

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Henna Nousiainen

Työnantajien odotuksia ja kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä

Opinnäytetyö 2014

Tiivistelmä

Henna Nousiainen

Työnantajien odotuksia ja kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä, 46 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2014

Ohjaajat: lehtori Sanna Hiltula, Saimaan ammattikorkeakoulu, työvalmentaja

Sari Liukkonen, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri, vammaispalvelut

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa Lappeenrannan alueella toimivien työnantajien odotuksista ja kokemuksista vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä. Tavoitteena oli myös selvittää tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuutta Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote) vammaispalveluissa työnantajien näkökulmasta.

Laadullinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Eksoten vammaispalveluiden työvalmentajan kanssa. Tutkimusaineisto kerättiin yksilöteemahaastatteluilla (N=4) syksyllä 2013. Haastateltavina olivat ne Eksoten vammaispalveluiden työvalmentajan valitsemat työnantajat Lappeenrannan alueelta, jotka olivat palkanneet vammaisen työntekijän työyhteisöönsä. Saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Saatujen tulosten mukaan vammaisen henkilön työllistäneet työnantajat olivat tyytyväisiä palkkaukseen ja kokemukset tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessista olivat pääosin positiivisia. Vammaiset työntekijät sopeutuivat hyvin työyhteisöihinsä ja heidän työtään arvostettiin. Vammaiset henkilöt selviytyivät heille annetuista työtehtävistä ja olivat reippaita ja ahkeria työntekijöitä. Työvalmentajalta saatu apu ja tuki koettiin erittäin tärkeäksi. Työnantajilta saatiin myös hyviä tiedotus- ja markkinointi-ideoita, jotta vammaisten henkilöiden tuetulle työllistymiselle saataisiin enemmän näkyvyyttä. Haasteelliseksi koettiin vain työhönvalmennuksen palveluprosessin alkuvaihe, joka sisältää asioiden järjestelyä ja valmistelua sekä palkkaukseen ja palkkatukeen liittyviä selvityksiä. Saatujen tuloksien avulla Eksoten vammaispalveluiden tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen palveluprosessia voidaan kehittää entistä toimivammaksi.

Lisäksi opinnäytetyössä kehitettiin selkeä kuvaus tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessista. Prosessikuvaus on helppolukuinen kuvio, jossa ovat selkeästi näkyvillä prosessin vaiheet ja kuhunkin vaiheeseen liittyvät järjestelyt ja toimet. Kuvio tuotettiin työväliseksi Eksoten vammaispalveluiden työvalmentajalle. Sen avulla tuettua työllistymistä voidaan markkinoida vammaisen palkkaamisesta kiinnostuneille työnantajille. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, onko Lappeenrannassa työpaikkoja, joilla olisi tarjota vammaiselle henkilölle sopivia töitä. Myös työnantajien suhtautumista vammaisiin työntekijöihin voisi selvittää.

Asiasanat: vammaisuus, tuettu työllistyminen, työhönvalmennus

Abstract

Henna Nousiainen

Employers' expectations and experiences of supported employment for people with disabilities, 46 Pages, 3 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2014

Instructors: Senior Lecturer Sanna Hiltula, Saimaa University of Applied Sciences, and Work Coach of Disability Services Sari Liukkonen, South Karelia Social and Health Care District

The purpose of this research was to find out expectations and experiences about supported employment. The focus group for this research was employers who have hired people with disabilities. The work was commissioned by Disability Services, South Karelia Social and Health Care District. The research was qualitative and data for this thesis was collected by individual theme interviews in spring 2013. Four employers participated to the interviews. The material was analyzed using content analysis.

The results of the study show that people with disabilities integrated easily in work community and other employees respected their work. Disabled people tackled well the duties they were given and were energetic and hard-working employees. Support and help from the Work Coach was important and employers were pleased with her work. Employers had some good ideas about marketing and informing for work training. The only challenge that employers mention was the work training service process start that included some paper work.

As a result of this project was developed a description of the supported employment work training service process. Description was simple and readable and was made for Work Coach's tool. Work training service process description shows every phase that is involved in the process. The results can be applied to supported employment work training service process development.

Further study is required to see if there are more workplaces for people with disabilities in Lappeenranta. It would be important to do research about employer attitudes about people with disabilities.

Keywords: Disability, People with Disabilities, Supported Work, Work Training

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Vammaisuus	6
2.1 Kehitysvammaisuus	7
2.2 Vaikeavammaisuus	7
2.3 Näkökulmia vammaisuuteen	8
3 Vammaisuus ja työllistyminen	9
3.1 Oikeus työhön	10
3.2 Vammaisten henkilöiden työllistyminen Suomessa	11
4 Tuettu työllistyminen	14
4.1 Työhönvalmennus	15
4.2 Työhönvalmentaja	16
4.3 Palkkatuki	17
5 Opinnäytetyön tarkoitus ja selvitystehtävät	19
6 Opinnäytetyön toteutus	19
6.1 Aineiston keruu teemahaastattelulla	20
6.2 Aineiston analysointi	21
6.3 Luotettavuus ja eettisyys	25
7 Opinnäytetyön tulokset	26
7.1 Palkkauksen perusteet	27
7.2 Työnantajien odotuksia vammaista työntekijää kohtaan	29
7.3 Kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä	31
7.4 Työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuus Eksotessa	33
7.5 Eksoten työhönvalmennuksen palveluprosessin kehittäminen	35
8 Yhteenveto ja pohdinta	37
8.1 Yhteenveto	37
8.2 Pohdinta	39
Kuviot	42
Taulukot	42
Lähteet	43

Liitteet

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Liite 2 Saatekirje

Liite 3 Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

1 Johdanto

Jokaisella ihmisellä on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla (Perustuslaki 11.6.1999/731). Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla voidaan työllistää vammaisia tai vajaakuntoisia henkilöitä tavallisille työpaikoille erilaisten tukitoimien avulla. Tukitoimien ja työhönvalmentajan tärkeydestä on näyttöä; jo yli 300 vammaista henkilöä on työllistynyt tavallisille työpaikoille työhönvalmennuksen avulla. (Varanka & Saarinen 2012, 4, 56.)

Vammaisten henkilöiden pääsy työsuhteiseen työhön olisi merkittävä työvoimapotentialiaali. Jos noin 6000 vammaista henkilöä avotyötoiminnasta ja työ- ja toimintakeskuksista siirtyisivät tuettuun työsuhteeseen tekemään 18-tuntista viikkoa, tarkoittaisi se yhteensä jopa 2900 henkilötyövuotta. (Varanka & Saarinen 2012, 9.) Myös vammaisten henkilöiden tuettuun työllistymiseen liittyvää kustannus-hyötysuhdetta on tutkittu Helsingissä. Hyötyjen ja kustannusten erotus on positiivinen, eli työllistämistä saadut hyödyt ylittävät tuetun työllistämisen aiheuttamat kustannukset. (Ylipaavalniemi 2004, 34.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työnantajien odotuksia ja kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistamisestä. Vammaisten henkilöiden tuettu työllistyminen on ajankohtaista Lappeenrannassa, sillä ensimmäinen työvalmentaja on palkattu Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksote) vammaispalveluihin kesällä 2012. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessi on siis uusi asia Lappeenrannan seudulla. Opinnäytetyön tulokset ovat erityisen tärkeitä työvalmentajalle, joka on ollut luomassa Eksoten työhönvalmennusta vammaispalveluihin alusta asti. Tavoitteena on, että opinnäytetyön avulla työhönvalmennusta Eksotessa voitaisiin kehittää edelleen. Työnantajien kokemukset voivat myös rohkaista muita esimiehiä tuettuun työllistämiseen ja antaa tärkeää tietoa työnantajille, jotka ovat harkinneet vammaisen henkilön palkkaamista.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on myös lisätä omaa sekä muiden sosionomien ja sosiaalialalla työskentelevien tietämystä vammaisten henkilöiden tuettuun työllistymiseen liittyvissä asioissa. Vammaisten asiakkaiden kanssa työskenneltä-

essä asiakas tulee nähdä kokonaisuutena ja sosiaalialan työssä keskeinen tarkoitus on parantaa asiakkaan hyvinvointia. Työ on monille ihmisille iso osa elämää ja voi vaikuttaa ratkaisevasti hyvinvointiin.

Selkeyden vuoksi käytän tässä opinnäytetyössä termejä työhönvalmennus ja työhönvalmentaja. Työelämäohjaajani on palkattu Eksoten vammaispalveluihin työvalmentajan nimikkeellä, mutta hänen tehtävänsä on työhönvalmennus. Työvalmentaja -termiä käytän vain työelämäohjaajastani hänen nimikkeensä vuoksi. Koska vammaisuus on laaja ja hankalasti määriteltävä käsite, käytän tässä opinnäytetyössä termiä vammainen henkilö/työntekijä. Vammaisten työntekijöiden diagnoosit eivät ole tiedossa, mutta se ei ole tässä opinnäytetyössä oleellista.

2 Vammaisuus

Käsitteenä vammaisuus on laaja, ja se sisältää niin ulkoisesti näkyvät vammat, liikuntarajoitteet kuin osallistumisen rajoituksetkin. Vammaisuus ei ole pelkästään terveydellinen ongelma, vaan se on monimutkainen ilmiö, johon liittyy vammaisen henkilön vuorovaikutus ympäristönsä kanssa. Haasteista selviytyminen vaatii sosiaalisten ja ympäristöön liittyvien esteiden poistamista. Yli miljardilla ihmisellä maailmassa, eli noin 15 prosentilla, on jonkinasteinen vamma. (WHO 2013.)

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja, 2006.)

Vammaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla on vamma tai haitta, joka aiheuttaa pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia jokapäiväiseen elämään. Vammainen henkilö tarvitsee tukea ja apua selviytyäkseen arjesta. Vammat voivat olla synnynnäisiä tai aiheutua esimerkiksi sairauden tai onnettomuuden seurauksena. Vammoja on monenlaisia, esimerkiksi liikuntavamma, mielenterveyden häiriö, kuulovamma, puheen häiriö, näkövamma tai kehitysvamma. (Liuhonen 2012.)

2.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammalla tarkoitetaan vaikeuksia ymmärtämisessä ja uusien asioiden oppimisessa. Kehitysvammaisia ihmisiä Suomessa on noin 40 000. Kehitysvamma voi olla eriasteista ja vaihdella vaikeasta vammasta lievään vaikeuteen oppia uusia asioita. Kaikista kehitysvammaisista noin 5-10% on kaikkein vaikeimmin vammaisia ja monivammaisia. (Seppälä & Rajaniemi 2012a.)

WHO (Maailman terveysjärjestö) määrittelee älyllisen kehitysvammaisuuden tilana, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Älyllisessä kehitysvammassa erityisesti kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot ovat puutteellisesti kehittyneitä. (Kaski ym. 2012, 16.)

American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) määrittelee kehitysvammaisuuden vammaisuudeksi, joka todetaan ennen 18 vuoden ikää. Vammaisuuteen liittyvät huomattavat rajoitukset älyllisissä toiminnoissa ja adaptiivisessa käyttäytymisessä. Nämä rajoitukset ilmenevät käytännöllisissä, sosiaalisissa ja käsitteellisissä taidoissa. (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities 2013.)

2.2 Vaikeavammaisuus

Laissa ja asetuksessa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista todetaan, että vammaispalvelulaissa vaikeavammaisuus määritellään aina erikseen suhteessa haettavaan palveluun. Palveluita voivat olla esimerkiksi päivätoiminta, henkilökohtainen apu tai kuljetuspalvelu. Esimerkiksi vaikeavammaisena kuljetuspalvelujen kannalta pidetään henkilöä, jolla on erityisiä liikkumisvaikeuksia ja joka ei voi käyttää julkisia joukkoliikennevälineitä vammansa tai sairautensa vuoksi ilman kohtuuttoman suuria vaikeuksia. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380; Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759.)

Kansaneläkelaitos (Kela) määrittelee vaikeavammaisuuden suhteessa omiin palveluihinsa. Kelan myöntämä lääkinnällinen kuntoutus perustuu aina kirjalliseen kuntoutussuunnitelmaan. Kuntoutussuunnitelma on mahdollista laatia vä-

hintään vuodeksi ja enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Kuntoutussuunnitelma laaditaan yhteistyössä kuntoutujan hoidosta vastaavassa julkisen terveydenhuollon yksikössä kuntoutujan tai hänen omaisensa kanssa. Kriteerinä Kelan lääkinnälliseen kuntoutukseen on yleinen lääketieteellinen sairaus, vika tai vamma, joka aiheuttaa vähintään vuoden kestävästä kuntoutustarpeesta. Haitan tulee olla niin suuri, että normaalista elämästä selviytyminen on huomattavan vaikeaa. (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566.)

2.3 Näkökulmia vammaisuuteen

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Lääketiede katsoo kehitysvammaisuutta diagnoosien kautta. Suomessa ICD-10-tautiluokituksella älyllistä kehitysvammaa arvioidaan vakioituilla älykkyystesteillä. Tautiluokitus helpottaa diagnoosin tekoa, ja diagnoosin mukaan kehitysvammaisen henkilö voi saada erilaisia hänelle kuuluvia etuuksia. Tautiluokituksessa kehitysvammaisuus jaotellaan neljään eri asteeseen: lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. Kehitysvammaisuuden diagnosointi on pitkä prosessi, joka tehdään moniammatillisessa yhteistyössä. Diagnoosiin tarvitaan tietoa esimerkiksi lääkäriltä, psykologilta, sosiaalityöntekijältä, terapeuteilta, opettajilta, kasvattajilta ja vanhemmilta. (Seppälä & Rajaniemi 2012b.)

