

# ERITYISAMMATTIOPINNOISTA TYÖELÄMÄÄN

Carean toimintapalveluiden työpolkumalli

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveystieteiden laitos  
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen  
ja johtaminen YAMK  
Opinnäytetyö  
Syksy 2011  
Anna-Maria Silvo



Lahden ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja Terveysalan Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto  
Sosiaali- ja Terveysalan Kehittämisen ja Johtamisen Koulutusohjelma

SILVO, ANNA-MARIA

Erityisammattiopinnoista työelämään  
Carean toimintapalveluiden  
työpolkumalli

Sosiaali- ja terveystalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman  
opinnäytetyö, 62 sivua, 4 liitesivua

Syksy 2011

## TIIVISTELMÄ

---

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda kohdeorganisaatiolle, Carean toimintapalveluille, strukturoitu toimintamalli ammatillisista erityisopinnoista valmistuvan kehitysvammaisen tai muutoin osatyökykyisen henkilön työelämän tukemiseksi. Tarkoituksena oli kehittää kohdeorganisaation työskentelytapoja ja toiminnan laatua strukturoidun mallin avulla. Lisäksi tarkoituksena oli herättää keskustelua kehitysvammaisten ammatillisenkoulutuksen jälkeisestä työelämään sijoittumisesta sekä vaikuttaa ympäröivän yhteiskunnan että ammattihenkilöstön asenteisiin.

Työpolkumallin luomiseksi ammattihenkilöstöltä kerättiin näkemyksiä työpolkujen esteistä sekä nuoren onnistuneeseen työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä ja siirtymätyöyksiköltä vaadittavista edellytyksistä. Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2011 kyselyllä, joka toteutettiin Espinno -hankkeen Räättälöityä työtä -seminaarissa. Työpolkumalli kehitettiin yhdistämällä kyselyn aineisto aiempaan aiheeseen liittyvään tutkimus materiaaliin. Kehittämishanke toteutettiin osana Etelä-Suomen Palveluinnovaatiot -hanketta (Espinno), jonka osahankkeena kohdeorganisaatio, Kymenlaakson sairaanhoidon ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymä Carea, toimii. Kehittämishanke toteutettiin toimintatutkimuksen menetelmiä käyttäen.

Tulokset osoittivat kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen esteinä olevan räätälöityjen työpaikkojen vähäisyys, tuen ja ohjauksen puute ja henkilöstön sekä yhteiskunnan asenteet. Keinoina työllistymiselle nähtiin oikea-aikainen riittävä tuki, toiminnasta tiedottaminen, koulutuksen aikainen yhteistyö siirtymätyöyksikön kanssa ja työelämään saattaminen. Siirtymätyöyksikössä tulee huomioida henkilöstön asenne, valmentujan kokonaisvaltainen tilanteen kartoittaminen, työelämään suuntaavan työn harjoittelu työelämän säännöillä sekä tuen ja ohjauksen saavutettavuus valmentujalle sekä työllistävälle organisaatiolle.

Avainsanat: Työvalmennus, tuettutyö, työpolku

Lahti University of Applied Sciences  
Master's Degree in Social and Health Care  
Programme in Development and Management of Social and Health Care

SILVO, ANNA-MARIA

from Special Vocational Education  
To Work - The Work Path Model

Development and Management of Social and Health Care (YAMK)  
Master's Thesis 62 pages, 4 appendices

Autumn 2011

## ABSTRACT

---

The objective of this Master's thesis was to create for the target organization, Carea (Kymenlaakso Social and Health Services), a working method to support mentally disabled people graduating from special vocational education or persons otherwise capable for work. The purpose was to develop the target organization's working methods and the quality with the structured model. In addition, the purpose was to provoke discussion about the employment of people with mental disabilities after their vocational education and also to influence the attitudes of both the surrounding community and professional personnel.

For the creation of the Work Path Model, information was gathered from professional personnel on the factors seen as barriers and success to the forming of successful work paths and the requirements from transitional-work unit. Data was collected in spring 2011 with a survey, carried out in the ESPINNO -seminar named "Räätälöityä työtä" ("Tailored job"). The Work Path Model was created by combining data from the survey and earlier research material on the subject. Development project was carried out as part of the Service Innovations for the Southern Finland (ESPINNO) -project, where Carea, Kymenlaakso Social and Health Services are a subproject. The development assignment was done using the methods of functional research.

The results indicated the barriers for employment of mentally disabled people and otherwise partly workcapable people to be the scarcity of tailored jobs, lack of adequate support and guidance, as well as the attitudes of the society. Sufficient support at the right time, informing of activities, and collaboration with the transitional-work unit during the education, along with the escorting to working life, were seen as the means for employment. The attitudes of personnel, mapping of the overall situation of the trainee, practicing work in accordance with the rules of working life, and the availability of support and guidance for both the trainee and the employing organization, should be taken into account in the transition-work unit.

Key words: labour training, supported employment, work path

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	4
2.1	Työpolkumallin taustaa	5
2.2	Espinno -hanke	7
2.3	Kohdeorganisaatio – Carea toimintapalvelut	8
2.4	Työpolku kehittämishankkeen tavoite ja tarkoitus	10
3	KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA	11
3.1.	Siirtymävaiheen keskeisiä muutoksia nuoren elämässä	11
3.1.1.	Koulutuksen yksilötason merkitys	11
3.1.2.	Nuoren iänmukaiset vaikutukset elämään	12
3.2.	Osatyökykyisten työllistämisen käsitteitä	13
3.2.1.	Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan historiaa	14
3.2.2.	Palkkasuhteinen työ, tuettutyö	15
3.2.3.	Työtoiminta ja avotyö	16
3.2.4.	Mallia muualta	18
3.3.	Työ ja sen toteutuminen kehitysvammaisen henkilön näkökulmasta	19
3.3.1.	Haasteena työelämään siirtyminen	20
3.3.2.	Haasteista keinoiksi	22
4.	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS	25
4.3.	Menetelmänä toimintatutkimus	25
4.4.	Kyselylomakkeen muokkaaminen	27
4.5.	Kyselyn toteutus	28
4.5.	Sisällönanalyysi	29
4.6.	Aikataulu	31
5.	KEHITTÄMISHANKKEEN KYSELYN TULOKSET	33
5.1.	Kyselyyn vastanneiden perustiedot	33
5.2.	Työllistymisen merkittävimmät esteet	34
5.3.	Keinoja työllistämisen edistämiseksi	35
5.4.	Työllistymisen hyötynäkökohtia	37
5.5.	Siirtymätyöyksikössä huomioitavia tekijöitä	38
5.6.	Turvallinen polku työelämään	39
5.7.	Työelämän asennemuutoksen mahdollisuudet	40

6.	JOHTOPÄÄTÖKSET TIETOPERUSTAAN PEILATEN TYÖPOLKUMALLIN RAKENTAMISEKSI	41
7.	TYÖPOLKUMALLI	45
7.1.	Nivelvaihe ja alkuhaastattelu	46
7.2.	Työvalmennus ja työtaitojen mittaaminen työkyvynarviolla	47
7.3.	Työntekijän markkinointi ulkopuolisiin työmahdollisuuksiin	49
7.4.	Työtehtävien analysoinnista kohti räätälöityä työhön	50
7.5.	Työpolun tukeminen seuraten ja arvioiden	51
8.	JATKOA KEHITTÄMISHANKKEELLE	54
9.	POHDINTA	55
	LÄHTEET	59

## LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Erityisammattiopinnoista työelämään, Carean toimintapalveluiden työpolkumalli-kehittämishankkeessa tarkastellaan ammattiopintonsa päättäneen kehitysvammaisen henkilön työelämään siirtymisen vaatimuksia, esteitä ja mahdollisuuksia. Kehittämishankkeen tavoitteena oli kehittää strukturoitu malli, jonka avulla voidaan tukea opintonsa päättäneen kehitysvammaisen tai muutoin osatyökykyisen henkilön siirtymistä opinnoista valmennusjakson kautta työelämään, tavoitteena avoimet työmarkkinat.

Kehittämishankkeen aikana keväällä 2011 toteutettiin kysely Kymenlaakson alueen kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen ammattilaisille Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -hankkeen, Espinnon, keskusteluseminaarissa. Kyselyllä haettiin näkemyksiä, joista yhdessä olemassa olevan teoria-tiedon kanssa rakennettiin toimiva työpolkumalli (liite 1). Työpolkumalli antaa kehitysvammaiselle tai muutoin osatyökykyiselle henkilölle mahdollisuuden hänelle yksilöllisesti räätälöityyn työllistymiseen. Työpolkumallia kehitettiin Kymenlaakson sairaanhoidon- ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymän, Carean, toimintapalveluiden valmennuskeskuksen käyttöön osana Espinno -hanketta.

Työpolkumallin kehittämisen tarkoituksena oli kehittää kohdeorganisaation, Carean toimintapalveluiden, työskentelytapoja ja vahvistaa toiminnan laatua. Tarkoituksena oli myös luoda keskustelua kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisestä ja vaikuttaa ammattilaisten asenneilmapiiriin positiivisesti. Työpolkumalli kehitettiin Espinno -hankkeen Carean osahankkeen kehittämisyöryhmässä, Sospinnossa. Sospinno työryhmä koostui osahankkeen projektisuunnittelijasta ja organisaation toimintapalveluvastaavista.

Perusteena työpolkumallin kehittämiseksi oli tiedossa olevat haasteet kehitysvammaisten henkilöiden työelämään sijoittumisessa. On todettu erityisammattipintonsa suorittaneen nuoren työpolun johtavan tyypillisesti työtoiminnan yksiköihin, joissa työ keskittyy yksikön alihankinta töihin. Työllä osallisuutta Yhteisvastuu 2008 – hankkeen loppuraportissa todetaan kehitysvammaisen henkilön työuran päättyvän avotyöhön tavallisille työpaikoille, ilman työsuhdetta ja oikeaa palkkaa. Koulutuksen merkityksen onkin todettu olevan lähinnä elämäntaitojen kartuttaminen. Opintojen johtaessa tutkintoon, tulisi työelämän jatkumon olla toisenlainen. (Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlsten & Seppälä 2010, 13.)

Vuonna 2010 voimaan tullut eläkemuuotos antaa osatyökykyiselle henkilölle mahdollisuuksia ansaita palkkaa eläkkeen lisäksi, se antaa myös mahdollisuuden eläkkeen leppäämään jättämisestä, tämä pätee myös kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla. Näistä tekijöistä huolimatta Suomessa on arviolta 3000 kehitysvammaista henkilöä, joilla olisi riittävä koulutus ja olemassa olevat taidot, mutta työllistyminen avoimille markkinoille ei syystä tai toisesta onnistu. (Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlsten & Seppälä 2010 5.)

Yhteisvastuukeräyksen teemana vuonna 2008 oli kehitysvammaisten palkkatyöllistymisen mahdollistaminen. Loppuraportissa haastettiin kunnat ja muut kehitysvammaisten työllistymistä järjestävät organisaatiot suuntaamaan resurssinsa vanhan järjestelmän ylläpitämisen sijaan palveluiden kehittämiseen, niin että ne vastaavat kehitysvammaisten henkilöiden todellisia tarpeita.

Stakesin teettämässä vammaisten työllistymismahdollisuuksia selvittävässä raportissa vuodelta 2006 Linnankangas toteaa työtoiminnan tarvitsevan uusia toimintamalleja ja entistä tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten sekä tulevien työnantajien välille. Tämän hetkinen tilanne ei tarjoa vammaisille nuorille jatkopolkua työelämään, vaan he palaavat työkeskuksiin vanhoihin tehtäviinsä. (Linnankangas, Suikkanen A, Savtschenko, Virta 2006 19–20, 77.)



Muita kehittämishankkeessa käytettyjä aikaisempia selvityksiä olivat Vates-Säätiön Askel -hankkeen (2011) loppuraportti, joka käsitteli vammaisten henkilöiden asemaa välityömarkkinoilla sekä Move -projektin (2009) raportit työllistämispalveluiden läpivirtaavuuden tukemisesta (Klem 2011, Ollikainen 2008, 2009). Teoriapohjassa on myös käytetty Kehitysvammaliiton selvitystä kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävistä työtoiminnoista (2010) sekä Suomen vammaispoliittista ohjelmaa, VAMPO 2010–2015 (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010).

## 2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

Kiinnostukseni kehitysvammaisten ammattikoulutuksen jälkeisen työpolkumallin kehittelyyn syntyi subjektiivisista kokemuksistani. Työskennellessäni kehitysvammaisten asumisyksikössä tein tiivistä yhteistyötä ammattikoulutuksessa olevien erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden, opettajien ja työtoiminnan henkilöstön kanssa. Ammatilliseen koulutukseen pääseminen lupasi nuorille paljon mahdollisuuksia, työtä, palkkaa, oman paikan yhteiskunnassa, mutta valmistumisen jälkeen ei ollut toimintamallia, joka auttaisi nuoren omalle työpolulle.

Vaikka oppilaitokset tekivät oman jalkauttavan työnsä, ei työelämän puolella ollut vastaanottajaa. Yhteistuumin työtoiminnan ja kodin kanssa koettiin, ettei nuori pärjäisi esimerkiksi toimitilahuoltajana ilman vahvaa ohjausta, vaikka olikin opiskellut alaa kolme vuotta. Nuoren ammatillisen itsenäisyyden ja vahvuuden löytämisen ajaksi hänet sijoitettiin työtoiminnan yksikköön, jossa harvoin oli mahdollista ylläpitää juuri niitä taitoja, joita nuoren tuli työtoiminnassa olonsa aikana vahvistaa. Työtehtävät olivat usein yksikössä tehtäviä alihankintatöitä, jatkotyöllistymisen tavoitteita ei juuri ollut. Nuorien omat odotukset tulevaisuudelle olivat korkealla, eikä todellisuus vastannut odotuksia. Joissakin tapauksissa opintojen päättymistä seurasivat nuoren psyykkiset ongelmat. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymisen haasteena on voimakas syrjäytymisen vaara lieveilmiöineen (Sariola 2005, 52). Onko syynä koulutuksen vaativuus, sen jälkeinen umpikuja, omien ja omaisten odotusten epärealistisuus? Vai vaikuttaako tilanteeseen aikuisuuteen siirtymisen haasteet?

Osa erityisammattillisista opinnoista valmistuneista nuorista ohjautui avotyöhön. Avotyössä työpäivät saattavat olla jopa kuuden tunnin pituisia ja palkka on 5-12 € päivässä. Avotyössä työskentelevät maksavat usein itse päivän ateriansa. Oli tilanteita, joissa avotyössä olevan kehitysvammaisen henkilön loman ajaksi palkattiin lomansijainen. Palveluverkostosta puuttui

tuote, jolla olisi linkitetty ammatillisenkoulutuksen saanut, erityistä tukea tarvitseva henkilö, työelämään, etsimällä hänelle yksilöllisesti räätälöity työ.

## 2.1 Työpolkumallin taustaa

YK:n yleissopimuksessa (2006) painotetaan yhteiskunnan vastuuta kehittää toimiaan niin, että ne tukevat työn tekemisen mahdollisuutta. Yleissopimuksen 27 artiklassaan painotetaan syrjinnän kieltoa ja vammaisten oikeuksia työhön (YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva yleissopimus 2006). Suomi allekirjoitti vuonna 2007 YK:n yleiskokouksen (2006) hyväksymän yleissopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksista ja näin ollen on velvoitettu toimimaan artiklan vaatimusten mukaisesti omassa vammaispolitiikassaan.

Tähän artiklaan tukien vammaisjärjestöt lähtivät 2008 Yhteisvastuu teemas-  
sa kampanjaan *Työtä tekijöille*, jonka tavoitteena oli lisätä kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Toisena tavoitteena oli työvalmentajien lisääminen kenttätyöhön. Kehitysvammaisilla henkilöillä on kehitysvamma-asetuksen mukaisesti subjektiivinen oikeus työhön tai viriketoimintaan (Sosiaalihuoltolaki 27 d § (1.2.2002/68), 27 e § (1.2.2002/68).)

Työ on paitsi keino hankkia elantoa, mutta myös mahdollisuus toteuttaa itsensä, mahdollisuus osallisuuteen (Malm, Matero, Repo, Talvela 2004, 403).

Kehitysvammaisten tukijärjestöt ovat tuoneet voimakkaasti esille kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksia työhön. Erityisesti järjestöt vastustavat nykyistä järjestelmää, joka ohjaa koulutetut kehitysvammaiset henkilöt avotyöhön ilman työsuhdetta ja oikeaa palkkaa. Yhteiskunta vaatii muutosta tämän hetkisiin kehitysvammaisten työllistymismalleihin, mutta samanaikaisesti yhteiskunnalta itseltään odotetaan asennemuutosta, jotta se hyväksyy työntekijöikseen vammaiset ihmiset. (Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlström & Seppälä 2008, 8.)

Kehitysvammaisten ja yleensä osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen on yksi merkittävimmistä haasteista sosiaali- ja terveysalan kehittämisessä. Matti Vanhasen I (2003–2007) hallitusohjelma antoi keväällä 2006 selonteon vammaispolitiikastaan, jonka viisi ensimmäistä tavoitetta olivat: 1. taata ihmisoikeudet ja syrjimättömyys, 2. laatia vammaispoliittinen ohjelma, 3. edistää vammaisen henkilön työnsaantia, 4. turvata toimeentuloa ja 5. toteuttaa yhdenvertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja turvata palvelut ja tuki opiskeluun. Vanhasen II hallitusohjelmassa, jota pääministeri Kiviniemi hallituskautenaan jatkoi, täsmennettiin vammaispoliittisen ohjelman laatiminen vammaisten ihmisten oikeidenmukaisen aseman turvaamiseksi. Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa painotetaan työllistymisen keinojen tiedottamista ja riittävänä tuen suuntaamista työvalmennukseen. (Katainen I hallitusohjelma 2011, Kiviniemi I hallitusohjelma 2010–2011, Vanhanen I 2003–2007, II hallitusohjelma 2007–2010.)

Vammaispoliittisen ohjelman, VAMPO 2010–2015, tavoitteena on lisätä ammatillisen opetuksen ja työelämän yhteistyötä, mutta myös tehdä tunnetuksi koulutuksen tuottamaa osaamista niin, että se parantaisi nuorten työllistymistä. Tärkeänä avoimille markkinoille työllistymisessä on riittävä tuki ja siitä lähtökohdasta rekrytointi vaiheen palveluja tulisikin kehittää esimerkiksi etsimällä uusia työaloja vammaisille henkilöille. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010: 4.)

Vammaispoliittiseen ohjelmaan (VAMPO 2010–2015) vedoten Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Nuorten Ystävät ja Förbundet De Utvecklingstördas Väl tekivät aloitteen 9.11.2010 kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan uudistamiseksi. Kehitysvammaiset omaisineen ja tukijärjestöineen vaativat moninaisempia mahdollisuuksia työskennellä ja ansaita elantonsa muiden tavoin työllä.

## 2.2 Espinno -hanke

Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -hanke (Espinno) on Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) rahoittama kehittämisprojekti, jossa hallinnoijana toimii Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja vastuuviranomaisena Päijät-Hämeen liitto. Espinnon osahankkeina toimivat Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak), Kymenlaakson erikoissairaanhoidon ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymä (Carea), Etelä- Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus (Eksote) ja Laurea Ammattikorkeakoulu. (Espinno hankesuunnitelma 2010.)

Espinno -hankkeen tavoitteena on työvoimapulan ehkäisy ja työvoiman laajentaminen edistämällä sosiaalista yritystoimintaa sekä kehittämällä uusia tapoja tuottaa palveluita. Hankkeella tavoitellaan sosiaalisen yrittäjyyden edistämistä ja kilpailukyvyn lisäämistä Etelä-Suomen alueella sekä sosiaalisten näkökulmien ja kriteerien käytön lisäämistä. Edellä mainittujen tavoitteiden lisäksi vajaakuntoisten työllistymisen tukeminen sekä sosiaalisten kriteerien ja näkökulmien lisääminen kuntien hankinnoissa ovat Espinno -hankkeen tavoitteita. (Espinno -hanke 2010.)

