

KEHITYSVAMMAISTEN TUETUN TYÖLLISTYMISEN POLUT SUOMESSA JA ALANKOMAISSA

Jasmiina Aardema

Opinnäytetyö

Kevät 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaaliala

Sosionomi (AMK) - diakoni

TIIVISTELMÄ

Aardema, Jasmiina. Kehitysvammaisten tuetun työllistymisen polut Suomessa ja Alankomaissa. Kevät 2018. 85 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, diakoniatyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi-diakoni (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Suomessa Martinus-säätiön M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaissa vastaavanlaisen toimijan käytäntöjä kehitysvammaisten tuetussa työllistymisessä ja miten eri käytännöt vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen. Tavoitteena oli selvittää, onko Alankomaissa kehitysvammaisten tuetussa työllistymisessä mahdollisesti joitain hyödyllisiä käytäntöjä tai tekijöitä, joita voisi hyödyntää Suomessa tai toisinpäin. Opinnäytetyössä tarkasteltiin sekä organisaatioiden käytäntöjä että muita maakohtaisia tekijöitä, joilla oli vaikutusta tuettuun työllistymiseen.

Opinnäytetyö on osittain laadulliseen haastatteluaineistoon ja osittain kirjalliseen lähdeaineistoon perustuva tutkimus. Aineisto kerättiin työntekijähaastatteluita ja kirjallisuutta käyttäen. Suurin osa kirjallisesta materiaalista kerättiin kesän 2017 aikana. M-Epilän toimintakeskuksen työntekijän haastattelu toteutettiin elokuussa 2017 ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan työntekijän haastattelu toteutettiin tammikuussa 2018.

M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työllistymisen palvelussa asiakkaan työllistymisen polkuun kuuluvat seuraavat vaiheet: toiveiden kartoittaminen, TE-toimistoon ilmoittautuminen, lääkärikäynti ja palkkatukipäätös, työn etsintävaihe, työllistyminen ja tuki työssä pysymiseen. Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan tuetun työllistymisen palvelussa polku koostuu seuraavista vaiheista: kartoitusvaihe, taitojen kartoittaminen ja eri työpaikkoihin tutustuminen, koulutusvaihe, työn etsintävaihe, työhön valmennuksen ja työssä pysymisen vaihe sekä työnantajan tukeminen.

Tutkimuksen perusteella kehitysvammaisten työllistymiseen Suomessa vaikuttavat erityisesti yhteiskunnan tuki ja asenteet. Alankomaissa suurimmalta osalta kehitysvammaisista puuttuu ammatillinen koulutus, mutta Suomessa taas suurimmalla osalla kehitysvammaisista on ammatillinen koulutus. Kehitysvammaisten ammatillisia koulutusmahdollisuuksia olisi syytä lisätä Alankomaissa. Alankomaiden toimijan käyttämä INVRA-ohjelma auttaa selvittämään henkilön taitoja ja niitä osa-alueita, joita asiakkaan tarvitsee kehittää. INVRA-ohjelman kaltainen väline kartoittamiseen voisi olla hyödyllinen myös M-Epilän toimintakeskuksessa.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, kehitysvammaisuus, osallisuus, Suomi, Alankomaat

ABSTRACT

Aardema, Jasmiina. *The Paths of Supported Employment for People with Intellectual Disabilities in Finland and in the Netherlands*. Spring 2018. 85 p. Four appendices. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Pori, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

This thesis studied the practices of two organisations providing supported employment services for intellectually disabled people. The services of Martinus Foundation's M-Epilä Day Activity Center were investigated in Finland and an equivalent organisation's services were investigated in the Netherlands. The purpose of this thesis was to study how the different organisations practices affect the employment of intellectually disabled people. The aim was to find out if the Netherlands had useful practices that could be applied to the Finnish system and vice-versa. The thesis investigated both the practices of the organisations and other country specific factors that influence supported employment.

The thesis was based on data consisting of qualitative interviews and theoretical literature. The data was collected by interviewing employees and reviewing literature relating to the subject. Most of the theoretical material was collected during the summer of 2017. The interviews were conducted in August 2017 and January 2018.

Through determining the paths to employment in both organisations and investigating the country specific factors, the following conclusions were made: the support and attitudes of the society influence the employment of an intellectually disabled person in Finland. Most intellectually disabled people in the Netherlands don't have a vocational qualification whereas in Finland most of them do have a profession. The opportunities for vocational studies for intellectually disabled people should be increased in the Netherlands. The INVRA-tool, which is used by the Dutch organisation, helps determine which skills the client needs to develop. Something like INVRA could be a useful tool in M-Epilä Day Activity Center.

Keywords: supported employment, intellectual disability, participation, Finland, the Netherlands

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 KEHITYSVAMMAISUUS JA TUETTU TYÖLLISTYMINEN	8
2.1 Kehitysvammaisuus käsitteenä	8
2.2 Tuetun työllistymisen yleisiä periaatteita	10
2.3 Kehitysvammaisen työllistäminen suomalaisen yrityksen näkökulmasta	12
2.4 Tuetun työn ohjaajan rooli	13
2.5 Tukikeinot työllistymisessä	14
3 OIKEUS TYÖHÖN	17
3.1 Osallisuus ja integraatio	17
3.2 Työ osallisuuden ja integraation edistäjänä.....	19
3.3 Työn merkitys kehitysvammaiselle	21
4 TUETUN TYÖLLISTYMISEN ERILAISIA MALLEJA	24
4.1 Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen malli.....	24
4.2 Euroopan unionin tuetun työllistymisen malli.....	25
4.3 Euroopan unionin tuetun työllistymisen mallin vaiheet	25
4.4 Suomen tuetun työllistymisen malli	29
4.5 Alankomaiden tuetun työllistymisen mallin kehittyminen	32
4.6 Tuetun työllistymisen malli Alankomaissa	34
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	39
5.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	39
5.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja luotettavuus	39
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	44
6.1 Tuetun työllistymisen polku M-Epilän toimintakeskuksessa	44
6.2 Tuetun työllistymisen polku vastaavalla toimijalla Alankomaissa	51
6.3 Tuetun työllistymisen polut M-Epilän toimintakeskuksessa ja vastaavalla toimijalla Alankomaissa	59
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	65

8 POHDINTA	67
LÄHTEET	69
LIITTEET	73
LIITE 1: Haastattelukysymykset suomeksi	73
LIITE 2: Haastattelukysymykset englanniksi	75
LIITE 3: Short Description of Results in English	77
LIITE 4: M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan haastattelutulokset	82

1 JOHDANTO

Kehitysvammaiset ovat ryhmä, jonka oikeudet yhteiskunnassa unohtuvat helposti. Ajoittain kehitysvammaisten työllistyminen nousee uutisotsikoihin, kunnes se taas unohdetaan. Tein ensimmäisen työharjoitteluni kehitysvammaisten päivätoiminnassa, ja minua on siitä asti kiinnostanut kehitysvammaisten oikeudet. Päätin tehdä opinnäytetyöni aiheeseen liittyen, sillä halusin työni avulla tuoda uutta näkökulmaa kehitysvammaisten työllistymiseen. Tuettu työllistyminen on menetelmänä Suomessa suhteellisen uusi. Tuettua työllistymistä voi käyttää useiden asiakasryhmien kanssa, mutta keskityin työssäni kehitysvammaisten tuetun työllistymisen selvittämiseen.

Kiinnostus aiheeseen syntyi opettajan mainittua luennolla ohimennen kehitysvammaisten työllistymisestä. Aloin tutkia kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä asioita ja pohdin, miksi Suomessa ei ole montaa kehitysvammaista työelämässä. Minua alkoi kiinnostaa, voisiko jossakin muussa maassa olla kehitysvammaisten työllistämiseksi erilaisia käytäntöjä kuin Suomessa. Aiheesta on tehty useampia opinnäytetöitä ja tutkimuksia, mutta osassa tutkimuksista keskitytään enemmänkin yleisesti vammaisten työllistämiseen tai kehitysvammaisten osallisuuteen työpaikalla. Kavensin näkökulmaa kehitysvammaisiin, jotta voisin selvittää hyödyllisiä menetelmiä kyseisen asiakasryhmän työllistämisen edistämiseksi.

Alankomaissa vieraillessani huomasin, että kehitysvammaisia näkyi työelämässä enemmän, kuin mitä olin Suomessa nähnyt. Oli luontaista valita Alankomaat vertailukohteeksi, sillä olin menossa sinne vaihto-opiskelemaan syksyksi 2017. Tarkoituksena oli selvittää kehitysvammaisen henkilön tuetun työllistymisen polku yhdessä organisaatiossa sekä Suomessa että Alankomaissa.

Opinnäytetyössäni keskeisenä tarkastelun kohteena on tuetun työllistymisen polut molemmissa maissa käytännössä, mutta sen lisäksi selvitin muita kehitysvammaisen työllistymiseen liittyviä tekijöitä ja molempien maiden

työllistymispolkuja

teoreettisen

lähdeaineiston

perusteella.

2 KEHITYSVAMMAISUUS JA TUETTU TYÖLLISTYMINEN

2.1 Kehitysvammaisuus käsitteenä

Kehitysvammaisuudella voidaan tarkoittaa muitakin elimien vammoja kuin hermoston, mutta huomattavin ryhmä on hermoston kehityshäiriöt. Hermoston kehityshäiriöistä merkittävimpiä ovat aivojen kehityshäiriöt, joista käytetään nimeä älyllinen kehitysvammaisuus siinä tapauksessa, jos aivojen kehityshäiriöön liittyy vajaata älyllistä toimintaa. Älylliseen kehitysvammaisuuteen voi liittyä myös muita kehityshäiriöitä, lisävammoja tai -sairauksia. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee kehitysvammaiseksi henkilön, jonka mielen kehitys on keskeytynyt niin, että se ei kehity täydellisesti. Taidot, kuten kieli, motoriikka, sosiaaliset taidot sekä kognitiiviset taidot, voivat olla epätäydellisesti kehittyneitä. Älyllisen kehitysvammaisuuden yhteydessä voi ilmetä jokin muu psyykinen tai fyysinen sairaus. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 16, 18.)

AAIDD-järjestön (The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) mukaan älyllinen kehitysvammaisuus määritellään edellytysten, ympäristön ja toimintakyvyn mukaan. Toimintakyky on määritelmän mukaan yhteydessä älylliseen toimintarajoitukseen. Tilalle tyypillistä on alempi älykkyydosamäärä (70–75) ja sen lisäksi esiintyy rajoituksia ainakin kahdessa näistä osa-alueista: itsestä huolehtiminen, sosiaaliset tilanteet, ryhmätilanteet, itsehallinta, kotona asuminen, kommunikointi, turvallisuus ja terveys, oppimiskyky sekä vapaa-aika ja työ. Kehitysvamman tulisi AAIDD:n määritelmän mukaan ilmetä ennen 18 vuoden ikää. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 16.) Teittisen (2012, 67) mukaan AAIDD:tä perustettaessa ajatuksena oli pitkälti kehitysvammaisten lisääntymisen ehkäiseminen. AAIDD:n määritelmä kehitysvammaisuudesta nähdään ongelmallisena, sillä määrittelytekijöihin perustuvaa toimintakykyä on vaikea mitata.

Kehitysvammaisella henkilöllä on kehitysvammalain mukaan oikeus saada palveluita, joita hän ei voisi saada muun lain avulla. Erityishuollon piiriin kuuluvat ne ihmiset, jotka eivät kehityksellisistä tai henkisen käytöksensä puolesta pysty toimimaan rajoituksitta joko synnynnäisen tai kehitysiässä ilmenneen sairauden, vian tai vamman takia. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 15–16.)

Älylliset kyvyt ja sosiaaliset taidot voivat kehittyä vuosien varrella kuntoutuksen avulla, ja WHO:n mukaan henkilön kehitysvamman vaikeusasteen luokittelu tulisi perustua aina senhetkiseen tietoon. Imrie (2004) on kuitenkin kritisoinut WHO:n määritelmää siitä, että siinä ei oteta huomioon muun muassa kulttuuriin liittyviä, tai ympäristön eroja sekä siitä, että toimintakyvyn määrittäminen WHO:n mukaan on hyvin lääketieteellinen (Teittinen 2012, 71).

Perinteisesti älyllisen kehitysvamman vaikeusastetta on mitattu erilaisten psykologisten testien avulla käyttäen sosiaalista adaptiota mittaavia asteikkoja psykologisten testien tukena. Ammattihenkilön on myös mahdollista tehdä yleisarvio henkilön tilasta. Normaalisti älykkyyssikä vastaa oikeaa ikää, mutta älyllisesti kehitysvammaisen ihmisen tapauksessa älykkyyssikä (ÄI) on pienempi kuin oikea ikä. Älykkyyssikä saadaan psykologisten testien avulla. Mikäli älykkyyssosamäärä (ÄÖ) on matalampi kuin 70, henkilö luokitellaan älyllisesti kehitysvammaiseksi, mutta rajaa ei kaikissa tapauksissa voida vetää niin tarkasti. Henkilö määritellään Maailman terveysjärjestön (WHO) mukaan lievästi älyllisesti kehitysvammaiseksi, mikäli älykkyyssosamäärä on 50–69, jolloin ihmisen älykkyyssikä on 9–11 vuotta. Keskivaikea älyllinen kehitysvamma on, jos älykkyyssosamäärä on 35–49, jolloin älykkyyssikä on 6–8 vuotta. Vaikeasti älyllisesti kehitysvammaiseksi määritellään ihminen, jonka älykkyyssosamäärä on 20–34, jolloin älykkyyssikä vastaa 3–5-vuotiasta. Syvästi älyllisesti kehitysvammainen henkilö on älykkyyssiältään 0–2-vuotias, ja älykkyyssosamäärä on kyseisessä tapauksessa alle 20. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 17–18.)

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus näkyy oppimisvaikeuksina. Avustettuna henkilö voi kuitenkin pärjätä tavallisessa luokassa. Hän kykenee yleensä

aikuisiällä asumaan itsenäisesti, mutta voi tarvita apua raha-asioiden hoitamisessa, palveluiden hankkimisessa sekä työelämässä. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 19.)

Keskiasteisessa älyllisessä kehitysvammaisuudessa henkilöstä tulee yleensä niin itsenäinen, että hän pystyy hoitamaan henkilökohtaiset päivittäiset toimensa itsenäisesti. Hän tarvitsee kuitenkin jonkinlaista tukea asumisessa. Työskentely sujuu yleensä, mikäli henkilö saa työhönsä riittävää ohjausta. Henkilö osaa kulkea työpaikalla pääsääntöisesti itsenäisesti. (Kaski, Manninen & Pihko, 2012, 19–20.)

Vaikeasti älyllisesti kehitysvammainen henkilö kaipaa paljon tukitoimia ja ohjausta asumisessa, opiskelussa ja työtehtävissä. Kuntoutuksen avulla henkilö pystyy kuitenkin oppimaan päivittäiset toimet ja oppii suoriutumaan niistä itsenäisesti. Syvässä älyllisessä kehitysvammaisuudessa ihminen on riippuvainen muista, mutta voi oppia ajan kuluessa yksinkertaisia tehtäviä. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 20–21.)

Kehitysvammaiset ihmiset ovat kukin yksilöitä, minkä takia kuntoutuksessa, opetuksessa ja hoitoa suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon, mitkä toimintarajoitteet johtuvat henkilön vammasta ja mitkä eivät. Ihmisen todellista suorituskykyä selvittäessä on otettava huomioon, että todenmukainen suorituskyky on mahdollista selvittää silloin, kun ympärillä ei ole häiritseviä tekijöitä. Älyllisen kehitysvammaisuuden aste ei kerro ihmisestä ja hänen elämässä selviintymisestänsä koko totuutta. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 19.)

2.2 Tuetun työllistymisen yleisiä periaatteita

Käsitteenä tuettu työllistyminen on muodostunut Yhdysvalloissa 1980-luvulla, jolloin alettiin kehittää vammaisille ihmisille palveluja, jotka olivat integroituneet yhteiskuntaan. Tuettu työllistyminen merkitsee sitä, että vammaiselle henkilölle mahdollistetaan palkkatyön tekeminen tavallisessa ympäristössä erityisen tuen

avulla. Suomessa tuettu työllistyminen on alkanut vasta 1990-luvun puolessa välissä, jolloin Euroopan unionin rahoilla tehtiin monta tuetun työllistymisen hanketta (Matikainen 1998, 9, 12). Saloviidan, Lehtisen & Pirttimaan (1997) mukaan kyseisen työllistymisen tavan avulla vammaisia henkilöitä pyritään tukemaan työllistymisen prosessin eri kohdissa. Tuella tarkoitetaan palveluja (esimerkiksi opettaminen), tukivälineitä, toiminnan muokkaamista, luonnollista tukea tai henkilön omia voimavaroja, jotka lisääntyvät uuden oppimisen kautta. (Pirttimaa 2011, 201–202.)

Tuetussa työssä kehitysvammaisen henkilö työllistetään tavalliseen työsuhteeseen tuetun työn ohjaajan avulla. Kyseisessä työmuodossa on tarkoitus työllistää vajaakuntoinen henkilö nimenomaan avointen markkinoiden kautta palkkatyöhön. Tavallisille työpaikoille työllistymisen kautta on tarkoitus integroida kehitysvammaisen ihminen yhteiskuntaan. (Matikainen 1998, 9, 12; Kukkonen 2003, 84–85.) Malli on kehittynyt käytännön kautta, eikä siitä ole säädettyä lakia. Tuetun työllistymisen polku koostuu työllistymisen suunnittelusta, valmistelusta ja työllistymisestä. Pääasiassa yhdistykset ja säätiöt tuottavat tuetun työn palveluita. (Paanetoja 2013, 129–130.)

Tuetusta työllistymisestä voidaan puhua vain siinä tapauksessa, jos henkilön tuen tarve työn suorittamisessa on jatkuvaa. Yleensä avun tarve painottuu työsuhteen alkuaikoihin, mutta henkilö tulee tarvitsemaan tukea aina uudestaan, mikäli työtehtävä muuttuu tai halutaan opetella uusi tehtävä. On tärkeää, että vammaisen henkilö oppii työtehtävänsä ja työpaikalla tarvittavat kanssakäymisen taidot. Amerikkalaisen tilaston mukaan suurin syy (26,8 %) työntekijän irtisanomiseen oli, että työntekijä ei ollut riittävän motivoitunut toimimaan kyseisessä työtehtävässä. Tulisi siis pitää huolta, että työskentelypaikka olisi henkilölle mieluinen. Toiseksi suurin syy (21,7 %) irtisanomiseen oli, että henkilö ei suoriutunut työtehtävistään riittävän hyvin. Saloviidan, Lehtisen & Pirttimaan (1998) mukaan kyseiseen ongelmaan voisi olla apua se, että työhönvalmentaja tukisi tiiviimmin henkilöä. Suomessa suurin osa työsopimuksista päättyy kuitenkin määräaikaisuuden takia eikä irtisanomisen. (Pirttimaa 2011, 203–204.)

2.3 Kehitysvammaisen työllistäminen suomalaisen yrityksen näkökulmasta

Työnantajan näkökulmasta katsottuna vammaisen henkilön työllistäminen vaatii soveltamista ja voi siitä syystä olla vaikeaa. Yritysten täytyy ottaa vastuu työntekijän eläkkeestä, mikä voi aiheuttaa sen, että yritykset eivät halua ottaa riskiä vaikeavammaisen henkilön työllistämiseksi. Eläkkeen pois jättäminen ei välttämättä ole ratkaisu, koska aina työstä saatu palkka ei riitä kattamaan vammaisen henkilön tuloja. Ammatillisesta osaamisesta voi olla hyötyä vammaisen henkilön työllistymisessä. Se ei kuitenkaan takaa työpaikkaa silloin, jos alalla, jolle haetaan töihin, on enemmän hakijoita kuin vapaita työpaikkoja. Lisäksi nykypäivän tehokkuusvaatimukset vaikeuttavat töihin pääsyä, sillä usein vammaisen henkilö ei pysty samanlaiseen tehokkuuteen kuin muut työntekijät. Viranomaisten asenteissa vammaisia kohtaan olisi parantamisen varaa. Työkavereiden täytyy myös oppia hyväksymään vammaisen henkilö työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä. (Lampinen 2007, 124–125.)

Työnantajat ovat periaatteessa valmiita palkkaamaan vammaisia henkilöitä, mikäli vammaiset selviävät työntekijänä tehtävistään (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007, 17). Palkkatukea voi saada yleensä kaksi vuotta, ja tuki on yleensä 50 %, jos henkilöllä on jokin työntekoon vaikuttava vamma (TE-palvelut, Palkkatuki 2018). Tuetun työllistymisen mukaan vajaakuntoisen palkkaamiseen ei liity palkkatukea automaattisesti, mutta työnantajan voi kuitenkin olla mahdollista saada sitä. Tärkeä osa tuetun työn mallia on myös työnohjaajan henkilökohtainen tuki. Työnantaja maksaa tuetusti työllistyneelle tavallista, työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työnantajalla ei ole oikeutta sovittaa palkkaa työkyvyn mukaisesti. Jotkut työnantajat kokevat työehtosopimuksessa määritellyn minimipalkankin olevan liian korkea verrattuna henkilön työkykyyn erityisesti niissä tapauksissa, jos työtehtävät eivät suju niin nopeasti kuin ne sujuisivat muilta työntekijöiltä. Onkin pohdittu, pitäisikö ottaa käyttöön malli, jossa palkkaa alennettaisiin vastaamaan henkilön työkykyä. (Paanetoja 2013, 131–133.)

