

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white dot, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features large, overlapping, curved shapes in various shades of pink and magenta, creating a modern, abstract design.

Katri Mäkinen
Heidi Soljava-Duprat
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan tutkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2023

KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISTÄMISEN EDISTÄMINEN YRITYSYHTEISTYÖN AVULLA

TIIVISTELMÄ

Katri Mäkinen & Heidi Soljava-Duprat
Kehitysvammaisten työllistämisen edistäminen yritysysteistyön avulla
72 sivua
Kevät 2023
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan tutkinto
Sosionomi (AMK)

Suomessa on tuhansia kehitysvammaisia henkilöitä, jotka haluaisivat työllistyä avoimille työmarkkinoille. Se on heidän kyvyistään ja taidoistaan huolimatta hyvin vaikeaa, ja he edustavat suurta alityöllistettyjen joukkoa työmarkkinoilla. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli parantaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia yritysysteistyön kautta. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Kehitysvammaliiton kanssa, joka on jo vuosien ajan pyrkinyt parantamaan kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilannetta. Tämän opinnäytetyön oli tarkoitus toimia jatkumona Kehitysvammaliitossa aiemmin tehdyille työlle ja keskittyä erityisesti yrityskontaktointiin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli päästä keskustelemaan yritysjohtajien henkilöiden kanssa strategisella tasolla kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä ja löytää yrityksiä, joilla olisi kiinnostusta edistää tätä asiaa. Yritysten ja organisaatioiden edustajille annettiin tietoa tuetun työllistämisen mallista sekä kaikista niistä eduista ja tuista, joita kehitysvammaisia henkilöitä työllistävälle työnantajille on tarjolla.

Tämä työn taustoittamisessa hyödynnettiin laajasti materiaaleja kehitysvammaisten työllistämiseen liittyen sekä useita osallistavia menetelmiä. Yritystyöskentelyssä sovellettiin myynnin hyviä käytäntöjä.

Lähes kaksisataa yritystä ja organisaatiota tuli kontaktoiduksi tämän opinnäytetyön aikana, joista noin kaksikymmentä oli kiinnostunut ottamaan jatkoaskeleen kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä. Näiden yritysten yhteystiedot välitettiin Kehitysvammaliitolle ja paikallisille työvalmentajille seuranta- ja eteenpäinviemistä varten.

Yrityskontaktoinnin tulosta voidaan pitää hyvänä yleisiin yritysmyynnin mittareihin verrattuna. Kehitysprojekti sai positiivista palautetta sekä kontaktoiduilta yrityksiltä että Kehitysvammaliitolta. Kehitysvammaliitto piti tätä projektia tärkeänä, ja yrityskontaktointia tulevaisuuden kehityskohteenaan. Sosiaalialan ja yritysmaailman rajapintatyöskentelyssä on paljon jatkokehitysmahdollisuuksia.

Avainsanoja: kehitysvamma, työllistäminen, yritysysteistyö

ABSTRACT

Katri Mäkinen and Heidi Soljava-Duprat

Advancing the employment opportunities of individuals with intellectual disabilities through business collaboration

72 pages

Spring 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

Individuals with learning and developmental disabilities are disproportionately underemployed in Finland, even though many of them would be able and eager to work. The purpose of this functional thesis was to try and improve their employment prospects through collaboration with businesses. The thesis was carried out in co-operation with the Finnish Association on Intellectual and Developmental Disabilities (FAIDD). FAIDD has for years striven to improve the employment prospects of individuals with intellectual and developmental disabilities through various projects.

The aim of this thesis was to build on FAIDD's previous projects by contacting different businesses and organizations to discuss on a strategic level the possibility of providing part-time employment for individuals with intellectual disabilities. Potential employers were provided with information regarding an IPS-model (individual placement and support) of employment and the various forms of benefits and support that are available to employers that hire individuals with intellectual disabilities.

Various written, recorded, and other materials related to the subject matter as well as several participatory methods were used as background research for this thesis. Best practice principles of sales and marketing were applied in the implementation stage of this process.

Nearly 200 businesses and other organizations were contacted altogether, out of which approximately 20 expressed an interest in taking a further step in hiring a person with intellectual disabilities. These leads were passed on to FAIDD and its network of local job coaches to follow up and take forward.

The above-mentioned conversion rate from business contacts into expressions of interest is favourable when compared to many prevailing sales metrics. This development project received positive feedback from both the businesses contacted as well as from FAIDD. FAIDD regarded the work carried out important and has made it known that it will inform their future work. This kind of work at the interface of two different sectors such as social services and business has much potential in terms of further research and development.

Keywords: business collaboration, employment, intellectual disability

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KEHITYSVAMMAISET JA TYÖELÄMÄ	6
2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä	6
2.2 Vammaisten henkilöiden oikeus työhön ja hyvinvointiin	7
2.3 Nykytilanne: palkkatyö, työtoiminta ja avotyö	8
2.4 Tuetun työllistymisen malli	10
2.5 Työhönvalmennuksen tilanne Suomessa	13
2.6 Työelämän tämänhetkinen tilanne	14
3 KOHTI TYÖLLISTÄMISTÄ	16
3.1 Taustaa yritys yhteistyöhön	16
3.2 Kehitysvammaisten työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä	17
3.3 Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki	18
3.4 Vastuullinen rekrytointi	19
4 KEHITYSVAMMALIITTO TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄMÄSSÄ	22
4.1 Kehitysvammaliitto	22
4.2 Kehitysvammaliiton Palkkaamo	23
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	24
5.1 Tarkoitus ja tavoitteet	24
5.2 Tavoitteiden mittaamisesta	25
6 TIEDON HANKINTA JA MYYNTI	26
6.1 Toiminnallinen kehittämispainotteinen opinnäytetyö	26
6.2 Tiedonhankinta: kirjalliset, verkko- ja muut lähteet	27
6.3 Hyvien käytäntöjen kartoittaminen	29
6.4 Palkkaamon verkoston osallistaminen	31
6.5 Asiakasraadin osallistaminen	32
6.6 Myyntityön soveltaminen sosiaalialalle	33
6.7 Nykyaikaisen myyntityön menestystekijät ja keskeiset käsitteet	36
6.8 Materiaalit myynnin tukena	38

7 YRITYSYHTEISTYÖPROJEKTI	39
7.1 Projektin suunnittelu ja aikataulu.....	39
7.2 Projektin toteutusvaihe – Palkkaa mut!	42
7.3 Yrityskontaktointi	43
7.4 Materiaalit	45
7.5 Yritystapaamiset	51
7.6 Palkkaamon verkoston aktivointi.....	53
8 TULOKSET	54
8.1 Yrityskontaktoinnin tulokset.....	54
8.2 Materiaaleista saatu palaute	58
8.3 Palkkaa Mut! -teemaviikkojen viestintä	60
9 EETTISET NÄKÖKULMAT JA LUOTETTAVUUS	61
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	63
LÄHTEET	66

1 JOHDANTO

Suomessa on suuri määrä kehitysvammaisia henkilöitä, jotka haluaisivat työllistyä avoimille työmarkkinoille, mutta joille heidän kyvyistään ja taidoistaan huolimatta se on hyvin vaikeaa (Hakala ym., 2019, s. 9). Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen ympäri Suomen on erittäin epätasaista ja riippuu pitkälti siitä millaista apua ja tukea he saavat työllistymishaaveidensa toteuttamiseksi omalla kotipaikkakunnallaan. Kehitysvammaiset henkilöt edustavat siis suurta alityöllistettyjen joukkoa, joilla olisi paljon tarjottavaa yhteiskunnalle, jos antaisimme heille siihen mahdollisuuden. (Kehitysvammaliitto, i.a.-b.)

Olimme molemmat innostuneita vammaisten henkilöiden työllistymisestä mahdollisena opinnäytetyön aiheena ja halusimme opinnäytetyömme kautta tehdä asialle jotakin. Meillä molemmilla oli myös aiempaa kokemusta myyntityöstä. Katri oli toiminut B2B-myyntissä ja –myynninjohdossa, tehden myynnin kehittämis- ja myyjien valmentamistyötä. Heidillä taas oli aiempaa kokemusta puhelinmyynnistä, joten koimme aiheen tästäkin näkökulmasta kiinnostavaksi. Näitä kokemuksia halusimme käyttää hyödyksi myös tässä kehittämisprojektissa. Katrilla oli tämän lisäksi aiempaa kokemusta kehitysvammatyöstä; kehitysvammaisten hoitajan tutkinto sekä harjoittelu- ja työkokemusta opiskelu- ja asumistoiminnasta. Heidi oli taas suorittanut ensimmäisen työharjoittelunsa Vantaan työvalmennus Virtaamossa, jossa oli saanut käytännön kokemusta yrityskontaktoinnista vammaisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi ja tunsikin myös tätä kautta yrityksille tarjottavan ”tuotteemme” hyvin.

Työelämäkumppani opinnäytetyöllemme löytyi melko helposti Kehitysvammaliitosta, joka on järjestönä työskennellyt päämäärätietoisesti kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi jo vuosia. Kehitysvammaliitto on ollut mukana useissa hankkeissa, joissa on yritetty juurruttaa kehitysvammaisten työllistymistä tukevia toimintoja ympäri Suomea.

Tässä opinnäytetyössä keskityimme siihen, miten yrityksiä voitaisiin saada laajemmin mukaan palkkaamaan kehitysvammaisia työntekijöitä. Halusimme tehdä

asian eteen jotakin konkreettista, emme ainoastaan tutkia ja todeta tilannetta. Kehitysvammaliiton työllistämisyksikkö Palkkaamon kanssa ideoimme yhdessä toteutuksen tämän opinnäytetyöprosessin osaksi: päätimme kehittää Kehitysvammaliiton työnantajayhteistyötä käytännössä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Projektin tarkoituksena oli kehittää strategisempaa keskustelua Kehitysvammaliiton ja työnantajien välille, verkostoitua ja herättää kiinnostusta laajemman pohjan saamiseksi kehitysvammaisten työllistymiselle nimenomaan Kehitysvammaliiton valtakunnallisella tasolla, eikä niinkään yksittäisille henkilöille työpaikkoja etsien, jota työhönvalmentajat paikallisesti jo tekevät.

Työmme on yhteiskunnallisesti ajankohtainen. Monilla yrityksillä on jo hyvän aikaa ollut olemassa erilaisia ympäristövastuun kampanjoita, mutta sosiaalisen vastuun strategiset ohjelmat olivat näkemyksemme mukaan Suomessa vielä melko alkutekijöissä ja harvoilla yrityksillä osana arkea. Osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen olisi erinomainen tapa kantaa yhteiskunnallista vastuuta.

Toivomme, että tämä projektimme ja sitä kuvaava opinnäytetyö ovat osaltaan askelmana polulla, joka johtaa yhdenvertaisempaan, monimuotoisempaan ja kaikille parempaan työelämään.

2 KEHITYSVAMMAISET JA TYÖELÄMÄ

2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä

Kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta oppia ja ymmärtää asioita. Uusien asioiden oppimiseen tarvitaan usein tavallista enemmän aikaa, toistoja ja selkeitä ohjeita. Käsitteellinen ajattelu voi olla kehitysvammaisille henkilöille vaikeampaa kuin muille, mutta ei mahdotonta. Kehitysvamma voi johtua joko syntymää edeltävistä syistä, synnytyksen yhteydessä sattuneista vaurioista tai lapsuusiän sairauksista ja tapaturmista. Osa syistä jää kokonaan selviämättä. Kehitysvamman aste vaihtelee vaikeasta vammasta lievään oppimisvaikeuteen. Kasvatus, elämäkokemus, oppiminen ja ympäristö vaikuttavat merkittävästi kaikkien ihmisen persoonaan, niin vammaisten kuin vammattomien. Jos siis tunnet yhden kehitysvammaisen henkilön, tunnet vain yhden kehitysvammaisen henkilön. Myös jokaisen ihmisen työkyky on erilainen. Yleisimmin palkkasuhteisessa työssä toimivat henkilöt ovat lievästi kehitysvammaisia, mutta tässäkin poikkeus vahvistaa säännön. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry, i.a.)

Opinnäytetyömme tärkein teoreettinen viitekehys on vammaisuuden sosiaalinen malli, jossa vammaisuus ymmärretään kuulumisena vähemmistöön sekä ihmisen ja yhteiskunnan välisenä suhteena. Puhumme toki myös lääketieteellisistä diagnooseista ja muista luokitteluista, jotka vaikuttavat muun muassa palveluiden saamisen ehtoihin, mutta haluamme ensisijaisesti kiinnittää huomiota sosiaalisissa mallissa esiin nouseviin ulottuvuuksiin syrjinnästä, yhteiskunnan kyvyttömyydestä huomioida vammaisia henkilöitä ja heidän tarpeitaan sekä eristämisestä ja poissulkemisesta yhteiskunnallisesta osallistumisesta. Sosiaaliseen malliin liittyy myös toimijuuden käsite, joka tarkoittaa ihmisen mahdollisuuksia saavuttaa tavoitteitaan omien tekojensa kautta, jota vammaisuus usein rajoittaa. Vammaisilla henkilöillä on keskimääräistä heikompi koulutus ja matala työllisyysaste, jotka eivät selity ensisijaisesti diagnooseilla, vaan pikemminkin kulttuurisilla ja yhteiskunnallisilla tekijöillä. Myös YK:n vammaissopimuksessa vammaisuus nähdään ennen kaikkea yhteiskunnallisena ilmiönä. (Laitinen & Pietilä, 2022, s. 9–10.)

Tätä viitekehystä vasten tarkasteltuna kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuudet näyttäytyvät paitsi ansaintamahdollisuutena, vieläkin suurempana mahdollisuutena osallisuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin yhteiskunnassa. Työllistyminen itselle räätälöityyn tai muutoin sopivaan tehtävään poistaa henkilöltä osatyökykyisyyden juuri siinä tehtävässä ja muuttuu täsmätyökykyisyydeksi (Martimo, 2020).

2.2 Vammaisten henkilöiden oikeus työhön ja hyvinvointiin

Suomen vuonna 2016 ratifioima YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleis-sopimus toteaa yksiselitteisesti, että vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tähän sisältyy oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tavalla sekä avoin, osallistava ja saavutettavissa oleva työympäristö. Suomen valtion tehtävänä on turvata työnteko-oikeuden toteutuminen ja edistää sitä muun muassa seuraavilla toimilla: syrjinnän kieltäminen vammaisuuden perusteella, yhdenvertaisten mahdollisuuksien, työolojen ja saman palkan turvaaminen, yhdenvertaisen ammattiyhdistystoiminnan varmistaminen, työllistymispalveluiden ja koulutuksen mahdollistaminen, vammaisten henkilöiden työllistymis- ja etenemismahdollisuuksien edistäminen, yrittäjyyden tukeminen, vammaisten henkilöiden työllistäminen ja sen tukeminen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla asianmukaisin tukitoimin, työpaikoilla kohtuullisten mukautusten varmistaminen sekä ammatillisen kuntoutuksen edistäminen.

Suomen valtion tehtävänä on varmistaa myös, ettei vammaisia henkilöitä pidetä orjuudessa, sen kaltaisessa pakkotyössä ja että heitä suojellaan yhdenvertaisesti pakkotyöltä. (A 27/2016 §27.) Nämä oikeudet eivät toteudu Suomessa vielä lainkaan tarpeeksi ja tämän projektimme ideana on osaltaan olla rakentamassa parempia mahdollisuuksia etenkin kehitysvammaisille henkilöille.

Työ lisää myös ihmisten hyvinvointia monin eri tavoin. Hyvinvointi on tila, jossa ihmisellä on mahdollisuus saada tarpeensa tyydytetyksi. Erik Allardt jakaa hyvinvointiarvot kolmeen luokkaan: having, loving ja being. Elintason (having)

lähtökohtana ovat fysiologiset tarpeet ja having-ulottuvuus mittaa myös tuloja, asumistasoa, työllisyyttä, koulutusta ja terveyttä. Hyvinvoinnin loving-ulottuvuus liittyy tarpeisiin, jotka liittyvät suhteisiin muiden ihmisten kanssa ja näitä Allardt mittaa suhteessa paikallisyhteisyyteen, perheyhteisyyteen ja ystävyyssuhteisiin. Kolmas hyvinvoinnin ulottuvuus eli being liittyy itsensä toteuttamiseen ja on suhteessa yhteiskuntaan, maailmaan ja luontoon. Being-ulottuvuuden mittareita ovat arvonanto, korvaamattomuus, poliittiset resurssit ja ”tekeminen”. (Uusitalo & Simppu, 2020.) Voimme sanoa, että työ liittyy näihin kaikkiin, ei ainoastaan having-ulottuvuuteen, koska työstä ihminen saa myös sosiaalisia suhteita ja liittyy yhteiskuntaan ja yhteisöön. Vammaisilla henkilöillä on avun- ja tuen tarpeensa vuoksi myös vähemmän mahdollisuuksia itsenäisyyteen ja osallisuuteen elämässään kuin vammattomilla, siksi työllä on erityisen tärkeä rooli vammaisten henkilöiden elämässä.

Työllistyminen on yksi tärkeä tapa integroitua osaksi yhteiskuntaa ja kehitysvammaisilla ihmisillä on yhtäläinen oikeus siihen (A 27/2016 §27). Työ lisää myös hyvinvointia, auttaa luomaan sosiaalista identiteettiä, jäsentää arkea ja tuo mielekkyyttä elämään. Työyhteisö on usein myös tärkeä osa ihmisten sosiaalista elämää, eikä työstä saatavan toimeentulon merkitystä pidä myöskään aliarvioida. (Saloviita, ym. 1997, s. 25.)

2.3 Nykytilanne: palkkatyö, työtoiminta ja avotyö

Suomessa on arviolta noin 25 000 kehitysvammaista työikäistä henkilöä, joista vain kolme prosenttia, eli alle 500 henkilöä oli vuonna 2014 tehdyn selvityksen mukaan palkkatyössä. Noin 60 % kaikista työikäisistä kehitysvammaisista henkilöistä oli kehitysvammapalveluiden alaisessa työtoiminnassa tai vaikeimmin vammaisten päivätoiminnassa. (Vesala ym., 2015 s. 7, 25.) Näiden historia pohjaa avohuollon toimintojen kehittämiseen, jota Kehitysvammaliittokin oli aikoinaan osaltaan ajamassa. Avohuollon mukana Suomeen levisi myös ulkomailta tuotu työkeskusten malli, jota myöhemmin ryhdyttiin kutsumaan työtoiminnaksi. Tämän rinnalla tarjottiin myös päivätoimintaa, vaikka työtoiminta olikin usein hallitsevassa asemassa. (Saloviita ym., 1997, s. 26–27.)

Työtoiminnan tavoitteiksi oli alun perin listattu esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksien parantaminen ja yhteiskuntaan sopeutuminen, mutta todellisuudessa monet kehitysvammaiset henkilöt ovat päätyneet työtoimintaan, koska muuta vaihtoehtoa ei ole ollut tarjolla ja jääneet sinne pysyvästi. Työtoiminta mielletään kuntouttavaksi toiminnaksi, mutta tosiasia on, että hyvin harva siirtyy sieltä avoimille työmarkkinoille. Toimintakeskukset eivät siis asetetuista tavoitteista huolimatta edesauta kehitysvammaisten henkilöiden integroitumista yhteiskuntaan vaan päinvastoin eristävät heidät usein omiin erillisiin keskuksiinsa. (Saloviita ym., 1997, s. 31, 33.) Saloviita ym. (1997, s. 33) kutsuvat tätä ”integraatioksi yhteiskunnan ulkopuolelle”.

Kolmas ja kärkevin kritiikki koskee kuitenkin sitä, että työtoiminnassa kehitysvammaiset henkilöt tekevät työtä ilman palkkaa. Saloviita ym. (1997, s. 32) näkevät tämän jäänteenä hoitolaitoksissa vallinneesta esikapitalistisesta työnantajamallista, jossa hoidokkien odotettiin osallistuvan hoitolaitosten päivittäisaskareisiin ja täten tukevan niiden taloutta. Palkaton työ siirtyi hoitolaitoksista päivähuoltoloihin ja myöhemmin työtoimintaan, edustaen palkkatyöhön perustuvassa yhteiskunnassamme nyt erikoista poikkeusta. (Saloviita ym., 1997, s. 32–33.) Työtoiminnasta maksetaan kuitenkin työosuusrahaa, jonka piti alun perin olla osa kuntoutuksellista pakettia ja kannustaa kehitysvammaisia henkilöitä osallistumaan tähän kuntouttavaan toimintaan (Saloviita ym., 1997, s. 29). Työosuusrahaa maksetaan yhä ja se on tällä hetkellä 0–12 euroa päivässä (Kehitysvammaliitto, i.a.-b).

Avosuojatyötä, joka sittemmin on nimetty avotyöksi, alettiin kehittää taloudellisesti edullisempänä vaihtoehtona toimintakeskuksille 1980-luvulla erinäisten kuntien toimesta. Ideana oli, että lievästi kehitysvammaisia henkilöitä sijoitettaisiin palkattomaan työhön kunnan omiin työpaikkoihin, esimerkkeinä päiväkodit, vanhainkodit ja kunnan toimistot. (Saloviita ym., 1997, s. 37.) Tämä malli nähtiin esimerkiksi Kehitysvammaliitossa positiivisena askeleena, jonka kautta kehitysvammaiset henkilöt pääsivät pois työtoiminnasta ja kohti palkkatyötä (Hakala ym., 2019, s. 9). Mallin tarkoituksena oli edistää normalisaatiota ja kehitysvammaisten henkilöiden integraatiota yhteiskuntaan. Sen etuna pidettiin myös

mahdollisuutta tehdä entistä monipuolisempia työtehtäviä verrattuna työtoiminnassa usein suoritettaviin teollisuuden alihankintatehtäviin tai kädentaitotöihin. (Saloviita ym., 1997, s. 29, 37, 39.) Kehitysvammaliiton toiveena oli, että avotyöpaikoista muotoutuisi ajan myötä tavallisia työsuhteita (Hakala ym., 2019, s. 9–10).

