

OPAS TYÖLLISTYMISEN TUEKSI
AMMATTIOPISTO LUOVILLE

”Työ antaa mahdollisuuden osallisuuteen”

Arja Karppinen &

Hannele Karppinen

Opinnäytetyö

Kevät 2016

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Karppinen Arja & Karppinen Hannele. Opas työllistymisen tueksi Ammattiopisto Luoville. ”Työ antaa mahdollisuuden osallisuuteen”. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki, kevät 2016, 50 s., 7 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa selkeäkielinen opas Ammattiopisto Luovin opettajille ja opiskelijoille. Oppaan tavoitteena oli esitellä palkkatukityö ja avotyötoiminta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen vaihtoehtoina. Oppaan toisena tavoitteena oli selkeyttää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisprosessia. Kolmantena tavoitteena oli lisätä tietoa palkkatukityöstä vaihtoehtona kehitysvammaisten työllistymiselle avoimille työmarkkinoille.

Tarve oppaalle nousi Ammattiopisto Luovin Kajaanin toimipisteestä. Opas työllistymisen tueksi vastaa työelämän tarpeita ja toimii välineenä, jonka avulla selkeytetään kehitysvammaisen henkilön työnhakuprosessia. Opas tehtiin kehitysvammaisten opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti selkeäkieliseksi, koska heillä on usein lukemisen ja oppimisen vaikeuksia. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Aineiston oppaaseen keräsimme teemahaastatteluilla.

Opinnäytetyötä tehdessämme nousi jatkotutkimusaiheeksi tutkia, miksi ammattitutkinnon suorittaneet kehitysvammaiset henkilöt eivät työllisty Kainuussa palkkatukityön avulla avoimille työmarkkinoille.

Avainsanat: vammaisuus, kehitysvammaisuus, palkkatukityö, avotyötoiminta, työkyky, työhönvalmentaja, teemahaastattelu, yhdenvertaisuus, osallisuus.

ABSTRACT

Karppinen Arja & Karppinen Hannele. A guide in support of becoming employed to vocational college Luovi. "Work gives an opportunity to be involved". 50 pages, 7 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Spring 2016. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to produce a guide in plain language for the teachers and the students of the Luovi vocational college. The guide's goal was to present salary support labour and open work activity as an option for the people with a disability as a source of employment. The guide's second goal was to clarify the employment process of people with a disability. As the third goal it was to increase the level of knowledge concerning salary support labour as an option for the employment of people with a disability in the open labour market.

The need for a guide came from the Luovi vocational college Kajaani office. The guide in support of becoming employed corresponds to the needs of working life and serves as a tool to clarify the job applying process of a person with a disability. The guide was made according to the students' needs in plain language because they often have reading and learning disabilities. The thesis was carried out as a functional thesis. The material for the guide was gathered by interviews which were implemented as theme interviews.

During the making of the thesis there arose a subject for a follow-up research: why people with a disability who are vocational graduates do not get employed in Kainuu with the help of the salary supported labour in the open labour market?

Keywords: disability, mental retardation, salary support labour, open work activity, ability to work, labour instructor, theme interview, equality, involvement.

SISÄLLYS

1 POLUT TYÖLLISTYMISEEN	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
3 OPPAAN TOTEUTTAMINEN AMMATTIOPISTO LUOVILLE.....	9
4 VAMMAISTEN YHDENVERTAISUUS JA OSALLISUUS.....	10
4.1 Vammaisuus ja kehitysvammaisuus käsitteinä	11
4.2 Yhdenvertaisuus työelämässä.....	13
4.3 Osallisuus kehitysvammaisen elämässä	15
5 TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVIÄ MÄÄRITELMIÄ	18
5.1 Työkyvyn merkitys työllistymiselle	18
5.2 Palkkatukityö ja avotyötoiminta vaihtoehtoina kehitysvammaisten työllistymiseen	19
5.3 Työhönvalmentajan merkitys kehitysvammaisen työllistymisen tukena.....	21
5.4 Kannanottoja kehitysvammaisten työllistymisasiaan.....	22
6 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISYYSTILANNE.....	24
7 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ	26
8 SOPIMUKSET JA OHJELMAT VAMMAISTEN TYÖLLISTYMISEN APUNA...	28
9 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	31
9.1 Opinnäytetyön menetelmän valinta.....	31
9.2 Oppaan suunnitteluvaihe	31
10 OPPAAN KOKOAMINEN HAASTATTELUJEN AVULLA	34
10.1 Palkkatukityön polulla.....	34
10.2 Avotyötoiminnan polulla.....	37
10.3 Työhönvalmentaja tukena opinto- ja työpoluilla.....	40
10.4 Opiskelija palkkatukityön polulla.....	41
11 OPPAAN KOKOAMINEN JA ARVIOINTI	43
12 POHDINTA	47
12.1 Tavoitteiden saavuttaminen.....	47
12.2 Eettisyys ja luotettavuus	47
12.3 Ammatillinen kasvumme	49
LÄHTEET	51

LIITE 1: Opas työllistymisen tueksi	57
LIITE 2: Haastattelukysymykset TE-palveluiden asiantuntijalle.....	78
LIITE 3: Haastattelukysymykset avotyöstä vastaavalle ohjaajalle ja tiimivastaavalle...	79
LIITE 4: Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajalle	80
LIITE 5: Haastattelukysymykset avotyöntekijälle.....	81
LIITE 6: Haastattelukysymykset työnantajataholle	82
LIITE 7: Haastattelukysymykset palkkatukityöpolulla olevalle opiskelijalle	83

1 POLUT TYÖLLISTYMISEEN

”Kyllä heille töitä täytyy järjestää” lausahdus jäi mieleemme, kun haastattelimme kehitysvammaisten työpaikkaohjaajaa opinnäytetyömme osana olevaa opasta varten. Lausahdus kuvaa mielestämme kokonaisuudessaan hyvin sen, että ilman mahdollisuuksien antamista, ei ole työtä.

Kehitysvammaiset työntekijät ovat hyviä työntekijöitä ja he suoriutuvat moitteettomasti työpaikkojen avustavissa työtehtävissä. Heidän sitoutumisensa työhön on usein hyvänä esimerkkinä koko työyhteisölle. Jos henkilö on kehitysvammainen, häntä ei tule pitää lähtökohtaisesti työkyvyttömänä henkilönä. Kehitysvammaisten kohdalla työkykyä ei voi tietää ilman, että työtä pääsee kokeilemaan. Tavoitteena on työpaikoilla löytää kehitysvammaiselle henkilölle juuri sopiva työtehtävä. Kehitysvammainen on täysin työkykyinen, kun hänen työtehtävänsä ja toimintakykynsä vastaavat toisiaan. (K-kauppiasliitto 2013, 4–5.)

Olemme menossa kohti tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa, ja näkökulma vammaisuuteen on yhteiskunnassa muuttumassa. Tämä yhteiskunnallinen muutos korostaa kaikkien ihmisten yhdenvertaista ja täysivaltaista oikeutta osallistua yhteiskunnan toimintoihin. Osallistavasta näkökulmasta katsottuna yhteiskunnassa tavoitteena on tavoitella kaikkien ihmisten osallisuutta ja tasa-arvoa ympäröivässä yhteisössä. (Vuorenpää i.a.)

Suomen vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on mahdollistaa vammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkasuhteeseen. Palkkatuen joustava käyttö lisää vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2010.) YK:n yleissopimuksen mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti kaikkien kansalaisten tavoin. Tähän liittyy oikeus valita, mitä työtä he haluavat tehdä. Heillä on oikeus avoimeen ja osallistavaan työympäristöön. (Suomen YK-liitto 2014.)

Toteutamme opinnäytetyön osana oppaan Ammattiopisto Luoville. Opas on ajankohtainen ja palvelee ammattitutkinnon suorittaneita kehitysvammaisia, heidän lähiverkostoaan ja opettajia. Kehitysvammaliiton kanssa yhteistyössä tehty K-kauppiasliiton hanke (2013)

käynnisti keskustelun kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyöhön. Kehitysvammaisten työllistymistä on tutkittu viime aikoina monissa eri hankkeissa. Mahdollisuutta palkkatukityön kautta työllistymisestä avoimille työmarkkinoille on haluttu työssämme nostaa yhtenä vaihtoehtona tietoisesti esiin. Oppaassa esitellään kaksi eri työllistymispolkua: palkkatukityöpolku ja avotyötoimintapolku. Aineisto oppaaseen on koottu teemahaastattelujen avulla asiantuntijoilta. Oppaan työllistymispolut ovat laadittu haastatteluista saadun aineiston pohjalta. Oppaan tarkoituksena on selkeyttää kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuprosessia.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään yleisellä tasolla vammaisuuden ja kehitysvammaisuuden määritelmiä sekä työllistymiseen liittyviä käsitteitä. Osallisuus ja yhdenvertaisuus korostuvat kehitysvammaisten työllistymisessä. Työhönvalmentajan tuki nousee myös tärkeäksi asiaksi kehitysvammaisten henkilöiden työnhakemisessa ja työskentelyssä. Siksi työhönvalmentajan työnkuva on kirjoitettu työssä selkeästi auki.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tavoitteena on laatia selkeäkielinen opas Ammattiopisto Luovin käyttöön. Tarve nousi Ammattiopisto Luovin Kajaanin toimipisteestä. Opas työllistymisen tueksi vastaa työelämän tarpeita ja toimii työvälineenä, jonka avulla selkeytetään kehitysvammaisen työnhakuprosessia. Opas on tarkoitettu muun muassa Ammattiopisto Luovista valmistuville kehitysvammaisille henkilöille, joiden tavoitteena on hakea töitä valmistumisen jälkeen joko TE-palveluiden kautta tai kunnan järjestämästä avotyötoiminnasta. Opasta voivat hyödyntää myös muut kehitysvammaisten kanssa työskentelevät henkilöt eli opettajat sekä opiskelijan lähiverkosto.

Ammattiopisto Luovin käytössä ei ole aikaisemmin ollut työllistymisen tukemiseen liittyvää opasta, vaan kaikki tieto on ollut hajallaan ja tämä on osaltaan hankaloittanut ammattitutkinnon suorittaneiden kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisprosessia. Selkeäkielisen ja ohjaavan oppaan avulla kehitysvammaisella työnhakijalla työnhakuprosessi on helpompi. Opas on tehty opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti selkeäkieliseksi, koska heillä saattaa olla lukemisen ja oppimisen vaikeuksia.

Oppaan tavoitteena on esitellä palkkatukityö ja avotyötoiminta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen vaihtoehtoina. Oppaan toisena tavoitteena on selkeyttää kehitysvammaisten henkilöiden työnhakuprosessia. Kolmantena tavoitteena on lisätä tietoa palkkatukityöstä vaihtoehtona kehitysvammaisten työllistymiselle avoimille työmarkkinoille.

3 OPPAAN TOTEUTTAMINEN AMMATTIOPISTO LUOVILLE

Tässä luvussa kerromme yhteistyökumppanistamme Ammattiopisto Luovista. Ammattiopisto Luovi on Hengitysliitto ry:n koulutusorganisaatio. Ammattiopisto Luovi on valtakunnallinen ammatillinen erityisoppilaitos, joka toimii 24 paikkakunnalla Suomessa. Koulutustarjontana Luovilla kuuluu valmentava koulutus ammatilliseen perustutkintoon, koulutus ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon. Luovilla voi opiskella myös oppisopimuksella ammattitutkinnon. Ammattiopisto Luovi tarjoaa opiskelijoille yksilöllisiä polkuja työelämään ja hyvään elämänlaatuun tasavertaisten oppimismahdollisuuksien avulla. (Ammattiopisto Luovi i.a.)

Ammattiopisto Luovilla on mahdollisuus osallistua koulutuskokeiluun, jolloin siellä voi kokeilla opiskelua. Tällöin voi tutustua tiettyyn alaan, sekä samalla saa tietoa omista oppimisvalmiuksistaan ja yksilöllisen tuen tarpeellisuudesta. Koulutuskokeilu kestää kahdesta viiteen vuorokautta ja se on maksullinen. Ammattiopisto Luovi on tarkoitettu opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityistä tukea, ohjausta ja neuvontaa opinnoissaan sekä työllistymisessään. Erityisen tuen tarpeen syyt voivat olla esimerkiksi oppimisvaikeudet, terveydelliset syyt, vamma, sairaus tai sosiaaliset syyt. Tuen tarpeellisuuden selvitykseksi Ammattiopisto Luoviin valituksi tulleella opiskelijalla tulee olla lääkärinlausunto B tai jokin muu vastaava asiakirja. Asiakirjassa selviää, miksi opiskelija tarvitsee erityistä tukea opiskeluunsa. Tällaisia asiakirjoja ovat esimerkiksi psykologin lausunto, kuntoutus-tutkimuslausunto tai erityisopettajan lausunto. (Ammattiopisto Luovi i.a.)

4 VAMMAISTEN YHDENVERTAISUUS JA OSALLISUUS

Tässä luvussa nostamme esille kehitysvammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden ja osallisuuden merkityksen. Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuessa heillä on mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan aktiivisina toimijoina. Kehitysvammaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskella itselleen ammattitutkinto ja työllistyä palkkatyöhön.

Normalisaation periaate mahdollistaa sen, että vammaisilla ihmisillä on oikeus samankaltaiseen elämään, mahdollisuuksiin, velvollisuuksiin, osallistumiseen ja osallisuuteen kuin muillakin ihmisillä. Osallisuudessa ja yhdenvertaisuudessa kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus nousee tärkeäksi asiaksi, sillä se tarkoittaa yksilön oikeutta määrätä omasta elämästään ja oikeutta päättää itseään koskevista asioista. Jokaisella on oikeus yhdenvertaisuuteen ja henkilökohtaiseen vapauteen sekä koskemattomuuteen. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa kehitysvammaisen elämässä mahdollisuutta tehdä valintoja ja saada tarvittavaa tukea niiden tekemiseen. Itsemääräämisoikeuden tukeminen on osa kehitysvammaisen henkilön jokapäiväistä elämää. (Raunetvuo 2016.)

Kehitysvamma-alan julkaisemassa Ketju-lehdessä (1/2015) olevassa haastattelussa kouluttaja Raunetvuo kertoo omien havaintojen perusteella kehitysvamma-alalla puuttuvan edelleen näkemyksen siitä, kuinka kehitysvammaisia ihmisiä rohkaistaan ja autetaan ilmaisemaan omia ajatuksiaan. Omien mielipiteiden avulla heitä voidaan auttaa osallistumaan yhteiskuntaan. Hän on havainnoinut, kuinka puutteellisesti itsemääräämisoikeuden käyttäminen toteutuu. Monilla ihmisillä voi vielä olla vaikeuksia hahmottaa, että kehitysvammaiset ihmiset ovat oman elämänsä asiantuntijoita. (Grönstrand 2015.)

Mitä vammaisuus ja kehitysvammaisuus ovat? Käymme seuraavaksi läpi vammaisuuden ja kehitysvammaisen käsitteet yleisesti. Tarkastelemme vammaisuutta lääketieteellisestä, toimintakyvylisestä, koulutuksellisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta. Eniten keskitymme sosiaaliseen ja toimintakyvyliseen näkökulmaan, jotka ovat keskeisiä näkökulmia tulevassa ammatissamme.

4.1 Vammaisuus ja kehitysvammaisuus käsitteinä

Vammaisuutta voidaan tarkastella lääketieteen, sosiaalipolitiikan, koulutuksen ja toimintakyvyn näkökulmista. Näistä näkökulmista katsottuna vammaisuuden avulla voidaan selittää, miten vammaisten käyttämät palvelut tulisi toteuttaa yhteiskunnassa. Vammaisuus kuvaa yksilön kannalta ongelmia, joita hänellä on normaalisti suunniteltuun yhteiskuntaan osallistumisessa, jossa ei ole otettu huomioon vammaisen toimintamahdollisuuksia. (Vehmas 2005, 13; Oliver 1996, 30–32.)

Lääketieteellinen näkemys vammasta keskittyy vamman syntyyn ja vamman vaikutuksesta terveydentilaan ja hyvinvointiin. Sosiaalisessa näkökulmassa halutaan kuitenkin tuoda esille, että vamma ei ole se syy, miksi yhteiskunnassa on vammaisen vaikea elää. Syy on elinympäristössä ja yhteiskunnassa. Sosiaalisessa näkökulmassa otetaan huomioon vammaisen oma näkemys omasta tilanteestaan. Tämä näkökulma muistuttaa, että kaikki ihmiset ovat samanlaisia ja yhteiskunta pitäisi rakentaa kaikille sen jäsenille. Sosiaalisesta näkökulmasta katsottuna vammainen henkilö on riippuvainen toisista ihmisistä. Tähän riippuvuuteen vaikuttavat ihmisten ennakkoluulot, vammaisen asema yhteiskunnassa, vammaisen kokema köyhyys ja rakenteelliset esteet. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.b).

Sosiaalipolitiikan näkökulmasta yksilön sairaus tai yhteisön käytännöt vaikuttavat vammaisuus -käsitteeseen. Tämä tulee esille palvelujen käyttämisessä esimerkiksi työllistymisessä (Vehmas 2005, 14). Vaikka vammaisella henkilöllä olisi mahdollisuudet suorittaa työtehtävästä, niin edelleen työllistymiseen vaikuttavat ihmisten asenteet vammaisuutta kohtaan. (Työterveyslaitos 2013). Tämä näkyy työnantajien mielipiteistä. Heidän mielestään monimuotoisen työelämän mahdollistamiseen tarvitaan lisää resursseja. Yrityksen organisaatiossa pitäisi olla henkilöitä, jotka selvittelisivät osatyökykyisten työtehtäviä yrityksen sisällä olevista töistä. Silloin työ olisi valmiina, johon voisi palkata osatyökykyisen työntekijän. (Ekholm & Teittinen 2014, 77). Vammaisuutta voidaan tarkastella myös ihmisoikeusmallin mukaan, jolloin kiinnitetään huomiota vammaisten ihmisoikeuksiin, niiden toteuttamiseen ja toteutumiseen. (Hilma i.a.)

Toimintakyvyn näkökulmassa tutkitaan ihmisen elämänlaatua ja arjessa selviytymistä. Siinä keskitytään ihmisen vahvuuksiin ja voimavaroihin. Toimintakykyyn liittyy neljä

osa-aluetta eli fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja kokemukselliset taidot. Toimintakykyyn vaikuttaa henkilön toimintaympäristö, johon vaikuttamalla voidaan tukea henkilön toimintakykyä erilaisten tukitoimien avulla. Näiden tukitoimien avulla annetaan mahdollisuus osallistua koulutukseen ja työhön. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.c).

Koulutuksen näkökulmasta vammaisuus vaikuttaa siihen, millaiseen kouluun ja koulutukseen vammaisen henkilön on mahdollista hakeutua. Esimerkiksi onko henkilöllä mahdollisuus osallistua tavanomaiseen opetukseen, vai tarvitaanko hänelle erityisopetusta tai erityiskoulua. Joidenkin elimellisten vammojen on ajateltu vaikuttavan opetukseen ja näin ollen opetusta järjestetään erityisopetuksena ja erityiskouluissa. Esimerkiksi näkövammaisille tarjotaan erilaisia koulutusmahdollisuuksia kuin näkeville henkilöille. (Vehmas 2005, 14.)