Amerikkalaisen tutkimuksen mukaan työnantajien mielestä kehitysvammaista henkilöä pystyi parhaiten tukemaan työpaikalla seuraavilla toimenpiteillä: työntekijän erityinen huomiointi, työhönvalmentajan hyödyntäminen työpaikalla, joustavat työajat, esteettömyysasioiden kuntoon laittaminen, työtehtävien muokkaaminen ja pidemmät perehdytysjaksot. Työnantajat pitivät kyseisiä toimenpiteitä itselleen suhteellisen halpoina ja suhtautuivat kehitysvammaisiin työntekijöinä suotuisasti. (Wehman, Inge, Revell & Brooke 2007, 124.) Työhönvalmentajan olemassaolo voi olla kannustin kehitysvammaisen palkkaamiseen, sillä työnantaja tietää, että apua on saatavilla ongelmatilanteissa (Ekholm & Teittinen 2014, 50).

2.4 Tuetun työn ohjaajan rooli

Asiakkaan on tärkeää sitoutua tuetun työllistymisen prosessiin, jotta prosessi voisi tuottaa tulosta. Ensin selvitetään, onko henkilöllä mahdollisuus toimintakykynsä puolesta työllistyä avoimilla markkinoilla. Osaamista ja toimintakykyä voi tarkastella työharjoittelun tai työkokeilun avulla mielellään siinä paikassa, johon henkilöllä olisi tavoitteena työllistyä. Työnohjaajan etsittyä kehitysvammaiselle henkilölle sopivan työpaikan, ohjaaja opettelee tehtävän. Seuraavaksi hän opettaa vajaakuntoiselle henkilölle kyseisen työpaikan toimintatavat ja tarvittavat taidot. Hän voi tarpeen mukaan avustaa työtehtävään opettamisessa ja tukee asiakasta niissä asioissa, missä on sovittu. Työnohjaaja auttaa tuettavan lisäksi myös työkavereita ohjaamaan vammaista henkilöä parhaalla mahdollisella tavalla. (Paanetoja 2013, 131, 231.) Työnohjaajan on kuitenkin varottava, ettei hän estä ohjattavansa toimimista työyhteisön jäsenenä. Hän ei saisi myöskään rajoittaa ohjattavansa yhteistyötä työpaikan jäsenten kanssa. (Pirttimaa 2011, 211–212).

Tuetun työn ohjaaja tarkkailee työn sujumista ja keskustelee siitä sekä asiakkaan että työnantajan kanssa. Myöhemmistä tukikäynneistä sovitaan yhdessä työnantajan ja asiakkaan kanssa. Ohjaajan on tarkoitus etsiä kehitysvammaisen toiveiden mukainen työpaikka, jossa henkilö voisi käyttää kykyjään parhaalla mahdollisella tavalla. Yksi tavoista, joilla työpaikkoja voi

löytyä, on se, että tuetun työn ohjaaja etsii mahdollisilta työpaikoilta ne tehtävät, joita kukaan ei tee ja kokoaa niistä sopivan kokonaisuuden (Kukkonen 2003, 86). Työvalmentaja avustaa työpaikkojen etsimisessä, ansioluettelon tekemisessä, työpaikkojen hakemisessa sekä menee usein mukaan työhaastatteluun. Hän voi myös avustaa työnantajaa palkkatuen hakemiseen liittyvissä asioissa. Työvalmentaja pitää huolen asiakkaansa sosiaaliturvaan liittyvistä asioista neuvomalla asiakasta. (Paanetoja 2013, 131–133.)

Tutkimuksen mukaan osa henkilöistä kokee tuetun työn ohjaajan avun negatiivisesti muun muassa sen takia, että ylimääräinen apu herättää huomiota työpaikalla sen lisäksi, että erityispedagogiikan menetelmiä voidaan joutua käyttämään henkilön työhön opettamisessa. Aberyn (1993) mukaan työhönvalmentaja voi kuitenkin mahdollistaa vaikeammin vammaisen henkilön työllistämisen, kun ilman valmentajaa työllistyminen ei olisi mahdollista. Ihminen, jolla on oppimisvaikeuksia, ei yleensä kykene oppimaan uusia asioita ilman järjestelmällistä ja suunnitelmallista opettamista. Vaherva ja Valkeavaara (1996) toteavat, että kyseisessä opetustavassa tulee kuitenkin huomioida, että dialogisuus mahdollistuu. Kekkonen (1993) mukaan opetettavan tunteminen on myös tärkeää sen kannalta, että ohjattavan toiveet ohjauksen suhteen toteutuisivat. Pirttimaa (2011) toteaa, että yhteiskunta ja ympäristö voivat joissain tapauksissa haitata kehitysvammaisen henkilön valintojen tekemisen prosessia muun muassa siten, että henkilöä pidetään kykenemättömänä päättämään itseään koskevista asioista. Yksi tuetun työnohjaajan tehtävistä voi hyvinkin olla valintojen tekemisen opettaminen. (Pirttimaa 2011, 206–210.)

2.5 Tukikeinot työllistymisessä

Tuesta hyötyvä työntekijä oppii työtehtävät yleensä parhaiten työpaikalla, jolla työtehtävät tehdään. Ammatillisella koulutuksella on siitä huolimatta tietenkin oma paikkansa työnteon oppimisessa eikä siitä ole syytä luopua. Harjoittelujaksot ovat kuitenkin tärkeä osa vammaisen henkilön työn oppimista. Työhön kouluttaminen on tärkeä järjestää heti työsuhteen alkaessa, kun on kyse tuetusta työllistymisestä. Koulutus työpaikalla on tärkeä järjestää tukimallin

mukaan, jotta työntekijä, jolla on vaikeuksia opitun soveltamisessa voisi hyötyä työhön perehdytyksestä mahdollisimman hyvin. (Pirttimaa 2011, 202.) Avotyötoiminta on ilman työsuhdetta tehtävää työtä, jossa henkilö kuitenkin työskentelee tavallisella työpaikalla. Avotyötoimintaa voidaan käyttää hieman kuin työharjoitteluna. Sen ei tulisi kuitenkaan olla pysyvä ratkaisu, vaan pyrkimyksen tulisi aina olla henkilön siirtyminen oikeaan työsuhteeseen. (Varanka & Saarinen 2012, 8.)

Työpaikalla tapahtuva työtehtäviin perehdyttäminen vastaa parhaiten funktionaalista opetusta. Funktionaalinen opetus tarkoittaa toiminnallista opetusta, jossa opetuksen tavoitteet asetetaan siihen ympäristöön, missä ollaan eli tuetun työllistymisen tapauksessa työpaikalla. Funktionaalista opetusta käyttämällä voidaan varmistaa, että opittua ei automaattisesti oleteta osaavan soveltaa eri tilanteissa. Saloviidan ym. (1997) mukaan opetusmenetelmien valinta riippuu siitä, millaista tukea henkilö näyttää tarvitsevan. Luonnollisuus ohjaa oppimisprosessia tuetussa työllistymisessä, mikä tarkoittaa, että työhönvalmentaja on sivusta seuraaja, jonka ei tarvitse puuttua perehdyttämiseen mikäli työpaikan perehdytys on riittävä perehdyttävälle. Vasta silloin, jos ilmenee, että henkilö ei pysty omaksumaan työtehtävää työpaikan oman perehdytyksen ja opastuksen perusteella, voidaan tukitoimet ottaa mukaan. Tarpeen vaatiessa työtehtävää muokataan kyseiselle henkilölle sopivammaksi, jotta hänen on mahdollista suoriutua tehtävästä. Hänelle voidaan tarjota myös apuvälineitä. Mikäli tehtävän muokkaaminen ei auta tai apuvälineet eivät ole riittävät, tukitoimet tehtävästä selviytymiseen vammaiselle työntekijälle voidaan tarjota joko järjestämällä tehtävään perehdyttämistä tai fyysistä apua. Wehmanin ja Bricourtin (1999) mukaan luonnolliset tukitoimet varmistavat yleensä työntekijän sosiaalisen integraation, sillä silloin henkilö on helpompi nähdä työpaikalla työyhteisön tasa-arvoisena jäsenenä. (Pirttimaa 2011, 202–203, 212.)

Wehmanin & Bricourtin (1999) mukaan luonnolliset tukitoimet painottuvat henkilökohtaiseen työpaikalla tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Westin, Kregelín, Hernandezin & Hockin (1997) mukaan muut luonnolliset tukitoimet liittyvät työpaikan pitämiseen tai sen saamiseen (ystävät, perhe, yhteiskunnan

palvelut tai kuljetus työpaikalle). Luonnollisten tukikeinojen käyttäminen ei ole kuitenkaan aina helppoa, sillä työpaikalta ei välttämättä löydy helposti tukihenkilöä vammaiselle henkilölle. Wehman & Bricourt (1999) toteavat, että mitä vaikeampi vamma on kyseessä, sen vaikeampi voi olla löytää luonnollista tukihenkilöä ja käyttää luonnollisia tukitoimia. Erityisesti työpaikoilla, joissa työ tarvitsee suorittaa nopeasti paineen alla tai, joissa työntekijät kilpailevat keskenään on vaikeaa löytää työpaikan sisäistä tukihenkilöä. Pirttimaan (2011) mukaan käytettäessä luonnollista tukea ihmistä ei kuulu kuitenkaan jättää ainoastaan sen varaan, vaan työn ohjaaja on edelleen mukana tukitoimien kehittämisessä, arvioimisessa ja vaihtoehtoisten tukitoimien antamisessa. Sekä tuetun työn ohjaajan tuki että luonnollinen tuki kulkevat käsi kädessä. (Pirttimaa 2011, 213, 216.)

3 OIKEUS TYÖHÖN

3.1 Osallisuus ja integraatio

Osallisuuden kannalta on olennaista, että henkilö voi olla oman elämänsä aktiivinen toimija voiden päättää, miten ja mihin toimintoihin haluaa ottaa osaa. Hänelle tulee myös antaa mahdollisuus osallistua haluamiinsa aktiviteetteihin. Osallisuuden ja hyvinvoinnin kokemisen kannalta on tärkeää, että henkilö saa päättää jokapäiväisessä elämässään tapahtuvista asioista, jotka koskevat häntä. Omien valintojen tekemisen mahdollisuus auttaa henkilöä luottamaan omiin taitoihinsa. Gustavssonin (2004) mukaan osallisuus voidaan nähdä myös oikeutena, jolloin sitä voidaan käyttää yhdessä käsitteiden normalisaatio, integraatio, hyvät elinolosuhteet ja yhdenvertaisuus kanssa. Vammaiset tarvitsevat usein tukea tunteakseen olevansa täysin osallisia. (Eriksson 2006, 2, 12.)

Gustavsson (2004) toteaa, että osallisuutta tulisi tarkastella mahdollisimman laajasti, koska sillä on monta merkitystä riippuen siitä milloin ja miten sitä käytetään. Osallisuus voidaan tulkita monella tavalla, kuten jonkin osana olemisessa ja yhteenkuuluvuuden tunteena. Perenbloomin & Choruksen (2003) mukaan tarkasteltaessa vammaisuutta osallisuuden näkökulmasta, on parempi tarkastella osanottamista kuin tekemistä. Vammaisen voi olla osallisena, vaikka jonkun muun henkilön, kuten avustajan, täytyisi suorittaa tekeminen hänen puolestaan. Vain itse yksilö pystyy määrittämään oman osallistumisensa tason. (Eriksson 2006, 12.) Beckin (1999) mukaan henkilöllä täytyy olla mahdollisuus suunnitella elämäänsä itseohjautuvasti. Oikeutta itseohjautuvaan suunnitteluun ei saisi rajata vain niiden oikeudeksi, jolla on mahdollisuus menestyä työmarkkinoilla, vaan sen tulisi olla myös niiden oikeus, jotka tarvitsevat apua työllistymiseen. (Pelkonen 2003, 59.)

Vammaistyön eettisyys perustuu ihmisarvoon, osallisuuteen ja kuulluksi tulemiseen. Asiakaslähtöinen ajattelutapa on vielä kehittymätöntä vammaistyössä. Vammaista ihmistä ei välttämättä osata kohdata oikealla

tavalla, vaan vanhempien oletetaan hoitavan asiat hänen puolestaan erityisesti, jos kyseessä on vammaisen lapsi tai nuori. Aikuiselle vammaiselle ihmiselle omien asioiden hoitaminen voi olla haastavaa etenkin, jos vamma vaikuttaa laajasti toimintakykyyn ja osallisuuteen. (Häkkinen, Kapanen, Kolkka, Peltonen, Tamminen-Vesterbacka & Tepora 2010, 169–170.) Koska kehitysvammaisuutta tarkastellaan yleensä lääketieteellisesti, vammaisuus nähdään monesti sairautena ja taakkana yhteiskunnalle. Esimerkiksi asumispalveluissa keskitytään toimintakyvyn, käytöksen ja terveydentilan tarkkailemiseen. Silloin henkilöstä kirjoitettavat tiedot vastaavat sitä, että henkilö olisi sairas. (Teittinen 2012, 71, 73.)

Sosiaalisia perusoikeuksia ovat osallistumisoikeudet, yhdenvertaisuus sekä taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet. Poliitiikan tavoitteena on saada kehitysvammaisille ihmisille samanlaiset oikeudet kuin kaikille muille sekä mahdollisuus olla osallisena yhteiskunnassa. Oikeuksien toteutumista voi rajoittaa heikko toimintakyky, joka puolestaan voi vaikuttaa yhteiskunnalliseen osaamiseen. Yhteiskunnallisella osaamisella ja toimintakyvyllä on vaikutus sosiaaliseen pääomaan, jonka rajoittuneisuudella on vaikutus syrjäytymiseen. Ongelmia syntyy, kun ihmistä katsotaan vain hänen ominaisuuksiensa, esimerkiksi kehitysvammaisuuden näkökulmasta. Silloin ei nähdä ihmistä persoonana, joka voidakseen hyvin tarvitsee sosiaalisia suhteita, hyvää perushoitoa, tarpeen vaatiessa kuntoutusta ja lääkitystä sekä mahdollisuuksia elää mielekästä elämää. (Häkkinen ym. 2010, 170–171, 177.)

Lakimuutoksilla on pyritty parantamaan kehitysvammaisten osallisuutta ja mahdollisuutta integroitua yhteiskuntaan. Teoriassa lait pyrkivät parantamaan vammaisten asemaa yhteiskunnassa, mutta lakien tulkinnassa on todettu olevan kuntakohtaisesti eroavaisuuksia, minkä takia käytännössä lait eivät ehkä aina toteudu integraatioperiaatteen mukaisesti, vaan voivat olla vammaista henkilöä syrjäyttäviä. Esteettömyys ja inklusiokin jää monesti ajatuksen tasolle eikä toteudu ajatellusti, mikä aiheuttaa sen, että tasa-arvoisen yhteiskunnan ja mahdollisuuksien toteutumisen eteen on vielä paljon tehtävää. Laitoshuollon väheneminen ja asumispalveluiden kehittyminen ovat kuitenkin vaikuttaneet positiivisesti integraation etenemiseen. (Häkkinen ym. 2010, 180.)

Vammaispalvelut ja erityinen tuki voivat itsessään olla vammaista henkilöä syrjäyttäviä. Segregointi koulukasvatuksessa voidaan tulkita syrjintänä ja erilaisuutta vastustavana toimintana. Voidaan kuitenkin pohtia, mitä jos erilaisia oppijoita ei otettaisi huomioon? Silloin kiellettäisiin vammaisuuden lääketieteelliset faktat ja henkilön tarvitsema erityinen tuki, jolla todellisuudessa yritetään vahvistaa vammaisen ihmisen toimintakykyä ja parantaa elämänlaatua. Yksilökeskeinen suunnittelu pyrkii parantamaan vammaisen henkilön osallisuutta. Siinä tuetaan henkilön mahdollisuutta päättää omaan elämäänsä liittyvistä asioista. On kuitenkin varottava, että henkilö ei jää ulkopuoliseksi yhteiskunnasta osallistumalla ainoastaan kehitysvammaisille tarkoitettuihin ympäristöihin ja palveluihin. (Häkkinen ym. 2010, 180–181, 187, 189.)

Vammaisten henkilöiden kanssa työskennellessä on tärkeää kohdata asiakas ja kuulla häntä sekä mahdollisesti myös hänen perhettänsä. Dialogisuuteen on kiinnitettävä huomiota tapaamisissa ja työntekijältä vaaditaan kykyä nähdä tilanteet asiakkaansa näkökulmasta. Osallisuutta voidaan vahvistaa huomioimalla, että vammaisen henkilö ja hänen edunvalvojansa ovat asiantuntijoita omassa tilanteessaan. Kommunikaatiomahdollisuus on annettava myös niille, jotka eivät välttämättä puhu. Silloin osallisuuden ja kuulluksi tulemisen tukemiseen voidaan käyttää puhetta korvaavia menetelmiä, jotka mahdollistavat kehitysvammaisen henkilön kommunikoinnin. (Häkkinen ym. 2010, 183–184, 186.)

3.2 Työ osallisuuden ja integraation edistäjänä

Borsayn (1997) mukaan sosiaalipalveluja on arvosteltu siitä, että ihmisiä erotellaan asettamalla osa ihmisistä huollettavan rooliin sen sijaan, että ihminen olisi oman elämänsä asiantuntija. Jotkin ratkaisut aiheuttavat sitä, että kehitysvammaisen henkilö joutuu enemmän yhteiskunnan ulkopuolelle kuin, että hän pääsisi toimimaan tasavertaisesti yhteiskunnassa. Integraatiotavoite ei pääse käytännössä aina toteutumaan, sillä työtoiminnan järjestäminen

suojatuissa olosuhteissa voi saada aikaan osattomuutta. Toisaalta työtoiminnan järjestäminen tukee vammaisten henkilöiden keskinäistä yhteisöllisyyttä. (Pelkonen 2003, 70.)

Saloviidan (1996) mukaan työkeskukset vahvistavat kehitysvammaisten osallisuutta, sillä ne antavat henkilölle työympäristöä muistuttavan yhteisön, jossa saa luotua sosiaalisia suhteita, tuntee kuuluvansa ryhmään sekä mahdollisuuden integroitua jonnekin. Työtoiminta tuo sisältöä ja rytmiä kävijänsä elämään. Matikaisen (1996) mukaan työkeskuksessa voi turvallisesti opetella erilaisia taitoja, jotka tukevat kehitysvammaista elämässään. Työkeskuksessa käyminen tuo kehitysvammaiselle itsevarmuutta ja pysyvyyttä elämään. Foucaultin (1995) mukaan, vaikka työtoiminta voi olla kehitysvammaista henkilöä vahvistava asia, vaarana voi olla, että kehitysvammaisen tulee niin riippuvaiseksi työtoiminnassa käymisestä, että se estää henkilöä kehittymästä taidoissaan ja rajoittaa pahimmillaan kehitysvammaisen toimimista työkeskuksen ulkopuolella tai työmarkkinoilla. (Pelkonen 2003, 71.)

Ennen vuotta 1996 vammaisilla ei ollut pääsyä avoimille työmarkkinoille. Heille ei ollut kuntouttavaa toimintaa ja työtä oli mahdollista tehdä pääosin turvallisemmassa ympäristössä työtoimintakeskuksissa. Kuntouttavan toiminnan puuttumisen myötä ei ollut mahdollista päästä työtoimintakeskuksista eteenpäin. Ajatus siitä, että vammaiset integroitaisiin yhteiskuntaan alkoi heräämään 1990-luvun alussa. Silloin alettiin puhua niin sanotusta tukiparadigmasta, jossa ei korostetta, mitä vammaisen henkilö ei osaa, vaan mitä hän tukitoimien avulla voisi pystyä ja osata tehdä. Alettiin keksiä tapoja, joilla kaikki voisivat olla yhdenvertaisia toimijoita yhteiskunnassa. EU:n tuoma tasa-arvopolitiikka, yhdenvertaisuuspolitiikka ja syrjinnän kieltäminen on vaikuttanut positiivisesti myös vammaisten työllistymiseen. Sen myötä, että alettiin pitää jokaisen ihmisen oikeutena osallistua työelämään, tavoitteeksi on tullut mahdollistaa yhdenvertaisuus jokaiselle vammaiselle ja osatyökykyiselle integroimalla heidät yhteiskuntaan täysivaltaisiksi jäseniksi. YK:n vammaissopimus tukee ajatusta mahdollisuudesta osallisuuteen samalla tavalla

kuin kuka tahansa muukin kansalainen. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 9–10.)