1990-luvun puolivälistä lähtien avotyötä ruvettiin laajentamaan kunnallisista työpaikoista myös yksityisiin yrityksiin, jonka seurauksena yksityiset yritykset tottuivat käyttämään ilmaista vammaistyövoimaa, mikä on sittemmin hankaloittanut kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä palkkatyöhön. (Saloviita ym., 1997, s. 39.) Avotöiden kehittyminen palkkatöiksi onkin projektina jäänyt pahasti puolitiehen ja kauniista ajatuksesta on muotoutunut vain toisenlainen tapa, jolla kehitysvammaisten henkilöiden työpanosta käytetään hyväksi työmarkkinoilla (Hakala ym., 2019, s. 9). Koska työtoiminta ja avotyö jäljittelevät palkkatyötä, mutta niistä puuttuu työsuhteen tuoma turva (esimerkiksi työsopimukset, irtisanomisuoja ja lomaoikeudet) ja asianmukainen työstä maksettava palkka (molemmista maksetaan vain työosuusrahaa), pidetään niitä yhä enenevässä määrin ongelmallisina käytäntöinä, jotka pitäisi vaiheittain ajaa alas. (Hakala ym., 2019, s. 9.) Varsinkin kun työnantajien vastuullisuus on yhteiskunnallisessa keskustelussa nousemassa yhä tärkeämpään asemaan (Paanetoja, 2019) on toivottavaa, että avotyön alasajossa päästään eteenpäin. Kehitysvammaliitto pyrkii siihen, että uusia avotyösopimuksia ei olisi enää mahdollista solmia ja että avotyö muutettaisiin määräaikaiseksi harjoitteluksi, jonka tavoitteena olisi palkkatyö (Kehitysvammaliitto, i.a.-b).

2.4 Tuetun työllistymisen malli

Kehitysvammaliiton mukaan huomattavasti suurempi määrä kehitysvammaisista henkilöistä voisi työllistyä tavanomaiseen palkkatyösuhteeseen, jos he vain saisivat siihen mahdollisuuden ja tarvittavan tuen. Suomessa on arviolta noin 3 000–5 000 kehitysvammaista henkilöä, joilla olisi tarvittava koulutus ja korkea motivaatio päästä palkkatöihin, mutta he ovat tällä hetkellä joko toimintakeskuksissa tai avotyössä. Suurin osa palkkatyöhön päässeistä kehitysvammaisista

henkilöistä on työllistynyt tuetun työllistymisen mallin mukaisen työhönvalmennuksen avulla. (Kehitysvammaliitto, i.a.-b.) Tuetun työllistymisen mallin voi nähdä osana kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä edistävien toimenpiteiden jatkumoa, mutta toisin kuin työtoiminta ja avotyö, se on ollut tuloksellista ja johtanut oikeisiin palkkatöihin (Vammaisten työvalmennus Virtaamo, i.a.).

Kehitysvammaliitto esittää, että yksi keskeisimmistä edellytyksistä kehitysvammaisen henkilön työllistymiselle onkin se, että työnantaja saa riittävästi tukea tämän työllistämiseen varsinkin työsuhteen alkuvaiheessa (Vesala ym., 2016, s. 37). Perinteiset työnhakukanavien- ja menetelmien (esimerkiksi työn hakeminen avoimilta työmarkkinoilta tai vastaamalla TE-toimistosta löytyviin työilmoituksiin) on todettu olevan tehottomia ja soveltuvan huonosti kehitysvammaisille työnhakijoille (Tekojen Tori-portaali, 2019a). Tähän on ratkaisuna kehitetty niin sanottu sijoita ja valmenna-toimintamalli (Individual placement and support- tai IPS englanniksi), joka on osa tuetun työllistymisen palveluita. Erona kuitenkin on, että tämän mallin työhönvalmennus, toisin kuin perinteinen osatyökykyisiä kuntouttava toiminta, tapahtuu pääosin työpaikalla (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2019, s. 1). Tuetun työllistymisen mallin kehittäminen alkoi Yhdysvalloissa jo 1970-luvulla ja rantautui sieltä hiljalleen myös Suomeen. Sitä on tutkittu paljon ja tutkimusten perusteella on saatu näyttöä sen tuloksellisuudesta (Mononen, 2017, s.1). Mallista on myös tehty tutkimuksia, joissa sen on todettu olevan kustannusneutraali tai jopa määrärahoja säästävä. Yksi tällainen esimerkki on Nøklebyn, Blaasværin ja Bergin tekemä systemaattinen katsaus vuodelta 2017. Nykyään malli tunnetaan myös nimellä tutkimukselliseen näyttöön perustuva työhönvalmennus (Hakala ym., 2019, s. 9.). Työhönvalmennukselle on kehitetty laatukriteerit, jotka toimivat ohjenuorana työhönvalmentajien työlle. Tuloksellisen työhönvalmennuksen laatukriteerit ovat seuraavanlaiset:

1. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille asetetaan ensisijaiseksi tavoitteeksi.
2. Palvelu on avoin kaikille niille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on palkkatyö.
3. Työn etsintä on aktiivista ja ripeää.
4. Asiakkaan työpaikkaan liittyvät valinnat ja toiveet ovat kaiken lähtökohdaksi.
5. Työllistytvä henkilö saa riittävän pitkän ja yksilöllisiä tarpeita vastaavan työhönvalmennuksen sekä tuen työtehtävistä suoriutumiseen.
6. Taloudellisia tukia ja etuuksia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyvät työhönvalmennukseen.
7. Työhönvalmennus

tekee yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa. (Mononen, 2017, s.7)

Kuten työhönvalmennuksen laatukriteereistä käy ilmi, tuetun työllistymisen malli perustuu ymmärrykselle siitä, että kaikkein vaikeimmin työllistyvät henkilöt, esimerkiksi ne, joilla jokin vamma aiheuttaa työllistymisen haasteita, tarvitsevat yksilöllisempää ja pitkäkestoisempaa tukea työllistykseen. Tuetun työllistymisen mallin mukaisen työhönvalmennuksen ensisijaisena tavoitteena onkin löytää sellainen työpaikka avoimilta työmarkkinoilta, joka vastaa hakijan toiveita, osaamista, taitoja, työkykyä ja terveydentilaa. Työnhakutilanteessa toki myös otetaan huomioon työnantajan ja työyhteisön tarpeet ja toiveet. (THL, i.a.) Tällaisten työpaikkojen löytäminen kuitenkin vaatii usein työnantajien aktiivista kontaktointia ja työn räätälöintiä. (Hakala, 2019, s. 12, 30, Vesala ym., 2016, s. 5).

Työn räätälöinnillä tarkoitetaan työpaikan perustehtävien, tukitehtävien ja lisätöiden läpi käymistä, jonka pohjalta muotoillaan niin kutsutuista "toissijaisista töistä" uusi, usein osa-aikainen ja avustava työnkuva, joka vastaa esimerkiksi kehitysvammaisen työnhakijan taitoja ja myös työnantajan tarpeita. (Vamla, i.a.; Ikonen & Päiväpuro, 2017a, s. 9.) Tällainen työtehtävien uudelleenjako ja uuden avustavan työtehtävän luominen vapauttaa muut työntekijät keskittymään heille keskeisempiin työtehtäviin (Ikonen & Päiväpuro, 2017a, s. 9) Toissijaisten töiden siirtäminen pois muilta työntekijöiltä voi parantaa koko työyhteisön hyvinvointia (Hakanen, 2004, s. 204). Mahdollisten työtehtävien tunnistaminen ja työnkuvan räätälöinti yhdessä työnantajan kanssa onkin keskeinen osa työhönvalmentajan työnkuvaa ja myös tärkeä osa onnistunutta yritys yhteistyöprosessia. Jos soveltuvia työtehtäviä ei löydy, ei työnantaja yleensä pysty työllistämään kehitysvammaista henkilöä. Työhönvalmentaja auttaa myös kartoittamaan kehitysvammaisen työntekijän tarpeet tukitoimille työpaikalla ja laatii tarvittavat ratkaisut. Näitä voivat olla esimerkiksi kuvaohjeet, muistilistat tai puhelimen hälytykset, jotka muistuttavat tietyistä työtehtävistä (Ikonen & Päiväpuro, 2017a, s. 9).

Työhönvalmennus tapahtuu yleensä siis työpaikalla ja työhönvalmentaja toimii sekä uuden työntekijän että työnantajan ja työyhteisön tukena (THL, i.a.). Työhönvalmentajan palveluja on mahdollista saada käyttöön koko työsuhteen ajaksi,

jos se on tarpeen (Ikonen & Päiväpuro, 2017a, s. 10). Työhönvalmentajan tehtäviin voi kuulua esimerkiksi työntekijän perehdytys (Pikkusaari, 2012, s. 48). Näin työnantajalle ei koidu ylimääräisiä kuluja, vaikka uudella työntekijällä kestäisikin hieman kauemmin kuin muilla oppia uudet työtehtävät. Työhönvalmentajan osallistuminen kehitysvammaisen työnhakijan työllistymisprosessiin voi myös lievittää niiden työnantajien pelkoja, jotka ovat huolissaan siitä, että heidät jätetään rekrytoinnin jälkeen yksin työntekijän kanssa, joka tarvitsee keskimääräistä enemmän apua ja tukea. Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös sopimusten tekemisessä auttaminen, kehitysvammaisen työntekijän tukeminen työssä pärjäämisessä, tehdyn työn laadun varmistaminen sekä avustaminen muuttuvissa tilanteissa, esimerkiksi jos työnkuva muuttuu (Ikonen & Päiväpuro, 2017b, s.12).

2.5 Työhönvalmennuksen tilanne Suomessa

Tällä hetkellä pullonkaulana on se, että tuetun työllistämisen mallin mukaista työhönvalmennusta on hyvin epätasaisesti saatavilla ympäri Suomen (Vesala ym., 2016, s. 11). Kehitysvammaiset ihmiset ovat siis hyvin eriarvoisessa asemassa riippuen siitä missä he asuvat. Isommissa kaupungeissa työhönvalmentajien palveluja on yleensä paremmin saatavilla. (Kairi, i.a.). Pienemmällä paikkakunnilla ainoana vaihtoehtona kehitysvammaisille henkilöille taas saattaa olla päivätoiminta, työtoiminta tai avotyö. Kehitysvammaliiton selvityksissä on havaittu, että monet kunnat ovat olleet haluttomia järjestämään tavoitteellista työhönvalmennusta tukipalveluiden jäsentymättömyyden vuoksi. Tämä tarkoittaa epäselvyyttä siitä missä menevät vastuunjaon rajat esimerkiksi sosiaalihuollon- ja työvoimapalveluiden sekä ammatillisen koulutuksen henkilöstön kesken. Kehitysvammaliitto uskookin, että näiden kolmen toimijan tiiviimpi yhteistyö on tarpeen, jotta työhönvalmennuspalveluiden saatavuutta voidaan parantaa. (Hakala ym., 2019, s. 11.)

Paikallisista palveluntarjoajista esimerkiksi Vantaan ja Helsingin kaupungit ovat erityisesti kunnostautuneet vammaisten henkilöiden työllistymisasioissa ja tarjonneet tuetun työllistämisen palveluita heille jo 1990-luvulta alkaen tehden tuloksellista työtä (Vammaisten työvalmennus Virtaamo, i.a., Helsingin kaupunki, i.a.). Helsingin kaupunki osallistui esimerkiksi Kehitysvammaliito Palkkaa Mut! -hankkeeseen hyvänä esimerkkinä toimivista vammaisten henkilöiden tuetun

työllistymisen palveluista (Hakala ym., 2019, s. 14). Myös Vantaan työvalmennus Virtaamon työ on ollut vaikuttavaa: Vantaalla työikäisistä kehitysvammaisista henkilöistä 11,5 % oli vuonna 2015 palkkatöissä (Vammaisten työvalmennus Virtaamo, i.a.) kun maan laajuisesti luku oli noin 2–3 % (Tekojen Tori-portaali, 2019a). Virtaamo oli myös onnistunut nostamaan vammaisten työllisyysasteen Vantaalla maan korkeimmaksi vuonna 2019 (Tekojen Tori-portaali, 2019b). Sekä Helsingistä että Vantaalta löytyy kattavaa asiantuntijuutta vammaisten työllistymiseen liittyen ja työntekijöiden työtehtäviin on jo pidemmän aikaa kuulunut myös jalkautuminen paikallisiin yrityksiin, yhteydenotot mahdollisiin työnantajiin ja uusien työpaikkojen etsiminen vammaisille työnhakijoille (Tekojen Tori-portaali, 2019a, Helsingin kaupunki, i.a.).

2.6 Työelämän tämänhetkinen tilanne

Tätä työtä taustoittaessamme havaitsimme, että merkittäviä työhömmö vaikuttavia ilmiöitä tällä hetkellä ovat Suomen poliittisen johdon sitoutuminen osatyökykyisten henkilöiden työllisyyden parantamiseen, yritysten kiinnostus kantaa ennistä enemmän yhteiskuntavastuuta sekä monien alojen kokema työvoimapula.

Osatyökykyisten Suomen malli on Sanna Marinin hallituksen hanke, jonka tavoitteena on mahdollistaa osatyökykyisten ja muiden vaikeassa asemassa olevien ryhmien tukeminen, ansiotyön mahdollistaminen ja siten välillisesti myös sosiaalisen elämän edellytysten parantaminen. Ilman erityistoimia nämä ryhmät jäisivät suurelta osin elinikäisesti ansiotyön ulkopuolelle. Osatyökykyisten ja muiden heikossa asemassa olevien ryhmien työllisyyden tukeminen voi olla myös edullista yhteiskunnalle tai sitten vain suhteellisen vähän tappiollista, mikäli järjestelmä rakennetaan sitä tukemaan. On myös järkevää ottaa käyttöön olemassa oleva työvoimapotentiaali. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.)

Osatyökykyisten Suomen mallin pohjalta on muodostettu Suomen valtion kokonaan omistama erityistehtäväyhtiö; Työkanava Oy, jonka tehtävänä on työllistää työttömiä, kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä henkilöitä. Yhtiö palkkaa työntekijät palvelukseensa työsuhteeseen ja myy heidän

työpanostaan edelleen. Tavoitteena on, että työntekijät tämän jälkeen kykenisivät työllistymään itsenäisesti avoimille työmarkkinoille. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022.) Pohdimme eri työllistämishankkeiden erillisyyttä, kuten Työ- ja elinkeinoministeriön Työkanava Oy:tä ja Sosiaali- ja terveysministeriön kautta tehtäviä toimenpiteitä. Nähtäväksi jää, miten nämä kaksi silloa keskustelevat ja tulevat toimimaan keskenään ja miten Työkanava Oy:n lisääminen tähän yhtälöön tulee vaikuttamaan esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen.

Toinen havaitsemamme ilmiö oli yritysten kasvava kiinnostus ja tahto toteuttaa vastuullisuutta ympäristöteemojen lisäksi myös monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Huomasimme myös, että sitä ei vielä ollut useinkaan saatu ulottumaan arjen käytäntöihin. Fibs ry:n (2022) julkaiseman tutkimuksen mukaan Suomen tuhannessa liikevaihdoltaan suurimmassa yrityksessä nähdään monimuotoisuus ja inklusio tällä hetkellä melko olennaisina teemoina, joiden merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään. Suurin osa tutkimukseen vastanneista yrityksistä oli ottanut jo joitakin näitä teemoja edistäviä toimenpiteitä käyttöön, mutta systemaattinen muutosjohtaminen ei vielä ollut yhtä yleistä ja vain noin 59 % oli hyödyntänyt rekrytointeissaan monimuotoisia kanavia. (Fibs ry, 2022.)

Kolmas ilmiö, joka nousi esiin tähän aiheeseen tutustuessamme, oli tietyillä aloilla esiintyvä työvoimapula. Näitä aloja olivat esimerkiksi ravintola-, terveys- ja sosiaaliala sekä osittain myös rakennusala (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022). Tämä tarkoittaa sitä, että näillä aloilla on ollut vaikeuksia rekrytointeista huolimatta löytää tarvittavaa henkilökuntaa, mikä on kuormittanut edellä mainittuja työyhteisöjä. Esimerkiksi hoitoalalla tähän ongelmaan on ehdotettu yhtenä ratkaisuna lisääntyvää hoitohenkilökunnan rekrytointia ulkomailta (Vartiainen, 2021, s. 264). Mielestämme myös kehitysvammaiset henkilöt voisivat osaltaan olla mukana ratkaisemassa tätä työvoimapulaa, maahanmuuttajien sekä muiden osatyökykyisten henkilöiden ohella, taitojensa ja kykyjensä mukaan. Monella kehitysvammaisella henkilöllä on jo esimerkiksi hoiva-alan koulutus ja kykyä toimia vaikkapa hoivaavustajana. Samoin ravintola-alalla on työtehtäviä, jotka voisivat soveltua kehitysvammaisille henkilöille, joista monilla on jo myös alan koulutus. Rakennusala ei ole poikkeus. Työelämässä yleisesti ja työvoimapulasta kärsivillä aloilla etenkin

tarvitaan ehkä jonkinlainen asenne- tai ajattelutavan muutos, jotta työlle löydetään tekijöitä. Työtehtäviä kartoittamalla, uudelleen järjestelemällä ja räätälöimällä on voitukin monilla eri aloilla luoda uusia, avustavia työnkuvia, jotka ovat soveltuneet hyvin kehitysvammaisille työntekijöille ja vapauttaneet muita työntekijöitä keskittymään heille keskeisempiin työtehtäviin (Ikonen & Päiväpuro, 2017a, s.9).

3 KOHTI TYÖLLISTÄMISTÄ

3.1 Taustaa yritysysteistyöhön

Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan työnantajilla ei usein ole riittävästi tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työvoimapotentiaalista tai heidän työllistämiseensä liittyvistä tuista (Vesala ym., 2016). Koska tämän opinnäytetyön tarkoituksena on myydä mahdollisille työnantajayrityksille ajatusta kehitysvammaisten henkilöiden työllistamisestä, seuraavissa alaluvuissa keskitymme käsittelemään työnantajille tarjottavaa työllistämisen pakettia. Työnantajia kontaktoidessa, heille tarjotaan osana vammaisen henkilön työllistämistä myös tuetun työllistämisen palvelu siihen kuuluvine työhönvalmentajan palveluineen sekä myös muut taloudelliset tuet ja rekrytoinnista saatava hyöty.

Rekrytointi ja henkilöstöasiat ovat yrityksissä oleellinen osa toimintaa ja kuten olemme edellä todenneet, monilla aloilla on työvoimapulaa ja lisäksi monilla yrityksillä on tavoitteenaan kehittää yritystensä yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta myös henkilöstön osalta, ei ainoastaan palvelemissa kuluttajien suhteen. Näin ollen kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen edistämiseen tähtäävä työmme on hyödyllistä myös yrityksille, ei ainoastaan palkkatyötä hakeville kehitysvammaisille henkilöille.

Rekrytoinnissa on aina vasta käytännössä esiin tulevia riskejä liittyen henkilön soveltuvuuteen työyhteisöön tai tehtävään. Sekä työnantajaa että työntekijää

suojaa koeaika, jolloin työsuhde voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa (Työsuojeluhallinto, i.a.). Myös TE-palvelujen kautta haettavan työkokeilun kautta voidaan selvittää, onko jokin ala tai työtehtävä henkilölle sopiva (TE-palvelut, i.a.-c). Mahdollisuudet koeaikaan ja työkokeiluun kannattaa mainita myös kehitysvammaisten henkilöiden rekrytoimisesta keskusteltaessa, koska erityisryhmien palkkaaminen voi olla työnantajalle uusi asia ja työn sujuminen ja työyhteisöön sopeutuminen voivat herättää kysymyksiä. Myös työhönvalmentajan rooli työnantajan ja työntekijän tukena koko työsuhteen ajan kannattaa avata yksityiskohtaisesti keskusteluissa yritysten kanssa.

Selvitysten mukaan työnantajat saattavat tiedon puutteen takia tuntea tietynlaista varauksellisuutta vaikeammin työllistyvien henkilöiden, esimerkiksi kehitysvammaisten, rekrytoimista kohtaan (Vesala ym., 2016, s. 13). Tämän vuoksi yrityskäynneillä onkin hyvä lähestyä mahdollista työnantajaa kehitysvammaisten henkilöiden osaaminen edellä. Tiedon jakaminen on tärkeä vaikuttamiskeino.

3.2 Kehitysvammaisten työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Hyvin suuri osa kehitysvammaisista työnhakijoista on nykyään ammatillisesti kouluttautuneita. Vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevista kehitysvammaisista henkilöistä 47 %:lla oli jokin ammatillinen tutkinto - useimmiten laitoshuolto-, siivous-, keittiö- ja ravitsemus, tai kiinteistöhuoltoalalta. (Vesala ym., 2015, s. 5.) Kehitysvammaiset työntekijät ovat usein myös hyvin motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Tämä kävi ilmi esimerkiksi KIT-hankkeen osana tehdyssä tutkimuksessa, jossa selvitettiin työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kokonaisuudessaan työnantajien kokemukset olivat positiivisia: kehitysvammaisten työntekijöiden koettiin olevan työhönsä sitoutuneita tekijöitä, jotka suorittivat työtehtävänsä tunnollisesti, vaikkakin he tarvitsevat ajoittain niiden suorittamiseen enemmän aikaa kuin muut. Vastausten mukaan kehitysvammaisilla työntekijöillä oli muutenkin hyvät suhteet sekä muuhun yrityksen henkilöstöön että asiakkaisiin ja heillä oli yleisestikin ollut positiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja myös yrityksen imagolle. (Vesala ym., 2016, s. 19.) Asenteet usein muuttuvat parhaiten juuri kohtaamisten ja

kokemusten kautta. Yleisesti ottaen työnantajat, jotka olivat aiemmin palkanneet kehitysvammaisia henkilöitä, olivat olleet heihin tyytyväisiä ja kaiken kaikkiaan olisivat olleet valmiita rekrytoimaan yritykseensä muitakin vammaisia henkilöitä. (Vesala ym., 2016, s.12.) Tällaista asiantietoa on hyvä tuoda esiin keskusteluissa mahdollisten uusien työnantajien kanssa.

On tärkeää myös mainita, että kehitysvammaiset henkilöt ovat usein niin sanotusti täsmätyökykyisiä. Tämä tarkoittaa sitä, että he etsivät omille kyvyilleen ja taidoilleen sopivia, räätälöityjä työtehtäviä. (Virtaamo, i.a.) Tällaiset räätälöidyt osa-aikatyöt ovat muutenkin kehitysvammaisille työnhakijoille usein kaikista sopivimpia, koska suurin osa heistä on työkyvyttömyyseläkkeellä (Vesala ym., 2016, s. 9). Työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi ansaita 922,42 € kuukaudessa (2023) ilman, että sillä on vaikutusta saajan eläkkeeseen. Jos palkka ylittää ansaintarajan täytyy työkyvyttömyyseläke laittaa lepäämään, eli tauolle (Kela, i.a.). Tämän kannustinloukun takia suurin osa työkyvyttömyyseläkkeellä olevista työnhakijoista etsii osa-aikatyötä (Vesala ym., 2016, s. 9), vaikka osa uskaltaakin laittaa eläkkeensä lepäämään ja ottaa vastaan tarjottaessa koko-aikatyön (Ikonen & Päiväpuro, 2017a, s. 7). Osa-aikaisuus voi kuitenkin palkkaavan yrityksen näkökulmasta olla etu, sillä osa-aikaisiin tehtäviin voi olla vaikeaa löytää pitkäaikaisia, sitoutuneita työntekijöitä.

