavoitteen eli omistajien taloudellisen hyvinvoinnin lisäämisen. Kovan markkinatalouden arvojen mukaisessa yrityksessä ei huomioida päätavoitteeseen pyrkiessä muiden sidosryhmien tavoitteita eikä yrityksen oman toiminnan vaikutuksia toimintaympäristöön. Ihmiskasvoisessa yrityksessä taas sidosryhmäsuhteet otetaan huomioon laajasti ja syvällisesti, yritysorganisaatiossa tiedotetaan ja luotetaan toisiin, arvot ja organisaatiokulttuuri ovat selkeitä. Lisäksi eettiset kysymykset ovat kaikessa toiminnassa mukana, yritystä kehitetään pitkäjänteisesti sekä ympäristö ja ekologiset kysymykset otetaan huomioon. (Neilimo 2004: 127–128.)

Toisinaan on vaikuttanut siltä, että kova markkinatalous on vahvistunut, vaikka siihen on kohdistettu julkista sääätelyä sekä kritiikkiä. Yritykset toimivat kovien arvojen ja

lyhytaikaisen voitontavoittelun hyväksi. Kohdemarkkinoiden päätöksentekoa on horjutettu globaalien yritysten voiman kasvun myötä markkinoilla. Muutos on kuitenkin tapahtumassa kohti ihmiskasvoisia markkinatalouden yritystä. Tätä kehitysvaihetta leimaavat avoimuus, kumppanuus, luottamus ja vuorovaikutteinen viestintä. Samaan aikaan on pyrkimys arvioida laaja-alaisemmin yritystoiminnan sosiaalisia, inhimillisiä ja ekologisia hyöty- ja haittavaikutuksia eli toisin sanoen yrityksen vaikuttamista ihmisten elämän hyvinvointiin kyseisessä toimintaympäristössä. (Neilimo 2004: 129–130.)

## 5.2 Yhteiskuntavastuu

Yhteiskuntavastuu ilmentää yhteisöllisyyttä ja halua toimia vastuullisesti yritys-, organisaatio- tai kansalaistasolla tuottaen enemmän yhteistä hyvää, mitä yhteiskunnan minimitaso edellyttää. Näin ollen vastuu on luonteeltaan sellaista, että sillä on yhteiskunnallista merkitystä. Toiminnan yhteiskunnallisten vaikutuksien huomioon ottaminen lisää yhteiskunnan kiinteyttä ja ennustettavuutta sekä vahvistaa sosiaalista pääomaa. Yhteiskuntavastuu sisäistyy ensin orientaatioksi, ilmenee päätöksenteossa, jonka jälkeen realisoituu toiminnassa. (Anttiroiko 2004: 23, 53.)

Julkisella sektorilla on hallussaan erityisasema viimekäden vastuun määrittäjänä johtuen sen poliittisesta vastuusta sekä hallinnollisista sääntely-, ohjaus- ja kontrollitehtävistä. Toisaalta nykyinen yhteiskuntakehitys ja kapasiteettirajoitteet ovat murtaneet monelta osin julkisen sektorin mahdollisuuksia vastata tähän haasteeseen. Julkinen sektori ei pysty kontrolloimaan kaikkia riskiyhteiskunnan osa-alueita, sillä toimintaympäristö on nopeassa muutoksessa, relevanttia tietoa ei aina pystytä tuottamaan, seuraukset voivat olla hallitsemattomia ja vastuutahojen osoittaminen ei ole yksiselitteistä. (Anttiroiko 2004: 45.)

Vähemmistöryhmän jäsenet, kuten kehitysvammaiset, eivät välttämättä saavuta kasvavaa poliittista valtaa. Tämä voi johtua voimattomuuden tunteesta, sillä usein he tarvitsevat myös merkittävää taloudellista ja poliittista tukea. Tehtävä työttömyyden vähentämiseen kehitysvammaisten työntekijöiden parissa rasittaa muiden kansalaisten sektoreiden kuluja. (Hahn 1991.)

Yrityksen yhteiskuntavastuu-termin avulla on pyritty herättämään keskustelua ja analysointia keskeisistä kysymyksistä, koskien yrityksen toimintaa ja päämäärien

asettelua, perinteisen liiketaloudellisen näkökulman ohella (Neilimo 2004: 131). Suomessa käydyssä keskustelussa yhteiskuntavastuu-termiä käytetään useimmiten synonyymina sosiaaliselle vastuulle, vaikka sillä on käsitteellisesti laajempi merkitys. Sosiaalisen vastuun lisäksi se pitää sisällään yrityksen taloudellisen- ja ympäristövastuun. Englanninkielisessä keskustelussa sosiaaliseen vastuuseen viitataan erikseen termillä 'social responsibility' taloudellisen ja ympäristövastuiden rinnalla. (Kukkonen 2003: 112.) Opinnäytetyömme kannalta sosiaalinen vastuu on terminä keskeisin, jonka vuoksi siitä on raportissamme oma alalukunsa.

Taloudellisella vastuulla viitataan siihen, että yrityksen on oltava taloudellisesti menestyvä, jos se aikoo markkinatalouden kilpailun keskellä selviytyä ja kehittää toimintojaan. Taloudellinen tuottavuus merkitsee omistajien tuotto-odotuksien täyttämistä sekä osallistumista yhteiskunnan hyvinvointipalvelujen rahoittamiseen ja tuottamiseen niiden omilta osiltaan. (Neilimo 2004: 131.) Taloudellinen tuottavuus on siis myös edellytys sosiaaliseen - ja ympäristövastuuseen. (Kukkonen 2003: 111)

Vastuu ympäristöstä merkitsee käytännössä yrityksen toimintojen suunnittelua siten, että niissä huomioidaan vaikutukset ympäristön ekologisuus ja sen säilyttäminen. Huomioitavia asioita ovat siis vaikutukset ilmastonmuutokseen, vesistöihin, maaperään sekä luonnonvarojen säästäväinen käyttö ja sen monimuotoisuuden säilyttäminen. (Neilimo 2004: 131.)

### 5.2.1 Yrityksen sosiaalinen vastuu

Yrityksen sosiaalisella vastuulla viitataan henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen edistämiseen, tuoteturvallisuuteen ja kuluttajansuojaan. Se tarkoittaa myös hyviä toimintatapoja, yhteistyötä yritysverkostoissa, suhteiden ylläpitoa lähiyhteisöihin ja yleishyödyllisten toimintojen tukemista. Hyvinvoinnin ja osaamisen näkökulmat linkittyvät vajeakuntoisen mahdollisuuksiin työllistyä ja yrityksen vastuuseen. Yrityksellä on tästä näkökulmasta vastuu panostaa työvoiman saatavuuteen sekä tasavertaisuuden turvaamiseen palkatessaan ihmisiä työsuhteisiin ja päätettäessä henkilöstön etenemisestä. (Kukkonen 2003: 111.)

Yrityksen vastuu toimintaympäristöstä ja aluekehityksestä voidaan nähdä kiinteänä osana yrityksen oikeuksista ja velvollisuuksista. Toisaalta näkökulma tarjoaa motiivin oman toiminnan turvaamiseen tulevaisuudessa, sillä positiivinen aluekehitys lisää yri-

tyksen kannattavuutta taloudellisesti. Yrityksen kannalta toimintaympäristön hyvinvointi ja vakaus ovat tärkeitä seikkoja. (Kukkonen 2003: 120.)

Yrityksen tulee huolehtia sisäisesti sen henkilöstöstä yleisien henkilöstöä koskevien käytäntöjen ja toimintapolitiikan kautta. Käytännössä työelämän laatuun ja henkilöstön hyvinvointiin vaikuttaminen voi tarkoittaa esimerkiksi työn organisointia, työympäristöstä huolehtimista sekä koulutuksien ja vaikuttamismahdollisuuksien tarjoamisesta. Yleisen ja ennaltaehkäisevän toiminnan rinnalle yrityksissä tarvittaisiin tilannekohtaisesti reagoivia toimintamalleja. Näiden pohjalta yrityksellä olisi jonkinlainen toimintapolitiittinen malli tilanteisiin, jolloin esimerkiksi yhden työntekijän työkyky heikkenee tai työssä suoriutuminen on muutoin ongelmallista. (Kukkonen 2003: 121–122.)

Yritysten sosiaalinen vastuu kaiken kaikkiaan vaikeasti työllistyvien henkilöiden osalta voi koskea pitkäaikaistyöttömiä, maahanmuuttajia tai muutoin vaikeasti vapaille työmarkkinoille työllistyviä. Näille henkilöille yritys voi tarjota muun muassa työharjoittelu- ja työkokeilumahdollisuuksia. Tässä opinnäytetyössä tärkein fokus on kehitysvammaiset henkilöt, jotka Kukkonen sisällyttää vajaakuntoinen henkilö-termiin. (Kukkonen 2003: 122.)

### 5.2.2 Sosiaalinen vastuu ja kehitysvammaisen henkilö

Yritysten ja työntajien rooli vajaakuntoisten työllistymisen tukijana voi olla monentyyppinen. Työpaikka voi toimia vain työhön sijoituksen kohteena eli työvalmennuksen ympäristönä. Toisaalta yritys ja työnantaja voi toimia osana yhteistyöverkoston, jolloin työnantajien tavoitteet ja intressit pääsevät myös kuuluville tai toisaalta työnantaja voidaan nähdä vastuunkantajana työllistymisen tukemisessa. Ihanteellisin tavoite olisi julkisen sektorin, henkilökohtaisen tuen ja markkinoiden (työnantajan) välinen konsensus. Tämän kautta toimintakulttuuri ja -politiikka pystyisi vaikuttamaan parhaalla mahdollisella tavalla vajaakuntoisten työllistymiseen ja integroitumiseen työelämässä. Tällaisessa jäsenyksessä yritysten sosiaalinen vastuu asettuu politiikkatason vastuunjaossa keskeiseksi tekijäksi. (Kukkonen 2003: 97–98, 103–106.)

Yrityksellä itsellään on vastuu toimintapolitiikkansa ja omien valintojen kautta kuinka se tukee kehitysvammaisen henkilön työllistymistä. Keskeinen kysymys on siis, miten yritykset ottavat huomioon erilaisten henkilöiden työllistämisen ja onko rekrytointipoli-

tiikka syrjimätöntä. Nämä ovat taas liitännäisiä tekijöitä yrityksen toimintapolitiikkaan ja siihen palkataanko henkilö osaamisensa perusteella vai pitäisikö työllistämiseksi olla myös muita perusteluja. Esimerkiksi kehitysvammaisen henkilön työllistämistä edellyttävät yksilölliset järjestelyt työajasta ja työtehtävistä eivät välttämättä poikkeaa yrityksen normaalikäytännöstä, jos yrityksen yleistä toimintapolitiikka ja yksilöihin liittyviä joustavien ratkaisujen käytäntöjä on kehitetty systemaattisesti. (Kukkonen 2003: 122, 124–125.)

Yksi sosiaalisen vastuun kantamisen näkökulma perustuu muun muassa kehitysvammaisen henkilön rekrytointiin tämän osaamisen vuoksi. Tällöin työllistymisen tukemisella on välittömät taloudelliset perustelut ja lyhyellä tähtämellä kannattava rekrytointi. Työllistyvällä henkilöllä on tarvittava osaaminen, joka tukee yrityksen toiminnan kannattavuutta. Henkilön mahdolliset työkyvyn ongelmat ja haasteet esimerkiksi sairauden tai vamman perusteella huomioidaan esimerkiksi työympäristön järjestelyillä. Näkökulma ja perustelu ovat valideja tilanteissa, joissa henkilö suoriutuu osaamisperusteisesta rekrytointikilpailusta ja mahdollisten erityisjärjestelyiden kautta määrätyistä työtehtävistä ja työyhteisössä toimimisesta. Julkisen sektorin rooli on tällöin järjestää taloudellinen tuki työjärjestelyihin liittyvissä asioissa ja mahdollisesti asiantuntijuus työtehtävien räätälöinnissä. Osaamisperusteisessa rekrytoinnissa on huomioitava myös, että vaikuttaako vajaakuntoisuus osaamisen lisäksi rekrytointiin. Tällöin toinen julkisen sektorin tehtävä on tiedotustoiminta sekä tasavertaisen- ja osaamisperustaisen rekrytointipolitiikan tukeminen. (Kukkonen 2003: 125–126.)

