

Anne Tirkkonen

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistäminen palkkatyöhön

Työnantajien näkemyksiä

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Anne Tirkkonen

Työn nimi: Kehitysvammaisten henkilöiden työllistäminen palkkatyöhön: Työnantajien näkemyksiä

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2020 Sivumäärä: 64 Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön työllistamisestä työsuhteiseen palkkatyöhön. Opinnäytetyössä tarkastellaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä palkkatyöhön työnantajien näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, millaista kiinnostusta työnantajilla on työllistää kehitysvammainen henkilö työsuhteiseen palkkatyöhön, työnantajien tietoutta tuetusta työstä sekä heidän näkemyksiään työllistämiseen tarvittavista tukimuodoista.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Tutkimukseen haastateltiin seitsemää (7) työnantajaa, joilla on kokemusta kehitysvammaisesta henkilöstä työntekijänä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti, analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys jakaantuu neljään pääkäsitteeseen, joita ovat kehitysvammaisuus, työelämä, työmuodot ja tuki työllistymiselle.

Tutkimus osoitti, että työnantajien näkemykset sekä kiinnostus kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön työllistämiseen vaihtelevat. Neljä työnantajaa näki työllistämisen mahdollisena, kuitenkin työllistäminen edellyttää tukea sekä työntekijän soveltumista työtehtävään. Kolme työnantajaa ei nähnyt työllistämisen olevan mahdollista tällä hetkellä. Sitä estivät heikko taloudellinen tilanne tai laaja työnkuva, johon kehitysvammaisen henkilön työkyvyyn ei nähty kykenevän vastaamaan. Paljon kiinnostukseen työllistää näyttäisi vaikuttavan palkkaukseen liittyvät kustannukset, henkilön työkyky, toimiala ja työnkuva sekä mahdollisuudet työnmukauttamiseen. Merkittävästi kiinnostukseen vaikuttaa myös työllistämiseen saatavat tuet. Tietoa tuetusta työstä ja sen sisältämisestä tukimuodoista työnantajilla on vähäisesti. Tietoa aiheesta on yleisellä tasolla, mutta ei nimenomaan kehitysvammaisten henkilöiden tuetusta työstä. Tietoa koetaan tarvittavan lisää, erityisesti työvalmennuksesta ja taloudellisista tukimuodoista. Työllistämistä edistää ja sitä edellyttää riittävät taloudelliset tuet, työvalmentajan tuki ja työkokeilu. Merkittävimpiä näistä ovat palkkatuki ja ohjauksellinen tuki.

Avainsanat: Kehitysvammaisuus, tuettu työ, työelämä, työnantaja

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Anne Tirkkonen

Title of thesis: Access of Developmentally Disabled Persons to Paid Work – Employers' Visions

Supervisor(s): Mirva Siltakorpi

Year: 2020 Number of pages: 64 Number of appendices: 2

The purpose of this thesis was to find out what kind of visions the employers have regarding access of developmentally disabled persons to paid work. This thesis focuses on developmentally disabled persons' employment from the employer's perspective. The objective was to find out what kind of interest employers have regarding employment of developmentally disabled persons to paid work, what employers know about supported employment, and what support employers seem to need if they hire developmentally disabled persons.

This study was conducted as a qualitative research and the material collected by using focused interviews. In this study, seven (7) employers were interviewed, who had experience with developmentally disabled persons as employees. The collected material was analyzed according to different themes. The theoretic framework was divided into four main concepts, which are developmentally disabled, working life, form of work and support to employment.

According to this study, employers' visions and readiness to hire developmentally disabled persons to paid work are very different. Four employers see employment as possible. However, it does require support and the employee must be suitable for work. Three employers did not see that employment was possible at this moment, mainly due to the weak financial situation or broad job description, which employers see that developmentally disabled persons' working capacity is not able to fulfil. The cost of hiring, persons' ability to work, branch of industry, job description and possibilities to job adaptation all influence the interest in employment. The support provided for employment, the social benefits, have a significant meaning also. Employers' knowledge about supported employment or different kinds of support is low. Knowledge about this topic is at the general level, but not about supported employment for developmentally disabled persons exactly. Information on this topic is needed, especially on job coaching and financial supports. Employment requires enough financial supports, job coaching and work trial. Significant are the pay subsidy and subsidy for counseling.

Keywords: Developmentally disabled, supported employment, working life, employer

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET	7
2.1 Tutkimuksen tausta	7
2.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	7
2.3 Teoreettinen viitekehys	8
2.4 Aiemmat tutkimukset.....	9
3 KEHITYSVAMMAISUUS	12
3.1 WHO:n ICD-10-tautiluokituksen määritelmä kehitysvammaisuudesta.....	12
3.2 AAIDD:n määritelmä kehitysvammaisuudesta	13
3.3 Kehitysvammaisuus sosiaalisesta näkökulmasta	13
3.4 Kehitysvammaisuus YK:n vammaissopimuksessa ja laissa kehitysvammaisten erityishuollosta	14
4 KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖMUODOT JA TUKI TYÖLLISTYMISELLE.....	15
4.1 Tuettu työ ja työvalmennus	15
4.1.1 Palkkatuki.....	17
4.1.2 Työolosuhteiden järjestelytuki	18
4.1.3 Työolosuhteiden mukauttaminen	18
4.2 Työtoiminta.....	19
4.3 Avotyötoiminta.....	19
4.4 Työkokeilu	20
4.5 Työmuodot muutoksessa	20
5 KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖELÄMÄ	22
5.1 Kehitysvammaisten henkilöiden oikeus työhön ja yhdenvertaisuuteen työelämässä	22
5.2 Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanne Suomessa	23
5.3 Työn merkitys.....	24

5.4 Työkyky	25
5.5 Työnantajien näkökulmaa työllistämisestä	26
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
6.1 Laadullinen tutkimus	28
6.2 Aineiston keruu ja analysointi	29
6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	33
7 TULOKSET	36
7.1 Työnantajien kokemukset kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä ...	36
7.2 Tekijät, jotka vaikuttavat kiinnostukseen työllistää kehitysvammainen henkilö palkkatyöhön	37
7.3 Työnantajien näkemykset työllistämisestä	38
7.4 Työnantajien tieto ja kokemukset tuetusta työstä sekä tiedon tarve	42
7.5 Työllistymistä edistävät tukimuodot	44
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	48
9 POHDINTA	56
LÄHTEET	59
LIITTEET	64

1 JOHDANTO

Tuoreimman tutkimuksen mukaan kehitysvammaisia henkilöitä palkkatyössä työskentelee vain noin 400–500 henkilöä. Työikäisiä kehitysvammaisia henkilöitä on Suomessa arviolta 25 000. (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 5.) Näiden työikäisten kehitysvammaisten joukossa on hyvin paljon henkilöitä, jotka voisivat työllistyä palkkatyöhön, jos saisivat siihen mahdollisuuden (Kehitysvammaliitto, [viitattu 21.3.2020]).

Tämä opinnäytetyö kiteytyy tähän aiheeseen, tarkastelemaan kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistymistä työnantajien näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön työllistämistä työsuhteeseen palkkatyöhön. Kiinnostuksen kohteena ovat työnantajien näkemykset, millaista kiinnostusta työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen. Opinnäyte pyrkii myös selvittämään, millaista tietoa työnantajilla on tuetusta työstä ja millaiset tukimuodot he näkisivät tarpeellisena kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistymisen mahdollisuuksista ja työnantajien tiedon ja tukimuotojen tarpeista.

Opinnäytetyön aiheen valinta perustui omaan kiinnostukseeni aiheesta, tutkimuksen toimeksiantajan tarpeeseen sekä aiheen ajankohtaisuuteen. Suomi ratifioi vuonna 2016 Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista, joka ajaa vammaisten henkilöiden oikeuksia maailmanlaajuisesti, sopimuksessa 27. Artikla käsittelee oikeutta työhön ja työllistymiseen (KVANKIN työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017, 11). Opinnäytteen tekemisen aikaan ajankohtaisena oli myös Paanetojan (2019, 10) selvitys työllistymistä tukevan ja työtoiminnan uudistamisesta.

Tässä opinnäytetyössä kiinnitetään huomio kehitysvammaisuuteen ja kehitysvammaisten henkilöiden työelämään liittyviin teemoihin. Opinnäytteessä kuvataan näitä teemoja niin aiempaan kirjallisuuteen sekä tutkimuksiin tukeutuen, kuin omiin tutkimustuloksiin pohjautuen. Tutkimustuloksissa korostuu työnantajien näkökulma. Opinnäyte kuvaa myös käytetyt tutkimusmenetelmät ja tutkimusprosessin eri vaiheet.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET

Seuraavassa luvussa esittelen tutkimukseni taustaa ja tavoitteita. Luvussa kerron aiheen valintaan liittyvistä tekijöistä, tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä esittelen tutkimuskysymykset. Luvun lopussa esittelen tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen sisältöä sekä aiempia tutkimuksia, joita aiheesta on tehty ja niiden merkitystä omalle tutkimukselleni.

2.1 Tutkimuksen tausta

Tutkimuksen aihe valikoitui oman kiinnostuksen pohjalta sekä opinnäytetyön toimeksiantajan tarpeesta tämänkaltaiselle tutkimukselle. Olen kiinnostunut työskentelystä kehitysvammaisten henkilöiden parissa sekä heidän yhtäläisten oikeuksiansa ja mahdollisuuksiensa edistämisestä yhteiskunnassa. Sain tutkimukseeni toimeksiannon kehitysvammaisille henkilöille työtoimintaa ja työllistymistä edistävää toimintaa järjestävältä taholta. Olin heihin yhteydessä opinnäytetyön aihetta suunnitellessani ja heiltä tuli työelämän näkökulma tutkimukselleni. Tutkimuksen toimeksiantajalla on tavoitteena kehittää omaa palveluaan palkkatyöhön työllistymistä edistävään suuntaan, joten tämä tutkimus tukee heidän tavoitettaan ja selvittää käytännön järjestelyiden suuntaa.

Tutkimuksen aiheen valintaan vaikutti myös sen ajankohtaisuus, sillä kehitysvammaisten yhtäläisten oikeuksien edistäminen on tällä hetkellä puhututtava aihe yhteiskunnassa ja tähän olennaisena liittyy myös heidän työn tekemisen ja työllistymisen edistäminen. Vuonna 2016 Suomi ratifioi YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista ja tämän myötä käynnistyi useita toimenpiteitä mm. vammaisten palkkatyöhön työllistymisen edistämiseksi ja vammaisten työllistymistä edistävien palveluiden kehittämiseksi.

2.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön työllistämistä työsuhteeseen palkkatyöhön. Tarkoituksena

on ottaa selvää, millaista kiinnostusta työnantajilla on työllistää kehitysvammainen henkilö työsuhteiseen palkkatyöhön, työnantajien tietoutta tuetusta työstä sekä heidän näkemyksiään tukimuodoista, joilla voitaisiin edistää kehitysvammaisen työntekijän palkkaamista. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda tietoa kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistymisen mahdollisuuksista sekä työnantajien tiedon ja tukimuotojen tarpeista tutkimuksen toimeksiantajalle. Tutkimustuloksien avulla he voivat kehittää tuettua työtä ja työvalmennusta sekä tarjota työnantajille oikein kohdennettua tietoa ja tukitoimia.

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- Millaista kiinnostusta työnantajilla on palkata kehitysvammainen henkilö työsuhteiseen palkkatyöhön?
- Millaista tietoa työnantajilla on tuetusta työllistymisestä?
- Millaiset tukimuodot työnantajat näkevät tarpeellisena kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiselle työsuhteiseen palkkatyöhön?

2.3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys jakaantuu neljään pääkäsitteeseen, joita ovat kehitysvammaisuus, työelämä, työmuodot ja tuki työllistymiselle. Nämä pääkäsitteet tulevat ilmi sekä tutkimuksen teoreettisessa osuudessa että tutkimuksen tuloksien yhteydessä ja johtopäätöksissä.

Tutkimuksen teoreettinen osuus alkaa kehitysvammaisuuden määrittelyllä. Kehitysvammaisuus tarkoittaa haasteita uusien asioiden oppimisessa ja ymmärtämisessä (Mitä kehitysvammaisuus on? 2019). Kehitysvammaisuuden määrittäminen ei ole kuitenkaan selkeää, sillä se voi sisältää hyvin monia erilaisia vammaisuuden muotoja, jotka johtuvat eri syistä ja ilmenevät eri tavoin (Seppälä 2017, 36). Siksi tässä tutkimuksessa määrittelen kehitysvammaisuuden useasta eri näkökulmasta. Aloitan kehitysvammaisuuden määrittelyn käyttäen ICD-10-tautiluokitusta sekä AAIDD:n määritelmää. Tästä siirryn kuvaamaan kehitysvammaisuuden määrittelyä sosiaali-

sesta näkökulmasta, päättäen luvun YK:n vammaissopimuksen ja lain kehitysvammaisten erityishuollosta mukaisiin määritelmiin. Teoreettinen osuus siirtyy kehitysvammaisuuden määrittelystä kuvaamaan kehitysvammaisten henkilöiden yleisimpiä työmuotoja ja tukitoimia työllistymiselle. Tässä luvussa avataan työmuotoja koskevia käsitteitä, esitellään tukitoimia, joita nämä työmuodot pitävät sisällään sekä tehdään katsaus niistä koskeviin tulevaisuuden suunnitelmiin. Viimeinen luku käsittelee kehitysvammaisuutta ja työelämää. Tässä luvussa esitellään kehitysvammaisten henkilöiden työelämään liittyviä teemoja, kuten kehitysvammaisten oikeutta työhön ja yhdenvertaisuuteen työelämässä, työllisyystilannetta, työn merkitystä sekä työkykyä. Luvussa katsotaan työllistämistä myös työnantajan näkökulmasta.

2.4 Aiemmat tutkimukset

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ovat työnantajat ja heidän näkemyksensä ja kiinnostuksensa kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistämisestä. Lisäksi opinnäytteessä tarkastellaan työntajien tietoutta tuetusta työstä sekä näkemyksiä tarvittavista tukimuodoista. Oman opinnäytetyöni näkökulmasta aihetta käsittelevää aiempaa tutkimusta on tehty melko vähän.

Samasta näkökulmasta tehty tutkimus on Eteläahon ja Lehtosen (2019) tekemä opinnäytetyö, jossa he ovat tutkineet kehitysvammaisten työllistymisen edistämistä Pohjoisessa Keski-Suomessa laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Eteläaho ja Lehtonen ovat opinnäytteessään tutkineet millaisilla keinoilla kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä voitaisiin edistää. He ovat haastatelleet tutkimuksessaan työnantajia toimialoilta, joihin kehitysvammaiset henkilöt ovat työllistyneet useimmin ja selvittäneet haastateltavien näkemyksiä ja toiveita työllistämisestä. Tutkimuksessaan heillä on ollut tavoitteena selvittää työllistämistä edistäviä sekä estäviä tekijöitä, työllistämisen edellytyksiä, tietämystä työllistämisen tukitoimista sekä tarvittavia tukitoimia.

Eteläahon ja Lehtosen (2019) tekemän tutkimuksen tulosten mukaan, kehitysvammaisten henkilöiden työstä suoriutumista epäillään, työpanos nähdään heikompana ja työllistäminen edellyttää rahallista tukea sekä riittävän isoa työnantaja yritystä

työtehtävien räätälöinnin onnistumiseksi. Tutkimuksen mukaan työllistämiseen vaikuttaa työnhakijan persoona ja koulutus ja sitä estää mittavampi ohjaamisen ja tukemisen tarve. Tutkimus on myös osoittanut, että työnantajien tietous työllistämisen tukimuodoista on vähäistä ja avotyö koetaan riskittömämpänä vaihtoehtona. Eteläaho ja Lehtonen ovat haastatelleet tutkimuksessaan kuutta työnantajaa, näistä kaksi on nähnyt työllistämisen mahdollisena.

Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä sekä tuetusta työllistämisestä selvittäviä tutkimuksia on tehty useita. Myös omassa opinnäytetyössäni tutkin työnantajien kokemuksia, kiinnittäen erityisesti huomiota niiden merkitykseen kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistämässä. Myös tuettu työ on omassa opinnäytetyössäni hyvin keskeisessä osassa selvittäessäni työnantajien näkemyksiä palkkatyöhön työllistämisestä.

Yksi aiheeseen liittyvä tutkimus on Vesalan ym. (2016) toteuttama tutkimus, jossa on tutkittu osana Kehitysvammaliiton Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektia työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Vesala ym. ovat toteuttaneet tutkimuksen sähköisellä lomakekyselyllä vuoden 2014 marraskuussa. Lomakkeen on täyttänyt 75 työnantajaa, joilla on palkkatyössä tai avotyössä kehitysvammaisia henkilöitä. Tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää työnantajien näkemyksiä sekä kokemuksia kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä, sekä tuesta, jota kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen on saatu. Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat osoittaneet Vesalan ym. (2016, 34) mukaan, että työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä, joita heillä on työskennellyt, ovat olleet hyvin positiivisia ja myönteisiä. Tutkimus on osoittanut myös sen, että työnantajat ovat olleet pääosin tyytyväisiä saamaansa tukeen. Tutkimuksen mukaan kehitysvammaisia henkilöitä palkkatyöhön työllistäneet työnantajat ovat arvioineet työntekijäänsä myönteisemmin ja kokeneet heidän työllistämisensä olleen taloudellisesti kannattavaa. Tutkimus on osoittanut, että valtaosa avotyötoimintaa tarjoavista työnantajista eivät ole valmiita työllistämään kehitysvammaista henkilöä palkkatyöhön.

Tani (2018) on tutkinut työnantajien kokemuksia ja näkemyksiä osatyökykyisten tuetusta työstä ja työvalmennuksesta Kouvolassa. Tutkimuksessa on haastateltu kahdeksaa työnantajaa, joilla on työntekijöitä tuetussa työssä. Tutkimuksen keskeisissä

tuloksissa on tullut ilmi, että kokemukset työntekijöistä ovat olleet myönteisiä ja työnantajat ovat olleet halukkaita työllistämään heitä myös jatkossa. Tutkimus on osoittanut, että pitkäaikainen työvalmennus koetaan merkityksellisenä ja työnantajien asenteet osatyökykyisiin ovat muuntautuneet ja tulevaisuudessa vielä muuntautuvat lisää, kun työyhteisöt moninaistuvat.

Nousiainen (2014) on tutkinut vammaisten henkilöiden tuettua työllistämistä työnantajien näkökulmasta. Hän on tehnyt tutkimuksen Lappeenrannan alueella yhteistyössä Eksoten vammaispalveluiden kanssa. Nousiainen on tutkimuksessaan selvittänyt työnantajien odotuksia ja kokemuksia palkattuaan vammaisen työntekijän sekä tuetun työllistämisen taustasyitä. Nousiainen on käyttänyt tutkimuksessaan laadullista tutkimusmenetelmää ja haastatellut neljää työnantajaa teemahaastattelua käyttäen. Tutkimuksessa on tullut ilmi, että vammaisten henkilöiden tekemää työtä arvostetaan ja he ovat sulautuneet hyvin työyhteisöön. Työntekijöinä tutkimuksen mukaan vammaiset henkilöt ovat olleet ahkeria, ja he ovat suoriutuneet työtehtävistään hyvin. Tutkimus on osoittanut, että työvalmentajan antama tuki on tärkeää. Tutkimuksen tuloksien mukaan työvalmennuksen alkuun liittyvät järjestelyt, selvittelyt ja valmistelut on koettu haasteeksi. (Nousiainen 2014.)

