

**”Go for it, että tuota kyllä totta kai mä näen
sen niin kuin mahdollisuutena puolin ja toi-
sin”**

**Työnantajien kokemuksia Eksoten vammaispalveluiden tuetusta
työllistämisestä ja vammaisesta henkilöstä työntekijänä**

Tiivistelmä

Tekijä(t) Heidi Kuosmanen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 34	Valmistumisaika 2022
Työn nimi ”Go for it, että tuota kyllä totta kai mä näen sen niin kuin mahdollisuutena puolin ja toisin” Työnantajien kokemuksia Eksoten vammaispalveluiden tuetusta työllistamisestä ja vammaisesta henkilöstä työntekijänä		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK), Sosiaalihojaus		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunta, vammaispalvelut, tuetun työllistämisen palvelut		
Tiivistelmä Opinnäytetyössä tutkittiin työnantajien kokemuksia Eksoten vammaispalveluiden tuetusta työllistamisestä sekä kokemuksia vammaisesta henkilöstä työntekijänä. Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta (n=6) vammaisen henkilön palkannutta työnantajaa/työnantajan edustajaa. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teema-haastattelua, ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimustulosten mukaan työnantajat ovat tyytyväisiä Eksoten tuettuun työllistämiseen ja työhönvalmentajien tarjoamaan tukeen. Työnantajat kokevat vammaisen henkilön suoriutuvan töistään paremmin kuin osatiin edes kuvitella. Haastattelemani työnantajat kannustavat muitakin työnantajia palkkaamaan vammaisen henkilön palkkaamisessa.		
Asiasanat vammaisen henkilö, tuettu työllistäminen, työhönvalmentaja		

Abstract

Author(s) Kuosmanen Heidi	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 34	
Title of Publication “Go for it, that yes of course I see it as an opportunity for both sides” The employers’ experiences of supported employment in Eksote's disability services and on a disabled person as an employee		
Degree, Field of Study Bachelor of Social Services (UAS), Social guidance		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) South Karelia Social and Health Care District, services for the disabled, supported employment		
Abstract <p>The thesis examined employers' experiences of the Eksote’s supported employment for the disabled and employers’ experiences of a disabled person as an employee.</p> <p>The study was conducted using a qualitative research method. The data was collected by interviewing six (n=6) employers who had employed a person with a disability. A thematic interview was used as a data collection method and the data was analyzed using data-based content analysis. The data was collected out using a qualitative research method.</p> <p>According to the results of the research, employers are satisfied with Eksote’s supported employment for the disabled and the support provided by work coaches. Employers feel that those who were employed with disabilities perform at their jobs better than they, the employers had anticipated. Those employers whom, participated in my interview encourages other employers to try hiring and incorporating people with disabilities into their workspace as well.</p>		
Keywords person with a disability, supported employment, work coach		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Vammaisen henkilö	3
3	Täsmätyökykyisyys.....	5
4	Tulevaisuuden työelämä	7
5	Vammaisen henkilö kohti työelämää.....	9
5.1	Osallisuutta edistävä toiminta	9
4.2	Työtoiminta ja avotyötoiminta	9
6	Tuettu työllistäminen.....	11
7	Vammaiset palkkatyössä	13
7.1	Oikeus työhön.....	13
7.2	Vammaisten työllisyystilanne Suomessa	14
7.3	Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki	16
8	Opinnäytetyön toteutus	17
8.1	Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus.....	17
8.2	Teemahaastattelu	17
8.3	Aineiston analysointi	18
9	Tulokset.....	22
9.1	Palkkauksen perusteet	22
9.2	Kokemus tuetusta työllistämisestä	22
9.3	Vammaisen henkilön suoriutuminen töistä.....	24
9.4	Johtopäätökset	26
10	Pohdinta	27
10.1	Opinnäytetyöprosessi	27
10.2	Tulosten pohdinta	27
10.3	Eettisyys	29
10.4	Jatkotutkimukset.....	29
	Lähteet	31

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Tietosuojailmoitus

Liite 4. Suostumuslomake

1 Johdanto

Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla (Suomen perustuslaki 721/1999, 18§).

Arvioiden mukaan Suomessa työikäisistä vammaisista henkilöistä palkkatyössä on ainoastaan 20 prosenttia (Vesala & Vartio 2019), kun taas koko työikäisestä väestöstä luku on 70 prosenttia (Ojamo 2019, 52; Tilastokeskus 2022). Kehitysvammaisilla työllisyysaste on ainoastaan kahdesta neljään prosenttia (Vesala ym. 2015, 53). Työ on tärkein sosiaalinen ja taloudellinen side, joka liittyy yksilön yhteiskuntaan (Ekholm & Teittinen 2014, 90). Heikko työmarkkina-asema on vammaisilla henkilöillä keskeinen sosiaalista osallisuutta rajoittava, syrjäytymistä edistävä ja köyhyyttä lisäävä tekijä (Teittinen 2018).

Vammaisten henkilöiden neuvottelukunnan (VANE) tekemän kyselyn mukaan vammaisten ja vammaisjärjestöjen mielestä oikeus työhön toteutuu Suomessa vammaisten oikeuksista heikoiten (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL) 2022c). Siinä missä muut ihmiset haaveilevat lomasta tai eläkevuosista, vammaiset haaveilevat työelämään pääsystä (Laitinen & Pietilä 2022, 206–207).

Työnantajilla on usein vammaisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä ennakkoluuloja, kuten pelko vammaisen työntekijän runsaista sairauslomista. Työnantaja saattaa pohtia, kuinka vammaisen henkilö selviää työpäivästä, jos hänellä on avustaja tai apuvälineitä käytössään. Toisaalta apuvälineiden ja avustajan käyttö saattaa hälventää työnantajan mahdollisia ennakkoluuloja. (Laitinen & Pietilä 2022, 217.) Vammaisten työllistymisen esteenä ovat pelot, ennakkoluulot ja tietämättömyys, joiden voittamiseksi tarvitaan tiedottamista sekä tehostettua tukea työnhakuun (Ekholm & Teittinen 2014, 91).

Suurin osa kehitysvammaisista palkkatyöntekijöistä on työllistynyt tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen avulla. Työhönvalmentaja tukee työnantajaa maksuttomasti muun muassa työntekijän etsimisessä, palkkaamisessa sekä perehdyttämisessä. Työnantaja voi saada lisäksi palkkatukea ja työolosuhteiden järjestelytukea Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) kautta. (Kehitysvammaliitto.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, mitä mieltä työnantajat ovat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksoten) vammaispalveluiden tuetusta työllistämisestä ja sen tarjoamasta tuesta. Haastattelin tuetun työllistämisen kautta yhden tai useamman vammaisen henkilön palkkanneita työnantajia. Tavoitteena oli saada työnantajilta kokemustietoa, jonka avulla voitaisiin kehittää tuetun työllistämisen palveluita paremmin tarpeita vastaavaksi. Suurin osa työllistyneistä oli kehitysvammaisia henkilöitä, joten siksi paneudun tutkimuksessani myös kehitysvammaisiin henkilöihin.

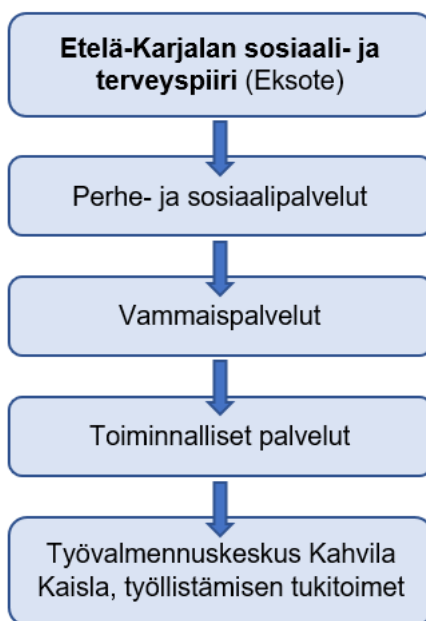
Lisäksi tarkastelin, millaisia kokemuksia työnantajilla on vammaisista työntekijöistä. Näin toiset työnantajat saavat tärkeää tietoa harkitessaan vammaisen henkilön palkkaamista. Positiiviset kokemukset vammaisen henkilön palkkaamisesta voivat parhaassa tapauksessa hälventää ennakkoluuloja, joita liitetään vammaiseen työntekijään.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

1. Minkälaisia kokemuksia jo vammaisen henkilön palkanneilla yrityksillä on Eksoten vammaispalveluiden tuetusta työllistamisestä?
2. Millaisia kokemuksia työnantajilla on vammaisesta henkilöstä työntekijänä?

Opinnäytetyön yhteistyötahona toimi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus (Eksote). Eksoten tehtävänä on tuottaa julkiset sosiaali- ja terveystieteiden palvelut Etelä-Karjalan yhdeksälle kunnalle, joissa on yhteensä noin 129 000 asukasta. Eksotella on noin 5000 työntekijää sadassa eri toimipisteessä, 250 eri ammattinimikkeen alla. (Eksote 2022a.)

Eksoten organisaatiokaaviossa yhteistyökumppanini vammaisten henkilöiden tuetun työllistämisen palvelut sijoittuvat vammaispalveluiden toiminnallisten palveluiden alle otsikolla Työvalmennuskeskus Kahvila Kaisla, työllistämisen tukitoimet (Hupli 2022). Kahvila Kaisla on työvalmennuskeskuksessa toimiva kaikille avoin lounaskahvila, jossa työskentelee työvalmennuskeskuksen asiakkaita, ohjaajia, työvalmentaja ja vertaisohjaaja (Eksote 2022b). Alla olevassa kaaviossa (Kuvio 1) näkyy mihin kohtaan tuetun työllistämisen palvelut Eksoten organisaatiossa sijoittuu.



Kuvio 1. Vammaisten tuetun työllistämisen palveluiden sijoittuminen Eksotessa

2 Vammaisen henkilö

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 2. artikla).

Suomalainen lääkäri-seura Duodecim ry määrittelee vammaiseksi henkilön, jonka fyysinen tai psyykinen vamma tai ominaispiirre rajoittaa tai estää hänen osallistumistaan normaaliin elämään. Vamma tai ominaispiirre voi olla perinnöllinen tai hankinnainen. (Duodecim 2021.) Vammaiset henkilöt ovat hyvin moninainen ryhmä, sillä on olemassa monenlaisia vammoja sekä niihin liittyviä lisävammoja ja -sairauksia. Osa vammaisista käy töissä tavallisissa työpaikoissa ja asuu kodeissaan perheidensä kanssa. Toiset taas tarvitsevat apua päivittäisissä toiminnoissaan ja asuvat tehostetun palveluasumisen yksiköissä. (Kari ym. 2020, 33.)

Ihmisellä voi olla vamma, mutta hän ei välttämättä ole vammaisen, jos hänellä on mahdollisuus yhdenvertaisen ja täysipainoiseen osallistumiseen, kuten koulutukseen, työelämään, perheen perustamiseen tai poliittiseen toimintaan. Vamma liittyy terveydentilaan ja fyysisiin rakenteisiin ja toimintoihin. Jos taas ihmisen vamma aiheuttaa elämään niin suuria haittoja, tai esteitä ettei hänen yhdenvertaisuutensa pääse toteutumaan, hän on vammaisen. (Sepäälä 2014.)

