

Kehitysvammaisten työllistyminen palkkatyöhön

**Työllistämisen mahdollisuudet ja haasteet työnantajien
näkökulmasta**

Milla Hänninen

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2020

Sosiaali, terveys -ja liikunta-ala

Sosionomin tutkinto-ohjelma, Sosionomi AMK

Tekijä(t) Hänninen, Milla	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2020
	Sivumäärä 45	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Kehitysvammaisten työllistyminen palkkatyöhön Työllistämisen mahdollisuudet ja haasteet työnantajien näkökulmasta		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi AMK		
Työn ohjaaja(t) Sanna Häkkinen; Asta Suomi		
Toimeksiantaja(t) Työvalmennuspalvelu Kätevä		
Suomessa on arvioitu olevan 25 000 työikäistä kehitysvammaista, joista palkkatyötä tekee noin 400-500 henkilöä. Työnantajilla on keskeinen rooli kehitysvammaisten työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Opinnäytetyön aiheena oli kehitysvammaisten työllistymisen palkkatyöhön työnantajien näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuoda esiin työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten palkkaamisesta ja työelämäosallisuudesta yhteiskunnassa. Tavoitteena oli selvittää kehitysvammaisten työllistämisen mahdollisuuksia ja haasteita työnantajien näkökulmasta sekä kartoittaa minkälaista tukea ja tietoa he kaipaivat kehitysvammaisen työllistämiseen. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevä. Kätevän toiminnan tavoitteena on lisätä näkyvyyttä ja arvostusta erityistä tukea tarvitsevien tekemälle työlle yhteiskunnassa. Työvalmennus on osa tuetun työllistymisen palvelua, jonka avulla autetaan erityistä tukea tarvitsevia työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena ja aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Aineisto koostuu työnantajien haastatteluista, joista yksi oli parihaastattelu ja neljä yksilöhaastattelua. Aineisto analysoitiin teemoittelulla sekä aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä. Tutkimusaineiston perusteella suhtautuminen kehitysvammaisiin työelämässä oli pääosin positiivista ja kehitysvammaisten osallisuus työelämään nähtiin tärkeänä. Työn merkitys ihmiselle ymmärrettiin sosiaalisesta, yhteiskunnallisesta ja toimeentulon näkökulmista. Työllistämällä nähtäisiin positiivisia vaikutuksia erityisesti yrityksen sisäisiin tekijöihin, mutta työllistäminen nähtiin myös tuottavana ja hyödyllisenä yritykselle. Haasteina työllistämiseksi koettiin resurssien ja ajanpuute, heikko tuntemus tuetun työllistämisen palveluista, työkykyyn ja työturvallisuuteen liittyvät asiat sekä ennakkoluulot. Työnantajat halusivat ennen työsuhteen muodostamista tietoa kehitysvammasta ja sen vaikutuksista työstä suoriutumiseen sekä tukea työn suunnitteluun. Työnantajien tuntemus työvalmennuksesta oli melko vähäistä, joten siitä tiedottamiseen kannattaisi jatkossa panostaa.		
Avainsanat (asiasanat) Kehitysvammaisuus, työllistyminen, tuettu työllistäminen, työvalmennus, työkyky		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Hänninen Milla	Type of publication Bachelor's thesis	Date March 2020
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 45	Permission for web publication: x
Title of publication Employability of intellectually disabled for paid work Opportunities and challenges of employment from employers' point of view		
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Sanna Häkkinen; Asta Suomi		
Assigned by Work coaching service Kätevä		
There are approximately 25 000 intellectually disabled persons of working age in Finland, of whom 400-500 are in paid employment. Employers have an important role in supporting the employment of people with intellectual disabilities in the open labour market. The topic of the thesis was the paid employment of intellectually disabled from the employers' perspective. The purpose was to highlight their views on hiring intellectually disabled people and their participation in working life. The aim was to examine the opportunities and challenges of employment and survey what kind of support and information they would need when employing intellectually disabled people. The thesis was assigned by the job coaching service Kätevä. Kätevä aims to increase visibility and appreciation of the work done by people with special needs in society. Job coaching is part of a supported employment service that helps those with special needs to enter the open labour market. The study was implemented by using qualitative methods. The data was collected by using semi-structured theme interviews. The data consisted of employer interviews of which one was a pair interview and four were individual interviews. The data was analysed by using thematic analysis and theoretical content analysis. The data revealed that attitudes towards intellectually disabled in working life were mainly positive and that the participation of intellectually disabled people in work was considered important. The significance of work was understood from the social, sociological and livelihood aspects. Hiring intellectually disabled people could have a positive impact on a company's internal factors in particular, but it was also seen productive and beneficial for the company. The related challenges were the lack of resources and time, poor knowledge of supported employment services, work ability and safety related issues and prejudices. Before hiring, the employers would like to have information about disability and its impacts on working and get support for planning the work. Work coaching as a service was not well-known, so that informing about it would be worth investing in.		
Keywords/tags (subjects) intellectual disability, employment, supported employment, job coaching, ability to work		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Kehitysvammaisuus	4
3	Kehitysvammainen henkilö työelämässä	6
3.1	Työn merkitys	7
3.2	Työkyky ja edellytykset työelämässä	8
3.3	Hankkeet ja ohjelmat työllisyyden edistämiseksi	9
4	Työllistymisen muodot	11
4.1	Työtoiminta työkeskuksissa	12
4.2	Avotyö.....	12
4.3	Tuetun työllistymisen malli ja työvalmennus.....	13
4.4	Taloudelliset tuet työnantajalle osana työllistämistä	14
5	Työnantajien näkökulma työllistämiseen	15
6	Tutkimuksen toteuttaminen	17
6.1	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus.....	17
6.2	Aineiston hankinta ja analysointi	18
6.3	Luotettavuus ja eettisyys.....	22
7	Tutkimuksen tulokset	24
7.1	Kokemukset kehitysvammaisista työelämässä	24
7.2	Suhtautuminen kehitysvammaisten palkkaamiseen ja työelämäosallisuuteen.....	24
7.3	Työllistymisen edellytykset	26
7.4	Työllistämisen mahdollisuudet	27
7.5	Työllistämisen haasteet.....	28
7.6	Tukitoimien tarve työllistymisen edistämiseksi	30
8	Pohdinta.....	31
8.1	Johtopäätökset	32
8.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset.....	37

Lähteet	39
----------------------	-----------

Liitteet	44
-----------------------	-----------

Haastattelukysymykset.....	44
----------------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Tuetun työllistämisen vaiheet.	14
--	----

Kuvio 2. Yritysten tärkeinä pitämät asiat rekrytoinnissa.	16
--	----

Taulukot

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä.	21
---	----

Taulukko 2. Esimerkki aineiston abstrahoinnista työnantajien tiedontarpeista tukipalveluita koskien.....	21
---	----

1 Johdanto

Suomessa jokainen ihminen on oikeutettu valitsemaan työn, ammatin tai elinkeinon toimeentulonsa turvaamiseksi (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 18§). Kehitysvammaisilla tulisi yhteiskunnassa olla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet tehdä työtä ja valita itselleen mielekäs ammatti. Suomi on allekirjoittanut YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista vuonna 2007 ja se astui voimaan 10.6.2016 (YK:n vammaissopimus n.d). Sopimuksen allekirjoittaneet maat ovat sitoutuneet 27. artiklan mukaan edistämään vammaisten yhdenvertaisuutta ja osallisuutta työmarkkinoilla sekä suojelemaan heidän oikeuksiensa toteutumista. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015.)

Suomessa on arviolta 40 000 kehitysvammaista, joista työikäisten osuus on 25 000. Palkkatyötä tekee noin 400-500 kehitysvammaista henkilöä, joista enemmistö asuu pääkaupunkiseudulla. Muita työtoiminnan muotoja ovat avotyö, jossa käy noin 2000 henkilöä ja työtoiminta työkeskuksissa, joihin osallistuu 6000 henkilöä. Arvion mukaan avotyössä ja työkeskuksissa työskentelevistä 30%:lla olisi potentiaalia työllistyä palkkatyöhön. Tämä vastaa noin 3000 henkilöä koko maan alueella. (Vesala, Klem, Ahlström 2015, 5-7.) Kaikki kehitysvammaiset eivät kuitenkaan pysty tai halua työllistyä avoimille työmarkkinoille, joten erilaisilla työtoimintamuodoilla on tärkeä paikkansa yhteiskunnassa (Paanetoja 2019, 43). Opinnäytetyössäni käsittelen kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyön näkökulmasta.

Edellisen hallituksen kärkihankkeen yksi päätavoitteista oli edistää osatyökykyisten ihmisten osallistumista työelämään. Kehitysvammaisten työllistymisessä työmarkkinoille on työnantajilla merkittävä rooli. Työnantajat, joilla on aiempaa kokemusta vammaisen työntekijän palkkaamisesta, ovat yleensä olleet tyytyväisiä työntekijään ja suhtautuneet rekrytointiin myönteisesti myös tulevaisuudessa. (Vesala, Klem, Alakauhaluoma, Harkko 2016, 4-12.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää työnantajien suhtautumista ja näkemyksiä kehitysvammaisten palkkaamiseen ja työelämäosallisuuteen. Työssäni kartoitan, mitä edellytyksiä, mahdollisuuksia ja haasteita työnantajat näkevät kehitysvammaisten palkkaamisessa. Tarkoitukseni on myös kartoittaa minkälaista tietoa ja tukea he kaipaisivat rekrytointiin ja sitä kautta selvittää, miten työvalmennusta ja työnantajien tiedottamista kannattaisi jatkossa kohdentaa.

Toimeksiantajana opinnäytetyössäni on Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevä. Toiminnan tavoitteena on tuoda näkyvyyttä ja arvostusta erityistä tukea tarvitsevien tekemälle työlle yhteiskunnassa. Työvalmennuksessa autetaan erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä avoimille työmarkkinoille, yleensä avustavien tehtävien pariin. Työvalmennuksessa huomioidaan valmennettavan omat toiveet, osaaminen ja koulutus sekä työnantajan tarpeet. (Työvalmennuspalvelu Kätevä n.d.) Osana opinnäytetyöni tavoitteita on myös tuoda erityistä tukea tarvitsevien työllistymiskeinoja ja Kätevän palveluita työnantajien tietouteen.

2 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuus voi ilmetä vaikeuksina asioiden oppimisessa ja ymmärtämisessä. Se voi rajoittua kuitenkin vain osaan ihmisen toiminnoista ja luonnollisesti kehitysvammaisillakin on erilaisia kykyjä ja vahvuuksia. (Mitä kehitysvammaisuus on? 2018.) Seppälän (2017, 36) mukaan kehitysvammaisuus ilmenee eri ihmisillä eri tavoin. Kehitysvammaisuus ei ole ainoastaan pysyvä ominaisuus, joka muuttumattomana säilyisi läpi eliniän. Se ilmenee eri tavoin ja voi vaihdella erilaisten tilanteiden, olosuhteiden, odotusten ja tukitoimien mukaan. (Seppälä 2017, 38.) WHO:n kansainvälinen tautiluokitusjärjestelmä ICD-10 jakaa kehitysvammat asteikolla lievään, keskivaikeaan, vaikeaan tai syvään. Kehitysvammaisuuden kirjo on moniulotteinen ilmiö, eikä diagnooseja tehdä pelkkään älykkyysmittaukseen perustuen. Kehitysvammadiagnosia arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös ihmisen toimintakykyyn, sosiaalisiin taitoihin, asemaan omassa yhteisössä, terveyteen sekä henkilön oman toimintaympäristön esteisiin ja rajoitteisiin. (Seppälä 2017, 43.)

Yhdysvaltain kehitysvammaliitto AAIDD (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities) määritelmän mukaan "Kehitysvammaisuus on vammaisuutta. Sitä luonnehtivat huomattavat rajoitukset sekä älyllisissä toiminnoissa että adaptiivisessa käyttäytymisessä ilmeten käsitteellisissä, sosiaalisissa ja käytännöllisissä taidoissa. Tämä vammaisuus on saanut alkunsa ennen kuin henkilö on täyttänyt 18 vuotta." (Kehitysvammaisuuden määritelmä 2017.) Määritelmän mukaan älyllisiin toimintoihin katsotaan kuuluvan päättelykyky eli kyky havainnoida omaa toimintaa ja ympäristöä, ongelmanratkaisutaidot, kyky suunnitella omaa toimintaa sekä kyky ymmärtää monimutkaisia asiayhteyksiä ja oppia näistä kokemuksista. (Kehitysvammaisuuden määritelmä 2017.) Adaptiiviseen käyttäytymiseen luetaan kuuluvaksi erilaiset käsitteelliset, sosiaaliset ja käytännölliset arjen taidot. Käsitteellisiin taitoihin kuuluvat esimerkiksi oman äidinkielen puhumisen ja ymmärtämisen taidot, luku – ja kirjoitustaito sekä rahan ja ajan ymmärtäminen. Sosiaaliset taidot liittyvät kykyyn luoda ihmissuhteita, vastuullisuuteen ja kykyyn huolehtia omasta turvallisuudesta. Käytännölliset taidot taas liittyvät esimerkiksi hygieniaan, liikkumiseen, asumiseen ja työntekoon. (Kehitysvammaisuuden määritelmä 2017.)