Toinen peruste sosiaaliselle vastuun kantamiselle voi löytyä yritykselle koituvasta imagohyödystä ja sitä kautta markkina-aseman vahvistumisesta. Peruste pohjautuu pidemmälle tähtäimelle kuin edellinen ja välillisiin taloudellisiin perusteisiin, eli varsinaisen henkilön työpanoksen tuottavuuden sijasta taloudellinen hyöty koituu muuta kautta. Tällainen näkökulma perusteluineen on validi tilanteissa, joissa henkilö suoriutuu hänelle määritellyistä työtehtävistä, eli kattaa työllistämisestä aiheutuneet kulut, mutta ei pysty osaamisensa perusteella kilpailemaan avoimilla työmarkkinoilla. Tästä näkökulmasta julkisen sektorin tehtävä voi olla muun muassa kehitysvammaisen työntekijän eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen, eläkkeen lepäämään jättämiseen liittyvien asioiden tukeminen ja tukea työntekijän kiinnittymistä työhön ja työyhteisöön. (Kukkonen 2003: 126–127.)



Julkisen sektorin ja yritysten välinen yhteistyö on todella tärkeää ja jopa toisen perusteen edellytys, mikä johtaisi yhteiseen tavoitteen asetteluun ja toimintakäytäntöihin. Esimerkiksi pyrittäessä kehittämään ja tukemaan enenevässä määrin, mahdollisimman laajasti, vajaakuntoisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille on todella tärkeää kiinnittää huomiota kyseisen henkilön kiinnittymiseen ja integroitumiseen työhön ja työyhteisöön, missä yksi tärkein lähtökohta on julkisen sektorin ja yritysten välinen yhteistyö. Tilanteissa tulee myös luonnollisesti kiinnittää huomiota rahoitusjärjestelyihin. Taloudellisesta näkökulmasta kummallakin kahdella edellisellä perustelulla on yritykselle välittömästi tai välillisesti taloudellisesti hyötyä. Yhteistyö ja taloudelliset perustelut auttavat yrityksiä näkemään pidemmän tähtäimen kannattavuusperustelut. (Kukkonen 2003: 127, 129.)

Suomessa yritysten rooli vajaakuntoisten työllistymiseen liitetään usein hyväntekeväisyyteen. Toistaiseksi suhteellisen vähälle huomiolle on jäänyt yritysten huomioiminen toimijana, jolla on toiminnan tavoitteet, perustelut ja niihin sitoutuminen. Tämän seurauksena yritykset näyttäytyvät lähinnä työllistämistoimenpiteiden kohteina tai niitä tukevan toiminnan toimintaympäristönä. (Kukkonen 2003: 92, 130) Yritykset tulisi huomioida paremmin tuetussa työllistymisessä, sillä kehitysvammaisen palkkaaminen lähtee yrityksessä olleesta tarpeesta. Työnantaja on työvalmentajalle yhtä tärkeä asiakas kuin kehitysvammaisenkin (Sariola 2005b: 91).

Työnantajayhteistyö on yksi tuetun työllistymisen ominaispiirre. Yhteistyö yritysten kanssa on oikeastaan tuetun työllistymisen kulmakivi. Yritysmaailma työnantajineen on sosiaalialan ammattilaisille alueena melko outo. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin ovat jo pitkään kuuluneet työkokeilut ja –harjoittelut sekä työvalmennus. Työnantajayhteistyön onnistuminen edellyttää, että työvalmentaja pystyy kertomaan tarjoamastaan palvelusta työnantajan ymmärtämällä kielellä. Lisäksi työvalmentajan tulee ymmärtää yrityksen ja työpaikan toimintaperiaatteet. Kun yhteistyö yrityksen ja työvalmentajan välillä toimii, tietää työnantaja lisäpalvelusta, joka varmistaa tuetun työsuhteen onnistumisen. Tuetun työllistymisen kilpailukeinona toimii työnantajilta saatu hyvä palaute, joka on edellytys toimintamallin leviämiseksi. (Härkäpää ym. 2000: 44.)

Kehitysvammaisen työllistyjän ja koko työyhteisön kannalta on myös oleellista ottaa huomioon se, miten pitkälle yritys kantaa sosiaalista vastuutaan. Työllistyjän palkkaa-

minen on luonnollisesti osoitus vastuun kannosta, mutta henkilön integroituminen parhaalla mahdollisella tavalla osaksi työyhteisöä ja koko työyhteisön keskinäinen kommunikointi ja tehokkuus yhtenä yksikkönä liittyvät keskeisesti elämähallinnan ja voimaantumisen käsitteisiin.

## 6 ELÄMÄNHALLINTA JA VOIMAANTUMINEN

### 6.1 Elämänhallinta

Kehitysvammaisuus on sinänsä pysyvä tila, eikä sen syytä voida hoidollisesti poistaa. On kuitenkin tärkeää vahvistaa kehitysvammaisen henkilön realistista käsitystä omista mahdollisuuksistaan ja vammaisuuden aiheuttamista rajoituksista sekä tukea hänen valmiuksiaan mitä hän tarvitsee elinympäristössään. Hänen todellisuudenkäsitystään voidaan monipuolistaa vaihtelevilla kokemuksilla ja sitä kautta parantaa hänen elämänhallintaansa. Kokemusten vaihtelevuus on tärkeää, sillä puutteellinen kokemusmaailma haittaa toimintakyvyn kehittymistä. Muovaamalla ympäristön olosuhteita voidaan mahdollistaa vammaisen henkilön itsenäinen toiminta ja tukea hänen aloitteellisuuttaan. (Kaski ym. 2009: 190.)

Elämänhallinta on Roosin (1987: 65) mukaan yksi elämäkerran keskeisiä ulottuvuuksia. Roos jakaa elämänhallinnan ulkoiseen ja sisäiseen. Hänen mukaansa ulkoisesta elämänhallinnasta on kyse silloin, kun ihminen pystyy pääpiirteittäin ohjaamaan elämänsä kulkua ilman, että hänestä riippumattomat tekijät ovat siihen oleellisesti vaikuttaneet. Yksinkertaisimmillaan ulkoinen elämänhallinta on sitä, että mitään odottamatonta ja elämän kulkuun paljolti vaikuttavaa ei ole tapahtunut ja ihmisen asettamien tavoitteiden ja elämän tarkoituksien ketju on päässyt toteutumaan. Aineellisesti ja henkisesti turvatussa asemassa oleminen kertoo Roosin mukaan usein ulkoisen hallinnan olemassaolosta.

Sisäisellä elämänhallinnalla Roos (1987: 65-66) puolestaan tarkoittaa sitä, että ihminen kykenee erilaisissa elämäntilanteissa sopeutumaan ja katsomaan asioita parhain päin. Ihminen hyväksyy myös erilaiset elämäntapahtumat sen kokonaisuuteen kuuluvina osina. Sisäistä hallintaa ei kuitenkaan tule sekoittaa alistumiseen ja antautumiseen.

Elämänhallinta ohjaa ihmisten elämäntapaa ja yksityiskohtaisemmin elämänurien muotoutumista. Elämäntapojen ennakoitavuus ja standardisuus riippuvat elämänhallinnan tasapainosta. Elämänhallinnassa on oikeastaan kyse koko elämäntapojen hallittavuudesta, ilman että elämän ulkoisen ja sisäisen hallinnan tasot ovat virtaviivaisesti erotettavissa toisistaan. (Loijas 1994: 22.)

Vammaisten elämässä elämän hallittavuus ja elämäntapojen problematiikka saavuttavat tavallistakin laajemmat ja monimuotoisemmat mittasuhteet. Heidän arjessaan asiat saattavat mennä heidän ohitseensa ilman, että he kykenevät niihin mitenkään vaikuttamaan. Heitä ja heidän elämäntapojensa koskevat päätökset voidaan joskus tehdä hyvinkin kaukana heistä itsestään. Vaikka päätökset tehtäisiin lähellä vammaista, voidaan asiat kuitenkin hoitaa kysymättä asioista tai antamatta vaikuttaa itse päätöksen tekoon. (Loijas 1994: 24.)

Ihmisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen integraation kannalta työ ja tavoitteellinen toiminta nähdään oleellisina tekijöinä. Työ jäsentää arkielämää ja henkilö luo itsetuntoaan ja arvostustaan sekä antaa mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen ja itsensä kehittämiseen. Työ antaa mahdollisuuden myös sitoutumiseen ja olla yksi yhteisön jäsen. (Järvikoski – Härkäpää - Pättikangas 1999: 118.)

Ympäristötekijät ovat yksi tärkeä osa-alue, joka vaikuttaa vammaisten elämänhallintaan ja elämäntapoihin. Esteisessä ympäristössä vammaisen ei kykene hallitsemaan ja hahmottamaan ympäristöään niin, että omaehtoinen toimiminen sen osana olisi mahdollista. Mitä enemmän esteitä ympäristöstä löytyy, sitä enemmän vammaisen joutuu turvautumaan toisten ihmisten apuun. Vaikka vammaisella olisi resursseja itsenäiseen selviytymiseen, voi hän ympäristön vuoksi toimia hyvinkin epäitsenäisesti. Tämän kautta päätösvalta hänen asioistaan voi liukua muiden käsiin. Näin ollen elämän ulkoinen hallinta kärsii. (Loijas 1994: 24.)

Ulkoinen ja sisäinen elämänhallinta luovat vammaiselle edellytykset toimia parhaaksi katsomallaan tavalla omassa elämässään. Itsenäisyys ei välttämättä merkitse sitä, että vammaisen pystyisi tekemään kaiken omatoimisesti, vaan se tarkoittaa pikemminkin, että hänellä on mahdollisuus itse päättää, miten, milloin ja missä jokin häntä koskeva asia suoritetaan. Tällöin voidaan puhua elämän hallittavuudesta. Vammaisille hyvä elämänhallinta merkitsee, vamman huomioon ottaen, samoja mahdollisuuksia kuin ei-

vammaisillekin. Se luo mahdollisuudet tavanomaisille elämäkulun vaiheille, mutta antaa myös tilaisuuksia muuttaa elämäkulkua haluttuun suuntaan. (Loijas 1994: 25.)

Yhdeksi työvalmentajan tehtäväksi voi tulla itsemääräämisoikeuden ja omien valintojen tekemisen opettaminen. Hänen on opetettava tällöin vammaisen tietoiseksi mahdollisuuksistaan, tehtävä hänet tietoiseksi siitä, että on mahdollista valita. Henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen voi vaatia pitkän ajan. Tärkeintä on kuitenkin, että päätöksien tekeminen on mahdollista. Se on sallittua ja vaihtoehtoja on olemassa, joista voi tehdä omat valintansa tai kieltäytyä tekemästä valintaa. (Ladonlahti – Pirttimaa 2006: 210.)

## 6.2 Voimaantuminen eli empowerment

Käsitteellä empowerment on useita eri merkityksiä ja tulkintoja. Se voi viitata valtuuttamiseen, vallan saamiseen ja ottamiseen. Kantasanan ”power” suomalaisia vastineita ovat valta, voima, mahti ja valtuus. Suomalaisissa käännöksissä on käytetty esimerkiksi termejä täysivaltaistaminen, valtuuttaminen sekä toimintavoiman ja –vallan saaminen. (Järvikoski ym. 1999: 103.) Tässä opinnäytetyössä käytämme käsitteitä voimaantuminen ja valtaistuminen.

Empowerment on tärkeä elämänhallintaan liittyvä käsite. Lähtökohtana siinä on avuttomuus tai vallanpuute, joka viittaa omien tavoitteiden saavuttamatta jäämiseen, puuttellisiin voimavaroihin ja mahdollisuuksiin, vaihtoehtojen rajallisuuteen tai sellaisiin työmahdollisuuksiin, joissa yksilöllä ei ole valinnanvapautta tekemisen luonteen suhteen. (Järvikoski 1994: 118.)

Huomion siirtäminen kehitysvammaisen henkilön sisäisistä tekijöistä ympäristön ulkoisiin tekijöihin voi tarjota pakokeinon stigmasta irrottautumiseen sekä luoda pohjan uudenlaisen identiteetin rakentamiselle. Aiemmin väheksytyjen piirteiden kääntäminen vahvuudeksi henkilön itseisarvolle ja ylpeydelle ovat olleet suurimpia näkökulmia kansallisten- ja poliittisten liikkeiden pyrkimykselle puuttua ja vaikuttaa syrjintään. Tämä reitti voimaantumiseen pitää sisällään enemmän kuin itsestään huolehtimisen taitoja ja terveen minäkäsityksen. Se vaatii yksilökohtaista identifioitumista piirteisiin, joita yleensä pidetään henkilön ongelmien lähteenä. (Hahn 1991.)

