



Toiveena työpaikka - kehitysvammainen henkilö työllistymisen polulla

Tiina Taipalus

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Toiveena työpaikka - kehitysvammainen henkilö työllistymisen polulla

Tiina Taipalus
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö
1/2023

Tiina Taipalus

Toiveena työpaikka - kehitysvammaisen henkilö työllistymisen polulla

Vuosi

2023

Sivumäärä

63

Opinnäytetyö käsittelee kehitysvammaisten henkilöiden työtä, työllistymisen polkua, työllistymisen tukea ja yhteistyötä. Opinnäytetyö on tehty osana Laurea-ammattikorkeakoulu Oy:n Netta-hanketta. Hankkeen tarkoituksena on edistää erityistä tukea tarvitsevien nuorten työhön pääsyä. Opinnäytetyössä painotus on kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen kysymyksissä. Aihetta pohditaan keskellä merkittäviä muutoksia kuten vammaispalvelulainsäädännön uudistusta, Sote-uudistusta ja TE-palvelut 2024- uudistusta.

Opinnäytetyön tietoperustana on sosiaali- ja vammaislainsäädäntö, kehitysvammaisten työhön, osa- ja täsmätyökykyyn sekä osallisuuteen ja työntekijäkansalaisuuteen liittyvä kirjallisuus ja muu lähdemateriaali. Opinnäytetyössä kuvattu tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tehty yhteiskehittämistä ja toimintatutkimusta soveltaen. Kehittämistä on tehty yhteiskehittämisen osallistavien menetelmien avulla Netta-hankkeen työpajoissa. Opinnäytetyön tavoitteina on ollut kartoittaa työllistymiseen liittyviä tuen tarpeita, tuoda esiin monitasoista muutostilannetta sekä nostaa esiin ammattilaisten näkemyksiä työllistymisen tuesta ja yhteistyöstä. Opinnäytetyössä on hyödynnetty laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja tutkimuksellisen kehittämistoiminnan avulla saatu aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin avulla.

Opinnäytetyön tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tulosten pohjalta on koottu Työllistymisen Tuen Teesit (3T), jotka soveltuvat huomioitaviksi sekä kehitysvammaisten henkilöiden että muiden työllistymiseen tukea tarvitsevien henkilöiden tuen tilanteissa. Opinnäytetyön avulla on nostettu esiin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen näkökulmia. Kohde-ryhmä tulee huomioida muutoksissa eli esimerkiksi hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa. Heidän asiansa eivät saa jäädä lukuisten muiden asioiden jalkoihin. Jatkokehitystarve liittyy muutosten jälkeisiin käytäntöihin, toimintatapoihin ja prosesseihin. Tarvetta on esimerkiksi selkeiden, yhteisten ja dokumentoitujen työllisyys-tuen ja yhteistyön polkujen pohtimiselle ja kehittämiselle prosessikuvauksen avulla.

Asiasanat: osa- ja täsmätyökyky, kehitysvammaisten työ, osallisuus, työntekijäkansalaisuus

Tiina Taipalus

Aiming for a Job - A Person with Intellectual Disability on the Path to Employment

Year

2023

Pages

63

This thesis examines the employment of individuals with intellectual disability, their path to employment, support of employment and co-operation. The thesis was produced as part of the Netta-project of Laurea University of Applied Sciences. The purpose of the project is to advance the employment of special needs youths. The thesis focuses on questions related to the employment of individuals with intellectual disability. This topic is explored in the wake of significant changes such as the Disability legislation reform, the Health and Social services reform and the TE services reform 2024.

Sources of information used in this thesis are the Social and Disability legislation, and literature and other sources related to the employment of individuals with intellectual disability, partial- and precise work ability, inclusion, and worker-citizenships. The research-based development described in the thesis was conducted using co-creation and action research. The research-based development was carried out using co-creation enabling methods in the Netta-project workshops. The objective of the thesis is to map out the support needed for employment, describe the multilateral changes taking place as well as to highlight the views of professionals related to the employment support and co-operation. The research for the thesis was conducted through qualitative research methods together with research-based development. The results were analyzed using quantitative content analysis.

The result of the research-based development for the thesis, are the Arguments of Employment Support (3T). 3T can provide support to individuals with intellectual disability as well as other special needs individuals requiring support with employment. This thesis highlights the employment viewpoints of individuals with intellectual disability. This target group must be taken into consideration when changes are made, for example, when the new wellbeing services counties are launched. Their needs cannot be overlooked by other issues taking priority. The need for continued development is linked to the operational practices and processes following changes. For example, there is a need for clear, common, and documented processes that guide the thinking and development of employment support and ways of co-operation.

Keywords: partial- and precise work ability, employment of individuals with intellectual disability, inclusion, worker citizenship

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Netta-hanke	8
3	Tietoperusta	9
3.1	Yhteiskehittäminen	9
3.2	Toimintatutkimus	10
3.3	Osa- ja täsmätyökyky.....	11
3.3.1	Osa- ja täsmätyökykyyn liittyviä hankkeita.....	13
3.3.2	Työkanava Oy	15
3.4	Vammaistutkimus	16
3.5	Kehitysvammaiset ja työ	16
3.6	Osallisuus ja työntekijäkansalaisuus.....	21
4	Kehittämisasetelma	24
4.1	Kehittämistyön tarkoitus	24
5	Kehittämistyön tavoitteet ja kehittämiskysymykset	25
6	Menetelmälliset ratkaisut	26
6.1	Kehittämisprosessin suunnitteluvaihe	26
6.1.1	Tutkimusmenetelmät	27
6.2	Kehittämisprosessin toimintavaihe	27
6.2.1	Tutkimusaineisto	28
6.3	Kehittämisprosessin arviointivaihe	28
7	Työpajoista saatu aineisto	28
7.1	Työpaja 1.....	29
7.2	Työpaja 2.....	32
7.3	Työpaja 3.....	34
7.3.1	Työpajan suunnittelu	35
7.3.2	Toiminta työpajassa.....	35
7.3.3	Työpajan arviointi	38
7.4	Työpaja 4.....	39
8	Tulokset	40
8.1	Työnhakijan tukeminen työllistymisen polulla	41
8.2	Ammattilaisten yhteistyö työllistymisen tukemisessa	42
8.3	Muutostilanteessa huomioitavia näkökulmia	43
9	Johtopäätökset ja pohdinta.....	46
	Lähteet.....	49
	Painetut.....	49
	Sähköiset.....	51

Kuviot	55
Taulukot	55
Liitteet	56

1 Johdanto

Opinnäytetyö liittyy kehitysvammaisten henkilöiden työn kysymyksiin keskellä merkittäviä laki-, hallinto- ja organisaatiomuutoksia. Opinnäytetyö on osa Laurea- ammattikorkeakoulu Oy:n Netta-hanketta. Netta-hankkeen kohderyhmänä on erityistä tukea tarvitsevat nuoret, joilla on esimerkiksi jokin vamma, kehityksen häiriö tai joilla on taustansa takia esimerkiksi puutteelliset kommunikaatiotaidot. Kohteena ovat erityisesti paikkaansa työelämässä etsivät nuoret, mutta myös muut tukea tarvitsevat ja toimintamallista hyötyvät henkilöt. (Eura2014.)

Opinnäytetyössä keskitytään ensisijaisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen polkuun opinnäytetyön tekijän noin 15 vuoden vammais- ja kehitysvammatyön työkokemuksen ja sen myötä syntyneen kiinnostuksen vuoksi. Kehitysvammaisen henkilö voi tarvita tukea arjen toimintoihin kuten asumiseen, työhön tai päiväaikaiseen toimintaan ja/tai muihin arjen toimintoihin. Opinnäytetyössä keskitytään työhön. Opinnäytetyössä erityistä tukea tarvitsevalla henkilöllä ei tarkoiteta sosiaalihoitolain (30.12.2014/1301) 3 §:n tarkoittamaa erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä tai asiakasta.

Opinnäytetyön kehittämistavoitteena on tutkia ja kehittää yhdessä Netta-hankkeen osallistujien eli työnhakijoiden, työnantajien ja tukipalveluja tarjoavan ammattilaisverkoston kanssa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kuten esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen polkua, siinä tarvittavaa tukea sekä ammattilaisverkoston yhteistyötä muutostilanteessa. Kehittämistoiminnassa on ollut mukana monialaista, kokemuksellista sekä ammatillista osaamista. Ammattilaisverkostolla on osaamista mm. kehitysvamma- ja vammaistyöstä, nuoriso-, sosiaali- ja/tai koulutuspalveluista.

Työelämä muuttuu koko ajan. Ajankohtaisesti vuonna 2022 on puhuttu ja uutisoitu mm. työvoimapulasta, työvoiman saatavuudesta ja kohtaanto-ongelmasta, työn veto- ja pitovoimasta, vaatimustason noususta sekä digitalisaatiosta. Myös kehitysvammaisten henkilöiden työelämä muuttuu. Siinä muutoksen tahti on Suomessa ollut verkkaisempaa. Suuri osa kehitysvammaisista henkilöistä osallistuu työ-, avotyö- tai päivätoimintaan palkkatyön sijaan. Osalla heistä olisi halua ja mahdollisuuksia myös työsuhteiseen palkkatyöhön. Opinnäytetyössä käsitellään joitakin tähän liittyviä työn, työllistymisen ja muutoksen teemoja.

2 Netta-hanke

Opinnäytetyö on tehty osana Laurea-ammattikorkeakoulu Oy:n Netta-hanketta. Netta-hanke on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja Laurea-ammattikorkeakoulu Oy:n toteuttama TKI-hanke, jonka tarkoituksena on kehittää toimintamallia ja vahvistaa työelämän osaamista tukea erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden mahdollisuutta edetä työelämässä ja kehittää osaamistaan. Toimintamallia kehitetään hankkeessa yhteiskehittämisen työpajojen ja pilottien avulla. Hankkeen toteutusaika on 1.5.2021-30.6.2023. (Laurea 2022.)

Ammattikorkeakoululain mukaan korkeakouluopetuksen lisäksi ammattikorkeakoulun tehtävänä on harjoittaa opetusta palvelevaa, työelämää ja aluekehitystä edistävää sekä alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (TKI) sekä taiteellista toimintaa. (Ammattikorkeakoululaki 2014.)

Netta-hankkeen kohdealueena on Uusimaa ja kohderyhmänä erityisesti nuoret, jotka tarvitsevat erityistä tukea löytääkseen paikkansa työelämässä sekä muut vastaavaa tukea tarvitsevat henkilöt. Erityinen tuen tarve voi johtua esimerkiksi vammasta, kehityksen häiriöstä tai puutteellisista kommunikaatiotaidoista. Netta-hanke pyrkii vaikuttamaan työelämän osaamiseen ja asenteisiin. Kehitettävän toimintamallin ja palvelujen avulla tuetaan työnhakijoita ja työnantajia sekä mahdollistetaan vuorovaikutus, jonka avulla tunnistetaan paremmin työnhakijoiden vahvuudet ja osaamiset sekä osataan muokata tehtäväkuvia työpaikalla niin, että erityistä tukea tarvitsevien osaamiselle on käyttöä. Hankkeen muina varsinaisina tai välillisinä kohderyhminä ovat mm. yksityiset työnantajat, yritykset, yrittäjät, kunnat, oppilaitokset, työllistymis- ja tukipalvelut kuten Kela sekä järjestöt ja muut kolmannen sektorin toimijat. (Eura2014.)

Hankkeessa on ollut mukana kumppaneina ja/tai osallistujina työnhakijoita, työnantajien edustajia erikokoisista yrityksistä mm. kauppa-, ravintola- ja puhdistuspalvelualalta sekä muita työnantaja- tai tukipalveluja edustavia ammattilaisia mm. kunnista / kuntayhtymistä, järjestöistä ja oppilaitoksista.

3 Tietoperusta

Opinnäytetyössä käsitellään kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen polkua, työllistymisvaihtoehtoja sekä työllistymiseen tarvittavaa tukea. Opinnäytetyön tietoperustana ja keskeisinä käsitteinä on yhteiskehittäminen, toimintatutkimus, osa- ja täsmätyökykyisyys, kehitysvammaisten työ, osallisuus sekä työntekijäkansalaisuus.

3.1 Yhteiskehittäminen

Opinnäytetyöhön on kerätty aineistoa eli tietoa, kokemuksia ja ajatuksia yhteiskehittämisen osallistavien menetelmien avulla Netta-hankkeen työpajoissa. Yhteiskehittämisessä kansalaiset, yritykset, julkisen - ja kolmannen sektorin toimijat tunnistavat ja ratkaisevat yhdessä palveluekosysteemiin ja palveluihin liittyviä tarpeita ja haasteita jakamalla tietoja, resursseja, osaamista ja ideoita. (Kauppinen, Kesäniemi, Luojus, Lange & Lönn 2020, 4.) Opinnäytetyössä on hyödynnetty neljässä työpajassa kerättyä aineistoa. Yhden työpajan suunnittelu- ja vetovastuu oli ensisijaisesti opinnäytetyön tekijällä. Muuna aineistona on ollut opinnäytetyön tekijän kirjoittama opinnäytetyöpäiväkirja.

Yhteiskehittämisen ideana on palveluiden suunnittelun ja muotoilun demokratisoiminen siten, että käyttäjät tai asiakkaat ovat alusta lähtien mukana suunnittelemassa itselleen suunnattuja palveluita yhdessä asiantuntijoiden ja ammattilaisten kanssa. Tavoitteena on, että palvelut vastaisivat paremmin käyttäjiensä omia tarpeita, toiveita ja vaatimuksia. Käyttäjät nähdään aktiivisina toimijoina, jotka tuottavat aitoa lisäarvoa kehittämistyöhön. (Pöyry-Lassila 2017, 25.) Opinnäytetyöhön liittyvissä työpajoissa on ollut mukana työnantaja ja ammattilaisverkoston ohella myös työnhakijoiden edustajia. Netta-hankkeessa on pidetty myös erillisiä työpajoja työnhakijoille. Tässä opinnäytetyössä työnhakijoita kutsutaan työnhakijoiksi tai asiakkaiksi.

Yhteiskehittämisessä tietoa rakennetaan yhdessä eri toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa. Sitä voidaan kutsua hajautetuksi älykkyydeksi tai asiantuntijuudeksi (Pöyry-Lassila 2017, 27). Toimijat kulkevat kohti samaa päämäärää, vaikka jokainen lähestyy asiaa omasta näkökulmastaan ja hyötyy sen ratkaisemisesta eri tavoin (Kauppinen ym. 2017, 4).

Yhteiskehittäminen alkaa kehittäjien kokoamisella eli tulee arvioida, keitä kehittämisessä tulisi olla mukana sekä millaista tietoa ja osaamista kehittäjillä tulisi olla. Ideaalitilanteessa kehittäjiin kuuluu eri taustaisia ja erilaista tietoa sekä osaamista omaavia henkilöitä, jotka toimivat keskenään tasavertaisina kehittäjinä eli uudet ratkaisut kehitetään yhteistoiminnallisesti. Kehittämisen lähtökohtana on jokaisen ryhmän jäsenen tiedon ja osaamisen tasapuolinen arvostaminen ja osallistumismahdollisuus. Myös yhteiset kehittämisen käytännöt, tavoitteet sekä käytänteet tulee luoda ja sopia toiminnan alkuvaiheessa. Kehitettävät palvelut ovat usein monimutkaisia ja abstrakteja, joten erilaisten visuaalisten ja konkreettisten välineiden

käyttäminen helpottaa yhteiskehittämisessä. (Pöyry-Lassila 2017, 28.) Yhteiskehittämisen kehittäjinä opinnäytetyössä on ollut Netta-hankkeessa mukana olevia toimijoita mm. hankkeen kohderyhmään lukeutuvia työnhakijoita, työnantajia, ammattilaisia / tukipalvelujen edustajia mm. yrityksistä, kunnista, oppilaitoksista sekä kolmannelta sektorilta kuten järjestöistä. Eri taustoista tulevien osallistujien tapaaminen, erilaisten näkemysten kuuleminen ja yhteinen keskustelu on hedelmällistä, lisää ymmärrystä ja edesauttaa yhteistyön kehittämisessä.

3.2 Toimintatutkimus

Kehittämistoiminnan ja tutkimuksen suhteen voi tiivistää niin, että kehittämisessä sovelletaan tutkimuksen tietoa. Tutkimuksen avulla saadaan uutta tietoa, jota sovelletaan käytäntöön. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta yhdistää konkreettisen kehittämistoiminnan tutkimukselliseen lähestymistapaan. Se on tiedontuotantoa, jossa kysymyksenasettelut nousevat käytännön rakenteiden ja toiminnan kautta. (Toikko & Rantala 2009, 19-22.)

Opinnäytetyössä kuvattua yhteiskehittämisen prosessia on viety eteenpäin osin toimintatutkimusta soveltaen. Siinä kehittämisprosessi nähdään spiraalina eli jatkuvana prosessina. Yhteiskehittämisen tuloksena syntyy uutta tietoa ja uusia näkemyksiä teoriaa täydentämään.

Toimintatutkimus voidaan katsoa tutkimusotteeksi, jossa tutkimuksen kohteena olevaa käytäntöä kehitetään uuden tiedon tuottamisen ja hyödyntämisen avulla (Saari 2007, 122). Toimintatutkimuksessa vaikutetaan tutkimuksen avulla toimintaan ja puhutaankin muutokseen tähtäävästä väliintulosta eli interventioista (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 44). Toimintatutkimuksen juuret ovat lähtöisin 1920-1930-luvuilta. Toimintatutkimuksen pioneereina mainitaan usein amerikkalainen pedagogi John Dewey ja amerikkalainen sosiaalipsykologi Kurt Lewin, joista jälkimmäinen loi toimintatutkimuksen peruskäsitteet yhteistoiminnallisuus, demokraattisuus ja teoriaa sekä käytäntöä muuttaminen. (Metsämuuronen 2008, 30.) Toimintatutkimuksessa on erilaisia koulukuntia tai suuntauksia. Esimerkiksi brittiläinen suuntaus korostaa enemmän toiminnan kehittämistä, kun taas australialainen kriittisen teorian suuntaus painottaa yhteiskunnallista tiedonmuodostusta. Näkökulmissa on kuitenkin paljon yhteistä (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 33-35.) Toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos, jonka aikaansaamiseksi muutettava asia on hyvä tuntee ja selvittää siihen vaikuttavat tekijät. Tutkimusprosessin yksi sykli jakautuu suunnitteluun, toimintaan ja havainnointiin sekä arviointiin / reflektointiin. Syklit ovat jatkuvia eli yhtä sykliä seuraa uusi sykli. Prosessi tähtää siten jatkuvaan kehittämiseen ja muutokseen. (Kananen 2009, 10-11.) Syklin eri vaiheiden välillä voidaan liikkua useita kertoja eli tutkimuksen vaiheet eivät välttämättä etene suoraviivaisesti (Saari 2007, 123). Opinnäytetyössä kuvataan kehittämisprosessin ensimmäistä sykliä.

On eduksi, jos tutkijalla on käytännön kokemusta tai kosketuspintaa kehitettävään asiaan (Kananen 2009, 13). Kehittämistä tehdään yhdessä huomioiden kaikkien näkemykset, kokemukset, osaaminen ja ammattitaito. Toimintatutkimus osallistaa ja kohdistuu käytäntöihin -

osallistujat saavat pohtia arvostuksia, käytäntöjä ja taitoja yhdessä kriittisesti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Aaltola & Syrjälä 1999, 14). Opinnäytetyön tekijällä on kehitysvamma- ja vammaistyön kokemusta noin 15 vuoden ajalta. Kehittämisprosessin aikana työkokemusta alkoi karttua myös työllisyyspalvelujen työtehtävistä. Kehittämistoiminnassa on ollut mukana moniammatillista osaamista, kokemusta ja tietoa, jota on pyritty saamaan näkyväksi aihealueen tiimoilta. Osallistujilla on osaamista mm. kehitysvamma- ja vammaistyöstä sekä sosiaali- ja koulutuspalveluista. Työnantajaedustusta on ollut mm. kauppa- ja puhdistuspalvelualalta.