Sosiaalisessa näkökulmassa tarkastellaan kehitysvammaisen ja yhteisön suhdetta. Sosiaalisesta näkökulmasta katsottuna vamman haitta ei johdu itse lääketieteellisestä vammasta vaan yhteiskunnasta ja ympäristöstä. Yhteisön asenteet ja kulttuuri vaikuttavat vammaisuuden määrittelyyn. Koska yhteiskuntaa ei rakenneta kaikille sen jäsenille, aiheutuvat siitä vammaisten henkilöiden syrjäytetty asema, ennakkoluulot vammaisuutta kohtaan, köyhyys ja rakenteelliset esteet. Nämä ovat niitä elementtejä, jotka aiheuttavat vammaisen henkilön riippuvuutta muista ihmisistä. Syvästikin kehitysvammaiset ihmiset yleensä pysyvät tekemään omaa elämänsä koskevia päätöksiä, jos heille vain annetaan mahdollisuus siihen sopivan tuen ja apuvälineiden avulla. (Seppälä & Rajaniemi 2012c.)

Toimintakyvyn näkökulmassa on kysymys siitä, miten yksilö selviytyy tietyissä olosuhteissa ja ympäristöissä. Tietyssä ympäristössä vammaisen henkilö voi pärjätä hyvin, kun taas toisessa ympäristössä ei lainkaan. Toimintakyky on siis aina sidoksissa siihen ympäristöön, jossa toimitaan, esimerkiksi töissä tai kotona. Kehitysvammaisen vaikeudet nousevat esille, kun toimintakyky on ristiriidassa ympäristön vaatimusten kanssa. Silloin yksilö tarvitsee apua ja tukea selviytyäkseen toiminnasta. Toimintakyky kuvastaa yksilön edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä elämässä, ja se voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Toimintakyky ei siis ole pelkästään fyysistä ja motorista toimintakykyä, vaan siihen vaikuttavat keskeisesti psykososiaaliset tekijät. Vuorovaikutus, sosiaaliset suhteet ja tukiverkot ovat ratkaisevia tekijöitä toimintakyvyn kannalta. (Seppälä & Rajaniemi 2012d.)

3 Vammaisuus ja työllistyminen

Työelämässä diagnoosia tärkeämpää ovat yksilön osaaminen ja työtehtävistä suoriutuminen. Apuvälineillä ja työpaikkajärjestelyillä voidaan kompensoida vamman aiheuttamaa haittaa. (Vates-säätiö b.) Varsinaista työsuhdetta voi edeltää kokeiluvaihe, esimerkiksi kuntouttava työtoiminta, työkokeilu tai avotyötoiminta. Kokeiluvaiheen tarkoitus on vakuuttaa työnantaja ja työntekijä järjestelyiden toimivuudesta. (Vates-säätiö a.)

Vammaisuus ei olekaan este työnteolle, ja monet vammaiset henkilöt työskentelevät tavallisilla työpaikoilla. Esimerkiksi avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla työskentelee noin 2300 kehitysvammaista. Monet vammaiset henkilöt ovat olleet samassa paikassa jopa yli 10 vuotta. Sen lisäksi noin 300 kehitysvammaista on päässyt työhönvalmennuksen avulla palkkasuhteiseen työhön. Jos sopivia tukimuotoja olisi paremmin tarjolla, arvioiden mukaan 3000-3500 työ- ja toimintakeskuksissa olevista henkilöistä voisi siirtyä työhön avoimille työmarkkinoille. (Varanka & Saarinen 2012, 4-8.)

Työkyky korostuu myös Pasi Holmin ja Anneli Hopposen tekemässä tutkimuksessa, Vammaisten työkyky vuonna 2007 – Vertailua työttömiin. Tutkimuksessa käy ilmi, että 30% vammaisista henkilöstä arvioi itsellään olevan hyvä tai jopa erinomainen työkyky. Sen lisäksi 30% vammaisista henkilöistä pyrkii osallistu-

maan työelämään. Tutkimuksen mukaan alle 44-vuotiaista vammaisista henkilöistä 83 %:lla on halukkuutta työelämään osallistumiseen. Tutkimukseen osallistui 1047 vammaista henkilöä, jotka olivat esimerkiksi Aivovammaliiton, MS-liiton, Kuulohuoltoliiton ja Kehitysvammaliiton jäseniä. Kyselyjä lähetettiin 2870 ja vastausprosentti oli 36. (Holm & Hopponen 2007, 2, 16, 26).

Sen lisäksi, että vammaiset henkilöt arvioivat työkykynsä hyväksi, työ on heille merkityksellistä monella tapaa. Aino Kokko (2010) on tutkinut tuetun työllistymisen merkitystä kehitysvammaiselle henkilölle opinnäytetyössään ”Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle henkilölle – työntekijän, työnantajan ja työnetsijän kokemuksia”. Opinnäytetyö on laadullinen tapaustutkimus, jossa aineisto on kerätty haastattelemalla työnetsijää, työntekijää ja työnantajaa. Työ on tärkeää kehitysvammaiselle ihmiselle, sillä työn tekemisellä on henkistä, sosiaalista ja taloudellista merkitystä. Tutkimustulosten mukaan vammaisen henkilö ajatteli, että työ tuo arkeen merkitystä ja työnteosta saa arvostusta. Vammaisen työntekijä koki työhönvalmennuksen merkityksellisenä palveluna työllistymisen kannalta. (Kokko 2010, 31.)

3.1 Oikeus työhön

Suomalainen lainsäädäntö määrittelee kansalaisoikeudet kattavasti. Vaikka laki takaa yhtäläiset oikeudet, ei kaikilla silti ole samoja mahdollisuuksia hankkia ja saada tietoa oikeuksistaan ja tarjolla olevista palveluista. Vammaisten ihmisten työllistyminen ei ole valtaväestön työllistymisen kanssa yhdenvertaisella tasolla. Palvelujen saatavuus ja tiedon ymmärrettävyys tulisi ottaa paremmin huomioon, jotta kaikilla olisi mahdollisuus tehdä yhdenvertaisesti työelämään ja työuraan liittyviä valintoja. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 17.)

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. (Perustuslaki, oikeus työhön ja elinkeinovapaus 18 § 11.6.1999/731.)

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityi-

sesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. (Yhdenvertaisuuslaki 5 § 2 Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen 20.1.2004/21.)

YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus (2006) 23. artikla määrittelee näin:

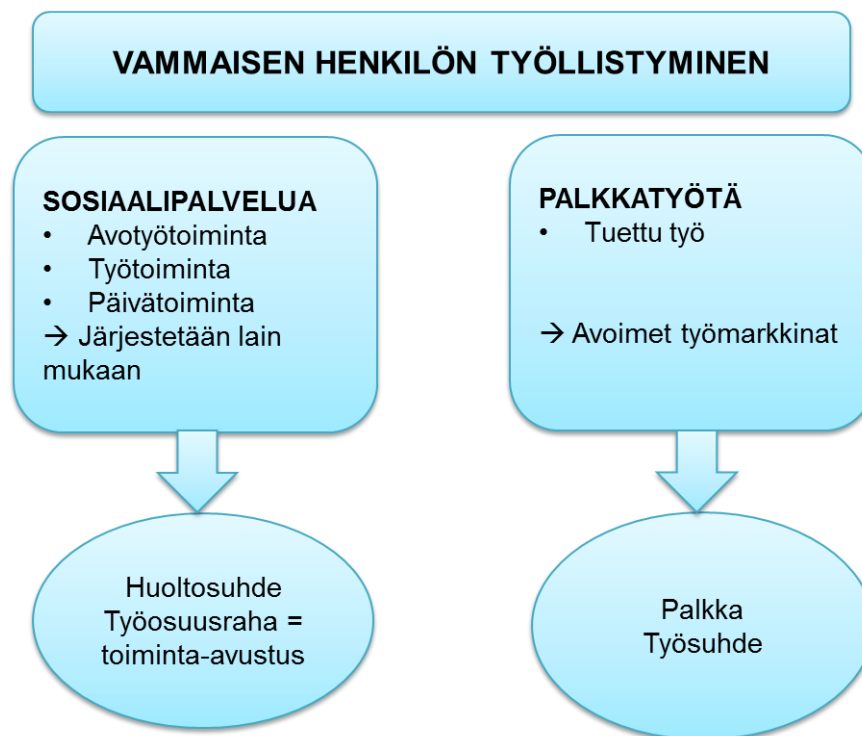
- 1. Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan.*
- 2. Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä.*
- 3. Jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot.*
- 4. Jokaisella on oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi.*

Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassakin (VAMPO 2010-2015) pyritään ennistä yhdenvertaisempaan elämään ja osallisuuteen, johon liittyy myös työllistyminen. Tavoitteena on kehittää työllistymistä, työn tekemistä ja muuttaa työhön liittyviä käsitteitä. Työllistymiseen liittyvät muun muassa rekrytointivaiheen palvelujen kehittäminen ja vammaisille henkilöille sopivien työalojen löytäminen sekä työllistämisen kanssa työskentelevien työntekijöiden (esim. TE-toimistojen ja Työvoimanpalvelukeskusten työntekijät) vammaispoliittisen osaamisen lisääminen esimerkiksi koulutuksin. Myös valtiotyönantajan tulee toimia tasavertaisesti virkaan nimittäessään, työn jatkuessa sekä irtisanoessaan vammaista henkilöä. Työn tekemiseen liittyen varmistetaan vammaiselle henkilölle mahdollisuus riittäviin tulkkaukspalveluihin sekä selvitetään työssä tarvittavan tuen järjestelymahdollisuudet. Vajaakuntoinen termistä pyritään luopumaan vammaisten henkilöiden kohdalla, sillä se ei kuvaa vammaisen todellista työkykyä. (VAMPO 2010-2015, 93-97.)

3.2 Vammaisten henkilöiden työllistyminen Suomessa

Suomessa on noin 23 000 kehitysvammaista työikäistä, joista vain 300 henkilöä tekee palkkasuhteista työtä. Avotyötoimintaan osallistuu noin 2300, työtoimintaan noin 7700 ja päivätoimintaan noin 3800 vammaista henkilöä. (Vuorenpää 2011.) Tässä luvussa esittelen vammaisille järjestettävää avotyötoimintaa, työ-

toimintaa sekä päivätoimintaa. Luvussa neljä tarkastelen tuettua työllistymistä erikseen.



Kuvio 1. Vammaisen henkilön työllistyminen

Avotyötoiminta, työtoiminta ja päivätoiminta ovat sosiaalipalvelua, jota järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Vammaiset henkilöt ovat näissä palveluissa palvelun käyttäjiä, eivät työntekijöitä. Työ-, avotyö- ja päivätoimintaan osallistumisesta vammaiset henkilöt voivat saada työosuusrahaa, joka on enimmillään 12 euroa päivässä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2011.) Työosuusraha on verotonta tuloa, eikä se vaikuta vammaisten henkilöiden saamaan eläkkeeseen. Tuloverolain 92 §:n mukaan sosiaalihuollon järjestämästä päivä- tai työtoiminnasta maksettu avustus kuuluu verovapaisiin sosiaalietuuksiin. Maksun suuruus ei saa ylittää 12 euroa päivää kohden. (Paanetoja 2013, 12.) Työosuusrahan maksamisen perusteena on siis oltava hoidon, kuntoutumisen tai yhteiskuntaan sopeutumisen tukeminen. Käytännössä päivittäin saatava työosuusraha on keskimäärin viisi euroa. Osa kunnista perii tästä rahasta ateriakorvauksen, jolloin vammaiselle henkilölle jäävä osuus voi olla yhdestä kahteen euroa tai vähemmänkin. (Varanka & Saarinen 2012, 12.)

Päivätoiminta on lakisääteistä, ja sen tarkoitus on tukea itsenäisessä elämässä selviytymistä. Päivätoiminta on tarkoitettu kaikkein vaikeimmin vammaisille henkilöille, jotka eivät voi osallistua työtoimintaan. Päivätoiminta voi sisältää esimerkiksi sosiaalisten taitojen harjoittelua, keskustelua, ruoan tekemistä yhdessä ja erilaisia retkiä. Päivätoiminta on vammaisille henkilöille maksutonta ja siihen voi osallistua 1-5 päivänä viikossa. (Konttinen 2011.) Työtoiminta tapahtuu työtai toimintakeskuksissa. Työtehtävät ovat usein puu- tai tekstiilialan tehtäviä ja keittiö- tai siivoustöitä. Työpäivien määrä ja työpäivän pituus vaihtelevat yksilöllisen tarpeen mukaan. (Vernerin 2014b.)

Avotyötoiminta on tavallisilla työpaikoilla järjestettävää toimintaa. Vammaiset henkilöt työskentelevät usein erilaisissa avustavissa tehtävissä esimerkiksi kuntien omissa palveluyksiköissä, päiväkodeissa ja vanhustenhuollossa. Avotyötä tehdään myös kaupan tehtävissä, siivous- ja keittiötöissä sekä kiinteistöhuollon tehtävissä. Avotyötoiminnassa päivien määrä ja pituus voivat vaihdella, ja ne sovitaan yhdessä avotyötoiminnan järjestäjän ja vammaisen henkilön kesken. (Vernerin 2014c.) Avotyötoiminta kehitettiin 1990-luvulla kehitysvammahuollossa, ja se oli tarkoitettu välivaiheeksi avoimille työmarkkinoille siirtymiseen. Monien kohdalla avotyö on kuitenkin jäänyt pysyväksi, eikä työsuhteita ole solmittu siinä määrin kuin toivottiin. (Varanka & Saarinen 2012, 8.)

Sosiaalinen yritys työllistäjänä

Yrityksen on mahdollista saada sosiaalisen yrityksen status työllistäessään vajaakuntoisia. Sosiaalinen yritys on kuin tavallinen yritys lukuun ottamatta sitä, että se harjoittaa työllistämistoimintaa vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille erilaisin tukitoimin. 1.1.2004 voimaan tullut laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) ohjaa sosiaalisten yritysten toimintaa ja sen tarkoitus on tarjota mahdollisuuksia vammaisille henkilöille, vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille työn tekemiseen. (Sosiaalinen yritys.)