Siitosen (1999: 93) mukaan voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi. Toisin sanoen voimaa ei voi antaa toiselle. Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota toinen ihminen ei voi tuottaa tai aiheuttaa. Se on prosessi, jonka kannalta toimintaympäristön olosuhteet kuten valinnanvapaus ja turvalliseksi koettu ilmapiiri voivat olla merkityksellisessä asemassa ja tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa.

Valtaistuminen merkitsee usein nimenomaan henkilökohtaisen hallinnan vahvistumista. Valtaistumisen keskeisiä osatekijöitä ovat muun muassa, että yksilö kokee mahdollisuutensa vaikuttaa olosuhteisiinsa, saavuttaa päämääriään ja saa enemmän valtaa elämäänsä. Näiltä osin valtaistuminen on lähellä suomalaista sisäisen elämänhallinnan käsitettä. Todennäköisesti tuettu työllistyminen tarjoaa paremmat mahdollisuudet osallistumiseen ja integraatioon sekä pystyvyyden ja henkilökohtaisen hallinnan kehittymiseen verrattaen muihin ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen muotoihin. (Järvikoski ym. 1999: 110, 121.)

Kuntoutus, ammattilaiset ja perheet yhteistyössä keskenään voivat vähentää kehitysvammaisien henkilöiden sosiaalista eristäytyneisyyttä. Monet kehitysvammaiset aikuiset ovat todenneet, etteivät itsenäisyys ja autonomisuus ole riittäviä tuottamaan tyydytystä elämässä. He omaavat jokapäiväiseen elämään tarvittavat taidot ja ovat työllistyneet vain tajutakseen, että heidän perustavanlaatuisin ongelmansa on sosiaalinen eristyneisyys. Tämä tuo esiin keskeisen näkökulman kehitysvammaisien henkilöiden kokonaisvaltaisesta integroitumisesta ympäröivään yhteiskuntaan. Kokonaisvaltainen integroituminen voidaan saavuttaa tukemalla positiivisen identiteetin rakentumista. Henkilöitä voidaan auttaa realisoimaan heidän mahdollisuuksia ja vamman tuomia realiteetteja. Positiivisen identiteetin avulla, sen edellyttämien taitojen ja kokemuksen kautta kehitysvammaisilla henkilöillä olisi mahdollisuus toimia ja ottaa kantaa myös poliittisesti. (Hahn 1991.)

Voimaantumisprosessille oleellista on oman kontrollin tunne eli tunne toiminnanvapaudesta ja autonomisuudesta sekä yksilön ääneen kuuleminen. Näiden on vaikea toteutua jos yhteisö ei ole toimiva, yhteistoiminta ei ole luottamuksellista ja osallistumisen mahdollisuus ei ole tasa-arvoista, sillä voimaantuminen korreloi luottamuksellisuuden, autonomisuuden ja vastuullisuuden kanssa. Työntekijöiden voimaantumisella on suora vaikutus työyhteisön energiaan ja motivaatioon. (Siitonen

1999: 86-87.) Opinnäytetyömme haastattelut lisäävät työnantajien mahdollisuuksia saada ääntään kuuluviin ja vaikuttaa positiivisesti kehitysvammaisten henkilöiden voimaantumiseen. Parhaimmassa tapauksessa tämä voi myös tuottaa voimaantumista koko työyhteisössä.

Voimaantuminen korreloi sitoutumisen kanssa vahvasti, sillä mitä voimaantuneempi henkilö on, sitä vahvempi hänen sitoutumisensa on. Päämäärät tuottavat ihmisessä toimintaa vasta, kun nykyisten olosuhteiden arvio poikkeaa halutusta ideaalitulasta, joihin päämäärät tähtäävät. Sitoutumisen vahvistumiseen liittyy vahvasti se, että kontekstissa on kannustava ilmapiiri, joka perustuu arvostukseen, keskinäiselle tuelle ja yhdessä oppimiselle. (Siitonen 1999: 99, 101, 107.)

Vammaishuollossa käytettävien toimintamallien perusteluissa voidaan painottaa kuntoutusta, normalisaatiota ja integraatiota, elämänlaatua tai asiakkaan valtaistumista. Tällaisilla tavoitteilla ei kuitenkaan ole merkitystä asiakkaan kannalta niin kauan, kuin tulkintavalta niiden toteutumisesta on asiantuntijoilla. Valtaistumisen tärkeä askel on siirtää sekä tavoitteiden valinta että tavoitteiden toteutumisen arviointi käyttäjille itselleen. (Saloviita ym. 1997: 88.)

Miten voimme ajatella työllistymisen suhteen valtaistumiseen? Työn mukanaan tuoma status on yhteiskunnassamme korkeampi kuin työttömyyden tai työkyvyttömyyden, ja työllistyminen vahvistaa useimmiten henkilökohtaista hallinnan tunnetta. Toisaalta työntekoon voi liittyä hierarkkisia valtasuhteita, ja vammaiset henkilöt tekevät useimmiten avustavia, vähän ammattitaitoa vaativia töitä. Työ voi tarjota parhaimmillaan mahdollisuuksia sekä oppimiseen ja kehittymiseen sekä osallistumiseen, palkitsevaan yhteistyöhön ja työn tulosten näkemiseen, mutta kaikissa töissä ei ole mahdollisuuksia tällaiseen. Työllä on mahdollisuudet sekä valtaistamiseen että alistamiseen. (Järvikoski ym. 1999: 119.)

## 7 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

### 7.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää espoolaisten työnantajien kokemuksia Espoon kaupungin vammaispalvelujen toteuttamasta tuetun työllistymisen toiminnasta.

Opinnäytetyö pohjautui työnantajille tehtyihin haastatteluihin. Haastatteluaineistosta oli tavoitteena saada tietoa teemoista ja asioista, jotka työnantajat kokevat kehityskohtina perustuen omiin kokemuksiinsa tuetusta työstä. Haastattelujen teemat muodostuivat VATES -säätiön laatimasta laatustandardista niiltä osin, jotka koskettivat eniten työnantajia osana yhteistyötä.

Jo johdannossa olemme tuoneet, esille että kyseinen näkökulma on Espoon kaupungille kaikkein ajankohtaisin ja tutkimusta aiheesta on tehty suhteellisen vähän. Kukkonen (2003: 104.) toteaa myös, että työnantajalähtöisiä lähestymistapoja on toistaiseksi Suomessa kehitetty vähän. Kehittäminen on kuitenkin tärkeää, että työnantajanäkökulma tulisi julkisen hallinnon ja yksilöllisen tuen näkökulmien rinnalle. Tällainen tasapaino heijastuisi kestäviin työllistymistuloksiin. Eri näkökulmien ja lähestymistapojen yhdistämisellä voidaan luoda uudenlaista työn- ja vastuunjakoa julkisen sektorin ja yritysten välillä.

Parhaimmassa tapauksessa Espoon kaupungin vammaispalvelun työntekijät saavat opinnäytetyömme tulosten perusteella valmiuksia kehittää tulevaa toimintaansa jo olemassa olevien ja tulevien työnantajien kanssa. Toisaalta opinnäytetyömme ja haastattelut voivat herättää yrityksissä ja työnantajissa ajatuksia ja uusien näkökulmien pohdintaa. Epäsuorasti tämä voi vaikuttaa kehitysvammaisen henkilön positiiviseen integraatioon ja toimintaan työpaikalla sekä helpottaa uusien työnantajien löytämistä.

## 7.2 Tutkimuskysymykset

Laadimme yrityksen yhteiskuntavastuun, elämäntalouden ja voimaantumisen teoreettisen viitekehyksen pohjalta opinnäytetyömme tutkimuskysymykset. Kysymyksiin vaikuttivat myös VATES -säätiön tuetun työllistymisen arviointiin kehittämät laatu-kriteerit. Yhteiskuntavastuun teorialla ja kysymyksillä pyrimme saamaan tietoomme, mitkä asiat mahdollistavat tuetun työllistymisen jatkuvuutta ja mitä asioita tulisi kehittää. Yrityksien huomioon ottamisen lisäksi haluamme elämäntalouden ja voimaantumisen teorian kautta syventää näkökulmaa, mitkä asiat vaikuttavat työllistyjän työsuhteen ja tämän lähityöyhteisön toimivuuteen.

1. Mitä valmiuksia yrityksellä tulee olla, että tuetusti työllistyvän henkilön työsuhde on toimiva?

2. Miten kehitysvammaisen henkilön työsuhde on edennyt palkkauksesta tähän päivään?
3. Miten yhteistyö työvalmentajan kanssa on sujunut?
4. Minkä asioiden työnantajat kokevat vaikuttavan siihen, että tuettu työntekijä integroituu työyhteisön jäseneksi parhaalla mahdollisella tavalla?

Tutkimuskysymyksillä haemme tietoa siihen, miten hyvin tuetun työn toteuttaminen toimii Espoossa niiltä osin missä yritykset itse ovat osallisina. Kysymyksien perusteella muodostimme haastatteluun neljä eri teemaa, joita vielä pilkoimme pienempiin osatekijöihin.

## 8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 8.1 Teemahaastattelu

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä valikoitui aihe-alueen ja sen rajauksen perusteella. Opinnäytetyömme on laadultaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Keräsimme aineiston teemahaastattelun avulla. Haastattelun teemat oli määritelty etukäteen. Teemoja oli neljä; työsuhteen alku ja palkkaus, tuettu työntekijä työsuhteessa, työvalmentajan rooli sekä työpaikka, henkilökunta ja ilmapiiri.

Yksi käytetyimmistä tiedonkeruumuodoista on haastattelu. Se on hyvin joustava menetelmä ja sopii sen vuoksi moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelutilanteessa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja tämä luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista muokata itse haastattelutilanteessa ja saatuihin vastauksiin voi pyytää selvennyksiä ja tarkennuksia. Haastattelussa voi myös pyytää perusteluja mielipiteille ja esittää tarvittaessa lisäkysymyksiä. Haastattelu on hyvä tiedonkeruumuoto silloin, kun kysymyksessä on sellainen tutkimusalue, jota on kartoitettu vain vähän. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 34–35.)

Teemahaastattelu on välimuoto lomakehaastattelusta ja avoimesta haastattelusta. Tyypillisesti teemahaastattelussa aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa ennalta, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009:



208.) Haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa ja nostaa tutkittavien äänen kuuluviin. Ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, kuten myös se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 48.)

Tekemämme teemahaastattelu koostui neljästä eri teemasta joiden avulla haimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Ensimmäisen teeman kysymyksien tarkoituksena oli tuottaa tietoa yritysten tarvitsemista valmiuksista, jotta työllistyjän työsuhte onnistuu mahdollisimman hyvin. Toinen teema puolestaan käsitteli työllistyjän työsuhteen sujumista. Kolmannessa teemassa pyrimme selvittämään työvalmentajan kanssa tehtävän yhteistyön onnistumista. Neljännessä ja viimeisessä teemassa kysymykset liittyivät työpaikan muuhun henkilökuntaan ja heidän tapaansa suhtautua työllistyjään.

Koimme teemahaastattelun kohdallamme parhaaksi vaihtoehdoksi sen joustavuuden vuoksi, sillä meillä ei ole aiempaa kokemusta haastatteluiden teosta. Myös se, että työnantajien näkökulmaa on tutkittu vain vähän, vaikutti valintaamme. Teimme avuksemme haastattelurunon (liite 3), johon laitoimme ylös myös tarkkoja kysymyksiä koskien eri teemoja. Se helpotti seuraamaan haastattelutilanteessa sitä, että kaikki tarvittavat asiat tulivat käsitellyiksi.

Kaikki haastattelut eivät kulkeneet rungon teemojen järjestyksessä, vaan keskustelimme aiheista silloin, kun ne tulivat luonnollisesti esille. Suurimmaksi osaksi haastateltavat toivat itse omaan tahtiin esille aiheita, joista halusimme saada tietoa. Tarkat kysymykset toimivat kuitenkin apuna, jos keskustelu tuntui tyrehtyvän. Haastatteluissa tarkkojen kysymyksien esittäminen jatkoi luonnollista keskustelua, mutta emme joutuneet turvautumaan niihin paljoa. Käytimme niitä silloin, kun haastateltava ei ollut välttämättä pohdinnut jotain osa-aluetta aikaisemmin. Tällä tavoin onnistuimme herättämään työnantajissa pohdintaa ja haastattelujen kautta he jäsensivät ajatuksiaan, kokemuksiaan sekä toimintatapoja tuetussa työllistymisessä.