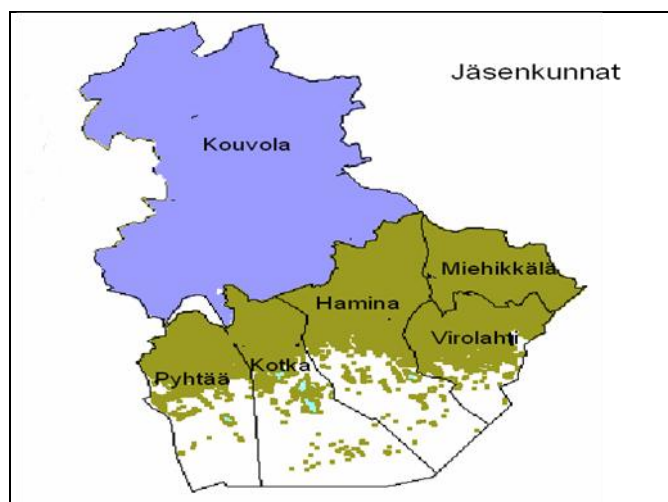
Hankkeen tavoitteet nojaavat Euroopan neuvoston sekä Suomen vammaispoliittiseen ohjelmaan. Yhteiskunta muuttuu, ikääntyvä väestö lisääntyy ja näin myös koteihin tuotettujen palveluiden tarve lisääntyy. Ikääntyvien lisäksi lapsiperheiden ja vammaisten palveluiden tarpeet moninaistuvat ja antavat mahdollisuuksia täysin uusille avustavien tehtävien kokonaisuuksille. Keinoina tavoitteiden saavuttamiseksi avustavia tehtäviä analysoidaan ja muokataan hyvinvointialan erilaisiksi avustaviksi tehtäviksi. Sosiaalisten kriteerien käytön mahdollisuuksia selvitetään ja tehdään tunnetuksi. Myös ammatillista koulutusta lisätään sekä sosiaalista yrittäjyyden tunnettavuutta lisätään. (Espinno -hanke 2010.)

Hanke tuottaa oppaan sosiaalisista kriteereistä ja sopimusten käytöstä. Hankkeen aikana järjestetään dialogifoorumeja Etelä-Suomen alueella, joiden tavoitteena on muun muassa jakaa ammattilaisten kesken hyviä käytän-

teitä. Merkittävänä tuotoksena hankkeesta on luoda toimivia työpolkuja kehitysvammaisille tai muutoin osatyökykyisille henkilöille. Erityisammattipinnoista työelämään -kehittämishanke on yksi Espinno -hankkeen aikana osahankeyksilöissä dokumentoitu konkreettinen osoitus toimintamallien kehittämisestä. Erityisammattipinnoista työelämään -hankkeen työpolkumallia kehitettiin yhteistyössä Espinno -hankkeen Carean osahankkeen kanssa Carean toimintapalveluiden näkökulmasta, tavoitteena oli työpolkumallin hyödynnettävyys myös muissa samankaltaisissa yksiköissä. (Espinno -hanke 2010.)

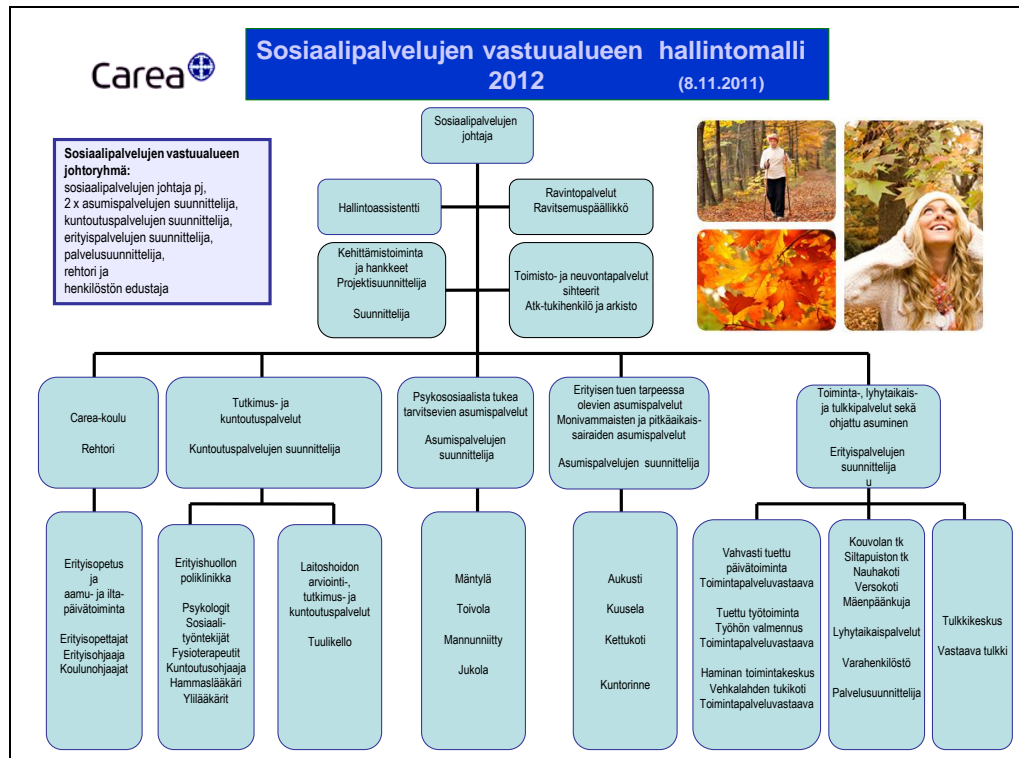
### 2.3 Kohdeorganisaatio – Carea toimintapalvelut

Vuonna 2010 Kymen erityishuoltopiiri yhdistyi Kymenlaakson sairaanhoitopiirin kanssa Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymäksi, jonka markkinointinimeksi otettiin käyttöön Carea. Kymenlaakson sairaanhoidon ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymän jäsenkuntia (kuvio 1.) ovat Hamina, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti. (Carea vuosikertomus 2010, 4.)



Kuvio 1. Kymenlaakson sairaanhoito ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän jäsenkunnat 2011

Sosiaalipalvelut tuottaa asumis-, kuntoutus-, opetus- ja toimintapalveluja jäsenkunnilleen sekä ostopalveluna Kymenlaakson ulkopuolisille kunnille. Toimintapalvelut tuottaa työ- ja päivätoimintaa kehitysvammaisille ja muutoin erityisen tuen tarpeessa oleville henkilöille. Toimintaa järjestetään Kuusankosken kuntoutuskeskuksen alueella, Kuusankosken keskustassa sekä Haminassa. Sosiaalipalvelujen vastuualueen hallintomalli on kuvattu kuviossa 2.



**Kuvio 2. Sosiaalipalvelujen vastuualueen hallintomalli 2012**

Asiakkaita toimintapalveluissa on noin 200 pääasiassa kehitysvammaista ja muuten erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä sekä työ- ja päivätoiminnan ohjaajia n 40. Ajan hengen mukaisesti toimintapalvelut kehittää myös työtoimintoihin ympäröivään yhteiskuntaan integroituen, kohti palkkasuhteisia työelämän polkuja.

Kuusankosken keskustaan siirtyi kevään 2011 aikana uusi yksikkö, johon vanhalta erityishuollon laitosalueelta muutti työtoiminnan yksikkö. Samois- sa tiloissa toimii työvalmentaja ja tulevaisuudessa valmennuskeskuksen toimipiste. Valmennuskeskus toteuttaa työpolkumallin työmenetelmiä ja on työkyvynarvioinnin yksikkö sekä työhön valmentautumisväylä ammatilliset opintonsa päättäneille kehitysvammaisille tai muutoin erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

#### 2.4 Työpolku kehittämishankkeen tavoite ja tarkoitus

Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda kohdeorganisaatiolle strukturoitu toimintamalli, jota apuna käyttäen räätälöidään asiakkaalle yksilöllinen työpolku. Malli käyttöön otetaan Carean toimintapalveluiden valmennuskeskuksessa. Työpolkumallin kehittämiseksi kerättiin tietoa ja näkökulmia onnistuneen työpolun rakentamiseksi kehitysvammaisten tai muutoin erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen ja koulutuksen parissa työskenteleviltä ammattilaisilta. Aiemmissa tutkimuksissa ja selvityksissä ilmeni esteitä työllistymiselle ja räätälöityjen työpolkujen rakentamiselle. Kehittämistävällä selvitettiin, miten asia nähdään paikallisesti Kymenlaaksossa ja mitä ratkaisuja ammattihenkilöstö on havainnut kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten työllistymispolkuihin.

Tämän työn tarkoituksena oli kehittää kohdeorganisaation, Carean toimintapalveluiden, työskentelytapoja ja lisätä toiminnan laatua ottamalla käyttöön strukturoitu työpolkumalli. Toisena tarkoituksena oli luoda keskustelua kehitysvammaisten työllistymisen mahdollisuuksista nyky-yhteiskunnassa ja vaikuttaa erityisesti kehitysvammaisten työllistymisen kanssa työskentelevien ammattilaisten asenneilmapiiriin positiivisesti työllistämisen puolesta.



### 3 KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA

#### 3.1. Siirtymävaiheen keskeisiä muutoksia nuoren elämässä

Suomalaisen yhteiskunnan oletus on, että aikuisen tulee olla työelämässä tuottava. Työkyvyn lisäksi ja sen rinnalla nähdään tärkeänä tavoitteena kokonaisvaltainen elämänhallinta. Kehitysvammaisen henkilön kohdalla ei tavoitella vammattomuutta, vaan parempaa arkielämän hallintaa ja sen haasteisiin vastaamista. Elämänhallinta liitetään usein valtaistumiseen, omien asioiden hallitsemiseen ja niistä päättämiseen. Pyrkimyksessä sulattaa kehitysvammaisen henkilö yhteiskuntaan ja yhteisöön piilee ristiriita. Henkilöltä vaaditaan tiettyjä taitoja, joita kuitenkin yhteiskuntamme eriyttävät tukitoimet estävät omaksumasta. Suuri osa tämän hetkistä tukitoimista toteutetaan erillään valtaväestöstä ja näin matka työkeskuksesta työyhteisöön voi muodostua haasteelliseksi. (Pirttimaa 2003, 7. Ladonlahti, Pirttimaa 2006 25–26, 38.)

##### 3.1.1. Koulutuksen yksilötason merkitys

Koulutuksen merkitys ihmiselle on moniulotteinen, se määrittää asemaa sekä vaikuttaa työolosuhteisiin ja elämäntyyliin. Koulutuksella on vaikutusta myös kehitysvammaisen nuoren terveyteen. Ladonlahden ja Pirttimaan (2006) mukaan koulutus vaikuttaa merkittävästi kehitysvammaisen nuoren elämäntyyliin, mutta vaikuttaako se tasa-arvoa lisäävänä ja tulotasoa nostavana? Näiden etujen sijaan koulutuksen merkitys korostuu tänä päivänä itsenäistymiseen ja elämäntaitojen lisääntymiseen. Useasti erityisammattillisiin koulutuksiin liittyy asumisvalmennusta koulun asuntolassa, jonka avulla harjoitetaan arjentaitojen lisäksi vapaa-ajan hallinnan taitoja (Ladonlahti, Pirttimaa 2006, 85.)

Ammatillisessa koulutuksessa olevan nuoren elämässä vaikuttavat samat siirtymävaiheen elementit, oli hän ns. normaali tai kehitysvammaisen. Nuori elää vaihetta ammatillisen koulutuksen ja työelämään siirtymisen välissä ja samalla siir-

tymistä nuoruudesta aikuisuuteen. Opintojen aikana harjoitellaan itsenäistä elämää ja opintojen päättyessä usein tapahtuu varsinainen irtaantuminen vanhempien kodista omaan elämään. Elämänkulutuskielissä käsitellään normatiivisia, iänmukaisia elämäntapahtumia, jotka yksilön kohdalla voivat tapahtua iänmukaisesti ajallaan tai ajastaan poikkeavasti (Heikkinen, Tuomi 2000, 91). Kehitysvammaisten nuoren iänmukaisista elämäntapahtumista poikkeaminen vaikuttaa nuoreen yhtäläillä kuin keneen tahansa nuoreen. Mitä koulutukseen pääseminen voi merkitä nuorelle ja toisaalta, mitä koulutuksen jälkeinen syrjäytyminen työelämästä? Iänmukainen normatiivisuus pätee yhteiskunnassamme kehitysvammaiseen nuoreen yhtäläillä kuin keneen tahansa nuoreen ja toisaalta iänmukaisten tekijöiden puuttuminen nuoren elämästä jättää omat vaikutuksensa nuoren kehittymiseen. (Ladonlahti, Pirttimaa 2006, 74.)

### 3.1.2. Nuoren iänmukaiset vaikutukset elämään

Vammaisen henkilön kohdalla irtaantumiseen liittyy samoja vaiheita kuin eivammaisellakin, mutta vammaisen nuori saattaa olla hyvin symbioottisessa suhteessa vanhempiinsa ja irtaantuminen on prosessina erilainen. Aikuistuessaan nuori opettelee tuntemaan itseään, luo sosiaalisia suhteita. Kehitysvammaisen nuori saa uusia tukiverkostoja esim. asumispalveluiden kautta. Samanaikaisesti nuori valmistautuu työelämään ja sen odotuksiin. (Ladonlahti, Pirttimaa 2006, 74.)

Yhteiskuntamme iänmukainen normatiivisuus on vähentynyt ja yksilöllisten ratkaisujen on todettu lisääntyneen. Erityisesti koulutuksen kohdalla muutos on suuri eikä kouluttautuminen enää nähdäkään tiettyyn ikään kuuluvaksi siirtymäksi, vaan koko elinikään liittyväksi. Työllistyminen ja työpaikan vaihtaminen eivät enää liity tiettyyn ikäkauteen vaan jokaisella ihmisellä on oma polkunsä. Mahdollisuudet yksilöllisyyteen lisääntyvät. (Heikkinen, Tuomi 2000, 91.)

Erityisammattillisen koulutuksen asiantuntijoiden mukaan kehitysvammaisen opiskelijan tavoitteena on työ (Seppälä 2006, 118). Tua Nummelin on kartoittanut kehitysvammaisten henkilöiden omaa näkökulmaa työllistymistoiveista Työllä

osallisuutta -kampanjan yhteydessä (2008). Mielenkiintoista on että Nummelinin Minun toiveammattini -kyselyn mukaan vastaajat olivat ammatillisessa koulutuksessa pääasiassa koulutuksen kiinnostavuuden takia, vain pieni osa opiskeli saadakseen ammatin, eli poikkeavasti ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden näkökulman kanssa (Seppälä 2006, 118). Kuitenkin 85 % vastaajista piti palkkaa tärkeänä työn hyötynä. Muita syitä työssä käymiseen olivat uusien asioiden oppiminen, työkaverit ja mukava tekeminen. Tutkimuksen mukaan ravitsemuspalvelut, kiinteistöhoito, kuljetus- ja liikennetyö, puhdistuspalveluala, musiikki ja käsityöala olivat kyselyyn osallistujien mukaan aloja, joihin toivottiin työllistyvän. (Nummelin 2008 8, 10.)

### 3.2. Osatyökykyisten työllistämisen käsitteitä

Kunnan velvollisuus on sosiaalihoitolain mukaan järjestää vammaiselle henkilölle toimintakykyä ylläpitävää ja sitä edistävää työtoimintaa. Työtoiminta ei perustu työsopimuslakiin vaan on huoltosuhteista. Kunnan velvollisuus on myös järjestää tukitoimia vammaisen henkilön työllistymiseksi työmarkkinoille. Tällöin työsuhde perustuu työsuhteeseen. (Sosiaalihoitolaki 27 d § (1.2.2002/68) §.)

Kehitysvammaisten ja muutoin erityistä tukea tarvitsevien työllistäminen voidaan karkeasti jakaa neljään ryhmään: Työsuhteinen työllistäminen, työsuhteinen työllistäminen edelleen sijoitettuna, työtoiminta ja avotyö. Työsuhteisella työllistämällä tarkoitetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalihoitolain mukaista työsuhteista työllistämistä ja palkkatukien avulla tapahtuvaa työllistämistä. Kun taas työsuhteisella työllistämällä edelleen sijoitettuna, tarkoitetaan tavalliseen työyhteisöön työllistämistä, jossa työsopimus on tehty työllistetyin ja erityistyöllistämisen yksikön välillä. (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi, Pekkala 2005, 14.)

### 3.2.1. Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan historiaa

Sodan jälkeisessä historiassamme vammaisuus käsitteenä on voitu jakaa kahteen alatyyppiin, joista ensimmäinen oli invalidit ja toinen alatyypin piti sisällään psyykkisestisairaat ja kehitysvammaiset henkilöt. Invaliditeettiin liittyi tapaturman tai sodan aiheuttama vamma, joka ei leimannut koko persoonaa. Toisen alatyypin ryhmän vammaisuus liittyi poikkeavaan sosiaaliseen käyttäytymiseen ja sitä varjosti eräänlainen rasite esimerkiksi periytyvyydestä ja perimän heikkoudesta. Myös työelämässä nähtiin sama kahtiajako, joka invalidien kohdalla tarkoitti yhteiskuntaan uudelleen sulauttamista ja tukemista. Kehitysvammaiset tai psyykkisesti sairaat henkilöt ohjattiin laitoshoitoon ja sitä kautta ulos työmarkkinoilta. (Pirttimaa 2003, 6. Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997, 20, 22.)

Tapaturmaisesti vammautuneiden työelämään siirtymisen tapoja kehitettiin Suomessa 1960 -luvulla, jolloin perustettiin ensimmäisiä suojatyökeskuksia. Suojatyökeskusten toiminta oli työnkaltaista toimintaa, joka perustui alihankintaan ja omaan käsityötuotantoon. Tyypillisiä suojatyön asiakkaita olivat liikunta ja aistivammaiset henkilöt sekä heidän lisäksi mielenterveys- ja päihdeongelmaiset. Vasta 1980–1990 lukujen taitteessa suojatyökeskusten kehitysvammaisten henkilöiden osuus kasvoi 14 %:n suojatyössä olevista. Kehitysvammaisten kohdalla työhön suuntaavan toiminnan kehittäminen pääsi käyntiin 1970 -luvulla, jolloin perustettiin ensimmäiset työn kaltaiseen toimintaan suuntaavat päivähuoltolat, jotka palvelivat lähinnä vanhempiensa luona asuvia kehitysvammaisia henkilöitä. Kymmenen vuotta myöhemmin päivähuoltolat muutettiin työ- ja päiväkeskuksiksi, joiden toimintaa kutsuttiin työ- ja päivätoiminnaksi. (Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997, 28.)

### 3.2.2. Palkkasuhteinen työ, tuettutyö

Palkkasuhteisella työllä käsitetään työsuhteeseen perustuvaa työtä, josta henkilölle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työssä käymiseen voi saada tuen ja ohjauksen työvalmentajalta. Työvalmentaja käytännössä opettaa työn vaiheet ja on säännöllisesti työntekijän ja työyhteisön saatavilla. Yleensä työsuhteisessa työssä kehitysvammaisen tai muutoin erityistä tukea tarvitsevan työntekijän toimeentulo koostuu sosiaalietuuksista, eläkkeestä sekä työstä saadusta palkasta (Seppälä 2006, 123). (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluusta 5§, 2010.)