Vammaisuutta voidaan tarkastella WHO:n (World Health Organization) vammaisluokituksen ICF:n mukaan, joka tarkastelee vammaisuutta tautien sijaan terveyden osatekijöiden mukaan. Näitä osatekijöitä ovat fyysinen hyvinvointi ja sen vaikutus toimintaan ja osallistumiseen yhteiskunnassa. Sekä ympäristön vaikutus vammaisen henkilön osallistumiseen niin, että ympäristö on esteetön. (Hilma i.a.) Vammaisuutta ei pidä kuitenkaan sekoittaa kehitysvammaisuuteen, vaikka monesti nämä käsitteet menevät sekaisin arkipuheessa. Esimerkiksi liikuntavamma ei liity kehitysvammaisuuteen, mutta kehitysvammainen henkilö voi lisäksi olla liikuntavammainen. (Vehmanen & Vesa 2012, 9)

Kehitysvammainen henkilö on aivan tavallinen ihminen, mutta hänellä on yksilöllisesti rajoittunut toimintakyky. Jokaisellahan meillä on omat rajoitteemme ja vahvuutemme. Kehitysvammaisuus ei ole sairaus, vaan yksi ihmisen pysyvästä ominaisuudesta. Kehitysvammaisuus vaikeuttaa oppimista ja asioiden ymmärtämistä, mutta tästä huolimatta kehitysvammaiset pystyvät oppimaan asioita samalla tavalla kuin muutkin ihmiset. (Vehmanen & Vesa 2012, 7).

Kehitysvammaisen lähiympäristö ja kokemukset vaikuttavat siihen, millaiseksi kukin henkilö kehittyy (Vehmanen & Vesa 2012,13). Nykyään on kehitysvammaisen helpompi integroitua yhteiskuntaan kuin ennen, sillä aikaisemmin kehitysvammaiset henkilöt pii-

lotettiin laitoksiin eikä heille annettu mahdollisuutta olla mukana yhteiskunnassa osallisena. Nykyään kehitysvammaiset ovat mukana yhteiskunnan toiminnassa ja heille annetaan mahdollisuuksia koulutukseen ja työhön. (Hietaharju 2012.)

Kehitysvammaisella henkilöllä tarkoitetaan kehitysvammaisten erityishuollosta säädetyn lain (1977/519) mukaan henkilöä, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt. Sen on voinut aiheuttaa syntymässä tai kehitysiässä saatu sairaus, vika tai vamma. Lain tarkoitus on turvata kehitysvammaiselle hänen tarvitsemansa palvelut, jos hän ei voi saada niitä muun lain nojalla. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977, 1 §.)

Kehitysvammainen pystyy tekemään ihan tavallisia askareita. Jotkut henkilöt tarvitsevat enemmän yksilöllisesti räätälöityä tukea arjen rakentamiseen. Jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on unelmat, mielipiteet ja suunnitelmat oman elämänsä toteuttamiseen ja tarvittavalla tuella ne voidaan saavuttaa. Monet lievästi kehitysvammaiset henkilöt pysyvät lukemaan, kirjoittamaan, käymään töissä sekä asumaan itsenäisesti. (Vehmanen & Vesa 2012, 15.) Lievä kehitysvammaisuus aiheuttaa yleensä henkilölle oppimisen vaikeuksia koulussa. Kommunikoiminen ja kuullun ymmärtäminen voivat olla viivästyntä ja joillakin henkilöillä puheen tuottamisen ongelmat voivat kestää aikuisikään saakka. Tällainen henkilö saa oppimisen tueksi tukitoimenpiteitä ja erityisopetusta, jotta arki saadaa toimivaksi. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 18–19; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2012, 267.)

4.2 Yhdenvertaisuus työelämässä

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän iästään, sukupuolestaan, alkuperästään, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, mielipiteistään, perhesuhteistaan, terveydentilastaan, vammastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Jotta jokaiselle ihmiselle toteutuu oikeudenmukainen yhteiskunta, on kaikille ihmisille taattava mahdollisuudet hankkia itselleen koulutus, tehdä työtä ja saada

itselleen erilaisia palveluja, eikä näiden saamiseen saa vaikuttaa henkilöön liittyvät tekijät kuten ihonväri ja syntyperä. (Oikeusministeriö 2015.)

Vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista edistetään lailla (1987/380) vammaisen henkilön yhdenvertaista mahdollisuutta elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena jäsenenä yhteiskunnassa. Lain tarkoituksena on poistaa ja ehkäistä vammaisuuden aiheuttamia esteitä ja haittoja. Lain 3§:n mukaan kunnan on huolehdittava vammaisille tarkoitettut palvelut laajuudeltaan ja sisällöltään sellaisina kuin kunnassa oleva tarve edellyttää. Lain mukaisia tukitoimia ja palveluita järjestettäessä on huomioitava asiakkaan yksilölliset tarpeet. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987).

Töissä olevat nuoret vammaiset ovat kokeneet työpaikkojen olevan yhdenvertaisia, vaikka kokemuksen mukaan työpaikalla vaaditaan heiltä enemmän voimavaroja. Työyhteisössä hyväksynnän saamiseen vammaisen joutuu ponnistelemaan kovemmin kuin ilman vammaa oleva työntekijä. Vammaisen nuori joutuu näyttämään paremmuutensa, jotta hänen vammansa unohdettaisiin eikä siihen enää kiinnitetäisi huomiota. Vammaisen saattaa joutua eriarvoiseen tilanteeseen, jos työntekijälle sattuu onnettomuus. Onnettomuuden tai virheen sattuessa työpanos ja osaaminen voivat jäädä vamman taakse. Esimerkiksi jos vammaton tekee virheen, niin se on onnettomuus. Mutta vammaisen tehdessä virheen, se saatetaan laittaa vamman syyksi. Siinä yhteydessä monesti voidaan kuulla toisten työntekijöiden sanovan: ”Sehän on vammaisen, niin tietenkin kävi näin”. (Ekholm & Teittinen 2014, 80–81.)

Kehitysvammaisen yhdenvertaisuutta ja osallisuutta työelämässä voidaan auttaa järjestämällä erilaisia tukitoimia työpaikoille ja mukauttamalla töitä ja työoloja. Mukauttaminen tarkoittaa, että työolot ja työ yksilöidään työntekijän mukaiseksi. Esimerkiksi työtiloissa otetaan huomioon apuvälineiden käyttö tai työajat tehdään henkilön jaksamisen mukaiseksi. Monesti osa-aikatyö on hyvä vaihtoehto työssäjaksamisen tukemiseen. (Työterveyslaitos i.a.a; Ekholm & Teittinen 2014, 77.) Työ- ja elinkeinotoimistosta saa osatyökykyisen työolosuhteiden järjestämiseen tukea, jota käytetään tällä hetkellä ihan liian vähän (Työterveyslaitos i.a.a.) Yhdenvertaisuuslain mukaan kohtuulliset toimenpiteet on

toteutettava, jotta vammaisten yhdenvertaisuus voisi toteutua. Amu Urhosen mielestä yhdenvertaisuuslaissa sana kohtuullinen voidaan tulkita eri tavoin. Jos rahaa ei ole isoihin muutoksiin, niin ne voidaan jättää toteuttamatta (Urhonen 2011, 33–34).

4.3 Osallisuus kehitysvammaisen elämässä

Osallisuus käsitteenä merkitsee yleensä tunnetta, joka syntyy yhteisöön tai yhteisöihin osallistumalla. Esimerkiksi osallisena voi olla koulussa opiskelijana tai työssä työntekijänä. Osallisuus ilmenee yhteisöjen toiminnassa niin, että jäseniä arvostetaan ja jäsenet ovat tasa-arvoisia keskenään sekä he voivat vaikuttaa oman yhteisönsä toimintaan. Yhteiskunnassa osallisuus tarkoittaa mahdollisuutta saada terveydenhuollon palveluja, koulutusta, toimeentuloa, asunnon saamista ja sosiaalisiin suhteisiin osallistumista. Kansalaiselle osallisuus merkitsee demokratiaan osallistumista. Näin ollen kansalaisilla on oikeus vaikuttaa tasavertaisina omiin asioihin ja yhteiskunnan kehittämiseen. Kansalaisen aktiivisuuteen vaikuttaa kuitenkin oma elämäntilanne ja -kulku. Osallisuus ja sosiaaliset verkostot ehkäisevät syrjäytymistä ja hyvinvoinnin vajavuutta. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a.a.)

Osallisuus merkitsee ihmiselle vaikuttamista, huolenpitoa sekä mukanaoloa merkityksellisessä toiminnassa sekä pääsemistä osalliseksi yhteisesti rakennettuun hyvinvointiin. Tätä yhteiskunnassamme on vahvistettu ja korostettu lakien avulla. (Terveyden ja hyvinvointilaitos i.a.b.) Suomen perustuslain (1999/731) mukaan julkinen valta on velvoitettu edistämään yksilön osallisuutta yhteiskunnan toimintaan sekä edistämään mahdollisuutta vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin. Lisäksi kuntalaissa (2015/410) todetaan kuntalaisten mahdollisuuksista ja edellytyksistä vaikuttaa ja osallistua kunnan toimintaan.

Osallisuus käsitteenä liittyy yhteisössä toimimiseen ja siinä osallistumiseen. Se luo ihmisen elämään merkitystä ja sisältöä. Sosiaalinen osallisuus luo ihmiselle hyvinvointia ja terveyttä. Osallisuus -käsitteen rinnalle on noussut nykyään myös käsite työelämäosallisuus. (Terveyden ja hyvinvointilaitos i.a.b.) Työn avulla saadaan parhaiten parannusta kehitysvammaisten henkilöiden elämään ja heidän integroitumiseensa yhteiskuntaan. Työn avulla heidän osallisuuttaan yhteiskuntaan parannetaan ja torjutaan köyhyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

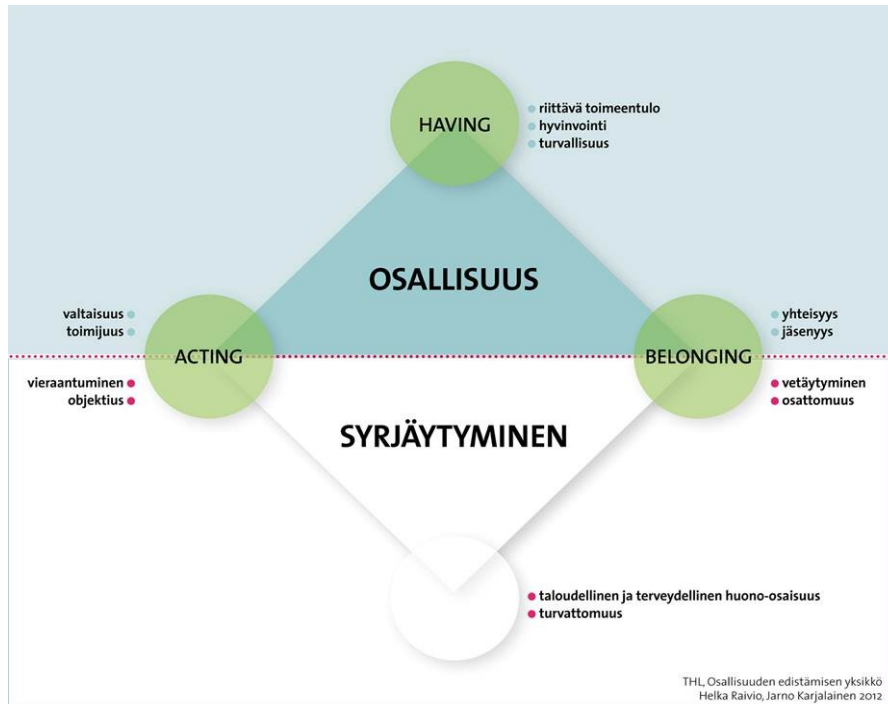
Yksilön osallistumiseen vaikuttavat hänen omat sosiaaliset taitonsa ja niistä erityisesti avoimuus, aktiivisuus ja kommunikaatio. Lisäksi osallisuuteen vaikuttaa henkilön fyysinen toimintakyky eli miten hän voi liikkua tai käyttää kommunikaatiovälineitä. Esimerkiksi nykyään kommunikaatio on mennyt entistä enemmän internetiin, jonka vuoksi palvelujen saantiin vaikuttaa kyky käyttää tietokonetta. (Nivala 2008, 171–175.)

Työ on yksi tärkeimmistä yhteisöllisen osallistumisen muodoista suomalaisessa yhteiskunnassa. Ihmisen identiteettiin, asemaan ja yhteiskunnalliseen paikkaan vaikuttavat vahvasti hänen ammattinsa ja työnsä. Työelämän ulkopuolelle jääminen syrjäyttää normaaleista siteistä työyhteisöön ja yhteiskuntaan. Palkkatyöstä pitkään poissa oleminen saattaa johtaa sosiaaliseen syrjäytymiseen, joka vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Osallisuuden edistämässä on tärkeä rooli työllisyyspalveluilla sekä sosiaali- ja terveyspalveluilla, jotka auttavat ehkäisemään syrjäytymistä auttamalla ihmistä tulemaan toimeen tukitoimien avulla. Osallisuutta vahvistavat myös monet muut toimijat, kuten kolmannella sektorilla seurakunnat, erilaiset yhdistykset ja järjestöt. Lisäksi tärkeässä roolissa syrjäytymisen estäjänä ja osallisuuden edistäjänä toimivat koulut, työpaikat ja harrastusseurat. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos i.a.b.)

Osallisuutta voidaan edistää lisäämällä koulutusta erilaisilla vaihtoehtoisilla koulutuspoluilla. Työelämään pääsyä ja siinä pysymistä voidaan auttaa monimuotoisten työmarkkinoiden luomisella kuten palkkatuella, työhönvalmentajatoiminnalla, asenteisiin vaikuttamalla ja monimuotoisella rekrytoinnilla. Työllisyyttä voidaan edistää välityömarkkinoiden kehittämällä, työnantajien kannustimilla, kiintiöillä, sosiaalisten yritysten mahdollisuuksien vahvistamisella sekä osatyökykyisten työllistämällä. Työllistymiseen vaikuttavat työnhakijan työ- ja toimintakyky, josta pitäisi huolehtia myös työttömänä ollessa esimerkiksi järjestämällä työttömille terveystarkastuksia. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos i.a.b.)

Osallisuudesta voidaan erottaa kolme ulottuvuutta, joiden avulla syrjäytymistä voidaan estää. Näistä yksi ulottuvuus on *having* eli oleminen, joka pitää sisällään riittävän toimeentulon ja hyvinvoinnin sekä turvallisuuden. Toinen ulottuvuus on *acting* eli toiminnallisuus, jolloin ihminen on mukana oman elämän toimijana ja saa päättää omista asioistaan. Kolmas ulottuvuus on *belonging* eli kuuluminen johonkin yhteisöön ja siinä osallisena oleminen. Osallisuuden vastakohtana on syrjäytyminen. Jokaisella osallisuuden

ulottuvuudella on vastakohta, joka tulee selville seuraavassa kuviossa. Kuvio on tasapainoinen, jos kaikki kohdat eli having, acting ja belonging ovat hyvin. Jos jokin näistä ulottuvuuksista ei toteudu, niin täysimääräinen osallisuus ei pääse toteutumaan ja syrjäytyminen on mahdollista. (Raivio & Karjalainen 2013.)



KUVIO 1. Osallisuus syrjäytymisen vastaparina

5 TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVIÄ MÄÄRITELMIÄ

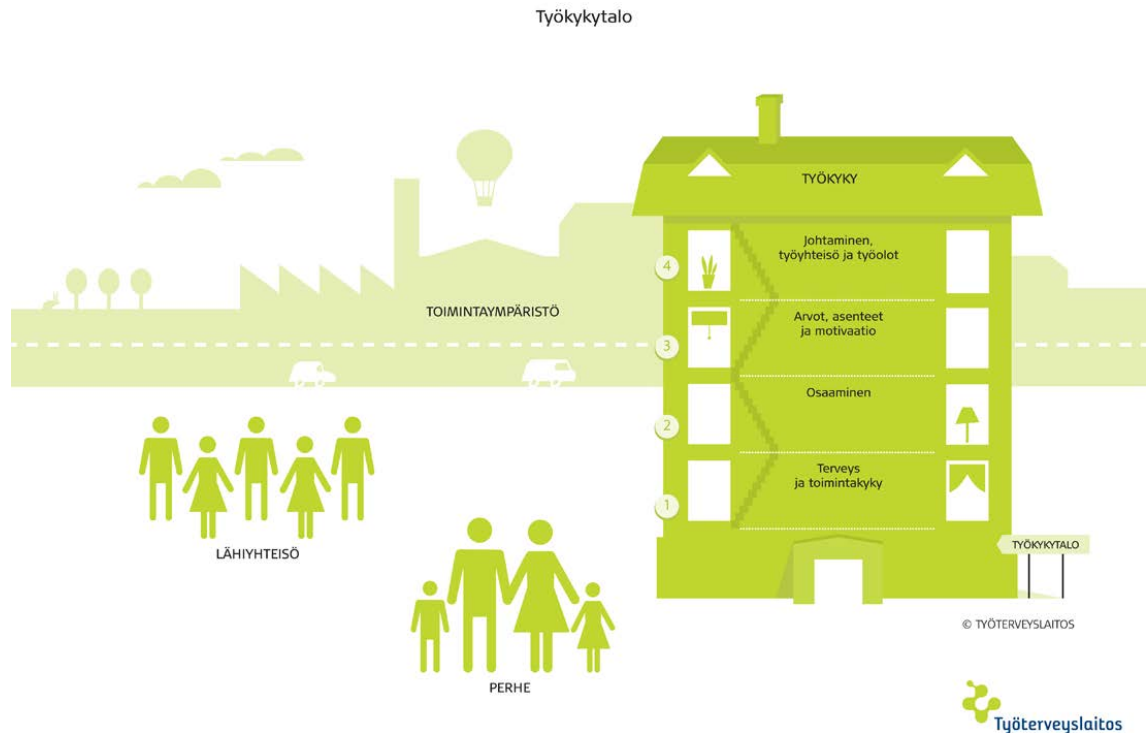
Tässä luvussa kerromme kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä määritelmiä. Määritelmät ovat nousseet oppaan aineiston kokoamiseen tehdyistä haastatteluista. Työllistymiselle tärkeinä asioina ovat muun muassa kehitysvammaisen henkilön työkyky ja vuorovaikutustaidot. Lähestymme työkykyisyyttä työkykytalo -kaavion avulla (KUVIO 2). Käymme tässä luvussa läpi myös palkkatukityön ja avotyötoiminnan määritelmät. Työhönvalmentajan merkitys kehitysvammaisten työllistymisen toteutumiseksi on todella merkittävä, joten esittelemme laajemmin työhönvalmentajan työnkuvan.

5.1 Työkyvyn merkitys työllistymiselle

Työkykyyn voidaan ajatella kuuluvan professori Juhani Ilmarisen mukaan neljä eri kerrosta eli sitä voidaan kuvata talon muodossa (KUVIO 2). Yksilön henkilökohtaiset voimavarat on kuvattu kaaviossa talon kolmessa alimmaisessa kerroksessa ja neljännessä kerroksessa kuvataan itse työtä, työoloja ja johtamista. Työkyvyn perustan muodostavat henkilön terveys sekä hänen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakykynsä. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus ja ammatilliset tiedot ja taidot. Kolmannessa kerroksessa on arvot, motivaatio ja asenteet työntekoon. Työelämävalmiudet sisältävät henkilön motivaation, asenteen ja arvot työhön. (Työterveyslaitos i.a.b.)

Työkykyyn vaikuttavat merkittävästi omat asenteet työtä kohtaan. Jos työ koetaan tarpeeksi haastavaksi ja merkitykselliseksi, se vaikuttaa myönteisesti työkykyyn ja vahvistaa sitä. Mikäli työ koetaan pakonomaisena toimintana, se heikentää henkilön työkykyä. Työntekijän työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan säännöt ja rakenteet. Talossa olevat kerrokset tukevat toisiaan ja talon ympärillä toimii työntekijän lähiverkostot eli perhe, sukulaiset ja ystävät. (Työterveyslaitos i.a.b.) Kehitysvammaisella henkilöllä lähiverkostoon kuuluvat usein asumisenohjauksen työntekijät, jotka toimivat tiiviissä yhteistyössä työpaikkaohjaajien kanssa. Opinnäytetyössämme käytämme työkyvyn yhteydessä laa-

jempää termiä työelämävalmiudet. Työelämävalmiuksiin kuuluvat muun muassa sosiaaliset taidot, käyttäytyminen työpaikalla, kyky ottaa vastaan ohjausta ja kykyä sopeutua työpaikan sääntöihin. (Työterveyslaitos i.a.b.)