Toisen asteen koulutuksella on positiivinen vaikutus kehitysvammaisen työllistymiseen, mikäli koulutus pitää sisällään myös työharjoittelua ja henkilö saa tarpeeksi tukea. Erityisesti lievästi kehitysvammaisille henkilöille olisi hyödyllistä päästä kouluttautumaan ja sen kautta harjoittelemaan työelämän taitoja oikeilla työpaikoilla. Myös tuettu työllistyminen edesauttaa kehitysvammaisten pääsyä töihin avoimien työmarkkinoiden kautta. Sopivia työpaikkoja tarvitaan kuitenkin lisää. Kaikki kunnat eivät myöskään vielä tarjoa kehitysvammaisille tuetun työllistymisen palveluita. Toimintakeskukset taas eivät lisää henkilön mahdollisuuksia työllistyä avoimilla työmarkkinoilla, sillä toimintakeskukseen jäädään pääsemättä sieltä eteenpäin eikä Suomessa toimintakeskuksilla ei ole vastuuta edesauttaa asiakkaitaan työllistymään keskuksen ulkopuolelle. Kehitysvammaisia yritetään sopeuttaa jo olemassa oleviin palveluihin huomioimatta heidän tarpeitaan ja mielenkiinnon kohteitaan. Toimintakeskuksissa ei pystytä auttamaan sopivalla tavalla asiakkaita kehittämään työvalmiuksia. (Nevala, Pehkonen, Teittinen, Vesala, Pötfors, Anttila 2018, 17–18, 21.)

Tärkeimpiä asioita työhönvalmennusprosessissa ovat tavoitteiden asettaminen (työllistyminen) ja työnantajan sekä työntekijän toiveiden, taitojen ja tuen tarvitsemisen selvittäminen sekä työhönvalmentajan osaaminen. Tärkeä huomio on, että palvelun onnistumista ei määritä tukea tarvitsevan henkilön ominaisuudet vaan se, että työ on sovitettu henkilölle sopivaksi. Menetelmä pohjautuu palvelun laatuun eikä asiakkaan ominaisuuksiin. Jokaiselle työtä haluavalle pitäisi antaa mahdollisuus yrittää toimia työelämässä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 24–25.)

3.3 Työn merkitys kehitysvammaiselle

Ihminen on luotu tekemään, joten työskennellessään ihminen pääsee käyttämään taitojansa. Työn tekeminen antaa elämälle merkitystä. Työtä on

kolmea eri tyyppiä, jotka ovat työ (labour), valmistaminen (work) ja toiminta (action). Kun puhutaan työstä (labour), se tarkoittaa yleensä fyysistä ja jatkuvaa työtä, jossa ei ole alkua tai loppua. Tämänlainen työ on ihmiskunnalle välttämätöntä sen jatkumisen kannalta. Valmistamisessa (work) taas on kyse esimerkiksi esineen valmistamisesta. Valmistaminen on monesti rutiininomaista ja siinä on nähtävissä alku ja loppu. Toiminta (action) on työtä, joka on vapaan kansalaisen julkista toimintaa, luovuutta ja ihmissuhteiden verkoston muodostamista. Toiminta on sen tyyppistä työtä, jossa ei käytetä esineitä tai välineitä, vaan ihmiset toimivat keskenään tuottamatta välttämättä mitään konkreettista. Toiminnalle voidaan määrittää alku, mutta ei välttämättä loppua. (Pelkonen 2003, 52–53.)

Työn ihmiselle tuomaa merkitystä voidaan määritellä aineellisten, sosiaalisten ja henkisten tarpeiden tyydyttämisellä (Pelkonen 2003, 53; Matikainen 1998, 10–11). Noonin & Blytonin (1997) mukaan, jos on kyse välineellisestä arvosta, työtä tehdään rahan takia. Scheuerin (2000) mukaan ihminen tekee työtä myös toteuttaakseen sosiaalisia tarpeitansa. Työ antaa ihmiselle paikan, jossa hän toteuttaa itseään ja tuntee itsensä arvokkaaksi. Kortteisen & Tuomikosken (1998) mukaan työllä on myös piilomerkitys, sillä monesti työtön ihminen tuntee itsensä ulkopuoliseksi. Työttömyyden pitkittyessä taloudellinen asema, osallistumismahdollisuudet ja uudelleen työllistymisen mahdollisuudet huononevat. Muu mielekäs ja säännöllinen sosiaalinen toiminta voi täyttää työttömyyden tuomaa tyhjyyttä. Työhön suhtaudutaan nyky maailmassa usein intohimolla ja luovuudella uuden työetiikan mukaan. Kasvion (1995) mukaan palkkatyöhön pääsemistä on pidetty aikuistumisen merkinä. (Pelkonen 2003, 54–55, 57.)

Vammaisilla nuorilla on omat unelmansa elämän suhteen, minkä takia he voivat kokea eläkeläiseksi siirtymisen suoraan peruskoulun jälkeen surullisena tapahtumana. Suomessa annetaan liikaa arvoa yhteiskunnan antamalle rahalliselle tuelle ja sille, että vammaisen toimeentulo hoituu sitä kautta. Suomessa vammaisten on ollut vaikeaa työllistyä avoimien markkinoiden kautta moneen muuhun maahan verrattuna. Monet vammaiset jäävät ilman työn

mielekkyyttä, vaikka osa heistä voisi pärjätä osatyökykyisenäkin hyvin työelämässä. (Lampinen 2007, 122.)

Työn merkityksestä on olemassa eri näkemyksiä. Raiskion (2000) toteaa, että kristillisen arvomaailman mukaan työtä arvostetaan ja sitä pidetään velvollisuutena tai jopa hyveenä. Himasen (1997) näkemyksen mukaan työ antaa elämälle sisältöä, koska muuten elämässä ei olisi sitä tarpeeksi. Baumanin (2002) näkemyksen mukaan työn tekeminen voi ratkaista ihmisten ongelmia, ylläpitää järjestystä, saada ottamaan vastuuta omasta elämästä ja tuoda varallisuutta. Kehitysvammaisten kokemusten mukaan työ on yhtä tärkeää heille kuin kelle tahansa muulle työikäiselle ja työkykyiselle ihmiselle. Korhosen & Matikan (1991) mukaan työkeskuksissa työskentelevät tuntevat tekevänsä merkityksellistä työtä yhteiskunnassa, vaikka heillä ei olekaan työsuhdeturvaa. (Pelkonen 2003, 53, 71.) Matikan (2001, 73) tutkimuksen mukaan lievästi älyllisesti kehitysvammaiset henkilöt pitivät elämänlaatua koskevista asioista työn lisäksi tärkeimpinä itsemääräämisoikeutta ja arvostusta (jokapäiväiseen elämään liittyvissä päätöksissä), turvallisuutta, aktiivisuutta, sosiaalista inklusiota ja tukea, onnellisuutta ja stressittömyyttä.

Työ on merkityksellistä kehitysvammaiselle henkilölle, sillä sopivan työn kautta voi hyödyntää omaa osaamistaan, kohottaa itsetuntoaan sekä tienata rahaa. Henkilöä voi kuitenkin jännittää lähteä työn hakemisen prosessiin mukaan ja hän voi ajatella, että hän ei välttämättä kykene selviytymään työmaailmassa, vaikka se ei pitäisikään paikkaansa. Työkyvyttömyyseläke voi myös estää vammaista haluamasta työelämästä, sillä se turvaa jo toimeentulon. Työntekoon tarvitsee lisäksi sosiaalisia taitoja ja ajan hallintaa. (Lampinen 2007, 123, 125.) Työ on tärkeä väline myös osallisuuden kokemisen kannalta (Nevala ym. 2018, 18).

4 TUETUN TYÖLLISTYMISEN ERILAISIA MALLEJA

4.1 Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen malli

Bondin (2004 & 2008) mukaan näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen tavoitteeksi on annettu, että henkilö työllistyisi tavalliselle työpaikalle avoimien työmarkkinoiden kautta. Muissa suomalaisissa työhönvalmennusmalleissa tavoitteet ovat yleisempiä. Tutkimusten avulla on pystytty määrittämään näyttöön perustuvalla työhönvalmennukselle laatukriteereitä, joita noudattamalla saadaan parhaat tavoitteen mukaiset tulokset. Laatukriteereitä näyttöön perustuvalla työhönvalmennukselle ovat seuraavat asiat:

1. Toiminnassa etsitään työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta
2. Palveluun pääsevät kaikki ne asiakkaat, joiden päämääränä on työllistyä tavalliseen palkkatyöhön
3. Sopiva työpaikka etsitään mahdollisimman nopeasti ja valmennus tapahtuu pääsääntöisesti työssä
4. Asiakkaan toiveet ja valinnat otetaan huomioon työpaikkavaihtoehtoja etsittäessä
5. Tuki sovitetaan asiakkaalle sopivaksi ja sen kestolle ei ole annettu maksimipituutta
6. Tiivis yhteistyö hoitotahon kanssa
7. Henkilöä osataan ohjata taloudellisia etuuksia ja tukia koskevissa asioissa
8. Suurin osa työhönvalmentajan työajasta käytetään yksilöohjaukseen ja työpaikkakontaktien hankkimiseen

(Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013, 13–14; kohdat 1–6 myös Wehman, Inge, Revell & Brooke 2007, 125.)

Ylläolevista kriteereistä kohdat 1–6 on saatu selville tutkimuksessa, joka koski ihmisiä, joilla on mielenterveysongelmia. Vaikka monet asiantuntijat ovat hyväksyneet näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen kriteerit luotettavina, niitä ei kuitenkaan välttämättä voida täysin soveltaa sellaisenaan vammaisten

henkilöiden tuetun työllistymisen palveluiden laatuksiteereinä. (Wehman, Inge, Revell, JR. & Brooke 2007, 125.)

4.2 Euroopan unionin tuetun työllistymisen malli

Euroopan tuetun työllistymisen yhdistys EUSE on julkaissut oman laatustandardin tuetun työllistämisen menetelmälle, jossa korostuu erityisesti vammaisen henkilön mielipiteiden huomiointi sekä itsemääräämisoikeus. EUSEn malli jakaantuu viiteen eri vaiheeseen, joissa kaikissa korostetaan itsemääräämisoikeutta, yksilöllisyyttä, kunnioitusta, valinnan vapautta, luottamuksellisuutta, valtaistumista, joustavuutta ja esteettömyyttä. Jokaiseen vaiheeseen liittyy erilaisia toimenpiteitä, jotka työhönvalmentaja tekee yhdessä valmennettavan kanssa. Suomalainen palvelumalli on valmistunut ennen Euroopan mallia ja on toiminut esikuvana EUSEn mallille. Käytännön toteutuksessa ei ole juurikaan vaikutusta, onko prosessi jaettu kolmeen vaiheeseen, sillä toiminta kahden mallin välillä ei kuitenkaan käytännössä eroa toisistaan. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 23.)

4.3 Euroopan unionin tuetun työllistymisen mallin vaiheet

EU:n luoman tuetun työllistymisen mallin mukaan koko prosessia ohjaa arvojen lisäksi yksilöllinen suunnitelma. Prosessin viiteen vaiheeseen kuuluu

1. Palveluun ohjautuminen
2. Kykyjen kartoittaminen
3. Työpaikkojen etsiminen
4. Työnantajan kanssa työskenteleminen
5. Työpaikan säilyttämisen tukeminen

Euroopan unionin periaatteiden mukaan tuettu työllistymisen palvelumalli pitää sisällään kolme asiaa, jotka ovat tavallinen palkka tehdystä työstä, avoimet

työmarkkinat ja jatkuva tuki yksilön tarpeiden mukaisesti. (EUSE 2011, 10–11, 37.)

Palveluun ohjautumisessa on tärkeää, että pääarvot toteutuvat tässä ensimmäisessä vaiheessa. Asiakkaalle tulee selittää koko tuetun työllistymisen prosessi, jotta hän on tietoinen siitä, mihin sitoutuu. Asiakkaan läheiset otetaan mukaan palveluun ohjautumisen vaiheessa, jos asiakas sitä toivoo. Ketään asiakasta ei estetä aloittamasta prosessia, sillä jokaiselle, joka haluaa työskennellä tulee antaa siihen mahdollisuus hänelle mukautetun tuen avulla. Palveluun ohjautumisen vaiheeseen tulee tarpeen mukaan käyttää tarpeeksi aikaa, jotta asiakas voi tehdä tietoisia, itsensä valitsemissa päätöksiä. Ihmisen yksilölliset tarpeet tulisi ottaa huomioon tässäkin vaiheessa prosessia ja asiakkaalle tulee antaa tietoa tuetun työllistämisen mallista sellaisella tavalla ja sellaista materiaalia käyttäen, jota hänen on mahdollista ymmärtää. (EUSE 2011, 13, 15.)

Tuettuna työllistymisenä ei voida pitää työharjoittelua (työstä ei makseta palkkaa), vapaaehtoistyötä (työstä ei makseta palkkaa) tai ammatillista kouluttautumista (ei voida pitää työnä). Vaikka esimerkiksi työharjoittelua ei pidetä varsinaisena tuettuna työllistymisenä, on hyvä huomioida, että työharjoittelu voi toimia yhtenä askeleena kohti työllistymistä lisäten henkilön osaamista ja itsevarmuutta työpaikalla toimimisessa. Työnantajan näkökulmasta työharjoittelujakso voi myös toimia kannustavana tekijänä työntekijän palkkaamiselle. On kuitenkin varottava, että vammaisen henkilö ei jää sille tielle, vaan tavoitteena tulisi aina olla henkilön työllistyminen palkkatyöhön. (EUSE 2011, 18.)

Kykyjen kartoittamisella yritetään varmistaa, että henkilön yksilölliset tiedot ja taidot saadaan selvitettyä, jotta asiakas voi tehdä tietoisia ja realistisia päätöksiä uravalintaansa liittyen. Tavoitteena on, että yksilön taidot ja tuen tarpeet selvittämällä voidaan löytää mahdollisimman hyvä työpaikka vastaamaan sekä hänen taitojaan että työnantajan vaatimuksia. Kykyjen selvittämisen tarkoituksena ei ole, että palvelun tarjoaja päättää asiakkaan uravalinnasta vaan, että asiakas itse saisi realistisen kuvan tilanteestaan ja

voisi tehdä itsenäisen päätöksen. Kykyjen kartoittamisen apuna voidaan käyttää muun muassa työharjoittelujaksoa, mutta on tärkeää, että harjoittelujaksolle annetaan aikaraja eikä harjoittelujaksoa tulisi koskaan pitää tuetun työllistymisen prosessin tavoitteena. Kykyjen kartoittamisen yhteydessä selvitetään myös henkilön yksilöllinen tuen tarve. Kykyjen kartoittamisessa tulisi huomioida, että vaiheen kuuluu olla voimaannuttava asiakkaalle. Sen yhteydessä luodaan suunnitelma, joka pitää sisällään toimenpiteet, tulokset, tavoitteet ja päämäärät sekä päätetään, kuka on vastuussa mistäkin asiasta. (EUSE 2011, 20–22.)

Työpaikkojen etsimisessä otetaan huomioon sekä työnhakijan että työnantajan tarpeet. Yksi keino on etsiä ne työtehtävien osat, jotka tarvitsevat tekijää ja, joista työntekijä voi selviytyä. Työtehtävät yritetään räätälöidä sopivaksi tekijälleen. Työtehtäviä räätälöidessä täytyy kuitenkin muistaa, että työllistymisen on tarkoitus olla pitkäkestoista ja työntekijällä tulisi olla mahdollisuus myös halutessaan edetä urallaan. Yleensä työhönvalmentaja etsii työpaikkoja asiakkailleen luomalla suhteita työnantajien kanssa. Työpaikkojen etsintävaiheessa työnhajaaja yrittää saada kattavan kuvan mahdollisista työnantajista. Asiakas huomioidaan työn etsinnän vaiheessa niin, että hänen toiveitaan otetaan huomioon, jotta sopivan työpaikan löytymisessä voitaisiin onnistua. Kun mahdolliset työpaikat on kartoitettu, asiakkaalle tulisi esittää kaikki vaihtoehdot. Tuetun työn ohjaajan on hyvä käyttää sekä virallisia että epävirallisia keinoja työpaikkojen etsimisessä. (EUSE 2011, 27–30.)

Vaiheessa neljä keskitytään löytämään tapoja työskennellä työnantajan kanssa. Työnantaja voi tarvita tietoa muun muassa mahdollisista etuuksista, siitä miten työskennellä erityistä tukea tarvitsevan kanssa tai turvallisuuteen liittyvistä asioista. On huomioitava, että yritysten tyypillisin päämäärä on tuottaa tulosta rahallisesti. Siksi tuetun työnhajaaja ei voi käyttää palkkaamisen motivaattorina sitä, että niin on oikein tehdä, vaan on myös osattava osoittaa, että vajaakuntoisen työntekijän palkkaamisesta on yritykselle hyötyä. Tuettua työllistymistä on osattava markkinoida ja ammattimaisesti tuotettu markkinointimateriaali voi tehdä vaikutuksen työntajiin. Markkinointimateriaalissa on tärkeää erotella, että tuetun työllistymisen mallissa

on kaksi asiakasta–työnhakija ja työnantaja. Työnantajien yksilöllisyys on otettava huomioon. (EUSE 2011, 32–33.)

Viidennessä vaiheessa tuetaan henkilöä työpaikan säilyttämisessä. Integraation kannalta on paras ensin sijoittaa henkilö työhön, sitten kouluttaa hänet työtehtäviin ja viimeiseksi auttaa häntä pysymään työssä. Edellä mainittu strategia on havaittu toimivammaksi kuin entinen ”ensin kouluta, sitten sijoita strategia.” Luonnollisten tukitoimien (esimerkiksi perheen ja työkavereiden) käyttäminen on kannattavaa aina silloin, kun se on mahdollista. Työhönvalmennus pitää sisällään työntekijän kouluttamisen tehtäväänsä ja työkavereiden kouluttamisen toimimaan vammaisen henkilön kanssa. Työhönvalmentajan tehtävänä on myös valistaa yritystä esteettömyysasioissa sekä auttaa vammaista henkilöä omaksuma uuden ammatillisen roolinsa että mahdollistaa henkilön taitojen kehittämisen. (EUSE 2011, 35, 37.)

Ongelma jatkuvan tuen mahdollistamisessa on erityisesti tukipalveluiden rahoittaminen ja siitä syystä tukea saa alun jälkeen ehkä ainoastaan isommissa ongelmatilanteissa, jolloin henkilön urakehitys on vaikea toteuttaa. Jatkuva tuki on kuitenkin tärkeä työpaikan säilyttämisen kannalta. Osa asiakkaista tarvitsee tukea vain satunnaisesti, kun taas jotkut tarvitsevat useammin tukea. Tuen ei tulisi ulottua vain työpaikalle, koska moni muu asia vaikuttaa henkilön työssä pysymiseen. Siitä johtuen moniammatillinen yhteistyö voi olla joidenkin asiakkaiden kanssa tarpeen. (EUSE 2011, 37.)

Käytettävien tukitoimien tulisi olla mahdollisimman huomaamattomia sekä sopia yrityksen kulttuuriin, tukea tarvitsevan henkilön tarpeisiin ja työantajan tarpeisiin. Kaikki työyhteisön jäsenet sisällytetään prosessiin ja he saavat tukea siinä, miten mahdollistaa osallisuus uudelle työyhteisön jäsenelle. Mikäli työyhteisöstä löytyy tukea tarvitsevalle henkilölle sopiva mentori, tulisi mahdollisuutta käyttää hyväksi. Mentori voikin toimia yhteyshenkilönä työpaikan ja tuetun työnohjaajan välillä. Tuetusti työllistetty henkilö tarvitsee apua työtehtävien opettelemisen lisäksi myös työyhteisön jäseneksi tulemisessa. Tuetun työn ohjaajan tulee olla tietoinen tukikeinoista, joita voidaan käyttää henkilön työpaikalle sopeutumisen mahdollistamiseksi. (EUSE 2011, 37–38.)

Tuetusti työllistetyllä henkilöllä on oikeus olla työyhteisön täysivaltainen jäsen osallistumalla koulutuksiin ja työyhteisön tapahtumiin. Työntekijän tulisi saada tukea niin usein kun hän tarvitsee ja myös siinä tilanteessa, että hän etenee parempaan asemaan työpaikalla tai, että hänen työtehtävänsä muuttuvat. Sen jälkeen, kun työntekijä ei enää tarvitse säännöllistä tukea, työnohjaajan tulisi tietyin väliajoin pitää yhteyttä sekä häneen että työnantajaan. Työnantajan ja työntekijän tulisi myös olla mahdollista ottaa yhteyttä tuetun työn työhönvalmentajaan aina, kun siihen on tarve. (EUSE 2011, 38.)