Kehitysvammaisen

American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (AAID) on amerikkalainen kehitysvammaisjärjestö, joka määrittelee kehitysvammaisuuden olevan vammaisuutta, jota luonnehtivat merkittävät rajoitukset sekä älyllisissä toiminnoissa että adaptiivisessa elinsopeutumiskäyttäytymisessä. Kehitysvammaisuuden tulee olla todettu ennen henkilön täysi-ikäisyyttä. (AAID.)

Suomessa kehitysvammaisuuden määrittelyyn käytetään ICD-10-tautiluokitusta, jonka on kehittänyt Maailman terveysjärjestö (WHO). Sen mukaan älyllisessä kehitysvammaisuudessa mielen kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Mielellä viitataan yksilön ajatuksiin, tietoisuuteen ja tunteisiin. Motoriset-, kielelliset-, älylliset- ja sosiaaliset taidot sekä kehitysiässä ilmaantuvat taidot ovat kehitysvammaisella myös heikosti kehittyneitä. Lisäksi yksilöllä voi esiintyä mitä tahansa muita kehollisia tai henkisiä häiriöitä. (Kari ym. 2020, 34.)

Kehitysvammaisuus jaetaan neljään luokkaan: lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvammaisuus. Mitä lievempi kehitysvamma on, sitä parempia ovat yksilön ympäristöön sopeutumisen taidot. Lievästi kehitysvammaiset oppivat usein kirjoittamaan ja lukemaan,

mutta raha-asioiden ja paperiasioiden hoitamiseen he voivat tarvita apua. Keskivaikeasti tai vaikeasti kehitysvammainen henkilö tarvitsee usein toisen ihmisen apua tai ohjausta arjen toiminnoissa, kuten ruokailuissa pukeutumisissa, pesuissa ja ulkona liikkumisessa. Syvästi kehitysvammaiset tarvitsevat taas apua kaikissa päivittäisissä toiminnoissaan. (Åberg 2021.)

3 Täsmätyökykyisyys

Terveydenhuollossa ajatellaan, että työkyky on sitä, ettei ole sairautta ja sairauden tullessa työkyky menetetään. Ajattelun ei tulisi olla näin mustavalkoista, vaan jäljellä oleva toimintakyky tulisi suhteuttaa työn vaatimuksiin. Työnantajan ei pitäisi kiinnittää liikaa huomiota työntekijän sairauksiin ja toimintakykyyn, vaan hänen pitäisi keskittyä siihen pystyykö työntekijä tekemään työnsä tavalla, joka tyydyttää sekä työnantajaa että työntekijää. (Martimo 2021.)

Työkyky merkitsee kykyä ja mahdollisuutta saada työtä, säilyttää työ ja edetä työuralla (Martimo 2021). Työkykyyn vaikuttavat terveydentilan lisäksi monet muut tekijät, kuten motivaatio, asenteet, työyhteisö ja työolot, sekä elämäntilanne. Henkilö on työkykyinen silloin kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat työn vaatimusten kanssa tasapainossa (Terveyskylä 2021.)

Nykyään halutaan kiinnittää huomio jäljellä olevaan osatyökykyyn, sen sijaan että ennen vajaakuntoisista puhumalla korostettiin työkyvyn puutetta. Osatyökykyisyys termi kuitenkin viittaa siihen, että osa työkyvystä on jäljellä ja osa ei. Kun työnantaja miettii uuden henkilön palkkaamista, ei osittainen työstä suoriutuminen houkuttele palkkaamaan osatyökykyistä henkilöä. Osatyökykyisen tilalle tarvitaankin uusi käsite, joka kuvaa paremmin sitä, mihin työntekijä pystyy toimintakyvyn rajoitteestaan huolimatta. (Martimo 2020.)

Kun työn vaatimukset ovat sopivalla tasolla, ei työntekijän työkyky ole vammasta tai kroonisesta sairaudesta huolimatta osittainen, vaan täysi. Kyse on siitä, että työntekijän työkyky ja työtehtävän vaatimukset sekä mahdollisuudet täsmäytetään. Parempi käsite onkin siksi täsmätyökykyinen. Näin muistamme, että kukaan meistä ei pysty tekemään kaikkea, mutta jokainen pystyy tekemään jotain työtä. (Martimo 2020.)

Työnantajan näkökulmasta työkyky kuvastaa työntekijän mahdollisuutta selviytyä hänelle annetuista työtehtävistä. Täsmätyökykyinen kuvaa kunnioittavammin ja osuvammin työhön halukasta ihmistä sekä hänen osaamistaan ja mahdollisuuksiaan työntekijänä. Kun korvataan hatara osatyökykyinen-ilmaisu positiivisemmalla täsmätyökykyinen-ilmaisulla, niin saadaan huomio kiinnittymään oikeisiin asioihin ja löydettyä sopivaa työtä jokaiselle. (Martimo 2020.)

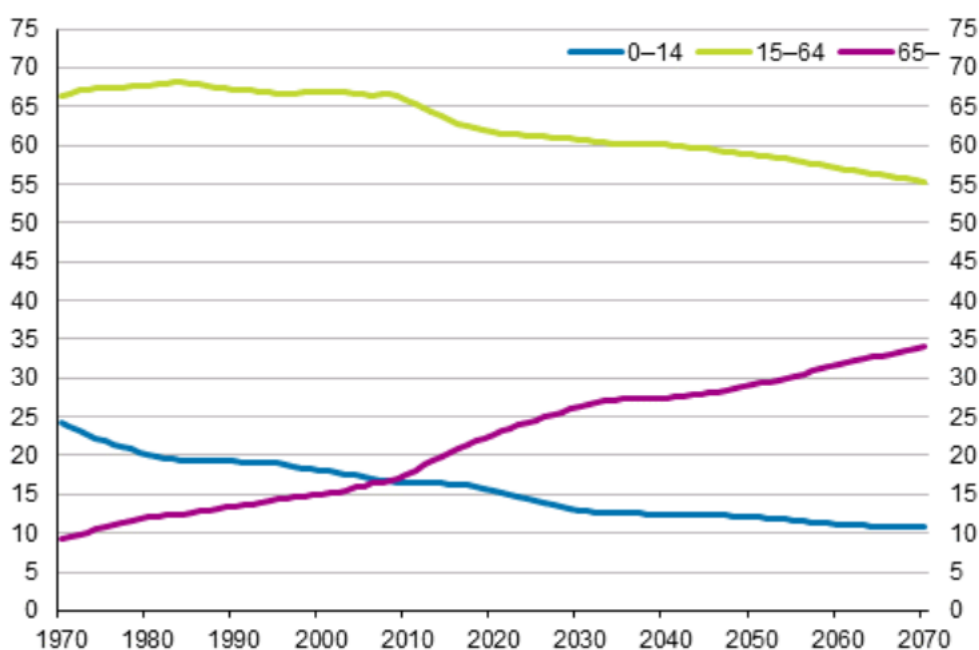
Täsmätyökykyisen henkilön työkyky saadaan käyttöön, kun työtehtäviä tai työolosuhteita räätälöidään hänelle sopiviksi. Täsmätyökykyinen muuttuu työkykyiseksi, saadessaan hänelle sopivan työn. Se, että henkilöllä on vamma tai sairaus, ei tarkoita, että henkilö on täsmätyökykyinen. (Terveyskylä 2021.)

Työkäinen henkilö on täsmätyökykyinen, kun hänellä on käytössään osa työkyvystään ja hän haluaa työllistyä. Täsmätyökykyisyys voi olla luonteeltaan tilapäistä, määräaikaista tai pysyvää. Tavallisimmillaan täsmätyökykyisyys johtuu tuki- ja liikuntaelinsairaudesta sekä masennuksesta. Myös esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat ja vakavasta sairaudesta toipuvat voivat olla täsmätyökykyisiä. Täsmätyökykyinen on yleensä kykeneväinen vielä hyvin monenlaiseen työhön. (Terveyskylä 2021.)

Suomessa täsmätyökykyisistä ei pidetä rekisteriä, eikä täsmätyökykyisyydelle ole virallista määritelmää. Täsmätyökykyisyys on hyvin tavallista ja se koskettaa monia henkilöitä jossain vaiheessa työuraa. Suomalaisista 1,9 miljoonalla on jokin pitkäaikaissairaus ja 600 000 heistä arvioi sairauden vaikuttavan hänen työkykyynsä. (Terveyskylä 2021.)

4 Tulevaisuuden työelämä

Työkäisen henkilöiden, eli 15–64-vuotiaiden määrä oli suurimmillaan vuonna 2009, jolloin heitä oli Suomessa yhteensä 3,55 miljoonaa. Vuosien 2010–2018 välisenä aikana työkäisten määrä on pudonnut 122 000 henkilöllä. Seuraavan kahden vuosikymmenen aikana työkäisen väestön ennustetaan vähenevän hitaammin, mutta kuitenkin 111 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Työkäisen väestön vähenemisen ennustetaan kiihtyvän 2040-luvulla syntyvyyden laskun vuoksi. Vuosien 2041–2050 aikana työkäinen väestö tulee väheneämään 132 000 henkilöllä ja vuosina 2051–2060 edelleen 163 000 henkilöllä. Vuoden 2060 lopussa työkäisen väestön määrän ennustetaan olevan 3,19 miljoonaa henkilöä eli yli 400 000 henkilöä vähemmän kuin nykyisin. (Tilastokeskus 2019.) Kuvassa yksi on havainnollistettu tätä ennustetta eri ikäryhmien osuudesta.



Kuva 1. Ikäryhmien osuus väestöstä 1970–2018 ja ennustettu osuus 2019–2070. Osuudet prosentteina. (Tilastokeskus 2019)

Mitä vähemmän on työssäkäyviä henkilöitä, niin sitä vähemmän pystytään keräämään työeläkevaroja. On pohdittava, kuka tulee tekemään työt tulevaisuuden Suomessa. Työkäisten määrä vähenee, syntyvyys laskee ja eläkkeelle jääneiden määrä kasvaa. Tämä onkin hyvä aika todeta, että kaikenlaiselle työkyvyllle kaikenlaisella toimintakyvyllä tulee olla mahdollisuus osallistua työelämään ja jatkaa työelämässä. (Martimo 2021.)

Suomessa on edelleen noin 65 000 työkykyistä- ja haluista ihmistä, jotka ovat täsmätyökykyisiä. Näiden ihmisten työpanoksen arvo on 1,3 miljardia euroa vuodessa. Täsmätyökykyajattelun mukaisesti jokaiselle voidaan löytää työtehtävä, jonka hän hallitsee. Pelkkä

yksilöiden kouluttaminen ei enää riitä, vaan työpaikoille tarvitaan jo käytäntöjä, kuntoutusta ja koulutusta, jotka sisältävät työtehtävien ja kykyjen täsmäyttämisen. (Martimo 2020.)

5 Vammaisen henkilö kohti työelämää

5.1 Osallisuutta edistävä toiminta

Päivätoiminnan sijaan nykyisin voidaan puhua osallisuutta edistävästä toiminnasta, joka kuvaa paremmin toiminnan tarkoitusta. Osallisuutta edistävän toiminnan tarkoitus on tukea tavoitteellisesti henkilön suoriutumista itsenäisestä elämästä sekä edistää hänen osallisuuttaan ja sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Osallisuutta edistävässä toiminnassa voidaan myös harjoitella työllistymisen edellyttämiä taitoja, mutta lähtökohtana on vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet. (THL 2022 b.) Mitä enemmän on taitoja, sitä monipuolisempaa ja vaativampaa toiminta on. Kun tuen tarve on suurempaa, järjestetään enemmän aikuisuutta, oppimista ja kommunikaatiota tukevaa pienryhmätoimintaa. (Vernerinet 2022.)