(Työterveyslaitos i.a.b)

KUVIO 2. Työkykytalo

5.2 Palkkatukityö ja avotyötoiminta vaihtoehtoina kehitysvammaisten työllistymiseen

Palkkatukityön esittelemisen yhtenä vaihtoehtona kehitysvammaisten työllistymiselle oli opinnäytetyömme lähtökohtana. Palkkatuki on työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jota saa työtön työnhakija. Työnantajalle myönnettävä tuki on tarkoitettu palkkauskustannuksiin ja TE-palvelut voi myöntää sen käytettävissään olevista määrärahoista. Koska palkattavan työttömän työkokemus saattaa olla vähäinen, osaaminen vanhentunut ja hakijan sairaus tai vamma voi vaikuttaa työssä selviytymiseen. Työnantajan pitää olla valmis antamaan tavallista enemmän aikaa työntekijän työnohjaukseen. Työnantaja saa rahallisen korvauksen ohjaukseen käyttämästään ylimääräisestä ajasta työntekijän ohjauksesta. Työnantajan saama palkkatuki on aina harkinnanvarainen perustuen työttömän työnhakijan palvelutarpeisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Vamman tai sairauden perusteella myönnettävä palkkatuki edellyttää, että TE-palvelut arvioivat työttömän työnhakijan vamman tai sairauden vaikutusta siihen, miten se vaikuttaa tuottavuuteen tarjolla olevassa työtehtävässä. TE-palvelut tekevät arvioinnin siitä, miten palkkatuettutyö edistää avoimille työmarkkinoille työllistymistä ja työttömän ammatillisen osaamisen parantumista. Jokainen hakija arvioidaan yksilöllisesti ja TE-palvelut päättää tapaus kerrallaan tuen suuruudesta ja kestosta. Palkkatukea voidaan myöntää työnantajalle sekä määräaikaiseen että toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen myös oppisopimuskoulutukseen. TE-palvelut voi myöntää osa-aikaiseen työsuhteeseen myös palkkatukea, jos se pitää osa-aikaistatyötä tarkoituksenmukaisena hakijan kannalta ja se edistää hänen mahdollisuuksiaan päästä työmarkkinoille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Palkkatukityöstä solmitaan työsopimus ja palkkatukityö voi olla koko- tai osa-aikaista työtä. Palkkatukityössä kehitysvammaisella henkilöllä on mahdollisuus saada tekemästään työstä sama korvaus kuin muilla samaa työtä tekevillä henkilöillä. Palkkatukityössä kertyy työntekijälle palkallinen loma ja hänellä kertyy myös työeläke: Lisäksi työntekijälle kuuluvat vakuutusturva työtapaturmien varalta ja työterveyshuollon palvelut. (Vehmanen 2015.)

Tuettu työ on työsuhteista työtä tavallisella työpaikalla ja työ toteutetaan erilaisten tukitoimien avulla. Tällainen tukitoimi on esimerkiksi työhönvalmentajan tuen antaminen erityisesti työnsuhteen alkuaikoina. Tällä varmistetaan työn onnistuminen. Työsuhteen sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry. i.a.b.)

Avotyötoiminta on kehitysvammaisten työllistymisen toinen vaihtoehto. Avotyötoiminta on työtoimintaa, joka järjestetään kehitysvammaisille tavallisilla työpaikoilla toimintakeskuksen ulkopuolella. Avotyöntekijät tekevät työtä huoltosuhteessa toimintakeskukseen ja ovat siellä kirjoilla asiakkaana. Avotyöntekijät sijoittuvat monenlaisiin avustaviin tehtäviin esimerkiksi kauppoihin, keittiö- ja siivousalalle sekä kiinteistöhuoltoalalle. Avotyösopimuksen osapuolina ovat toimintakeskuksen avotyöstä vastaava ohjaaja ja työpaikan ohjaaja. Avotyötoiminta ei ole työsuhteista työtä, joten avotyöntekijä ei ole oikeutettu mihinkään työsuhteissa oleviin etuihin esimerkiksi palkallisiin lomiin tai työterveyshuoltoon. Avotyötoiminta on yksi työtoiminnan muoto ja avotyöntekijät osallistuvat työtoimintaan kunnan sosiaalihuollon asiakkaina. Avotyötoiminnan voidaan ajatella olevan

työhön sijoittamista. Tärkeintä kuitenkin avotyötoiminnassa pitäisi olla kuntoutuminen ja erilaisten taitojen oppiminen. Avotyötoiminnasta tavoitteena olisi päästä jatkossa tuettuun työhön. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry. i.a.a.)

Avotyötoiminnasta maksetaan työntekijälle *työosuusrahaa*. Työosuusraha on verotonta tuloa, mikä maksetaan avotyöntekijälle eläkkeen lisäksi. Työosuusraha on keskimäärin 5 euroa päivässä ja enimmillään sitä voi saada 12 euroa päivässä. Avotyötoiminta ei kerrytä työeläkettä eikä avotyöntekijälle makseta työosuusrahaa loma- ja sairauspäiviltä. Tuloverolain 92 §:n kohdan 23 mukaan työosuusraha on kehitysvammaiselle, päihdehuollon asiakkaalle, mielenterveyspotilaalle tai muulle sosiaalihuollon asiakkaalle kunnan, sosiaali- tai terveydenhuoltoa harjoittavan muun julkisyhteisön tai yleishyödyllisen yhteisön järjestämästä työ- ja päivätoiminnasta maksettava avustus, mikä on keskimääräisesti enintään 12 euron suuruinen summa päivää kohden. Avustuksella tuetaan asiakkaan yhteiskuntaan sopeutumista, hoitoa tai kuntoutusta. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry. i.a.a., Tuloverolaki 1992, 92 §.)

5.3 Työhönvalmentajan merkitys kehitysvammaisen työllistymisen tukena

Työhönvalmentaja on mukana tukemassa kehitysvammaisen työllistymisprosessissa. Työhönvalmentajalta saa tukea työpaikan etsimisessä, työpaikkahakemuksen laadinnassa, työhaastatteluun valmistumisessa ja työsopimuksen solmimisessa. Jo ennen työsuhdetta alkava työhönvalmennus auttaa ja tukee kokonaisvaltaisesti työnhakijaa/työntekijää. Työnvalmentajan tehtävänä on tukea työntekijää ja työnantajaa koko työsuhteen ajan. Hän etsii mahdollisia työnantajia ja auttaa työnhaussa. Valmentaja auttaa työntekijän taitojen, kiinnostuksenkohteiden ja motivaation kartoittamisessa. Työpaikalla hän auttaa työtehtäviin perehtymisessä ja työpaikan sääntöihin tutustumisessa. Kun työ on tullut tutuksi, niin työhönvalmentajan tuki jatkuu tarvittaessa. (Vehmanen 2015, 16–17; Kehitysvammaisten tukiliitto ry. i.a.c.; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Työhönvalmentaja voi auttaa työnantajaa muuttamaan työtehtäviä kehitysvammaiselle työntekijälle sopiviksi. Työhönvalmentaja voi selventää työnantajalle millaisia erilaisia tukia se voi saada ja neuvoo työnantajaa sosiaaliturvan ja palkkatyön yhteensovittami-

sessä. Työhönvalmentaja analysoi hakijan työnhakuprosessia, jos yhteydenotto tai hakemus ei johtanut työpaikkaan. (Vehmanen 2015, 16–17; Kehitysvammaisten tukiliitto ry. i.a.c; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Kehitysvammaiset tarvitsevat työllistyäkseen erilaisia tukitoimia, niin kuin olemme tässä työssä jo aiemmin kertoneet. Ensisijaisesti kansalaisten työllistymisen tuesta Suomessa vastaa työ- ja elinkeinohallinto. Tällä hetkellä se ei yksinään pysty tarjoamaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen sellaista erityistä tukea, jota kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat työllistyäkseen. Esimerkiksi työhönvalmentajan palvelu on määräaikainen palvelu, joka ei nykymuotoisena vastaa kehitysvammaisten ihmisten jatkuvaan tuen tarpeeseen eli siihen, että työhönvalmentaja olisi aina tarvittaessa käytettävissä. Yksinomaan kuntasektorin vastuulla oleva kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen aiheuttaa sen, että työllistymisen mahdollisuudet ovat erilaiset eri puolilla Suomea. Suomalaisilla työnantajilla ja yrityksillä on samankaltaiset perusasenteet kuin ulkomalaisilla kollegoillaan vaikeimmin työllistettäviä ryhmiä kohtaan. Kielteiset tai varaukselliset asenteet kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä kohtaan johtuvat pitkälti tiedon puutteesta, mikä on näkynyt myös aiemmissa ulkomaisissa tutkimuksissa. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 11–13.)

5.4 Kannanottoja kehitysvammaisten työllistymisasiaan

Kehitysvammaisten Tukiliiton vaikuttamistoimikunnan esimies Kari Vuorenpää kertoo Ylen verkkosivuilla 19.6.2012, että nykymallin työllistäminen laittaa kehitysvammaiset eriarvoiseen asemaan muiden kanssa. Avotyötoiminta ei enää vastaa kehitysvammaisten tarpeisiin työllistymisessä, koska avotyössä olevilta vaaditaan samat työelämän velvoitteet kuin muiltakin työntekijöiltä saamatta kuitenkaan työstään samoja etuuksia. (Tuukkanen 2012.)

Kehitysvammaisten ihmisten huonoon työllistymistilanteeseen vaikuttavat kuitenkin osaltaan ihmisten asenteet. Suomessa vallitsevat kovat asenteet erilaisuutta kohtaan. Suomessa on myös vahva avotyöperinne, koska avotyötoimintaa kehitettiin 90-luvulla voimakkaasti. Ajatuksena jo silloin oli, että avotyö on portti työelämään. Mutta valitettavasti tämä toimintamalli jäi pysyväksi käytännöksi. Nyt tarvitaan uudenlaisia toimintamalleja,

että saadaan kehitysvammaisten työllistyminen palkkatyöhön paremmaksi. Työnantajilla on mahdollisuus saada kannustimia kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamiseen esimerkiksi palkkatuki. (Ylen aamu-tv 2016.)

Yle uutisten (11.5.2015) mukaan turhan usealla kehitysvammaisella palkaton työ on heidän uraputkensa, vaikka oikeanlaisen tuen avulla tuhannet kehitysvammaiset kykenisivät palkkatyöhön. Kunnissa tarjotaan kehitysvammaisille avotyötä sosiaalipalveluna ja siitä ei makseta palkkaa. Suomessa saa alle 500 kehitysvammaista ihmistä palkkaa työstään ja heistä suurin osa on Helsingissä. Helsingin kaupunki on panostanut kehitysvammaisten työllistymispalveluihin. Kehitysvammaisten Tukiliitto on ehdottanut, että avotyö pitäisi olla määräaikaista ja sen pitäisi johtaa palkkatyöhön. Oikeanlaisella tuella ja työhönvalmentajan palvelulla kehitysvammaiset henkilöt pystyisivät palkkatyöhön. Tutkimuksen mukaan noin 3000 kehitysvammaista kykenisi palkkatyöhön työhönvalmennuksen ja työllistymispalvelujen avulla. (Yle uutiset 2015.)

6 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISYYSTILANNE

Tähän lukuun olemme koonneet tietoa kehitysvammaisten työllistymisestä Suomessa. Olemme tutustuneet moniin eri tutkimuksiin opinnäytetyötä tehdessämme ja haluamme tuoda aiheesta esille mielestämme tärkeimpiä tilastotietoja. Suomessa kehitysvammaiset työllistyvät palkkatukityön ja avotyötoiminnan kautta.

Suomessa arvioidaan olevan noin 40 000 (0.8 % väestöstä) kehitysvammaista ihmistä. Työkäisiä tästä luvusta arvioidaan olevan 25 000, olettaen heidän ikäjakaumansa olevan sama kuin on koko väestössä. Kehitysvammaisilla henkilöillä on samanlaiset ihmisoikeudet yhteiskunnassa kuin muillakin ihmisillä eli heillä on yhdenvertaiset oikeudet osallistua yhteiskuntaan sen täysivaltaisina jäseninä. (Kehitysvammaliitto i.a.b.; Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 7.) Kajaanissa on 22.2.2016 olevan tiedon mukaan 41 kehitysvammaista henkilöä avotyötoiminnassa ja yksi henkilö tuetussa työssä (Avotyöstä vastaava ohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto, 22.2.2016).

Aila Kumpulaisen tekemän tutkimuksen (2007) Kehitysvammapalvelut vuonna 2004 perusteella arvioitiin kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa asiakkaita olevan Suomessa yhteensä 14 000. Heistä päivätoiminnassa kävi 3800 henkilöä, työtoiminnassa mukana oli 7 700 henkilöä, avotyötoiminnassa 2 300 henkilöä ja tuetusti työllistyneitä oli 360 henkilöä. (Kumpulainen, 2007, 45.)

Kehitysvammaliiton julkaiseman (2015) Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014 tutkimuksen mukaan tällä hetkellä Suomessa on noin 400–500 kehitysvammaista palkkatyössä, noin 2000 avotyötoiminnassa ja noin 6000 työtoiminnassa työkeskuksissa. Kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla palkkatyöhön sijoittumisessa tutkimuksen mukaan havaittiin suuria alueellisia ja organisaatioiden välisiä eroja. Suurin osa palkkatyössä olevista kehitysvammaista asuu pääkaupunkiseudulla. Useimmilla heistä oli jokin ammatillinen koulutus ja he olivat iältään nuorempia henkilöitä sekä he asuivat itsenäisemmin. (Vesala ym. 2015, 5.)

Edellä mainittujen tutkimusten mukaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä rajoittavat usein erilaiset fyysiset tai terveydelliset syyt. Henkilöillä voi olla haasteita myös toimintakyvyssä ja yleensä jaksamisessa. Työllistymisen esteinä nähtiin myös kehitysvammaisten suuri ohjauksen ja tuen tarve työpaikalla sekä mielenterveyden ongelmat ja erilaiset käyttäytymisen haasteet. Haasteiksi nousivat myös kehitysvammaisten henkilöiden kommunikaatiovaikeudet ja mielialan vaihtelut. Toisaalta haasteeksi nousivat kunnan vähäiset resurssit tukipalveluiden järjestämisestä kehitysvammaisille henkilöille työllistymisen edistämiseksi. (Vesala ym. 2015, 5–6.)

Kehitysvammaliiton toiminnanjohtaja Marianna Ohtonen kertoi Ylen aamu-tv:ssä 23.3.2016 kehitysvammaisten työllistymisasiosta. Hän kertoi, että kehitysvammaisten työllistymistilanne Suomessa on heikko, koska tällä hetkellä palkkatyössä on vain 400–500 kehitysvammaista ihmistä. Työikäisiä kehitysvammaisia on tällä hetkellä 25 000 ja heistä noin 3000 pystyisi työllistymään palkkatyöhön. Syitä huonoon työllistymistilanteeseen hän nimesi kolme. Ensimmäisenä selkeästi on tiedonpuute. Työnantajat tarvitsevat lisää tietoa kehitysvammaisten palkkausasioissa. Toiseksi kehitysvammaiset tarvitsevat tietoa työllistymismahdollisuuksistaan palkkatyöhön. Kolmanneksi Suomesta puuttuu työhönvalmennus. Ohtonen kertoo työllistymisen onnistuneen paremmin niillä paikkakunnilla (Helsinki, Vantaa ja Eksoten alue), missä on työhönvalmentajia kuin sellaisiin alueisiin, missä niitä ei löydy. (Ylen aamu-tv 2016.)

Ohtonen kertoo haastattelussa, että kehitysvammaiset ihmiset ovat motivoituneita ja hyvin koulutettuja työntekijöitä. Hänen mielestään kehitysvammaiset ovat myös sitoutuneita työhönsä. Jotta työllistymistilanne kehitysvammaisten kohdalla kehittyisi parempaan suuntaan, tarvitaan kuntien vammaispalveluihin työhönvalmentajia. Toiseksi asiaksi Ohtonen mainitsee sen, että kehitysvammaiset ovat jääneet kannustinloukkuun. Suomessa tarvittaisiin palkan ja sosiaaliturvan uudelleen järjestämistä, missä mahdollistetaan portaittainen siirtyminen eläkkeestä palkkaan. (Ylen aamu-tv 2016). Nykyisin eläkeläinen saa ansaita 743,84e/ kuukaudessa, niin ettei se vaikuta eläkkeen suuruuteen. (Kansaneläkelaitos 2015).

7 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä ohjaavat monet lait ja sopimukset. Tässä luvussa käymme läpi tärkeimpiä lakeja, jotka ovat edistämässä ja auttamassa kehitysvammaisten työllistymistä Suomessa. Nykyisin ihmisten asenteet ovat muuttumassa myönteisemmiksi puhuttaessa kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä. Viime vuosina on pyritty vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työmarkkina-asemaa parantamaan lainsäädännöllisten uudistusten ja eri toimintaohjelmien avulla. (Vesala ym. 2015, 4.)

Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) säädetään erityishuollon antamista kehitysvammaisille henkilöille. Lain tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön sopeutumista yhteiskuntaan ja hänen suoriutumistaan päivittäisistä toiminnoistaan. Laki turvaa myös henkilön tarvitseman hoidon ja muun huolenpidon. Lain 2§:ssä on määritelty kehitysvammaiselle henkilölle työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu yhteiskuntaan sopeutumista edistävä vastaava toiminta. Lain 35§:ssä sanotaan, että henkilölle, joka on erityishuollon tarpeessa, on suotavaa järjestää työhönvalmennusta, työtoimintaa tai muunlaista virikkeitä antavaa toimintaa. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977, 2 §, 35 §.)

Sosiaalihuoltolain (1982) 27 d §:ssä säädetään vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa. Työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja tukitoimenpiteiden järjestämistä. Työllistymistä tukevana toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsopimuslaissa tarkoitetussa työsuhteessa palvelun tuottajaan. Aikaisemmin vammaisten henkilöiden tekemä ns. suojatyö oli mahdollista tehdä työsuhteisena työnä osana kunnan järjestämää sosiaalihuoltoa ja tämä on tämän säädöksen tarkoituksen taustalla. Niille henkilöille, joilla on vamma tai sairaus, tai he jonkin muun syyn vuoksi tarvitsevat erityisiä tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille, ja joille työhallinnon palvelut ja toimenpiteet eivät ole riittäviä, järjestetään vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa palvelua. Sosiaalihuoltolain 27 d §:n pykälän tarkoituksena on pitää vammaisten henkilöiden tukitoimet mahdollisimman monipuolisina. Monessa kunnassa avotyötoimintaa pidetään kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaksi toiminnaksi, koska sen katsotaan

edistävän työllistymistä paremmin kuin toimintakeskuksessa tapahtuva työtoiminta. (Sosiaalihuoltolaki 1982, 27 d §; Klem 2013, 15.)

Sosiaalihuoltolain (1982) 27 e §:ssä säädetään vammaisten henkilöiden työtoiminnasta. Työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään henkilöille, joilla ei ole edellytyksiä osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääsääntöisesti työkyvyttömyyden tai sairauuden perusteella myönnettyihin etuuksiin. Tässä työtoiminnassa ei synny työsopimuslain mukaista työsuhdetta toiminnan järjestäjän ja toimintaan osallistujan välille. Työtoimintaan osallistuva vammaisen henkilö ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa palvelun tuottajaan tai toiminnan järjestäjään. Kunnan järjestämässä työtoiminnassa on yleensä kyse vammaisten henkilöiden toimintakyvyn ylläpitäminen ja mielekkään toiminnan tarjoaminen sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn arviointi. (Sosiaalihuoltolaki 1982, 27 e §; Klem 2013, 25.)