## 8.2 Haastateltavat

Kohderyhmä opinnäytetyössämme oli Espoon alueella toimivat yritykset, jotka ovat työllistäneet kehitysvammaisen henkilön. Toivoimme, että haastattelemamme henkilöt

toimivat läheisessä työsuhteessa kehitysvammaisen työntekijän kanssa. Haastattelimme yhteensä kolmea tuetussa työtoiminnassa mukana olevaa työnantajaa. Tällä hetkellä Espoon vammaispalveluiden kautta on työllistynyt yhteensä 14 kehitysvammaista henkilöä. Kaikki haastateltavamme osoittivat henkilökohtaista mielenkiintoa kehitysvammaisten työllistymiseen yleensä sekä tarkemmin tuettuun työllistymiseen.

### 8.3 Aineiston keruu

Emme haastatelleet opinnäytetyötämme varten kehitysvammaisia työllistyjiä, mutta haimme kuitenkin Espoon kaupungilta tutkimusluvan opinnäytetyötämme varten. Haimme lupaa siihen, että Espoon vammaispalveluiden työntekijät voivat antaa meille tietoja työnantajista jotka työllistävät kehitysvammaisia henkilöitä. Tutkimusluvan hakemisella varmistimme sen, ettei myöhemmässä vaiheessa tulisi ongelmia.

Ennen haastatteluja lähestyimme haastateltavia sähköpostin muodossa. Kirjoitimme kirjeen (liite 1), jossa pyysimme lupaa saada haastatella heitä. Espoon vammaispalvelujen työntekijät välittivät viestimme eteenpäin kaikille tuetussa työtoiminnassa mukana oleville työnantajille. Tällä tavoin säilytimme yritysten anonymiteetin parhaalla mahdollisella tavalla jo tässä vaiheessa työtä, sillä osallistumaan halukkaat yritykset ottivat itse meihin suoraan yhteyttä. Toimitimme ennen varsinaisia haastatteluja osallistujille täytettäväksi esitietolomakkeen (liite 2), jonka tarkoituksena oli orientoida haastateltavat aiheeseen ja valmentaa haastattelihoita etukäteen nouseviin aiheisiin.

Kaikki haastattelut tapahtuivat työpaikoilla ja haastattelut kestivät puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Suoritimme haastattelut joulukuun 2010 ja tammikuun 2011 aikana. Kerroimme haastateltaville saamiemme tietojen olevan luottamuksellisia ja jäävän ainoastaan meidän käyttöömme analyysia ja johtopäätöksiä varten. Kerroimme myös, että toteutamme opinnäytetyömme niin, ettei kenenkään sanomisia voi tunnistaa valmiista työstä. Annoimme haastateltaville myös mahdollisuuden lukea valmiin työn sen valmistuttua.

#### 8.4 Haastattelujen analysointi

Litteroimme haastattelut aina pian haastattelutilanteiden jälkeen ja puhtaaksikirjoitettua tekstiä tuli yhteensä 27 sivua. Haastatteluihin tekemämme teemat loivat hyvän valmiin pohjan jakaa litteroidut aineistot.

Useimmiten teemoja muodostetaan aineistolähtöisesti etsimällä haastatteluja tai vastauksia yhdistäviä tai erottavia asioita. Teemoja on mahdollista muodostaa myös teorialähtöisesti jonkin tietyn viitekehyksen tai teorian pohjalta. Teemoittelu on luonteva tapa analysoida teemahaastatteluaineistoa. Teemoittelimme haastattelujen aineistot vielä uudelleen analyysivaiheessa. Tässä tapauksessa tarkoitamme teemoittelulla sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Ne voivat pohjautua haastattelun teemoihin ja onkin odotettavaa, että lähtökohdateemat nousevat esiin. Lisäksi tavallisesti tulee esille monia muita teemoja, jotka ovatkin usein mielenkiintoisempia eivätkä ne välttämättä noudata tutkijan tekemään järjestystä ja jäsennystä. Näin syntyviin teemoihin kuuluvat myös luonnollisesti alkuperäisten teemojen väliset yhteydet. (Saaranen-Kauppinen - Puusniekka 2006; Hirsjärvi – Hurme 2008: 173.) Käytimme teemoittelussa apuna teemahaastattelu runkoa, jonka sisälle poimimme haastatteluaineistosta ne asiat joiden avulla koimme saavamme vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Teemojen muodostamiseen voi käyttää apuna koodausta. Koodausyksikköjä voivat olla sanat, lauseet, rivit tai kappaleet – riippuen tavoista ja lähtökohdista. Aineistoa voi koodata litteroituihin, tulostettuihin papereihin esimerkiksi värikynillä, alleviivauksilla ja erilaisilla merkeillä. Käsien koodaamisen sijaan voi myös käyttää tekstinkäsittelyohjelmaa ja käyttää siellä mm. erilaisia fontteja ja värejä. (Saaranen-Kauppinen - Puusniekka 2006.) Itse käytimme haastatteluaineiston koodaamiseen kunkin teeman mukaan erivärisiä yliviivaustusseja, minkä avulla kokosimme ”leikkaa-liimaa” -toiminnoilla aineiston analyysia varten. Järjestettäessä aineistoa teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan haastatteluista ne kohdat jotka liittyvät teemaan. Nykyään teemoittelun voi suorittaa helposti tekstinkäsittelyn ”leikkaa-liimaa” –toiminnoilla. Tekstinkäsittelyllä on mahdollista koota myös sellaisia kohtia, jotka kuuluvat joihinkin muihin teemoihin. (Saaranen-Kauppinen - Puusniekka 2006.)

## 9 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 9.1 Esitietolomake

Esitietolomakkeen avulla pyrimme saamaan hieman ennakkotietoja haastattelua varten työllistyjän työsuhteesta sekä työvalmentajan ja yrityksen yhteistyön sujumisesta. Lomakkeen tarkoituksena ei ollut saada vastauksia tutkimuskysymyksiin vaan tietoja käytettiin hyväksi itse haastatteluissa ja niiden analyysivaiheessa.

Esitietolomakkeesta saatujen tietojen mukaan työnantajat kokivat olleensa erittäin tyytyväisiä Espoon kaupungin vammaispalveluiden kanssa tehtyyn yhteistyöhön. He ovat saaneet tukea aina tarvittaessa. Työnantajat vastasivat työvalmentajan olleen mukana työllistyjän perehdytyksessä ja että työvalmentaja tarjoaa tukeaan esimerkiksi mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisussa.

Kaikilla työllistyjillä on voimassaoleva työsuhde. Kahden työllistyjän kohdalla työsuhteet on toistaiseksi voimassa olevia ja yhden kohdalla määräaikainen. Työllistyjät ovat työskennelleet yrityksissä erimittaisia aikoja, vaihdellen kahden ja kahdeksan vuoden välillä. Kahdessa yrityksessä työllistyjän työsuhde on osa-aikainen ja yhdessä yrityksessä työllistyjä tekee täyttä työpäivää.

Työllistyjien työtehtäviä kuvattiin selkeiksi ja toistuviksi. Työtehtävät ovat erilaisia avustavia tehtäviä eivätkä työllistyjät ole varsinaisesti vastuussa esimerkiksi jostain tietystä työalueesta. Esitietolomakkeen tietojen perusteella työpaikoilla ei ole ollut mitään erityistä huomioitavaa koskien työllistyjää. Kaksi vastanneista kertoi työllistyjän työajan olevan lyhyempi kuin muilla työntekijöillä. Lisäksi työnantajat kokivat työsuhteen sujuneen kokonaisuudessaan pääsääntöisesti hyvin kummankin osapuolen, työpaikan ja työllistyjän, kannalta.

### 9.2 Palkkaamisen edellytykset

Kaikki haastateltavat kokivat, ettei kehitysvammaisen henkilön toimiva työsuhde vaadi yritykseltä mitään erityisiä edellytyksiä. Toimivan suhteen edellytyksiksi koettiin työtehtävien sopivuus työllistyjälle, työyhteisön avoin suhtautuminen ja ajatusmaailma sekä sopivan tuen järjestäminen. Ainoa erityisjärjestely työpaikoilla oli toteutettu nimitämällä työllistyjälle henkilökohtainen tukihenkilö lähityöyhteisöstä, jolla taataan jatkuva ja sopiva tuki.

Ei se mun mielestä mitään edellytyksiä vaadi. Ihan kuka tahansa voi palkata vammaisen työntekijän. Kunhan työ on sitten vaan sen verran yksinkertaista ja samoja toistoja ettei tuu liikaa yllätyksenä. Tuntuu turvalliselta. (H1)

Varmaan ihan niinku tällanen myönteinen suhtautuminen vajaakuntoisiin, on se sitten kehitysvammaisen tai mikä tahansa et semmonen avoimin mielin. Että jos on hyvin tämmönen ajatusmaailma tiukka niin tai muuten niin ei kyl onnistu. Voisin sanoa näin. Se työyhteisökin, et siel on sellanen kypsä niinku se suhtautuminen. (H3)

### 9.3 Tuettu työntekijä työsuhteessa

Työllistyneet olivat tulleet nykyisille työpaikoilleen erilaisten polkujen kautta. Polut työpaikkoihin haastattelujen mukaan olivat avautuneet niin sanotusti takaoven kautta lukuun ottamatta yhtä yritystä, jossa haastateltavamme ei ollut asiasta tietoinen. Yhteen haastattelemaamme yritykseen työllistyjä oli päätenyt koulun työharjoittelun kautta ja toiseen yritykseen työllistyjä päätyi aiemman työkokemuksen tuomalla pätevyydellä ja taidoilla sekä työtodistuksen suosituksilla. Näissä kahdessa yrityksessä työllistyjä oli perehdytetty työtehtäviinsä työpaikalla. Yksi haastateltavista ei tiennyt myöskään kuinka työllistyjän perehdytys oli tapahtunut. Missään näistä yrityksissä ei ollut olemassa varsinaisesti mitään toimintapolitiikkaa tai rakennetta, jota kautta pyrittiisiin aktiivisesti työllistämiseen. Työllistyminen on tapahtunut ennemminkin yhden työntekijän henkilökohtaisen aloitteen ja kiinnostuksen perusteella.

Työllistyjän työtehtävät olivat kaikissa työpaikoissa avustavia töitä ja ne olivat määräytyneet työllistyneen kykyjen ja voimavarojen mukaan. Esimerkiksi työllistyjän työn tuntimäärää on tarkastettu kerran vuodessa jaksamisen sekä palkan ja eläkkeen yhteensovittamisen mukaan. Kaikissa yrityksissä työllistyjän työympäristöä tai -tehtäviä oli muokattu ja kokeiltu joko itse työllistyjän tai yrityksen aloitteesta. Yhdessä haastattelussa painotettiin erityisesti työllistyjän omaa halua kokeilla uusia työtehtäviä, johon yritys on tarjonnut mahdollisuuksia. Kokeilun aikana on arvioitu ja päätetty työtehtävän sopivuudesta.

Haastateltavat kokivat työllistyjän suorittavan työtehtävänsä pääasiassa hyvin ja tasalaa-tuisesti. Työllistyjä tietää oman työalueensa ja kykenee toimimaan siellä pääsääntöisesti itsenäisesti. Kaikissa haastatteluissa tuli esille, että muun muassa työllistyjän mielialan vaihtelut vaikuttavat työnlaatuun heikentävästi. Mielialan vaihtelut olivat nousseet joko yksityiselämän puolelta tai työyhteisön välisestä vuorovaikutuksesta.

Haastatteluissa ilmeni, että tukihenkilö työpaikalla koettiin tärkeäksi. Yhdessä yrityksessä tukihenkilön läsnäolo on ollut erittäin oleellista, sillä työpaikan muulla henkilökunnalla ei toistaiseksi ole ollut otetta työllistyjään. Tukihenkilön ollessa poissa työllistyjän ja muun henkilökunnan välisessä vuorovaikutuksessa ilmenee haasteita. Toisessa yrityksessä taas haasteena koettiin tukihenkilöiden tiuha vaihtuvuus.

Haastateltavien mukaan työllistyjät eivät ole tarvinneet tukea niinkään työtehtävien tekemiseen suorittamiseen, vaan tarve on liittynyt enemmän työssä jaksamisen tukemiseen. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työn ja lomien rytmittämistä sekä valvontaa ja läsnäoloa. Valvonnalla ja läsnäololla viitataan lähinnä työtehtävien suoritukseksi tulemiseen ja työn laatuun. Työllistyjät ovat osanneet myös halutessaan laistaa työtehtävistään. Haastateltavat kokivat työelämän sääntöjen olevan työllistyjillä suurimmaksi osaksi hyvin hallussa. Opeteltavia asioita ja haasteita ovat olleet lähinnä yliauttavuus, ylitunnollisuus ja työntekijöiden yleisistä oikeuksista kiinni pitäminen. Haasteita ovat olleet esimerkiksi taukojen ja ruokailujen tärkeydestä muistuttaminen ja työllistyjän omien työtehtävien ensisijaisuus suhteessa muiden auttamiseen.