4.4 Suomen tuetun työllistymisen malli

VATES-säätiön mukaan Suomessa tuetun työllistymisen malli on melko samanlainen riippumatta toteuttajasta (Paanetoja 2013, 131). Bondin ym. (2001) mukaan tuetun työllistymisen malli on lisännyt kehitysvammaisten henkilöiden osallistumista työelämään. Suomalainen malli tuetun työllistymisen palvelustandardiin pohjautuu Yhdysvaltojen ja Brittien perinteeseen sekä eurooppalaiseen vuoropuheluun. Tämän lisäksi tutkimustieto ja kokemukset palvelumallin soveltamisesta käytännössä on muokannut tuetun työllistymisen mallia Suomessa. Puolanteen ym. (2000) mukaan Suomen tuetun työllistymisen palvelustandardi määritellään niin, että tuetun työllistymisen on tarkoitus auttaa parantamaan ylimääräistä tukea tarvitsevan ihmisen elämänlaatua sekä ammatillisesta -että sosiaalisesta näkökulmasta. Vammaisille halutaan varmistaa samanlaiset oikeudet saada työtä avoimilta markkinoilta, tavallinen palkka, jatkuva tuki ja oikeus olla yhteiskunnan täysivaltainen jäsen. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 21–22.)

Sariolan (2005) mukaan Suomen palvelustandardin määritelmän mukaan tuettu työllistymisen työhönvalmennusprosessi on toimintaa, joka on asiakaslähtöistä, henkilön tarpeisiin sovitettua ja avointa sekä päämäärältään sellaista, että henkilö työllistyisi tuen avulla normaalille työpaikalle palkkatyöhön. Palveluprosessin kolme pääkohtaa ovat tuetun työllistymisen suunnitteleminen ja sopimus, työllistymisen valmistelemine ja työllistyminen. Kukin pääkohta

sisältää alavaiheita. Prosessia kuvaamalla on pyritty siihen, että toteuttajasta riippumatta palvelun toteuttamisella olisi yhteneväisyyksiä, jotta voitaisiin varmistua siitä, että toteutus on aina laadukasta ja tuloksia tuottavaa. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22.)

Alussa asiakasta haastatellaan, työkykyä kartoitetaan sekä etuudet ja tuet selvitetään. Seuraavaksi työtä etsitään, työtehtäviä muokataan asiakkaalle sopiviksi ja yrityksen muita työntekijöitä koulutetaan. Työllistymisen vaiheessa tehdään työsopimus, suunnitellaan tarvittava tuki työssä toimimiseen ja suunnitellaan, miten tukea voidaan pikkuhiljaa vähentää. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22.)

Suurin osa kehitysvammaisista, jotka ovat työllistyneet tuetun työllistymisen mallin kautta ovat työkyvyttömyyseläkkeellä ja tekevät siksi vain osa-aikaisesti töitä. Osa-aikaisuus ei välttämättä johdu henkilön omasta tahdosta vaan siitä, että eläkkeen lisäksi ei saa tienata tiettyä rahasummaa enempää kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa eläkkeen saantiin. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 9.) Työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi henkilöllä on mahdollista saada eläkkeensaajan asumistukea ja henkilön on mahdollista tienata 743 € kuukaudessa. Eläke on mahdollista jättää lepäämään maksimissaan kahdeksi vuodeksi, jos haluaa tienata enemmän kuin 743 € kuukaudessa. (Kela 2014, 6–7.)

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tuetaan pääasiassa kuntoutuksella, mikä tuottaa haasteita palvelujärjestelmälle. Ammatillisella kuntoutuksella yritetään välttää henkilön ajautumista työkyvyttömyysetuuden varaan, mutta järjestelmästä ei löydy montaakaan palvelua, jotka voisivat edesauttaa työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään. Työkyvyttömyyseläkkeen saanut ei voi saada helposti työttömän työnhakijan statusta, mikä estää oikeuden käyttää TE-toimiston palveluita. Sosiaalihuoltolain ja kehitysvammalain mukaisesti tuotettu toiminta ei yleensä Suomessa johda työllistymiseen avoimille markkinoille. Syynä tähän on muun muassa työllistämistä tukevan toiminnan puute. Vammaispoliittinen ohjelma painottaakin uusia palveluita, kuten esimerkiksi työhönvalmentajien antamaa tukea vammaisille henkilöille siinä, että he

pystyisivät pääsemään työtoimintapaikoista tuetun työllistymisen avulla palkkatyöhön normaaleille työpaikoille. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 43–44.)

Kuntien vastuulla on kehitysvammalain ja sosiaalihuoltolain mukaan järjestää työllistymistä edesauttavaa tai työ- ja toimintakykyä ylläpitävää toimintaa kehitysvammaisille henkilöille. Näiden lisäksi kuntien tulee järjestää kehitysvammaisten erityishuolto ja siihen sisältyvä työtoiminta. Kunnat järjestävät muutakin työllistymistä helpottavaa toimintaa, kuten kuntouttavaa työtoimintaa ja tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Kunnan oli halvempaa järjestää työllistymistä tukevaa toimintaa, mikä näkyy siinä, että vuonna 2009 Suomessa oli vain 2300 henkilöä, jotka olivat avoimille työmarkkinoille työllistymistä tukevassa toiminnassa, kun taas työtoiminnassa olevien määrä on tasaisesti kasvanut. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 70.)

VATES-säätiön kyselytutkimuksen mukaan 59 % vastanneista 69 kunnasta tai kuntayhtymästä järjestää työhönvalmennuspalveluita kehitysvammaisille henkilöille. Tuetun työhönvalmennuksen palveluja järjestäviä kuntia oli 25 ja kyseiset kunnat vastasivat, että heidän palveluissaan oli käyttäjiä vuonna 2009 kymmenellä kunnista 1–10, seitsemällä 11–50, viidellä 51–150 ja kolmella yli 150. Työllistymisen tukea tarvitsevien määrän laajentumiseen nähden tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalveluissa on suhteellisen vähän asiakkaita. Vastanneiden kuntien mukaan asiakkaat pääsevät palveluun yleensä yksilöllisten tarpeiden, harkinnan tai kiinnostuksen perusteella. He voivat joko itse hakeutua palveluun tai he ohjautuvat siihen työvoimapalveluiden tai sosiaalitoimen kautta. Palvelua tarjotaan myös kunnan vammais- tai kehitysvammapalveluiden kautta. Selvityksen mukaan tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelu on yleensä vain väliaikaista ja on syytä miettiä, järjestävätkö kunnat tuetun työllistymisen palveluita pitkäkestoisesti työllistyjälle niin kuin sitä kuuluisi järjestää. Vastauksista ei myöskään tullut ilmi yritettiinkö palvelussa saada henkilöitä pitkäkestoisesti työelämään avoimien markkinoiden kautta vai oliko kyse ainoastaan työssä käymisen harjoittelemisesta oikeilla työpaikoilla. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 71, 73–75.)

Haastattelututkimuksen mukaan suomalaiset työhönvalmentajat eivät mittaa tuetun työllistymisen palvelun onnistumista työllistyneiden ihmisten määrällä. Työllistyneiden määrä tuetun työllistymisen palveluiden kautta ei ole Suomessa ehtona palveluiden rahoittamiseen. (Spjelkavik & Evans 2007, 47–48.)

4.5 Alankomaiden tuetun työllistymisen mallin kehittyminen

Alankomaissa on pitkään yritetty uudelleen integroida vammaisia ihmisiä takaisin työelämään. Ennen kuin asenteissa tapahtui muutos vammaiset ihmiset työllistettiin työpajoihin, jos heidän arvioitiin pystyvän tekemään työtä 30 % tuottavuudella (Kamp 2012, 155). Vuodesta 1985 alettiin auttaa älyllisesti kehitysvammaisia työelämään. Alankomaissa yksilövalmentajat ja työnhakuasiantuntijat auttavat ihmistä löytämään sopivan työpaikan ja avustavat henkilöä niissä asioissa, joita pitää hoitaa ennen työn hakemista sekä neuvottelevat työntajien kanssa työtehtävistä. Vammaisen henkilön saadessa työpaikan työhönvalmentaja antaa työpaikalla tapahtuvaa valmennusta. (Hoekstra, Sanders, van den Heuvel, Post & Groothoff 2004, 39.)

Alusta alkaen myös ne, joiden tuottavuustason ajateltiin olevan liian alhainen työpajassa työskentelemiseen, saivat avoimien työmarkkinoiden kautta töitä tuetun työllistymisen mallin avulla. Tuettua työllistymistä alettiin pitää hyvänä vaihtoehtona työpajalla työskenteleville erityisesti sen jälkeen, kun huomattiin, että myös ne ihmiset, jotka eivät kelvanneet työpajatyöhön pystyivät työllistymään tuetun työllistymisen avulla palkkatyöhön. Vammaiset ihmiset olivat innoissaan siitä, että he saivat vihdoin mahdollisuuden näyttää, että heillä oli taitoja ja he pystyivät tekemään enemmän kuin mitä luultiin. Myös työnantajat olivat tyytyväisiä tuetun työllistymisen malliin. Keskittyminen siirtyi siihen, mitä ihminen osaa sen sijaan, että oltaisiin keskitytty ihmisen vamman aiheuttamiin rajoitteisiin. Ne vammaiset, jotka olivat onnistuneet työpaikan saamisessa toimivat tuetun työllistymisen mallin markkinoijina. (Kamp 2012, 156–157.)

Sen ansiosta, että tuetusta työllistymisestä tuli Alankomaissa osa integraatiolakia, sitä pystyttiin alkaa kehittämään laajemmin. Työvoimatoimisto hyväksyi kaikki tuetun työllistymisen palveluita järjestävät organisaatiot, jotka kuuluivat NVSE:hen (Alankomaiden tuetun työllistymisen yhdistys). Hyväksynnästä seurasi, että tuetun työllistymisen organisaatiot saivat rahoituksen. Organisaatioiden toimintaa ohjaa laki, joka määrittää organisaatioiden toimintaa, minimikokoa, työnohjaajilta vaadittavaa koulutusta sekä vaatii, että organisaatioilla on oma protokolla palveluun liittyen. Vuonna 2009 Alankomaissa oli 350 tuetun työllistymisen palveluita tarjoavaa yritystä, joilla oli työvoimatoimiston (UWV) lupa toimia. (Kamp 2012, 157–158.)

Vuonna 2000 alle 2 % työskenteli palkkatyössä, kun taas 100 000 ihmistä oli työpajoissa töissä. Pääsyy siihen, että työpajoissa oli niin paljon ihmisiä töissä oli, että työpajayritykset eivät halunneet luopua työntekijöistään varsinkin, jos työntekijän tuottavuusprosentti oli korkea. Parempia tuloksia työllistymisessä saavutettiin niissä tapauksissa, joissa tuetun työllistymisen ohjaamisen järjestäminen oli muu organisaatio kuin työpaja. Vuonna 2000 kunnat alkoivat myös aktiivisemmin järjestää ja markkinoida tuettua työllistymistä. (Kamp 2012, 158.)

Koska työllistymisen tulokset olivat niin huonoja, työpajatoiminnan lakia muutettiin vuonna 2005. Siitä lähtien jokaisen vammaisen henkilön kyvyt toimia tuetusti työelämässä on kartoitettava. Henkilö voidaan sijoittaa työskentelemään työpajassa ainoastaan silloin, jos henkilön vamma on niin vaikea, että henkilö ei pystyisi työllistymään avoimilla työmarkkinoilla. Mikäli henkilöllä on edellytyksiä toimia palkkatyössä hänet voidaan sijoittaa työpajaan ainoastaan väliaikaisesti. Työpajaorganisaatio on velvoitettu tarjoamaan edellä mainitulle henkilölle tuettua palkkatyötä avoimilla markkinoilla niin pian kuin mahdollista. (Kamp 2012, 158.)

Vuonna 2010 tulleiden lakimuutosten kautta alettiin keskittyä enemmän siihen, mitä lievästi kehitysvammaiset henkilöt osaavat tehdä kuin siihen, mitä he eivät osaa, minkä seurauksena yhä useampi lievästi kehitysvammainen henkilö sai tukea työllistymisen saavuttamiseen (van den Berg, Heuts, Horssen & Kruis

2013, 8). Vuonna 2011 uusi käytäntö kannusti työnantajia palkkaamaan vammaisia henkilöitä töihin. Yritykset saavat tietyn verran rahaa, jos palkkaavat vammaisen henkilön. Joku työntekijöistä voi toimia vammaiselle henkilölle tuetun työn ohjaajana tai vaihtoehtoisesti raha voidaan käyttää ammattilaisen työn ohjaajan palkkaamiseen. (Kamp 2012, 161.)

4.6 Tuetun työllistymisen malli Alankomaissa

Alankomaissa käytetään pääasiassa tuetun työllistymisen mallia, kun etsitään työpaikkoja kehitysvammaisille ihmisille. Alankomaissa tuettu työllistyminen määritellään seuraavasti: kaikki ne aktiviteetit, keinot ja fasiliteetit, jotka mahdollistavat tuen vammaisille työntekijöille osallistuakseen työelämään ja/tai pitääkseen työpaikkansa. Alankomaiden viiden vaiheen tuetun työllistymisen malli edellyttää, että ammattilainen käyttää seuraavia vaiheita asiakkaiden kanssa:

1. Selvittää työnhakijan toiveet ja taidot (kartoitusvaihe)
2. Etsii mahdollisia työpaikkoja (työn etsintävaihe)
3. Analysoi työantajan tarpeet ja työtehtävät (työn analysointivaihe)
4. Selvittää, voidaanko työnhakija ja työtehtävät sovittaa yhteen (soveltuuvuuden selvittämisen vaihe)
5. Työhön valmentaminen ja tukeminen työpaikalla (työhön valmennus vaihe)

(Hoekstra ym. 2004, 40; NVS 2017.)

Kartoitusvaiheessa selvitetään henkilön osaaminen ja esteet työlle. Henkilöltä kysytään hänen toiveistaan, työkokemuksestaan sekä motivaatiostaan. Näiden selvitysten jälkeen voidaan suorittaa testejä, kuten psykologisia, ammatillisia tai stressin sietokykyyn liittyviä testejä. Henkilö tulee kartoitukseen yleensä joko omasta halustaan tai sen organisaation lähettämänä, joka on vastuussa henkilön tuista. (Hoekstra ym. 2004, 41.)

Toisessa vaiheessa yritetään etsiä henkilölle sopivaa työpaikkaa esimerkiksi kysymällä paikallisilta yrittäjiltä heidän palkkaustarpeistaan. Tuetun työn ohjaajalta vaaditaan tietoa paikallisen työmarkkinoiden trendeistä ja yritysten tarpeista sekä kykyä olla innokas etsimään töitä asiakkailleen ja periksiantamattomuutta. (Hoekstra ym. 2004, 41.)

Kolmannessa, työn analysoimisen vaiheessa, kartoitetaan tarkemmin yrityksen palkkauskäytäntöjä, yksityiskohtaisempaa tietoa avoimesta työpaikasta, työtehtävät, työtunnit, työtehtävän vaatimukset ja työympäristö. Tämän vaiheen uskotaan varmistavan, että työ voisi olla vammaiselle henkilölle varmasti soveltuva, mikä puolestaan antaa edellytykset sille, että työpaikka voisi olla pysyvä. (Hoekstra ym. 2004, 41.)

Neljännessä vaiheessa yritetään varmistaa henkilön soveltuvuus työtehtävään. On tärkeä muistaa, että henkilön ei tarvitse täysin pystyä vastaamaan työntajan odotuksia, sillä työhönvalmennuksen avulla työn tekemisen oletetaan helpottuvan. (Hoekstra ym. 2004, 41.)

Viidennessä vaiheessa, joka on nimeltään työhön valmentamisen vaihe, henkilöä valmennetaan työpaikalla ja tavoitteena on edesauttaa henkilön selviytymistä työtehtävistä. Vaikka tässä vaiheessa keskitytään valmentamaan yksilöä, ohjausta annetaan myös työnantajalle. (Hoekstra ym. 2004, 41.)

Tuetussa työllistymisessä tulee huomioida edellä mainittujen vaiheiden noudattamisen lisäksi seuraavat prosessia ohjaavat asiat: integraatio tavalliseen työpaikkaan, työskenteleminen vammattomien ihmisten kanssa, nopea työhön sijoittaminen ja jatkuva, pitkäaikainen tuki. Työntekijälle yritetään löytää työpaikalta toinen työntekijä, joka voisi toimia vammaiselle henkilölle tukena. Näiden lisäksi henkilölle tehdään pitkäaikainen tukisuunnitelma, jonka tavoitteena on varmistaa työpaikan säilyttäminen. Tuetun työn mallia toteutetaan yleensä viiden vaiheen mallin mukaisesti, mutta se, mitä vaiheet pitävät sisällään voi vaihdella eri toteuttajien välillä. (Hoekstra ym. 2004, 40–41.) Asiakasta tuetaan läpi työnhakuprosessin ja työllistymisen. Tukikeinoja ovat muun muassa henkilökohtainen suunnitelma, suunnitelma työntekijän ja

työnantajan välillä, perheen tuki, työssä kouluttaminen, uusien työtehtävien opettaminen, sosiaalisten taitojen opettaminen sekä työkavereiden tukeminen. (Bruins 2016, 12.)

Alankomaissa perusoikeuksiin kuuluu se, että jokaisen työtä haluavan tulisi saada tehdä työtä eikä vammaisuus saisi vaikuttaa henkilön työllistymiseen avoimien työmarkkinoiden kautta. Sekä valtio että yksityiset toimijat yrittävät saada vammaisia henkilöitä työelämään. Eduskunnassa on yritetty luoda lakeja tämän tavoitteen edistämiseksi sekä poistaa olemassa olevista laeista kohtia, jotka estävät tavoitteen toteutumista. Organisaatio, joka on vastuussa henkilön toimeentulosta, on lain mukaan vastuussa henkilön integroimisesta. Työn tekeminen toimeentulosityistä ei ole Alankomaissa vammaisille pakollista, vaan työn motivaattoreina toimivat materiaaliset arvot, kuten status, sosiaaliset kontaktit sekä itsetunto. Työn tekeminen nähdään henkilön itsetuntoon positiivisesti vaikuttavana tekijänä. (Hoekstra jne. 2004, 40.) Lakeja on muokattu niin, että mahdollisimman monella vammaisella henkilöllä olisi mahdollisuus työskennellä. Työnantajat voivat hakea lupaa maksaa vammaisille henkilöille heidän tuottavuutensa mukaan. Mikäli henkilön tuottavuus on esimerkiksi 60 % työnantaja maksaa henkilölle 60 % palkasta ja kunta maksaa loput 40 % henkilön palkasta. (Kamp 2012, 160.)

Kehitysvammaisille myönnetään yleensä vammaistuki, joka toimii toimeentulona. Vuoteen 2018 mennessä Työvoimatoimisto (UWV) käy läpi kaikki ihmiset, joilla on vammaistuki selvittääkseen, olisiko osa vammaistukea saavista edes osittain työkykyisiä. Mikäli Työvoimatoimisto päättää ihmisen olevan työkykyinen, mutta hän ei löydä töitä, hänellä on aina mahdollista saada rahallista tukea. (Rijksoverheid i.a.)

Osallisuuslain tarkoituksena on edesauttaa saamaan ne ihmiset töihin, joilla on vamma tai sairaus, mutta kuitenkin mahdollisuus toimia työelämässä ja, joilla on toimeentulotuki (UWV i.a, Participatiewet). Osallisuuslain tultua voimaan vuoden 2015 alusta vammaistukea voi saada ainoastaan sellainen henkilö, joka ei koskaan tule kykenemään työelämässä toimimiseen edes osatyökykyisenä. Kunta on vastuussa niiden henkilöiden ohjauksesta, joilla on sairaus tai vamma,

mutta jotka pystyvät kuitenkin tekemään töitä. Tämä säädös koskee ainoastaan niitä, jotka hakevat vammaistukea vuodesta 2015 eteenpäin. Edellisessä kappaleessa mainitut asiat koskevat ihmisiä, joille on myönnetty vammaistuki ennen vuotta 2015. (UWV i.a, Wat is Wajong?.)

Vammaistukea on mahdollista saada työstä saadun palkan lisäksi. Vuoden 2018 alusta lähtien henkilölle, jolle on myönnetty vammaistuki ennen vuotta 2010 tuki on 75 % laillisesta minimipalkasta. Mikäli henkilön on mahdollista tehdä töitä ja hänellä on työpaikka, jossa hän tienaa yli 20 % lain mukaisesta palkasta, hänen tukeaan ei lasketa. Jos sama henkilö tienaa alle 20 % lain mukaisesta minimipalkasta, hänen vammaistukensa lasketaan 70 %:iin. (UWV i.a., Ik heb oude Wajong.) Vammaistuki on 75 % minimipalkasta myös henkilölle, joka on saanut vammaistukipäätöksen vuosien 2010 ja 2015 välillä. Mikäli henkilö on luokiteltu niin, että hänen on mahdollista työllistyä ja hän saa töitä, jossa hän tienaa alle 80 % laillisesta minimipalkasta, hänen vammaistukensa lasketaan 70 %:iin. Mikäli hän tienaa yli 80 % laillisesta minimipalkasta, hänen vammaistukensa pysyy 75 % suuruisena laillisesta minimipalkasta. (UWV i.a, Ik heb Wajong 2010.)