3.3 Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantajilla ei myöskään usein ole riittävästi tietoa saatavista tuista, joita he voivat hakea vammaisia henkilöitä työllistäessään. (Hakala ym., 2019, s. 10–11) Tällaisia tukia ovat esimerkiksi palkkatuki sekä työllistämisen ja työolosuhteiden järjestelytuki. (Socom, i.a.) Palkkatuki on rahallinen tuki, jota TE-palvelut maksaa työnantajalle, joka on palkannut työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuneen henkilön. Palkkatuki korvaa osan tämän henkilön palkkauskustannuksista ja se voidaan myöntää esimerkiksi työntekijälle, jolla on vamma, joka aiheuttaa haasteita työtehtävistä selviämiseen. Yrityksille tuki voi olla enintään 30–50 % palkkauskustannuksista ja vammaisen henkilön kohdalla palkkatukijakso voi kestää maksimissaan 24 kuukautta kerrallaan. (Vates, i.a.-a) Hallitus on tehnyt 19.9.2022

eduskunnalle esityksen palkkatuki uudistusta, jonka tavoitteena on lisätä palkkatuen käyttöä yrityksissä. Asian käsittely eduskunnassa on kesken. Jos uudistus menee läpi sellaisenaan, nousee vamman tai sairauden perusteella myönnettävä palkkatuki 70 %:n. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.)

Työnantaja voi myös hakea työolosuhteiden järjestelytukea, jos tämä on palkanut töihin henkilön, jonka vamma tai sairaus edellyttää esimerkiksi uusien kalusteiden tai työvälineiden hankkimista tai muita muutostöitä työpaikalla. Tukea voi saada myös, jos työntekijä tarvitsee toisen työntekijän apua työssään. Työvälineitä varten tai muutostöihin tätä tukea voi saada maksimissaan 4000 € per henkilö. Hyvitystä toisen työntekijän avusta työtehtävissä voidaan maksaa enintään 20 tunnille kuukaudessa, maksimissaan 18 kuukauden ajalle. Tämä tuki maksetaan takautuvasti. (Verner, i.a.)

3.4 Vastuullinen rekrytointi

Vammaiset henkilöt ovat töissä harvemmin kuin muut ja myös heidän tulotasonsa on matalampi kuin väestöllä keskimäärin. On arvioitu, että vammaisten henkilöiden työllisyysaste on noin 20 prosenttia, kun koko työikäisellä väestöllä sama luku on noin 70 prosenttia. Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyysaste on vielä muita vammaisryhmiäkin alempi, noin 2–3 prosenttia. Huolestuttavaa on myös se, että suhdanteiden noustessa vammaisten henkilöiden työllisyysaste säilyy ennallaan. (Laitinen & Pietilä, 2022, s. 206.) Heikko työmarkkina-asema ei ole ainoastaan työikäisten vammaisten henkilöiden haasteena, vaan se heijastuu myös esimerkiksi vammaisten nuorten tulevaisuuden odotuksiin ja haaveisiin. (Laitinen & Pietilä, 2022, s. 159.) Olemme edellä puhuneet työn merkityksestä ihmisille ja nyt siirrymme katsomaan asiaa siitä näkökulmasta, mitä yritykset voisivat asialle tehdä.

Neilimon (2003) mukaan ihmiskasvoinen markkinatalousyritysmalli on paitsi liike-taloudellista, ekologista ja sosiaalista vastuuta painottava moderni johtamis- ja toimintamalli, myös strategisen kilpailuedun tarjoava realistinen toimintatapa, jolla voi saavuttaa minkäläistä menestystä tahansa tässä yhä globaalimmassa ja

moni-ilmeisemmässä maailmassa. (Neilimo, 2003, s. 135–137.) Kilpailuedulla tarkoitetaan tässä sitä, että maailman muuttuessa kuluttajat tulevat yhä tiedostavammiksi ja haluavat vaikuttaa kulutuspäätöksillään. Myös työntekijöistä kilpaillessa työnantajamielikuva vaikuttaa esimerkiksi avoimiin työpaikkoihin tuleviin hakemuksiin sekä pitovoimaan eli siihen, miten työnantaja onnistuu pitämään kiinni työntekijöistään.

Liappisin (ym., 2019) mukaan vastuullisen yrityksen henkilöstöhallinto ymmärtää sosiaalisen vastuun perusteena olevan ihmisoikeudet. Lisäksi vastuullisuuteen liittyvät esimerkiksi avoimuus, oikeudenmukainen kohtelu ja työntekijöiden aidot vaikutusmahdollisuudet. Henkilöstöhallinto varmistaa, että myös yrityksen rekrytointiprosessit täyttävät yritys vastuun kriteerit. Prosessien tulee olla syrjimättömiä ja mahdollistaa erilaisten ihmisten työllistyminen yritykseen. Henkilöstöhallinnon tehtäviin kuuluu myös tukea henkilöstöä työsuhteen aikana muun muassa työssä jaksamisen ja motivaation suhteen sekä varmistaa fyysisesti ja psyykkisesti turvalliset työolosuhteet. (Liappis, ym. 2019, s. 171–173.) Suomessa on voimassa yhdenvertaisuuslaki, jonka mukaan myös työnantajien vastuuseen kuuluu tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada muun muassa työtä samoin kuin suoriutua työtehtävistään ja edetä työuralla. Lain mukaan myös kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää. (L 1325/2014.) Emme mene tähän lakisääteisyysasiaan tämän syvemmin tässä opinnäytetyössä, mutta kehitysvammaisten henkilöiden syrjintää työelämässä ja siihen tarvittavissa tukitoimissa vaikuttaa tämän opinnäyteprosessimme aikana oppimamme mukaan olevan olemassa. Myös esimerkiksi avotyö joissakin tapauksissa voi täyttää työsuhteen tunnusmerkit ja olisivat siten kyseenalaistettavissa palkattomuuden ja muiden työsuhde-etujen osalta. Paanetojan (2019) mukaan ei kuitenkaan ole tiedossa tapauksia, joissa kehitysvammaisen henkilö olisi riitauttanut työtoiminnan oikeudellista luonnetta. (Paanetoja, 2019, s. 24–25.)

Emme siis yritys yhteistyötä rakentaessamme lähteneet niinkään aktivismin tielle, vaikka mielestämme aihetta monessakin kohtaa olisi, vaan lähdimme miettimään vaikutusmahdollisuuksia positiivisen olemassa olevan tarpeen, mahdollisuuksien ja vahvuuksien kautta. Halusimme kuitenkin nostaa näitä ihmisoikeuskysymyksiä

opinnäytetyössämme esiin, koska pidämme niitä erittäin tärkeinä ja työhömme taustalla vaikuttaneina asioina. Rakensimme siis vastuullisuusnäkökulman yrityksille helposti lähestyttäväksi ja hyväksi mahdollisuudeksi toteuttaa yhteiskuntavastuuta yhdenvertaisemman ja moninaisemman rekrytoinnin kautta.

Kehitysvammaliiton kanssa paljon yhteistyötä ja samoja tavoitteitakin jakava Vamlas (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr) tarjoaa työnantajille onnistuneeseen rekrytointiin tähtääviä asiantuntija- ja koulutuspalveluita, joista esteettömän rekrytointi.fi-verkkopalvelu erityisesti liittyy työhömme. Sivustolle on koottu tietoa esteettömästä rekrytoinnista, Ratko-menetelmän avulla tehtävästä työnmuotoilusta sekä työnantajille ja työllistämispalveluiden asiantuntijoille tarkoitettuja palveluita. Esteettömän rekrytointi auttaa yrityksiä tekemään rekrytointiprosessistaan saavutettavan ja yhdenvertaisen. Keinoja parempaan rekrytointiin ovat esimerkiksi työpaikkailmoituksen selkeys ja ymmärrettävyys, valintakriteerien kuvauksen syrjimättömyys, yrityksen arvojen kuvailu, mikäli niihin kuuluvat esimerkiksi yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja/tai esteettömyys, mahdollisuudet mukauttaa työtehtäviä ja työaikoja sekä kannustuslauseke, jonka tarkoituksena on kannustaa kaikenlaisia ihmisiä hakemaan paikkaa. (Vamlas, i.a.-c.)

Esteettömyyttä rekrytoinnissa edistävät myös moninaiset ilmoituksen julkaisukanavat, verkostoituminen eri työllisyyttä edistävien tahojen kanssa, monenlaisten helppokäyttöisten hakutapojen mahdollistaminen sekä valintavaiheen yhdenvertaisuutta tukevat seikat. (Vamlas, i.a.-c.)

Yrityksillä on siis paljon vaikutusmahdollisuuksia yhdenvertaisempaan työelämään, kunhan vain saadaan tietoa asioista leviämään ja käytäntöjä juurtumaan. Yritysyhteistyö on yksi tapa jakaa tietoa, mutta tarvittaisiin myös laajemmin viestintää, jotta näistä hienoista tavoitteista tulisi tulevaisuudessa irrallisten yksittäistapausten sijaan itsestäänselvyyksiä jokaiselle työnantajalle.

4 KEHITYSVAMMALIIITTO TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄMÄSSÄ

4.1 Kehitysvammaliitto

Kehitysvammaliitto on yksi Suomen tunnetuimmista vammaisjärjestöistä, joka pyrkii edistämään kehitysvammaisten sekä muiden erityistä tukea oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tarvitsevien ihmisten yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa (Kehitysvammaliitto, i.a.-a). Kehitysvammaliiton toiminta on valtakunnallista ja se on ajanut kehitysvammaisten ihmisten asiaa perustamisvuodestaan 1952 lähtien. Alusta alkaen Kehitysvammaliiton painopiste on ollut varmistaa, että kehitysvammaiset ihmiset ovat saaneet tarvitsemiaan palveluja ja että alan työntekijöille on ollut saatavilla laadukasta koulutusta.

Kehitysvammaliitto on toiminut edelläkävijänä muun muassa avohuoltotyön kehittämisesä 1960-luvulla ja myöhemmin 1980-luvulla laitoshuollon alas ajamisessa (Rajala, 26.1.2022). Tänä päivänä Kehitysvammaliitto jatkaa historiallista rooliaan, tuoden esiin kehitysvammaisten ihmisten elämään liittyviä epäkohtia ja taistellen parempien palveluiden ja lainsäädännön puolesta (Rajala, 1.3.2022, Kehitysvammaliitto, i.a.-a). Yksi näistä epäkohdista on siis kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen palkkatyöhön. Kehitysvammaliitto on esimerkiksi hankkeidensa kautta pyrkinyt muuttamaan tilannetta. Viimeisimmät aiheeseen liittyvät hankkeet ovat olleet KIT (Kehitysvammaiset Ihmiset Töihin, STEA 2013-2014) ja KIT-hankkeen jatkohanke: Palkkaa Mut! (STEA 2017-2018). Molemmissa hankkeissa on ollut mukana opinnäytetyömme ohjaaja, Kehitysvammaliiton työllisyysasiantuntija, Simo Klem.

KIT-hankkeen tavoitteena oli saada kehitysvammaisia henkilöitä siirtymään työtoiminnasta työsopimussuhteisiin avoimille työmarkkinoille. Se toteutettiin Kymenlaakson alueella. (Harkko, 2015, s. 5.) Palkkaa Mut! -hankkeessa sen sijaan oli mukana useampia alueita muun muassa Tuusula, Järvenpää ja Lappeenranta (Hakala ym., 2019, s.17). Sen tavoitteet olivat seuraavanlaiset: 1. auttaa työhönvalmentajia ja ammatillisten oppilaitosten työntekijöitä sekä näiden esihenkilöitä sisäistämään näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen mallin ja alkavan

seuraamaan mallin työtapoja, 2. rohkaista kehitysvammaisia henkilöitä työnhakijoiksi (esimerkiksi työnhakijoiden vertaisryhmien avulla) sekä tarjota heille työnhakuun tarvittavaa tukea ja tietoa, 3. jakaa mahdollisille työnantajille tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä sekä aktivoida heitä työllistämään kehitysvammaisia työnhakijoita (Hakala ym., 2019, s. 12).

4.2 Kehitysvammaliiton Palkkaamo

Palkkaa Mut! -hankkeen päätteeksi Kehitysvammaliitto päätti jatkaa hankkeen toimintaa perustamalla kehitysvammaisten työllistämistä edistävän osaston, Palkkaamon. Palkkaamon toimintaan kuuluu muun muassa verkostonsa (joka koostuu eri alueiden työhönvalmentajista) koordinoiminen sekä säännöllisten tapaamisten järjestäminen verkostonsa jäsenille. (Hakala, ym., 2019, s. 55.) Vuonna 2022 Palkkaamon verkostoon kuului 20 eri aluetta / paikkakuntaa. Tämä luku on nyt kuitenkin muuttunut hyvinvointialueille siirryttäessä, kun esimerkiksi Eteva on jakautunut useampaan eri alueeseen. On myös muutamia alueita, jotka tarjoavat kehitysvammaisille työnhakijoilleen työhönvalmennusta, mutta jotka eivät jostain syystä ole lähteneet mukaan Palkkaamon verkostoon. (Simo Klem, työllisyysasiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 19.12.2022.) Yksi Palkkaamon pyrkimyksistä onkin edistää tuetun työllistymisen mallin juurruttamista kaikkien Suomen hyvinvointialueiden palveluihin. Se myös tarjoaa työhönvalmennuksen osaamista niille alueille, jotka ovat kiinnostuneita tarjoamaan tuetun työllistymisen palveluita kehitysvammaisille asiakkailleen. Palkkaamon toimintaan kuuluu myös verkostonsa ylläpitämisen lisäksi työnantajakontaktointi sekä kehitysvammaisten työnhakijoiden vertaisryhmävetäjien verkkokurssitoiminnan ylläpitäminen ja kehittäminen. (Kehitysvammaliitto, i.a.-b.)

Kehitysvammaliiton Palkkaamon lisäksi kehitysvammaisten työllistymistä edistää Suomessa useampi muukin vammaisalan järjestö, kuten Vates-säätiö, Vamlas, Kehitysvammaisten palvelusäätiö sekä Tukiliitto (Simo Klem, työllisyysasiantuntija, henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2022). Kaikilla näillä kansallisilla toimijoilla on kuitenkin omat painopisteensä. Esimerkiksi Vates-säätiö toimii asiantuntijajärjestönä edistäen kaikkien vammaisryhmien sekä myös pitkäaikaissairaiden

ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä, ei pelkästään kehitysvammaisten. (Vates-säätiö, i.a.-b.) Kehitysvammaliitto tekee kuitenkin tiivistä yhteistyötä kaikkien edellä mainittujen sekä myös muiden vammaisalan järjestöjen kanssa kehitysvammaisten työllistymisen edistämiseksi (Simo Klem, henkilökohtainen tiedonanto, 21.11.2022).

Myös paikalliset työhönvalmentajat edistävät vammaisten ihmisten työllistymistä etsimällä asiakkailleen soveltuvia työpaikkoja ja täten levittäen tietoa vammaisten työllistämisestä yksittäisille työnantajille. Meidän tehtävänämmä taas tämän opinäytetyömme puitteissa oli yksittäisten työpaikkojen etsimisen sijaan lähestyä isoja yrityksiä strategisemmalla tasolla ja etsiä kumppaneita, joilla olisi mahdollisuuksia palkata kehitysvammaisia henkilöitä eri toimipisteisiinsä ympäri Suomen. Kehitysvammaliiton Palkkaamo on onnistuneesti tehnyt tällaisia yritysyhteistyökokeiluja jo muutaman valtakunnallisen yrityksen / ketjun kanssa ja pyrkimyksenämme oli löytää uusia yrityksiä, joiden kanssa käynnistää samanlaista yhteistoimintaa ja levittää tietoa.

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

5.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Työmme tarkoituksena oli siis päästä tekemään jotakin konkreettista kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöllistymisen hyväksi. Keinoksi valikoitui työnantajakontaktointi eli järjestelmällinen yhteydenottaminen yrityksiin sellaisilla alueilla, joilla on työhönvalmennuspalvelua saatavilla kunnan vammaispalveluiden tai jonkin hankkeen tai projektin kautta.

Kehitysvammaliiton resurssit tässä kontaktointityössä ovat rajalliset kaiken muun työn ohella. Lisäksi Kehitysvammaliitto valtakunnallisena toimijana tukee eri alueilla työllistymistä tukevaa toimintaa. Tämän vuoksi halusimme erityisesti päästä keskustelemaan sellaisten yritysten kanssa, joilla on toimintaa useammallakin

paikkakunnalla ja / tai ketjumaista toimintaa, jotta voisimme vaikuttaa rekrytoinneista vastaaviin henkilöihin strategisemmin ja laajemmin, eikä niinkään etsiä yksittäisiä työpaikkoja yksittäisille henkilöille.

Asetimme tavoitteeksi jakaa tietoa tuetun työllistymisen palvelusta vähintään sadalle yritykselle, sekä löytää vähintään muutama valtakunnallisesti merkittävä kiinnostunut työnantaja, jonka kanssa pääsisimme keskustelemaan osatyökykyisten henkilöiden palkkaamisesta strategian tasolla sekä jonka kautta olisi mahdollisuus löytyä palkkatyötä useammalle kehitysvammaiselle henkilölle.

Lisätavoitteeksi asetimme Kehitysvammaliiton Palkkaamon verkoston, työnetsijöiden ja työhönvalmentajien tukemisen ja aktivoimisen työnantajakontaktoinnissa, koska huomasimme perehtymiskeskustelujen perusteella, että tällaiselle olisi sekä tarvetta että potentiaalisia positiivisia vaikutuksia työllistymiseen.

5.2 Tavoitteiden mittaamisesta

Määrällisenä mittarina työssämme käytimme kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä tukevien toimien määrää yritysyhteistyössä. Esittelemme mittareitamme kuviossa 1: tietoisuus aiheesta, toisin sanoen yritysten määrä, jotka saivat tiedon, kohdatut yritykset, joille kerrottiin syvemmin asiasta ja yritykset, jotka kiinnostuivat ja halusivat astua seuraavan askeleen. Rakensimme myös rekisterin kohdeyrityksistä ja laadimme kullekin toimenpide-ehdotuksen jatkosta Kehitysvammaliiton Palkkaamolle ja / tai työhönvalmentajille eri alueilla. Pidimme taulukkomuotoista kirjanpitoa yritysyhteistyön toimenpiteistä koko projektin ajan, jotta tulosten toteaminen olisi läpinäkyvää ja helposti jatkettavissa.



KUVIO 1. Yrityskontaktoinnin tavoitteet. (Mukaihen: Actional Oy, i.a.).

Laadullisia tuloksia kirjassimme koko projektin ajan suunnitteluvaiheesta toteutukseen ja arviointiin. Pidimme myös päiväkirjaa ja tallensimme WhatsApp-keskusteluihimme muistiin asioita ja materiaalia.

6 TIEDON HANKINTA JA MYYNTI

6.1 Toiminnallinen kehittämispainotteinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä keskitytään luomaan työelämälähtöisesti jotain ammatillista tuotosta, joka vastaa ammattikentällä tunnistettuun tarpeeseen. Tällainen tuotos yleensä perustuu eri osapuolten yhteisiin neuvotteluihin ja palvelee jotain yhdessä sovittua tarkoitusta. Tuotos voi olla jokin hyvin konkreettinen teos kuten opas tai esite, tai sitten abstraktimpi kuten jokin tapahtuma, koulutustilaisuus tai konferenssi. Toiminnallisen opinnäytetyön kehittämispainotteisista kirjoiteista myös raportti, jossa kuvataan sekä perustellaan tehtyjä ratkaisuja ja valintoja. Niiden tulisi perustua ammatilliseen lähdekirjallisuuteen, aiempiin

tutkimuksiin sekä hankkeista saatuihin tuloksiin. (Kostamo ym., 2022, luku Toiminnallinen opinnäytetyö kehittämistyönä.)

Kehittämispainotteinen opinnäytetyö seuraa tietynlaista rakenteellista kaavaa: ensiksi määritellään tavoitteet, sitten suunnitellaan toteutus, valikoidaan kehittämismenetelmä, hahmotellaan kehittämistyön aikataulu, suunnitellaan tapoja, joilla tuotosta tai tuloksia voidaan arvioida sekä sitä, miten tuotokseen liittyvää palautetta kerätään. Tässä vaiheessa tutustutaan myös eri kehittämismenetelmiin, valitaan niistä sopivimmat ja suunnitellaan niiden käyttöä niin, että niiden avulla pystytään keräämään tarvittavaa tietoa kehittämistyön tueksi työn eri kohderyhmiltä. (Kostamo ym., 2022, luku 1.2. Toimintatapana kehittämisprosessi)

Tutkivassa ja kehittävässä toiminnassa voi käyttää myös niin sanottua iteratiivista suunnitteluprosessia, jossa mallinnus, testaus ja arviointi etenevät toisteisesti ja näitä syklejä on prosessin aikana useita. Niiden aikana kehitettävä produkti korjaantuu ja hioutuu kaiken aikaa. (Kostamo ym., 2022, luku Toiminnallinen opinnäytetyö kehittämistyönä.) Tämä iteratiivinen prosessi sopi mielestämme hyvin meidän työhömmme, koska keskustelimme jatkuvasti työelämäohjaajamme, työhönvalmentajien, työnantajien ja Palkkaamon verkoston jäsenten kanssa ja muokkasimme työskentelyämme keskustelujen perusteella.

6.2 Tiedonhankinta: kirjalliset, verkko- ja muut lähteet

Taustoitusprosessiimme kuului Kehitysvammaliiton aiempien työllistymistä edistävien hankkeiden loppuraportteihin sekä muihin aiheeseen liittyviin materiaaleihin, kuten lainsäädäntöön perehtyminen. Tutustuimme myös Helsingin tuetun työllistämisen palvelun, Vantaan työvalmennus Virtaamon ja Kehitysvammaliiton jo olemassa oleviin yritysyhteistyömateriaaleihin. Näihin kuului esimerkiksi erilaisia esitteitä ja diasarjoja.