Toimintatutkimuksessa kyse on osallistuvasta ja demokraattisesta prosessista, jossa mielenkiinto kohdistuu käytännöllisen tiedon tuottamiseen hyödyllisiin tarkoituksiin ja erityisesti niiden ihmisten tilanteen parantamiseen, joiden kanssa tutkimusta tehdään (Suoranta & Ryyänen 2014, 196). Työpajojen osallistujina on ollut myös hankkeen kohderyhmään lukeutuvia työnhakijoita.

3.3 Osa- ja täsmätyökyky

Työkyvyn ja sen vastaparina esiintyvän työkyvyttömyyden käsitteille on useita erilaisia tulkintoja ja viitekehyksiä. Yhtenäistä tulkintaa on vaikea löytää. Pelkistetysti esittäen työkyky tarkoittaa henkilön kykyä työskennellä ja suoriutua omassa työtehtävässään. Henkilön ja työn tulisi olla yhteensopivaa sekä henkilön tulisi kyetä vastaamaan työn tavoitteisiin sekä suoriutua hänelle määritetyistä työtehtävistä. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 8.) Viime vuosina työkyky on alettu nähdä jatkuvaksi, koko elämän aikaiseksi dynaamiseksi prosessiksi, jossa tapahtuu muutoksia henkilön, työn ja toimintaympäristön vuorovaikutuksessa sekä työelämän ja yhteiskunnan muutoksen myötä. (Järvikoski ym. 2018, 63).

Järvikosken & Co. (2001) moniulotteisen työkykykäsityksen mukaan työntekijän työkyky on osatekijöistä muodostuva kokonaisuus, joka muodostuu fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä ja niiden kestävydestä, ammatillisista valmiuksista sekä sosiaalisista taidoista ja yleisistä työelämävalmiuksista. (Aspvik 2003, 32.)

Sairaus, vamma, elämäncriisi tai muu vastaava syy voi aiheuttaa työntekijän työkyvyn alentumisen väliaikaisesti tai pysyvästi. Lähes aina kuntoutuksen, palvelujen ja/tai tuen avulla jokainen henkilö on johonkin, hänelle soveltuvaan työhön työkykyinen.

Perustuslain (731/1999, §18) mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan tulee huolehtia työvoiman suojelusta, edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle työpaikka. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta työyhteisössä sekä kieltää syrjinnän. YK:n kansainvälisen vammaissopimuksen 27.artiklan tarkoituksena on varmistaa vammaisten henkilöiden osallistuminen työhön ja avoimille työmarkkinoille, suojata vammaisia henkilöitä työelämässä sekä varmistaa että työpaikat tehdään esteettömiksi ja saavutettaviksi vammaisille

kohtuullisten mukautusten keinoin. (Pakarinen & Rautjärvi 2021, 21-22.) Osatyökykyisten henkilöiden ja esimerkiksi juuri kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole mutkatonta. He tarvitsevat usein tukea työllistymiseen. On tärkeää varmistua siitä, että he saavat tarvitsemansa tuen.

Tietoa osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden määrästä, työllisyyspotentiaalista ja tuen tarpeesta ei ole kootusti saatavilla. Näiden tietojen puuttumisen vuoksi on osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden potentiaalia työntekijöinä vaikea osoittaa ja tuoda valtakunnalliseen päätöksentekoon. (Ray 2021b, 53.)

Osatyökykyisten tai vammaisten henkilöiden työllistymistä tai työn säilyttämistä voidaan tukea Työ- ja elinkeinotoimistosta (TE-toimistosta) myöntämällä työnantajalle työolosuhteiden järjestämistukea esim. työvälineiden hankkimiseen, työpaikan muutostöihin tai toisen työntekijän antamaan apuun. TE-toimisto voi myöntää työttömän työnhakijan työllistymiseksi työnantajalle palkkatukea, joka voi auttaa esimerkiksi työttömän vammaisen henkilön työllistymisessä osa-aikatyöhön. Osa-aikainen työsuhde mahdollistaa usein osatyökykyisten työllistymisen. (Pakarinen & Rautjärvi 2021, 26.) Osa-aikatyö voi tarjota suurimman hyödyn sekä työnantajan, että työnhakijan kannalta huomioiden esimerkiksi jaksaminen, resurssit, tuki ja työpaanos.

Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisessä sosiaaliturvan eri muotojen yhdistäminen voi olla haastavaa esim. henkilön siirtyminen eläkkeeltä työhön ja näiden tulojen yhdistäminen tai tilanteet, joissa henkilö tarvitsee monenlaista tukea esim. vammais-, sosiaali- ja työllisyyspalveluista. (Ray 2021a, 36.) Näiden tilanteiden osalta puhutaan kannustinloukuista. Kannustinloukuissa nettotulot eivät lisäänty työskestelystä huolimatta. Työn tekemistä voivat rajoittaa esimerkiksi erilaiset tulorajat. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön ansiotulojen määrä saa vuonna 2022 olla enintään 855,48 €/kk, jotta se ei vaikuta eläkkeen määrään. Jos tuloraja ylittyy, jää eläke lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi tai enintään kahdeksi vuodeksi. Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämisen aikana voi ansaita ilman ansaintarajoja. Jos työnteko jatkuu edelleen enimmäisajan täytyttyä, työkyvyttömyyseläke päättyy. (Kela 2022.) Jos työssäoloaikana ansiotulot vähenevät alle laissa säädetyn ansaintarajan, lepäämässä olleen työkyvyttömyyseläkkeen maksua voidaan jatkaa ilman työkyvyn arvioimista uudestaan. Eli työkyvyttömyyseläkkeen saaja voi kokeilla työssä käymistä ilman pelkoa työkyvyttömyyseläkkeen menettämisestä tai työkyvyttömyyseläkkeen muuttamisesta osatyökyvyttömyyseläkkeeksi. Työkyvyttömyyseläkkeen voi jättää uudelleen lepäämään, kun työkyvyttömyyseläkettä on välissä maksettu vähintään yhden kuukauden ajan. Väliaikana työansion määrä ei saa ylittää lain mukaista ansaintarajaa. Uutta työeläkettä karttuu työansioista, joita on ansaittu työkyvyttömyyseläkkeen ollessa lepäämässä. Lisäksi jos kaikki henkilön työkyvyttömyyseläkkeet ovat samanaikaisesti lepäämässä, tuetaan työssä käymistä maksamalla vammaisetuuksista annetun lain (570/2007) mukaista 16 vuotta täyttäneen ylintä vammaistukea.

Edellytyksenä on myös, että henkilö on saanut välittömästi ennen työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jäämistä eläkettä saavan hoitotukea, jonka korkeampi vammaistuki korvaa. Jos henkilö on saanut myös eläkkeensaajan asumistukea, sen maksamista jatketaan, vaikka työkyvyttömyyseläkettä ei makseta eläkkeen lepäämisen ajalta, jos asumistuen saamisen edellytykset muuten täyttyvät. (STM 2017, 14-15.) Lisäksi henkilö voi törmätä byrokraatialoukkuihin, joissa tulojen ja etuuksien yhteensovittamisesta aiheutuu muita ongelmia, jotka vähentävät työntekijän kannustavuutta eli esimerkiksi etuuksien maksatuksen viivästymistä, takaisinperintätilanteita, hallinnollista taakkaa ja epävarmuutta eri etuuksien maksamisen jatkosta. (STM 2017, 50.)

Vammaisten ja osatyökykyisten tavoite työllistymisestä voi jäädä saavuttamatta osittain myös heidän saamien palvelujen vuoksi. Henkilöt jäävät eri palvelujen tarjoaman ohjauksen, valmennuksen ja toimintakyvyn tukemisen piiriin, eivätkä uskalla siirtyä eteenpäin kohti työelämää. Yksi syy tähän voi olla se, että kenelläkään ei ole kokonaiskuvaa henkilön palveluista, vaan kaikki katsovat asiaa omasta näkökulmasta. (Ray 2021a, 37.) Sujuva yhteistyö, vastuiden tietäminen ja/tai niistä sopiminen on siten ensiarvoisen tärkeää. Palveluissa on ollut myös kuntakohtaisia tai alueellisia eroavaisuuksia eli eri kunnissa asuvat henkilöt ovat siten olleet eriarvoisessa tilanteessa.

Osatyökyvyn rinnalla on alettu puhua täsmätyökyvystä. Sillä tarkoitetaan kykyä suorittaa tietty työtehtävä täysimääräisesti. Täsmätyökykyisen työntekijän työ- ja toimintakyky sekä työn vaatimukset ja mahdollisuudet täsmäyvät. (Tötterman 2022, 6.) Termi tausta-ajatuksineen on saanut laajalti kannatusta. Esimerkiksi ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuuksverkosto AMEO toteaa olevansa täsmätyön puolestapuhuja (AMEO 2022).

3.3.1 Osa- ja täsmätyökykyyn liittyviä hankkeita

Opinnäytetyön aihetta sivuavia osa- ja täsmätyökykyisten työllistämiseen liittyviä hankkeita, ohjelmia ja selvityksiä on toteutettu runsaasti viime vuosina. Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyössä vuosina 2015-2018 toteutetun Osatyökykyisille tie työelämään- kärkihankkeen (OTE) tehtävänä oli vahvistaa osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla sekä muuttaa asenteita myönteisemmäksi ja avoimemmaksi työelämän monimuotoisuutta kohtaan. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 9.) Osana tätä kärkihanketta toteutettiin selvitys kehitysvammaisten ja vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamisesta (Paanetoja 2019,10).

Hallituksen tavoitteena on 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2025 mennessä. Osana tätä tavoitetta sekä hallituskauden 2019-2023 työllisyystoimien kokonaisuutta pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaan sisältyi Työkykyohjelma. Sen avulla etsittiin ratkaisuja osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin. Työelämän ulkopuolella olevista osatyökykyisistä noin 65 000 arvioi olevansa työhön kykeneviä ja halukkaita työhön. Työkykyohjelman

tavoitteena on ollut mm. tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarve, tarjota yksilöllisiä ja oikea-aikaisia työllistämisen ja työkyvyn palveluja, vahvistaa ammattilaisten osaamista, edistää työpaikkojen syntymistä, kehittää palveluja työnantajille, uudistaa käytössä olevia kuntoutuspalveluja ja -polkuja sekä madaltaa rekrytointikynnystä kehittämällä palveluja ja osallistamalla sosiaaliturvan uudistamisen valmisteluun. (TEM 2022a.) Työkykyohjelmassa oli 22 alueellista valtionavustushanketta. Hankkeissa tehtiin yhteistyötä Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusohjelman, Kelan, työllisyyden kuntakoekielujen sekä muiden sidosryhmien kanssa. Osahankkeissa esimerkiksi Homma haltuun - toiveista työhön -hankkeessa oli kohdeyrymänä eri vammaisryhmiin kuuluvat henkilöt. (THL 2022a.) Myös Työkykyohjelman osahankkeissa on puhuttu täsmätyökyvystä ja termi tausta-ajatuksineen on otettu esimerkiksi hankkeen koulutustilaisuuksissa myönteisesti vastaan.

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) rahoittama, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa yhteistyössä toteutettava IPS - sijoita ja valmenna! - kehittämishanke on ollut käynnissä toukokuusta 2020 alkaen ja kestää maaliskuuhun 2023 asti. IPS-toimintamallilla edistetään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työelämään pääsyä, työhön paluuta ja työssä pysymistä. IPS tulee englannin kielen sanoista Individual Placement and Support. IPS-työhönvalmennuksessa työnhakijalle etsitään työ, joka vastaa asiakkaan osaamista, voimavaroja ja kiinnostusta sekä vastataan työnantajien rekrytointitarpeisiin tarjoten motivoituneita ja osaavia työntekijöitä. Tavoitteena on avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen työllistyminen. IPS-toimintamallin avulla on saavutettu kansainvälisesti hyviä tuloksia työllistymisessä, erityisesti vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneilla. Viidessä alueellisessa kokeilussa luodaan ja mallinnetaan käytäntöjä IPS-työhönvalmennuksen toteuttamiseksi psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen integroituna palveluna. (THL 2022b.) IPS-toimintamalli on levinnyt Yhdysvalloista eri puolelle maailmaa. Sitä on tutkittu kansainvälisesti psykiatrista sairautta mm. skitsofreniaa sairastavilla sekä autismitietäjien häiriöissä. Siitä on saatu hyviä tuloksia myös mm. aivovammapotilailla ja selkäydinvammaisilla. Siitä ovat hyötäneet myös syrjäytymisuhan alla olevat nuoret. IPS-toimintamallissa ammatillinen kuntoutus käynnistyy siinä vaiheessa, kun työpaikka avoimilta työmarkkinoilta on varmistunut. Perinteisesti kuntoutujaa on valmennettu ennen palkkatyön alkua erilaisten tukitoimien avulla, ja tuki on loppunut palkkatyön alkaessa. (Turunen 2021.) Malli herättää ansaitusti kiinnostusta eri asiakasryhmien ja työllistymiskysymysten parissa työskentelevien joukossa. IPS-mallin pohjalta on mallinnettu laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus (THL 2022c).

Hankkeet alkavat ja päättyvät - uusia toimintamalleja on luotu ja kokeiltu. Toivottavasti uudet toimintamallit ja käytännöt jäävät elämään hankkeiden päättymisestä huolimatta, eikä hankkeissa aloitettu työ jää lukuisten muiden kehitettävien asioiden jalkoihin esimerkiksi ajankohtaisessa hyvinvointialueiden käynnistymisvaiheessa.

3.3.2 Työkanava Oy

Vuonna 2022 on toimintansa aloittanut uusi valtion erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy. Laki Työkanavayhtiöstä astui voimaan 1.7.2022. Työkanava Oy palkkaa työttömiä, vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä henkilöitä työsuhteeseen ja myy alihankintana palvelukokonaisuuksia tai vuokraa työvoimaa asiakkailleen eli mm. yrityksille, yksityishenkilöille, järjestöille ja julkisyhteisöille. Osatyökykyisen henkilön on oltava työttömänä työnhakijana TE-palveluissa. Henkilön soveltuvuutta Työkanavan kriteereihin arvioidaan viranomaisten toimesta. Ensimmäisten osatyökykyisten työntekijöiden arvioidaan aloittavan Työkanavan palveluksessa loppuvuodesta 2022. Työkanavan vastuulla on työntekijöiden työn ohjaus ja työhön perehdyttäminen työpaikoilla. Toiminta käynnistyy ensin joidenkin asiakasyritysten kanssa ja laajenee myöhemmin useammalle toimialalle ja alueelle. (TEM 2022b.) Työkanavan tavoitteena on tukea työntekijän osaamista ja työmarkkinavalmiuksia, jotta mahdollisimman moni siirtyisi yhtiön palveluksesta työsuhteeseen avoimille työmarkkinoille (Stenman & Rautio 2022, 10).

Kehitysvammaliitto lausui marraskuussa 2021, että kehitysvammaiset henkilöt olisivat merkittävä potentiaalinen työllistyjäryhmä Työkanavan palvelukseen. Nykyinen palvelujärjestelmämme sulkee kehitysvammaiset henkilöt lähes aina työmarkkinoiden ulkopuolelle ja työkyvyttömyysetuuden saajiksi sekä kuntien vammaispalvelujen työ- ja päivätoiminnan asiakkaisiksi. He eivät siis ohjaudu TE-toimiston asiakkaisiksi ja sitä kautta Työkanavan potentiaalisiksi työntekijöiksi. Kehitysvammaliiton lausunnon mukaan Työkanavan tulisi tehdä aktiivista yhteistyötä sosiaali- ja vammaispalvelujen kanssa. (Kehitysvammaliitto 2021.) Kehitysvammaliitossa on kannettu huolta mm. siitä, miten TE-palveluissa osataan arvioida kehitysvammaisten henkilöiden sopivuus yhtiön palvelukseen ja kyky työskennellä yhtiön tarjoamissa työtehtävissä. Kehitysvammaliiton mukaan kehitysvammaisille henkilöille tulisi olla TE-toimistoissa henkilökohtaista neuvontaa, jotta he tulisivat aidosti kuulluiksi ja heidän yksilölliset tarpeensa huomioituiksi. Kaikissa TE-palvelujen toimipisteissä tulisi olla tieto siitä, että myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevat voivat rekisteröityä työttömiksi työnhakijoiksi ja olla siten oikeutettuja kaikkiin TE-palveluihin. (Kehitysvammaliitto 2021b.)

Vastuulliseen ja monimuotoiseen työelämään tähtäävää osatyökykyisten työllistämistä on tehty Ruotsissa jo yli 40 vuoden ajan valtio-omistaisen Samhall AB:n toimesta. Samhall työllistää vuonna 2022 noin 26 000 henkilöä 500 eri paikkakunnalla Ruotsissa. He tarjoavat kehittyviä työpaikkoja vammaisille henkilöille avoimilla työmarkkinoilla mm. siivous-, pesula-, hoiva- alan-, logistiikan- ja tuotannon työtehtävissä. Työpaikkoihin ohjautuminen tapahtuu paikallisen TE-viranomaisen (Arbetsförmedlingen) kautta. Työntekijät saavat ammatillisen koulutuksen Samhall-menetelmän avulla. Siinä pyritään löytämään tiettyyn työtehtävään juuri oikea työntekijä huomioiden työntekijän kyvyt ja vahvuudet. (Samhall 2022)

3.4 Vammaistutkimus

Vammaistutkimus on 1970-luvulta lähtien lisääntynyt ja myös moninaistunut merkittävästi esimerkiksi lääketieteellisistä selitysmalleista on pyritty erkaantumaan ja vammaisuuden merkitys nähdään myös sosiaalisesti rakentuneena. (Foster 2022, 52.) Sosiaalinen eli yhteiskunnallinen vammaistutkimus on yleistynyt sosiaalisen vammaiskäsityksen rinnalla. Väitöskirjassaan Anneli Hermanoff toteaa siteeraten myös muita tutkijoita, että Pohjoismaissa, Suomi mukaan lukien on vammaistutkimus tyypillisesti perustunut vahvaan pragmaattiseen tutkimusperinteseen. On esimerkiksi selvitelty palvelujen toimivuutta ja saatavuutta. Hyvinvointijärjestöillä, vammaisjärjestöillä ja poliittisilla organisaatioilla on ollut aktiivinen rooli selontekojen ja selvitysten tuottamisessa. Myös Suomessa vammaisjärjestöjen rooli vammaistutkimuksen edistämässä on ollut keskeinen, mutta tieto ei ole täyttänyt tieteellisen tutkimuksen ja julkaisujen kriteerejä. Vammaistutkimus on osaltaan toiminut monien vammaisuuteen liittyvien interventoiden ja palvelujärjestelmän rakentamisen pohjana. Tutkimustieto on kuitenkin tavoittanut lähinnä tieteen ja tiettyjen ammattiryhmien edustajia. (Hermanoff 2016, 33-35.) Vammaistutkimuksen haaste on vastaava kuin muidenkin tieteenalojen: tutkimus tavoittaa ensisijaisesti oman tiedeyhteisön jäsenet sekä joitain ammattikentän toimijoita (Foster 2022, 63).

Viime vuosina on lisääntynyt tutkimuksellinen kiinnostus vammaisten henkilöiden henkilökohtaiseen kokemukseen ja sitä kautta sosiaaliseen vammaistutkimukseen. Nykytutkimuksessa korostuu yhteiskunnan ja kulttuurisen ympäristön arvojen ja uskomusten sekä yksilön välinen sosiaalinen ja kulttuurinen vuorovaikutus sekä ihmisoikeudelliset näkökulmat. Näkökulman muutos on vaikuttanut paitsi vammaistutkimuksen tapaan tarkastella tutkimuskohdettaan niin se myös kyseenalaistaa tieteen ja ammattilaisten ylivallan vammaisuuteen liittyvässä tiedossa ja antaa painoarvoa vammaisten omille kokemuksille. Vammaistutkimuksen tarvetta voidaan perustella eettisesti ja yhteiskunnallisesti. Keskellä hyvinvointierojen kasvamista, vammaistutkimuksella voidaan osaltaan edistää yhdenvertaisuutta, moniarvoisuutta, syrjintää, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta, jotka muodostavat kestäväen yhteiskuntapolitiikan perustan. (Hermanoff 2016, 33-35.)