Vähintään 30% sosiaalisen yrityksen työntekijöistä on vajaakuntoisia, ja heille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja yritys on oikeutettu saamaan palkkatukea heidän työllistämiseensä. Syksyllä 2009 Työ- ja elinkeinoministeriö kartoitti sosiaalisten yritysten työntekijämääriä. Yrityksistä 168 vastasi

kyselyyn ja tuloksista selvisi, että 1236 henkilöä on työllistettyinä sosiaalisessa yrityksessä ja näistä 18 oli sosiaalihuoltolain mukaisia vammaisia henkilöitä. Työ- ja elinkeinoministeriö ylläpitää sosiaalisten yritysten rekisteriä ja sinne hyväksytyt yritykset saavat kantaa sosiaalisen yrityksen nimeä ja statuksen tuomaa Goodwill-arvoa. (Sosiaalinen yritys.)

4 Tuettu työllistyminen

Tuettu työ tarkoittaa työhönvalmentajan tukemaa työsuhteista työtä tavallisella työpaikalla ja on tarkoitettu vaikeasti työllistyville ihmisille (Varanka & Saarinen 2012, 56). Suomessa noin 300 kehitysvammaista on työsuhteessa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla (Vernerin 2014a). Työhönvalmennuksen tarkoituksena on saada heikommassa markkina-asemassa oleva henkilö työsuhteeseen tukemalla ja auttamalla erilaisin keinoin (Pikkusaari 2012, 13).

Vammaisten henkilöiden tuettua työllistämistä on tärkeää edistää erilaisin keinoin. Reilu Rekrytointi –hanke 2012-2013 pyrki poistamaan ennakkoluuloja vammaisen henkilön palkkaamisesta erilaisissa tapahtumissa, alueellisissa tapaamisissa ja sosiaalisen median kautta. Hankkeen idea oli saada eri sektoreiden toimijat yhteen työpajapäivien avulla. Työpajoissa toimijat miettivät vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistämistä. Tarkoituksena oli myös keksiä ratkaisuja siihen, kuinka he voisivat toimia yhdessä tätä tavoitetta kohti. Hankkeen internetsivustolta löytyy video, jonka tarkoitus on saada ihmiset ajattelemaan vammaisen henkilön työllistämistä uusista näkökulmista. Lisäksi Reilu Rekryn internetsivuilta löytyy vammaisten henkilöiden työhakemusvideoita. (Reilu Rekrytointi 2013.)

Vuonna 2012 Kehitysvammaliitto ja K-kauppiasliitto toteuttivat yhdessä *Monenlaisia tuloksetekijöitä* –hankkeen, jonka avulla saatiin työllistettyä 27 kehitysvammaista työntekijää. Yhteiskuntavastuu oli K-kauppiasliiton kärkihanke sen 100-vuotisjuhlavuonna 2012, ja se rahoitettiin Kesko Oy:n ja muiden sidosryhmien juhlavuoden keräykseen lahjoittamalla varoilla. Hankkeen tavoitteena oli työllistää 10 kehitysvammaista henkilöä K-ryhmän kauppoihin työhönvalmentajan avulla. Hanke on saanut paljon positiivista julkisuutta ja ollut esillä medioissa, radioissa, televisiossa, valtakunnallisissa ja maakuntalehdissä sekä aika-

kauslehdissä. Vaikka hanke on ollut resursseiltaan ja kestoaltaan pieni, sen vaikutukset ovat olleet valtakunnallisestikin suuret. Marraskuussa 2012 Kehitysvammaliiton ja K-kauppiasliiton yhteistyötä esiteltiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden järjestämässä tilaisuudessa Lappeenrannassa. (Seppälä 2013, 3-4, 15-16.)

Kehitysvammaliiton projektin *Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen* (2013-2016) tavoitteena on auttaa mahdollisimman monia työtoiminnassa olevia kehitysvammaisia työllistymään avoimille työmarkkinoille palkkasuhteiseen työhön. Carea kuntayhtymä, Parik-säätiö, Sotek-säätiö, Ravimäkiyhdistyksen sekä Kouvolan, Kotkan ja Haminan kaupungit tekevät yhteistyötä Kymenlaaksossa toteutettavassa hankkeessa. Kaakkois-Suomen TE-toimisto on myös projektissa mukana. Nelivuotisen projektin aikana vammaisten henkilöiden työllistymisen lisäämiseksi työskennellään monin eri tavoin, esimerkiksi järjestämällä työtoiminnassa oleville vammaisille henkilöille vertaisryhmiä ja yksilöllistä urasuunnittelua. Tarkoituksena on myös muun muassa yhtenäistää Kymenlaakson alueen työhönvalmennusta ja järjestää koulutusta työhönvalmentajille. (Kehitysvammaliitto 2014.)

Tuettua työllistymistä on ratkaistu myös sakkojen ja tukien keinoin. Sosiaalipörssin vammaispalveluiden käsikirjan nettisivuilla artikkelissa ”Saksassa työllistetään vammaisia ja osatyökykyisiä kiintiöiden ja tukien avulla” kerrotaan Saksan ratkaisusta vajaakuntoisten työllistymiseen. Artikkelissa kerrotaan, että jokaisen yli 20 henkilön yrityksen työvoimasta 5% tulee palkata sairauden tai vamman perusteella. Sen lisäksi vammaisen työntekijän palkkauksesta voi saada palkkatukea. Ne saksalaiset työnantajat, jotka alittavat työllistämisvelvollisuuden, joutuvat maksamaan sakkoa hyvitysrahastoon, jolla tuetaan työllistymismahdollisuuksia työharjoittelujen, työkeskustoiminnan tai projektien kautta. Sakon suuruus on 115-290 euroa jokaisesta täyttämättömästä paikasta. (Raivio & Nykänen 2013.)

4.1 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on asiakaslähtöistä palvelua, jonka tarkoituksena on työllistää vajaakuntoinen henkilö palkkasuhteiseen työhön tavalliselle työpaikalle.

Työhönvalmennuksen palveluprosessi on jaettu kolmeen vaiheeseen: tuetun työllistymisen suunnittelu ja sopimus, työllistymisen valmistelu ja työllistyminen. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22.)



Kuvio 2. Työhönvalmennuksen palveluprosessi

Ensimmäisessä vaiheessa asiakas ohjautuu työhönvalmennuksen palveluprosessiin. Työntekijän työkyky kartoitetaan ja tuet ja etuudet selvitetään. Toisessa vaiheessa valmistellaan työllistymistä. Valmisteluvaiheessa työhönvalmentaja etsii yhdessä työntekijän kanssa mahdollisia töitä ja työpaikkoja. Kun potentiaalisia työpaikkoja löytyy, työhönvalmentaja ottaa yhteyttä työnantajiin. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22.)

Sopivan työpaikan löytyessä työhönvalmentaja auttaa tarvittaessa työtehtävien sovittamisessa asiakkaan taitoja vastaaviksi ja on työntekijän apuna järjestelyissä, esimerkiksi palkkatuen hakemisessa. Viimeisessä vaiheessa tapahtuu työllistyminen, johon liittyvät työsopimuksen tekeminen sekä sosiaalietuuksien ja palkan yhteensovittaminen. Tässä vaiheessa myös sovitaan työpaikalla tapahtuvasta työntekijän ja työnantajan tuen määrästä sekä tuen asteittaisesta vähentämisestä. (Lampinen & Pikkusaari S. 2012, 22.)

4.2 Työhönvalmentaja

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa työhönvalmentajan rooli on suuri. Työhönvalmentaja auttaa ja tukee sekä työnantajaa että vammaista työntekijää koko työhönvalmennusprosessin ajan. Työhönvalmentaja auttaa vammaista työnhakijaa esimerkiksi työpaikan hakemisessa, työsuhdeneuvotteluissa ja muissa työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, esimerkiksi verokortin täyttämiseksi. Hän tukee työnantajaa oikean työntekijän etsimisessä, työsuhdeneuvotteluissa, työtehtävien räätälöimisessä ja muissa työsuhteeseen liittyvissä asioissa kuten palkkatuen hakemisessa ja työsopimuksen laatimisessa. Työhönvalmen-

tajan tuki voi olla myös pitkäaikaista, ja se räätälöidään aina tarpeiden mukaan. (Vernerin 2014a.) Ilman työhönvalmentajaa palkkatuetuista työsuhteista ei välttämättä synny. Työhönvalmentajan tärkein tehtävä on madaltaa kynnyksiä tuettuun työllistämiseen tarjoamalla ammattitaitoa ja selkeää käytännön apua työnantajalle. (Seppälä 2013, 14.) Työhönvalmentajan palvelut ovat maksuttomia työnantajalle sekä asiakkaalle. (Varanka & Saarinen 2012, 56).

Jo useiden vuosikymmenten ajan Suomessa on ollut työhön kuntouttavaa ja työelämään valmentavaa toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää syystä tai toisesta heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä ja työelämässä pysymistä. Palvelu on moninainen ja sen nimet vaihtelevat, mutta enenevästi 1990-luvun alkupuolelta lähtien työhönvalmentajan nimikkeen ja työn määrittelemiseksi on tehty töitä, jotta palvelusta tulisi yhtenäisempi. Vuoden 2012 alusta lähtien työhönvalmentajien on ollut mahdollista suorittaa työhönvalmennuksen erikoisammattitutkinto antamalla näyttö työelämässä hankitusta osaamisesta. Työhönvalmentajien tarkkaa lukumäärää Suomessa ei tiedetä, sillä samankaltaista työtä tehdään monilla eri nimikkeillä. (Pikkusaari 2012, 13-15.)

Työhönvalmentajan tehtävänä on kaivaa asiakkaan osaaminen esille. Toimittaja Tuomas Talvilan haastattelema työhönvalmentaja Pasi Moilanen kertoo tekevänsä kaikkensa, että työntekijät löytäisivät töitä ja työnantajat työntekijöitä. Työhönvalmentajan tarkoituksena on kulkea asiakkaan rinnalla tukemassa. Moilanen korostaa, että mitään ei tehdä asiakkaan puolesta. Tukemiseen kuuluu asiakkaan toiveiden ja suunnitelmien kuuntelu, joiden avulla muodostetaan yhteinen tavoite, jota kohti pyritään. Asiakasta tavataan yksilöllisen tarpeen mukaan, ja merkityksellisintä Moilaseen mukaan on, että työnhaku menee koko ajan eteenpäin. (Talvila 2014.)

4.3 Palkkatuki

Vammaisen työntekijän palkkaamiseen on mahdollista hakea palkkatukea, jota TE-toimisto myöntää harkinnanvaraisesti perustuen asiakkaan tarpeisiin. Palkkatuki on nimensä mukaisesti tukea palkkauskustannuksiin työnantajalle. Palkkatuetun työn tarkoitus on parantaa osaamista, ammattitaitoa ja työmarkkina-

asemaa. (TE-palvelut 2014a.) Julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa säädetään tuen myöntämisen edellytyksistä. Edellytyksiä ovat, että tuella palkattavan ammattitaidossa ja osaamisessa on puutteita tai hänen tuottavuutensa kyseisessä työtehtävässä on vajaakuntoisuuden vuoksi alentunut. (Varanka & Saarinen 2012, 58). Palkkatuesta sovitaan TE-toimiston ja työntekijän kanssa yhteistyössä tehtävässä työllistymissuunnitelmassa. (TE-palvelut 2014a.)

Palkkatuki muodostuu perus- ja lisäosasta, ja lisäosan suuruus vaihtelee TE-toimiston harkinnan mukaan. Vuonna 2014 perustuki on 32,66 €/päivä ja sitä maksetaan työnantajalle palkkakustannuksiin enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa. Jotta palkkatuen saa täysimääräisenä tulee palkattavan työntekijän työajan olla vähintään 85% alan säännöllisestä työajasta, muulloin palkkatuki suhteutetaan työaikaan. Lisäosaa voi saada, jos TE-toimisto arvioi, että perustuki ei riitä kompensoimaan työntekijän heikompa tuottavuutta. Lisäosan suuruus on korkeintaan 60% perustuesta. Palkkatukea voidaan myöntää yrityksille, yhdistyksille, säätiöille, kotitalouksille, kunnille ja kuntayhtymille. Palkkatukea voi hakea lomakkeella tai hakemuksen voi täyttää sähköisesti TE-toimiston nettisivuilla. Työsuhdetta ei saa aloittaa ennen palkkatukipäätöksen saapumista. (TE-palvelut 2014a.)

Palkkatuen lisäksi työnantaja voi hakea TE-toimistosta työolosuhteiden järjestelytukea, joka on tarkoitettu edistämään osatyökykyisen työntekoa. Tukea voi saada enimmillään 4000 euroa henkilöä kohden työvälineiden hankintaan ja työpaikan muutostöihin. Tuki on haettava kuukauden kuluessa, kun muutostyöt on tehty tai tarvikkeet hankittu. Vammainen työntekijä voi tarvita myös toisen työntekijän apua työtehtävissä vammastaan johtuen. Työnantaja voi saada korvausta annetusta avusta enintään 20 työtunnilta kuukaudessa, enintään 18 kuukauden ajan. Tuki on 20 euroa tunnilta, ja se maksetaan kuukausittain jälkikäteen. Työolosuhteiden järjestelytukea myönnettäessä TE-toimisto arvioi ja ottaa huomioon työnantajan taloudellisen aseman ja sairaudesta tai vammasta aiheutuvan haitan. (TE-palvelut 2014b.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja selvitystehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa vammaisen henkilön palkanneiden työnantajien odotuksista ja kokemuksista. Tarkoituksena on myös saada selville, mitkä syyt ovat vaikuttaneet vammaisen henkilön palkkaamiseen. Saaduilla tiedoilla Eksote voi kehittää tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessia entistä toimivammaksi.

Opinnäytetyön selvitystehtävät ovat seuraavat:

- 1) Miten työnantajat päätyvät vammaisen henkilön palkkaamiseen/tuettuun työllistämiseen?
- 2) Mitä odotuksia työnantajilla on vammaista työntekijää kohtaan?
- 3) Millaisia kokemuksia työnantajilla on vammaisesta työntekijästä?
- 4) Miten työhönvalmennuksen palveluprosessi toimii Eksoten vammaispalveluissa työnantajien näkökulmasta?