Rantala (2016) on myös tutkinut työnantajien kokemuksia tuetusta työllistymisestä ja työvalmennuksesta. Rantala on teemahaastattelua käyttäen haastatellut neljää tuetun työllistymisen asiakasta palkannutta työnantajaa. Tutkimuksen tulokset ovat osoittaneet, että työnantajat kokevat tuetun työn toimivana työmuotona. Tutkimuksen mukaan työvalmennus ja rahalliset tuet työllistämiseen lisäävät työnantajien mielenkiintoa työllistämiseksi. Tutkimus on osoittanut, että yrityksen omaama tieto aiheesta on vähäistä, mikä taas haastaa työllistymistä. (Rantala 2016.)

Näistä aiemmista tutkimuksista sain taustatietoa työnantajien kokemuksista ja näkemyksistä kehitysvammaisista työntekijöistä, tuetusta työllistämisestä sekä työvalmennuksesta. Hyödynsin näitä aiempia tutkimuksia käyttäen niitä vertailupohjana oman opinnäytetyöni johtopäätösten tekemisessä.

3 KEHITYSVAMMAISUUS

Suomessa kehitysvammaisia ihmisiä on noin 50 000. Kehitysvammaisuus ei tarkoita sairautta, eikä sitä tule sotkea esimerkiksi liikuntavammaan. Kehitysvammaisuus tuo haasteita uusien asioiden oppimiseen ja ymmärtämiseen. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikissa kehitysvammaisen ihmisen toiminnoissa olisi haasteita ja rajoitteita, vaan kaikilla on myös vahvuuksia. (Kehitysvammaisuus, [viitattu 2.1.2020].) Syitä kehitysvammaisuudelle voi olla useita. Syynä voi olla geneettinen perimä tai kromosomit. Syynä voi olla myös äidin raskaudenaikaiset ongelmat, kuten myrkytykset tai infektiot, alkoholin käyttö raskauden aikana tai synnytykseen liittyvät ongelmat, kuten hapen puute synnytyksessä. Kehitysvammaisuutta voi aiheuttaa myös lapsuuden aikana tapahtuva tapaturma tai infektiot. Joskus syy kehitysvammaisuudelle voi kuitenkin jäädä myös tuntemattomaksi, näin käy noin neljäsosalle tapauksista. (Lääketieteellinen näkökulma 2019.) Seppälä (2017, 36) teoksessaan sanookin, että kehitysvammaisuutta on vaikea määritellä hyvin yksiselitteisesti, se on käsite, jonka alle sijoittuu useita vammaisuuden muotoja, jotka johtuvat moninlaisista syistä ja ilmenevät moninaisin tavoin. Tässä luvussa kerron kehitysvammaisuuden yleisimmistä määritelmistä ja näkökulmista.

3.1 WHO:n ICD-10-tautiluokituksen määritelmä kehitysvammaisuudesta

Lääketiede määrittelee kehitysvammaisuuden WHO:n ICD-10-tautiluokituksen kautta (Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017). ICD-10-tautiluokitus määrittelee kehitysvammaisuuden synnynnäisenä tai kehitysiässä saatuna vammaana, sairautena tai vikana, joka häiritsee tai estää kehitystä, tai henkistä suorituskkyä. Tämä tarkoittaa siis sitä, että kehitysvamma esiintyy ymmärtämisen alueella, jolloin uusien asioiden oppiminen, opittujen asioiden soveltaminen sekä itsenäisen elämän hallinta on vaikeampaa. ICD-10-tautiluokituksessa on kriteeristö, jonka mukaan kehitysvammaisuus voidaan diagnosoida. Kriteereitä ovat älykkyyssosamäärän jääminen alle 70, ikäodotusten vastaiset sosiaaliset, käytännölliset ja käsitteelliset taidot sekä vamman esiintyminen kehitysiän aikana. ICD-10-tautiluokitus jakaa kehitysvammat lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. (Arvio & Aaltonen 2011, 12, 22.)

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus tarkoittaa, että henkilö suoriutuu monista elämän osa-alueista melko itsenäisesti. Hän kykenee asumaan, työskentelemään ja pitämään yllä sosiaalisia suhteita, joko itsenäisesti tai pienellä tuella. Keskivaikeassa kehitysvammaisuudessa kehityksessä on huomattavia viiveitä, tuen tarve elämässä, työssä ja asumisessa on suurempi. Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus tarkoittaa jatkuvaa ohjauksen ja tuen tarvetta. Tuen tarve on huomattava ja henkilö ei pärjää ilman toisen ihmisen tukea. Syvä älyllinen kehitysvammaisuus tarkoittaa jatkuvaa hoivan ja huolenpidon tarvetta. Henkilöllä on huomattavia puutteita toimintakyvyssä ja hän tarvitsee ympärivuorokautisen avun. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 19–21.)

3.2 AAIDD:n määritelmä kehitysvammaisuudesta

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) määrittelee kehitysvammaisuuden vammaisuutena, joka on alkanut ennen 18 ikävuotta ja tuo huomattavia rajoituksia älyllisiin toimintoihin ja adaptiiviseen käyttäytymiseen, jossa se ilmenee sosiaalisissa taidoissa, käytännön taidoissa ja käsitteellisissä taidoissa. (AAIDD 2010, 6.) Älyllisillä toiminnoilla tarkoitetaan henkistä suorituskkyä ja adaptiivisella käyttäytymisellä niitä taitoja, joita tarvitaan päivittäisessä elämässä (Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017). AAIDD:n määritelmässä tarkastellaan ympäristön edellytysten ja adaptiivisten sekä älyllisten taitojen välistä vuorovaikutusta. Määritelmässä kehitysvammaisuus on toimintakyvyn merkittävä rajoitus, jossa älyllinen suoriutumiskyky on huomattavasti keskivertoa heikompi ja johon liittyy myös rajoitteita vähintään kahdessa adaptiivisen taidon osa-alueessa. (Kaski ym. 2012, 16.)

3.3 Kehitysvammaisuus sosiaalisesta näkökulmasta

Seppälä (2017, 43, 45–46) tarkastelee kehitysvammaisuuden määrittelyä sosiaalisen vammaiskäsityksen näkökulmasta. Hän toteaa, että kehitysvammaisuutta määriteltäessä tunnistetaan vamma, mutta sen jälkeen tulee huomioida se, kuinka pal-

jon vamma tuo esteitä, eli kuinka tunnistettu vamma vaikuttaa osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen yhteiskunnassa, kuinka paljon ja kuinka mittavia tukitoimia tarvitaan, että ne toteutuvat. Seppälä toteaa, että kehitysvammaisuuden diagnosoimiseen vaaditaan laaja arviointi, jossa otetaan selvää toimintakyvystä, sosiaalisista taidoista ja asemasta yhteisöissä, terveydentilasta sekä toimintaympäristöstä, sen esteistä tai rajoitteista. Seppälän mukaan YK:n vammaissopimus nojautuu sosiaaliseen vammaiskäsitykseen.

3.4 Kehitysvammaisuus YK:n vammaissopimuksessa ja laissa kehitysvammaisten erityishuollosta

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista määrittelee vammaiseksi ihmisen, jolla on pitkäaikainen vamma, joko ruumiillisella, älyllisellä, henkisellä tai aistitoimintojen puolella ja joka aiheuttaa yhteisvaikutuksessa moninaisten esteiden kanssa sen, että ihminen ei voi osallistua tasavertaisesti ja täysipainoisesti yhteiskunnan toimintoihin toisten kanssa (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, artikla 1). Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (L 23.6.1977/519 § 1) määrittää kehitysvammaiseksi henkilön jolla *”kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi”*.

4 KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖMUODOT JA TUKI TYÖLLISTYMISELLE

Jokaisella ihmisellä on oikeus tehdä työtä ja hankkia sillä elanto. Monesti kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat tässä apua ja tukea, etenkin työnhakemisen ja sen aloittamisen vaiheessa. (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 13–14.) Tässä luvussa esitellään kehitysvammaisten henkilöiden yleisimpiä työmuotoja ja niiden sisältämiä tukitoimia. Luvun lopussa tarkastellaan opinnäytetyön tekemisen aikaan ajankohtaisia työmuotojen muutosehdotuksia.

4.1 Tuettu työ ja työvalmennus

Tuetun työn juuret tulevat Yhdysvalloista. Sitä kehitettiin 1960–1970-luvuilla, käsite määriteltiin vuonna 1986, jolloin palvelu tuli käyttöön ensin koko maassa, sittemmin sen levittyä myös maan ulkopuolelle. (Pikkusaari 2016, 8–9.) 1980-luvun lopulla tuetun työllistymisen malli kulkeutui myös Eurooppaan, jossa eri maiden vammaisjärjestöt toteuttivat hankkeita liittyen tuettuun työllistämiseen (European Union of Supported Employment Toolkit 2010, 9). Suomeen malli tuli 1990-luvun puolivälin aikoihin. Sen myötä perustettiin Vajaakuntoisten työllistymisen edistämissektori (VATES) vuonna 1993, sekä vuonna 1995 Suomen tuetun työllistymisen verkosto (FINSE). Sittemmin tuettua työllistymistä ja työhönvalmennusta on kehitetty ja edistetty erilaisten hankkeiden ja vammaisjärjestöjen toteuttamana. (EUSE Toolkit 2014, 6.)

Tuettu työ on työsuhteista työtä tavanomaisella työpaikalla. Tuetussa työssä tehdään työsopimus ja työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa tekemästään työstä. Tuetussa työssä työntekijän ja työnantajan tukena toimii työvalmentaja. (Työelämäsanasto 2017.) Tuetun työllistymisen tavoitteena on löytää työntekijälle soveltuva ja toiveita vastaava palkkatyö, yhtäläisin oikeuksin ja kehittymismahdollisuuksin muiden kanssa. Tuettu työ voi olla lyhytkestoisesti palkatonta, kuten työharjoittelua, mutta tämän jälkeen päämääränä on palkkatyö. Työnsuunnitteluun tuetussa työssä osallistuu työvalmentaja, työntekijä ja työnantajan edustaja. Työ sovitetaan niin, että se vastaa kaikkien tarpeita. Tuettuun työhön sisältyy tarvittaessa

myös taloudellisia tukia ja työolosuhteiden järjestelyitä. (Pikkusaari 2016, 10–11.) Näitä esitellään tuonnempana.

Tuettu työ on siis menetelmä, jolla tuetaan vammaisia tai muutoin vaikeasti työllistyviä henkilöitä työllistymään avoimille työmarkkinoille, pysyvään ja tavanomaiseen palkkatyöhön (EUSE Toolkit 2014, 8). Sen peruselementit ovat avoimet työmarkkinat, palkkatyö ja pysyvä tuki (European Union of Supported Employment Toolkit 2010, 11). Tuettu työllistyminen sisältää viisi vaihetta. Ensimmäisen vaihe on asiakkaan tuleminen palveluun. Tämän jälkeen kartoitetaan asiakkaan osaamista, etsitään työtä, työskennellään työnantajien kanssa ja lopuksi tuetaan työssä pysymisessä. (EUSE Toolkit 2014, 10.)

Työvalmennuksella autetaan kehitysvammaisia henkilöitä työllistymisessä. Työvalmennusta tarjoaa työvalmentaja, joka työskentelee työnantajan ja työntekijän välisenä yhteytenä. Työvalmentaja tukee kehitysvammaista henkilöä esimerkiksi työn hakemisessa ja työtehtävien opettelussa. Työnantajalle työvalmentaja antaa tuen esimerkiksi työtehtävien räätälöimiseen ja työntekijän perehdyttämiseen sekä saatavien tukien hankintaan. Työvalmennusta järjestetään yksilöllisesti, se voi olla pysyvää tai väliaikaista. (Työelämäsanastoa 2017.) Valmentajan tehtävänä on tarjota riittävää tukea työntekijälle, työnantajalle sekä myös työyhteisölle niin, että työ sujuu ja työntekijän työssä käyminen on mahdollisimman pysyvää. Työvalmentajan tehtävänä on tukea omalla työllään työntekijää ja työyhteisöä itsenäiseen suoriutumiseen ja pyrkiä vähentämään tuen määrää pikkuhiljaa. (Pikkusaari 2016, 11.)

Työvalmennusta voidaan jakaa erilaisiin toteuttamistyyliin. Toteuttamistyylien valintaan vaikuttaa työn tavoite eli se, mihin päämäärään työllä pyritään. Valmennuskeskeinen työvalmennus perustuu työntekijän työllistymisvalmiuksien edistämiseen. Tällöin työvalmennus tapahtuu organisaatioissa, joissa tarjotaan työllistymiseen liittyviä palveluita. Valmennus voi sisältää työelämätaitojen kehittämistä, osaamisen lisäämistä sekä elämänhallintaan liittyvien taitojen harjoitusta. Valmennuskeskeinen työvalmennus päättyy silloin, kun työntekijä työllistyy avoimille työmarkkinoille. (Pikkusaari 2012, 42–43.)

Työllistymiskeskeisessä työvalmennuksessa työn päämääränä on aina palkkatyö. Työllistymiskeskeisessä työvalmennuksessa tuki painottuu työpaikoille ja työnantajayhteistyöhön. Tuki sisältää työllistymismahdollisuuksien selvittämistä ja mahdollistamista, työtehtäviin perehdyttämistä, työn ja työolosuhteiden räätälöintiä sekä työn sujuvoittamista. Valmennuksessa tavoitellaan työntekijälle soveltuvan työn löytämistä, joka on kannattavaa myös työnantajalle. Työllistymiskeskeisessä työvalmennuksessa ei ole aikarajoitusta, vaan sitä jatketaan tarpeen mukaan. (Pikkusaari 2012, 47–48.)

Työllistymiskeskeinen työvalmennus sisältää kaksi mallia, jotka ovat tuetun työllistymisen työvalmennus ja näyttöön perustuva työvalmennus. Mallien erot näyttäytyvät valmennuksen toteutuksen ja työvalmentajan työn erilaisina rajauksina. Näyttöön perustuva työvalmennus on tarkemmin rajattua ja säännösteltyä, kuin tuetun työllistymisen työvalmennus. Tuetun työllistymisen työvalmennus antaa toiminnalle ja toimijoille enemmän vapauksia, kun taas näyttöön perustuvaa työvalmennusta ohjaa tarkemmat säännöt. Kuitenkin mallit ovat tavoitteiltaan samat, niiden tavoitteena on löytää valmennettavalle työtä avoimilta työmarkkinoilta sekä tarjota tukea työsuhteen kaikille osapuolille. (Pikkusaari 2012, 48, 50.)

Paanetojan (2013, 231) mukaan työvalmentajan tuki on oleellinen osa tuetun työllistymisen mallia. Paanetoja toteaa, että työvalmentaja perehdyttää työntekijää työtehtäviin ja osallistuu työtehtävien suorittamiseen työntekijää avustamalla, joten tämä edellyttää työvalmentajalta työtehtävien opettelemista myös itse. Mononen (2017, 4–5) toteaa, että työvalmennus on merkittävää kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla, sillä työhön liittyvien taitojen edistämisen lisäksi se tukee myös ihmisoikeuksien toteutumista. Monosen mukaan työvalmennus vahvistaa jokaisen oikeutta työskennellä ja hankkia toimeentulonsa, sillä kehitysvammaisella henkilöllä on tuettuna mahdollisuus hakea töitä samalla viivalla muiden työtä hakevien ihmisten kanssa.

4.1.1 Palkkatuki

Työnantaja voi saada TE-toimistolta palkkatukea työllistäessään henkilön, jolla on sairaus tai vamma, joka vaikuttaa työtehtävien tekemiseen ja niissä suoriutumiseen.

Palkkatukea voi saada myös silloin, jos henkilöllä on ammatillisen osaamisen puutteita. Palkkatuki on tarkoitettu alentamaan työnantajalle aiheutuvia palkkauskustannuksia ja se on harkinnanvarainen sekä määrärahasidonnainen tuki. (Palkkatuki 2019.) Palkkatuen määräytymiseen vaikuttaa työttömyyden kesto. Mitä pidempään henkilö on ollut työttömänä, sitä suurempaa ja pitkäaikaisempaa palkkatukea myönnetään. Palkkatuen määrä voi olla 50 % palkkauskustannuksista, ja sitä myönnetään korkeintaan 24 kuukautta kerrallaan tilanteissa, joissa henkilön työstä suoriutuminen ja tuottavuus on selkeästi alentunut. (Palkkatuki, [viitattu 24.10.2019].)

4.1.2 Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi saada TE-toimistolta työolosuhteiden järjestelytukea, jos palkkaa henkilön, jolla on sellainen sairaus tai vamma, joka vaatii erityisjärjestelyitä työpaikalle. Näitä erityisjärjestelyitä voivat olla muutostyöt, työvälineet, kalusteet tai tarve toisen työntekijän antamalle avulle. (Työolosuhteiden järjestelytuki 2014.) Työolosuhteiden järjestelytuki on harkinnanvarainen tuki, jota voi saada korkeintaan 4000 €. Toisen työntekijän antaman avun tarpeessa tukea voi saada korkeintaan 400 € kuukaudessa määräaikaaisesti. (Työolosuhteiden järjestelytuki, [viitattu 24.10.2019].)

4.1.3 Työolosuhteiden mukauttaminen

Työolosuhteiden mukauttaminen tarkoittaa toimintoja ja ratkaisuja, joilla voidaan mahdollistaa vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työn tekeminen ja osaamisen hyödyntäminen. Työolosuhteiden mukauttamista on esimerkiksi työaika järjestelyt, työympäristöön tehtävät muutokset, toisten henkilöiden antama apu tai työtehtävien mukauttaminen. (Työn mukauttaminen, [viitattu 30.12.2019].) Työaika järjestelyillä tarkoitetaan esimerkiksi osa-aikaista tai joustavaa työaikaa, työtehtävien mukautuksella tarkoitetaan työtehtävien räätälöintiä. Työympäristöön tehtävät muutokset voivat pitää sisällään esteettömyyteen liittyviä ratkaisuja, erilaisia työ- tai apuvälineitä tai työtiloihin tehtäviä muutoksia. Toisen työntekijän antama apu voi tarkoittaa

joko henkilökohtaisen avustajan tarvetta tai toisen työntekijän antamaa apua. Näiden lisäksi työolosuhteiden mukauttamiseen voi sisältyä myös teknologiset ratkaisut, kuten tietokoneisiin asennettavat laitteet tai ohjelmistot sekä työmatkojen kulkemiseen tarvittavat ratkaisut. (Nevala 2016, 5.)

Varangan ja Saarisen (2012, 13) mukaan työn räätälöimisessä käytettäviä keinoja voivat olla myös uusien työnkuvien luominen ja työtehtävien osittaminen. Varanka ja Saarinen esittävät, että pieniä osatehtäviä voi koota yhdeksi uudeksi kokonaisuudeksi. Varangan ja Saarisen mukaan työolosuhteiden mukauttamiseen voi sisältyä myös työhön perehdyttämistä ja selkokielen käyttöä.