Lääketieteen näkökulmasta kehitysvammaisuuden taustalla on keskushermoston puutteellinen toimintakyky. Siihen voivat vaikuttaa sairaudet, kehityshäiriöt sikiöaikana tai geneettiset poikkeamat. Aivojen vaurioituminen esimerkiksi hapenpuutteen seurauksena voi myös johtaa kehitysvammaisuuteen. Kehitysvamma vaikuttaa usein laaja-alaisesti yksilön sosiaalisiin, kielellisiin, älyllisiin ja motorisiin taitoihin sekä oma-toimisuuteen, tarkkaavuuteen ja hahmottamiskykyyn. (Arvio 2018.) Joskus kehitysvammaan liittyy muitakin vammoja tai liitännäissairauksia kuten epilepsiaa, aistivammoja, autismin kirjon häiriöitä tai Alzheimerin tauti. (Lääketieteellinen näkökulma 2017.)

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella myös sosiaalisesta sekä toimintakyvyn näkökulmista. Sosiaalinen näkökulma tutkii kehitysvammaisuutta yhteisön ja yksilön suhteen. Tästä näkökulmasta käsin voidaan esimerkiksi pohtia, kuinka kehitysvammaisuuteen suhtaudutaan yhteiskunnassa tai mikä on kehitysvammaisen henkilön oma kokemus tilanteestaan. Sosiaalinen näkökulma korostaa sitä, että kehitysvam-

man aiheuttama haitta johtuu usein ympäristön ja yhteiskunnan asenteista. Vammaisuuden vaikutus yksilöön riippuu aina myös siitä, kuinka henkilö itse kokee oman vammaisuutensa. Vammaisuuden määrittelee vahvasti myös sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristö, jossa ihminen elää. (Sosiaalinen näkökulma 2018.) Toimintakyvyn näkökulmasta voidaan tarkastella ihmisen elämän laatua ja selviytymistä arjessa. Tässä näkökulmassa korostuvat ihmisen omat voimavarat ja vahvuudet. Ihmisen toimintakyky voidaan jakaa psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Toimintakykyä arvioitaessa tärkeää on huomioida vaihtelevat olosuhteet, toimintaympäristö sekä psykososiaaliset tekijät. (Toimintakyvyn näkökulma 2017.)

3 Kehitysvammainen henkilö työelämässä

Työllisyyspalveluihin osallistuu suuri määrä kehitysvammaisia aikuisia, noin 15 000 henkilöä. Tähän lukeutuvat sekä päivätoiminnassa, että työtoiminnassa käyvät henkilöt. (Vesala ym. 2015, 7.) Kehitysvammaisista ihmisistä suurin osa on työkyvyttömyyseläkkeellä (Vesala ym 2016, 10). Näin on usein siitäkin huolimatta, vaikka ammatillinen koulutus olisi hankittu ja työkykyä olisi (Seppälä 2017, 14). Työkyvyttömyyseläkkeellä on mahdollista ansaita 834,52 € kuukaudessa menettämättä eläkettä (Työnteko eläkkeellä 2019). Vesala ja muut (2016, 9-10) osoittivat, että työllä ansaitsemisen ja eläkkeen yhdistämisessä on joskus ongelmia. Jos ihminen saa esimerkiksi palkankorotuksen ja palkka nousee, hänen työaikaansa pitää vähentää, jotta eläkkeen ansaintaraja ei ylittyisi. Tämä ei ole työntekijän eikä työnantajan kannalta välttämättä järkevää. Valtaosa avotyössä sekä palkkatyössä toimivista työskentelee osa-aikaisesti, työmäärän ollessa noin 20 tuntia viikossa. Työn osa-aikaisuus ei aina selity henkilöiden työssä jaksamisella, vaan liittyy usein myös kannustinloukkuun, jonka työkyvyttömyyseläkkeen ansaintaraja aiheuttaa. (Vesala ym. 2016, 9-10.)

Työnhakutilanteissa arvioidaan työnhakijan soveltuvuutta ja osaamista ja tällöin normit ja asenteet korostuvat. Vammaiset henkilöt joutuvat usein kamppailemaan sen eteen, että heidän osaamisensa tulisi näkyväksi. (Ekholm, Teittinen 2014, 9.) Vam-

maisuuks on suhteellista ja riippuu paljon tilanteesta ja olosuhteista. Vamma ei välttämättä vaikuta työntekoon, mikäli mahdollisuus on käyttää esimerkiksi apuvälineitä, työolosuhteiden järjestelyä tai työvalmennusta. (Seppälä 2017, 10.) Kehitysvammaisten onnistuneissa työsuhteissa mukautuksena ovat toimineet osa-aikatyö ja osatyökyvyttömyyseläke sekä apuvälineet liikkumiseen, näkemiseen, kuulemiseen, kommunikointiin ja oppimiseen. Mukautusta voidaan tehdä myös työn sisällön ja organisoinnin, työtilojen -ja välineiden, rakennuksen saavutettavuuden, yhteisten tilojen, työmatkan kulkemisen sekä tietokoneen käytön helpottamisen osalta. Usein näistä mukautuksista hyötyisivät myös muutkin työntekijät, kuin kehitysvammaiset. (Vesala ym. 2016, 10.)

3.1 Työn merkitys

Työ merkitsee ihmisille erilaisia asioita. Rintamäki (2016, 32) tutki väitöskirjassaan suomalaisten kokemuksia työelämästä ja osoitti, että työn palkitsevuus voi perustua sisäisiin tekijöihin, kuten työn haasteisiin, rikastuttaviin kokemuksiin sekä mahdollisuuden kehittyä ja toteuttaa itseään tai oppia uusia asioita. Ulkoisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi palkka, työsuhdeturva tai työyhteisön ihmissuhteet. Työn tekemiseen voivat motivoida ammatillinen kasvu, saavutukset, tunnustukset sekä työn kokeminen arvokkaana. Myös työ itsessään voi motivoida, jolloin esimerkiksi oman kädenjäljen näkeminen tai luovat, haastavat tai vaihtelevat työtehtävät voivat olla ihmiselle palkitsevia tekijöitä. Rintamäen mukaan (2016, 38) suomalaista kulttuuria on perinteisesti pidetty melko työorientoituneena. Rintamäki (2016, 38) viittaa väitöskirjassaan myös Häkkisen, Linnanmäen ja Leino-Kaukiaisien ajatuksiin (2005), joiden mukaan taitavaa, tunnollista ja ahkeraa hyvin työnsä tekevää ihmistä on kautta aikain arvostettu yhteiskunnassamme. Myös Gustafssonin (2014, 18) tutkimuksen mukaan erityistä tukea tarvitsevat henkilöt pitivät tärkeänä, että heidän tekemää työtään arvostetaan ja että heissä nähdään myös ihminen, eikä vain vammaa. Työn tekeminen ja työntekijänä toimiminen on usein ihmiselle sosiaalisesti tärkeä asia. (Gustafsson 2014, 45)

Aikuisuuteen liittyy monenlaisia odotuksia ja unelmia ja työn löytäminen voi olla yksi osa sitä. Palkkatyön puuttumisella voi olla heikentävä vaikutus ihmisen taloudelliseen asemaan ja sitä kautta myös vaikutuksensa ihmisen osallisuuteen yhteiskunnassa. (Aikuisuus 2014.) Työllistymisen näkökulmasta tärkeitä teemoja aikuiselle kehitysvammaiselle ovat itsenäisyyden kokemus sekä osallisuus, joka voi muodostua toimeentulosta sekä sosiaalisesta ja itsensä tärkeäksi kokemisen tunteesta. (Misukka 2009.) Itsenäisyyden ja riippumattomuuden ajatellaan keskeisesti kuuluvan aikuisuuteen. Itsenäisyys elämässä voi tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta tehdä valintoja ja päätöksiä. Siihen voivat kuulua myös ihmissuhteiden rakentaminen, omaan ympäristöön vaikuttaminen, elämäkokemusten lisääntyminen sekä identiteetin muodostuminen. Kehitysvammaisen nuoren itsenäistymistä tuetaan parhaiten kannustamalla omatoimisuuteen ja harjoittelemalla arjen taitoja. (Kaski, Manninen, Pihko 2012, 202-203.)

3.2 Työkyky ja edellytykset työelämässä

Työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä työhön tulee arvioida työtehtävän mukaan. (Paanetoja 2019, 14). Paanetojan (2019, 43-55) mukaan kehitysvammaisella voi olla toimintakyvyn rajoitteita, mutta ne eivät välttämättä ole työkyvyn rajoitteita, mikäli oikeanlainen työtehtävä löytyy. Näitä asioita tuleekin arvioida yksilön kohdalla aina erikseen. Kehitysvammaisen työllistämisessä on huomioitava, että työaika ei välttämättä voi olla kokoaikainen ja perehdytykseen tulee panostaa. Lisäksi kehitysvammainen työntekijä saattaa tarvita paljon henkilökohtaista tukea työssään. Oikeanlaisen työtehtävän ja työn mielekkyyden kannalta on tärkeää, että yksilöllisten edellytysten ja työn vaativuuden välillä vallitsee tasapaino

Kehitysvammaisen aikuisen elämänhallinnan tukeminen on tärkeää, jotta hän selviytyisi työssä, asumisessa ja liikkumisessa mahdollisimman itsenäisesti. Luku- ja laskutaito, kirjoittaminen, kellonajat ja ajan kuluminen, rahankäyttö, puhelimen käyttö, asioiminen ja liikkuminen lähiympäristössä sekä vuorovaikutustaidot ovat äärimmäisen tärkeitä taitoja elämänhallinnan kannalta. (Kaski, Manninen, Pihko 2012, 202-

205.) Näiden taitojen harjoittelu on tärkeää työssä pärjäämisen, mutta myös muun elämänlaadun kannalta.

Vesala ja muut (2015, 49-51) toivat tutkimuksessaan esiin haasteita, joita kehitysvammaisen työllistymiselle voi olla. Näistä suurimmat työllistymistä vaikeuttavat tekijät liittyivät terveyteen, jaksamiseen ja fyysisiin rajoitteisiin sekä mielenterveyden haasteisiin. Myös ymmärtämisen ongelmat, suuri ohjauksen tarve ja kommunikoinnin haasteet hankaloittivat joskus työllistymistä. Valtakunnallisesti heikko työllisyystilanne sekä kuntien heikot resurssit järjestää tuetun työllistymispalveluja koettiin myös haasteina (Vesala ym. 2015, 6). Kehitysvammaisten työntekijöiden ja työtointintaan osallistuneiden vahvuuksina taas mainittiin tunnollisuus, sosiaalisuus, ahkeruus, luotettavuus ja innostunut asenne työhön. Henkilöt olivat olleet myös taitavia työssään. Onnistuneita työllistymisiä tukivat hyvä työvalmentajan tuki sekä henkilölle räätälöity ja yksilöity työtehtävä. Henkilön ammatillinen koulutus sekä harjoittelu tai avotyö ennen työsuhdetta tukivat myös palkkaamista. Tutkimukseen vastanneiden mukaan työsuhteissa, työkeskuksissa ja avotyössä työskentelevien kehitysvammaisten työn jälki oli hyvää ja työ hoidettiin huolellisesti. (Vesala ym. 2015, 42-54.)

3.3 Hankkeet ja ohjelmat työllisyyden edistämiseksi

Edellisen hallituksen kärkihankkeena oli vuosina 2015-2018 Osatyökykyisille tie työelämään, eli OTE-hanke. Tavoitteena oli edistää osatyökykyisten asemaa, jotta he pysyisivät työelämässä tai työllistyisivät nykyistä paremmin. Hankkeen tarkoitus oli myös vähentää työkyvyttömyysmenoja ja lisätä työllisyysastetta. Osatyökykyisillä voidaan tarkoittaa vammaisten lisäksi esimerkiksi pitkäaikaissairaita, vakavasta sairaudesta toipuvia tai pitkäaikaistyöttömiä, joiden toimintakyky on alentunut esimerkiksi vammasta, sairaudesta tai sosiaalisista syistä johtuen. Työllisyyttä tukevia palveluita voivat olla esimerkiksi kuntoutukset, erilaiset koulutukset, työterveyshuolto, sosiaaliturvaetuudet, työpaikan järjestelyt sekä työvoimapalvelut. (OTE-kärkihankkeen tavoitteet ja kuvaus n.d.)