Uuden sosiaalihuoltolain (2014/ 1301) 14 §:ssä säädetään muun muassa., että kunnan on huolehdittava kehitysvammaisten erityishuollosta ja järjestettävä vammaisuuden perusteella järjestettävistä tukitoimista ja palveluista sekä kuntouttavasta työtoiminnasta. Lain tarkoituksensa on edistää osallisuutta ja vähentää eriarvoisuutta, sekä turvata henkilöille yhdenvertaisin perustein laadukkaat, tarpeenmukaiset ja riittävät sosiaalipalvelut sekä hyvinvointia edistävät toimenpiteet. (Sosiaalihuoltolaki 2014, 14 §.)

Yhdenvertaisuuslain (2014) tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen sekä syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen. Lain 7 §:ssä säädetään, että työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta arvioiden sen toteutumista työpaikalla. Työnantajan on kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan valittaessa henkilöstöä sekä tehtäessä ratkaisuja henkilöstöä koskevissa asioissa. Lain 15 §:ssä määrätään koulutuksen järjestäjän ja työnantajan tekemään yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenmukaisesti muiden kanssa saada koulutusta ja työtä. Kohtuullisten mukautusten avulla vammaiselle henkilölle mahdollistetaan työtehtävistään suoriutuminen ja eteneminen työuralla. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 7 §, 15 §.)

8 SOPIMUKSET JA OHJELMAT VAMMAISTEN TYÖLLISTYMISEN APUNA

Vuonna 2008 toukokuussa on kansainvälisesti voimaan tullut vammaisten henkilöiden *oikeuksia koskeva YK:n yleissopimus ja sen valinnainen pöytäkirja*. Suomi allekirjoitti sopimuksen ensimmäisten maiden joukossa jo vuonna 2007, mutta sen ratifiointi on edelleen kesken. Kun sopimus on ratifioitu, se on oikeudellisesti velvoittava kuten muukin lainsäädäntö. Yleissopimuksen 1.artiklan mukaan tarkoituksena on taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki perusvapaudet ja ihmisoi-keudet, edistää ja suojella näitä vapauksia ja oikeuksia sekä edistää vammaisen henkilön ihmisarvon kunnioittamista. Sopimuksen keskeiset periaatteet ovat yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys, yksilön itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, saavutettavuus ja esteettömyys sekä vammaisten henkilöiden osallistuminen ja osallisuus yhteiskuntaan. (Suomen YK-liitto 2014.)

Yleissopimuksen työtä ja työllistymistä koskeva 27.artikla käsittelee vammaisten oikeuk-
sia työhön ja syrjinnän kieltoa. Tässä artiklassa korostetaan vammaisten henkilöiden oi-
keutta tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa, sisällyttäen vammaisten henkilöiden
oikeuden ansaita elantonsa vapaasti heidän itsensä valitsemallaan ja työmarkkinoiden hy-
väksytyllä työllä. Työympäristön pitää olla osallistava, avoin ja vammaisille henkilöille
saavutettavissa oleva. Yleissopimuksen yleiset velvoitteet sitouttavat sopimuspuolien
varmistamaan kaikkien perusvapauksien ja ihmisoi-keuksien täysimääräisen toteutumisen
kaikille vammaiselle henkilöille. Tätä edistetään ilman minkäänlaista syrjintää vammai-
suuden perusteella. (Suomen YK-liitto 2014.)

Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle; *Suomen vammaispoliittinen ohjelma
VAMPO (2010–2015)* linjaa konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet sekä yhteis-
kunnalliset korjaus- ja kehityskulut, joiden avulla tavoitellaan kestäväää ja vastuullista
vammaispolitiikkaa Suomessa. Ohjelmassa on 122 konkreettista toimenpidettä, joiden
tarkoituksena on tarttua näihin epäkohtiin. Työtä koskevaan osa-alueeseen kohdistuu yh-
deksän eri toimenpidettä. Niissä on tarkoituksena muun muassa löytää uusia työaloja
vammaisille henkilöille, vahvistaa työ- ja elinkeinohallinnon ja yhteistyökumppaneiden
vammaispoliittista osaamista vaikuttamistyön tiedottamisen ja koulutuksen keinoin. Yh-

teiskunnallisen osallisuuden vahvistaminen ei toteudu, jos vammaiset henkilöt syrjäytyvät työelämästä. Työhön osallistumisen mahdollisuudet pitäisi turvata kaikille, koska työ tarjoaa mahdollisuuden rakentaa omaa hyvinvointia sekä torjuu syrjäytymistä ja köyhyyttä. Vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on vammaisten henkilöiden työllistymisen työsuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Vammaispoliittisen ohjelman mukaan palkkatuen joustava käyttö lisäisi työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön pyrkivien vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

ILO (International Labour Organization) on YK:n alainen kansainvälinen työjärjestö, joka ajaa maailmanlaajuisia yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Järjestön mukaan jokaisella ihmisellä pitäisi olla kohtuullinen elintaso, hyväksyttävät työehdot sekä riittävät mahdollisuudet tehdä työtä. Suomi on liittynyt ILO:n jäseneksi vuonna 1920. ILO:n asioita Suomessa hoitaa työ- ja elinkeinoministeriö. Yksi järjestön tavoitteista on, että jokaisella ihmisellä olisi työtä ja ammatillinen koulutus. (Työ- ja elinkeinoministeriö i.a.)

ILO on mukana Irlannin kehitysaputyössä, joka luo mahdollisuuksia vammaisille työllisyyteen ja toimeentulon saamiseen eri puolilla maailmaa. Tämä ohjelma on tuonut monille vajaakuntoisille mahdollisuuksia kunnolliseen työhön. Kehitysohjelman kautta ILO tuo muille jäsenmailleen tietoa esimerkiksi kehitysvammaisten mahdollisuuksista työllistyä. (International Labour Organization 2015, 9.)

ILO on julkaissut esitteen, joka kertoo erilaisista kehitysohjelman tuloksista. Sen mukaan Kiinassa on myös tuettu työ -malli, jonka avulla kehitysvammaisen voi työllistyä samantapaisiin töihin kuin ilman vammaa oleva ihminen. Työ alkaa ensin harjoittelulla ja hänellä on työhönvalmentaja apuna töissä, kunnes työpaikalla tiedetään kuinka kehitysvammaista työntekijää pitää tukea, jotta hänen työskentelynsä onnistuu. ILO on innostanut Kiinassa olevaa kehitysvammaisten järjestöä aloittamaan työhönvalmentajien koulutuksen, jotta kehitysvammaisten työllistyminen onnistuisi paremmin. (International Labour Organization 2015, 13.)

Vammaisten ihmisten työtä on ryhdytty viime vuosina tarkastelemaan julkishallinnollisesta näkökulmasta sen lisäksi, että työ ja työllistyminen näyttävät vammaispoliittisina toimenpiteinä ja ihmisoikeuksina. Suomessa on kymmeniä tuhansia osatyökykyisiä ja

vammaisia henkilöitä, jota haluaisivat tehdä työtä, jos esteet heidän työllistymiselleen ja työnteolleen purettaisiin. Sosiaali- ja työvoimapolitiittisesti ajatellen on alettu ymmärtämään vammaisten ja osatyökykyisten tarjoama työpotentiaalin hyödyntäminen tärkeänä. (Vesala ym. 2015, 9.)

Sosiaali- ja terveysministeriön *Osatyökykyiset työssä -ohjelman* (Oskun) tarkoituksena on edistää osatyökykyisten työllistymistä. Työn tekeminen nähdään jokaisen ihmisen oikeutena ja työn avulla voidaan kokea tasavertaisuutta yhteiskunnan toimintaan osallistumisessa. Osatyökykyiset töissä -ohjelma tarjoaa välineitä ja tukea osatyökykyisten työllistymiseen ja työssä jatkamiseen. Työryhmä on tehnyt ehdotuksia ja pyrkinyt löytämään ratkaisuja, joiden avulla voidaan kannustaa työnantajaa palkkamaan työhön osatyökykyisiä ja pitämään heidät työssään. Työnantajia kannustetaan löytämään osatyökykyiselle omaan elämäntilanteeseen tarvittavat tukimuodot sekä yksilöllinen työllistymispolku. Oikeanlaisilla toimilla voidaan vahvistaa osatyökykyisen osittaista työkykyä ja tukea merkittävästi heidän selviytymistään työssään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman vuosille 2006–2015 kehystää vammaispolitiikkaa Euroopassa. Toimintaohjelman tavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksia ja heidän elämänlaadun paranemista Euroopassa. Toimintaohjelman toimintalinja viisi korostaa, että työllistyminen, ammatinvalinnanohjaus ja ammattikoulutus ovat vammaisten henkilöiden taloudellisen riippumattomuuden ja yhteiskunnan osallisuuden keskeisiä osatekijöitä. Jotta vammaisille henkilöille taataan mahdollisuudet työllistyä ja pitää työpaikkansa, tarvitaan siihen lainsäädäntöä ja palveluita ja erilaisia toimenpiteitä. Yhtäläisiä työllistymismahdollisuuksia pitäisi tukea yhdistelmällä positiivisia erityistoimia ja syrjinnänvastaisia toimenpiteitä sekä sisällyttää valtavirran politiikkaan vammaisten kansalaisten työllisyyskysymykset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.)

9 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

9.1 Opinnäytetyön menetelmän valinta

Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa jokin produktio ja se voi olla ohje tai jokin käytännön toiminnan ohjeistus. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta erillisestä osasta eli kirjallisesta raportista ja produktiosta. Meidän opinnäytetyössämme produktiona on opas. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161.)

Aineiston keräämiseen olemme valinneet teemahaastattelun, jonka toteutimme yksilöhaastatteluina. Koska tavoitteemme oli haastatteluiden avulla kerätä kaikki tieto oppaaseen, haastattelukysymykset oli laadittu aina jokaiselle haastateltavalle yksilöllisesti huomioiden hänen näkökulmansa aiheeseen (Vilka & Airaksinen 2003, 63.) Tyypillistä teemahaastattelussa on, että haastattelun aihe on selvillä ja haastattelukysymysten tarkka järjestys ja muoto puuttuvat (Hirsjärvi ym. 2010, 208). Haastattelukysymykset löytyvät työn lopusta liitteinä. (LIITTEET 2-7.)

9.2 Oppaan suunnitteluvaihe

Otimme yhteyttä Ammattiopisto Luoviin syksyllä 2014 ja saimme sieltä opinnäytetyön aiheeksi oppaan suunnittelun ja sen tekemisen. Valittaessa aihetta opinnäytetyöhön, on tärkeää pohtia kohderyhmää ja sen rajaamista. Opas tehdään aina jollekin tai jonkun käytettäväksi ja tavoitteena on selkeyttää jotain asiaa sen avulla. Oppaan tekemisessä on huomioitava, mihin ongelmaan opas on ratkaisu. (Vilka & Airaksinen 2003, 38–39.)

Kohderyhmän valintaan vaikutti oma ajatuksemme kehitysvammaisille suunnatusta opinnäytetyöstä, koska olemme molemmat työskennelleet kehitysvammaisten henkilöiden kanssa. Työn tilaajalta Ammattiopisto Luovilta tuli toive oppaasta juuri tälle kohderyhmälle. Opas rajattiin kehitysvammaisiin henkilöihin, vaikka Ammattiopistosta Luovista valmistuu myös muitakin henkilöitä. Kehitysvammaisten työssä käyminen oli meille tut-

tua työmme kautta. Toinen tämän opinnäytetyön tekijöistä on ollut mukana kehitysvammaisen nuoren lähiverkostossa tukemassa hänen opiskeluaan ja työllistymisprosessiaan. Kokemuksen kautta voidaan todeta prosessin olleen kovin työllistävä, koska asiat olivat hajallaan. Tiedot olivat eri virastoissa, joissa työnhakija joutui käymään useita kertoja. Asioiden ollessa erillään, niiden selvittäminen oli aikaa vievää. Mielenkiintomme heräsi kokemuksen pohjalta oppaan tekemiseen.

Tapasimme työelämäneustajan helmikuussa 2015, jolloin saimme tietää oppaan tarpeen ja sen lähtökohdat (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015.) Opinnäytetyön suunnitelman esittäminen ja hyväksyminen tapahtuivat toukokuussa 2015. Saimme tutkimusluvut opinnäytetyötä varten keväällä 2015 Ammattiopisto Luovilta ja kesällä 2015 Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymältä.

Opinnäytetyöprosessimme käynnistyi suunnitelman hyväksymisen jälkeen kesällä 2015. Alku oli haastavaa. Saimme aluksi tehtäväksemme koota oppaan ja samalla tutkia syytä, miksi ammattitutkinnon suorittaneiden kehitysvammaisten on vaikea työllistyä palkkatukityöhön. Työmme tilaaja oli omassa työssään kohdannut ongelmia opiskelijoiden työllistymisessä. Muualla Suomessa oli onnistuneesti jo kokeiltu palkkatukityötä kehitysvammaisten kohdalla ja työn tilaaja halusi tuoda asiaa näkyväksi myös Kajaanissa. Työn tilaaja ehdotti, että kokoamme aineiston oppaaseen haastattelemalla opiskelijoiden vanhempia, jotta saataisiin esille ne haasteet, miksi kehitysvammaiset henkilöt eivät pääse palkkatukityöhön (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015). Pohdittuamme asiaa, päätimme kuitenkin haastatella kehitysvammaisten työllisyysasioiden kanssa toimivia asiantuntijoita ja lähteä kokoamaan opasta tältä pohjalta.

Oppaan sisällön hahmottaminen ja työn rajaaminen olivat alussa meille vaikeita asioita. Meillä meni aikaa pohtiessamme, kumpaa aihetta alamme työstää. Työn tilaaja auttoi tekemään lopulta päätöksen, koska opas oli tällä hetkellä tärkeämpi kuin tutkimuksen tekeminen. Meillä ei ollut selvää kuvaa siitä, minkälaisen oppaan tilaajamme haluaa. Työn tilaajan ohjeet ja ajatukset prosessimme alussa olivat ihan ”tsekkauksmaisesta” listasta hyvinkin laajaan kokonaisuuteen (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 13.4.2015).

Teoriatiedon löytyminen rajauksen jälkeen oli helpompaa. Aluksi etsimme suppeasti teoriaa kehitysvammaisten työllistymisen näkökulmasta, jolloin haluttua teoriaa ei löytynyt

riittävästi. Opinnäytetyömme suunnitteluvaiheessa mukana olleet tutkimukset oli saatu valmiiksi, joten meillä oli nyt käytössä niiden tutkimusten loppuraportit. Opinnäytetyöprosessin edetessä julkaistiin Kehitysvammaliiton julkaisemana erilaisia tutkimuksia kehitysvammaisten työllistymisestä ja näin saimme työhömmme ajantasaista tietoa. Olimme saaneet siis varsin ajankohtaisen opinnäytetyön aiheen työstettäväksemme. Loppuraporttien käyttäminen lähdemateriaalina selkeytti ajatuksiamme siitä, millainen oppaan tulisi olla. Toiminnallisessa opinnäytetyössä suunnitelma voi muuttua työn edetessä monta kertaa. Kuitenkin alkusuunnitelma auttaa työnrajaamisessa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 83.) Meidän suunnitelmamme muuttui paljon opinnäytetyöprosessia tehtäessä, koska ajantasaista tietoa tuli työn edetessä koko ajan lisää.

Sosiaalialan tuotetta kehiteltäessä on huomioitava kohderyhmän tuomat erityispiirteet ja niiden asettamat vaatimukset. Sosiaalialan tuotteen keskeisinä ominaisuuksina on, että sen tarkoituksena on asiakkaan hyvinvoinnin, terveyden ja elämänhallinnan edistäminen. Tuotteistamisen päähenkilönä toimii aina asiakas. Opasmateriaalin kohderyhmänä ovat kehitysvammaiset henkilöt ja siksi ohjeistus kirjoitetaan heidän tarpeidensa mukaisesti mahdollisimman helppolukuisesti eli selkeäkielisesti. Tuotteistamiseen liittyy aina asiakkaan ja ammattilaisen välinen vuorovaikutus. Tulevaisuudessakaan tätä inhimillistä työpanosta ei teknologinen kehitys voi poistaa ja tämä seikka antaa sosiaalialan ammattilaisten osaamiselle suuren merkityksen ajatellen tuotteen vaikuttavuuden maksimointia. (Jämsä & Manninen 2000, 13–16, 24.) Opinnäytetyömme tuote eli opas vastaa konkreettisesti asiakkaiden tarpeisiin.

Oppaan tekstin sävystä ja tyylistä keskustelimme useaan kertaan työmme tilaajan kanssa. Teimme oppaasta monta eri versiota, ennen kuin lopullinen versio löytyi. Teksti oppaassa on selkeäkielistä kohderyhmämme ollessa kehitysvammaiset ihmiset. Heillä on usein lukemisen ja oppimisen ongelmia. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2016.) Halusimme tehdä oppaan myönteisellä asenteella, jotta lukijalle välittyy myönteinen tunne kehitysvammaisten mahdollisuudesta työllistymiseen. Tämän myönteisen vireen löytäminen ja sen säilyttäminen vaativat meiltä useaan kertaan tekstin muokkaamista.

10 OPPAAN KOKOAMINEN HAASTATTELUJEN AVULLA

Tämä luku käsittelee haastatteluista saatua aineistoa. Koska haastattelut olivat opinnäytetyömme osana tehtävän oppaan tärkeimmät lähteet, kerromme niistä tässä luvussa. Oppaan työstäminen alkoi ja lähestyimme haastateltavia sähköpostitse kesän 2015 aikana sopimalla haastatteluajat Kajaanin Mamselliin, TE- palveluihin, avotyöstä vastaavalle ohjaajalle, työpaikkaohjaajalle ja avotyöntekijälle. Myös Kelaan olimme yhteydessä sähköpostitse, mutta he eivät osallistu opinnäytetyöprosesseihin. Saimme sieltä kuitenkin sähköpostitse linkkejä, mistä voimme etsiä tietoa.

10.1 Palkkatukityön polulla

Haastattelimme ensin Kajaanin Mamsellin Ateria-palvelu päällikköä. Hänen työtehtäviinsä kuuluvat henkilöstön rekrytointi ja mm. työsopimusten tekeminen palkkatukityöasioissa. Hän tekee myös tiivistä yhteistyötä avutyötoiminnasta vastaavan ohjaajan kanssa. (Työnantajataho, henkilökohtainen tiedonanto 30.7.2015.)

Työnantajatahon haastattelussa työntekijän hygieniaosaaminen nousi erittäin tärkeäksi asiaksi työntekijän perusvalmiuksien lisäksi. Hygieniaosaaminen todistetaan suorittamalla suomalainen elintarvikealan hygieniapassi. Hygieniapassi on luotu edistämään elintarviketurvallisuutta. Kaikkien, jotka työskentelevät elintarvikealalla on hallittava elintarvikehygienian perusasiat. Hygieniaosaaminen on tärkeää, koska pääsääntöisesti työntekijät työskentelevät keittiössä avustavissa tehtävissä. (Elintarviketurvallisuusvirasto i.a.)

Kehitysvammaisten työtehtäviin kuuluvat esimerkiksi tiskaaminen ja puhtaiden astioiden paikoilleen laittaminen. Ammattiopisto Luovista valmistuvilla työntekijöillä hygieniaosaamistodistus on suoritettu koulun aikana. Työnantajataho kertoo kehitysvammaisilta työntekijöiltä vaadittavan samoja asioita kuin muiltakin työntekijöiltä. Näistä hän mainitsee esimerkkinä huolellisuuden eli töihin tullaan siisteissä vaatteissa ja töissä ollaan

ajallaan. Työnantajan näkökulmasta ajatellen kehitysvammaiset ovat tunnollisia ja vastuullisia työntekijöitä, kun heille on räätälöity työtehtävät yksilöllisesti. Hänen mielestään on tärkeää, että kehitysvammaiset henkilöt saavat käydä töissä, jolloin heidän yhteiskunnallinen asemansa vahvistuu. Hän kokee työnantajan velvollisuudeksi antaa mahdollisuuksia kehitysvammaisille henkilöille työllistymiseen. (Työnantajantaho, henkilökohtainen tiedonanto 30.7.2015.)