4.2 Työtoiminta

Kunnat, kuntayhtymät, yksityiset toimijat sekä säätiöt järjestävät kehitysvammaisille henkilöille työtoimintaa työ- sekä toimintakeskuksissa kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain mukaan. Näissä työskentelee noin 9000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä. Työaika työtoiminnassa on joustava ja siitä maksetaan työosuusrahaa, joka on suuruudeltaan noin 0–12 euroa päivässä. Työtoiminnan työtehtäviin kuuluvat usein työkeskuksen sisäiset työt, kuten kiinteistöhuolto, keittiö- ja siivoustehtävät, yrityksille tehtävä alihankintatyö sekä usein puu- ja tekstiilityöt. Lomaa työtoiminnasta ei kerry samalla tapaa kuin palkkatyöstä. (Työtoiminta 2018.)

4.3 Avotyötoiminta

Avotyötoiminta tarkoittaa työtoimintaa, jota järjestetään tavanomaisilla työpaikoilla sosiaalihuoltolain tai kehitysvammaisten erityishuoltolain mukaisesti. Kehitysvammaisia henkilöitä työskentelee avotyötoiminnassa noin 2000. Avotyössä työtehtävät painottuvat avustaviin tehtäviin ja työaika on joustava, se määräytyy yksilöllisesti jokaisen työntekijän ja työnantajan mukaan. Avotyöntekijä voi työskennellä myös osan työajastaan työkeskuksessa. Avotyötoiminnasta maksetaan työosuusrahaa, joka on suuruudeltaan 0–12 euroa päivässä. (Avotyötoiminta 2018.)

4.4 Työkokeilu

Työkokeilu tarkoittaa erilaisten työtehtävien kokeilemistä ja työelämään tutustumista tavanomaisilla työpaikoilla. Työkokeilusta ei saa palkkaa, vaan siitä maksetaan kulkorvausta ja työttömyysetuutta. Työkokeiluun pääsee TE-toimiston tai Kelan ammatillisen kuntoutuksen kautta. (Työelämäsanastoa 2019.) Työkokeilussa työpäällä tehdään samoja työtehtäviä, kuin työsuhteessa olevat työntekijät. Työkokeilussa voi työskennellä yhdellä työnantajalla enintään kuuden kuukauden ajan. Kokonaisuudessaan työkokeilussa voi työskennellä enimmillään 12 kuukautta. Kun nassa työkokeilu voi kestää 12 kuukautta, mutta työtehtävän tulee vaihtua kuuden kuukauden jälkeen. Työaika vaihtelee yksilöllisesti. (Työkokeilun käytännöt ja säännökset 2018.) Työkokeilu voi toimia työelämään paluun kanavana, tai sen kautta voi kokeilla erilaisia ammatteja ja näin selvittää omaa urapolkua. Työkokeilussa myös työnantaja voi selvittää työntekijän soveltuvuutta tehtävään. (Työkokeilu, [viitattu 24.10.2019].)

4.5 Työmuodot muutoksessa

Opinnäytetyön tekemisen aikaan ajankohtaisena on Paanetojan tekemä selvitystyö ja sen pohjalta tehdyt muutokset ehdotukset. Paanetoja (2019, 10, 73–74, 82) on tehnyt selvityksen kehitysvammaisten sekä muiden vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan ja työtoiminnan uudistuksesta. Ehdotuksena selvityksen pohjalta Paanetoja on antanut, että työtoimintaa ja erityisesti siihen kuuluvaa avotyötoimintaa tulisi säätää enemmän lailla. Hän ehdottaa, että työtoimintaan liittyvä avotyötoiminta toteutuisi tulevaisuudessa ryhmämuotoisena alihankintamallina, jossa työnantaja ostaisi työn lopputuloksen. Työtoiminta Paanetojan mukaan toimisi ei työsuhteisena toimintana, joka olisi asiakkaalle hänen niin halutessaan joko pysyvä ratkaisu tai vaihtoehtoisesti tilapäinen vaihe ennen avoimille työmarkkinoille siirtymistä. Paanetoja ehdottaa, että työtoiminta toimisi ikään kuin työkokeiluna, jossa tehdään säännöllisiä palveluiden tarpeiden arviointeja.

Paanetoja (2019, 73–75, 77) toteaa, että työtoiminnassa työskentelevän henkilön suoja tulisi turvata lainsäädännöllä. Erityisesti tilanteessa, jossa henkilö työskente-

lee avotyössä, suojan tulisi olla yhtäläinen muiden työttömien työnhakijoiden tai työkokeilussa olevien henkilöiden kanssa. Paanetojan mukaan tulisi työsuhteinen työ pitää edelleen yhtenä osana sosiaalipalveluita, mutta sitä tulisi toteuttaa pääasiassa palveluiden järjestäjän työtehtävissä, eli julkisella työnantajalla. Hän toteaa, että yksityisten työnantajien kanssa työtä voisi toteuttaa alihankintamallilla, josta yksityinen työnantaja maksaa asianmukaisen korvauksen. Paanetoja korostaa myös sitä, että sosiaalihuollon sekä TE-hallinnon palvelut tulisi rinnakkaistaa, eikä niiden tulisi olla toisiaan pois sulkevia ja siirtymät niiden välillä tulisi olla saumattomia.

Paanetojan ehdotuksia käsitellään sosiaali- ja terveysministeriössä (STM). STM arvioi ehdotuksia yhdessä keräämiensä lausuntopalautteiden kanssa ja tämän jälkeen päättää, kuinka asiassa edetään. Myös hallitus antaa asiaan kannanottonsa. Tarkoituksena olisi kokeilla alihankintamallia pilottihankkeella, jonka myötä sen toteuttavuus selviäisi. (Hoffren & Hautanen-Muhli 2019, 66.)

5 KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖELÄMÄ

Oikeus työhön kuuluu jokaisen perusoikeuksiin. Kuitenkin kehitysvammaisia työelämässä ja etenkin palkallisessa työssä on vähäisesti, vaikka halukkuutta ja osaamista löytyisi enemmän. (Työ 2019.) Seuraavassa luvussa esitellään kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksia työhön ja yhdenvertaisuuteen työelämässä, heidän työllisyystilannettaan Suomessa sekä avataan työn merkitystä ja työkyvyn käsitettä. Luvussa katsotaan myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä työnantajien näkökulmasta aihetta käsittelevän tutkimuksen perusteella.

5.1 Kehitysvammaisten henkilöiden oikeus työhön ja yhdenvertaisuuteen työelämässä

Suomen perustuslaki (L 11.6.1999/731, § 18) määrittää jokaisen oikeuden työhön ja elinkeinovapauteen. Lain mukaan jokaisella on oikeus tehdä valitsemaansa työtä ja hankkia sillä toimeentulonsa. Samaisen lain § 6 määrittää jokaisen oikeuden yhdenvertaisuuteen, eikä ketään saa laittaa eri asemaan esimerkiksi terveyden tai vammaisuuden vuoksi. Myös yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014, § 8) määritetään, että kukaan ei saa joutua syrjityksi mm. terveyden tai vammaisuuden vuoksi. Samaisen lain § 15 määrittää, että palveluntarjoajan tai työnantajan tulee tehdä kohtuullisia mukautuksia niin, että vammaisen henkilön yhdenvertaisuus palveluiden ja töiden saamisessa, työtehtävissä suoriutumisessa ja työssä edistymisessä toteutuu kuten muidenkin ihmisten kohdalla.

Suomi on vahvistanut vuonna 2016 Yhdistyneiden kansakuntien (YK) yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista, jolla maailmanlaajuisesti edistetään vammaisten henkilöiden oikeuksia. Sopimus sisältää 50 artiklaa, joista yksi käsittelee oikeutta työhön ja koulutukseen. (KVANKIN työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017, 11.) YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista määrittää, että sopimusosapuolten tulee turvata ja edistää vammaisten henkilöiden tasavertaista työnteko-oikeutta. Sopimuksessa säädetään vammaisen henkilön oikeudesta valita itse työnsä, oikeudesta saavutettavaan ja avoimeen työympäristöön, syrjimättömyyteen, yhtäläisiin työoloihin, yhdenvertaiseen palkkaan ja mahdollisuuksiin. Se säättää

myös oikeudesta yhtäläisiin työehtoihin, yhtäläisiin työllistymismahdollisuuksiin ja niihin liittyviin palveluihin, mahdollisuuteen toimia yrittäjänä sekä oikeudesta koh-
tuullisiin mukautuksiin työpaikoilla. Sopimusosapuolten tulee toteuttaa toimia, joilla
nämä oikeudet toteutuvat. Osapuolten tulee myös varmistaa, että vammaiset hen-
kilöt eivät ole orjuuteen verrattavassa pakollisessa työssä ja suojella heitä siltä sa-
moin kuin muitakin ihmisiä. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista
27/2016, artikla 27.)

5.2 Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanne Suomessa

Vammaisten henkilöiden osallisuus työelämässä on vähäistä, vaikka työvoimapula
työmarkkinoilla Suomessa on ongelma, joka kasvaa koko ajan. Työttömyyttä aiheut-
tavat niin rakenteelliset kuin asenteellisetkin ongelmat. Siksi työnantajia tulisi tiedot-
taa olemassa olevasta työvoimasta, laajentaa yhteiskuntavastuun näkökulmaa sekä
kehittää kannustimia työllistämiseen. (Ohtonen 2018.)

Suomessa on ollut vuosina 2013–2014 arviolta noin 25 000 työikäistä kehitysvam-
maista henkilöä, joista työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa on
työskennellyt noin 9000 henkilöä. Palkkatyössä on työskennellyt noin 400–500 hen-
kilöä, avotyötoiminnassa yli 2000 henkilöä ja työtoiminnan työkeskuksissa noin
6000 henkilöä. Tuolloin on tehty arvio, jonka mukaan yli 30 %:lla avotyöntekijöistä
tai työkeskuksissa työskentelevistä henkilöistä olisi mahdollisuudet työllistyä myös
palkkatyöhön. (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 5, 7.) Kumpulaisen (2007, 45) teke-
män tutkimuksen mukaan vuonna 2004 työtoiminnassa on työskennellyt 7700 kehi-
tysvammaista henkilöä, avotyössä 2300 henkilöä ja tuetun työllistymisen palvelussa
360 henkilöä. Vesala ym. (2015, 53) tutkimuksessaan toteavatkin, että edistystä
palkkatyöhön työllistymisessä ei juurikaan näy.

Vesalan ym. (2015, 53–54) mukaan kehitysvammaisten työllistymisessä palkkatyö-
hön on suuria alueellisia eroja. Helsingin ja Vantaan kaupungit ovat tällöin olleet
suurimpia kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistäjiä. Kirjoittajat totea-
vat, että palkkatyöhön työllistäneet tahot ovat usein yksityisen sektorin edustajia ja
avotyöhön työllistävät julkisen sektorin toimijat. Heidän mukaansa molemmissa työ-

muodoissa työskentelevät henkilöt ovat enimmäkseen osa-aikatyössä, tehden erilaisia avustavia työtehtäviä keittiöissä, ravintoloissa, kahviloissa, kaupoissa ja siivoustyössä. Vesalan ym. mukaan yli kolmanneksella työtoiminnassa ja palkkatyössä mukana olevilla kehitysvammaisilla henkilöillä on koulutus, mutta välttämättä he eivät työskentele koulutustaan vastaavassa työssä, vaan työtehtävät painottuvat alihankintatyöhön, siivoustyöhön ja keittiötyöhön.

Vesalan ym. (2015, 54) mukaan yli 60 % niin avotyöntekijöistä kuin palkkatyössäkin työskentelevistä kehitysvammaisista henkilöistä on työskennellyt työsuhhteessaan yli kaksi vuotta. He toteavat tämän perusteella, että kehitysvammaiset henkilöt pärjäävät työssään, mutta avotyö näyttäytyy pysyvänä ratkaisuna sen sijaan, että se toimisi kanavana palkkatyöhön.

5.3 Työn merkitys

Palkkatyöllä on keskeinen merkitys suomalaisessa elämäntyyliässä. Työstä ansaitaan elanto ja tulojen perusteella sijoitutaan sosioekonomisiin luokkiin yhteiskunnassa. Työstä saatavat tulot määrittävät kulutusta, asumista ja elämäntapoja. Työllä on kuitenkin muutakin merkitystä, työ toimii itsensä toteuttamisen alueena, työ voi mahdollistaa kehittymisen ja kouluttautumisen sekä tarjoaa yhteisön, johon kuulua ja sitoutua. (Eriksson 2008, 53.)

Tepsa (2012, 38–39, 42) tutkimuksessaan toteaa, että työllä on eri merkityksiä. Tepsan mukaan työstä saatava palkka toimii tulonlähteenä, jolla kustannetaan asumista ja elämistä, palkan avulla taloudellinen tilanne kohenee ja palkan saaminen vahvistaa tunnetta turvallisuudesta ja jatkuvuudesta. Tepsa toteaa myös, että kun käy työssä, tulevaisuutta voi suunnitella paremmin. Lisäksi Tepsa toteaa, että työstä saatavilla tuloilla harrastusmahdollisuudet, tulevaisuuden turvaaminen ja tarvittavien hankintojen tekeminen mahdollistuu.

Työllä on myös sosiaalisia merkityksiä, työtä arvostetaan ja sen ajatellaan sisältyvän suomalaiseen kulttuuriin. Työttömyyden ajatellaan vieraannuttavan yhteiskunnasta ja lisäävän tarpeettomuuden tunnetta. Työ koetaan kuuluvaksi normaaliin ar-

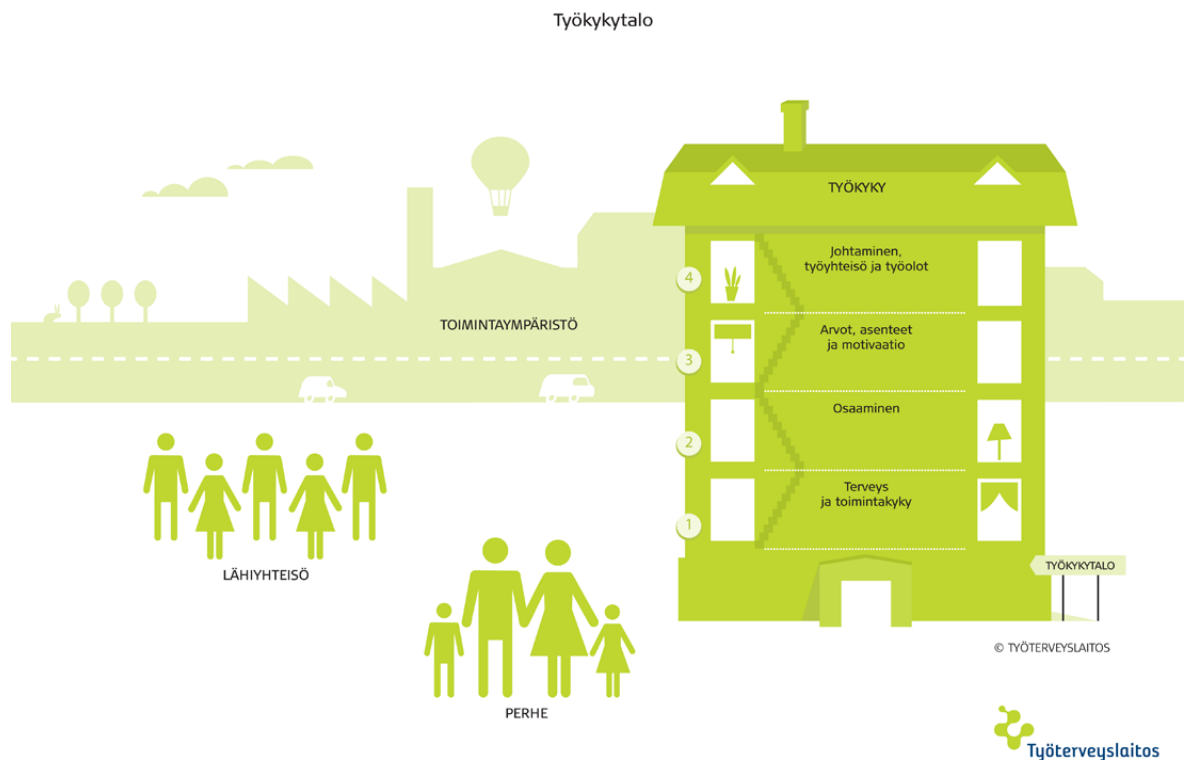
keen ja rooli työntekijänä koetaan tärkeäksi. Työyhteisö toimii sosiaalisen kanssakäymisen alueena, työyhteisössä verkostoidutaan, vuorovaikutetaan ja ollaan toisten ihmisten seurassa. Työyhteisö kasvattaa myös osallisuutta, kun kuuluu johonkin ryhmään ja se tuo myös hyödyllisyyden ja tärkeyden tunnetta. Työllä on myös toiminnallista ja henkistä merkitystä, se on jo itsessään toimintana tärkeää. Työssä voi hyödyntää omia taitoja ja toteuttaa itseään, arkeen se tuo sisältöä ja vaihtelua. Sen ajatellaan tukevan myös mielenterveyttä, edistävän aktiivisuutta ja jäsentävän ajan käyttöä. (Tepsa 2012, 39–41.)

Erikssonin mukaan vammaisilla henkilöillä työelämässä merkityksellisiä asioita ovat samat kuin muillakin työssä käyvillä ihmisillä. Eriksson toteaa, että osaaminen ja kyvykkyys työssä kasvattavat ammatillista omanarvontuntoa, työ toimii arjen rytmittäjänä sekä tuo merkityksellisyyttä ja mielekästä tekemistä arkeen. Erikssonin mukaan työyhteisön mukana tulee sosiaalisia suhteita sekä yhteisöllisyyttä. (Eriksson 2008, 60, 64.) Kehitysvammaisille henkilöille merkityksellistä on, että heidät nähdään kuten muut, joilla on rooli työelämässä ja yhteiskunnassa, ei pelkästään vammaisuuden kautta (Wiegand 2009, 151).

5.4 Työkyky

Työkyky arvioidaan suhteessa työn vaatimuksiin. Henkilö on työkykyinen, kun hänen edellytyksensä vastaavat työn vaatimuksiin, kun taas työkyky on puutteellinen silloin, kun työn vaatimukset ja henkilön fyysiset, psyykkiset tai sosiaaliset edellytykset eivät kohtaa. Työkyky määritellään tehtäväsidonnaisesti, eli suhteutetaan toimintakykyä henkilön omaan työhön. Täyttä työkykyä ei ole helppo määritellä, vaan myös henkilö, jolla on terveydellisiä tai toiminnallisia rajoitteita, voi omata täyden työkyvyn työtehtävässä, johon nämä edellä mainitut eivät vaikuta. Työkykyä voi heikentää moni tekijä, eikä kyseessä aina välttämättä ole terveydellinen syy. Työkyvyttömyys voi olla myös väliaikaista, riippuen sen syystä. (Paanetoja 2019, 14.) Työkyvyn arviointiin vaikuttaa esimerkiksi ikä, sukupuoli tai elämäntilanne, sillä eri-ikäiset tai erilaisissa elämäntilanteissa olevat henkilöt voivat arvioida omaa työkykyään hyvin erilaisin kriteerein (Gould ym. 2008, 165).