Alankomaissa tuettua työllistymistä pidetään yhtenä välineenä kehitysvammaisen henkilön integroimiseksi yhteiskuntaan. Henkilölle tarjotaan yksilöityä lisätukea tämän saavuttamiseen pitäen mielessä henkilökohtaiset toiveet ja, että henkilöllä on oikeus päättää sekä olla osallisena koko prosessin läpi. Tukea annettaessa kartoitetaan myös henkilön sosiaaliset suhteet sekä selvitetään, tarvitseeko henkilö tukea esimerkiksi käyttäytymiseen, henkiseen hyvinvointiin, fyysiseen hyvinvointiin tai kommunikaatioon liittyviin asioihin. Tuetun työn palvelut rahoittaa Sosiaali- ja Työministeriö, kun taas lisätuki on Terveys-, hyvinvointi ja liikuntaministeriön rahoittamaa. Lisätukea tarvitaan monesti ennen kuin henkilö pystyy tähtäämään avoimille työmarkkinoille. Alankomaissa on olemassa virallinen rekisteri tuetun työn ohjaajille, johon pääsee ainoastaan, jos sopii rekisteriä ylläpitävän järjestön asettamiin kriteereihin. Tuetun työn ohjauspalvelut ovat myös standardoitu ja työntekijät pitävät kirjaa siitä, mihin he käyttävät työaikaansa. (Kamp 2012, 159–161.)

Tuettu työllistyminen kuuluu Alankomaissa kahden lain alaisuuteen, joita ovat integroimisen laki ja työpajatoiminta laki. Niissä määritellään, että henkilö joka tarvitsee apua työllistyäkseen avoimilla työmarkkinoilla on oikeutettu käyttämään tuetun työllistymisen työnohjaajan palveluita (integraatiolaki) ja, että henkilö, joka on työllistynyt työpajaan on vapaa valitsemaan työn avoimien työmarkkinoiden kautta työpajan työhönvalmentajan avustamana. (Kamp 2012, 157.) Tuetun työllistymisen palvelut saavat rahoituksen ainoastaan silloin, jos heidän asiakkaistaan 35 % työllistyy. Useimmiten vakuutusyhtiöt korvaavat työnantajille sen, jos työntekijän tuottavuus on normaalia alhaisempi. (Spjelkavik & Evans 2007, 47–48.)

Vuonna 2018 Alankomaiden työvoimatoimisto (UWV) tulee selvittämään, kuinka monta vammaista ihmistä yritykset, joissa on enemmän kuin 25 työntekijää palkkaavat. Tavoiteluvuksi on asetettu 1,93 %. Vuonna 2019 otetaan ensimmäistä kertaa käyttöön sakotus. Ne yritykset, joilla on palkkalistoilla vähemmän kuin 1,93 % vammaisia työntekijöitä tulevat saamaan sakon. (Rijksoverheid i.a.)

Kampin (2012, 162) mukaan Alankomaiden eduskunnan tavoitteena on vähentää työtoimintakeskusten määrää ja keskittyä ensisijaisesti tukemaan avointen markkinoiden kautta työllistymistä. Työtoimintakeskuksilla on velvollisuus tukea niitä, jotka voivat tehdä töitä tavallisilla työpaikoille. Tulokset ovat kuitenkin huonoja. Työtoimintakeskus on organisaationa sellainen, että sen rakenteet eivät mahdollista laadukkaan tuetun työllistymisen palveluiden toteuttamista. Tuetun työllistymisen palvelut, joita muut tahot järjestävät ovat todistautuneet tuloksiltaan paremmiksi. Työtoimintakeskuksen organisaation rakenteet voivat hidastaa henkilöiden siirtymistä keskukselta avoimille markkinoille.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

5.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Suomessa Martinus-säätiön M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaissa vastaavanlaisen toimijan käytäntöjä kehitysvammaisten tuetussa työllistymisessä. Selvitän, millaisia käytäntöjä M-Epilän toimintakeskuksessa on ja, miten ne auttavat kehitysvammaista työllistymään palkkatyöhön tavalliselle työpaikalle. Alankomaissa selvitän käytäntöjä ja keinoja, joita käytetään kehitysvammaisten työllistymisessä tavalliselle työpaikalle. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko Alankomaissa mahdollisesti joitakin käytäntöjä tai tekijöitä, joita voisi soveltaa Suomessa tai toisinpäin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millainen kehitysvammaisten aikuisten työllistymispolku on Suomessa M-Epilän toimintakeskuksessa ja Alankomaissa vastaavanlaisella toimijalla?
2. Mitä yhtäläisyyksiä ja eroja näillä työllistymispoluilla on?
3. Mitkä muut maakohtaiset tekijät vaikuttavat kehitysvammaisen työllistymiseen?

5.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja luotettavuus

Opinnäytetyöni tulokset perustuvat osittain laadulliseen haastatteluaineistoon ja osittain teoreettiseen lähdeaineistoon. Halusin tutkia aihettani mahdollisimman laajasti, monesta näkökulmasta katsottuna ottaen huomioon eri tekijöitä. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2000, 152, 155) mukaan laadullinen tutkimus tutkii todellista elämää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aihetta tarkastellaan kokoamalla aineisto ihmisten ja keskustelun kautta. Kattavan kirjallisuuskatsauksen tekemisen kautta asiantuntemukseni opinnäytetyöni aiheesta kasvoi. Valitsin kirjallisuuden niin, että käytin asianmukaista, tutkimusaiheeseeni liittyvää kirjallisuutta.

Haastattelu sopii menetelmäksi hyvin, kun tutkitaan ihmisiä (Hirsjärvi ym. 2000, 191). Valitsin menetelmäkseni haastattelemisen, koska Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 36) mukaan haastattelu sopii hyvin myös kartoitukseen ja haastattelussa voi pyytää tarkennusta välttääkseen väärinkäsityksiä, motivoida henkilöä vastaamaan tai laajentamaan vastaustaan sekä säädellä aiheiden järjestystä. Käytin aikaa kysymysten suunnittelemiseen, sillä halusin varmistua siitä, että kysymykset olisivat olennaisia ja sopivia työllistymisen polun selvittämisessä. Keräsin tutkimusaineiston haastattelemalla tuetun työn ohjaajia M-Epilän toimintakeskuksessa ja kirjallisesti haastattelulomakkeella vastaavanlaisella toimijalla Alankomaissa. Haastattelujen avulla selvitin työllistymisen polut molemmissa organisaatioissa. Olin valmistellut haastattelukysymykset haastatteluja varten ja haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille yhteneväiset, mutta haastateltavat voivat vastata kysymyksiin vapaasti valitsemillaan sanoilla (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47). Kysyin lisäkysymyksiä silloin, kun koin sen tarpeelliseksi. Haastattelun äänittämisen lisäksi tein muistiinpanoja. Käytin äänitystä haastattelun litteroimiseen.

Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan tuetun työn ohjaajalta sain vastaukset kirjallisesti. Käytin haastattelulomaketta, jossa oli avoimia kysymyksiä. Valitsin avoimet kysymykset, sillä ne sopivat silloin, kun halutaan saada se tieto, mitä vastaaja todella ajattelee eikä haluta ohjailla vastauksia (Hirsjärvi ym. 2000, 188). Tämäkin haastattelu oli myös ikään kuin puolistrukturoitu, koska haastateltava vastasi omilla sanoillaan ja minun oli mahdollista kysyä lisäkysymyksiä halutessani.

M-Epilän toimintakeskuksen työhönvalmentajan haastattelu kesti noin tunnin. Pyysin haastattelua myös Alankomaissa valitsemaltani tuetun työn palvelun tarjoajalta, mutta työhönvalmentaja koki mielekkäämpänä vastata haastattelukysymyksiin kirjallisesti suullisen vaihtoehdon sijaan. Kirjallisesti vastatessaan hän pystyi paremmin pohtimaan vastauksiaan, ilmaisemaan ne englanniksi ja välttämään mahdollisia väärinymmärryksiä, joita olisi voinut muutoin kielen takia tulla. Minun oli mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä

kirjallisiin vastauksiin liittyen. Hän sai kirjallisena samat kysymykset englanniksi kuin, mitä M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työn ohjaaja sai suomeksi. Kirjallinen haastattelu toimi hyvin ja Alankomaiden tuetun työn ohjaajan antamat vastaukset olivat luultavasti selkeämpiä ja luotettavampia kirjallisena kuin ne olisivat olleet suullisena.

Päätin olla haastatteleematta opinnäytetyössäni asiakkaita, sillä Alankomaissa se olisi voinut olla kielen takia hankalaa. Tutkimuskysymyksiini vastatakseni olennaisempaa oli mielestäni haastatella työhönvalmentajia, sillä he ovat organisaationsa puolesta vastuussa tuetun työllistymisen palvelun toteuttamisesta. Työhönvalmentajat vaikuttavat omalta osaltansa polkuun, joka johtaa työelämään ja ajattelin, että he osaisivat parhaiten kertoa siitä, miten työllistymisen prosessi käytännössä toteutuu.

Keräsin haastatteluista saadut vastaukset taulukoihin, jotta eri käytänteet olisivat mahdollisimman helposti verrattavissa toisiinsa. Yritin etukäteen pohtia myös asioita, joilla voisi olla vaikutusta polkuun toimintakeskuksesta työelämään. Näitä asioita olivat muun muassa asiakkaan osallisuus, palvelun tavoite, arvot ohjaamassa palvelua, työnhakijan koulutus, yhteiskunnan asenteet sekä tukikeinot, joita tuetun työn ohjaaja käyttää työllistymisen toteuttamiseksi. Valitsin edellä mainittuja teemoja lukemani kirjallisuuden perusteella. Tärkeää oli selvittää myös muita kehitysvammaisen työllistymiseen liittyviä tekijöitä, kuten yritysten sosiaalista vastuuta, tukikeinoja tuetussa työllistymisessä, kehitysvammaisen henkilön toimeentuloa, tuettua työllistymistä ohjaavan lain olemassaoloa ja niin edelleen.

Tutkin aihetta laajemmin kuin ainoastaan valitsemieni organisaatioiden näkökulmasta, jotta pystyin selvittämään myös molempien maiden ulkopuolisten, organisaatiosta riippumattomien, tekijöiden vaikutusta kehitysvammaisen henkilön työllistymismahdollisuuksiin. Haastattelujen lisäksi selvitin kirjallisuuden avulla Euroopan, Suomen ja Alankomaiden tuetun työllistymisen mallit sekä käytänteet teoriassa. Joitakin asioita oli haastavaa selvittää kirjallisuuden avulla joko kirjallisen lähteen luotettavuuden takia tai siitä syystä, että tieto ei ollut etsinnästä huolimatta löydettävissä. Käytin

kirjallisuuden avulla selvitettyjä maakohtaisia malleja tukena sekä haastatteluita suunnitellessani että kehitysvammaisen palkkatyöpolun selvittämisessä.

Tutkimusongelman kannalta on tärkeä selostaa mahdollisimman yksityiskohtaisesti teorit, joiden avulla voi luoda pohjan uudelle tutkimukselle (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 109). Opinnäytetyössäni tiivistin teoreettisen lähdekirjallisuuden perusteella taulukoihin keskeistä tietoa, joka selvensi kehitysvammaisten tuetun työllistymisen polkuja ja siihen liittyviä tekijöitä. Täten taulukot loivat pohjaa uudelle tutkimukselle. Tulososuuden taulukoihin käytettiin teorioita Euroopan, Suomen ja Alankomaiden tuetun työllistymisen suositusmalleista. Seuraavaksi haastattelujen ydinasiat koottiin samoihin taulukoihin. Taulukkojen aihealueet on valittu teoreettisen lähdeaineiston ja haastattelutulosten perusteella. Ensimmäisessä taulukossa esitetään lyhyesti Euroopan, Suomen ja M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työllistymisen mallit. Seuraavassa taulukossa esitetään Euroopan, Alankomaiden ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan tuetun työllistymisen mallit. Viimeinen taulukko sisältää ainoastaan M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan tuetun työllistymisen mallit. Taulukot toimivat lukijan apuna, jotta kokonaisuus olisi helpompi hahmottaa. Jokaisen taulukon yhteydessä on teksti, joka kuvaa tarkemmin taulukon sisältöä. Haastattelujen vastauksia kuvaillaan tarkemmin erityisesti kehitysvammaisen työllistymisen polun ja siihen vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta. Osion 6.2 tekstiosuuksissa ei kerrota uudestaan Euroopan unionin mallista, sillä siitä on jo kirjoitettu osiossa 6.1. EUSE-malli on kuitenkin osion 6.2 taulukoissa mukana selkeyden vuoksi. Luvun 6.3. aineisto on kerätty haastattelujen perusteella.

Eettisyyttä ja opinnäytetyön luotettavuutta on tärkeää pohtia erityisesti ennen opinnäytetyöni toteuttamisvaihetta. Alkuperäisenä ajatuksenani oli käyttää opinnäytetyössä haastattelujen lisäksi myös havainnointia, mutta hylkäsin ajatuksen, koska havainnointi ei olisi ollut kaikista luotettavin vaihtoehto kehitysvammaisen henkilön palkkatyöpolun selvittämisessä. Havainnointia on menetelmänä moitittu erityisesti siitä, että se voi joskus muuttaa tapahtumia ja lisäksi sen käyttäminen vie paljon aikaa (Hirsjärvi ym. 2000, 200–201). Alankomaissa olisi tullut varmasti ongelmia myös kielen kanssa, mikä oli toinen

syy olla käyttämättä havainnointia menetelmänä. Jatkoin eettisyyden pohtimista opinnäytetyöni läpi, sillä halusin saada aikaiseksi lopputuloksen, joka kunnioittaa kehitysvammaisia henkilöitä ja, josta olisi hyötyä. Onkin tavallista, että laadullisessa tutkimuksessa suunnitelma muuttuu hieman työn edetessä (Hirsjärvi ym. 2000, 155).

Haastattelutuloksissa en kerro yksittäisten asiakkaiden tapauksista, vaikka tapasinkin M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työllistymisen asiakkaita ja sain heidän kirjallisen suostumuksensa halutessani tehdä niin. Alankomaissa haastattelun antanut työhönvalmentaja ei halunnut organisaationsa nimeä mainittavan lopullisessa työssä, joten kunnioitin hänen toivomustansa sen osalta.

Pyrin lisäämään opinnäytetyöni luotettavuutta käyttämällä haastattelujeni lisäksi vahvasti myös teoriapohjaa. Hirsjärven ym. (2000, 215) mukaan luotettavuutta on mahdollista lisätä useiden tutkimusmenetelmän käyttämisellä. Teoriapohjan avulla pystyin tukemaan haastatteluissa ilmi tulleita vastauksia sekä antamaan lukijalle laajemman kuvauksen kahden eri maan käytännöistä ja suurentamaan tutkimusaineistoani. Käytin tarkkaa selostusta sekä tutkimuksen tuloksista että toteuttamisesta kertoessani, koska Hirsjärven ym. (2000, 214) mukaan se lisää laadullisen tutkimuksen luotettavuutta.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

6.1 Tuetun työllistymisen polku M-Epilän toimintakeskuksessa

Tämän luvun taulukoissa on tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta. Rinnalla on kuvattu myös Euroopan unionin tuetun työllistymisen toteuttamisen yleisiä linjauksia sekä Suomen tuetun työllistymisen toteuttamisen yleisiä linjauksia. Taulukon sisältöjä on kuvattu tarkemmin tekstissä.

TAULUKKO 1 Tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta

	EUSE	SUOMI	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS
Tavoite	Asiakkaan työllistyminen tuen avulla avointen työmarkkinoiden kautta palkkatyöhön	Asiakkaan työllistyminen tuen avulla palkkatyöhön normaalille työpaikalle	Asiakas määrittää tavoitteen, mutta palkkatyöhön kannustetaan, mikäli asiakkaalla on siihen edellytyksiä
Prosessin kulku	Viiden askeleen malli: Palveluun ohjautuminen, kykyjen kartoittaminen, työpaikkojen etsiminen, työnantajan kanssa työskenteleminen, työpaikan säilyttäminen	Kolmen askeleen malli: Tuetun työllistymisen suunnitteleminen ja sopimus, työllistymisen valmisteleminen ja työllistyminen	Kenelläkään ei mene samalla tapaa Polku: Toiveet, TE-toimistoon ilmoittautuminen, lääkärikäynti ja palkkatukipäätös, työn etsintä, mahdollinen työllistyminen, tuki työssä pysymiseen

Arvot	Itsemääräämisoikeus, yksilöllisyys, kunnioitus, valinnan vapaus, luottamuksellisuus, valtaistuminen, joustavuus ja esteettömyys	Ylimääräistä tukea tarvitsevan elämänlaadun parantaminen, samanlaisten oikeuksien varmistaminen vammaiselle henkilölle saada töitä ja olla yhteiskunnan täysivaltainen jäsen	Auttaa asiakasta toteuttamaan elämässään sen, mitä hän haluaa toteuttaa Asiakkaan osallisuus
--------------	---	--	---

Euroopan unionin mallin mukaan tuetun työllistymisen polun tavoitteena on asiakkaan työllistyminen tuen avulla avointen työmarkkinoiden kautta palkkatyöhön. Prosessi koostuu viidestä askeleesta, jotka on lueteltu taulukossa. Koko prosessissa korostetaan itsemääräämisoikeutta, yksilöllisyyttä, kunnioitusta, valinnan vapautta, luottamuksellisuutta, valtaistumista, joustavuutta ja esteettömyyttä.

Suomen yleisen mallin mukaan tuetun työllistymisen polun tavoitteena on, että asiakas työllistyy tuen avulla palkkatyöhön normaalille työpaikalla. Prosessi koostuu kolmesta askeleesta ja siinä korostetaan asiakkaan elämän laadun parantamista, samanlaisten oikeuksien varmistamista työn saamisessa ja yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä toimimista.

Haastattelussa tuli ilmi, että M-Epilän toimintakeskuksessa tuetun työllistymisen polun tavoitteen määrittää asiakas. Mikäli asiakas haluaa palkkatyöhön niin siihen ainakin pyritään, mutta jotkut asiakkaista haluavat olla avotyötoiminnassa palkkatyön sijaan. Asiakkaita, joilla on edellytyksiä palkkatyöhön, kannustetaan tavoittelemaan sitä. Työllistymisen prosessi ei ole kenelläkään samanlainen, mutta pyrkimyksenä on kartoittaa ensin toiveita, ilmoittautua TE-toimistoon työttömäksi työn hakijaksi, käydä lääkärissä palkkatukitodistusta varten, hakea palkkatukea, etsiä töitä, mahdollisesti työllistyä ja työllistymisen jälkeen saada

tukea työssä pysymiseen. Polun aikana asiakas pyritään osallistamaan ja halutaan tukea asiakasta siinä, mitä hän haluaa elämässään toteuttaa.

TAULUKKO 2 Tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta

	EUSE	SUOMI	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS
Palvelun järjestäjätaho	Riippuu maasta	Pääasiassa yhdistykset ja säätiöt Myös kunnat	Kolmas sektori
Palvelun ostaja	Riippuu maasta	Kunnat	Pirkanmaan kunnat
Laki ohjaamassa tuettua työllistymistä	Riippuu maasta	Ei	Ei ole lakia, joka ohjaa tuettua työllistymistä. Muuten toimintaa ohjaa vammaispalvelulaki ja erityishuoltolaki.

Euroopan unionin mallissa palvelun järjestäjätahoa ei ole määritelty. Palvelun rahoitus ja laki tuettua työllistymistä koskien riippuvat myös pitkälti siitä, miten kyseessä olevassa maassa toimitaan. Ei ole olemassa kaikille Euroopan unioniin kuuluville valtioille yhtenevää lakia, joka olisi ohjaamassa tuettua työllistymistä. Teorian perusteella Suomessa pääasiassa yhdistykset ja säätiöt järjestävät tuetun työllistymisen palveluita, mutta myös kunnat järjestävät niitä. Palvelua rahoittavat kunnat eikä ole olemassa lakia, joka ohjaisi tuettua työllistymistä.

M-Epilän toimintakeskus on kolmannen sektorin toimija. Palvelun ostajana toimivat Pirkanmaan kunnat. Haastattelussa varmistui, että ei ole olemassa lakia, joka ohjaisi tuettua työllistymistä. Muuten toimintaa ohjaa vammaispalvelulaki ja erityishuoltolaki.