3.5 Kehitysvammaiset ja työ

Kehitysvammaisten ja muiden vammaisten henkilöiden palvelut järjestetään ensisijaisesti osana yleisiä sosiaalipalveluita mm. sosiaalihuoltolain nojalla. Jos yleispalvelut eivät riitä ja laissa säädetyt edellytykset täyttyvät, täydennetään yleisiä sosiaalipalveluita tarvittaessa erityislainsäädännön kuten vammaispalvelulain (187/380) ja kehitysvammalain (1977/519) perusteella. Vammaispalveluita järjestetään tavanomaisiin elämän toimintoihin, joita ovat esimerkiksi asuminen, opiskelu, työssä käyminen, liikkuminen, asioiminen, osallistuminen ja vapaa-ajan toiminnot. Palvelut järjestetään yksilöllisen palvelutarpeen arviointiin perustuen. (Invalidiiliitto 2022.) Sosiaalihuoltolaki turvaa yleisiä palveluja, joihin myös kehitysvammaiset ovat

ensisijaisesti oikeutettuja, mutta usein kehitysvammadiagnoosi ohjaa suoraan kehitysvammalain mukaisiin palveluihin (Hakala 2022, 93).

Vuonna 2022 voimassa olevissa vammaispalveluihin liittyvissä laeissa mainitaan työ- ja päivätoiminnasta mm. seuraavaa: Kunnan tulee järjestää vaikeavammaiselle henkilölle mm. päivätoimintaa, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista. (Vammaispalvelulaki 1987/380, 8 §.) Erityishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat sen mukaan kuin asetuksella tai tämän lain nojalla muutoin säädetään tai määrätään mm. työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta. (Kehitysvammalaki 1977/519, 2 §.) Vammaispalvelulain ja kehitysvammalain nojalla päivätoiminnan piirissä olevia oli vuoden 2020 lopussa 8008 henkilöä (STM 2021, 36).

Kuntien tarjoamat kehitysvammaisten päiväaikaisen toiminnan palvelut ovat perinteisesti jakautuneet päivätoimintaan ja työtoimintaan, vaikka rajanveto on epäselvää ja kummatkin palvelut sijoittuvat yleensä työ- ja toimintakeskuksiin. Kehitysvamma-alan neuvottelukunta KVANK'in työllistymistä ja osallisuutta tukevan toiminnan laatuksien 2017 mukaan työ- ja päivätoiminnan erottelua tulisi välttää. Erottelua kuitenkin tehdään. Päiväaikaiseen toimintaan sisältyvät esimerkiksi lukeminen, ulkoilu, kädentaidot, pelaaminen, aistihetket, leipominen ja kuntoa ylläpitävää liikunta. Työtoimintaan sisältyvät työluonteiset tehtävät eli esimerkiksi alihankintatyöt. Työtoiminnasta ei makseta palkkaa, vaikka sitä usein sillä nimellä kutsutaan. Työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa, jonka määrä on yleensä sama tai pienempi kuin verottomana sallittu maksimimäärä eli 12 euroa päivässä. (Hakala 2022, 104-105.)

Kehitysvammalain ja vammaispalvelulain yhdistymistä on valmisteltu pitkään. Vammaislainsäädännön kokonaisuudistus nähdään välttämättömäksi useasta syystä. Näistä tärkeimpänä on saattaa eri tavoin vammaiset henkilöt yhdenvertaiseen asemaan. Kehitysvammalaki vuodelta 1977 ei vastaa tämän päivän säädökseltä edellytettäviin vaatimuksiin. Palvelut on laissa lueteltu, mutta niiden sisältöä tai myöntämisedellytyksiä ei ole kuvattu. Myös vuodelta 1987 oleva vammaispalvelulaki kaipaa tarkennusta ja täydennystä. Erilliset lait sisältävät saman tyyppisiä palveluita, mutta asiakasryhmien rajauksissa tai maksuperusteissa on eroja. (STM 2021, 46.)

Uuden vammaispalvelulain on tarkoitus sisältää säännökset vammaisille henkilöille järjestettävistä sosiaalihuollon erityispalveluista. Laki täydentäisi sosiaalihuollon yleislakina sovellettavaa sosiaalihuoltolakia sekä muita lakeja. Uudessa laissa säädettäisiin keskeisistä vammaisten henkilöiden osallisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä välttämättömästä huolenpitoa turvaavista palveluista. Palvelut kattaisivat nykyisen vammaispalvelulain ja kehitysvammalain perusteella järjestetyt palvelut lukuun ottamatta erityishuoltona järjestettyä terveydenhuoltoa ja työtoimintaa. Ehdotetun lain mukaisia palveluita olisivat muun muassa valmennus,

henkilökohtainen apu, erityinen tuki, asumisen tuki, esteettömän asumisen tuki, lyhytaikainen huolenpito, päivätoiminta sekä liikkumisen tuki. Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta ja työhönvalmennus siirtyisivät osaksi sosiaalihuollon työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan lainsäädäntöä ja palvelujärjestelmää. Lainsäädännön uudistusten oli tarkoitus tulla voimaan 1.1.2023. (STM 2021, 59-61.) Uudistuksen voimaantulo oli suunniteltu samanaikaiseksi sote-uudistuksen - eli sosiaali- ja terveystalouden järjestämisvastuun siirtymisen kunnilta hyvinvointialueille kanssa (Valtioneuvosto 2022). Marraskuussa 2022 kävi ilmi, että aikataulu tulee viivästyään, koska vammaispalvelulain kokonaisuudistuksen käsittely on vielä eduskunnassa kesken (STM 2022). Vammaisten henkilöiden työtoiminnan uudistusta valmisteltiin ensin erillisenä hallituksen esityksenä. Siinä päädyttiin kuitenkin suppeaan muutokseen vuoden 1982 sosiaalihuoltolakiin vammaispalvelulain uudistuksen rinnalla. Valmistelussa päädyttiin esittämään, että vuoden 1982 sosiaalihuoltolain voimassa olevissa 27 d ja 27 e pykälissä säädetään jatkossa kaikkien vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasta toiminnasta ja työtoiminnasta. (Finlex 2022.)

Lakimuutoksen yhteydessä vammaislainsäädäntöön jää siis vain päivätoiminta. Muilta osin työtoiminta ja työllistymistä tukeva toiminta tulee myöntää vanhan sosiaalihuoltolain (710/1982) mukaisena palveluna. Muun muassa Kehitysvammaisten Tukiliitto ry on kritisoinut työtoimintaan liittyvää muutosta. Tukiliiton mukaan päivätoimintaa tulisi saada tarvittaessa ilman kategorisia rajauksia ja työhönvalmennuksesta tulisi säätää laissa. Työtoiminnan ja työhönvalmennuksen sääntelyn jättäminen vuoden 1982 sosiaalihuoltolain varaan ei ole riittävää. Tukiliitto on esittänyt, että kehitysvammalain säännökset työtoiminnasta jätettäisiin voimaan, kunnes lainsäädäntöön saadaan riittävät säädökset työelämäosallisuuden edistämisestä (Salisma 2022, 4). Lakimuutosten myötä tulee myös palveluvalikoimaan, käytäntöihin, palvelujen hinnoitteluun sekä myös ajatteluun muutostarpeita. Muutostarvetta nousee toki esiin myös Soteuudistuksen uuden organisoitumisen ja palvelujen mahdollisen yhtenäistämisen myötä.

Vammaisten henkilöiden osallistuminen työelämään ja palkkatyöhön ei ole ollut tyypillistä, vaan he ovat usein työkyvyttömyyseläkkeellä. Valtaosa työikäisistä pitkäaikaissairaista ja vammaisista henkilöistä on työvoiman ulkopuolella ja heidän tulorakenteensa on tulosiirtopainotteinen (Ekholm & Teittinen 2014, 14). Vammaisia henkilöitä on ohjattu eläkkeelle oppivelvollisuuden jälkeen ilman työkyvyn arviointia (Stenman & Rautio 2022, 13.) Tavoitteella palkkatyöstä ei ole kuitenkaan tarkoitus korvata vammaisten henkilöiden oikeutta vammaisetuisuuksiin. (Teittinen & Vesala 2021, 43.) Kehitysvammaisten, työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden päiväaikaista toimintaa voidaan järjestää esimerkiksi työ- ja päivätoimintana työ- ja toimintakeskuksissa sekä avotyötoimintana tuetusti eri työpaikoilla. Näissä kyse on sosiaalipalveluista, joista ei makseta palkkaa, mutta niistä maksetaan tyypillisesti työosuusrahaa. Kunta päättää työosuusrahan suuruudesta. Verovapaan työosuusrahan määrä voi olla enintään 12 € päivässä. (THL 2022d.) Huomioitavaa on myös se, että Kehitysvammaliiton selvityksen 2013 mukaan 40 % työikäisistä kehitysvammaisista on jäänyt kokonaan

kehitysvammapalveluina järjestettävien työ- ja päivätoimintapalvelujen ulkopuolelle. (Hakala 2022, 103.) Palvelut, tarpeet ja palveluun oikeutetut eivät siis mahdollisesti kaikilta osin koh-
taa. Kukaan asiakas ei saisi jäädä tarpeitaan ja toiveitaan vastaavan työn tai päiväaikaisen
toiminnan ulkopuolelle. Erilaisten tarpeiden ja toiveiden vuoksi on tarvetta myös erilaisille
vaihtoehtoille ja mahdollisuuksille tehdä työtä, toimia ja osallistua.

Nyky-yhteiskunnan vaatimukset ja koulutusjärjestelmä ohjaavat nuoria kouluttautumaan,
mutta luovat samalla toteutumattomia toiveita työelämän suuntaan (Vaattovaara 2015, 214).
Samaa suuntausta on ollut nähtävillä myös kehitysvammaisten henkilöiden osalta. Ammatilli-
sen tutkinnon jälkeen tie ei viekään tuettuun työhön, työvalmennukseen tai avoimille työ-
markkinoille, vaan ammatillisesta tutkinnosta huolimatta siirrytään työ- tai avotyötoimintaan.
Työelämälähtöiseen oppimiseen tulisi kuulua opintojen päättövaiheessa työvalmennus, jonka
avulla kehitysvammaisen nuoren siirtymistä työelämään voitaisiin aidosti tukea. (Hermanoff
2016, 189.) Irjalan (2017) mukaan oppisopimuskoulutus on todettu hyväksi väyläksi työelä-
mään. Se on kohtaantokoulutusta, joka perustuu työpaikkaan ja työtehtäviin, joihin tarvitaan
koulutettava ja tekijä, jolla taas on tarve koulutukseen ja työllistymiseen. (Irjala 2017, 314.)
Toisaalta taas tulee huolehtia siitä, että mahdollinen ammatillisten opintojen aikainen työllis-
tymisen tuki ei katkea asiakkaan päättäessä opinnot ja siirtyessä muiden palvelujen piiriin.
Tämä nivelvaihe tulee varmistaa ammattilaisten yhteistyön avulla.

Myös lyhytaikaisista harjoittelujaksoista on muodostunut tarpeellinen keino ohjata kehitys-
vammaisten henkilöiden pääsyä varsinaiseen työhönvalmennukseen. Työn yhteydessä tapahtu-
van havainnoinnin koetaan tuovan luotettavaa tietoa, miten työnhakija toimii ja kykenee suo-
riutumaan työn vaatimuksista. Havainnointi voi myös tuoda tietoa tuen tarpeesta sekä oppi-
mistavasta. Huomattavaa on myös se, että kehitysvammaisten työntekijöiden toimintakyky
voi riippua merkittävästi kulloisestakin sosiaalisesta ja fyysisestä ympäristöstä. (Villberg 2017,
34.) Kehitysvammaisen nuoren tuen ja ohjauksen tarve on yksilöllistä ja vaihtelee ympäristön
mukaan (Hermanoff 2016, 157). Asiakkaan tuntemuksella sekä yksilöllisten tarpeiden tunnista-
misella ja huomioimisella on keskeinen merkitys työhönvalmennuksessa.

Tuetun työllistymisen malli oli Suomessa ensimmäistä kertaa esillä vuonna 1993 Kehitysvam-
maliiton seminaarissa, jossa se nähtiin vaihtoehtona avotyötoiminnalle. Tuettu työllistyminen
tarkoittaa tuki- ja toimintamallia, jonka tavoitteena on henkilön työllistyminen normaaliin
palkkatyöhön eli tavalliselle työpaikalle, tasa-arvoisella palkalla ja tarpeenmukaisella, yksilöl-
lisellä tuella. Tuki sisältää mm. sekä työllistyjän että työnantajan tukemisen työhönvalmenta-
jan toimesta. Malliin on liittynyt haasteita työpaikan saamiseen sekä laajentumiseen eri koh-
deryhmille sekä alueellisesti kattavaksi. (Korhonen 2021, 65-71.)

Hallitusohjelman 2019-2023 työkykyohjelmassa tuettu työllistyminen nousi uudestaan esiin
kansainvälisesti tutkittuna ja tuloksellisena työllistymisen tukimenetelmänä eli menetelmän

kehittämistyö jatkuu edelleen. (Korhonen 2021, 74.) Kehitysvammaisten henkilöiden työhönvalmennusta halutaan suunnata kohti palkkatyötä. Kehitysvammaiset henkilöt hakeutuvat kuitenkin työhönvalmennukseen useista eri syistä. Suurella osalla on tavoitteena palkkatyöhön pääsy, mutta toiveena voi olla myös esimerkiksi ammattialaan tutustuminen ja joskus pelkäämään toimintakeskusten välttäminen (Villberg 2017, 32). Työ- tai työhönvalmentajan tehtäviä on perustettu vaihtelevasti ja vaihtelevilla työnkuville eri organisaatioihin esim. kuntiin, kuntayhtymiin ja palvelua tarjoaviin yrityksiin, joista palvelua on voitu hankkia ostopalveluna. Järjestöt tarjoavat työelämäpalveluita. Työhönvalmentajien lisäksi osaamisalueeseen liittyvinä tehtävänimikkeinä on mm. työvalmentajia, työpajaohjaajia, avotyön ohjaajia, työllisyyskoordinaattoreita ja työkykykoordinaattoreita. Työkykykoordinaattorikoulutus alkoi syksyllä 2021 kahdeksassa ammattikorkeakoulussa osana ammatillista täydennyskoulutusta tai tutkintokoulutusta. (Valtioneuvosto 2021.) Kyseessä on 10 opintopisteen (10 op) koulutus, joka on suunnattu opisto- tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneille, jotka tekevät työtä osatyökykyisten parissa esimerkiksi SOTE-keskuksissa, työterveyshuollossa, TE-palveluissa, oppilaitoksissa, järjestöissä tai HR-tehtävissä. (Metropolia 2022.) Myös työvalmentajille on oma koulutuksensa eli Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto/työvalmentaja. Koulutuksen laajuus on 180 osaamispistettä (180 osp). (Opintopolku 2022.)

On todettava, että verkosto ammattinimikkeineen näyttäytyy melko kirjavana jopa sosiaalialan ammattilaisen näkökulmasta. Entä asiakkaiden? Olisiko tehtävänimikkeitä, tehtäväkuvia sekä asiakkaiden ohjautumista palvelun piiriin tarpeen selkiyttää? Mitä palvelua, mistä ja kelle?

Työhönvalmennus kiinnittää kehitysvammaisen nuoren paremmin työyhteisöön sekä mahdollistaa yksilöllisen tuen ja ohjauksen työtehtävien oppimiseksi ja työtehtävistä suoriutumiseksi (Hermanoff 2016, 162). Kehitysvammaisille henkilöille tarjotaan nykyisellään melko avointa, yksilövalmennukseen keskittyvää työhönvalmennusta, jossa ei aina tavoitella varsinaista työllistymistä. Jos tavoitteena kuitenkin on palkkatyö, on työelämätavoitteiden kirkastaminen ja valintojen tekeminen entistä keskeisemmässä osassa työhönvalmennusprosessia. (Villberg 2017, 36.)

Työhönvalmentajan roolin voi siis nähdä myös tulevaisuudessa tärkeänä osatyökykyisten työllistymisen kehittämiseksi. Jää nähtäväksi, miten nimikkeet ja tehtävät muokkautuvat tulevaisuudessa esim. hyvinvointialueiden sekä muiden organisaatio- sekä lakimuutosten myötä.

3.6 Osallisuus ja työntekijäkansalaisuus

Osallisuutta on käsitelty eri näkökulmista erilaisten teorioiden kautta mm. sosiaali-, terveys- ja käyttäytymistieteissä. Teoriat kuvaavat ja selittävät eri tavoin mm. ihmisten toimintaa, tarpeita, hyvinvointia, yhteistä olemista, resurssien jakautumista, käyttäytymistä ja eriarvoisuuden vähentämistä. (Isola ym. 2017., 9.) Osallisuus voidaan nähdä mm. arvona, tavoitteena, toimenpiteinä, toimintana ja osallistumisena (Raivio & Karjalainen 2013, 13). Osallisuuden kokemuksella tarkoitetaan sitä, että henkilö kokee elämänsä ja toimintaympäristönsä ennakoitavaksi ja hallittavaksi, tuntee kuuluvansa joukkoon, voi osallistua tekemisiin ja tapahtumiin ja huomaa oman toimintansa olevan merkityksellistä muidenkin silmissä. Osallisuuden kokemus on yhteydessä mm. työkykyyn, koettuun terveyteen, psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja tulevaisuuden suunnitteluun. (Isola & Leemann 2021, 381.)

Yksi osallisuuden jäsenyyksistä on saanut innoituksensa Erik Allardtin (1976) hyvinvoinnin ulottuvuuksista. Raivio ja Karjalainen (2013) ovat jäsentäneet osallisuutta kolmen ulottuvuuden avulla; having - acting - belonging. Having kuvaa taloudellista osallisuutta eli riittävää toimeentuloa ja hyvinvointia. Acting toiminnallista osallisuutta eli valtaisuutta ja toimijuutta. Kolmas ulottuvuus, belonging, kuvaa yhteisöllistä osallisuutta eli yhteisöihin kuulumista ja jäsenyyttä. Näiden tasapainoisuuden on nähty ilmentävän yksilötason hyvinvointia ja sitä kautta heijastuvan sosiaalisena kestävytenä yhteiskuntaan. (Raivio & Karjalainen 2013, 16-17.) Esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen osalta tätä voisi avata niin, että kehitysvammaiset voisivat työskennellä avoimilla työmarkkinoilla yhdessä muiden kanssa ja heille maksettaisiin työstä samaa palkkaa kuin muille vastaavaa työtä tekeville. Näin he kokisivat itsensä osallisiksi ja yhdenvertaisiksi.

Kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintapalveluissa työ ja työntekijyys ovat vahvoja ideoita, mutta työstä ei makseta palkkaa eikä sitä määritetä työehtosopimuksilla eli nämä henkilöt eivät saa työntekijäkansalaisen paikkaa yhteiskunnassa. (Hakala 2022, 92.) Työntekijäkansalaisuudella tarkoitetaan sosiaalista ja taloudellista sidettä, jonka työ muodostaa yksilön ja yhteiskunnan välille (Ekholm & Teittinen 2014, 3). Kehitysvammaliiton vuoden 2013 selvityksen mukaan noin 88 prosenttia kehitysvammalajien käyttäjistä sai työkyvyttömyyseläkettä. Tämä perustoimeentulon turvaamisen takaava eläkenimitys opettaa suurimman osan kehitysvammaisista henkilöistä hyväksymään itsensä työkyvyttömiksi palvelujen käyttäjiksi. Työkyvyttömyyseläkepäätöksen jälkeen palvelujärjestelmä viitoittaa elämää kokonaisvaltaisesti. (Hakala 2022, 103.) Arjen kokemuksen kautta on tullut esiin tilanteita, joissa asiakas ei hae tai halua eläkettä, mutta silti hän saa työkyvyttömyyseläkeläisen statuksen.

Kehitysvammaliiton internet-sivujen kuva (kuva 1) havainnollistaa hyvin kehitysvammaisten työtodellisuutta eli työikäisten kehitysvammaisten henkilöiden määrää, arviota oikealla tuella

työllistettävissä olevista kehitysvammaisista henkilöistä sekä työtoimintaan, avotyöhön ja palkkatyöhön osallistuvista kehitysvammaisista henkilöistä.



