

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosionomi (AMK)

Jaana Hassinen, Mika Piironen, Anu Vilminko ja Saija Väätäinen

Kehitysvammaisen työllistäminen palkkatyöhön

Tiivistelmä

Jaana Hassinen, Mika Piironen, Anu Vilminko, Saija Väätäinen
Kehitysvammaisen työllistäminen palkkatyöhön, 32 sivua, 2 liitteitä
Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö 2017
Ohjaaja: Lehtori Eija Semi, Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa yhteistyössä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socomin kanssa mainos- ja markkinointivideot: Yes We Can – Osatyökykyiset palkkatyöhön ja Yes We Can – Osatyökykyiset palkkatyössä (liitteet 1,2). Niiden tavoitteena on parantaa kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia hälventämällä työnantajien ja työyhteisöjen ennakkoluuloja kehitysvammaisten työllistymistä kohtaan sekä lisäämällä heidän tietoisuuttaan aiheesta. Videoita käytetään työhönvalmentajien työkaluina etsittäessä kehitysvammaisille palkkatyötä. Videot toimivat työkaluina myös valmistettaessa työnantajia ja työyhteisöjä ottamaan kehitysvammaisen henkilö osaksi työyhteisöä. Videoissa tulee esiin sekä palkkatyöhön työllistyneiden kehitysvammaisten että heitä työllistäneiden työnantajien näkemys aiheesta. Lisäksi työhönvalmentajat kertovat omasta roolistaan työllistymisprosessin eri vaiheissa.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppaneina olivat Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socom ja Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Eksote. Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja laadullinen kehittämistehtävä, joka koostuu teoreettisesta osuudesta ja videoista. Teoriaosuudessa kävimme läpi kehitysvammaisuutta, itsemääräämisoikeutta, valinnanvapautta, kehitysvammaisia henkilöitä koskevaa lainsäädäntöä, kehitysvammaisia työllistyjinä ja työhönvalmennusta. Videoita varten olemme haastatelleet työhönvalmentajia, palkkatyöhön työllistyneitä kehitysvammaisia sekä työnantajia todellisissa, luonnollisissa tilanteissa sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluin. Sekä teoriaosuutta että videoita varten olemme tutkineet kirjallisuutta ja eri verkkolähteitä aiheesta, osallistuneet työhönvalmentajien koulutustilaisuuksiin ja käyneet yhteistä pohdintaa opinnäytetyöryhmämme kesken.

Videoita on katsottu touko-syyskuun 2017 aikana Socomin Facebook-sivulla noin 1700 kertaa, ja niitä on jaettu eteenpäin Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Vates-säätiön kautta muun muassa Työllistämisen kehittämispäivillä sekä YouTube-palvelussa. Näin ollen videot ovat saavuttaneet jo nyt laajan yleisön ja olemme onnistuneet tavoitteessamme lisätä tietoisuutta työhönvalmennukseen liittyvistä palveluista.

Avainsanat: kehitysvammaisuus, työllistyminen, työhönvalmennus, itsemääräämisoikeus, ennakoasenteet.

Abstract

Jaana Hassinen, Mika Piironen, Anu Vilminko, Saija Väättäinen
Employing an intellectually disabled person in paid labour, 32 pages, 2 appendices
Saimaa University of Applied Sciences
Health care and Social Services, Lappeenranta
Degree Programme in Social Services
Bachelor's Thesis 2017
Instructor: Eija Semi, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The aim of the thesis was to produce advertising and marketing videos which would increase employment opportunities of people with intellectual disabilities by reducing the prejudices of employers and work communities against intellectually disabled people and by increasing awareness of the subject. The videos can be used by job coaches who are searching for a paid work for intellectually disabled people. They can also be used as instructional videos for employers and work communities with disabled workers. The videos view the subject from the point of both the intellectually disabled people in paid employment as well as from that of their employers. Also the job coaches tell about their role throughout the employment process.

The partners for the thesis were Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy (Socom) and South Karelia Social and Health Care District (Eksote). The thesis is a functional and qualitative development task which consists of a written theoretical part and the video clips. In the theoretical part we looked at people with intellectual disabilities, their self-determination, discretion, legislation on disabled people and intellectually disabled people as employees and their job coaching. For the videos job coaches, intellectually disabled people in paid labour and employers in real-life situations, individually as well as in groups. Both for the theoretical part and for the videos we studied literary and Internet sources related to the subject matter, we participated in job coach trainings and we had several team discussions.

The videos have been shown on Socom Facebook page alone about 1700 times and they have been shared by The National Institute for Health and Welfare (THL) and Vates-foundation and on YouTube. Therefore, the videos have already reached a wide audience and we have thus reached our goal which was to increase awareness of services related to job coaching.

For further study, one could look at the employers who do not yet have experience on employing intellectually disabled people. It would be interesting to know if they are familiar with different ways of employing disabled people and the support they are entitled to as employers as well as other aspects that would encourage them to hire a disabled person.

Key words: mental and intellectual disability, employment, job coaching, self-determination, prejudices.

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Kehitysvammaisuus	6
3 Itsemääräämisoikeus ja valinnanvapaus	8
4 Kehitysvammaisen työllistyjänä	10
4.1 Päivä- ja työtoiminta sekä Job Shadow Day	11
4.2 Tuettu työllistyminen	13
4.3 Alueellisia eroja kehitysvammaisen ihmisen työllistymisessä	14
4.4 Työantajien kokemuksia kehitysvammaisen työllistämisestä	16
5 Työhönvalmennus	17
6 Yes We Can –hanke	18
7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	20
8 Opinnäytetyön toteutus	21
8.1 Suunnitelmasta toiminnalliseksi opinnäytetyöksi	22
8.2 Osatyökykyisten työntekijöiden, työnantajien ja työhönvalmentajien palautteet mainos- ja markkinointivideoista	24
8.3 Aineiston keruu ja analysointi	24
9 Eettisyys ja luotettavuus	25
10 Pohdinta	26
Lähteet	28

Liite 1

Liite 2

1 Johdanto

Suomessa arvioidaan olevan noin 40 000 kehitysvammaista henkilöä, joista työkäisten osuus on noin 25 000. Kehitysvammaliiton (2015) toteuttaman tutkimuksen mukaan Suomessa palkkatyössä on tällä hetkellä noin 400-500 kehitysvammaista henkilöä. Avotyötoiminnassa työskentelee noin 2000 ja työtoiminnassa runsas 6000 kehitysvammaista henkilöä. Arvioiden mukaan hieman runsaalla 30%:lla heistä olisi potentiaalia työllistyä palkkatyöhön. Näiden lukujen perusteella maassamme olisi lähestulkoon 3000 mahdollista kehitysvammaista palkkatyöntekijää. (Vesala, Klem, Ahlström 2015, 4-7.) Hakalan mukaan kehitysvammaisten mahdollisuudet työllistyä nykypäivän suomalaisessa yhteiskunnassa ovat kuitenkin varsin rajalliset; kehitysvammadiagnoosin saanut henkilö joutuu lähes poikkeuksetta työkyvyttömyyseläkkeelle (Hakala 2013, 219). Työkyvyttömyyseläkkeen ja työtulon yhdistäminen liittyy olennaisesti kehitysvammaisten ihmisten työntekoon ja työllistymiseen (Vesala ym. 2015, 14).

Aiheen kansainvälisestä merkittävydestä kertoo YK:n vammaisoikeuksien sopimus, joka astui voimaan Suomessa 10.6.2016. Sopimus vahvistaa vammaisten ihmisten yhdenvertaisuutta ja itsemääräämisoikeutta. (Ihmisoikeusliitto 2016.) Kehitysvammaisten työllistymisen edistämisen ajankohtaisuudesta kertoo Sosiaali- ja terveysministeriön parhaillaan käynnissä oleva kärkihanke Osatyökykyisille tie työelämään (OTE). OTE-hankkeen projekteista erityisesti Mallit työllisyyteen ja osallisuuteen sekä rekrytointikynnyksen madaltaminen ovat sisällöltään lähellä opinnäytetyömme aihetta. (STM 2016.) Opinnäytetyömme aihe on tärkeä myös paikallisesti, sillä Etelä-Karjalan alueella harva kehitysvammaisen on palkkatyössä. Kehitysvammaliiton tutkimuksen mukaan kehitysvammaisten palkkatyöhön sijoittumisessa on isoja alueellisia ja organisaatioiden välisiä eroja. (Vesala ym. 2015, 5.)

Opinnäytetyömme pohjautuu Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy:n Socomin Yes we can -hankkeeseen, jonka tarkoituksena on kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan uudistaminen Etelä-Karjalassa. Opinnäytetyösämme käytämme jatkossa hankkeesta lyhennettä YWC. Hankkeen päätavoitteena on vahvistaa kehitysvammaisten ihmisten yhtäläisiä oikeuksia aktiivisina

kansalaisina. Hankkeen toimenpiteet tavoitteittain ovat työ- ja päivätoiminnan uudistaminen, työllistymisen mahdollistaminen eri tavoin, henkilöstön työotteen muutos työhönvalmentajiksi, kehitysvammaisten ihmisten osaamisen kehittäminen sekä hankkeen ja sen tuottamien uudistusten taloudellisten ja hyvinvointivaikutusten arvioiminen. (Socom 2016.) Opinnäytetyössämme keskitymme erityisesti kehitysvammaisten työllistymisen haasteisiin ja henkilöstön sekä työnantajien asenteisiin vaikuttamiseen.