Luimme myös kattavasti aiheeseen liittyen. Löysimme muun muassa englanninkielisen artikkelin, jossa tutkittiin tuottavuuteen perustuvan palkkatason käyttöä eri maissa vammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyen sekä tuetun

työllistymisen mallin kustannustehokkuutta autismikirjon henkilöiden osalta, jota oli tutkittu Iso-Britanniassa. Tutustuimme myös Amerikassa tehtyyn tutkimukseen lievästi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen valmistautumisesta ja työllistymisestä koulun jälkeen sekä tässä työssä mainittuun norjalaiseen tutkimukseen tuetun työllistymisen mallin kustannustehokkuudesta.

Sosiaalialan yritys-kontaktoinnista meidän oli kuitenkin vaikeaa löytää kirjallista aineistoa, vaikka tuetun työllistymisen mallia onkin käytetty ja tutkittu jo paljon esimerkiksi Amerikassa, Australiassa, Kanadassa ja Iso-Britanniassa (Saloviita, ym., 1997, s. 75). Tutustuimme kuitenkin kaikkeen suomalaiseen materiaaliin mitä löysimme - esimerkiksi Vamlasin kehittämään Ratko-menetelmään, jonka olemme jo maininneet edellä, ja jota yritykset ja työhönvalmentajat voivat käyttää työn räätälöintiin ja muotoiluun (Esteetön rekrytointi, i.a.) Osallistuimme myös erilaisten meneillään olevien tai juuri päättyneiden työllistymishankkeiden seminaareihin (esimerkiksi Työkykyisempi Stadi-hankkeen loppuseminaariin 1.11.2022, Tahtotilasta työhön-seminaariin 3.11.2022, Työ- ja kyvyt kohtaamaan 2-seminaariin 17.11.2022). Lisäksi kuuntelimme lukuisien aiempien seminaarien tallenteita, joissa käsiteltiin esimerkiksi moninaista rekrytointia sekä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä. Vaikka emme pystyneetkään käyttämään kaikkia näitä materiaaleja työssämme, halusimme kuitenkin tutustua tähän aiheeseen laaja-alaisesti ja kaikki löytämämme materiaali on muovannut ymmärtämystämme aiheesta.

Kävimme myös työelämäohjaajamme Simo Klemin kanssa monia taustoittavia keskusteluja, joita voitaisiin kuvailla strukturoimattomiksi asiantuntijahaastatteluiksi. Dialogimme oli säännöllistä ja jatkuvaa ja saimme häneltä valtavasti taustatietoa liittyen kehitysvammaisten henkilöiden tämänhetkiseen työllisyystilanteen valtakunnallisesti, Kehitysvammaliiton Palkkaamon toimintaan, erinäisiin meneillään oleviin hankkeisiin, alan järjestökenttään, jne.

6.3 Hyvien käytäntöjen kartoittaminen

Harra ym. (2017, luku Hyvinvointipalvelut kehittäjäkumppanuuden ympäristönä) toteavat, että kehittäjäkumppanuuden kautta voidaan kerätä yhteen organisaatioiden tuottamaa paikallista ja alueellista tietoa, jota pystytään hyödyntämään kansallisesti parempien käytäntöjen kehittämisessä. Päätimmekin hyödyntää tällaista kehittämiskumppanuuden näkökulmaa työmme taustoituksessa, jotta saisimme tarvittavaa tietoa sekä olemassa olevista hyvistä käytännöistä, kentän tämänhetkisistä tarpeista, että siitä millaisille aloille yrityskontaktointiamme olisi hyvä suunnata.

Hyvien käytäntöjen keräämisen menetelmäksi valitsimme asiantuntijahaastattelut. Asiantuntijahaastattelua käsiteltäessä voidaan todeta, että se ei varsinaisesti ole oma haastattelutyypinsä, vaan asiantuntijoita voidaan haastatella eri haastattelumenetelmillä, mutta siinä on omia erityispiirteitä, jotka on hyvä ottaa huomioon. Asiantuntijahaastattelut edellyttävät syvällistä pohjatyötä ja räätälöityjä kysymyksiä sekä haastattelurungon muokkaamista. On tärkeää olla oman tutkimuksensa asiantuntija, jotta saa varmasti asiantuntijalta oikean tasoisia vastauksia, eikä maallikoille tai PR-tarkoituksiin sopivia yksinkertaistettuja versioita. Hyvä valmistautuminen auttaa tässä. Aktiivinen ja taustatietoja hyödyntävä tyyli toimii usein, mutta tietäjän rooli on kuitenkin syytä säilyä haastateltavalla. (Alastalo, ym., 2017.)

Mahdolliset haastattelumallit, joita voi käyttää myös asiantuntijahaastatteluissa on yleisesti jaettu kolmeen eri kategoriaan: strukturoidut, puolistrukturoidut (toiselta nimeltään teemahaastattelut) ja strukturoimattomat. Strukturoiduissa haastatteluissa kysymykset on tarkoin aseteltu ja ne käydään aina läpi samassa järjestyksessä. (Ruusuvuori & Tiittula, 2005, s. 11.) Ruusuvuori ja Tiittula (2005, s. 11) puolistrukturoidussa haastattelussa käydään läpi tietyt teemat haastattelun aikana, siinä missä taas strukturoimaton haastattelu muistuttaa enemmän keskustelua ja sen rakenne muotoutuu ennen kaikkea haastateltavan ehdoilla. (Ruusuvuori & Tiittula, 2005, s. 12.) Ruusuvuori & Tiittula (2005, s. 12) esittävät, että oli haastattelun muoto mikä tahansa, sekä haastateltu että haastateltava

osallistuvat haastattelussa tiedon rakentamiseen. Ruusuvuori ja Tiittula (2005) korostavat haastattelutilanteiden vuorovaikutuksellisuutta.

Haastattelimme tämän kehitysprojektimme pohjustamiseksi neljää työnantajakontaktointin asiantuntijaa: kahta Vantaan työvalmennus Virtaamosta ja kahta Helsingin tuetun työllistymisen palvelusta. Toteutimme haastattelut parihaastatteluina, sillä koimme tämän olevan tehokkain tapa kerätä taustatietoa, ja se antoi haastateltaville myös mahdollisuuden “kompata” toinen toistaan sekä täydentää toistensa vastauksia. Haastattelut olivat hyvin keskustelumaisia ja asettuivat tyyppiltään puolistrukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon.

Helsingin ja Vantaan tuetun työllistymisen palvelun edustajat valikoituivat asiantuntijahaastattelumme kohteiksi heidän vankan yrityskontaktointikokemuksensa perusteella. Virtaamon haastattelun toteutimme Teamsin välityksellä, niin, että Heidi suoritti haastattelun ja myös nauhoitti sen. Helsingin tuetun työllistymisen palvelun henkilökuntaa haastatteli taas Katri kasvotusten ja myös tämä haastattelu nauhoitettiin. Mietimme ja valmistelimme etukäteen kysymyksiä ja teemoja, joita halusimme haastattelun aikana käydä läpi, mutta kysymysten esittämisjärjestyksellä ei ollut niinkään väliä. Olimme kuitenkin kysymysten ja teemojen miettimisessä tarkkoja, jotta saimme kerättyä juuri tarvitsemaamme tietoa alan hyvistä käytännöistä.

Opinnäytetyösuunnitelmaa tehdessämme olimme päässeet jo tutustumaan melko syvällisesti tämän aiheen taustoihin, joten olimme valmiita haastattelemaan alan asiantuntijoita tavalla, jolla saimme haastateltaviltamme myös asiantuntijatasoisia vastauksia. Kirjoitimme molemmat auki omat haastattelumme, mutta emme kokeneet tarpeelliseksi litteroida niitä, koska kyseessä oli taustoitava haastattelu, ei aineiston keruu. Haastatteluistamme saadut tiedot ja ideat autoivat meitä valmistautuessamme aloittamaan yrityskontaktointiprosessimme.

6.4 Palkkaamon verkoston osallistaminen

Helsingillä ja Vantaalla on paljon tietoa ja kokemusta yrityskontaktointin hyvistä käytännöistä pääkaupunkiseudulla. Muiden alueiden työhönvalmentajilla taas on paikallista tietoa siitä, mitkä asiat jo toimivat ja mihin he tarvitsevat tukea. Koska Palkkaamon verkostoon kuuluu suuri määrä työhönvalmentajia, tarvitsimme heidän kuulemisekseen jonkin muun soveltuvan menetelmän. Lusenius (2017, s. 2) on kirjoittanut vuorovaikutteisten ja osallistavien menetelmien käytöstä suunnittelutyössä, ja hänen mukaansa esimerkiksi pyöreän pöydän- tai muunlaiset keskustelutilaisuudet, sekä paikalliset foorumit ovat usein toimivimpia tapoja osallistaa asiantuntijoita, varsinkin jos heitä on suurempi määrä. Foorumien tarkoituksena voi olla esimerkiksi tiedon jakaminen, ajatustenvaihto, tai kollektiivinen toimenpiteiden visiointi. (Lusenius, 2017, s. 15–16.)

Päätimme siis yhtenä taustoituksen menetelmänämme käyttää osallistavaa fooruminomaista keskustelutilaisuutta, koska tämä tuntui tarkoituksiperiimme sopivalta tavalta keskustella ja kerätä tietoa Helsinkiä ja Vantaata laajemmalta joukolta Palkkaamon verkoston työhönvalmentajia. Palkkaamon verkostopäivä 20.10.2022 tarjosi meille mahdollisuuden järjestää tällaisen tilaisuuden, sillä sinne oli jo valmiiksi kutsuttu kaikki Palkkaamon verkoston työhönvalmentajat. Tilaisuus järjestettiin hybridimuotoisena, niin, että osa osallistujista oli läsnä Teamsin välityksellä, osa fyysisesti. Tilaisuuteen osallistui työhönvalmentajia yhteensä 13 alueelta. Pidimme ensin lyhyen alustuksen, jossa esittelimme alustavan kehittämissuunnitelmamme. Tämän jälkeen käytiin läpi kuulumiskierros, jossa jokaisen mukana olleen alueen työhönvalmentajia pyydettiin kuvailemaan alueensa tämänhetkistä tilannetta varsinkin yrityskontaktointiin liittyen, sekä myös listaamaan pääasiallisia haasteita tai tarpeita, joita heillä oli tämän aiheen suhteen, ja joihin he toivoivat tukea Kehitysvammaliitolta.

Saimme selville, että eri alueet ovat hyvin erilaisissa tilanteissa: eräällä paikkakunnalla yrityskontaktointia oli jo kehitelty pitkälle, mutta useilla paikkakunnilla se koettiin hankalaksi ja sitä oli tehty hyvin vähän. Työhönvalmentajien mukaan oli vaikea tietää miten tai mistä aloittaa – konkreettiset esimerkit ja työkalut

puuttuivat. Yrityskontaktointille varattua aikaa koettiin myös olevan vähän, koska työhönvalmennuksen resurssit ovat monella paikkakunnalla niin pienet.

Sekä Helsingin ja Vantaan että muun verkoston kanssa keskustellessa huomattavin havainto oli, että rajallisten aikaresurssien lisäksi sosiaalialan henkilöstö saattaa kokea yrityskontaktointin ja siihen liittyvän myyntityön varsin jännittäväksi ja ehkä jopa hieman pelottavaksikin, sillä se vaatii poistumista omalta mukavuusalueelta. Kehitysvammaliitolta toivottiinkin materiaaleja, joita voitaisiin käyttää joko omien työntekijöiden valmentamiseen tai yrityskäyntien tukena. Tämä palaute auttoi meitä hiomaan suunnitelmaamme ja varmistamaan, että kehittämistyöllämme pystyisimme vastaamaan ainakin osaan näistä tarpeista.

6.5 Asiakasraadin osallistaminen

Olimme halunneet jo tätä kehittämisprojektia suunnitellessamme saada myös kehitysvammaisten työnhakijoiden äänen työssämme kuuluviin. Halusimme varmistaa, että ne yritykset ja alat, joita suunnittelimme kontaktoivamme, olisivat myös sellaisia, joihin kehitysvammaiset henkilöt tahtoisivat työllistyä. Meille tarjoutui mahdollisuus osallistaa kehitysvammaisia henkilöitä opinnäytetyömme taustoitukseen, kun saimme tietää Kehitysvammaliitolla olevan kaksi vertaistuki- ja vaikuttajaryhmää: Työllistäjät ja Osallisuustyöryhmä. Nämä koostuvat kehitysvammaisista henkilöistä, jotka haluavat tehdä vaikuttamistyötä Kehitysvammaliiton kautta.

Asiakasraati on ryhmä jonkin asiakasjoukon edustajia, jotka kootaan yhteen tuottamaan tietoa, mielipiteitä tai kokemuksia, yleensä jonkin kehittämispainotteisen työn tukemiseksi. Asiakasraadin kautta asiakkailta on mahdollisuus vaikuttaa tehtävään kehitystyöhön. (Pirhonen, 2016, s. 1.) Asiakasraatimme jäseniksi kutsuttiin kaikki Työllistäjät-vertaistukiryhmän sekä Osallisuustyöryhmän jäsenet. Raatimme oli siis melko tarkasti kohdennettu tämän kehitystyötämme tukevan ura- haave- ja työllistymisteeman ympärille.

Raati-ilaisuuksissa esittelimme kehittämistyömme aiheen, syyn tilaisuuden järjestämiselle sekä sen minkä tyyppistä tietoa toivoimme raadilta saavamme. Raati-tapaamisia suunnitellessamme olimme tietoisia siitä, että kehitysvammaisten henkilöiden kanssa toimiessa on hyvä kiinnittää huomiota tilaisuuden kognitiiviseen saavutettavuuteen. Kognitiivista saavutettavuutta voidaan kuvata tiedon-saannin ymmärrettävyyden varmistamiseksi (Selkeästi meille-hanke, i.a.). Käy-timme raadin toteutuksessa toiminnallisia kuvakortteja, joiden kautta osallistujien pystyivät esittelemään oman haaveammattinsa sekä lapsuudessa että nyt. Ku-vakortit olivat Oman elämän nainen-hankkeessa kehitetyt ammattikortit. Tapaa-misissa oli keskimäärin 7–10 osallistujaa, mikä on Pirhosen (2016, s. 2) mukaan ideaalimäärä, jotta keskustelu soljuu ja kaikille tarjoutuu mahdollisuus ottaa osaa.

Palkkaamon vertaistukiryhmien jäsenet edustivat tietysti vain pientä osaa kaikista Suomen kehitysvammaisista työnhakijoista, joten taustoituksemme otanta oli var-sin suppea. Nämä keskustelutilaisuudet kuitenkin antoivat meille joitain suunta-viivoja ja varmistuksen siitä, että olimme suuntautumassa oikeille aloille. Saimme myös kartoitettua Palkkaamon verkoston työhönvalmentajien asiakkaiden työllisyy-salatoiveita hieman laajemmin, kun jalkauduimme kolmelle eri alueelle (Tam-pere, Turku ja Kangasala) ja teimme kohdennetun puhelinkontaktointikierroksen neljännelle, jonne emme meistä johtumattomista syistä päässeetkään jalkautu-maan (Tuusula).

6.6 Myyntityön soveltaminen sosiaalialalle

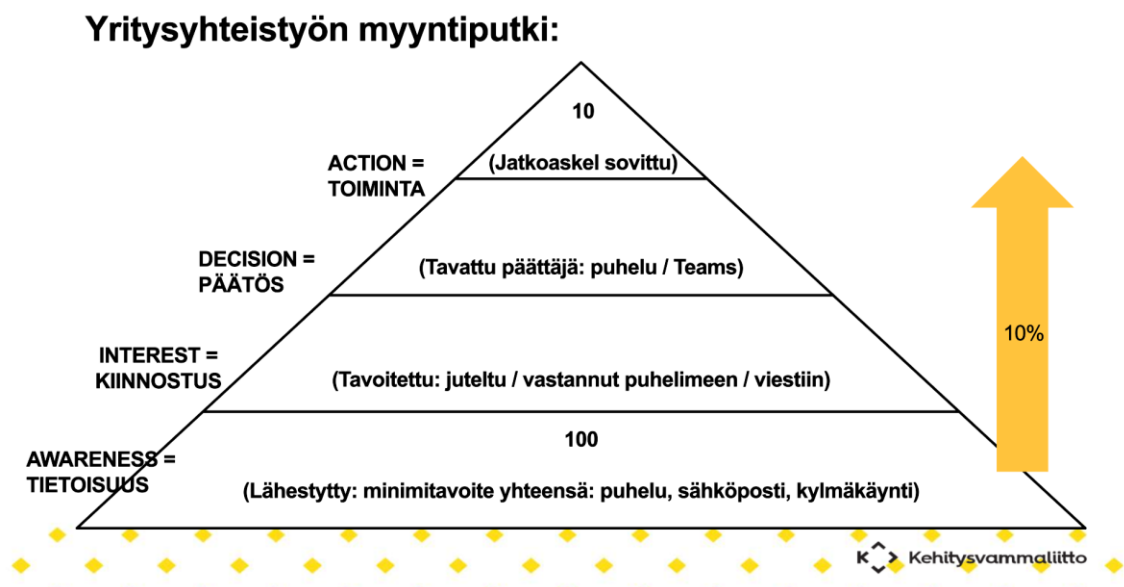
Myyntityötä käsittelevissä osuuksissa on hyödynnetty tiimin jäsenen asiantunte-musta myynnistä, myynnin johtamisesta ja kehittämisestä. Tiedot perustuvat vuo-sien kokemukseen, koulutukseen ja yleisiin alalla tunnettuihin käytäntöihin.

Yritysyhteistyöprojektimme on verrattavissa myyntityöhön, mutta myös vaikutta-mistyöhön. Emme mene tässä työssä myyntityön teoriaan emmekä yksityiskoh-tiin, vaan keskitymme seikkoihin, jotka liittyvät oleellisesti työmme tavoitteisiin.

Myyntiputkea eli myyntiprosessin etenemistä esittävässä kuvassa (Kuvio 2) on oleellista se, että toteutunut kauppa tai tässä tapauksessa tavoitteena ollut lopputulos ”kiinnostusta osoittava potentiaalinen työnantaja” vaatii tietyt askeleet toteutuakseen.

Voidaan karkeasti sanoa, että jos asiasta kuulleita (Awareness = tietoisuus) yritysten edustajia kuvataan indeksillä 100, päätyy heistä noin 10 viimeiselle askelelle eli toteutukseen asti (Action = toiminta). Tällainen putki on käytössä myynnissä, markkinoinnissa, viestinnässä ja monessa muussakin asiassa kuvaamassa ihmisten käytöksen muuttumista tietoisuudesta, alustavan kiinnostuksen (Interest = kiinnostus) ja toteutuneen aktiviteetin (Decision = päätös) kautta käyttäjäksi / ostajaksi.

Tuote- tai muun kategorian mukaan askeleet voivat olla eri kokoisia, mutta tässä yhteydessä oleellista on se, että tarvitaan yhteydenottoja noin sataan yritykseen, että saadaan aikaan kymmenen aktiivista asiakasta. Kerromme oman työmmen varsinaiset tulokset omassa osiossaan, tämän tarkoituksena on kuvata tilannetta yrityskontaktointiprojektimme alussa; tavoitteita, toimenpiteitä ja niiden mittaamista suunniteltaessa.



KUVIO 2. Yritysyhteistyön myyntiputki. (Mukaillen: Actional Oy, i.a.).

Myyntityötä voidaan tehdä monella tavalla monissa eri kanavissa. Ensinnäkin päätimme Helsingin ja Vantaan työhönvalmentajien kanssa keskusteltuaamme keskittyä uusasiakashankintaan eli yrityksiin, joiden kanssa ei vielä ole säännöllistä yhteistyötä, jotta emme häiritse tai sotke olemassa olevaa yhteistyötä. Myyntityössä tämä usein hoidetaan niin, että asiakkuudet jaetaan myyjien kesken.

Toiseksi työtämme määrittelee se, että pääkohderyhmänä olivat suuret ja ketju-maiset yritykset, joten valitsimme työskentelytavaksemme mallin, jota voidaan kutsua avainasiakastyöskentelyksi. Tässä mallissa kartoitetaan ensin sopivimmat yritykset, jonka jälkeen otetaan yhteyttä sopiviin henkilöihin henkilökohtaisesti ja pyritään saamaan aikaan tapaaminen, jossa esitellään myytävää tuotetta yksityiskohtaisemmin ja voidaan mahdollisesti saada ostopäätös jo samassa tapaamisessa.

Myyntityössä tämä malli valitaan usein silloin, kun tehtävä päätös on sen verran suuri, että tarvitaan tarpeeksi korkeassa asemassa oleva henkilö. Sen sijaan, jos tehtävä päätös on pienempi, esimerkiksi jos myydään jotakin edullista ja toistuvaa, voidaan käyttää myyntiin vaikkapa massasähköpostia tai puhelinmyyntiä, jolloin on hyödyllistä tavoittaa kuka tahansa, eikä ainoastaan korkeassa päättävässä asemassa olevia henkilöitä. Päätäjien eli päättävässä asemassa olevien henkilöiden tavoittaminen on usein haasteellista, koska nämä henkilöt eivät välttämättä ehdi vastata kaikkiin puheluihin tai sähköpostitse saapuviin tapaamispyyntöihin. Toisaalta tätä työhönvalmentajien olisi helppoa ja tehokasta tehdä omalta työpaikalta käsin muiden töiden lomassa ja tapaamiset toteutuessaan ovat hyvin potentiaalisia jatkon kannalta. Tämän toimintatavan valitsimme projektissamme ensisijaisesti käytettäväksi.

Uusasiakashankintaa voidaan tehdä myös niin sanotuilla kylmäkäynneillä, jolla tarkoitetaan sitä, että mennään käymään yrityksissä sopimatta tapaamista etukäteen. Tällainen toimintatapa on melko aikaa vievä, koska siinä ei ole etukäteen tietoa mahdollisesta potentiaalista ja siinä jalkaudutaan omalta työpaikalta yrityskierrokselle, jossa menee aikaa myös liikkumiseen paikasta toiseen.

Tämän toimintatavan etuna on se, että saadaan usein enemmän tietoa yrityksestä, koska päästään näkemään yrityksen toimintaympäristö ja tunnistamaan myyntityötä edesauttavia yksityiskohtia. Tämänkin menetelmän tavoitteena on päästä keskustelemaan päättävässä asemassa olevan henkilön kanssa tai esimerkiksi lähiesihenkilönä toimivan henkilön tapaaminen, joka voi esitellä asiaa yrityksessä eteenpäin päättäjille. Tätä toimintatapaa päätimme käyttää myös, tavoitteenamme erityisesti eri alueiden työnetsijöiden ja työhönvalmentajien aktivoiminen ja heihin ja heidän alueensa tilanteisiin tutustuminen.