Osallisuutta edistävää toimintaa voidaan järjestää vammaispalvelulain, kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain perusteella. (THL 2022b.) Toimintaan voi osallistua viitenä päivänä viikossa tai harvemmin, osallistumisen määrä sovitaan aina yksilöllisesti. Tällä hetkellä osallisuutta edistävässä toiminnassa on noin 5000–6000 kehitysvammaista henkilöä (Vernerinet 2022).

4.2 Työtoiminta ja avotyötoiminta

Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta on toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Henkilöllä on edellytyksiä osallistua työtoimintaan, jos osallistuminen on mahdollista esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan tukemana. Henkilölle voidaan järjestää myös lyhytkestoista työtoimintaa, esimerkiksi päivätoiminnan ohella. (THL 2022c.) Kehitysvammaisista suurin osa, tällä hetkellä noin 9000 henkilöä, osallistuu työtoimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaan (Vernerinet 2022).

Työtoimintaa tulee järjestää ensisijaisesti sosiaalihuoltolain perusteella, mutta sitä järjestetään lisäksi myös kehitysvammalain perusteella. Sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa ei aina pidetä riittävänä tai sopivana palveluna kehitysvammaiselle henkilölle. Kehitysvammalain perusteella myös työtoimintaan välttämättömät matkat järjestetään maksutta, jolloin tämä on osallistujalle taloudellisesti kannattavampaa. (THL 2022c.)

Laki ei määrittele tarkkaan mitä työtoiminnan tulee sisältää, vaan työtoiminta täytyy järjestää henkilön yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Sisältöä, toiminnan määrää ja toteuttamistapaa suunniteltaessa on tarpeiden lisäksi otettava huomioon henkilön omat toiveet. Jos työtoiminnan tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille, tulee työtoiminnan sisällössä painottaa työelämätaitojen harjoittelua, työpaikan etsimistä sekä työhön valmistautumista. (THL 2022c.)

Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta on sosiaalipalvelua, joten siitä ei makseta palkkaa. Työtoiminnan osana voidaan järjestää myös avotyötoimintaa, joka on tavallisella työpaikalla tehtävää, usein tavallisia työtehtäviä sisältävää toimintaa. Avotyötoimintaan osallistuvalla voidaan maksaa työosuusrahaa, jonka suuruuden päättää kunta. Summa on kuitenkin enintään 12 euroa päivässä. (THL 2022c.)

Päivä- ja työtoiminta sekä työllistymistä tukeva toiminta ovat palveluja, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon keinoin vammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllistymisen mahdollisuuksia. Vammaisen henkilön kanssa yhdessä tulisi asettaa tavoitteita, joita tukien ja seuraten henkilö voisi edetä joustavasti päivätoiminnasta työtoimintaan, työtoiminnasta työllistymistä tukevaan toimintaan ja sieltä avoimille työmarkkinoille, esimerkiksi työhönvalmennuksen tuella. (THL 2022c.)

6 Tuettu työllistäminen

Tuettu työllistäminen tarkoittaa täsmätyökykyisen, esimerkiksi vammaisen työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille henkilökohtaisen tuen eli työhönvalmentajan avulla (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL) 2022a). Vammaisten tuettu työllistäminen on järjestetty sosiaalihuoltolain mukaan. Kehitysvammaisille henkilöille järjestetään työhönvalmennusta myös kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain mukaan (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM)).

Tuetun työllistämisen menetelmät on Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen Työkykyohjelman yksi toimenpidekokonaisuuksista. Painopisteenä on kehittää työllistymistä tukevia palveluita niin, että asiakkaat työllistyisivät paremmin ja pysyisivät työelämässä. Kohderyhmänä ovat vammaiset, osatyökykyiset, mielenterveys- ja päihdepalvelujen asiakkaat sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat. (THL 2022a.) Tuetun työllistämisen lähtökohtana on tavallinen työpaikka tasa-arvoisella palkalla, tarjoten samalla tarkoituksenmukaista yksilöllistä tukea (Vates-säätiö sr).

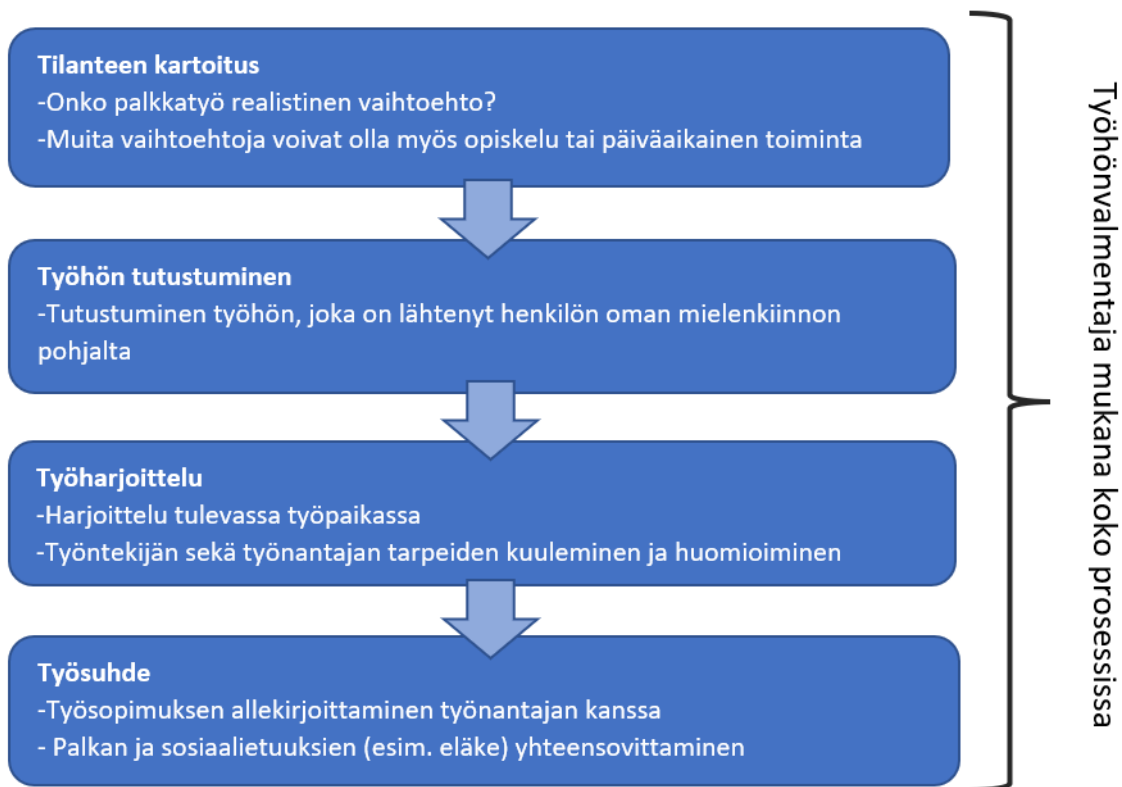
Tuetun työllistämisen työhönvalmennuksessa pyritään työn nopeaan etsimiseen avoimilta työmarkkinoilta. Työnhakijan osaaminen ja taidot sekä hänen omat toiveensa työllistymisestä ja työn sisällöstä ovat työhönvalmennuksen keskiössä. Tavoitteena on löytää sellainen työpaikka ja työtehtävä, joka vastaa henkilön työkykyä, tavoitteita, voimavaroja ja terveydentilaa. Työhönvalmennuksessa huomioon otetaan myös työpaikan ja työyhteisön tarpeet sekä vaatimukset. (THL 2022a.) Työhönvalmennuksen prosessia on kuvattu kuviossa kaksi.

Toimintamallin tarkoituksena on edistää yhdenvertaista työllistymistä sekä vahvistaa työntekijöiden tasa-arvoista osallisuutta ja asemaa työmarkkinoilla. Tuettu työllistäminen tarjoaa työhönvalmennusta henkilöille, joilla on haasteita saavuttaa yhdenvertainen asema työelämässä vamman, sairauden tai osittaisen työ- ja toimintakyvyn vuoksi. Työhönvalmennuspalveluja tarjoavat työterveyshuolto, työeläkeyhtiöt, TE-toimistot, Kansaneläkelaitos (Kela), kunnat, oppilaitokset, järjestöt, yhdistykset, säätiöt ja yksityiset palveluntuottajat. (Vates-säätiö sr.)

Työhönvalmentaja

Työhönvalmentaja tukee työnantajaa sekä työyhteisöä työhön liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi työnantaja saa työhönvalmentajalta apua sopivan työntekijän etsimisessä, työsuhteneuvotteluissa, sopivien työtehtävien etsimisessä sekä työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, kuten erilaisten tukien hakemisessa. Työhönvalmentajan tuen avulla työsuhde räätälöidään sellaiseksi, että työntekijän kyvyt ja työnantajan tarpeet kohtaavat. (Vernerinet 2021.)

Työntekijää työhönvalmentaja auttaa muun muassa työnhaussa, työsuhdeneuvotteluissa, työpaikalla työtehtävien oppimisessa ja työyhteisöön tutustumisessa sekä työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, kuten verokortti- ja työsopimusasioissa. Työhönvalmentaja tukee työntekijän perehdyttämistä työhön, työyhteisöön ja työyhteisön sääntöihin. Lisäksi hän tukee asiakasta työssään kehittämisessä ja työn jatkumisessa. (Vernerinet 2021.)



Kuvio 2. Tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen prosessi

7 Vammaiset palkkatyössä

7.1 Oikeus työhön

Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan. Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä. 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. Jokaisella on oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi. (YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, 23. artikla.)

YK:n Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimuksen (TSS-sopimus) mukaan oikeus työhön merkitsee sitä, että jokaisella on vapaus valita työnsä. Ihminen on vapaa valitsemaan keinon, tai muodon, jolla hankkii toimeentulonsa. Ketään ei voida velvoittaa tekemään sellaista työtä, jota hän ei itse halua. Jotta oikeudet turvattaisiin, tulee valtioiden tarjota koulutusta ja varmistaa myös muutoin hyvät olosuhteet työllistymiselle. Valtioiden tulee myös taata, ettei ketään syrjitä työelämässä. Oikeus työhön ei tarkoita kuitenkaan, että jokaisella on ehdoton oikeus saada työpaikka. (Ihmisoikeudet.net 2022.)

Työn tulee olla ihmisarvoista, sen tulee kunnioittaa henkilön perusoikeuksia sekä työntekijän oikeuksia, kuten oikeutta työturvallisuuteen ja korvaukseen tehdystä työstä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus ansaita riittävä elinkeino itselleen ja perheelleen. Työntekijän henkistä ja fyysistä koskemattomuutta tulee kunnioittaa. (Ihmisoikeudet.net 2022.)

Sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 27 artikla).

Suomi on allekirjoittanut vuonna 2016 YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista, sopimuksen 27 artikla käsittelee työtä ja työllistymistä. Sen mukaan vammaisille henkilöille on turvattava työnteko-oikeuden toteutuminen ja edistettävä sitä myös palvelusuhteen aikana vammautuneiden osalta (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 27 artikla).