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalon kuvaamaan työkykyä. (Kuvio 1.) Talo sisältää neljä kerrosta, joista jokainen vaikuttaa työkykyyn. Talon ensimmäisessä kerroksessa on toimintakyky ja terveys. Toimintakyvyn ja terveyden nähdään olevan työkyvyn perusta. Talon toinen kerros sisältää osaamisen, johon liittyy koulutus ja ammatillinen osaaminen. Kolmannessa talon kerroksessa sijaitsee motivaatio, asenteet ja arvot sekä neljännessä kerroksessa työolot, työyhteisöt ja johtaminen. Työkykytaloa pitää pystyssä kaikkien näiden kerrosten tasapaino. Työ muuttuu ja ihmiset muuttuvat, joten työkyvyn takaamiseksi kaikki kerrokset edellyttävät niiden kehittämistä. Talon ympärillä on perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö, jotka myös vaikuttavat työkykyyn. (Työterveyslaitos, [viitattu 20.12.2019].)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, [viitattu 20.12.2019]).

5.5 Työnantajien näkökulmaa työllistämisestä

Vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen mukaan vain pieni osa työnantajista näkee kehitysvammaisen henkilön työllistämisen palkkatyöhön mahdollisena. Suurin osa työn-

antajista ei näe työllistämistä mahdollisena, perustellen tätä huonolla talous tilanteella tai avoimien työpaikkojen puuttumisella. Työllistymistä estää myös kokemukset, jotka ovat tulleet avotyön kautta, kehitysvammaisten työntekijöiden työ ei ole riittävän tuottavaa, he tarvitsevat työskentelyssään paljon ohjausta, eikä työstä suoriutuminen itseohjautuen suju. Syynä palkkaamattomuudelle on myös se, että tieto ja rohkeus kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen on vajavaista. (Vesala ym. 2016, 36.)

Työnantajien rohkeutta ja asennetta muuttaakseen ja lisätäkseen, tulisi kehitysvammaisten henkilöiden oikeutta työstä saatavaan palkkaan korostaa ja luoda siitä yhteistä näkemystä yhteiskuntaan. Työnantajat tarvitsisivat myös tietoa saatavasta tuesta ja palveluista. Myös joustavuus työtoiminnan ja palkkatyön välillä sekä taloudellisen tuen suurentaminen nousee palkkaamista edistäväksi tekijäksi. Työnantajien tarpeiden huomioiminen ja tilannekohtainen tukeminen muuttaisi työnantajien suhtautumista myönteiseen suuntaan kehitysvammaisten työllistämisessä. (Vesala ym. 2016, 37.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus oli kiinnostunut työnantajien omakohtaisista näkemyksistä, joten tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla ja analysoitiin aineistolähtöisesti teemoittelulla. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla seitsemää työnantajaa, joilla on kokemusta kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä. Tutkimus toteutettiin Etelä-Pohjanmaan maakunnassa, tarkemmin aluetta ei julkaista haastatteluun osallistuneiden anonymiteetin takaamiseksi. Haastatteluilla pyrin selvittämään, millaisia näkemyksiä työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön työsuhteeseen palkkatyöhön työllistämisestä. Tässä luvussa esittelen tutkimuksen toteutusta, kerron tutkimusmenetelmästä, aineiston keruun vaiheista, aineistonanalyysistä sekä tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta. Aineiston keräämistä ja analysointi prosessia selkiytetään vielä luvussa esiintyvien kuvioiden avulla. (Kuvio 2, kuvio 3.)

6.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä pyritään tarkastelemaan ja kuvaamaan mahdollisimman perusteellisesti. Tavoitteena on tutkittavan ilmiön ymmärtäminen sen sijaan, että haettaisiin yleistettävää päätelmää. Laadullisessa tutkimuksessa ei laadita olettamuksia etukäteen, vaan pikemminkin niitä pyritään luomaan. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ihmisten omakohtaisista kokemuksista ja näkemyksistä, joita tutkija kerää suorassa vuorovaikutuksessa tutkittaviin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä kuvataan sanoin ja tekstein. (Kananen 2008, 24–25.) Laadullinen tutkimus kuvaa todellista elämää, niitä asioita, joita ei voi kuvata numeerisesti tai tilastollisesti. Se pyrkii ilmiön kokonaisvaltaiseen tarkasteluun sen oikeassa asiayhteydessään. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien oma ääni halutaan esiin ja tutkittavat valitaan harkinnanvaraisesti. Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus on joustava ja tutkimussuunnitelma voi muotoutua tutkimuksen eri vaiheissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161, 164.)

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus, sillä pyrkimyksenäni oli selvittää työnantajien subjektiivista näkökulmaa. Laadullinen tutkimus sopi tutkimusmenetelmäkseni myös siltä osin, että kuvaan työnantajien näkemyksiä, ajatuksia ja kokemuksia, joten niitä ei voi esittää numeerisesti, vaan ne tarvitsevat sanallisen kuvauksen. Tutkimuksellani en pyrkinyt yleistettävään päätelmään, vaan saamaan yksittäisestä aiheesta mahdollisimman paljon tietoa ja vastauksia. Saadakseni vastauksia tutkimuksen tutkimuskysymyksiin avoimet kysymykset sekä suora kontakti tutkimukseen osallistuviin oli toimivin keino, sillä suora vuorovaikutus antaa runsaampia ja kattavampia vastauksia kuin strukturoitu kysely. Tutkimukselleni merkityksellistä oli saada tutkittavien oma ääni esille, joten laadullinen tutkimus soveltui siltäkin osin oikeaksi tutkimusmenetelmäksi.

6.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimus alkoi tutkimussuunnitelman laatimisella keväällä 2019. Tämän jälkeen tutkimus eteni tutkimusluvan ja -sopimuksen laatimisella toimeksiantajan kanssa. Tutkimusluvan sain kesällä 2019. Myöhemmin selvitin tutkimuslupahaun tarpeellisuutta myös tutkimukseen osallistuneiden osalta. Tutkimuslupa näiltä tahoilta myönnettiin suullisena. Tutkimukseen osallistuneet työnantajat valikoituivat tutkimuksen toimeksiantajan toimesta. Toimeksiantaja ehdotti työnantajia, joihin voisin ottaa yhteyttä ja selvittää halukkuutta osallistua tutkimukseen. Ensimmäinen yhteydenotto työnantajiin toteutui puhelimitse. Puhelun aikana kerroin opinnäytetyön aiheesta, aineistonkeruumenetelmästä ja selvitin kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Haastatteluiden ajankohdat sovittiin puhelimitse ja yhden työnantajan kanssa sähköpostitse. Toimitin tutkimukseen osallistuville ennen haastattelua saatekirjeen (Liite 1), jossa selvitin opinnäytetyön aihetta, tavoitteita, haastatteluun liittyviä asioita, salassapitoa sekä haastattelun pääteemoja.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 85–86) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajien määrä ja aineiston koko määrittyy pitkälti tutkimuksen tekijän resurssien mukaan. He toteavat aineiston kokoa tärkeämmäksi sen, että tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on mahdollisimman kattavasti tietämystä ja kokemusta tutkimuk-

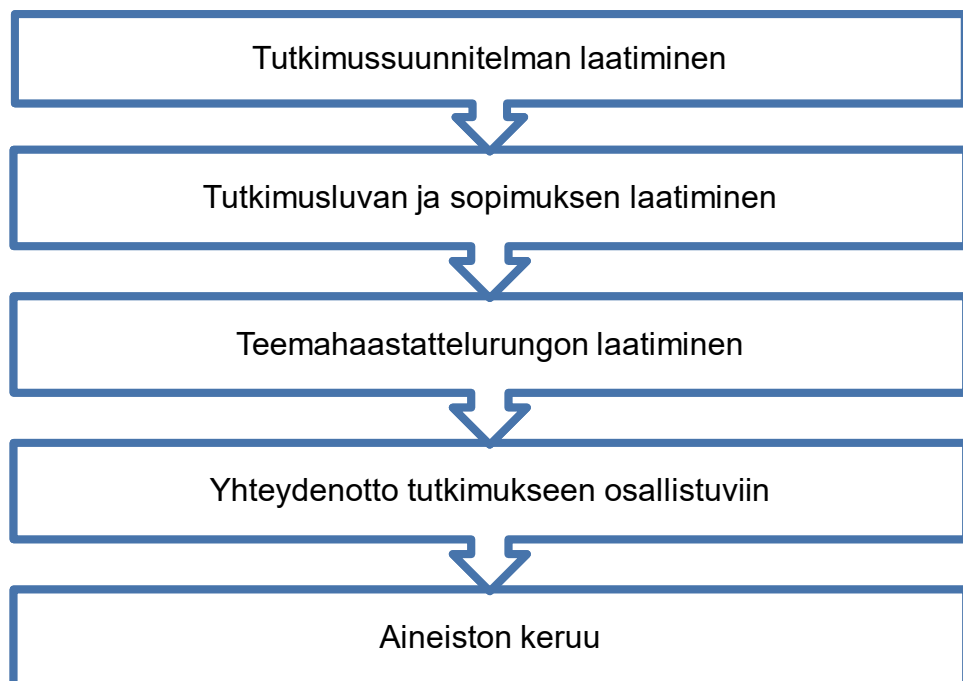
sen kohteena olevasta ilmiöstä. Heidän mukaansa tutkimukseen osallistuvat henkilöt tulee valita harkiten ja tarkoituksen mukaisesti. Kirjoittajien mukaan tutkimuksessa tulee perustella, kuinka tutkimukseen osallistuvat henkilöt on valittu ja miksi. Tutkimukseen osallistuneet työnantajat valikoituivat tutkimuksen toimeksiantajan toimesta, kriteerinä valinnalla oli, että tutkimukseen osallistuvilla on kokemusta kehitysvammaisesta henkilöstä työntekijänä. Lopulliseksi tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määräksi tuli seitsemän työnantajaa.

Tutkimusaineiston keräsin teemahaastattelulla. Tutkimukseni keskittyi tiettyihin aihealueisiin, joihin hain tietoa kysymällä tutkimukseen osallistuvien työnantajien omakohtaisia näkemyksiä. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 48) mukaan teemahaastattelu etenee tiettyjen ennalta valittujen teemojen mukaisesti, jotka ovat kaikille haastateltaville samat. Heidän mukaansa teemahaastattelussa tutkittavien ääni pääsee kuuluville, huomioiden myös tulkintojen ja asioiden merkitysten esiin tulemisen. Teemahaastattelun avulla sain tutkimukseen osallistuvien työnantajien omakohtaisia näkemyksiä esiin, ilman, että haastattelu oli liian rajattu, mutta kuitenkin teemoitettu tutkimukselle tärkeiden aiheiden ympärille.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 66–67) mukaan haastattelun teemojen hyvä suunnitteleminen on yksi merkityksellisin tehtävä haastattelua suunnitellessa. Tällöin on hyvä perehtyä ilmiöön ja siihen liittyvään käsitteistöön. Heidän mukaansa haastattelurunkoon ei laadita suoria kysymyksiä, vaan teemat, joihin haastattelukysymykset kohdistetaan. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan teemat ovat ohjaamassa haastattelun suuntaa sekä toimivat haastattelun muistilistana. Heidän mukaansa teemahaastattelurungon tulisi olla niin joustava, että tutkittavan oma ajatusmaailma ja ilmiöön liittyvä moninaisuus pääsisivät sen avulla esiin. Laadin haastatteluja varten teemahaastattelurungon (Liite 2), joka toimi runkona haastatteluissa. Teemahaastattelurunkoa laatiessani tutustuin aiheita käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Näin teemahaastattelurunkoon muotoutuivat tutkimuksen kannalta oleelliset ja tärkeät teemat.

Haastattelut toteutuivat syksyn 2019 aikana. Haastattelutilanteet toteutuivat rauhallisissa tiloissa, jotka tutkimukseen osallistuvat olivat järjestäneet. Haastatteluiden alussa kävin vielä saatekirjeen yhdessä läpi jokaisen haastateltavan kanssa ja annoin suostumuslomakkeen luettavaksi ja allekirjoitettavaksi. Suostumuslomakkeen

allekirjoittamalla tutkimukseen osallistuvat antoivat luvan haastattelun nauhoittamiselle ja haastattelusta saadun aineiston käyttämiselle opinnäytetyössä. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne myöhemmin tekstimuotoiseksi. Haastattelut sujuivat hyvin teemahaastattelurungon toimiessa moitteetta. Kaksi haastattelua kesti hiukan yli puoli tuntia, muut haastattelut kestivät noin tunnin. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja tutkimukseen osallistuneet olivat hyvin motivoituneita keskustelemaan aiheesta. Kuviossa 2. esitetään vielä aineiston keruun prosessin eri vaiheita.



Kuvio 2. Aineiston keruun prosessi

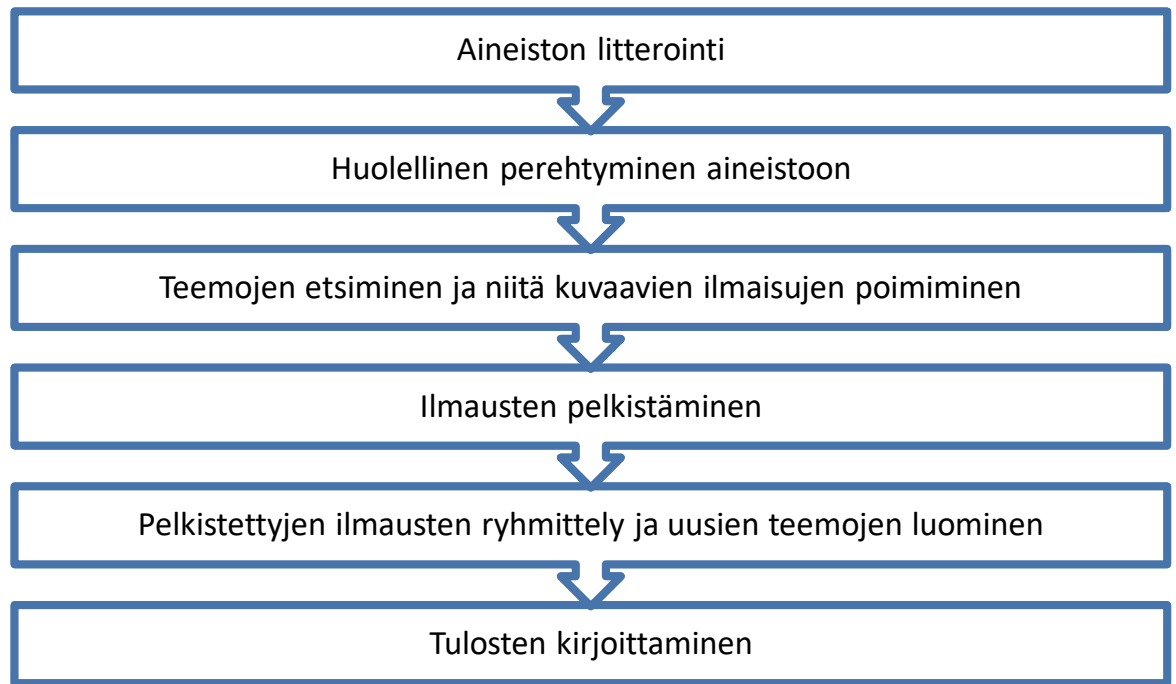
Analyysin ensimmäinen vaihe on aineiston purkaminen. Tässä kohtaa on kaksi vaihtoehtoa, joko muuttaa aineisto tekstimuotoon tai analysoida se suoraan nauhoitteilta. Näistä vaihtoehtoista tyypillisin tapa on aineiston litterointi, eli kirjoittaminen tekstiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138.) Aineiston analyysin aloitin heti aineiston keräämisen jälkeen syksyllä 2019. Analyysia varten litteroin haastatteluista saadut nauhoitteet sanatarkasti tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla. Litterointiin käytetty aika oli keskimäärin noin 4–6 tuntia yhtä haastattelutuntia kohden. Litteroitua aineistoa kertyi noin 60 tekstisivua. Litteroinnin yhteydessä anonymisoin aineiston, eli

poistin aineistosta kaikki tunnistettavat tiedot. Luin litteroitua aineistoa läpi useaan kertaan perehtyen siihen huolellisesti. Tässä vaiheessa aineistosta alkoi nousta esiin toistuvia, tutkimukselle merkityksellisiä aiheita.

Aineisto on analysoitu aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta laaditaan teoreettinen kokonaisuus. Aiemmat tiedot tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä eivät ole merkityksellisiä, eivätkä saa vaikuttaa analyysiin, eikä sen lopputulokseen. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköitä ei mietitä etukäteen valmiiksi, vaan ne nostetaan aineistosta. Kuitenkin niiden valinnassa huomioidaan tutkimuksen tarkoitus ja tehtävä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.)

Analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Teemoittelussa aineistosta nostetaan siinä usein esiin nousevia aiheita. Aiheet voivat olla teemahaastattelurungon mukaisia ja onkin todennäköistä, että esiin nousevat ainakin haastattelurungon pääteemat. Näiden lisäksi aineistosta nousee esiin myös muita, uusia teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 173.) Teemoittelussa korostuu teeman sisältö, mitä teemasta sanotaan. Sen perusajatus on, että haetaan aineistosta näkemyksiä, jotka kuvaavat tiettyjä teemoja. Aineisto ositetaan ja ryhmitellään eri aihepiireihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Teemoittelu oli luonnollinen valinta analyysimenetelmäksi tutkimuksessa, jonka aineiston keräsin teemahaastattelulla. Aineistoon huolellisesti perehtymisen jälkeen poimin siitä teemat, jotka toistuivat aineistossa usein ja vastasivat tutkimustehtävään. Poimin aineistosta kaikki teemoja kuvaavat ilmaisut omille erillisille tiedostoille. Tämän jälkeen pelkistin alkuperäiset ilmaisut ja listasin samaa aihetta kuvaavat ilmaisut omiin ryhmiinsä luoden niille omat teemat. Osittain aineistosta esiin nousseet teemat olivat teemahaastattelurungon pääteemojen mukaisia, lisäksi esiin nousi uusia teemoja. Uutena teemana esiin nousi esimerkiksi pääteema tekijät, jotka vaikuttavat kiinnostukseen työllistää kehitysvammaisen henkilö palkkatyöhön sekä alateema soveltuvat työtehtävät. Kuvio 3. esittää vielä analysointiprosessin sisältämät eri vaiheet.



Kuvio 3. Analysointiprosessi.

Tutkimuksen valmistuminen edellyttää, että tulosten analysoinnin jälkeen tulokset tulkitaan, niistä kootaan pääasiat ja laaditaan johtopäätökset (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 229–230). Tutkimuksen tulokset valmistuivat keväällä 2020, tämän jälkeen kirjoitin tutkimuksen johtopäätökset. Tutkimuksen teoreettinen osuus eteni koko ajan prosessin aikana valmistuen keväällä 2020. Kokonaisuudessaan opinäytetyö valmistui syksyllä 2020.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa on huomioitava tutkimuksen eettisyys ja tutkijan on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkija on aina itse vastuussa tutkimuksen eettisyydestä. Eettisyyteen kuuluu jo tutkimuksen aiheen valinta, sillä sen tulee olla yhteiskunnallisesti merkittävä. Eettisesti kestävässä tutkimuksessa noudatetaan tutkimuksen jokaisessa vaiheessa rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta. Tutkimusetiikkaan kuuluu myös asianmukaiset tutkimus-, aineistohankinta- ja arviointimenetelmät. Ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa. Tutkimukseen osallistuvien tulee saada päättää itse omasta osallistumisestaan ja

saada riittävästi informaatiota tutkimuksesta, sen kulusta ja siihen osallistumisen seurauksista. Tutkijan on varmistettava, että tutkimukseen osallistuva on kykenevä ymmärtämään annetun informaation ja päättämään omasta osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuvilta tulee saada henkilökohtainen suostumus ja tutkimukseen osallistumisen on oltava vapaaehtoista. Lähteitä käytettäessä kunnioitetaan toisten tekemää työtä ja merkitään ne asianmukaisesti työhön. Tutkimuksen tuloksia julkaistaessa noudatetaan avoimuutta ja tutkimustuloksia ei väärennellä. Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida tieteellisen tiedon vaatimusten mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–26.)