Kuva 1: Kehitysvammaiset ja työ (Kehitysvammaliitto 2022)

Oheisen kuvan sekä kehitysvammaliiton selvityksen 2013 mukaan noin 8 prosenttia kehitysvammapalveluiden käyttäjistä työskentelee niin sanotussa avotyötoiminnassa. Avotyötoiminnassa kehitysvammaisen henkilö tekee hänelle määritettyjä työtehtäviä tavallisella työpajalla osana työyhteisöä, mutta työtä ei määritellä työehtosopimuksella. Työtehtävät kuuluvat sosiaalipalveluihin ja työntekijä on palvelun kohde. Myös avotyötoiminnasta maksetaan työosuusrahaa palkan sijaan. Avotyötoiminnan käytäntöjä on kritisoitu palvelujärjestelmässä. Niille on lähdetty etsimään vaihtoehtoja ja uudenlaisia käytäntöjä. (Hakala 2022, 107.) Avotyötoimintaan on mahdollisuus vain osassa kuntia. Käytännön kokemuksen perusteella se koetaan usein sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta mielekkäänä ja toimivana vaihtoehtona, vaikka varsinaista palkkaa ei maksetakaan. Tämä on kuitenkin ongelmallista yhdenvertaisen työelämän pelisääntöjen näkökulmasta (Teittinen 2011, 71).

Irjalan (2016) mukaan avotyö tulisi määrittää lailla määräaikaiseksi siirtymäksi normaaliin palkkatyösuhteeseen, alkuperäisen tarkoituksensa mukaan. Avotyö toimisi työkokeilun tai -harjoittelun kaltaisena välivaiheena avoimille työmarkkinoille. Työ- tai päivätoimintakeskukset olisi saatava osaksi tuotantotoimintaa. Poikkeuksena tästä olisivat kuitenkin kaikkein vaikeimmin vammaiset henkilöt. (Irjala 2017, 317.) Paanetojan (2019) selvitysraportin mukaan avotyötoimintaa tulisi jatkossa järjestää pääosin vain niin sanotulla alihankintamallilla. Alihankintamallissa palvelun järjestäjä myy työtoiminnassa olevien henkilöiden ja heidän

työnjohtajan työpanoksen avoimien työmarkkinoiden työnantajalle / tilaajalle. Kyseessä on siis alihankinta. Työskentely tapahtuu ryhmänä tilaajan tiloissa esim. toimisto- tai ulkosiivous tai hyllytys. Järjestäjä valitsee työtoiminnan osallistujat. Tilaaja maksaa työn palvelun järjestäjälle, joka maksaa korvauksen työtoimintaan osallistuville henkilöille (Paanetoja 2019, 82.)

Jo aiemmin mainittu tuetun työllistymisen malli on yksi uudenlaisia käytäntöjä etsivä työllistymisen tukipalvelu, jossa on tavoitteena työllistyminen työsuhteiseen palkkatyöhön. Tuetun työllistymisen mallissa periaatteena on auttaa työpaikan löytämisessä, palkkasuhteen solmimisessa, työehtosopimukseen perustuvan työsopimuksen tekemisessä ja työtehtävien räätälöinnissä yhdessä työnhakijan ja työnantajan kanssa. Henkilön vahvuudet, osaaminen ja toiveet otetaan lähtökohdaksi, ja hänelle tarjotaan myös jatkuvaa tukea muuttuvissa tilanteissa. Tuetun työllistymisen avulla kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyösuhteisiin on saatu lisättyä merkittävästi. Myös kansainvälisesti malli on osoitettu tehokkaaksi työllistymisen tukkeinoksi. Mallissa työntekijä nähdään työntekijäkansalaisena ja huolehditaan hänen tasa-arvoisesta osallisuudestaan työyhteisöissä. (Hakala 2022, 107.) Vaikka kehitysvammaisen henkilö selviäisi avoimien työmarkkinoiden työtehtävistä, ei työ yleensä voi olla kokoaikainen, perehdytystä tarvitaan usein enemmän ja toistuvammin ja jatkuva henkilökohtainen tuki on erityisen tärkeää (Paanetoja 2019, 43.) Kehitysvammaliitto on arvioinut, että noin 3000 kehitysvammaista henkilöä voisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön riittävällä ja oikeanlaisella tuella (Kehitysvammaliitto 2022). Myös työvoimaviranomaisten piirissä esiintyy virheellisiä käsitteitä työkyvyttömyyseläkkeen vaikutuksista vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksiin. Eläkkeen vuoksi saatetaan evätä oikeus TE-palveluihin tai palvelut eivät ole yhdenvertaisia vammattomien henkilöiden palvelujen kanssa esim. työhönvalmentajien ja työkykykoordinaattorien palvelut ja osaaminen. (Stenman & Rautio 2022, 13-14.)

”Työssä saatu arvostus on kehitysvammaisen osaamista ja osallisuutta sekä hyvinvointia keskeisesti vahvistava tekijä.” Työllä on merkitystä yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemiselle. Kehitysvammaisille nuorille - kuten varmasti kaikille nuorille, opiskelun yksi keskeinen merkitys ja tavoite muodostuu työpaikan saamisesta ja työn tekemisestä. Osallisuuden kokemukseen vaikuttavat työkaverit ja työyhteisö sekä arvostukseen esimerkiksi ulkopuolisille tuotettu työ tai palvelu. Arvostuksen kokemukset tulevat usein työn tekemisen kautta. (Hermanoff 2016, 189-190.) Hakalan (2013) mielestä kehitysvammaisten työntekijäkansalaisuus on yhä vahvasti kyseenalaistettu, koska tuettua työllistämistä hankaloittaa eläkkeen ja työstä ansaitun todellisen palkan yhteensovittamisen vaikeus (Hermanoff 2016, 161).

Kehitysvammaliiton Palkkaamon avulla on valtakunnallisesti pyritty edistämään kehitysvammaisten nuorten työllistymistä palkkatyöhön sekä juurruttamaan tuloksellista työhönvalmennusta kuntien vammaispalveluihin. STEA:n rahoittamassa toiminnassa on ollut mukana kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen parissa toimivia työntekijöitä. Palkkaamon toimintana on mm. työnhakijoiden vertaisryhmäohjaajien verkkokurssi, työhönvalmennuksen

verkoston koordinointi, kumppaniyhteistyö, perehdyttämisen malli ja työnantajayhteistyö. (Kehitysvammaliitto 2022.)

Yritysten yhteiskuntavastuusta on puhuttu Suomessa jo parin vuosikymmenen ajan (Irlala 2017, 299). Saksassa tähdätään inklusioon mm. kiintiölain avulla (Sozialgesetzbuch IX § 71 2015a). Se asettaa työnantajille veloitteen työllistää tietty määrä vammaisia. Kiintiölain oheen on säädetty laki vammaisten luottamusmiehistä suurilla työpaikoilla, joka on osaltaan myötävaikuttanut kehitykseen. Vammaisia henkilöitä rekrytoidaan yhä useammille työpaikoille. Jos kiintiölain mukainen velvoite jää täyttämättä, yritys maksaa sakkomaksua viranomaisille. Sakkovaroilla tuetaan mm. vaikeasti työllistyvien työkeskuksia. Sakkoa on Saksassa kritisoitu pieneksi, vaikka suurelle työnantajalle sakkojen määrä voi muodostua merkittäväksi. (Irlala 2017, 313.) Aiheesta on käyty myös Suomessa keskustelua sekä puolesta että vastaan näkökulmasta riippuen. Myös Raivion ja Karjalaisen (2013) artikkelissa on mainittu eri maiden kiintiöt vammaisten henkilöiden työllistämiseksi työpaikoille. Lisäksi mainitaan julkisen sektorin vastuun lisääminen vaikeasti työllistyvien työllistämiseksi ja sitä kautta osallisuuden lisäämiseksi. (Raivio & Karjalainen 2013, 30.) Puhutaan myös positiivisesta erityiskohtelusta. Sillä tarkoitetaan suunnitelmallisia toimenpiteitä, jotka parantavat tietyn heikommassa asemassa olevan ryhmän olosuhteita ja asemaa esimerkiksi aliedustettujen henkilöryhmien lisäämiseksi työpaikalla. (Stenman & Rautio 2022, 7.)

Valittaessa palvelun sisältöä, määräävänä tekijänä tulisi olla asiakkaan tarve ja halu. Näin ollen kaikkien vammaisten kohdalla tavoitteena ei voida pitää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Paanetoja 2019, 76.) Vaihtoehtoja on siis edelleen oltava.

4 Kehittämisasetelma

Vammaispalvelulainsäädäntöä ollaan uudistamassa ja hallituksen esitys annettiin syyskuussa 2022 eduskunnalle. Uuden vammaispalvelulain ja siihen liittyvien lakien suunniteltiin tulevan voimaan samaan aikaan vuoden 2023 alussa tapahtuvan Sote-uudistuksen kanssa, mutta vammaispalvelulainsäädännön uudistus on jäljessä tavoiteaikataulusta. Sote-uudistus toteutuu aikataulussa, vaikka TE-palvelut 2024-uudistuksessa TE-palvelut ollaan siirtämässä valtiolta kuntien vastuulle näillä tiedoin viimeistään vuoden 2025 alussa. Kaikki nämä ovat merkittäviä ja massiivisia muutoksia. Muutokset vaikuttavat jollain tavalla jokaisen kansalaisen elämään.

4.1 Kehittämistyön tarkoitus

Kehitysvammaisilla on usein omia erityistarpeita. He tarvitsevat usein tukea arjen toimintoihin kuten asumiseen tai työhön. Asiakkaat ovat usein palvelujen ja ammattihenkilöiden keskellä mm. oppilaitokset, sosiaalipalvelut, terveyspalvelut, Kansaneläkelaitos ja työvoimapalvelut. Yksi tärkeä elämän ja arjen osa-alue onkin juuri työ. Opinnäytetyössä pohditaan

kehitysvammaisten työllistymisen teemoja eli sen avulla halutaan nostaa esiin tarvetta kuulla kehitysvammaisten henkilöiden ääni, asiat ja tarpeet sekä huomioida heidän työllistymisensä näkökulmat ja kysymykset edellä mainittujen muutosten keskellä. Tarkoituksena on myös pohtia toimijoiden roolia ja vastuita asiakkaan tukemisessa keskellä vaikeaselkoisia ja osin päällekkäisiäkin palveluita.

5 Kehittämistyön tavoitteet ja kehittämiskysymykset

Kehittämistyön tavoitteena on kartoittaa yhdessä Netta-hankkeen osallistujien kanssa erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen polkua ja tuen tarpeita sekä kehittää työllistymisen tukemiseen osallistuvan ammattilaisverkoston yhteistyötä huomioiden erityisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiskysymykset ajankohtaisten muutosten yhteydessä.

Yhden luokittelu- tai lähestymistavan mukaan tutkimukset voidaan jakaa kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Lähestymistapa ohjaa tiedonkeruuta ja analyysimenetelmiä. (Kananen 2009, 110.) Tämän opinnäytetyön lähestymistapa on kvalitatiivinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen, tulkitseminen sekä syvällinen ymmärtäminen. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla tutkitaan yhtä tapausta ja prosesseja sanojen, kuvien ja tekstien avulla. (Kananen 2009, 18.) Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu mm. tilanteisiin, joissa tutkittavasta ilmiöstä ei ole tietoa, teoriaa ja tutkimusta, halutaan saada tutkittavasta ilmiöstä syvällinen näkemys, luoda uusia hypoteeseja ja teorioita sekä halutaan hyvä kuvaus ilmiöstä. (Kananen 2009, 20.) Perusteena tämän opinnäytetyön kvalitatiivisen lähestymistavan valintaan on, että kehittämistyön avulla halutaan kartoittaa valittua aihealuetta eri näkökulmien kautta sekä muodostaa eri toimijoiden kanssa yhteistä kokonaiskuvaa ja näkemystä.

Opinnäytetyössä käsitellään Netta-hankkeessa laajemman tutkimisen ja yhteiskehittämisen kohteena olevaa teemaa kehitysvammaisten työllistymisen viitekehityksessä. Opinnäytetyön keskiöön on nostettu kehitysvammaiset henkilöt muun muassa siitä syystä, että myös tämä asiakasryhmä erityistarpeineen huomioitaisiin muutostilanteessa. Tästä huolimatta kehittämiskysymyksissä ei kehitysvammaisuutta ole nostettu erityisesti esiin, koska tuen tarpeet, yhteistyökysymykset ja muutostilanne koskettaa kaikkia erityistä tukea tarvitsevia asiakkaita. Myös Netta-hankkeen työpajoihin osallistuvien asiakkaiden ja ammattilaisten taustat ovat heterogeenisiä.

Toimintatutkimuksessa kysymykset tulee asettaa miten-muotoon, jotta kysymyksiin saadaan toimintaelementti mukaan. (Kananen 2009, 25-26.) Opinnäytetyössä tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kehittämiskysymyksiksi on määritetty seuraavat kysymykset:

1. Miten erityistä tukea tarvitsevaa työnhakijaa voidaan tukea työllistymisen polulla?
2. Miten työllistymisen tukea mahdollistetaan ammattilaisten yhteistyön avulla?
3. Miten työllistymisen näkökulmia voidaan huomioida muutostilanteessa?

6 Menetelmälliset ratkaisut

Tässä opinnäytetyösuunnitelmassa kuvattu toimintatutkimusta soveltava kehittämisprosessi on viety läpi vuoden 2022 aikana kuviossa 1 esitetyn aikataulun mukaan.



Kuvio 2: Aikataulu

6.1 Kehittämisprosessin suunnitteluvaihe

Kehittämisprosessin suunnitteluvaihetta voidaan kuvata uusien toimintamallien jäsentämisen ja luomisen vaiheena (Kiviniemi 1999, 67). Opinnäytetyön tekeminen hankkeeseen antoi suuntaviivoja paitsi opinnäytetyön aiheeseen, niin myös toimintamallien jäsentämiseen ja luomiseen.

6.1.1 Tutkimusmenetelmät

Kehittämistoimintaa on viety eteenpäin yhteiskehittämisen työpajojen ja osallistavien menetelmien avulla virtuaali-, live- ja hybridityöpajoissa. Työpajojen järjestämistapoihin on osaltaan vaikuttanut hankkeen aikainen koronaviruspandemia. Osallistujina on ollut Netta-hankkeen monitoimijaista verkostoa edustaen mm. työnhakijoita ja työnantajia sekä muita eri toimijoita. Koska työpajat ovat ajoittuneet noin vuoden ajanjaksolle, on myös kuviossa 1 esitetyn syklin vaiheet aikataulutettu osin päällekkäin eli eri vaiheita on ollut käynnissä osin samanaikaisesti. Työpajoissa on hyödynnetty mm. virtuaalisia yhteistyöalustoja kuten Miro ja Padlet. Livetyöpajoissa on työskennelty mm. Learning café ja Kuusi ajatteluhattua- osallistavien yhteistoimintamenetelmien avulla.

6.2 Kehittämisprosessin toimintavaihe

Toimintatutkimuksessa toiminta on tutkimuksen kohde ja toisaalta tavoite, jolla pyritään muutokseen. Jyrkämän (1999) mukaan toiminnassa tulee huomioida ainakin seuraavat kolme peruslähtökohtaa. Ensimmäiseksi osallistujat voidaan nähdä aktiivisina, tavoitteellisina toimijoina, joilla on toiminnastaan ja sen seurauksista tietoa, ja jotka pystyvät perustelemaan toimintaansa ja antamaan sille merkityksiä. Toiseksi toiminta on sosiaalista ja vuorovaikutteista sekä pohjaa yhteisiin tavoitteisiin ja päämääriin. Tästä voi aiheutua myös eri näkemyksistä johtuvia ristiriitoja. Kolmanneksi toiminnan luonne vaihtelee ja painottuu osallistujien kesken eri tavoin mm. päämääristä, arvoista ja tunteista johtuen. (Jyrkämä 1999, 139.)

Toimintavaiheen keskiössä on hankkeen ja työpajojen osallistujien sekä heidän työyhteisöjen tekemä päivittäinen työ, joka liittyy mm. asiakkaiden toiveisiin työstä, työpaikkojen löytämiseen, työllistymiseen, työllistämiseen tai työhön valmentamiseen. Osallistujilta saatua ja kerättyä tietoa sekä kokemuksia on koottu yhteen Netta-hankkeen työpajoissa. Työpajoja on ollut syyskuussa 2021 sekä helmi-, touko- ja lokakuussa 2022.

Toteutusvaiheeseen on liittynyt myös jatkuva havainnointi. Havainnointi sisältää uusien toimintamallien sosiaaliseen käytäntöön liittyviä vaiheita (Kiviniemi 1999, 67). Toimintatutkimuksessa ovat pääosassa tavalliset ihmiset, jotka pyrkivät ottamaan huomioon kaikkien mielihiteet ja pyrkivät toimimaan tasa-arvoisesti keskenään (Huttunen & Heikkinen 1999, 187). Opivassa työyhteisössä ja organisaatiossa osataan arvioida omaa toimintaa kriittisesti sekä tunnistaa omia vahvuuksia ja heikkouksia (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 64).

Havainnointia on tehty työpajojen lisäksi arjessa kehittämisprosessin aikana. Havainnoista, näkemyksistä ja kokemuksista on keskusteltu ja kerätty tietoa työpajoissa. Työpajojen tuoksia on tallennettu sähköisille alustoille, paperille sekä valokuviiin. Kaikista työpajoista on tehty yhteenvedot, jotka on toimitettu osallistujille hyödynnettäväksi omassa työssä sekä työn - ja yhteistyön kehittämisessä. Havainnoita on kirjattu myös opinnäytetyöpäiväkirjaan.

6.2.1 Tutkimusaineisto

Yksityiskohtaisia aineistonkeruuta koskevia ratkaisuja ei välttämättä voida tehdä ennalta, vaan ne tarkentuvat tutkimusprosessin aikana. Osallisena olevien itse suorittama aineiston keruu kuuluu toimintatutkimuksen ominaispiirteisiin. (Kiviniemi 1999, 74.) Kvalitatiivista aineistoa ei voida tai haluta numeromuotoon (Rantala 2010, 111). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedon keruu ja analyysi kulkevat samanaikaisesti käsi kädessä, joten tiedon keruuta on tehtävä eri lähteistä eri menetelmillä. Toimintatutkimuksen yksi tärkeimmistä tiedonkeruumenetelmistä on tutkimuspäiväkirja. (Kananen 2009, 111.) Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineistona on työpajoissa osallistavien menetelmien avulla syntynyt visuaalinen ja kirjallinen aineisto sekä opinnäytetyöpäiväkirja. Työpajoissa kerättyä aineistoa on hyödynnetty hankkeen ja opinnäytetyön materiaaleina. Opinnäytetyöpäiväkirjaan on kirjattu kehittämisprosessiin liittyneitä tapahtumia, ajatuksia ja havaintoja.

6.3 Kehittämisprosessin arviointivaihe

Arviointi- eli reflektointivaiheessa osallistujat pohtivat ja arvioivat yhdessä uusia toimintamalleja (Kiviniemi 1999, 67). Toimintatutkimuksen avulla voidaan opetella avointa keskustelua, erilaisten ideoiden ja mielipiteiden hyväksymistä ja käyttämistä yhteisön hyväksi (Lahtonen 1999, 201). Toimintatutkimuksen joustavuutta painottava ajattelu liittyy siihen, että toimintatutkimuksessa on kyse tietyn asian joustavasta ja vaihteellisesta kehittämisestä, jossa hyödynnetään kokemuksia ja eri aineistoista saatavaa palautetta toiminnan kehittämiseksi (Kiviniemi 1999, 68).

Ideoista, näkemyksistä ja mielipiteistä on pyritty aikaansaamaan yhteinen näkemys tuen ja yhteistyön kehittämisestä erityistä tukea tarvitsevien nuorten ja tässä tapauksessa kehitysvammaisten henkilöiden, työllistymisen edistämiseksi. Opinnäytetyössä reflektointia on koottu yhteen opinnäytetyöntekijän toimesta, mutta siinä on hyödynnetty yhteiskehittämisprosessin aikana saatua tietoa ja kerättyä aineistoa.