Kehitysvammaiset mitä meilläkin on, he opetetaan tiettyyn tehtävään ja heidän hoitavat sitten hyvinkin tunnollisesti ne asiat. Pääsääntöisesti nämä avotyöntekijät ovat hyviä ja ollaan tyytyväisiä. (Työnantajataho, henkilökohtainen tiedonanto 30.7.2015.)

Kysyttäessä palkkatukityön mahdollisuudesta, työnantajataho kertoi sen olevan hiukan haasteellista, koska kehitysvammaiset saavat toimeentulonsa eläkkeestä. Tämä tarkoittaa sitä, että heidän työsopimuksensa täytyy räätälöidä hyvin tarkasti, etteivät he menetä eläkettään palkkatukityön vuoksi. Työnantajan näkökulmasta tämä voi tuntua turhankin rasakalta ja aikaa vievältä prosessilta. Yleensä työnantaja vain hakee osatyökykyiselle palkkatuen TE-palveluista. Sieltä myönteisen päätöksen saatuaan, työnantaja tekee työntekijän kanssa työsopimuksen. Työsopimuksen tekemisen jälkeen työntekijä aloittaa työsuhteen. Kehitysvammaisten kohdalla työhönottoprosessi on osoittautunut melkoiseksi räätälöinniksi ja tähän asiaan työnantajataho toivoo selkeyttä tulevaisuudessa. Palkkatukityössä työnantajalle jää palkkauskustannuksia omasta budjetista palkkatuesta huolimatta. Ja siksi se vaatii kehitysvammaiselta työntekijältä vastuullisuutta ja hyvää työpanosta, jotta työllistäminen on kannattavaa. (Työnantajataho, henkilökohtainen tiedonanto 30.7.2015.)

Haastatteluissa ilmeni, että kehitysvammaisen kohdalla toimeentulon miettiminen on tärkeää, koska osa nuorista ammattitutkinnon suorittaneista on työkyvyttömyyseläkkeellä. Palkkatyön vaikutukset eläkkeeseen pitää huomioida tarkasti. Halusimme tuoda opinnäytetyöhömme työ- ja elinkeinotoimiston näkökulman muun muassa palkkatukityöllistymiseen liittyvissä asioissa.

Haastattelimme TE-palveluiden asiantuntijaa, tuetun työllistymisen linjalta Kainuun työ- ja elinkeinotoimistosta. Hän työskentelee kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyvissä asioissa. Hän tekee tiivistä yhteistyötä Ammattiopisto Luovin opettajien kanssa palkkatukityöhön liittyvissä asioissa. Hän käy pitämässä infotilaisuuden työllistymisen vaihtoehtoista ammattitutkinnon suorittaville opiskelijoille valmistumisvuoden keväällä. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

Asiantuntija korosti haastattelussaan, että TE-palvelut huomioivat jokaisen asiakkaan yhdenvertaisesti, olipa hakijalla vammaa tai ei. Huomioitavaa on, että palvelut ovat tarkoitettu myös henkilöille, joilla ei ole vielä ammattitutkintoa. TE-palveluiden kautta voi ryhtyä selvittämään henkilölle sopivaa mahdollista ammattia eli asiakas pääsee ammatinvalinnanohjaukseen. TE-palveluissa on käytössä mm. kuntoutuspsykologin palvelut. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

Me kohdellaan kaikkia asiakkaita samanvertaisesti eli jos ajatellaan, että kehitysvammainen asiakas tulee, niin samalla tavalla ilmoittautuu asiakkaaksi. Kaikki sellaiset asiat mukaan, jotka vaikuttavat asiakkaan työn vastaanottamiseen ja siellä työssä toimimiseen. Lääkärinlausunnossa olisi hyvä, jos lääkäri olisi ottanut kantaa työ- ja toimintakykyyn, miten asiakkaan terveydentila vaikuttaa työssä toimimiseen ja siinä tavallaan tulee ilmi se vajaakuntoisuus, osatyökykyisyys. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

Osatyökykyisten työllistämiseen palkkatuen määrä työnantajalle on 50 % kokonaispalkkustannuksista ja tukea voi saada korkeintaan kahdeksi vuodeksi. Työnantajat vaativat työntekijältä tuottavuutta, koska puolet työntekijän palkasta maksaa työnantaja. Työntekijä ei toimi avustavissa tehtävissä. Julkinen työvoimapalvelulaki määrittelee niin, että kehitysvammaisilla on samanlainen mahdollisuus käyttää TE-palveluita, vaikka heidän toimeentulonsa on eläke. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

TE-palveluiden asiantuntijan mielestä Ammattiopisto Luovi tekee ansiokasta työtä oppilaittensa työllistymisen eteen. Koulutuksen aikana on useita työssäoppimisjaksoja eri työpaikoissa ja näiden työssäoppimisjaksojen ansiosta löydetään jokaiselta opiskelijalta yk-

silölliset vahvuudet ja voimavarat. Osaamisen kartoittamisen ja arvioinnin ansioista ammattitutkinnon suorittaneille henkilöille on mahdollista löytää mielekästä työtä. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

”Heillä on niin paljon, jos ajatellaan sitä kotityö- ja puhdistuspalvelukoulutusta ja heillähän on hirmuisen paljon sitä työssäoppimista sen koulutuksen aikana erilaisten yritysten, sellaisissa ihan potentiaalisissa paikoissa, missä voisi ajatella just sitten niitä jatkotyöllistymismahdollisuuksia. Vaikka olisi eläkkeellä oleva nuori, niin ilman muuta, että kuitenkin he ovat tutkinnon suorittaneet, eivät he suotta sitä tutkintoa ole suorittaneet, että kyllä siitä olisi hyvä sitten päästä ihan, jos on vaan kykyjä ja mahdollisuuksia, todella se asiakkaan tilanne huomioiden, että se pitää aina muistaa”. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

”Tämä tuetun työllistymisen linja on sellainen linjasto, joka niin kuin nimikin sanoo, että tuettu työllistyminen. Täällä pystytään yksilöllisemmin siihen asiakkaan tilanteeseen menemään, sinne pintaa syvemmälle ja tavaltaan tämä on sellainen kokonaisvaltaisempi palvelu.” (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

TE-palveluiden asiantuntija toivoi, että työnhakijalla olisi ilmoittautumisessa mukana ammattitutkintotodistus sekä muut mahdolliset koulutodistukset, eläkepäätös, lääkärin b-lausunto ja kuntoutussuunnitelma. Näiden asiapapereiden pohjalta on hyvä lähteä suunnittelemaan työllistymisprosessia eteenpäin. On hyvä tiedostaa, että työnhakuprosessi joidenkin asiakkaiden kohdalla voi kestää pitkään jopa vuosia. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.)

10.2 Avotyötoiminnan polulla

Työnantajantahon ja TE-palveluiden asiantuntijan haastattelujen pohjalta nousi tarpeelliseksi haastatella avotyötoiminnasta vastaavaa ohjaajaa, koska suurin osa kehitysvammaisista henkilöistä Kajaanissa työllistyy tällä hetkellä avotyötoimintaan. Avotyöstä vastaavan ohjaajan haastattelussa oli mukana toimintakeskuksen tiimivastaava. Heiltä saimme ajantasaista tietoa avotyötoiminnasta Kajaanissa. Avotyötoimintaa haetaan oman kunnan toimintakeskuksesta joko kehitysvamma palveluhakemuksella tai soittamalla suoraan avotyönohjaajalle.

”Hänenhän tietysti pitää hakeutua, jos hän ei pääse TE-keskuksen kautta sinne palkattuun työhön ja hän hakee avotyötä, niin pitää sitä hakea toimintakeskuksesta kehitysvamma palveluhakemuksella, ja sitten hän tulee avotyöstä vastaavan ohjaajan vastaanotolle, puheille ja sitä kautta tämä kuvio lähtee käyntiin. Ja jos hän on ollut jo Luovissa ja hän on käynyt ammatillisen polun ja on ehkä tiedossa nämä vahvuudet, minkälaista työtä hän voisi tehdä. (Tiimivastaava, henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.)

”Sitten minä rupeen kartoittamaan mistä mahdollisesti voisi saada töitä ja sitten hän tietenkin miettii, paljonko hän haluaa tehdä, onko se neljä tuntia päivässä, vai kaksi vai kuusi tuntia ja monenako päivänä viikossa.” (Avotyöstä vastaava ohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän on oma työkyvynarviointilomake, missä on pisteytetty työntekijän työkyky. Tämä lomake toimii työvälineenä, kun arvioidaan avotyötoimintaan pääsemistä. Avotyötoimintaan vaaditaan työntekijältä muun muassa hyviä sosiaalisia taitoja. Avotyöstä vastaavan ohjaajan mielestä nämä taidot ovat jopa tärkein vaatimus avotyötoimintaan pääsemisessä. Työtaitoja ei vaadita välttämättä paljoa, koska työtehtävät räätälöidään jokaiselle yksilöllisesti omien taitojen mukaisesti. (Avotyöstä vastaava ohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.)

Avotyöntekijöille pidetään koulutuspäivä kerran kuukaudessa ja kouluttajana toimii avotyöstä vastaava ohjaaja. Koulutuspäivän aiheet hän saa työpaikoilta tulleista työpaikkaohjaajien palautteista. Aiheet käsittelevät usein hygieniosaamista ja työpaikan sääntöjen kertaamista. (Avotyöstä vastaava ohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.)

Koska oppaassa käsittelemme avotyötoimintapolkua yhtenä työllistymisen vaihtoehtona, halusimme haastatella avotyöntekijää. Saimme haastatella pitkäaikaista avotyöntekijää, joka kertoi opiskelleensa aikoinaan konepuusepäksi ja työskennelleensä tällä alalla 15 vuotta normaalissa palkkatyössä. Yrityksen loppumisen jälkeen hänelle ei löytynyt enää palkkatyötä, joten hän siirtyi avotyötoimintaan. Hän kokemuksensa työllistymisestä on hyvänä esimerkkinä nuoremmille kehitysvammaisille.

Tällä hetkellä haastateltu henkilö on avotyössä paikallisessa yrityksessä ja hän on pidetty ja vastuullinen työntekijä. Hänen työtehtävänsä on toimia varastomiehenä. Hän kokoaa tilatut tavarat yhteen ja lisäksi hän huolehtii varaston järjestyksestä ja siisteydestä. Avotyötoiminnassa hän käy neljänä päivänä viikossa kolme tuntia päivässä ja iltapäivisin hän

työskentelee toimintakeskuksen miestenryhmässä. Hän kertoo olevansa tyytyväinen tähän järjestelyyn. (Avotyöntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.)

Haastateltava kertoo työhaastattelutilanteen olleen miellyttävä kokemus:

”Kävin siellä ja minä sitten H:ltä kysyin, että milloinka mä voisin aloittaa nämä hommat, niin hän sanoi, että mieluummin tänä päivänä! (Avotyöntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.)

Avotyöntekijän työpaikkaohjaajan haastattelun saimme Kalevan koululta. Työpaikkaohjaaja kertoo ohjanneensa avotyöntekijöitä noin 15 vuoden ajan, ja hän kertoo oppineensa ohjaustyön itsenäisesti oman työnsä kautta. Työpaikkaohjaaja nosti tärkeiksi asioiksi avotyöntekijän hygieniaosaamisen ja työpaikalla yhdessä sovituista asioista kiinni pitämisen. Tässä työpaikassa avotyöntekijä työskentelee keittiössä puhtaiden astioiden linjastolla ja hänen hygieniaosaamisensa korostuu. Työpaikkaohjaaja pitää tärkeänä myös avotyöntekijöiden vuorovaikutustaitoja ja kykyä sopeutua työyhteisöön. (Työpaikkaohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.)

”Avotyöntekijältä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja käyttäytyminen on oltava ok. Kyllä siinä pitää olla semmoinen, että avotyöntekijä sopeutuu siihen työelämään, sitten siihen työrytmiin, ja on vastuullinen, sillä lailla siitä, että hän käy siinä työssä. Ennen kaikkea ja sitten, että osaa ottaa vastaan sitä opastusta, neuvontaa ja kritiikkiäkin.” (Työpaikkaohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.)

”Kyllä siinä pitää olla semmoinen, että avotyöntekijä sopeutuu siihen työelämään. Sitten siihen työrytmiin ja on vastuullinen, sillä lailla, että hän käy siinä töissä ennen kaikkea. Ja sitten, että osaa ottaa vastaan sitä opastusta, neuvontaa ja kritiikkiäkin. (Työpaikkaohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.)

Kysyttäessä työpaikkaohjaajalta avotyötoiminnan kehittämistä, hän toivoo tulevaisuudessa työpaikkaohjaajien saavan koulutusta kehitysvammaisten henkilöiden ohjaamiseen. Hän kertoi, ettei itse ole saanut ohjaustyöhön koulutusta toivomuksistaan huolimatta. Hän kokee kehitysvammaisten henkilöiden ohjauksen vaativan ohjaajaltaan tietoutta muun muassa kehitysvammaisuudesta. Työnantajan puolelta hän olisi toivonut tukea ohjaustyöhön esimerkiksi työnohjauksen kautta. Työpaikkaohjaaja kertoo avotyöntekijöiden ohjaamisen olevan vapaaehtoista eli työnantaja ei velvoita ottamaan avotyöntekijää työpaikalle. Heidän avotyötoimintaan pääsemisen yhtenä vaatimuksena on, että

työpaikalla on oma nimetty ohjaaja. Kuitenkin työpaikkaohjaajan henkilökohtainen mielipiteen on, että kyllä kehitysvammaisille töitä pitää järjestää. (Työpaikkaohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.)

”He ovat ihania ihmisiä” (Työpaikkaohjaaja henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015).

Työntekijän sosiaalinen toimintakyky nousi esille kaikissa haastatteluissamme. Työntekijältä odotetaan osallistumista ja hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta työyhteisöön integroituminen onnistuu mahdollisimman hyvin. Teimme haastattelut teemahaastattelua käyttäen ja haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Kun kaikki haastattelut oli tehty, ne litteroitiin ja niistä kertyi aineistoa 20 sivua ja aloitimme aineiston kokoamisen. Kuuntelimme haastattelut läpi useaan otteeseen ja poimimme sieltä tärkeimmät asiat oppaan polkujen kannalta. Teimme tätä vaihetta syksyn 2015 aikana.

10.3 Työhönvalmentaja tukena opinto- ja työpoluilla

Haastateltujen pohjalta kokosimme oppaaseen tärkeät asiat, mitkä pitää huomioida kehitysvammaisten ihmisten työllistymisessä. Työn tilaajan toiveesta lähestyimme vielä Ammattiopisto Luovin työhönvalmentajaa ja helmikuussa 2016 saimme sähköpostitse tietoa hänen työnkuvastaan. Työmme tilaajan toiveena oli myös, että haastatteleamme palkkatukityössä olevaa ammattitutkinnon suorittanutta kehitysvammaista nuorta, joka oli työllistynyt alkuvuodesta 2016 palkkatukityöhön. Mutta valitettavasti hän kieltäytyi haastattelusta.

Opinnäytetyössämme kerrotaan työhönvalmentajapalvelusta useaan kertaan, joten halusimme tuoda myös hänen näkökulmansa esille ja siitä kerromme seuraavana. Saimme sähköpostitse tietoa Ammattiopisto Luovin Muhoksen toimipisteestä työllistymisen asiantuntijan eli työhönvalmentajan työnkuvasta. Työhönvalmentaja kertoo työnkuvansa pitävän sisällään tuen antamisesta opiskelijalle työllistymisessä, työssäoppimisessa ja työhön valmentautumisessa. Hän ohjaa opiskelijaa kohti työelämää, opettaa hänelle työelämän pelisääntöjä ja säännöksiä. Työhönvalmentajan työnkuvaan kuuluu oh-

jata opiskelija työelämässä tarvittavien palveluihin eli TE-palveluihin ja Kelan palveluiden piiriin. Lisäksi hän toimii neuvottelijan roolissa tarvittavien palvelujen saamisesta opiskelijalle opiskelun jälkeen. Näistä hän mainitsee esimerkkinä toimeentulotuen. (Työhönvalmentaja, henkilökohtainen tiedonanto 21.2.2016.)

Ammattiopisto Luovissa opiskelun aikana työhönvalmentaja etsii työpaikkoja opiskelijoille aktiivisesti ja viestittää työnantajille opiskelijoiden osaamisesta, vahvuuksista sekä rajoitteista. Tiedottamisen tavasta työpaikoille on sovittu aina opiskelijan kanssa. Opiskelijan opintojen loppuvaiheessa hän kokoaa opiskelijalle työllistymisessä tarvittavan ja työllistymistä edistävän verkoston sekä osallistuu opiskelijan jatkosuunnitelman laatimiseen yhdessä luokanvalvojan ja moniammatillisen tiimin kanssa. Hän tekee työpaikkakäyntejä ja selvittelee sopivia työtehtäviä opiskelijoille. Opiskelija tarvitsee työhönvalmentajan tukea sovittaakseen omat valmiudet työelämän työtehtäviin ja saadakseen ne vastaamaan työnantajan tarpeisiin. (Työhönvalmentaja, henkilökohtainen tiedonanto 21.2.2016.)

Työhönvalmentaja etsii aktiivisesti työelämäkontakteja ja pyrkii ylläpitämään luotuja suhteita. Opiskelijan tuki jatkuu opintojen päättymisen jälkeen niin, että opiskelija voi tarvittaessa ottaa häneen yhteyttä ja häntä pyritään tukemaan tilanteessa konsultoivasti. Ammattiopisto Luovista valmistumisen jälkeen ei varsinaista kontaktia opiskelijaan enää ole. Opiskelijoiden sijoittumista työelämään seurataan vuosittain kyselyillä, mikä tehdään keskitetysti kaikille valmistuneille aina seuraavan syksyn aikana. (Työhönvalmentaja, henkilökohtainen tiedonanto 21.2.2016.)

10.4 Opiskelija palkkatukityön polulla

Opinnäytetyömme prosessin lopussa saimme haastattelun opintonsa loppusuoralla olevalta nuorelta. Opiskelija on palkkatukityöpolun alkuvaiheessa. Hän oli ilmoittautunut TE-palveluihin asiakkaaksi äskettäin omien vanhempiansa, kuntoutusylilääkärin, kuntoutusohjaajan ja Ammattiopisto Luovin opettajan kanssa. Opiskelija kertoi käynnin olleen hyvä kokemus, hänen mielipiteensä ja työpaikkatoiveensa oli huomioitu keskustelutilanteessa. Vanhemmillä oli ollut paljon kysyttävää nuoren palkkatukityöhön liittyvissä asi-

oissa, jotka olivat olleet epäselviä. Esimerkiksi mistä työpaikka löytyy, missä järjestyksessä prosessi etenee ja kenelle kuuluu erilaisten tukien hakeminen. Vanhemmille oli jäänyt vielä pohdittavaksi nuoren toimeentuloon liittyvät asiat. Heidän täytyy edunvalvojan roolissa ratkaista, haetaanko tässä tilanteessa nuorelle työkyvyttömyyseläkettä. Tällä hetkellä työnantajataho kartoittaa nuorelle sopivaa työpaikkaa, missä työtehtävät ovat nuoren voimavarojen mukaiset. Nuorta oli ohjeistettu toimittamaan tutkintotodistus heti valmistumisen jälkeen TE-palveluiden työntekijälle. (Opiskelija, henkilökohtainen tiedonanto 18.4.2016.)

11 OPPAAN KOKOAMINEN JA ARVIOINTI

Opinnäytetyömme aineisto- ja menetelmäseminaarin esitys oli joulukuussa 2015, jonka jälkeen aloitimme oppaan muokkaamisen lopulliseen versioon ja samalla kirjoitimme opinnäytetyön kirjallista raporttia. Pohdimme ja suunnittelimme, miten saamme aineiston pohjalta koottua sellaisen oppaan, joka palvelee kohderyhmäämme mahdollisimman hyvin.