Opinnäytetyön tarkoituksena on myös vammaisten henkilöiden tuettuun työllistymiseen liittyvän tiedon lisääminen sosiaalialalla. Sosiaalialan työssä keskeinen tavoite on parantaa asiakkaiden hyvinvointia. Työ voi olla monille vammaisille henkilöille merkittävä osa elämää ja sillä voi siten olla huomattava vaikutus hyvinvointiin. Opinnäytetyön yhteistyötahona oli Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri eli Eksote. Työelämäohjaajana oli Eksoten vammaispalvelujen työvalmentaja Sari Liukkonen ja opinnäytetyön ohjaavana opettajana lehtori Sanna Hiltula.

6 Opinnäytetyön toteutus

Tein opinnäytetyön laadullisia menetelmiä käyttäen. Laadullisella tutkimuksella saadaan tietoa osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta tutkittavasta ilmiöstä ja sen laadusta (Kylmä & Juvakka 2007, 26). Päädyin laadulliseen tutkimukseen, koska halusin saada uutta tietoa vammaisten henkilöiden tuetusta työllistymisestä työnantajien näkökulmasta.

Tutkimukseni kohderyhmänä olivat vammaisen henkilön tuettuun työhön palkanneet työnantajat Lappeenrannassa. Työnantajat valikoituivat Eksoten vammaispalveluiden työvalmentajan Sari Liukkosen avulla. Hänellä oli tiedossaan neljä vammaisen työntekijän palkannutta työnantajaa, joita pyysin osallistumaan opinnäytetyöhön. Jokainen työnantaja oli palkannut vammaisen työntekijän tuettuun työhön työvalmentajan avulla. Sain työnantajien yhteystiedot ja soitin heille henkilökohtaisesti sopiakseni haastatteluajankohdat. Kaikki neljä työnantajaa suostuivat haastateltaviksi. Kylmän ja Juvakan (2007) mukaan tutkittavasta ilmiöstä saadaan mahdollisimman kattava kuva, kun valitaan tutkimuksen osallistujiksi sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Yksilöllisen laajan ja rikkaan aineiston saamiseksi osallistujia voi olla vähän. (Kylmä & Juvakka 2007, 26-27, 50). Neljä haastateltavaa oli riittävä määrä tähän opinnäytetyöhön.

6.1 Aineiston keruu teemahaastattelulla

Laadullisessa tutkimuksessa tietoa kerätään mahdollisimman avoimin menetelmin, esimerkiksi haastatteluilla, havainnoimalla tai videoimalla (Kylmä & Juvakka 2007, 27). Koin haastattelun parhaana vaihtoehtona opinnäytetyöhöni. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan haastattelun suurin etu on joustavuus, jonka ansiosta kysymykset voidaan esittää tutkijan aiheelliseksi katsomassa järjestyksessä mahdollisimman kattavan ja laajan aineiston saamiseksi. Haastattelu mahdollistaa kysymysten toistamisen, väärinkäsitysten oikaisemisen, haastateltavan kanssa keskustelemisen ja sanamuotojen tarkentamisen. Haastattelun hyvä puoli on myös se, että kun tiedonantajat ovat suostuneet haastatteluun, he harvoin enää peruvat osallistumisestaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73-74.)

Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta tarkkoja kysymysmuotoja ja järjestyksiä ei ole määritelty etukäteen. (Hirsjärvi ym. 2006, 197.) Mietittyäni haastattelukysymyksiä päädyin teemahaastatteluun, koska halusin haastattelun pysyvän keskustelunomaisena ja tuottavan mahdollisimman paljon uutta tietoa. Tein itselleni haastattelutilanteiden tueksi haastattelurungon (liite 1). Haastattelurungon muodostin miettimällä ensin yksin ja myöhemmin työval-

mentaja Liukkosen kanssa, mitä teemoja valitsisin käsiteltäväksi. Kysymyksiä listaamalla esille nousi asioita, joilla saisin vastauksia selvitystehtäviini. Teemoiksi valikoituivat idea palkkaukseen, palkkauksen syyt, odotukset, vammaisen työntekijän työtehtävät, työyhteisön ja asiakkaiden suhtautuminen, työvalmentajan rooli ja kokemukset. Näiden teemojen alle kokosin itselleni tukikysymyksiä haastatteluja varten.

Haastattelut toteutin mahdollisimman häiriöttömässä paikassa, useimmiten työnantajan työhuoneessa. Yhden haastattelun toteutin työnantajan toiveesta kahvilassa hiljaiseen aikaan. Haastattelut nauhoitin videokamerallani, jotta äänenlaatu olisi mahdollisimman hyvä. Videokameran laitoin kuvaamaan seinää, koska tarkoitus oli saada vain ääni tallennettua. Tarkoitukseni oli toteuttaa teemahaastattelut yksilöhaastatteluina, mutta yksi työnantajista halusi ottaa vammaisen työntekijän lähiesimiehen haastatteluun mukaan. Purin haastattelut kirjalliseen muotoon pian haastattelutilanteiden jälkeen.

6.2 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa käytin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Kylmän ja Juvakan (2007) mukaan se on menetelmä, jossa luokitellaan tekstin sanoja niiden merkityksen perusteella. Induktiivisessa sisällönanalyysissa prosessi etenee vaiheittain. Kun saatu aineisto on purettu osiin, etsitään sisällöllisesti samankaltaiset osat ja ne yhdistetään. Analysoinnin tarkoitus on etsiä vastausta tutkimustehtäviin ja tutkimuksen tarkoitukseen. Analysoinnissa pyritään aineiston tiivistymiseen ja abstrahoitumiseen eli tutkittavaa ilmiötä kuvataan tiivistetysti. (Kylmä & Juvakka 2007, 112-113.) Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet koostuvat aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä, aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä ja abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108).

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
"...on kiva sillai aatella, et pystyy jonkun kehitysvammaisen palkkaamaan, koska se on niin harvinaista."	Halu palkata vammaisen henkilö.
"Et siis aivan todella paljon laajemmin hää tekee töitä, mitä koskaa osas ite aatella ens alkuun."	Työnkuvan laajeneminen.
"En mie tiiä onks niitä räätälöity mitenkään sen kummemmin, kun hää vaan rupes niinku tekemään niitä."	Työtehtävää ei tarvinnut räätälöidä.
"Myö taidettiin alkaa puhuu siitä meidän päivätoiminnanohjaajan kanssa, kun hän sanoi, että tarvitsisi sellaista muutaman tunnin päivittäistä apua."	Idea vammaisen palkkaamiseen työyhteisöstä.
"...myö halutaan hänet pitää meillä kiinni, koska sit jos ei myö pystytä palkkaamaan, niin sitten jos paikka jostain muualta löytyis niin lähtis sinne ymmärrettävästi."	Ei haluttu menettää ahkeraa työntekijää.

Taulukko 1. Esimerkki pelkistämisestä

Aineiston redusoinnilla eli pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat karsitaan tutkimusaineistosta pois. Pelkistämällä on tarkoitus nostaa esille ne ilmaukset, jotka ovat tutkimustehtävälle olennaisia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Aineiston käsittelyn aloitin kirjoittamalla haastattelut mahdollisimman pian haastattelutilanteiden jälkeen sanasta sanaan tekstiksi. Puhtaaksi kirjoitettua tekstiä tuli yhteensä 26 sivua. Luin tekstiä useaan kertaan läpi perehtyäkseni siihen kunnolla ja alleviivasin selvitystehtäviini vastaavaa tekstiä asiasisältöjen mukaisesti eri väreillä.

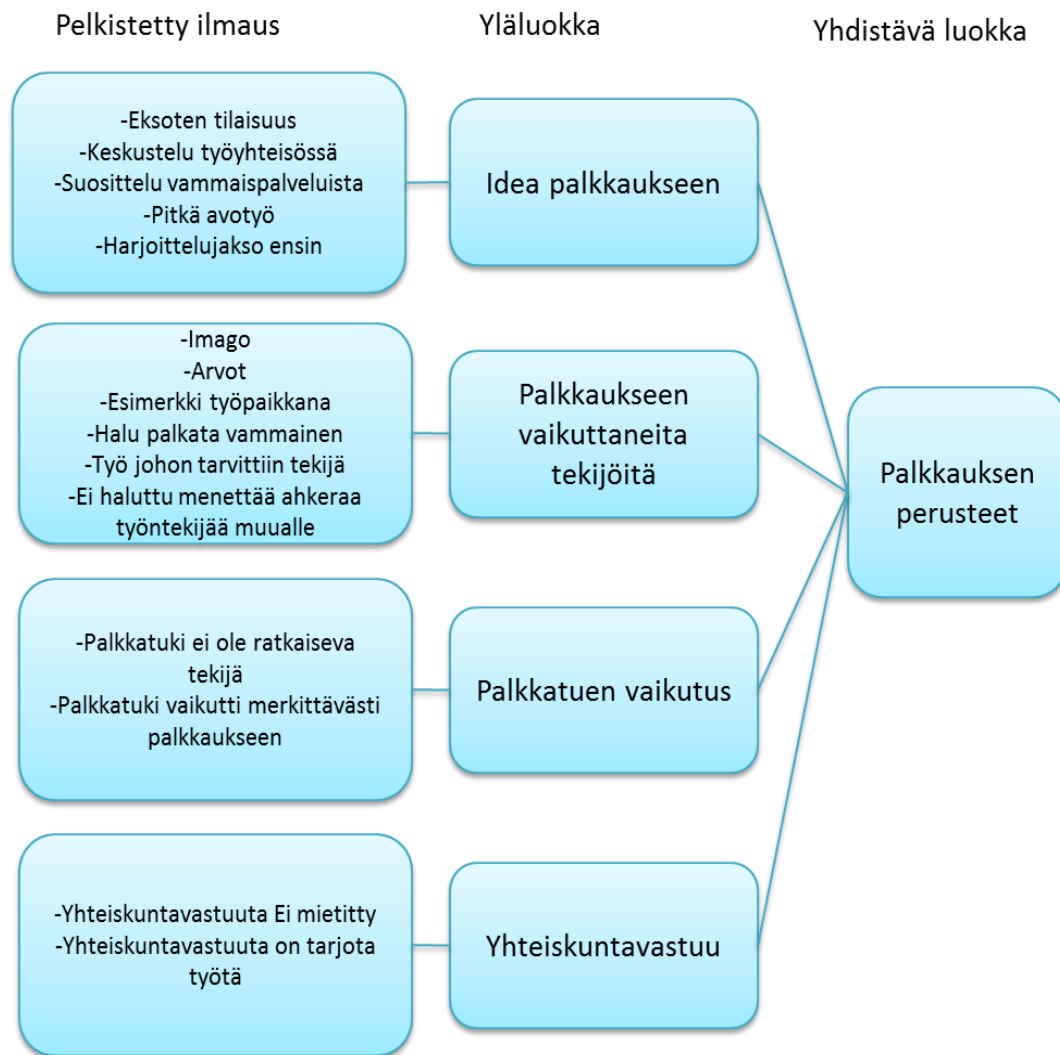
Pelkistämisvaiheessa etsin aineistosta lauseita, kappaleita, sanoja ja ilmauksia, jotka vastaavat selvitystehtäviin. Tällä tavoin sain aineistosta eroteltua ja nostettua esille tutkimukseni kannalta oleelliset vastaukset ja karsittua pois epäoleellisen. Näistä poimituista vastauksista tein pelkistettyjä ilmauksia. Taulukossa 1. on esimerkki pelkistämisestä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<ul style="list-style-type: none"> -Imago -Arvot -Esimerkki työpaikkana -Halu palkata vammaisen -Työ johon tarvittiin tekijä -Ei haluttu menettää ahkeraa työntekijää muualle 	Palkkauksen perusteet
<ul style="list-style-type: none"> -Hoitaa työn hyvin -Työtehtävät lisääntynyt/työnkuva laajentunut -Tekee ne työt, joihin olisi jouduttu joku palkkaamaan kuitenkin -Tekee työtehtävät todella ahkerasti -Auttaa asiakkaita oma-aloitteisesti 	Työtehtävien sujuminen
<ul style="list-style-type: none"> -Lehtijuttu -Tietoisku -Yrittäjäpäivät -Tieto siitä, että vammaisen voi tehdä lyhyempää päivää -Nuorkauppakamari 	Markkinointi

Taulukko 2. Esimerkki klusteroinnista eli ryhmittelystä

Aineiston analysoinnin seuraava vaihe on klusterointi eli ryhmittely. Klusteroinnin tarkoitus on tiivistää aineistoa sisällyttämällä yksittäiset käsitteet yleisempiin käsitteisiin. Käsitteitä yhdistellään luokiksi, ryhmitellään ja nimetään sisältönsä mukaan. Ryhmittely on osa abstrahointia, jota jatketaan kunnes aineisto on tiiviissä muodossa. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 111.)

Etsin ilmauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaan aihepiiriin liittyvät asiat yhdistin niitä kuvaavaan yläluokkaan. Taulukossa 2. on esimerkki siitä, kuinka ryhmittelin muodostamiani pelkistettyjä ilmauksia yläluokkiin. Koska käytin aineiston keräämiseen teemahaastattelurunkoa, sain joitakin kategorioita suoraan sieltä, ja siten pelkistettyjen ilmausten löytäminen yläluokkiin oli helppoa.



Kuvio 3. Esimerkki abstrahoinnista

Klusterointi eli ryhmittely on osa abstrahointia. Abstrahoinnin tarkoitus on käsitteellistää saatuja vastauksia ja siten tiivistää aineistoa. Abstrahointia jatketaan niin kauan, kun se on aineiston kannalta mahdollista ja kunnes aineisto on helposti ymmärrettävässä tiiviissä muodossa. Yhdistelemällä käsitteitä saadaan vastaukset selvitystehtäviin. (Tuomi & Sarajärvi 110.)

Kuviossa 3 kuvaan abstrahointia. Pelkistetyt ilmaukset luokittelin neljään olennaiseen yläluokkaan. Yläluokkia olivat idea palkkaukseen, palkkaukseen vaikuttaneita tekijöitä, palkkatuen vaikutus ja yhteiskuntavastuu. Näille yläluokille yhdistävä luokka on palkkauksen perusteet. Abstrahoinnissa loin siis käsitteitä samankaltaisille ilmauksille eli käsitteellistin ne.