TAULUKKO 3 Tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta

	EUSE	SUOMI	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS
Työnhakijan koulutus	Riippuu maasta	Ei löydy varsinaista tietoa siitä, onko kehitysvammaisilla yleensä ammatillinen koulutus	Suurimmalla osalla koulutus erityisammattikoulusta, mutta ammattivalikoima on pieni
Henkilön toimeentulo ennen työllistymistä	Riippuu maasta	Yleensä työkyvyttömyyseläke ja asumistuki	Lähes kaikilla on työkyvyttömyyseläke ja asumistuki
Henkilön toimeentulo työllistymisen aikana	Riippuu maasta	Yleensä työkyvyttömyyseläke ja saatu palkka sekä asumistuki	Yleensä palkka, työkyvyttömyyseläke ja asumistuki
Henkilön toimeentulo työllistymisen jälkeen	Riippuu maasta	Yleensä työkyvyttömyyseläke ja asumistuki	Työkyvyttömyyseläke ja asumistuki

Euroopan unionin mallissa työnhakijoiden koulutus, henkilön toimeentulo ennen työllistymistä, työllistymisen aikana ja sen jälkeen on pitkälti maakohtainen. Suomen tuetun työllistymisen mallin mukaan henkilö saa toimeentulonsa yleensä työkyvyttömyyseläkkeestä. Työllistymisen aikana henkilö saa työkyvyttömyyseläkettä, palkkaa työstä ja asumistukea. Työ on yleensä osa-aikaista, mutta tämä ei aina johdu henkilön omasta tahdosta. Työn osa-aikaisuuden syynä on yleensä tuloraja eläkkeessä. Mikäli työ päättyy henkilö palaa yleensä työkyvyttömyyseläkkeen ja asumistuen varaan.

Haastattelussa tuli ilmi, että suurimmalla osalla kehitysvammaisista työnhakijoista on tutkinto erityisammattikoulusta. Ammattivalikoima

erityisammattikoulussa on kuitenkin pieni. Ennen työllistymistä henkilö on yleensä työkyvyttömyyseläkkeellä ja saa sen lisäksi asumistukea. Henkilön työllistyessä hän saa palkkaa, työkyvyttömyyseläkettä ja asumistukea. Työnantajan on joissakin tapauksissa mahdollista saada palkkatukea kehitysvammaisen työllistämiseen, mutta kaikissa tapauksissa työnantaja ei sitä saa. Työntekijän on mahdollista saada toimeentulona ainoastaan palkkaa, mutta silloin eläke on jätettävä lepäämään. Niin voi tehdä ainoastaan kahdeksi vuodeksi, ellei halua menettää eläkettään. Yksi asiakas jätti eläkkeen lepäämään kahdeksi vuodeksi, mutta otti sen takaisin, koska työsuhteen jatkuvuudesta ei ollut tietoa. Jos työsuhde päättyy asiakas alkaa taas saamaan työkyvyttömyyseläkettä ja asumistukea.

TAULUKKO 4 Tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta

	EUSE	SUOMI	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS
Tukikeinot	Yksilöllinen suunnittelu, ymmärrettävät materiaalit, työharjoittelu, kykyjen kartoitus, työtehtävien räätälöinti, työssä kouluttaminen, luonnolliset tukitoimet, työkavereiden kouluttaminen, työpaikkaohjaaja, moniammatillinen yhteistyö, jatkuva tuki	Yksilöllinen suunnittelu, kykyjen kartoitus, työssä kouluttautuminen, työtehtävien räätälöinti, työkavereiden kouluttaminen, jatkuva tuki	Alkukartoittaminen, työhakemuksien tekeminen yhdessä, työhaastattelussa tukeminen, työkavereiden ohjaaminen, työssä ohjaaminen, työpaikkaohjaajan tuki ja työpaikkakäynnit

Esteet työllistymiselle	Riippuu maasta	Tehokkuusvaatimukset, palkkaavan yrityksen vastuu työntekijän eläkkeestä, palkkaa ei ole mahdollista sovittaa henkilön tehokkuutta vastaavaksi ja järjestelmästä ei löydy montaakaan palvelua, jotka voisivat edesauttaa työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään	Asenteet, tiedon puute, tehokkuusvaatimukset, sopivaa työpaikkaa ei löydy, joustamattomuus eläkkeen tulorajoissa
Työllistymisen mahdollistajat	Riippuu maasta, mutta työharjoittelu auttaa monesti työllistymisessä. Näiden lisäksi hyvät materiaalit työnantajia varten voi kannustaa ottamaan kehitysvammaisen töihin.	Ammatillinen osaaminen, palkkatuen mahdollisuus	Isompi yritys on parempi kuin pienempi, palkkatuen mahdollisuus, tietoa ennestään kehitysvammaisista, ammattikoulun harjoitteluilla positiivinen vaikutus, oma-aloitteisuus, motivaatio, nuorten on helpompi työllistyä kuin vanhempien

Euroopan mallissa tukikeinot pohjautuvat pitkälti siihen, mitä prosessin kulussa tapahtuu. Tukikeinoissa on mukana myös luonnollinen tuki sekä moniammatillinen toiminta. Työllistymisen esteet ovat maakohtaisia samoin kuin työllistymisen mahdollistajat, mutta työharjoittelu sekä hyvät materiaalit työnantajia varten voi kannustaa yrityksiä palkkaamaan kehitysvammaisia.

Suomessa tukikeinoja työllistymisessä ovat: yksilöllinen suunnittelu, kykyjen kartoitus, työssä kouluttautuminen, työtehtävien räätälöinti, työkavereiden kouluttaminen ja jatkuva tuki. Työllistymisen esteitä ovat tehokkuusvaatimukset, yrityksen vastuu henkilön eläkkeestä, palkan työkyvyn mukaan sovittamisen mahdottomuus sekä se, että järjestelmän palvelut eivät tue

työkyvyttömyyseläkkeeltä siirtymistä työelämään. Ammatillinen osaaminen ja palkkatuen mahdollisuus voivat kuitenkin edesauttaa henkilön työllistymistä.

Haastattelussa selvisi, että tukikeinoina toimii alkukartoittamisen lisäksi asioiden yhdessä selvittäminen, tarpeen mukainen tuki polun eri vaiheissa, työkavereiden kouluttaminen, työpaikalla ohjaaminen sekä työpaikkaohjaajan tuki. Käyntejä työpaikalle tehdään myös senkin jälkeen, kun asiakas pystyy jo itsenäisesti hoitamaan kaikki työtehtävät. Esteinä työllistymiselle ovat muun muassa asenteet, työnantajan vähäinen tieto kehitysvammaisista, tehokkuuden puute, ongelma löytää sopiva työpaikka sekä joustamattomuus eläkkeen tuloarajoissa. Työllistymiseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat esimerkiksi palkkatuen mahdollisuus, yrityksen suuri koko, työnhakijan nuori ikä sekä oma-aloitteisuus. Ammattikoulun työharjoittelulla on myös vaikutusta henkilön työllistymisessä.

TAULUKKO 5 Tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta

	EUSE	SUOMI	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS
Yritysten sosiaalinen vastuu	Riippuu maasta	Yrityksillä ei ole varsinaista vastuuta palkata vammaisia henkilöitä töihin	Yrityksillä ei ole vastuuta palkata kehitysvammaisia
Infopaketti yrityksille	Suosittelavaa olla olemassa	Riippuu toimijasta	Ei tällä hetkellä

Euroopan unionin tuetun työllistymisen mallin mukaan yritysten sosiaalisesta vastuusta palkata kehitysvammaisen henkilö ei ole määritelty mitään. Tuetun työllistämisen palvelunjärjestäjällä on kuitenkin hyvä olla olemassa infopaketti yrityksille erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen liittyen. Suomessa yrityksillä ei ole varsinaista vastuuta palkata vammaisia henkilöitä töihin. Infopaketin olemassaolo on tuetun työllistymisen palvelun toteuttajasta riippuvaa. Haastateltavan mukaan suomalaisilla yrityksillä ei ole varsinaista

vastuuta palkata kehitysvammaisia. M-Epilän toimintakeskuksella ei ole tällä hetkellä olemassa infopakettia yrityksille tuetusta työllistymisestä, mutta sellainen on tekeillä.

6.2 Tuetun työllistymisen polku vastaavalla toimijalla Alankomaissa

Tämän luvun taulukoissa on tuloksia Suomessa kerätystä aineistosta. Rinnalla on kuvattu myös Euroopan unionin tuetun työllistymisen toteuttamisen yleisiä linjauksia sekä Suomen tuetun työllistymisen toteuttamisen yleisiä linjauksia. Taulukon sisältöjä on kuvattu tarkemmin tekstissä.

TAULUKKO 6 Tuloksia Alankomaissa kerätystä aineistosta

	EUSE	ALANKOMAAT	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Tavoite	Asiakkaan työllistyminen tuen avulla avointen työmarkkinoiden kautta palkkatyöhön	Integraatio: Alankomaissa tuettua työllistymistä pidetään yhtenä välineenä kehitysvammaisen henkilön integroimiseksi yhteiskuntaan	Tukea asiakkaita, jotka tarvitsevat apua työn löytämiseen ja työpaikan pitämiseen
Prosessin kulku	Viiden askeleen malli: Palveluun ohjautuminen, kykyjen kartoittaminen, työpaikkojen etsiminen, työnantajan kanssa työskenteleminen, työpaikan säilyttäminen	Viiden askeleen malli: Kartoitusvaihe, työn etsintävaihe, työn analysointivaihe, soveltuvuuden selvittämisen vaihe, työhön valmennus vaihe	Kuuden askeleen malli: Kartoitusvaihe, taitojen kartoittaminen ja eri työpaikkoihin tutustuminen, koulutusvaihe, työn etsintävaihe, työhönvalmennuksen ja työssä pysymisen vaihe, työnantajan tukeminen

Arvot	Itsemääräämisoikeus, yksilöllisyys, kunnioitus, valinnan vapaus, luottamuksellisuus, valtaistuminen, joustavuus ja esteettömyys	Integraatio tavalliseen työpaikkaan, työskenteleminen vammattomien ihmisten kanssa, nopea työhön sijoittaminen ja jatkuva tuki, itsemääräämisoikeus ja osallisuus, ”jokaisen työtä haluavan tulisi saada tehdä työtä”	Työ on tärkeä asia yhteiskunnassa kilpailemiseen, työ antaa asiakkaalle tyytyväisyyttä sekä edistää itsenäistymistä, jokaisella on taitoja ja mahdollisuuksia työn tekemiseen
--------------	---	---	---

Alankomaissa tuetun työllistymisen tavoitteena on integraatio. Tuettua työllistymistä pidetään yhtenä keinona kehitysvammaisen henkilön osallistamiseen yhteiskunnassa. Tuetussa työllistymisessä on viisi askelta, jotka ovat kartoitus, työn etsintä, työn analysointi, soveltuvuuden selvittäminen ja työhönvalmennus. Työn analysoinnin vaiheessa selvitetään työnantajan tarpeet ja työntekijän työtehtävät. Prosessin kulkua ohjaavia arvoja ovat integraatio, nopea työhön sijoittaminen, jatkuva tuki sekä itsemääräämisoikeus ja osallisuus.

Alankomaissa vastaavanlaisen toimijan tuetun työllistymisen palvelun tavoitteena on asiakkaan tukeminen työn löytämisessä ja työpaikan pitämisessä. Tuetun työllistymisen prosessissa on kuusi vaihetta, jotka on lueteltu taulukossa. Toisinaan kaikkia vaihteita ei edes tarvita, sillä yksilöllistäminen on tärkeää. Prosessia ohjaa ajatus siitä, että työ on tärkeä asia yhteiskuntaan osallistumisen kannalta. Työ auttaa asiakasta myös taitojensa kehittämisessä ja itsenäistymisessä. Arvoja ovat näiden lisäksi yksilöllisyys palvelun toteuttamisessa sekä se, että jokaiselle ihmiselle on työmahdollisuuksia ja taitoja työn tekemiseen.

TAULUKKO 7 Tuloksia Alankomaissa kerätystä aineistosta

	EUSE	ALANKOMAAT	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Palvelun järjestäjätaho	Riippuu maasta	Tietoa luotettavasta kirjallisesta lähteestä ei löydy	Yritys
Palvelun ostaja	Riippuu maasta	Sosiaali- ja Työministeriö Tuetun työllistymisen palvelut saavat rahoituksen ainoastaan silloin, jos heidän asiakkaistaan 35 % työllistyy	Kunnat, työvoimatoimisto sekä organisaatio, joka on vastuussa henkilön hoivaan liittyvistä tuista
Laki ohjaamassa tuettua työllistymistä	Riippuu maasta	Kyllä, muun muassa integroimisen laki ja työpajatoiminta laki	Kyllä, vammaisten nuorten tukemisen laki sekä osallisuuslaki

Alankomaissa tuetun työllistymisen palveluita rahoittaa Sosiaali- ja Työministeriö. Palvelun rahoitus on riippuvainen asiakkaiden työllistymisestä. Tuettua työllistymistä ohjaa kolme lakia, joita ovat integroimisen laki, osallisuuslaki ja työpajatoiminnan laki. Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan työhönvalmentajan mukaan heidän organisaatio on yritys, joka saa rahoituksensa palvelun toteuttamiseen kunnilta, työvoimatoimistolta tai organisaatiolta, joka on vastuussa henkilön hoivaan liittyvistä tuista. Toimintaa ohjaa erityisesti vammaisten tukemisen laki sekä osallisuuslaki.

TAULUKKO 8 Tuloksia Alankomaissa kerätystä aineistosta

	EUSE	ALANKOMAAT	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Työnhakijan koulutus	Riippuu maasta	Ei löydy varsinaista tietoa siitä, onko kehitysvammaisilla yleensä ammatillinen koulutus	Suurimmalla osalla ei ole ammatillista koulutusta, heidän asiakkaillaan ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia kouluttautua
Henkilön toimeentulo ennen työllistymistä	Riippuu maasta	Joko vammaistuki tai toimeentulotuki riippuen minä vuonna henkilöstä on tullut täysi-ikäinen ja siitä, onko hänet määritetty osatyökykyiseksi vai kokonaan työkyvyttömäksi	Melkein kaikilla on vammaistuki
Henkilön toimeentulo työllistymisen aikana	Riippuu maasta	Palkka ja ennen vuonna 2015 vammaistuen saaneilla myös vammaistuki säilyy palkan ohella	Työnantaja maksaa työntekijälle joko: 1. 100 % palkasta ja saa 50 % hyvitetynä takaisin tai 2. 50 % palkasta ja 50 % työntekijä saa organisaatiolta, joka on vastuussa hänen tuistansa
Henkilön toimeentulo työllistymisen jälkeen	Riippuu maasta	Henkilöllä on aina mahdollisuus joko vammaistukeen tai toimeentulotukeen työllistymisen päättyessä	Kehitysvammaisilla on aina mahdollisuus rahalliseen tukeen, jos työllistyminen päättyy

Alankomaissa kehitysvammaisen henkilön toimeentulo ennen työllistymistä riippuu siitä minä vuonna hänestä on tullut täysi-ikäinen. Mikäli hänestä on tullut täysi-ikäinen vuoden 2015 jälkeen ja hänet on todettu osatyökykyiseksi hän saa toimeentulotukea. Kehitysvammaisen henkilö, josta on tullut täysi-ikäinen ennen vuotta 2015 saa vammaistukea. Toimeentulona työllistymisen aikana toimii palkka ja niillä, jotka ovat saaneet vammaistukipäätöksen ennen vuotta 2015 vammaistuki säilyy palkan ohella. Mikäli henkilön työsuhde loppuu hänellä on aina mahdollisuus saada joko vammaistukea tai toimeentulotukea. Toimeentulotukea vammaistuen sijaan saavat ne vammasta huolimatta työkykyisiksi määritellyt henkilöt, jotka ovat tulleet täysi-ikäisiksi vuonna 2015 tai sen jälkeen.

Haastattelussa selvisi, että suurimmalla osalla asiakkaista ei ole minkäänlaista ammatillista koulutusta. Melkein kaikilla asiakkaista on vammaistuki ennen työllistymistä. Henkilön työllistyessä henkilö saa palkkaa, joka määrittyy hänen tuottavuustasonsa mukaan. Suurin osa kyseisen työhönvalmennusorganisaation asiakkaista työskentelee 28–32 tuntia viikossa. Kukaan Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan asiakkaista ei saa 100 % palkkaa. Työnantaja joko maksaa työntekijälle 100 % palkasta ja saa 50 % hyvitettyä takaisin tai maksaa työntekijälle 50 % palkasta jolloin työntekijä saa toisen 50 % organisaatiolta, joka on vastuussa henkilön tuista. Mikäli työsuhde loppuu henkilöllä on aina mahdollisuus vammaistukeen.

TAULUKKO 9 Tuloksia Alankomaissa kerätystä aineistosta

	EUSE	ALANKOMAAT	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Tukikeinot	Yksilöllinen suunnittelu, ymmärrettävät materiaalit, työharjoittelu, kykyjen kartoitus, työtehtävien räätälöinti, työssä kouluttaminen, luonnolliset tukitoimet, työkavereiden kouluttaminen, työpaikkaohjaaja, moniammatillinen yhteistyö, jatkuva tuki	Henkilökohtainen suunnitelma, suunnitelma työntekijän ja työnantajan välillä, perheen tuki, työssä kouluttaminen, uusien työtehtävien opettaminen, sosiaalisten taitojen opettaminen sekä työkavereiden tukeminen	INVRA-ohjelmaa käytetään taitojen kartoittamisessa koko prosessin ajan. Lisäksi yksilöllinen suunnittelu, kouluttaminen ennen työelämään astumista, työhaastattelutilanteiden harjoittelu, työkavereiden kouluttaminen ja luonnollinen tuki
Esteet työllistymiselle	Riippuu maasta	Henkilöllä ei ole polkua työtoimintakeskuksesta eteenpäin, vaikka hänellä voisi olla kykyjä toimia tavallisessa yrityksessä työntekijänä	Yritysten ennakkoluulot, työnantaja pelkää kehitysvammaisen työllistämisen tuottavan paljon paperitöitä, omaiset pelkäävät vammaistuen menettämistä sekä asiakkaan puutteellinen motivaatio työllistymistä kohtaan

Työllistymisen mahdollistajat	Riippuu maasta, mutta työharjoittelu auttaa monesti työllistymisessä. Näiden lisäksi hyvät materiaalit työnantajia varten voi kannustaa ottamaan kehitysvammaisen töihin.	Lakeja on muokattu niin, että mahdollisimman monella vammaisella henkilöllä olisi mahdollisuus työskennellä.	Työnantajan hyvä asenne, työkavereiden halukkuus tukea, asiakkaan kyky oppia uusia taitoja sekä kehittää jo olemassa olevia, yritykset saavat kompensatiota kehitysvammaisen palkkaamisesta sekä taitava työhönvalmentaja, joka ymmärtää asiakastansa hyvin
--------------------------------------	---	--	---

Alankomaissa yksi työllistymisen esteistä voi olla, että henkilöllä ei ole polkua työtoimintakeskuksesta avoimille työmarkkinoille, vaikka henkilöllä voisi olla kykyä toimia työelämässä toimintakeskuksen ulkopuolella. Työtoimintakeskusten organisaatorakenteet ovat sellaisia, että laadukkaan työhönvalmennuksen toteuttaminen ei ole mahdollista. Tuetun työllistymisen palvelut, joita muut organisaatiot toteuttavat ovat tuloksiltaan parempia. Työllistymisen mahdollistajia puolestaan on, että lakeja on muokattu helpottamaan vammaisten ihmisten työllistymistä ja työnantajilla on oikeus maksaa henkilölle hänen työkykynsä mukaisesti ja kunta tai organisaatio joka on vastuussa henkilön tuista maksaa loput henkilön palkasta. Työnantajat voivat hakea lupaa maksaa vammaisille henkilöille heidän tuottavuutensa mukaan (jos tuottavuus on esimerkiksi 60 % työnantaja maksaa henkilölle 60 % palkasta ja kunta maksaa loput 40 % henkilön palkasta), vakuutusyhtiöt korvaavat työnantajille sen, jos työntekijän tuottavuus on normaalia alhaisempi.

Haastatellun työhönvalmentajan mukaan vastaavanlainen toimija Alankomaissa käyttää koko palvelun ajan asiakkaan tukena INVRA-ohjelmaa, jota käytetään muun muassa selvittämään mitä taitoja asiakkaan tulee harjoitella, työpaikan ja työntekijän yhteensopivuuden määrittämisessä sekä prosessin jokaisessa

vaiheessa tarpeen mukaan. Näiden lisäksi yksilöllinen suunnittelu, kouluttaminen ennen työelämään astumista, työhaastattelutilanteiden harjoittelu, työkavereiden kouluttaminen ja luonnollinen tuki ovat tärkeitä tukikeinoja.

Haastattelussa kävi ilmi, että esteitä työllistymiselle olivat muun muassa yritysten ennakkoluulot ja työnantajan pelko siitä, että kehitysvammaisen työllistäminen tuottaa paljon paperitöitä. Omaiset pelkäävät myös vammaistuen menettämistä ja asiakkaan puutteellinen motivaatio työllistymistä kohtaan voi toimia työllistymisen esteinä. Työllistymiseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat puolestaan työnantajan hyvä asenne kehitysvammaisen työllistämiseen, työkavereiden halukkuus tukea kehitysvammaista työntekijää, asiakkaan kyky oppia uusia taitoja sekä kehittää jo olemassa olevia ja työhönvalmentaja, joka osaa auttaa asiakastaan sopeutumaan työympäristöönsä ja auttaa työkavereita ymmärtämään asiakastaan. Näiden lisäksi työnantaja saa hyvitystä kehitysvammaisen palkkaamisesta eikä hänen tarvitse maksaa työntekijän sairastumisesta koituvia maksuja.