Hän pystyy itsenäisesti ... tietysti valvontaa on. Valvonta tietysti, se edellyttää sitä, et ois joku kuka valvois vähän. Meilläki se tuppaa välillä jäämään, et se ei oo päivittäistä. (H2)

Siis todella hyvin. Että nyt kun on (julkisten kulkuneuvojen) kanssa ongelmia ollut, niin hän soittaa että on myöhässä. Ja tulee ajoissa ja on loppuun asti. Aina ilmoittaa poissaoloista ja aina sovitaan. Ei mitään oo ongelmaa. Päinvastoin on vaan hyvää sanottavaa. (H1)

Työllistyjän sosiaalisissa taidoissa ja vuorovaikutuksessa kaksi haastateltavaa koki haasteena mielialojen vaihtelun, mikä oli ilmennyt muun muassa asiattomana kielenkäyttönä ja käytöksenä. Tilanteisiin oli puututtu haastateltavien mukaan työelämän säännöistä muistuttamalla. Pitkäjänteisen työn kautta työllistyjissä oli tapahtunut positiivista muutosta ja esimerkiksi eräästä työllistyjästä on tullut rehellisempi sosiaalisen vuorovaikutuksen ja puuttumisen kautta.

#### 9.4 Työvalmentajan rooli

Työnantajat ovat olleet tyytyväisiä siihen, että työvalmentaja on ollut hyvin tavoitettavissa aina tarvittaessa. Työvalmentaja on käynyt työpaikoilla säännöllisesti, noin kerran kuukaudessa. Jokainen työnantaja oli sitä mieltä, että tukea voisi olla käyntien muodos-

sa välillä useammin. Haastateltavat kokivat ongelmallisena työvalmentajien tiuhan vaihtuvuuden ja erään työllistetyn kohdalla oli menossa jo kolmas työvalmentaja.

...(työvalmentaja) niinku kaikki kaupungin työntekijät, on hyvin kiireinen. Häinkin mielellään tulis täällä useemmin käymään. (H2)

...mikä on ollu niin mun mielestä pikkusen niin miinusmerkki, että nää ohjaajat on vaihtunut tiuhaan tahtiin...et onko (työllistyjä) sen kokenut rankkana? (H3)

Haastateltavien mukaan yhteistyö työvalmentajan kanssa on sujunut hyvin. Tapaamisissa on vaihdettu aina kuulumiset ja kerrottu miten työpaikalla on mennyt. Lisäksi työllistyjän työkuntoa on tarkasteltu ja pohdittu tarvitseeko esimerkiksi työn tuntimääriin tehdä muutoksia. Työvalmentaja osaa työnantajien mukaan käsitellä työllistyjää sopivan tiukalla työotteella ja suhtautua tähän aikuismaisesti. Työvalmentaja tukee työllistyjiä työelämän sääntöjen opettelussa, sillä ne pääsevät helposti unohtumaan. Lisäksi työvalmentajalta saadaan apua ongelmatilanteisiin, mikäli sellaisia ilmenee.

## 9.5 Työpaikka, henkilökunta ja ilmapiiri

Haastateltavat kokevat, että työyhteisön suhtautuminen työllistyjään on hyvä ja positiivinen. Yksi haastateltavista toi esille, että työllistyjän tulo on vaikuttanut häneen henkilökohtaisesti myönteisellä tavalla ja havainnut jonkin verran samaa muussa työyhteisössä. Kaikissa työyhteisöissä työllistyjä koetaan täysivaltaisena jäsenenä ja haastateltavien mukaan ajoittain liikaakin. Tämä on tullut esille muun muassa liiallisen luottamuksen myötä, jonka vuoksi tukea tai opastusta työtehtävissä ei ole ollut tarpeeksi saatavilla. Yhdessä työyhteisössä on jouduttu puuttumaan yksittäisen työntekijän negatiiviseen suhtautumiseen koko tuettua työllistymistä kohtaan.

Hän on niinku yks meistä. (H2)

...me pidetään häntä ihan täysin tasavertaisena...Ihan samanlaisena työyhteisön jäsenenä. (H3)

Kahden haastateltavan mukaan henkilökuntaa oli informoitu tuetusta työllistymisestä alusta alkaen, joissa toisessa henkilökunta oli tehnyt yhteisen päätöksen työllistyjän palkkaamisesta. Yhdessä haastattelussa alun palkkaamistilanteesta ei ollut tietoa ja haastateltavan mukaan nykyistä henkilöstöä ei oltu erikseen informoitu tuetusta työllistymisestä, koska sitä ei ole koettu tarpeelliseksi tai tarvetta kartoitettu.

Ongelmatilanteisiin työpaikalla on puututtu esimiehen roolissa joko puhutellen suoraan työntekijää tai järjestäen niin sanottuja kriisipalavereja. Tilanteisiin on voinut liittyä muun muassa toisen työntekijän puolelta tullutta käskyttämistä tai työllistyjän oma auktoriteettiongelma, millä on ollut huono vaikutus työllistyjän työtehoon. Toisaalta on voinut kokea, ettei työpaikalla ole ollut isompia kriisejä tai aihetta puuttumiselle, joten henkilökunnan ja työllistyjän välisiä tunteita tai reaktioita ei ole käsitelty.

Kaiken kaikkiaan Espoon kaupungilta kaivataan aktiivisempaa otetta. Työnantajat näkivät kehittämisen kohteina muun muassa koko työyhteisön tukemisen. Nyt tuki keskittyy lähinnä työllistyjään ja muu työyhteisö jää vähemmälle huomiolle. Henkilökunnan tietämyksen lisäämistä ja kouluttamista kehitysvammaisuudesta tai työllistyjän kehitysvamman piirteistä tulisi edistää. Haastateltavat kokivat, että tätä kautta koko henkilökunta voitaisiin ottaa kokonaisvaltaisemmin huomioon ja työyhteisön suhtautumisessa ja käytöksessä voisi ilmetä muutoksia. Työnohjaukselle on havaittu selkeä tarve.

...et se ois koko työyhteisölle. Heki sais vähä syvempää tietoo, ku nyt se on vähä tälleen. (H2)

Työnantajat kokevat selvän tarpeen kokonaisuuden kehittämiseksi. Yksi haastateltavista koki tarpeelliseksi tehokkaamman tiedottamisen tuetusta työllistämisestä ja sen mahdollisuuksista yrityksille yleisesti. Kaksi haastateltavaa koki tarpeelliseksi, että Espoon kaupunki loisi foorumin vertaistuelle, jossa jo mukana olevat yritykset voisivat jakaa kokemuksiaan ja käytäntöjään.

Ja tätä kautta, kuten mäkin, tarviisin enemmän tietoa kehitysvammasista ja semmosista. Kaupungilta vähän sellasta, et he järjestäis jonkun tämmösen ketkä työllistää. Tuntuu, et kaikki on niin kiireisiä tänä päivänä. Unohtuu tää, semmonen valmistava. Tultas vaikka... suht iso yritys kummiski, pitämään kaupungin puolelta tilaisuus, missä kerrottas vaihtoehtoja millasiin töihin voidaan ottaa. Nytki sieltä tuli vaan sähköpostia onko mahdollisuus työllistää ja. Siinä ois niin paljon opittavaa. Se on aika hurja luku, mitä ois halukkaita tulla töihin, ku sieltähän oli tyyliin prosentti kaks työllistettynä tai niinkun miten moni ois valmis. (H2)

...tietysti mitä mä monta kertaa ... toivonut tota niin että sitä yhteistapaamisia vois olla näitten eri työpaikkojen missä on, mut niitä ei oo koskaan tullu. Että semmonen olis. Me ollaan tavallaan niinkun aika yksin. Niinku ei tääl oo mitään mallia, me tehään tätä hommaa niinkun omalla tyyllillä. Et se on niinkun ihan retuperällä. (H3)



## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteiskunnassa vallitseva julkinen mielipide on kaikkein kriittisin suhtautuja kehitysvammaisiin henkilöihin. Luotaantyöntävät mielipiteet ovat perustavimpia rajoja tuottavia tekijöitä kehitysvammaisen ja muun yhteiskunnan välillä. Toisaalta eri ympäristöjen näkökulmat muokkautuvat yhteiskunnan politiikan mukaan ja toisaalta laajalla levinneet yhteisölliset asenteen muokkaavat yhteiskunnallista politiikkaa. (Hahn 1991.) Yhteiskunnan julkisen mielipiteen ja mahdollisen tiedonpuutteen sekä organisaatio- että työyhteisö tasoilla oli juurikin saattanut johtaa haastateltavien kokemukseen kouluttamisen ja tiedottamisen tarpeesta. Haastattelemiemme yritysten työyhteisöt eivät ole edes kuuluneet kaikista kriittisimpään joukkoon, sillä aineistomme mukaan suurin edellytys palkkaamiselle oli avoin suhtautuminen ja asenne.

Tuettu työllistyminen tarjoaa asiakkailleen vaihtoehdon työ- tai toimintakeskuksissa tehtävälle työlle tai monen kohdalla ainoastaan kotona oleilulle. Yhteistyö ammatillista erityisopetusta tarjoavien oppilaitosten kanssa on johtanut siihen, että useat kehitysvammaiset hakeutuvat suoraan opiskelujaan vastaavaan työhön avoimille työmarkkinoille sen sijaan, että hakeutuisivat toimintakeskuksiin. Aiemmin koulutuksesta palattiin hyvin usein työ- ja toimintakeskuksiin. Toisena vaihtoehtona oli jääminen kotiin. Kukaan ei osannut vakavasti kuvitella, että kehitysvammaisten koulutuksen tavoitteena olisi työllistyminen. (Poikonen 2005: 70.)

Jotta työpaikkoja löytyisi vastaisuudessakin, tarvitaan tehokasta tiedottamista työnantajille ja yhteistyötä heidän ja heidän järjestöjensä kanssa. Monet työnantajat eivät tiedä juuri mitään tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta. Heillä ei ole tietoa minkälaisiin taloudellisiin tukiin he ovat oikeutettuja, miten työvalmentaja voi auttaa työnantajaa ja työyhteisöä vammaisen työntekijän työllistyessä yritykseen tai minkälaisia kokemuksia muilla työnantajilla on hyvin onnistuneista rekrytoinneista. (Sariola 2005b: 91.) Kaksi haastateltavista ajatteli, että työyhteisö tarvitsisi tietoa esimerkiksi kehitysvammaisuudesta yleensä tai työllistyjän kehitysvammaisuuden piirteistä. Tarve tiedon saamisesta liittyy yritysten valmiuksiin mahdollistaa toimiva työsuhte. Haastateltavien mukaan palkkaamisen ainoat edellytykset ovat työyhteisön oikeanlainen suhtautuminen ja asenne tukihenkilön takaamisen lisäksi. Palkkaamisen jälkeen tarpeeksi nousee muun työyhteisön tietouden kasvattaminen, että koko työyhteisö olisi mahdollisimman toimiva.

Työnantajien kokemus tiedon tarpeesta kertoo myös siitä, mitkä asiat vaikuttavat työllistyjän integroitumiseen parhaalla mahdollisella tavalla. Haastateltavat kokivat, että parempi tietopohja voisi parantaa työllistyjän ja muun työyhteisön välistä vuorovaikutusta. Kolmaskin haastateltava tiedosti mahdollisen tiedon tarpeen asiasta kysyttäessä. Yleinen tiedottaminen tuetusta työllistymisestä yrityksille koettiin erittäin tärkeäksi työllistymismuodon laajentumisen ja valtakunnallisesti vankemman jalansijan saavuttamisen näkökulmista.