Valitsimme työhömme myyntiprosessin alkupään, koska aikamme oli harjoittelujakson myötä rajallinen ja koska tavoitteena oli kerätä Kehitysvammaliiton Palkkaamolle ja Palkkaamon verkostolle potentiaalisia yhteyksiä yrityksiin jatkotyöstöä varten. Myyntiprosessin alkupään vaiheisiin kuuluvat kartoitus, kontaktointi, toisto tarvittaessa, tapaaminen ja jatkosta sopiminen. Kartoituksella tarkoitetaan tässä yhteydessä sopivien toimialojen ja yritysten etsimistä. Kontaktoinnilla tarkoitamme yhteydenottoja yrityksiin, lähinnä puhelimitse ja sähköpostitse, sekä näiden toistoa sopivalla rytmillä halutun henkilön tavoittamiseksi ja tapaamisen sopimiseksi.

Tapaamisia päätimme sopia sekä paikan päälle yrityksiin että Teams-kokouksina. Päätimme myös etukäteen, että pyrimme aina pääsemään keskusteluun ja kertomaan syvällisemmin asiasta, kuin että avaisimme asiaamme heti puhelimesta tai sähköpostissa, jolloin henkilö saattaa päätyä tekemään päätöksiä vajavaisin tiedoin. Ensimmäiseksi on siis tarkoitus myydä tapaaminen ja vasta tapaamisessa varsinainen myyntituote. Tapaamisen päätteeksi erityisen tärkeää on sopia jatkosta, ja niin että myyjä voi ottaa asiakkaaseen yhteyttä.

6.7 Nykyaikaisen myyntityön menestystekijät ja keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön yhtenä elementtinä on työelämäkumppanimme toiveen mukaisesti kehittää Kehitysvammaliiton näkökulmasta toimivaa sosiaalialan myyntityötä. Olemme tähän koonneet yleisiä nykyaikaisen myyntityön menestystekijöitä, ja lähteinä olemme käyttäneet erilaisia asiantuntijaverkkotekstejä, koska

ala muuttuu nopeasti ja halusimme tehdä katsauksen alan tuoreimpiin näkemyksiin. Myyntityössä ja sosiaalialan asiakastyössä on paljon yhdistäviä tekijöitä, ihan kuten on kaikilla muillakin aloilla, joissa työskennellään ihmisten kanssa. Näin ollen sosiaalialan osaamista ihmisten kohtaamisessa, vuorovaikutuksessa ja ratkaisujen etsimisessä voidaan hyvin hyödyntää myös myyntityössä.

Hyvän myyjän tärkeimmät ominaisuudet nykyaikaisen näkemyksen mukaan ovat motivaatio ja kiinnostus, sosiaalisuus ja joustavuus sekä kommunikaatiokyky ja vuorovaikutustaidot. Hyvä moderni myyjä käyttää myös tunneälyään, jossa yhdistyvät hyvä psykologinen silmä ja vankka tietopohja. Hyvä myyjä toimii joustavasti nopeasti vaihtuvissa tilanteissa ja on innostunut. (Törni, 2019.)

Ratkaisumyynti on termi, jolla kuvataan myyntityötä, joka tunnetaan myös asiantuntijamyynnin nimellä. Siinä perehdytään asiakkaan tarpeisiin ja haetaan aidosti ratkaisua, joka tukee asiakkaan toimintaa. Se eroaa siis yksinkertaisemmasta tuotemyynnistä. (Rantanen, 2018.)

Ratkaisumyynnin ohi on ihan viime aikoina noussut arvomyynti, joka vie asiakastuntemuksen vielä syvällisemmälle ja strategisemmalle aidon kumppanuuden tasolle. Ratkaisumyyntiä on kritisoitu ongelmakeskeisyydestä arvomyynnin keskityessä löytämään ennakoivasti edistyksellisiä uusia toimintatapoja. Huomattavaa on, että parhaimmillaan hyvä myyjä käyttää tarpeen mukaan näitä kaikkia myyntistrategioita saman aikaisesti. (Rantanen, 2019.)

Forwardin (1995) mukaan parhaita myyjiä kautta aikojen yhdistää asiakassuhteen tärkeyden korostaminen, ratkaisujen myyminen tuotteiden sijaan, ystävällisyys aggressiivisuuden sijaan, innostus ja rakkaus omaan työhön, yrittäjähenkisyys, korkea työmoraali, luovuus ja joustavuus, tavoitteellisuus, periksiantamattomuus ylittämättä ärsyttävyyden rajaa, valmistautuminen jokaiseen asiakastapaamiseen, epäonnistumisista oppiminen, luotettavuus, tiimihenkisyyttä sekä motivoituminen jokaisesta pienimmästäkin onnistumisesta. Nämä kaikki ovat ominaisuuksia, joita voi olla kenellä tahansa riippumatta koulutuksesta. Toisin sanoen kenestä tahansa voi tulla myynnin supertähti. (Forward, 1995, 245–250.)

Näiden myyntistrategioiden valjastaminen sosiaalialan myyntityön käyttöön vaatii sekä myynnin että sosiaalialan asiantuntemusta. Hyödynsimmekin omaa, työelämäkumppanimme sekä verkostojemme osaamista rakentaaksemme hyviä käytäntöjä kohdata yrityksiä ja haastaa heidän toimintatapojaan tai ainakin herättää uusia ajatuksia moninaisemmasta rekrytoinnista.

6.8 Materiaalit myynnin tukena

Yritysmyyntissä etenkin päättäjiä tavatessa on tapana käyttää myyntipresentaatiota eli myyntiesitystä myyntityön tukena. Joskus esityksestä käytetään myös nimeä diasarja tai kalvosarja. Materiaali tuo myyntituotteeseen visuaalisen ulottuvuuden ja tekee siten myyntipuheesta helpommin seurattavan ja siihen on mahdollista palata jälkikäteen. Materiaali toimii myös myyjälle myyntipuheen rakenteen ja sisällön muistamisen tukena. Materiaali laaditaan yleensä tietokoneella esitettäväksi ja voi sisältää kuvien ja tekstien lisäksi myös videoita.

Myyntipresentaatiota muistuttaa läheisesti liikeideaa esittelevä lyhyt esitys eli pitch. Pitchiä voidaan käyttää myös kaikenlaisten ideoiden tiiviiseen esittelyyn. Hyvien myyntipresentaatioiden ja pitchien rakentamisesta löytyy paljon ohjeita verkosta, ja usein parasta on perehtyä mahdollisimman moniin ja laatia niiden pohjalta omiin tarkoituksiin ja omaan suuhun sopivin. Tämä tosin vaatii kokemusta ja harjoitusta, joten valmiista malleista on hyötyä etenkin alkuvaiheessa.

Meidän työskentelyssämme oli luontevaa valita myyntipresentaatio yhdeksi tuotettavaksi työkaluksi, koska halusimme tavata nimenomaan päättäjiä ja lisäksi tukea verkoston työhönvalmentajia tapaamaan myös päättäjiä, jolloin he voisivat hyödyntää laatimaamme materiaalia.

Myyntipresentaatiota laatiessa usein unohtuu asiakas eli se taho, jolle myydään. Usein myyjä esittelee vain omaa tuotettaan tai palveluaan unohtaen rakentaa sil- lan asiakkaan liiketoimintaan. Hyvässä presentaatiossa esitellään ensin toimintaympäristö, jossa yritys toimii, sekä sen ryhmän tilanne, johon yritys halutaan yhdistää. Vasta sitten esitellään ratkaisu, joka toimii siltana näiden kahden, tässä

tapauksessa tavattavan yrityksen ja kehitysvammaisten työnhakijoiden välillä. Meidän ratkaisumme, siltamme ja myyntituotteemme oli tuetun työllistymisen palvelu. Tämän jälkeen esitellään muutamia onnistuneita tapauksia eli case-esimerkkejä päätöksen tueksi. Lopuksi esitetään kysymys, johon vastaamalla asiakas voi ostaa myytävän tuotteen ja kuunnellaan vastaus.

Myyntipresentaation runkoa ja sisällön kuljetusta voidaan kutsua myös myyntitarinaksi, joka ei keskity asiakkaan ongelmiin ja niihin myytäviin ratkaisuihin, vaan muutokseen asiakkaan liiketoiminnassa, josta hän on valmis maksamaan. Myyntitarina on työkalu, joka auttaa myös kokematon myyjä myymään hyvin sekä auttaa asiantuntijoiden hyödyntämisessä myyntityössä. (Karppinen, ym., 2022, 98–109). Emme mene tässä työssä syvemmälle myyntineuvottelutekniikan teoriaan, esittelimme jälleen vain työmme kannalta oleelliset osat.

7 YRITYSYHTEISTYÖPROJEKTI

7.1 Projektin suunnittelu ja aikataulu

Projektiin aloimme valmistautua keväällä 2022 saman aikaisesti opinnäytetyöprosessin käynnistämisen ja ideapaperin laatimisen kanssa, samalla kun perehdyimme aiheeseemme syvällisemmin. Kesään mennessä olimme saaneet hyvän käsityksen tarvittavista taustatiedoista ja työhönvalmennuksen arjesta Vantaalla Heidin työharjoittelun kautta. Päätimme, että kesäloman jälkeen laadimme projektillämme tarkemman toteutussuunnitelman, jotta pääsemme heti harjoittelumme alussa käsiksi yritys yhteistyöhön. Tässä vaiheessa opinnäytesuunnitelmamme oli hyväksytty.

Elokuussa laadimme toimintasuunnitelman projektin toteutuksesta ja jatkoimme työmme muokkausta varsinaiseksi opinnäytetyön käsikirjoitukseksi. Päätimme, että kirjoitamme käsikirjoituksen mahdollisimman valmiiksi ennen harjoittelun

alkamista Kehitysvammaliitossa lokakuun alussa. Tässä vaiheessa kirjoitimme edellä olevista luvuista ensimmäiset versiot.

Toimintasuunnitelmamme (Taulukko 1) jakautuu aikajanaan, joka kuvaa toteutusvaiheen eli harjoittelujakson viikkoja sekä näitä edeltäviä ja näitä seuraavia jaksoja. Toinen jana suunnitelmassamme on jaettu tiedon rakentumiseen, yritysrekisterin koostamiseen, varsinaiseen yritystyöskentelyyn sekä materiaalin laadintaan. Näillä kaikilla oli omat tavoitteensa ja aikatauluvaateensa valmistumisen suhteen, koska ne olivat kaikki sidoksissa toisiinsa.

Taulukko 1. Toimintasuunnitelma

AIKATAULU	TIEDON RAKENTUMINEN	YRITYSREKISTERI	YRITYSKONTAKTOINTI	MATERIAALI
Vko 0	Taustatiedot	Tilannekatsaus	Omat kontaktit läpi	Katsaus olemassaoleviin
Vko 1: Suunnittelu & valmistautuminen	Perehtyminen myyntituotteeseen	Yritysrekisterin rakentaminen	Puheluihin valmistautuminen	Yritysmateriaalin rakentaminen alkuun
Vko 2: Toteutus: käynnistäminen	Perehtyminen jatkuu, ilmoittautumiset ja osallistumiset seminaareihin ja kokouksiin	Rekisterin rakentaminen jatkuu	Kontaktointi käyntiin: ensimmäiset puhelut, ensimmäiset tapaamiset sovittu	Ensimmäisen tapaamisen vahvistuttua materiaalin ensimmäinen versio valmis
Vko 3-12: Toteutus	Perehtyminen jatkuu, seminaarit & kokoukset	Rekisterin rakentaminen jatkuu	Puhelut ja tapaamiset jatkuvat, seuranta	Materiaalin päivitys: lisäyksiä ja muokkausta
Vko 11-12:Arviointi & lopputoimet	Yhteenvedolle ja reflektoinnille aikaa	Rekisterin päivitys ja jatkotoimet	Toimien siirtäminen & yhdistämiset	Materiaali lopulliseen muotoon ja jakeluun

Toimintasuunnitelmaan sisältyi ensinnäkin aikataulun laatiminen. Aikataulussa oleellista oli, että pääsimme heti vauhtiin yritysten kontaktoinnissa, koska oli tiedossa, että aika on rajallinen, yritysten päättäjiä usein vaikea tavoittaa ja olimme asettaneet melko kunnianhimoiset tavoitteet, koska halusimme saada aitoja tuloksia työllemme. Päätimme siis suunnitella kaiken mahdollisen valmiiksi ennen käytännön toteutusvaiheen alkua. Perehdyimme myös kaikkeen saatavilla olevaan taustamateriaaliin jo etukäteen ennen toteutuksen alkua ja kirjoitimme näistä tietoja myös tähän työhön.

Aikataulun ollessa tiukka, pohdimme tarkkaan missä vaiheessa minkäkin elementin täytyy olla valmiina ja teimme ajankäyttösuunnitelmamme sen mukaisesti. Esimerkiksi yritysrekisteriä pitää olla jonkin verran koottuna ennen kuin alkaa ottaa yrityksiin yhteyttä, mutta rekisterin laatiminen valmiiksi asti ennen kontaktointin aloitusta veisi aivan turhaan pitkään, kun näitä molempia pystyy tekemään limittäin.

Samoin melko suuritöistä myyntipresentaatiota on tärkeää alkaa rakentaa jo heti projektin aluvaiheessa, mutta sen täytyy olla valmis vasta ennen ensimmäistä sovittua yritystapaamista. Varasimme suunnitelmaan aikaa myös puhelintyökentelyyn valmistautumiseen, oman osaamisemme ja tietämyksemme kartuttamiseen esimerkiksi erilaisiin seminaareihin ja kokouksiin osallistumalla ja tärkeää oli myös loppupäässä aikataulutusta huomioida, että täytyy ajoissa ryhtyä siirtämään liidejä eteenpäin ennen toteutusvaiheen päättymistä.

Ajoitimme suunnitelmamme myös niin, että pystyimme osallistumaan tammi-kuussa käsikirjoituksen esittelyyn seminaarissa ja siirtyä tämän jälkeen mahdollisimman pian julkaisuvaiheeseen. Suunnitelman laatiminen oli sujuvaa ja koimme olevamme valmiita ryhtymään toimeen, kun harjoittelumme lokakuun alussa koitti.

Tulosten ja tuotosten arvioinnin ja palautteen keräämisen menetelmäksi edellä mainittujen aikarajoitteiden vuoksi valitsimme esittely- ja keskustelutilaisuuden Palkkaamon verkoston jäsenille kehitystyöprosessin lopussa. Tarkoituksenaamme oli vielä hioa kehiteltyjä yritysmateriaaleja tarvittaessa tilaisuudessa saamamme palautteen perusteella ennen kuin ne lähetettäisiin Kehitysvammaliiton kautta Palkkaamon verkoston käyttöön.

Päätimme jo suunnitteluvaiheessa, että teemme koko projektin ajan reflektointia ja arviointia, ja muokkaamme toimintaamme ja laatiamme materiaaleja joustavasti. Esimerkiksi jokaisen yrityskontaktointin ja tapaamisen jälkeen arvioimme tilannetta saamamme palautteen ja kokemusten perusteella ja muokkaamme toteutusta sekä keräämme potentiaalisista yrityksistä tietoja jatkokäyttöä varten.

7.2 Projektin toteutusvaihe – Palkkaa mut!

Projektin toteutusvaiheen voidaan katsoa alkaneen lokakuun alusta, kun harjoittelujaksomme Kehitysvammaliitossa alkoi. Ensimmäisellä viikolla perehdyimme tarkemmin Kehitysvammaliiton yritystyöskentelyssä käyttämiin materiaaleihin, yritysrekisteriin sekä aloimme valmistautua kontaktointiin ja rakentaa tapaamisissa käytettävää materiaalia eli myyntipresentaatiota. Taustoittavia keskusteluja ohjaajamme ja Palkkaamon verkoston työnetsijöiden ja työhönvalmentajien kanssa käytyämme oli käynyt ilmi, että verkostossa olisi varsinaisen myyntipresentaation lisäksi käyttöä materiaalille, jotka tukevat ja rohkaisevat yrityskontaktointiin etenkin silloin, kun se on uutta tai jännittävää, eikä ole sen tyyppisestä työstä aiempaa kokemusta. Aloimme lisäksi miettiä viestinnällisiä keinoja, jotta saisimme kaikki käytettävissä olevat kanavat tukemaan projektiamme.

Usein projektit, joissa on useita elementtejä ja monikanavaista toimintaa kannattaa rakentaa kokonaisuudeksi tai konseptiksi, jotta siitä voidaan kommunikoida selkeästi. Päätimme rakentaa projektimme teemaviikkojen muotoon, koska tämä tukee myös kontaktoitavien yritysten kanssa työskentelyä. Teemaviikko oli ensisijaisesti viestinnällinen keino, joka kannusti yrityksiä vastaamaan viestiin juuri nyt ja joka helpotti projektimme jatkon jättämistä muiden toteutettavaksi.

Valitsimme teemaviikkomme nimeksi Kehitysvammaliitossa jo käytössä olleen Palkkaa mut! -teemaviikkokonseptin alle listasimme toimenpiteet eri sidosryhmille: Kehitysvammaliiton Palkkaamon tehtäviksi, Palkkaamon verkoston aktivoimiseksi, yritysten suuntaan sekä viestinnällisesti. Viestintäkanaviksi valitsimme Kehitysvammaliiton sosiaalisen median kanavat, koska niissä viestiminen oli ilmaista, nopeaa ja tuotannoltaan kevyttä. Päätimme tuottaa itse videoita sosiaaliseen mediaan julkaistavaksi, joiden ideana oli saada yleisö vinkkaamaan omalla työpaikallaan mahdollisuudesta palkata avustavaa työvoimaa tuetun työllistymisen palvelun kautta hausalla ja mieleenpainuvalla tavalla. Toivomme teemaviikkokonseptin rakenteen tukevan materiaalien helppokäyttöisyyttä ja matalaa kynnystä teemaviikon toistamiseksi.

7.3 Yrityskontaktointi

Yrityskontaktoinnin toteutus alkoi sopivien yritysten kartoituksella. Keräsimme Palkkaamon verkostolta tietoja miltä toimialoilta työmahdollisuuksia kaivataan ja millä toimialoilla tukeamme ei tarvita. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla ravintola-toimialalla oli niin kova työvoimapula, että kaikki Helsingin ja Vantaan tuetun työllistymisen palvelun asiakkaat, jotka etsivät ravintola-alan töitä, olivat työllistyneitä alalle. Kävimme läpi myös yrityksiä nimeltä, jotta tiesimme minkä yritysten kanssa yhteistyö oli jo käynnissä, eikä uusasiakashankintaa tarvittu. Joitakin ketjuyrityksiä kävimme läpi myös, joissa työllistymistä oli tapahtunut yksikkötasolla, mutta ketjutasolla kaivattiin vielä syvempää yhteistyötä.

Kontaktoimistamme yrityksistä päätimme koota rekisterin Kehitysvammaliiton käyttöön jatkoa varten, koska arvelimme, että tuskin ehdimme harjoittelun aika-kehyksessä kovin pitkälle yritysten rekrytointiprosesseissa. Rekisteri jäisi työelämäohjaajallemme Kehitysvammaliittoon yritysyhteistöiden viemiseksi eteenpäin.

Yritysrekisterin laadimme Kehitysvammaliiton ylläpitämän rekisterin jatkoksi, koska rekisterissä oli yrityksiä, joihin oli joskus oltu yhteyksissä, mutta työllistymisiä ei ollut vielä tapahtunut. Rekisterin laatimisessa hyödynsimme monia eri lähteitä omista kontakteistamme erilaisiin yrityslistauksiin.

Meidän työmme kannalta potentiaalisimpia olivat yritykset, joilla oli työtehtäviä, joita löytyi Kehitysvammaliiton listauksista kehitysvammaisten yleisimmistä työtehtävistä. Tällaisia ovat muun muassa siivous-, toimisto-, varasto-, pakkaus- ja hyllytystehtäviä tarjoavat yritykset (Vesala ym., 2015, s. 33). Yritykset edustivat monia eri toimialoja kaupan alasta tapahtumatuotantoon ja mainostoimistosta logistiikka-alaan.

Toiseksi potentiaaliseksi ryhmäksi luokittelimme erilaisia vastuullisuusarvoja kommunikoivat yritykset. Myös edelläkävijöiksi leimautuvat toimialat ja yritykset katsoimme potentiaalisiksi. Käytimme lähteinä esimerkiksi Vastuullinen Suomi -sivuston listaa (vastuullisia oletettavasti myös moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen ainakin potentiaalisesti panostavina yrityksinä) ja Vuoden toimisto -sivuston

listaa (markkinointialan yrityksiä, jotka voidaan luokitella edelläkävijöiksi ja potentiaalisesti edelläkävijöiksi myös vastuullisuusasioissa).

Etsimme yritysten henkilöstöjohtajien ja päälliköiden yhteystietoja myös Googlen avulla, hakusanoina esimerkiksi yrityksen nimi, henkilöstö ja vastuullisuus, jotta löysimme oikeiden henkilöiden yhteystietoja. Kokosimme yhteystiedot verkkopalvelussa olevaan Excel-taulukoon, johon molemmat pääsimme käsiksi ja sovimme myös etenemisen merkintätavoista kontaktointivaiheessa. Rekisteriin merkittiin yhteystietojen ja paikkakunnan lisäksi yhteydenoton aika ja tapa, kuka kontaktoinut, yrityksen edustama toimiala ja / tai mitä soveltuvia työtehtäviä voisi mahdollisesti olla tarjolla.

Rekisterin lisäksi valmistauduimme puheluihin harjoittelemalla ja kirjoittamalla erilaisia myyntipuheenvuoroja eli spiikkejä valmiiksi. Heidillä on kokemusta puhelinmyyntityöstä ja sitä kautta puhelinspiikkien kirjoittamisesta ja käyttämisestä. Katrin taktiikka oli harjoitella spiikkejä kertomalla projektista tutuille soveltuville kontakteille.

Myyntispiikit rakensimme niin, että tavoitteena oli saada sovittua tapaaminen. Emme siis kertoneet koko tarinaamme myyntispiikissä, vaan kerroimme lyhyesti Kehitysvammaliiton Palkkaa mut! -teemaviikosta, muutaman kiinnostavan yksityiskohdan myyntituotteestamme ja lopuksi kysyimme, löytyisikö aikaa tapaamiseen kasvokkain tai Teamsissa.