OTE-hankkeen lähtökohtana olivat havainnot osatyökykyisten työllistymisen esteistä. Näitä ovat olleet tiedon puute ja asenteet, loukut toimeentuloturvassa, vaihtelu osatyökykyisten henkilöiden saamassa tuessa ja ohjauksessa sekä työnantajien kokemat riskit. Hankkeessa pyrittiin muuttamaan osatyökykyisten kohtaamia asenteita positiivisemmiksi sekä edistämään oikea-aikaista tuen saamista pirstaleisessa palvelujärjestelmässä. Hankkeessa palvelujärjestelmän tehostamisen keinot olivat työkykykoordinaattoreiden kouluttaminen, hoito- ja kuntoutuspolkujen mallintaminen, erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien toimintamallien tuottaminen sekä matalan kynnyksen verkkopalvelun rakentaminen. (Mattila-Wiro, Tiainen 2019, 25-26.) OTE-hankkeen aikana kehitettiin myös alueellinen PÄHEE OTE -hanke Päijät-Hämeessä. Hankkeessa koulutettiin 20 vammaista vertaisvalmentajiksi. Vertaisvalmentajana vammainen henkilö antaa tukea toiselle uutta työtä aloittavalle tai avotyösuhteessa olevalle. (Torppa 2018.) Hankkeen tavoitteena oli muodostaa maakunnalliset mallit vammaisten henkilöiden työllistymiselle, siirtymisestä opinnoista töihin sekä edistää osallisuutta tukevia toimintoja. (Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen 2019.)

OTE-hankkeen loppuraportin mukaan osatyökykyisten työllisyysaste on parantunut. Raportin mukaan osatyökykyisten työttömien määrä on vähentynyt luvun ollessa 12 000 henkilöä vähemmän kuin hankkeen alussa. Työnantajien tiedotus ja tukea osatyökykyisten työllistämiseen on parannettu ja tutkimuksen mukaan työnantajien suhtautuminen heihin on yleisesti myönteistä. Palvelujärjestelmää on tehostettu työkykykoordinaattoreiden, verkkopalveluiden ja kuntoutuspolkujen osalta. Lainsäädännön muutoksia on valmisteltu sosiaalihuoltolain mukaisen vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan, työtoiminnan, työhönvalmennuksen ja kuntouttavan työtoiminnan osalta. Myös työkyvyttömyyseläkkeen ja ansioiden sovittamisesta on tulossa ko-keilu, joka selvittää lisäisikö se työskentelyä eläkkeensaajissa ja pitäisivätkö he sitä kannustavana. (Mattila-Wiro, Tiainen 2019, 12-25.)

Vammaisten oikeudet ovat parantuneet, mutta VANE:n tekemän kyselyn mukaan oikeus työhön toteutuu vammaisten oikeuksista edelleen heikosti. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallisessa toimintaohjelmassa on määriteltä toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään vammaisten työllistymistä. Tavoitteena on pyrkiä kaventamaan eroa vammaisten ja vammattomien työllisyysasteessa

rekisteröimällä enemmän vammaisia henkilöitä työnhakijoiksi ja kehittämällä työllistymisen seurantaan. Palvelurakenteita kehitettäessä varmistetaan, että vammaiset henkilöt saavat jatkossakin tarvitsemansa tuen työllistymiseen. Työnantajien tiedottamista mahdollisista palveluista ja tukimuodoista on tarkoitus lisätä. Lisäksi tavoitteena on myös kannustinloukkujen purkaminen. (Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2018–2019 2018, 51-55.)

Job Shadow Day on kerran vuodessa järjestettävä päivä henkilöille, joilla on työllistymisen haasteita elämäntilanteesta, sairaudesta tai vammasta johtuen. Päivän tarkoituksena on tuoda näkyvyyttä osaamiselle ja motivaatiolle, joita erityistä tukea tarvitsevilta löytyy. Job Shadow Day -päivän tavoitteena on myös työnantajien ja työn seuraajien välisten hyvien kohtaamisten järjestäminen. Tällöin työn seuraaja voi tutustua häntä kiinnostavaan työhön oikealla työpaikalla ja nähdä työtä käytännössä. Tärkeä tavoite on myös lisätä tietoisuutta vammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksista yhteiskunnassa. Job Shadow Day on saanut alkunsa Irlannista vuonna 2009. Irish Association of Supported Employment järjestö edistää vammaisten ja muiden erityisryhmien työllistymistä hyödyntäen tuetun työllistymisen menetelmää (Supported Employment) (Job Shadow Day 16.5.2019, n.d.)

4 Työllistymisen muodot

”Erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa” (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta, 519/1977, 35§). Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen mahdollisuudet ovat eri puolella Suomea vaihtelevat, sillä työllistämisen tukitoimet ovat jääneet yleisesti kuntasektorin vastuulle. Kehitysvammaisten ihmisten saaminen palkkatöihin on onnistunut pääosin niissä kunnissa, joissa tuetun työllistämisen palveluja sekä työhönvalmennusta on tarjolla. (Vesala ym. 2016, 11.)

4.1 Työtoiminta työkeskuksissa

Kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten kehitysvammaisten erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa järjestävät työ- ja toimintakeskukset. Näitä ylläpitävät kunnat, kuntayhtymät, säätiöt ja yksityiset toimijat. Työtoimintaan voi sisältyä esimerkiksi tekstiili- ja puutöitä sekä yrityksille alihankintatöinä tehtäviä kokoonpano- ja pakkaustöitä. Työkeskusten sisäiset toiminnot, kuten keittiöt, kiinteistönhuollon tehtävät ja siivoustehtävät voivat myös sisältyä työtoimintaan. Työajan pituus voi työkeskuksissa vaihdella ja työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä. Työtoiminnassa käyvillä lomina ei kerry kuten työsuhteisessa palkkatyössä. (Työtoiminta 2018.)

Misukan (2009, 120-123) mukaan työkeskuksissa työskentelevät kehitysvammaiset pitivät tärkeänä omaa osaamistaan ja tunnetta oman toiminnan hyödyllisyydestä, sosiaalista kokemusta ja sitä, että voi auttaa muita sekä itsen ja oman osaamisen kautta saatua arvostusta. Osaajuus, yhteisöllisyys ja arvostus olivat kehitysvammaisille tärkeitä teemoja työkeskuksissa tapahtuvassa työssä. Nämä ovat mitä luultavimmin tärkeitä asioita kaikille ihmisille omassa työssään.

4.2 Avotyö

Avotyötoimintaa järjestetään tavallisilla työpaikoilla ja se perustuu kehitysvammaisten erityishuoltolakiin sekä sosiaalihuoltolakiin (Avotyötoiminta 2018). Avotyössä henkilö tekee työtä, mutta hänelle ei makseta työstä palkkaa. Korvauksena kunta maksaa työosuusrahaa, joka on yleensä noin 7-12 euroa päivässä. (Työ n.d.) Suuri osa avotyötoiminnassa ja palkkatyössä käyvistä vammaisista on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan kauan. Kehitysvammaliiton selvityksessä molemmissa ryhmissä yli 60 %:lla työntekijöistä työsuhde oli kestänyt yli kaksi vuotta. Voidaan pohtia, johtuuko tämä avotyötoiminnan osalta siitä, että se ei aina toimi sujuvana siirtymävaiheena palkkatyöhön, vaan jää pysyväksi toimintamalliksi. (Vesala ym. 2015, 5.) Avotyötoi-

minnan järjestämistä on perusteltu integraation periaatteella. Avotyön on myös ajateltu tuovan asiakkaalle mielekästä tekemistä ja sisältöä elämään (Vesala ym. 2016, 11).

Vammaisten ohjattua työtoimintaa on kritisoitu siitä, että se muistuttaa liikaa päivätoiminnan kaltaista toimintaa, jonka avulla asiakas ei lopulta päädy kuitenkaan työsuhteeseen avoimille työmarkkinoille. Erityisesti avotyö on saanut osakseen kritiikkiä, sillä avotyösuhteessa työntekijä ei ole virallisesti työsuhteessa eikä saa työstä palkkaa. Henkilö on saattanut toimia samassa avotyöpaikassa pitkäänkin, eikä silti työllisty työsuhteeseen. Avotyöllä on kuitenkin ollut paikkansa, sillä työtoimintapaikoista on viime vuosina ollut vajausta. Toisaalta monille vammaisille henkilöille työskentely tavallisten työyhteisöjen jäsenenä on mielekkäämpää kuin työskentely työkeskuksissa. Uutta lainsäädäntöä suunniteltaessa on tehty ehdotus, että vammaisen henkilön avotyösuhde saisi kestää yrityksessä tai yksityisellä elinkeinoharjoittajalla enintään kolme kuukautta. (Ilmonen, Pöyhönen 2014, 31-47.)

4.3 Tuetun työllistymisen malli ja työvalmennus

Tuetun työllistymisen malli on kehitetty Yhdysvalloissa 1970–1980-luvulla ja Suomessa se otettiin käyttöön 90-luvulla (Äikäs 2012, 24). Tuetun työllistymisen palvelua on tyypillisesti työvalmennus, jonka tavoitteena on työelämävalmiuksien edistäminen henkilöllä, jolla on eri syistä haasteita työelämässä selviytymisessä tai asemansa vakiinnuttamisessa. (Härkäpää, Harkko, Lehikoinen 2013, 9.) Tuetun työllistymisen palvelu tähtää siihen, että asiakkaalle löytyisi palkkasuhteinen työpaikka. Työllistyjän on mahdollista saada työvalmentajan tukea esimerkiksi työnhakuun, työhaastatteluihin, työajan ja työtehtävien suunnitteluun ja mukauttamiseen, perehdytykseen, työssä pysymisen tukemiseen ja työsuhteen päättämiseen. Työvalmentajan tuen määrä työllistymisprosessissa vaihtelee riippuen yhteisestä sopimuksesta sekä asiakkaan tuen tarpeesta. Palvelun alkaessa tehdään yleensä asiakkaan kanssa urasuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti. Suunnitelman lisäksi työntekijä, työnantaja ja työvalmentaja sopivat keskenään työvalmennuksen sisällöistä ja tarpeista. (Vesala ym. 2016, 25.)



Kuvio 1. Tuetun työllistämisen vaiheet.

(EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki, n.d).

Euroopan tuetun työllistämisen kattojärjestö EUSE (The European Union of Supported Employment) on perustettu vuonna 1993. Sen pyrkimyksenä on edistää vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä Euroopassa kehittämällä ja edistämällä tuetun työllistymisen menetelmiä. EUSE:n mukaan tuetun työllistymisen malli voidaan nähdä viisiportaisena menetelmänä (EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki n.d, 4-10.)

Työvalmennuksessa työskentelevät työvalmentajat tukevat sekä valmennettavaa, että työnantajaa. Työnantaja voi saada työvalmentajan tukea esimerkiksi rekrytointiin, työtehtävien räätälöimiseen, sopivien tehtävien löytymiseen ja työnkuvan muodostamisesta valmennettavalle, perehdyttämiseen ja ongelmatilanteisiin sekä taloudellisten tukien hakemiseen. Usein ennen työsuhdetta valmennettava suorittaa harjoittelun, joka on ilmainen työnantajalle. (Palvelut työnantajalle, n.d.) Teemoja, joita valmennuksessa harjoitellaan ovat olla myös työelämätaidot, sosiaaliset taidot sekä itsenäiseen elämään liittyvät taidot. (Palvelut valmennettavalle, n.d.)

4.4 Taloudelliset tuet työnantajalle osana työllistämistä

Työnantajan on mahdollista hakea työolosuhteiden järjestelytukea, mikäli työntekijän tai työhön palkattavan vamma tai sairaus aiheuttaa muutostöitä työpaikalla,

edellyttää toisen työntekijän apua tai vaatii uusien työvälineiden tai kalusteiden hankkimista. (Työolosuhteiden järjestelytuki 2014.) Joustavuus, työolosuhteiden mukauttaminen sekä uudelleen organisointi voivat mahdollistaa työskentelemisen avoimilla työmarkkinoilla, vaikka henkilöllä olisi rajoitteita toimintakyvyssään (Nevala, Kalliomäki-Levanto, Jääskeläinen, Hirvonen, Pekkarinen, Elo 2011, 3).