Osatyökykyisen työntekijän toimeentulo voi koostua pelkästään palkasta ja henkilö voi jättää eläkkeen lepäämään kahdeksi vuodeksi. Henkilön jättäessä eläkkeensä lepäämään Kansaneläkelaitos maksaa ylimmästä vammaistuesta, 388,80 €/kk, mikäli ennen työllistymistään hän on saanut hoitotukea. Mahdollisuutena on kuitenkin että työntekijä säilyttää eläkkeensä, jolloin työkyvyttömyys eläkkeen lisäksi työtulot voivat 1.3.2011 jälkeen olla 687,74€/kk. (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluusta 5§, 2010.)

Tuetun työllistymisen malli on kehitetty 1980 -luvulla Yhdysvalloissa, jossa se on vakiintunut yhdeksi työllistämishajelmaksi. Tuetun työllistymisen pääelementtinä on palkkasuhde avoimilla työmarkkinoilla, jonka tueksi osatyökykyiselle henkilölle on määritetty tukihenkilön henkilökohtainen räätälöity tuki. Palkkasuhteisen työllistymisen jälkeenkin työntekijä ja työyhteisö on oikeutettu työvalmentajan tukipalveluihin. (Sariola 2005, 10. Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997, 28.)

Tuettu työllistäminen on mallina käyttökelpoinen työllistämisen keino, joka erityisesti kehitysvammaisten työllistämisen kohdalla on Suomessa jäänyt avotyötoiminnan jalkoihin. Prosessina tuettu työllistäminen voidaan kuvata kolmessa vaiheessa: 1. tuetun työllistymisen suunnittelu ja sopimus, 2. työllistymisen valmistelu, 3. työllistyminen. Ensimmäisessä vaiheessa henkilö

ohjautuu asiakkaaksi. Ohjautumisreittejä ovat esim. sosiaalityöntekijä tai opinto-ohjaaja, kuraattori. (Sariola 2005, 25.)

Ensikontaktin jälkeen tehdään alkuhaastattelu, asiakkaan työtilanteen alkukartoitus. Tämän jälkeen sovitaan asiakkuudesta. Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään työllistyjän mahdollisuudet etuisuuksiin. Työkyky kartoitetaan työkokeilujen kautta, joka järjestetään työllistävissä yrityksissä tai työkeskuksissa. Työkyvyn kartoitukseen käytetään myös standardoitua mittaria, joista yleisimmin käytössä on saksalainen Imba-Melba -arviointimenetelmä. Imba- Melba -mittaristo kartoittaa työntekijän taidot, joita verrataan työn vaativuuteen.(Sariola 2005, 27.)

Toisessa vaiheessa, ensimmäisen työnantajakontaktin jälkeen, sovitaan yrityskäynti, jossa kartoitetaan yrityksessä olevat mahdolliset työtehtävät. Kartoituksen jälkeen työ räätälöidään tekijälleen sopivaksi ja päästään työyhteisön valmentamiseen sekä itse työssä harjoitteluun. Työllistymisen vaiheessa pyritään työsopimukseen, palkasta ja tuesta sopimiseen. Kolmas vaihe tähtää työsuhteen solmimiseen työsopimuksella ja tuen jatkamiseen edelleen työsuhteen aikana. (Sariola 2005, 29.)

### 3.2.3. Työtoiminta ja avotyö

Työtoiminnalla tarkoitetaan sosiaalihoitolain (27§) mukaista eri kohderyhmille suunnattua huoltosuhteista toimintaa. Työtoiminta on työorientoitunutta ja siihen osallistuvalla henkilölle maksetaan työosuusrahaa, jonka määrä voi vaihdella työtoimintaorganisaation mukaan. Työn tekeminen tapahtuu työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksissa ja on sisällöltään usein alihankintatyötä teollisuuden tarpeisiin. Työkeskusten työt voivat sisältää omien tuotteiden tekemistä, kuten tekstiili-, kudonta-, askartelu- ja puutöitä. Asiakas saa työtoiminnassa toimentulonsa pääasiassa sosiaaliturvaetuksista, yleensä eläkkeestä. (Sosiaalihoitolaki 27 d § (1.2.2002/68), 27 e § (1.2.2002/68), Ylipaavalniemi 2005, 14, Ylipaavalniemi Sariola, Marniemi, Pekkala 2005, 18–19, Seppälä 2006, 122.)

Avotyö on huoltosuhteisen työtoiminnan alamuoto ja työtoiminnan tavoin se on työn kaltaista toimintaa, mutta työ tapahtuu tavallisella työpaikalla. Palkan sijaan työstä maksetaan työosuusrahaa ja työntekijän päätoimentulo koostuu sosiaalietuuksista. Sopimus avotyöpaikasta on työtoiminnan ja työpaikan välinen, jossa sovitaan avotyötoimintaan liittyvistä ehdoista ja käytännöistä. Avotyöntekijä saa tuen työhönsä työtoiminnan ohjaajalta, joka on säännöllisesti yhteydessä yksikköön ja työntekijään. Tämän lisäksi työyksiköstä työntekijälle osoitetaan tukihenkilö, joka sekä ohjaa tarvittaessa työntekijää että tukee työssäkäyntiä (Ylipaavaniemi, Sariola, Marniemi, Pekkala 2005, 20, Seppälä 2006, 123.)

Mielenterveyskuntoutujien työllistämässä on käytetty käsitteitä siirtymätyöyksikkö, siirtymätyö. Käsite on lähtenyt klubitalotoiminnasta, jossa itse talon toiminta on ollut siirtymätyö yksikkönä, joka puolestaan on järjestänyt ulkopuolisia, avoimien markkinoiden työtehtäviä, siirtymätöitä. Siirtymätyössä työskennellään ryhmän tukemana, mutta varmuuden ja osaamisen vahvistuttua työntekijä on saanut mahdollisuuden työskennellä itsenäisesti tietäen ryhmän tuen olevan saatavilla. Siirtymätyössä työvalmentaja sijaistaa työntekijää yksin tai muun ryhmän kanssa työntekijän itsensä ollessa sairaana. Siirtymätyön tavoitteena on työkokemuksen kerääminen, itsevarmuuden lisääntyminen sekä mahdollisuus tehdä töitä eri yrityksillä. Kehitysvammaliiton (2010) tekemässä selvityksessä on esitetty klubitalotoiminnan kaltaista siirtymätyötä sovellettavaksi myös kehitysvammaisten työllistymisen mahdollistamisessa (Pirttimaa 2003, 4, Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 92). (Valkonen, Peltola, Härkäpää 2006, 10.)

### 3.2.4. Mallia muualta

Norjalaisen selvityksen mukaan niin työtoimintoja kuin palkkasuhteiseen työhön suuntaavia toimintoja järjestetään vaihtelevin menetelmin Euroopassa. Lähtökohtana toimintojen ja palveluiden järjestämiselle on kunkin maan rahoitusjärjestelmät. Kun aiheena on palkkasuhteeseen perustuvan työn lisääntyminen kehitysvammaisten tai muutoin osatyökykyisten henkilöiden kohdalla, tuettu työllistäminen nähdään kiistattomana menetelmänä (Spjelkavik, Evans 2007, 53–54.)

Euroopan Unionin mukaan tuettutyöllistäminen kunnioittaa arvoinaan kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten henkilöiden yksilöllisyyttä, kunnioitusta, itsemääräämisoikeutta, valinnan vapautta, valtaistumista, luottamuksellisuutta, joustavuutta, esteettömyyttä palveluissa, liikkumisessa ja tiedottamisessa (European Union of Supported Employment 2005, 10). Tuetun työllistämisen ohjelma on muotoutunut Britanniassa ja Irlannissa yhdeksi työllistämishjelmaksi, kun taas Norjassa ja Ruotsissa se on omana työllistämishjelmansa työhallinnon sisällä. Hollanti ja Belgia toteuttavat tuettua työllistämistä ammatillisessa kuntoutuksessa. (Sariola 2005, 11.)

Työllistymishjelmiin ohjaututaan tutkituissa maissa sosiaalitoimen, työelämään valmentavien kurssien, koulujen tai työvoimahallinnon kautta (Spjelkavik, Evans 2007, 13). Espanjassa ja Portugalissa vajaakuntoisten tuettua työllistymistä rahoitetaan työvoimatoimen puolelta, joka anotaan vuosittain. Lisätukea on mahdollista saada kunnalta tai lääniltä. Myös irlantilaista työllistämistä tukee työvoimahallinto, jonka tukiaika on 2-4 kuukautteen, mutta hyvästä perustelusta tuki voi jatkua halutun ajanjakson. Skotlantilainen malli rahoitetaan valtion, paikallisviranomaisten, Euroopan sosiaalirahaston tai rahapeliavun avulla. Alankomaissa julkinen vakuutusjärjestö (UWV) valitsee palvelun tuottajat vuosittain. Hyväksytyyn yhteisön kanssa tehdään asiakaskohtaiset sopimukset, joista rahoitus valmennuksesta käynnistyy asiakkaan työllistymisestä. Rahoituksen määrä on sidonnainen asiakkaan työtunteihin. Hollantilaiset valmentajat ovatkin nähneet että hyvistä



työllistymistuloksista huolimatta, yksilötasolla valmennuksen laatu ja sopivien töiden löytyminen eivät välttämättä kohtaa. (Spjelkavik, Evans 2007, 10–11.)

Kansainvälisessä vertailussa todettiin, kuinka tärkeää työpaikanhankintaprosessissa on taito nähdä asiat työnantajan näkökulmasta. Parhaiten valmentaja on päässyt työyhteisöön tutustumalla työpaikkaan yhdessä työvalmentajan kanssa ja käytännössä etsimällä sieltä sopiva työ. Tyypillisesti työ on osa-aikaista ja se tapahtuu tehtaissa, kierrätyksessä, huoltoasemilla, kahviloissa, mutta myös marketeissa, toimistoissa, keittiöissä ja hotelleissa. Vertailussa todettiin suurimman osan suomalaisesta osatyökykyisten työvalmennuksen johtavan avotyöhön, ilman palkkaa tehtävään työhön. (Spjelkavik, Evans 2007, 39.)

### 3.3. Työ ja sen toteutuminen kehitysvammaisen henkilön näkökulmasta

Erityisammattikoulut järjestävät ammatillista koulutusta, mutta niistä huolimatta kehitysvammaiset henkilöt sijoittuvat koulunsa jälkeen työtoiminnan yksiköihin tai onnistuessaan avotöihin tavallisille työpaikoille, ilman työsuhdetta ja palkkaa. Erityisopiskelijan siirtyminen onnistuneesti työelämään vaatii alueellista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. (Seppälä 2006, 119, Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlstén & Seppälä 2010, 12.)

Siirtymävaihe nimitystä käytetään ammatillisesta koulutuksesta siirryttäessä työelämään. Ammatilliset oppilaitokset ovat etsineet omalta osaltaan vastauksia opiskelijan siirtymävaiheeseen. Esimerkiksi Perttulan erityisammattioppilaitos on selvityksen mukaan pyrkinyt varmistamaan koulutuksen jatkumon koulutuksen jälkeisellä jatkosuunnitelmalla, jolla varmistetaan nuoren riittävä tukiverkosto työllistymisessä. Jatkosuunnitelman mukaan viiden vuoden kuluttua koulutuksesta tehdään kysely työhönsijoittumisesta. Tärkeänä pidetään että nuori vaihdetaan saattaen työelämään. (Seppälä 2006, 126–127.)

### 3.3.1. Haasteena työelämään siirtyminen

Kehitysvammaliiton (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010) selvityksen mukaan kehitysvammaisten työllistymisen esteinä ovat: 1. Työnantajien kustannukset, asenteet ja yleinen taloudellinen tilanne, 2. kunnan panostus ja henkilöstöresurssien puute, 3. alan ammattilaisten asenteet, 4. avotyötoiminnan vankka asema, 5. läpivirtaavuuden puute kehitysvammaisten työtoiminnassa. Minkälaisena näemme kehitysvammaisten tai muutoin erityistä tukea tarvitsevan henkilön työn ja työtoiminnan merkityksen. Kun puolestaan 2000-luvun alussa Pirttimäki (2003) väitöstyönsä kyselyn tuloksena totesi kehitysvammaisten työllistymisen esteenä olevan työllistyjän taitojen puute, henkilöstö resurssit, käytöshäiriöt, henkilökunnasta johtuvat eriyttämättömät syyt, kuten vanhempien negatiivinen suhtautuminen tai työnantajan asenteet. Voikin päätellä kehitysvammaisten työllistymisessä tapahtuneet positiivista muutosta. Tämän hetken suurin este vaikuttaa olevan taloudellinen tilanne ja ohjaavan henkilöstön asenteet (Pirttimäki 2003, 24, Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 81–85.)

Kehitysvammaliiton selvityksessä (2010) alan ammattilaisten mielestä työtoimintojen merkitys koettiin nimenomaan arjen mielekkyyden kautta. Työtoiminta rytmittää päivää, luo turvallisuutta, elämänhallintaa, antaa mielekästä tekemistä, mutta erityisesti toimii sosiaalisten suhteiden ylläpitopaikkana. Myös Vates-Säätiön Askeleet hankkeen loppuraportissa työtoiminnan asiakkaat kokivat työtoiminnan turvallisena paikkana, jossa on hyvä olla. Työtoiminnan asiakkaat saattoivat kyselyn mukaan kokea avoimille työmarkkinoille työllistymisen jopa pelottavana (Klem 2011, 59). (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 81–85.)

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan todettiin olevan lähinnä läpivirtaus yksikkö, eli etappi kuntoutumisen ja oikean työn välillä Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan. Vastaavaa läpivirtaavuutta ei ollut kehitysvammaisten työtoiminnassa. Paikkakunnasta riippuen 3-30 % kehitysvammaisista oli siirtynyt työtoi-

minnasta työsuhteiseen työhön. Työtoiminnalla nähtiin olevan ennemminkin säilyttävä kuin kuntouttava rooli. (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 29, 85)

Läpivirtaavuuden käsitettä pohtii myös Ollikainen, jonka tutkimuksessa ilmenee työllistämispalveluiden johtajien panostavan tuotannon läpivirtaavuuteen ihmisten läpivirtaavuuden sijaan. Työtoimintayksiköiden pääasiallinen työ on ollut teollisuuden alihankintatöitä, joilla on katettu asiakkaille maksetut työosuusrahat. Läpivirtaavuutta osaltaan estää tuotannollisen alihankintatyön merkitys työtoimintayksikölle. Mikäli hyvät ja taitavat asiakkaat virtaavat toiminnan läpi avoimien markkinoiden töihin, yksikön alihankinta työ ei ole tuottoisaa. Karkeasti ilmaistuna asiakkaiden avoimille markkinoille sijoittaminen vaikeuttaa toimintaa. Tässä tulemme kunnan eli ostajan vastuuseen, suostuuko se vuodesta toiseen sopimukseen, joka ei johda työtoiminnasta eteenpäin (Ollikainen 2008, 45, 72.)

Pellervon taloustutkimus teetti vuonna 2010 tutkimuksen erityisryhmien työkyvystä, johon osallistui muiden vammaisliittojen ohella Kehitysvammaliitto. Kyselyyn vastanneista yli kolmasosa koki työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi ja osoitti, että lähes puolet vammaisista haluaa työelämäään. Työelämään siirtymisen haasteina nähtiin työllistymiseen liittyvä byrokratia ja työelämän asenteet vammaisten työntekoon. Tutkimus osoitti myös että vammaisen henkilön ammatillisen koulutuksen hankkiminen on helppoa, mutta työhön siirtyminen johti usein umpikujaan (Laiho, Hopponen, Latvala, Rämö 2010, 36, 39.)

Ohjaajan tai työvalmentajan asenteella ja tahtotilalla on merkitys työpolkujen rakentamisessa. Työyhteisöillä ja yrityksillä on omia ennakkoluuloja kehitysvammaisten ja muuten osatyökykyisten henkilöiden sairauksista ja tuottavuudesta. Ollikaisen sekä Saloviidan mukaan ammattihenkilöstön omat asenteet ruokkivat yritysten ja työyhteisöjen ennakkoluuloja entisestään. (Ollikainen 2009, 74, Saloviita 2007, 75.)

Myös Kehitysvammaliiton (2010) selvityksessä todettiin ammattilaisten asenteiden ehkäisevän työsuhteisen palkkatyöllistymisen onnistumisen. Selvityksen haastatteluissa, ammattilaiset perustelivat työllistämisen sivuut-

tamista työtoiminnan yksiköiden turvallisuudella ja asiakkaiden onnellisuuden vedoten. Sekä Vates-Säätiön Move -selvityksessä (2009) että kehitysvammaliiton loppuraportissa (2010) nähdään asiakkaiden suoritusprofiilin vaihtelevuus haasteena. Suoritusprofiilin epätasaisuus näytti muodostuvan esteeksi avoimille työsuhteille. (Ollikainen 2009, 74, Kairi Nummelin, Teittinen 2010, 82.)

Rekrytoidessaan osatyökykyisiä henkilöitä, työnantajat pelkäävät, miten työyhteisö suhtautuu osatyökykyisiin henkilöihin. Henkilöstöstä johtuvat eriyttämättömät syyt todettiin Pirttimaan väitöksessä erääksi merkittäväksi työllistymisen esteeksi (Pirttima 2003, 24). Joissakin työyhteisöissä erilaisuus on kuitenkin koettu positiivisena ilmiönä Kehitysvammainen tai muuten osatyökykyinen henkilö kuvataan yleensä iloiseksi ja hyvin ihmisten kanssa toimeentulevaksi sekä yhtäläillä työtehtävistä suoriutuvaksi työntekijäksi. Voidaankin pohtia ovatko nämä vaatimuksia, joista osatyökykyisen on selviydyttävä, jotta hänet hyväksytään työyhteisöön ja onko erilaisuuden korostaminen tasa-arvoista? (Kukkonen 2009, 112.)

### 3.3.2. Haasteista keinoiksi

Ammatillisilla oppilaitoksilla on menetelmiä, suunniteltuja polkuja ja seurantamalleja, onkin haaste miten vastaanottava organisaatio ohjaa nuoren eteenpäin. Onko vastaanottaja TE - keskus, vammaispalvelulain mukainen työtoiminta, koptittelu venyy kenties liian pitkäksi sopivimman vaihtoehdon puuttuessa. Koulun ja työelämän, kehitysvammaisten työllistymisessä työtoiminnan valmennusyksikkö tulee olla tiiviisti yhteistyössä rakentamassa työpolkuja

Kehitysvammaliiton selvityksen (2010) mukaan tieto valmistuvista nuorista tulee työtoiminnan yksiköihin, mutta tieto ei saavuta työtoimintayksiköiden ulkopuolella toimiviin organisaatioihin. (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 98). Opiskelun jälkeen työllistymisen eri mahdollisuuksia pohtiva nuori ei välttämättä saa tietoa TE-keskuksen välittämistä palveluista ja mahdollisuu-

desta saada tukea työllistymiseensä, vaikka eläke olisikin myönnetty (Klem 2011, 4).

Vates-säätiön oppimisympäristötutkimuksen lopputuloksena löytyi yhdeksän ratkaisun paikkaa, jotka kehittäisivät erityistyöllistämisen yksiköitä valmentamaan asiakkaitaan avoimille työmarkkinoille. Kehittämispisteet olivat: Ihmiskäsitys, tavoitteenasettelu, osaamiseen liittyvät vaatimukset, aidot työtehtävät aidossa ympäristössä, tavoitteiden seuranta, reflektointi käytännöt osana työtoimintaa, työnantajayhteistyö, oppimisympäristöajattelu henkilöstökoulutuksen lähtökohtana ja kokemuksellisuuden tunnustaminen. (Ollikainen 2009, 73.)