Ensimmäiset puhelut soitimme viikon kaksi maanantaina ja ensimmäisen viikon aikana spiikitkin saatiin sujuviksi. Ajoitimme puhelut aamupäivään ja iltapäivään, ja rauhoitimme lounasajan ympäristön ollaksemme huomaavaisia. Kuten arvelimme, tuntemattomasta numerosta tuleviin soittoihin ihmiset vastasivat melko harvoin, mutta omat kontaktit vastasivat hyvin, silloin kun heillä oli soittajan numero tallennettuna. Omat kontaktit olivat vain osaksi projektimme kannalta oikeita henkilöitä, mutta näiltä "vääriltäkin" henkilöiltä saatiin yhteystietoja "oikeille" henkilöille. Ne omat kontaktit, jotka olivat "oikeita" henkilöitä, olivat yleensä hyvin vastaanottavaisia ja johtivat tapaamiseen. Loppuvaiheessa kun olimme puhuneet saman asian moneen kertaan, asian esittely sujui jo ilman muistiinpanoja.

Jos emme kahdella tai kolmella soittoyrityksellä saaneet tavoittelemamme henkilöä kiinni, lähestyimme häntä sähköpostitse. Kirjoitimme valmiiksi sähköpostipohjan, jotta kontaktointi tätäkin kautta olisi mahdollisimman tehokasta. Sähköpostissa noudatimme samaa rakennetta kuin puhelinspiikissä eli esittäytyminen, muutama kiinnostava yksityiskohta myyntituotteestamme ja tapaamispyyntö. Etenkin sähköpostissa viestimme Palkkaa mut! -teemaviikon alla, jotta antaisimme vastaanottajalle syyn vastata juuri nyt, eikä ottaa viestiä vastaan vain informaationa. Päivitimme tapaamispyyntösähköpostin otsikkoa matkan varrella ja päädyimme muotoon ”Tapaamispyyntö: Kehitysvammaliiton Palkkaamo - yhdenvertaisen ja moninaisen rekrytoinnin asialla.”

Tallensimme käyttämämme puhelinspiikkitekstit ja sähköpostipohjat, jotta voimme liittää ne osaksi Palkkaamon verkostolle tarjottavaa materiaalipakettia, joka esiteltiin verkostotapaamisessa projektimme loppupäässä. Koostimme kontaktoinnin aikana myyntipresentaation lisäksi Yrityskontaktoinnin helpot ensiaskeleet -nimistä presentaatiota, johon tallensimme näitä tekstejä sekä vinkkejä, jotka aktivoivat yritystyöskentelyyn.

7.4 Materiaalit


Projektimme osaksi tuli luontevasti useiden eri materiaalien koostamista ja laadintaa. Olemme jo edellä kuvailleet myyntipresentaatiota, puhelinspiikki- ja sähköpostitekstejä, yrityskontaktoinnin helpot ensiaskeleet -presentaatiota sekä Palkkaa mut! -teemaviikon sosiaalisen median viestintää. Tässä luvussa kerromme tarkemmin mitä kukin näistä sisältää.

Myyntipresentaation koostimme Kehitysvammaliiton PowerPoint -pohjaan ja hyödynsimme kuvituksessa Kehitysvammaliiton kuvapankkia. Presentaatio alkaa tunteisiin vetoavalla lyhyellä videopätkällä, jossa tiivistyy Palkkaa mut! -projektin idea: jokaisella työpaikalla on työtehtäviä, joihin on vaikea löytää tekijöitä: Palkkaa mut! Seuraavaksi käydään läpi työelämän haasteita liittyen työvoiman saatavuuteen, ajanhallintaan ja tavoitteeseen kantaa yhteiskuntavastuuta. Tämän

rinnalla kerrotaan kehitysvammaisten henkilöiden haasteista työelämässä. (Kuvio 3).

Tilanne ja mahdollisuudet:

<p>Yritykset ja muut työnantajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Työvoimapula monilla aloilla ◆ Osa-aikaisia tehtäviä, joihin vaikea löytää sitoutuneita työntekijöitä ◆ Tehtäviä, jotka vievät aikaa työntekijöiden varsinaisilta työtehtäviltä ◆ Töiden uudelleen järjestely tarjoaa uusia mahdollisuuksia ◆ Tavoite toteuttaa vastuullista yritystoimintaa ja kantaa yhteiskuntavastuuta ◆ Osatyökykyisten henkilöiden tukeminen työelämässä 	<p>Osatöihin haluavat kehitysvammaiset henkilöt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sitoutuneita osa-aikatyöntekijöitä ◆ Halukkaita työntekijöitä ◆ Avustavista ja tai rutiinimaisista työtehtävistä pitäviä henkilöitä ◆ Suomessa vain 600 kehitysvammaista henkilöä palkkatöissä, vaikka potentiaali olisi 3000-6000 ◆ Jokaisella ihmisellä on oikeus työhön
--	--



KUVIO 3. Tilanne ja mahdollisuudet.

Seuraavaksi esitellään ratkaisu eli tuetun työllistymisen palvelu, sen työnantajalle tuomat edut ja tukimuodot. Tämän jälkeen seuraa esimerkkejä onnistuneista rekrytoinneista eli case-esimerkkejä. Kukin case on yhden dian mittainen ja esittelee pääkohdat henkilön työpaikasta, työtehtävistä ja kommentteja. Kuviossa 4. on esimerkki case-diasta. Materiaalipaketissa on useita erilaisia case-esimerkkejä, joista kullekin yritykselle valitaan esitettäväksi muutama sopiva. Materiaalipaketia on tarkoitus muokata aina tarpeen mukaan muutenkin tavattavan yrityksen toimialan ja tapaamisajan pituuden mukaan.

Koostimme myös projektimme aikana lisää case-dioja, kun havaitsimme tarvetta esimerkiksi jonkin työtehtävän suhteen. Laadimme myös dioja, joihin oli kuhunkin upotettu case-video, mutta huomasimme käytännössä, että olemassa olevat case-videot olivat napakan mittaista yritystapaamista varten hieman liian pitkiä. Totesimme käytännössä myös, että 2–4 on sopiva case-diamäärä, jotta presentaation saa esitettyä 15–20 minuutissa, jolloin keskusteluaikaa jää vielä 30 minuutin tapaamisessa napakat 15–20 minuuttia ja tunnin tapaamisessa reilummin.

Kehitysvammaliitto, Eppu Valkonen & kollegat

- Työaika: 3 päivää vkossa, 6 tuntia päivässä
- Varastoapulainen
- Koulutus: Koneistaja, toimitilahuoltaja
- Työtehtävinä sisäisen postin jakaminen, Opik-kaupassa avustaminen (materiaalivaraston ylläpito, tilausten käsittely tietokoneella ja tilausten pakkaus ja postitus)
- Epun kollegoilla myös siivous- ja taukotilojen ylläpitotehtäviä



Kuvio 4. Esimerkki case-diasta.

Presentaatio päättyy diaan, jossa on työelämässä toimivien kehitysvammaisten henkilöiden kuvista koottu kollaasi ja kysymys: ”Löytyisikö teiltä avustavia työtehtäviä innokkaalle osa-aikaiselle työntekijälle?” Tämän dian jälkeen paketissa on myös sarja dioja, joihin kokosimme mahdollisesti tarvittavia lisätietoja, kuten Mitä kehitysvammaisuus on?, Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaiset työelämässä, Mitä työhönvalmennus on? sekä faktoja TE-toimistoon, eläkkeeseen ja palkkatukeen liittyen. Näiden tarkoituksena on toimia sekä esitystä pidettäessä käden ulottuvilla olevana faktojen tarkistuspankkina että lisätietona kun tapaamisen jälkeen materiaali lähetetään asiakkaalle.

Laadimme Palkkaamon verkostoa varten esitykseen myös käyttöohjeen, jossa on vinkkejä sen hyödyntämiseen, koska myyntipresentaatioiden pitäminen ei välttämättä ole tuttua sosiaalialalla työskenteleville henkilöille. Tämän presentatiopakettin suunnittelu, laatiminen, testaaminen käytännössä ja raportointi oli Kehitysvammaliitossa suorittamamme harjoittelun kehitystehtävä ja olemme laati- neet tästä myös erillisen raportin. Tässä mainittakoon, että emme juurikaan muut- taneet laatimaamme myyntipresentaatiota, muuta kuin lisäämällä joitakin lisätie- todioja, joiden ajattelimme olevan hyödyllisiä.

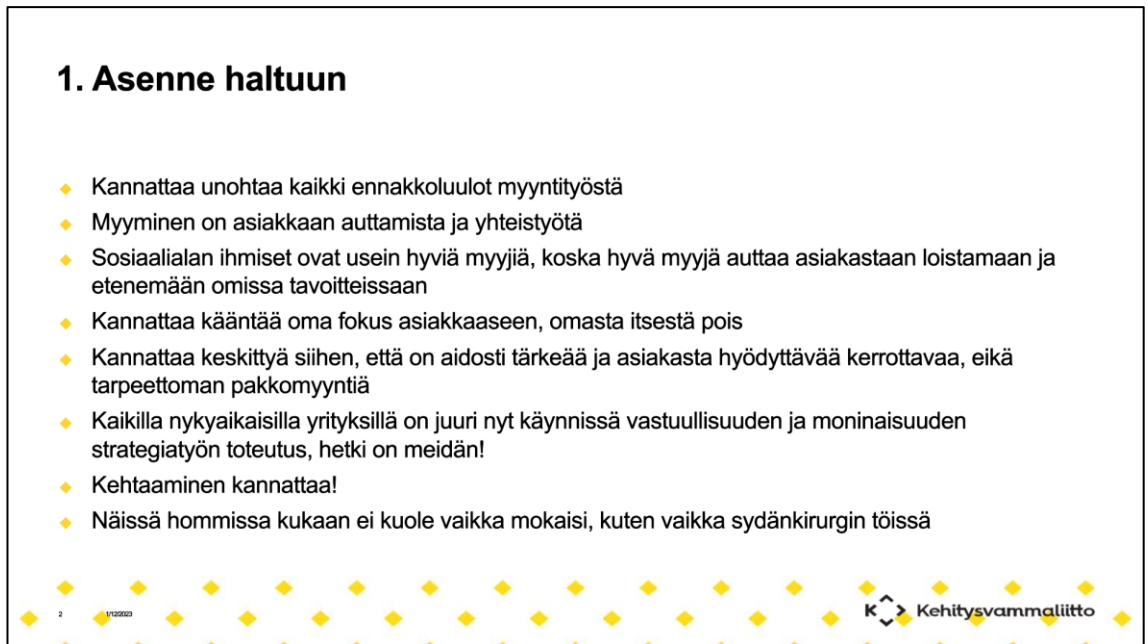
Projektin viimeisillä viikoilla syntyi ajatus, että esityksessä olisi voinut olla jo alusta alkaen asiaa esteettömästä rekrytoinnista ja sen lisäsimmekin presentaatioon, mutta tämä olisi ollut hyvä olla jo alusta asti mukana lisäämässä strategista ulottuvuutta vielä entisestään.

Puhelinspiikki- ja sähköpostitekstejä olemme kuvailleet jo edellä, tässä mainittakoon vielä ”tapaamispyyntö”-sähköpostipohjan lisäksi ”palaaminen tapaamispyyntöön” eli muistutus tapaamispyynnöstä, jonka lähetimme jos emme olleet saaneet noin viikossa vastausta ensimmäiseen sähköpostiin sekä ”kiitos tapaamisesta” -sähköposti, johon liitimme tapaamisessa esitellyn materiaalin helposti kulkevammassa ja lukitussa .pdf-muodossa sekä linkkejä Kehitysvammaliiton työnantajille tarkoitetuille verkkosivuille ja case-videoihin.

Yrityskontaktoinnin helpot ensiaskeleet -presentaatio oli vastaus projektimme aikana ilmenneeseen tarpeeseen, johon kokosimme yritystyöskentelyn alkuvaiheen työskentelyyn kynnystä madaltavia vinkkejä ja ohjeita Palkkaamon verkoston käyttöön. Tässä hyödynsimme aiempaa osaamistamme sekä itse projektin aikana oppimaamme. Helpot ensiaskeleet lähtivät liikkeelle Asenne haltuun -nimisestä diasta (Kuvio 5), jonka tarkoituksena on innostaa sosiaalialan ihmiset vahvuuksistaan yritystyöskentelyssä, joka pohjimmiltaan on myös ihmisten auttamista.

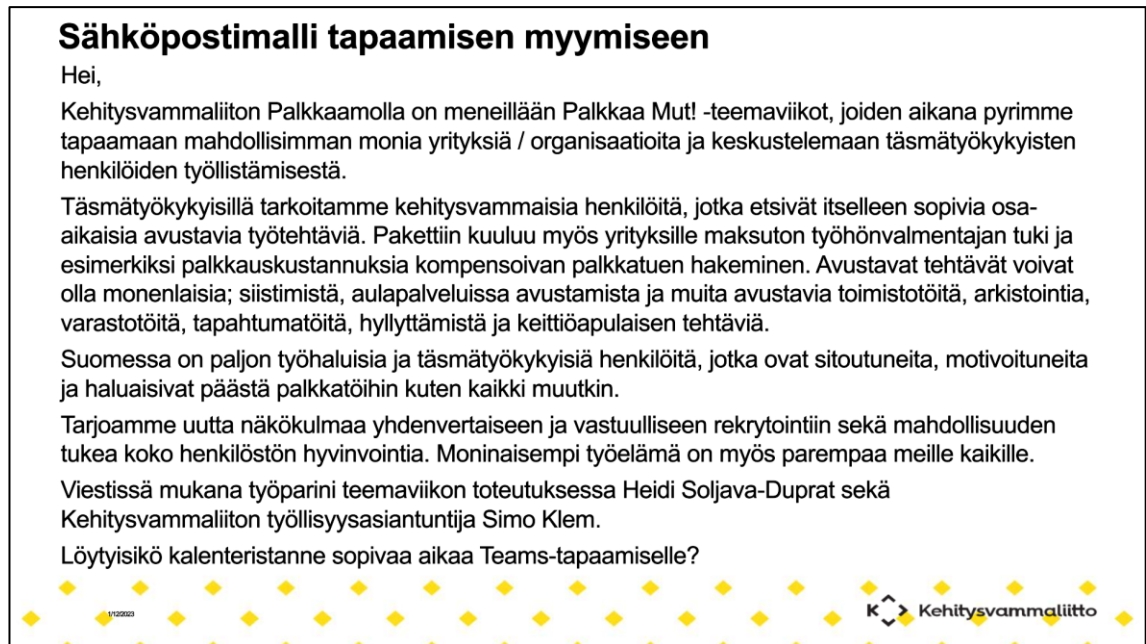
1. Asenne haltuun

- ◆ Kannattaa unohtaa kaikki ennakkoluulot myyntityöstä
- ◆ Myyminen on asiakkaan auttamista ja yhteistyötä
- ◆ Sosiaalialan ihmiset ovat usein hyviä myyjiä, koska hyvä myyjä auttaa asiakastaan loistamaan ja etenemään omissa tavoitteissaan
- ◆ Kannattaa kääntää oma fokus asiakkaaseen, omasta itsestä pois
- ◆ Kannattaa keskittyä siihen, että on aidosti tärkeää ja asiakasta hyödyttävää kerrottavaa, eikä tarpeettoman pakkomyyntiä
- ◆ Kaikilla nykyaikaisilla yrityksillä on juuri nyt käynnissä vastuullisuuden ja moninaisuuden strategiatyön toteutus, hetki on meidän!
- ◆ Kehtaaminen kannattaa!
- ◆ Näissä hommissa kukaan ei kuole vaikka mokaisi, kuten vaikka sydänkirurgin töissä



Kuvio 5. Asenne haltuun.

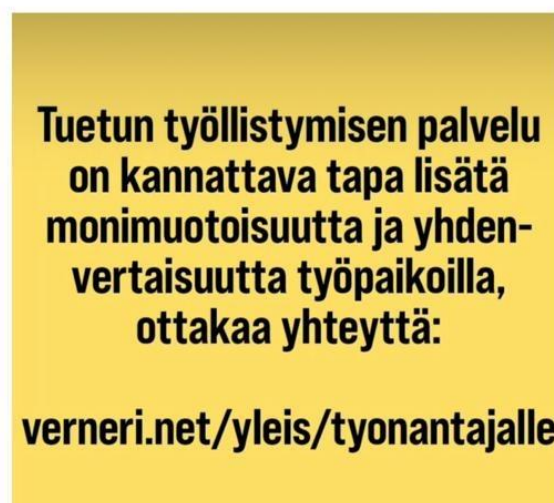
Lisäksi presentaatiossa listattiin tässäkin työssä avattuja ideoita työnantajien etsimiseen, kontaktoitavien yritysten valintaan, kontaktoinnin käytäntöihin ja kirjaimiseen sekä puhelinspiikki- ja sähköpostimalleja. Kuviossa 8 yksi laatimistamme ja käyttämistämme sähköpostimalleista. Tämän presentaation rakensimme myös Palkkaamon verkoston tapaamista varten projektimme lopulla ja varauduimme näin pitämään pienen myyntivalmennuksen samalla kuin kerroimme projektimme tuloksista ja esittelimme käyttämämme myyntipresentaation.



Kuvio 6. Sähköpostimalli tapaamisen myymiseen.

Halusimme käyttää projektissamme kaikkia mahdollisia kanavia, joten rakensimme mukaan myös pienen nollabudjetilla kevyesti toteutettavan sosiaalisen median viestintäkampanjan. Katrilla on media-alalta sosiaalisen median sisältömarkkinoinnista kokemusta, joten päätimme kuvata videot itse ja lisäksi saimme editointiapua Kehitysvammaliitosta. Kehitysvammaliiton viestintäpäällikkö antoi meille vapaat kädet toteuttaa kampanjamme ja saimme häneltä myös arvokasta palautetta suunnitelmallemme. Videot rakennettiin humoristisesti trendikkäitä siivousvideoita inspiraationa käyttäen teemalla: ”Näyttääkö työpaikkasi tältä?” Videoissa oli erilaisia ennen ja jälkeen tilanteita työpaikalta, joissa sotkulle ratkaisuna esitettiin apuvoiman palkkaaminen ja lopussa kehotuksena viedä asiaa eteenpäin omalla työpaikalla. Näin saimme kohderyhmäksi kaikki työntekijät, eikä meidän tarvinnut yrittää kohdistaa kampanjaa ainoastaan päättäjille.

Videot olivat kestoltaan 15 sekuntia, jolloin ne voitiin julkaista myös eri sosiaalisen median palveluiden lyhytvideoina. Kuvassa 1 on kuvakaappauskooste videosta. Lisäksi valitsimme julkaistavaksi Kehitysvammaliiton aiemmin tuottaman ja myyntipresentaatioissakin käyttämämme pidemmän Palkkaa mut! -videon, joka julkaistiin Facebookissa, jossa on mahdollista julkaista pidempiäkin videoita.



Kuva 1. Näyttääkö työpaikkasi tältä -videon kuvakaappauskooste.

7.5 Yritystapaamiset

Sovimme tapaamisia siis puhelimitse ja sähköpostitse. Tapaamisaikoja ehdottaessamme kirjasimme ylös ehdottamamme ajat päällekkäisyyksien välttämiseksi. Kun tapaamisaika oli sovittu, varasimme ajan kalenterista, kutsuimme asiakkaan ja tarvittaessa muut tiimimme jäsenet mukaan tapaamiseen ja lisäsimme kutsuun paikkatiedon missä tapaaminen pidettäisiin; asiakkaan tiloissa tai Teamsissa. Jos tapaaminen oli asiakkaan tiloissa, oli hyödyllistä lisätä paikkamerkintä, josta selviää myös sijainti kartalla ja etäisyys lähtöpisteestä. Suurimman osan tapaamisista pidimme Teamsissa, mutta muutamia toimitiloiltaan kiinnostavia ja mahdollisuuksia tarjoavia yrityksiä kävimme tapaamassa paikan päällä.

Yritystapaamiseen valmistautumiseen kuuluu myyntituotteen ominaisuuksien hallinta, tapaamisen kulun läpikäynti ajatuksissa mielikuvaharjoitteluna, myyntipresentaation sisällön ja käytön hallinta, erilaisten esitystekniikoiden kuten ulkoisten näyttöjen, videotykkien ja videopalaverisovellusten hallinta, tavattavien henkilöiden nimen tarkistaminen ennen yritykseen sisään astumista tai videotapaamiseen liittymistä ja oman olemuksen keskittynyt läsnäolo ja itseluottamusta tuottava itselle viihtyisä ulkoasu.

Ensimmäinen yritystapaamisemme oli 31.10.2022 huonekalumyymäläketjun HR-päällikön kanssa. Tämä tapahtui etänä Teamsin välityksellä. Tapaaminen oli hyvin positiivinen ja myymäläketjun HR-päällikkö kiinnostunut asian viemisestä eteenpäin. Tapaamisessa korostui moninaisen rekrytoinnin kasvava merkitys yrityksille. Lisäsimme tapaamisen jälkeen tämänkin tulokulman diaesitykseen. Sovimme, että HR-päällikkö keskustelee asiasta Retail Manageriensa ja viestintäpäällikön kanssa ja palaa asiaan.

Kerromme yritystapaamisten tuloksista omassa luvussaan, mutta voimme jo mainita, että olimme varautuneet perustelemaan kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamista ja vastaamaan ennakkoluuloihin, mutta heti ensimmäisistä tapaamisista alkaen huomasimme, että vastaanotto oli todella positiivinen, jopa ilahtunut ja toivottu. Useampi yritys kertoi heti, että heillä on juuri nyt monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus nousseet strategiseen fokukseen, mutta monikaan ei ollut vielä ehtinyt juurikaan toteuttaa näitä arvoja. Tämän pohjalta muokkasimme esitystämme niin, että korostimme näitä arvoja aiempaa enemmän. Yleinen vaikutelma jo alkuvaiheessa oli, että yhteiskuntavastuullisuus kiinnostaa yrityksiä ja on ympäristöasioiden jälkeen yleisesti yritysten listalla seuraavana. Pullonkaulana tuntui olevan päättävässä asemassa olevien henkilöiden vähäinen vastaaminen tuntemattomiin numeroihin.

7.6 Palkkaamon verkoston aktivointi

Alun perin ajattelimme eniten vaikuttamis- ja myyntityötä tarvittavan yritysten suuntaan, jotta saataisiin aikaan enemmän palkkasuhteista työtä kehitysvammaisille henkilöille. Matkan varrelle totesimme, että vaikutusmahdollisuuksia on muitakin, kuten kokemattomampien työnetsijöiden ja työhönvalmentajien aktivoiminen aktiiviseen yrityskontaktointiin, joten päätimme ottaa tämänkin seikan huomioon työssämme. Tätä kautta saisimme työhömmme välillisesti myös lisää vaikuttavuutta valtakunnallisesti tai ainakin Palkkaamon verkoston alueella.