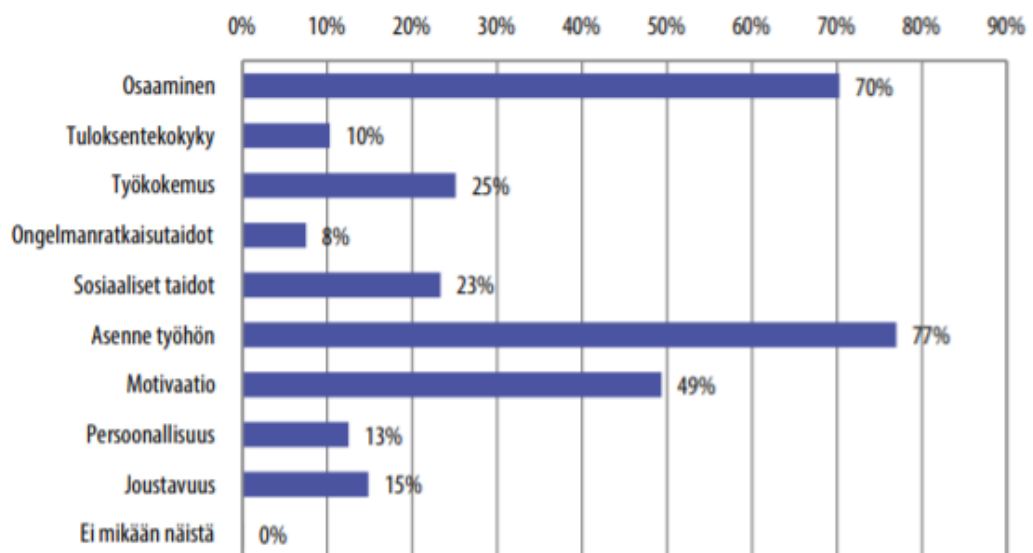
Työnantajan on mahdollista hakea palkkatukea kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen. Kyseessä on työnantajalle maksettava rahallinen korvaus tilanteessa, jossa työntekijän vamma tai sairaus vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. Palkkatuella voidaan edistää työttömän työnhakijan työllistymistä myös silloin, jos työntekijällä on esimerkiksi puutteita ammatillisessa osaamisessaan. Palkkatukea voivat hakea yritykset, kunnat, kotitaloudet sekä yhdistykset ja säätiöt. Tukea voi saada sekä kokoaikaisen, että osa-aikaisen työntekijän palkkakuluihin. Tuen suuruus ja kesto vaihtelee ja tuki on harkinnanvarainen. (Palkkatuki, 2019.) Jyväskylän kaupungilta on mahdollista hakea myös Jyväskylälisää, joka on tarkoitettu työnantajalle työttömän työnhakijan palkkaamisen tueksi. Sitä on mahdollista saada palkkatuen lisäksi. (Työllistämisen tuet ja Jyväskylä-lisä, n.d.)

5 Työnantajien näkökulma työllistämiseen

Kehitysvammaliiton selvitys (2016) osoitti, että työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä ovat olleet positiivisia. Työntekijät ovat tulleet hyvin toimeen työtovereiden ja asiakkaiden kanssa ja heitä on kohdeltu tasavertaisina työyhteisön jäseninä. Heillä on ollut positiivinen vaikutus ilmapiiriin työpaikalla sekä organisaation imagolle. Työstään työntekijät ovat suoriutuneet hyvin ja sitoutuivat työhönsä. (Vesala ym. 2016, 19.) Vesala ja muut (2016, 36) ovat todenneet, että työnantajista, jotka olivat palkanneet kehitysvammaisen 65% koki työllistämisen olleen taloudellisesti kannattavaa. Muina perusteina palkkaamiselle pidettiin työnantajan yhteiskuntavastuuta sekä kehitysvammaisten heikon aseman tiedostamista työmarkkinoilla.

Arvidssonin (2016, 53) mukaan työnantajat, joilla on ollut aiempaa kokemusta työllistamisestä, ovat olleet positiivisia kehitysvammaisten työntekijöiden uudelleen palkkaamiseen. Vesala ja muut (2015, 55) osoittivat, että monen kehitysvammaisen työllistäminen koettiin olevan mahdollista, mikäli heille löytyisi sopiva, mahdollisesti räätälöity työtehtävä, johon olisi riittävän selkeä ja hyvä ohjeistus. Riittävä tuen saaminen sekä mahdollisuus erilaisten työtehtävien kokeilemiseen voisivat avata monille kehitysvammaiselle ihmiselle ovia palkkatyöhön. Kehitysvammaliiton selvityksen (Vesala ym. 2015, 37-39) mukaan 70 % palkkatyöhön työllistyneistä kehitysvammaista työskenteli yksityisellä sektorilla. Toimialoissa korostuivat kaupan ala, teollisuus, rakentaminen, varastointi sekä ravintola-ala. Kehitysvammaisia oli työllistynyt palkkatyöhön myös koulujen ja päiväkotien keittiöihin, erilaisiin asumisyksiköihin ja toimistoihin.

Kehitysvammaliiton selvityksen (2016, 12) mukaan vajaakuntoisen tai vammaisen työntekijän työllistämiseen vaikuttavat aiempi kokemus työllistamisestä, käsitys henkilön työssä suoriutumisesta, yrityksen koko, alueellinen työllisyysaste, yrityskulttuuri sekä yleiset asenteet ja ennakkoluulot.



Kuvio 2. Yritysten tärkeinä pitämät asiat rekrytoinnissa.

(Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehtikainen, Pitkänen, Ylikojola 2017, 27)

Työ -ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (2017) tarkasteltiin osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja rekrytointia työnantajien näkökulmasta. Yritykset nostivat työntekijöiden palkkaamisessa merkittävimiksi kriteereiksi osaamisen, asenteen työhön sekä motivaation. (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehtikainen, Pitkänen, Ylikojola 2017, 27)

Yritysten näkökulmasta taloudelliset kustannukset olivat keskeinen haaste osatyökykyisten työllistämiseksi. Tutkimuksen mukaan erityisesti pienissä yrityksissä olisi osaa-aikaista työtä tarjolla, mutta tietoa tukimahdollisuuksista osatyökykyisen palkkaamiseen ei ole tarpeeksi. Työvalmentajien rooli korostuu vaikeastikin työllistyvien henkilöiden työelämään kiinnittymisessä. Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät korostivat oman asenteen ja kiinnostuksen merkitystä työllistämiseksi. Tutkimus osoitti, että monellakaan yrittäjällä ei ole tietoa osatyökykyisten työllistämiseen liittyvistä tukipalveluista ja mahdollisuuksista. (Vuorento, Terävä 2014, 70-86.)

6 Tutkimuksen toteuttaminen

6.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työnantajien suhtautumista ja näkemyksiä kehitysvammaisten palkkaamiseen ja työelämäosallisuuteen. Tarkoituksena oli kartoittaa, mitä mahdollisuuksia ja haasteita työnantajat näkevät kehitysvammaisten työllistämiseksi sekä mihin asioihin työnantajat kaipaavat tukea rekrytoinnissa. Tutkimus tuo esille työnantajien ajatuksia kehitysvammaisen työllistymisen edellytyksistä, merkityksestä sekä asenteista. Se antaa myös uutta tietoa siitä, mistä työnantajat hakevat tietoa, onko sitä aiheesta tarpeeksi saatavilla sekä miten työvalmennusta ja työnantajien tiedottamista kannattaisi jatkossa kohdentaa. Tutkimuksella toivoin myös lisääväni erityistä tukea tarvitsevien työelämäosallisuuden näkyvyyttä työnantajille. Rajasin työnantajat pieniin tai keskisuuriin yrityksiin, joka oli myös toimeksiantajan toive.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Kuinka työnantajat suhtautuvat kehitysvammaisten palkkaamiseen ja osallisuuden työelämässä?
 - 1.1) Toisiko palkkaaminen jotakin lisäarvoa yritykselle ja mitä se olisi?
 - 1.2) Onko palkkaamiselle esteitä tai haasteita ja mitä ne ovat?
- 2) Minkälaista tukea ja tietoa työnantajat tarvitsisivat rekrytointiin?

6.2 Aineiston hankinta ja analysointi

Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkia asiaa tai ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja monipuolisesti. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2010, 161-164.) Hirsjärven ja muiden (2010, 138-139) mukaan tutkimuksen tarkoitus voidaan jakaa neljään eri luokkaan, joita ovat kartoittava, selittävä, kuvaileva ja ennustava tutkimus. Tutkimukseni tarkoitus on kartoittava, jolloin etsin aiheeseeni tuoreita näkökulmia ja selvitin vähän tunnettua ilmiötä. Laadullinen lähestymistapa on perusteltu tutkimuksessani, koska se perustuu tutkittavien näkökulmiin ja kokemuksiin.

Alun perin pyrin löytämään työnantajia ja yrityksiä, joilla ei vielä ollut kokemusta kehitysvammaisten palkkaamisesta. Haastattelukutsussa toin esille, että kokemusta kehitysvammaisista työelämässä ei tarvitse olla. Haastatteluihin osallistuneilla suurimmalla osalla oli kuitenkin jotakin kokemusta kehitysvammaisista työelämässä. Etsin jyväskyläläisiä yrityksiä internetistä ja havainnoin itse kaupungissa toimivia palveluita ja yrityksiä. Tavoitteena oli haastatella sellaisia yrityksiä, joissa työtehtäviin voisi teoriassa sisältyä avustavia tehtäviä. Tässä onnistuin mielestäni hyvin ja mukaan lähtivät sellaiset yritykset, joissa työhön kuuluu myös suorittavia tai helpohkoja työtehtäviä. Haastattelemani yritykset toimivat käsityö- ja muotoiluteollisuuden, kiinteistöhuollon, kahvila- ja leipomo sekä kukka- ja puutarha-aloilla. Yksi haastateltavista toimi osittain yhdistyspohjalta ja loput neljä olivat yksityisiä yrittäjiä.

Toteutin aineiston hankinnan puolistrukturoituna teemahaastatteluina, koska haastatteluissa sain tutkittavien näkemykset mahdollisimman monipuolisesti esille. Avoin keskustelu sekä tarkentavat kysymykset ovat haastattelussa mahdollisia, joten haastattelu menetelmänä sopi hyvin tutkimukseeni. Tavoitteena oli haastatella vähintään viittä työnantajaa ja tähän tavoitteeseen pääsin. Yksi haastattelu oli parihaastattelu ja loput neljä yksilöhaastatteluja. Haastattelujen kysymykset olivat kaikille haastateltaville samoja, mutta haastattelusta riippuen keskustelua syntyi painottuen eri teemoihin. Ensimmäisen haastattelun jälkeen muutin kahden kysymyksen kielellistä rakennetta, mutta kysymysten tarkoitus pysyi samana. Useissa haastatteluissa keskustelua syntyi myös kysymysten ulkopuolelta teemaan liittyen ja se toi niihin uusia näkökulmia. Haastattelut kestivät 15-45 minuuttia ja ne toteutettiin työnantajien toimipaikoilla kasvotusten sekä yksi Jamkin tiloissa.

Rakensin haastattelukysymykset sen pohjalta, että ne tukisivat tutkimuskysymyksiäni ja toisivat niihin vastauksia. Ennen haastatteluja lähetin kysymyslomakkeen haastateltaville jo etukäteen virittämään aiheeseen. Jätin ennen haastattelua lähetetyistä kysymyksistä tarkoituksella rekrytointiin tukipalveluita koskevat kysymykset 8-10 pois, jotta sain niihin mahdollisimman luotettavat ja haastateltavien sen hetkiseen tietoon perustuvat vastaukset. Totesin haastatteluissa tämän olleen järkevää, koska se lisäsi tulosten luotettavuutta. Haastatteluissa käytin keskustelun pohjana kyselylomaketta, jossa oli yhteensä 13 kysymystä. Haastattelulomakkeessa oli useita avoimia kysymyksiä, koska niistä saa monipuolisemman vastauksen kuin suljetuista kysymyksistä. Ne myös mahdollistivat uusien näkökulmien syntymisen haastattelun edetessä ja keskustelua syntyi kysymysten ympärille. Annoin keskustelun edetä melko vapaasti, kuitenkin aiheeseen liittyen. Jätin haastatteluissa tarkoituksella tilaa avoimelle keskustelulle ja vuorovaikutukselle, koska ajattelin että työnantajat saattavat haastattelutilanteessa myös kaivata lisätietoa aiheesta. Haastattelussa keskustelut nostivat esiin teemoja, joita en huomannut itse ennen aineiston keräämistä huomioida. Esitin myös tarkentavia kysymyksiä liittyen haastattelukysymyksiin, näin sain tarkennettua haastateltavien näkökulmia aiheisiin.