Työssämme haastattelemme sekä työnantajia että työllistettyjä kehitysvammaisia ja näiden haastatteluiden pohjalta tuotamme Socomin kanssa yhdessä videon. Työnantajat tarvitsevat tietoa ja tukea kehitysvammaisten työllistämisen mahdollisuuksista. Opinnäytetyön toiminnallisena osana tuottamamme videon tarkoituksena on toimia työhön valmentajien työkaluna edistämässä kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön.

Opinnäytetyö edistää sosionomin ammatillista kehittymistä moniammatillisessa verkostotyössä, hanketyössä sekä kehitysvammaisten osallisuuden edistämisessä. Työn myötä tietoisuus kehitysvammaisten asemasta ja työllistymismahdollisuuksista nykypäivän suomalaisessa yhteiskunnassa lisääntyy.

2 Kehitysvammaisuus

Yhdistyneet kansakunnat (YK) perustettiin toisen maailmansodan jälkeen kansakuntien yhteistyöjärjestöksi, jonka tavoitteena on suojella maailmaa sodilta. Peruskirja allekirjoitettiin lokakuussa 1945, keskeisinä päämäärinä rauhan ja turvallisuuden, kehityksen sekä ihmisoikeuksien ja oikeudenmukaisuuden edistäminen. (Suomen YK-liitto 2017a.)

Vuonna 1945 perustettu Suomen YK-liitto tekee tunnetuksi ja tukee Yhdistyneiden kansakuntien toimintaa sekä periaatteita. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa joulukuussa 2006 vuosia kestäneiden neuvottelujen tuloksena. Suomessa ratifiointi tapahtui kesäkuussa 2016. (Suomen YK-liitto 2016.)

YK:n arvion mukaan 15% maailman ihmisistä on joillain tavoin vammaisia. Vammaisiin kohdistuu usein ennakkoluuloja, väkivaltaa, poissulkemista ja syrjintää, joka näyttäytyy koulutuksen, terveydenhuollon ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen poissulkemisena ainoastaan vamman perusteella. (Suomen YK-liitto 2017b.) 10.6. 2016 voimaantulleen vammaissopimuksen myötä vammaisia ihmisiä ei voi enää syrjäyttää heidän elämäänsä koskevissa päätöksissä. Kehitysvammaliitto katsoo tämän sopimuksen merkittävimmäksi uudistukseksi vuosikymmeniin. Sopimuksen artikla 27 antaa vammaisille ihmisille oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti yhdessä muiden kanssa ja vammaisen ihmisen tulee muun muassa saada tukea työn löytämiseen, saamiseen ja työn säilyttämiseen sekä saada myös tukea työhön palaamiseen liittyen. (Kehitysvammaliitto 2016.)

Kehitysvammaisuus määritellään vaikeudeksi oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kehitysvammaisuuden astevaihtelu on suurta. Se vaihtelee lievästä vaikeudesta oppia asioita aina vakavaan vammaan. Kehitysvammaisuus rajoittaa ihmisen toimintoista vain osaa, erilaisia vahvuuksia ja kykyjä on kuitenkin jokaisella. (Verner 2016b.)

Kehitysvammaisuutta voidaan määritellä ja tarkastella usealla tavalla, kuten sosiaalisesta, toimintakyvyn ja lääketieteen tai diagnoosien näkökulmasta. Perinteisen tarkastelun näkökulma on ollut lääketieteellinen. Rinnalla on myös ollut toimintakyvyn näkökulma, joka pohtii ihmisen valmiuksia selviytyä eri ympäristöissä. Sosiaalinen näkökulma on voimistunut erityisesti viime vuosina. Siinä muistutetaan, että ihmisten mahdollisuuksia rajoittavat usein erityisesti riippuvaisuus muista ihmisistä, syrjintä ja ennakkoluulot, eikä niinkään itse vamma. (Verner 2016b.)

10.6.2016 voimaan tullut YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus kiinnittää huomiota juuri näihin ennakkoluuluihin. Vammaissopimus määrittelee vammaisuuden uudella tavalla. Määritelmän mukaan vammaisuus on kehittyvä käsite, joka aktivoituu vammaisen henkilön kohdatessa ympäristössä tai asenteissa tilanteen, joka estää häntä osallistumasta täysimääräisesti yhteiskuntaan. Taustalla on normalisaation periaate: vammaisilla ihmisillä on samat oikeudet sekä velvollisuudet kuin kaikilla muillakin. Sen lisäksi heillä on oikeus yk-

silölliseen tukeen ja apuun, joita he tarvitsevat toteuttaakseen oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan. (VIA-projekti.) Esimerkiksi Kehitysvammaliiton toiminnanjohtaja Marianne Ohtosen (2017) mukaan kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat työhönvalmennuksen tuen päästäkseen palkkatyöhön. Ohtosen mielestä työhönvalmentajia ei ole tarpeeksi ja saatavuudessa on isoja kuntakohtaisia eroja.

3 Itsemääräämisoikeus ja valinnanvapaus

Itsemääräämisoikeus tarkoittaa ihmisen oikeutta määrätä omasta elämästään ja oikeutta päätösvaltaan häntä itseään koskevissa asioissa. Perustana on jokaisen oikeus yhdenvertaisuuteen, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja vapauteen. Jokaista ihmistä tulee kohdella kunnioittavasti, eikä kenenkään fyysistä tai psyykkistä koskemattomuutta saa loukata. Yhdenkään ihmisen vapautta ei saa mielivaltaisesti riistää, eikä perusteena vapaudenriistolle saa olla sairaus tai vammaisuus. (Suomen perustuslaki 731/1999.)

Päivi Topo (2012) hahmottaa itsemääräämisen eri ulottuvuuksia näin: Oikeus saada tietoa ymmärrettävässä muodossa, päätöksenteko ja päätöksen toimeksi saattaminen, kykyjen käyttö ja kyvykkyyden tunne sekä yksityisyys. Jotta itsemäärääminen toteutuisi, se edellyttää edellä mainittujen asioiden huomioimista arjessa.

Ihmisen tulee saada päättää omista asioistaan joko itsenäisesti tai tuetusti. Vähimmillään ihmisen oma mielipide tulee selvittää kaikilla käytettävissä olevilla keinoilla. Kehitysvammaisten ihmisten arjessa itsemääräämisoikeuden toteutuminen on usein riippuvainen heille palveluja ja tukea tarjoavien organisaatioiden ja henkilökunnan toiminnasta. (Verner 2016c.)

Valinnanvapaus tarkoittaa asiakkaan oikeutta valita itse, mistä hän saa sosiaali- ja terveystalvveluja. Sote- ja maakuntauudistuksen myötä hallitus esittää valinnanvapauden lisäämistä. Uuden esityksen valinnanvapauslaista hallitus antaa maaliskuussa 2018. Tarkoituksena on saada laki voimaan vuoden 2019 alussa, jolloin kaikkien maakuntien on otettava käyttöön henkilökohtainen budjetointi, asiakassetelit ja asiakkaan oikeus valita hammashoitola. Viimeistään 1.1.2023 täysimääräisen valinnanvapauden tulisi olla käytössä kaikissa maakunnissa.

Laajennuksen tarkoituksena on antaa asiakkaalle vaikutusmahdollisuuksia ja parantaa palvelujen saatavuutta, laatua sekä kustannusvaikuttavuutta. Näiden muutoksien myötä asiakas voisi valita nykyistä monipuolisemmin itselleen sopivia palveluntuottajia. Tavoitteena on, että asiakkaat pääsisivät nopeammin palveluihin ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen vastaanotolle. (Hallituksen reformi 2017.)

Osallisuus palvelujen suunnittelussa vahvistaa asiakkaan kokemusta osallisuudesta. Julkunen ja Heikkilä (2007) tähdentävät, että verrattuna osallistumiseen osallisuus edellyttää, että asiakas osallistuu päätöksentekoon ja asiakkaalla on kohtalaista vaikutusta palveluprosessiin. (Leeman ja Hämäläinen 2016, 587).

Päivi Nurmi-Koikkalainen ja Sanna Ahola (2017) pohtivat valinnanvapauden toteutumista vammaispalveluissa. Nurmi-Koikkalaisen ja Aholan mukaan valinnanvapautta käyttävällä henkilöllä tulisi olla tosiasialliset mahdollisuudet valita palveluja. Artikkelissa nousee esiin, miten syrjäseutujen asukkaat ja palvelujen tarvitsejät, joilla on monenlaisia palveluiden tarpeita, saavat heille kuuluvat palvelut. Muun muassa kognitiiviset ongelmat, tiedon puute ja esteettömyyden haasteet ovat asioita, joita artikkelin kirjoittajat nostavat esiin. Nurmi-Koikkalainen ja Ahola toteavat, että valinnanvapauden toteutuminen eri puolilla maata yhdenvertaisesti on turvattava. Vammaispalvelujen tulee säilyä maksuttomina, eivätkä järjestelmään sisällytetyt maksut saa nousta.