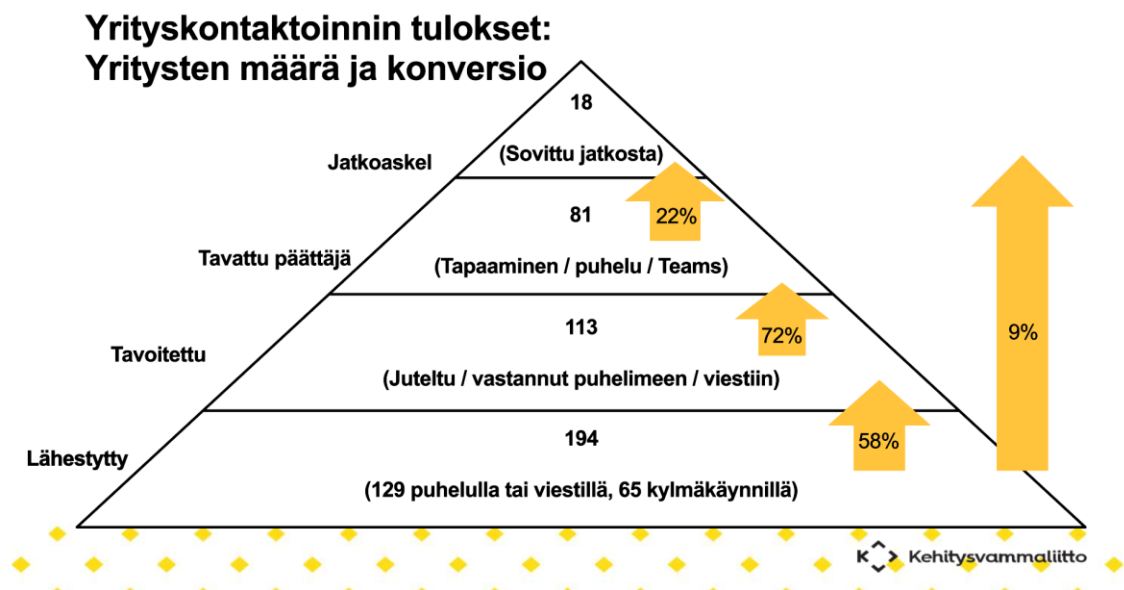
Kehitysvammaliiton Palkkaamo on jo aiemminkin tukenut verkostoa kouluttamalla sekä osallistumalla paikallisesti yritysvierailukierroksiin, niin sanottuihin kylmäkäyntikierroksiin, joiden tarkoituksena on vierailla tietyn alueen yrityksissä kertomassa tuetun työllistymisen palvelusta ilman tapaamisen sopimista ennakoon. Palkkaamon verkostotapaamisessa ilmoittauduimmekin halukkaiksi lähtemään kiertämään verkoston alueen yrityksiä. Tämä otettiin ilolla vastaan ja saimme kutsun Turkuun, Tampereelle, Tuusulaan ja Kangasalle.

Kylmäkäyntikierrokset olivat paitsi hyödyllisiä työmahdollisuuksien löytämiseksi, myös verkostoitumisen ja eri alueiden erilaisten tilanteiden kartoittamiseksi. Huomimme kiinnitti esimerkiksi eri alueiden päivittäistavarakauppaketjujen erilaiset käytännöt kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamiseen liittyen. Yhdellä ketjulla saattoi olla eri alueilla aivan erilaiset käytännöt, ja tässä tunnistimme paikan myös Kehitysvammaliiton toiminnalle valtakunnan tasolla ketjujen suuntaan.

8 TULOKSET

8.1 Yrityskontaktointin tulokset

Olimme siis määritelleet yrityskontaktointimme minimitavoitteeksi lähestyä vähintään 100 yritystä ja jakaa niille tietoa tuetun työllistymisen palvelusta sekä kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä. Valitsimme tämän luvun, koska se vaikutti rajoitetun aikataulumme puitteissa sekä maltillisen kunnianhimoiselta että saavutettavalta. Kuten Kuvio 7 havainnollistaa, onnistuimme ylittämään tämän tavoitteen melko huomattavasti lähestymällä 194 yritystä. Tähän lukumäärään sisältyvät kaikki ne yritykset, joita lähestyimme joko puhelimitse, sähköpostitse tai jalkautuen. Jalkautumiskäynteihin sisällytimme myös ne kaksi yritystä, joiden ovilla kävimme, mutta jonne emme päässeet sisään. Näistä 194 yrityksestä 129:ää lähestyimme sähköisesti (puhelimitse tai viestein) ja 65:tä jalkautuen.



Kuvio 7. Yrityskontaktointin tulokset

Näistä 194 yrityksestä 113 tavoitettiin jollain tavoin. Pääsimme joko keskustelemaan jonkun kanssa puhelimitse tai kasvotusten ja kertomaan heille tuetun työllistämisen palvelusta sekä kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä tai he vastasivat lähettämäämme viestiin. Näihin lukuihin lukeutuu siis keskustelut

myös henkilöstön kanssa, joilla ei ollut valtaa tehdä rekrytointipäätöksiä kyseisissä yrityksissä.

Koimme myös tällaisen ei-päätäjien kanssa käydyn vuorovaikutuksen hyödylliseksi viestinnällisesti, sillä vaikka henkilöllä, jolle pääsimme asiasta kertomaan ei välttämättä ollut päätöksenteon mahdollisuutta, pystyivät hän viemään viestimme eteenpäin ja mahdollisesti vaikuttamaan työpaikkansa asenneilmapiiriin aihetta kohtaan positiivisesti.

Lähetimme yhteensä 92 alustavaa sähköpostia, joissa ehdotimme lyhyttä tapaamista, jotta voisimme esitellä asiamme tarkemmin. Näistä 27:n (30 %) saimme vastauksen. Vaikka kaikkiin sähköpostiviesteihimme ei vastattukaan, koimme sähköpostiviestein tehtävän vaikuttamistyön myös tärkeäksi, sillä viestissä esittelimme sekä monimuotoisen rekrytinnin idean että tuetun työllistämisen mallin pääpiirteittäin. Oletamme, että ainakin osa näistä sähköposteista tuli luetuiksi, vaikka vastaanottajalla ei juuri sillä hetkellä ollutkaan halua tai mahdollisuutta vastata. Projektimme aikana soitimme 109 puhelua, joista 59:n vastattiin (54 %).

Huomasimme erään seikan puheluihin ja sähköposteihin vastaamiseen liittyen. Hyvin muotoiltu sähköposti vaikutti olevan toimiva ratkaisu, kun tavoittelimme johdotason henkilöitä, jotka työskentelevät paljon tietokoneella. Heitä oli usein vaikeampaa tavoittaa puhelimitse. Lähiesihenkilöt taas, jotka tekevät suorittavaa työtä vastasivat useammin puhelimeen tai olivat paikalla, kun kävimme kylmäkäyntierroksella. He tuntuivat vastaavan sähköposteihin harvemmin. Tämä toki perustuu vain omaan kokemukseemme, mutta esitämme, että on hyvä miettiä mitä viestintäkanavaa käyttämällä saa todennäköisemmin vastauksen, varsinkin jos oma yrityskontaktointiin käytettävä aika on rajallinen. Toki jos jokin viestintäkanava, jonka kuvitteli toimivan ei toimikaan, kannattaa aina kokeilla jotain muuta, kunnes saa yhteyden. On kuitenkin tärkeää tietää milloin pitää taukoa kontaktointeissaan, niin etteivät kontaktointiyrietykset vaikuta jatkuvalta "häiriköinniltä". Tätä tähdennettiin myös asiantuntijahaastatteluissamme Vantaan ja Helsingin työhönvalmentajien kanssa.

Kuvion 7 kolmas porraskuva kuvaa sitä, kuinka monelle päättäjälle pääsimme kertomaan asiasta, joko ennalta sovitussa tapaamisessa (Teams tai kasvotusten), puhelimitse, sähköpostitse tai ex tempore-tapaamisissa, jotka tapahtuivat jalkautumisten yhteydessä. Yhteensä näitä päättävissä asemassa olevan henkilön kohtaamisia oli 76. 17 näistä oli Teams-tapaamisia, 7 tapaamisia kasvotusten, 26 puhelinkeskustelua, 5 sähköpostitse käytyjä keskustelua ja 21 jalkautumisten aikana tapahtuneita ex-tempore-tapaamisia.

Kuvion 7 ylin porraskuva kuvaa niitä yrityksiä, joiden kanssa keskustelujemme tai tapaamisemme päätteeksi sovittiin jotain konkreettisia jatkoaskelia. Näitä oli yhteensä 18. Rajasimme tästä luvusta ne yritykset, jotka osoittivat kiinnostusta, mutta joilla ei esimerkiksi ollut tällä hetkellä soveltuvia tehtäviä tarjolla. Eli konkreettisen jatkoaskeleen kriteeriksi muodostui siis se, että yrityksestä löytyi soveltuvia tehtäviä, joista voitaisiin luoda kehitysvammaiselle henkilölle erillinen työnkuva. Jatkoaskel saattoi olla esimerkiksi yrityksen päätöksentekijän lupaus viedä asiaa eteenpäin yrityksen sisällä tai vaikkapa päätöksentekijän yhteystietojen välittäminen paikalliselle työhönvalmentajalle, jotta he pystyisivät jatkamaan neuvotteluja keskenään. Huomasimme myös, että ne tapaamiset, joissa pääsimme esittelemään myyntipresentaatiomme (näitä olivat kaikki ennalta sovitut tapaamisemme, joita oli yhteensä 24) vaikuttivat olevan laadukkaimpia, sillä niistä jopa 14 (58 %) päätyi ottamaan jatkoaskeleen.

Kuviossa 7 näkyy myös niin sanottu konversioluku, joka kuvaa sitä, kuinka suuri prosenttimäärä edellisen portaalan "asiakkaista" siirtyi seuraavalle askelmalle. Kuvion 6 oikeassa reunassa sijaitseva nuoli taas kuvaa sitä mikä oli meidän myyntitiimimme "hit rate" eli läpimenoprosentti kokonaisuudessaan, toisin sanoen kuinka moni kaikista yrityksistä, joita lähestyimme, oli projektin loppuun mennessä valmis ottamaan jonkin jatkoaskeleen. Tämä oli 9 %. Huomioitavaa on, että koska jalkautumisten jatkotoimenpiteet jätimme paikallisten työhönvalmentajien hoidettavaksi, ei niistä saadut mahdolliset jatkoaskleet ole tiedossamme ja siksi ne on jätetty pois näistä laskelmista. Tämä saattaa siis jonkin verran vääristää kokonaisläpimenoprosenttiamme, joka jalkautumiset pois luettuna olisi ollut 14 %. Olemme kuitenkin molemmissa tapauksissa tyytyväisiä tuloksiimme, ja ne

ovat linjassa esimerkiksi asiantuntijahaastattelussa esiin tulleen läpimeno-prosenttikeskisarvon kanssa.

Yhden yrityksen jatkoaskelprosessi ehti edistyä projektimme aikana niin pitkälle, että haettava työpaikka konkretisoitui. Olimme yhdistäneet paikallisen työhönvalmentajan yrityksen edustajien kanssa, he tapasivat toisensa ja yhdessä räätälöivät soveltuvan työtehtävän, josta julkaistiin hakuilmoitus tämän saman alueen työhönvalmentajien sisäisessä työnhakuportaalissa joulukuussa 2022. Moni muukin prosessi oli edistymässä, mutta ne eivät projektimme päättymiseen mennessä ehtineet vielä tähän vaiheeseen. Tämä yritys oli yksi niistä, joita olimme päässeet tapaamaan heti projektimme alkuvaiheessa, minkä tähden prosessi ehti edistyä näin pitkälle. Kyseessä oli myös pienempi yritys, jonka rekrytointiprosessit ovat suoraviivaisempia kuin esimerkiksi isommissa valtakunnallisissa ketjuissa.

Eräänä päätavoitteistamme oli ollut päästä keskustelemaan varsinkin näiden suurempien yritysten tai ketjujen kanssa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä. Tällaisia strategisia keskusteluja meillä oli 18 ketjun / valtakunnallisen yrityksen kanssa. Jatkoaskelia oli kiinnostunut ottamaan 6 näistä yrityksistä (33 %). Kun pääsimme keskustelemaan yritysten edustajien kanssa aiheesta, oli vastaanotto, kuten olemme jo edellä maininneet, yleensä pääosin positiivinen. Jopa niissä tapauksissa, joissa yrityksellä ei ollut mahdollisuutta palkata kehitysvammaisia henkilöitä, kerrottiin meille, että asiamme oli tärkeä. Vain muutaman kerran saimme täysin kielteisen vastaanoton.

Positiivisista asenteista huolimatta jatkoaskeleiden ottamiselle oli monenlaisia esteitä. Muutamissa yrityksissä rekrytointi ei ollut ajankohtaista esimerkiksi rekrytointikiellon tai jonkin muun käynnissä olleen HR-projektin vuoksi. Joillain isommissa yrityksillä oli velvollisuus tarjota osa-aikaisille työntekijöilleen lisätunteja, jos niille todettiin olevan tarvetta, siksi osa-aikaisen kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisen koettiin olevan haastavaa. Joillain yrityksillä ei ollut joko valmiutta tai mielenkiintoa lähteä räätälöimään toimenkuvia - he eivät ehkä olleet sisäistäneet esittelemämme konseptin ideaa.

Monilla yrityksillä oli jo käynnissä yhteistyö erityisoppilaitosten kanssa, joten heillä ei ollut kapasiteettia työllistää sen lisäksi kehitysvammaisia henkilöitä, ja he kokivat osaltaan kantaneensa yritys vastuunsa. Monia soveltuvia työtehtäviä oli myös ulkoistettu alihankkijoille. Tämän lisäksi lisääntynyt etätö oli vähentänyt erityisesti toimistoapulaisten tarvetta.

8.2 Materiaaleista saatu palaute

Tavoitteenamme oli kehittää helppokäyttöisiä, yritysmaailmalle suunnattuja materiaaleja, joita voitaisiin käyttää sekä työnetsijöiden valmentamiseen että yrityskäyntien tukena. Tämä materiaalipaketti sisälsi siis sekä Yrityskontaktointin helppo ensiaskeleet- että yrityskäynneille tarkoitettun diasarjan. Olemme kuvanneet tämän materiaalipaketin sisältöä yksityiskohtaisemmin luvussa 7.4.

Keräsimme suullista palautetta materiaaleihimme liittyen Palkkaamon verkostopäivillä 15.12.2022, kun pääsimme esittelemään projektimme tuloksia. Tähän tilaisuuteen osallistui työhönvalmentajia 10 alueelta. Pirkanmaan työhönvalmentajat eivät pystyneet osallistumaan tähän tilaisuuteen, joten järjestimme heille erillisen tilaisuuden seuraavalla viikolla. Saamamme palaute oli todella positiivista. Monet työhönvalmentajat kokivat, että kehittelemämme materiaalit olivat juuri sellaisia, joita he olivat tarvinneetkin. Työhönvalmentajista ne, jotka olivat uusia tai erityisesti jännittivät yrityskontaktointia kokivat materiaalit erityisen tervetulleiksi. Eräs työhönvalmentajista kertoi esityksemme olleen innostava ja rohkaiseva, hän koki myös positiiviseksi sen, että yritys materiaalejamme oli testattu käytännössä ja ne oli todettu toimiviksi.

Tässä palautekeskustelussa nousi esille myös työhönvalmentajien työajan rajallisuus, joten saimme kiitosta siitä, että materiaalimme oli helposti muokattavissa. Muutama läsnä ollut työhönvalmentaja ilmaisi pyrkivänsä heti muokkaamaan diat ja spiikit omaan käyttöön sopiviksi, jotta saisivat ne lisättyä pikimmiten ”työkalupakkiinsa”. Itse koimme, että hyvät työkalut tehostivat työskentelyämme, koska niitä pystyi helposti ja nopeasti muuntelemaan uudelle yritykselle sopiviksi.

Huomasimme myös kuten olemme jo maininneet, että mitä enemmän materiaaleja käytti ja mitä tutummiksi ne tulivat, sitä helpommaksi työ muuttui.

Saimme myös suullista palautetta Kehitysvammaliiton Simo Klemiltä, joka ehti käyttää yrityskäyntidiojamme kahdessa yritystapaamisessaan. Hänen kokemuksensa oli, että myyntipresentaatiomme oli huomattava parannus Kehitysvammaliiton aiempiin presentaatioihin verrattuna, koska siinä paneudutaan heti kyseessä olevan yrityksen tarpeeseen eikä kerrota liian pitkällisesti taustoja esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanteesta. Hänestä oli myös hyvä, että presentaation perässä on lisätietodioja, joista voi ammentaa tietoa tarvittaessa, mutta että esitys on muuten pituudeltaan napakka. Hän kertoi myös aikovansa käyttää tätä myyntipresentaatiota myös vastaisuudessa.

Materiaalimme toimivuus todentui myös, kun pyysimme ja saimme palautetta noin joka toiselta tai kolmannelta yrityksiltä, joille olimme diat esitelleet. Pyy-simme palautetta aina niissä tilanteissa, kun se tuntui luontevalta, varsinkin jos kyseessä oli jollain tavalla ennalta tuttu henkilö tai yritys. Näiltä saadun palautteen perusteella diasarja oli juuri sopivan pituinen puolen tunnin tapaamiselle, koska sen jälkeen jäi aikaa myös keskustelulle. Dioissa oli tarpeeksi asiatietoa, mutta myös tunteisiin vetoavuutta, esimerkiksi diasarjan alussa näyttämämme lyhyt Kehitysvammaliiton tuottama video sai positiivista palautetta.

Ne tapaamiset, joissa pääsimme käyttämään myyntipresentaatiota näyttivät olleen kaikista laadukkaimpia, sillä ne johtivat useimmin jatkoaskeliin. Tästä voimme päätellä, että diat todella olivat toimivia. Puhelinspiikkimme toimivuus taas mittautui sillä, millaisiin keskusteluihin niiden kautta pääsi. Toki toimivuus on myös hyvin subjektiivinen käsite esimerkiksi puhelinspiikkien kohdalla, koska jokaisella myyjällä on oma tyyliinsä. Siksi materiaaleja esitellessämme painotimmekin sitä, että jokaisen tulee testata materiaalit itse ja muokata niitä kokemustensa mukaan itselleen sopiviksi.

8.3 Palkkaa Mut! -teemaviikkojen viestintä

Osana teemaviikkojen viestintää esittelimme projektimme koko Kehitysvammaliiton henkilöstölle liiton sisäisessä palaverissa marraskuussa 2022. Projektimme oli tässä vaiheessa vielä hieman kesken, mutta esittelimme kuitenkin väliaikaraportin siihen mennessä kontaktoiduista ja tavatuista yrityksistä, sekä niistä kiinnostuneista ja potentiaalisista yrityksistä, joita olimme löytäneet sekä materiaaleista, joita olimme kehitelleet.

Esittelimme työmme tuloksia myös Palkkaamon verkostopäivillä 15.12.2022. Pidimme tässä yhteydessä Palkkaamon verkostolle myös eräänlaisen myyntivalmennuksen, kun kävimme heidän kanssaan läpi Työetsinnän helpot ensiaskeleet -diasarjan sekä yritystapaamisille tarkoitetun myyntipresentaatiomme ja opastimme niiden käytössä ja vuorovaikutuksessa yritysten kanssa.

Verkostopäivien jälkeen, saamamme palautteen perusteella muokkasimme dioja vielä hieman lisäämällä esimerkiksi diasarjaan yhden uuden sähköpostipohjan sekä teimme version, jossa ei ollut Kehitysvammaliiton logoja, mutta johon kukin työhönvalmentaja pystyi helposti lisäämään oman hyvinvointialueensa tai hankkeensa logon.

Palkkaa Mut! -teemaviikkojen sosiaalisen median julkaisujemme tavoitavuus oli yhteensä 6761 näyttökertaa, joka kertoo, kuinka moni on nähnyt julkaisun. Katsojat voivat olla samoja henkilöitä. Videot julkaistiin Kehitysvammaliiton Facebook-sivulla, Instagramissa Reels- ja Story-videoina, Twitterissä sekä LinkedIn-sivulla. Reaktioita, tykkäyksiä ja kommentteja sisällöt saivat yhteensä 791. Määrät ovat Kehitysvammaliiton sosiaalisen median tilien seuraajamääriin suhteutettuna hyviä.

Sisällöistä parhaiten toimi toimiston keittiön tiskipöytää kuvaava video otsikolla Näyttääkö sinun työpaikallasi tältä. Tämä sisältö oli omastakin mielestämme paras luovan idean samaistuttavuuden ja sen tuottaman hauskuuden vuoksi. Julkaisujen tavoitteena oli tukea yrityskontaktointiprojektiamme ottamalla kaikki saatavilla olevat kanavat käyttöön viestin esiin nostamiseksi.

9 EETTISET NÄKÖKULMAT JA LUOTETTAVUUS

Olimme alusta asti pohtineet sitä, miten kehitysvammaisten henkilöiden oma näkökulma kulkisi tässä opinnäytetyössä mukana. Miten varmistaisimme, että heidän äänensä kuuluisi myyntitiimin ja työnantajien välisissä keskusteluissa? Tämä ajatus kulki punaisena lankana läpi opinnäytetyömme ja olimme todella tyytyväisiä, kun saimme tutustua Palkkaamon Työllistäjät- ja Osallistajat-vertaistukiryhmiin ja pääsimme keskustelemaan heidän kanssaan sekä kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä että heidän henkilökohtaisista urahaaveistaan jo kokemuksistaan työelämässä. Nämä keskustelut ohjasivat omalta osaltaan yrityskontaktointiamme ja pystyimme käyttämään saamiamme työllistymisen onnistumistarinoita ja henkilökohtaisia kommentteja esimerkkeinä myös yrityskäynnillämme. Näiden kohtaamisten kautta koemme saaneemme mahdollisuuden ajaa heidän asiaansa ja saada heidän ääntänsä kuuluviin.

Muita eettisiä näkökohtia, joita otimme huomioon, oli kontaktoimiemme yritysten eettisyys ja luotettavuus työnantajina. Oli meidän vastuullamme varmistaa, että työnantajat, joiden kanssa olimme lähdössä tekemään yhteistyötä, olivat hyvämaineisia ja noudattavat työlainsäädäntöä eivätkä halunneet palkata kehitysvammaisia työntekijöitä vain halvan työvoiman toivossa.