Ammattiopisto Luovista valmistuu opiskelijoita, joilla on muun muassa erilaisia haasteita oppimisessa. Valmistuvista opiskelijoista kaikki eivät kuulu opinnäytetyömme kohderyhmään. Haastattelujen perusteella ilmeni, että kehitysvammaisten työllistyminen vapaille työmarkkinoille on haasteellista. Tällä hetkellä Kajaanissa on selkeästi kaksi eri vaihtoehtoista työllistymismahdollisuutta heidän työllistymisellensä: palkkatukityö ja avotyötoiminta. Päätimme esitellä työllistymisvaihtoehdot polkuina, jolloin ne ovat selkeämpi hahmottaa. Työn tilaaja ohjeisti alussa, ettei opas saa olla liian pitkä. Yhdessä keskustellen päädyimme sellaiseen ratkaisuun, missä ensin kerrotaan työllistymisvaihtoehdon sisällöstä lyhyesti ja sen jälkeen tulee polkukaaviot ja lopuksi kaaviossa olevien laatikoiden selitykset. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2015.)

Oppaan poluissa olevien laatikoiden sisällöt on kerätty haastatteluista saaduista aineistosta. Haastatteluiden avulla löysimme tärkeät asiat esimerkiksi niistä taidoista, mitä työntekijältä vaaditaan, jotta hän työllistyisi ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen. Polkujen laatikoiden selitykset on myös koottu aineiston pohjalta hyvin harkiten. Polkujen laatikoiden sisältö on arvioitu ja niiden järjestys on mietitty hyvin tarkkaan. Selityksissä oleva puhuttelumuodot on pohdittu ja muokattu yhteneväksi.

Lähetimme oppaan raakaversioiden sähköpostitse työmme tilaajalle, avotyötoiminnasta vastaavalle ohjaajalle ja ohjaavalle opettajalle tammikuussa 2016. Odotimme jonkin aikaa arviointeja ja lopulta otimme itse yhteyttä yhteistyötahoihin ja pyysimme heiltä kommentteja oppaasta. Saimme heiltä kaikilta muutosehdotuksia, jotka toteutimme mielestämme toiveet huomioiden. Työmme tilaaja pyysi tapaamista helmikuussa 2016. Hänen mielestään tässä vaiheessa oppaasta olisi hyvä poistaa kokonaan avotyötoimintapolku,

koska tavoitteena on kaikkien Ammattiopisto Luovista valmistuvien työllistyminen jatkossa muuten kuin avotyötoimintana. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.)

Tässä vaiheessa oppaan muokkaaminen pelkästään palkkatukityöpolun ympärille aiheutti meissä hämmennystä, joten otimme yhteyttä ohjaavaan opettajaan. Ohjaavan opettajan ja työmme tilaajan kanssa käymiemme keskustelujen jälkeen kuitenkin jätimme molemmat työllistymispolut oppaaseen, koska opas ei olisi ollut aivan realistinen ja siitä olisi tullut liian suppea kokonaisuus. Työn tilaajan toiveena oli, että me kuitenkin perusteltaisiin selkeästi ennen avotyötoiminnan polun avaamista sen olevan toissijainen vaihtoehto ammattitutkinnon suorittaneen kehitysvammaisen henkilön työllistymiselle. Avotyötoiminta on hyvä vaihtoehto henkilölle, jonka työtehtävien suorittaminen vaatii hänen ohjaajaltaan lähes jatkuvaa ohjausta, ja kehitysvammaisen työntekijän osaaminen on kapea-alaista. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.)

Työn tilaajan toiveena oli, että oppaaseen tulee ”luovilainen näkökulma”. Tämän näkökulman mukaan 3–4 vuotta kestävien opintojen aikana opiskelijan voimavarat ja osaaminen on arvioitu perusteellisesti ja nämä asiat on kirjoitettu opiskelijan ammattitutkintotodistukseen. Mukautetun ammattitutkinnon suorittaneen henkilön osaaminen on kirjoitettu todistukseen sanallisesti, ja sitä voivat hyödyntää esimerkiksi TE-palveluiden työntekijät. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.)

Opintoihin on sisältynyt useita työssäoppimisjaksoja eri työpaikoilla. Ammattiosaamisen näytöt opiskelijat ovat suorittaneet sellaisissa työpaikoissa, missä opiskelijalla olisi jatkotyöllistymismahdollisuuksia. Jokaiselle opiskelijalle on laadittu yksilöllinen jatkosuunnitelma, mikä on tehty työelämän näkökulmasta. Opiskelijan kanssa käydään ennen opintojen päättymistä ohjauskeskustelu, jonka tarkoituksena on tukea valmistunutta henkilöä hakeutumaan hänelle soveltuviin työtehtäviin. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.) Oppaan lopusta löytyy lomake, mihin ohjauskeskustelun aikana kirjoitetaan jokaisen henkilön omien yhteistyökumppaneiden yhteystiedot.

Oppaan lopullinen muoto alkoi muodostua neljännen muokkaamisen jälkeen. Eri versioihin saimme aina jotakin uutta muokattavaa. Maaliskuussa 2016 työntilajamme toi-

veesta poistimme oppaan tekstistä kaikki aineiston keräämisessä yhteistyössä olleiden nimet ja tekstissä olevat lähdeviitteet. Työntilaaajan toiveesta oppaasta poistettiin myös vuosiluku ja meidän nimemme. Perusteluna tähän oli, että teksti tulee helpommin luettavaksi, kun siinä ei ole lukemista häiritseviä merkkejä. Opasta ei ole tehty Diakin ohjeiden mukaisesti, koska työelämä on ohjannut oppaan muodon ja esittelytavan. Oppaan lopullisen nimen suunnitteli työntilaaaja. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 14.3.2016.)

Oppaassa olevat avotyötoimintapolku ja palkkatukityönpolku ovat meidän luomia ja vastaanamme niistä, joten laitoimme nimemme viimeiselle sivulle. Kysyimme kuitenkin ohjaavalta opettajalta siihen ensin luvan. Opas on luotettava aineistoltaan, koska sen sisältö on kerätty asiantuntijoiden haastattelujen pohjalta ja sisältö on tarkistettu ja arvioitu useaan otteeseen työn tilaaajan taholta. Oppaan lopullinen koko on A5, ja teksti tulee paperille kaksipuoleisesti. Opas painetaan vihkomaiseen muotoon. Tekniikan osaaminen meillä ei ole ollut vahvaa, joten oppaan tekeminen vaatii paljon aikaa ja kärsivällisyyttä.

Oppaan muotoa vielä tarkennettiin opinnäytetyön julkistamistilaisuuden jälkeen. Työmme tilaaajan luvalla työllistymispolkujen värikyset muutettiin hillitymmän värisiksi. Oppaan lähdeluettelosta poistettiin yhteistyötahojen nimet, kuitenkin Ammattiopisto Luovin yhteyshenkilöiden nimet säilyivät, koska heillä on tiedon jakamisen velvollisuus. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 18.4.2016.) Lisäsimme oppaan selityssivuille kaavioiden laatikoissa olevat otsikot helpottaaksemme lukijan työtä sekä muokkasimme tekstiä. Oppaaseen tulevista muutoksista olimme yhteydessä työmme tilaajaan ja Luovin viestintäjohtajaan.

Opasta tehtäessä on tarpeellista selvittää se, ketkä suunnittelevat ja valmistavat oppaan ulkoasun loppuun saakka. (Vilka & Airaksinen 2003, 27). Tekemämme opas lähti arviotavaksi Luovin viestintäjohtajalle Ouluun huhtikuussa 2016 viimeisten muokkausten jälkeen, missä opas viimeistellään Ammattiopisto Luovin tietojärjestelmän avulla loppuun saakka ja opas saa kansilehdelle Luovin logon. Kansilehdellä oleva kuva on saatu työmme tilaajalta ja kuvan käyttämiseen tarvittava lupa on kunnossa, Ammattiopisto Luovi ottaa kuvan käytöstä täyden vastuun. Oppaan toimivuutta olisimme halunneet testata käytännössä, mutta se ei ollut mahdollista aikataulujen vuoksi.

Oppaan tilaajan mielestä opas on koottu asiakasnäkökulma huomioiden. Oppaasta löytyy asiakasnäkökulma kaksiosaisesti eli opas on tuotettu huomioiden opiskelijoiden ja henkilökunnan näkökulmat. Oppaassa on huomioitu myös opiskelijoiden läheiset. Opiskelijoiden vanhemmat/ läheiset voivat tarkistaa oppaasta asiat uudelleen ja uudelleen eikä asioiden tarvitse olla kenenkään muistin varassa. (Paavilainen, henkilökohtainen tiedonanto 18.4.2016.) Olemme luovuttaneet oppaan tilaajan käyttöön.

Opinnäytetyö luovutettiin esitarkastukseen 4.4.2016. Muokkasimme työtä esitarkistuksen jälkeen opettajilta saamamme palautteen mukaisesti. Opinnäytetyön julkistaminen ja kypsyysnäyte olivat 14.4.2016. Julkistamistilaisuudessa opinnäytetyömme ei ollut vielä ihan valmis. Mutta teimme siihen ahkerasti muokkausta ja luovutimme valmiin opinnäytetyön 29.4.2016.

12 POHDINTA

12.1 Tavoitteiden saavuttaminen

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena valmistui selkeäkielinen opas kehitysvammaisen henkilön työllistymisen tueksi (LIITE1). Oppaassa on kaksi työllistymispolkua, jotka on kuvattu kaavioina ja lisäksi kaavioiden eri kohdat on avattu selkeäkielisesti. Oppaan lopussa on erilliset lomakkeet, jotka tukevat työnhakijan työnhakuprosessia. Ensimmäisessä lomakkeessa on tarkistuslista niistä asioista, mitä työnhakijalla pitää olla mukana asioidessaan TE-palveluissa. Toiseen lomakkeeseen valmistuva opiskelija voi koota omien yhteistyökumppaneiden yhteistyötiedot yhdessä ohjauskeskustelun käyvän henkilön kanssa. Opas vastaa työelämän tarpeisiin ja se on hyödyllinen työväline kaikille henkilöille, jotka työskentelevät kehitysvammaisten työllistymiseen liittyvien asioiden kanssa. Opas on tarkoitettu myös valmistuvan kotijoukoille. Opas on tällä hetkellä ajankohtainen, mutta sitä täytyy tarvittaessa päivittää.

12.2 Eettisyys ja luotettavuus

Pidimme opinnäytetyössämme tehdyissä haastatteluissa kiinni eettisyydestä ja luotettavuudesta. Mietimme tarkkaan, mikä on oleellista kirjoittaa oppaaseen eettisyyden kannalta, ja niin ettei haastatteluista saadut tiedot muutu ja vääristy. Eettisyys tulee näkymään koko opinnäytetyön prosessin ajan. (Kuula 2006, 11). Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastatteluihin oli pyydetty luvat. (Hirsjärvi ym. 2010, 25). Luvat pyydettiin haastateltavilta ja heidän edustettavilta organisaatioilta, joita ovat Kainuun sosi- ja terveydenhuollon kuntayhtymä ja Ammattiopisto Luovi. Otimme huomioon lähteiden oikeellisuuden eli onko tiedot luotettavia ja soveltuvia oppaaseen ja raporttiin sekä millaisia motiiveja ja tunteita haastateltavilla on käsiteltävästä asiasta. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 12.)

Oppaan ja raportin teossa, tulosten tallentamisessa ja arvioinnissa olemme noudattaneet hyviä tieteellisiä menettelytapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Olemme

soveltaneet eettisesti kestäviä menetelmiä tiedonhankinnassa ja olemme avoimesti kertooneet haastattelujen tulokset oppaassa ja raportissa. Lähteiden käytössä olemme kunnioittaneet tutkijoita ja heidän töitään sekä haastateltaviamme. Opinnäytetyön kirjallisessa raportissa ja oppaassa ei ole julkaistu haastateltavien nimiä. Ammattiopisto Luovin asiantuntijoiden nimet näkyvät oppaassa. Olemme suunnitelleet opinnäytetyömme yksityiskohtaisesti sekä toteuttaneet ja raportoineet sen tekemisen tieteellisen tiedon vaatimusten sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. (Kuula 2006, 34–35.)

Sosiaalialan ammattietiikka on antanut puitteet opinnäytetyömme teolle. Olemme oppaan teossa asettuneet heikossa asemassa olevien ammattitutkinnon saaneiden kehitysvammaisten puolelle. Oppaan avulla haluamme tuoda esille erilaisia vaihtoehtoja heidän työllistymiselleen. Palkkatukityön- ja avotyötoimintapolun auki kirjoittaminen auttaa näitä ammattitutkinnon suorittaneita saamaan tietoa erilaisista mahdollisuuksista työhön ja käyttämään omia voimavarojaan yhteiskunnan hyväksi, sekä tuomaan samalla oman panoksensa yhteiskuntaamme. (Talentia i.a.)

Tässä opinnäytetyössä olemme lojaaleja oppaan tilaajalle Ammattiopisto Luoville. Sieltä saamamme ohjauksen mukaisesti työstimme oppaan. Emme ole muuttaneet mitään omin luvuin, vaan olemme kysyneet luvat jokaiseen muutokseen, jotka ovat nousseet esille oppaan teon yhteydessä. Oppaan työstämiseen tarvittavat tiedot olemme saaneet luotettavilta ja ammattitaitoisilta tahoilta, jotka ovat kehitysvammaisten työllisyysasioiden kanssa tekemisissä. Opas on hyväksytty yhteistyötahojen kanssa, jotta oppaan antama informaatio olisi luotettavaa ja ajantasaista. Yhteistyössä olemme päättäneet ja suunnitelleet, mitä opas tulisi sisältämään. (Kuula 2006, 94.)

Opinnäytetyössämme olemme käyttäneet ajankohtaisia lähteitä. Jotkut lähteistä ovat vanhempia, mutta niissä oleva tieto on edelleen ajantasaista. Lähteinä olemme käyttäneet ulkomaalaista ja kotimaista kirjallisuutta ja internet-sivustoja. Lähteet olemme merkinneet tekstiin ja lähdeluetteloon Diakonia-ammattikorkeakoulun kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Lähteiden oikea ja asiallinen merkintä auttaa lukijaa tarkastamaan käyttämämme väitteet ja löytämään tarvittaessa alkuperäinen teos tai internet-sivusto. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 73.)

12.3 Ammatillinen kasvumme

Haastavinta opinnäytetyön tekemisessä oli aloittaminen, sillä emme olleet koskaan aikaisemmin tehneet opasta emmekä haastatelleet viranomaisia. Myös litterointi oli meille uusi asia. Mielestämme kuitenkin voitimme haasteet ja onnistuimme haastatteluissa sekä oppaan tekemisessä. Pääsimme tavoitteeseemme. Tekniikan osaaminen toi oppaan tekemiseen kovasti opittavaa, koska emme ole tekniikan alan asiantuntijoita. Siksi opas muotoillaan lopulliseen ulkoasuun Ammattiopisto Luovin toimesta.

Haastattelujen tekeminen toi opinnäytetyötämme mielenkiintoisemmaksi. Haastattelut auttoivat meitä syventämään tietoa aiheeseen. Oppaan tekeminen auttoi meitä myös ymmärtämään työllisyyden merkityksen kehitysvammaisille henkilöille. Opinnäytetyön tekeminen parityönä oli mielekästä. Yhdessä tekeminen auttoi löytämään erilaisia näkökulmia haastatteluista ja koko opinnäytetyönprosessista. Yhteisen aikataulun laatiminen oli ongelmallista molempien ollessa vuorotyössä. Suunniteltu aikataulutus meni usein uusiksi, mutta tästäkin kunnialla selvitettiin.

Opinnäytetyömme lähtökohtana on ollut asiakaslähtöisyys. Opimme, että kirjaaminen asiakkaan näkökulmasta häntä kunnioittaen ja arvostaen ovat tärkeitä asioita. Sosionomeina meidän tulee hallita hyvät yhteistyötaidot, jotka vahvistuivat tämän prosessin aikana. Prosessin aikana meillä kehittyivät kommunikaatiotaidot paremmiksi. Huomioimme yhteistyökumppanin mielipiteet kuitenkin unohtamatta omia kehittämisideoitamme. Huomasimme, että työn suunnittelussa ja sen toteuttamisessa meillä oli kehitettävää. Loppuprosessin aikataulutus kuitenkin onnistui meiltä paremmin.

Tämä oli ensimmäinen tekemämme opas yhteistyössä työelämän kanssa, joten ammatillisen kasvun kannalta tämä oli antoisa kokemus. Yhteistyömme työelämän kanssa sujui hyvin. Työskentelyämme pohtiessamme näin jälkepäin meidän olisi pitänyt pyytää aktiivisemmin ohjausta työhömme, eikä yrittää ratkaista haasteita keskenämme. Prosessin aikana työelämäohjaajamme vaihtui, joka vaikutti työn etenemiseen. Oppaan työstäminen antoi meille kuvan siitä, miten paljon eri viranomaiset tekevät työtä kehitysvammaisen työllistymisen eteen. Kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla on tehty paljon yhteistyötä ja kartoitusta eri tahojen kanssa ennen työn alkamista.

Vaikka lait ja sopimukset ohjaavat osatyökykyisten työllisyyden edistämistä, se ei kuitenkaan käytännössä toteudu laajasti vielä koko yhteiskunnassamme. Haastattelussa korostui kuitenkin, että työnhakijana TE-palveluissa kehitysvammaiset otetaan yhdenvertaisesti huomioon ja heitä ei katsota vain vamman kautta. (TE-palveluiden asiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.) Mielestämme työllistymispoluissa yhdenvertaisuus ei vielä toteudu, koska työkykyisillä vammattomilla ihmisillä työllistymisen polku on lyhyempi kuin vammaisilla.

Opinnäytetyötä tehdessämme meille nousi ajatus siitä, että kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisesta koulutus- ja työpaikkatoiveiden huomioimisessa olisi vielä kehitettävää. Koulussa kartoitetaan nykyisin työpaikat vain tietyille aloille. Kajaanissa on mahdollista suorittaa tällä hetkellä vain kodinhuoltajan ammattitutkinto. Työn tarkoitus on kiteytetty seuraavaan lausahdukseen, jonka sanoi palkkatukityötä hakeva kehitysvammaisen nuori nainen: *”On sentään jotakin tekemistä, eikä istua vaan kotosalla pyörittämässä sormiaan.”*

LÄHTEET

- Ammattiopisto Luovi i.a. Luovi. Viitattu 17. 9. 2015. <http://www.luovi.fi/>.
- Avotyöntekijä 2015. Henkilökohtainen tiedonanto 15.10. 2015. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Avotyöstä vastaava ohjaaja 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Toimintakeskus Pihlaja. Kajaani. Henkilökohtainen tiedonanto 1.10. 2015. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.4.2015. http://www.diak.fi/files7diak/Julkaisutoiminta/C_17_ISBN_9789524930994.pdf.
- Elintarviketurvallisuusvirasto Evira i.a. Hygieniaosaaminen. Viitattu 26.2.2016. <http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/>.
- Ekholm, Elina & Teittinen, Antti 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Grönstrand, Eeva 2015. Kehitysvammatyötä vauvasta vaariin. Kehitysvamma-alan julkaisu Ketju 20.2.2015. Viitattu 23.2.2016. <http://ketju-lehti.fi/aiheet/itsemaaraaminen/kehitysvammatyota-vauvasta-vaariin/>.
- Hietaharju, Olavi 2012. Henkilökohtainen tiedonanto. Teoksessa: Vehmanen, Mari & Vesa, Laura 2012. Minun elämäni. Kehitysvammaisten Tukiliiton julkaisusarja 3/2012. http://www.kvtl.fi/media/Julkaisut/Oppaat/Tukiliiton_julkaisusarja_2012_alkaen/KVTL_Minun_elamani_iso_verkko.pdf.
- Hilma i.a. Vammaisten maahanmuuttajien tukikeskus i.a. Vammaisuuden käsite. Päivitetty 15.3.2013. Viitattu 16.11.2015. <http://www.tukikeskushilma.fi/materiaali/index2.php?sivu=1265>.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Saravaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- International Labour Organization 2015. Moving towards disability inclusion: stories of change. Viitattu 5.3.2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_423412.pdf.