Valinnanvapausjärjestelmässä on varmistettava, että hyödyn saavat ne henkilöt, jotka eivät pysty itsenäisten valintojen tekoon. Oikeus valinnanvapauteen on turvattava YK:n 12 artiklan vaatimalla tuetulla päätöksenteolla ja holhouslainsäädännön muutoksella. Palveluketju tai palvelukokonaisuus, jotka ovat etukäteen määriteltäviä, eivät kerro ihmisen yksilöllisestä tarpeesta eli siitä, mikä juuri hänelle sopisi parhaiten. Palveluprosessi tulisi pohtia perusteellisesti ja tässä tärkeänä tekijänä Nurmi-Koikkalainen ja Ahola näkevät palveluohjaajan ja sosiaalityöntekijän monipuolisen ammattitaidon. (Nurmi-Koikkalainen ym. 2017; Kehitysvammaliitto 2016.)

Hallituksen kärkihankkeen Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) tavoitteena on osatyökykyisten ihmisten jatkaminen työelämässä tai työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Tämä mahdollisuus lisää osatyökykyisten yhdenvertaisuutta ja parantaa elämänlaatua. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja se on sidoksissa työn vaatimukseen, työhön ja syyhyn. (STM 2016.)

4 Kehitysvammaisen työllistyjänä

Työ on ihmisen perusoikeus. YK:n yleissopimus (2006) vammaisten oikeuksista linjaa vammaisten yhdenvertaisen oikeuden työhön. Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman mukaan työllistyminen on kaikkien työkäisten ihmisten yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden edellytys. Pyrkimyksenä nykyään on, että kehitysvammaiset ihmiset työllistyisivät palkkatyöhön samanarvoisesti kuin muutkin kansalaiset. (Verner 2016a.)

Työelämää säätelevät eri lait. Keskeisin laki työlainsäädännössä on työsopimuslaki, jossa määritellään työntekijän ja työnantajan velvollisuudet, kuten muun muassa sitovuus, vuosiloma, yhdenvertaisuus, määräaikaisuus, syrjintäkielto, palkanmaksu, koeaika ja irtisanoutuminen. Työehtosopimus on ammattiliittojen neuvoteltu sopimus työn ehdoista. Jos työnantaja ei ole sitoutunut mihinkään ammattiliittoon, niin silloin on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta. Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, joka voidaan tehdä lain mukaan kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus on aina voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perusteltu määräaikaiseksi sopimukseksi. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Toukokuussa 2016 julkaistiin kehitysvammaisten osallisuutta ja työllistämistä edistävät laatukriteerit. Laatukriteerien julkaisijana toimi Kehitysvamma-alan asuminen neuvottelukunta KVANK ja Työn ja päivätoiminnan valiokunta. Uudet laatukriteerit vaativat nykyisiltä työ- ja päivätoiminnan palveluilta vahvemmin vammaisen henkilön osallisuuden ja työllistämisen edistämistä. Turusen (2016) mukaan näitä laatukriteerejä otetaan käyttöön myös Eksoten alueella.

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden hallinnoiman hankkeen 2012-2014 OSAKSI-Työelämäosallisuutta tavoitteena oli lisätä mielenterveyskuntoutujien ja

osatyökykyisten mahdollisuuksia työelämään, kuntoutukseen sekä yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Hanke loi uusia työllistymistä edistäviä malleja sekä keinoja ja toimintatapoja vahvistamaan osallistumista. Työhönvalmennuksessa kehitettiin työllistämispolkuja osatyökykyisille työntekijöille ja annettiin työvalmentajataukea yrityksille. Hankkeen henkilöstö antoi valmennustuen räätälöityihin eri työkokeilutehtäviin. Työvalmennustuen saatavuus koettiin merkitykselliseksi työkokeilupaiikkojen syntymiseen. (Eksote 2014.)

Idström, Stenroos, Uimonen (2013 5-6) toteavat, että vammaisten ihmisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on haasteellista, mutta ei mahdotonta. Huomioon otettavia seikkoja ovat yhteiskunnan yleiset asenteet ja vammaisten lasten vanhempien rooli osallisuuden opettajana, näin kehittyä jo varhain osallistuvan aikuisen työidentiteetti. Vammaisen ihmisen työllistyminen avoimille työmarkkinoille on kokonaisuus; työntekijän ja työnantajan suhde on vastavuoroista, jossa tekijä saa palkan ja työnantaja työpanoksen. Myös työpaikan sekä koko yhteiskunnan asennemuutosta tarvitaan rakennemuutoksen, tukimuotojen ja toimenpiteiden muodossa rakentamaan onnistuneita käytäntöjä saamaan osatyökykyiset nauttimaan palkkasuhteisesta työstä.

Tuominen-Lozic´ näkee tärkeänä purkaa syrjiviä rakenteita niin avoimilla työmarkkinoilla kuin vammaispalvelujärjestelmässäkin. Tutkielmassa tulee esiin, kuinka palkkatyö on palkaton työtä tekeväälle parempi ratkaisu osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen kuin palkaton työ ja myös kuinka palkaton työ on yhdenvertaisuuden loukkaus. (Tuominen- Lozic´ 2014, 90.)

4.1 Päivä- ja työtoiminta sekä Job Shadow Day

Päivätoiminta on työ- ja toimintakeskuksissa järjestettävää toimintaa eniten tukea tarvitseville kehitysvammaisille. Toimintaa toteutetaan kehitysvammaisten erityishuoltolain (381/2016) tai vammaispalvelulain (1267/2006) perusteella. Päivätoiminta sisältää muun muassa virkistystoimintaa, vuorovaikutustaitojen ja jokapäiväisen elämän taitojen harjoittelua sekä yksinkertaisia työtehtäviä. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry a.)

Työtoiminnan muotoja ovat työtoiminta, jota järjestetään työkeskuksissa ja avotyötoiminta, jota toteutetaan tavallisilla työpaikoilla. Työtoiminta on sosiaalihuollon palvelua, joka ei perustu palkalliseen työsuhteeseen, työsopimukseen, eikä siinä ole työsuhdeturvaa, kuten esimerkiksi vuosilomaa. Työtoiminta ei myöskään kerrytä eläkettä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry a.)

Työkeskuksissa tehtävä työ on yleensä tekstiili- tai puutyötä ja myös yrityksille tehtäviä alihankintatöitä. Työ- ja päivätoimintakeskuksissa työtoimintaan osallistuu noin 10 000 kehitysvammaista henkilöä. Noin 2000 kehitysvammaista ihmistä on avotyön piirissä. Avotyöstä maksetaan työosuusrahaa, joka on suuruudeltaan keskimäärin viisi euroa päivässä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry b.)

Job Shadow Day eli työn varjostamisen tai seuraamisen päivä on kansainvälinen menetelmä, jossa tietoa työn sisällöstä siirretään työhön tutustumaan tulleelle asiakkaalle. Ympäri maailmaa kymmenet tuhannet ihmiset osallistuvat kyseiseen tapahtumaan. Esimerkiksi Irlannissa on jo vuodesta 2009 alkaen järjestetty erityinen Job Shadow Day -päivä, jolloin toimintarajoitteiset ihmiset pääsevät tutustumaan heitä kiinnostavaan työhön. (Vates 2017a , Irish Association of Supported Employment 2016.)

Suomeen tapahtuma rantautui vuonna 2014 Vates-säätiön tuomana. Vates-säätiö on myös koordinoanut tapahtumaa siitä lähtien yhdessä oppilaitosten, vammaisjärjestöjen, työpajojen, viranomaisten ja työnantajien kanssa. Päivän tarkoituksena on keskittyä työn seuraajan vahvuuksiin sekä tarjota yhteistyömahdollisuuksia paikallisille toimijoille ja viranomaistahoille. (Vates 2017b.)

Job Shadow Day ei ole työnhakua. Päivän tarkoituksena on tuoda esiin erityistarpeita omaavien henkilöiden motivaatiota ja osaamista työntekoon ja se perustuu vapaaehtoiseen yhteistyöhön. Työn seuraajan kokemus auttaa sosiaalitoimen ja TE-toimiston asiantuntijoita työllistymissuunnitelman laatimisessa osatyökykyiselle henkilölle. Päivän aikana korostetaan vammaisten ihmisten tärkeää panosta työpaikoilla ja päivä antaa työnantajille mahdollisuuden ilmaista sitoumuksensa. (Vates 2017b.)

4.2 Tuettu työllistyminen

Kehitysvammaisten ihmisten kansalaisoikeuksien tunnustaminen Yhdysvalloissa 1940-50-luvulla loi tuetulle työllistymiselle juuret. Työllistämisen tukipalveluiden ja ammatillisen kuntoutuksen rakenteita muutettiin 1960-70-luvulla, jolloin palveluiden varsinainen kehittyminen alkoi. Käsitteeksi tuettu työllistyminen määriteltiin vuonna 1986. Tuetun työllistymisen malleja, menetelmiä ja käytäntöjä levitettiin erilaisten hankkeiden ja asiantuntijoiden mukana myös maan rajojen ulkopuolelle (Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nuppenen, M., Karhapää, R. 2016, 8.) Tuetun työllistymisen sisältö on yhteneväinen Yhdistyneiden kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleis-sopimuksen kanssa. (Vates 2017c).