Ihmiskäsityksessä lähdetään edellisen luvun ammattihenkilöstön asenteista. Onko valmentujallani oikeus kehittyä ja siirtyä avoimille työmarkkinoille. Ammattihenkilöstön tulee aidosti sisäistää työllistymisen mahdollisuus, muutoin asenne estää yrityksen jo ennen alkua. On myös osattava tunnistaa valmentujien kokemus, osaaminen ja mihin suuntaan sitä olisi ohjattava. Tässä kohdin ammattihenkilöstön osaamisen kartoittaminen tuleekin tärkeäksi, onko jo olemassa taitoja joita ei ole hyödynnetty ja mitä uusia taitoja tulisi kehittää. Henkilöstön täytyy ymmärtää oman ohjaamistyönsä luonteen muutos, kun erityistyöllistämisyksikkö muuttuu suorituspaikasta oppimisympäristöksi. Työtoiminnan tehtävä on opettaa ulkomailmaa varten ja ohjaajan tulee näin myös tuntea ulkomailma. Mitä yritykset ja työelämä on tänä päivänä sekä mitä tehtäviä voidaan tarjota työnantajille työllistyjän tehtäväksi. Ammattihenkilöstön tulee osata myydä valmentujan työpanos, kuitenkin realistisesti kertoen mahdolliset haasteet, nekin ratkaisujen muodossa. (Ollikainen 2009, 73.)

Valmennettavan on itse oltava mukana luomassa työelämän tavoitteita, mitä minä haluan tehdä ja kuinka ne saavutan. Kehitysvammaisten koulutuksesta työelämään siirtyessä itse kehitysvammaisen ei välttämättä nykytilanteessa ole edes mukana neuvottelemassa työpolustaan (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 21). Jo 1997 Saloviita, Lehtinen ja Pirtinmaa puhuivat Maps -menetelmästä, jossa valmentuja teki oman tulevaisuuden suunnitelmansa. Maps käsitti minä - kuvan, oman tarinan, toiveet, vahvuudet, kehittämiskohteet ja keinot, jotka henkilö kuvaa esimerkiksi piirtäen (Saloviita, Lehtinen, Pirtinmaa 1997, 123).

Tavoitteenasettelussa henkilöstön tulee olla samanaikaisesti realistisia ja konkreettisia, eli määrittää tietty työ tai tehtävä sekä seuranta. Kun tehtävä on määritetty, valmentujan kanssa selvitetään toivotun työn taito- ja tietovaatimukset. Perinteisen työtoiminnan vaihetöiden sijaan harjoitellaankin tulevia työtehtäviä, joko erityistyöllistämisen yksikössä tai tehden työkeikkoja oikeaan työympäristöön. Tällä varmistetaan osaamisen ja kokemuksen todellinen karttuminen. Osaamisen ja oppimisen tavoitteita on seurattava säännöllisesti ja annettava työelämään valmentujalle realistinen palaute ja mahdollisuus vastavuoroiseen keskusteluun. Prosessin aikana on arvioitava myös valmentujan työtyytyväisyyttä huomioiden tässä esimerkiksi valmentujan ja ohjaajan välinen dynamiikka (Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997, 323). (Ollikainen 2009, 73–74.)

Norjalaisen projektin AB:n (Arbeid med bistand) evästeenä onkin syntynyt tuetun työllistämisen varsin käyttökelpoinen laatukriteeristö. Sen sisältö on seuraavanlainen. Työvalmennuksessa ja työllistymisessä on varmistettava, että itse valmentuja on itseään koskevien päätösten takana ja päätökset ovat hänen itsensä, eikä kenties omaisten tai työvalmentajan. Omaisten mukaan ottaminen on lähdettävä valmentujasta itsestään. Lähtökohtana ei saa olla itsestäänselvyytenä, että vanhemmat tai asumisyksikkö ovat rakentamassa henkilön tulevaisuutta haluamakseen. Huomio tulee kiinnittää yhteistyökumppaneihin ja yhteys eri verkostoihin on oltava hyvää ja tiedonkulku on onnistunut molempiin suuntiin. Yhteistyökumppaneihin, työpaikkaan suunnattu toiminta on selkeää ja totuudenmukaista kaikissa tapauksissa ja kantavana arvona on luottamuksellisuus suhteessa kaikkiin osapuoliin. Tuetun työllistämisen yksikön tulee olla joustavaa ja yksilökeskeistä ja sen on lisäksi vastattava yhteistyökumppaneiden tuentarpeisiin, toiminnassa on myös taattava tuen jatkuvuus. (Spjelkavik, Frøyland, Evans 2004, 21.)

#### 4. KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS

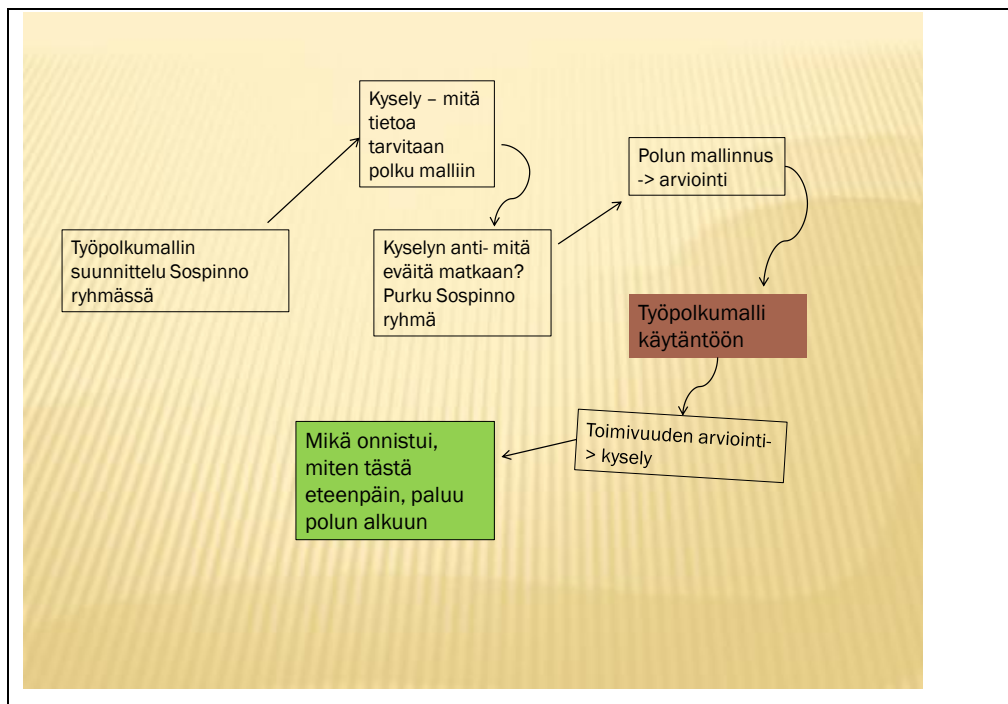
Työpolkumallia kehitettiin toimintatutkimuksen menetelmin, reflektoiden, keräten tietoa, palauttaen kehitettäväksi, jälleen reflektoiden ja vieden käytäntöön. Toimintatutkimuksen eteneminen on kuvattu sivulla 11, kuvassa 3. Ammattihenkilöiden näkemyksiä sekä kokemuksia kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksista kerättiin kehittämishankkeessa kyselyn avulla, jonka tuloksia apuna käyttäen työpolkumalli on rakennettu. Seuraavissa kappaleissa tullaan kuvamaan yksityiskohtaisemmin kehittämistehtävän toteuttamisen vaiheet.

##### 4.3. Menetelmänä toimintatutkimus

Työpolkumallin kehittäminen noudatti toimintatutkimuksen menetelmiä. Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus soveltuu hyvin yhteiskunnalliseen ja ihmistutkimukseen, sillä se on ennen kaikkea tarkoitettu tutkimaan ja kehittämään ihmisten yhteistoimintaa. Toimintatutkimuksen näkökulmasta teoriaa ja käytäntöä ei eroteta, vaan ne ovat ikään kuin sama asia. Toimintatutkimuksen avulla etsitään ja julkaistaan sellaista tietoa toiminnasta, jota ei ole ääneen lausuttu, mutta tätä kautta tulee julkaistuksi ja kirjattua. (Aaltola & Valli 2001, 171.)

Yhteiskunnallista tilannetta, kuten kehitysvammaisen henkilön ammattikoulutuksen jälkeistä työpolkua ja siinä käytettäviä työtoiminnan työmalleja, voidaan tutkia teoriatasolla, mutta antaako se mitään muuta kuin toteamuksen asioiden olemassa olosta. Toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta tutkimuksella tulee olla käytäntöön vaikuttava merkitys, kyky muuttaa toimintatapoja. Vaikuttamiskeino on toimintatutkimuksessa avoin ja tietoinen. Tässä kehittämishankkeessa teoria ja uusi tieto yhdistettiin Espinnon Carean osahankkeen Sospinno ryhmästä saatujen käytännön kokemusten mukaan. (Viinamäki, Saari 2007, 121.)

Toimintatutkimukselle ominaista on sen kuvaamisessa käytetty tapa. Tutkimus on pohtivaa ja reflektointia. Tutkimus etenee ikään kuin spiraalin tavoin. Toiminta lähtee suunnittelusta, josta siirrytään toimintaan. Toimintaa havainnoidaan ja tämän jälkeen reflektoidaan. On mahdollista että jokainen vaihe aiheuttaa uuden spiraalin ja lopputulos aiheuttaa uuden suunnitelman. Vaiheiden toteutusta ei myöskään tarvitse orjallisesti toteuttaa, vaan kehittäjä ja tutkija voi liikkua alueelta toiselle ja palata edelliseen tutkimuskohteen tilanteen vaatiessa. Tämän tutkimusmallin tavoitteena on päästä käsiksi niihin tapoihin ja rutiineihin, joita ihmisillä on vaarana omaksua esimerkiksi kehitysvammaisten sopeuttamisessa työelämään.



Kuvio 3. Toimintatutkimus Työpolku -kehittämishankkeessa

Kehitettäessä työpolkumallia edettiin kehittämisryhmän reflektoinnin avulla (Kuvio 3). Prosessin alussa oli tarve koulutuksen ja työelämän väliseen työpolkuun, jota Sospinno ryhmässä lähdettiin kehittämään. Kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä käsittelevien raporttien ja selvitysten



pohjalta koottiin kysely (liite 1), jota peilattiin Sospinno -ryhmässä ennen kyselyn toteutusta. Kyselyn tulokset käsiteltiin edelleen Sospinno -ryhmässä. Yksittäisen valmentujan työpolkua lähdettiin rakentamaan kyselyn tulosten ja aiempien kehitysvammaisten työllistymistä käsittelevien tutkimusten pohjalta.

Työpolkumallin kehittämisprosessi jatkaa matkaansa tämän kehittämissankkeen jälkeen, jolloin sen uudet spiraalit pääsevät muotoutumaan. Mallin reflektointi ostajakuntien kanssa tulee tapahtumaan toteutusvaiheen jälkeen, näin ollen tässä vaiheessa spiraalimaisuus jää osittaiseksi. Työpolkumallin kehittämistapa jättää toiminnan kehittämiseksi toimintamallin, jossa tulevaisuudessakin palataan reflektointiin ammatillisessa ryhmässä ja tiedon palauttamiseen käytäntöön. Toimintamalli palauttaa pohtimaan, voidaanko työskentelytapaa edelleen muuttaa. Myös arviointi prosessi tulee tapahtumaan tämän kehittämissankkeen jälkeen, kenties jatkotutkimuksen muodossa. (Viinamäki, Saari 2007, 123.)

#### 4.4. Kyselylomakkeen muokkaaminen

Työpolkumallin kehittämisen tietoperustaksi kerättiin tietoa kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä Suomessa ja muualla Euroopassa olevista selvityksistä. Työllä osallisuutta hankkeen loppuraportissa (2010) todettiin että olemassa olevat koulutukset eivät johda työllistymiseen (Pajunen, Vuorenperä, Nikula, Österlund, Mäenperä, Ahlström, Seppälä 2010, 13). Esteitä työllistymiselle on, mutta kyselyllä haluttiin selvittää, mitä esteitä työllistymiselle ammattihenkilöstö näki Kymenlaakson alueella. Jos esteitä onkin, on myös oltava keinoja, joilla päästään eteenpäin. Erääksi työpolkujen kehittämisen esteeksi Vates-Säätiön Move -projektin (2009) sekä Kehitysvammaliiton työtoimintojen kehittämiselvityksissä nousi ammattihenkilöstön asenteet, lisäksi Pirttimaan (2003) väitöstyössä ilmeni ympäristön asenteet (Ollikainen 2009, 74, Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 82).

Vates-Säätiön, Move -projektin, työllistymispalvelujen läpivirtaavuutta kartoittaneessa selvityksessä (2009) sekä norjalaisessa tuetun työllistymisen raportissa (2004) löydettiin toimintatapoja ja tekijöitä, jotka vaikuttivat työllistymispolkujen mahdollistumiseen (Ollikainen 2009, 73, Spjelkavik, Frøyland, Evans 2004, 21). Näihin peilaten kysyttiin Kymenlaakson ammattilaisilta keinoja työllistymiseen ja siirtymätyöyksiköiden toiminnan kehittämiseen. Kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten henkilöiden opintojen ja työelämän välinen aika on koettu edellyttävän mielenterveyskuntoutujien Klubi-talo tyyppistä siirtymätyöyksikköä (Pirttimaa 2003, 4, Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 92, Valkonen, Peltola, Härkäpää 2006, 10). Kyselyllä haettiin vastauksia siihen, mitä tältä yksiköltä edellytetään ja miten siirtyminen opinnoista eteenpäin olisi mahdollisimman turvallinen.

#### 4.5. Kyselyn toteutus

Ennen kyselyn toteuttamista kyselylomake testattiin alan ammattilaisilla. Vastaajat kokivat kyselyn haastavana avoimien kysymysten ja lauseen jatkamistehtävien takia. Tieto ohjeisti varsinaisessa kyselytilanteessa pohjustamaan vastaajia niin, että he osaisivat valmistautua tulevaan kyselyyn. Räätelöityä työtä -seminaarin yhteydessä käytin puheenvuoron, jossa pohjustin kyselyn. Kysely suunnattiin ammattihenkilöstölle, koska haluttiin selvittää heidän asenteitaan. Omaisten näkökulma olisi ollut mielenkiintoinen, mutta ammattilaisten näkökulma katsottiin objektiivisemmaksi työpolkumallin rakentamisessa.

Kyselylomakkeen kysymyksissä tehtiin selkeä ratkaisu asettamalla kysymykset ratkaisukeskeiseen muotoon. Aikaisemmissa tutkimuksissa on ammattihenkilöstöltä tullut vahvasti esiin esteitä työpolkujen kehittymiseen ja toisaalta työllistämisen keinojen niukkuus. Havaittavissa on ollut myös asenteellisuus, ”kyllä on yritetty, mutta ei onnistunut, eikä onnistu”. Tässä kyselyssä otettiin näkökannaksi, että työpolkujen löytäminen on haaste,

mutta ammattilaisena sinä tiedät, kuinka haaste voitetaan. On olemassa esteitä, mutta nyt tarvitsemme keinoja.

Tutkimus oli laadullinen, jonka menetelmänä oli kysely. Kyselyllä kerättiin tietoa laadullisesta näkökulmasta. Lomakkeet jaettiin 20:lle satunnaisesti valitulle henkilölle ja täytettiin Carean Espinno -hankkeen järjestämässä Räättälöityä työtä -seminaarissa 25.5.2011. Tilaisuuteen oli kutsuttu Kymenlaakson alueelta asiantuntijoita erityistä tukea tarvitsevien työllistämisyksiköistä, työvoimahallinnosta, kuntien sosiaalitoimihenkilöitä sekä erityisopintoja järjestävistä kouluista. Siitäkin huolimatta, että kysely oli paikan päällä informoitu ja palautus tapahtui myös samassa tilaisuudessa, vastauksia palautui vain yhdeksän.

Kysely päätettiin toteuttamaan Espinnon Carean osahankkeen seminaarissa, koska tilaisuuteen osallistui juuri se Kymenlaakson ammatillinen osaaminen, joiden tiedolla on suuri merkitys työpolkumallin rakentamisessa. Räättälöityä työtä -seminaari oli hedelmällinen kyselyn toteutukseen, koska tilaisuuden keskustelu viritti ideoita ja ajatuksia työllistymisen mahdollisuuksista.

#### 4.5. Sisällönanalyysi

Kyselystä saadulle materiaalille tehtiin sisällönanalyysi, joka on kuvattu sivulla 30 Kuviossa 4. Kyselylomakkeet numeroitiin ja jokaisessa kirjatussa kysymyksessä oli vastaajan numero. Kyselystä saadut vastaukset kirjoitettiin kysymyskohtaisesti peräkkäin. Esimerkiksi kohdassa 8 pyydettiin vastaajia jatkamaan lausetta: ” *Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisessä hyötynäkökohtia mielestäni ovat.....* ” Vastaukset kirjasiin erilliselle asiakirjalle vastaajakohtaisesti allekkain 1/8, 2/8, 3/8 jne. Ensimmäisen numero tarkoitti vastaajan numeroa ja toinen kyseessä olevaa kysymystä.

Vastauksia kysymykseen tuli esimerkiksi:

*Tasa-arvoisuus yhteiskunnassa, oman elämän valtaistuminen/hallinta, tulotaso nousee*

*Työllistyvien henkilöiden hyvinvoinnin lisääntyminen (sosiaalinen taloudellinen, psyykinen)*

*Asenteet työpaikalla muuttavat hyväksyvimiksi erityisryhmiä kohtaan*

*Heidän omantunnon arvon kohottaminen -> elämänlaadun parantaminen, jos itse sitä haluisi, yhteiskunta tarvitsee tekijöitä.*

*Henkilön elämänlaadun parantuminen*

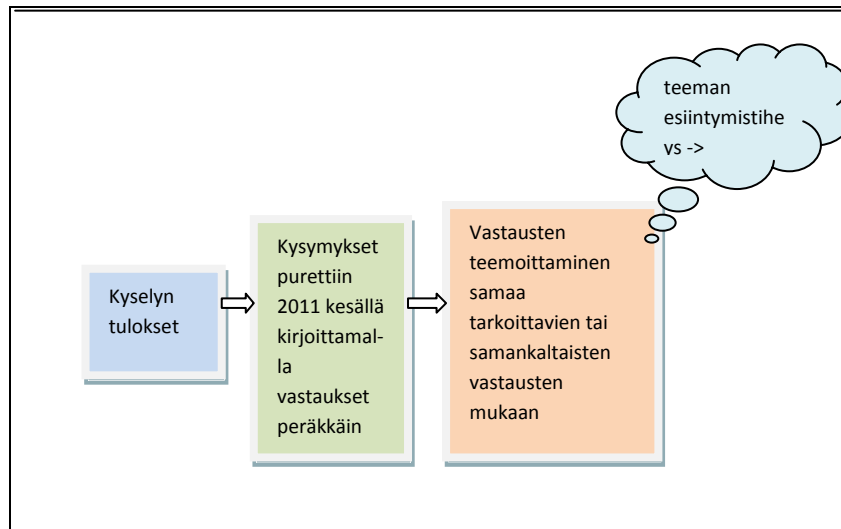
*Itsetunnon kohoaminen - olen tarpeellinen, yhteiskunta tarvitsee heitä.*

Vastauksista kerättiin esimerkiksi elämänlaadun parantumiseen tai hyvinvointiin viittaavia tai samaa tarkoittavia vastauksia, joista yhteiseksi nimittäjäksi, teemaksi kirjattiin elämänlaadun paraneminen.

Vastauksista etsittiin yhtäläisyyksiä, joista muodostui keskeisiä teemoja.