Eriksson (2008: 71) rinnastaa vammaisen henkilön vieraaseen ihmiseen valtakulttuurissa. Vammaisen saapuessa uuteen työyhteisöön hän saattaa altistua tietämättömyydestä johtuville syrjiville käytännöille sen vuoksi, että tietoa vammaisuudesta ei ole tarpeeksi. Haastateltavien mukaan työpaikkojen tukihenkilöt ovat puuttuneet työyhteisön tietämättömyydestä johtuviin syrjiviin käytäntöihin, mutta itsessään tätä ei koettu riittäväksi toiminnaksi. Syrjivät käytännöt ovat vaikuttaneet työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen kautta myös siihen, miten työllistyjien työsuhteet ovat edenneet. Kouluttaminen ja tiedottaminen koettiin tämän vuoksi erityisen tärkeäksi. Syrjivien käytäntöjen poistuessa tai ainakin vähentyessä kehitysvammaisen työllistyjän mahdollisuudet ja edellytykset elämänhallinnan ja voimaantumisen lisääntymiselle kasvavat.

Työnantajiin ja työyhteisöjen asenteisiin voidaan pyrkiä vaikuttamaan muun muassa työllistymistä tukevien tahojen tekemillä kampanjoilla, tiedottamalla onnistuneista työllistymisen kokemuksista ja järjestämällä työyhteisöille keskusteluja (Kukkonen 2003: 100). Eräs haastateltava koki hyödylliseksi, että yrityksiä tiedotettaisiin vaihtoehdoista millaisiin työtehtäviin kehitysvammaisen henkilön voi mahdollisesti palkata. Näkökulma koetusta kehittämistarpeesta saa tukea myös muusta haastatteluaineistosta, sillä kaikki työllistyjät olivat päätyneet työpaikkaan niin sanotun takaoven kautta. Tilastot tukevat havaintoa, sillä noin 3000 koulutetusta ja työelämään halukkaista ja kyvykkäistä kehitysvammaisista vain noin 300 on palkkasuhteessa (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2011). Näin ollen yritysten tiedottaminen voi edistää kehitysvammaisten henkilöiden tuettujen työsuhteiden solmimista jopa valtakunnallisella tasolla eikä työllistyminen olisi enää yrityksissä niin paljoa yksittäisten henkilöiden varassa.

Opinnäytetyöhön osallistuneet työnantajat kokivat myönteisesti Espoon kaupungin työvalmentajien kanssa tehdyn yhteistyön. Tuen laatuun ollaan oltu erittäin tyytyväisiä,

mutta pääsääntöisesti tuen määrän olisi toivottu olevan hieman suurempi työpaikkakäyntien muodossa. Haasteita työelämään on haastateltavien mukaan tuonut hieman työvalmentajien vaihtuvuus. Kaksi haastateltavista nosti yhdeksi suurimmaksi tuetun työllistämisen kehittämisen tarpeeksi sen, että Espoon kaupunki järjestäisi yrityksille vertaistuen-foorumin. Haastateltavien kokemukset kertoivat siitä, että he kokevat olevansa tilanteessa yksin. Työvalmentajan tuki ainoastaan sen nykyisessä muodossa koettiin kuitenkin riittämättömäksi ja kokemusten sekä käytäntöjen jakaminen vertaisten kanssa toisi tarvittavan lisän.

Yksi haastateltavista nosti tärkeäksi tarpeeksi myös työyhteisön kouluttamisen ja tiedottamisen ohella työnohjauksellisen toiminnan järjestämisen. Espoon kaupungin ottaessa laajemmin huomioon työyhteisöä tilaisuudet voisivat olla luonteeltaan työnohjauksen kaltaisia. Kaksi haastateltavista ei kokenut tähän varsinaista tarvetta, mutta toisessa yrityksessä vastaava foorumi oli jo järjestetty aina tarvittaessa yrityksen puolelta. Puolanne ja Sariola (2000: 6,13) katsovatkin, että työvalmentajan tehtäviin kuuluisi järjestää työnohjausta henkilöstölle työllistyjälle työelämän sääntöjen opettamisen ja työpaikan tukitoimien järjestämisen ohella. Työyhteisön parempi huomioon ottaminen voi olla työyhteisöä voimaannuttava sekä välillisesti vaikuttaa työllistyjän elämänhallinnan ja voimaantumisen kokemukseen.

Kehitysvammaisten ihmisten tuleminen työmarkkinoilla ja tätä kautta ihmisten tietoisuuteen on muuttanut niin tavallisten ihmisten kuin ammattilaistenkin asenteita ja uskoa vammaisten selviytymiseen. Kehitysvammaa ei nähdä enää automaattisesti eläkkeelle johtavana tilana. Työnantajaa hyödyttää kaikkien työntekijöidensä työpanos. Työllistyneiden työntekijöiden työtehtävät koostuvat usein heille räätälöidyistä rutiinitehtävistä, jotka he toteuttavat huolellisesti. Muut työntekijät puolestaan vapautuvat päivittäin toistuvista rutiineista muihin työtehtäviin. (Poikonen 2005: 71.)

Haastatteluissa nousi ilmi, ettei kehitysvammaisilla työllistyjillä ole varsinaisesti etenemismahdollisuuksia. Työllistyjät oli palkattu työsuhteeseen, joka on perustunut yrityksen tarpeeseen. Yrityksen ensisijainen vastuu on taloudellinen tuottavuus. Palkkaaminen työllistyjän tieto-aidon perusteella on suoraan taloudellisesti yritykselle kannattavaa. Työllistyjän hoitaessa rutiininomaiset avustavat tehtävät muut työntekijät vapautuvat toisiin työtehtäviin, joka voi heijastua yrityksen tuottavuuteen positiivisesti. Muiden työntekijöiden vapautuminen muihin tehtäviin sekä yritykselle koitua imago-

hyöty ovat myös taloudellisen kannattavuuden peruste, vaikka työllistyjä ei tuottaisi välitöntä voittoa tai tappiota työpanoksellaan. Haastatelluissa yrityksissä työtehtävien kokeilua ja muokkausta on tehty työn mielekkyyden takaamiseksi. Vakiintuneet työtehtävät ovat määräytyneet sen mukaan, mikä luonnistuu parhaiten kultakin työllistyjältä.

Parhaiten luonnistuvat työtehtävät työllistyjän tieto-aidon-näkökulmasta tukevat jo edellä mainitun Kasken ym. (2009: 222, 226-228) teoriaa. Kaski painottaa, että on tärkeää vahvistaa työllistyjän realistista käsitystä omista mahdollisuuksistaan ja vammaisuuden aiheuttamista rajoituksista suhteessa elinympäristöön ja sen vaatimuksiin. Vaihtelevat kokemukset vaikuttavat positiivisesti elämänhallintaan, mikä haastatelluissa yrityksissä toteutui työelämään osallistumisena ja työtehtävien kokeiluna. Kehitysvammaisen kohdalla tulisi pyrkiä löytämään tasapaino mahdollisimman suuren itsenäisyyden ja välttämättömän riippuvuuden välillä. Tasapainon löytämistä tukee jo työllistyjän palkkaaminen sekä itse työsuhde. Siitä kertoo myös haastateltavien kokemus siitä, että työllistyjät suoriutuvat työtehtävistään pääsääntöisesti erittäin hyvin. Koemme, että tällöin on tärkeää keskittyä työllistyjän omiin voimavaroihin eikä tehdä työllistyjää riippuvaksi jatkuvasta tuesta.

Voimavarojen ja mahdollisimman suuren itsenäisyyden tukeminen ilmeni haastatteluissa ja yritysten toimintatavoissa siten, että työtehtävät tukevat työllistyjän kykyjä ja taitoja. Työpaikoilla työtehtävien kokeilu ja toisaalta niiden vakiinnuttaminen kunkin työllistyjän mukaan on tapa edistää työllistyjän integroitumista työyhteisöön parhaalla mahdollisella tavalla. Näkökulma tukee työllistyjän onnistumisen kokemuksia ja mahdollisimman suurta itsenäisyyden tunnetta työelämässä, mitkä vaikuttavat taas positiivisesti elämänhallintaan sekä voimaantumiseen. Työllä on siis suurempi merkitys kuin vain lisäarvon tuottaminen työnantajalle (Venäläinen 1996:17).

Haastatteluaineistosta voi päätellä, että haastatellut yritykset toteuttavat sosiaalista vastuuta työelämän laadun ja henkilöstön hyvinvointiin vaikuttamisen näkökulmista siinä määrin, mihin heillä on valmiuksia. Haastateltavat toivat ilmi, että he antavat yrityksen tarpeen ja toimintaympäristön puitteissa työllistyjälle mahdollisuuksia sekä tukea edetä vakiintuneiden työtehtävien suorittamisessa. He ovat ottaneet myös huomioon työllistyjän jaksamisen muun muassa rytmitettyjen lomien sekä työtuntien ja – määrän suhteen. Kaksi haastateltavista kertoi myös pyrkineensä tukemaan muuta

työyhteisöä ja työllistyjän välistä vuorovaikutusta ja tarvittaessa puuttumaan kummankin osapuolen toimintaan.

Arvostetuksi tulemista työelämässä vahvistavat muun muassa hyväksynnän ja vastuun saaminen. Palautteen, tuen ja ohjauksen saaminen ovat myös vahvistavia tekijöitä. Mikäli ihminen ei koe työtään merkitykselliseksi tai hän ei koe tulleen arvostetuksi työssään, hän alkaa voida pahoin. Tällaisessa tapauksessa ihminen ei käytä voimavarojaan ja voi alentaa omalta osaltaan työyhteisön toimintaa ja tuottavuutta. Arvostetuksi tulemisella voi olla vaikutusta koko työyhteisön hyvinvointiin. (Paasivaara 2009: 15.) Voimaantumisprosessia edesauttaa yhteisön toimivuus, luottamuksellinen yhteistoiminta ja tasa-arvoinen osallistumisen mahdollisuus.

Venäläinen (1996: 33-34) tuokin esiin, että työssä oppimisen ja työpaikan tarjoamien sosiaalisten suhteiden kautta työllistyjällä on mahdollisuus henkilökohtaiseen persoonalliseen kehitykseen, joka vaikuttaa itsetunnon vahvistumiseen ja sosiaalisen toimintakyvyn kasvuun. Tätä tuki haastatelluissa yrityksissä puuttuminen ja tukeminen työelämän sääntöjen opettelussa, esimerkiksi asiattomaan kielenkäyttöön ja käytökseen puuttumalla. Kokemuksia oli myös siitä, että työllistyjät ovat edenneet näissä taidoissa pitkäjänteisen työn kautta.

Sosiaalisen toimintakyvyn kasvu ja sosiaalisten kontaktien lisääntyminen on työllistyjän kannalta erittäin tärkeä asia, sillä monet kehitysvammaiset aikuiset kokevat perustavanlaatuisena ongelmana sosiaalisen eristyneisyyden. Keskeinen näkökulma on siis tukea kehitysvammaisia henkilöitä integroitumaan ympäröivään yhteiskuntaan kokonaisvaltaisesti. (Hahn: 1991). Sosiaalisen vuorovaikutuksen tukeminen ja tarvittaessa puuttuminen sekä työllistyjän sosiaalisissa taidoissa eteneminen edesauttaa työllistyjän kokonaisvaltaista integroitumista osaksi työyhteisöä

Kaksi haastateltavista pohti paljon kehitysvammaisen työllistyjän pientä palkkaa ja kokivat sen henkilökohtaisesti epätasa-arvoisuutta tuottavana ja kehitystarpeena. Kolmas haastateltava ei ollut lainkaan aiemmin pohtinut asiaa. He eivät kuitenkaan kokeneet, että itse työllistyjä näkisi tätä ongelmallisena tai syrjivänä. Palkanmaksun määrä epäkohtana perustui sille, että työllistyjä saa huomattavasti vähäisempää palkkaa samoista työtehtävistä, mitä muut työyhteisön jäsenet. Huomio on erittäin hyvä ja

oleellinen, sillä pyrkimyksenä on kehitysvammaisen henkilön täysivaltainen integroituminen ympäröivään yhteiskuntaan.

Haastatteluissa palkan määrä suhteessa täysivaltaiseen työyhteisön jäsenenä olemiseen esiintyi siten, että työllistyjältä ei odotettu samanlaista työsuoritusta ja jaksamista toisaalta juuri matalan palkkatason vuoksi ja toisaalta työllistyjän henkilökohtaisen jaksamisen ja kykyjen takia. Huomiota tulee kiinnittää myös siihen, että tukihenkilöt itse tiedostivat tämän työpaikalla, ei niinkään muu työyhteisö. Muuta työyhteisöä oli jouduttu muistuttamaan asiasta aika ajoin. Kehitysvammaiset työllistyjät koettiin näistä seikoista huolimatta muutoin täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi, mikä tuli esille vahvasti tekemissämme haastatteluissa.