Sopimuksen mukaan vammaisille henkilöille tulee lainsäädännön avuin taata oikeudet asianmukaisiin ja yhdenvertaisiin työoloihin, tarvittaessa heitä varten tulee tehdä kohtuullisia

mukautuksia työpaikalla. Vammaisille henkilöille on maksettava sama palkka samanarvoisesta työstä kuin muillekin. Heille on taattava turvalliset ja terveelliset työolot ilman häirintää sekä havaittuihin epäkohtiin tulee puuttua. Sopimuspuolten tulee varmistaa, että vammaiset henkilöt pystyvät käyttämään ammattiyhdistystoimintaa siinä missä muutkin. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 27 artikla.)

Vammaisia henkilöitä tulee työllistää julkisella sektorilla ja lisäksi heidän työllisyyttään yksityisellä sektorilla on edistettävä, esimerkiksi erilaisten kannustimien ja tasa-arvoistavien toimintaohjelmien avulla. Vammaisten mahdollisuuksia oman yritystoiminnan aloittamiseen, itsenäiseen elinkeinoharjoittamiseen, yrittäjyyteen ja osuuskuntien kehittämiseen on edistettävä. Lisäksi heidän työkokemusten hankkimista avoimilla työmarkkinoilla tulee myös edistää. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 27 artikla.)

Vammaisille henkilöille tulee mahdollistaa yleisten teknisten ja ammatinvalintaan liittyvien neuvontaohjelmien ja työhönsijoittamispalvelujen, että ammatillisen koulutuksen ja jatkokoulutuksen tehokas saatavuus. Sopimuspuolet lupaavat edistää vammaisten mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan, sekä auttaa heitä työn löytämisessä, saamisessa ja työhön paluussa. Samalla ammatillisen kuntoutuksen, työn säilyttämisen ja työhön paluun ohjelmia on kehitettävä. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, 27 artikla.)

7.2 Vammaisten työllisyystilanne Suomessa

Klemin & Hietalan (2013) mukaan Suomessa Kelan vammaistukien saajia on reilut 250 000 henkilöä. Selvitysten mukaan hieman alle puolet vammaisista henkilöistä pyrkii työelämään ja noin kolmannes on työskennellyt viimeisen kahden vuoden aikana. Vammaisista kolmanneksella on hyvä tai erinomainen työkyky ja useat heistä tavoittelevat säännöllistä osa-aikaista työtä, mutta heistä vain vajaalla 60 prosentilla on työ. Holmin & Laihon (2011) mukaan vammaiset ihmiset pitävät työllistymistä oman hyvinvointinsa kannalta tärkeänä. (Teittinen ym. 2021, 93.)

Euroopan unionin tulo- ja elinolotilastojen mukaan (EU SILC) vammaisista työelämässä olisi jopa 58,3% (Katsui ym. 2020). Tiedot EU SILC:iin on kerätty survey-kyselyllä, kun taas suomalaiset arviot työikäisten vammaisten työllisyysasteesta on otettu rekisteritiedoista. Suomalaisissa arvioissa työksi katsotaan vain palkkatyö, ei avotyötoimintaa, työtoimintaa tai työharjoittelua. Suomessa vammaisten henkilöiden työllisyysasteesta tehdyt arviot vaihtelevat 15:n ja 50 prosentin välillä. (Ekholm & Teittinen 2014, 15.)

Suomessa elää noin 30 000 kehitysvammaista henkilöä, joista työsuhteisessa palkkatyössä on ainoastaan 600 henkilöä. Oikeanlaisen tuen avulla kehitysvammaisia palkkatyötä

tekeviä henkilöitä voisi olla Suomessa 3000. Tällä hetkellä tuhannet kehitysvammaiset osallistuvat työtoimintaan, josta he eivät saa palkkaa. Useat työtoiminnassa olevat tekevät tuotavia työtehtäviä ilman työsuhteen tuomia suojia ja etuja. Jotkut ovat työskennelleet jopa vuosikymmeniä ilman oikeuksia, jotka palkkatyöntekijälle kuuluisivat. Huomattavasti nykyistä suurempi määrä kehitysvammaisista voisi työllistyä tavalliseen palkkatyöhön, jos he saisivat siihen mahdollisuuden. (Kehitysvammaliitto.)

Kehitysvammaliiton toteuttaman Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä -tutkimuksen mukaan työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä ovat erittäin positiivisia. Kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen asiakkaiden ja työkavereidensa kanssa. Heitä kohdellaan tasavertaisina ja he vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin ja organisaation imagoon positiivisella tavalla. Kehitysvammaisilla työntekijöillä ei nähdä olevan muita suurempaa tapaturmariskiä tai muita enempää sairauspoissaoloja. He ovat sitoutuneita työhönsä ja suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin, vaikka tehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa. (Vesala ym. 2016, 34.)

Hieman vajaa kolmannes Kehitysvammaliiton tutkimukseen vastanneista arvioi, että kehitysvammaisilla on muita työntekijöitä enemmän ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä. Rungas viidennes arvioi, että kehitysvammaisilla on ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa. Kehitysvammaisuuteen liittyykin usein sosiaalisten taitojen ongelmia ja abstraktien käsitteiden, kuten ajan ja rahan ymmärtämisen ongelmia. Myös näiden työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä olivat muuten erittäin positiivisia. (Vesala ym. 2016, 34.)

Vammaisten henkilöiden osallistumisessa palkkatyöhön korostuvat sekä yksilölliset, että rakenteelliset tekijät. Yksilöllisiin tekijöihin voidaan lukea toimintakyky, sosiaaliset taidot ja apuvälineet. Rakenteellisiin tekijöihin taas julkiset palkkatyön tukijärjestelmät, yhteiskunnan tarjoama ammatillinen koulutus, työlainsäädäntö, työnantajien että työntekijöiden vastuut ja työyhteisöjen merkitys. Vahva ideologinen, sekä poliittinen tavoite on saada vammaiset osallistumaan työelämään, jonka avulla torjutaan köyhyyttä. Palkkatyön ei ole kuitenkaan tarkoitus korvata vammaisuuksia, jotka ovat oikeutettuja vammaisille henkilöille. (Teittinen 2018.)

Vammaiset henkilöt joutuvat todistelemaan olevansa riittävän vammaisia, saadakseen työskentelyä ja työkykyä ylläpitäviä palveluita. Yhteiskunnallisten järjestelmien ja hyvinvointivaltion toimintalogiikka vaatii, että palvelujen saaja on perustellut avun tarpeensa. Vammaisuus on kuitenkin lähtökohtaisesti pysyvää, joten oman vammaisuuden jatkuva todistelu eri lääkärintodistusten avulla on turhauttavaa. Työnantajille vammaisten on kuitenkin taas

perusteltava olevansa täysipainoista työvoimaa. Vammaiset työnhakijat ovatkin siis hyvin ristiriitaisessa tilanteessa. (Ekholm & Teittinen 2014, 90–91.)

7.3 Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki

Työ- ja elinkeinotoimisto tai työllisyyden kuntakoikeiluun kuuluva kunta voi myöntää työnantajalle palkkatueksi kutsuttavaa rahallista tukea, tämän palkatessa työttömän työnhakijan (TE-toimisto 2022). Palkkatuen tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja tuen myöntäminen lähteekin aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta. Kaikki työnantajat paitsi valtion virastot ja laitokset voivat saada palkkatukea. (Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) 2022a.)

Palkkatuki on harkinnanvaraista tukea, jonka määrä on enintään 30, 40 tai 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Joissain tilanteissa säätiö, yhdistys tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi saada työntekijän työkustannuksista sataprosenttista palkkatukea. (TEM 2022a.) Palkkatuen enimmäismäärä säädetään vuosittain valtion talousarviossa, vuonna 2022 palkkatukea voi saada enimmillään 1400 euroa kuukaudessa. Tämän lisäksi työnantajalle maksetaan enintään palkkatukipäätöksen mukainen prosenttiosuus lomarahasta. Palkkatukijakson pituus riippuu palkattavan henkilön työttömyyden kestosta, työnantajasta, sekä vamman tai sairauden vaikutuksesta työsuoritukseen. (TE-toimisto 2022.)

Palkkatukea voi saada työttömästä henkilöstä, jolla on pysyvä/pysyväisluonteinen vamma tai sairaus, joka alentaa hänen tuottavuuttaan tuetussa työtehtävässä tai henkilöstä, jolla on puutteita ammatillisessa osaamisessa tai 60 vuotta täyttäneestä pitkäaikaistyöttömästä. Tuen tarkoituksena on kompensoida työntekijän alentunutta tuottavuutta sekä korvata työnantajan tavanomaisesta lisääntyntä aikaa työntekijän ohjaamiseen. (TEM 2022a.)

Myös työntekijän vamman tai sairauden vuoksi tehtäviin muutostöihin tai toisen työntekijän antamaan tukeen on saatavilla rahallista avustusta, jota kutsutaan työolosuhteiden järjestelytueksi. Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea, jos työntekijän vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua toiselta työntekijältä. Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin saatava tuki on enintään 4000 euroa työntekijää kohden. Toisen työntekijän antamasta avusta saatavaa korvausta voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa ja enintään 18 kuukauden ajan. Tuki on 20 euroa jokaiselta toteutuneelta työtunnilta. (TEM 2022b.)

8 Opinnäytetyön toteutus

8.1 Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus

Laadullinen, toisin sanoen kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa lähtökohtana on kohteen laadun, ominaisuuksien ja merkityksien kokonaisvaltainen ymmärtäminen (Jyväskylän yliopisto 2021). Laadullisen tutkimuksen otanta on määrällisesti pieni. Olennaisinta on valita mukaan henkilöitä, jotka tietävät mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, 82.)

Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa ollaan siis kiinnostuneita henkilöiden kokemuksista, ajatuksista, tunteista ja niistä merkityksistä, joita ihmiset tutkimuksen kohteena olevalle asialle antavat. Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on, että se pyrkii tuottamaan rikasta ja yksityiskohtaista tietoa jostain ilmiöstä. Tällaista tietoa on ihanteellista hankkia ihmisiltä, jotka toimivat luonnollisissa ympäristöissään. (Puusa & Juuti 2020, 9–10.)

Lyhyesti sanottuna, laadullisen tutkimuksen ideana on siis ymmärtää ja tulkita tutkittavaa ilmiötä (Pitkäranta 2014, 27). Tässä opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään työnantajien omin sanoin kertomia kokemuksia, jotta heidän näkökulmaansa voitaisiin hyödyntää vammaispalveluiden tuetun työllistämisen palvelujen kehittämisessä. Lisäksi tutkimuksessa kerättiin kokemuksia vammaisesta työntekijästä, jotta muut työnantajat saisivat arvokasta kokemustietoa. Kokemustieto ei ole määrällisesti mitattavissa olevaa tietoa, joten laadullinen tutkimus sopi parhaiten tämän tutkimuksen tarpeisiin.

8.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelua kutsutaan usein puolistrukturoiduksi, lomakehaastattelun ja strukturoidun haastattelun välimuodoksi (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47). Teemahaastattelu etenee hyvin vapaamuotoisesti, mutta tutkijan täytyy valmistella se huolellisesti sekä hänellä tulee olla pohjalla ymmärrystä ilmiöstä ja sen osatekijöistä (Puusa & Juuti 2020, 81). Kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastattelija voi vaihdella niiden järjestystä tai sanamuotoja. Vastauksia ei ole sidottu kysymyksiin, vaan vastaukset ovat vapaamuotoisia. Teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. (Pitkäranta 2014, 92–93.)

Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän ja tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti (Pitkäranta 2014, 93). Teemahaastattelussa korostuvat ihmisten luomat tulkinnat ja merkitykset tutkittavasta asiasta, sekä se että merkitykset syntyvät ihmisten välisissä vuorovaikutuksissa (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47).