Vastausten toimintaehdotukset hyödynnettiin työpolkumallin rakentamiseen. Kyselyllä etsittiin vastauksia kysymyksiin, jotka nähtiin työllistymisen esteinä, miten esteet muutetaan mahdollisuuksiksi, mitä mahdollisuuksia nähdään kehitysvammaisten työpolkuina, miten ne tulisi rakentaa ja kuinka asenneilmapiiriä voidaan muuttaa työllistymismyönteisemmäksi.

Vastauksista nousi uusia, mielenkiintoisia näkökulmia, jotka osoittivat vastaajien todella pohtineen kysymyksiä.



Kuva 4 Sisällön analyysi kyselyn tuloksista

Kyselyn anti käsiteltiin Carean osahankkeen Sospinno ryhmässä, joka koostuu Carean toimintapalveluiden toimintapalveluvastaavista ja hankkeen projektisuunnittelijasta. Työpolkumalli työstettiin yhteistyöllä toimintaan jalkautettavaksi teorian ja kyselyn pohjalta. Ennen mallin käyttöönottoa sen sisältö käydään läpi toimintapalveluiden kehittämissyöryssä.

Kokonaisuudessaan työpolku -hanke eteni toimintatutkimuksen menetelmiä myötäillen, jota kuvataan tarkemmin sivulla 25. Tämän kehittämistehtävän aikana ei päästä mallin vaikuttavuuden arviointiin ja edelleen kehittämissvaiheeseen. Periaatteena on jokaisen työvaiheen jälkeinen arviointi ja palautus takaisin käytäntöön.

#### 4.6. Aikataulu

Työpolkumallin ideointi aloitettiin keväällä 2010 kehitysvammaisten parissa työskentelevien ohjaajien ja ammatillisen erityisopetuksen opettajien kanssa käymien keskustelujen pohjalta. Saman vuoden syksyllä aihetta työstettiin edelleen Espinno -hankkeen Carean osahankkeen projektisuunnittelijan

kanssa. Kevään 2011 aikana kerättiin aineistoa kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä ja sen tukemisesta.

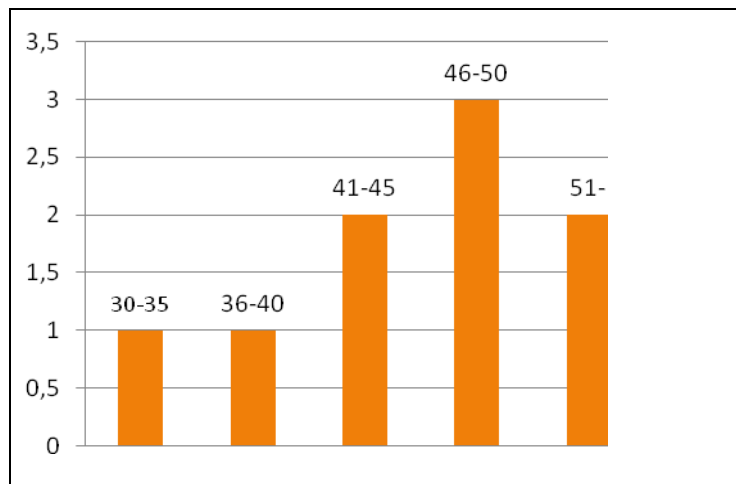
Kyselylomake muokattiin keväällä 2011 aiempaan tutkittuun tietoon perustuen, huomioiden niissä havaitut työpolkujen esteet ja haasteet. Kehittämistapaamisessa Espinno -hankkeen osahanketyöntekijöiden kanssa muokattiin kyselylomaketta niin, että sen tarkoituksena oli etsiä ongelmien sijaan ratkaisuja uuteen työpolkumalliin. Kysely suoritettiin 25.5.2011 Kuusankoskella, Räätelöityä työtä -seminaarissa. Kyselyn tulokset käsiteltiin kesän aikana, jonka jälkeen aineiston pohjalta syksyllä 2011 Sospinno ryhmän yhteistyöllä rakennettiin työpolkumallia jalkautettavaksi käytäntöön.

## 5. KEHITTÄMISHANKKEEN KYSELYN TULOKSET

Tämän kehittämishankkeen osana tehdyn kyselyn tulokset on käsitelty seuraavissa kappaleissa kysymyskohtaisesti. Tuloksien havainnollistamista varten on osa vastauksista kuvattu kuvin. Kyselylomake on liitteenä (liite 1). Vastausten käsittelyn jälkeen on tehty kyselyn johtopäätökset, joita on peilattu kehittämishankkeen tietoperustaan.

### 5.1. Kyselyyn vastanneiden perustiedot

Kyselyyn vastanneet olivat kaikki naisia, joista yksi edusti työvoimahallintoa ja yksi erityiskoulun näkökulmaa. Kuusi vastaajista työskenteli sosiaalipalveluissa ja yksi jätti ammatti kohdan täyttämättä. Vastaajien ikäjakauma on esitetty alapuolella pylväsdiagrammin muodossa seuraavan sivun alussa (Kuvio 5.)



Kuva 5. Kyselyyn vastaajien ikäjakauma lukuina

Koulutukseltaan vastaajista kahdella oli ammatillinen perustutkinto ja seitsemällä opisto- tai ammattikorkeakoulutasoinen koulutus, josta yhdellä oli työkokemusta 5-10 vuotta ja muilla yli 15 -vuotta.

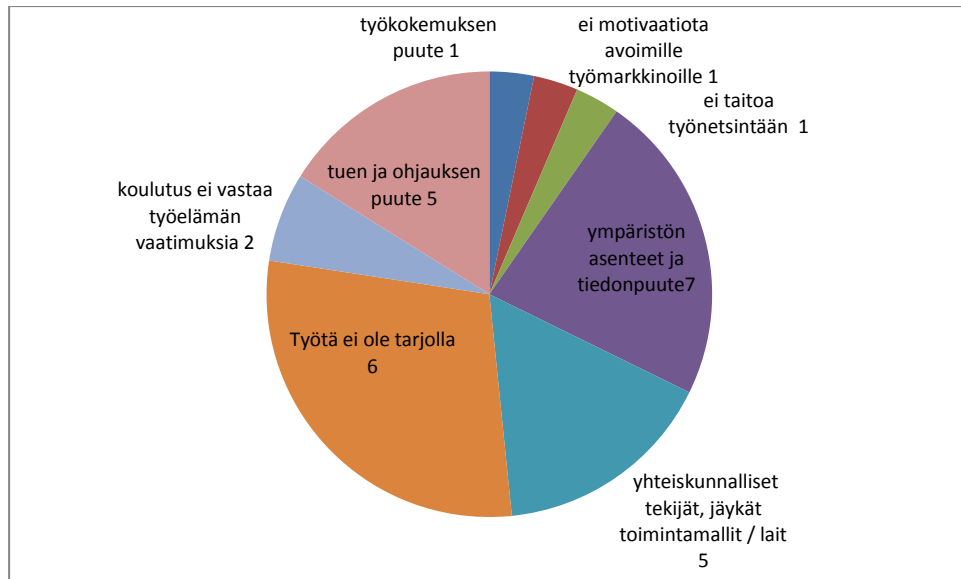
## 5.2. Työllistymisen merkittävimmät esteet

Ammattilaisia pyydettiin mainitsemaan käytännön kokemuksen mukaan kolme merkittävintä syytä, miksi ammatillisen koulutuksen jälkeen kehitysvammaisen tai muutoin osatyökykyisen nuoren työpolku ei johda palkkatyöhön, vaan huoltosuhteeseen työtoimintaan. Kysymyksen vastaukset jakautuivat neljään pääteemaa: Asenteet ja tietous, sopivien työpaikkojen vähyys, yhteiskunnalliset syyt sekä tuen puute työelämään siirryttäessä (kuvio 6.). Näiden lisäksi yksittäisiä vastauksia olivat työllistyjän todellisen motivaation puute, oman työnhakutaidon puutteellisuus.

Enemmistön vastaus kuului kategoriaan: Sopivaa työtä ei ole. Vastaajista kuusi totesi, ettei tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa ole töitä, tai niitä ei ole räätälöitävissä työntekijäryhmälle sopiviksi. Vastauksissa todettiin, ettei ammatillisesta koulutuksesta huolimatta taitoja oikeaan työelämään ollut, eikä teoria jalkaudu työelämään. Toisaalta kyselyn vastausten mukaan nuoren käsitys työelämästä oli epärealistinen ja oikeat taidot eivät riittäneet työelämään.

Tuen puute työllistyjän siirtyessä työelämään sekä työpaikoilla oleva kiire vaikutti esteenä viiden vastaajan mukaan. Kyselyn mukaan yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat kehitysvammaisten tai muutoin osatyökykyisten henkilöiden vähäiseen työelämään siirtymiseen. Tällaisina yhteiskunnallisina tekijöinä mainittiin jäykät toimintamallit, lait ja verotus, toisaalta työnantajien vähäinen tietous tukimahdollisuuksista, mutta myös ammattilaisten tiedon vaillinaisuus, mitä mahdollisuuksia on tukea työllistymistä yhteiskunnallisilla keinoilla.





**Kuvio 6. Työllistymisen esteet kyselyyn vastaajien mukaan**

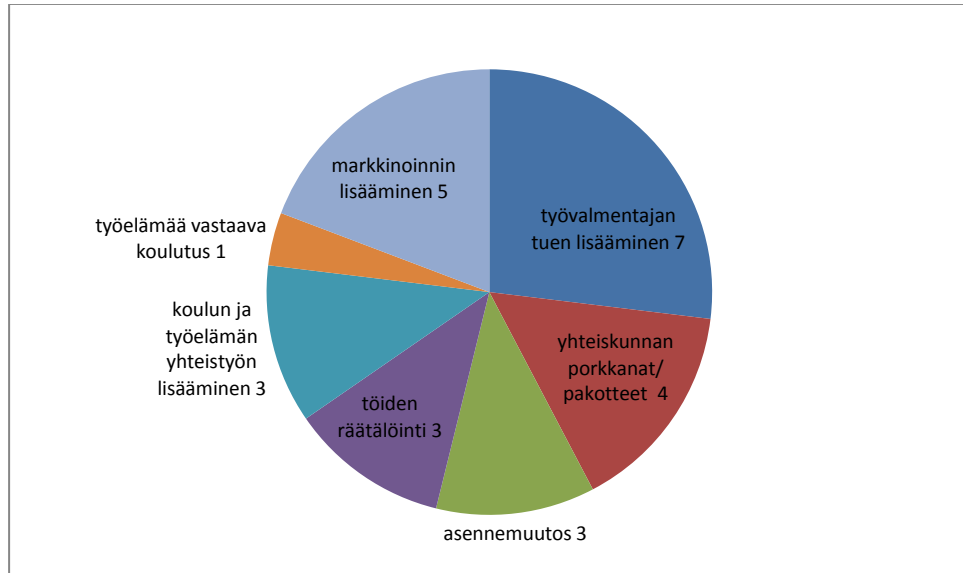
Asenteet ja tiedon puute vaikuttivat kyselyn mukaan työllistymiseen kielteisesti. Työnantajien ja ympäristön tietämättömyys tai asenteet nähtiin syinä kuudessa vastauksessa, kun taas yksi vastaaja totesi ammattihenkilöstön ja omaisten asenteiden olevan työllistymisen esteenä. Näkökulma toi esiin, ettei työllistyjän taitoihin uskottu.

Pääteemojen lisäksi kyselyn mukaan esteenä nähtiin, ettei työllistyjällä itsellään syystä tai toisesta ollut motivaatiota työllistyä avoimille työmarkkinoille. Asiakkailla ei yhden vastauksen mukaan ollut taitoja etsiä töitä ja yhden vastauksen mukaan työkokemuksen vähäisyys nähtiin esteenä.

### 5.3. Keinoja työllistämisen edistämiseksi

Vastaajia pyydettyäessä mainitsemaan kolme keinoa, joiden avulla heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistymistä voidaan edistää. Vastaukset jakautuivat kuuteen erilliseen teemaan: Ohjauksen ja tuen lisääminen, asioista tiedottamisen lisääminen, yhteiskunnallisten tekijöiden vahvistaminen, asenne kasvatus, töiden

räätälöiminen sekä koulun ja työelämän yhteistyön lisääminen. Ohessa kuva, jossa vastausten jakautuminen on kuvattu. (Kuvio 7.)



**Kuvio 7.** Keinoja, joiden avulla heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä voidaan edistää

Kyselyyn vastanneet kokivat työvalmentajan antaman tuen ja ohjauksen lisäämisen olevan merkittävä työllistymistä edistävä tekijä. Tässä kyselyssä vastanneiden mukaan perehdytykseen, niin asiakkaan kuin työyhteisönkin kohdalla, kaivattiin resursseja ja työvalmentajan panosta.

Työllistymisen edistymisessä kyselyyn vastaajat pitivät tärkeänä tiedon ja markkinoinnin lisäämistä erityisesti työnantajille. Erilaisuus on haaste työyhteisössä ja siitä avoimesti keskusteleminen ja ongelmatilanteisiin nopea tarttuminen tukee erilaisen työntekijän sulautumista työyhteisöön.

Vastauksissa peräänkuulutettiin yhteiskunnallisia tekijöitä, porkkanoita tueksi niille yrityksille, jotka työllistävät heikoissa työmarkkina-asemassa olevan henkilön. Myös työhallinnon roolin nostaminen tuotiin esiin puhuttaessa kehitysvammaisten tai muutoin erityistä tukea tarvitsevien työllistämisessä. Yksi vastaajista pohti, olisiko yhteiskunnallinen velvoittaminen toimiva keino, kuten Alankomaissa.

Asennekasvatus yleisesti yhteiskunnassa ja erityisesti työnantajille nähtiin asiana, jonka avulla työllistymisen kynnyksiä voidaan alentaa. Töiden pilkkominen ja räätälöiminen antaa konkreettisia mahdollisuuksia työllistymisessä, samoin koulun ja työelämän yhteistyö. Työkokeilujen koettiin antavan todellista näkemystä nuorelle ja toivottiin työkokeilujen ja -harjoittelujen mahdollisuutta jo koulutuksen aikana siinä yksikössä, jossa työura voisi jatkua opintojen jälkeen. Työvalmentajan ja koulun toivottiin tekevän yhteistyötä koko asiakkaan koulutuksen ajan.

#### 5.4. Työllistymisen hyötynäkökohtia

Osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen hyötynäkökulmana enemmistö vastaajista näki työllistyjän oman elämänlaadun kokonaisvaltaisen paranemisen. Työllistymisen koettiin lisäävän hyvinvointia ja parantavan työllistyjän itsetuntoa merkittävästi. Vastauksien mukaan myös työllistyjän taloudellisen elämänlaadun paraneminen mahdollistui.



**Kuvio 8.** Kuviossa on kuvattu osatyökykyisten työllistymisen hyötynäkökohtia

Kehitysvammaisten osallistuminen työelämään koettiin edistävän vastaajien mukaan yhteiskunnan ja työyhteisöjen asennemuutosta. Vastauksissa todettiin erilaisen työntekijöiden työskentelyn työpaikoilla lisäävän suvaitsevaisuutta. Edellisellä sivulla kysymyksen vastausten esiintymistiheys on esitetty kuvassa (Kuvio 8.)

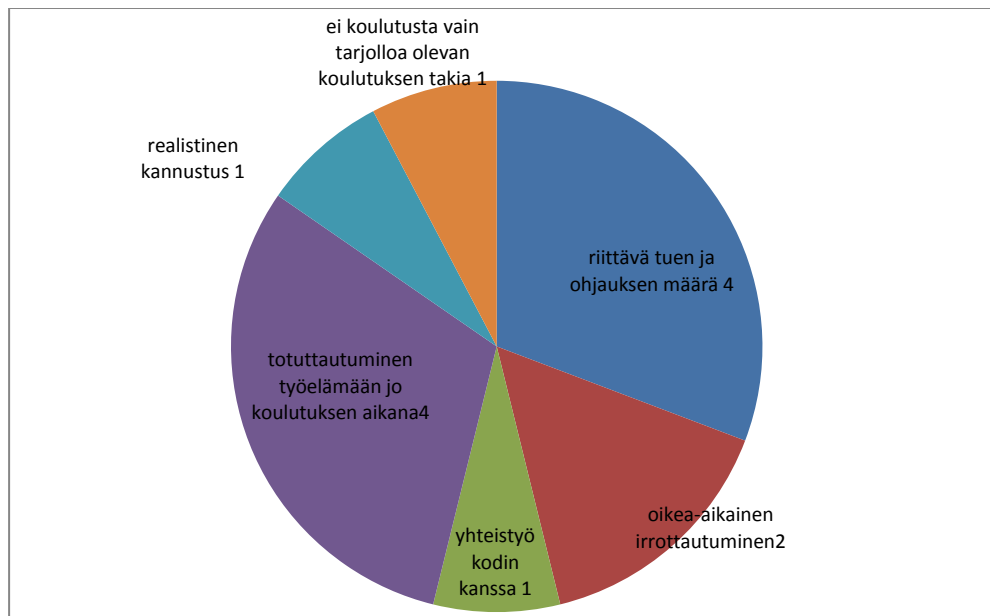
### 5.5.Siirtymätyöyksikössä huomioitavia tekijöitä

Kyselyn kohdassa 9 kartoitettiin niitä tekijöitä, jotka tulisi huomioida nuoren ammatillisen koulutuksen jälkeisessä siirtymätyöyksikössä, jotta nuoren kokoaikainen tai osittainen työllistyminen tulevaisuudessa olisi mahdollinen. Vastauksia etsittiin lauseen jatkamistehtävän avulla. Vastauksissa ei noussut tiettyjä tekijöitä, jotka olisivat toistuneet. Opiskeluaikainen yhteistyö koulun ja siirtymätyöyksikön välillä tuotti yhtäläisyyttä vastauksissa. Vastauksissa valmentujan kokonaisvaltaisen kartoittaminen painotettiin tärkeänä. Todettiin että valmentujan elämän perusasiat tulisi olla kunnossa työelämää suunniteltaessa ja näin myös työhön siirtymisen oikea-aikaisuus tulisi määritettyä. Yksittäisiä huomioita oli riittävä tuen ja kannustuksen antaminen sekä paikallisen työllisyystilanteen kartoitus. Siirtymätyöyksikön työtehtävät tulisi olla mahdollisimman lähellä työelämän töitä, jotta taitojen ylläpito ja työskentelytavat säilyisivät. Eräässä vastauksessa pidettiin merkittävänä siirtymätyöyksikön ammattitaitoinen henkilökunnan, joka on innostunut tehtävästään ja asennoitunut valmentujien työllistymistavoitteessa.

Samaa asiaa lähestyttiin uudestaan hieman toisesta näkökulmasta kysymällä, mitä nuoren työpolun onnistuminen edellyttää siirtymätyöyksiköltä. Tällöin vastauksia tuli seitsemältä vastaajalta. Jälleen esille nousi oikea asenne ja ennakkoluulottomuus sekä pitkäjänteisyys, mikään ei tapahdu hetkessä. Muita tekijöitä olivat hyvät suhteet ja verkottuminen, samoin tiedon saanti puolin ja toisin. Maininta tuli myös henkilöstön koulutuksen ja ammatillisen osaamisen vahvistamisesta sekä resurssien kohdentamisesta toimintaan. Eräs vastaajista totesi työpolun edellytyksenä olevan normaalin työelämän sääntöjen käyttäminen jo ennen työelämään siirtymistä.