7 Työpajoista saatu aineisto

Opinnäytetyöhön liittyvää yhteiskehittämistä tehtiin osallistavien menetelmien avulla Netta-hankkeen työpajoissa. Työpajoissa syntyi sähköistä aineistoa, paperille kirjattua aineistoa ja kuva-aineistoa. Opinnäytetyön aineistona on käytetty myös kehittämisprosessin aikana kirjoitettua opinnäytetyöpäiväkirjaa. Aineiston yleisenä analysointitapana on sovellettu laadullista sisällönanalyysiä, jossa lähtökohtana ovat kommunikaatioteoria ja -tutkimus sekä kommunikaatioprosessien tutkimus. Tällä analysointitavalla analysoidaan kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota sekä tarkastellaan tapahtumien ja asioiden seurauksia, yhteyksiä ja merkityksiä. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa kvalitatiivisesti eli laadullisesti, kvantitatiivisesti eli

määrällisesti tai käyttämällä molempia menetelmiä. Sisällönanalyysissä tutkimusaineisto tiivistetään luokittelun avulla sisältöä kuvaaviin kategorioihin eli luokkiin. (Aspvik 2003, 59.) Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty laadullista analysointia.

Opinnäytetyön tekijä on osallistunut työpajoihin 2-4 ja oli itse vetovastuussa työpajassa 3, jota käsitellään muita työpajoja tarkemmin kohdassa 7.3.

7.1 Työpaja 1

Ensimmäinen työpaja ja hankkeen starttiseminaari järjestettiin syyskuussa 2021. Kolmen tunnin työpaja järjestettiin hybridipajana, jolloin osa osallistujista kokoontui yhteiseen tilaan ja osa osallistui Teams-etäyhteyden avulla. Hybridityöpajan yhteiskehittämisen kirjaamista tehtiin paperisille seinätauluille sekä Padlet-virtuaalisinalla. Osallistujina oli yksi tai useampi edustaja 9 eri työyksiköstä mm. oppilaitoksista, kunnista ja kuntayhtymästä sekä yksittäisiä osallistujia ilman taustaorganisaatiota. Opinnäytetyön tekijä ei ollut osallistujana tässä työpajassa. Opinnäytetyön aineistona on hyödynnetty työpajan kirjallista yhteenvetoa.

Työpajassa oli monipuolisesti osallistujia - työnhakijoita sekä palvelujen järjestäjä- ja tuottajatahojen / -organisaatioiden edustajia. Työpajan teemana oli pohtia matkaa ja polkua kohti unelmatyötä. Osallistujien oli tarkoitus pohtia ensinnäkin sitä, millainen tai mikä on unelmatyöpaikka. Mitä ja keitä siellä on. Mitä kaikkea matkan varrella kohti unelmatyötä voi tulla vastaan. Keitä kuuluu tiimiin eli ketkä ovat mukana matkan varrella kannustamassa ja tukemassa. Millaisia esteitä tai vaikeuksia on matkalla kohti työtä, millaiset asiat jarruttavat eli hidastavat vauhtia tai vievät energiaa ja puhtia. Mikä taas vauhdittaa ja antaa ratkaisuja tälle matkalle - mitä osaamista tai asioita tarvitaan matkalla tai mitkä asiat antavat vauhtia, puhtia ja energiaa matkalle.

Ensimmäisenä kuvataan aineistosta koottuja unelmatyön ominaisuuksia, jotka on luokiteltu kolmeen luokkaan eli tarpeisiin, toiveisiin ja tunteisiin taulukon 1 mukaisesti.

TARPEET	Työympäristö, esteetön, pienryhmä, selkeät tilat, sopivan mittainen työpäivä ja työviikko, työn räätälöinti, palkkaus, selvät säännöt, selkeät käytännöt, helppo päästä, hyvät kulkuyhteydet, työporukka
TOIVEET	Viihtyisä, osaamisen tunnistaminen, hyödynnetään työyhteisön vahvuuksia, kiinnostavat ja selkeät työtehtävät, realismi unelmien rinnalla, hyvä johtaminen

TUNTEET	Turvallinen työyhteisö, positiivinen työporukka, onnistumisen kokemuksia, uskallus pyytää ja tarjota apua
---------	---

Taulukko 1: Unelmatyön ominaisuuksia

Unelmatyöpaikkoina mainittiin mm. kahvila, ravintola, kauppa ja karkkitehdas. Unelmatyötehtävinä mainittiin mm. toimistotyö, hyllyttäminen, kokin työ, ravintolan avustavat tehtävät, musiikin tekeminen nuorten kanssa, vanhustyön avustavat tehtävät, huoltomies, varastotyöntekijä, pienkonekorjaaja sekä radiojuontaja.

Aineiston mukaan unelmatyön matkakumppaneihin tai -tiimiin katsottiin kuuluvan monipuolisesti erilaisilla rooleilla mukana olevia henkilöitä kuten läheiset, kaveri-tsemppari, opettaja, työvalmentaja, työpaikan lähihenkilö, terapeutti, asumisen ohjaaja, päivätoiminnan ohjaaja, terveydenhuollon ammattilainen, vertaisohjaaja/vertaistuki ja nuorisotyöntekijä sekä eri organisaatioiden edustajia kuten sosiaalityö, verotoimisto, TE-toimisto ja työnantaja. Tiimissä tärkeinä asioina koettiin työnhakijan oma motivaatio sekä tiimin ymmärrys erityisyydestä.

Myös unelmatyön matkaan liittyvien esteiden ja jarrujen sekä vauhdittajien ja ratkaisujen luokittelu on tehty tarpeiden, toiveiden ja tunteiden mukaisesti kolmeen luokkaan.

Taulukossa 2 on kuvattu unelmatyömatkan esteitä ja jarruja. Lisäksi tarpeiden luokka on jaettu selkeyden vuoksi yleisiin -, työnhakuun liittyviin - sekä työssäoloon liittyviin tarpeiden esteisiin tai jarruihin.

TARPEET	<p>Yleiset: oppimisvaikeudet, terveyshaasteet, kannustinloukut, kommunikaatiovaikeudet, elämänhallinnan haasteet, rikosrekisteri</p> <p>Työnhaku: työnhakuprosessin monimutkaisuus, työhakemuksen tekeminen, työnantajien tiedon puute esim. palkkaamisen tukimuodoista, tiedon puute työmahdollisuuksista, ei pääse työhaastatteluun</p> <p>Työssäolo: Perehdytyksen puute, ei palkata harjoittelun jälkeen, määräaikainen työsuhde, selkeiden työohjeiden puute, hutiointi, rahan käsittelytaidon puute, liian kova työtahti</p>
---------	--

TOIVEET	Tuki opintoihin ammattiin pääsemiseksi, työpaikan löytäminen, avun saaminen esim. työvalmentaja, peli- ja somemaaailma
TUNTEET	Asenteet, ennakkoluulot, henkilökemiat, tukiverkostot: kannustus vai vähättely, kiusaaminen, kannustuksen puute, sitoutumisen puute, motivaation puute, aliarvioiminen, syrjintä

Taulukko 2: Esteitä ja jarruja

Taulukossa 3 kuvataan unelmatyön matkaan liittyviä vauhdittajia ja ratkaisuja tarpeiden, toiveiden sekä tunteiden mukaan luokitellen.

TARPEET	Mahdollisuuden antaminen ja saaminen, verkostot ja suhteet, koulutus ja kurssit, työn tekemistä helpottavat koneet ja sovellukset, työkokeilut, harjoittelupaikat, täsmätyötehtävät, työn huokoisuus /tauottaminen, työvalmentajan ja/tai ohjaamon tuki, suosittelija, työnhakupalvelut ja tuki, tutustuminen erilaisiin työnantajiin, säännöllinen rytmi, arjen hallinnan tuki, työelämän pelisäännöt selväksi
TOIVEET	Työnantajan avoin mieli, lähipiirin esimerkki, palautteen saaminen ja antaminen, suuntaus työelämään jo opintojen aikana, ilman koulutusta töihin pääseminen
TUNTEET	Työnhakijan sinnikkyys ja päättäväisyys, uskallus pyytää apua, onnistumisen kokemuksia, luottamus omiin taitoihin / itseluottamus, sosiaalisten tilanteiden rohkeus ja osaaminen, kannustus-tuki-tsemppaus

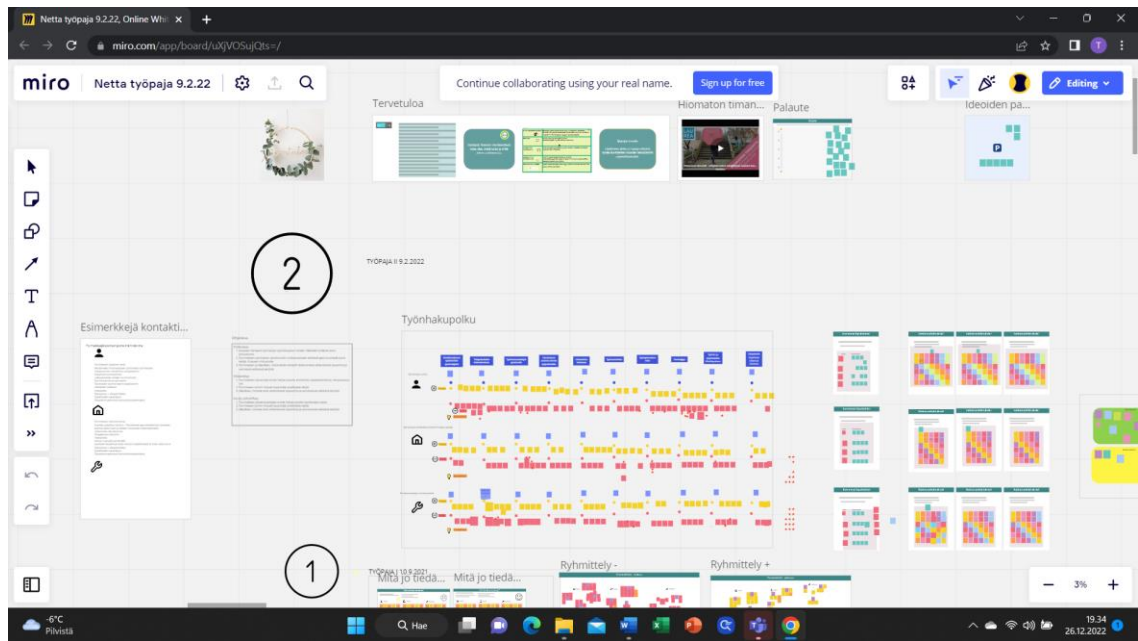
Taulukko 3: Vauhdittajia ja ratkaisuja

Työpajassa esiin nousseita asioita koottiin yhteen ja visualisoitiin Mentimeter-sovelluksen sanapilven avulla. Matka kohti unelmatyötä pitää sisällään monia erilaisia ulottuvuuksia - tarpeita, toiveita ja tunteita. Se asettaa omat vaatimuksensa myös työllistymisessä tarvittavalle ja annettavalle tuelle eli tuen vaatimukset ovat yhtäältä konkreettisia ja käytännönläheisiä sekä toisaalta herkkyyttä ja emotionaalisuutta vaativia.

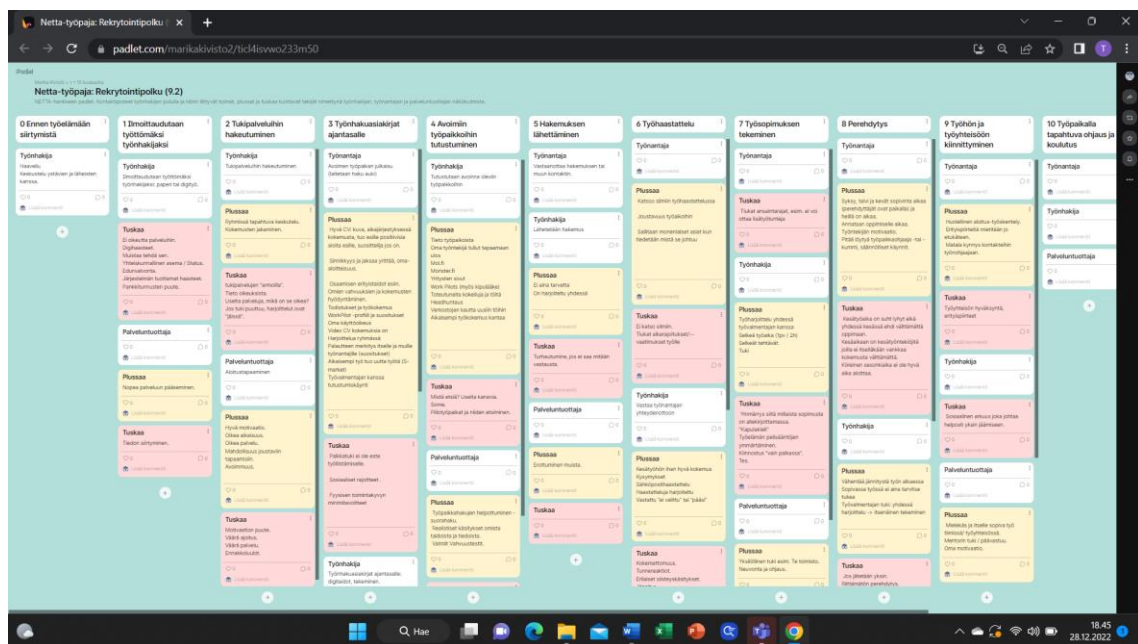
7.2 Työpaja 2

Toinen kolmen tunnin kestoinen työpaja järjestettiin etäyhteyden avulla helmikuussa 2022. Työpajan teemana oli työnhakijan, eli erityistä tukea tarvitsevan nuoren, työllistymisen polku työnhakijan, työnantajan ja työnhakijan rinnalla kulkevan palveluntuottajan näkökulmasta. Työskentely työpajassa tapahtui Miro-virtuaalisen valkotaulun avulla. Osallistujina oli yksi tai useampi edustaja 11 eri organisaatiosta mm. oppilaitoksista, kunnista, kuntayhtymistä ja kaupan alan työnantajayrityksestä sekä muutama osallistuja ilman taustaorganisaatiota. Opinnäytetyön tekijä oli osallistujana työpajassa. Opinnäytetyön aineistona on käytetty työpajasta osallistujana saatua keskustelu- ja kokemustietoa, työpajan yhteenvetoa sekä kuvassa 2 näkyvän Miro-valkotaulun ja kuvassa 3 näkyvän Padlet-virtuaaliseen tietojen.

Työpajassa tarkasteltiin ensimmäisenä työnhaun polun eri kontaktipisteiden kautta eri toimijoiden plussia / edistäviä tekijöitä sekä tuskaa / kipukohtia / estäviä tekijöitä ja näihin liittyviä tekemisiä. Tarkoituksena oli myös tunnistaa ja ideoida jokaisen toimijan osalta, miten kipukohtia vähennettäisiin ja edistäviä tekijöitä vahvistettaisiin. Työnhakupolulle määritettiin kymmenen eri pistettä eli työnhausta alkavaa ja työssä olemiseen asti jatkuvaa vaihetta eli: työnhakijaksi ilmoittautuminen, tukipalveluihin hakeutuminen, työnhakuasiakirjojen ajantasaistaminen, avoimiin työpaikkoihin tutustuminen, hakemuksen lähettäminen, työhaastatteluun osallistuminen, työsopimuksen tekeminen, perehdytyksen saaminen, työhön ja työyhteisöön kiinnittyminen sekä työpaikalla tapahtuvan ohjauksen ja koulutuksen saaminen.

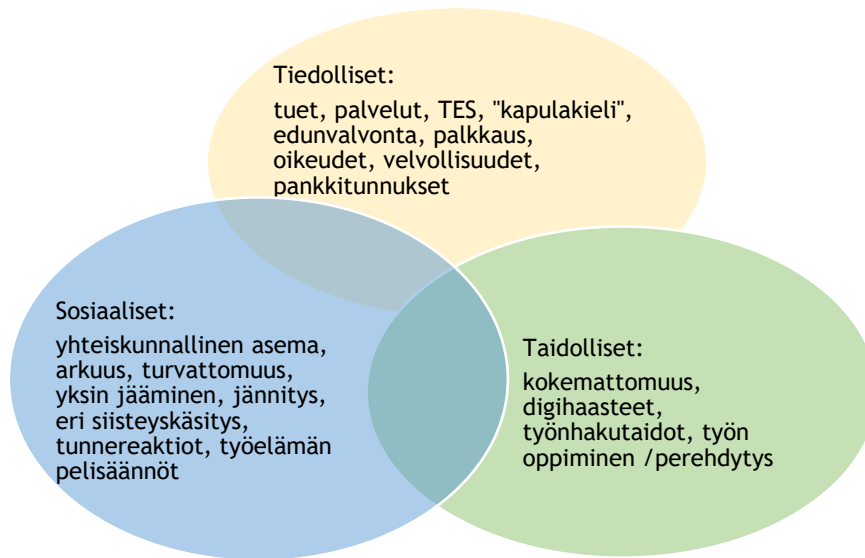


Kuva 3: Osanäkymä Miro-vaikotaulusta helmikuun työpajassa



Kuva 4: Padlet-virtuaalisena helmikuun työpajassa

Työnhakijan työnhaun polun kontaktipisteille tunnistettiin työpajassa erilaisia esteitä / kipukohtia. Aineistoa analysoitaessa ne olivat luokiteltavissa tiedollisiksi, taidollisiksi ja sosiaalisiksi kipukohdiksi kuviossa 4 esitetyn mukaan.



Kuvio 5: Työnhakijan työnhaun polun kipukohtia

Koska opinnäytetyössä työnhakijan tukeminen on keskeinen näkökulma, niin edistävien tekijöiden osalta on keskitytty ensisijaisesti työnhakijan rinnalla kulkevan palveluntuottajan antamaan tukeen liittyviin asioihin. Tuessa keskeisiksi edistäviksi tekijöiksi todettiin mm. työnhakijan tarvittavien palvelujen arvioiminen, nopea palveluun pääseminen, joustavat tapaamiset, avoimuus, yksilöllinen tuki sekä neuvonta ja ohjaus. Työnhakua oli mahdollista edistää mm. teknisten työkalujen hyödyntämisen tuella (esim. vahvuustestit, valmiit pohjat ja ohjelmat), pohtia yhdessä vahvuuksia ja puutteita, tietoja ja taitoja sekä erottautumistekijöitä ja tukea niiden dokumentoimisessa, tukea työhistorian ja todistusten selvittämisessä, tukea työnhakuasiakirjojen kanssa ja harjoitella haastatteluja yhdessä. Muiksi edistäviksi tekijöiksi mainittiin erilaisten tehtävien kokeileminen, yksilöllisyyden huomioiminen, kuunteleminen, työn muokkaaminen / räätälöiminen sekä minäkuvan vahvistaminen.

7.3 Työpaja 3

Kolmanteen työpajaan toukokuussa 2022 kokoonnuttiin kasvotusten Laurea ammattikorkeakoulun Lohjan kampukselle. Kyseinen livetapaamisena järjestetty työpaja oli opinnäytetyöntekijän vetovastuulla, joten sen osalta käydään läpi muita työpajoja tarkemmin työpajan suunnittelua, toimintaa ja arviointia. Työpajan nimenä oli Color café eli Värikäs Learning

café. Sen teemana oli erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistäminen nyt ja lähitulevaisuudessa oman työn näkökulmasta keskellä lähitulevaisuuden laki-, organisaatio- ja järjestämisapamuutoksia. Työskentely työpajassa tapahtui Learning café (Innokylä 2022) ja Kuusi ajatteluhattua- Six Thinking Hats (De Bono 1990) osallistavia yhteistoimintamenetelmiä soveltaen ja yhdistellen. Työpajasta saatuna aineistona on opinnäytetyössä hyödynnetty ryhmätyöpöytien paperisia tuotoksia, työpajan yhteenvetoa sekä opinnäytetyöpäiväkirjaa - vetäjän roolissa on saatu myös kokemuksellista tietoa.