- Jämsä, Kaisa & Manninen, Elsa 2000. Osaamisen tuoteistaminen sosiaali- ja terveystalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kansaneläkelaitos 2015. Eläkeläisten tuet. Työnteko eläkkeellä. Sivut päivitetty 1.1.2016. Viitattu 23.2.2016. <http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>.
- Kaski, Markus; Manninen, Anja & Pihko Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.a. Lääketieteellinen näkökulma. Päivitetty 15.5.2014. Viitattu 24.4.2016. <http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>.
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.b. Sosiaalinen näkökulma. Päivitetty 12.9.2013. Viitattu 24.4.2016. <http://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>.
- Kehitysvamma-alan verkkopalvelu i.a.c. Toimintakyvyn näkökulma. Päivitetty 20.3.2014. Viitattu 24.4.2016. <http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. i.a.a. Työelämä. Avotyötoiminta. Viitattu 25.4.2015. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/avotyotoiminta/>.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. i.a.b. Työelämä. Tuettu työllistyminen. Viitattu 13.12.2015. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/>.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. i.a.c. Työelämä. Työhönvalmentaja. Viitattu 13.12.2015. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/tyohonvalmennus/>.
- Kehitysvammaliitto i.a.b. Kehitysvammaisuus. Päivitetty 11.6.2015. Viitattu 13.12.2015. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>.
- Kehitysvammaliitto i.a. c. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuukeräysten loppuraportti. Viitattu 26.4.2015. http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyolla_osallisuutta_loppuraportti.pdf.
- K-kauppiasliitto 2013. Kehitysvammaisen henkilön työllistäminen. Monenlaisia tuloksetekijöitä- hankkeen raportti. Viitattu 18.4.2016. http://www.k-kauppiasliitto.fi/sites/default/files/tiedostot/u7018/kehitysvammaisen_henkilön_työllistäminen.pdf.
- Klem, Simo 2013. Työllistymistä, tukea antava toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön

- raportteja ja muistioita 2013: 23. Viitattu 13.12.2015. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126175/RAP_2013_23_Kuntakartoitus_verkko.pdf?sequence=1.
- Kumpulainen, Aila 2007. Kehitysvamma palvelut vuonna 2004. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:30. Viitattu 23.2.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111931/URN%3aNB%3afe201504225661.pdf?sequence=1>.
- Kuntalaki 410/ 2015. Viitattu 13.12.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150410>.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Osouskunta Vastapaino.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. Viitattu 13.4.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>.
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 1998/630, 21.8.1998/ 630. Viitattu 13.4.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>.
- Nivala, Elina 2008. Kansalaiskasvatus globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys. Snellman–instituutin A–Sarjaa 24/2008. Kuopion yliopisto. Väitöskirja.
- Oikeusministeriö 2015. Yhdenvertaisuus etusijalle -hanke. Viitattu 13.12.2015. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>.
- Oliver, Michael 1996. Understanding Disability. From Theory to Practice. Basingstoke: Macmillan.
- Opiskelija 2016. Ammattiopisto Luovi. Kajaanin toimipiste, henkilökohtainen tiedonanto 18.4.2016. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Paavilainen, Jaana 2015. Toimipistepäällikkö. Ammattiopisto Luovi. Kajaanin toimipiste. Henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015, 13.4.2015, 18.11.2015.
- Paavilainen, Jaana 2016. Toimipistepäällikkö. Ammattiopisto Luovi. Kajaanin toimipiste. Henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016, 14.3.2016, 18.4.2016.
- Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Taina Era (toim.): Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 156. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1.

- Raunetvuo, Outi. 2016. Kouluttaja. Mitä on itsemääräämisoikeus? Luento Itsemääräämisestä ja sen tukemisesta kehitysvammatyössä koulutuspäivällä Kajaanissa 17.3.2016. Kehitysvammaliitto. Luentomateriaali tekijöiden hallussa.
- Sosiaalihuoltolaki 1982 /710. 17.9.1982. Viitattu 1.12.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>.
- Sosiaalihuoltolaki 2014. 1301/2014 Viitattu 1.12.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>. Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006–2015. Viitattu 8.12.2015. [http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Finland.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Finland.pdf).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Toimintaohjelmaa valmistelewan työryhmän välimietintö. Viitattu 1.12.2015. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112047/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223248.pdf?sequence=1>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle: Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Viitattu 8.12.2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112497/URN%3ANBN%3Afi-fe201504225692.pdf?sequence=1>.
- Suomen perustuslaki 731/ 1999. Viitattu 13.12.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>.
- Suomen YK-liitto 2014. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto.
- Talentia i.a. Ammattietiikka. Viitattu 5.3.2016. <http://www.talentia.fi/tyoelama/ammattietiikka>.
- TE-palveluiden asiantuntija 2015. Kainuun työ- ja elinkeinotoimisto. Kajaani. Henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. i.a.a. Hyvinvointi- ja terveyserot. Työllistyminen ja toimeentulo. Päivitetty: 2.5.2013. Viitattu 13.12.2015.

- <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/vahemmistot/vammaisuus/tyollistyminen>.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a.b. Osallisuus. Päivitetty 2.5.2015. Viitattu 13.4.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>.
- Tiimivastaava 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Toimintakeskus Pihlaja. Kajaani. Henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.
- Tuloverolaki 1535/1992. Viitattu 10.12.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=HE%20117%2F2005>.
- Tuukkanen Pia 2012. Nykymallin työllistäminen eriarvoistaa kehitysvammaiset. Ylen verkkosivut 19.6.2012. Viitattu 11.12.2015. http://yle.fi/uutiset/nykymallin_tyollistaminen_eriarvoistaa_kehitysvammaiset/6186463.
- Työ- ja elinkeinoministeriö i.a. Kansainvälinen työjärjestö ILO. Päivitetty 18.1.2016. Viitattu 5.3.2016. https://www.tem.fi/tyo/kansainvalinen_tyoelamayhteisty/kansainvalinen_tyojarjesto_ilo.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. TE-palvelut. Palkkatuki. Päivitetty 07.12.2015. Viitattu 19.4.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html.
- Työhönvalmentaja 2016. Työllistymisen asiantuntija Ammattiopisto Luovi Muhoksen toimipiste. Henkilökohtainen tiedonanto. Viitattu 21.2.2016. Sähköposti on tekijöiden hallussa.
- Työnantajataho 2015. Ateria- ja puhdistuspäällikkö Kajaanin Mamselli-liikelaitos. Kajaani. Henkilökohtainen tiedonanto 30.7.2015. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Työpaikkaohjaaja 2015. Kajaanin kaupunki. Henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015. Tallenne tekijöiden hallussa.
- Työterveyslaitos 2013. Muuttuvatyöelämä. Päivitetty 16.10.2014. Viitattu 2.10.2015. www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyolama/esteettomyys_osana_monimuotoisuutta/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos i.a.a. Työhyvinvointi. Päivitetty 6.3.2014. Viitattu 25.10.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

- Työterveyslaitos i.a.b. Työhyvinvointi. Mitä työkyky on? Päivitetty 06.03.2014. Viitattu 8.10.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx.
- Urhonen Amu 2011. Kompastuksia. Pamfletti. Helsinki: Into Kustannus.
- Vehmanen, Mari 2015. Polkuja Palkkatyöhön. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry:n julkaisusarja. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. http://issuu.com/kvtil/docs/mahti_polkuja_palkkatyohon.
- Vehmanen, Mari & Vesa, Laura 2012. Minun elämäni. Kehitysvammaisten Tukiliiton julkaisusarja 3/2012. http://www.kvtil.fi/media/Julkaisut/Oppaat/Tukiliiton_julkaisusarja_2012_alkaen/KVTL_Minun_elamani_iso_verkko.pdf
- Vehmas, Simo 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamuskirja Oy.
- Vesala, Hannu T; Klem, Simo & Ahlström Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Vesala, Hannu T.; Klem, Simo; Ala-Kauhaluoma, Mika & Harkko Jaakko 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Viitattu 27.3.2016. http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf.
- Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vuorenpää, Kari i.a. Työ- ja päivätoiminnan kehittäminen. Vaikuttamistoiminta. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Luentomateriaali. Materiaali on tekijöiden hallussa.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 25.4.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.
- Ylen aamu-tv. Suomi 2016. Toimittaja Ali-Hokka Heikki. Esitetty 23.3.2016 Yle-tv 1. Viitattu 24.3.2016 <http://areena.yle.fi/1-3063830?autoplay=true>.
- Yle uutiset. Suomi 2015. Esitetty 11.5.2015 Yle-tv 1.

LIITE 1: Opas työllistymisen tueksi



OPAS TYÖLLISTYMISEN TUEKSI

Ammattiopisto Luovi

SISÄLTÖ:

1. JOHDANTO.....	2
2. PALKKATUKITYÖ.....	3
3. PALKKATUKITYÖPOLKU	5
3.1 SELITYKSET	6
4. AVOTYÖTOIMINTA.....	11
5. AVOTYÖTOIMINTAPOLKU	12
5.1 SELITYKSET	13
LÄHTEET	16
PALKKATUKITYÖTÄ HAKEVAN TARKASTUSLISTA	18
SINUN YHTEISTYÖKUMPPANISI	19

1 JOHDANTO

Tämän oppaan tarkoituksena on esitellä palkkatukityötä ja avotyötoimintaa.

Palkkatukityö on yksi vaihtoehto työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Palkkatukityössä oleva työntekijä saa normaalia palkkaa ja hän on työsuhteessa työnantajaan. Palkkatukityö on työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jota voi saada työtön työnhakija.

Oppaan tarkoituksena on lisätä tietoa palkkatukityöstä yhtenä vaihtoehtona työllistymiselle.

Avotyötoiminta on työtoimintaa, jossa työntekijät työskentelevät tavallisilla työpaikoilla. Työpaikat sijaitsevat toimintakeskuksen ulkopuolella. Avotyötoimintaa ei tehdä työsuhteessa. Avotyöntekijä ei saa palkkaa, työn tekemisestä saadaan työosuusrahaa.

Opas on työväline Ammattiopisto Luoville sekä henkilöille, jotka työskentelevät ammattitutkinnon suorittaneiden ja opiskelijoiden kanssa. Opas on tarkoitettu myös valmistuvan opiskelijan kotijoukoille.

Opasta voivat hyödyntää kaikki henkilöt, jotka työskentelevät työllistymiseen liittyvien asioiden kanssa, esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimisto eli TE-palvelut.

2 PALKKATUKITYÖ

Palkkatukityön tavoitteena on, että työntekijä työllistyy avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön.

Palkkatuki on:

- tuki, joka edistää työllistymistä
- tukea voi saada työtön työnhakija
- palkkatuki myönnetään työnantajalle, se on tarkoitettu käytettäväksi työntekijän palkkauskustannuksiin
- tuen myöntää työ- ja elinkeinotoimisto eli TE-palvelut
- tuen saaminen edellyttää työnhakijan työtaitojen arvioimisen
- jokainen työnhakija arvioidaan yksilöllisesti
- tuen suuruudesta ja tuen kestosta päättää TE-palvelut jokaisen työnhakijan kohdalla erikseen.

Palkkatukea voidaan myöntää työnantajalle

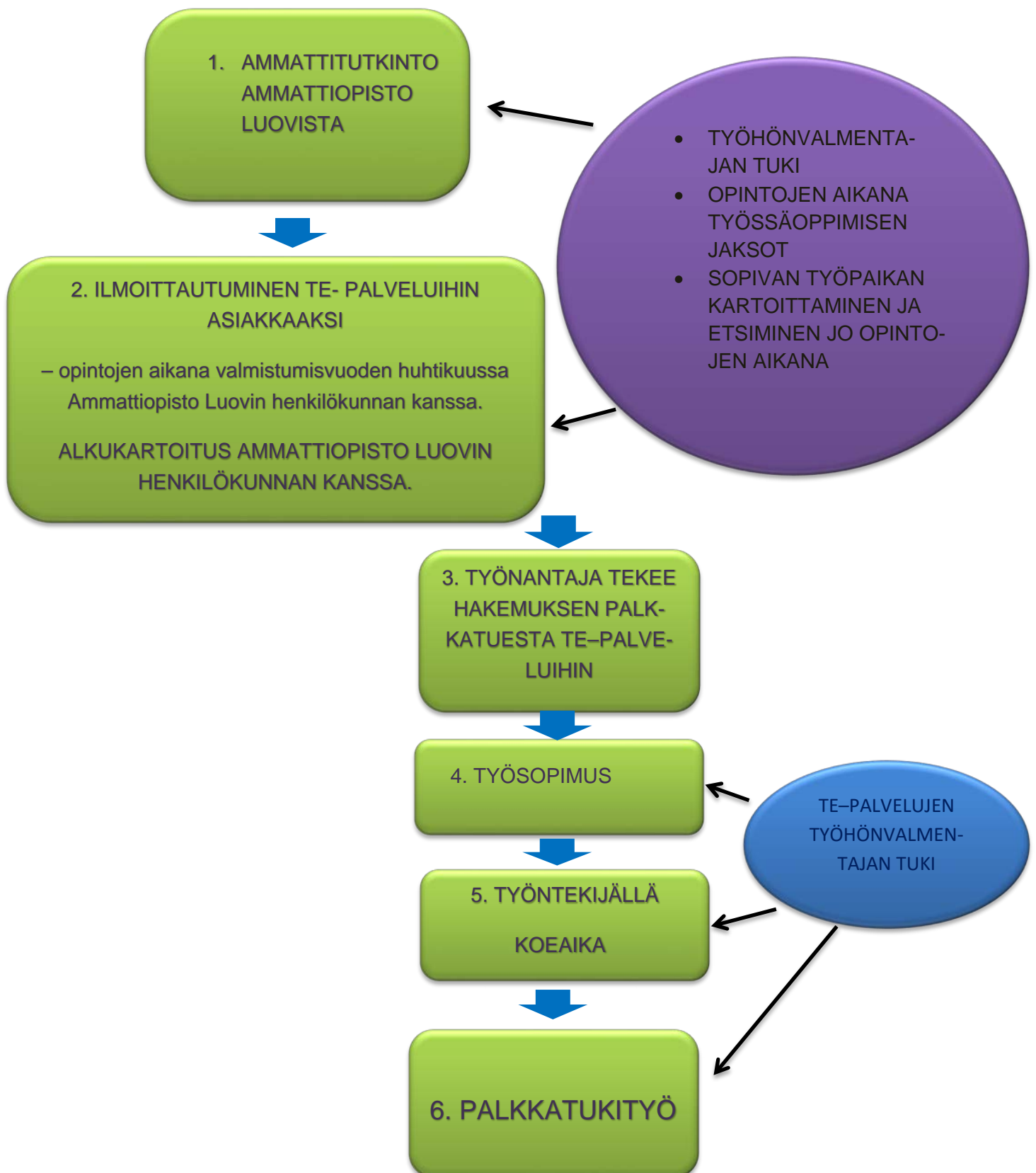
- määräaikaiseen,
- toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen,
- oppisopimuskoulutukseen.

Palkkatukityöstä solmitaan työsopimus ja palkkatukityö voi olla kokoaikaista tai osa-aikaista työtä.

Palkkatukityössä olevalla työntekijällä on mahdollisuus saada tekemästään työstä sama korvaus eli palkka, kuin muilla samaa työtä tekevillä henkilöillä.

Palkkatukityössä kertyy työntekijälle palkallinen loma ja työntekijälle kertyy myös työeläke. Lisäksi työntekijälle kuuluvat vakuutusturva työtaturmien varalta ja työntekijälle kuuluu työterveyshuollon palvelut.

3 PALKKATUKITYÖN POLKU



3.1 SELITYKSET:

1. AMMATTITUTKINTO AMMATTIOPISTO LUOVISTA

Tutkintotodistus sisältää päättötodistuksen ja näyttötodistuksen. Mukautetun ammattitutkinnon suorittaneiden kohdalla todistuksessa on kirjoitettu osaaminen auki sanallisesti. Tätä voivat hyödyntää esimerkiksi TE-palveluiden työntekijät ja työnantajat.

AMMATTIOPISTO LUOVIN TYÖHÖNVALMENTAJA:

- Antaa tukea opiskelijalle työllistymisessä, työssäoppimisessä ja työhön valmentautumisessa.
- Ohjaa opiskelijaa kohti työelämää.
- Opettaa työelämän pelisääntöjä ja säännöksiä tuntemista.
- Ohjaa opiskelijaa työelämässä tarvittavien palvelujen eli TE-palveluihin ja Kelan palvelujen piiriin.
- Toimii neuvottelijan roolissa tarvittavien palvelujen saamisesta opiskelijoille opiskelun jälkeen. Tästä esimerkkinä toimeentulotuki.
- Etsii opiskelijalle työpaikkoja aktiivisesti ja tekee jatkuvaa yhteistyötä työnantajien kanssa kertoen opiskelijan osaamisesta, vahvuuksista sekä rajoitteista.
- Kokoo opintojen loppuvaiheessa työllistymisessä tarvittavan ja työllistymistä edistävän verkoston sekä osallistuu opiskelijan jatkosuunnitelman laatimiseen yhdessä luokanvalvojan ja moniammatillisen tiimin kanssa.

2. ILMOITTAUTUMINEN TE-PALVELUIDEN ASIAKKAAKSI

Opiskelija ilmoittautuu opintojen aikana TE-palveluihin asiakkaaksi valmistumisvuoden huhtikuussa. TE-palvelut ovat työ- ja elinkeinotoimiston palveluja, ja siellä hoidetaan työllistymiseen liittyviä asioita.

Alkukartoituksen tavoitteena on löytää valmistuvalle sopiva työpaikka. Alkukartoituksessa voivat olla mukana opettaja/ohjaaja tai vanhempi/läheinen. Ammattiopiston Luovin henkilökunta on mukana alkukartoituksessa.

Jos ilmoittautumista asiakkaasi ei ole vielä tehty, ilmoittaudutaan työ- ja elinkeinotoimistoon. Ilmoittautumisen voi tehdä internetissä TE-palvelujen sivuilla ja tunnistautumiseen tarvitaan pankkitunnukset.

Ilmoittautumisen voi tehdä myös menemällä paikan päälle ilmoittautumalla TE-palveluiden vastaanottoon.

Palkkatukityötä hakevan täytyy olla työtön työnhakija, mikä tarkoittaa sitä, että ilmoittautuminen työnhakijaksi on tehty ja työnhakijalla ei ole työtä

Heti valmistumisen jälkeen varataan aika TE-palveluihin työnhakemista varten. Mukaan otetaan:

- A) Tutkintotodistus. Ammattiopisto Luovista saatu todistus.
- B) Eläkepäätös, jos työnhakija on eläkkeellä. Eläkepäätöksen saa Kelalta. Valtakunnallinen puhelinnumero on 020 63411.
- C) Lääkärinlausunto (B-lausunto). Lääkärinlausunnosta tulee ilmi vajaakuntoisuus ja osatyökykyisyys. Varaa lääkärintausunta varten aika erityishuollon poliklinikalta tai paikallisesta terveystakeskuksesta, ja käy lääkärintausunotolla.
- D) Kuntoutussuunnitelma, jos hakijalla on sellainen. Kuntoutussuunnitelmasta selviää työnhakijan kokonaisvaltainen toimintakyky. Kuntoutussuunnitelman tekee lääkäri yhdessä fysioterapeutin ja toimintaterapeutin kanssa. Kuntoutussuunnitelmaa ei kaikilla työnhakijoilla tarvitse olla.

Opintojen aikana Ammattiopiston Luovin henkilökunta on etsinyt valmistuvalle sopivaa työpaikkaa ja ilmoittautumisen jälkeen TE-palveluiden tuetun työllistymisen linjalta työntekijä etsii hakijalle sopivaa työpaikkaa. TE-palvelut hankkivat tarvittaessa työhönvalmentajan palvelut tukemaan työnhakijaa työhön liittyvissä asioissa.