Toisaalta emme ole varmoja siitä, miten hyvin työnantajat olivat tietoisia työllistyjän kaikista tuloista kokonaisuutena. Puolanne ja Sariola (2000: 17) kirjoittavat, että tuetun työllistymisen toiminta-ajatuksen tavoite on lisätä ammatillista ja sosiaalista elämälaatua, mikä pyritään saavuttamaan muun muassa normaalin palkan avulla. Palkka sovitetaan työmäärään ja – laatuun sekä taloudellisten tukitoimien ja eläketurvan kanssa. Yhteensovittamistakaan ei nähty haastatteluissa yksioikoiseksi asiaksi. Työnantajien mukaan sekä he että itse työllistyjä kokevat, että tehdyn työmäärän suuruus voisi olla nykyistä isompi. Ainakin yhdessä yrityksessä työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämistä oli harkittu perusteellisesti.

Opinnäytetyön tavoitteissa esitimme, että parhaassa tapauksessa haastattelut voivat herättää pohdintaa työnantajien kesken. Kaikki haastateltavamme olivat motivoituneita ja sitoutuneita tuetun työllistymisen työmuotoon, mikä näkyi muun muassa pitkälle pohdittuina mielipiteinä koskien omaa työyhteisöä sekä valtakunnallisiin linjauksiin asti. Haastattelumme herättivät pohdintaa myös juuri muun muassa palkkauksen, jatkuvan määräaikaisten työsopimuksen uusimisen ja työllistyjän ympäristön teemoista.

Johtopäätöksissä olemme luonnollisesti nostaneet tärkeimpiä analyysin aiheita siten, että ne vastaavat kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Halusimme kuitenkin painottaa enemmän työnantajilta tulleita kehitystarpeita tuettuun työllistymiseen, koska niitä Espoon kaupungin vammaispalvelun työntekijät erityisesti toivoivat. Tutkimuskysymykset työn etenemisestä, työvalmentajan kanssa tehdystä yhteistyöstä ja työllistyjän integroituminen työyhteisöön ovat kaikki yhteyksissä ja vaikuttavat suhteessa toisiinsa. Esimerkiksi

monet kehitystarpeista voisivat kuulua työvalmentajan tehtäviksi ja sen myötä vastata tutkimuskysymykseen miten yhteistyö työvalmentajan kanssa on sujunut. Emme painotaneet tätä näkökulmaa sen vuoksi, koska halusimme jättää Espoon kaupungille päättäjä- ja organisointivallan, miten ja kuka kykenisi vastaamaan parhaiten työnantajien tarpeisiin.

## 11 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS

Kun arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta, on otettava huomioon yleiset laadullisen tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät ongelmat. Koska käytössä ei ole tarkkoja mittareita, vaan tulokset pohjautuvat haastateltavien kertomuksiin, on haastattelujen toistettavuus hankalaa. Opinnäytetyön luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi arvioida kuitenkin jollain muotoa. Siksi onkin erityisen tärkeää, että kertoo tarkasti työnsä etenemisen vaiheet. (Hirsjärvi ym. 2009: 232.)

Laadukkaaseen aineiston keruuseen voidaan vaikuttaa jo ennen haastatteluita tekemällä mahdollisimman hyvä haastattelurunko. Lisäksi on hyvä miettiä ennalta, miten teemoja voidaan syventää, ja pohtia mahdollisten lisäkysymysten muotoja. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa myös haastatteluaineiston laatu. Opinnäytetyötä ei voida katsoa luotettavaksi, mikäli vain osa haastateltavista on haastateltu, aineiston purkamiseen eli litterointiin on käytetty eri sääntöjä tai luokittelu on toteutettu sattumanvaraisesti. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 184–185.)

Pyrimme tekemään haastattelurunkomme mahdollisimman tarkoituksenmukaiseksi ajatellen tutkimuskysymyksiämme. Kirjoitimme jokaisen teeman alle runsaasti tukikysymyksiä varmistaaksemme haastatteluiden sujuvan etenemisen. Kysymysten ylöskirjoittamisella varmistimme myös sen, että tietyt samat aiheet toistuvat haastattelusta saadussa aineistossa. Missään haastatteluissa emme joutuneet käyttämään systemaattisesti tukikysymyksiä aineiston keräämiseen. Teemahaastattelu oli siis opinnäytetyöllemme sopiva menetelmä, sillä se antoi tarpeeksi tilaa työnantajien äänille, jota kautta analyysiin ja johtopäätöksiin tuli täysin uutta aineistoa, joka olisi jäänyt saamatta käyttämällä esimerkiksi tiukasti strukturoitua haastattelua.

Opinnäytetyön luotettavuuteen voi vaikuttaa mahdollisesti se, että pääsimme haastattelemaan vain kolmea yritystä. Kaikki haastatellut yritysten työnantajat olivat kiinnostu-

neita ja motivoituneita kehitysvammaisten tuetusta työllistymisestä ja sen kehittämisestä. Tämä ilmeni siten, että kaikilla haastateltavilla oli selvästi halua kehittää tuettua työllistymistä omassa työyksikössään ja he olivat selvästi pohtineet aihetta syvällisesti sekä siihen liittyviä kehitystarpeita. On siis mahdollista, että opinnäytetyöhön on valikoitunut tuetusti työllistymiseen myönteisesti suhtautuva ja aktiivinen joukko. Varsinkin tässä tapauksessa olisi mielenkiintoista tietää, mitä haastattelelta jääneiltä yrityksiltä olisi tullut lisää aineistoon sekä minkä takia halukkuus osallistumiseen oli niin alhainen. Haastatteluista saatu aineisto oli kuitenkin yksistään riittävä, sillä saimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme ja samat vastaukset ja teemat toistuivat aineistossa vähintään kahdella haastateltavalla.

Pohdimme opinnäytetyömme luotettavuutta suhteessa haastateltavien sosiaalisesti suotaviin vastauksiin. Huomasimme kysymyksen asettelulla olevan vaikutusta vastauksien kattavuuteen ja realistiseen kuvaukseen. Kysymyksien ollessa neutraaleja esimerkiksi ”Miten koet työllistyjän suoriutuneen työtehtävistä?” antoi enemmän tilaa vapaalle pohdinnalle ja vastaukselle, jota kautta haastateltavat toivat esiin myös kohdattuja haasteita. Haastateltavat kuvailivat tilanteita ongelmattomiksi, kun kysymykset oli muokattu ongelmälähtöisestä näkökulmasta. Tämä voi olla osoitus tietynlaisesta sensitiivisyydestä ja sosiaalisesti suotavista vastauksista, ettei kehitysvammaiselle työllistyjälle eikä yritykselle haluta antaa negatiivisävytteistä leimaa.

## 12 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen oli todella mielenkiintoista. Läpi prosessin oli läsnä kaksi aivan erilaista arvomaailmaa, joiden keskinäistä vuoropuhelua pyrimme mahdollistamaan. Sosiaalialan arvomaailmaa määrittävät pehmeät arvot sekä tiettyssä määrin kuntouttava ja mahdollisuuksia tarjoava näkökulma. Kaikille halutaan antaa mahdollisuus olla täysivaltainen yhteiskunnan jäsen eikä yksilöiden erilaisia ominaisuuksia nähdä pois sulkevinä tekijöinä. Ominaisuudet pyritään suhteuttamaan tuetussa työllistymisessä siten, että täysivaltainen jäsenyys työyhteisöissä olisi saavutettavissa parhaalla mahdollisella tavalla. Yrityksien arvomaailma taas mielletään usein kovaksi ja kaikkien yritysten yksi tärkeimmistä perustavoitteista on tuottaa voittoa ja kasvaa markkinoilla. Kahden erilaisen arvomaailman kohtaaminen herätti meissä paljon pohdintaa muun muassa sen suhteen kenellä on vastuu esiin tulleista kehitystarpeista ja miten ne järjestetään.



Tulevaisuudessa yksi sosiaalialan suuri kysymys tulee olemaan, miten pitkälle se reagoi yritysmailmaan ideologiaan ja arvomaailmaan. Kyseinen ideologia ja arvomaailma ovat tehneet tuloaan sosiaalialalle jo muun muassa valtakunnallisten resurssikysymysten ja -jaon muodossa. Suomalainen yhteiskunta on siirtymässä maailman laajuisesta ylöpeyden aiheesta, hyvinvointiyhteiskunnasta, kohti markkina-arvoja. Sosiaalialalta vaaditaan sen tuloksellisuuden osoittamista markkinatalouden mittareiden avulla julkisen rahoituksen takaamiseksi, jolloin sosiaalialalta taas riistetään sen inhimillisyyttä. Tulisiko sosiaalialan omaksua markkinatalouteen pohjautuvaa ajatusmaailmaa selvittääkseen tulevaisuudessa ja jos kyllä, niin missä määrin? Riittäisikö esimerkiksi tuetussa työllistymisessä toimintamuodon markkinointi yrityksille markkinatalouteen pohjaavien arvojen ja käsitteiden avulla?

Tuetussa työllistymisessä juuri se viimeinen, työnantajan kynnyksen ylittäminen, on ollut vaikeinta. Työvalmentajalta vaaditaan taitoa ja osaamista erityisesti työnantajien kohtaamisessa ja neuvotteluissa työsuhteen saavuttamiseksi. Palvelun onnistunut markkinointi ja myyminen ovat liike-elämästä tuttuja termejä ja ne hallitsemalla työvalmentajilla on paremmat mahdollisuudet päästä haluttuihin työllistämistuloksiin. Työvalmentajien työnkuvia voitaisiin tulevaisuudessa kehittää siihen suuntaan, että osa valmentajista voisi keskittyä enemmän työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön ja osa työtä hakevan vammaisen tukemiseen ja palveluohjaukseen. Tulevaisuudessa voitaisiin rekrytoida työvalmentajia, joilla olisi kokemusta myös markkinoinnista, myynnistä ja liike-elämästä. On erityisen tärkeää ottaa huomioon, että työnantaja on yhtä keskeinen asiakas työvalmentajalle kuin vammaisen työtä hakeva asiakaskin. (Sariola 2005b: 91.)

Sariolan esittämä vaihtoehto voi hyvinkin olla yksi näkökulma toteuttamistapaan. Mietimme kuitenkin, että tällainen työtehtävien kahtiajako olisi väärä jos kyseessä on vain työvalmentajan tehtävänimike suhteessa siihen osoitettuihin resursseihin. Vaarana on, että työvalmentajilla ei olisi tarvittavaa ammattitaitoa koko tehtävänkuvan hallitsemiseen. Toisaalta työvalmentajien työn toteuttamiseen vaikuttavat nykyäänkin erittäin niukat resurssit, jolloin nykyisten vakanssien siirto markkinoinnin osa-alueelle voi vaikuttaa siihen, että yritysten tukihenkilöt, kehitysvammaiset henkilöt ja työyhteisöt saattaisivat jäädä ilman tarvittavaa tukea. Mahdollinen työnjako voisi pikemminkin olla sellainen, että markkinoinnin, myynnin ja liike-elämän taitojen hallitsevat voisivat ottaa vastuuta tiedottamisesta ja yritysten motivoinnista palkata kehitysvammaisen henkilön tuomine hyötyineen. Sen vuoksi koemme, että varsinainen työvalmentajan rooli oli-

si hyvä säilyttää sellaisenaan. Sosiaalialan ammattilaisten tietämys ja tuki nousevat isoksi tarpeeksi haastateltavienkin mukaan siinä vaiheessa, kun kehitysvammaisen henkilö on palkattu tuettuun työsuhteeseen.

Kehitysvammaisen henkilön työllistyminen hyödyttää kaikkia osapuolia. Yksilöä ajatellen merkittäviä työllistymisen vaikutuksia ovat osallisuuden lisääntyminen, itsetunnon kasvaminen ja tulotason nousu. Moni tuetussa työsuhteessa oleva kokee ensimmäistä kertaa elämässään olevansa jotain muuta kuin hoidon tai toimenpiteiden kohde. (Poikonen 2005: 71.) Yrityksen hyöty näkökulmaa ei kuitenkaan tule ohittaa. Yrityksien tiedottaminen tuetun työllistymisen mahdollisuuksista, kuten mihin tehtäviin henkilöitä voi mahdollisesti palkata, on todella tärkeää. Tätä kautta työnantajat voivat nähdä joko suoran taloudellisen hyödyn palkkaamisesta tai ainakin palkkaamisen imagohyödyn, millä on välillinen taloudellinen hyöty. Välillinen taloudellinen hyöty riippuu kuitenkin myös yrityksen omasta tiedottamisesta, jos sen perusteena on ohjata kuluttajien valintoja.