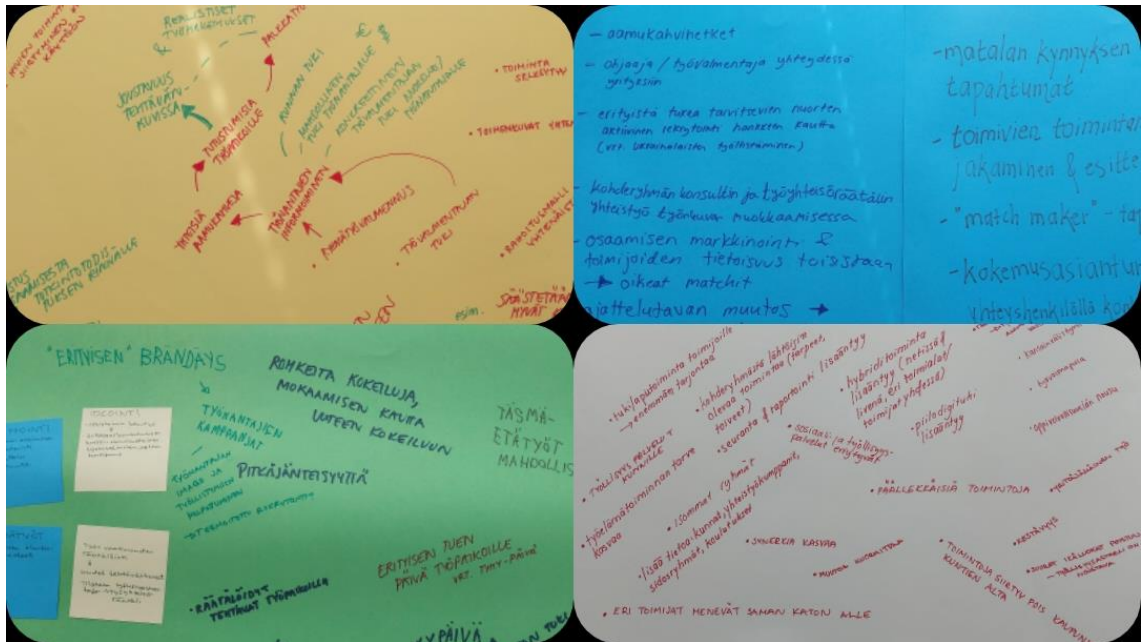
7.3.1 Työpajan suunnittelu

Huhtikuun 2022 alussa sovittiin Netta-hankkeen hankehenkilöstön kanssa, että opinnäytetyön tekijä ottaa toukokuun työpajan ensisijaisen suunnittelu- ja vetovastuun. Opinnäytetyötä varten työpajasta haluttiin saada tietoa ja näkemyksiä merkittävien laki-, organisaatio- ja palvelujen järjestämisapamuutosten vaikutuksista erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen eri näkökulmista. Tavoitteena oli keskusteleva, yhteistyön huomioiva ja kuitenkin rento työpaja. Nämä tavoitteet olivat keskeisiä myös siksi, että kyseinen työpaja oli koronapandemian vuoksi Netta-hankkeen ensimmäinen, kokonaan kasvatusten ja livetapaamisena järjestettävä työpaja. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi yhteistoiminnallisiksi työskentelymenetelmiksi valikoitui ensin Learning café ja eri näkökulmien saamiseksi myös Kuusi ajatteluhattua-menetelmä eli näitä menetelmiä oli tarkoitus hyödyntää soveltaen ja yhdistellen. Työpajan ohjelmaluonnos (liite 1.) valmistui huhtikuussa ja sen jälkeen työpajan jatkosuunnittelua tehtiin yhdessä Netta-hankkeen hankehenkilöstön kanssa kahdessa suunnittelupalaverissa huhti-toukokuussa. Palavereissa sovittiin mm. työnjaosta ja tehtävistä. Opinnäytetyön tekijä huolehti työpajan ryhmätyömateriaaleista, työpajan dioista (liite 2.), johdantopuheenvuoron pitämisestä, toiminnallisen osuuden vetämisestä ja yhden cafépöydän isännöinnistä sekä osallistujille lähetettävästä työpajan yhteenvedosta (liite 3.).

7.3.2 Toiminta työpajassa

Kolmen tunnin kestoisen työpaja ajoittui keskiviikkoiltapäivään. Työpajaan osallistui yli 20 henkilöä mm. kunnista, kuntayhtymistä, oppilaitoksista, työnantajayrityksistä ja järjestöistä sekä muutama henkilö ilman taustaorganisaatiota. Johdanto- / alustuspuheenvuorossa käytiin läpi lähitulevaisuuden muutoksia kuten Sote-uudistusta, vammaispalvelulainsäädännön uudistusta ja TE-palvelut 2024-uudistusta. Työpajassa osallistujat saivat tuoda oman työnsä näkökulman työllistymis- ja muutosteemaan. Päivän teemaa käsiteltiin Kuusi ajatteluhattua-menetelmän väriteemoja soveltaen, jolloin teemaan saatiin kuusi eri näkökulmaa kuudelta ryhmältä. Ryhmissä kirjattiin näkökulmia väriteemojen mukaisille cafépöytien pöytäliinoille eli pahvisille seinätauluille. Ryhmät kiersivät kaikki pöydät. Yhtä ryhmää ja pöytää kohden oli varattu 10 minuuttia. Keskustelu pöydissä kävi vilkkaana ja asioita saatiin kirjattua ylös. Ajatuksena oli, että kunkin pöydän ”isäntä” eli hankehenkilöstön edustaja pyrkii pitämään

keskustelun pöydälle sovitun näkökulman mukaisena. Kuvassa 6 esimerkkejä cafépöydissä kirjatusta aineistosta.



Kuva 6: Cafépöytien aineistoa

Ryhmätyöskentelyn jälkeen pöytien isännät tekivät joitakin nostoja keskustelun sekä kirjauksien pohjalta ja niistä keskusteltiin yhdessä. Kesälomakauden alkamisen takia sovittiin, että työpajan yhteenveto lähetetään osallistujille kesälomien jälkeen.

Työpajan aineistosta opinnäytetyöntekijän toimesta koottu yhteenveto lähetettiin osallistujille elokuussa. Yhteenvedossa työpajassa esiin nousseet asiat jaettiin työnhakijaan liittyviin, ammattilaista koskeviin, organisaatioihin vaikuttaviin tai ICT- eli tieto- ja viestintätekniikan muutosvaikutuksiin. Työpajasta kerättyä aineistoa on tiivistetty ja luokiteltu väriteemoittain edelleen taulukossa 4. Luokittelun avulla on pyritty nostamaan esiin juuri niitä asioita, jotka liittyvät keskeisesti lähitulevaisuuden muutoksiin. Jokaisesta näkökulmasta on nostettu opinnäytetyössä esiin viisi muutoksiin ja työllistymiseen liittyvää muutosvaikutusta.

Väriteema	Näkökulma	Muutosvaikutuksia
Valkoinen	Objektiivisuus ja faktat	työvoimapula asiakkaiden tarpeet pysyvät hybridityön lisääntyminen synergia, eri toimijat saman katon alla yhteistyötavat: työllisyyspalvelut/kunta ja sote-palvelut/hyvinvointialue
Punainen	Tunteet ja intuitio	väliinputoajat vastuu: kuka ottaa vastuun resurssit - tarve/halu uudet mahdollisuudet tuttujen rakenteiden katoaminen
Musta	Uhat ja reunaehdot	palvelujen pysähtyminen työhönvalmentajien rooli epävarmuus syrjäytyminen palvelujen yhtenäistäminen
Keltainen	Optimistisuus ja edut	kuntouttavan työtoiminnan jatkuminen vahvuuksien huomioiminen isompaan kokonaisuuteen pääseminen

		sosiaalinen / yhteiskunnallinen vastuu yhteisen prosessin kehittäminen
Vihreä	Vaihtoehdot ja hullut ideat	työn räätälöinti, työvalmentaja/työyhteisöräätäli täsmätyöt erityisyyden brändäys osatyökykyisten työllistämismallit rohkeat kokeilut
Sininen	Yhteistyö, yhteiset keinot ja toimintatavat	yhteistyön kehittäminen isojen toimijoiden kanssa toimivien toimintamallien jakaminen ja esittely säännölliset yhteistyö- ja verkostotapaamiset matalan kynnyksen vierailut kokemusasiantuntijoiden hyödyntäminen

Taulukko 4: Muutosvaikutuksia

7.3.3 Työpajan arviointi

Suunnitteluvaiheen havaintona oli kirjaamisen tärkeys. Palaverissa on hyvä sopia kirjaajasta / sihteeristä, jotta yhdessä sovitut asiat on kirjattu ja kaikilla on yhteinen näkemys. Muistio tukee myös mahdollisten poissaolijoiden tiedon saamisessa. Suunnittelupalaverista ei tehty kaikille jaettavaa muistiota. Sovitut asiat eivät välttämättä tule selväksi kaikille pelkästään suullisesti sopien. Aina jokin voi jäädä huomiotta tai unohtua eli siksi kirjallinen, kaikille jaettava muistio on tärkeää tehdä.

Toteutuksen osalta työpajan aamuna selvisi, että kaksi hanketyöntekijöistä eivät pääsekään osallistumaan työpajaan. Heidän isännöimiksi suunnitellut pöydät päädyttiin hoitamaan muiden toimesta eli osalla pöytiä isännöivistä oli kaksi pöytää vastuulla. Myös kahvitukseen liittyvät kauppa-asiat saatiin hoidettua työpajapäivän aamuna. Aina on siis tarpeen varautua äkillisiin muutoksiin suunnitelmissa ja olla valmiudessa varasuunnitelmiin.

Työpajassa pysyttiin aikataulussa lähes suunnitellusti, mutta vetäjän piti tarkkailla ajan kulumista aktiivisesti. Pian toiminnallisen osuuden ohjeistamisen jälkeen yhden organisaation porukka eli 3-4 henkilöä poistui jostain syystä paikalta. He eivät ehkä kokeneet työpajan teemaa ja aihealueita heitä kiinnostavana, puhuttelevana tai tarpeellisena. Muuten cafépöydissä keskustelu kävi aktiivisena, ajatuksia ja kirjauksia syntyi ja aika meinasi jäädä jokaisella pöytien vaihdolla liian lyhyeksi. Oli sovittu, että kunkin pöydän ”isäntä” pyrkii pitämään keskustelun pöydälle sovittun värin/näkökulman mukaisena. Se oli hetkittäin hiukan vaikeaa, kun asiaa ja näkemyksiä oli paljon. Myös yhteinen cafépöytien tuotosten purku sai aikaan hyvää keskustelua. Tiedon puute ja asioiden keskeneräisyys muutosten keskellä aiheutti osin huolta esimerkiksi työhönvalmentajien tehtäväkuvasta ja roolista jatkossa hyvinvointialueilla. Kokonaisuudessaan iltapäivä toteutui pääosin hyvin ja suunnitelmien mukaan. Myös työpajan ilmapiiri vaikutti rennolta, mikä olikin yhtenä tavoitteena Color cafélle eli värikkäälle Learning cafélle.

Yhteenveto toimitettiin osallistujille elokuussa 2022. Työpajan cafépöytien paperisista pöytäliinoista eli seinätauluista asioita kirjattiin eri toimijoittain eli koskeeko esiinnoussut asia tai muutosvaikutus työnhakijaa/asiakasta, ammattilaista, ICT- eli tieto- ja viestintätekniikkaa vai organisaatiota ja/tai yhteiskuntaa. Toimijoittain jaottelu oli myös opinnäytetyön kannalta kiinnostavaa pohdiskelua, vaikka jaotteluun sisältyikin osin opinnäytetyöntekijän omaa tulkintaa yhdessä kirjatusta asioista. Kuten muistakin Netta-hankkeen ajankohtaisista asioista, niin myös tästä työpajasta tehtiin päivitys sosiaaliseen mediaan: <https://www.facebook.com/NETTAhanke>. Hankehenkilöstön edustajan mukaan työpajasta saatiin jälkikäteen kiitosta osallistujilta.

7.4 Työpaja 4

Neljännän työpajan ajankohtana oli lokakuu 2022 ja paikkana Laurea ammattikorkeakoulun Lohjan kampus. Työpaja toteutettiin livetyöpajana ja työpajan teemana oli vahvuusperustainen rekrytointi eli miten erityistä tukea tarvitsevan nuoren osaaminen ja vahvuudet saadaan näkyväksi työhakutilanteessa. Työpaja oli suunnattu ensisijaisesti nuorille ja nuorten kanssa työtä tekeville. Opinnäytetyön tekijä oli osallistujana työpajassa. Osallistujina oli yhteensä 12 henkilöä mm. kunnista, kuntayhtymistä, oppilaitoksista sekä muutama osallistuja ilman taustaorganisaatiota. Opinnäytetyön aineistona on käytetty työpajasta osallistujana saatua keskustelu- ja kokemustietoa sekä opinnäytetyön tekijän hankkeessa tehdylle mallipohjalle koostamaa työpajan yhteenvetoa.

kehittämiskysymyksittäin. Tuloksista on tehty kolmen T:n kiteytys 3T eli Työllistymisen Tuen Teesit, joita on yhteensä kahdeksan.

8.1 Työnhakijan tukeminen työllistymisen polulla

Työhaun polun varrella oli tunnistettavissa tiedollisia, taidollisia ja sosiaalisia tarpeita, joihin tuen avulla tulisi vastata.

Tiedollinen tuki liittyy esimerkiksi viranomaiskieleen, lakeihin, sopimukseen sekä erilaisiin tukiin ja palveluihin. Tämä asettaa tukea tarjoavalle ammattilaiselle vaatimuksia eli ammattilaisen tulee tuntea ja hahmottaa palvelukenttä hyvin tai vähintäänkin tietää, mistä ja keneltä neuvoja sekä vastauksia on mahdollista saada. Työnhakuun liittyvälle neuvonnalle ja ohjaukselle on tarvetta.

Taidollisen osa-alueen tuki liittyy kognitiivisiin osa-alueisiin mm. tietokoneen käyttöön, työnhakemuksen tekemiseen, teknisten työkalujen hyödyntämiseen sekä työn ja työtehtävien oppimiseen. Oikeanlainen tuki mahdollistaa erilaisten tehtävien kokeilemisen, työn muokkaamisen / räätälöinnin tai täsmätyötehtävien syntymisen.

Sosiaalisen tuen tulisi vastata mm. epävarmuuden kokemuksiin erityisyydestä, omista työelämävalmiuksista ja oman paikan löytämisestä työyhteisössä. Tuessa tulee huomioida aito kuunteleminen, yksilöllisyys, palautteen antaminen, kannustaminen, mahdollisuuksien tarjoaminen sekä minäkuvan ja itsetunnon vahvistaminen - vertaisuuden tai tasa-arvoisuuden periaatetta unohtamatta. Tukeen liittyy myös arjen hallinnan kysymykset kuten vuorokausirytmä ja siisteys. Vaatimuksena on siten luottamuksellisuus ja asiakkaan tunteminen (1. teesi).

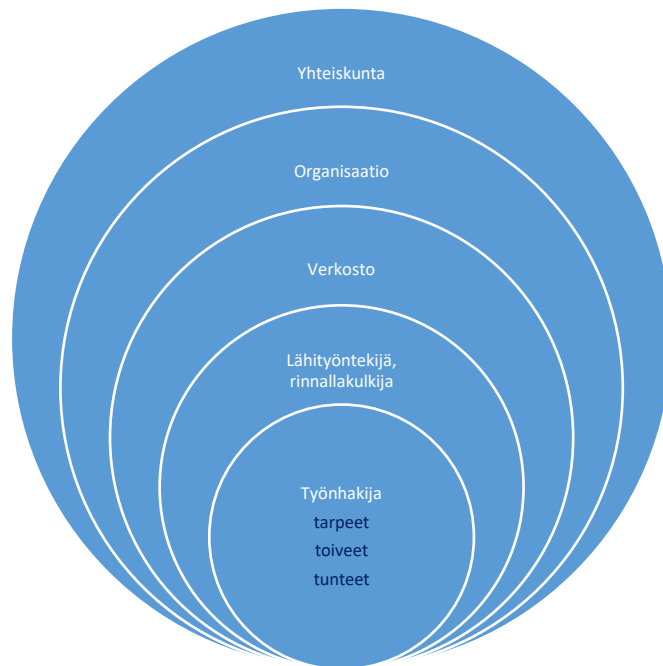
Tuloksissa nousi esiin nopea ja sujuva tuen piiriin pääseminen sekä joustavat tapaamismahdollisuudet eri kanavien kautta eli tukea tarjoava ammattilainen tulee saada kiinni, kun on tarvetta (2. teesi). Työnhakijan tukeminen pitää sisällään yhtäältä hyvin konkreettisia asioita ja tekemisiä sekä toisaalta myös hyvää sosiaalista pääomaa vaativia ominaisuuksia. Se, mikä tukee yhtä työnhakijaa, ei välttämättä auta toisen työnhakijan tilanteessa eli kaikessa tulee huomioida yksilölliset tarpeet, toiveet ja tunteet. Tuen ohella nousi esiin myös tilan antaminen eli ammattilaisen taito vetäytyä oikealla hetkellä (3. teesi).

Tukeen liittyy hyvin konkreettisia asioita eli kootaan kasaan työtodistuksia, laaditaan työhaakuasiakirjoja, valmistaudutaan haastattelutilanteeseen, tutustutaan erilaisiin työnantajiin ja työtehtäviin sekä lopulta tuetaan työn, työkokeilun tai työharjoittelun alussa ja aikana eli kuljetaan rinnalla työhaun polulla (4. teesi). On tärkeää, että työnhakija oppii itse ja/tai tuen avulla tunnistamaan, avaamaan ja tekemään näkyväksi omaa osaamistaan paitsi hänen itsensä vuoksi niin myös työnantajia varten (5. teesi).

8.2 Ammattilaisten yhteistyö työllistymisen tukemisessa

Työllistymisen tukemisen verkostoon tunnistettiin kuuluvan monipuolisesti erilaisilla rooleilla mukana olevia henkilöitä kuten läheiset, kaverit, opettaja, työvalmentaja, työpaikan lähihenkilö/työkaveri, terapeutti, asumisen ohjaaja, päivätoiminnan ohjaaja, terveydenhuollon ammattilainen, vertaisohjaaja/vertaistuki, nuorisotyöntekijä. Organisaatioista nousi esiin mm. sosiaalityö, verotoimisto, TE-toimisto ja työnantaja. Lähityöntekijöiden osaamista ja heillä olevaa asiakkaiden tuntemusta pidettiin tärkeänä ja keskeisenä asiana asiakkaan tukemisessa. Verkostoyhteistyössä tulisi olla sovitut ja toimivat rakenteet sekä yhteistyömuodot (6. teesi). Tukea tarjoavien ammattilaisten yhteistyössä korostuu kollegojen ja verkostojen tuki sekä yhteinen keskustelu. Ammatillaiset kokevat säännölliset tapaamiset tarpeellisiksi ja hyödyllisiksi. Toimivien toimintamallien ja käytäntöjen jakaminen sekä esittelemine koetaan hyödyllisenä. Asiapitoisten tapaamisten, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita, lisäksi toivotaan myös epävirallisempia yhteisiä kahvihetkiä. Tuloksissa nousi esiin myös kokemusasiantuntijoiden merkitys sekä heiltä saatavan tiedon ja tuen hyödyntämisen lisääminen.

Ammattilaisten yhteistyössä korostui yhteistyön tärkeys eri suuntiin eli paitsi tukipalveluja tuottavien kesken niin myös työnantajien suuntaan. Toimivien työnantajaverkostojen todettiin olevan kaiken ydin. Yhteistyössä tulee huomioida työnhakijan tarpeiden, toiveiden ja tunteiden lisäksi myös työnantajan tarpeet, toiveet ja tunteet esimerkiksi tarpeet tuottavuudesta ja työpanoksen saamisesta, toiveet yhteistyöstä ja tunteet liittyen esimerkiksi oikeanlaiseen kohtaamiseen ja työkaveruuteen. Työpajoissa nousi useamman kerran esiin se, että työnhakijan lisäksi myös työnantaja on ammattilaisen asiakas (7. teesi). Yhteistyötä isojen työnantajien kanssa nähtiin hyödylliseksi lisätä. Yhteisen asian edistämiseksi tukee myös mahdollisuudet työnhakijoiden ja työnantajien tapaamisiin. Ideoitiin esimerkiksi matalan kynnyksen vierailuja työnantajien luo. Kohtaamisia on mahdollistettu myös Netta-hankkeessa, josta on osallistuttu aktiivisesti rekrytointitapahtumiin ja kutsuttu työnhakijoita tukiverkostoineen mukaan. Lisäksi toivottiin kohderyhmän parempaa ja laaja-alaisempaa huomioimista myös TE-palveluissa. Kuviossa 7 on kuvattu tuen eri ulottuvuuksien eri tasoja.