Tuetun työllistymisen käsitettä ja palvelua on jalkautettu Eurooppaan ja Suomeen yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Edistyminen on ollut hidasta. Tuettu työllistyminen palveluna tavoittaa edelleen harvoja sitä tarvitsevia. Kokemukset ja tulokset toimintamalleista ja tukipalveluista ovat olleet myönteisiä ja positiivisia siellä missä ne ovat olleet käytössä. (Pikkusaari ym. 2016, 9.) Hakalan mukaan tuettu työllistyminen on nähty muotona toteuttaa uutta ajattelutapaa vammaispalveluissa, joissa pyritään kohti yksilöllisesti rakennettuja avun ja tuen tarpeen määrittelyyn perustuvia palveluja. (Hakala 2013, 231.)

Tuettu työ on työsuhteista työtä, jota tehdään avoimilla työmarkkinoilla ja toteutetaan tukitoimien avulla. Tuettu työllistyminen on toimintatavaltaan ennakoiva työskentelymenetelmä, jonka tarkoituksena on auttaa erityistä tukea tarvitsevien pääsyä palkkatyöhön ja tukea heidän työssä pysymistään. (European union of supported Employment 2005). Tuetun työllistymisen avulla turvataan työntekijälle tarkoituksenmukainen tuki, tavallinen työpaikka ja tasa-arvoinen palkka. (Pikkusaari ym. 2016, 10). Tuetussa työssä työ räätälöidään yksilöllisesti ja tapauskohtaisesti kohtaamaan työntekijän osaaminen ja työnantajan tarpeet. Palkka sovi-taan vastaamaan työsuoritusta huomioiden alan vähimmäispalkkavaatimukset. Keinoja ovat esimerkiksi osa-aikainen työ, työaikajärjestelyt, tekemättömistä töistä koottu tehtävänkuva ja työn osittaminen tai uusi tehtävänkuva. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry c.)

4.3 Alueellisia eroja kehitysvammaisen ihmisen työllistymisessä

Ihminen ei ole vammansa tai diagnoosinsa - työelämässä hän on taitonsa ja päämääränsä toteaa Karlsson (2013) Ruotsissa työvoimaviranomaisten kampanjassa *Se kraften! See the potential!* Kampanjassa kannustetaan työnantajia keskittymään vammaisten ihmisten taitoihin, kykyihin ja mahdollisuuksiin esteiden sijaan. Tämän lisäksi työvoimatoimistot informoivat työnantajia ja työnhakijoita tarjolla olevista tuista. Tuki voi olla erikoisratkaisuja perustuen työpaikan ja työntekijän tarpeisiin. ESR (Euroopan sosiaalirahasto) rahoitti Tukholmassa projektin *Open Eyes*, joka kesti 18 kuukautta ja alkoi vuosina 2006-2007. *Open Eyes* pyrkii löytämään työntekijän ja työpaikan, jotka sopivat yhteen, näin työpaikoilla tapahtuvaa räätälöintiä tarvittaisiin mahdollisimman vähän. Tässä mallissa työ alkaa muutaman kuukauden kestäväällä palkattomalla harjoittelujaksolla. Tavoitteena on työllistyminen, joten tavoitteena on löytää työnantajia, joilla on tarve palkata työntekijä. Vuonna 2010 projekti vakinaistettiin osaksi Tukholman kaupungin palvelua. Tammikuussa 2013 kolmentoista nuoren ryhmästä kaksitoista oli samassa työpaikassa töissä. (Idström ym. 2013, 25,30.)

Tanskassa Center for Socialøkonomi on vuonna 2005 perustettu Socialøkonomi.dk säätiö. Säätiön toimesta Anne Sandbeck (2013) kertoo, että keskus on kasvanut ja muodostunut kansalliseksi yhteiskunnallis-taloudelliseksi tutkimuskeskukseksi. Sitä rahoitetaan julkisin varoin, projektein ja neuvontapalvelujen myynnillä. Yhteiskunnallinen yritys on sitoutunut ratkaisemaan yhteiskunnallista ongelmaa, esimerkiksi syrjäytyneiden integroimista yhteiskuntaan työelämän kautta. TV-Glad on tästä hyvä esimerkki. Se aloitti toimintansa Tanskassa vuonna 1999 maailman ensimmäisenä tv-asemana, joka on suunnattu kehitysvammaisille ja jonka tekijät ovat myös kehitysvammaisia. Työtä tehdään kehitysvammaisten ehdoilla ja jokaiselle tarjotaan ammattimaista tukea ja opastusta. Yrityksen päämäärät ovat kehitysvammaisten hyväksyminen tanskalaisessa yhteiskunnassa, sananvapaus ja työllisyys. TV-Gladia hallinnoidaan säätiömuotoisena ja se on myymässä ideaansa maan rajojen ulkopuolelle. Yrityksen toimenkuvaan kuuluu myös ammattikoulu, joka tarjoaa eri kursseja. (Idström ym. 2013, 65-66, 70.)

Eesti Agrenska nostaa tietoisuuden tasoa vammaisasioista ja lisää näkyvyyttään Virossa. Säätiön toteuttama projekti vuosina 2009-2010 on nimeltään Oikeus työhön. Projektin tavoitteena oli tuoda esiin niiden vammaisten tuen tarve, jotka tarvitsevat ulkopuolista apua työllistymiseensä. Työn järjestämistä voisi ajatella liiketoimena, joka ehkäisee kohderyhmää tulemasta vain yhteiskunnan palveluiden käyttäjiksi. Päämääränä tällä projektilla oli tiedon lisääminen selventää Kirslin Padjus. (Idström ym. 2013, 102.)

Vesala, Klem ja Ahlsten (2015, 55,58) ovat tehneet kehitysvammaliiton selvityksen *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014*. Tutkimuksen mukaan kehitysvammaisten ihmisten palkkatyön järjestämisessä on suuria alueellisia, paikkakuntakohtaisia tai organisaatioiden välisiä eroja. Tutkimuksessa todettiin, että yksi olennainen syy eroihin on kuntien tavoitteet ja tarjolla olevat palvelut. Tutkimuksen tärkeimpiä tuloksia opinnäytetyömme kannalta olivat, että TE-hallinnon tuottama työhönvalmennuspalvelu ei vastaa vammaisten henkilöiden tukitarpeisiin nykyisellään ja työhönvalmennusta on tarjolla vain harvoilla paikkakunnilla. Vesala ym. ovat tutkimuksessaan havainneet, että niissä kunnissa, joissa näitä palveluja tarjotaan, on myös onnistuttu kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisessä. Avainasemassa on, millaiset tavoitteet kunnassa asetetaan ja panostetaanko avotyöhön vai palkkatyösuhteisiin työpaikkoihin.

Osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää käytännön kokemusta löytyy muun muassa Vantaalta, jossa työvalmennustoiminta laajennettiin vammaispalveluihin vuonna 2009. Toimintaa kehitettiin työnhakijoiden työllistämiseksi siten, että työnhakijat työllistyisivät työsuhteeseen. (Kangaspunta 2016.) Helsingin kaupungissa toimii tuetun työllistymisen palvelu, joka osallistaa työnhakijat mukaan työn etsintään. (Helsingin kaupunki 2016.)

Satakunnan ammattikorkeakoulussa Työmieli-projektissa 2011 on kehitetty Työnantajan palveluohjauksen malli. Sen ideana on tehdä työllistäminen erityisryhmistä helpoksi työnantajille. Tavoitteena on vähentää sosiaalista ja yhteiskunnallista syrjäytymistä, antaa työnantajille tietoa kuntoutujista sekä muista osatyökykyisistä ja vastata työvoimapulan vähenemiseen. Pilotointi hankkeesta oli 2011

ja tulokset olivat erinomaisia. Työnantajat arvostivat tiedon sekä palvelujen yksilöllistä räätälöintiä ja työnantajaan keskittyvää lähestymistapaa. (Idström ym. 2013, 115, 117, 122)

4.4 Työntajien kokemuksia kehitysvammaisen työllistämisestä

Työnantajien näkemykset kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden kannalta ovat korutonta kertomaa. Vähiten haluttavaa työvoimaa mielenterveyskuntoutujien kanssa ovat kehitysvammaiset henkilöt, kertoo tutkimuksessaan Härkäpää & Ala-Kauhaluoma (2006) ja Varanka & Lindberg (2011). Asenteet ovat kuitenkin muuttumassa, koska tuoreen tutkimuksen perusteella työnantajien kokemukset ovat positiivisia. Työnantajat kertovat kehitysvammaisten työntekijöiden vaikuttavan positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja he tulevat hyvin toimeen asiakkaiden sekä työtovereiden kanssa. He saavat tasavertaista kohtelua työpäivällä ja antavat myönteistä kuvaa organisaation imagoon. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma, Harkko 2016, 12, 34.)

K-kauppias Juha Pöyhösen ajatukset: *Minulla on 20 alaista, eikä minulla ole varaa tarjota suojatyötä. Mielestäni työn teettäminen avotyösuhteessa on alentavaa ja epäreilua työntekijää kohtaan. Haluan, että työntekijäni ovat oikeasti töissä oikealla paikalla.* (Vesala ym. 37.)