Tutkimuksessa haastateltiin kuutta (n=6) eri henkilöä, jotka edustavat vammaisen henkilön palkannutta työnantajaa. Sain Eksoten vammaispalveluiden tuetun työllistämisen palveluista yhteyshenkilöiden tiedot, joille lähetin sähköpostitse saatekirjeen (Liite 2.) ja suostumuslomakkeen (Liite 4). Sovin halukkaiden kanssa haastatteluajat puhelimitse tai sähköpostin välityksellä. Haastatteluun osallistuville lähetin etukäteen teemahaastattelun kysymykset, jotta he pystyivät pohtimaan vastauksia.

Haastattelut toteutin videovälitteisesti Teams-sovelluksella. Videot tallennettiin ja litteroitiin, eli kirjoitettiin tekstiksi automaattisesti sovelluksen avulla. Litteroinnit käyvin vielä manuaalisesti läpi videoita kuunnellen, sillä sovellus ei tunnista kaikkia murre sanoja tai nimiä. Haastattelut kestivät noin 10–15 minuuttia. Kaikissa haastatteluissa käytiin teemahaastattelun mukaiset kysymykset läpi, joskin joihinkin kysymyksiin saattoi tulla vastaus jo aiempaan kysymykseen vastatessa.

8.3 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on yksi yleisimmin käytetty menetelmä laadullisen tutkimuksen tarkastelun metodeista, sillä se on hyvin sovellettavissa erilaisiin tutkimuksiin. Sisällönanalyysin vaiheita ovat muun muassa aineiston analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu, sekä tulkinta. Kokemuseräinen tieto muutetaan sisällönanalyysin avulla käsitteellisemmäksi tiedoksi. Tutkijan on pyrittävä luomaan hajanaisesta aineistosta selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus, jonka avulla voidaan tehdä päätelmiä tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, 144–145.)

Aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä voidaan kutsua kolmivaiheiseksi prosessiksi, johon kuuluu ensimmäisenä vaiheena aineiston redusointi eli pelkistäminen, toisena aineiston klusterointi, eli ryhmittely ja kolmantena abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineistona voi toimia esimerkiksi auki kirjoitettu haastattelu, havainnointi, asiakirja tai dokumentti. (Sarajärvi & Tuomi 2017, 91–92.)

Aineiston redusoinnissa alkuperäisdatasta karsitaan tutkimukselle epäoleelliset asiat pois, jonka avulla aineistoa voidaan tiivistää tai pilkkoa osiin. Pelkistäminen voi tapahtua niin, että etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja, jolloin pelkistetyt ilmaisut kerätään allekkain mitään kadottamatta. Yhdestä ilmaisusta voi löytyä useampia pelkistettyjä ilmaisuja. (Sarajärvi & Tuomi 2017, 91–92.) Pelkistämävaiheessa etsin haastatteluvastauksista kysymyksiin vastaavia ilmaisuja, jotka tiivistin muutamaan sanaan. Pelkistämisen avulla sain karsitua aineistosta epäoleellisen pois ja nostettua esille tutkimuksen kannalta oleelliset vastaukset (Taulukko 1).

Missä on onnistuttu?

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
"No kyllä siinä yhteistyöstä minusta, niinku on ihan hyvin onnistuttu"	yhteistyö
"siinä alkuvaiheessa niin, niin sitten hän ehdotteli meille ja nämä työntekijät ja kävi sitten tutustumassa ja vähän tekivät siinä sellaista harjoittelua alkuun"	työntekijöiden perehdys/valinta
"No varmaan ihan ohjeistus ollut selkeitä"	ohjeistus ollut selkeää
"tietysti onnistuminen on se, että että ***** on viihtynyt, ja ja tota on ollut meillekin mieluisaa."	työntekijä viihtynyt ja työnantaja pitänyt henkilöstä
"Asiakasnäkökulma tässäkin että, että on se luottamuksellinen suhde sen asiakkaan kanssa pystytty rakentamaan. Tai mie ainakin niinku koen, että tämä asiakas, joka meille tuli, niin hän pystyi tukeutumaan sitten siihen tuttuun ihmiseen, enne kuin sitten taas myö hänelle tullaan niinku tutuksi."	työhönvalmentaja ollut vammaisen työntekijän tukena ja turvana
"No miehä tietysti on hirveän tyytyväinen, että on, on niinku laajemmalla rintamalla onnistuttu siinä tavallaan..."	kokonaisuus kunnossa
"No kyllä varmasti sillä tavalla että, että koetaan että oikea henkilö on oikeassa paikassa."	oikea henkilö saatu oikeaan työhön
"No kyllä mun mielestä siinä, kun minä näen että ne ihmiset ne on, niin ne on niin tyytyväisiä siihen työhönsä."	työntekijät tyytyväisiä työhönsä

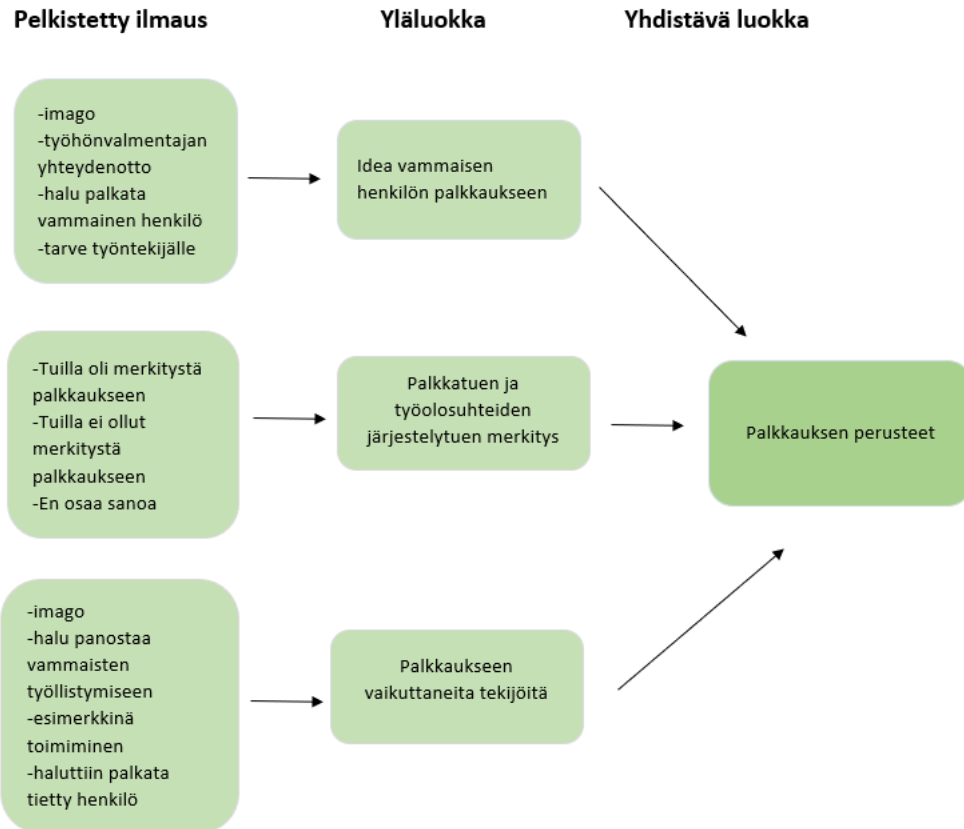
Taulukko 1. Esimerkki redusoinnista

Pelkistämisen jälkeen aineisto klusteroidaan, jolloin samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi. Näin muodostuvat alaluokat, jotka nimetään luokan sisältöjä kuvaavilla käsitteillä. Luokitteluyksikkönä voi esimerkiksi olla tutkittavan ilmiön piirre, ominaisuus tai käsitys. Luokittelu tiivistää aineistoa entisestään, sillä yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Ryhmittely luo pohjan tutkimuksen perusrakenteelle sen avulla saadaan myös alustavia kuvauksia tutkittavalle ilmiölle. (Sarajarvi & Tuomi 2017, 92–93.) Taulukossa 2 esimerkki klusteroinnista.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<ul style="list-style-type: none"> - imago - halu panostaa vammaisten työllistymiseen - esimerkkinä toimiminen - haluttiin palkata tietty henkilö työtehtävään 	Palkkauksen perusteet
<ul style="list-style-type: none"> - ihan hyvin - tosi hyvin - ihan hyvin, selkeiden tehtävien avulla - vaihtelevaa - tehokkuus ei aina samaa kuin muilla - kaipaa muistuttelua - muutokset haastavia - joustavuus vaikeaa - paremmin kuin työnantaja oletti - tuonut omia ideoita esille 	Työn sujuminen
<ul style="list-style-type: none"> - tosi hyvin - hyvin - muut työntekijät epäilevät aluksi - on kuin yksi tiimin jäsenistä 	Sopeutuminen työyhteisöön

Taulukko 2. Esimerkki klusteroinnista

Ryhmittelyn jälkeen aineisto abstrahoidaan, aineiston klusteroinnin katsotaan jo olevan osa abstrahointia. Abstrahoinnissa erotellaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto, jonka perusteella luodaan teoreettisia käsitteitä. Aineiston abstrahointi on siis tiedon käsitteellistämistä, jossa aineistoa tiivistetään entisestään. Abstrahointia jatketaan, kunnes aineisto on tiiviissä ja helpommin ymmärrettävissä muodossa. Abstrahointia voidaan sanoa prosessiksi, jossa tutkija rakentaa tutkimuskohteesta kuvauksen, muodostamiensa käsitteiden avulla. (Sarajärvi & Tuomi 2017, 93–94.) Pelkistetyt ilmaisut luokiteltiin kolmeen eri alaluokkaan, jotka ovat palkkauksen perusteet (Kuvio 3), kokemus tuetusta työllistämisestä sekä vammaisen henkilön suoriutuminen töistä.



Kuvio 3. Esimerkki abstrahoinnista

9 Tulokset

9.1 Palkkauksen perusteet

Tässä aineistoissa puolissa tapauksista idea vammaisen henkilön palkkaamiseen syntyi suoraan työhönvalmentajan yhteydenotosta. Kolmasosassa idea syntyi työnantajan omasta ideasta ja yhdessä tapauksessa oli tarve tietynlaiselle työntekijälle. Vammaisen henkilön palkkaaminen koettiin myös imagokysymyksenä.

Idea vammaisen henkilön palkkaamisesta ja lopulta siihen johtaneista syistä voivat erota toisistaan, joten selvitin myös, miksi työnantajat lopulta palkkasivat vammaisen henkilön. Viisi kuudesta haastateltavasta mainitsi, että he haluavat edistää vammaisten työllistymisen mahdollisuuksia ja toimia esimerkkinä muille työnantajille. Yhdessä tapauksessa haluttiin palkata tietty henkilö, joka oli työtehtävään sopiva.

Joo, että ihan meillä on, niinku lähtökohta on se, että halutaan niinku panostaa tähän, että myöskin heillä on mahdollisuus työllistyä (Haastateltava 2).

Palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen koettiin olevan merkityksellisiä, vaikka ne eivät olleet osana palkkauksen perustetta kuin puolissa tapauksista. Kahdessa tapauksessa tuet eivät olleet osa palkkauksen perustetta, vaan ne koettiin hyvänä lisänä. Yksi haastateltava ei osannut sanoa vaikuttivatko saatavat tuet palkkaukseen, sillä hän ei työssään ollut tietoinen työnantajan taloudesta.