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Kaikissa tutkimuksissa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisätään kertomalla mahdollisimman tarkkaan tutkimuksen toteuttamisesta sen jokaisessa vaiheessa. Haastatteluun kulunut aika, haastattelupaikka ja mahdolliset häiriötekijät kerrotaan mahdollisimman tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2006, 216.) Teemahaastatteluiden aika-aulut ja paikat sovin osallistujien kanssa hyvissä ajoin, jotta ne sopivat aikatauluihin ilman kiirettä. Haastattelut toteutin rauhallisessa tilassa, jossa häiriötekijät saatiin minimoitua.

Luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti aineiston laatu. Reliaabelius eli luotettavuus koskee täten enemmän haastattelijan toimintaa kuin haastateltavan vastauksia. Olennaista siis on, kuinka luotettava haastattelijan analyysi materiaalista on. Ei pidä kuitenkaan unohtaa, että haastattelujen tulos on aina haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnan tulos. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.) Olin mahdollisimman objektiivinen kysymyksiä esittäessäni ja pyrin olemaan ohjaillematta osallistujaa vastaamaan toivomallani tavalla. En antanut omien arvojeni ja asenteideni vaikuttaa haastateltaviin. En kuitenkaan aiemmin ollut tehnyt haastatteluja ja kokemattomuuteni on voinut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Näitä haastatteluja tehdessäni olen kuitenkin harjaantunut ja viimeisissä haastatteluissa osasin esittää enemmän tarkentavia kysymyksiä kuin ensimmäisessä haastattelussa. Haastatteluaineistojen luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti myös se, että osallistujat ovat vastauksissaan mahdollisimman rehellisiä ja avoimia. Mahdollisimman autenttisten vastausten saamiseksi esitin kysymykset selkeästi ja tarkentavilla kysymyksillä pyrin välttämään väärinymmärryksiä.

Opinnäytetyössä täytyy ottaa huomioon osallistujien yksityisyyden suoja ja noudattaa henkilötietolakia (22.4.1999/523). Osallistujien henkilöllisyys ei saa paljastua missään opinnäytetyön vaiheessa. Osallistujien ominaisuuksia kuvaillaan vain sen verran kuin on tarpeellista. Osallistujien vähäisestä määrästä johtuen on erityisen tärkeää, että opinnäytetyössä ei kerrota yksityiskohtaisia ja opinnäytetyön kannalta epäolennaisia tietoja kuten sukupuolta tai ikää. Opinnäytetyön tuloksiin ei ole eritelty kenen kommentti mikäkin on, jotta osallistujia ei voi-

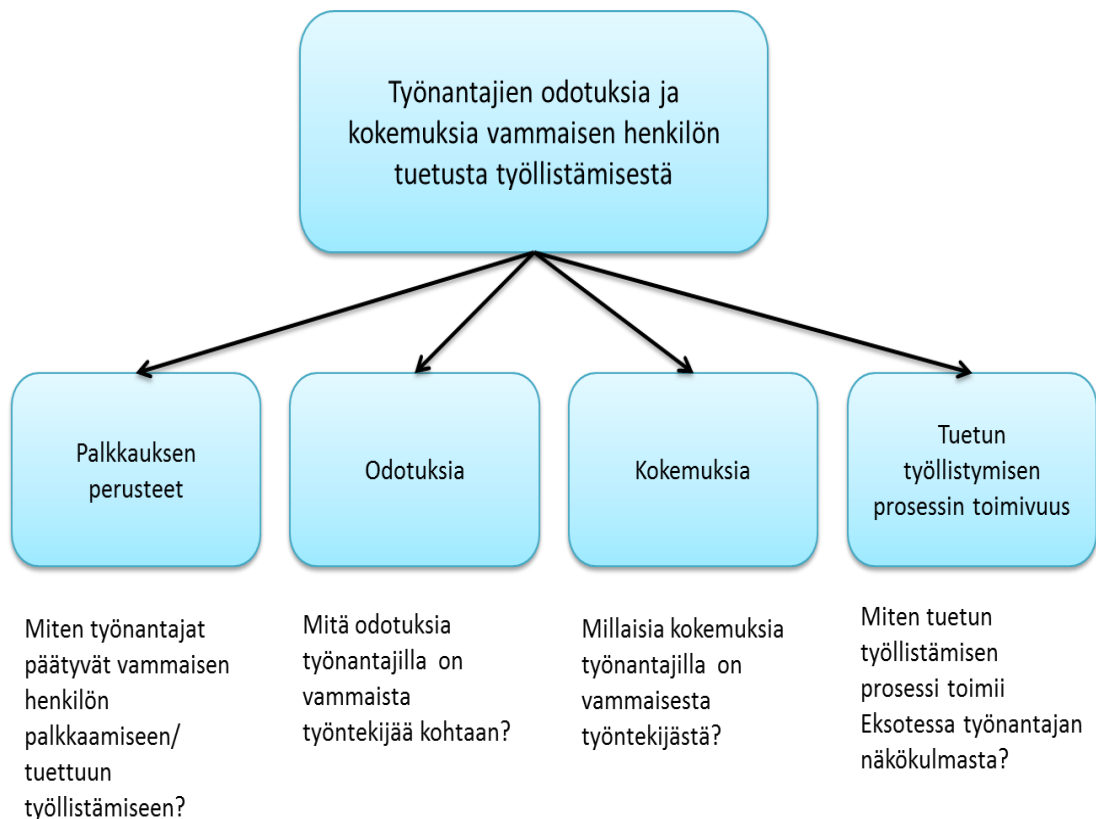
da tunnistaa edes puhetyylistä. Huomioitavaa on myös se, että haastateltavat osallistuvat opinnäytetyöhön työnantajina eivätkä yksityishenkilöinä. Minua opinnäytetyöntekijänä koskee vaitiolovelvollisuus samoin kuin Eksoten työvalmentajaakin. Työvalmentaja ei kerro minulle epäolennaisia ja opinnäytetyön kannalta turhia tietoja. Kaikki tiedot, jotka saan haltuuni, ovat luottamuksellisia ja salassa pidettäviä.

Nürnbergin säännösten periaatteisiin kuuluu, että osallistuvalla on saatava vapaaehtoinen suostumus ja tutkimus on voitava lopettaa missä tahansa vaiheessa (Kylmä & Juvakka 2007, 138). Osallistujille kerroin sekä saatekirjeessä (liite 2) että suostumuksessa (liite 3), että osallistuminen opinnäytetyöhön on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää milloin vain niin halutessaan. Saatekirjeessä olivat myös yhteystietoni, jotta osallistujat voivat esittää kysymyksiä tai ottaa minuun yhteyttä haastattelujen jälkeenkin.

Sensitiivisyys eli tutkittavan ilmiön herkkyys on otettava huomioon tutkimusta tehtäessä. Tutkimukseen osallistuminen ei saa aiheuttaa tutkimukseen osallistuville tai tutkimuksen tekijälle eritasoista uhkaa, eikä tutkittava ilmiö saa olla liian arkaluonteinen. (Kylmä & Juvakka 2007, 144.) Valitsemani aihe voi olla hieman arkaluonteinen vammaisen työntekijän näkökulmasta, ja se vaikutti osaltaan päätökseeni haastatella työnantajia vammaisen työntekijän sijasta.

7 Opinnäytetyön tulokset

Haastattelin neljää vammaisen henkilön palkannutta työnantajaa Lappeenrannan alueelta. Vammaisten henkilöiden työllistymispolut olivat erilaisia ja vaikuttivat omalta osaltaan työnantajien päätöksiin palkkauksesta. Kahdessa tapauksessa vammaisen työntekijä oli ollut avotyöntekijänä työpaikalla jo edellisen työnantajan aikana. Kuitenkin kaikki haastattelemani työnantajat olivat olleet mukana palkkauksessa ja tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen palveluprosessissa. Kaksi vammaista henkilöä olivat ennen palkkausta työpaikalla avotyössä, yksi palkattiin suoraan palkkatuella ja yhdellä vammaisella henkilöllä oli muutaman kuukauden harjoittelujakso ennen tuettua työllistymistä.



Kuvio 4. Opinnäytetyön tulokset

Kuviossa 4. Opinnäytetyön tulokset olen jaotellut saamani vastaukset neljään yläluokkaan. Nämä yläluokat vastaavat suoraan opinnäytetyön selvitystehtäviin ja siten saan selkeästi vastauksen opinnäytetyöhön: *Työnantajien odotuksia ja kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä*. Yläluokkia ovat palkkauksen perusteet, odotuksia, kokemuksia ja työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuus.

7.1 Palkkauksen perusteet

Palkkauksen perusteet jaottelin ideaan, palkkaukseen vaikuttaneisiin tekijöihin, palkkatuen vaikutukseen ja yhteiskuntavastuun kantamiseen. Monikaan työnantaja ei välttämättä tiedä vammaisen työntekijän palkkauksesta, ja siksi oli kiinnostavaa kuulla, mistä nämä työnantajat olivat ideansa palkkaukseen saaneet. Ensimmäinen selvitystehtäväni olikin: *Miten työnantajat päätyvät vammaisen henkilön tuettuun työllistämiseen?*

Idea palkkaukseen	Eksoten tilaisuus Keskustelu työyhteisössä Suosittelevat vammaispalveluista Avotyö Harjoittelu
Palkkaukseen vaikuttaneita tekijöitä	Imago Arvot Esimerkin näyttäminen Halu palkata vammaisen henkilö Työ, johon tarvittiin tekijä Ei haluttu menettää ahkeraa työntekijää
Palkkatuen vaikutus	Ei ratkaiseva tekijä Vaikutti merkittävästi palkkaukseen
Yhteiskuntavastuu	Ei mietitty Yhteiskuntavastuuta tarjota työtä

Taulukko 3. Palkkauksen perusteet

Työnantajien ideat vammaisten työntekijöiden palkkauksesta olivat saaneet alkunsa työyhteisön sisältä, pitkän avotyön tai harjoittelun jälkeen, vammaispalvelun suosituksesta ja Eksoten järjestämästä tilaisuudesta. Muina palkkaukseen vaikuttavina tekijöinä mainittiin olevan imago, arvot ja esimerkin näyttäminen työpaikkana. Palkkaukseen vaikutti myös puhdas halu palkata vammaisen työntekijä tai yksinkertaisesti se, että oli työ, jolle tarvittiin tekijä.

Myö taidettiin alkaa puhua siitä meidän päivätoiminnanohjaajan kanssa, kun hän sanoi, että tarvitsisi sellaista muutaman tunnin päivittäistä apua.

Me ei saatu ideaa palkata vammaisen, vaan me etsittiin kolmen neljän tunnin työntekijää. Ja se nyt vaan sattuu osuu tässä nyt sitten todella loistavasti.

Nythän vammaispalvelut suosittelee, että nää jotka on pitkään tehnyt avotyötä, niin pyritään tekemään ihan määräaikainen sopimus heille.

Ja onhan se tietysti, ollaan yksi hyvä esimerkki työpaikkana, että ollaan tällanen tehty ja palkattu. Vaikuttaa tietysti myös imagoon, että ollaan palkattu.

Palkkatuen vaikutuksista palkkaukseen oli eriäviä mielipiteitä. Kolme neljästä työnantajasta kertoi palkkatuella olevan merkitystä palkkaukseen. Yhtenä syynä kerrottiin yritysten olevan taloudellisesti tiukoilla. Yksi työnantajista sanoi, ettei palkkatuki ollut millään tavalla ratkaiseva tekijä. Työnantajat eivät pääpiirteittäin

olleet miettineet yhteiskuntavastuuta, ja yksi heistä sanoikin, että yhteiskunta- vastuuta on se, että voi tarjota työntekijälle työtä.

Tota, sitten ku tuki päättyy, niin ei missään nimessä, se ei tarkoita, että työt päättyis siihen. Et se, niin kuin tää kolmen tunnin tai neljän tunnin työpanos, auttaa meitä ylivoimaisesti enemmän kun se yks palkkatuki.

Kyllä merkitys oli, kaikki taloudellisesti, firma on tiukoilla, kaiken minkä pystyy saamaan, niin kannattaa hakea.

7.2 Työnantajien vammaiseen työntekijään kohdistamia odotuksia

Haastatteluissa kysyin työnantajilta, millaisia odotuksia heillä oli vammaisesta työntekijästä. Vastauksista luokittelin alkuodotukset ja mahdolliset pelot/uhkakuvat sekä sen, vastasiko palkkaaminen työnantajan odotuksiin. Toinen selvitystehtäväni oli: *Mitä odotuksia työnantajilla on vammaista työntekijää kohtaan?*

Alkuodotukset	Ei odotuksia Varautuminen siihen, että asioiden tulee olla selkeitä ja yksiselitteisiä Tietämättömyydestä ja kokemattomuudesta johtuvat ennakkoluulot Ei suuria odotuksia
Mahdolliset pelot/uhkakuvat	Motoriikan toimivuus Asiakkaiden suhtautuminen Ei ennakkoluuloja tai pelkoja Ymmärryksen taso Neuvojen ymmärtäminen
Vastasiko odotuksiin	Tekee ne hommat mitä ajateltu Hoitaa työn erinomaisesti Tekee enemmän kuin oli alun perin ajateltu Voi suositella muillekin

Taulukko 4. Odotuksia vammaista työntekijää kohtaan

Pääsääntöisesti haastateltavilla ei ollut juurikaan alkuodotuksia, vaan vammaiseen työntekijään suhtauduttiin alusta saakka avoimin mielin. Yksi työnantaja kertoi, että tietämättömyys ja kokemattomuus aiheuttivat ennakkoluuloja, jotka onneksi osoittautuivat pian turhiksi. Esille nousi myös se, että vammaiselle työn-

tekijälle ei ollut suuria odotuksia, koska varauduttiin siihen, että asioiden tulee olla selkeitä ja yksiselitteisiä.