Äänitin haastattelut ja tämän jälkeen litteroin eli kirjoitin ne auki lähes sanasta saan Word-tiedostoon. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 23 sivua. Tiivistin litteroitua aineistoa karsimalla toistoja ja täytesanoja. Pyrin löytämään tutkimuksen kannalta olennaisimmat asiat ja luin litteroidun aineiston useaan kertaan. Käytin litteroidun aineiston jäsentämisessä teemoittelua, jossa tarkoitus on etsiä aineistosta samankaltaisuuksia ja erottavia seikkoja (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2006b). Loin taulukointiohjelmalla taulukon, johon koodasin eri väreillä merkiten haastattelujen alkuperäisiä ilmauksia teemojen mukaisesti eri sarakkeisiin. Näin sain selkeästi hahmoteltua esiin teemoja, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisimpia sekä löysin eri haastattelujen välillä eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Teemoittelemalla löysin usein toistuvia teemoja, mutta myös sellaisia näkökulmia, joita en ennen haastatteluja ollut ajatellut.

Aineiston analysointivaiheessa käytin menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tähän kuuluvat aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi sekä teoreettisten käsitteiden muodostaminen eli abstrahointi. Muodostin teemoittelumistani alkuperäisistä ilmauksista ensin pelkistettyjä ilmauksia ja sen jälkeen niistä alaluokkia, yläluokkia ja pääluokkia. Hyödynsin teemoitteluvaiheessa tekemääni taulukkoa, josta poimin ryhmiteltäväksi alkuperäisiä ilmauksia. Ryhmittelyssä aineistosta on tarkoitus löytää samankaltaisia ja eroavia käsitteitä. Tekstinkäsittely- ja taulukointiohjelmat osoittautuivat hyödyllisiksi tässä vaiheessa ja kokosin niihin ryhmiä samankaltaisuuksista ja eroavaisuuksista aineistoista. Alaluokkien ja käsitteiden perusteella voidaan muodostaa yläluokkia ja pääluokkia, joiden tarkoitus on kuvata tuloksia tutkimusongelman näkökulmasta. Aineiston käsitteiden muodostamiseen kuuluvat olennaisen tiedon löytäminen sekä teoreettisten käsitteiden muodostaminen. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää tarkastella aineistoa vain tutkimuksessa rajatun näkökulman ja tutkimuskysymysten puitteissa. (Tuomi, Sarajärvi 2018, 104-125.) Toteutin sisällönanalyysiä aineistolähtöisesti, jolloin tulkitsin vain aineistosta nousseita asioita ja merkityksiä ilman, että hankkimani teorian tieto olisi vaikuttanut siihen. Sain analyysissäni esille ydinasioita sekä käsitteitä, joita tarkastelin sitten tutkimuskysymysten pohjalta.

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Tota, jos se (palkk-tuki) vaatii yrittäjältä itseltään hirveesti sitä työtä sen byrokra-tiaselvittelyn eteen ni se yleensä tyssää"	Kokemus tuen hakemisesta	Tuen hakemi-nen työlästä, ajankäyttö	Palveluiden helppous ja saatavuus	Palveluiden ja etuuksien ha-keminen

Taulukko 2. Esimerkki aineiston abstrahoinnista työnantajien tiedontarpeista tukipalveluita koskien.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ei tietoa taloudellisista etuuksista Työvalmentajan työnkuva ja työvalmennuspalvelu vieras	Tietämättömyys tarjolla olevista tukipalveluista	Palvelut
Työn suunnittelu Sopivien työtehtävien löytäminen	Työn mukauttaminen ja räätälöinti työntekijälle	Sopivan henkilön ja työpaikan kohtaaminen
Tieto vamman laadusta ja vaikutuksista työhön Fyysinen jaksaminen Terveystila Avustajan tarve	Yksilöllinen toimintakyky Työstä suoriutuminen	Työkyvyn arviointi Työturvallisuus

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisen tutkimuksen tekemiseen kuuluu olennaisesti hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden mukaisesti toimiminen. Tutkimuksen eri vaiheisiin kuuluvat rehellisyys sekä yleinen tarkkuus ja huolellisuus. Tiedonhankinnassa sekä tutkimus- ja arviointimenetelmien soveltamisen tulee olla eettisesti kestävä. Tutkijan tulee myös huomioida omassa työssään aiempien tutkijoiden tekemä työ ja viitata niihin asianmukaisesti ja kunnioittavasti. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012.) Olen noudattanut ohjeistusta opinnäytetyöprosessini eri vaiheissa. Tutkimusta tehdessä on tärkeää pyrkiä objektiivisuuteen sekä menetelmällisesti, että kielellisesti (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2010, 309). Olen pyrkinyt olemaan objektiivinen sekä rehellinen kaikissa vaiheissa. Käytin tutkimuksessani kriittisesti luotettavia lähteitä ja pyrin löytämään mahdollisimman tuoreita ja ajantasaisia lähteitä.

Aineistonhankinnassa menetelmänä olivat puolistrukturoidut teemahaastattelut. Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu, että tutkittava on antanut tutkimukseen osallistumisestaan suostumuksen ja että tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tutkittavalle on kerrottava oleelliset tiedot tutkimuksen kulusta ja on varmistuttava, että tutkittava on ymmärtänyt asian. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2006a.) Lähestyin työnantajia sähköpostitse haastattelukutsuilla, joissa toin esille olennaiset tiedot haastattelun sisällöistä ja luottamuksellisuudesta. Kaikki haastateltavani antoivat kirjallisen suostumuksen haastatteluihin ja olen kertonut heille siihen liittyvät olennaiset tiedot. Äänitetyt haastattelut tuhottiin heti kirjalliseen muotoon saattamisen jälkeen. Haastattelemieni työnantajien henkilö- ja yritystiedot salattiin eikä julkaise heistä tunnistettavia tietoja. Toimialatiedot julkaisen, mikäli yritys on antanut siihen luvan. Tutkimuksessa saamiani tietoja ja haastattelujen vastauksia käsittelem luottamuksellisesti. Haastatteluihin valikoitui monipuolisesti eri alojen edustajia, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja moniäänisyyttä.

Haastattelukysymykset pyrin luomaan mahdollisimman ymmärrettäviksi. Kaikki haastateltavat eivät olleet ehtineet tutustua teemoihin ennen haastattelua, mutta se ei tutkimukseni kannalta ollut myöskään välttämätöntä. Tarkoitukseni oli haastatella

ensisijaisesti sellaisia työnantajia, joilla kehitysvammaisia ei ole ollut työssä. Haastatteluihin osallistuneista suurimmalla osalla oli kuitenkin vaihtelevasti kokemuksia kehitysvammaisista yrityksen toiminnassa. En siis saanut laajasti vastauksia sellaisilta työnantajilta, joilla kokemusta ei ole. Aineistoni jäi myös melko pieneksi, joten suurempia yleistyksiä ei sen pohjalta voi tehdä. Haastatteluihini saattoi osallistua ihmisiä, jotka suhtautuvat mutkattomasti kehitysvammaisuuteen ylipäättään, joten sillä voi olla myös vaikutusta vastauksiin. Osallistuneissa voi olla myös henkilöitä, jotka pitävät asiaa henkilökohtaisesti tärkeänä ja suhtautuvat siihen siksi positiivisesti. Mahdollisia negatiivisia asenteita kehitysvammaisia kohtaan ei tullut tekemissäni haastatteluissa vastaan suoraan, mutta oletettavasti näitäkin on työmarkkinoilla.

Haastattelumenetelmän luotettavuutta voi heikentää se, että haastateltava haluaa antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia (Hirsjärvi ym. 2010, 206). Tämän otin huomioon tehdessäni haastatteluja. Pyrin luomaan haastatteluissa ystävällisen ja avoimen ilmapiirin, jotta vastaajan olisi turvallista vastata mahdollisimman rehellisesti. En siltikään voi olla täysin varma, että sain haastateltavilta täydellisen rehellisiä vastauksia. Haastattelut tapahtuivat rauhallisissa tiloissa ilman häiriötekijöitä ja molemmilla osapuolilla oli siihen varattu tietty aika ilman kiirettä. Valmiit haastattelukysymykset auttoivat jäsentämään haastattelua ja keskustelua ja varmistivat sen, että tutkimuksen kannalta olennaisiin asioihin tuli vastaus. Tarkentavat kysymykset ja lisäkysymykset lisäsivät myös aineiston monipuolisuutta.

Aineiston analysointivaiheessa tehdessäni teemoittelua ja sisällönanalyysiä merkitsin haastateltavien ilmaukset viittauksilla, esimerkiksi haastateltava 1 (H1) ja haastateltava 2 (H2). Tämän avulla erotin haastateltavat toisistaan ja pyrin löytämään yhteneväisyydet ja eroavaisuudet aineistosta. Suorat viittaukset haastateltavien alkuperäisilmauksista on koodattu niin, ettei niistä voi mitenkään päätellä henkilötietoja tai edes toimialaa. Litteroin haastattelut niin, että jätin niistä pois joitain täytesanoja sekä aiheeseen liittymätöntä keskustelua. Opinnäytetyöni kannalta sain tutkimuskysymyksiin vastauksia ja tutkimuksessa oli useita sen luotettavuutta edistäviä tekijöitä.

7 Tutkimuksen tulokset

7.1 Kokemukset kehitysvammaisista työelämässä

Työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työelämässä olivat kirjavia. Avoimen haun kautta ei yrityksiin ollut hakenut kehitysvammaisia työntekijöitä. Yhdellä työnantajista ei ollut lainkaan kokemusta kehitysvammaisista työelämässä. Kahdella työnantajalla oli kehitysvammaisia ollut yrityksen toiminnassa mukana avotyön, oppilaitosten yhteistyön sekä omien sosiaalisten verkostojen kautta. Lisäksi yhdellä työnantajalla oli erityistä tukea tarvitseva henkilö tällä hetkellä palkkatyösuhteessa. Palkkatuella oli joskus työllistänyt yritykseensä työntekijöitä neljä viidestä työnantajasta ja palkatuista henkilöistä osa oli ollut erityistä tukea tarvitsevia. Kaikilla työnantajilla oli ollut oppilaitosten kautta harjoittelijoita. Heille haluttiin tarjota mahdollisuuksia oppia alasta ja kokeilla erilaisia työtehtäviä. Jotkut harjoittelusuhteet olivat jatkuneet työsuhteena.

7.2 Suhtautuminen kehitysvammaisten palkkaamiseen ja työelämäosallisuuteen

Työnantajien suhtautuminen kehitysvammaisiin ja heidän osallisuuteensa työelämässä oli pääosin positiivista. Kehitysvammaisuuden ei pääosin koettu olevan esteenä työllistymiselle, mikäli henkilö olisi muuten pätevä. Oikeanlaisten tehtävien ja sopivan henkilön löytäminen koettiin kaikkein ratkaisevimpana tekijänä työllistymiselle. Suurin osa haastateltavista toi esille, että mikäli kehitysvammainen työntekijä suoriutuisi tehtävistään, ei vammalla pitäisi olla väliä. Yleisesti kehitysvammaisiin työntekijöihin suhtauduttiin siis positiivisesti, riippumatta siitä oliko kokemusta asiasta vai ei. Moni oli perillä lainmukaisesta oikeudesta työhön ja koki, että kehitysvammaisten oikeuksien pitäisi toteutua siinä missä muidenkin kansalaisten.

”Kyllä mun mielestä täällä on etuoikeus jokaisen tehdä töitä, jotka haluaa ja jollain lailla pystyy. Ihan sama etuoikeus kun mihin kaikkeen muuhunkin heillä, elämiseen.”

(Haasteltava 3)

Työnantajat ymmärsivät työn merkityksen myös sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Työn kautta työntekijä saa sosiaalisia kontakteja ja voi kokea kuuluvansa työyhteisöön. Lisäksi haastatteluissa nousi työn merkitys ihmisen identiteetille, itsensä toteuttamiselle ja oman näköisen elämän rakentamiselle. Työnantajat tiedostivat, että mielekäs tekeminen ja itsensä hyödylliseksi tunteminen yhteiskunnassa voivat olla kehitysvammaisillekin tärkeitä asioita. Yksi työnantaja toi esille myös tärkeän näkökulman kehitysvammaisen toimeentulon ja elämänlaadun kannalta. Pienikin palkka esimerkiksi työttömyysetuuden, kuntoutusrahan tai työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi tukee taloudellista itsenäisyyttä ja edistää ihmisen elämänlaatua.