Ei. Ne oli vaan niinku meillä plussaa tai silleen etu (Haastateltava 5).

Mutta mutta, toki onhan se merkittävä, merkittävä tuki, tuki sitten siihen, että toki, toki se heidän tuen tarvekin on, on sitten niinku me merkityksellinen (Haastateltava 1).

9.2 Kokemus tuetusta työllistämisestä

Neljä kuudesta haastateltavasta oli tietoisia tuetun työllistämisen palveluista jo ennen vammaisen henkilön palkkaamista, kun taas kaksi ei ollut kuullut palvelusta aiemmin. Yksi haastateltava löysi tiedon Eksoten vammaispalveluiden nettisivuilta ja toinen tuli palvelusta tietoiseksi vasta työhönvalmentajan ottaessa yhteyttä. Osa haastateltavista oli palkannut jo aiemmin henkilön tai henkilöitä tuetun työllistämisen kautta, joten prosessi oli heille sitä kautta tuttu.

Tuetun työllistämisen prosessi koettiin eri tavoin. Muutama haastateltava koki prosessin olevan jouheva ja oli sitä mieltä, että prosessiin liittyvät hakemukset eivät olleet vaikeita. Eräs haastateltava sanoi prosessin olevan kokonaisuudessaan selkeää, sillä prosessi oli

hänelle entuudestaan tuttu. Yhden haastateltavan mielestä prosessi taas oli hieman byrookraattinen ja monimutkainen, mutta hän kertoi, että siitä selvittiin työhönvalmentajan tuella.

Useampi haastateltava mainitsi, että työhönvalmentaja oli tukena koko prosessin ajan. TE-toimiston mainittiin olleen myös apuna papereiden täyttämässä. Kokonaisuudessaan tuettu työllistämine koettiin toimivana kokonaisuutena työntekijän ja työnantajan näkökulmasta, ja että sitä kautta on saatu hyvä henkilö töihin.

Mut kyl mie niinku hyvä hyvän avun ja tuen sitten... kyllä siihen sain ja sitten toki myös sieltä työkkäristä sitten tai niinku aika selkeästi kerrottiin, että mitä pitää täyttää ja missä vaiheessa. (Haastateltava 1).

Aluksi prosessista no tietysti vähän byrokraattista, mutta ihan hyvin se meni (Haastateltava 2).

Työhönvalmentajien tukeen oltiin pääasiallisesti tyytyväisiä. Neljä kuudesta haastateltavasta oli sitä mieltä, ettei koe tarvitsevänsä työhönvalmentajalta nykyistä enempää tukea. Kaksi kuudesta haastateltavasta taas toivoi, että työhönvalmentajat olisivat työnantajaan sekä työntekijään aktiivisemmin yhteydessä ja kyselisivät kuulumisia. Työhönvalmentajan koettiin olevan myös hyvä tuki vammaiselle henkilölle työhaastattelutilanteessa ja työsuhteen alkuun liittyvissä asioissa.

No kyllä me on oltu tyytyväisiä asiointilaan tällä tavalla, että kaikki on mennyt meidän kannalta parhain päin olosuhteisiin nähden (Haastateltava 6).

Mut oisin mie ehkä toivonut, et sieltä, sieltä voitais olla aktiivisempia. Etenkin niinku tähän, tähän työllistettävään henkilöön, mutta myöskin yritykseen että. (Haastateltava 4.)

Haastateltavat kokivat eniten onnistumisen tunnetta siitä, että työntekijä on viihtynyt työpäikässä ja muut työntekijät ovat pitäneet hänestä. Onnistumiseksi mainittiin myös toimiva yhteistyö tuetun työllistämisen palveluihin. Suhde työhönvalmentajiin koettiin hyväksi ja välittömäksi, sillä heiltä sai hyvin apua prosessin aikana, esimerkiksi tukien hakemisessa. Myös työntekijän ja työhönvalmentajan välinen suhde nähtiin luottamukselliseksi. Varsinaisia kehittämisen kohteita ei noussut esille, mutta asian pinnalla pitäminen mainittiin tärkeäksi asiaksi.

Että, tämä varmaan pitäisi pitää niinku koko aika silleen pinnalla, ettei se unohdu, että jos miettii että nyt, niin työpaikkojahan löytyisi tuolta niinku yrityspuolelta ja muualtakii nii (Haastateltava 3).

Se oli niin välitön ja hyvä suhde sinne, sinne tuetun työllistämisen silloisiin, silloisiin henkilöihin... (Haastateltava 4).

No aina, jos olisi ollut jotain ongelmia, niin on voinut kysyä sieltä niinku apua. No eipä kyllä ole oikeastaan paljon ollutkaan (Haastateltava 5).

No (työhönvalmentaja) on ollut mukana niinku kaikissa mahdollisissa nivelvaiheissa (Haastateltava 6).

9.3 Vammaisen henkilön suoriutuminen töistä

Viisi kuudesta haastateltavasta koki vammaisen henkilön suoriutuvan työtehtävistään pääasiassa todella hyvin. Yksi kertoi suoriutumisen olevan vaihtelevaa ja mielialojen vaikuttavan työntekoon, mutta muistuttelun avulla työtehtävät kyllä hoituvat. Työn tehokkuuden mainittiin myös välillä vaihtelevan, ja työntekijän koettiin tarvitsevan silloin tällöin muistuttelua työtehtävistä. Eräs haastatteleva mainitsi myös sen, että vammaisen työntekijä ei sopeudu muutoksiin yhtä hyvin kuin muut työntekijät.

Hää suoriutuu oikein hyvin, että että tota sanoisinko minä sillee sillee, miten minä oletin hänen suoriutuvan tai jopa sitten paremmin (Haastateltava 4).

...ehkä, ehkä se niinku se oppiminen ja ja semmoinen niinku työyhteisöön, niinku liittyminen niin, niin kyllä se vie sitten niinku se vie aikaa ja, ja tota et se ei käy ihan niinku silleen, että viikon perehdytyksellä... (Haastateltava 1).

Että, sitten jos on joku semmoinen muutos, että niinku vaikka, että on sairaslomia ja kysytään että voisitko tullakin tänään töihin niinku huomisen sijasta? Niin se, se ei yleensä onnistu. Se ei vaan mene siihen pirtaan, että sitten kun se on siellä niinku, siellä työvuorolistassa on laitettu ne työvuorot ja se on niinku mustaa valkoisella jotenkin niin. (Haastateltava 5.)

Jokainen haastateltava kertoi vammaisen työntekijän tekevän edelleen niitä työtehtäviä, joita hänelle oli alun perin suunniteltu. Kaksi vastaaja kertoi, että työnkuvaa oli laajennettu ja työtehtäviä lisätty, kun vammaisen henkilön huomattiin suoriutuvan aiemmista tehtävistään. Yksi haastateltava mainitsi myös, että työntekijältä on tullut hyviä ideoita, joita on kokeiltu käytännössä. Kokonaisvaltainen kokemus vammaisen henkilön palkkaamisesta ja vammaisesta henkilöstä työntekijänä on tutkimukseni mukaan positiivinen.

...ja häneltä tullut omia ideoita siihen, että voisi tehdä näin tai voisi toimia noin ja sit ollaan kokeiltu tai muutettu (Haastateltava 6).

En mie nyt näe mitään, mitään siinä nyt semmoista haastetta tai hankaluutta. Toki on niitä päiviä, kun me ajattelen, että nyt sitä ei enää jatketa sitä niinku et nyt tää loppuu tähän, mutta toki on niitäkin päiviä, että että on niinku tai pääasiassa niitä päiviä, että ei niinku enää ajattelekaan, että olisi jotenkin erityistä tai taitaa sittenkin poikkeuksellista. (Haastateltava 1.)

Kaikkien vastaajien oman näkemyksen mukaan vammainen työntekijä on sopeutunut hyvin työyhteisöön. Monessa haastattelussa mainittiin, että sopeutuminen on paljon luonteenpiirteistä kiinni niin kuin kaikilla ihmisillä. Yksi haastateltava mainitsi, että muut työntekijät katsoivat vammaista aluksi hieman pitkään, mutta työtehtävien hoituessa asenne vammaista työntekijää kohtaan muuttui positiivisemmaksi. Eräs haastateltava kertoi, että he ovat palkanneet lisää vammaisia henkilöitä, kun ovat huomanneet edellisen suoriutuvan työtehtävistä.

...kyllä heillä oikein oikein hyvin menee niinku meidän henkilökunnan kanssa ja sitten niinku asiakkaitten kanssa, että että kyllä he oikein oikein hyvin minun näkökulmasta ovat, ovat niinku sopeutuneet (Haastateltava 1).

...tossa meidän tiimissä hän on yksi meidän tiimin henkilöstöstä (Haastateltava 6).

Haastattelemani työnantajat kannustavat muitakin kokeilemaan vammaisen henkilön palkkaamista, vaikka se ei aina olekaan helppoa ja vaatii välillä hyviä hermoja. Eksoten tarjoama työhönvalmentajien tuki on apuna ja tukena. Yhden haastateltavan sanoin, vammaisesta henkilöstä saa ahkeran ja yritykseen sitoutuvan työntekijän, joka tuskin on heti vaihtamassa työpaikasta toiseen.

Mutta kyllä me niinku kannustaisin miettimään niitä, niitä työtehtäviä, että mitkä niinku varmasti, varmasti sitten onnistuu (Haastateltava 1).

Että, ehdottomasti mun mielestä kannattaa kokeilla (Haastateltava 2).

Silleen niinku rohkeasti vain kokeilemaan, että kyllähän sitten Eksoten tarjoaman, kyllähän työvalmentajan tuki, että jos on niinku ihan ensimmäistä kertaa näiden asioiden parissa, niin, niin varmasti sitä tukea ja apua sieltä ja neuvoja löytyy että. Että, enemmänkin tämä on niinku mahdollisuus, kuin uhka kuitenkin ja kannustan kyllä kaikkia yrittäjiä (Haastateltava 3).

Ja, ja tuota sie saat ahkeran työntekijän, joka sitoutuu yritykseen ja, ja tuota luultavasti ei ole ainakaan niinku kovin nopeasti vaihtamassa toiseen, että (Haastateltava 4).

No sitten vaan sitä just sitä, että niinku tavallaan ehkä pitkää pinnaa. Ja pitää olla kyllä mietitty niinku ne tehtävät silleen etukäteen (Haastateltava 5).

Go for it, että tuota kyllä totta kai mä näen sen niin kuin mahdollisuutena puolin ja toisin. Ja, ja tota ymmärrän sen, mitä siihen saattaa liittyä, jotakin epävarmuuksia tai kysymysmerkkejä ja siinä onkin tosi tärkeitä, että sitten siihen saa niihin kysymyksiinsä vastauksia. (Haastateltava 6.)

9.4 Johtopäätökset

Työnantajat kokivat Eksoten vammaispalveluiden tuetun työllistämisen palvelut kokonaisuudessaan hyvin toimiviksi. Tutkimuksessani ei tullut esiin varsinaisia kehittämisen kohteita. Tietoisuutta tuetun työllistämisen palvelusta ja yritysten saamista tuista voisi kuitenkin lisätä, jotta mahdollisesti useampi työnantaja kiinnostuisi vammaisen henkilön palkkaamisesta.