Etelä-Karjalan paikalliset yrittäjät kuvailevat osatyökykyisiä työntekijöitä seuraavasti: *Työntekijämme on tunnollinen ja reipas. Hänellä on selkeä työnkuva, joka auttaa häntä itsenäiseen työskentelyyn. Työyhteisöön kuuluminen on hänelle erittäin tärkeää. Palkkatuki mahdollistaa työllistämisen ja tukee työsuhteen jatkuvuutta.* Anita Kononen, Yksikönpäällikkö, Espero Hoitokoti Pappilankoti.

Työntekijämme on todella rehellinen, tunnollinen ja avulias. Hän hoitaa annetut työtehtävät huolellisesti loppuun. Hän tulee toimeen kaikkien kanssa ja tuo positiivista ilmapiiriä työyhteisöön. Jari Saaresti, yrittäjä, Teboil Luumäki.

Toiminnallisen opinnäytetyömme osiossa (liite 1) yrittäjä Pirjo Väkiparta, jolla on usean vuoden kokemus osatyökykyisten palkkaamisesta, kertoo kokemuksistaan seuraavaa: *Asiakkaat ovat suhtautuneet osatyökykyisiin työntekijöihin kiittävästi ja kohtelevat heitä tasavertaisesti.* Työnantaja on nähnyt yrityksessään paljon sellaisia työtehtäviä, jotka mahdollistavat työn tekemisen palkkatyössä.

Vesala ym. (2016) tutkimuksessa tarkastellaan kehitysvammaisia ihmisiä työntekijöinä ja heidän työllistymisestään työnantajien kokemusten ja näkökulmien kautta. Tutkimus on osa Kehitysvammaliiton toteuttamaa Kehitysvammaiset ih-

miset töihin -projektia, joka toteutettiin Raha-automaattiyhdistyksen tuella vuosina 2013-2016. Työnantajakontaktointi ja -yhteistyö nähdään tärkeässä roolissa kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä. Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektissa pyritään luomaan kehitysvammaisille ihmisille entistä paremmat mahdollisuudet siirtyä työsuhteiseen palkkatyöhön. Tutkimus linkittyy projektin aiempaan tutkimukseen kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta 2013-2014. Vesala ym. (2016) tutkimuksen mukaan työnantajat kokevat, että kehitysvammaiset työntekijät suoriutuvat tehtävistään siinä missä muutkin, joskin työtehtävistä suoriutuminen vaatii enemmän aikaa. (Vesala ym. 2016, 34.)

5 Työhönvalmennus

Kehitysvammaisten erityishuoltolain (381/2016) mukaan kehitysvammaiselle on järjestettävä työhönvalmennusta. Työhönvalmennusta tulisi olla saatavilla kaikille avoimille työmarkkinoille haluaville. Työhönvalmennuksen tavoite on saada asiakas työllistymään työmarkkinoille avoimeen palkkasuhteiseen työhön asiakkaan toiveita ja osaamista kuunnellen. (Pikkusaari ym. 2016, 27-28).

Työhönvalmennusmallissa tuettu työllistyminen on tärkeässä osassa. Työhönvalmentaja on työllistymisen asiantuntija. (Pikkusaari ym. 2016, 3). Työhönvalmentaja on turvallinen kumppani työnhakijalle, työnantajalle ja työyhteisölle. Hän kulkee mukana kaikissa työllistymisen eri vaiheissa. Prosessin aikana kartoitetaan työntekijän osaaminen, vahvuudet ja työkyky. Työhönvalmentaja antaa tarpeenmukaista tukea koko työsuhteen ajan ja tekee yhteistyötä TE-toimiston kanssa. (Eksote 2017.)

Euroopan tuetun työllistämisen kattojärjestö EUSE, European Union of Supported Employment on kehittänyt tuettuun työllistämiseen viisiportaisen standardimallin. Mallin vaiheet ovat palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työn etsintä, työskentely työnantajien kanssa ja tuki työssä pysymiseen. Tämän mallin keskeisiä käsitteitä ovat voimaantuminen, sosiaalinen osallisuus, yksilön kunnioittaminen ja itsekunnioitus. (Ora, Setälä 2014, 6.)

EUSEn viisiportaiseen malliin pohjautuen teimme opinnäytetyönämme toiminnallisen kehittämistehtävän. Nämä markkinointi- ja mainosvideot on tehty yhteistyössä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen eli Socomin ja Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden eli Eksoten kanssa. Videot tulevat työkaluksi Eksoten työhönvalmentajille. Opinnäytetyömme mainos- ja markkinointivideoissa (liite 1,2) osatyökykyiset työntekijät, työnantajat ja työhönvalmentajat tuovat esille oman näkökulmansa työhönvalmennukseen.

6 Yes We Can –hanke

Yes we can -hankkeen punaisena lankana on "pajoista baanalle, työtoiminnasta työhön" ja hankkeen toteutusaika on 1.2.2016-31.12.2017. (Socom 2016.) Osatuottajina ovat Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socom Oy, Saimaan ammattikorkeakoulu ja Laptuote-säätiö. Yhteistyökumppanina toimii Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Eksote. Hankkeen rahoittajina toimivat Euroopan sosiaalirahasto ESR ja hankkeen toteuttajat. (Socom 2016b, Laptuote-säätiö 2016.)

Kohderyhmänä hankkeessa ovat kehitysvammaiset sekä oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tukea tarvitsevat henkilöt. Kohderyhmää ovat myös työ- ja päivätoiminnan henkilöstö. (Laptuote-säätiö 2016.) Välillisiä kohderyhmiä ovat myös viranomaiset, kolmannen sektorin toimijat, oppilaitokset sekä kehitysvammaisten ja muiden tukea tarvitsevien henkilöiden omaiset (Socom 2016a).

Hankesuunnitelmassa hankkeen päätavoitteeksi on asetettu kehitysvammaisten oikeuksien vahvistaminen aktiivisina kansalaisina (Socom 2016a). Lisäksi tavoitellaan kohderyhmälle parantunutta työ- ja toimintakykyä sekä tehokkaampia ja laadukkaampia palveluprosesseja. Hankesuunnitelmassa on myös viisi osatavoitetta, jotka ovat kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan uudistaminen, työllistymistä mahdollistavat organisaatiomallit, henkilöstön työotteen muutos työhönvalmentajiksi, kehitysvammaisten osaamisen kehittäminen sekä hankkeen ja sen tuottamien uudistusten taloudellisten ja hyvinvointivaikutusten arviointi.

Yes We Can -hanketta ovat valmistelleet Saimaan ammattikorkeakoulu, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden ja Laptuote-säätiö. Hankkeen valmisteluvaiheessa on käyty myös keskusteluja eri asiantuntijatahojen, kuten Kehitysvamma-liiton ja Lyhty ry:n kanssa. Kohderyhmän edustus eli kehitysvammaiset henkilöt, ovat olleet myös mukana hankkeen suunnittelussa. Heidän kauttaan on saatu kohderyhmän ääni kuuluville sekä on pystytty huomioimaan kehitysvammaisten henkilöiden todelliset tarpeet. (Socom 2016a.)

Hankesuunnitelman mukaan kehitysvammaisilta, työtoimintaan osallistuvilta henkilöiltä kysyttäessä millaista työtä, toimintaa ja tekemistä he toivoisivat, saatiin esimerkiksi seuraavia vastauksia: tutustumiskäyntejä työ- ja toimipaikkoihin sekä järjestöihin. Lisäksi toivottiin tukijaa siirtymävaiheessa uuteen työpaikkaan, sparrausta ja koulutusta uuteen työhön sekä selkokielistä opastusta muun muassa palkkaan liittyvistä asioista. (Socom 2016a.)

Hankesuunnitelmassa on mainittu, että hankkeen valmistelu- ja suunnitteluvaiheessa on myös tutustuttu aikaisempiin hankkeisiin ja otettu huomioon niistä saadut kokemukset ja tulokset. Erilaisia työhön, työllistymiseen, työn avulla syrjäytymisen ehkäisyyn tai opiskelusta työelämään siirtymiseen liittyviä hankkeita, jotka koskevat kehitysvammaisia suoraan tai välillisesti, on toteutettu aiemmin ja hankkeita on meneillään parhaillaankin. Näistä hankkeista saatuja kokemuksia hyödynnetään jatkossa ja jo luotuja toimintamalleja sovelletaan ja edelleen kehitetään sekä samalla ideoidaan uutta eri toimintaympäristöihin sopiviksi. Lisäksi hankesuunnitelmassa kerrotaan, että Kaakkois-Suomen alueella on selvitetty eri toimijoiden suunnitelmia tulevaisuudessa. Tällä hetkellä Lappeenrannan kaupungilla on suunnitteilla yhteiskunnallisen yrityksen perustaminen. Tässä olisi mahdollisuus yhteistyöhön ja tätä kautta kehitysvammaisilla henkilöillä olisi tilaisuus työllistyä. (Socom 2016a.)