Kokemuksen pohjalta en nyt hirveitä oottanut. Mut kauhee sanoo niinkin, mut kun tietää, et ei heille voi sellasta hirveetä vastuutakaan antaa. Et ei voi oikein ajatella, et hää ois yksin. Joskus hää jää silleen, et jos nää lähtee vaikka lenkille, niin hää saattaa jäädä jotain salaattia tekemään, mut melkein siin aina on sit toinen työntekijä vähän ohjaamassa sitä. Mut et se sopi meille, koska just sellasta myö tarvittiin. Et ei tarvittukaan mitään pro maisteria noihin hommiin.

Työntekijä kun työntekijä. Ei minuun vaikuttanut.

Mahdollisiksi peloiksi/uhkakuviksi nousi jännitys motoriikan toimivuudesta eli siitä, suoriutuuko vammainen henkilö fyysisesti tehtävistään. Eräs työnantajista myös kertoi, että asiakkaiden suhtautuminen jännitti, koska asiakaskunta koostuu niin monesta erilaisesta kulttuurista tulevista. Jännitys kuitenkin osoittautui turhaksi, sillä asiakkaat eivät kiinnitä vammaiseen työntekijään huomiota. Pelkona ilmeni myös se, miten vammainen henkilö ymmärtää ohjeita ja neuvoja. Tämäkin pelko kuitenkin osoittautui turhaksi ja jokainen työnantaja kertoi, että vammainen työntekijä ymmärtää neuvot ja suoriutuu hyvin tehtävistä, joita hänelle annetaan. Haastatteluissa ilmeni, että vammainen työntekijä jopa ylitti odotukset ja tekee työtä enemmän kuin työnantaja alun perin oli edes ajatellut.

Varauduttiin tavallaan siihen, että pitää olla selkeitä ja yksiselitteisiä asioita.

Ja toinen mitä sitten ite etukäteen jännitin, kun en tienny, ni mikä on asiakkaitten suhtautuminen. Sanoin, että niinku yhteisössä on 68 eri kansallisuutta ja mulla ei oo mitään käsitystä, miten eri kansallisuuksissa suhtaudutaan vammaisiin. Et voi olla aika räväköitäkin suhtautumisia. Mut tota sanosin että 99,8% ei huomaa yhtään mitään. Ihan oikeesti, no, mistäs sen, ei siinä mitään leimaa lue otsassa: hei olen vammainen.

Kysyttäessä vastasiko vammaisen henkilön palkkaaminen odotuksiin, vastaukset olivat yksimielisesti positiivisia. Vammainen työntekijä hoitaa ne tehtävät, joihin hänet palkattiin ja suoriutuu niistä erinomaisesti. Kaikki työnantajat sanoivat, että voisivat suositella vammaisen työntekijän palkkaamista muillekin. Yksi työnantajista sanoi, että voisi suositella vammaisen henkilön tuettua työllistämistä, mutta kehottaisi varaamaan aikaa prosessiin. Tuetun työllistämisen kynnyksen madaltamiseksi suositeltiin harjoittelujaksoa tai palkkatuen hakemista.

...on onnistunut palkkaus ja on hyviä kokemuksia. Voin suositella, vaikka vaikuttaahan siihen aina se henkilö, mut ensin vaikka harjoitteluun ja sitten palkkais.

7.3 Kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistamisestä

Halusin, tietää millaisia kokemuksia työnantajilla oli vammaisten henkilöiden työllistamisestä. Kokemukset jaottelin työyhteisöön sopeutumiseen, työyhteisön suhtautumiseen, asiakkaiden suhtautumiseen, työtehtävien sujumiseen, työtehtävien räätälöintiin sekä haasteisiin. Kolmas selvitystehtäväni oli: *Millaisia kokemuksia työnantajilla on vammaisesta työntekijästä?*

Työyhteisöön sopeutuminen	Sopeutunut hyvin
Työyhteisön suhtautuminen	Hyvä vastaanotto Tasa-veroinen työkaveri Vammaisen henkilön tekemää työtä arvostetaan
Asiakkaiden suhtautuminen	Eivät noteeraa millään tavalla On kuin yksi porukasta
Työtehtävien sujuminen	Hoitaa työn hyvin Työtehtävät lisääntynyt/työnkuva laajentunut Tekee ne työt, joihin olisi jouduttu joku palkkaamaan kuitenkin Ahkera työote Oma-aloitteisuus
Työtehtävien räätälöinti	Harjoittelun kautta Pitkän avotyösuhteen kautta Ei tarvinnut räätälöidä Asioiden pilkkominen pieniin osiin Asioiden selkeys
Haasteet	Paperityöt Ei haasteita

Taulukko 5. Kokemuksia vammaisen henkilön työllistamisestä

Haastatteluissa ilmeni, että vammaisen työntekijä on sopeutunut hyvin työyhteisöön ja tulee toimeen kaikkien kanssa. Myös työyhteisö suhtautuu vammaiseen työntekijään hyvin, sillä vammaista henkilöä pidetään tasaveroisena työkaverina. Työnantajat myös kertoivat, että vammaisen työntekijän tekemää työtä arvostetaan ja hänen työpanoksensa on työpaikalla tärkeä. Kahdella työpaikalla

vammainen työntekijä on tekemisissä asiakkaiden kanssa. Toisella työpaikalla asiakkaat eivät noteeraa vammaista työntekijää ollenkaan tämän tehdessä työtä. Toisella työpaikalla vammainen työntekijä on enemmän tekemisissä asiakkaiden kanssa ja työnantaja kertoi, että hän tulee asiakkaiden kanssa hyvin toimeen.

Kyllä lomilla huomaavat (muut työntekijät), että yhdet kädet puuttuu. Siihen saatetaan kyllästyä, että hää puhuu paljon. Hyvin suhtautuvat.

Hän on meillä kyllä tasaveroinen ja tuntuu, että kaikki arvostaa hänen työtä. En oo yhtään huomannut, että kukaan alatyylisiin ois puhunut hänelle tai kohautellut olkapäitään vaan hänen työpanos on tosi tärkeä. Ja se aina huomataan, kun hän on lomalla.

Työtehtävien räätälöinnillä tarkoitetaan sitä, kuinka työtehtävät on saatu vammaiselle henkilölle sopiviksi. Kolmessa työpaikassa vammainen henkilö oli ollut ensin harjoittelussa tai avotyössä, joten työtehtävät olivat sitä kautta jo muotoutuneet. Kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että työtehtävät sujuvat hyvin. Vammainen henkilö suoriutuu hyvin niistä tehtävistä, joita hänelle annetaan ja tekee työnsä ahkerasti. Kaksi työnantajaa kertoi, että vammainen henkilö tekee laajemmin ja enemmän töitä kuin he etukäteen olivat edes ajatelleet, ja työnkuva on siten laajentunut.

En mie tiiä onks niitä räätälöity mitenkään sen kummemmin, kun hää vaan rupes niinku tekemään niitä.

Et siis aivan todella paljon laajemmin hää tekee töitä, mitä koskaa osas ite aatella ens alkuun.

Tekee todella ahkerasti töitä, sata lasissa. Välillä pitää toppuutella.

Kysyessäni yleisesti mistä tahansa prosessiin tai työn tekemiseen liittyvistä hankaluuksista vastaukset olivat pääosin yksimielisiä: hankaluuksia ei ollut oikeastaan missään vaiheessa. Ainoa asia, jossa yksi työnantaja koki haasteita, oli palkkaukseen liittyvien papereiden täyttäminen ja prosessin käyntiin saaminen. Muuten työhönvalmennukseen oltiin tyytyväisiä.

Onko niitä? Ei oo hankaluuksia. Koko ajan ollaan menty työ edellä, ollaan tarvittu työntekijä epätyypilliseen työsuhteeseen, tekemään lyhyttä työaika.

Kokemukset vammaisen henkilön palkkaamisesta olivat todella positiivisia. Kaikki neljä työnantajaa olivat tyytyväisiä vammaisiin työntekijöihin ja heidän

kykyensä suoriutua työtehtävistään. Työnantajat kehuivat vammaisia työntekijöitä reippaiksi, ahkeriksi ja tunnollisiksi työntekijöiksi.

Tunnollisin työntekijä mitä meiltä löytyy, voin sanoa ihan suoraan.

7.4 Työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuus Eksotessa

Työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuuteen liittyvät työhönvalmentaja ja häneltä saatu tuki. Työhönvalmentajan tehtävään kuuluu auttaa sekä työnantajaa, että vammaista työntekijää tuetun työllistymisen prosessissa (ks. Vernerin 2014a). Tuen tarpeet voivat vaihdella yksilöllisesti. Parannusideat, tiedottaminen ja markkinointi liittyvät oleellisesti työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuuteen. Näiden asioiden pohjalta prosessia voidaan kehittää ja saada sille lisää näkyvyyttä. Viimeinen selvitystehtäväni oli: *Miten työhönvalmennuksen palveluprosessi toimii Eksoten vammaispalveluissa työnantajien näkökulmasta?* Käytän tässä osiossa termiä työvalmentaja, jolla tarkoitan työntekijää, jonka työtehtävä on työhönvalmennus. Tämä siksi, että Eksoten vammaispalveluiden työvalmentaja Sari Liukkonen toimii työvalmentaja nimikkeellä, vaikka työhönvalmennus on hänen työtään.

Työhönvalmennuksesta saatu tuki	Riittävä tuki Aina saanut apua Työvalmentaja tärkeä Asioiden eteenpäin vieminen
Parannusideoita	Prosessin alkua helpommaksi
Tiedottaminen	TE-toimisto Paikat, joista työnantajat etsivät työntekijöitä Vammaispalvelut Työvoimanpalvelukeskus (TYP)
Markkinointi	Lehtijuttu Tietoisku Yrittäjäpäivät Tieto siitä, että vammaisen voi tehdä lyhyempää päivää Nuorkauppakamari

Taulukko 6. Työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuus

Työhönvalmennuksen palveluprosessiin oltiin erittäin tyytyväisiä. Kaikki haastateltavat sanoivat olevansa tyytyväisiä työvalmentajaan, ja häneltä saatu apu ja tuki on ollut riittävää. Tarvittaessa työvalmentajalta on saanut aina apua, ja hän on hoitanut asioita eteenpäin. Pääosin työnantajat ajattelivat, että prosessi tuskin toimisi ilman työvalmentajaa. Parannusideoita kartoittaessani yksi työnantaja toivoi työhönvalmennuksen aloitukseen ja siihen liittyviin järjestelyihin sekä asiakirjojen täyttöön helpotusta.

Kaikki on tullu vaan just ajallaan, oikein annettuna ja valmiina. Tehty niin helpoks ku voi vaan tehdä.

Tiedottamisessa nousi esille, että vammaisen henkilön palkkaukseen/tuettuun työllistämiseen liittyvä tieto pitäisi olla helpommin saatavilla. Kysyessäni mistä tiedon pitäisi löytyä, sain vastaukseksi TE-toimiston, vammaispalvelut ja Työvoimanpalvelukeskuksen (TYP). Vastauksista ilmeni, että tiedon pitäisi löytyä niistä paikoista, joista työnantajat etsivät muitakin työntekijöitä.

Kai sen tiedon pitäisi olla samoilla väylillä, missä on tietoo muistakin työntekijöistä. Jotenkin tuntuu, että töitä tällasille ihmisille varmasti löytyy. Vaan miten se kohtaa se henkilö ja työ. Voi olla sovittelemista, jokainen ei ihan kaikkiin tehtäviin sovi, niin kun ei meillä muillakaan.

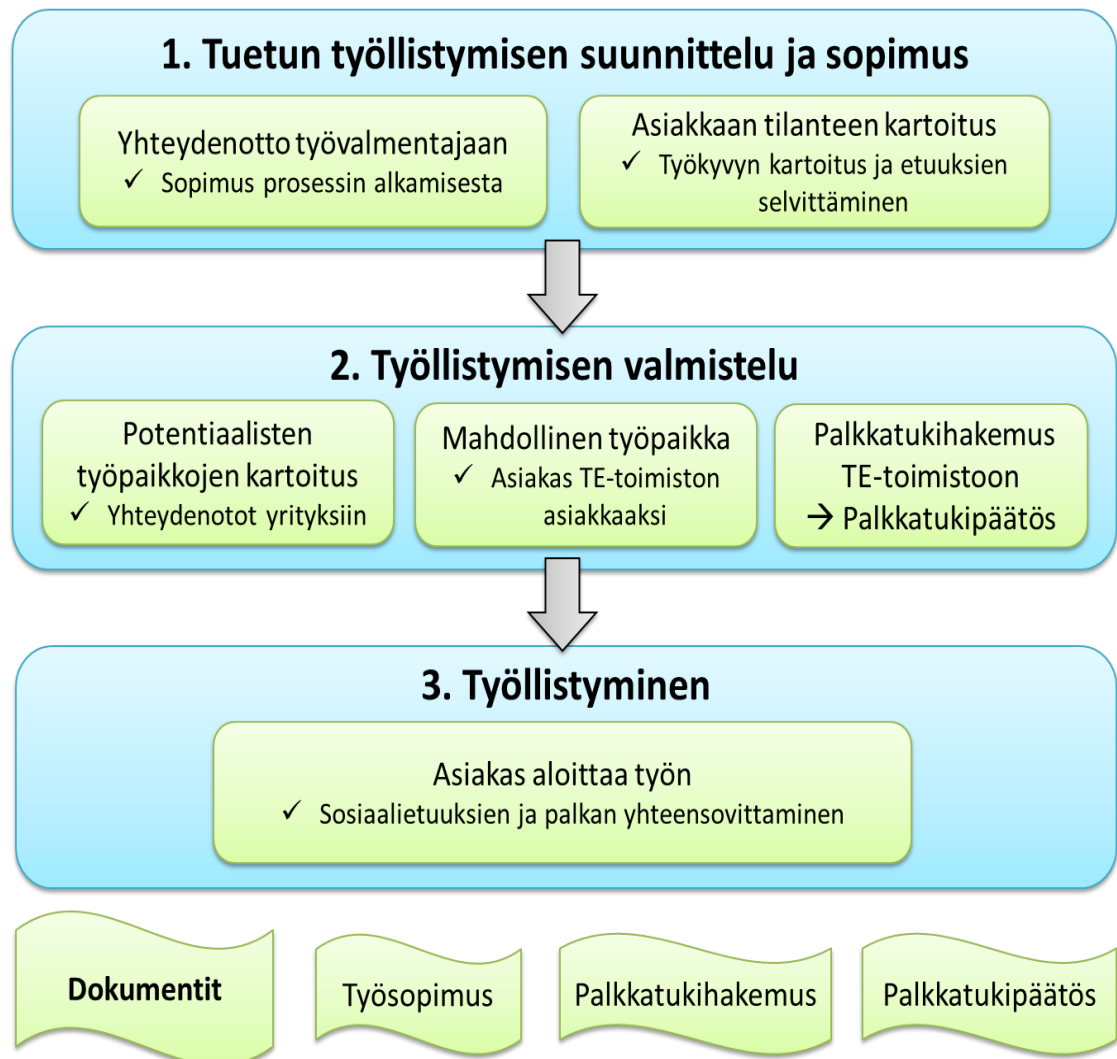
Vammaisen henkilön tuetun työllistymisen markkinointi-ideoiksi nousivat filmin tekeminen, lehti-ilmoitus tai jonkinlainen tietoisku. Yksi työnantajista sanoi, että vammaisten henkilöiden työllistymiselle pitäisi saada enemmän julkisuutta, jotta tuettu työllistäminen ja työhönvalmennus tulisivat paremmin ihmisten tietoisuuteen. Julkisuus voisi tuoda lisää työpaikkoja vammaisille henkilöille.