## 5.6. Turvallinen polku työelämään

Pyydettäessä kertomaan oma näkemyksensä toimista, joilla koulu ja siirtymätyöyksikkö voivat tukea nuorta työpolullaan korostettiin turvallista siirtymistä opinnoista työelämään (Kuvio 9.). Tähän kysymykseen vastasi yhdeksästä kyselyyn vastanneesta kahdeksan. Jälleen riittävä tuen ja ohjauksen määrä oli vastaajien mielestä vaikuttava tekijä. Itsenäisyyden tukeminen ja oikea-aikainen irrottautuminen nousi kahdessa vastauksessa.



**Kuvio 9.** Kerro näkemyksesi toimista, joilla koulu ja siirtymätyöyksikkö voivat tukea nuorta työpolullaan.

Työharjoittelun merkitystä erilaisissa työpaikoissa ja työelämään totuttautuminen toistui vastauksissa keinoina, joilla siirtymätyöyksikkö voi tukea nuoren työpolussa. Eräässä vastauksessa korostettiin realistisuuden painottamista asiakkaan tukemisessa, ei tulisi antaa vääriä oletuksia valmentujan taidoista. Nuoren oman ammattitoiveen todellista selvittämistä pidettiin tärkeänä, niin ettei koulutukseen haakeuduta koulutustarjonnan vuoksi, vaan todellisten taipumusten ja motivaation kannustamana.

## 5.7. Työelämän asennemuutoksen mahdollisuudet

Kun vastaajia pyydettiin kertomaan kolme toimenpidettä, joiden avulla voidaan muuttaa asenneilmapiiriä kehitysvammaisten tai muutoin osatyökykyisten työllistymisessä, vastaajia oli kahdeksan. Jopa kuusi vastaajaa näki tiedottamisen, markkinoinnin ja yhteiskunnallisen näkyvyyden asennemuutoksen tärkeänä työkaluna. Näkyvyydessä tuotiin esille, että onnistuneista työllistymisistä pitäisi tiedottaa enemmän.

Yksittäisiä näkökulmia tuli työntekijän oman asenteen merkityksestä ja myös epäonnistuneiden työllistymiskokeilujen avoimesta palautekeskustelusta työnantajan kanssa. Muita keinoja olivat tutustumiset oppilaitoksen ja työpaikan välillä sekä erilaisten työkokeilujen mahdollisuus ja työn sopivuuden kartoittaminen. Todettiin myös kehitysvammaisten osoittavan omalla toiminnallaan, miten elämästä ja työnteosta voi nauttia.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET TIETOPERUSTAAN PEILATEN TYÖPOLKUMALLIN RAKENTAMISEKSI

Tässä luvussa käsitellään kyselyn tulosten johtopäätöksiä. Johtopäätöksiä peilattiin kehittämishankkeen tietoperustaan ja etsittiin yhdistäviä tekijöitä, jotka nousivat merkittäviksi rakennettaessa valmentujan turvallista ja työelämään suuntaavaa työpolkumallia.

Tulosten perusteella voidaan todeta työllistymisen suurimpana esteenä, kyselyyn vastanneiden näkökulmasta, olevan töiden puute. Toisaalta työt vaativat kokonaisuuksina laajaa ammattitaitoa, mutta töitä konkreettisesti etsimällä ja työtehtäviä pilkkomalla, töitä voi löytyä. Myös Vates-Säätiön Askel-hankkeen selvityksessä (2011), Klem toteaa työllistymisen esteenä olevan sopivien töiden puute sekä työllistyjän taitojen puutteellisuus työnvaatimuksiin nähden. (Klem 2011, 59). Rakenteelliseen työttömyyteen ei työpolkumallilla voida vaikuttaa, mutta töiden konkreettinen etsiminen, työtehtävien kokeilu ja räätälöinti yhdessä asiakkaan kanssa osoittautuvat kyselyn ja tietoperustan mukaan tekijöiksi jotka työvalmentujan tulee huomioida työpolkua rakentaessa.

Kyselyn vastausten mukaan ammattihenkilöstö tai omaiset eivät uskoneet työllistyjän taitoihin ja tämä muodostui työllistymisen esteeksi tai hidasteeksi. Henkilökunnan asenteiden vaikutus valmentujan työllistymisen edistymiseen on nähty esteenä myös Vates -säätiön Askeleet -hankkeessa (2011) sekä vammaisten työllistämispalveluiden läpivirtaavuuden edistämiprojektin loppuraportissa, Move -projekti (2009). Myös Kehitysvammaliiton teettämässä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan kehittämisen selvityksessä (2010) henkilöstö puki työllistymisyriyten sivuuttamisen valmentujan tai asiakkaan parhaaksi (Klem 2011, 59. Kairi ym. 2010, 84. Ollikainen 2009, 74.)

Kehitysvammaliiton selvityksen (2010) mukaan ei haluttu edes kokeilla työllistymistä, koska pelättiin sen vahingoittavan asiakasta. Tämä ei niinkään korostunut mielenterveyskuntoutujien, vaan erityisesti kehitysvammaisten kohdalla. Kehitys-

vammaliiton sekä Vates -säätiön selvityksissä henkilökunta koki vanhan, suojatun työkeskuksen turvallisena, joka toi totutun rytmin päivään. Poikkeaminen totutusta muodostui uhkaksi tutuille rutiineille ja tätä kautta uskottiin sen vaikuttavan negatiivisesti asiakkaisiin. Eräänä näkökulmana näissä selvityksissä pohdittiinkin, miten kehitysvammaisten henkilöiden työuralla eteneminen toimintayksiköistä ulos vaikuttaa ohjaajien omaan asemaan. Mikä on ohjaajan muuntautumiskyky, kun ohjaajan tuttu toimintamalli järkkyy uusien toimintakeskuksesta poissuuntaavien tehtävien lisääntyessä? Työtoiminnan yksiköt ovat olleet sisäänpäin sulkeutuneita ja ohjaajien hallinnassa, mutta työ avoimilla markkinoilla osana työyhteisöjä luo uusia muuttujia, joita ohjaajakaan ei voi säädellä. (Klem 2011, 59. Kairi ym. 2010, 84. Ollikainen 2009, 74.)

Työllistymisen esteenä kyselystä nousi ympäristön asenteet, mikä piti sisällään pelon erilaisuudesta sekä tiedon puutteen osatyökykyisistä työntekijöistä. Ympäristön asenteet, koskien työyhteisöjä, työnantajia sekä omaisia, tulivat esiin myös Pirttimaan väitöksessä (2003) mutta myös kehitysvammaliiton selvityksessä (2010), jossa asennekysymys painottui nimenomaan ohjaavan henkilöstön asenteisiin. (Pirttimaa 2003, 24. Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 81–85). Työllistymistä hidasti myös valmentujalle kohdistetun yksilöllisen tuen ja ohjauksen puute, mutta myös työyhteisöjen tarvitseman tuen puute.

Työllistymisen edistämisen keinoiksi kyselyn tulokset osoittivat ohjauksen ja tuen oikean kohdentamisen. Työyhteisölle kohdennettu työvalmentajan yhteys ja tuki vaikuttavat niin tiedon lisääntymiseen kuin myös asenteisiin, koska on mahdollisuus vuorovaikutukseen oikea-aikaisesti. Valmentujan oikea-aikainen ohjaus ja tuki nousivat niin kyselyn vastauksissa kuin Move -projektin raportissa (2009) vaikuttavaksi tekijäksi työpolun kehittymisessä. Työvalmentajan on tunnettava ja tiedettävä valmentujalla olevat taidot ja tuettava suuntaamaan valmentujaa oikein (Ollikainen 2009, 73). Valmentujan taitojen tunnistaminen pohjautuu alkukartoitukseen, mutta myös rinnakkain työskentelyyn työvalmentajan kanssa, jolloin tieto osaamisesta konkretisoituu työvalmentajalle.

Työpolkumallia kehittäessä ei voida vaikuttaa osatyökykyisten työllistämiseen edesauttaviin yhteiskunnallisiin tekijöihin, jotka kyselystä nousivat työllistymistä



edistävinä tekijöinä. Toki työpolkumallin saavutukset saattavat vaikuttaa tulevaisuudessa työyhteisöille suunnattuihin porkkanoihin tai pakotteisiin. Työllistymisen edellytyksiksi vastauksissa mainittiin lisäksi asennekasvatuksen, töiden räätälöinnin sekä koulun ja työelämän yhteistyön lisäämisen. Työpolkua rakentaessa tulee huomioida eräänä tekijänä ympäristön asennemuutoksen edistäminen kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työelämään suuntaamisessa. Keinona on vastausten mukaan näkyvyys, on oltava riittävän lähellä valtaväestöä ja osoitettava osaaminen käytännössä mutta tulee olla myös saavutettavissa. Yhteistyötä yrity maailman kanssa on lisättävä ja tätä kautta edistetään tunnettavuutta. Pelkkä positiivinen näkyminen ei riitä, vaan myös epäonnistuneet työkokeilut on käytävä rehellisesti läpi.

Tiedottamisen ja markkinoinnin perään ovat kuuluttaneet Spjelkavik, Fröyland ja Evansin (2004), tiedottamista painotettiin nimenomaan molempiin suuntiin ja totuudenmukaisesti. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen tutkimuksessa (2009) Kukkonen totesi nimenomaan työyhteisöjen kokeneen erilaisen työntekijän positiivisena rikkautena. Osatyökykyiset työntekijät motivoivat työyhteisössä positiivisuudellaan ja työllinnollaan. Tässä kohdin käytiin keskustelua myös siitä, kohdeltiinko osatyökykyisiä eri tavoin, onko osatyökykyisellä, kehitysvammaisella varaa käyttäytyä huonosti?

Työllistymisen mahdollistumiseksi tulee kyselyn ja tietoperustan mukaan työvalmentajien työpanosta konkreettisesti lisätä ohjaukseen ja tukeen työpaikoilla. Osatyökykyisten taitojen ja työllistämisen mahdollisuuksia tulee aktiivisesti markkinoida työnantajille, on osattava ajatella kuin työnantaja. Tieto onnistumisista tukee työllistymisen edellytyksiä. (Spjelkavik, Fröyland ja Evans 2004, 21. Kukkonen 2009, 112.)

Kyselyn, kuten myös Härkääpää, Valkonen, Peltolan tutkimuksessa koskien mielenterveyskuntoutujien työllistymistä, työllistymisen hyötynäkökulmaksi nousi itsetunnon kohoaminen, sosiaalisten suhteiden lisääntyminen sekä taloudellisen tilanteen vahvistumisen (Härkääpää, Valkonen, Peltola 2006, 58). Hyötynäkökulmana kyselyn mukaan nähtiin yhteiskunnan ja työyhteisöjen asenneilmapiirin muutos. Erilaiset työntekijät laajentavat suvaitsevaisuutta, samoin todettiin myös

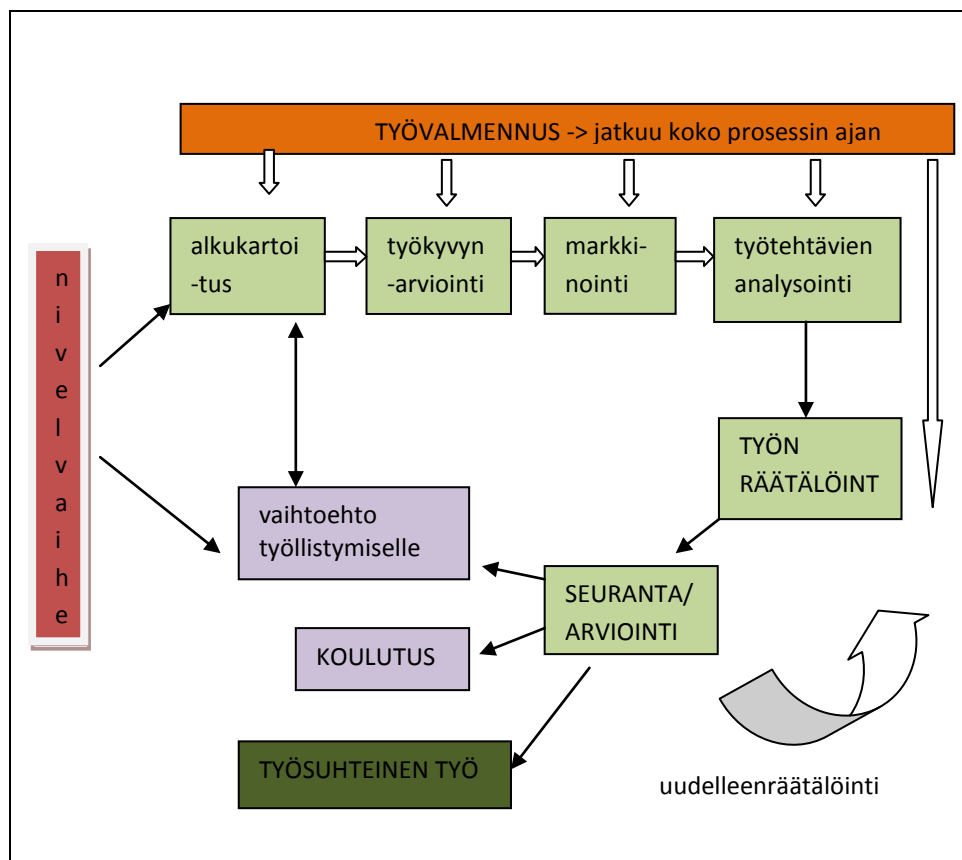
Spjelkavikin, Fröylandin ja Evansin raportissa (Spjelkavik, Fröyland, Evans 2004, 35). Kehitysvammaisen tai muutoin osatyökykyisen elämänlaadun paraneminen lisää hänen voimaatuneisuuttaan. Yhteiskuntaan kuuluvampana, verkottuneena, elämänsä arvokkaana pitävänä ihmisenä syrjäytymisen vaara on pienempi. Joihenkin kohdalla omavaraisuus on mahdollisuus. Osatyökykyisten työllistyminen nähtiin kyselyn mukaan voimavarana tulevassa työvoimapulassa.

Koulun ja siirtymätyöyksikön välinen yhteistyö opintojen aikana ja jälkeen todettiin tärkeäksi kyselyssä. Koulun ja siirtymätyöyksikön yhteistyö koettiin myös tekijänä, joka varmisti turvallisen polun opinnoista työelämään. Koulun ja työelämän yhteistyötä on painotettu työelämään siirtymisen edellytyksenä Vates-säätiön Move -projektin selvityksessä (2009) ja Stakesin vammaisten työhön sijoittumista kartoittaneessa raportissa vuonna 2006 (Ollikainen 2009, 73, Linnan Kangas, Suikkanen, Sactschenko, Virta 2006, 77). Kyselyn eräässä vastauksessa pohdittiin kohdentuuko erityisammattioppilaitoksissa annettava opetus työelämän tarpeisiin. Vastaavatko olemassa olevat koulutukset sitä, mitä opiskelija tarvitsee työelämässä vai onko ennakko-odotus että koulutus antaa oppia pääasiassa elämää varten? Kouluyhteistyön lisäksi siirtymätyöyksikössä on huomioitava että työtehtävät ovat työelämän tehtävien kaltaisia. Tämä todettiin työllistymistä edesauttavaksi tekijäksi niin kyselyn vastausten mukaan kuin Vates-Säätiön Move -projektin selvityksessä (2009), joka käsitteli työllistymispalveluja oppimisympäristön näkökulmasta (Ollikainen 2009, 73).

Siirtymätyöyksikön tulee tukea nuorta turvalliselle työpolulle mahdollistamalla nuoren omien taitojen itsenäinen kokeileminen. On turvallista kokeilla taitoja, kun tuki on pyydettyä olemassa. Tämä on nähty itsetuntoa rakentavaksi esimerkiksi Kuntoutussäätiön selvityksessä (2006), jossa kartoitettiin mielenterveyskuntoutujien kokemuksia työllistymismalleista (Valkonen, Peltola, Härkäpää 2006, 10). Asumisyksikön tai kodin kanssa tehtävä yhteistyö koettiin tärkeänä, mikäli valmentuja itse toivoo yhteistyötä kodin kanssa (Spjelkavik, Fröyland ym 2004).

## 7. TYÖPOLKUMALLI

Kyselyn tulosten johtopäätöksistä ja tietoperustasta kerättiin ne tekijät, mitkä vaikuttivat työpolun onnistumiseen. Kyselyn tulokset käsiteltiin Sospinno -ryhmässä, jonka ensimmäisessä vaiheessa mukana oli työtoiminnasta vastaava työntekijä sekä Espinnon -hankkeen Carean hankesuunnittelija. Tuotoksena ryhmältä oli valmennuskeskuksen toiminnan sisältö, josta kehittäjän roolissa olen edelleen kehittänyt yksittäisen valmentujan työpolkumallin. Työpolkumallia olemme reflektoineet ryhmässä ja sen pohjalta tulemme kehittämään käsikirjan, joka on konkreettinen työväline, mutta myös osoitus palvelunostajalle siitä, miten täytämme palvelulupauksemme. Ohessa on kuvattuna työpolkumalli (Kuvio 10.), jonka tulen avaamaan kohta kohdalta sanallisesti ja prosessin selvityslehden avulla (Taulukko 1) sivulla 52.



Kuvio 10. Kehittämishankkeen myötä syntynyt työpolkumalli

Lähtökohtana työpolulle on että ammatillisesta koulutuksesta valmistuva kehitysvammaainen tai muutoin osatyökykyinen henkilö on nivelvaiheessa, jossa selvitetään hänen kykyjään, odotuksiaan ja motivaatiota työelämään. Ensimmäinen edellytys, mikä myös kyselyn vastauksissa nousi, on henkilön oma motivaatio työelämään. Vaihtoehtona on että henkilön sen hetkinen elämäntilanne ei ole sopiva työelämän kokeilulle, vaan taitoja kartoitetaan työtoiminnassa tiiviissä yhteistyössä valmennuskeskukseen.

### 7.1. Nivelvaihe ja alkuhaastattelu

Nivelvaiheen toimijana on osatyökykyisen kohdalla joko vammaispalvelu tai työvoimahallinto, jonka päätöksen mukaisesti toiminta valmennuskeskuksessa voi käynnistyä. Alkukartoitus on valmennuskeskuksen ensimmäinen vaihe yksilöllisen työpolun rakentamisessa. Nivelvaihe on prosessin lähtökohta, ammattiopinnoista valmistuneen henkilön koulun jälkeisen elämän siirtymävaihe. Oletuksena on että koulutukseen on valikoituneet ne henkilöt, joilla katsotaan olevan mahdollisuuksia koulutuksen jälkeen, joko eläkkeen sijaan työskennellä avoimilla työmarkkinoilla, tai eläkkeen rinnalla tehdä osa-aikaista työtä avoimilla työmarkkinoilla. Vaihtoehtona valmennuskeskukselle on asiakkaan sijoittuminen sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan, joka ei estä asiakasta tulevaisuudessa ohjautumasta uudelleen nivelvaiheeseen ja sitä kautta työvalmennukseen.

Kyselyn perusteella kuin myös tuetun työllistymisen mallin mukaan on tärkeää, että valmentujan omaa käsitystä omista taidoistaan kartoitetaan (Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997, 123). Valmentujan niin toivoessa kartoitus tapahtuu yhteistyössä asiakkaan kodin tai asumisyhteisön kanssa. Valmentuja itse tekee työvalmentajan kanssa oman työelämänpolku kansionsa suunnitelmasivun. Kansion pohjana on toimintapalvelujen työ- ja päivätöiminnan ohjaussuunnitelma. Valmennuskeskukseen suunnitelma on päivitetty vastaamaan nimenomaan avoimille työmarkkinoille tähtääville asiakkaille korostaen asiakkaan oma näkemystä työvalmentajan näkemyksen rinnalla. Alkuhaastattelun tieto kootaan kartoittamalla valmentujan toiveet, motivaatio, minäkuva keskustellen sekä piirtäen oman elä-

mänsäkartan. Tärkeintä on että valmentuja on päätöksen tekijä dokumentoitaessa hänen tulevaisuuden suunnitelmiaan.