TAULUKKO 10 Tuloksia Alankomaissa kerätystä aineistosta

	EUSE	ALANKOMAAT	VASTAAVA TOIMIIJA ALANKOMAISSA
Yritysten sosiaalinen vastuu	Riippuu maasta	Vuodesta 2019 eteenpäin yritykset, joissa työskentelee yli 25 ihmistä tulevat saamaan sakan, jos palkkalistoilla ei ole vähintään 1,93 % vammaisia työntekijöitä	Kyllä, yrityksillä on vastuu palkata vammaisia ihmisiä töihin.
Infopaketti yrityksille	Suosittelavaa olla olemassa	Tietoa ei löydy luotettavasta lähteestä	Infoa on annettavissa yrityksille, jotka haluavat palkata kehitysvammaisen töihin

Alankomaissa tullaan selvittämään vuonna 2018, kuinka suuri prosentti yli 25 henkilöä palkkaavaan yrityksen työntekijöistä on vajaakuntoisia. Vuodesta 2019 eteenpäin yritykset, jotka ovat tietyn kokoisia tulevat maksamaan sakkoa mikäli heidän palkkalistoillaan ei ole vähintään 1,93 % vammaisia työntekijöitä. Haastateltavan organisaatiolla on antaa infoa ja tietopaketteja yrityksille, jotka haluavat palkata kehitysvammaisia henkilöitä töihin.

Liitteestä löytyy myös rinnakkain taulukoissa M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan haastattelutulokset. Niistä lukija näkee selkeästi kummankin haastattelun vastaukset, jotta niitä olisi mahdollisimman helppo verrata keskenään. (ks. Liite 4)

6.3 Tuetun työllistymisen polut M-Epilän toimintakeskuksessa ja vastaavalla toimijalla Alankomaissa

Haastatteluajankohtana Alankomaiden toimijalla oli 80 asiakasta tavallisella työpaikalla palkkatyössä ja 120 asiakasta avotyötoiminnassa. Yrityksellä on lisäksi 1400 asiakasta, jotka ovat päivätoiminnassa tai suojatyötoiminnassa. Alankomaiden toimija omistaa useamman yrityksen, kuten kahvilan ja kevytteollisuusyrityksen. M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työllistymisen palvelun asiakkaista oli haastatteluhetkellä yhdeksän asiakasta palkkatyössä ja viisi asiakasta avotyötoiminnassa ja yksi asiakas, jolla ei ollut vielä paikkaa. Tiloissa on lisäksi toimintakeskus, jossa järjestetään päivätoimintaa kehitysvammaisille. Työhönvalmentaja työskentelee myös sellaisten päivätoiminnan puolella olevien asiakkaiden kanssa, joilla olisi halua päästä työelämään. Alla olevasta kuviosta näkyvät Alankomaiden toimijan ja M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työllistymisen palveluiden asiakkaiden polut työelämään.



KUVIO 1 M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan tuetun työllistymisen polut

TAULUKKO 11 M-Epilän työllistymisen polun vaiheet

M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työllistymisen polku **Mitä askeleissa tapahtuu?**

1. TOIVEET	<ul style="list-style-type: none"> Selvitetään asiakkaan työtoiveet Kartoitetaan taitoja haastattelemalla, havainnoimalla ja tutustumalla asiakkaaseen.
2. TE-TOIMISTOON ILMOITTAUTUMINEN	<ul style="list-style-type: none"> Mikäli asiakas haluaa palkkatyöhön, ilmoittaudutaan TE-toimistoon työnhakijaksi.
3. LÄÄKÄRIKÄYNTI JA PALKKATUKIPÄÄTÖS	<ul style="list-style-type: none"> Asiakas käy lääkärissä palkkatukeen tarvittavaa todistusta varten.
4. TYÖN ETSINTÄ	<ul style="list-style-type: none"> Asiakas alkaa etsiä töitä työhönvalmentajan avulla. Asiakas kirjoittaa yhdessä työhönvalmentajan kanssa työhakemuksia.
5. TYÖLLISTYMINEN	<ul style="list-style-type: none"> Asiakkaan työllistyessä työnantajaa ja nimettyä työpaikkaohjaajaa ohjeistetaan. Asiakasta ohjeistetaan ja opetetaan työhön työnantajan toimesta, mutta työhönvalmentaja tukee tarvittaessa asiakasta perehdytyksessä.

6. TUKI TYÖSSÄ PYSYMISEEN

- Työhönvalmentaja tekee tukikäyntejä asiakkaan työpaikalle.
- Kerran viikossa on ryhmätapaaminen, johon jokainen työskentelevä asiakas voi halutessaan osallistua

Haastattelun mukaan alkuvaiheisiin kuuluu aikaa yleensä noin kolme kuukautta, mutta joillakin henkilöillä alkuvaihe saattaa sujua nopeammin etenkin, jos työpaikka on jo tiedossa. Toistaiseksi ei ole käytössä mitään kartoitusohjelmaa tai järjestelmää. Oman tuetun työllistymisen palvelua tukevan lomakkeen tekemistä on aloitettu. Työpaikan etsiminen on vaikein vaihe. Joillakin asiakkailta kestää kuukausia, mutta joillakin voi mennä jopa vuosia työllistyä. Mahdollisuudet ovat paremmat nuorille asiakkaille, kuin vanhemmille, jotka ovat ikään kuin jääneet toimintakeskukseen pääsemättä sieltä eteenpäin.

Työpaikan löydyttyä työhönvalmentaja kouluttaa asiakkaan työhön. Osa asiakkaista tarvitsee enemmän tukea kuin toiset, mutta työn perusteiden opettamiseen kuuluu yleensä muutama työpäivä. Tämän jälkeen alkuvaiheessa tehdään henkilön tarpeesta riippuen tehostettu käynti joka viikko. Alkuvaiheen jälkeen työpaikkakäyntejä tehdään asiakkaan tarpeen mukaan. Niiden aikana voidaan muun muassa opetella uusia työtehtäviä. Haastattelussa selvisi myös, että työpaikat eivät välttämättä ole pysyviä. 2000-luvun alussa työpaikat olivat pysyviä, mutta tällä hetkellä eivät. Työt ovat yleensä osa-aikaisia, sillä asiakkaat haluavat työskennellä sen verran mitä eläkkeen ansiotulorajan lisäksi pystyy työskentelemään. Taulukon malli on työhönvalmentajan ajatus siitä, millainen tuetun työllistymisen polku voisi olla. Mallilla on saatu muutamia asiakkaita työelämään. Taulukossa esitetty malli on vain yksi esimerkki siitä, miten asiakas voidaan saada työelämään. Yksilöllistäminen on tärkeää: mikä toimii yhdellä asiakkaalla, ei välttämättä toimi toisella.

TAULUKKO 12 Alankomaiden toimijan työllistymisen polun vaiheet

Alankomaiden toimijan tuetun työllistymisen polku	Mitä askeleissa tapahtuu?
1. KARTOITUSVAIHE	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaan tarpeet, motivaatio, taidot, sosiaalinen verkosto ja oppimisvalmiudet kartoitetaan.
2. TAITOJEN KARTOITTAMINEN JA ERI TYÖPAIKKOKSIIN TUTUSTUMINEN	<ul style="list-style-type: none"> • Testataan asiakkaan mielikuvia ja odotuksia työelämään liittyen sekä tutustutaan erilaisiin, hänelle tuntemattomiin työn tyyppeihin/tehtäviin ja työelämään yleisellä tasolla.
3. KOULUTUSVAIHE	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas saa jonkinlaista koulutusta, joka pyritään yhdistämään työhön.
4. TYÖN ETSINTÄVAIHE	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas etsii aktiivisesti töitä työhönvalmentajan avulla. • Työhönvalmentaja on yhteydessä työnantajiin sekä spontaanisti että avoimiin työtehtäviin liittyen. • Työhaastattelutilanteita harjoitellaan asiakkaan kanssa.
5. TYÖHÖN VALMENNUKSEN JA TYÖSSÄ PYSYMISEN VAIHE	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakasta valmistellaan työhön ja koulutetaan työpaikalla • Työhönvalmentaja ohjeistaa kollegoita ja työnantajaa • Työhönvalmentaja tekee kaiken tarvittavan pitääkseen asiakkaan työssä.

6. TYÖNANTAJAN TUKEMINEN

- Työnantajan tukeminen joka vaiheessa on tärkeää.
- Työnantajalle annetaan neuvoja tarpeen mukaan.

Haastatellun mukaan Alankomaiden toimijalla kuluu kartoitusvaiheeseen kolme tuntia, taitojen kartoittamiseen 0–12 tuntia, koulutusvaiheeseen 0–25 tuntia ja työn etsintään 2–20 tuntia aikaa. Työpaikan löydyttyä ensimmäisen vuoden aikana tukikäynteihin käytetään 1–2 tuntia viikossa, toisen vuoden aikana yksi tunti viikossa ja kolmantena vuonna puoli tuntia viikossa. Työpaikat ovat yleensä osa-aikaisia 28–32 tuntia viikossa ja työpaikoista noin 40 % on pysyviä. INVRA-kartoitusohjelmaa käytetään läpi polun määrittämisen osa-alueita, joita asiakkaan kanssa tarvitsee harjoitella.

Oppiminen on tärkeä osa työhönvalmennuksen polkua ja Alankomaiden toimija yrittää painottaa polun alkuvaihetta ja käyttää siihen riittävästi aikaa. Kaikkia polun osia ei välttämättä tarvita jokaisella asiakkaalla. Polkuja työelämään on monenlaisia, mutta kartoitusvaihe ja työharjoittelut ovat yleensä osa jokaista polkua.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tulosten perusteella Suomessa kehitysvammaisen henkilön työllistymisen polkuun vaikuttavat erityisesti yhteiskunnan tuki ja asenteet. Suomessa luotetaan paljon siihen, että yhteiskunta huolehtii vajaakuntoisista taloudellisen tuen avulla (Lampinen 2007, 122). Koska taloudellinen tuki on hoidettu, ei kehitysvammaisilla ihmisillä ole kaikkien mielestä tarvetta tai oikeutta olla työelämässä. Alankomaiden toimijan haastateltavan mukaan työllistymisen yhtenä esteenä oli myös se, että yhteiskunnan antamaan rahalliseen tukeen luotetaan ja sen menettämistä töihin menemisen yhteydessä pelätään. Nykyään vammaistukea ei voi kuitenkaan menettää Alankomaissa, vaan työn tekeminen päinvastoin voi estää vammaistuen määrää tippumasta (UWV i.a. Ik heb oude Wajong; UWV i.a. Ik heb Wajong 2010).

Suurimmalla osalla M-Epilän toimintakeskuksen asiakkaista on ammatillinen koulutus erityisammattikoulusta, mutta Alankomaiden toimijan asiakkailla taas ei ole. Tuetun työn ohjaaja Alankomaista totesi, että heidän asiakkaillaan ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia kouluttautua. Kysyttäessä, mitä hän kehittäisi palvelussaan, jos resursseja olisi mihin tahansa hän vastasi, että hän panostaisi ehdottomasti asiakkaidensa koulutukseen. Nevalan ym. (2018, 17–21) sekä Pirttimaan (2011, 202) mukaan ammatillinen koulutus vaikuttaa positiivisesti työn saantiin. Siksi olisi suositeltavaa kehittää kehitysvammaisten mahdollisuuksia ammatilliseen koulutukseen Alankomaissa.

M-Epilän toimintakeskuksen tuetun työn ohjaaja totesi, että mahdollisuudet työllistyä ovat paremmat niille asiakkaille, jotka pääsevät lähes suoraan ammatillisen koulutuksen saatuaan työelämään. Niiden asiakkaiden, jotka olivat tulleet tuetun työllistymisen palveluihin toimintakeskuksen kautta, oli vaikeampi työllistyä. Sekä Kampin (2012, 162) että Nevalan ym. (2018, 17–21) tutkimusten mukaan toimintakeskuksessa oleminen ei auta henkilöä työllistymään.

Alankomaiden toimijan käyttämä INVRA-ohjelma on hyödyllinen väline läpi koko tuetun työllistymisen palveluprosessin, sillä se auttaa selvittämään henkilön

taitoja ja niitä osa-alueita, joita asiakkaan tarvitsee kehittää. INVRA-ohjelman kaltainen väline kartoittamiseen voisi olla hyödyllinen myös M-Epilän toimintakeskuksessa. M-Epilän toimintakeskuksesta puuttuu osittain samanlainen työelämätaitoihin valmentava koulutusvaihe, joka Alankomaiden toimijalla on. Paanetojan (2013, 131; myös EUSE 2011, 21) mukaan hyvä keino kartoittaa osaamista ja toimintakykyä on työharjoittelun tai työkokeilun avulla. Siksi koulutusvaihe, jossa opetellaan työelämässä tarvittavia taitoja, olisi hyvä ottaa selkeämmin mukaan kehitysvammaisen työllistymisen polkuun.

8 POHDINTA

Tuntuu, että moni vierastaa edelleen kehitysvammaisia. Kehitysvammaisten osallisuuteen ja integraatioon tulisi siksi panostaa enemmän. Työllistyminen on vaikeaa, jos yhteiskunnan asenteet kehitysvammaisia kohtaan eivät muutu ja, jos ryhmä segregoidaan. Palkkatukitodistukseen vaadittava lääkärikäynti osoittaa sen, että Suomessa kehitysvammaisuus nähdään edelleen jokseenkin lääketieteellisestä näkökulmasta ja keskitytään enemmän rajoitteisiin kuin mahdollisuuksiin. Ei tietenkään ole realistista ajatella, että jokainen kehitysvammaisen pystyisi toimimaan työelämässä. Niille kehitysvammaisille, jotka pystyisivät toimimaan työelämässä, tulisi kuitenkin antaa mahdollisuus. Olisi syytä miettiä, miten voitaisiin helpottaa ja mahdollistaa kehitysvammaisten pääsyä työelämään.

Alankomaissa on paljon sosiaalisia yrityksiä, jotka keskittyvät osatyökykyisten palkkaamiseen. Eräällä kehitysvammaisia palkkaavalla kahvilaketjulla on 45 kahvilaa ympäri Alankomaita. Kahvilat on sijoitettu kaupunkien keskustoihin kauppakaduille. Samantyyppisiä yrityksiä on enemmänkin, ja kyseiset yritykset luovat kehitysvammaisille enemmän mahdollisuuksia osallisuuteen.

Alankomaiden eduskunta on yrittänyt erinäisillä lakimuutoksilla saada vammaisia henkilöitä työelämään. Muutoksia tehdään koko ajan lisää. Henkilön pystyessä edes osakykyisesti työhön hänen on haettava työpaikkoja ja yritettävä päästä töihin, jotta hänen vammaistukensa pysyisi korkeimmalla mahdollisella tasolla. Käytäntö on hyvä niiden ihmisten kannalta, joille työelämään osallistuminen on mahdollista, sillä silloin osallistetaan edellä mainitut yhteiskuntaan. On luotu systeemi, joka kannustaa ihmisiä töihin. Toisaalta on hyvin subjektiivista päätellä, kenellä on mahdollisuuksia työelämään ja kenellä ei ole. Ongelma syntyy, jos henkilö, joka ei omasta mielestä kykene töihin, määritellään osittain työkykyiseksi. Silloin häntä rangaistaan siitä, että hän ei pysty olemaan työelämässä. Hyvä käytäntö on myös se, että työnantajille on annettu velvoite työllistää vammaisia henkilöitä yrityksiinsä. Näin luodaan toivottavasti työpaikkoja vammaisille henkilöille.

Suomessa oleva tuloraja työkyvyttömyyseläkettä saavalle kehitysvammaiselle henkilölle puolestaan asettaa rajoitteen niille, jotka ehkä pystyisivät tekemään enemmänkin töitä kuin tulorajan puitteissa voisi tehdä. Eläkkeen lepäämään jättäminen kahdeksi vuodeksi ei ole riittävä ratkaisu henkilölle, jonka olisi mahdollista saada kokoaikaista tai lähes kokoaikaista työtä ehkä pidemmäksikin aikaa. Työsuhteen loppuessa eläkettä joutuu anomaan uudestaan eikä ole mitään takuuta siitä, että se myönnetään. Siksi riski luopua eläkkeestä kokonaan on liian suuri. Rajoitteella evätään täydellinen osallistuminen työelämään niiltä, jotka haluaisivat olla kokoaikaisesti töissä.

Suomessa työnantajat eivät saa kompensatiota kehitysvammaisen palkkaamisesta. Palkkatuen mahdollisuus on olemassa, mutta työnantajalla ei muuten ole lupaa maksaa työntekijälle tuottavuuden mukaan. Alankomaissa se on mahdollista ja omalla tavallaan se voi kannustaa työnantajia palkkaamaan kehitysvammaisia. Palkka täydennetään, joten työntekijä saa lopulta saman palkan kuin muut työntekijät. Syntyy kuitenkin eettinen ongelma: onko reilua, että työnantaja maksaa kehitysvammaiselle vähemmän kuin muille työntekijöilleen?

Suomalaisen kehitysvammaisen työllistymiseen liittyy myös kysymys. Kumpi on tärkeämpää: kehitysvammaisen työllistyminen tuottavuuden mukaan sovitetulla palkalla, jossa muu organisaatio korvaa kehitysvammaiselle loppuosan palkasta vai se, että työpaikka jää saamatta, koska työnantaja ei saa kompensatiota kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta? Tällä kysymyksellä ei tarkoiteta avotyötoimintaa, jossa työllistynyt saa pienen korvauksen päivässä tekemästään työstä. Kehitysvammaisella on oikeus saada tekemästään työstä kunnan palkkaa, mutta onko vajaakuntoiselle työntekijälle väliä, tuleeko kyseinen palkka kokonaan työnantajan taskusta vai ei? Tämän selvittäminen voisi olla mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe.

LÄHTEET

- van den Berg, B.; Heuts, L.; Horssen, C. & Kruis, G. 2013. Ondersteuning van jongeren met een LVB– Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht en arbeidsparticipatie. Regioplan: Amsterdam. Viitattu 6.2.2018.
https://www.uwv.nl/overuwv/Images/Ondersteuning_van_jongeren_met_een_LVB.pdf.
- Bruins, B. J. 2016. Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016. Staatscourant nr. 3306. Viitattu 6.2.2018.
<https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/protocol-jobcoach-2016.pdf>.
- Eriksson, Lilly 2006. Participation and Disability– A study of participation in school for children and youth with disabilities. Stockholm: Universitetservice AB.
- EUSE 2011. European Union of Supported Employment Toolkit. Viitattu 29.7.2017. <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>.
- Ekholm, Elina & Teittinen, Antti 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus– Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Hanikka, Kirsi; Korpela, Päivi; Mähönen, Arto & Nyman, Christer 2007. Yrityksen sosiaalinen vastuu ja sosiaalinen yritystoiminta. Kerava: VATES-säätiö. Verkkojulkaisuna:
https://www.vates.fi/media/raporit_ennen_2009/yrityksen_yhteiskuntavastuu.pdf.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hoekstra, E.J.; Sanders, K.; van den Heuvel, W.J.A.; Post, D. & Groothoff, J.W. 2004. Journal of Vocational Rehabilitation 21/2004, 39–48.
- Häkkinen, Tiina; Kapanen, Heini; Kolkka, Marjo; Peltonen, Marketta; Tamminen-Vesterbacka, Tutta & Tepora, Suvi-Maaria 2010.

Vammaisen ihmisen syrjäytymisuhka on eettinen haaste yhteiskunnalle. Teoksessa Terhi Laine, Susanna Hyväri & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi. 169–194.

Härkäpää, Kristiina; Harkko, Jaakko & Lehikoinen Tuula 2013.

Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Inge, Katherine; Wehman, Paul; Revell, W. Grant Jr.; Brooke, Valerie 2007.

Supported Employment and Workplace Supports: Tools for Change. Teoksessa Paul Wehman, Katherine J. Inge, W. Grant Jr. Revell & Valerie A. Brooke (toim.) Real Work for Real Pay– Inclusive Employment for People with Disabilities. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co. 139–162.

Kamp, Michael 2012. Supported Employment in The Netherlands: New challenges for integrated employment. Journal of Vocational Rehabilitation 37/2012, 155–162.

Kaski, Markus; Manninen, Anja & Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kela 2014. Eläkkeelle– Eläketurva, asumisen tuki ja hoitotuki. Viitattu 6.2.2018. http://www.kela.fi/documents/10180/1454076/Esite_Elakkeelle_Kela.pdf/8693870d-ac3b-4bbf-97ab-c7532a78ec4f.

Kukkonen, Tuula 2003. Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Lampinen, Pauliina & Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Helsinki: VATES-säätiö.

Lampinen, Reija 2007. Omat polut!– Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Matikainen, Tuula 1998. Integraatio työelämään. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Matikka, Leena 2001. Service-Oriented Assessment of Quality of Life of Adults with Intellectual Disability. Helsinki: Finnish Association on Mental Retardation.

Nevala, Nina; Pehkonen, Irmeli; Teittinen, Antti; Vesala, Hannu T.; Pötfors, Pia & Anttila, Heidi 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus

kehitysvammaisen toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä estävät ja edistävät tekijät— Järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Kela.