Kuvio 8: Tuen ulottuvuuden tasot

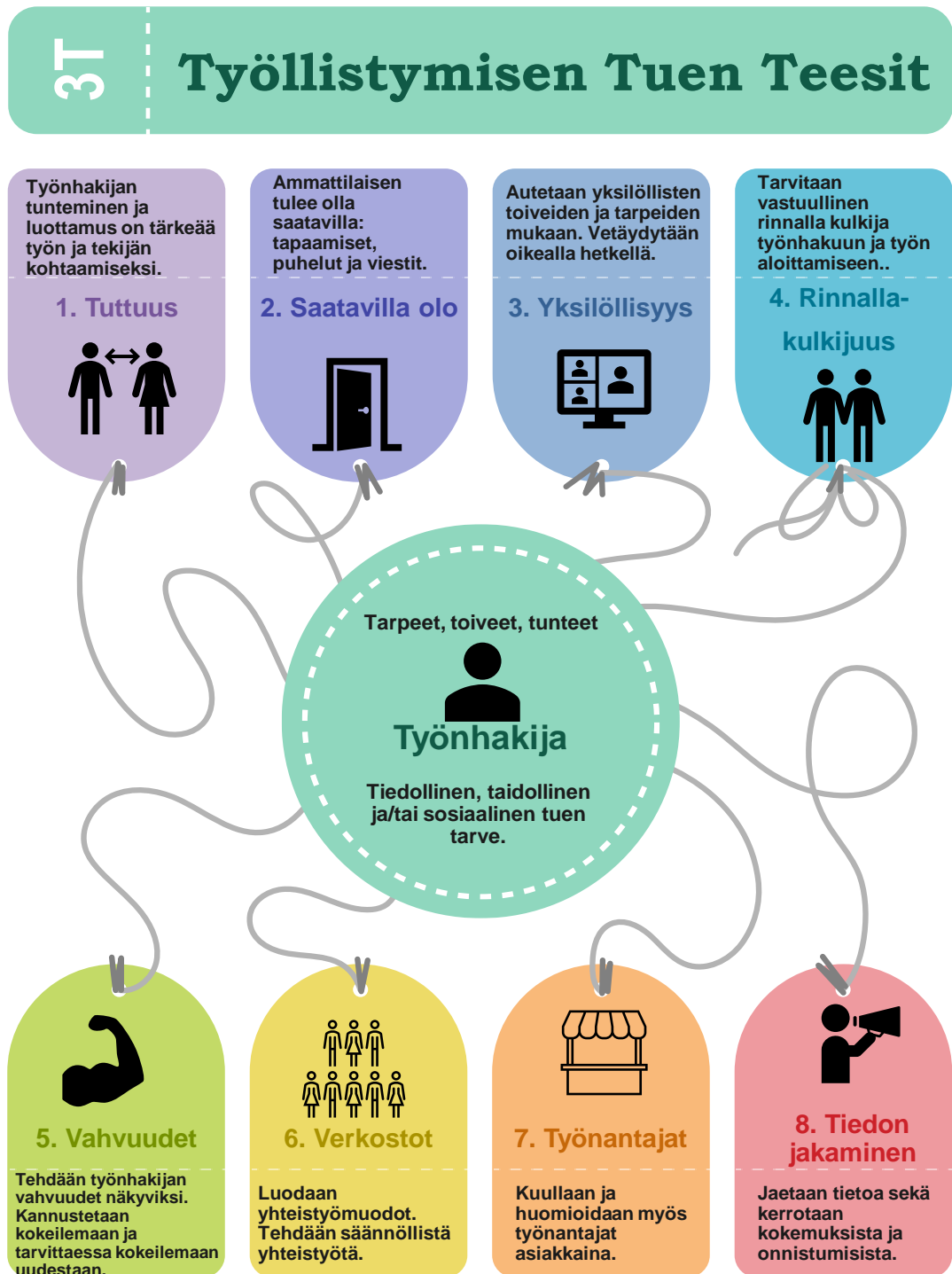
8.3 Muutostilanteessa huomioitavia näkökulmia

Tulosten perusteella lähitulevaisuuden muutoksissa nähtiin sekä uhkaa että mahdollisuuksia. Uhkaavaksi koettiin mm. yleinen tiedon puute, odottelu, epävarmuus ja sekavuus. Asiakkaille heijastuviksi uhkiksi koettiin palvelujen mahdollinen pysähtyminen ja heijastuminen asiakkaiden palveluihin, tuttujen rakenteiden katoaminen asiakkailta sekä syrjäytymisen ja väliinpuutoajuuden lisääntyminen mm. palvelujen uudelleenarvioinnin ja yhtenäistämisen myötä. Tehtäväkuvien muuttuminen sekä ammattien syntyminen ja katoaminen koettiin sekä uhkaksi että mahdollisuudeksi. Uhkana koettiin myös osaamishaasteet, kiire ja resurssipula. Yhteisten pelisääntöjen laatiminen nähtiin haasteellisena tehtävänä, kun useampi organisaatio yhdistetään. Kuka kantaa vastuun ja kenen säännöillä edetään? Myös järjestöjen rooli koettiin muutoksissa epävarmana.

Mahdollisuuksina nähtiin isompaan kokonaisuuteen mukaan pääseminen, rahoitusmallin yhtenäistyminen ja toiminnan selkiytyminen. Kuntouttavan työtoiminnan säilyminen koettiin tärkeäksi. Myös lakien uudistuminen ja yhteiset kehittämishankkeet koettiin mahdollisuuksina. Muutoksiin koettiin liittyvän myös innostusta ja vapautta sekä toivetta palvelujen ja tarpeiden paremmasta kohtaamisesta. Sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuun lisääntyminen koettiin tärkeänä teemana työllistymiskysymyksissä. Työhönvalmentajan roolin ja tuen toivottiin lisääntyvän kuten myös työn räätälöinnin sekä täsmätyön. Rohkeat kokeilut ja työnkierto koettiin hyvinä vaihtoehtoina. Muutosten toivotaan johtavan työnantajien mukaantuloon

kehittämiseen ja tiedonsaantiin sekä yhteisen prosessin suunnitteluun ja luomiseen yhteistyössä. Erityisyyden brändäys sekä osaamisen näkyväksi tekeminen vahvuuksien kautta esim. osaamistodistuksen tai Netta-hankkeessa luodun vahvuusperustaisen CV:n avulla luovat myös osaltaan uusia mahdollisuuksia. Toimintojen yhtenäistymisen toivotaan johtavan hyvien toimintatapojen ja käytäntöjen säästämiseen sekä jakamiseen edelleen (8. teesi). Erityisesti muutostilanteessa tiedon ja kokemusten jakaminen on tärkeää eli esimerkiksi kaikilla aiemmin kuvatuilla tuen ulottuvuuksien tasoilla kuten verkostoissa, organisaatioissa eli esimerkiksi hyvinvointialueen sisällä ja hyvinvointialueiden välillä sekä ulottuen aina yhteiskunnalliseen keskusteluun asti.

Edellä kuvatut tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tuloksista on koottu 3T eli Työllistymisen Tuen Teesit. Teesit on kiteytetty kuvassa 8 esitetyn mukaisesti kahdeksan otsikon alle: tutuus, saatavilla olo, yksilöllisyys, rinnallakulkijuus, vahvuudet, verkostot, työnantajat ja tiedon jakaminen.



Kuva 9: Työllistymisen tuen teesit

9 Johtopäätökset ja pohdinta

Yhteiskunta ja työelämä on jatkuvassa murroksessa. Opinnäytetyössä on keskitytty kehitysvammaisten henkilöiden työn ja työllistymisen kysymyksiin. Opinnäytetyön kehittämisprosessin avulla on kuvattu erityistä tukea tarvitsevien - kuten esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen polkua ja siinä tarvittavaa tukea sekä ajankohtaisten muutosten heijastumista työllistymiseen, tukeen ja yhteistyöhön. Opinnäytetyössä kuvattujen yhteiskunnallisten laki-, hallinto- ja organisaatiomuutosten keskellä kehitysvammaisten henkilöiden tarpeet eivät saa jäädä huomioimatta tai unohduksiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on osaltaan muistuttaa tämän asiakasryhmän tarpeista yhdellä elämän osa-alueella. Opinnäytetyössä kuvataan kehittämisprosessin ensimmäistä sykliä, jonka jälkeen prosessi jatkuu seuraavaan kehittämisen sykliin, menneiden tapahtumien rekonstruointiin ja hahmottamiseen uudelleen (Kiviniemi 1999, 67). Muutos on jatkuvaa ja kehittämisen tulee olla jatkuvaa.

Opinnäytetyössä on huomioitu tutkimuksen eettiset näkökohdat. Opinnäytetyöhön ei sisällynyt asetelmia, joiden vuoksi eettinen ennakoarviointilausunto olisi ollut tarpeen. Myöskään erillistä tutkimuslupaa ei ollut tarpeen hakea, koska opinnäytetyö ei kohdentunut tiettyyn organisaatioon ja opinnäytetöihin osallistumisen suostumus saatiin hankkeen kautta sen osallistujilta mm. työpajoihin ilmoittautumisen yhteydessä.

Kehittämistavoitteena oli kartoittaa yhdessä Netta-hankkeen osallistujien eli työnhakijoiden, työnantajien ja ammattilaisverkoston, kanssa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden mm. kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen polkua ja tuen tarpeita sekä kehittää työllistymisen tukemiseen osallistuvan ammattilaisverkoston yhteistyötä muutostilanne huomioiden. Tietoperusta ja teoria tukee aihealueen ymmärtämistä. Netta-hankkeeseen osallistuminen on tuonut uutta tietoa sekä uusia ajatuksia, näkökulmia ja kokemuksia. Myös työkokemuksen kautta saatu kokemuksellinen tieto ja osaaminen on tukenut opinnäytetyön tekemisessä.

Kehittämistehtävän tulokset koottiin yhteen kahdeksaksi Työllistymisen Tuen Teesiksi (3T), jotka on avattu seuraavien otsikoiden alle: tuttuus, saatavilla olo, yksilöllisyys, rinnallakulkijuus, vahvuudet, verkostot, työnantajat ja tiedon jakaminen. Teesit eivät liity ainoastaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen, vaan teesit soveltuvat hyvin huomioitavaksi kenen tahansa työllistymiseen tukea tarvitsevan työnhakijan tuen tilanteisiin.

Kehittämistehtävässä on sovellettu toimintatutkimusta. Toimintatutkimukseen on kohdistettu kritiikkiä, koska siinä pyritään muuttamaan todellisuutta eri tavalla kuin perinteisessä akateemisessa tutkimuksessa. Kritiikkinä on ollut muun muassa toimintatutkimuksen objektiivisuus, tutkijan moniulotteinen ja ristiriitainen rooli sekä toimintatutkimuksen suhde tavanomaisiin kehittämishankkeisiin. (Jyrkämä 2022) Aineisto on syntynyt yhteiskehittämisen osallistavien menetelmien avulla työpajoissa. Aineiston luokittelussa on hyödynnetty ja sovellettu laadullista sisällönanalyysiä. Kriittisesti arvioiden aineiston luokitteluun ja tiivistämiseen liittyy osin

subjektiivista näkemystä, vaikka aineisto sinänsä onkin syntynyt yhteisen kehittämisen avulla. Kuten kaikkeen, niin myös kehittämisprosessiin - sen toteuttamiseen, jatkoehdyntämiseen ja kokemuksellisen tiedon saamiseen, liittyy erilaisia riskejä ja muuttujia. Tämän kehittämisprosessin aikana kaikkiin vaiheisiin eli suunnittelu-, toiminta- ja arviointivaiheeseen oli tarpeen tehdä uusia suunnitelmia ja muutoksia mm. opinnäytetyön tekijän tapaturmasta johtuvan pidemmän sairausloman, asuinpaikkakunnan sekä työpaikan ja työtehtävien muuttumisen vuoksi.

Kehittämistehtävän ajankohta on ollut yhtäältä otollinen uuden ideoimiseen ja kehittämiseen, mutta toisaalta taas liikaa asioita ja rakenteita on kesken. Hyvinvointialueilla esimerkiksi esihenkilöiden rekrytoinnit ja valinnat ovat vielä muutamaa viikkoa ennen hyvinvointialueiden käynnistymistä kesken. Epätietoisuutta on myös muissa tehtäväkuvissa. Kaikki asiat lähtevät etenemään yhtäaikaisesti, asioita on paljon ja priorisointia joudutaan tekemään. Ei ole valmiita vastauksia, vaan on paljon selvitettäviä, suunniteltavia ja sovittavia asioita sekä kokonaisuuksia. Yksi kysymyksistä on, missä organisaatiossa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä asioita tullaan hoitamaan - kyseessä on työllistymisen ja työkyvyn kysymyksen lisäksi myös sosiaalihuollon kysymys. Onko hyvinvointialueiden vammaispalvelut oikea taho ja nimetäänkö eri hyvinvointialueiden vammaispalveluihin tähän kohdennettu työntekijä/työntekijät? Tuetaanko tällä riittävästi kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä myös palkkatyöhön? Mihin esimerkiksi työvalmentamista tehneet henkilöt sijoittuvat ja millaiseksi heidän tehtäväkuvansa muotoutuu? Asiakkaan tuntevan vastuuhenkilön rooli ja läsnäolo koettiin kehittämistyön aikana tärkeänä. Tähän tarvitaan aikaa ja resursseja. Ote taanko myös kehitysvammaiset henkilöt työkyvyn tuen asiakkuuksiin hyvinvointialueilla? Entä minkälaisia rakenteita yhteistyölle luodaan? Moniammatillinen yhteistyö nähtiin tärkeänä työnhakijan asian edistämässä ja sille tarvitaan rakenteet. Edellä on vain muutamia avoimia kysymyksiä.

Tällä hetkellä TE-palvelujen ensisijaisena asiakas- ja kohderyhmänä ovat kokoaikatyötä hakevat työttömät työnhakijat. Miten TE-palvelujen siirto kuntien vastuulle tulee vaikuttamaan? Saavatko myös täsmätyökykyiset ja/tai mahdollisesti osa-aikatyötä hakevat henkilöt paremmin palveluja? Minkälaisia kokemuksia Työkanava Oy:stä saadaan? Millaiseksi sen asiakasryhmä muotoutuu? Miten toiminta laajenee? Entä miten uutta vammaispalvelulakia aletaan soveltamaan työhön ja työtoimintaan liittyen? Ohjaako laki muuttamaan toimintaa aiempaa nopeammin ja tehokkaammin?

Jo ennen opinnäytetyön aloittamista oli tiedossa aihealueen laajuus. Opinnäytetyön tekemisen yhteydessä havaitsi jälleen, miten valtavasta kokonaisuudesta on kyse. Tietotulva on valtava, joten rajausta on ollut pakko tehdä. Tämä opinnäytetyö on siis vain pieni pintaraapaisu aihealueeseen. Kehittämisprosessi on ollut pitkä, osin verkkainen ja osin vaiherikas. Kuten pitkäkestoiseen suoritukseen kuuluu, on välillä tuntunut vaikealta päästä eteenpäin. Nyt

kuitenkin prosessi on tältä osin päätöksessä ja kehittäminen jatkuu muissa foorumeissa. Subjektiiivisesti totean, että aion huomioida ja hyödyntää Työllistymisen Tuen Teesejä nykyisessä työllisyyspalvelujen työtehtävässäni. Toivon, että ne herättävät myös muissa ajatuksia ja saavat toimimaan. Vaikka kehittämistehtävän tuotokset jäivät osin alkuperäistä ajatusta ohuemmiksi, on kehittämisprosessi ollut opettavainen, antoisa ja uusia ajatuksia herättävä paitsi opintojen niin myös työtehtävän kannalta - kuten on tarkoituskin. On ollut hienoa saada olla mukana Netta-hankkeessa ja tehdä yhteistyötä kokemus- ja asiantuntijaosaajien kanssa eli lämmin kiitos siitä.

Kysymyksiä ja kehittämistarvetta on paljon. Jatkotutkimus- ja kehittämistarvetta on muutosten jälkeisissä käytännöissä, toimintatavoissa ja prosesseissa. Tarvetta on esimerkiksi selkeiden, sovittujen ja dokumentoitujen työllisyyden tuen, roolien ja yhteistyön polkujen pohtimiselle ja kehittämiselle esimerkiksi prosessikuvauksen avulla.

On tärkeää, että kehitysvammaiset henkilöt huomioidaan aktiivisina toimijoina yhteiskunnassa. Työllistymiseen tulee olla tarjolla erilaisia vaihtoehtoja eli myös palkkatyön mahdollisuus. Tavoite monimuotoisista työpaikoista on ajankohtainen. Erilaisten ja erilaisista taustoista olevien henkilöiden kuuluminen työyhteisöön on rikkaus. Se tulee todennäköisesti osaltaan ratkaisemaan myös työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa.

Lähteet

Painetut

Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Viestintä Oy. 11-24.

De Bono, E., Kinturi, M., & Bono, E. d. 1990. Kuusi ajatteluhattua. Helsinki: MARK kustannus.

Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Viestintä Oy.

Huttunen, R. & Heikkinen, H. 1999. Toimintatutkimus ja demokratia. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Viestintä Oy. 187-200.

Jyrkämä, J. 1999. Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintakäytännöt - Giddensiläisiä näkökulmia toimintatutkimukseen. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Viestintä Oy. 137-153.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä.

Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Viestintä Oy. 63-83.

Korhonen, A. 2021. Tuettu työllistyminen ennen ja nyt. Teoksessa Korhonen, A., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen M. & Riihelä, M. (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr. 62-77.

Lahtonen, M. 1999. Keskustellen parempaan työyhteisöön. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Viestintä Oy. 201-220.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: International Methelp Ky.

Pakarinen, J. & Rautjärvi, T. 2021. Oikeus työhön on jokaisen oikeus. Teoksessa Korhonen, A., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen M. & Riihelä, M. (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr. 18-29.

Rantala, I. 2010. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus. 106-126.

Ray, K. 2021a. Palvelujärjestelmä osatyökykyisyyden näkökulmasta. Teoksessa Korhonen, A., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen M. & Riihelä, M. (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr. 34-41.

Ray, K. 2021b. Tilastotietoa vammaisten henkilöiden työllistymispotentiaalista tarvitaan. Teoksessa Korhonen, A., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen M. & Riihelä, M. (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr. 52-59.

Saari, J. 2007. Mitä - pitääkö tutkijan olla myös käytännön toimija? Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Tammi. 121-151.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun AMK.

Suoranta, J. & Ryyänen, S. 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into.

Taipale, T. 2005. Osallistavat menetelmät, tuki- ja virikeaineisto. Kansan sivistystyön liitto KSL ry.

Teittinen, A. & Vesala, H. T. 2021. Syrjäytetäänkö vammaiset ihmiset työelämästä? Teoksessa Korhonen, A., Lindberg, J., Ray, K., Pentikäinen M. & Riihelä, M. (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr. 42-51.