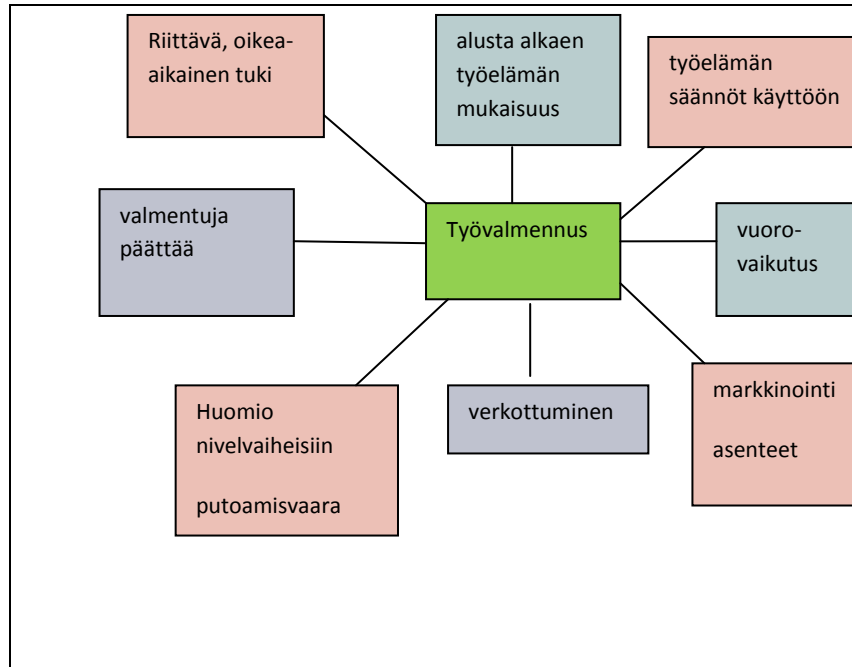
Aloitusvaiheessa yhteys koulutuksen antaneeseen oppilaitokseen toivotaan olevan tiiviin ja tavoitteena on että se toteutuu käytännössä jo loppuopintojen aikaisena harjoitteluna ja vastavuoroisina tutustumisina koulussa ja valmennuskeskuksessa. Myös yhteys kotiin ja asumisyksikköön luodaan valmentujan suostumuksella mahdollisimman tiiviiksi optimaalisen tuen luomiseksi.

## 7.2. Työvalmennus ja taitojen mittaaminen työkyvynarviolla

Työvalmennus on koko työpolun aikainen prosessi, joka edesauttaa valmentujan työllistymisprosessin etenemisessä, mikäli onnistutaan täyttämään sivulla 46 kuviossa 11 esitetyt elementit. Työvalmennuksen menestystekijät on kerätty kyselyn tuloksista peilaten kehittämishankkeen tietoperustaan. Mallissamme työvalmennuksen alkuvaihe tapahtuu pääosin valmennuskeskuksessa, jolloin työtehtävinä ovat toiminnan ylläpitävät tehtävät. Ylläpitäviä tehtäviä ovat ravintohuollon, siivouksen, pyykkihuollon ja kiinteistöön liittyvien töiden suorittaminen sekä näissä yksilöllisten taitojen vahvistaminen. Osana valmennettavan tehtäviin kuuluu osallistuminen pajatoimintoihin ja ulkopuolisiin ryhmänä suoritettaviin työtoimintoihin sekä työharjoittelu Carean ylläpitämässä Café Helmessä. Ulkopuolisella ryhmätoiminnalla lisätään kehitysvammaisten ja osatyökykyisten näkyvyyttä yritysmaailmassa ja näillä keinoilla madalletaan kyselystäkin nousevaa asenneilmapiiriä. Valmennusaikana valmentuja rakentaa omaa osaamiskansiotaan, johon kootaan valokuvia työtehtävistä, taidon näytteistä sekä kirjaten tietokoneella.

Prosessin kehittyessä valmennus kohdistuu valmentujan yksilölliseen työhön valmennuskeskuksen ulkopuolisissa tehtävissä. Valmennuksen aikana kartoitetaan asiakkaan tuentarvetta, jossa jälleen tehdään yhteistyötä kodin kanssa valmentujan yksityiselämään heijastuvista tekijöistä. Työvalmennuksen ja työvalmentajan rooli korostuu eri vaiheista toiseen siirryttäessä, siirtymänivelissä. Jokainen siirty-

mänivel sisältää ne huomioon otavat tekijät, jotka saattavat vaarantaa työpolun kehityksen toivottuun suuntaan.



**Kuvio 11 Työvalmennuksen kriittiset menestystekijät työpolun onnistumiseksi**

Työvalmennuksen ensimmäisten kahden kuukauden aikana päivitetään toimintapalveluiden asiakaskartoitus, joka rakennettu Kehitysvammaliiton suunnitteleman Toimi – mittariston pohjalta sekä tehdään työkyvynarviointi käyttäen imba - menetelmää, joka on standardoitu työkyvynmittari. Kartoitukseen kuuluu että yhdessä valmentujan kanssa arvioidaan ne työalueet, joilla hän itse kokee parhaiten onnistuvansa sekä tuntee motivaatiota kehittää itseään. Tulosten perusteella valmennuskeskuksessa kohdistetaan ohjausta valmentujan päämääriä tukevaan toimintaan ja suunnataan ulkopuoliset työtehtävät näille tehtäväalueille. Valmentujan tehtäväalueita, työtoiveita peilataan paikallisen työllisyystilanteen näkökulmasta. Mikäli alueella on ollut mittavia lomautuksia tai työttömyyttä, näille aloille ei valmentujan kanssa suunnata. Valmennusjakso valmennuskeskuksessa kestää keskimäärin kolme kuukautta, toki yksilölliset tarpeet huomioiden, jonka jälkeen suunnataan ulkopuoliseen itsenäisempään työhön, joka aloitetaan työkokeiluna.

### 7.3. Työntekijän markkinointi ulkopuolisiin työmahdollisuuksiin

Kyselyn mukaan paikallisilla yrityksillä ei ole riittävästi tietoa kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämisestä, eikä työllistymisen tuomista mahdollisuuksista yrityksille. Työntekijän markkinoinnissa onkin huomioitava erityisesti työllistävä organisaatio. Vastuu yhteydenpidosta on työvalmentajalla, sillä selvitysten mukaan työnantaja harvoin on aktiivisempi osapuoli (Spjelkavik, Fröyland, Evans 2004, 47). Yrittäjä perehdytetään osatyökykyisen työllistämiseen antamalla tietopaketti yrittäjän yhteiskunnalta saatavista hyödyistä työllistämislanteessa. Ensimmäisessä vaiheessa työvalmentaja lähestyy uutta yrittäjää ilman valmennettavaa.

Luottamuksen luominen työvalmentajan ja työyksikön välille on työllistymisen tärkeä edellytys. On huolehdittava että työnantajalla on valmennettavan osaamisesta totuudenmukainen tieto. Työnantajalle välitetään tieto työllistymisistä, joissa on onnistuttu, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet onnistumiseen ja mitä hyötynäkökohtia siitä on syntynyt työnantajalle. Toisaalta myös kolikon käänttöpuoli on avoimesti keskusteltava, eli miten työllistymiset ovat kariutuneet ja miten vastaavissa tilanteissa olisi toimittava. Mahdollisuuksina työnantajalle työvalmentaja tuo esiin myös positiivisen julkisuusimagon. Osatyökykyisen henkilön työllistäminen voi tuoda ratkaisun kausittaisiin tai säännöllisiin lyhytaikaisiin tehtäviin, joihin on vaikea palkata työntekijää, jolloin työn kesto esim. 3-4 tuntia päivässä. Tässä vaiheessa valmentaja etsii työnantajan kanssa yksittäisen tehtävän, jota valmentuja voi tulla kokeilunomaisesti tekemään työvalmentajan ohjauksella.

Kyselystä ilmeni asiantuntijan näkökulma, jonka mukaan kehitysvammaisen henkilö voi olla omalla toiminnallaan parasta markkinointia työelämään ja murtaa asenteita työelämään siirtymisen tieltä. Tästä syystä valmentuja ei lähestykään työnantajaansa perinteisellä työhaastattelulla, vaan työnantaja vakuutetaan tehtävän suorittamisella. Suorituskertojen määräästä sovitaan etukäteen, jolloin valmentuja tekee tuttavuutta työympäristönsä kanssa ohjaajansa tuella. Tutustumisjakson aikana valmentuja esittelee työnantajalle osaamiskansionsa ja käydään työyhteisössä totuudenmukaisesti läpi valmentujan taitoja ja erityispiirteitä. On merkityk-

sellistä työyhteisölle, että he ovat tietoisia esimerkiksi valmentujan lukutaidosta. Näillä markkinointi käynneillä valmentuja esittelee osaamistaan. Valmentuja on voinut osaamiskansiossaan kuvata, kuinka parhaiten omaksuu tehtävänannon. Tämä on kirjattu kansioon esimerkiksi: *”Antaessasi minulle uuden työtehtävän, kerro tehtävä selkeäsanaisesti yksi vaihe kerrallaan. Minun on helpompi ymmärtää vaiheet, kun näen sinun tekevän työtehtävän rauhallisesti vaihe vaiheelta. Joissakin tehtävissä auttaa että tehtävät on valokuvattu vaihe vaiheelta.”*

#### 7.4. Työtehtävien analysoinnista kohti räätälöityä työhön

Kun työnantaja on hyväksynyt pidempiaikaisen kokeilun, esimerkiksi puoli vuotta, käy valmentaja yhdessä työnantajan kanssa listan mahdollisista työtehtävistä. Toisena vaihtoehtona työvalmentaja ja valmentuja tutustuvat yksikön tehtäviin ja ehdottavat työnantajalle niitä pilkottavaksi. Työvalmentaja analysoi annetut työtehtävät ja yhdessä valmentujan kanssa katsotaan, miten niistä voidaan suoriutua. Analysointi vaiheessa määritetään työtehtävien tarkkuus, vaativuus, suoritusnopeus ja suorituksen laatuvaatimukset. Räätälöimällä työtehtävät pilkotaan osiksi, jotka valmentuja kykenee suorittamaan. Mahdollisuutena on käyttää kuvia muistin apuna, tai mikäli valmentujan lukutaito on vaillinainen, voidaan esimerkiksi luoda koodimerkkejä.

Kokeilujakson alku ja kesto sovitaan kirjallisesti, jonka jälkeen valmentuja ryhtyy työhön työvalmentujan ohjauksella. Valmennuksen tarve sovitaan yksilöllisesti. Ensimmäisinä päivinä ja ensimmäisen viikon ajan työvalmentaja voi olla kokonaisia päiviä työpaikalla. Heti valmentujan suoriutuessa tehtävästään itsenäisemmin valmentujan on annettava tilaa itsenäiselle työn tekemiselle. Tämä edesauttaa myös valmentujan sulautumista työyhteisöön. Työnantajan kanssa voidaan sopia, että ensimmäisen kuukauden aikana työvalmentaja käy aamuisin ohjaamassa työn käyntiin ja myös opastamassa työpaikasta osoitettua ohjaajaa, kuinka valmentujaa voidaan ohjata.



## 7.5. Työpolun tukeminen seuraten ja arvioiden

Kyselyssä vastaajat toivat monessa kohdin esiin työvalmentajan työajan resurssin valmentujan tueksi, mutta myös työyhteisön tueksi. Työpolkumallissa työvalmentajan merkityksellinen rooli on työyhteisön tukemisessa ja säännöllisissä keskusteluissa työyhteisön kanssa. Joissakin tapauksissa työpaikalla ongelmatilanteet ovat kytenneet liian kauan, eikä niihin ole osattu, tai toisaalta kehdattu pyytää apua. Työyhteisön jäsenet kenties häpeävät tunnetta, jossa toisen erilaisuus, ymmärtämättömyys, muodostuu esteeksi ja tilanne päättyy kokeilun päättymiseen selittämättömästä syystä.

Työvalmentajan tulee olla herkkä työyhteisön ilmapiirin muutoksiin ja kerätä palautetta, jonka läpi käymiseen varataan yhteinen aika. Valmentujan osalta sovitaan koulutuspäiviä valmennuskeskukseen, joissa käydään läpi omaa osaamisen karttumista tai sen esteitä käyttäen oman elämäkarttaa apuna kuvaamisessa. Säännöllinen yhteistyö kodin kanssa tulee jatkua valmentujan niin toivoessa, jolloin valmentujan uupuminen tai kotona ilmentyvä lisääntynyt ärtyneisyys huomioidaan mahdollisimman nopeasti ja voidaan reagoida esimerkiksi työpäiviä lyhentämällä.

Työkokeilun kestänyt kuusi kuukautta tehdään uusi työkyvynarviointi, samalla käydään palautekeskustelu työnantajan ja valmentujan kanssa strukturoidun lomakkeen avulla. Tavoitteena puolenvuoden jälkeen on, että työkokeilu jatkuu edelleen tai valmentujalle solmitaan osa-aikainen työsopimus määräajaksi. Avo-työ on nähty uhkana työsuhteiselle työlle siitä syystä, että työnantaja voi saada osatyökykyiseltä henkilöltä mittavankin työpanoksen ilmaiseksi. Tästä syystä lähtökohtana tulee olla valmentujan työllistyminen vähintään määräajaksi työsuhteeseen työhön, jonka aikana valmentajan palvelut ovat edelleen käytettävissä, niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Vaihtoehtona työsuhteiselle työlle tietyn työnantajan palveluksessa on palkkasuhteinen työ valmennuspalvelua tuottavalle yksikölle, joka myy tuotettavia palveluita esimerkiksi avustaviin tehtäviin, pihojen hoitoon, tai yrityksille sesonkityövoimapulaan.

Taulukko 1. Prosessin selvityslehti

Vaihe/tehtävä	Kuka/ ketkä	Kriittiset tekijät	Menetelmät, työkalut, ohjaus ja valvonta	Tietojen hallinta Input-tiedot	Tietojen hallinta Output- tiedot
Alkuhaastattelu työpolun aloittaminen	Toimintapalveluvastaava, asiakas, työvalmentaja, omaiset, asumisyksikkö	Valmentujalla on valmius työvalmennukseen, motivoitunut henkilöstö	Työvalmentaja kartoittaa valmentujan ja ympäristön käsityksen valmentujan taidoista ohjaussuunnitelmaa käyttäen.	Ohjaussuunnitelma, mahdollisuuksien mukaan psykologin, lääkärin lausunto terveydentilasta	Valmentuja kirjattu valmennuskeskukseen. Valmentujan sitoumus valmennukseen
Työkyvyn arviointi	Valmentuja, työvalmentaja, työkyky arvio tekijä	Onnistunut alkukartoitus -> oikein kohdistetut työtehtävät valmennuskeskuksessa	-työvalmentaja tekee työkyvyn arvioinnin Melba -menetelmällä. - arviointi valmennuskeskuksen omassa toiminnassa -oman osaamisen kartta	- työkyvyn arvio - kirjattu työtehtävät ja niistä suorituminen -oma-arvio	Arvioinnin tulokset, -Päivitetyt valmennuksen tavoitteet
Työvalmennus	Valmentuja, työvalmentaja, yhteistyökumppanit	-Riittävä tuki ja ohjaus - valmennusajan työtehtävät työelämän mukaisia -työelämän säännöt -realistinen kannustus - työtehtäviä ulkopuolella - itsearviointi	-työvalmentaja yksilöllinen ja ryhmä ohjaus  valmennuskeskuksen työtehtävien hoito - itsearvio -> oman elämän kartan täyttö - palaute valmentujalta työvalmentajalle JATKUU LÄPI PROSESSIN	Työvalmentajan huomiot yksikössä ja ulkopuolella -valmentujan itsearviointi	Huomioiden dokumentointi >jatkosuunnitelmat
Työntekijän markkinointi	Työvalmentaja, valmentuja	-työnantajan oikea-aikainen lähestyminen -> osattava ajatella kuin työnantaja -työvalmentajalla tieto taloudellisesta hyödyistä -työvalmentajalla on oikea asenne -valmentuja on motivoitunut aktiiviseksi	-työvalmentaja sopii kasvokkain tapaamisen - sovitaan työtehtävän hoito esim. pienryhmänä tai valmentujan kanssa yksin. -valmentuja tutustuu työyhteisöön toiminnan kautta	Valmentujan osaamiskartta työnantajalle	Työnantaja / työpaikkakäynnit kirjataan
Työtehtävien analysointi	Työvalmentaja, työnantaja ja valmentuja	työnantaja on motivoitunut yhteistyöhön -työvalmentaja ja valmentaja pääsevät työyhteisön tehtäviin tutustumaan -yhteistyö sujuu	Työnantaja ehdottaa työtehtäviä Työvalmentaja ja valmentuja kokeilevat käytännössä eri tehtäviä	Kirjataan sopivia työtehtäviä työyhteisölle pohdittavaksi ja räätälöintiä varten	dokumentointi

Vaihe/ tehtävä	Kuka/ ketkä	Kriittiset tekijät	Menetelmät, työka- lut, ohjaus ja val- vonta	Tietojen hallinta Input-tiedot	Tietojen hallinta Output- tiedot
Työn räätä- löinti	työyhteisö, esimies, t.valmentaja, valmentaja	on löydetty valmentujan taitoja vastaa- via tehtäviä työtehtävät ovat pilkotta- viksi Työvalmenta- jan asenne vaikuttaa kaikkiin osapuoliin. Haaste on meille mahdollisuus -menteliteetti vuorovaikutus	kuvien, asiakkaalle räätälöityjen apuvä- lineiden käyttö tehtävien suorituk- sessa	Kirjataan räätä- löidyn työn vaiheet -Tiedoitetaan työyhteisössä ja sovitaan pelisään- nöistä  ->kirjattu	sopimus töiden räätä- löinnistä Sopimus työssä harjoit- telusta määrä- ajan
Seuran- ta arviointi	Työvalmentaja valmentaja esimies kunnan sosiaali- työntekijä voi osallistua	-työvalmennus on jatkunut riittävän pitkään -Valmentuja osallistuu pajapäiviin valmennus- keskuksessa, jossa oman elämän kartanpäivitys -tiivis yhteys työyhteisön ja työvalmenta- jan välillä -yhteys tarvittaessa valmentujan kotiin	-kartoitetaan työssä suorittumisen kes- kustelemalla yhdes- sä ja erikseen työyh- teisön ja valmentu- jan kanssa. -nimetön palaute ja palautteen purku tarvittaessa -työkyvyn arviointi	Palautekeskuste- lujen dokumentaa- tio  työkyvynarviointi  valmentujan it- searvio  Hyvinvointimittari	Sopimus jatkosta Palaute osta- jakunnalle.  Sopimus töiden uudel- leen räätälöin- nistä.
Työsuhtei- nen työ	Valmennettava, työnantaja, työvalmentaja	-taloudelliset tuet on selvitetty valmentuja= työntekijä on motivoi- tunut -työtehtävät ovat räätälöity sopiviksi paloiksi - työvalmen- tujan palvelut jatkuvat sään- nöllisillä työ- paikkakäyn- neillä -työllis- tämisestä on työnantajal- le hyöty -työvalmen- tajan asenne	Yhteistyö työnantajan ja koko työyhteisön kanssa	työpolulla eteneminen dokumentoidaan  mikäli työllistymi- nen ei ole ajan- kohtainen -> uusi suunnitelma koulutus tai vaih- toehtotyöllistymi- selle	palkkasuhteen sopimus määräajaksi tai toistaiseksi  Vaihtoehto työllistymiselle -> päätös esim. työtoi- minnasta

## 8. JATKOA KEHITTÄMISHANKKEELLE

Tässä kehittämishankkeessa on luotu työpolkumalli käyttöön otettavaksi Carea toimintapalvelun työvalmennuksessa. Tässä vaiheessa itse käyttöönotto jää tämän hankkeen ulkopuolelle ja näin myös mallin käytännön arviointi. Olisikin mielenkiintoista selvittää, mitä vaiheita työpolkumallin jatko tuo mukanaan. Jatkotutkimuksissa voidaan selvittää, kuinka työllistymismahdollisuudet lisääntyvät työpolkumallia käyttäen.