NVS 2017. Supported Employment. Viitattu 29.12.2017.

<https://www.nvssupport.nl/supported-employment>.

Paanetoja, Jaana 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?— Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Väitöskirja. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

Pelkonen, Maija 2003. Vähän kerrallaan niin pääset pitkälle— Tutkimus kehitysvammaisten työkeskusten tuetun työllistymisen verkostoitumisesta. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin Yliopisto.

Pirttimaa, Raija 2011. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa Ladonlahti, Tarja & Pirttimaa, Raija (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Helsinki: Palmenia–kustannus. 201–220.

Rijksoverheid i.a. Participatiewet. Viitattu 6.2.2018.

<https://www.regelhulp.nl/bladeren/ /artikel/participatiewet/en-bewaar/advies/>.

Rijksoverheid i.a. Quotumregeling voor overheidswerkgevers. Viitattu

29.12.2017. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking/quotumregeling-voor-overheidswerkgevers>.

Spjelkavik, Øystein & Evans, Micheal J. 2007. Impression of Supported Employment— A Study of Some European Supported Employment Services and Their Activities. Viitattu 6.11.2017. <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/impressions-of-se-report.pdf>.

Teittinen, Antti 2012. Vammaiskäsityksen kehityksestä Suomessa—Tulkintoja kehitysvammaisten henkilöiden huoltohistoriasta ja nykyisestä asemasta yhteiskunnassa. Teoksessa Tiina Oikarinen & Hannaleena Pölkki (toim.) Näkökulmia vammaisuuteen. Jyväskylä: Vammaisten maahanmuuttajien tukikeskus Hilma & Vammaisfoorumi Ry, 65—74.

TE-palvelut 2018. Palkkatuki. Viitattu 15.2.2018. [http://www.te-](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html#Palkkatuenkesto)

[palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html#Palkkatuenkesto](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html#Palkkatuenkesto).

- UWV i.a. Ik heb oude Wajong– Uw Wajong-uitkering vanaf 1 januari 2018.
Viitattu 7.2.2018. <https://www.uwv.nl/particulieren/vragenwajong/ik-heb-oude-wajong/wajong-uitkering-vanaf-1-januari-2018/detail/gevolgen-voor-uw-wajong-uitkering-als-u-arbeidsvermogen-heeft>.
- UWV i.a. Ik heb Wajong 2010– Uw Wajong-uitkering vanaf 1 januari 2018.
Viitattu 7.2.2018. <https://www.uwv.nl/particulieren/vragenwajong/ik-heb-wajong-2010/wajong-uitkering-vanaf-1-januari-2018/detail/gevolgen-voor-uw-wajong-uitkering-als-u-arbeidsvermogen-heeftwordt-mijn-uitkering-verlaagd-als-ik-arbeidsvermogen-heb>.
- UWV i.a. Participatiewet: wat verandert er in de Wajong in 2015? Viitattu 7.2.2018. <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/participatiewet-wat-verandert-er-in-de-wajong-in-2015/detail/wat-betekent-de-participatiewet-als-u-al-wajong-heeft>.
- UWV i.a. Wat is Wajong? Viitattu 7.2.2018.
<https://www.uwv.nl/particulieren/klantenservice/wat-is-wajong/detail/kan-ik-nog-een-wajong-uitkering-aanvragen>.
- Varanka, Marjatta & Saarinen, Juha 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön.
Viitattu 12.3.2018.
https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf.
- Vesala, Hannu T; Klem, Simo; Ala-Kauhaluoma, Mika & Harkko, Jaakko 2016.
Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä.
Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Viitattu 7.11.2017.
<http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-11.pdf>.
- Välimaa, Anne; Ylipaavalniemi, Pasi; Pikkusaari, Suvi & Hassinen Markku 2012.
Sosiaalisen työllistämisen toimiala– Palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Viitattu 15.7.2017.
https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf.

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelukysymykset suomeksi

POLKU JA ASIAKKAAT

Kuinka monta asiakasta sinulla on?

Kuinka monta heistä on palkkatöissä?

Kuvaile vapaasti tuetun työllistymisen polkua.

Mikä on toiminnan tavoitteena?

Mitkä arvot ohjaavat toteutusta?

Mikä on tuetun työllistymisen ohjaajan rooli kussakin vaiheessa?

Kuinka paljon aikaa kuhunkin vaiheeseen yleensä kuluu?

Otetaanko asiakkaan toiveet huomioon?

Ovatko saadut työpaikat yleensä pysyviä pidemmällä tähtäimellä?

Ovatko työpaikat osa-aikaisia vai kokoaikaisia?

Onko asiakkaalla yleensä ammatillinen koulutus vai ei?

Kuka arvio henkilön työkyvyn ja kartoittaa osaamisen sekä taidot?

Mitä materiaaleja kartoituksessa käytetään?

Millaisia ovat kunkin vaiheen tukikeinot?

Mikä on sinun mielestäsi onnistuneen työllistymispolun merkitys asiakkaalle?

TYÖLLISTYMINEN JA TUET

Mitkä asiat edesauttavat työllistymistä?

Mitä esteitä työllistymiselle on?

Millä (rahallisella) tuella henkilö on ennen työllistymistä?

Millä (rahallisella) tuella henkilö on työllistymisen aikana?

Millä (rahallisella) tuella henkilö on työllistymisen jälkeen?

YRITYKSET

Mitä tietoa teillä on antaa työnantajalle tuettua työllistymistä koskien?

Miten yritykset suhtautuvat kehitysvammaisen palkkaamiseen?

Saako työnantaja rahallista tukea kehitysvammaisen palkkaamiseen?

MUUT TOIMIJAT, LAKI, INTEGRAATIO, KEHITTÄMINEN

Toimitaanko muissa organisaatioissa samalla tavalla tuetussa työllistymisessä?

Mistä rahoitus toiminnallenne tulee?

Mitkä lait ohjaavat tuetun työllistymisen toimintaa?

Onko tuettu työllistyminen mielestäsi onnistunut integroimaan kehitysvammaisia ihmisiä paremmin yhteiskuntaan?

Miten kehittäisit tuettua työllistymistä, jos sinulla olisi resursseja ihan mihin vain?

LIITE 2: Haastattelukysymykset englanniksi

THE PATH AND CLIENTS

How many clients with an intellectual disability do you have?

How many of them are employed at a normal work place?

Please describe the path of supported employment.

What is the goal of the service you provide?

Which values guide the execution of your work?

What is the role of the job coach in each step of the process?

How much time is usually used for each step?

Are the wishes of the client taken into consideration?

Are the jobs permanent in the long run?

Are the jobs part-time or full-time?

Does the client usually have a vocational education (a profession) or not?

Who evaluates the clients capability to work and does the assessment of their skills? What material is used in the assessment stage?

Which tools are used in supporting the client in each stage of the supported employment process?

What do you think the value of a successful path to employment is for the client?

EMPLOYMENT AND METHODS OF SUPPORT

Which factors have a positive effect in the employment of an intellectually disabled person?

Which factors might hinder the possibility of employment?

Where does the client get their income before employment?

Where does the client get their income during employment?

Where does the client get their income if employment ends?

COMPANIES

What information are you able to give to the employers on supported employment?

How do companies react to employing an intellectually disabled person?

Does the employer get monetary compensation for employing an intellectually disabled person?

OTHER ORGANISATIONS, LAWS, INTEGRATION, DEVELOPMENT

Do other organisations use the same methods in supported employment as your organisation does?

Where does the company you work for get the funding to provide this service?

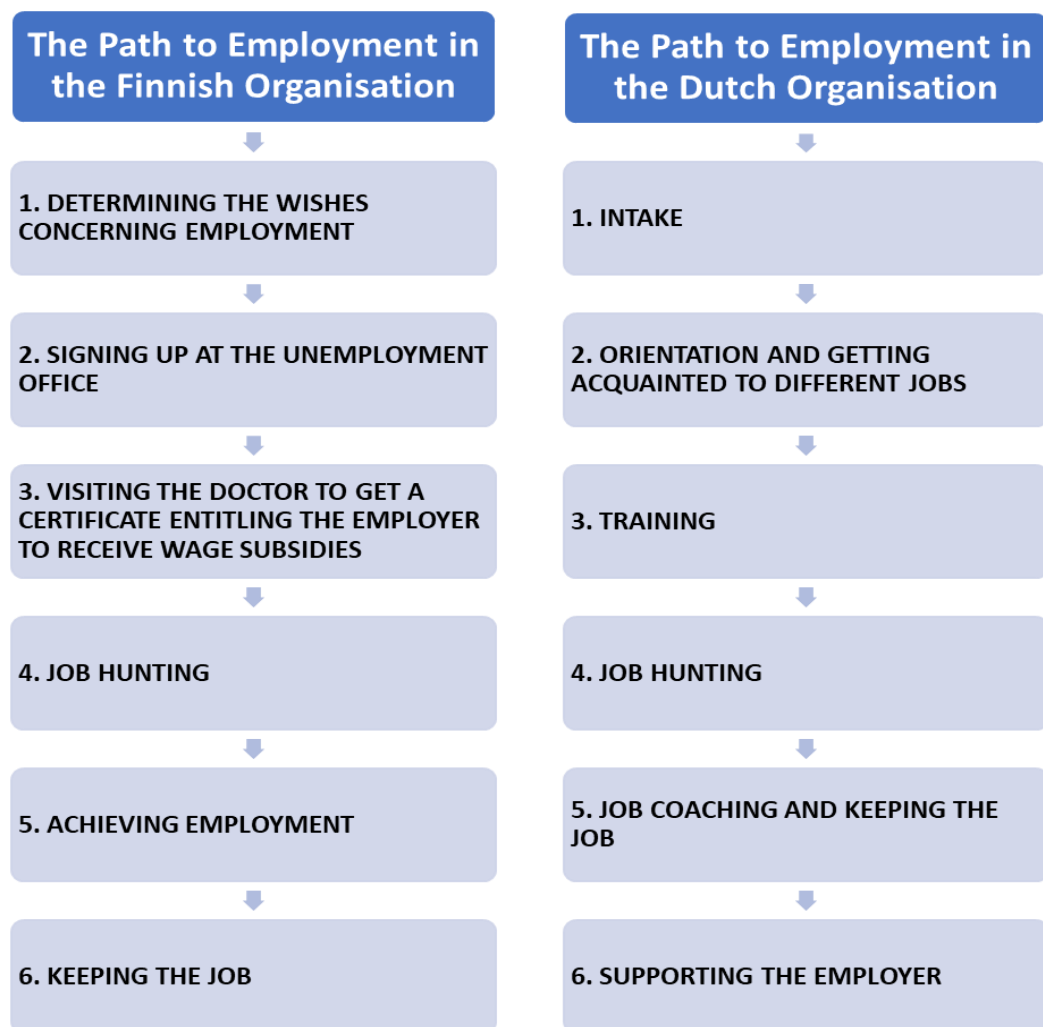
Which laws guide the execution of supported employment?

In your opinion, has supported employment helped integrate people with an intellectual disability into the society?

How would you develop supported employment if you had the resources for anything?

LIITE 3: Short Description of Results in English

At the time of the interview the organisation in the Netherlands had 80 clients working at a normal workplace with salary and 120 clients working at a normal workplace without salary. M-Epilä Day Activity Center's supported employment services had 9 clients working at a normal workplace with salary, five clients working at a normal workplace without salary and one person without a place at that time. In addition to this, the job coach was working with a few clients who were then using the services of the Day Activity Center but were wishing to find employment.



KUVIO 2 Paths to Employment

TAULUKKO 13 The Path to Employment in the Finnish Organisation

The Path to Employment in the Finnish Organisation**What happens in each step?**

1. DETERMINING THE WISHES CONCERNING EMPLOYMENT	<ul style="list-style-type: none"> • The client's wishes concerning employment are determined • Finding out about the client's skills by interviewing, observing and getting to know them
2. SIGNING UP AT THE UNEMPLOYMENT OFFICE	<ul style="list-style-type: none"> • If the client wishes to get a paid job they sign up at the Unemployment Office as a jobseeker
3. VISITING THE DOCTOR TO GET A CERTIFICATE ENTITLING THE EMPLOYER TO RECEIVE WAGE SUBSIDIES	<ul style="list-style-type: none"> • The client goes to the doctor for a certificate entitling the employer to receive wage subsidies
4. JOB HUNTING	<ul style="list-style-type: none"> • The client starts looking for jobs together with the job coach • The client applies for jobs together with the job coach
5. ACHIEVING EMPLOYMENT	<ul style="list-style-type: none"> • If the client gets a job, the employer and the colleague assigned to the client, get support in interacting with the client • The client gets instructions and training from the employer on how to do the job. The job coach supports the client if needed.

6. KEEPING THE JOB

- The job coach visits the client's workplace in order to give support if needed
- The client can participate in a group meeting once a week if they would like to

According to the interview, the first three steps may take up to three months to complete, but for some clients the beginning may go faster, especially if they already have a job waiting for them. At the moment there is no material used in the assessment stage. Job hunting is the most difficult phase. For some clients it takes months and for some even years to get a job. The opportunities for finding employment, are better for younger people than for older people, who have spent a long time in the Day Activity Center's services without moving forward.

After finding a job, the job coach assists in teaching the client their new work tasks. Some clients need more support than others but the basics of the job are usually learnt within the first few working days. After the initial coaching phase, the job coach visits the client's working place every week depending on the needs of the client. After the client is settled into their job, the job coach visits the client's workplace when needed. During the visits new working tasks can be taught. In the beginning of the 21st century, the workplaces received by the clients were permanent, whereas now they are not. Work is usually part-time because the clients want to work only the amount that is allowed, in order to still receive their pension. The path to employment displayed above is only one example of what the path could be. A few clients have been able to get a job using the path mentioned above. In reality the path varies depending on the client. What works with one client doesn't necessarily work with another.

TAULUKKO 14 The Path to Employment in the Dutch Organisation

The Path to Employment in the Dutch Organisation
What happens in each step?

1. INTAKE	<ul style="list-style-type: none"> • The needs, motivation, skills, social network and ability to learn are assessed.
2. ORIENTATION AND GETTING ACQUAINTED TO DIFFERENT JOBS	<ul style="list-style-type: none"> • The expectations of the client concerning employment are checked. • The client gets acquainted with different jobs that they are not yet familiar with and learns about working life in general.
3. TRAINING	<ul style="list-style-type: none"> • The client gets some sort of education or training.
4. JOB HUNTING	<ul style="list-style-type: none"> • The client looks for a job with the help of the job coach. • The job coach contacts different employers to find out whether they have jobs available. • Job interviewing situations are practiced with the client.
5. JOB COACHING AND KEEPING THE JOB	<ul style="list-style-type: none"> • The client is prepared for their work and coached at the workplace. • The job coach advises colleagues and the employer. • The job coach does everything needed to keep their client in the job.

6. SUPPORTING THE EMPLOYER

- Supporting the employer is important in each step.
- The employer is given advice in anything that is needed.

According to the interview the time used for the first step is 0–3 hours, the second step 0–12 hours, the third step 0–25 hours and the fourth step 0–20 hours. When the client finds a job the job coach uses 1–2 hours a week for coaching the client at the work place during the first year. After that, 1 hour is used per week during the second year and during the third year, half an hour is spent on job coaching per week. Jobs are usually part-time (28–32 hours per week) and about 40 % of the workplaces are permanent. The INVRA-tool is used throughout the path to employment, to determine the areas the client still needs to practice/improve.

In the Dutch organisation, learning is an important part of the path to employment and a lot of effort is put into that part of the path. Not all steps of the path are necessarily used with each client. There are many paths to employment but most of them include the assessment stage and the use of work experience places.

LIITE 4: M-Epilän toimintakeskuksen ja Alankomaiden vastaavanlaisen toimijan haastattelutulokset

TAULUKKO 15 Suomessa ja Alankomaissa kerätyn aineiston tulokset rinnakkain

	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Tavoite	Asiakas määrittää tavoitteen, mutta palkkatyöhön kannustetaan, mikäli asiakkaalla on siihen edellytyksiä	Tukea asiakkaita, jotka tarvitsevat apua työn löytämiseen ja työpaikan pitämiseen
Prosessin kulku	Kenelläkään ei mene samalla tapaa Polku: Toiveet, TE-toimistoon ilmoittautuminen, lääkärikäynti ja palkkatukipäätös, työn etsintä, mahdollinen työllistyminen, tuki työssä pysymiseen	Kuuden askeleen malli: Kartoitusvaihe, taitojen kartoittaminen ja eri työpaikkoihin tutustuminen, koulutusvaihe, työn etsintävaihe, työhönvalmennuksen ja työssä pysymisen vaihe, työnantajan tukeminen
Arvot	Auttaa asiakasta toteuttamaan elämässään sen, mitä hän haluaa toteuttaa Asiakkaan osallisuus	Työ on tärkeä asia yhteiskunnassa kilpailemiseen, työ antaa asiakkaalle tyytyväisyyttä sekä edistää itsenäistymistä, jokaisella on taitoja ja mahdollisuuksia työn tekemiseen

TAULUKKO 16 Suomessa ja Alankomaissa kerätyn aineiston tulokset rinnakkain

	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Palvelun järjestäjätaho	Kolmas sektori	Yritys
Palvelun ostaja	Pirkanmaan kunnat	Kunnat, työvoimatoimisto sekä organisaatio, joka on vastuussa henkilön hoivaan liittyvistä tuista
Laki ohjaamassa tuettua työllistymistä	Ei ole lakia, joka ohjaa tuettua työllistymistä. Muuten toimintaa ohjaa vammaispalvelulaki ja erityishuoltolaki.	Kyllä, vammaisten nuorten tukemisen laki sekä osallisuuslaki

TAULUKKO 17 Suomessa ja Alankomaissa kerätyn aineiston tulokset rinnakkain

	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Työnhakijan koulutus	Suurimmalla osalla koulutus erityisammattikoulusta, mutta ammattivalikoima on pieni	Suurimmalla osalla ei ole ammatillista koulutusta, heidän asiakkaillansa ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia kouluttautua
Henkilön toimeentulo ennen työllistymistä	Lähes kaikilla on työkyvyttömyyseläke ja asumistuki	Melkein kaikilla on vammaistuki

Henkilön toimeentulo työllistymisen aikana	Yleensä palkka, työkyvyttömyyseläke ja asumistuki	Työnantaja maksaa työntekijälle joko: 1. 100 % palkasta ja saa 50 % hyvitettyä takaisin tai 2. 50 % palkasta ja 50 % työntekijä saa organisaatiolta, joka on vastuussa henkilön tuista
Henkilön toimeentulo työllistymisen jälkeen	Työkyvyttömyyseläke ja asumistuki	Kehitysvammaisilla on aina mahdollisuus vammaistukeen, jos työllistyminen päättyy

TAULUKKO 18 Suomessa ja Alankomaissa kerätyn aineiston tulokset rinnakkain

	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Tukikeinot	Alkukartoittaminen, työhakemuksien tekeminen yhdessä, työhaastattelussa tukeminen, työkavereiden ohjaaminen, työssä ohjaaminen, työpaikkaohjaajan tuki ja työpaikkakäynnit	INVRA-ohjelmaa käytetään taitojen kartoittamisessa koko prosessin ajan. Lisäksi yksilöllinen suunnittelu, kouluttaminen ennen työelämään astumista, työhaastattelutilanteiden harjoittelu, työkavereiden kouluttaminen ja luonnollinen tuki
Esteet työllistymiselle	Asenteet, tiedon puute, tehokkuusvaatimukset, sopivaa työpaikkaa ei löydy, joustamattomuus eläkkeen tulorajoissa	Yritysten ennakkoluulot, työnantaja pelkää kehitysvammaisen työllistämisen tuottavan paljon paperitöitä, omaiset pelkäävät vammaistuen menettämistä sekä asiakkaan puutteellinen motivaatio työllistymistä kohtaan

Työllistymisen mahdollistajat	Isompi yritys on parempi kuin pienempi, palkkatuen mahdollisuus, tietoa ennestään kehitysvammaisista, ammattikoulun harjoitteluilla positiivinen vaikutus, oma-aloitteisuus, motivaatio, nuorten on helpompi työllistyä kuin vanhempien	Työnantajan hyvä asenne, työkavereiden halukkuus tukea, asiakkaan kyky oppia uusia taitoja sekä kehittää jo olemassaolevia, yritykset saavat kompensatiota kehitysvammaisen palkkaamisesta sekä taitava työhönvalmentaja, joka ymmärtää asiakastansa hyvin
--------------------------------------	---	--

TAULUKKO 19 Suomessa ja Alankomaissa kerätyn aineiston tulokset rinnakkain

	M-EPILÄN TOIMINTAKESKUS	VASTAAVA TOIMIJA ALANKOMAISSA
Yritysten sosiaalinen vastuu	Yrityksillä ei ole vastuuta palkata kehitysvammaisia	Kyllä, yrityksillä on vastuu palkata vammaisia ihmisiä töihin.
Infopaketti yrityksille	Ei tällä hetkellä	Infoa on annettavissa yrityksille, jotka haluavat palkata kehitysvammaisen töihin