Eettistä pohdintaa tein koko opinnäytetyöprosessin ajan, sen alusta alkaen. Tutkimusta suunnitellessani ja tutkimusmenetelmää valitessani perehdyin eri menetelmiin ja pohdin tarkasti, mikä palvelisi omaa tutkimustani parhaiten. Tutustuin hyvään tieteelliseen käytäntöön, ammattikorkeakouluni opinnäytetyön ohjeisiin ja eettisiin suosituksiin. Lähteitä käyttäessäni merkitsin lähteet ammattikorkeakouluni ohjeiden mukaisesti tekstiin. Noudatin huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Tutkimukseen osallistuvien anonymiteettiä ja yksityisyyttä turvattiin koko tutkimuksen ajan. Tutkimukseen osallistuneita informoitiin tutkimuksesta niin suullisesti, kuin saatekirjeellä (Liite 1) ennen haastattelua. Kävimme haastateltavien kanssa saatekirjeen vielä yhdessä läpi haastattelun alussa, näin varmistin vielä heidän riittävän informaation saamisen ja vapaaehtoisen halukkuuden osallistua tutkimukseen. Korostin haastattelun alussa haastateltavan oikeutta keskeyttää haastattelu milloin tahansa. Tutkimukseen osallistuvilta pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta, haastattelun nauhoittamisesta ja haastatteluaineiston käytöstä opinnäytetyössä. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhoitteet poistetaan opinnäytetyön valmistuttua.

Kaikkien tutkimusten luotettavuutta ja pätevyyttä tulee arvioida. Luotettavuuden arvioinnissa käytetään käsitteitä reliaabelius ja validius. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää perusteellinen kuvaus tutkimuksen toteutuksen vaiheista. Tutkijan on kerrottava tutkimuksessaan kaikista aineiston tuottamiseen liittyvistä vaiheista, kuten kuvata aineistonkeruun tilanne, aineiston analyysi sekä tutkimuksen

tulosten tulkinta mahdollisimman tarkasti, huomioiden kaikki niihin vaikuttavat tekijät. Luotettavuutta voi lisätä myös esimerkiksi haastatteluotteilla, joita nostetaan aineistosta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.) Opinnäytetyön toteutus luvussa kuvaan tarkasti tutkimuksen kulkua ja vaiheita. Kuvaan aineiston keruun ja analyysin vaiheet, tilanteet ja tapahtumat yksityiskohtaisesti. Luotettavuutta lisäsin myös liittämällä suoria haastatteluotteita tutkimuksen tuloksiin.

Reliaabeliudella viitataan tutkimuksen kykyyn tuottaa toistettavia tutkimustuloksia. Jos kaksi arvioivaa henkilöä tai vaihtoehtoisesti kahdella eri tutkimuskerralla päädytään samaan tulokseen, tulos on reliaabeli. Tutkimuksen validiudessa, eli pätevyyydessä on kyse siitä, onko tutkimuksessa käytetty menetelmä ollut soveltuva tutkimaan nimenomaan sitä, mitä sillä haluttiin tutkittavan sekä sopiiko tutkimuksen kuvaus, selitykset ja tulkinnot toisiinsa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.)

Tutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia, aihetta käsittelevien, aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Tästä voitaneen maltillisesti ajatella, että tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa. Kuitenkin huomioitavaa on, että haastateltavien näkemykset ja kokemukset voivat muokkaantua koko ajan, joten aivan toistuvia tuloksia ei laadullisessa tutkimuksessa voi saada. Koko tutkimusprosessin ajan olen huomioinut huolellisuuden, eettisyyden ja aineistolähtöisen ajattelutavan, varmistaen näin tutkimuksen reliaabeliutta.

Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus oli toimiva tutkimuksessa, jossa pyrin selvittämään nimenomaan tutkimukseen osallistuvien subjektiivisia näkemyksiä. Teemahaastattelu mahdollisti näkemysten esiin tulemisen, tarkentavien kysymysten esittämisen sekä mahdollisten väärinkäsitysten oikaisemisen haastattelutilanteessa. Teemahaastattelurungon laadin huolellisesti aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimustietoon perehtyen. Näin runkoon muodostuivat monipuoliset ja tutkimukselle olennaiset teemat. Teemahaastattelurunko osoittautui toimivaksi ja haastattelutilanteet olivat häiriöttömiä. Tutkimusaineistosta koostui runsas ja monipuolinen kokonaisuus, joka vastasi kattavasti tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja tarkoitukseen. Aineiston laajuus ja moninaisuus edellytti huolellisuutta ja tarkkaavaisuutta analysointivaiheessa. Analysointi teemoittelun avulla mahdollisti runsaan aineiston selkeän ja luotettavan käsittelyn.

7 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään teemahaastattelun avulla kerätyt tutkimustulokset. Tulokset esitellään teemoittain. Teemat ovat työnantajien kokemukset kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä, tekijät, jotka vaikuttavat kiinnostukseen työllistää kehitysvammainen henkilö palkkatyöhön, työnantajien näkemykset työllistämisestä, työnantajien tieto ja kokemukset tuetusta työstä sekä tiedontarve. Viimeisenä teemana toimii työllistymistä edistävät tukimuodot. Tuloksia todennan suorilla haastatteluluotteilla. Haastatteluluotteet on numeroitu satunnaiseen järjestykseen ja niitä on anonymisoitu, poistaen tunnistettavia yksityiskohtia.

Haastatellut työnantajat toimivat neljällä eri toimialalla. Neljällä haastatellulla työnantajalla oli kokemusta vain yhdestä kehitysvammaisesta työntekijästä, kolmella oli kokemusta kahdesta tai useammasta. Kaikilla haastatelluilla työnantajilla kokemusta kehitysvammaisesta henkilöstä työntekijänä oli useamman vuoden ajalta.

7.1 Työnantajien kokemukset kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä

Työstä suoriutuminen, osaaminen, toimintakyky, terveys. Haastatteluiden perusteella kokemukset kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä ovat pääosin myönteisiä. Useampi haastateltu työnantaja toi ilmi, että kehitysvammaisen henkilön työpanos helpottaa arkea. Suurin osa haastatelluista työnantajista koki, että kehitysvammainen henkilö suoriutuu tietyistä räätälöidyistä työtehtävistä hyvin, osa toi ilmi, että muutokset työtehtävissä ovat haastavia sekä keskittyminen työntekijällä herpaantuu aika-ajoin. Kokemuksissa nousi esiin myös kehitysvammaisen työntekijän työn tekemisen tarkkuus, työntekijä tekee tarkkaa työtä, virheittä ja rauhallisesti.

Tosi hyvä kun meillä on tällainen just tarkka ihminen töissä, helpottaa meidän arkea. H5

Yli puolet haastateltavista toi ilmi, että kehitysvammaisen henkilön työkyky ulottuu vain tiettyihin työtehtäviin. Kokemukset työkyvystä poissaolojen osalta olivat hyvin yhteneväisiä, kehitysvammaisilla työntekijöillä ei ole ollut juurikaan poissaoloja töistä.

On ne tietyt työtehtävät mitkä rutiinilla hoitaa joka päivä, sille on ne asetettu ja ei mitään suurempaa vaadittu. Eikä voi vaatiakaan. H4

Aika vähä on sairastanu tai ollut pois. H4

Moni haastateltava koki, että kehitysvammaisen työntekijä tarvitsee ohjausta työssä ja ohjaaminen työhön vaatii enemmän aikaa ja toistoja. Vain yhdestä haastattelusta nousi esiin, että ohjaus on mennyt samalla tavalla, kuin muillakin työntekijöillä. Suurin osa haastatelluista työnantajista koki, että kehitysvammaisen työntekijän perehdyttäminen työhön vie enemmän aikaa.

Kyllä siihen pitää niinku käyttää enemmän aikaa siihen ohjaukseen et, ja varmistaa, et sanoma menee perille. H5

Kyllä mä koen, että kapulakielisemmin pitää käydä asiat läpi. Että aivan lähdetään perusasioista. H3

Asenteet, työyhteisö. Motivaatio kehitysvammaisella työntekijällä koettiin poikkeuksetta hyväksi. Myös sitoutuneisuus työhön koettiin pääasiassa hyvänä. Työnantajien kokemukset kehitysvammaisen työntekijän yhteistyötaidoista olivat pääosin myönteisiä. Työyhteisön asenteet kehitysvammaista työntekijää kohtaan ovat olleet hyvät ja myös kokemukset sosiaalisesta kanssakäymisestä olivat positiivisia. Kokemukset työajan ja työpaikan sääntöjen noudattamisesta olivat myönteisiä, kehitysvammaiset työntekijät tulevat töihin ajallaan ja noudattavat työpaikan sääntöjä. Osa haastateltavista toi ilmi, että työajan noudattaminen edellyttää kuitenkin muistuttelua ja ohjaamista.

Sillä on motivaatio tehdä sitä työtä, niinku se on hyvä. H2

Meidän henkilökunta on semmoinen, että se ottaa tosi hyvin vastaan kaikki ihmiset, että on niinku, hyväksytään erilaisuutta. H3

7.2 Tekijät, jotka vaikuttavat kiinnostukseen työllistää kehitysvammaisen henkilö palkkatyöhön

Kiinnostusta edistävät tekijät. Kokemukset kehitysvammaisten työntekijöiden hyvästä motivaatiosta ja sitoutumisesta työhön nousivat esiin kiinnostusta edistävinä tekijöinä useassa haastattelussa. Kehitysvammaisten työntekijöiden vähäiset sairauspoissaolot ja työajan noudattaminen lisäsivät kiinnostusta työllistää muutamien

työnantajien kohdalla. Kaksi haastateltua työnantajaa kokivat, että kokemus työstä hyvin suoriutumisesta lisää kiinnostusta työllistää. Kokemuksien perusteella yksittäisiä kiinnostusta edistäviä tekijöitä olivat aiemmat hyvät kokemukset, ahkeruus, työyhteisön monipuolistuminen, avotyö, työharjoittelut, tyytyväisyys työpanokseen, ammattitaito sekä erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä.

No ainakin mitä kokemuksia meillä on, niin se tekee sen työn niinku hyvin. Eli on sitoutuneisuus siihen asiaan ja on hyvä motivaatio. H4

Kiinnostusta palkkaamiseen edistää tietenkin se, että nähdään ja hyväksytään ihmisten erilaisuus koko työyhteisössä. H1

Kiinnostusta estävät tekijät. Kokemuksen perusteella yksittäisiä esiin nousevia kiinnostusta estäviä tekijöitä olivat ihmisten ennakoluulot, kehitysvammaisen henkilön ymmärtämisen haasteet, koulutuksen puute sekä se, että kehitysvammaista henkilöä ei voi laittaa vastuulliseksi työssä. Kehitysvammaisen henkilön osaamisen taso tai suoriutumattomuus kaikista työtehtävistä nähtiin kiinnostusta estävänä tekijänä muutamassa haastattelussa. Kiinnostusta esti muutaman haastattelun perusteella myös se, jos henkilöllä on fyysisiä rajoitteita. Estävänä tekijänä nähtiin myös, jos henkilö ei pärjää sosiaalisissa tilanteissa.

Kyllä sitä estää se osaamisen taso. Että ihan niinku, kuulostaisi tosi kau- niilta, jos mä voisin sanoa, että ei sillä oo väliä, mutta kyllä sillä on väliä. H1

No siis mun mielestä estää, jos on fyysisiä rajoitteita. H3

7.3 Työnantajien näkemykset työllistämisestä

Ajatuksia kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä. Haastateltujen työnantajien ajatukset kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä vaihtelivat. Toimiala nousi useassa haastattelussa esiin ajatuksia kysyttäessä. Toimialalla on paljon vaikutusta siihen, voiko kehitysvammaisen henkilön työllistää palkkatyöhön. Myös kehitysvammaisen henkilön rajoitteet ja niiden vaikutus tuli ilmi useammassa haastattelussa. Rajoitteet vaikuttavat siihen, mihin työhön kehitysvammaisen henkilön voi työllistää.

Mä sanosin, että riippuu paljon alasta, että, että tuota, tottakai siitä kehitysvamman laadusta ja kaikesta että. H4

Palkkauskustannuksiin liittyvät asiat tulivat esiin muutamassa haastattelussa kysyttäessä työnantajien ajatuksia. Palkkauskustannuksiin tarvitaan tukea, ja palkkauksessa tulisi huomioida kehitysvammaisen henkilön työssä suoriutumisen haasteet, että työnantajat voisivat palkata kehitysvammaisia henkilöitä töihin.

Mun mielestä siinä palkkauksessa pitäisi ottaa huomioon se, että jos sen kehitysvammaisen teho ei ole ihan sama mikä on terveellä, niin jossakin se pitäisi huomioida. H1

Kolme haastateltua työnantajaa ajatteli, että kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä ei ole eroa muiden henkilöiden työllistämiseen nähden, vaan katsovat asian kerrallaan ja tehtävään palkataan työntekijä, jonka nähdään suoriutuvan työstä parhaiten.

Mä en osaa sitä erottaa ylipäättänsä niinku palkkatyöhön tulemisesta, että mun mielestä se on hyvin yksinkertainen, että jos on työtä tarjolla ja siihen löytyy ominaisuuksia ja tahtotilaa, niin on ihan hyvät mahdollisuudet työllistyä, on sitten kehitysvammainen tai ei. H3

Kehitysvammaisen henkilön työllistämisen ja avoimen suhtautumisen ajateltiin luovan positiivista viestiä ympäristöön yhdessä haastattelussa. Kuitenkin työllistäminen edellyttää työssä suoriutumista, eikä työllistää voi vain positiivisen kuvan luomiseksi. Yhteiskuntavastuuta pohdittiin yhdessä haastattelussa, työllistäminen sosiaalisen vastuun vuoksi nähtiin epäreiluna kohteluna kehitysvammaista henkilöä kohtaan, kehitysvammaisen työntekijän tulee olla tasavertainen työssä.

Mun mielestä semmoinen avoin suhtautuminen siihen erilaisuuteen niin se luo kuitenkin niinku, sellaista positiivista viestiä ympäristöönkin. H3

Onko se väärin sanoa, että kehitysvammaisen työllistäminen on sosiaalista vastuuta, onhan se sitä, mutta tuntuisi, että se on väärin heidän ihmisarvoaan kohtaan, et en mä ihan osaa ajatella sitä niinkään että.. Ennemmin mä ajattelisin, et musta se olisi reilua, että kehitysvammainen henkilö olisi meillä töissä, mutta se olisi ihan tasavertainen. H1

Osassa haastatteluissa todettiin, että aihe on hyvä nostaa esiin, sillä työntekijöitä kehitysvammaisissa henkilöissä on erilaisia, kuten muissakin työntekijöissä. Ajateltiin myös, että kehitysvammaisia henkilöitä on paljon ja olisi hyvä, että heitä saataisiin palkattua.

Hyvä asia on nostaa esiin. Että koska siellä on samallalailla, kuin ihan on näissä normaaleissa työntekijöissä on laidasta laitaan, niin on näissä kehitysvammaisissakin. H2

No olisihan se aivan hyvä, että saataisiin niinkun tavallaan palkattua niitä sieltä, onhan niitä paljon. H6

Työssä vaadittava osaaminen ja taidot. Haastatelluista työnantajista muutama oli sitä mieltä, että työssä vaaditaan moniosaamista tai kaikista työtehtävistä suoriutumista. Koulutus nousi työllistämisen edellytykseksi neljässä haastattelussa. Loput haastateltavista työnantajista eivät nähneet koulutusta pakollisena, mutta sitä ja työkokemusta arvostettiin.

Meillähän on niin, että vakituiseen työpaikkaan vaaditaan koulutus. H2

Ihan joka tehtävässä ei tarvitse olla sitä koulutusta, vaikka sitä arvostetaan, tai sitten työkokemusta vastaavista tehtävistä. H1

Monessa haastattelussa korostuivat työn vaatimuksissa myös hyvä fyysinen toimintakyky sekä sosiaaliset taidot. Muutoin haastatelluista nousseita työssä vaadittavia taitoja ja osaamista olivat hyvät yhteistyötaidot, oppimiskyky ja ymmärtäminen, kyky toimia itsenäisesti, priorisoida työtehtäviä sekä toimia kuormittavissa tilanteissa. Myös motivaatio, hyvä asenne työhön, tunnollisuus, yhteinen kieli ja kulkemismahdollisuudet luettiin työn vaatimuksiin.

Tämä toiminta silleen vaatii kuitenkin aika hyvätasoisia näistä ihmisistä, että ei voi hirveästi olla rajoitteita terveydellisiä tai sitten jotain muuta semmoista, että vaatii jatkuvaa ohjausta, että se ei tahdo onnistua tässä meillä. H7

Työnantajien näkemykset kehitysvammaisen henkilön kyvystä vastata työn vaatimuksiin. Kehitysvammaisten henkilöiden kyky vastata työn vaatimuksiin jakoi mielipiteitä. Osa haastatelluista näki kehitysvammaisen henkilön kykenevän vastaamaan työn vaatimuksiin heikommin, osa taas näki, että vastaaminen vaatimuksiin riippuu kehitysvamman tasosta. Yhdessä haastattelussa nähtiin, että kehitysvammainen henkilö voi vastata vaatimuksiin tiettyjen työtehtävien osalta. Vain yksi haastateltava näki kehitysvammaisen henkilön voivan täysin vastata työn asettamiin vaatimuksiin.

Se ei kyllä ole helppoa, varsinkaan siinä tilanteessa, jos siinä on täysin en-tuudestaan tuntematon henkilö. Ehkä siinä pitäisi olla jonkinlainen toi-nen ihminen mukana, ohjaaja tai joku, sieltä perheestäkin ehkä joku tai sil-lälailla. Et osattaisiin niinku kertoa. H7

Kyllä kehitysvammainen varmaan pärjäisi yhtä hyvin ku kaikki muutkin, et se vähä riippuu vammaisuudesta. Et siinähän on niin monia eri asteita näitä vammaisuuksia varmaan et. H5

Soveltuvien työtehtävien löytyminen. Kolme haastateltua koki, että kehitysvam-maiselle henkilölle soveltuvia työtehtäviä löytyy myös palkkatyöhön työllistäessä. Työtehtäviä voidaan räätälöidä, kuitenkin edellytyksenä on, että henkilön rajoitteet ovat vähäisiä. Loput haastatellut toivat ilmi, että soveltuvia työtehtäviä on vähäisesti. Niihin ei palkattaisi erillistä työntekijää tai osaamisen tulisi olla laajempaa.