Jatkotutkimusta voidaan lähestyä valmentujan näkökulmasta, esimerkiksi minkälainen vaikuttavuus prosessilla on yksilöön. Työpolkumallin prosessin vaikutuksia valmentujan elämänlaatuun ja elämänpiirin laajenemiseen olisikin hedelmällistä tarkastella enemmän. Tutkimuksessa olisi mahdollista verrata valmentujan lähtötilannetta tämän valmennuksen jälkeiseen tilanteeseen. Mielenkiintoista olisi verrata valmennukseen osallistuneita henkilöitä niihin, jotka eivät ole valmennukseen osallistuneet. Vaikuttavuutta voisi lähestyä talouden näkökulmasta, jolloin positiiviset vaikutukset vahvistaisivat toiminnan perusteita. Valmentujien työllistymisen positiiviset vaikutukset eivät todennäköisesti ole välittömiä, vaan tutkimus olisi mielekäs suorittaa seurantatutkimuksena, joka peilaisi tilannetta valmennuksen jälkeiseen aikaan ja esimerkiksi kahden vuoden päähän valmennuksesta.

Työnantajien näkökulmasta jatkotutkimuksen aiheita voisi olla osatyökykyisten työllistymisen vaikutukset työllistäviin organisaatioihin ja työyhteisöihin. Muuttuko organisaatioiden ja työyhteisöjen asenteet kehitysvammaisuutta ja erilaisuutta kohtaan ja syntyykö tätä kautta uusia aitoja ystävyys-suhteita vammattomien ja vammaisten välille. Merkityksellistä erityisammattiopetuksen kannalta olisi kartoittaa niitä työtehtäviä, joihin valmentajat yleisimmin palkkasuhteessa sijoittuvat. Tällä tiedolla olisi mahdollista vaikuttaa erityiskoulutusten sisältöön. Ohjauksen näkökulmasta olisi mielekästä tutkia, kuinka asenteet palkkasuhteeseen työhön tulee muuttumaan ja mitkä tekijät vaikuttavat asenteiden muokkautumiseen.

Yhteiskunnallisesti kiinnostavaa olisi selvittää niitä vaikutuksia, jotka työpolkumallin käyttö aiheuttaa ympäristöönsä. Lisääntykö keskustelu kehitysvammaisten ja yleensä osatyökykyisten henkilöiden osallisuudesta työelämään? Edistyykö suvaitsevaisuus lähiympäristössä ja mitä asenteellisia haasteita työelämään integroitumisesta on havaittavissa? Hyväksytäänkö kehitysvammaisen kahvilatyöntekijä suomalaiseen kahvilakulttuuriin?

## 9. POHDINTA

Tämän kehittämishankkeen kyselyn tulokset ja viime vuosien kehitysvammaisten työllistymistä tutkineet hankkeet, kuten Vates-Säätiön Askel -hanke (2011), Move-projekti (2009) ja Kehitysvammaliiton selvitys kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnasta (2010), osoittavat että riittävällä tuella ja tahtotilalla voimme olla rakentamassa kehitysvammaisille sekä muutoin osatyökykyisille henkilöille uusia polkuja työelämään (Klem 2011, Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, Ollikainen 2009). Jos vertaamme 1970-lukua ja tätä päivää, on kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus yhteiskunnassamme lisääntynyt merkittävästi. Nyt vuonna 2011 elämme erityishuollon laitoshoidonpurun aikakautta, jonka tavoitteena on mahdollisimman kodinomainen asumisympäristö, yksilölliset kodit hyvinkin runsaasti tukea tarvitseville henkilöille. Tavoittelemme sulautumista normaaliasutukseen. On selvää että osallisuuden lisääntyminen tulee näkymään myös asumisen ulkopuolella.

Kehitysvammaisten työn kaltaisen toiminnan megatrendinä on perinteisten työkeskusten ja avotyön kyseenalaistaminen. Alihankinta töiden suorittaminen voi edelleen olla pienessä mittakaavassa turvallinen työhön suuntaava työmuoto, mutta toiminnan tulee tavoitteissaan suunnata ulos työkeskuksista kehitysvammaisia itseään hyödyttäviin tehtäviin. Työkaltaisen toiminta on ohjautunut esimerkiksi talomiehen tai kodin puhtauden ylläpidon tehtäviin, joista asiakas saa oikeata työkokemusta. Oikea työ hyödyttää häntä tulevaisuudessa. Luomalla uusia yhteyksiä lähiseudun yrityksiin, suorittamalla työtehtäviä esimerkiksi varastohuollossa, lisää näkyvyyttä. Tutustumalla yritysmaailmaan madallamme valmennuskeskuk-

seen sijoittuvien asiakkaiden sisäänajoa avoimille työmarkkinoille ja olemme rakentamassa tulevia työpolkuja.

Mitä odotuksia työpolkumallien kehittyminen luo Kymenlaakson alueelle? Välttämättömänä askeleena asiakaslähtöiseen työllistämiseen tarvitsemme eri organisaatioiden yhteistyötä. Kymenlaakson alueella toimii eri organisaatioiden ylläpitämiä kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten työ- ja päivätoiminnan tuottajia. Tämän hetkinen tilanne osoittaa, että asiakaskuntaa eri toimintoihin on, eli kukaan ei ole jäämässä vaille työtä. Terve kilpailu antaa motivaatiota kehittää omaa toimintaansa ja seurata aikaansa.

Yhteistyöryhmän toiminnan aikaansaaminen oli eräs toiveeni tämän kehittämishankkeen alussa. Oma organisaationi, Carean toimintapalvelut, onkin tehnyt aloitteita yhteistyön kehittämiseksi. Positiivisena lähestymisyriyksissä on ollut, että olemme aloittaneet aidon vuoropuhelun lähikuntien kanssa. Samoin yhteistyö opiskelijoiden sijoittumisessa on hedelmällistä erityisoppilaitosten kanssa. Yhteistyön kehittämisessä olisi käyttöä hankkeelle, tavoitteena eritoimijoiden taitojen hyödyntäminen ja ammattilaisten kokoaminen säännöllisesti saman pöydän ääreen. Yhteistyö tulisi toimia niin, että yksiköiden erilaisista rooleista sopimisen sijaan, keskusteltaisi yhdessä asiakaskohtaisesti arvioinnista ja henkilön sijoittumis- tai työkokeilumahdollisuuksista.

Työssäni en tavoittele negatiivista asennetta työkeskuksia kohtaan, vaan peräänkuulutan yhteiskunnallisia keinoja, jotka tukevat työtoiminnan suuntaamista keskuksista ulos ja lähemmäs normaaleja työpaikkoja ja palkkasuhteista työtä. 1990 - luku oli Suomessa tuetun työllistymisen rantautumisen aikaa, onko 2010 se vuosikymmen, jolloin työllistyminen mahdollistuu? Jotta tulevaisuudessa kehitysvammaiset ja muutoin osatyökykyiset integroituvat työelämään, on henkilöstöllä oltava tahtotila työllistymisen toteuttamiseen. Haasteita on, mutta pyyhkeen kehään heittäminen ei ole ratkaisu. Jos työntekijä ei näe työllistymistä mahdollisena, näkeekö kukaan? Konkreettisia muita keinoja ovat töiden pilkkominen ja räätälöiminen asiakaskohtaisesti toteuttamiskelpoisiksi.

Ammatillisen erityisopetuksen aikaisen yhteistyön on vahvistettava, sen vuoksi opiskelijasta valmentujaksi tulisi siirtyä saattaen, systemaattisesti esimerkiksi syventävien harjoitteluiden aikana. On kyseenalaista haaskata mittavia koulutuksia, jos vastaanottaja, työelämä, ei löydä keinoja hyödyntää saavutettuja resursseja. On kehitettävä kuntien hyväksymiä toimintamalleja, jotka toimivat siirtymätyöyksiköinä oppilaitoksista valmistuville. Valitettavaa on, ettei oikea-aikaisen tuen kohdentamista voida välittömästi mitata rahassa. Yhteiskunnan taloudellinen hyöty näkyy ehkä vasta vuosien kuluttua, toisaalta tuen puute voi muuttua tulevaisuudessa kustannuksiksi. Syy-seuraussuhteen osoittaminen on haasteellista ja sen näkyväksi tekemiseen olisikin löydettävä välineitä.

On myös pohdittava tulisiko työllistymistä tukea vahvemmin poliittisin keinoin tai pakottein? Tämän hetkinen yhteiskunnallinen tavoite pyrkii kehitysvammaisten ja osatyökykyisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisäämiseen, mikä itsessään on tavoiteltavaa. Avotyöhön suuntaaminen on helppo ratkaisu ylikuormitetuille työvalmentajille, mutta alankomainen yhteiskunnallinen pakote kehitysvammaisten työtoiminnan ja työllistämisen järjestäjille, saattaisi edesauttaa tuloksissa. Yrityksiin kohdistuvat pakotteet tuskin lisäävät suvaitsevaisuutta ja saattavat toisaalta kuormittaa kohtuuttomasti pieniä yrityksiä.

Tässä työllisyystilanteessa on haasteellista löytää töitä osatyökykyisille, kun samanaikaisesti ammattiosaajia jää työttömäksi. Miten tämä vaikuttaa asenteisiin osatyökykyisten työllistämistä kohtaan? Toisaalta tulevaisuudessa odottava työvoimapula, erityisesti kotitalouksille ja vanhuksille annettavista palveluista, luo mahdollisuuksia räätälöidä tehtäviä kehitysvammaisille ja osatyökykyisille henkilöille. Avustavia tehtäviä voidaan välittää avustajaresurssiyksöiden kautta, jotka tarjoisivat työsuhteeseen perustuvaa työtä koko- tai osa-aikaisesti osatyökykyisille henkilöille. Tällainen turvallinen siirtymä kokoaikaisesti ulkopuolisen työnantajan työntekijäksi vahvistaisi ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneen nuoren työ- ja selviytymistaitoja.

Voidaan kysyä onko työsuhteeseen työhön suuntaaminen oikea tie kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla? Onko suorituksien nimeen painottava työelämämme sopiva erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle? Se päätös on

annettava kehitysvammaiselle henkilölle itselleen. Pellervon taloustutkimuksen (2010) mukaan vammaiset henkilöt ovat motivoituneita työhönsä fyysistä rajoitteistaankin huolimatta (Laiho, Hopponen, Latvala, Rämö 2010, 36). Työyhteisönjäsenenä kehitysvammaisia työntekijöitä on kuvattu pidettyinä, ahkerina, positiivista tunnelmaa tuovina henkilöinä. Käyttäytymishäiriöitä toki pelätään, mutta kuinka siedämme sen niin sanotun normaalin työtoverimme huonoa käytöstä työyhteisössämme? Sosiaalialan ammattilaisina meidän tulee olla niitä henkilöitä, jotka tukevat ja rohkaisevat yksilöä eteenpäin. Jokaisella yksilöllä on oikeus kokeilla, oikeus pettyä kokeiluihin ja senkin jälkeen yrittää yhä uudelleen.



## Lähteet

Aaltola J, Valli R (toim.) 2001 Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodin ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle Gummerus Jyväskylä

Carea vuosikertomus 2010 saatavissa osoitteessa

<http://www.carea.fi/static/vuosikertomus/>

Espinno -hankesuunnitelma 2010

Espinno - hanke 2010: saatavissa osoitteessa

<http://espinnofi.virtualserver22.nebula.fi/index.php/espinno-hanke/>

European Union of supported employment: Information booklet & quality standards. Belfast 2005 saatavissa osoitteessa

<http://www.sfse.se/DOCS/European%20Supported%20Employment%20To%20olkit.pdf>.

European Agency for Development in Special Needs Education. Siirtymien koulusta työelämään. Erityistarpeisten opiskelijoiden kohtaamat keskeiset ongelmat, kysymykset ja valintamahdollisuudet 16:ssa Euroopan maassa. Yhteenvetoraportti. Lokakuu 2007

Saatavissa <http://www.european-agency.org/publications>

[/agency\\_publications/ ereports/ downloads/transition\\_fin.doc](http://www.european-agency.org/publications/agency_publications/ereports/downloads/transition_fin.doc) 19.10.2005

Kairi T, Nummelin T, Teittinen A 2010, Työtoiminnan käytäntö ja kokemus, Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävistä työtoiminnoista, Kehitysvammaliitto Helsinki

Katainen I hallitusohjelma 2011-

Kiviniemi I hallitusohjelma 2010–2011

Klem S. Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Askel – hankkeen loppuraporttia 2011, Vatas-säätiö Helsinki

Kukkonen T. (2009) Vastuun uusjako, Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta Joensuun Yliopisto Joensuu

Ladonlahti T., Pirttimaa R., Erityispedagogiikka ja aikuisuus 2006. Palmerna

Laiho V, Hopponen A, Latvala T, Rämö A-K 2010, Erityisryhmien työkyky työttömät ja vammaiset, Pellervon taloustutkimus PTT, Helsinki

Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluusta 5§, 21.12.2010 saatavissa <http://www.edilex.fi/kela/fi/lainsaadanto/20090738?toc=1>

Linnankangas R, Suikkanen A, Savtschenko V, Virta L Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset markalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen Stakes raportteja 15/2006

Malm M, Matero M, Repo M, Talvela E-L 2004 Esteistä mahdollisuuksiin, Vammaistyön perusteet WSOY Porvoo

Nummelin T, Minun toiveammattini – kyselyn tulokset 2008, saatavissa [www.kehitysvammaliitto.fi](http://www.kehitysvammaliitto.fi)

Ollikainen A-M 2008, Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla, Vates – säätiö, Helsinki

Ollikainen A-M 2009. Marginaalista marginaaliin Työllistämispalvelut oppimisympäristönä, Vates -Säätiö, Helsinki

Pajunen T, Vuorenpää K, Nikula L, Österlund K, Mäenpää M, Ahlsten M & Seppälä H, Työllä osallisuutta Yhteisvastuu 2008 – hankkeiden loppuraportti verkkojulkaisu 2010 saatavissa [www.verneri.fi](http://www.verneri.fi)

Pirttimaa R, Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen suomessa 2003 Helsingin yliopisto, opettajankoulutuslaitos, erityispedagogiikan yksikkö Helsinki

Saloviita T, Pirttimaa R, Surveying supported employment in Finland 2007

Saloviita T., Lehtinen U., Pirttimaa R., Tie auki työelämään - Tuetun työllistymisen käyttäjäkeskeiset työtavat 1997 Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä

Sariola L. (toim.): Tuettu työllistyminen - Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Vates 2005

Seppälä (toim.) Moninaisuus – tunnetta, tietoa ja kokemuksia ammatillisesta erityisopetuksesta 2006 Hämeenlinna

Sosiaalihuoltolaki 27d, e§ (1.2.2002/68) saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku.php?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Sosiaalihuoltolaki+%C2%A7+27+d&submit=Hae>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2010:4. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle, Suomen vammaispoliittinen ohjelma

Spjelkavik O, Evans M .J.: Impression of supported employment, A study of some European supported employment services and their activities, Work research institute, Oslo 2007

Spjelkavik O, Frøyland K, Evans M: Supported Employment in Norway – a national mainstream programme, Arbeidsforskingsinstituttet AS Oslo 2004

Heikkinen E, Tuomi J (toim.) 2000. Suomalainen elämäntapa. Helsinki: Tammi

VAMPO 2010–2015, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki

Valkonen J, Peltola U, Härkäpää K 2006 Työtä, tukea ja mielenterveyttä, Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista Kuntoutussäätiö Helsinki

Vanhanen I hallitusohjelma 2003–2007

Vanhanen II hallitusohjelma 2007–2010

Viinamäki L, Saari E (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen Tammi Jyväskylä

YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva yleissopimus 2006  
saatavissa <http://www.un.org/disabilities>

Ylipaavalniemi P. 2005 Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-  
asemassa oleville henkilöille, *Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Vates-säätiö, Helsinki

Ylipaavalniemi P., Sariola L., Marniemi J., Pekkala T. 2005 Sosiaalisen työllistämisen käsitteet, VATES-säätiö Helsinki

## LIITTEET

Kysely liite 1

## LIITE 1

### **Kysely**

Kyselyllä kerätään tietoa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden

***Ammattiopintojen jälkeisen työpolkumallin*** kehittelyyn.

Mallia kehitetään yhteistyössä Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -projektin, Carean toteuttaman Palveluinnovaatiot Kymenlaaksossa –osahankkeen, toimijoiden kanssa.

Työpolku malli on osa Lahden Ammattikorkeakoulun YAMK opintojen opinnäytetyötä, jonka tekee Carean toimintapalveluiden toimintapalveluvastaava, Anna-Maria Silvo

Pyydän että käytät hetken ajastasi vastaamalla oheiseen kyselyyn

**Kiitos yhteistyöstä!**

**Vastaa rengastamalla vaihtoehto**

#### **1. Sukupuoli**

Nainen  
Mies

#### **2. Ikäsi**

< 29 v  
30–35 v  
36–40 v  
41–45 v  
46–50 v  
51 v>

**3. Toimialasi...****4. Koulutustaso**

1. Ammatillinen perustutkinto
2. Opisto/amk tutkinto
3. Ylempi korkeakoulututkinto

**5. Työkokemuksesi**

- < 5 v
- 5-10 v
- 11–15 v
- >15 v

**6. Mainitse käytännön kokemuksesi mukaan KOLME merkittävintä syytä, miksi ammatillisen koulutuksen jälkeen kehitysvammaisen tai muutoin osatyökykyisen nuoren työpolku ei johda palkkatyöhön, vaan esim. huoltosuhteiseen työtoimintaan**

1 .....

2 .....

3 .....

**7. Mainitse kolme keinoa, joiden avulla heikossa työmarkkina-  
asemassa olevien työllistymistä voidaan edistää?**

1.....

2.....

3.....

**Kohdissa 8-9 on tarkoitus jatkaa annettuja lauseen aloituksia vapaasti omaa näkemystäsi vastaaviksi**

8. Heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistymisessä hyötynäkökohtia mielestäni ovat

.....

.....

.....

**Siirtymätyöyksiköllä tarkoitetaan erityistyöllistämisen yksikköä, jonka tavoitteena on asiakkaiden määräaikainen sijoittuminen esim. valmennukseen ja tätä kautta yksilöllisesti räätälöityyn työhön.**

**Jatka lausetta**

9. Nuoren ammatillisen koulutuksen jälkeinen siirtymätyöyksikkö tulisi huomioida

.....

.....

.....

jotta nuoren kokoaikainen tai osittainen työllistyminen tulevaisuudessa on mahdollinen.

10. Turvallinen työelämään siirtyminen koetaan merkittäväksi tekijäksi nuoren siirtyessä opinnoista työelämään. **Kerro näkemyksesi toimista, joilla koulu ja siirtymätyöyksikkö voivat tukea nuorta työpolullaan.**

.....

.....

11. Tutkimusten mukaan asenteet ovat merkittävä este kehitysvammaisen tai muutoin osatyökykyisen henkilön työllistymispolulla. **Kerro kolme toimienpidettä**, joiden avulla voidaan muuttaa asenneilmapiiriä kehitysvammaisten tai muutoin osatyökykyisten työllistymisessä:

1.....

2.....

3.....

12. Mitä nuoren työpolun onnistuminen edellyttää siirtymätyöyksiköltä?

.....

**Kiitos ajastasi!**