Kauppinen, S., Kesäniemi, E., Luojus, S., Lange, P. & Lönn, N. 2020. Tarpeesta ratkaisuksi, Yhteiskehittämisen opas sosiaali- ja terveydenhuollossa. Forum Virium Helsinki ja Laurea-ammattikorkeakoulu, 2020. Viitattu 3.4.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-331-876-2>

Kehitysvammalaki 519/1977 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®. [Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Kehitysvammaliitto 2021a. Kehitysvammaliiton lausunto 9.11.2021: HE-laiksi Työkanava Oy nimisestä osakeyhtiöstä ja siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 5.11.2022. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2021/11/kehitysvammaliiton-lausunto-he-laiksi-tyokanava-oy-nimisesta-osakeyhtiosta-09-11-2021.pdf>

Kehitysvammaliitto 2021b. Kuntien vammaispalvelujen asiakkaiden mahdollisuus päästä työkanavaan on taattava. 10.11.2021. Viitattu 5.11.2022. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kuntien-vammaispalvelujen-asiakkaiden-mahdollisuus-paasta-tyokanavaan-on-taattava/>

Kehitysvammaliitto 2022. Työ. Viitattu 6.12.2022. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Kela 2022. Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä. Muokattu 11.1.2022. Viitattu 29.7.2022. [Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä - kela.fi](#)

Laurea 2022. Netta - erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllisyyden ja osaamisen tuki. Viitattu 28.3.2022. <https://www.laurea.fi/hankkeet/n/netta---erityista-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyollisyyden-ja-osaamisen-tuki/>

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. STM raportteja ja muistioita 2019/25. Helsinki: STM, 2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf

Metropolia 2022. Työkykykoordinaattori. Viitattu 6.12.2022. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/avoin-amk/korkeakouludiplomi/tyokykykoordinaattori>

Opintopolku 2022. Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto, Vammaisalan erityisohjaaja tai Työvalmentaja. Viitattu 11.12.2022. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000000003315?order=desc&size=20&sort=score>

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistämistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Selvitysraportti. Helsinki: STM, 2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf

Pöyry-Lassila, P. 2017. Palveluiden yhteiskehittäminen ja yhteistuottaminen. Teoksessa Soile Pohjonen, Marika Noso (toim.) Kansalainen keskiöön! Näkökulmia sote-uudistukseen. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiö KAKS. Kunnallisan kehittämissäätiön julkaisujen sarja, 2, 25-31. Viitattu 3.4.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018062714251>

Raivio, H. & Karjalainen, J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline - palvelut ovat! Teoksessa Era, T. (toim.) Osallisuutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Jyväskylä: JAMK, 12-34. Viitattu 1.8.2022. [JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf \(theseus.fi\)](#)

Salisma, T. 2022. Lausunto HE:stä 191/2022 vp vammaispalvelulaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. https://www.tukiliitto.fi/uploads/2022/11/dd3f9553-kehitysvammaisten-tukiliitto-ry_stv_vpl_10.11.2022.pdf

Samhall 2022. Viitattu 30.11.2022. <https://samhall.se/om-samhall/>

Sosiaalihuoltolaki 710/1982 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ® <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1982/19820710>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ® [Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1301/2014)

Stenman, K. & Rautio, S. 2022. Suuntana vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämässä. Helsinki: Ihmisoikeuskeskus. [https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+\(pdf\).pdf/17b21bb8-30a3-c039-a30d-4e240d349a3a/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+\(pdf\).pdf?t=1666849430246](https://syrjinta.fi/documents/25249352/34268331/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+(pdf).pdf/17b21bb8-30a3-c039-a30d-4e240d349a3a/Suuntana+vammaisten+henkil%C3%B6iden+yhdenvertainen+osallisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+(pdf).pdf?t=1666849430246)

STM 2017. Työryhmäraportti. 2017. Kannustinloukut: Työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen yhteensovittaminen sekä lineaarinen malli. Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanke (OTE). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80691>

STM 2018. Opinnoista töihin. Opas ammatillisten oppilaitosten ja erityisoppilaitosten ammatillisille opiskelijoiden työllistymisen tukemiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 13/2018. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161227/OPINNOISTA%20TOIHIN%20-TYOKIRJA_WEB.pdf

STM 2021. Lausuntopyyntö vammaispalvelulainsäädännön uudistuksesta. Diaarinumero VN/12531/2021. <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalid=35d25a9b-5196-494e-87c4-6841101b5901>

STM 2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta. <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM116:00/2022>

Suomen Perustuslaki 731/1999 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ® <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Teittinen, A. 2011. Kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan rakenteelliset ongelmat. Työelämän tutkimus, 9(1), p. 69-74. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87361/46283>

TEM 2022a. Työkykyohjelma. Työkykyohjelma parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. Päivitetty 5.10.2022. Viitattu 5.11.2022. <https://tem.fi/tyokykyohjelma>

TEM 2022b. Työkanava Oy. Valtion erityistehtäväyhtiö työllistää vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä. Päivitetty 7.10.2022. Viitattu 5.11.2022. <https://tem.fi/valtioneuvoston-erityistehtavayhtio>

THL 2022a. Työkykyohjelman hankkeet. Päivitetty 24.10.2022. Viitattu 5.11.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelman-hankkeet>

THL 2022b. IPS- Sijoita ja valmenna! - kehittämishanke. Päivitetty 21.10.2022. Viitattu 6.12.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>

THL 2022c. Laatuksiterieihin perustuva työhönvalmennus. Päivitetty 3.10.2022. Viitattu 11.12.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat/laatuksiterieihin-perustuva-tyohonvalmennus>

THL 2022d. Vammaispalvelujen käsikirja. Työ ja työtoiminta. Päivitetty 6.4.2022. Viitattu 29.7.2022. [Työ ja työtoiminta - THL](https://www.thl.fi/tyo-ja-tyotoiminta)

Toikko, T. & Rantanen, T. 2019. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 2009. Viitattu 6.12.2022. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turunen, J. 2021. IPS haastaa ammatillista kuntoutusta väkevästi. Päivitetty 14.4.2021. Viitattu 6.12.2022. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/verkkokommentti/ips-haastaa-ammattilista-kuntoutusta-vakevasti/>

Tötterman, P. 2022. Hallituksen työllisyystoimien kokonaisuus - yhteistyö ja rajapinnat. Työkyvyn tuki Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella. TEM 1.3.2022. Viitattu 1.12.2022. <https://pohjois-pohjanmaanhyvinvointialue.fi/wp-content/uploads/2022/02/hallituksen-tyollisyystoimien-kokonaisuus-patrik-totterman-tem-010322.pdf>

Vaattovaara, V. 2015. Elämänkulku ja toimijuus: Lapin maaseudun nuorista aikuisiksi 1990-2011. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 2015. Väitöskirja. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61995/Vaattovaara_Virpi_ActaE_169pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Valtioneuvosto 2021. Työkykykoordinaattorien koulutus alkaa ammattikorkeakouluissa. Päivitetty 11.3.2021. Viitattu 6.12.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyokykykoordinaattorien-koulutus-alkaa-ammattikorkeakouluissa->

Valtioneuvosto 2022. Mikä sote-uudistus? Viitattu 30.1.2022. <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->

Vammaispalvelulaki 380/1987 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX® [Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä... 380/1987 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Villberg, V. 2017. Palkkatyö työhönvalmennuksen tavoitteena kehitysvammaisilla työnhakijoilla. *Kuntoutus*, 40(1), 2017. 32-37. <https://journal-fi.nelli.laurea.fi/kuntoutus/article/view/112444/66088>

Kuviot

Kuva 1: Kehitysvammaiset ja työ (Kehitysvammaliitto 2022)	22
Kuvio 2: Aikataulu	26
Kuva 3: Osanäkymä Miro-valkotaulusta helmikuun työpajassa	33
Kuva 4: Padlet-virtuaaliseen helmikuun työpajassa	33
Kuvio 5: Työnhakijan työnhaun polun kipukohtia	34
Kuva 6: Cafépöytien aineistoa	36
Kuva 7: Unelmatiimin tulevaisuuskuva	40
Kuvio 8: Tuen ulottuvuuden tasot	43
Kuva 9: Työllistymisen tuen teesit	45

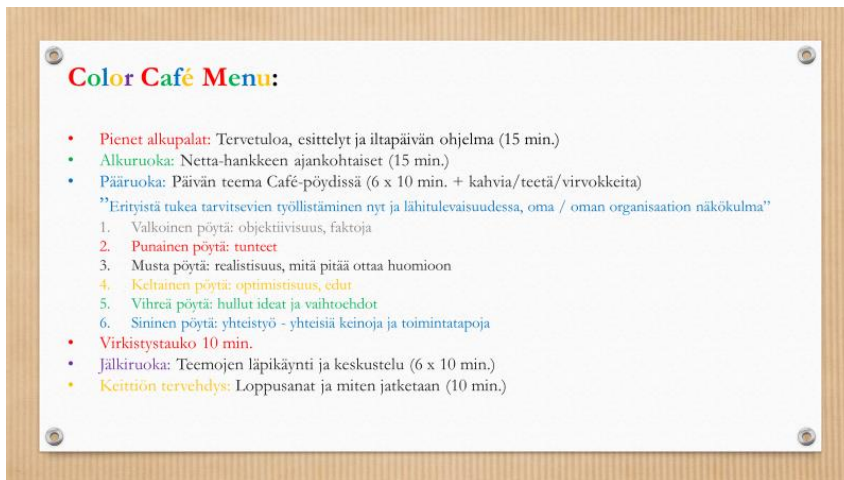
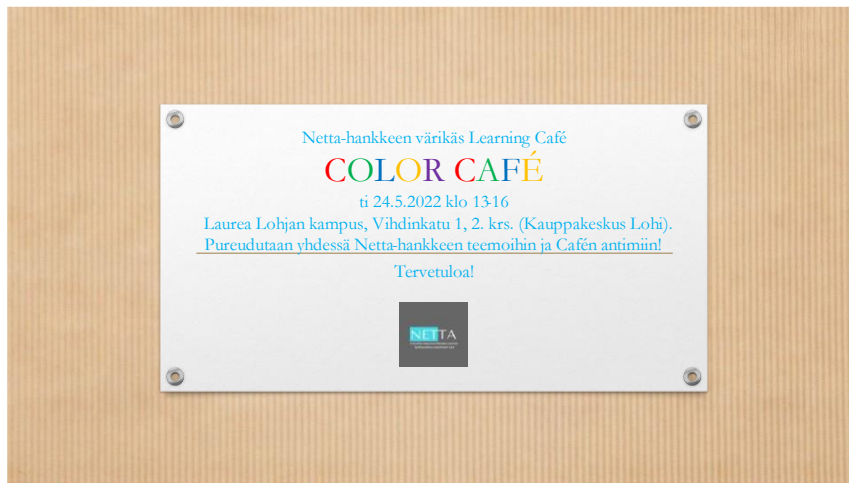
Taulukot

Taulukko 1: Unelmatyön ominaisuuksia	30
Taulukko 2: Esteitä ja jarruja	31
Taulukko 3: Vauhdittajia ja ratkaisuja	31
Taulukko 4: Muutosvaikutuksia	38

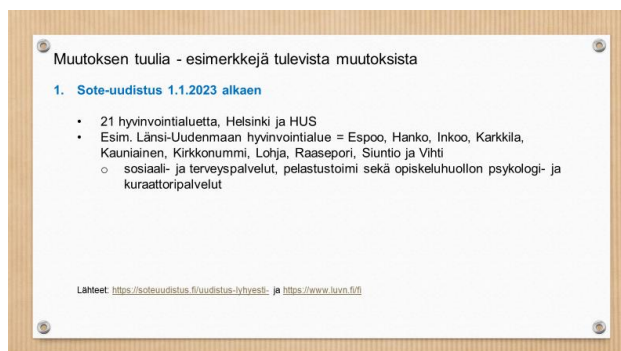
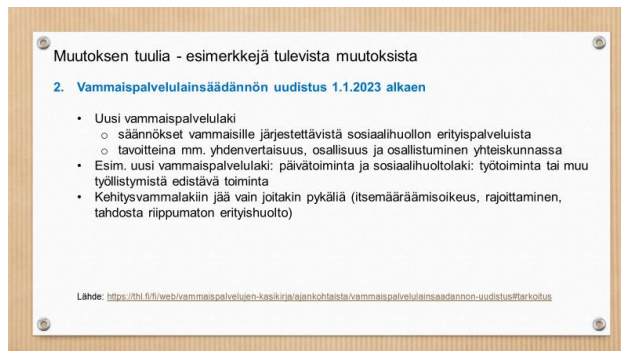
Liitteet

Liite 1: Työpajan ohjelmaluonnos.....	57
Liite 2: Työpajan diat	58
Liite 3: Työpajan yhteenveto	61

Liite 1: Työpajan ohjelmaluonnos



Liite 2: Työpajan diat



Muutoksen tuulia - esimerkkejä tulevista muutoksista

3. TE-palvelujen siirto kunnille 2024 alkaen

- Palvelut kunnille tai useamman kunnan yhteistoiminta-alueille, joiden työvoimapohja on vähintään 20 000 henkilöä ja joilla on maantieteellinen yhteys
- Palvelut lähemmäs asiakkaita
- Kuntalaisten ja kunnan työntekijöiden tarpeet
- Työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut ja elinkeinopalvelut saman järjestäjän vastuulla → tavoitteena nopeampi työllistyminen
- Kannustava rahoitusmalli – kunta hyötyy, kun kuntalainen työllistyy
- Lisää tuottavuutta, saatavuutta, monipuolisuutta ja vaikuttavuutta
- Työllisyyden kuntakokeiluissa 118 kuntaa 25 kokeilualueella 1.3.2021-31.12.2024/siirtoon 2024 saakka (esim. Espoon kuntakokeilu sekä Raaseporin ja Hangon kuntakokeilu)

Lähde: <https://tem.fi/muut-kehittamis Hankkeet>

"ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN NYT JA LÄHITULEVAISUUDESSA, OMA/ OMAN TYÖN / OMAN ORGANISAATION NÄKÖKULMA"

1. Valkoinen pöytä: objektiivisuus, faktoja

- Mitä faktoja tiedät tulevasta?
- Minkälaisia muutoksia omalle työpaikalle tai omaan työhön tulee?
- Mitä vaikutuksia tiedät olevan?
- Mitä lisätietoa tarvitaan? Mistä tietoa saa?



"ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN NYT JA LÄHITULEVAISUUDESSA, OMA/ OMAN TYÖN / OMAN ORGANISAATION NÄKÖKULMA"

2. Punainen pöytä: tunteet, intuitio

- Minkälaisia tunteita muutokset itsessä herättävät?
- Mitä vaistosi sanoo?
- Minkälaisia tuntemuksia oppilaitoksessa tai työpaikalla on ollut ilmassa?
- Mitä fiiliksiä työllistymiskysymyksiin liittyy?



"ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN NYT JA LÄHITULEVAISUUDESSA, OMA/ OMAN TYÖN / OMAN ORGANISAATION NÄKÖKULMA"

3. Musta pöytä: uhat, reunaehdot

- Mitä huonoja puolia tai uhkia muutoksiin liittyy?
- Mitä on hyvä ottaa huomioon?
- Miten vaikuttaa työllistämiseen?



"ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN NYT JA LÄHITULEVAISUUDESSA, OMA / OMAN TYÖN / OMAN ORGANISAATION NÄKÖKULMA"

4. Keltainen pöytä: optimistisuus, edut

- Mitä hyviä puolia muutoksiin liittyy?
- Minkälaisia hyötyjä ja etuja muutokset tuovat tullessaan?
- Miten hyödyt saavutetaan?



"ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN NYT JA LÄHITULEVAISUUDESSA, OMA / OMAN TYÖN / OMAN ORGANISAATION NÄKÖKULMA"

5. Vinrea pöytä: hullut ideat ja vaihtoehdot

- Liioittelu on sallittu!
- Mitä työllistämisessä voi tehdä toisin?
- Minkälaisia vaihtoehtoja on?
- Mitä itse voin tehdä toisin?



"ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN NYT JA LÄHITULEVAISUUDESSA, OMA / OMAN TYÖN / OMAN ORGANISAATION NÄKÖKULMA"

6. Sininen pöytä: yhteistyö - yhteisiä keinoja ja toimintatapoja

- Yhteistyön osapuolia?
- Kuka vastaa yhteistyöstä? Kuka toimii yhteyshenkilönä?
- Minkälaisia yhteistyötapoja tulee olla?
- Tarvitaanko jokin säännöllinen yhteistyöfoorumi? Jos, niin minkälainen sen tulee olla?
- Mitä muita hyviä yhteistyön käytäntöjä on?



Kiitos!

- Osallistumisesta
- Keskustelusta
- Ajatuksista
- Oppimisesta
- Näkemyksistä
- Kriittisyydestä
- Kommentoimisesta
- Mielenpitoista
- Ideoinnista
- Yhteistoiminnasta



Aurinkoisia kesäpäiviä!

Liite 3: Työpajan yhteenveto

Värikäs Learning Café / Color Café 24.5.2022

- Saimme kuulla Nettahanikkeen kevään kuulumisia.
- Virittäydymme päivän työllistymisen ja muutosten teemaan opiskelijan lyhyen alustuksen avulla.
- Keskustelimme työpajassa työllistymisestä ja lähitulevaisuuden muutoksista kuudesta eri näkökulmasta. Näkökulmilla oli omat värensä ja väreillä pöytänsä Kuusi Hattua-kalua mukailleen:
 - Valkoinen – objektiivisuus ja faktat
 - Punainen – tunteet ja intuiitio
 - Musta – uhat ja reunoehdot
 - Keltainen – optimismisuus ja edut
 - Vihreä – vaihtoehdot ja hullut ideat
 - Sininen – yhteistyö, yhteiset keinot ja toimintatavat
- Minkälaisia keskustelua Cafepöydissä käytiin?
 - Cafepöytäien kirjaukset on koottu eri toimijoiden alle

1.8.2022

<p>Työnhakija / asiakas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Toiminnan tulee olla asiakaslähtöistä (tapaet, tavoitteet) Oppivelvollisuuden nousu Isommat ryhmät 	<p>ICT:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hybridit oimintatavat Päädöngit Teknologian kehitys työkavien muuttaminen ja työllistymisen Seuran ja raportointi
<p>Ammatillinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asiakkaat ja heidän tapanensa Toiminnan tulee olla asiakaslähtöistä (tapaet, tavoitteet) Yrittäjämäinen työ Synergia kasvua Päätöksistä oimintatapa Muutoskuormitus Isommat ryhmät Lisää tunteita toimijalle enemmän Seuran ja raportointi 	<p>Organisaatio ja yhteiskunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asiakkaat ja heidän tapanensa Toiminnan tulee olla asiakaslähtöistä (tapaet, tavoitteet) Ennen ja nyt saman kaltaiset Synergia kasvua Toimintatapa siirtyä pois kunnista Työllisyyspalvelut kunnista, sosiaali- ja työllisyyspalvelut Lisää tietoa ja koulutusta kunnille, yhteistyö kunnilla, sidosryhmille Suuret lääkärin eläkkeelle, työllisyyspalvelut, työllisyyspalvelut Kansainvälinen Kestävyyttä Oppivelvollisuuden nousu Työelämätoiminnan tavoitteet Seuran ja raportointi

1.8.2022

<p>Työnhakija / asiakas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Löytökyky Omia tunteita käyttäminen Merkittävyyden kokemus Välittömät tunteet Hämmästyksen vaikeus Tuulet ikään kuin kaavat Mahdollisuus esim. liittää kehittyneille henkilöille 	<p>ICT:</p>
<p>Ammatillinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Talviperätyö Käsitteellisyys Välittömät tunteet Välittömät tunteet ja suuret tunteet Mahdollisuus esim. liittää kehittyneille henkilöille Lisää tietoa ja koulutusta Yhteistyö kunnilla, sidosryhmille Ulkomaalaisuus Hyvä kokemus kunnista 	<p>Organisaatio ja yhteiskunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Talviperätyö Välittömät tunteet Välittömät tunteet

1.8.2022

Kiitos osallistujille aktiivisesta
ideoinnista ja keskustelusta
sekä yhteisestä
kehittämisestä!
Viedään hyvät ideat
yhdessä käytäntöön!

1.8.2022

9

NETIA -projektiin liittyvät yhteystiedot:

Projekti johtaja: Jukka Lahtinen p. 040 993 929 / jukka.lahtinen@laurea.fi
Koordinaatio ja raportointi

Projekti asiantuntija: Antti-Matti Niemeläinen p. 050 4657928, antti.matti.niemela@laurea.fi
- hallinnollinen ja sisällöllinen koordinaatio sekä asiantuntijatyö yhteistyössä

Lehtola Marika p. 0504297033, marika.kivisa@laurea.fi

- opettajien kehitysohjelmien ja kokeiden laatu- ja kehittämisen osaaminen ja asiantuntijuus

Lehtola Pivi Niemelä p. 046 920 6373, pivvi.niemela@laurea.fi

- opiskelijajohdettujen sekä eri-ikäisten kokeiden laatu- ja kehittämisen osaaminen ja asiantuntijuus

Työpaja 24.5.2022: Opettajat (YAMK) Tiina Tappalus, Tiina Tappalus@studnet.laurea.fi

1.8.2022

10