Hankesuunnitelmasta käy ilmi, että hankkeen uutuusarvona on työmahdollisuuksien laajentuminen kehitysvammaisilla henkilöillä. He voivat työllistyä ja toimia heille mielekkäiden, omaa osaamistaan ja toimintakykyä vastaavien tehtävien parissa normaaleissa toimintaympäristöissä. Näin kehitysvammaiset pääsevät vahvemmin mukaan yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi ja osallisiksi oman elämänsä suunnittelusta sekä työelämästä. Erilaiset sosiaaliset tai yhteiskunnalliset

yrietykset ja osuuskunnat voivat työllistää kehitysvammaisia tai muuten osatyökykyisiä ja näin saada heidän osaamispotentialinsa yhteiskunnan ja työelämän käyttöön. Kohderyhmän kanssa työskentelevät ovat omaksuneet valmentavan työotteen, joka nähdään myös hankkeen uutuusarvona. (Socom 2016a.)

7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia hälventämällä työnantajien ja työyhteisöjen ennakkoluuloja kehitysvammaisten työllistymistä kohtaan sekä lisäämällä heidän tietoisuuttaan aiheesta. Toteutamme opinnäytetyömme toiminnallisena ja tutkimuksellisenä kehittämistehtävänä.

Kehittämistehtävät ovat:

1. Kuvata työnantajien kokemuksia kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistymisestä.
2. Kuvata työllistyneiden kokemuksia.
3. Tuottaa työhönvalmentajille video työkaluksi kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen tueksi sekä vahvistaa kehitysvammaisten työllistymistä.

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat ensisijaisesti osatyökykyiset työnhakijat, työnantajat ja työyhteisöt sekä työhönvalmentajat. Työhönvalmennus on tärkeässä osassa tuetun työllistymisen palvelussa. Työhönvalmennuksen keskeisimpänä tavoitteena on asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö on hyvin tärkeää työhönvalmentajan toimenkuvassa. (Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M., Karhapää, R. 2016.) Markkinointi- ja mainosvideo palvelee omalta osaltaan työnantajayhteistyön kehittämistä. Aloitimme aineiston keruun videoon haastattelemalla työnantajia ja palkkatyöhön työllistyneitä osatyökykyisiä sekä työhönvalmentajia Etelä-Karjalan alueella.

Käytännön toteutus alkoi videon käsikirjoittamisella ja tarjouspyynnön laatimisella eri kuvausyhtiöille. Toteutuksen kustannukset katettiin hankkeen määrärahoista.

Mahdolliset riskit opinnäytetyössämme liittyivät sopivien yhteistyötahojen löytymiseen ja yhteistyön onnistumiseen. Tärkeää oli myös huolehtia siitä, että kustannukset pysyivät sovittujen määrärahojen puitteissa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on lisätä yhteistyötä sosiaalityön ja yhteiskunnan eri sektoreiden kanssa ja näin vähentää kehitysvammaisiin kohdistuvia ennakkokäsityksiä ja ennakkoluuloja.

8 Opinnäytetyön toteutus

Toteutamme opinnäytetyömme kvalitatiivisena eli laadullisena ja toiminnallisena kehittämistehtävänä. Käytännön työssä erottelua tieteelliseen, toiminnalliseen ja taiteelliseen opinnäytetyöhön voi olla vaikea tehdä, koska ne sisältävät useita päällekkäisyyksiä. Tutkimustyö voi olla osana kehittämistoimintaa ja tutkimustulokset voivat palvella tuotoksen syntymistä eri tavoin. (Kari Salonen 2013, 13.)

Vilka ja Airaksinen (2003, 56-57) näkevät, että toiminnallisessa opinnäytetyössä ei välttämättä tarvitse käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Tutkimuskäytäntöjä käytetään myös hieman väljemmässä tarkoituksessa kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Tiedon ja aineiston keruuta tulisi myös tarkoin harkita, koska työn laajuus saattaa kasvaa niin, ettei se ole enää ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön nähden tarkoituksenmukaista. Tiedon keräämisen keinot ovat kuitenkin yhtenäisiä tutkimuksellisen opinnäytetyön kanssa.

Kehittämistoiminnassa tiedonkeruu ei voi olla yhtä syvällistä kuin tutkimuksessa. Tietoa kuitenkin kerätään perustellusti kehittämislogiikan kannalta. Viimeistelyvaihe toiminnallisessa opinnäytetyössä voi kestää kauan ja vaiheen vaativuus voi yllättää, viimeisteltävänä kun on raportti sekä tuotos, jotka yhdessä muodostavat toiminnallisen opinnäytetyön. (Toikko, Rantanen 2009, 121; Salonen 2013, 27.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmä on haastattelu ja tunnuspiirteenä on tiedon hankinta, joka on koottu todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa. Metodina käytimme ryhmähaastatteluja ja keskusteluja, jolloin tutkittavien omat näkökulmat ja ääni pääsivät esille sekä saimme tietoa yhtä aikaa usealta henkilöltä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 164, 205, 210.)

Kvalitatiivisen tutkimuksemme aineisto on kerätty todellisissa, luonnollisissa tilanteissa avoimissa ryhmähaastatteluissa ja keskusteluissa mainos- ja markkinointivideon (liite 1,2) kuvaushetkillä, palaveri- ja koulutustilaisuuksien yhteydessä sekä sähköpostitse Socomin YWC-hanketyöntekijöiden kanssa. Lisäksi kirjallisuuden tutkiminen ja opinnäytetyöryhmämme yhteiset pohdinnat sekä näistä nousseet yhtenevät huomiot auttoivat muodostamaan kysymyksiä tuotettaviin videoihin ja toteuttamaan opinnäytetyömme tutkimuksellista osuutta.

Kehittämistoiminnan tuloksena on usein jokin konkreettinen tuotos, esimerkiksi malli, kuvaus, kirja, video tai esite. Tämä erottaa kehittämishankkeen tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä, jonka tavoitteena on tuottaa teoriaperustein uutta tietoa tilaajalle, työyhteisölle tai tekijälle. (Salonen 2013, 19). Opinnäytetyömme toiminnallisena osiona on tuottaa markkinointi- ja mainosvideot työkaluksi työhönvalmentajille ja osatyökykyisten työllistämisen tueksi ja näin vahvistaa kehitysvammaisten työllistymistä.

8.1 Suunnitelmasta toiminnalliseksi opinnäytetyöksi

Syyskuussa 2016 opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui YWC–hanke ja kehitysvammaisten työllistyminen palkkatyöhön Saimaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarjonnasta. Alkuperäisenä suunnitelmana oli tuottaa ohjekirja työhönvalmentajille, aiheena mitä kaikkea tulisi ottaa huomioon, kun lähdetään tukemaan kehitysvammaista tuettuun työhön. Opinnäytetyön toiminnalliseksi osioksi hankkeen projektipäällikön kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen päädyimme videoon. Näemme sosiaalisen median olevan nykypäivän foorumi, jolla on helppo tavoittaa kohdeyleisö. Video on helppokäyttöinen koulutusmateriaali ja työkalu, joka kulkee työhönvalmentajien mukana vaivattomasti.

Ensimmäinen kontakti hankkeessa mukana oleviin työhönvalmentajiin tapahtui 19.9.2016 Imatralla järjestetyssä hankepalaverissa. YWC-hankkeen projektipäällikkö tavattiin Socomilla lokakuun alussa 2016. Hän esitteli meille hankkeen tavoitteita sekä valtakunnallisesti että paikallistasolla. Projektipäällikön näkemyksen mukaan kyseessä oli laadullinen sekä produktio eli tuotteistettu opinnäytetyö. Vaihtoehtoina tuotteelle tässä vaiheessa oli ohjekirja tai selkokielen markkinointi- ja mainosvideo.

Tapasimme projektipäällikön uudelleen Socomilla 2.11.2016, jolloin päädyimme toteuttamaan videon osana opinnäytetyötämme. Niina hyväksyi ennalta suunnittelemamme tavoitteet videolle. Kävimme yhdessä läpi opinnäytetyösuunnitelman runkoa sekä opinnäytetyön tavoitteet ja pohdimme alustavasti vaihtoehtoja mahdollisiksi kuvauskohteiksi, joita tuolloin olivat Osuuspankki, Teboil Luumäki, Pappilankoti ja Lappeenrannan kuormalavat.

YWC-hankkeen puitteissa pääsimme mukaan työhönvalmentajien koulutustilaisuuksiin ja suunnittelupalavereihin syksyn 2016 ja kevään 2017 välisenä aikana, jolloin toteutimme kahdeksan eri ryhmähaastattelua. Yhteistyösopimus Socomin ja Saimaan Ammattikorkeakoulun välillä tehtiin 1.2.2017, jonka yhteydessä sovimme aikataulun videon toteutukselle. Videoon liittyvät kuvausluvut pyydettiin asianomaisilta kuvattavilta henkilöiltä.

Hankkeen toiveena oli, että video olisi valmis toukokuun 2017 loppuun mennessä. Ensimmäisenä työvaiheena Socom antoi meille tehtäväksi etsiä videolle toteuttaja. Videon mahdollisiksi toteuttajiksi valikoimme paikallisia medianalan yrityksiä, koska koimme paikallisuuden tärkeäksi kustannusten ja paikallistunteuksen vuoksi. Tarjouskilpailun perusteella toteuttajaksi valikoitui H-Productions Lappeenrannasta.