3. TYÖNANTAJA TEKEE HAKEMUKSEN PALKKATUESTA TE-PALVELUIHIN

Työnhakijalle soveltuvan työpaikan löytymisen jälkeen työnantaja hakee TE-palveluista palkkatukea palkkauskustannuksiin. Päätöksen ollessa myönteinen, voidaan työntekijän ja työnantajan välille solmia työsopimus. Palkkatuki tulee työnantajalle ja se ei vaikuta työntekijän palkkaan.

4. TYÖSOPIMUS

Työsopimus tehdään ennen työn aloittamista. Työsopimuksen allekirjoittavat työnantaja ja työntekijä. Sopimuksessa määritellään työntekijän työaika, työpäivät, palkka ja työsuhteen kesto.

5. TYÖNTEKIJÄLLÄ KOEAIKA

Työsuhteen alussa työntekijällä on koeaika, jonka aikana työnantaja toteaa työntekijän kyvyn kyseiseen työhön. Eli onko työ sopiva työntekijälle.

6. PALKKATUKITYÖ

Palkkatukityö alkaa. Jokaisen henkilön kohdalla palkkatukityö määräytyy henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti.

TE-PALVELUIDEN TYÖHÖNVALMENTAJA

- Tukee työnhakijaa löytämään sopivan työpaikan ja kertoo, mitä työntekijältä työssä vaaditaan.
- Tukee työnhakijaa/työntekijää koko työsuhteen ajan.
- TE-palvelut ostavat tarvittaessa työhönvalmentajan palvelut. Työhönvalmentaja auttaa työntekijää koko työnuran aikana enintään 50 tuntia vuodessa.

OTA HUOMIOON VIELÄ SEURAAVAT TÄRKEÄT ASIAT:

Jos hakija on eläkkeellä, palkkatukityöstä saamat ansiot pitää ilmoittaa aina Kelalle. Palkkatulot vaikuttavat eläkkeen määrään, asumistukeen sekä verotukseen. Verotuksen voi tarkistaa sivulta www.vero.fi. Apua voi kysyä verotoimistosta. Eläkeläinen voi tehdä vähän palkkatyötä. Työntekijä saa eläkettä normaalisti, jos palkka on alle 743,84e/kuukaudessa (vuonna 2016). Tämä määrä muuttuu joka vuosi, jonka voi tarkistaa Kelan nettisivuilta www.kela.fi. Keskustele tästä asiasta Kelan työntekijän kanssa.

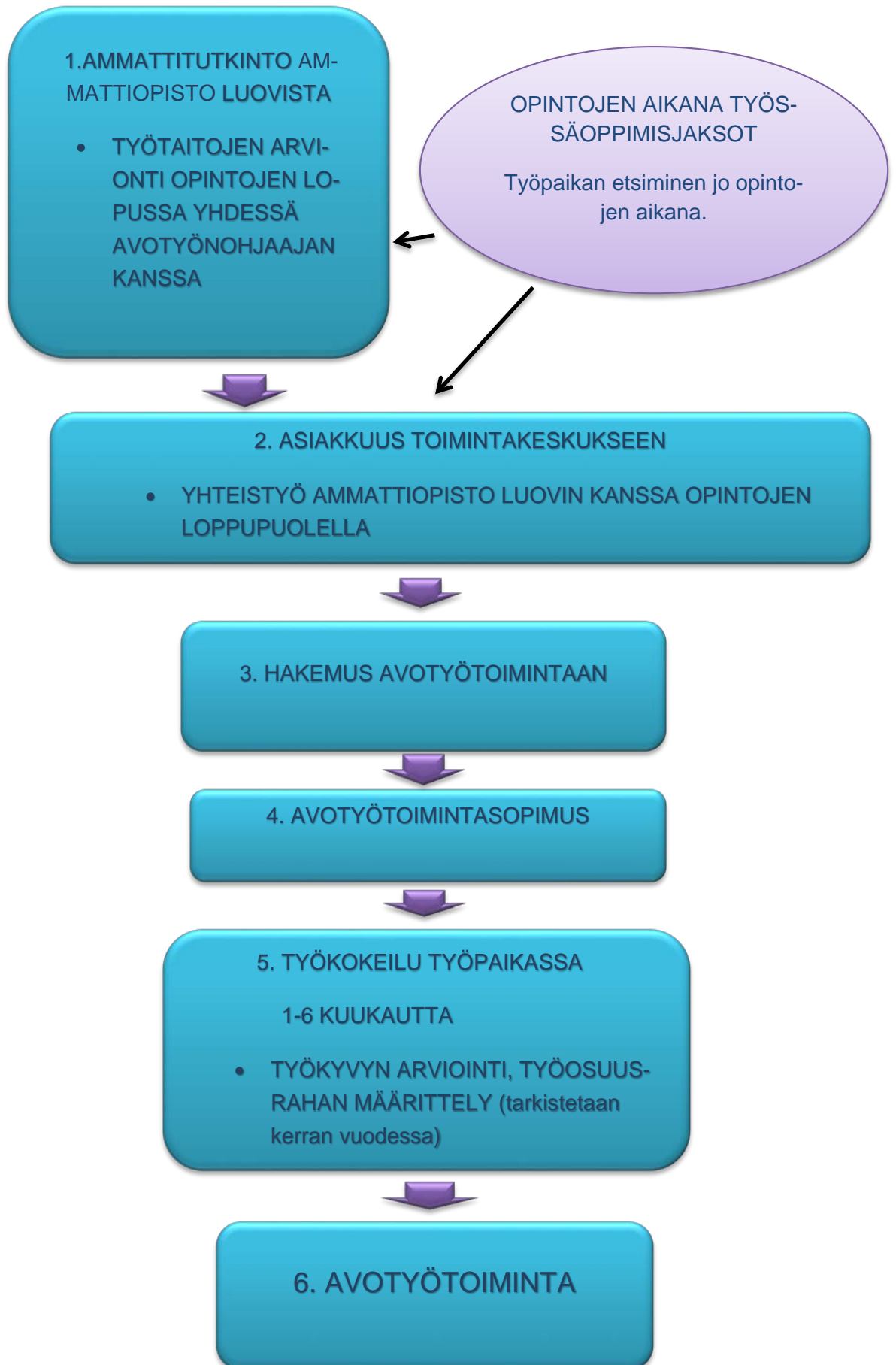
4 AVOTYÖTOIMINTA

Avotyötoiminta on:

- Työtoimintaa, joka järjestetään tavallisilla työpaikoilla toimintakeskuksen ulkopuolella.
- Avotyöntekijä tekee työtä huoltosuhteessa toimintakeskukseen ja on siellä kirjoilla asiakkaana.
- Avotyösopimuksen osapuolina ovat toimintakeskuksen avotyönohjaaja ja työpaikan ohjaaja.
- Avotyötoiminta ei ole työsuhteista työtä, joten avotyöntekijä ei ole oikeutettu mihinkään työsuhteisiin etuihin, esimerkiksi palkallisiin lomiin tai työterveyshuoltoon.
- Avotyötoiminta on yksi työtoiminnan muoto ja avotyöntekijä osallistuu työtoimintaan kunnan sosiaalihuollon asiakkaana.
- Avotyötoiminnasta tavoitteena on siirtyä jatkossa tuettuun työhön.

Avotyötoiminta on vaihtoehto henkilölle, jonka työtehtävien suorittaminen vaatii hänen ohjaajaltaan lähes jatkuvaa ohjausta, ja työntekijän osaaminen on kapea-alaista. Työnhakijan asioissa on tehty yhteistyötä TE-palveluiden kanssa ja työnhakija on saattaen ohjattu TE-palveluiden piiriin. Jos näiden toimenpiteiden jälkeen henkilöllä on vielä haasteita työllistymisen kanssa, avotyötoiminta on silloin hyvä vaihtoehto.

5 AVOTYÖTOIMINNAN POLKU



5.1 SELITYKSET:

1. AMMATTITUTKINTO AMMATTIOPISTO LUOVISTA

Tutkintotodistus sisältää päättötodistuksen ja näyttötodistuksen. Avotyötoimintaa voi hakea myös Ammattiopisto Luovin valmentavan linjan jälkeen.

OPINTOJEN AIKANA TYÖSSÄOPPIMISJAKSOT

Ammattiopisto Luovissa opintojen aikana arvioidaan opiskelijan työtaidot. Arvioinnin tarkoituksena on kartoittaa yksilölliset työelämätaidot.

Työelämätaidot tarkoittavat

- työyhteisössä toimimista eli suoriutumista työtehtävistä
- työpaikan sääntöjen ja toimintatapojen noudattamista
- pukeutumista työpaikalla työvaatteisiin
- käyttäytymistä työpaikalla asiallisesti
- huolehtimista henkilökohtaisesta hygieniasta.

2. ASIAKKUUS TOIMINTAKESKUKSEEN

Avotyötoimintaa varten työnhakijan on oltava asiakkaan toimintakeskuksessa.

Ammattiopisto Luovin henkilökunta tekee yhteistyötä opintojen loppupuolella toimintakeskuksen avotyöstä vastaavan ohjaajan kanssa. Osa opiskelupäivistä toteutetaan mahdollisesti toimintatai työkeskuksessa. Opintojen aikana olevat työssäoppimisjaksot edistävät työnhakijalle sopivan työpaikan löytymisessä.

3. HAKEMUS AVOTYÖTOIMINTAAN

Avotyötoimintaa haetaan oman kunnan kehitysvammaapalveluhakemuksella. Hakemuksen täyttämässä voi saada apua joko toimintakeskuksen henkilökunnalta tai omalta läheiseltä. Avotyötoimintaa voi hakea myös soittamalla suoraan oman kuntasi toimintakeskukseen.

4. AVOTYÖTOIMINTASOPIMUS

- Avotyötoimintasopimus tehdään heti työnhakijalle sopivan työpaikan löytymisen jälkeen.
- Avotyötoimintasopimuksen tekevät työnantaja ja toimintakeskus.
- Sopimukseen kirjataan työntekijän työtehtävät. Sopimuksessa sovitaan työpäivän pituus kellonaikoinen, työpäivät viikossa ja työosuusrahan suuruus.
- Avotyösopimuksessa sovitaan myös työntekijän lomaajoista.
- Kun työskentelee avotyötoiminnassa, työntekijällä on huoltosuhde toimintakeskukseen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on tapaturmien varalta vakuutukset voimassa.

5. TYÖKOKEILU TYÖPAIKASSA

Työpaikassa on 1-6 kuukauden mittainen koeaika. Koeajan pituudesta sovitaan jokaisen henkilön kohdalla erikseen.

Avotyötoiminnassa työntekijälle nimetään oma työpaikkaohjaaja, joka ohjaa työtehtävien suorittamisessa.

Työtehtävät räätälöidään työntekijälle sopiviksi toimintakyvyn mukaisesti.

Koeajan jälkeen työpaikkaohjaaja täyttää työkyvynarviointilomakkeen. Siinä pisteytetään työkyky ja työelämätaidot.

Avotyöstä työntekijä saa työosuusrahaa, mikä määräytyy työkyvyn arvioinnin mukaisesti. Koeajan aikana työosuusraha on 1 euroa/tunti. Koeajan jälkeen työosuusraha on 1,50-2,00 euroa/tunti. Työosuusraha on korkeintaan 12 euroa päivässä ja työpäivän pituus voi olla enintään kuuden tunnin mittainen.

Työntekijän työkyvyn arviointi tehdään joka vuosi.

6. AVOTYÖTOIMINTA

Avotyötoiminta alkaa. Jokaisen henkilön kohdalla avotyötoiminta määräytyy henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti.

LÄHTEET:

- Avotyöstä vastaava ohjaaja 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Kajaani. Avotyönohjaaja Toimintakeskus Pihlaja. Henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.
- Kansaneläkelaitos 2015. Eläkeläisen tuet. Työnteko eläkkeellä. Sivut päivitetty 1.1.2016. Viitattu 23.2.2016. <http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>.
- Paavilainen, Jaana 2015. Toimipistepäällikkö. Ammatillinen erityisopettaja. Ammattiopisto Luovi Kajaanin toimipiste. Henkilökohtainen tiedonanto 11.2.2016.
- Takalo, Mika 2016. Työllistymisen asiantuntija. Ammattiopisto Luovi Muhoksen toimipiste. Henkilökohtainen tiedonanto 12.2.2016. Sähköposti on tekijöiden hallussa.
- TE-palveluiden asiantuntija 2015. Kainuun työ- ja elinkeinotoimisto. Kajaani, Henkilökohtainen tiedonanto 31.7.2015.
- Terveyden ja hyvinvointilaitos i.a. Osallisuus. Päivitetty 25.9.2014. Viitattu 3.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>.
- Tiimivastaava 2015. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Kajaani. Toimintakeskuksen tiimivastaava. Henkilökohtainen tiedonanto 1.10.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. TE-palvelut. Palkkatuki. Viitattu 19.4.2015. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tu-kea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html.
- Työnantajataho 2015. Ateria- ja puhdistuspäällikkö. Kajaanin Mamselli-liikelaitos. Henkilökohtainen tiedonanto 30.7.2016.
- Työpaikkaohjaaja 2015. Henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2015.
- Vehmanen, Mari 2015. Polkuja Palkkatyöhön. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry: n julkaisusarja. Kehitysvammaisten Tukiliitto. ry. Viitattu 3.3.2016. http://issuu.com/kvtl/docs/mahti_polkuja_palkkatyohon.
- Vesala, Hannu T; Klem, Simo & Ahlstén Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Kannen kuva: Tarja Sieppi
Oppaan laatijat: Karppinen Arja ja Karppinen Hannele.
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosionomi (AMK) 2016

6 PALKKATUKITYÖTÄ HAKEVAN TARKASTUSLISTA

MUKAAN TE-PALVELUIHIN TARVITAAN:

- AMMATTITUTKINTOTODISTUS
- LÄÄKÄRIN LAUSUNTO(B-lausunto)

LISÄKSI VOI OTTAA:

- ELÄKEPÄÄTÖKSEN
- HYGIENIAPASSIN
- TYÖTURVALLISUUSKORTIN
- ILMOITTAUTUMISLOMAKKEEN
TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTOON TÄYTETTYNÄ

7 SINUN YHTEISTYÖKUMPPANISI

➤ LÄÄKÄRI Nimi _____
Paikka/Osoite _____
Aika _____

➤ KELA Nimi _____
Paikka/Osoite _____
Aika _____

➤ TE-PALVELUT Nimi _____
Paikka/Osoite _____
Aika _____

➤ VEROTOIMISTO Nimi _____
Paikka/Osoite _____
Aika _____

➤ MUU Nimi _____
Paikka/Osoite _____
Aika _____

➤ MUU Nimi _____
Paikka/Osoite _____
Aika _____

LIITE 2: Haastattelukysymykset TE-palveluiden asiantuntijalle

1. Mitä kehitysvammaisella pitäisi olla mukana, kun hän tulee ensimmäiseen tapaamiseen?
2. Mitä työnhakijan täytyy kyetä tekemään ja mitä valmiuksia tulisi olla esim. tietotekniikan osalta?
3. Onko parempi tulla yksin tapaamiseen vai tukihenkilön kanssa?
4. Onko työhönvalmentajia Kajaanissa?
5. Mitä kautta kehitysvammaiset tulevat asiakkaaksi TE-palveluihin?
6. Onko kehitysvammaisilla mahdollisuutta työllistyä muuten kuin palkkatuella tai avotyöllä?
7. Olisiko kehitettävää kehitysvammaisten työnhaussa/työnsaannissa?
8. Millainen kehitysvammaisen työnhakuprosessi on käytännössä?
9. Kuinka monta kehitysvammaista on tällä hetkellä palkkatukityössä?
10. Mitä mielestäsi olisi tärkeää tuoda esille oppaassa?

LIITE 3: Haastattelukysymykset avotyöstä vastaavalle ohjaajalle ja tiimivastaavalle

1. Mitä avotyö tarkoittaa?
2. Mitä tukityö tarkoittaa?
3. Mitä kehitysvammaiselta vaaditaan, jotta hän pääsee avotyöhön?
4. Mitä vaaditaan, jotta pääsee tukityöhön?
5. Miten pääsee avotyöhön?
6. Miten pääsee tukityöhön?
7. Kehitysvammaisen polku työelämään eli mistä asiakkaat tulevat teille ja miten he etenevät?
8. Millaista ohjausta asiakkaanne saavat teiltä koko prosessin ajan?
9. Onko Kajaanissa työhönvalmentajia ja kuka sitä hoitaa?
10. Miten työosuusraha määräytyy ja mitkä seikat siihen vaikuttavat?
11. Vaikuttaako lakiuudistus toimintaanne ja miten?
12. Ketkä ovat yhteistyökumppaneitanne?

LIITE 4: Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajalle

1. Kuinka kauan olet ohjannut avotyöntekijöitä?
2. Miten työhönvalmennus on hoidettu tässä työpaikassa?
3. Mitä työtehtäviä kuuluu avotyöntekijälle tässä työyhteisössä?
4. Mitä työpaikkaohjaajan työhön kuuluu?
5. Oletko saanut koulutusta ohjaukseen tai jotakin muuta tukea?
6. Onko teillä eri työpaikkojen työpaikkaohjaajilla yhteistyötä?
7. Kerro ohjaajan näkökulmasta, mitä kehitysvammaiselta vaaditaan avotyössä?
8. Onko sinulla ollut koskaan palkkatuella ollutta henkilöä ohjattavana?
9. Onko avotyöläisellä koeaikaa ja mitä se tarkoittaa?
10. Mitkä asiat ovat mielestäsi tärkeitä nostaa oppaassa esille?
11. Mitä kehitettävää kehitysvammaisten avotyötoiminnassa olisi?

LIITE 5: Haastattelukysymykset avotyöntekijälle

1. Mitä teet työksesi?
2. Millainen työaika sinulla on?
3. Koulutuksesi?
4. Miten pääsit yksityiselle työnantajalle töihin?
5. Millainen on koulutuksesi ja työkokemuksesi?
6. Miten sinua tuetaan työssäsi?
7. Paljonko saat työosuusrahaa?
8. Mikä oli vaikeinta työhön pääsemisessä?
9. Mitä työ sinulle merkitsee?

LIITE 6: Haastattelukysymykset työnantajataholle

1. Mitä valmiuksia kehitysvammaisella työnhakijalla pitäisi olla, että pääsee teille töihin?
2. Mitä kehitysvammaisella pitäisi olla mukana, kun hän tulee ensimmäiseen tapaamiseen?
3. Onko parempi tulla yksin tapaamiseen vai tukihenkilön kanssa?
4. Onko teillä työhönvalmentajan palveluja ollut käytössä?
5. Mitä kautta kehitysvammaiset henkilöt tulevat teille töihin?
6. Mitkä asiat sinun mielestäsi olisivat tärkeitä tuoda esille oppaassa?
7. Onko teille kehitysvammaisen henkilön mahdollista työllistyä ilman palkkatukea tai avotyötä? Jos on, millä edellytyksillä?
8. Mitä kehitettävää sinun mielestäsi olisi kehitysvammaisten työllistymisprosessissa?
9. Montako palkkatukityöläistä teillä on tällä hetkellä?

LIITE 7: Haastattelukysymykset palkkatukityöpolulla olevalle opiskelijalle

1. Ketä sinulla oli mukana TE-palveluissa?
2. Ilmoittauduitko jo asiakkaaksi TE-palveluihin?
3. Mitä palaverissa keskusteltiin?
4. Saitko kertoa omat toiveesi työpaikastasi?
5. Oliko vanhemmat tyytyväisiä palaveriin?
6. Missä työssäoppimispaikoissa olet ollut?
7. Mitä asiakirjoja sinulla oli mukana, mitä sinun pitää vielä toimittaa?
8. Mitä työ merkitsee sinulle?