Haastatteluissa kartoitin työnantajien ajatuksia kehitysvammaisten osallistumisesta työelämään. Työnantajat pitivät tärkeänä kehitysvammaisten osallisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa, mikä tuli jollakin tavalla esille kaikissa haastatteluissa. Moni työnantaja oli nähnyt kehitysvammaisia työssä erilaisissa työpaikoissa ja suurin osa koki sen positiivisena asiana. Kolme haastateltavaa pohti mahdollisuutta palkata kehitysvammainen jossakin vaiheessa tulevaisuudessa. Monella yrittäjällä kiire korostuu tiettyinä sesonkiaikoina ja silloin lisäapu saattaisi olla tarpeen. Yksi työnantaja toi kuitenkin esille, ettei etsisi työhön ensisijaisesti kehitysvammaista työntekijää

Haastateltavista kukaan ei tuonut esille, että kehitysvammaisen palkkaaminen toisi lisäarvoa yrityksen maineelle tai brändille. Kehitysvammaisten työllistämisestä oltiin kiinnostuneita oikeudenmukaisuuden vuoksi ja halusta tehdä jotain yhteisen hyvän eteen. Yksi haastateltava toi kuitenkin esille kiinnostavan näkökulman, voiko kehitysvammainen työntekijä tuoda yrityksen asiakkaille mielikuvan 'halvemman' työvoiman käytöstä, jolloin vaikutus mielikuvaan työn laadusta voi olla myös negatiivinen. Työnantajan mukaan kehitysvammaisen palkkaamisen kustannukset voivat työnantajalle olla kuitenkin todellisuudessa korkeammat kuin vammattoman palkkaamisen, jos työnjälki ei ole yhtä hyvää kuin vammattomalla.

7.3 Työllistymisen edellytykset

Työnantajat toivat esille, että yleisesti rekrytoitaessa työntekijöitä edellytyksiä työsuhteen muodostamiselle ovat itsenäinen työkyky, ammattitaito, soveltuvuus työtehtäviin, paineensietokyky sekä reipas asenne. Ammatillista koulutusta työnantajat arvostavat, mutta toisaalta yrityksissä on myös tehtäviä, joissa koulutus ei ole välttämätöntä. Asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot nousivat tärkeiksi ominaisuuksiksi, kun pohdittiin rekrytoinnin kannalta tärkeitä asioita palkkaamisessa. Haastattelemani yritykset toimivat suurimmaksi osaksi palvelualalla, joten on luonnollista, että vuorovaikutustaitoja pidetään niissä tärkeinä.

Suurin osa työnantajista oli kuitenkin sitä mieltä, että motivaatio ja kiinnostus yritystä ja kyseessä olevaa tehtävää kohtaan ovat kaikkein tärkeimmät ominaisuudet työnhakijalta. Yksi työnantaja toi esille myös tärkeän näkökulman, että kehitysvammaisen motivaatiota työhön tukee myös hänen oma uskonsa omiin kykyihin ja esimerkiksi kotoa saatu kannustus hakeutua työelämäään. Työnantajat kertoivat hakevansa uutta työvoimaa työvoimatoimiston, avoimen haun ja sosiaalisten verkostojen kautta. Sosiaalinen media nostettiin yhdessä haastattelussa kanavaksi, jota kautta tulevaisuudessa saatetaan myös etsiä uusia työntekijöitä.

Työntekijän fyysinen ja psyykkinen jaksaminen, mahdollisen avustajan tarve ja terveyden tila herättivät kysymyksiä työsuoriutumisen kannalta. Työntekijän tulisi pystyä suoriutumaan työtehtävästään itsenäisesti ja turvallisesti. Työturvallisuus nousi keskeiseksi teemaksi kahdessa haastattelussa. Näissä työpaikoissa työympäristö, tilat ja työvälineet saattoivat olla haasteellisia ja tarkkuutta vaativia. Riittävät kognitiiviset kyvyt ja toimivat aistit koettiin näissä tärkeinä työturvallisuutta lisäävinä tekijöinä. Yhdessä haastattelussa tuotiin esille mahdolliset lisäsairaudet kuten epilepsia, josta työnantaja haluaisi tietää etukäteen ennen työsuhteen muodostamista. Työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat hyvin tärkeitä huomioida työsuhteen kannalta. Työtehtävien pitäisi olla työntekijöille turvallisia ja oman toimintakyvyn kannalta sopivia. Tällöin työ on myös mielekästä eikä kuormita työntekijää liikaa.

7.4 Työllistämisen mahdollisuudet

Työnantajien mukaan kehitysvammainen työntekijä lisäisi työyhteisössä suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden kohtaamista. Sen katsottaisiin tuovan vaihtelua ja uusia näkökulmia työskentelyyn ja lisäävän inhimillistä työilmapiiriä. Haastatteluissa korostui kehitysvammaisen ihmisen ja hänen persoonansa tuoma lisäarvo erityisesti yrityksen ja työyhteisön ilmapiirille. Erilaisten ihmisten kohtaaminen nähtiin rikkautena ja yleisesti kehitysvammaisen työntekijän ajateltiin vaikuttavan työyhteisöön ja yrityksen sisäisiin tekijöihin.

”Semmonen erilaisuus tuo siihen et opitaan eri lailla näkee asioita ja hän varmasti tois sellasta erilaista näkemystä meidän kaikkien työskentelyyn” (Haastateltava 1)

Työpanos ja työntekijän tekemän työn tuottavuus tuli useassa haastattelussa esiin lisäarvona yritykselle. Kehitysvammaisen työntekijän ajateltiin voivan olla tuottava jäsen yrityksessä siinä missä muidenkin työntekijöiden. Yhdellä työnantajalla oli palkkatyössä erityistä tukea tarvitseva henkilö, yhdellä oli avotyöntekijöitä ja yhdellä kehitysvammainen perhepiiristä oli apuna kiireaikoina. Nämä kaikki työnantajat näkivät tehdyn työn hyödyllisenä ja tärkeänä työvaiheena. Työnantajien mukaan henkilöt olivat suorittaneet heille annetut tehtävät hyvin. He olivat myös motivoituneita ja tunnollisia sekä innostuneita työstään. Avotyöntekijän ja palkatun työntekijän kohdalla työnantajat kokivat, että vaikka haasteitakin työllistämisessä on ollut, ovat hyödyt olleet kuitenkin suuremmat yritykselle.

Yrityksissä kehitysvammaisille annetut työtehtävät olivat usein avustavia, mutta myös tärkeitä työvaiheita. Ne olivat aikaa vieviä, mutta helpohkoja suorittaa kuten siivousta ja työvälineiden pesua, pakkaamista, työssä käytettävän materiaalin valmistelua, keräilyä, lajittelua, postimerkkien liimaamista, kirjekuorten sulkemista, roskien keräämistä ja käsilumitöitä. Näiden tehtävien määrä lisääntyi usein tiettyinä sesonkiaikoina. Kehitysvammaisen tai erityistä tukea tarvitsevan tekemä työ nähtiin tuottavaksi silloinkin, vaikka tehtäviä olisi eriytetty ja mukautettu. Työnantajien mukaan tehdyn työn hyödyt olivat suuremmat kuin haasteet. Nämä työnantajat kertoivat

työn olevan myös tekijöilleen tärkeää. Harjoittelu, palkkatyö, kiireapuna oleminen ja avotyö toivat kaikki tekijöilleen mielekästä tekemistä ja lisäsivät osallisuutta. Työnantajien mukaan työ mahdollisti heille sosiaalisia kontakteja ja kuulumisen tasavertaisina työyhteisöön. Työn kautta henkilöiden oli mahdollista kokea olevansa hyödyllisiä jäseniä yhteiskunnalle sekä kartuttaa työelämäosaamistaan. Aikuisille ihmisille työ voi olla osa identiteettiä ja myös työnantajien yrityksissä toimineille kehitysvammaisille henkilöille oli ollut tärkeää, että heillä oli työ. Useissa haastatteluissa työnantajat siis pohtivat työllistämisen tuomaa lisäarvoa myös työntekijän kannalta.

Kaksi haastateltavaa nosti esille kehitysvammaisilta löytyvät taidot ja erityisosaamisen. He tiedostivat sen, että kehitysvammaisilla voi olla paljonkin osaamista, mutta se ei välttämättä tule aina parhaalla mahdollisella tavalla esille. Toinen haastateltava pohti kohtaamisongelmaa, jonka vuoksi taidot ja osaaminen sekä avoin työtehtävä eivät aina kohtaa. Useammassa haastattelussa työnantaja kertoi, että kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiselle ei periaatteessa olisi esteitä, mikäli sopiva henkilö tulisi vastaan ja hänelle sopivat työtehtävät löytyisivät. Onnistumisen kokemukset, innokkuus ja työn mielekkyys nähtiin tärkeinä ja työllistymistä edistävinä asioina.

”Et tuota henkilö semmoseen missä hän on hyvä. Siitä tulee tavallaan sitä palautetta-kin positiivista ja sit saadaan innostettua” (Haastateltava 4)

7.5 Työllistämisen haasteet

Työnantajat kokivat haasteeksi kehitysvammaisen työllistämisessä ajanpuutteen. Työnantajat arvelivat ja tiesivät kokemuksesta, että kehitysvammainen työntekijä tarvitsisi todennäköisesti ainakin aluksi enemmän ohjausta kuin vammaton työntekijä. Työntekijän ohjaus ja perehdyttäminen ei kuitenkaan saisi viedä liikaa työnantajan aikaa muilta töiltä. Kiire ja paine sekä nopeasti muuttuvat tilanteet olivat monessa yrityksessä haasteita nykyisillekin työntekijöille, joten kehitysvammaisen suoriutuminen niistä mietitytti. Moni työnantaja oli pienyrittäjä ja pienissä yrityksissä työntekijän tehtäväkuva on usein laaja. Toisaalta pienissä yrityksissä päätöksiä voidaan joskus tehdä joustavammin ja nopeammin kuin suuremmissa yrityksissä.

Työnantajat toivat esille, että heillä töissä olevan työntekijän pitäisi pystyä hoitamaan monenlaisia työtehtäviä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että kehitysvammaisen kohdalla haasteena olisi juuri tämä useiden tehtävien hallitseminen ja niistä suoriutuminen. Tietyn työtehtävän eriyttäminen yhdelle työntekijälle koettiin yrityksissä haastavana, mutta toisaalta moni työnantaja kertoi, että tällaisia tehtäviä on. Suorittavia ja rutiininomaisia työtehtäviä hoiti yhdessä yrityksessä palkattu erityistä tukea tarvitseva henkilö ja muissa yrityksissä niitä tekivät työntekijät muiden töiden ohessa sekä yhdessä yrityksessä avotyöntekijät. Moni työnantaja kertoi, että jos joku työntekijä olisi palkattu tekemään vain näitä tehtäviä, säästyisi muilta työntekijöiltä arvokasta työaika muuhun tekemiseen.

Resurssit olivat kehitysvammaisten palkkaamiselle keskeinen haaste erityisesti pienissä yrityksissä. Pienellä yrittäjällä taloudellista kokonaisuutta on mietittävä harkiten ja siten ei välttämättä ole mahdollisuuksia palkata kehitysvammaista mukautetusti esimerkiksi tekemään vain tiettyä työtehtävää. Palkkatuki oli tuttu useimmille haastateltaville, mutta yhden haastateltavan mukaan tuen hakeminen ja saaminen koettiin vaikeana. Yhden haastateltavan mukaan palkkatuen määrä koettiin myös melko pienenä suhteessa työntekijäkohtaisiin kustannuksiin. Suurin osa haasteltavista oli joskus palkannut henkilön palkkatuella yritykseensä ja palkkatukea saaneet työntekijät olivat olleet elämäntilanteiltaan ja taustoiltaan erilaisia. Työolosuhteiden järjestelytuki sekä Jyväskylälisiä olivat useimmille vieraita etuuksia.

”Jos se vaatii yrittäjältä itseltään hirveesti sitä työtä sen byrokratiaselvittelyn eteen niin se yleensä tyssää” (Haastateltava 1)

Työkyvyttömyyseläkkeen ja palkan yhteensovittamisen vaikeudet nousivat yhdessä haastattelussa esiin. Työnantajalla, jolla oli avotyössä kehitysvammaisia, piti avotyötä ratkaisuna parempana, kuin palkkatyötä. Avotyössä toimivan sosiaalisten etuuksien menettäminen oli haasteena palkan maksamiselle ja avotyö koettiin tässä tapauksessa kaikkien osapuolten näkökulmasta järkevänä ratkaisuna. Yksi työnantaja toi esille myös kuntoutusrahan ja palkan yhteensovittamisen. Erilaisten etuuksien sovitaminen palkkaan sekä erilaiset etuudet olivat osalle työnantajista epäselviä.

Ennakkoluulot jollakin tavalla esteenä kehitysvammaisten työllistymiselle tulivat esille kolmessa haastattelussa. Yksi haastateltava pohti suomalaista työkuulttuuria, jossa kehitysvammaisia ei ole perinteisesti näkynyt ainakaan vielä kovin paljon. Toinen haastateltava taas koki ennakkoluulot yleisesti suurimpana esteenä kehitysvammaisten työllistymiselle ja toi esille myös kategorisoinnin sekä työn ja sopivan työntekijän kohtaamisongelman. Yksi haastateltava toi myös esille, että yrityksen asiakkaiden mielikuva työn laadusta ja työturvallisuudesta voi olla näkyvästi kehitysvammaisen työntekijän kohdalla myös negatiivinen.