Olimme yllättyneitä siitä, että kaikki työllistyjät olivat päätyneet haastattelemiimme yrityksiin niin sanotun takaoven kautta. Haastatteluissa ilmeni, ettei missään yrityksissä ollut selkeitä malleja tai rakenteita tuetun työllistymisen toteuttamiseen. Tästä näkökulmasta nykyisillä käytännöillä tuettu työllistyminen on siis lähes täysin yhden ihmisen kiinnostuksen varassa.

Pohdimme opinnäytetyön prosessin aikana paljon kehitysvammaisten työllistyjien työsuhteiden laatua. Ihmettelimme kehitysvammaisten henkilöiden määräaikaista työsopimuksia, joiden uusimista arvioidaan vuosittain. Jokavuotinen arviointi voi olla mahdollisesti työllistyjälle eri tavalla stressiä tuottava tekijä suhteessa toistaiseksi voimassaolevaan. Erillinen arviointi voi siis aiheuttaa työllistyjässä enemmän epävarmuutta suhteessa toistaiseksi voimassaolevaan, koska jälkimmäisessä arviointia tehdään vain tarpeen tullen. Mielestämme työsuhteen määräaikaaisuudelle ei muutenkaan ole perusteluita jollain näkökulmasta.

Olimme erittäin positiivisesti yllättyneitä siitä, että kaikki haastateltavat kokivat kehitysvammaisen henkilön palkkaamisen ainoaksi edellytykseksi tukihenkilön ohella oikeanlaisen asenteen. Haastateltavat kokivat oikeanlaiseksi asenteeksi avoimen mielen ja

positiivisen suhtautumisen. Yllätyimme myös siitä, että työnantajien kokemukset kehitystarpeista olivat keskenään niin johdonmukaisia ja konkreettisella tasolla.

Johdannossa kerroimme, että Espoon kaupungin vammaispalvelujen työntekijät toivoivat saada tietoonsa enemmän kehityskohteita työnantajien näkökulmasta. Tämä on jäänyt tutkimuksissa vähemmälle huomiolle suhteessa työmuodon kehittämiseen kehitysvammaisen työllistyjän näkökulmasta. Opinnäytetyön prosessin aikana löysimme joitakin teoksia, jotka toivat esiin kehityskohtia tuettuun työllistymiseen työnantajien näkökulmasta yleisellä tasolla. Mietimme, että ajaako esimerkiksi opinnäytetyö toimintamuodon kehittämistä paremmin. Opinnäytetyössä teoria tukee konkreettisia kehityskohteita eikä toiminnankehittäminen perustu vain tietoon valtakunnallisella tasolla. Sen kautta Espoon kaupunki saa tietoa juuri heidän toimintamuotonsa toteuttamisesta ja konkreettisista kehityskohteista juuri siinä ympäristössä.

Kehittämistarpeita ja jatkotutkimus ehdotuksia ovat muun muassa, että miksi työnantajien halukkuus osallistua opinnäytetyöhön ja tuoda esille omia kehittämisideoitaan tuetusta työllistymisestä oli niin vähäistä. Toinen jatkotutkimus ehdotus olisi selvittää minkälaisen vertaistuenfoorumin työnantajat haluavat ja minkälaisia odotuksia foorumin luonteelle on. Kolmantena kehittämistarpeena olisi muodostaa tiedotuspaketti erilaisille yrityksille, mitä kautta tuettua työllistymistä saataisiin markkinoitua paremmin ja mahdollisesti levitettyä toimintaa valtakunnallisella tasolla.

## LÄHTEET

- Anttiroiko, Ari-Veikko 2004: Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa: Järvinen, Raija (toim.): Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: Tampere University Press. 17-60.
- Autio, Tiina 1993: Työ kehitysvammaisen elämässä. Kehitysvammaliiton julkaisuja 15/1993. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Eriksson, Susan 2008: Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Hahn, Harlan 1991: Alternative views of empowerment: social services and civil rights – Editorial. Journal of Rehabilitation. Verkkodokumentti. <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0825/is\\_n4\\_v57/ai\\_11676472/pg\\_4/?tag=content;coll1](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0825/is_n4_v57/ai_11676472/pg_4/?tag=content;coll1)>. Luettu 23.1.2011.
- Hirsjärvi, Sirkka - Hurme, Helena 2008: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula 2009: Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Härkäpää, Kristiina – Ala-Kauhaluoma, Mika – Hyvärinen, Marika – Kokko, Riitta-Liisa – Narumo, Reija 2000: Tavoitteena työ. Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Kuntoutussäätiön työselosteita 21/2000. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina – Pättikangas, Mervi 1999: Vammaisen henkilön valtaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa: Nouko-Juvonen, Susanna: Pyörätuolitango. Näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Oy Edita Ab. 103-126.
- Järvikoski, Aila 1994: Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Kaski, Markus – Manninen, Anja ja Pihko, Helena 2009: Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Kukkonen, Tuula 2003: Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Kumpuvuori, Jukka – Högbäck Marika 2003: Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa. Verkkodokumentti.<<http://web.abo.fi/instut/imr/norfa/vammais.pdf>>. Luettu 3.2.2011.
- Ladonlahti, Tarja – Pirttimaa, Raija 2006: Erityiskasvatus ja aikuisuus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519

- Loijas, Sari 1994: Rakas rämä elämä. Vammaisten nuorten elämänhallinta ja elämänkulku. Stakes raportteja 155. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Neilimo, Kari 2004: Yrityksen yhteiskuntavastuu ja yrityksen hyvä johtaminen - Käytännön johtamisen asettaminen teoreettisen viitekehyksen yhteyteen. Teoksessa: Järvinen, Raija (toim.): Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: Tampere University Press. 125-137.
- Paasivaara, Leena 2009: Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Pajunen, Tapio 2010: Esipuhe. Teoksessa: Pajunen, Tapio – Vuorenpää, Kari – Nikula, Lea – Österlund, Kerstin – Mäenpää, Marita – Ahlström, Marika – Seppälä, Heikki: Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008- hankkeiden loppuraportti. Verkko-dokumentti.  
<[http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/tyolla\\_osallisuutta\\_loppuraportti.pdf](http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/tyolla_osallisuutta_loppuraportti.pdf)> Luettu 2.9.2010.
- Poikonen, Tuula 2005: Helsingin sosiaalivirasto kehitysvammaisten työllistymisen edistäjänä. Teoksessa Sariola, Leena (toim.): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: VATES –säätio. 69-72.
- Puolanne, Mervi – Sariola, Leena 2000: Laatu tuetussa työllistymisessä. Palvelustandardi. Helsinki: VATES -säätio.
- Roos, J.P 1987: Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 454. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.
- Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006: KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkodokumentti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu 30.3.2011.
- Saloviita, Timo – Lehtinen, Ulla – Pirttimaa, Raija 1997: Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Sariola, Leena 2005a: Johdanto. Teoksessa Sariola, Leena (toim.): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: VATES –säätio. 6-8.
- Sariola, Leena 2005b: Kurkistus tulevaisuuteen. Teoksessa Sariola, Leena (toim.): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: VATES –säätio. 88-92.
- Sariola, Leena 2005c: Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Teoksessa Sariola, Leena (toim.): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: VATES –säätio. 9-16.
- Sariola, Leena 2005d: Työhönvalmentaja asiakkaan rinnalla kulkijana. Teoksessa Sariola, Leena (toim.): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: VATES –säätio. 22-23.

Siitonen, Juha 1999: Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun Yliopisto.

Työllistyminen. 2011. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti.  
<<http://kvtl.fi/fi/tyoelama/tyollistyminen/>> Luettu 24.2.2011.

VATES – säätiö – Mikä on VATES. 2011. VATES – säätiö. Verkkodokumentti.  
<<http://www.vates.fi/mikaonvates>> Luettu 30.3.2011.

Venäläinen, Raisa 1996: Tuettu työllistyminen. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vuorenpää, Kari 2010: Johdanto. Teoksessa: Pajunen, Tapio – Vuorenpää, Kari – Nikula, Lea – Österlund, Kerstin – Mäenpää, Marita – Ahlstén, Marika – Seppälä, Heikki: Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 -hankkeiden loppuraportti. Verkkodokumentti.  
<[http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/tyolla\\_osallisuutta\\_loppuraportti.pdf](http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/tyolla_osallisuutta_loppuraportti.pdf)> Luettu 2.9.2010.

1.9.2010

## Tutkimuslupahakemus

Haemme lupaa tehdä haastattelua organisaatiossanne opinnäytetyöhömmе. Olemme sosionomi-opiskelijoita Metropolia Ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyömmе yhteistyössä Espoon kaupungin vammaispalveluiden kanssa. Opinnäytetyömmе tavoitteena on löytää mahdollisia kehityskohteita tuetun työllistymisen suhteen. Erilaisia kehitysmahdollisuuksia ja niihin mahdollisia ratkaisuja suunnittelemme kartoittavamme tekemällä teemahaastatteluja.

Toivomme haastateltavien olevan henkilöitä, jotka työskentelevät yrityksessä kehitysvammaisen työntekijän läheisyydessä ja ovat hänen tukenaan. Kaikkia tietoja tulemme käsittelemään luottamuksellisesti ja yrityksen, haastateltavien ja tuettujen työntekijöiden tunnistiedot tulemme hävittämään raporttiin niin, etteivät edellä mainitut ole tunnistettavissa.

Ystävällisin terveisin,

Apell Mette                      mette.apell@metropolia.fi

044-xxxxxxx

ja

Vidgren Tuija                      tuija.vidgren@metropolia.fi

041-xxxxxxx

Esitietolomake

1. Miten koette yhteistyön Espoon kaupungin vammaispalveluiden kanssa sujuneen? Miten koette perehdytyksen ja tuen riittäneen suhteessa tarpeeseen?
2. Minkälaista perehdytystä ja tukea työyhteisölle ja tuetusti työllistyneelle on järjestetty? Ketkä ovat järjestäneet/toteuttaneet?
3. Tuetusti työllistyneen työsuhteen alkamisajankohta ja työsopimuksen laji (määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus)?
4. Mitkä ovat hänen työtehtäviään?
5. Onko työpaikalla ollut mitään erityistä huomioitavaa käytännön järjestelyissä koskien tuetusti työllistyjää ?
6. Miten koette työsuhteen sujuneen sekä yrityksenne että työllistyneen näkökulmista?



## Teemahaastattelurunko

### 1. TYÖSUHTEEN ALKU JA PALKKAUS

- Millaisia edellytyksiä/valmiuksia mielestänne työnantajalla pitää olla, että vajaakuntoisen työsuhde voi onnistua?
- Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet päätökseen palkata henkilö tuettuun työsuhteeseen?
- Mitä kautta olette saaneet tiedon mahdollisuudesta palkata henkilö tuettuun työsuhteeseen?
- Työsuhteen kesto?
- Miten yritys ja työpaikka on valmistautunut tuetun työllistyvän työsuhteeseen? Onko työpaikalta järjestetty esimerkiksi tukihenkilö tuetusti työllistyneelle?

### 2. TUETTU TYÖNTEKIJÄ TYÖSUHTEESSA

- Millä perusteella tuetun työllistyjän työnkuva ja -tehtävät ovat määräytyneet?
- Kuka on perehdyttänyt tuetun työllistyjän yrityksessä hänen tehtäviinsä? (työnantaja vai työvalmentaja)
- Miten tuetun työllistyjän työ on sujunut?
- Millaista ja minkä asteista tukea tarvitsee työssään?
- Onko työntekijässä tapahtunut muille huomattavia muutoksia (sosiaalinen näkökulma ja työpanos?)
- Millä tavoin tuetusti työllistyvä on vaikuttanut työpaikkaan ja – yhteisöön?

### 3. TYÖVALMENTAJAN ROOLI

- Millaisia kokemuksia teillä on työnvalmentajan roolista?
- Miten olette kokeneet työvalmentajan roolin työpaikalla?
- Työvalmentajan osuus?

### 4. TYÖPAIKKA, HENKILÖKUNTA JA ILMAPIIRI

- Miten henkilökunnan suhtautuminen tuettuun työllistyjään on näkynyt?
- Koetteko, että tuettu työllistyjä on täysivaltainen työyhteisön jäsen?
- Miten henkilökuntaa on informoitu ja valmisteltu tuetusta työtoiminnasta?
- Tarvitseeko henkilökunta enemmän tukea ja tietoa?
- Miten henkilökunnan ja työllistyjän mahdollisia tunteita ja reaktioita on käsitelty? esim. ennakkoluulot?