Vammaisen henkilön koettiin suoriutuvan hyvin työtehtävistään, muutamassa tapauksessa jopa paremmin kuin oliin alun perin ajateltu. Osalla heistä oli lisätty työtehtäviä huomattaessa edellisten töiden sujuvan. Selkeiden työtehtävien ja ohjeistusten sekä työparin mainittiin auttavan vammaista henkilöä työskentelyssä. Muutokset, esimerkiksi ennalta sovittuihin työvuoroihin koettiin olevan hankalampia vammaisille kuin muille työntekijöille.

Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki koetaan merkityksellisinä taloudellisina apuina, mutta ne eivät suinkaan ole aina vammaisen henkilön palkkauksen perusteena. Vammaisten palkkaaminen nähtiin enemmänkin yhteiskuntavastuuna, joka vaikuttaa positiivisesti yrityksen maineeseen.

Opinnäytetyöni tulokset kertovat Eksoten tuetun työllistämisen työntekijöille, että suunta on oikea. Vammaisia henkilöitä palkanneiden työnantajien mielestä tuetun työn ja työpaikkojen välinen yhteistyö toimii pääasiassa hyvin. Tietoisuutta tuetun työllistämisen palveluista lisäämällä voisi yhä useampi vammaisen henkilö saada itselleen palkkatyötä.

Työnantajien positiiviset kokemukset vammaisista työntekijöistä voivat parhaassa tapauksessa rohkaista muita työnantajia palkkaamaan vammaisen henkilön. Monilla on varmasti ennakkoluuloja vammaisten henkilöiden työskentelyä ja sen tehokkuutta kohtaan. Kokemustiedon avulla ennakkoluulot voivat vähentyä ja usko vammaisten pärjäämiseen työelämässä voi lujittua.

10 Pohdinta

10.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessin aloitin jo syksyllä 2021, opinnäytetyöni oli tarkoitus valmistua toukokuussa 2022. Sain kuitenkin kokoajatöitä, joten lykkäsin opinnäytetyöni valmistumista syksyyn 2022. Opinnäytetyön tekeminen oli minulle kokonaisuudessaan todella opettavainen kokemus. Nautin kirjoittamisesta ja lähdeviitteiden sekä tekstin oikeaoppisesta asettelusta.

Alun perin suunnittelin, että olisin tehnyt haastattelut kasvotusten, haastateltaville luontaisessa ympäristössä, jolloin keskustelu olisi voinut olla antoisampaa. Päädyin kuitenkin tekemään haastattelut Teams-sovellusta apuna käyttäen, sillä koronatilanne oli jälleen pahentumassa haastatteluhetkellä maaliskuussa 2022. Mielestäni tämä oli järkevä valinta myös työmäärällisesti, sillä toteutin opinnäytetyöni suosituksista huolimatta yksin. Sain haastattelut litteroitua Teams-sovelluksen litterointitoimintoa käyttäen. Verkkovälittävät haastattelut olivat myös ajankäytöltään tehokkaampia, sillä haastateltavia oli ympäri Etelä-Karjalaa.

Haastatellessani työnantajien edustajia asetuin omalle epämukavuusalueelleni, sillä minulla ei ollut aiempaa kokemusta haastattelijana olemisesta. Jännitystä lisäsi se, että haastateltavat olivat osallistuneet juuri minun luomaani tutkimukseen, jolloin olin myös vastuussa kaikista haastatteluun liittyvistä asioista. Haastattelut menivät kuitenkin hyvin ja sain vastauksia kysymiini aiheisiin. Olin varannut aina aikaa noin 30–45 minuuttia yhdelle haastattelulle, mutta haastattelut kestivätkin 10–15 minuuttia. Arvio haastattelun kestosta meni paljon yläkanttiin, mutta luultavasti kasvotusten käytävässä haastattelussa tuo aika olisi ollut lähempänä totuutta.

Aineiston analysointi oli minulle täysin uutta vaan aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi tulivat minulle sekä käsitteinä että prosesseina tutuiksi. Opinnäytetyön tekeminen on opettanut minulle keskeneräisyyden sietämistä ja asioiden tärkeysjärjestykseen laittamista. Koen, että nämä asiat ovat minulle tärkeitä sekä elämässä yleensä, että tulevalla urallani sosionomina työskennellessäni.

10.2 Tulosten pohdinta

Ekholmin ja Teittisen (2014) tekemässä tutkimuksessa ”Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus” työllistymistä edistäviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa työllistämistä ja työntekoa tukevat palvelut, kuten työhönvalmennus ja TE-hallinnon työolosuhteiden järjestelytuki ja palkkatuki. Tutkimukseni mukaan palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen nähtiin

olevan tärkeitä, vaikka ne eivät olleet vaikuttavina tekijöinä vammaisen henkilön palkkaamiseen kuin puolissa tapauksista. Työhönvalmennus on selvästi yksi työllistymistä edistävä asia, sillä puolet haastattelemistani työnantajista olivat saaneet idean vammaisen henkilön palkkaamiseen vasta tuetun työllistämisen työhönvalmentajan ottaessa heihin yhteyttä.

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne -tutkimuksen (Vesala ym. 2015) mukaan kehitysvammaisen palkanneet työnantajat olivat kaikilta osin tyytyväisiä työhönvalmentajilta saamaansa tukeen. He olivat saaneet helposti omaksuttavaa tietoa palkkatukeen, sekä muihin tukimuotoihin liittyen. Myös tekemässäni tutkimuksessa nousi esiin työhönvalmentajilta saatu hyvä apu, esimerkiksi juuri erilaisten tukien hakemisessa. Tuetun työllistämisen prosessi oli yhden työnantajan mielestä hieman monimutkainen ja byrokraattinen. Myös Ekholmin ja Teittisen (2014) tutkimuksessa osa prosesseista koettiin osittain byrokraattiseksi ja raskaaksi.

Tutkimuksessani erityiseksi onnistumiseksi tuetun työn palveluissa nousi hyvä ja välitön suhde työhönvalmentajiin. Haastattelussa nousi ilmi, että jos olisi ollut ongelmatilanteita, niin apua olisi saanut. Myös Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä -tutkimuksen (Vesala ym. 2016) mukaan työnantajat kokivat saaneensa tukea työhönvalmentajilta mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Työnantajilla oli erittäin positiivisia kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Työntekijät tulevat hyvin toimeen sekä työyhteisön jäsenten, että asiakkaiden kanssa ja ovat tasa-vertaisia jäseniä työyhteisössä. (Vesala 2016, 34.) Tutkimuksessani viisi kuudesta haastateltavasta oli sitä mieltä, että vammaisen henkilö suoriutuu työtehtävistään hyvin. Vammaiset henkilöt olivat sopeutuneet hyvin työyhteisöön. Yksi haastateltava mainitsi vammaisen työntekijän olevan kuin yksi tiimin henkilöstöstä.

Kehitysvammaiset ovat sitoutuneita työhönsä ja suoriutuvat työtehtävistään, joskin tehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa. (Vesala ym. 2016, 20) Tutkimukseeni vastanneen työnantajan mukaan vammaisesta henkilöstä saa ahkeran ja sitoutuneen työntekijän, joka ei ole heti vaihtamassa yrityksestä toiseen. Vammaisen työntekijän työn tehokkuus ja työstä suoriutuminen on välillä vaihtelevaa, mutta muistuttelun avulla tehtävät kyllä hoituvat.

Useassa vastauksessa esiin nousi se, että vammaisen henkilön palkkaaminen vaikuttaa positiivisesti imagoon. Vesalan ym. (2016) mukaan kehitysvammaisilla on positiivinen vaikutus organisaation imagoon. Ekholmin ja Teittisen (2014) mukaan osa yrityksistä kokeekin vammaisen palkkaamisen vastuulliseksi yritystoiminnaksi.

10.3 Eettisyys

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto (Arene ry) on luonut Ammattikorkeakoulujen opin- näytetöiden eettiset suositukset, joita noudatin myös omaa opinnäytetyötäni tehdessä. Niiden mukaan opinnäytetyön tekijän on hallittava hyvä tieteellinen käytäntö (HTK), vastuut tieteellisessä käytännössä, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleisperiaatteet ja eettisen ennakkoarvioinnin lähtökohdat, ennakoarviointimenettely ja tarpeellisuus. (Arene ry 2020, 5.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2012, 6). Sovelsin opinnäytetyöhöni tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä, tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Paneuduin huolellisesti opinnäytetyössäni käyttämiin lähteisiin ja tarkastelin niiden luotettavuutta. Osoitan kunnioitukseni muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia kohtaan siten, että olen viitannut niihin asianmukaisella tavalla.

Ennen tutkimuksen aloittamista sovin kaikkien osapuolten, työnantajan sekä minun oikeuteni vastuullisena tutkijana, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeutta koskevat kysymykset tavalla, jonka kaikki osapuolet hyväksyvät (Liite 3) (TENK 2012, 6). Lähetin saatekirjeen (Liite 2) haastateltaville henkilöille, jossa kerroin mitä haastattelu koskee. Varmistin sillä sen, että osallistujat tietävät mihin osallistuvat ja he voivat halutessaan kieltäytyä haastattelusta.

Haastattelutilanteessa jouduin pohtimaan, kuinka olisin mahdollisimman puolueeton. Tämä ei ollut aina helppoa, sillä oli vaikeaa olla kommentoimatta vastauksiin omaa mielipidettä. Haastatteluiden tuloksia analysoidessani jouduin miettimään mikä tieto on aiheellista tuoda julki, niin että haastateltujen anonymisuus säilyisi.

Tutkimusta tehdessäni noudatin sosiaalialan henkilöstön ammattieettisiä ohjeita. Niiden mukaan ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä eettisiä periaatteita, jonka pohjalta sosiaalialan työtä tulee tehdä (Talentia 2022.). Opinnäytetyötä tehdessäni korostin arvostavaa vuorovaikusta ja luottamusta.

10.4 Jatkotutkimukset

Vammaisten työntekijöiden työssä pysyvyyttä olisi mielenkiintoista tarkastella. Tutkimuksen voisi toteuttaa esimerkiksi siitä näkökulmasta, että jatkuuko työsuhde, kun palkkatuen tai työolosuhteiden järjestelytuen saamisen enimmäisaika on mennyt umpeen.

Opinnäytetyönä voisi tehdä videomateriaalia siitä, mitä työ merkitsee vammaisen henkilön elämässä. Videossa voisi haastatella vammaisia henkilöitä, jotka haaveilevat työpaikasta, tai heitä, jotka ovat jo työllistyneet. Lisäksi tutkimaani aihetta voisi videoida, siitä näkökulmasta, mitä mieltä työnantajat ovat olleet vammaisesta työntekijästä.

Lähteet

- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (AAID). Viitattu 24.9.2022. Saatavissa <https://www.aaid.org/intellectual-disability/faqs-on-intellectual-disability>.
- Arene Ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 24.09.2022. Saatavissa <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>.
- Duodecim 2021. Terveysportti. Duodecim sanakirjat. Viitattu 3.10.2022. Saatavissa <https://www.terveysportti.fi/apps/sanakirjat/>.
- Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Kelan tutkimusosasto. Tampere: Juvenes Print.
- Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Eksote. 2022a. Viitattu 24.8.2022. Saatavissa <https://eksote.fi/eksote/>.
- Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Eksote. 2022b. Viitattu 14.10.2022. Saatavissa <https://eksote.fi/asiakkaalle/kanssasi/vammaispalvelut/paivaaikainen-toiminta/tyovalmennuskeskus-kahvila-kaisla/b>.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015 Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hupli, M. 2022. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Organisaatio. Viitattu 24.08.2022.
- Ihmisoikeusliitto 2022. Ihmisoikeudet.net. Työntekijöiden oikeudet. Viitattu 10.10.2022. Saatavissa <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/oikeus-tyohon/>.
- Jyväskylän yliopisto. 2021. Laadullinen tutkimus. Viitattu 23.03.2022. Saatavissa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.
- Kari, O., Laakso, S., Niskanen, T. & Seppänen, M. 2020. Vammaistyön käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Katsui, H., Valkama, K. & Kröger T. 2020. European Semester 2018/2019 country fiche on disability. Finland.
- Kehitysvammaliitto. Työ. Viitattu 16.2.2022. Saatavissa <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>.