Otimme myös yrityskontaktointissamme tietoturvanäkökulman huomioon, sillä koostamissamme raporteissa tiedotimme tuloksista tavalla, jolla yksittäisten yritysten tiedot säilyivät luottamuksellisina. Myös Työllistäjät-vertaistukiryhmäläisten ja Osallisuus-työryhmäläisten kommentit ja palautteen kirjasimme ylös anonyymisti, niin että heidän henkilöllisyytensä säilyi vain meidän tiedossamme. Pidimme koko projektimme ajan huolta siitä, että kaikki henkilöt ja tahot, joiden kanssa keskustelimme, tiesivät meidän keräävän tietoa kehitysprojektiin ja siitä kirjoitettavaan raporttiin. Heillä oli myös mahdollisuus kieltäytyä yhteistyöstä.

Pidimme kuitenkin tarkkaa kirjaa kaikista yrityskontaktoinneista, jotta meillä olisi projektin päätteeksi kaikki tiedot tallella, joista koostaa raporttimme tulokset. Kaikki tässä raportissa ilmoitetut luvut on käyty läpi useampaan kertaan, jotta

olemme voineet olla varmoja tulosten luotettavuudesta. Luotettavuutta mietittäessä pitää myös muistaa, että tämä yritysysteistyökampanja oli yksittäinen projekti, jonka tulokset usein riippuvat sen toteuttajista, kontaktoiduista yrityksistä sekä niiden päättävässä asemassa olevista henkilöistä sekä laajemmasta yhteiskunnallisesta tilanteesta, kuten talouden tilasta. Samanlainen projekti saattaisi poikia hyvinkin erilaisia tuloksia, jos jokin yllä mainituista tekijöistä olisi toisin. Esimerkiksi asiantuntijahaastatteluisamme nousi esiin, että taantuman aikaan yrityskontaktointi on yleensä haastavampaa, kun yrityksillä ei ole kykyä palkata uutta henkilökuntaa. Meidän projektimme ajoittui melko suotuisaan ajankohtaan, sillä pandemian jälkeen yhteiskunta oli taas palannut tai palaamassa melko normaaliin tilaan.

Myös yritysten aluillaan oleva kiinnostus yhteiskuntavastuuta kohtaan auttoi asiamme. Vielä muutamia vuosia sitten tilanne olisi ollut toinen. Meillä oli myös aikaa paneutua tähän tehtävään ja käyttää siihen runsaasti aikaa, toisin kuin on keskiverto työhönvalmentajalla. Halusimme kuitenkin rohkaista heitä näyttämällä, että yrityskontaktointi on kannattavaa ja kantaa hedelmää, kun sille pystytään resursoimaan edes jonkin verran aikaa. Mielestämme onnistuimme siis tavoitteidemme saavuttamisessa paremmin kuin hyvin, kun ottaa huomioon, että elämme pandemia-ajan jälkeisessä epävarmuudessa, Euroopassa riehuu sota ja globaalin taantuman on povattu olevan lähes nurkan takana (The World Bank, 2022).

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työtä aloittaessamme halusimme päästä tekemään jotakin konkreettista kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöllistymisen hyväksi. Tavoitteeksemme valikoitui tehokas työnantajakontaktointi sekä lisätavoitteeksi Kehitysvammaliiton Palkkaamon verkoston aktivointi. Olimme projektimme tuloksiin enemmän kuin tyytyväisiä, emmekä vähiten siksi, että onnistuneesti hienosäädimme fokustamme ja toimenpiteitämme matkan varrella. Olimme erittäin otettuja työelämäkumppanimme Kehitysvammaliiton ja Palkkaamon verkoston antamasta ylitsevuotavan positiivisesta palautteesta ja arvostuksesta työllemme. Työmme perusteella sekä Kehitysvammaliitto että Palkkaamon verkoston jäsenet kertoivat harkitsevansa työskentelypainopisteiden muutoksia tiiviimmän työnantajayhteistyön suuntaan.

Myös yritystyöskentely oli todella antoisaa ja kiinnostavaa, ja iloitsimme siitä, että suurin este ei näytä olevan yritysten negatiivinen asenne osatyökykyisten palkkaamista kohtaan, vaan enemmänkin rakenteellinen eli puute tiedosta ja tarvittavasta tuesta eli työhönvalmennuksesta, ja näille toivomme tulevaisuuden tuovan hyvien kokemusten kautta lisää resursseja.

Tuetun työn palvelun myyminen oli siis tuloksellista, kunhan vain tavoitimme oikeat henkilöt yrityksissä ja alueella oli saatavilla työhönvalmennusta. Seuraava haaste jatkumoksi työllemme olisikin systemaattinen vaikuttamistyö niillä alueilla, joilla vielä ollaan kiinni vanhanaikaisessa ajattelussa kehitysvammaisten työtoiminnasta ja avotyöstä ainoina mahdollisuuksina työelämässä. Tämä ei varmasti-kaan ole helppoa, emme tunnistanee mitään tehokasta tapaa löytää oikeita päättäjiä kunnissa ja hyvinvointialueilla, joille voisi käydä asiasta puhumassa ja kertomassa jo työhönvalmennusta tarjoavien kuntien ja alueiden hyvistä tuloksista.

Myös käyttämättömään työvoimaan olisi hyvä herätä monellakin taholla ministeriöistä uuden vammaispalvelulain laatijoihin. Tässä olisikin aiheesta kiinnostuneille hyvä kohta tehdä seuraava projekti joko harjoittelun tai opinnäytetyön merkeissä.

Sosiaalialalla näyttäisi olevan tilausta myynnin ja yritysyhteistyön käytäntöjen valmennukselle etenkin erilaisissa hankkeissa ja projekteissa. Meille on tullut jo useita pyyntöjä erilaisiin tapahtumiin ja seminaareihin kertomaan yritystyöskentelystä ja myynnistä sosiaalialan näkökulmasta. Yritysmaailmassa vastaavasti näyttää olevan tilausta sosiaalisen vastuun ja moninaisuuden osaamisesta. Näkemyksemme mukaan rajapintatyöskentely onkin suuri tulevaisuuden mahdollisuus ja keino edistää paitsi yhdenvertaista rekrytointia, myös hyvinvointia koko yhteiskunnassa.

Kaiken kaikkiaan sosiaalialan ja yritysmaailman rajapinnasta löytyisi varmasti useita muitakin innovaatiomahdollisuuksia kuin tämä meidän projektimme. Näkemyksemme mukaan tämä vaatisi monialaista asiantuntemusta ja tässä voisi olla avuksi yritysmaailman ja sosiaalialan oppilaitosten yhteistyö. Huomioitavaa on, että nämä ovat melko kaukana toisistaan vielä, mutta molempia osapuolia ymmärtävällä vuorovaikutuksella näiden olisi mahdollista lähentyä. Myyntipresentaatiomme ensimmäinen sivu (Kuvio 3) on tämän vuorovaikutuksen alku ja juuri. Siinä ovat rinnakkain kahden yhdistettävän tahon näkökulmat ratkaistavana olevaan tilanteeseen ja seuraavassa vaiheessa esiteltävä ratkaisu on silta näiden kahden välillä. Tämä on myös tuloksellisessa myyntityössä ensisijaisen tärkeää: ymmärtää sekä asiakkaan tilannetta että tuntea oman tuotteen asiakkaan tilanteeseen sopivat ominaisuudet. Sitten vasta on aika esitellä ratkaisua. Jos vaan esittelee ja kehuu ratkaisua eli omaa tuotettaan, kauppa tai yhteistyö jää toteutumatta, koska siitä puuttuu yhteys asiakkaaseen.

Opinnäytetyöprosessimme eteni koulun laatimien kurssien mukaisesti, kuitenkin niin, että teimme ideapaperin ja suunnitelman osittain päällekkäin kevään 2022 aikana. Samoin käsikirjoitusvaiheemme loppu ja julkaisuvaiheen alku menivät päällekkäin. Koemme koulun ohjatun prosessin ja vahvasti suositellun ryhmätyötekemisen vaatimuksen tukeneen tekemistämme huomattavasti. Oli helpompaa pakottaa itsensä osatavoitteisiin, kun ne oli annettu.

Tiiminä toimimme erittäin hyvin yhteen. Asenteemme työtä kohtaan oli saman verran kunnianhimoinen, mutta kuitenkin rento ja pääasioihin keskittyvä. Taustojemme ja persooniemme erilaisuus täydensivät hyvin toisiaan. Heidi tunki

myyntituotteemme huomattavasti paremmin, oli tehnyt puhelinmyyntityötä aiemmin ja on tiimimme analyttisempi ja kaikilta puolilta asioita pohtivampi jäsen. Katri on myynnin ja myynnin johtamisen ammattilainen, taustallaan myös nuoruuden ajan kokemusta kehitysvamma-alan opinnoista ja työstä, ja tiimin jäsenenä ideoiva ja näkemyksellinen. Näitä ominaisuuksia ja vahvuuksia hyödyntäen teimme myös työnjakoa, mutta kuitenkin niin, että opimme kumpikin paljon uutta.

Opinnäytetyöstämme tuli laaja, koska aihe oli meille tunteita ja toimintaa herättävä. Halusimme tietää ja tehdä kaiken, mikä aikaraamin sisällä suinkin oli mahdollista. Luimme, osallistuimme seminaareihin, katsoimme webinaareja, verkostoiduimme ja keskustelimme aiheesta lähes vuoden ajan. Olemme koettaneet saada olennaisen tästä kaikesta sisällettyä tähän työhön.

Välineinä työtä tehdessämme on ollut vuoden 2022 alusta asti loputtomat WhatsApp-keskustelut, iltapäiväkahvit Teamsin välityksellä ja harjoitteluaikana käymämme keskustelut, myös opinnäytetyömme ja harjoittelumme ohjaajan Simo Klemin kanssa. Hänelle aivan erityinen kiitos innostuksesta ja valtavasta asiantuntemuksesta.

Olemme työssämme viitanneet vammaisaktivismiin, ihmisoikeuksiin ja turhautumiseemme kehitysvammaisten henkilöiden syrjimiseen jokaisen ihmisen perusoikeudesta tehdä työtä. Nämä asiat jäivät edelleen palamaan mieliimme ja aiomme takuuvarmasti jatkaa taistelua tahoillamme yhdenvertaisemman työelämän ja maailman puolesta. Tulevaisuuden työelämässä on oltava laajasti muitakin mahdollisuuksia kuin kaksi ääripään vaihtoehtoa; kokonaan palkkatyön ulkopuolelle jääminen tai liian suuren työmäärän alla burn-outiin sairastuminen, ja tämä koskee meitä kaikkia.

LÄHTEET

- A 27/2016. *Valtioneuvoston asetus vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lainvoimaantulosta* 10.6.2016/27.
<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027#idm45237815527536>
- Actional Oy. (i.a.) Yrityksen b2b -myyntiprosessin kehittäminen. Saatavilla 12.1.2023. <https://www.actional.fi/yrityksen-b2b-myyntiprosessin-kehittaminen/>
- Alastalo, M., Åkerman, M., Vaittinen, T. (2017). Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino.
- Fibs ry. (16.11.2022). *Tiivistelmä Monimuotoisuus ja inklusio -yrityksissä tutkimuksen tuloksista*. Saatavilla 13.12.2022. https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2022/11/Tiivistelma_Monimuotoisuus-ja-inklusio-yrityksissa_FIBS_Final.pdf
- Forward, D., (1995). *Sales Superstars*. How They Made It and What They Can Teach You! Prima Publishing.
- Hakala, K., Klem, S., & Koskinen, P. (2019). *Palkkaa Mut!-hankkeen loppuraportti*. (Kehitysvammaliiton selvityksiä 14). Kehitysvammaliitto.
<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2019/12/palkkaa-mut-loppuraportti-2019-verkko.pdf>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. (Työ ja ihminen tutkimusraportti 27). Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Harkko, J. (2015). *Että nämä ihmiset joilla on työpanos annettavana, saisi sitä antaa. Että eivät olisi palveluiden kohde. Kit-projekti toimintaympäristökartoituksen tulokset*. Kehitysvammaliitto ry. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kit-projekti-toimintaymparistokartoituksen-tulokset.pdf>
- Harra, T., Sipari, S., & Mäkinen, E. (2017). Yhteiskehittäminen uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa Pohjola, A., Kairala, M., Niskala, A., Lyly, H., & Ahola, M. (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi: asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa*. Vastapaino.
- Helsingin kaupunki (i.a.). *Tuetun työllistymisen palvelu*. [Esite]. Saatavilla 8.1.2023 <https://www.hel.fi/static/sote/vamty/tuettu-tyollistymisen/esite.pdf>
- Ikonen, E., & Päiväpuro, L. (2017a). *Mahdollista! Pieni opas työnantajalle. Materiaalia kehitysvammaisten työllisyyden tukemiseksi*. [Opas]. Työelämän Tuoreet Tuulet-hanke. Saatavilla 3.5.2022 <https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/mahdollista-pieni-opas-tyonantajalle.pdf>
- Ikonen, E., & Päiväpuro L. (2017b). *Mahdollista! Pieni työkirja työvalmentajalle. Materiaalia kehitysvammaisten työllisyyden tukemiseksi*. [Opas]. Työelämän Tuoreet Tuulet-hanke. Saatavilla 7.1.2023 <https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/mahdollista-pieni-tyokirja-tyovalmentajalle.pdf>
- Kairi, T. (28.9.2016). *Tuloksellista työhönvalmennusta kaikille*. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/tuloksellista-tyohonvalmennusta-kaikille/>
- Karppinen, J., Paussu, A., Sorri, T. (2022). *Valitse myynnin kasvu*. 10 kohdan polku kasvun johtamiseen. Docendo.
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry. (i.a.). *Työnantajalle: Kehitysvammaisuus ja sen vaikutus työn tekemiseen*. Saatavilla 7.1.2023 <https://verneri.net/yleis/tyonantajalle>
- Kehitysvammaliitto. (i.a.-a). *Liitto*. Saatavilla 1.1.2023 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/>
- Kehitysvammaliitto. (i.a.-b). *Työ*. Saatavilla 7.1.2023 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

- Kela. (i.a.). *Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä*. Saatavilla 7.1.2023
<https://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki-tyonteko-elakkeella>
- Kostamo, P., Airaksinen, T., & Vilkka, H. (2022). *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön*. Art House.
- L 1325/2014. *Yhdenvertaisuuslaki*. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Laitinen, M. & Pietilä, P. (2022). *Vammaiset – Vaivaisista täysivaltaisiksi kansalaisiksi?* SKS Kirjat.
- Liappis, H., Pentikäinen, M., & Vanhala, A. (2019). *Menesty yritys vastuulla*. Edita.
- Lusenius, H. (2017). *Vuorovaikutteiset ja osallistavat menetelmät liikennejärjestelmä- ja liikennesuunnittelussa*. Varsinais-Suomen liitto. <https://varsinais-suomi.fi/wp-content/uploads/2021/09/Lusenius-H.-2017.-Selvitys-vuorovaikutteisista-ja-osallistavista-menetelmista.pdf>
- Martimo, K.-P. (25.9.2020). *Osittain vai riittävän työkykyinen?* <https://www.ilmariinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>
- Misukka, E. (2009). *Työn merkitys kehitysvammaiselle: ”-En ruppee kuule ilmasta hommoo kuule tekemään”*. [Väitöskirja, Kuopion yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9611/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mononen, M. (2017). *Tuloksellisen työhönvalmennuksen ohjenuoria. Keinoja laatuksenteoreiden mukaiseen työhönvalmennukseen*. (Rinnekotisäätiön julkaisusarja, julkaisu 6). Rinnekotisäätiö. <https://docplayer.fi/53413984-Tuloksellisen-tyohonvalmennuksen-ohjenuoria.html>
- Neilimo, K. (2004). Yrityksen yhteiskuntavastuu ja hyvä yrityksen johtaminen. Teoksessa R. Järvinen (toim.), *Yhteiskuntavastuu: Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. (s. 135–137). Tampere University Press.
- Nøkleby, H., & Blaasvær, N., & Berg, RC. (2017) *Supported Employment for people with disabilities: a systematic review*. [Tiivistelmä].

- Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-rapport-2017-.pdf>
- Paanetoja, J. (18.9.2019) *Miksi kehitysvammaisten avotyötoiminta jatkuu yhä?* <https://www.kehitysvammaliitto.fi/miksi-kehitysvammaisten-avotyotoiminta-jatkuu-yha/>
- Papunet. (i.a.). *Pikaopas kognitiiviseen saavutettavuuteen*. Saatavilla 30.12.2022. <https://papunet.net/saavutettavuus/pikaopas-kognitiiviseen-saavutettavuuteen>
- Pikkusaari, S. (2012). *Työ(hön)valmennus on taitolaji*. Kiipulasäätiö & Koutsihäme Projekti. Saatavilla 10.5.2022 <https://www.vates.fi/media/raportit-suunnitelmat-strategiat-ohjeet/tyohonvalmennus-on-taitolaji-2012-1.pdf>
- Raivio, H., & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2019). *IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa*. (Työpäpaperi 23/2019.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138530/URN_ISBN_978-952-343-377-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rajala, P. (1.3.2022). Kehitysvammalaista 1990-luvulle: Kehitysvammaliiton toiminta laajenee käytännön tarpeiden mukaan. *Ketju-lehti*. Kehitysvammaliiton jäsenlehti. <https://ketju-lehti.fi/aiheet/muut/laitoksista-avohuoltoon/>
- Rajala, P. (26.1.2022). Laitoksista avohuoltoon. *Ketju-lehti*. Kehitysvammaliiton jäsenlehti. <https://ketju-lehti.fi/aiheet/muut/laitoksista-avohuoltoon/>
- Rantanen, M. (10.1.2019). *Ratkaisumyynnistä arvomyyntiin eli toimittajasta kumppaniksi*. <https://www.togetherinformation.fi/blogit/ratkaisumyynnista-arvomyyntiin-eli-toimittajasta-kumppaniksi/>
- Rantanen, M. (23.10.2018). *Viisi vinkkiä ratkaisukeskeiseen myyntiin*. <https://www.togetherinformation.fi/blogit/viisi-kehityssuosituksista-ratkaisukeskeiseen-myyntiin/>
- Ruusuvuori, J., & Tiittula, L. (2005). Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Osuuskunta Vastapaino.

- Saloviita, T., Lehtinen, U., & Pirttimaa, R. (1997). *Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjakeskeiset työtavat*. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos.
- Selkeästi meille-hanke. (i.a.). *Mitä on kognitiivinen saavutettavuus?* Saatavilla 30.12.2022 <https://www.selkeastimeille.fi/kognitiivinen-saavutettavuus/mita-on-kognitiivinen-saavutettavuus/>
- SOCOM. (i.a.) *Työllisyyden uudet mahdollisuudet*. Saatavilla 7.1.2023 https://socom.fi/bridging_loppuraportti/tyollisyyden-uudet-mahdollisuudet/
- Tekojen Tori-portaali (2019a). *Vammaisten palkkatyö: palkkatöitä vammaisille*. Saatavilla 29.12.2022 <https://tekojentori.fi/katso/961>
- Tekojen Tori-portaali. (2019b). *Vuoden 2019 Kunteko-gaalassa palkitut*. Saatavilla 29.12.2022 <https://tekojentori.fi/ajankohtaista/kunteko-gaalassa-palkitut>
- TE-palvelut. (i.a.-c.). *Työkokeilun käytännöt ja säännökset*. Saatavilla 6.1.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.). *Tuetun työllistymisen menetelmät*. Saatavilla 7.1.2023 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat>
- The World Bank. (15.9.2022) *Risk of Global Recession in 2023 Rises Amid Simultaneous Rate Hikes*. [Lehdistötiedote]. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/09/15/risk-of-global-recession-in-2023-rises-amid-simultaneous-rate-hikes>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:8) Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-757-1>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). *Työkanava Oy*. <https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (5.4.2022). *Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltäneelle tasolle*. [Tiedote]. <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle>

- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.) *Usein kysytyjä kysymyksiä palkkatuki uudistuksesta*. Saatavilla 4.1.2023 <https://tem.fi/usein-kysytyja-kysymyksia-palkkatuki-uudistuksesta>
- Työsuojeluhallinto. (i.a.). *Koeaika*. Saatavilla 6.1.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus/koeaika>
- Törni, M. (20.9.2019). *Hyvä myyjä – irti stereotyyppioista, eläköön tunneäly*. <https://www.salesonly.fi/blogi/hyva-myyja-irti-stereotyyppioista-elakoon-tunnealy-2/>
- Uusitalo, H. & Simpura, J. (2020) Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. *Yhteiskuntapolitiikka*, 85 (2020): 5–6.
- Vamlas. (2021). *Siellä missä muutkin. Työnantajan ja työyhteisön merkitys osatyökykyisen työllistymisessä*. [PowerPoint-diat]. Saatavilla 7.1.2023 https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2021/05/Tyonnantajan-ja-tyoyhteison-merkitys-ja-mahdollisuudet-osatyokykyisten-tyollistymisessa_Leinonen.pdf
- Vamlas. (i.a.). *Esteetön rekrytointi*. Saatavilla 6.1.2023. <http://esteetonrekrytointi.fi/>
- Vammaisten työvalmennus Virtaamo (i.a.). *Vammaisten työvalmennus Virtaamo*. [PowerPoint-Diat]. Saatavilla 29.12.2022 <https://inno-kyla.fi/sites/default/files/2022-09/Ty%C3%B6valmennus%20Virtaamo.pdf>
- Vartiainen, P. (2021) *Säädellysti Suomeen – kohti hoitoalan kansainvälisen rekrytoinnin ratkaisuja*. Työelämän tutkimuksia 19(2) 2021, 264-277. [file:///C:/Users/heidi/Downloads/107423-Artikkelin%20teksti%20\(sis%C3%A4lt%C3%A4en%20taulukot,%20kuviot%20ym.\)-198689-1-10-20210608.pdf](file:///C:/Users/heidi/Downloads/107423-Artikkelin%20teksti%20(sis%C3%A4lt%C3%A4en%20taulukot,%20kuviot%20ym.)-198689-1-10-20210608.pdf)
- Vates-säätiö. (i.a.-a) *Palkkatuki*. Saatavilla 7.1.2023 <https://www.vates.fi/usein-kysyttya/palkkatuki.html>
- Vates-säätiö. (i.a.-b) *Vates lyhyesti*. Saatavilla 2.1.2023 <https://www.vates.fi/vates/vates-lyhyesti.html>
- Vernerin. (i.a.). *Työelämäsanastoa*. Saatavilla 7.1.2023 <https://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>
- Vesala, H. T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M., & Harkko, J. (2016). *Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä*. (Kehitysvammaliiton

selvityksiä 11). Kehitysvammaliitto. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-11.pdf>

Vesala, H. T., Klem, S., & Ahlstén, M. (2015). *Kehitysvammaisten ihmisten työtilaystilanne 2013–2014*. (Kehitysvammaliiton selvityksiä 9). Kehitysvammaliitto. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-9.pdf>