Esimerkiksi vois ottaa filmin, näistä joita nyt on ja näyttää mitä ne tekee. Ja se, että voi tehdä esim. kolmen tunnin päivää, ihmisillä saattaa olla käsitys, että aina tehdään kahdeksantuntista. Pitäs tehdä joku tietoisku. Ja lehdissä vois olla myös. Mitä enemmän siitä puhuttais, niin sitä enemmän tulisivat enemmän tietoiseksi.

Jos ois esimerkiksi vaikka yrittäjäpäivät, niin veis niille vaikka tietoiskun sinne johonkin kokokseen. Ne on nimenomaan tälläsiä pienyrittäjiä ja voisivat olla kiinnostuneita, kun saa sitä palkkatukeakin. Ja sit jos on joku simppeli homma, muutaman tunnin homma päivässä niin, se varmaan monia ihmisiä auttais, kun he vaan hokais sen, että tällänen on.

7.5 Eksoten työhönvalmennuksen palveluprosessin kehittäminen

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli saamieni tietojen pohjalta kehittää Eksoten vammaispalveluiden tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessia. Vastauksista ilmeni, että työhönvalmennuksen palveluprosessi toimii pääpiirteittäin erittäin hyvin ja työvalmentajan toimintaan oltiin tyytyväisiä. Parannusta toivottiin prosessin alkupäähän: asioiden järjestelyyn ja asiakirjojen täyttämiseen. Asiakirjat, jotka tuettuun työllistymiseen liittyvät, ovat palkkatukihakemus, työsopimus ja palkkatukipäätös. Asiakirjoista ei mitenkään voi kokonaan päästä, mutta työnantajien taakkaa voisi helpottaa selkeällä prosessikuvauksella, jossa olisivat tarkasti kaikki vaiheet ja niihin liittyvät asiat näkyvillä. Kuvauksen tein Eksoten työvalmentajan työkaluksi.



Kuvio 5. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessikuvio

Prosessikuviossa näkyvät työhönvalmennuksen palveluprosessin kolme vaihetta (ks. Lampinen & Pikkusaari 2012). Tähän kuvioon olen kirjoittanut näkyville mahdollisimman yksinkertaisesti, mitä kukin vaihe sisältää. Alimmalla rivillä on dokumentointi, jotta asiakirjoihin liittyvä työ tulee selkeästi näkyväksi. Jotta kuvio palvelisi katsojaansa parhaalla tavalla, tein siitä mahdollisimman yksinkertaisen ja helppolukuisen, kuitenkin huolehtien siitä, että se sisältää kaiken oleellisen tiedon.

Työhönvalmennuksen palveluprosessin suunnittelu ja sopimus –vaiheeseen liittyy työvalmentajan ja vammaisen henkilön kohtaaminen. Vammaisen henkilö voi itse ottaa yhteyttä työvalmentajaan ja kertoa kiinnostuksestaan hakea palkkatyötä. Kohtaaminen voi tapahtua muutakin kautta, esimerkiksi työvalmentaja voi ehdottaa avotyötä tekeväälle vammaiselle henkilölle palkkatyömahdollisuutta. Työvalmentajan yhteistyöverkko on laaja ja vammaisia henkilöitä voi ohjautua työhönvalmennukseen esimerkiksi Kehitysvammaopoliin tai Ammattiopisto Luovin kautta. Prosessi käynnistyy työvalmentajan ja vammaisen henkilön sopimuksesta. Tässä vaiheessa on ajankohtaista kartoittaa vammaisen henkilön työkykyä ja selvittää, mitä etuuksia hän saa.

Työhönvalmennuksen palveluprosessin toisessa vaiheessa työllistymistä valmistellaan. Työvalmentaja ottaa selvää mahdollisista työpaikoista ja on yhteydessä yrityksiin. Kun mahdollinen työpaikka löytyy, tulee vammaisen henkilön ilmoittautua TE-toimiston asiakkaaksi, jotta sieltä voidaan hakea palkkatukea. Työnantaja voi hakea harkinnanvaraista palkkatukea. Kun palkkatukipäätös on saatu, siirrytään prosessissa kohtaan kolme, jossa työsopimukset voidaan allekirjoittaa ja vammaisen henkilö voi aloittaa työt.

Selkeän prosessikuvauksen voisi liittää Eksoten sivuille, josta se olisi työnantajien ja muiden kiinnostuneiden saatavilla. Sillä voitaisiin markkinoida Eksoten vammaispalveluiden työhönvalmennusta, joka voisi lisätä vammaisten henkilöiden työllistymistä tavallisille työpaikoille. Kun työnantajilla olisi selkeä käsitys siitä, miten prosessi toimii, voisi heidän kynnyksensä tuettuun työllistämiseen madaltua ja kiinnostus vammaisen työntekijän palkkaamiseen lisääntyä.

8 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyössäni tutkin vammaisen henkilön palkanneiden työnantajien odotuksia ja kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Saamistani tuloksista keskeisimmiksi nousivat palkkauksen perusteiden moninaisuus ja palkkaukseen vaikuttaneet erilaiset tekijät, työnantajien odotukset ja kokemukset sekä työhönvalmennuksen tärkeys ja toimivuus. Yhtenä opinnäytetyön tuloksena kehitin työhönvalmennuksen palveluprosessikuvauksen Eksoten työvalmentajalle työvälineeksi.

Vammaisuus ei suoranaisesti tee ihmisestä työkyvyttöä, vaan on tärkeää ottaa huomioon, kuinka yksilö selviytyy tietyissä olosuhteissa ja ympäristöissä (ks. Seppälä & Rajaniemi 2012d). Vammaisen henkilön toimintakyky voi olla työpaikalla hyvä, ja tällä opinnäytetyöllä halusinkin tuoda julki työnantajien kokemuksia työkykyisistä vammaisista henkilöistä ja heidän palkkaamisestaan. Vamma tai vammaisuus ei saa määrittää ja leimata ihmistä kokonaisuutena. Vaikka vammaisella henkilöllä voi olla hankaluuksia arjessa, voi työpaikka ympäristönä olla sellainen, jossa vammaisen henkilö pärjää. Tuloksieni mukaan palkkaukset olivat onnistuneita ja kokemukset työhönvalmennuksesta positiivisia.

8.1 Yhteenveto

Tutkimus antaa tärkeää tietoa Eksoten vammaispalveluiden tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessista. Työnantajat kokivat, että työhönvalmennus toimii Eksotessa hyvin ja olivat työvalmentajan toimintaan erittäin tyytyväisiä. Ilman työvalmentajaa vammaista työntekijää ei välttämättä olisi edes osattu palkata. Työn ja työntekijän kohtaamisessa työvalmentaja on korvaamaton.

Tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että vammaisille työntekijöille on sijaa työelämässä; oikea henkilö ja oikea työ pitää vain saada kohtaamaan. Vammaisilta henkilöiltä löytyy kiinnostusta ja kykyä työelämään (ks. Holm & Hoppanen 2007.) Työnantajat kertoivat, että vammaisen työntekijä on todella ahkera ja motivoitunut työssään. Kehitettävää tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessissa on asiakirjoihin ja palkkausta edeltävien asioiden järjestelyyn liittyvät työt. Yksi työnantajista koki työhönvalmennuksen palveluprosessin

alkuvaiheet haasteellisiksi. Hänen mielestään ennen työsuhteen alkamista järjestettäviä asioita oli paljon, ja ne tuntuivat vaikeilta. Tähän tarpeeseen vastamaan kehitin selkeän prosessikuvauksen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta, jota työvalmentaja voi käyttää työkalunaan markkinoidessaan vammaisen henkilön palkkausta. Kuviossa ovat selkeästi nähtävillä työhönvalmennuksen vaiheet niihin liittyvine järjestelyineen. Kuviosta työnantajille hahmottuu heti, mitä prosessiin kuuluu.

Vastauksista nousi esille tiedottamiseen ja markkinointiin hyviä ideoita, joita ammattilaiset voivat hyödyntää. Tiedottamisen kanaviksi ehdotettiin TE-toimistoa, Työvoiman palvelukeskusta ja Eksoten vammaispalveluita. Tuloksista selvisi, että vammaisten henkilöiden tuetulle työllistämiseksi tulisi saada lisää näkyvyyttä. Työnantajilla oli markkinointiin hyviä ehdotuksia, kuten lehtijuttu ja videon tekeminen. Jos vammaisten henkilöiden työllistämistä saataisiin näkyvämmäksi, voisi uusia työpaikkoja löytyä helpommin. Monetkaan työnantajat eivät välttämättä tule ajatelleeksi vammaisen työntekijän palkkaamista, vaikka heillä voisi olla sopivia töitä tarjolla.

Tutkimus antaa myös tärkeää tietoa sosiaalialalle vammaisten henkilöiden työllistämistä työnantajien näkökulmasta. Sosiaalialan ammattilaisten työhön kuuluu asiakkaan tukeminen ja elämänhallinnan parantaminen. Työ ja työllistyminen liittyvät keskeisesti ihmisen hyvinvointiin, ja ne tulee ottaa huomioon sosiaalialalla vammaisten henkilöiden kanssa työskenneltäessä. Onnistuneet palkkaukset voivat rohkaista sosiaalialalla työskentelevää ohjaamaan asiakkaansa työhönvalmennukseen.

Opinnäytetyössä saadut tulokset voivat kannustaa myös muita työnantajia palkkaamaan vammaisen henkilön työyhteisönsä. Jotkut työnantajat ovat voineet kuulla tuetusta työllistymisestä ja jopa harkita sitä, mutta siihen ei ole ehkä uskallettu ryhtyä. Muiden työnantajien kokemusten kuuleminen voi madaltaa kynystä tuettuun työllistämiseen.

8.2 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen on ollut antoisaa, opettavaista ja kasvattanut minua ammatillisesti. Tietotaitoni vammaisuuteen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa on kasvanut ja olen saanut uusia näkökulmia ajatteluuni. Myös kriittinen ajattelu ja asioiden kyseenalaistaminen ovat vahvistuneet opinnäytetyöprosessin edetessä. Uskon, että näistä tiedoista ja taidoista on minulle hyötyä työelämässä. Opinnäytetyön tekeminen lisäsi kiinnostustani vammaisten henkilöiden kanssa tehtävään työhön.

Itse opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle uutta ja siten kaikki litteroinnista abstrahointiin on ollut minulle uuden oppimista ja oppimani soveltamista käytäntöön. Haastattelemisen, aineiston käsittely ja raportointi ovat asioita, joita voin hyödyntää tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tekeminen on myös opettanut suunnitelmallisuutta sekä epävarmuuden ja keskeneräisyyden sietämistä, jotka ovat arvokkaita taitoja työelämässä.

Käsitteiden avaaminen tuli opinnäytetyötä tehdessä tutuksi. Työvalmentaja/työhönvalmentaja -käsite aiheutti haasteita, sillä työni käsittelee työhönvalmennusta, jota tekee työhönvalmentaja. Kuitenkin Eksoten vammaispalveluissa työhönvalmennusta tekee työntekijä, joka on palkattu työvalmentajan nimikkeellä. Vaikka työhönvalmentajan nimikkeen ja työn määrittelemiseksi on tehty töitä jo 1990-luvun alkupuolelta saakka (ks. Pikkusaari 2012.), tehdään työhönvalmennusta edelleen monilla eri nimikkeillä. Erilaiset nimikkeet ja määritelmät voivat olla epäselviä asiakkaille ja jopa monille sosiaalialan työntekijöillekin. Olisi hyvä, että työhönvalmentaja -nimikkeen määrittelyn eteen tehtäisiin jatkossakin töitä, jotta palvelu vakiintuisi ja olisi tasalaatuista paikkakuntiin katsomatta.

Tulevaisuudessa vammaisten henkilöiden tuettua työllistymistä voisi Lappeenrannassa tutkia vammaisen henkilön näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi tietää, mitä työllistyminen merkitsee heille. Jatkotutkimuksena voisi myös tehdä kyselyn työpaikoille, joissa vammaista työntekijää ei ole. Kyselyssä voisi selvittää työnantajilta, mitä mieltä he olisivat vammaisen henkilön palkkaamisesta tai ovatko he tietoisia sellaisesta vaihtoehdosta. Kiintoisaa olisi myös tietää, olisivatko he valmiita palkkaamaan vammaisen henkilön vai eivät ja miksi. Jatkotut-

kimuksena voisi selvittää sitäkin, onko Lappeenrannassa työpaikkoja, joilla olisi tarjota avustavia töitä, yksinkertaisia työtehtäviä tai muita vammaiselle henkilölle sopivia töitä.