Työkyky ja työturvallisuus haasteina nousivat vahvasti kahdessa haastattelussa esille. Työnantajat kokivat nämä hyvin tärkeinä asioina ja kokivat olevansa vastuussa työntekijästä. Toinen haastateltavista oli sitä mieltä, että työturvallisuuden kannalta kehitysvamma voisi aiheuttaa riskitilanteita henkilölle itselleen ja muille ja vaatisi ainakin toisen työntekijän läsnäoloa työssä. Työntekijää valittaessa koettiin tärkeäksi, että työntekijä pystyy tekemään hänelle annetut työt ja huolehtimaan omasta turvallisuudestaan. Työpaikkojen tilat, työvälineet ja työtehtävät ovat työturvallisuuden näkökulmasta erilaisia, mutta turvallisuus on toki tärkeä asia pohdittavaksi ennen työsuhteen muodostamista.

7.6 Tukitoimien tarve työllistymisen edistämiseksi

Haastatteluissa tarkoitukseni oli selvittää, minkälaista tukea ja tietoa työnantajat tarvitsisivat kehitysvammaisen henkilön rekrytointiin. Työnantajat toivat esille tuen tarpeen työllistämisessä erityisesti työn suunnitteluun ja työtehtävien räätälöimiseen. Työtehtävien räätälöimisestä tietyille työntekijälle ei yrityksissä ollut juurikaan kokemusta, joten tähän saatu tuki koettaisiin tarpeellisenä. Työntekijän osaamista ja soveltuvuutta työtehtävään pidettiin tärkeänä.

Useampi työnantaja toi esille, että ennen työsuhteen muodostamista tieto kehitysvammaisuudesta yleisesti olisi tarpeen. Vamman laatu ja sen vaikutus työkykyyn koettiin tarpeellisenä tietona. Työnantaja haluaisi ensisijaisesti tietää, pystyykö työntekijä

kijä suoriutumaan hänelle annetuista työtehtävistä. Myös sosiaalinen kanssakäyminen, asioista sopiminen, kehitysvammaisen työntekijän esimiehenä oleminen koettiin asioina, joista työnantaja haluaisi saada tietoa. Työnantajat halusivat tutustua työtä hakevaan kehitysvammaiseen hieman ennen työsuhteen aloittamista ja tietää työ- ja toimintakyvystä, mahdollisista työhön vaikuttavista lisäsairauksista sekä avustajan tarpeesta.

Kehitysvammaisten työllistymistä edistävät tahot olivat melko vähän tunnettuja työnantajille. Kaksi haastateltavaa tunsi Kätevän ja Sovatekin työvalmennuspalvelut ja yksi tiesi Kätevän nimeltä. Kehitysvammaliitto, työvoimatoimisto, sosiaalisen media ja internet tulivat myös esille kanavina, joista työnantaja lähtisi etsimään tietoa kehitysvammaisen työllistämisestä. Yksi työnantajista ei tuntenut yhtään tahoa, jota lähestyä, mikäli haluaisi palkata kehitysvammaisen. Työnantajalle maksettavista etuuksista työolosuhteiden järjestelylisä ja Jyväskylä-lisä olivat useimmille vieraita etuuksia. Työolosuhteiden järjestelytuen tunsi yksi työnantaja ja Jyväskylä-lisän kaksi työnantajaa. Tuetun työllistymisen palvelu ja työvalmentajan työnkuva olivat vieraita kolmelle haastatelluista. Ne työnantajat, joilla oli kokemusta kehitysvammaisista tai erityistä tukea tarvitsevista henkilöistä työelämässä, olivat olleet yhteistyössä enimmäkseen oppilaitosten ja kuntoutuspalveluiden kanssa. Yksi työnantaja oli hyödyntänyt tuetun työllistymisen palvelua ja hänellä oli avotyöntekijöitä.

8 Pohdinta

Pohdintaosassa tarkastelen koko tutkimusprosessin kulkua tutkimuskysymysten ja tavoitteiden pohjalta. Reflektoin myös omaa oppimisprosessiani tutkimuksen eri vaiheissa. Käsittelen aluksi tutkimuksen tulosten perusteella tehtyjä johtopäätöksiä. Lopuksi tarkastelen tutkimuksen tulosten hyödynnettävyyttä sekä esitän johtopäätösten pohjalta tehdyt jatkotutkimusehdotukset.

8.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajien suhtautumista kehitysvammaisten palkkaamiseen ja työelämäosallisuuteen sekä työllistämisen mahdollisuuksia ja haasteita. Lisäksi halusin saada tietoa siitä, minkälaista tietoa ja tukea työnantajat kaipaisivat kehitysvammaisen rekrytointiin ja työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Sain kehitysvammaisten osallisuuteen ja työllistämiseen eri alojen työnantajilta kattavasti vastauksia monista eri näkökulmista. Tutkimuksen tuloksista oli löydettävissä yhteneväisyyksiä eri alojen välillä, mutta myös eroavaisuuksia. Haastatteluvastaukset olivat vaihtelevia ja vastasivat pääosin tutkimuskysymyksiin. Tutkimukseen osallistuneiden määrä ei ole suuri, joten yleistäviä vastauksista voi tehdä vain varovaisesti. Sain koottua aineistoa kuitenkin eri alojen työnantajilta, joten se selittää osaltaan myös erilaisia näkökulmia ja vastauksia. Palvelualat korostuivat haastatteluihin osallistuneiden toimialoista, mutta toisaalta kehitysvammaisia eniten palkkatöihin työllistävät alat ovat ravintola- ja kahvila-ala sekä kaupan ala (Vesala ym. 2015, 37-39).

Työnantajien suhtautumiseen kehitysvammaisten työllistämistä kohtaan sain vastauksia erityisesti kysymällä työnantajan käsitystä asiasta, ajatuksia kehitysvammaisen osallisuudesta ja työn merkityksestä sekä myös sen kautta mitkä tekijät edistävät työllistymistä tai ovat sen esteenä. Työnantajien suhtautuminen kehitysvammaisiin ja heidän osallisuuteensa työelämässä oli pääosin positiivista. Työnantajat kokivat, että kehitysvammaisten kuuluisi olla osana työelämää ja yhteiskuntaa siinä missä muidenkin. He tiedostivat sen, että kehitysvammaisissa on paljon potentiaalia ja osaamista. Haastattelemani henkilöt edustavat kuitenkin vain pientä osaa työelämästä, eikä tutkimuksen tuloksia voida siten yleistää koskettavan kaikkia työnantajia. Voi olla myös niin, että mahdollisesti negatiivisemmin kehitysvammaisten työllistämiseen suhtautuneet eivät halunneet osallistua haastatteluun.

Työnantajat toivat haastatteluissa esiin, että rekrytointipäätöksen kannalta tärkeää on työnhakijan motivaatio ja kiinnostus tehtävää kohtaan. Aiemmissakin tutkimuksissa on osoitettu, että yrittäjät pitävät motivaatiota ja asennetta tärkeimpänä asiana rekrytoitaessa uutta väkeä (Ala-Kauhaluoma ym. 2017). Haastatteluissa pohdittiin

myös sitä, että kehitysvammaisen saaman tuen määrä voi vaikuttaa motivaatioon tehdä työtä. Hyvää itsetuntoa tukemalla, omia kykyjä vahvistamalla ja kannustamalla työelämään voidaan tukea kehitysvammaisen hakeutumista työelämään. Olisi tärkeää, että nuorten kehitysvammaisten uskoa omiin taitoihin ja itsenäiseen elämään tuettaisiin mahdollisimman paljon jo esimerkiksi peruskoulussa.

Kehitysvammaisten palkkaamisessa lisäarvona tuotiin esille monimuotoisuuden, inhimillisyyden ja erilaisuuden kohtaamisen lisääntyminen työpaikalla. Kehitysvammaliiton selvityksen (2016) mukaan kehitysvammaisten työntekijöiden vaikutus työpaikan ilmapiiriin oli positiivinen. Työllistäminen kiinnosti työnantajia erityisesti siksi, että he tiedostivat kehitysvammaisten oikeuden työhön ja itsenäiseen elämään. Työnantajista monella olisi halua ja kiinnostusta tarjota työtä myös kehitysvammaisille, mikäli oikea henkilö tulisi vastaan ja hänelle löytyisi sopivat työtehtävät. Työnantajat kokivat, että palkattu kehitysvammainen henkilö voisi olla työyhteisön tasavertainen jäsen. Mielestäni oli hyvä, että haastatteluissa nostettiin esille kehitysvammaisten osaaminen ja taidot. Kehitysvammaisten työllistymisen kannalta olisi tärkeää, että heidän osaamisensa, kykynsä ja ammattitaitonsa tulisi näkyväksi ilman, että heidät nähdään vain vamman kautta.

Ne työnantajat, jotka olivat tehneet yhteistyötä kehitysvammaisten kanssa, korostivat sitä, että henkilöt olivat olleet hyviä työssään ja hoitaneet työtehtävät huolellisesti. Kehitysvammaisen työntekijän tekemä työ nähtiin tuottavana ja hyödyllisenä yritykselle. Yrityksissä toimineille kehitysvammaisille avotyöntekijöille, harjoittelijoille ja apulaisille oli eriytetty omia työtehtäviä ja työnantajat olivat olleet tyytyväisiä heidän työpanokseensa. Kehitysvammainen henkilö tarvitsi kuitenkin enemmän ohjausta ja tukea työstä suoriutumiseen. Työvalmennus on tarkoitettu myös työnantajan avuksi ja monissa pulmatilanteissa siitä olisi voinut olla työnantajille hyötyä, mikäli he olisivat olleet palvelun piirissä.

Haastattelemini työnantajien mukaan suurimmalla osalla olisi halua ja uskallusta tarjota kehitysvammaiselle palkkatyötä, mutta resurssit, oman työn kuormittavuus ja ajanpuute, työtehtävien delegoiminen ja eriyttäminen sekä heikko tuntemus tuetun työllistämisen palveluista olivat suurimpina esteinä palkkaamiselle kyseisissä

y yrityksissä. Ennakkoluulot tuotiin myös esille yleisesti, vaikka työnantajat kokivat, että se ei ollut syy palkkamatta jättämiselle omassa yrityksessä. Vesalan ja muiden (2016, 29) mukaan 65% Kehitysvammaliiton selvitykseen osallistuneista työnantajista koki, että asenteet ovat suurimpana jarruna kehitysvammaisten työllistymiselle palkkatyöhön. Lisäksi työllistymisen tukipalveluiden ja työhönvalmennuksen saatavuus sekä palveluiden kohdentaminen asettavat haasteita kehitysvammaisten palkkatyöhön pääsemiselle (Sandberg-Chibani 2019).

Kehitysvammaisen työntekijän kohdalla työn räätälöinti, sopivien työtehtävien löytäminen ja työturvallisuusasiat olivat asioita, joissa työvalmentajan tukea tarvittaisiin. Tästä voidaan päätellä, että työkyvyn arviointi ja työntekijän soveltuvuus tehtävään ovat keskeisiä tekijöitä työsuhteen onnistumisen kannalta. Vesalan ja muut (2015, 54) osoittivat tutkimuksessaan, että työnantajat pitivät kehitysvammaisten työllistymisen esteenä yleisesti toimintakyvyn rajoitteita sekä fyysisen ja psyykkisen jaksamisen ongelmia. Haastattelujeni pohjalta työkyky nousi keskeiseksi teemaksi ja työkyvyn arviointiin työnantajat kaipaivat myös apua. Tuetun työllistämisen palvelussa työvalmentajan rooliin kuuluukin osana työntekijän työkyvyn arviointi.

Haastattelemillani työnantajilla ei ollut kovin paljon tietoa tuetun työllistämisen palveluista ja etuuksista, joita yrittäjän on mahdollista hakea. Myös Nevalan ja muiden (2011, 2) tutkimuksen osoitettiin, että työnantajien ja työterveyshuollon tuntemus etenkin työolosuhteiden järjestelytuesta oli vähäistä. Mikäli työvalmennuksesta palveluna ei ole mitään tietoa, on kehitysvammaisen palkkaaminen suoraan palkkatyöhön todennäköisesti melko harvinaista. Vähäinen tietämys tukipalveluista on sinänsä ymmärrettävää, koska jos aihetta ei ole aiemmin tullut ajatelleeksi omalla kohdalla, ei siitä ole myöskään välttämättä etsinyt tietoa. Valtaosa palkkatöissä olevista kehitysvammaisista on työllistynyt tuetun työllistämisen palvelun avulla (Työ n.d). Tärkeää olisi tuoda työnantajille tietoa työvalmennuksesta sekä sen hyödyistä ja mahdollisuuksista. Parhaimmillaan työvalmennuksen avulla kehitysvammainen työntekijä löytää itselleen sopivan palkkatyön ja työnantaja motivoituneen ja sitoutuneen työntekijän. Tiedottamista tuetun työllistämisen palveluista sekä työnantajia koskevista etuuksista kannattaisi siis ehdottomasti kohdentaa yrittäjille suoraan ja sellaisia väyliä pitkin, joita he seuraavat.