Kevään 2017 aikana teimme olemassa olevien ryhmähaastattelujen pohjalta runkoa videon käsikirjoitukselle. Videon alustavan käsikirjoituksen saimme valmiiksi maaliskuussa 2017 kommentoitavaksi työhönvalmentajille. Lopullisen muotonsa käsikirjoitus sai huhtikuun aikana.

Työhönvalmentajat etsivät videolla esiintyvät työnantajat ja työntekijät ja ottivat heihin yhteyttä. Käynneillään he kertoivat YWC-hankkeesta ja kartoittivat heidän mahdollisuuksiaan osallistua videossa esiintymiseen. Videolle esiintymiseen lähtivät mukaan Saimaan Helmi, Socom, T:mi Piha ja Polku, Espero Care Pappilankoti Oy, Lappeenrannan Kuormalavat, Aalef Oy sekä Luumäen Teboil. Kyseiset yritykset omaavat pitkäaikaista kokemusta osatyökykyisten työllistamisestä.

Video kuvattiin toukokuun 2017 alussa, jolloin olimme mukana tiimissä käsikirjoituksen sisällöllisen toteutuksen osalta. Opinnäytetyötiimimme valikoi videon

musiikkia, visuaalista ulkoasua ja toi esiin myös tekstityksen ja selkokielen tärkeyden. Editoinnin valmistuttua meille ja muille videon teossa mukana olleille annettiin mahdollisuus esikatseluun ja kommentointiin. Kommentointien perusteella videoon tehtiin pieniä muutoksia ja videon ensi-iltaa vietettiin Socomilla 30.5.2017.

Syyskuun 2017 loppuun mennessä, neljän kuukauden aikana, videoita on katsottu noin 1700 kertaa Socomin Facebook-sivujen kautta. Videot ovat tavoittaneet katsojia myös YouTube-palvelusta.

8.2 Osatyökykyisten työntekijöiden, työnantajien ja työhönvalmentajien palautteet mainos- ja markkinointivideoista

Toukokuussa 2017 järjestetyssä ensi-illassa videossa esiintyneet työntekijät olivat hyvillään saadessaan oman äänensä, työnkuvansa ja osaamisensa näkyviin. Työnantajat jakoivat työntekijöidensä onnistumisen videoissa.

Työhönvalmentajat ovat Eksoten työntekijöitä ja mainos- ja markkinointivideot (liitteet 1,2) ovat osa Socomin hanketta. Työhönvalmentajat kokivat, että videot ovat onnistuneita työkaluja heidän ammatissaan. He toivoivat, että olisivat saaneet enemmän opastusta videoiden hyödynnettävyyteen. Myös toisessa videossa ollut virheellinen työhönvalmentajan puhelinnumero aiheutti aluksi haastetta videon käyttöönotossa. Syksyllä 2017 kysimme uudelleen työhönvalmentajilta videoiden toimivuudesta heidän työkaluinaan. Työhönvalmentajat ovat ottaneet videot käyttöönsä syksyn aikana ja palautteista kävi ilmi tyytyväisyys, koska näin hanke jää elämään myös sen päättymisen jälkeen videoiden myötä.

8.3 Aineiston keruu ja analysointi

Aineiston keruuta ja analysointia teimme koko opinnäytetyöprosessimme ajan. Työhönvalmentajien ja muiden YWC-hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden ryhmähaastatteluaineistot tallennettiin kirjoittamalla muistiinpanoja sekä sähköpostiviestein. Haastatellut yrittäjät, joilla on kokemusta osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisesta, saivat tuoda näkemyksensä esiin aiheesta ensimmäisissä ryhmähaastatteluissa.

Haastatteluaineiston analyysissä käytimme laadullisten aineiston analyysiä: haastatteluja, muistiinpanoja ja keskusteluja. Haastattelujen kysymyksinä käytimme mainos- ja markkinointivideon (liite 1,2) tavoitteita, jotka olivat ennakkoluulojen hälventäminen, uusien työnantajien löytyminen, tietoisuuden lisääminen työhönvalmennuksesta ja tuetusta työstä, tukien esiin saaminen työnantajille, osatyökykyisten työllistymisen kynnyksen madaltuminen sekä työyhteisön valmentaminen. Koska aineistoa kertyi monin eri tavoin koko opinnäytetyöprosessin ajan, meille kertyi hyvin kattava määrä materiaalia, jonka yhtenäistimme videon tavoitteisiin sopiviksi. Videon valmistumisen jälkeen saamamme aineiston käytimme hyödyksemme opinnäytetyömme teoriaosuudessa. (Hirsjärvi ym. 1997, 225.)

9 Eettisyys ja luotettavuus

Talentian mukaan sosiaalialan ammattihenkilön on annettava mahdollisuus asiakkaan omien vahvuuksien käyttämiseen ja tuettava niiden kehittämistä (Talentia 2017, 48). Socomin YWC-hankkeeseen mukaan pääseminen opinnäytetyömme osalta antoi meille eettistä näkökulmaa kehitysvammaisten ihmisten äänen kuulumiseen, vahvuuksien löytämiseen, käyttämiseen ja niiden tukemisen tärkeyteen. Työskentely oli rakentavaa ja dialogista hankkeen työntekijöiden sekä H-Productionsin kanssa. Kunnioitus työnantajien ja kehitysvammaisten työllistyjien kokemuksia kohtaan näkyi ja kasvoi läpi prosessin. Jokainen hankkeeseen osallistuja arvosti toinen toisensa osaamista ja kunkin ammattialan pätevyyttä.

Sosiaalialan työn tavoitteita ovat muun muassa ihmisen hyvinvoinnin lisääminen, puutteen ja kärsimyksen vähentäminen sekä muutos ja kehitys (Talentia 2013, 5, 21). Opinnäytetyössämme korostuu eettinen sensitiivisyys eli kyky havaita moraalisia ja eettisiä ongelmia. Eettinen sensitiivisyys on tietoisuutta oman toiminnan vaikutuksesta toisen hyvinvointiin. Se on erilaisuuden kanssa toimeen tulemistä ja yhteyden luomista ja välittämistä. (Tirri, 2007.)

Osatyökykyisten työllistymistä on tutkittu vähän. Vilkka ja Airaksinen (2003, 76) toteavat, että lähteiden lukumäärä ei ratkaise toiminnallisen opinnäytetyön arvoa. Olennaista on laatu ja soveltuvuus. Opinnäytetyössämme hyödynsimme ajan-kohtaista ja tuoretta tietoa.

Käytimme ryhmähaastatteluja ja -keskusteluja aineiston keräämiseen, vaikka metodioppaiden mukaan näitä menetelmiä ei välttämättä edellytetä toiminnallisen opinnäytetyön toteutuksessa. Lisäarvona opinnäytetyön luotettavuuden kannalta päädyimme hyödyntämään näitä metodeja. Lisäksi luotettavuutta opinnäytetyöhömmme antavat Tuetun työllistämisen työhönvalmennus ja Viestinnästä tukea omaan työhön -koulutukset, jotka saimme suorittaa opinnäytetyöprosessimme aikana.

10 Pohdinta

Opinnäytetyömme aiheen tärkeydestä ja videoiden tarpeellisuudesta kertoo THL:n kiinnostus videoita kohtaan sekä Vates-säätiön halu ottaa videot esitettäväksi Työllistämisen kehittämispäiville Kuopioon.

Opinnäytetyömme toiminnallisen ja kvalitatiivisen osioiden tarkoituksena oli hälventää osatyökykyisiin työntekijöihin kohdistuvia ennakkoluuloja. Myös osatyökykyisten työmahdollisuudet ja työhönvalmennusmallin näkyväksi tuominen koettiin tärkeäksi niin Socomin kuin meidänkin puoleltamme.

Tutkimuksellisessa osiossa toimme esiin Suomessa toteuttavia toimintamalleja osatyökykyisten työllistymisessä sekä selvitimme Viron, Tanskan ja Ruotsin malleja ja kokemuksia osatyökykyisten työllistymisen käytännöistä. Opinnäytetyötä tehdessämme pohdimme, kuinka suuressa roolissa taloudelliset syyt näyttäytyvät tarjottaessa työhönvalmennuspalveluita osatyökykyisille henkilöille. Näemme, että työmme edistää asennemuutosta kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden palkkatyöhön työllistymistä kohtaan. Tätä asennemuutosta tarvitaan myös päättäjien tasolla. Työmme lisää asiakkaan tasa-arvoa, osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta.

Osatyökykyisten ja kehitysvammaisten työllisyyttä on tutkittu varsin vähän. Opinnäytetyötä tehdessämme pohdimme, kuinka tärkeää tiedonsaannin kannalta on perehtyä eri maissa toteutettuihin käytäntöihin. Opinnäytetyömme tutkimuksellista osiota tehdessämme huomasimme, että Tanskassa hyvin toiminut yhteiskunnallinen yritys -toimintamalli on rantautumassa Lappeenrantaan. Tämä malli

antaa myös hyvät mahdollisuudet osatyökykyisille henkilöille työllistyä heitä huomioonottavalla tavalla.