- Laitinen, M. & Pietilä, P. 2022. Vammaiset. Vaivaisista täysivaltaisiksi kansalaisiksi. Helsinki: SKS Kirjat.
- Martimo, K-P. 2020. Ilmarinen. Osittain vai riittävän työkykyinen? Viitattu 19.10.2022. Saatavissa <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>.
- Martimo, K-P. 2021. Ilmarinen. Vates-säätiö sr. Webinaari. Tavoitteena työllistyminen 1: Keitä ovat täsmä- ja osatyökykyiset? Viitattu 13.10.2022. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=Gbend-YeWEc>.
- Ojamo, M. 2019 Näkövammarekisterin vuosikirja 2018. Näkövammaisten liitto ry. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Jyväskylä: Digipaino Kirjaksi.Net. SSN 1236-5114.
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi Oy.
- Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Seppälä, H. 2014. Vernerinet.net. Kysymyksiä ja vastauksia. Kehitysvammaisuus - vammaisuus. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus-vammaisuus>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Vammaispalvelut ja tukitoimet. Työllistyminen. Viitattu 3.10.2022. Saatavissa <https://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet#Ty%C3%B6llistyminen>.
- Suomen perustuslaki 721/1999.
- Talentia 2022. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Tampere: PunaMusta Oy. Viitattu 24.9.2022. Saatavissa <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattietiikka/>.
- Teittinen, A. 2018. Aspa.fi. Vammaiset, köyhyys ja palkkatyö. Viitattu 8.10.2022. Saatavissa <https://www.aspa.fi/tietoa-aspasta/ajankohtaista/vammaiset-koyhyys-ja-palkkatyo/>.
- Teittinen, A., Kivistö, M., Tarvainen, M. & Hautala, S. 2021. Vammaiset ihmiset kansalaisina. Tampere: Vastapaino.
- TENK 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 24.9.2022. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022a. Tuetun työllistymisen menetelmät. Viitattu 24.8.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat>.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022b. Vammaispalvelujen käsikirja. Päivätoiminta. Viitattu 10.9.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022c. Vammaispalvelujen käsikirja. Työ ja työtoiminta. Viitattu 10.9.2022. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta>.
- Terveyskylä 2021. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Viitattu 14.10.2022. Saatavissa <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen>.
- TE-toimisto. 2022. Työmarkkinatori. Palkkatuki työttömän palkkauskustannuksiin. Viitattu 21.9.2022. Saatavissa <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/0a03f570-1b5b-4472-ad4b-9c3e1244fa0f/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>.
- Tilastokeskus 2019. Syntyvyyden lasku heijastuu alueiden tulevaan väestökehitykseen. Ikäryhmien osuus väestöstä 1970–2018 ja ennustettu osuus 2019–2070, prosenttia. Viitattu 19.10.2022. Saatavissa https://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html.
- Tilastokeskus 2022. Liitekuvio 1. Työllisyysaste ja työllisyysasteen trendi 2012/02–2022/02, 15–64-vuotiaat. Viitattu 24.9.2022. Saatavissa https://www.stat.fi/til/tyti/2022/02/tyti_2022_02_2022-03-22_kuv_001_fi.html.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022a. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 21.9.2022. Saatavissa <https://tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022b. Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Viitattu 24.8.2022. Saatavissa <https://tem.fi/palkkatuki>.
- Vates-säätiö sr. Tuettu työllistyminen. Viitattu 5.10.2022. Saatavissa <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>.

Vernerinet. 2021. Palkkatyö työhönvalmentajan tuella. Viitattu 24.08.2022. Saatavissa <https://verneri.net/yleis/palkkatyo-tyohonvalmentajan-tuella>.

Vernerinet. 2022. Päivätoiminta. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa <https://verneri.net/yleis/paivatoiminta>.

Vesala, H. & Vartio, E. 2019. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Vammaisfoorumin vuonna 2018 toteuttaman kyselyn tulokset taulukkomuodossa.

Vesala, H., Klem, S. & Ahlström, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto. ISBN 978-951-580-625-3.

Vesala, H., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki: Kehitysvammaliitto. ISBN 978-951-580-644-4.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016.

Åberg, L. 2021. Duodecim Terveyskirjasto. Älyllinen kehitysvammaisuus. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>.

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Idea

- Mistä idea vammaisen henkilön palkkaamiseen?
- Vaikuttivatko saatavat tuet (palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki) päätökseen palkata vammaisen henkilö?

Tuetun työllistämisen prosessi

- Olitteko tietoinen tuetun työllistämisen palveluista, kun saitte idean vammaisen henkilön palkkaamiseen?
- Mistä lähditte hakemaan tietoa ensimmäiseksi?
- Mitä mieltä olitte prosessista?
- Miksi palkkasitte vammaisen henkilön?
- Millaista tukea olette saaneet tuetun työllistämisen palveluista?
- Toivoisitteko työhönvalmentajilta lisätukea, jos kyllä, niin missä?
- Missä on onnistuttu?
- Mitä kehittämisen kohteita näette?

Työ

- Tekeekö henkilö niitä tehtäviä, joihin hänet oltiin alun perin suunniteltu?
- Kuinka hän suoriutuu tehtävistään?
- Kuinka vammaisen henkilö on sopeutunut työyhteisöön?
- Kokonaisvaltainen kokemus vammaisen henkilön palkkaamisesta ja siihen liittyvästä prosessista?
- Mitä sanoisit työnantajalle, joka miettii vammaisen henkilön palkkaamista?

Hei!

Olen sosionomiopiskelija Heidi Kuosmanen LAB-ammattikorkeakoulusta Lappeenrannasta. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työnantajien kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistamisestä Etelä-Karjalan alueella. Lisäksi selvitän, mitä mieltä työnantajat ovat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksote) tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen tarjoamasta tuesta. Haastattelen jo tuetun työllistymisen kautta vammaisen henkilön tai -henkilöitä työllistäneitä yrityksiä.

Opinnäytetyössäni selvitän, vastaako nykyinen työhönvalmentajien antama tuki työnantajien tarpeita. Tavoitteena on saada kokemuksia työnantajilta, jotta tuetun työllistymisen palvelut voisivat kehittyä entisestään. Yhteistyökumppaninani toimii Eksoten Vammaispalveluiden tuetun työllistymisen palveluiden tiimi.

Teen haastattelun kasvotusten mahdollisuuksien mukaan, mutta myös verkkovälitteinen haastattelu (esim. Teams -sovelluksella) on mahdollista. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää halutessaan. Äänitän haastattelut, jonka jälkeen muunnan ne tekstimuotoon analysointia varten. Käsitellen haastatteluista saadut tiedot luottamuksellisesti, haastateltavan anonymiteettiä säilyttäen. Haastattelun kesto riippuu vastausten pituudesta ja haastateltavan halukkuudesta. Kerään vastaukset ainoastaan opinnäytetyötäni varten, jonka jälkeen hävitän tiedot. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua kesällä 2022.

Lisätietoja opinnäytetyöstä ja haastatteluun osallistumisesta voit kysyä:

Heidi Kuosmanen

heidi.kuosmanen@student.lab.fi

puh 05*****

Kiitos!

Liite 3. Tietosuojailmoitus.

**OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA
TIETOSUOJAILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
artiklat 13 ja 14**

Laatimispäivämäärä: 23.11.2021

Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään? / Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työnantajien kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä Etelä-Karjalan alueella. Lisäksi selvitän, mitä mieltä työnantajat ovat Eksoten tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen tarjoamasta tuesta. Haastattelen jo tuetun työllistymisen kautta vammaisen henkilön tai -henkilöitä työllistäneitä yrityksiä.

Varsinaiseen opinnäytetyöhön ei tule henkilötietoja, mutta tarvitsen henkilötietoja tutkimuksessani, jotta saan yhteyden haastateltaviin henkilöihin. Opinnäytetyössä vastaukset ovat anonyymisti.

Mitä tietoja keräämme? / Tutkimusrekisterin tietosisältö

Henkilön etu- ja sukunimi, asema työssään, työpaikka ja puhelinnumero, sekä sähköpostiosoite, äänitallenne haastattelusta.

Millä perusteella keräämme tietoja? / Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Kerään henkilöiden tiedot, jotta saan heihin yhteyden haastattelua varten. Tiedot kerään ainoastaan suostumuksella.

Mistä kaikkialta henkilötietoja keräämme / Tietolähteet

Kerään henkilötietoja Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Vammaispalveluiden tuetun työllistymisen kautta, olen saanut luvan tietojen keräämiseen opinnäytetyötäni varten.

Kenelle tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä, tai luovuteta ulkopuolisille.

Minne tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Henkilötietoja ei siirretä.

Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen / Rekisterin suojauksen periaatteet

Jos saan tiedot paperille, niin säilytän ne kotonani lukitussa kaapissa. Haastatteluiden jälkeen silppuan ne tunnistuskelvottomiksi ja hävitän asianmukaisesti. Sähköisiä tietoja käsittelen salasanalla lukitulla tietokoneella, joka on ainoastaan minun käytössäni. Tietokone on turvattu virustorjuntaohjelmalla. Jos saan tiedot sähköpostilla, niin käytän korkeakoulun sähköpostiosoitetta. Tiedot anonyymisoin sen jälkeen, kun olen muuttanut haastattelut kirjalliseen muotoon. Äänitallennelaitetta säilytän kotonani lukitussa kaapissa ja/tai laitteessa, jossa on suojakoodi, jonka vain minä tiedän. Äänitallenteet poistan niiden litteroinnin jälkeen.

Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään? / Tutkimusaineiston käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Säilytän tietoja sen ajan, että saan litteroitua vastaukset kirjalliseen muotoon, poistan kaiken tiedon viimeistään, kun palautan opinnäytetyöni.

Millaista päätöksentekoa? / Automatisoitu päätöksenteko

Aineistoa käsiteltäessä ei tapahdu automatisoitua päätöksentekoa.

Oikeutesi / Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä
- Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.

Tutkimusrekisterin tiedot

Opinnäytetyö: Työnantajien kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistamisestä Etelä-Karjalan alueella

Rekisterinpitäjän ja yhteys henkilön tiedot

Heidi Kuosmanen
heidi.kuosmanen@student.lab.fi

Tutkimuksen suorittajat

Heidi Kuosmanen

Liite 4. Suostumuslomake

LAB-Ammattikorkeakoulu

Suostun siihen, että haastatteluni äänitetään tai/ja nauhoitetaan, sekä kerättyä materiaalia käytetään osana opinnäytetyötä, jossa tarkastellaan työnantajien kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä. Opinnäytetyöhön haastattelutulokset julkaistaan anonyymisti.

Päivämäärä- ja aika:

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Opinnäytetyön tekijä: Heidi Kuosmanen

heidi.kuosmanen@student.lab.fi

puh 05*****