Täällä pystyy vähä niinku erilaisia työtehtäviä järjestämään. H3

Kyllä meillä jonkun verran niitä on, mutta ei hirveästi, mutta jos kehitys-vamma on lievä niin silloin voidaan aina ajatella laajemmalti. H1

Se tehtäisiin muitten töitten mukana eikä siihen varattaisi mitään erilaisia resursseja. H7

Työn mukauttaminen. Yhteistyö työvalmentajan kanssa nähtiin mahdollisena. Yh-destä haastattelusta nousi esiin, että yhteistyö on mahdollista, mutta sen tarve ei voi olla jatkuvaa, vaan työntekijän täytyy toimia myös itseohjautuvasti. Työolosuh-teiden erityisjärjestelyt, kuten erityisten työvälineiden hankkiminen, nähtiin myös mahdollisena. Niiden koettiin useassa haastattelussa olevan työtä tukevaa toimin-taa kaikille työntekijöille ja kuuluvan arkipäiväisiin asioihin. Myös pidempi työhön perehdyttäminen koettiin mahdollisena. Yhdessä haastattelussa todettiin, että pi-dempään työhön perehdyttämiseen kuitenkin vaaditaan työvalmennuksen tuki. Toi-nessa todettiin, että perehdyttäminen ei kuitenkaan voi jatkua loputtomiin.

Siis pitkä työhön perehdyttäminen ei mun mielestä ole se ongelma, mutta se, että jos se on loputon, niin silloin se on ongelma. H7

Se vaatii jo niin paljon, että se vaatii semmoisen valmentajan mukaan. H5

Työtehtävien räätälöinnin näki mahdollisena yli puolet haastatelluista työnantajista. Osa työnantajista koki räätälöinnin haasteeksi, sillä työnkuva edellyttää kaikkien

työtehtävien tekemistä. Taloudellisten tukien hakeminen nähtiin mahdollisena suurimmassa osassa haastatteluista. Osa-aikainen työ koettiin poikkeuksetta mahdolliseksi.

Me joudutaan räätälöimään jatkuvasti, jokapäiväisessä työssä. Mutta määrättyyn asti, ei sitäkään voi tehdä niinku loputtomasti. Se on ihan arkipäivää. H2

Mahdollisuudet ja kiinnostus kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön työllistämiseen. Neljä haastateltua työnantajaa näki kehitysvammaisen henkilön työllistämisen palkkatyöhön mahdollisena. Kehitysvammaisuutta ei nähty ongelmana työllistämislle, vaan työhön palkataan henkilö, joka soveltuu työhön parhaiten. Osassa haastatteluista nousi esiin, että työllistäminen edellyttää kuitenkin suunnittelua ja järjestelyä sekä kehitysvammaisen työntekijän haasteiden ja soveltuvien työtehtävien selvittämistä etukäteen.

Jos mulla on työtä tarjolla, niin tottakai mä siihen parhaiten soveltuvan henkilön otan ja en näe sitä minään ongelmana, että jos on kehitysvammainen. H3

Koen, että se on mahdollista. Haasteet pitää ensin selvittää ja katsoa, että mihin soveltuu ja löytyykö työtehtävää, mutta en mä sitten näe ongelmaa, että miksi ei. H1

Kolme haastateltua työnantajaa ei nähnyt tällä hetkellä mahdollisena kehitysvammaisen henkilön työllistämistä palkkatyöhön. Tähän vaikuttivat taloudellinen tilanne tai laaja työnkuva, jossa vaaditaan suoriutumista kaikista työtehtävistä.

Jos sen joku muu maksaa niin onnistuu. Mutta jos itse pitää, niin sitten ei onnistu. Tällä hetkellä. H4

Meillä on aika selkeästi määriteltä ne tehtävänkuvat, mitä me odotetaan työntekijöiltä. Kaikkien täytyy osata tietty määrä kaikkia tehtäviä mitä täällä voi tulla vastaan. H7

7.4 Työnantajien tieto ja kokemukset tuetusta työstä sekä tiedon tarve

Työnantajien tieto ja kokemukset tuetusta työstä. Haastateltavat työnantajat toivat ilmi, että tietoa tuetusta työstä ja sen sisällöstä on vähäisesti, erityisesti kehitys-

vammaisten henkilöiden osalta. Osalla haastatelluista työnantajista oli aiempaa kokemusta tuetusta työllistämisestä, mutta ei kehitysvammaisten henkilöiden osalta. Osa toi ilmi, että tieto tuetusta työstä ei välity työnantajille.

Aika vähän. Kehitysvammaisten työntekijöiden osalta. H7

Ei oikeastaan mitään. Että joskus mä oon kysynyt, mutta en oo oikein saanut mitään selvää vastausta, että miten meneteltäisiin jos olisi semmoinen. H5

Myös tieto työvalmennuksesta oli haastatteluiden perusteella vähäistä. Kaksi haastateltua työnantajaa kertoi, että tietoa työvalmennuksesta ei ole. Loput työnantajat kertoivat, että tietävät työvalmennuksesta yleisesti, siitä mitä se on käytännössä, mutta eivät tiedä mitä se on kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla. Kokemusta työvalmennuksesta löytyi usealta työnantajalta. Kahdesta haastattelusta nousi esiin, että työvalmennus on tällöin kestänyt vain vähän aikaa, eikä yhden haastattelun mukaan työvalmentaja ole tavannut välttämättä työnantajaa.

No siis periaatteessa se on tuttu sillä lailla, että mä käytännössä tiedän mitä se on. H3

Siis yleisesti, mutta ei kehitysvammaisten osalta. H7

Työnantajien tieto ja kokemus tuetun työn taloudellisista tuista. Kenelläkään haastatelluista työnantajista ei ollut tietoa työolosuhteiden järjestelytuesta. Kokemuksia työolosuhteiden järjestelyistä oli usealla työnantajalla, mutta tukea siihen ei ollut haettu. Tietoa palkkatuesta työnantajilla oli vaihtelevasti. Monella palkkatuesta oli tietoa yleisesti, mutta ei kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla. Kokemusta palkkatuella työllistämisestä oli muutamalla haastatellulla työnantajalla, joille tieto palkkatuesta on tullut kokemuksen kautta.

No on sillä tavalla, että periaatteessa kun näitä työolosuhteiden järjestelyitä on tehty, että ne on niitä, mitä me tarvitaan muutenkin täällä, että lähinnä se on meillä sitä, että työjärjestelytukea ei ole koskaan haettu. H3

TE toimiston palkkatuki asioista tulee hyvin tietoa, mutta ei tämmöisistä kehitysvammaisten. H1

No, kehitysvammaisten osalta en palkkatuesta osaa sanoa mitään, että muiden henkilöiden kohdalla meillä on ollut näitä palkkatuella työssä. H2

Tiedon alkuperä. Enimmäkseen tieto työnantajille on tullut kokemuksen ja käytännön kautta. Tietoa on tullut myös kehitysvammapuolelta ja oman organisaation kautta.

Mitään varsinaista koulutusta en ole koskaan käynyt, mutta ihan käytännön kautta. H3

Ehkä se on tämän vuosien kokemuksen kautta mitä tässä on tässä työnohessa tapahtunut. H7

Työnantajien tiedon tarve tuetusta työstä. Haastatteluiden perusteella tiedon tarve oli vaihteleva. Osa haastateltavista toivoi tietoa tiivistetyssä muodossa kaikista tuetun työn sisältämisestä osa-alueista. Muutama haastateltava toi ilmi, että erityisesti tietoa työvalmennuksesta ja taloudellisista tuista olisi hyvä saada. Vain yhdessä haastattelussa todettiin, että tietoa ei tarvita. Eräästä haastattelusta korostui, että tieto tulisi tulla siinä vaiheessa, kun työtä haetaan. Tällöin työnhakijalla ja hänen mukanaan olevalla henkilöllä tulisi olla vahva tieto asioista. Tietoa toivottiin myös muiden työnantajien suhtautumisesta kehitysvammaisten työllistämiseen sekä työllistämisen kehityssuunnista tulevaisuudessa.

Niin siis kyllähän kaikki tuommoinen tieto ja sitten sillä tavalla, että se tulisi ensin semmoinen faktapaketti niinku sähköpostina, ettei ensimmäisenä tiedätkö niinku kahden tunnin palaveria sen tiimoilta. H1

Se joka tulee tarjoamaan sitä tai ne ohjaajat tai se työntekijä, joka haluaisi tuetusti tulla töihin, että hänellä olisi se vahva tieto näistä asioista. H3

Ehkä tuo, että ne ajatukset ylipäättään, että mihin suuntaan työmarkkina kenttää heidän osaltaan halutaan kehittää. Juuri sitä, että mihinkä, kun välillä näkee aina jotain kirjoittelua aiheen tiimoilta. Että aina kuulee ne semmoiset kauhistelut sieltä, että nyt oli tämmöistä ehdotettu ja näin. Niin tavallaan se semmoinen yleistieto siitä asiasta. H7

7.5 Työllistymistä edistävät tukimuodot

Taloudellinen tuki. Taloudelliset tuet koettiin poikkeuksetta tarpeellisiksi kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi ja työllistämistä edistäväksi tekijäksi. Taloudellisten tukien koettiin olevan kannuste työllistämiseksi, madaltavan työllistämisen kynnystä ja lisäävän tahtoa ja rohkeutta työllistää. Muutamassa haastattelussa tuli

esiin, että kehitysvammaisten henkilöiden palkkauskustannuksia ja työstä suoriutumisen rajoitteita kompensoimaan tarvitaan taloudellista tukea.

Siis taloudellinen tukihan on aina niinku se.. kuten sanoin, että jos mietitään että sen työpanoksen osalta, että jos se on hitaampaa tai näin niin tottakai haluttaisiin, että otetaan se huomioon siinä. H1

Samasta työstä sama palkka, kyllä, mutta sitten kun on niitä rajoitteita niin sitten pitäisi työnantajalle maksaa siitä semmoista jatkuvaa kompensatiota ja olisi mun mielestä semmoinen asia, mikä olisi motivaation tuottaja. H7

Erityisesti palkkatuki koettiin suurimmassa osassa haastatteluista merkityksellisenä tukena työllistämiseksi. Palkkatuen kestosta haastatelluilla oli eriäviä näkemyksiä. Osa toivoi pitkäaikaista tai jatkuvaa palkkatukea, osa taas palkkatukea erityisesti työsuhteen alkuun. Palkkatuen määräksi edellytettiin puolet tai yli puolet palkkauskustannuksista, tai kattamaan palkkauskustannukset kokonaisuudessaan työsuhteen alussa väheten asteittain työsuhteen edetessä.

Niin siis alkuun semmoinen 100 % palkkatuki, että ei menisi niinku työnantajalta mitään. Ja sitten ajan mittaan se voisi olla puolet ja puolet. Sitten pääsisi hyvin alkuun. H5

Työvalmentajan tuki. Työvalmentajan tuki nähtiin tarpeellisena ja tärkeänä tukimuotona kehitysvammaisia henkilöitä työllistettäessä. Työvalmentajan tuen koettiin edistävän työllistämistä suurimmassa osassa haastatteluista.

Jotenkin mä koen tämmöisten kehitysvammaisten henkilöiden kanssa, niin kyllä se on kaikista tärkeintä se, että on se ohjaustuki siellä. H3

Työvalmentajan työn sisältö ja kesto jakoi haastateltavien mielipiteitä. Osa haastateltavista näki pitkäaikaisen työvalmentajan tuen tarpeellisena, osa taas näki työvalmentajan tuen tarpeellisena työsuhteen alussa. Yksi haastateltava esitti, että työvalmentaja jäisi työsuhteen alun jälkeen taustatueksi ja palaisi tarvittaessa. Osa haastatelluista esitti tilanne- ja työntekijäkohtaista työvalmennusta, jolloin työvalmentaja tukee aina tilanteen ja tarpeen mukaan.

Sitten tietysti tukena, jos huomaakin ettei ole ollut sitä riittävää, niin sitten voisi se valmentaja palata ja olla sitten pitempään jos on tarve, jos muuten on sellainen työntekijä joka soveltuu työhön. H5

Kyllä sen pitäisi olla ihan konkreettinen sitten, niitä käytäisiin niitä asioita päiväkausia, viikkokausia läpi, sitten pidettäisiin vaikka viikon tauko esimerkiksi ja hän toimisi itsenäisesti ja näin. H7

Osa haastateltavista koki työvalmentajan tuen työhön perehdyttämisessä hyvin merkityksellisenä, osa haastatelluista taas koki, että perehdytys tulee työnantaja-puolelta. Kolmessa haastattelussa esitettiin, että työnantaja ohjeistaisi työvalmentajan ja tämän jälkeen työvalmentaja ohjaisi työntekijää ohjeiden mukaisesti.

Ei meillä ole semmoista resurssia, että me pystyttäisiin laittamaan yksi ihminen opettamaan kaksi kuukautta toista ihmistä. H5

Niin siis työvalmennus se on hyvä ja sitten tosiaan, mutta kyllähän työtehtävien perehdytys tapahtuu sitten meiltä, että eihän sitä kukaan pysty ulkopuolinen tekemään. H1

Muutamassa haastattelussa tuli esiin, että työvalmentajalta tarvitaan tukea myös työntekijän työssä suoriutumisen seurantaan. Työvalmentajalta tarvitaan seurantaa, että työtehtävät tehdään oikein sekä seurantaa siitä, soveltuuko työ työntekijälle ja soveltuuko työntekijä työhön.

Valmentajalla on parempi silmä mulle, että onko tämä hyvä asia vai piste-täänkö peli poikki, että tämä ei ole hyvä kenellekään. H5

Suurin osa haastateltavista koki, että työvalmentajan tuki on tarpeellista myös työnantajalle. Muutama haastateltava toi ilmi, että työvalmentajalta odotetaan tukea jo työhaastatteluvaiheessa. Työhaastattelussa kehitysvammaisen työnhakijan mukana olisi oltava henkilö, joka tietää ja tuntee työnhakijan ja osaa kertoa hänestä. Työvalmentajalta odotetaan työnhakuvaiheessa myös tietoa tuista, joihin työnhakijalla on mahdollisuus ja tiedottamista näistä työnantajalle.

Jos on tuntematon työntekijä nimenomaan sieltä kehitysvammapuolelta niin kyllä mä toivoisin siinä, että on joku ihminen haastatteluvaiheessa mukana, joka on sen kanssa tehnyt töitä ja tuntee sen ihmisen, heikkoudet ja vahvuudet ja mahdolliset haasteet ja sitten hyvätkin asiat. H7

Osassa haastatteluista koettiin, että työvalmentajaa tarvitaan työnantajan yhdyshenkilönä ja että työnantaja voi jakaa asioita työvalmentajalle. Eräässä haastattelussa koettiin, että työvalmentajalta tarvitaan tukea kehitysvammaisen työntekijän ohjaamisessa, yhdessä haastattelussa tärkeänä pidettiin tiedon jakamista, yksi haastateltava taas korosti työvalmentajan oman sitoutumisen merkitystä.

No tietenkin se pitää olla se oliko se sitten se työhön valmentaja. Niin on sitten, että saat itsekin välillä purkaa ja kantaa asioita sitten. Niin semmoinen tarvitsee olla, tavallaan yhdyshenkilö siinä hommassa kuitenkin. Vaikka olisikin vakituisessa työsuhteessa. H2

Työkokeilu. Työkokeilu nähtiin useassa haastattelussa hyvänä vaihtoehtona ennen työsuhteen sitomista.

Työkokeilu on puolin toisin hirveän tärkeä juttu. Ja kun se on ilman työsuhdetta, niin sen voi aina sitten purkaa, puolintoisin, tai sitten työllistää. H3

Työkokeilulla työnantaja näkee työntekijän soveltuvuuden työhön ja työntekijä näkee mitä työ on. Työkokeilulla työntekijä voi selvittää ammatinvalintaa ja uraansa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimustuloksista muodostamani johtopäätöksiä viitaten aiempaan teoreettiseen tietoon aiheesta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten henkilöiden työllistamisestä työsuhteeseen palkkatyöhön. Tutkimuksen tutkimuskysymyksiä olivat; millaista kiinnostusta työnantajilla on työllistää kehitysvammainen henkilö työsuhteeseen palkkatyöhön, millaista tietoa heillä on tuetusta työllistymisestä ja millaiset tukimuodot he näkevät tarpeellisina kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiselle. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia teemahaastattelua hyödyntäen.

Työnantajien kiinnostus työllistää kehitysvammainen henkilö palkkatyöhön.

Tässä tutkimuksessa työnantajien kiinnostus ja näkemykset kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön työllistamisestä vaihtelivat. Yhteneväisiä johtopäätöksiä työnantajien kiinnostuksesta oli tutkimukseen haastavaa tehdä, sillä työnantajien näkemykset tutkimuksen eri teemoista vaihtelivat paljon. Tästä voitaneenkin jo todeta, ettei työnantajilla ole selkeitä ennakkokäsityksiä tai yhteneväisiä näkemyksiä aiheesta, vaan kiinnostus kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen ja kiinnostukseen vaikuttavat tekijät vaihtelevat tapauskohtaisesti. Kiinnostusta aiheita kohtaan työnantajilta löytyi, siitä kertoivat osallistuminen tutkimukseen ja se, että he olivat hyvin motivoituneita keskustelemaan aiheesta. Seitsemästä työnantajasta neljä näki työllistämisen mahdollisena. Kolme työnantajaa ei nähnyt sitä mahdollisena tällä hetkellä.

Vesala ym. (2016, 36) tutkimuksessaan ovat todenneet, että kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön työllistymisen esteenä on usein heikko taloudellinen tilanne sekä työn tuottavuuden ja työstä suoriutumisen haasteet. Tämä tuli esiin myös tässä tutkimuksessa. Ne työnantajat, jotka eivät nähneet työllistämistä mahdollisena, perustelivat näkemystään juuri taloudellisella tilanteella tai työn edellyttämällä laajalla työnkuvalla, johon kehitysvammaisen henkilön ei nähty kykenevän täysipainoisesti vastaamaan. Ne työnantajat, jotka näkivät työllistämisen mahdollisena, toivat ilmi, että työllistäminen kuitenkin edellyttää tukea sekä työntekijän soveltumista työtehtävään.

Vesala ym. (2015, 54–55) ovat tutkimuksessaan todenneet, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä haastaa toimintakyvyn haasteet, haasteet työssä jaksamisessa sekä erilaiset fyysiset tai terveydelliset rajoitteet. Vesalan ym. mukaan työllistymistä rajoittavia tekijöitä ovat myös esimerkiksi mittavampi ohjaamisen ja tukemisen tarve, psyykkisen toimintakyvyn haasteet sekä heikompi motivaatio. Vesalan ym. tutkimuksessa on yhteneväisyyksiä tämän tutkimuksen kanssa. Tässä tutkimuksessa työnantajien kiinnostusta työllistää estivät kehitysvammaisen henkilön heikompi osaamisen taso, suoriutumattomuus kaikista työtehtävistä sekä se, jos henkilöllä on rajoitteita fyysisessä tai sosiaalisessa toimintakyvyssä. Suurempi ohjauksen tarve ei tässä tutkimuksessa näyttäytynyt työllistämistä rajoittavana tekijänä, kuitenkin siihen edellytettiin tukea. Tässä tutkimuksessa kehitysvammaisten henkilöiden motivaatio, sitoutuneisuus työhön sekä vähäiset sairauspoissaolot nähtiin hyvänä ja kiinnostusta edistävinä tekijöinä, mikä poikkeaa Vesalan ym. tutkimuksen tuloksista.