Videon tekeminen, tietoisku ja lehti-ilmoitus voisivat olla myös hyviä ideoita tuleville opinnäytetöille. Tuetussa työssä olevista vammaisista työntekijöistä voisi tehdä pienoiselokuvan, jossa heitä kuvattaisiin työnteossa. Työnantajat voisivat myös kertoa videolle lyhyitä kuvauksia kokemuksistaan. Videosta voisi teettää DVD:n tai sitä voisi levittää sosiaalisessa mediassa ja sähköpostin avulla esimerkiksi pienyritysten työnantajille ja muille aiheesta kiinnostuneille. Videota voisi näyttää työllistymiseen tai vammaisuuteen liittyvissä tilaisuuksissa tai linkittää esimerkiksi Eksoten vammaispalveluiden tai TE-toimiston internetsivuille.

Aiheesta voisi myös tehdä tutkimuksen, jossa selvitetäisiin kuinka vammaisten tuettua työllistymistä voisi lisätä. Saksan mallissa (ks. Raivio & Nykänen 2013) vajaakuntoisten työllistymistä lisätään tukien ja sakkojen avulla. Olisiko Suomessakin tarpeellista ottaa käyttöön jonkunlaisia kiintiöitä vammaisten henkilöiden palkkaamiseen? Toisiko sakon uhka lisää vammaisia työntekijöitä työelämään?

Työnantajien odotuksia ja kokemuksia vammaisten henkilöiden tuetusta työllistämisestä ei ole liiemmin tutkittu. Olisi hyvä, jos työnantajien näkökulmaa saataisiin esiin muuallakin ja heidän äänensä vammaisen työntekijöiden palkkaamisesta tulisi kuuluviin. Olisi mielenkiintoista tietää, mitä muut suomalaiset työnantajat ajattelevat ja näkyisikö paikkakuntien välillä suuria eroja vammaisen henkilön palkkaamiseen liittyvissä kokemuksissa. Tuettuun työllistämiseen liittyvät oleellisesti sosiaaliset yritykset ja heidän kantamansa yhteiskuntavastuu. Sosiaalisten yritysten määrää Lappeenrannassa voisi kartoittaa ja selvittää, mitä yhteiskuntavastuun kantaminen merkitsee työnantajille.

Vammaisissa henkilöissä piilee suuri työvoimapotentiaali, ja se pitäisi saada otettua käyttöön yhteiskunnassamme. Tuetussa työllistymisessä kaksi osapuolta voitaisi; työnantajat saisivat osa-aikaisiin työsuhteisiin työntekijän ja vammaisen henkilö saisi oikean työsuhteen. Työn tekemisellä on henkistä, sosiaalista ja taloudellista merkitystä vammaiselle henkilölle (ks. Kokko 2010). Työ-

suhteessa vammaisen henkilö pääsisi toteuttamaan itseään ja osallistumaan aktiivisena kansalaisena itsensä elättämiseen. Avotyötoiminnassa toimiminen kymmenien vuosien ajan tuntuu huijaukselta; vammaisen henkilön työpanos käytetään, mutta hän ei ole työsuhteessa eikä saa palkkaa (ks. Varanka & Saarinen 2012). Jokaisella ihmisellä on oikeus valitsemaansa työhön ja elinkeinoon (ks. Perustuslaki), myös vammaisilla henkilöillä. Tuettuun työllistymiseen pitäisi panostaa entistä enemmän, jotta työkykyiset ja osaavat vammaiset henkilöt voisivat tehdä töitä.

Kuviot

Kuvio 1. Vammaisen henkilön työllistyminen s. 12

Kuvio 2. Työhönvalmennuksen palveluprosessi s. 16

Kuvio 3. Esimerkki abstrahoinnista s. 24

Kuvio 4. Opinnäytetyön tulokset s. 27

Kuvio 5. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluprosessikuvio s. 35

Taulukot

Taulukko 1. Esimerkki pelkistämisestä s. 22

Taulukko 2. Esimerkki klusteroinnista eli ryhmittelystä s. 23

Taulukko 3. Palkkauksen perusteet s. 28

Taulukko 4. Odotuksia vammaista työntekijää kohtaan s. 29

Taulukko 5. Kokemuksia vammaisen henkilön työllistämisestä s. 31

Taulukko 6. Työhönvalmennuksen palveluprosessin toimivuus s. 33

Lähteet

American Association of Intellectual and Developmental Disabilities. AAIDD. 2013. Frequently Asked Questions on Intellectual Disability. http://aaid.org/intellectual-disability/definition/faqs-on-intellectual-disability#.Ux4PxPI_u-0 Luettu 10.3.2014.

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759.

Henkilötietolaki 22.4.1999/523.

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

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Helsinki: Tammi.

Holm P. & Hopponen A. 2007. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki. http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202_2607071249.pdf Luettu 9.4.2014.

Kaski M. (toim.), Manninen A. & Pihko H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaliitto. 2014. Kehitysvammaiset ihmiset töihin. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin/> Luettu 14.4.2014.

Kehitysvammaisen tukiliitto ry. 2011. Työ- ja päivätoiminta. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/> Luettu 9.3.2014.

Kokko A. 2010. Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle työntekijälle. Työntekijän, työnantajan ja työnetsijän kokemuksia. Saimaan ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma. Opinnäytetyö 2010. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21860/Kokko_Aino.pdf?sequence=1 Luettu 29.4.2013.

Konttinen J-P. 2011. Päivätoiminta. Sosiaaliportti. Vammaispalveluiden käsikirja. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/paivatoiminta/> Luettu 9.3.2014.

Kylmä J. & Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Lampinen P. & Pikkusaari S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: VATES-säätiö.

Liuhonen N. 2012. Vammaisuuden määritelmä. Porin kaupungin nuorten sivut. Tiaksaa.fi.

<http://www.tiaksaa.fi/terveysjahyvinvointi/sosiaalipalvelut/vammaispalvelut/vammaisuus> Luettu 29.4.2013.

Paanetoja J. 2013. Pykälät tutuiksi – erityiskysymyksiä. Vates. Tampere.

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Pikkusaari S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö.

Raivio H. & Nykänen N. 2013. Saksassa työllistetään vammaisia ja osatyökykyisiä kiintiöiden ja tukien avulla. Sosiaaliportti. Vammaispalveluiden käsikirja. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/nakokulma/nakokulma/saksassa-tyollistetaan-vammaisia-ja-osatyokykyisia-kiintioiden-ja-tukien-avulla> Luettu 9.4.2014.

Reilu Rekrytointi 2013. Hanke. <http://www.reilurekrytointi.fi/hanke> Luettu 7.4.2014.

Seppälä H. 2013. Saatiin töitä!. Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen loppuraportti. Kehitysvammaliitto. http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia_tuloksetekijoita_loppuraportti.pdf Luettu 13.4.2014.

Seppälä H. & Rajaniemi M. 2012a. Mitä kehitysvammaisuus on. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on.html> Luettu 14.4.2013.

Seppälä H. & Rajaniemi M. 2012b. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Lääketieteellinen näkökulma. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on/laaketieteellinen-nakokulma.html> Luettu 14.4.2013.

Seppälä H. & Rajaniemi M. 2012c. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Toimintakyvyn näkökulma. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on/toimintakyvyn-nakokulma.html> Luettu 14.4.2013.

Seppälä H. & Rajaniemi M. 2012d. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Sosiaalinen näkökulma. <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on/sosiaalinen-nakokulma.html>. Luettu 14.4.2013.

Sosiaalinen yritys. Vates-säätiö. <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys> Luettu 9.3.2014.

Talvila T. 2014. Työhönvalmentaja kaivaa osaamisen esille. Kansan tahto. Pohjois-Suomen vasemmistolehti.

<http://www.kansantahto.fi/2013/03/tyohonvalmentaja-kaivaa-osaamisen-esille/>
Luettu 30.3.2014.

TE-palvelut 2014a. Palkkatuki. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html
Luettu 9.3.2014.

TE-palvelut 2014b. Työolosuhteiden järjestelytuki. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html Luettu 30.3.2014.

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

VAMPO 2010-2015. Suomen vammaispoliittinen ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf Luettu 9.3.2014.

Varanka M. & Saarinen J. (toim.). 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: VATES-säätiö.

Vates-säätiö a. Kun työllistät vajaakuntoisen. <http://www.vates.fi/tukimuodot>.
Luettu 16.4.2013.

Vates-säätiö b. Vammaisuus ja työelämä.
<http://www.vates.fi/vammaisuusjatyoelama>. Luettu 16.4.2013.

Vernerit 2014a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Palkkatyö työhönvalmentajan avulla. <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/palkkatyo/tyohonvalmennus.html> Luettu 8.4.2014.

Vernerit 2014b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Työtoiminta. <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/tyotoiminta.html> Luettu 9.3.2014.

Vernerit 2014c. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Avotyötoiminta. <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/avotyotoiminta.html> Luettu 9.3.2014.

Vuorenpää K. 2011. Työ- ja päivätoiminta ja palkkatyö
<http://www.kvtl.fi/media/Tyo/TyoPaivatoimintaJaPalkkatyo2011.pdf> Luettu 9.3.2014.

WHO. 2013. Maailman terveysjärjestö. Disability and health.
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/> Luettu 9.4.2013.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2006.
http://www.ykliitto.fi/files/vammaistenoikeudet_kirjanen_net.pdf Luettu 2.5.2013.

Ylipaavalniemi P. 2004. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä - toiminnasta ja hyödyistä. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2004:4. http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/525cd7804a1563cc9691f6b546fc4d01/helsingin_tuetun_tyollistamisen.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=525cd7804a1563cc9691f6b546fc4d01. Luettu 6.5.2013.

Teemahaastattelurunko vammaisen palkkanneelle työnantajalle

- Idea palkkaukseen
 - Mistä sait ajatuksen vammaisen palkkaamiseen?
 - Mistä sait lisätietoa vammaisen palkkaamisesta?
 - Minne otit yhteyttä vammaisen palkkaukseen liittyvissä asioissa?
- Palkkauksen syyt
 - Miksi palkkasit vammaisen työntekijän?
 - Mitkä asiat vaikuttivat palkkaukseen?
 - Löytyikö sopiva työntekijä helposti?
- Odotukset
 - Millaisia odotuksia vammaista työntekijää kohtaan?
 - Uhkat, pelot, mahdolliset ongelmat
 - Mikä pelotti vammaisen henkilön palkkauksessa?
- Vammaisen työntekijän työtehtävät
 - Millaisia työtehtäviä vammaisen henkilö tekee?
 - Miten tehtävät räätälöitiin sopiviksi?
 - Onko vammaisen työnkuva muuttunut? Onko hän saanut lisää vastuuta?
- Työyhteisön suhtautuminen
 - Valmisteltiinko työyhteisöä vammaisen työntekijän tuloon? Miten? Keskusteltiinko siitä yhdessä?
 - Millä nimellä työntekijä esiteltiin? Vammaisen, kehitysvammaisen, omalla nimellä, vajaakuntoinen?
 - Miten kuvailit uutta työntekijää työyhteisölle?
- Asiakkaiden suhtautuminen vammaiseen työntekijään
 - Onko työntekijä tekemisissä asiakkaiden kanssa?
 - Miten asiakkaat ovat suhtautuneet työntekijään?
 - Onko asiakkaiden suhtautuminen muuttunut ajan myötä?
 - Oliko asiakkailla havaittavissa ennakoasenteita työntekijää kohtaan?
- Työvalmentajan rooli
 - Minkälaisissa asioissa olet tarvinnut työvalmentajan apua/tukea?
 - Onko työvalmentajan apu/tuki ollut riittävää?
- Kokemukset
 - Miten vammaisen työntekijä on sopeutunut työyhteisöön?
 - Onko vammaisen työntekijä selviytynyt tehtävissään? Ovatko työtehtävät muuttuneet?
 - Onko ollut hankaluuksia, haasteita, ongelmia?
 - Vastasiko vammaisen palkkaaminen odotuksiin?



7.5.2013

Arvoisa työnantaja,

Olen sosionomi (AMK) -opiskelija Saimaan ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötäni liittyen vammaisten tuettuun työllistymiseen. Kartoitan työnantajien odotuksia, kokemuksia ja motiiveja vammaisen työntekijän palkkaamisesta.

Teen yksilöhaastattelut vammaisen henkilön palkanneelle työnantajalle. Osallistuminen opinnäytetyöhöni on täysin vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää halutessaan. Osallistujien henkilöllisyys ei tule selville missään opinnäyteprosessin vaiheessa. Keräämäni aineiston hävitän asianmukaisesti opinnäytetyön raportoinnin jälkeen.

Osallistumalla opinnäytetyöhön annat tärkeää tietoa odotuksistasi ja kokemuksistasi vammaisen henkilön palkkaamisesta. Saatujen vastausten avulla Ekso-ten tuetun työllistymisen prosessia voidaan parantaa entisestään.

Opinnäytetyön valmistuttua keväällä 2014 se on luettavissa www.theseus.fi.

Pyydän teitä palauttamaan suostumuksenne viimeistään ____ mennessä. Mikäli teillä on kysyttävää, ottakaa minuun yhteyttä. Vastaan mielelläni kysymyksiinne.

Sosiaalialan koulutusohjelma

Henna Nousiainen

Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja ymmärtänyt saamani tiedon. Osallistun opinnäytetyöhön ottamalla osaa haastatteluun. Osallistuminen on vapaaehtoista ja keskeyttää voin koska tahansa niin halutessani. Henkilötiedot eivät tule missään vaiheessa opinnäytetyöprosessissa ilmi. Myöskään organisaation tiedot eivät tule ilmi, eikä yrityksen nimeä mainita opinnäytetyössä.

Osallistujan allekirjoitus
ja nimenselvennys

Päivämäärä