Työhönvalmennus tarjoaa osatyökykyisille mahdollisuuden kokeilla ja yrittää palkkatyötä. Kaikille se ei kuitenkaan ole oikea vaihtoehto, ja silloin on mahdollisuus palata takaisin esimerkiksi avotyöhön. Pidämme työhönvalmentajan roolia tärkeänä tässä pitkäjänteisessä ja ihmislähtöisessä työssä. Tuoreet tutkimustulokset tukevat kokemusta tuetun työllistymisen menetelmän toimivuudesta, joten palvelun soisi jatkuvan soteuudistuksen toteutuessa.

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelukunnan ETENE:n (2012) mukaan eettinen osaaminen on osa ammattitaitoa. Opinnäytetyömme prosessi kasvatti meitä ammattilaisina kohtaamaan herkästi haavoittuvia ja eri kehitystason omaavia asiakasryhmiä. (ETENE, 6)

Jatkotutkimusaiheena kiinnostaisi tutkia niitä työnantajia, joilla ei vielä ole aikaisempaa kokemusta kehitysvammaisten työllistämisestä palkkatyöhön. Mitä he tietävät kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen keinoista, mahdollisuuksista, tuista ja eduista? Mitkä asiat edesauttaisivat kehitysvammaisten palkkaamista heidän kohdallaan?

Koimme ison, neljän henkilön ryhmäkoon haasteelliseksi opinnäytetyömme raportin kirjoitusvaiheessa. Toisaalta se toi eri näkökulmia ja dialogi välillämme toimi hyvin. Toiminnallisen ja laadullisen työn yhdistämisen haastavuus tuli myös meille yllätyksenä. Eksote:n työhönvalmentajien tuki, asiantuntijuus ja rinnalla kulkeminen sekä Socomin hanketyöntekijöiden ammattitaito ja meidän mukaan ottamisemme eri koulutuksiin auttoivat meitä osaltaan tämän haasteellisen työn toteuttamisessa. Saimaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyötämme ohjaava opettaja valoi meihin uskoa ja näki opinnäytetyömme mahdollisuudet.

Lähteet

Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2013. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia & Ammattieettinen lautakunta. Esite.

Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2017. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia & Ammattieettinen lautakunta. Esite.

Eksote 2014. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. OSAKSI-Työelämäosallisuutta osahankkeen loppuraportti. <http://docplayer.fi/1604625-Osaksi-tyoelamaosallisuutta-osahankkeen-loppuraportti>. Luettu 18.10.2017

Eksote 2017. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. www.eksote.fi/Documents/Etsitko-tyolle-tekijaa-hyodynnä-työhönvalmennusta.pdf. Luettu 4.11.2016.

Etelä-Saimaa 8.9.2016. Kehitysvammaisetkin tarvitsevat työpaikkoja. <http://www.esaimaa.fi/Mielipide---Sana-on-vapaa/2016/09/08/Kehitysvammaisetkin%20tarvitsevat%20tyopaikkoja/2016121241720/68>. Luettu 18.10.2017.

ETENE. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta. 2012. Etiikan tila sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ora, P., Setälä, M., Koistinen, S., Hirvonen, T. 2014. Esipuhe suomalaiseen laitokseen. EUSE. Tuetun työllistymisen työkalupakki. Turenki. Kiipulasäätiö.

EUSE 2005. European Union of Supported Employment. EUSE Toolkit. www.euse.org/EUSE-Toolkit-2010. Luettu 19.5.2017.

Hakala, K. 2013. Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Brunila, K., Hakala, K., Lahelma, E., Teittinen, A. (toim.) 2013. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus.

Hallituksen reformi. Alueuudistus.fi/soteuudistus/asiakkaan-valinnanvapaus. Luettu 23.8.2017.

Helsingin kaupunki. 2016. Aktiivinen työn etsintä – työhönvalmentajan kriittiset askeleet jalkautumisessa. Luentodiat. Luettu 4.11.2016.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Idström, A., Stenroos. M., Uimonen. M. 2013. Oikeita töitä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virosta ja Suomesta. Kouvola: Solver Palvelut Oy.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 381/2016.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 22.12.2006/1267.

Irish association of supported employment. www.iase.ie/job-shadow/ Luettu 19.5.2017.

Kangaspunta, P. ja Eskola, P. 2016. Vantaalainen näkökulma osatyökykyisten työllistymiseen. Luentodiat. Luettu 5.11. 2016.

KVANK. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta. <http://www.kvps.fi/ajankohtaista/laatukriteerit-edistavat-osallisuutta-ja-tyollistymista>. Luettu 18.10.2017.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry a. www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo-ja-paivatoiminta/paivatoiminta/ Luettu 15.9.2016.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry b. www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyotoiminta/avotyotoiminta/ Luettu 15.9.2016.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry c. www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistuminen/ Luettu 18.1.2017.

Kehitysvammaliitto. 2016. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/asiakkaan-valinnanvapaus-kehitysvammaliitto-kannanotto-11-04-2016.pdf>. Luettu 23.8.2017.

Kehitysvammaliitto. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/> Luettu 14.1.2017.

Kehitysvammaliitto. [www.kehitysvammaliitto.fi/>yknvammaissopimus-lisaa-vammaisten-ihmisten-osallistumis-ja-vaikutusmahdollisuuksia/](http://www.kehitysvammaliitto.fi/yknvammaissopimus-lisaa-vammaisten-ihmisten-osallistumis-ja-vaikutusmahdollisuuksia/) Luettu 10.11.2016.

Laptuote-säätiö. <http://laptuote.fi/laptuote-saatio/projektit/yes-we-can-hanke/>. Luettu 17.11.2016.

Leeman, L., Hämäläinen, R-M. 2016. Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalankynnyksen palvelut. Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka 81(5), 587.

Nurmi-Koikkalainen, P., Ahola, S. 2017. <https://www.thl.fi/documents/4valinnanvapausVammaistenPalvelut>. Luettu 23.9.2017.

Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M., Karhapää, R. 2016. Tuettu työllistäminen käytännössä. Lahti: Plus digital Oy.

Ohtonen, M. 2017. Helsingin sanomat. 23.9.2017. Kehitysvammaisille oikeaa palkkatyötä. <https://www.hs.fi/paivanlehti/23092017/art-2000005379043.html>. Luettu 23.9.2017.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Suomen yliopistopaino-Juvenes Print Oy.

Socom. 2016. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy. Hankesuunnitelma.

Socom. 2016. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy. Yes we can. <http://www.socom.fi/ywc/> Luettu 10.10.2016.

STM 2016. Sosiaali- ja terveysministeriö. Osakykyisille tie työelämään. <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys>. Luettu 15.11.2016.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

- Suomen YK-liitto a. <https://www.ykliitto.fi/yk70v/yk> Luettu 21.1.2017.
- Suomen YK-liitto b. <https://www.ykliitto.fi/yk70v/yk/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet> Luettu 21.1.2017.
- Tirri, K. Professori. Käytännöllisen teologian laitos. Helsingin yliopisto. 2007. www.uta.fi > usis > 2007_05_Seminaari Luettu 18.1.2017.
- Toikko, T., Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedon tuotantoon. Tampere: Juvenes Print.
- Topo, P. 2012. Itsemääräämisen eri ulottuvuudet. [https://](https://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus) <http://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus>. Luettu 10.11.2016.
- Tuominen-Lozic', L. 2014 Kehitysvammaiset henkilöt kansalaisina: tarkastelu työn kautta. Tampere: Tampereen yliopisto Johtamiskorkeakoulu valtio-oppi. Pro gradu- tutkielma. GRADU-1401260816.pdf Luettu 20.4.2017.
- Turunen, N. 2016. Projektipäällikkö. Yes we can –hanke. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socom. Lappeenranta. Haastattelu 2.10.2016.
- Työsopimuslaki 55/2001. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055. Luettu 18.1.2017.
- Vates 2017 a. www.vates.fi/job-shadow-day.html. Luettu 19. 5. 2017.
- Vates 2017 b. <http://www.vates.fi/vates/kehittamisty/job-shadow-dmlay-2.ht>. Luettu 19.5.2017.
- Vates 2017 c. www.vates.fi/ammattilaisille/tyonhaku.html. Luettu 15.9.2017.
- Verner 2016 a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. <http://www.verneri.net/yleis/palkkatyo>. Luettu 18.1.2017.
- Verner 2016 b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. <http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>. Luettu 14.1. 2017.

Vernerinen 2016 c. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. <http://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus>. Luettu 20.1.2017.

Vesala, H., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliitto. http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tuontantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tuontekijoista.pdf Luettu 25.5.2017.

Vesala, H., Klem, S., Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliitto. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tutkimus/tutkimusjulkaisut/kehitysvammaliiton-selvityksia-2008/> Luettu 24.11.2016.

VIA-projekti www.vike.fi/viaindex.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=10. Luettu 23.8.2017.

Vilka, H., Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

YK:n vammaisten oikeuksien sopimus. 2016. Ihmisoikeusliitto. <https://ihmisoikeusliitto.fi/2016/06/> Luettu 24.11.2016.

Liite 1

Yes We Can – Osatyökykyiset palkkatyöhön

<https://www.youtube.com/watch?v=De5DR-aw074#action=share>

Liite 2

Yes We Can – Osatyökykyiset palkkatyössä

<https://www.youtube.com/watch?v=rmmo2LZJTU4>