Palkkauskustannuksiin liittyvät kysymykset nousivat tässä tutkimuksessa esiin työnantajien kiinnostusta kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen selvitettäessä. Kehitysvammaisen henkilön työkyvyn nähdään ylettyvän vain tiettyihin työtehtäviin ja työssä suoriutuminen sekä työskentelyn tehokkuus nähdään muita heikompana. Kehitysvammaisen henkilön nähdään myös tarvitsevan enemmän resursseja ohjaukseen ja perehdytykseen. Nämä tekijät vaikuttavat työnantajien kiinnostukseen työllistää ja näihin koetaan tarvittavan tukea. Heikompaan työpanosta kompensoimaan tarvitaan taloudellista tukea ja suurempaan ohjauksen sekä tuen tarpeeseen tarvitaan ohjauksellista tukea. Sitä, mitä työnantajat toivovat näiden tukien pitävän sisällään, käsitellään tarkemmin tutkimuksen kolmannen tutkimuskysymyksen alla.

Työkyky osoittautui siis tässä tutkimuksessa merkittäväksi työllistämiskiinnostukseen vaikuttavaksi tekijäksi. Kuten tämän opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa kuvataan, työkyky koostuu useasta eri osa-alueesta, joihin sisältyy esimerkiksi terveys ja toimintakyky, osaaminen, asenteet ja työolot (Työterveyslaitos, [viitattu 20.12.2019]). Nämä osa-alueet tulivat esiin tässä tutkimuksessa ja niiden merkitys kiinnostukselle oli huomattava. Tässä tutkimuksessa työllistäminen edellytti hyvää fyysistä toimintakykyä, eivätkä rajoitteet toimintakyvyssä voineet olla suuria, että työllistäminen oli mahdollista. Myös osaaminen nousi vahvasti esiin työnantajien

kiinnostusta selvitetessä. Työllistäminen edellyttää monenlaista osaamista ja työssä vaaditaan moninaisia taitoja. Koulutuksen merkitys työllistämislle oli huomattava. Yli puolet työnantajista näki koulutuksen välttämättömänä ja nekin työnantajat, jotka eivät nähneet sitä pakollisena, sitä kuitenkin arvostivat. Muita osaamiseen liittyviä tärkeimpiä taitoja olivat sosiaaliset taidot, taito oppia ja ymmärtää asioita sekä taito organisoida omaa työtä. Kehitysvammaisten henkilöiden asenteet työhön näyttäytyivät tässä tutkimuksessa positiivisessa valossa, työnantajien kokemukset kehitysvammaisen työntekijän asenteista olivat myönteisiä ja nämä kokemukset nousivat esiin kiinnostusta edistävinä tekijöinä.

Kehitysvammaisuus voi kuitenkin aiheuttaa haasteita juuri näihin työssä edellytettaviin taitoihin. Kehitysvammaisuuden määritelmässä kehitysvammaisuuden kuvataan aiheuttavan henkilölle vaikeuksia uusien asioiden oppimisessa, opittujen asioiden soveltamisessa sekä itsenäisessä elämän hallinnassa (Arvio & Aaltonen 2011, 12). Kehitysvammaisuus tuo rajoitteita sosiaalisiin taitoihin, käytännöllisiin taitoihin sekä käsitteellisiin taitoihin (AAIDD 2010, 6). Kehitysvammaisuus tuo haasteita älylliseen suoriutumiskykyyn, kuten ongelmanratkaisutaitoihin, oppimiskykyyn sekä useiden asioiden yhtäaikaiseen mielessä pitämiseen, priorisointiin ja hoitamiseen (Kehitysvammaisuuden määritelmiä 2017). Nämä haasteet tulivatkin ilmi tässä tutkimuksessa. Kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat muita enemmän ohjausta ja perehdytystä työssä. Kehitysvammaisten henkilöiden osaamisen taso nähdään heikompana, eikä kehitysvammaisten henkilöiden työkyky ylety kaikkiin työtehtäviin. Nämä haasteet olivat osaltaan vaikuttamassa työnantajien kiinnostukseen työllistää kehitysvammaisia henkilöitä.

Vesala ym. (2015, 55) toteavat tutkimuksessaan, että rajoitteet eivät kuitenkaan täysin estä työllistymistä vaan työllistäminen nähdään mahdollisena, jos kehitysvammaiselle henkilölle löytyy soveltuva, hänelle räätälöity työtehtävä. Samankaltaiseen johtopäätökseen päätyy myös tämä tutkimus. Työnantajilla vaikuttaisi olevan kiinnostusta työllistää kehitysvammainen henkilö palkkatyöhön, jos työn mukauttaminen on mahdollista ja työllistämiseen saatavat tuet ovat riittäviä. Yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014, § 15) määritetään, että työnantajien tulisi toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työelämä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Työolosuhteiden mukauttaminen tarkoittaa esimerkiksi työtehtävien, työaikojen ja

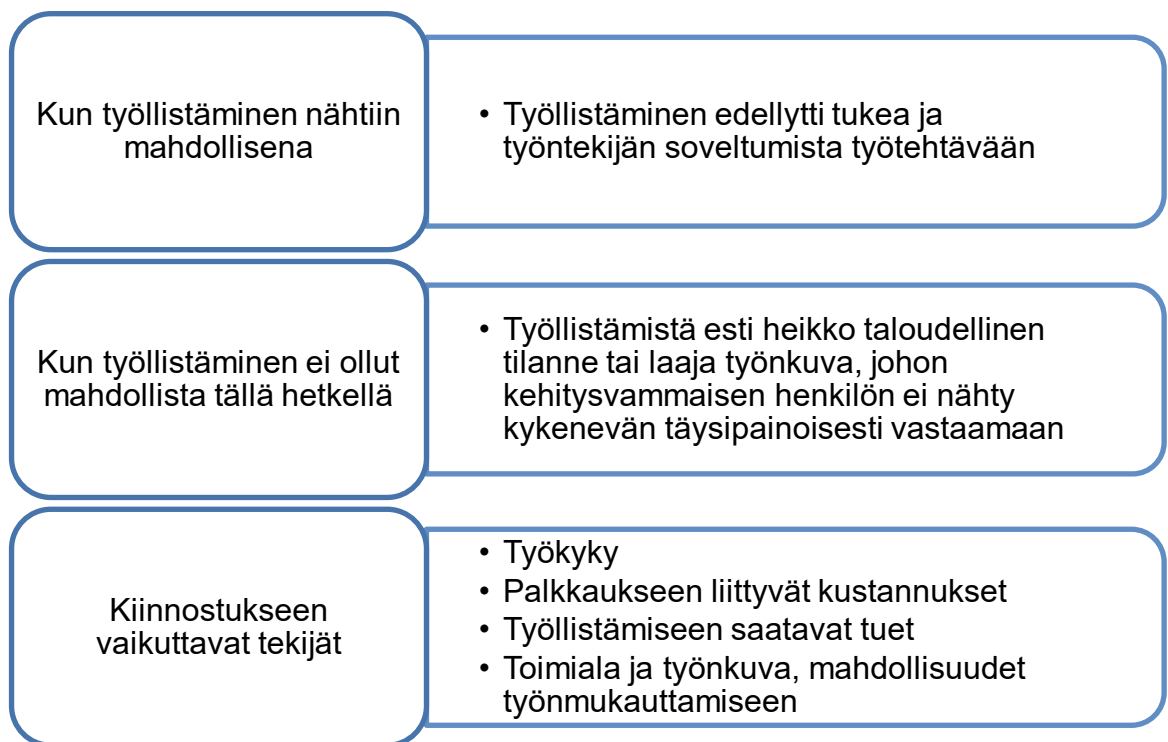
työolojen muotoilua työntekijälle soveltuvaksi (Työn mukauttaminen, [viitattu 30.12.2019]). Näihin toimenpiteisiin työnantajat tässä tutkimuksessa olivat pääosin valmiita, poikkeuksena kuitenkin työtehtävien räätälöinti, jonka osa koki haasteellisenä työnkuvan edellyttäessä suoriutumista kaikista eteen tulevista työtehtävistä. Työtehtävien räätälöintiin liittyvät haasteet osoittautuivatkin tässä tutkimuksessa yhdeksi kiinnostusta estäväksi tekijäksi.

Vesala ym. (2015, 55) toteavat tutkimuksessaan, että riittävällä tuella sekä mahdollisuuksilla kokeilla erilaisia työtehtäviä on työllistymistä edistävä vaikutus. Myös tässä tutkimuksessa näyttäisi siltä, että työnantajien kiinnostukseen työllistää vaikuttaa riittävä tuki, niin taloudellisesti, kuin työn suorittamisessakin sekä mahdollisuus nähdä työntekijän osaamista ja suoriutumista ennen palkkaamispäätöksen tekemistä esimerkiksi työkokeilun avulla.

Suomen perustuslaki määrittää, että jokaisella on oikeus työhön, toimeentulon hankkimiseen työn kautta sekä siihen, että saa valita itse oman työnsä. Vammaisuus tai terveydentila ei lain mukaan saa asettaa henkilöä eriarvoiseen asemaan. (L 11.6.1999/731, § 6, § 18.) Myös YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista määrittää oikeudesta tasavertaisuuteen työelämässä (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016, artikla 27). Tässä tutkimuksessa yhdessä haastattelussa pohdittiin yhteiskuntavastuuta työllistämisen perusteena. Se nähtiin epäreiluna kohteluna kehitysvammaisen henkilön ihmisarvoa kohtaan. Yhteiskuntavastuu ei siis noussut merkittävästi esiin kiinnostukseen vaikuttavana tekijänä tässä tutkimuksessa. Rantalan (2016, 47) tutkimuksessa heikommassa työmarkkina-asetmassa olevan henkilön työllistämisen on koettu kohentavan yrityksen kuvaa myönteisesti. Tässä tutkimuksessa vain yhdestä haastattelusta nousi esiin positiivisen viestin luominen ympäristöön.

Voitaneenkin todeta, että paljon työnantajien kiinnostukseen työllistää kehitysvammainen henkilö palkkatyöhön näyttäisi vaikuttavan palkkaukseen liittyvät kustannukset, henkilön työkyky, toimiala sekä työnkuva ja mahdollisuudet sen mukauttamiseen. Onko työnantajalla taloudellisia resursseja työllistää työntekijää sekä millaisia odotuksia ja edellytyksiä työnkuva ja toimiala työntekijälle asettaa, kuinka työkyky näihin edellytyksiin vastaa tai voiko työtä mukauttaa henkilölle soveltuvaksi. Merki-

tykselliseen asemaan työnantajien kiinnostuksen näkökulmasta asettuu myös riittävä työllistämiseen saatava tuki, erityisesti taloudellinen ja ohjauksellinen tuki. Merkitystä kiinnostukselle vaikuttaa olevan myös aiemmillä kokemuksilla kehitysvammaisesta henkilöstä työntekijänä, hyvät aiemmat kokemukset luonnollisesti edistävät kiinnostusta ja rohkeutta työllistämiseen, kun taas kokemukset haasteista osoittautuvat kiinnostusta heikentäviksi tekijöiksi. Myös Vesala ym. (2016, 34) ovat todenneet, että kokemuksilla kehitysvammaisesta työntekijästä on yhteys työnantajien myönteisiin ajatuksiin. Kuviossa 4. esitetään vielä tutkimuskysymyksen vastaavat pääkohdat.



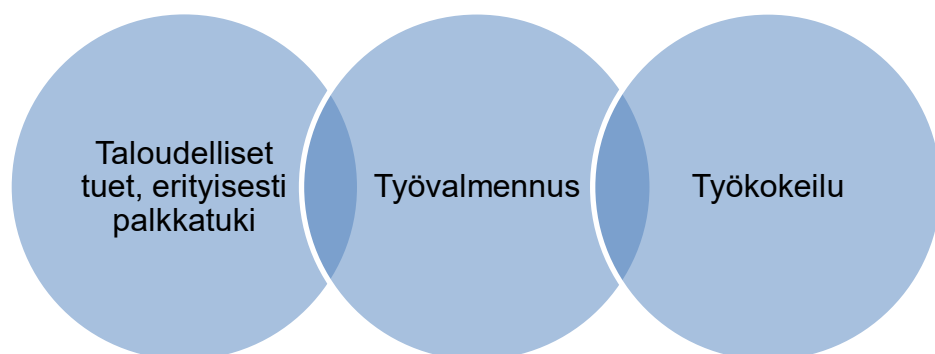
Kuvio 4. Työnantajien kiinnostus työllistämiseen ja kiinnostukseen vaikuttavat tekijät

Tieto tuetusta työstä. Tässä tutkimuksessa tietoa tuetusta työstä ja sen sisältämistä taloudellisista tuista työnantajilla oli vähäisesti. Tietoa ja kokemusta tuetusta työstä ja siihen saatavista tuista yleisesti löytyi, mutta ei kehitysvammaisten henkilöiden tuettuun työhön liittyen. Työolosuhteiden järjestelytuesta työnantajat eivät

tienneet, eikä siitä ollut kokemuksia, vaikka työolosuhteiden järjestelyitä olikin työpaikoilla tehty. Myös Vesala ym. (2015, 40) toteavat tutkimuksessaan, että valtaosa työnantajista ei ole hyödyntänyt palkkatukea tai työolosuhteiden järjestelytukea.

Vesalan ym. (2016, 36) mukaan työnantajille on tärkeää saada selkeää tietoa tukimuodoista, joita kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen on mahdollista saada. Myös Tanin (2018, 38) tutkimuksen mukaan tietoa tuetusta työstä tarvitaan lisää. Samankaltaisiin tuloksiin päädyttiin myös tässä tutkimuksessa. Valtaosa työnantajista koki tarvitsevansa tietoa tuetusta työstä tiivistetyssä muodossa erityisesti työvalmennuksen ja taloudellisten tukien osalta. Lisäksi tietoa toivottiin kehitysvammaisten henkilöiden työelämän kehityssuunnista sekä myös muiden työnantajien suhtautumisesta aiheeseen.

Tarvittavat tukimuodot. Tuetussa työssä niin työntekijän, kuin työnantajankin tukena toimii työvalmentaja (Työelämäsanastoa 2017). Siihen sisältyy tarvittaessa myös taloudellisia tukia (Pikkusaari 2016, 10–11). Tässä tutkimuksessa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä edisti taloudelliset tuet, työvalmentajan tuki sekä työkokeilu. (Kuvio 5.) Kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi koettiin tarvittavan sekä taloudellista tukea, että ohjauksellista tukea, ja ne toimivat kannustimena työllistämiselle. Myös työkokeilulla voidaan edistää työllistymistä. Työkokeilun avulla niin työnantaja, kuin työntekijäkin voivat nähdä työn soveltuvuuden työntekijälle ennen sitouttavien sopimusten tekemistä.



Kuvio 5. Tarvittavat ja työllistämistä edistävät tukimuodot

Tässä tutkimuksessa koettiin, että kehitysvammaisen henkilön heikompaa osaamisen tasoa ja työssä suoriutumisen haasteita tulisi kompensoida taloudellisilla tuilla, joilla vähennetään työnantajalle työntekijästä aiheutuvia palkkauskustannuksia. Eri-tyisesti palkkatuki nousi tässä kohtaa merkitykselliseksi. Myös Tani (2018, 35) on todennut tutkimuksessaan, että palkkatuki koetaan työnantajien keskuudessa kannustimena työllistämiseen ja ilman palkkatukea työllistäminen ei olisi mahdollista.

Kuten tämän opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa kuvataan, palkkatukea voi saada enintään 50 % palkkauskustannuksista ja korkeintaan 24 kuukauden ajalle kerrallaan (Palkkatuki, [viitattu 13.5.2020]). Vesalan ym. (2016, 37) mukaan palkkaamista edistäisi taloudellisen tuen suurentaminen. Tässä tutkimuksessa osa työnantajista toivoi palkkatuen olevan jatkuvaa tai pitkäkestoista, osa taas korosti sen merkitystä työsuhteen alkuvaiheessa. Palkkatuen määrän tulisi olla vähintään puolet palkkauskustannuksista tai kattaa kustannukset kokonaisuudessaan ainakin työsuhteen alussa. Palkkatukeen liittyvät odotukset siis näyttäisivät vaihtelevan. Näyttäisi siltä, että palkkatuen tulisi olla joustava tukimuoto, joka määräytyisi tilannekohtaisesti.

Työllistymiskeskeisessä työvalmennuksessa valmennuksen kestolle ei ole asetettu aikarajaa, vaan se toteutuu tarpeiden mukaisesti (Pikkusaari 2012, 48). Tanin (2018, 37–38) tutkimuksessa on tullut ilmi, että työvalmennusta pidetään tärkeänä ja sen toivotaan olevan jatkuvaa. Tanin mukaan osatyökykyisten ohjaaminen työssä kuluttaa liikaa resursseja työnantajalta, joten ohjauksen työhön tulee tulla toisaalta. Tässä tutkimuksessa työvalmennuksen kesto jakoi mielipiteitä. Osa työnantajista näki pitkäaikaisen työvalmennuksen tarpeellisenä, osa taas näki sen tarpeen painottuvan työsuhteen alkupuolelle. Myös työvalmennuksen tilannekohtainen tuki ja taustalle odottamaan jäävä tuki nousi tutkimuksesta esiin. Myös tässä tutkimuksessa työnantajat kokivat, että työvalmentajan työn tulisi sisältää työntekijän ohjaamista, perehdyttämistä ja tukemista työstä suoriutumiseen.

Tämän tutkimuksen mukaan työvalmentajan tulee tukea myös työnantajaa. Työvalmentajan tulisi olla työnantajalle yhdyshenkilönä, johon voi ottaa yhteyttä jakaakseen asioita. Tämä tulee ilmi myös Tanin (2018, 31, 38) tutkimuksessa. Tanin mukaan niin työntekijä, kuin työnantajakin tarvitsee tukea. Tani toteaa myös, että työn-

antajat kokevat entuudestaan tuntemattoman osatyökykyisen henkilön työllistämisen riskinä, koska tieto henkilön toimintakyvystä ja mahdollisesta ohjauksen ja avun tarpeesta on vähäistä. Tämä ilmeni myös tässä tutkimuksessa. Jo työhaastatteluvaiheessa työvalmentajan rooli on merkityksellinen. Työhaastattelussa on oltava mukana henkilö, joka tuntee kehitysvammaisen työnhakijan ja osaa kertoa hänestä työnantajalle. Tässä vaiheessa korostuu myös työvalmentajan tiedon jakaminen, työnantajaa tulisi tiedottaa saatavista tukimuodoista, mitä työllistämiseen olisi saatavilla.

Myös työkokeilu nousi tutkimuksessa esiin yhtenä työllistymistä edistävänä tekijänä. Työkokeilussa työntekijä voi kokeilla erilaisia ammatteja ja työnantajat voivat selvittää soveltuuko työ työntekijälle (Työkokeilu, [viitattu 24.10.2019]). Tässä tutkimuksessa työkokeilun koettiin olevan hyvä vaihtoehto työn molemmille osapuolille selvittämään työn soveltuvuutta. Työkokeilu ei vielä sitouta työnantajaa, eikä työntekijää työsuhteeseen, vaan sen voi tarvittaessa purkaa puolin sekä toisin, tai vaihtoehtoisesti työllistää palkkatyöhön. Myös Rantalan (2016, 37) tutkimuksessa työnantajat ovat nostaneet työkokeilun keskusteluun. He ovat kokeneet, että tieto työkokeilusta ja sen taloudellisista hyödyistä on tärkeää, koska se on riskitön vaihtoehto, jolloin työsuhteen voi purkaa, jos se ei onnistukaan.

9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä työsuhteiseen palkkatyöhön. Itselleni työ kehitysvammaisten henkilöiden parissa on merkityksellistä, joten halusin opinnäytetyön aiheen liittyvän kehitysvammatyöhön. Tutkimuksen toimeksiantajalta sain tutkimukselle työelämän näkökulman, joka tuntui hyvin ajankohtaiselta, heti omalta ja herätti välittömästi mielenkiintoa aihetta kohtaan.

Opinnäytetyön tekemiseen varasin paljon aikaa. Opinnäytetyö on koko ajan ollut työskentelyn alla, hetkittäin enemmän ja hetkittäin taas vähemmän. Kuitenkin aihe on pysynyt tuoreena mielessä koko prosessin ajan, näin työn pariin on ollut helppo palata. Tutkimusprosessi itsessään on ollut hyvin monivaiheinen ja aikaa vievä. Päädyin tekemään opinnäytteen yksin, ja tämä osoittautui hyväksi valinnaksi aikataulutusten osalta. Olen voinut tehdä työtä omassa aikataulussa, välillä työskentelyä tauottaen ja taas intensiivisesti palaten sen pariin.

Opinnäytetyöprosessin aloitin aktiivisella tiedon keräämisellä. Tutustuin aiempiin aihetta käsitteleviin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Verkossa aiheesta löytyi paljon aiempaa tietoa ja lähteitä. Teoriaa kirjoittaessa tulikin kiinnittää hyvin paljon huomiota lähdekritiikkiin ja tuoreimpien tietojen etsimiseen. Monet tutkimukset kuitenkin olivat jo muutamien vuosien takaa, joten aivan tämänhetkistä tietoa oli vaikeaa löytää. Aineiston keruun ja analysoinnin vaiheissa pyrin avoimeen näkökulmaan. Hyödynsin avoimia kysymyksiä ja aineistoa analysoidessa kiinnitin huomiota siihen, ettei aiemmin hankittu tieto vaikuta analyysiin tai tutkimuksen lopputulokseen.

Opinnäytetyöprosessin aikana nousi esiin muutamia seikkoja, jotka nyt tämänhetkellä taidolla tekisin toisin. Nämä seikat liittyivät erityisesti aineiston keräämisen vaiheisiin. Aineiston keräämisen vaiheessa olisin voinut kiinnittää vielä enemmän huomiota tarkentaviin kysymyksiin, sillä analyysivaiheessa havaitsin keskusteluissa kohtia, joista olisi voinut saada vielä enemmän arvokasta informaatiota, jos olisin huomannut esittää niissä tarkentavia kysymyksiä. Myös keskustelun joustavuutta olisi voinut vielä kehittää, sillä keskustelut etenivät paljolti haastattelurungon mukaisesti, eikä vapaasti omalla painollaan soljuen. Tähän ajattelen vaikuttaneen oma kokemattomuuteni haastattelijana ja tutkijana.

Reflektoidessani omaa oppimistani opinnäytetyöprosessista, hyödynsin sosionomi (AMK) -kompetensseja. Sosionomi (AMK) kompetensseista erityisesti koin prosessin kasvattaneen eettistä, palvelujärjestelmä sekä tutkimuksellista osaamistani (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016). Opinnäytteen tekeminen edellytti jatkuvaa eettistä reflektointia ja eettisyys oli koko prosessin ajan vahvana vaikuttajana kaikkiin tekemiini ratkaisuihin. Palvelujärjestelmäosaamiseni erityisesti kehitysvammaisten henkilöiden työelämää koskien, kasvoi opinnäytteen tekemisen myötä huomattavasti. Erilaiset kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukimuodot tulivat hyvinkin tutuiksi opinnäytteen teoreettista osuutta kirjoittaessa. Opinnäytteen tekeminen edellytti tutustumista myös aiheita käsittelevään lainsäädäntöön. Tutkimuksellinen osaamiseni vahvistui koko ajan opinnäytetyöprosessin edetessä. Tutkimussuunnitelmaa laatiessani en vielä tiennyt, millainen prosessi tulee kokonaisuudessaan olemaan ja kuinka monia vaiheita se sisältääkään. Kaikki vaiheet olen kohdannut minulle uusina asioina ja olen joutunut hakemaan paljon tietoa.

Opinnäytetyöni aihe käsitteli kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä työnantajien näkökulmasta. Olisi mielenkiintoista saada esiin myös kehitysvammaisten henkilöiden näkemyksiä samoista näkökulmista, joista tämä tutkimus koostui. Jatkotutkimusaiheena näkisin tärkeänä ja ajankohtaisena selvittää, millaista kiinnostusta kehitysvammaisilla henkilöillä on työllistyä, millaisia taitoja he kokevat omaavansa työelämäänsä liittyen sekä millaista tukea he työllistymiseensä tai työelämäntaitoihin liittyen ehkä kokisivat tarvitsevansa. Kiinnostavaa olisi kuulla myös kehitysvammaisille henkilöille työllisyyspalveluita tuottavien tahojen näkemyksiä, millaisia näkemyksiä heillä on kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisestä avoimille työmarkkinoille ja aiheeseen liittyvistä kehityssuunnista.

Aiheena kehitysvammaisten työllistyminen palkkatyöhön on hyvin ajankohtainen. Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta sekä oikeutta työhön ja työllistymiseen pyritään edistämään. Yhteiskunnassa on jo ollut, on tälläkin hetkellä ja tulee olemaan useita kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä edistäviä projekteja ja toimenpiteitä, joilla heitä tuetaan avoimille työmarkkinoille, työsuhteiseen työhön, josta saa yhdenvertaisen palkan sekä oikeudet ja edut, samalla tapaa, kuin kaikki muutkin työssä käyvät ihmiset. Tämä opinnäytetyö tuo omalta osaltaan näkökulmaa siihen, miten työnantajat työllistämisen näkevät ja mitä kehitysvammaisten henkilöiden

työllistyminen palkkatyöhön edellyttäisi, millaisilla toimilla kehitysvammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus työelämässä mahdollistuisi ja työllisyyttä saataisiin edistettyä.

On tärkeää, että kehitysvammaisten henkilöiden yhdenvertaisia oikeuksia työelämään liittyen korostetaan ja tuodaan asiaa esiin. Moni työnantaja tässä tutkimuksessa totesi, että aihe on hyvä nostaa esiin, eikä heillä juurikaan ollut tietoa tuetusta työstä ja sen sisältämisestä tukimuodoista. Työnantajilla on kuitenkin hyvin olennainen rooli kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä, heidän rekrytointipäätökset tekevät. Siksi on tärkeää, että heidän tarpeensa huomioidaan ja heille tarjotaan työllistämisen edellyttämää tukea. On myös tärkeää, että heille annetaan ajankohtaista tietoa työllistämisen kehityssuunnista ja siihen saatavista tuista. Ehkä heidän tietoisuuttaan lisäämällä lisätään myös kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä.

LÄHTEET

- AAIDD. 2010. Intellectual Disability: Definition, Classification, and System of Supports. 11. p. Washington DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Arvio, M. & Aaltonen, S. 2011. Kehitysvammainen potilaana. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Avotyötoiminta. 15.8.2018. [Verkkosivu]. Vernerinet. [Viitattu 10.7.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>
- Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot–vammaisten arkielämä ja itsemääräminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008.
- Eteläaho, J. & Lehtonen, H. 2019. ”Se lähti avotyöstä ja on työsuhteessa nyt”: Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuudet Pohjoisessa Keski-Suomessa. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma. Opinnäyte-työ. [Viitattu 30.11.2019]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201902212576>
- European Union of Supported Employment Toolkit. 2010. [Verkkojulkaisu]. Dundee: European Union of Supported Employment. [Viitattu 8.1.2020]. Saatavana: <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- EUSE Toolkit. 2014. Tuetun työllistymisen työkalupakki. [Verkkojulkaisu]. Turenki: Kiipulasäätiö. [Viitattu 10.1.2020]. Saatavana: <https://www.vates.fi/media/julkaisut/artikkelit/lehdet-ymys/kv/toiminnan/materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf>
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2008. Dimensions of Work Ability, Results of the Health 2000 Survey. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Finnish Centre for Pensions, The Social Insurance Institution, National Public Health Institute, Finnish Institute of Occupational Health. [Viitattu 3.8.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193255>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hoffren, T. & Rautanen-Muhli, L. (Toim.) 2019. Seurantatiedon raportti: YK:N vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma (2018–2019). [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:61. [Viitattu 27.1.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4114-4>

- Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus: Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. [Viitattu 31.12.2019]. Saatavana: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-6.pdf>
- Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvammaisuuden määritelmiä. 4.9.2017. [Verkkosivu]. Vernerinet.net. [Viitattu 9.7.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritel-mia>
- Kehitysvammaisuus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Vernerinet.net. [Viitattu 2.1.2020]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus>
- Kehitysvammaliitto. Ei päiväystä. Työ. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.3.2020]. Saatavana: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>
- Kumpulainen, A. 2007. Kehitysvammapalvelut vuonna 2004. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:30. [Viitattu 25.11.2019]. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74315/URN%3ANBN%3Afi-fe201504225661.pdf?sequence=1>
- KVANKIN työn ja päivätoiminnan valiokunta. 2017. Yksi tekijöistä: Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatuksikriteerit. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry ja KVANK – Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. [Viitattu 3.12.2019]. Saatavana: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/yksi-tekijoista-verkko.pdf>
- L 23.6.1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta.
- L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki.
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki.
- Lääketieteellinen näkökulma. 30.9.2019. [Verkkosivu]. Vernerinet.net. [Viitattu 2.1.2020]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>
- Mitä kehitysvammaisuus on?. 27.9.2019. [Verkkosivu]. Vernerinet.net. [Viitattu 9.1.2020]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>
- Mononen, M. 2017. Tuloksellisen työhönvalmennuksen ohjenuoria: Keinoja laatuksikriteerien mukaiseen työhönvalmennukseen. [Verkkojulkaisu]. Rinnekoti-Säätiö.

- Rinnekodin julkaisusarja 6. [Viitattu 15.11.2019]. Saatavana: http://www.taidois-tatypoluiksi.fi/files/5515/0486/5970/Tuloksellisen_tyohonvalmennuksen_ohje-nuoria.pdf
- Nevala, N. 7.10.2016. Työjärjestelyt ja työolosuhteiden mukauttaminen. [Verkkojulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 30.12.2019]. Saatavana: https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/08/Nevala_Ty%C3%B6j%C3%A4rjestelyt-ja-ty%C3%B6olosuhteiden-mukauttaminen.pdf
- Nousiainen, H. 2014. Työnantajien odotuksia ja kokemuksia vammaisen henkilön tuetusta työllistämisestä. [Verkkojulkaisu]. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 6.1.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405076406>
- Ohtonen, M. 6.6.2018. Työelämän tulevaisuus. [Verkkolehtiartikkeli]. Ketju (3). [Viitattu 21.10.2019]. Saatavana: <https://ketju-lehti.fi/aiheet/tyo/tyoelaman-tulevaisuus/>
- Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?: Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 316.
- Paanetoja, J. 7.3.2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen selvitysraportti. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. [Viitattu 7.8.2019]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4050-5>
- Palkkatuki. 10.5.2019. [Verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 10.7.2019]. Saatavana: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html
- Palkkatuki. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Vates. [Viitattu 13.5.2020]. Saatavana: <https://www.vates.fi/tyonantajalle/tukea-rekrytointiin/palkkatuki.html>
- Palkkatuki. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Vates. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana: <https://www.vates.fi/tyonantajalle/tukea-rekrytointiin/palkkatuki.html>
- Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö. Koutsi-Häme-projekti.
- Pikkusaari, S. 2016. Tuettu työllistyminen – Mitä SE tarkoittaa?. Teoksessa: S. Pikkusaari, P. Ora, A. Sundqvist, P. Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää. Tuettu työllistyminen käytännössä. [Verkkojulkaisu]. Kiipulan ammattiopisto. [Viitattu 27.10.2019]. Saatavana: https://www.kiipula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-versio_Tuettu_tyollistymisen_kyt_nss.pdf

- Rantala. 2016. Työnantajien kokemuksia tuetusta työllistymisestä ja yhteistyöstä työvalmentajan kanssa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi. Opinnäytetyö. [Viitattu 6.1.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016112517516>
- Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät: Kirja kehitysvammaisuudesta. Helsinki: Oppimateriaalikeskus Opike.
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 29.4.2016. [Verkkojulkaisu]. TAMK. [Viitattu 25.9.2020]. Saatavana: https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPETENSSIT_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a
- Tani, P. 2018. Työnantajien näkökulmaa ja kokemuksia tuetusta työllistymisestä Kouvolassa. [Verkkojulkaisu]. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosiaaliala, sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.11.2019]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018052510290>
- Tepsa, M. 2012. Työ ja työttömyys työllistymishankkeen asiakkaiden kokemuksissa. [Verkkojulkaisu]. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kuntoutustiede. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 21.3.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201206041155>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työ. 3.10.2019. [Verkkosivu]. Vernerinet. [Viitattu 10.1.2020]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/tyo>
- Työelämäsanastoa. 18.12.2017. [Verkkosivu]. Vernerinet. [Viitattu 10.7.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>
- Työelämäsanastoa. 2.10.2019. [Verkkosivu]. Vernerinet. [Viitattu 16.10.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>
- Työkokeilu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Vates. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana: <https://www.vates.fi/tyontekijalle/tyoelaman-tuet/tyokokeilu.html>
- Työkokeilun käytännöt ja säännökset. 20.6.2018. [Verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 16.10.2019]. Saatavana: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytanot_ja_saannokset/index.html
- Työn mukauttaminen. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Vates. [Viitattu 30.12.2019]. Saatavana: <https://www.vates.fi/tyonantajalle/tyon-mukauttaminen-2.html>
- Työolosuhteiden järjestelytuki. 30.4.2014. [Verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 10.7.2019]. Saatavana: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html

- Työolosuhteiden järjestelytuki. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Vates. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana: <https://www.vates.fi/tyonantajalle/tukea-rekrytointiin/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki.html>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.12.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työtoiminta. 15.8.2018. [Verkkosivu]. Vernerinet.net. [Viitattu 10.7.2019]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>
- Varanka, M. & Saarinen, J. 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: VATES-säätiö.
- Vesala, H. T., Klem, S. & Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. [Viitattu 9.7.2019]. Saatavana: <https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollisyystilanne.pdf>
- Vesala, H. T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. [Viitattu 7.8.2019]. Saatavana: https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista1.pdf
- Wiegand, D.B. 2009. Job Success for Persons with Developmental Disabilities. [Verkkokirja]. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers. [Viitattu 29.8.2020]. Saatavana Ebsco eBook Collection -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. 2016. [Verkkosivu]. Edita Publishing Oy. [Viitattu 10.7.2019]. Saatavana: https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Liite 1. Saatekirje**Saatekirje**

Hei!

Olen sosionomiopiskelija Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selvittää, millaisia näkemyksiä työnantajilla on kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta työsuhteiseen palkkatyöhön. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaista kiinnostusta työnantajilla on palkata kehitysvammainen työntekijä työsuhteiseen palkkatyöhön, millaista tietoa työnantajilla on tuetusta työstä, sekä siitä millaisia tukimuotoja työnantajat näkisivät tarpeellisena kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiselle.

Osallistuessasi työhön, haastattelen teitä henkilökohtaisesti. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja voitte keskeyttää haastattelun milloin tahansa. Nauhoitan haastattelut, säilytän nauhoitteet luottamuksellisesti ja hävitän nauhoitteet asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Haastatteluista saatuja tietoja käytän opinnäytetyössäni, haastateltavien henkilöllisyys tai muut tunnistettavat tiedot eivät tule näkyviin opinnäytetyössä.

Haastattelu toteutuu teemahaastattelulla, jossa keskustelu etenee tiettyjen etukäteen suunniteltujen teemojen mukaisesti. Teemat, joista toivoisin haastattelussa keskusteltavan, ovat organisaation taustatiedot ja kokemus kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä, teidän kokemuksenne kehitysvammaisesta henkilöstä työntekijänä, näkemyksenne kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä työsuhteiseen palkkatyöhön, teidän tietonne tuetusta työstä ja ajatukset tarvittavista tukimuodoista.

Ystävällisin terveisin

Liite 2. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatiedot

- Yrityksen/organisaation koko ja toimiala
- Millaista kokemusta teillä on kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä?

Kokemukset kehitysvammaisesta henkilöstä työntekijänä

- Millaisena koet kehitysvammaisen henkilön vahvuudet ja haasteet työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä?
 - Motivaatio
 - Työhön sitoutuneisuus
 - Työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattaminen
 - Ohjaus
 - Perehdytys
 - Yhteistyö eri toimijoiden kanssa
 - Työtehtävistä suoriutuminen
 - Osaaminen
 - Työtehtävien räätälöinti
 - Työyhteisön asenteet
 - Sosiaalinen kanssakäyminen
- Millaisena koet kehitysvammaisen henkilön työkyvyn, mahdolliset toimintakykyrajoitteet ja sairauspoissaolot?
- Millainen merkitys näillä kokemuksilla on kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön työllistämisessä?

Tieto tuetusta työstä

- Millaista tietoa teillä on tuetun työn sisällöstä?
 - Työvalmennuksesta
 - Työolosuhteiden järjestelytuesta
 - Palkkatuesta
- Mistä tieto on peräisin?

- Mitä tietoa tarvitsisitte lisää?

Työnantajan näkemykset kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä palkkatyöhön

- Millaisia ajatuksia kehitysvammaisen henkilön työllistäminen palkkatyöhön teissä herättää?
- Millaiset tekijät vaikuttavat palkkatyöhön työllistämiseen?
 - Työssä vaadittava osaaminen ja taidot
- Millaiset tekijät vaikuttavat kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön työllistämiseen?
- Millaiset mahdollisuudet teillä on kehitysvammaisen henkilön tuettuun työllistämiseen?
 - Yhteistyö työvalmentajan kanssa
 - Pidempi työhön perehdyttäminen
 - Työtehtävien räätälöinti
 - Työolosuhteiden erityisjärjestelyt
 - Taloudellisten tukien hakeminen
 - Osa-aikainen työntekijä
- Millaisena näette mahdollisuutenne työllistää kehitysvammainen henkilö työsuhteiseen palkkatyöhön?

Tarvittavat tukimuodot

- Millaisia kokemuksia teillä on tuetusta työstä, kuten työvalmennuksesta, työolosuhteiden järjestelytuesta ja palkkatuesta?
- Millaisena tuki on koettu? Mitä tarvitaan lisää tai olisiko jotain, mitä voitaisiin vähentää ja jos on niin mitä?
- Millaisella tuella kehitysvammaisen henkilön työllistämistä palkkatyöhön voitaisiin edistää?
- Mitä muuta haluaisitte sanoa teeman liittyen?

Kiitos haastattelusta!