Kaksi haasteltavaa toi esille internetin ja sosiaalisen median keskeisinä väylinä etsiä tietoa. Toinen haastateltava piti sosiaalista mediaa myös tulevaisuudessa mahdollisena rekrytointiväylänä. Nykyaikana sosiaalinen media tulee lähelle ihmisiä ja yrittäjillä se on usein myös tärkeä markkinointikanava. Kehitysvammaisten työllistymistä edistäviä kampanjoita on viime aikoina markkinoitu näkyvästi esimerkiksi K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton yhteisessä projektissa vuonna 2013.

Myös STEA:n rahoittama Palkkaa mut-hanke vuosina 2017-2018 pyrki lisäämään kehitysvammaisten pääsyä palkkatöihin sekä edistämään työvalmennuksen toimintatapoja ja yhteistyötä työnantajien kanssa. (Palkkaa mut-projekti, n.d). Sosiaalisen median, mainonnan ja internetin keinot vaikuttaa ovat usein tehokkaita ja vaikuttavia. Kehitysvammaisten työelämäosallisuuden edistämiseksi asiasta uutisointi, hankkeiden mainostaminen ja sosiaalinen media voisivat olla hyviä keinoja hälventää ennakkoluuloja ja normalisoida asiaa. Voisiko sosiaalista mediaa hyödyntää enemmänkin tuomaan näkyvyyttä erityistä tukea tarvitsevien tekemälle työlle sekä sitä kautta innostaa myös uusia työnantajia mukaan asian kehittämiseen?

Kaikilla työnantajilla oli ollut oppilaitosten kautta harjoittelijoita. Heille haluttiin tarjota mahdollisuuksia oppia alasta ja kokeilla erilaisia työtehtäviä. Kahdessa paikassa harjoittelu oli poikinnut osa-aikatöitä, mikäli harjoittelu oli sujunut hyvin. Tämä on työnantajalle turvallinen keino tutustua työntekijään ja hänen osaamiseensa ja seurata työn sujumista. Tällöin myös harjoittelija voi kokeilla erilaisia työpaikkoja ja työtehtäviä. Työvalmennuspalvelu Kätevän asiakkaat suorittavat myös työnantajalle ilmaisen harjoittelun aina ennen mahdollista työsuhteen muodostamista. Yrityksiä lähestyttäessä harjoittelun hyötyjä yrittäjälle olisikin järkevää korostaa. Harjoittelusuhteiden solmiminen on hyvä väylä lisätä kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

YK:n vammaissopimus on astunut Suomessa voimaan 2016. Vammaisilla henkilöillä tulisi olla yhtäläiset oikeudet työhön, palkkaan, työehtoihin, työoloihin, jatkokoulutukseen ja työkokeiluihin eikä heitä pitäisi syrjiä työmarkkinoilla (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 27. artikla). Yleisesti vammaisten oikeus työhön ei tällä hetkellä toteudu, niin kuin pitäisi.

Koulutetuillakin vammaisilla on haasteita päästä työelämään mukaan. Työmarkkinatilanteella tai talouden noususuhdanteilla ei ole ollut merkittävää vaikutusta vammaisten työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen vaikuttaa luonnollisesti heikentävästi myös vammaisten henkilöiden taloudelliseen tilanteeseen. (Mahlamäki 2013.)

Syyt sille, miksi kehitysvammaisia on avoimilla työmarkkinoilla edelleen vähän ovat moninaisia. Työnantajien mahdollisuudet palkata kehitysvammainen työntekijä ovat vaihtelevia, mutta myös kehitysvammaisten oma motivaatio ja saama tuki vaikuttavat asiaan. Yhtä lailla rakenteelliset seikat kuten palkan ja eläkkeen yhteensovittaminen, tuetun työllistymisen palveluiden saatavuuden vaihtelu valtakunnallisesti ja yleiset asenteet työmarkkinoilla vaikuttavat työllistymiseen. Palvelualojen ammattiliiton artikkelin mukaan Suomessa kehitysvammaisista 2-4 % tekee palkkatyötä, kun esimerkiksi Kanadassa osuus on 26 %. Kehitysvammaisten työllistymistä voitaisiin tukea oikeanlaisten palvelujen kohdentamisella ja kannustamalla heitä osallistumaan työelämään. Tuetun työllistymisen palveluista ja työvalmentajista on ollut puutteita monissa kaupungeissa, millä on varmasti vaikutuksensa työllistymiselle. (Sandberg-Chibani 2019.)

Haastateltavien löytäminen vei yllättävän paljon aikaa, mutta pääsin lopulta tavoitteeseeni haastateltavien määrän kannalta. Tavoitteeni oli saada mukaan eri alojen työnantajia ja myös tähän tavoitteeseen pääsin. Tarkoitukseni oli alun perin saada mukaan enemmän yrittäjiä, joilla ei ole kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä. Tällöin olisin saanut vielä laajemmin käsitystä siitä, mitä esteitä kehitysvammaisten työllistämiseksi on yrityksissä. Haastatteluissani ilmeni, että kehitysvammaisten osallistuminen jollakin tavalla yrityksen toimintaan olikin odotettua yleisempää. Saattaa olla niin, että ne yrittäjät, joilla ei ollut lainkaan kokemusta kehitysvammaisuudesta ylipäättään olivat arempia osallistumaan haastatteluun kuin ne, joilla kehitysvammaisuus oli jollain tasolla koskettanut omaa elämää.

Tutkimuskysymykseni olivat melko laajoja. Koska alun perin tarkoitukseni oli haastatella yrityksiä, joille teema on vielä vieras, olivat melko laajat tutkimuskysymykseni mielestäni asianmukaiset. Teemahaastattelu osoittautui hyväksi aineistonhankinnan

menetelmäksi, koska se avasi monipuolisesti työnantajien näkökulmaa. Haastattelutilanteissa avoimet ja tarkentavat kysymykset poikivat hyvää keskustelua ja haastattelu antoi tilaa myös uusille näkökulmille teemaan liittyen. Useimmissa haastatteluissa nousi esille asioita, joita ei ennen haastattelua olisi voinut ennakoida ja ymmärtää kysyä. Kvalitatiivinen tutkimus oli järkevä ratkaisu, koska halusin tuoda työnantajien kokemuksia esille kokonaisvaltaisesti ja laajasti. Keskeistä haastatteluissani oli itselleni myös se, että se herätti työnantajia pohtimaan, voisiko kehitysvammaisen työllistäminen olla heille mahdollista ainakin jossakin vaiheessa.

Opinnäytetyöni tuo uutta tietoa eri alojen työnantajien kokemista mahdollisuuksista ja haasteista kehitysvammaisten työllistämisessä sekä tukipalveluiden tarpeesta. Se antaa joitakin vastauksia kysymykseen, miksi kehitysvammaisia on edelleen niin vähän avoimilla työmarkkinoilla. Tutkimukseni avaa myös monipuolisesti eri alojen työnantajien näkökulmia työllistämisessä. Eri aloilla työllistämisen haasteet olivat vaihtelevia, mutta tuntemus tukipalveluista oli yleisesti melko vähäistä. Tutkimukseni osoitti, että kehitysvammaisten työllistymisen esteet ovat hyvin moninaisia ja riippuvat monista tekijöistä. Kehitysvammaisten työllistymistä voisi edistää uusien yrittäjien lähteminen mukaan tuetun työllistämisen palveluun. Valtakunnallisella tasolla myös tuetun työllistymisen palveluiden saatavuuteen panostaminen lisäisi alueellista tasa-arvoa ja edistäisi työllistymistä. Tutkimukseni tulokset vastasivat pääosin aiempien tutkimusten tuloksia kehitysvammaisten työllistämisessä. Yhteiskunnallisesti näen opinnäytetyöni aiheen tärkeänä kehitysvammaisten osallisuuden ja oikeuksien edistämisen kannalta. Henkilökohtaisesti opinnäytetyöprosessi on antanut ammatillisesti paljon. Tutkimuksen tehtyäni ymmärrän nyt entistä laajemmin työantajien näkökulmaa kehitysvammaisten työllistämisessä. Koen saavuttaneeni opinnäytetyölle asettamani tavoitteet onnistuneesti.

8.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Valitsin aiheeni sen ajankohtaisuuden ja kiinnostukseni pohjalta. Kehitysvammaisten aktiivinen mukanaolo yhteiskunnassa ja työelämässä ovat viime vuosina tulleet en-

tistä entistä enemmän esille. Edellisen hallituksen aloittama Osatyökykyiset työelämään eli OTE-hanke osui opinnäytetyöni kannalta hyvään hetkeen. Mielenkiinnolla jään seuraamaan, kuinka hankkeessa asetetut tavoitteet toimivat käytännössä ja minkälaisia vaikutuksia niillä on kehitysvammaisten työllistymiseen. Hankkeen osalta on tulossa työkyvyttömyyseläkkeen ja ansioiden sovittamisesta kokeilu, joka selvittää lisäisikö se työskentelyä eläkkeensaajissa ja pitäisivätkö he sitä kannustavana. (Matti-Wirola, Tiainen 2019, 25-26.) Tästä näkökulmasta olisi kiinnostavaa tietää, kuinka kokeilu on onnistunut.

Haastattelemini työnantajille tuetun työllistämisen palvelu ei ollut kovinkaan tuttu. Olisi mielenkiintoista kuulla sellaisten työnantajien kokemuksia, jotka ovat palkanneet kehitysvammaisen työntekijän tuetun työllistämisen palvelun kautta. Olisi kiinnostavaa selvittää, miten palvelun piiriin on tultu ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet palvelun käyttämiseen, kuinka mahdollinen työsuhde on muodostunut ja toiminut, onko työnantaja ollut tyytyväinen työvalmennukseen ja onko se ollut riittävää sekä minkälainen kokemus on ollut työnantajalle. Kehitysvammaisia potentiaalisia työntekijöitä olisi avoimille työmarkkinoille ja työnantajien rooli työllistämässä on keskeinen. Työnantajien kokemusten kuuleminen työllistäjinä sekä tuetun työllistämisen palvelun käyttäjinä olisi tärkeää työllisyyden lisäämiseksi.

Lähteet

Aikuisuus. 2014. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 22.3.2019.
<https://verneri.net/yleis/aikuisuus>

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehtikainen, T., Pitkänen, S., Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 42/2017. Viitattu 25.9.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>

Arvidsson, J. 2016. Sysselsättning och social rättvisa: En nationell registerstudie om 12 269 unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning. Lund: Halmstad University Press. Viitattu 3.9.2019. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A920464&dswid=4709>

Arvio, M. 2018. Kehitysvammaisuus. Duodecim oppiportti. Viitattu 7.3.2019.
https://www.oppoportti.fi/op/line00058/do?p_haku=kehitysvammaisuus#q=kehitysvammaisuus

Avotyötoiminta. 2018. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 12.3.2019.
<https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Ekholm, E., Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. Viitattu 12.2.2019. <http://hdl.handle.net/10138/144151>

EUSE Toolkit Tuetun työllistymisen työkalupakki. N.d. Vates-säätiön julkaisu. Viitattu 24.10.2019. https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-ym/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf

Gustafsson, J. 2014. Supported employment i en svensk kontext – förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller arbete. Örebro: Örebro universitet. Viitattu 19.4.2019. <http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:706615/FULLTEXT03.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15-16 p. Helsinki: Tammi.

Härkäpää, K., Harkko, J., Lehtikainen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali ja terveysturvan tutkimuksia: 128. Viitattu 6.9.2019. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 4.12.2019. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Fluotett

Ilmonen, K., Pöyhönen, E. 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lain-säädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppura-portti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 32. Viitattu 13.3.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3524-2>

Job Shadow Day 16.5.2019. N.d. Viitattu 5.9.2019. <https://www.vates.fi/vates/job-shadow-day.html>

Kehitysvammaisuuden määritelmä. 2017. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 28.3.2019. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelma>

Kaski, M., Manninen, A., Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5 p. Sanoma Pro Oy: Helsinki.

L 23.6.1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Annettu 23.6.1977. Viim. muutos 20.5.2016. Viitattu 26.3.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Lääketieteellinen näkökulma. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. 2017. Viitattu 8.2.2019. <https://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>

Mahlamäki, P. 2013. Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Tilastokeskuksen artikkeli. Viitattu 11.11.2019. https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_005.html?s=0#2

Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen. 2019. Viitattu 4.3.2019. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan-ote-/alueelliset-kokeilut/mallit-tyollistymiseen-ja-osallisuuteen>

Mattila-Wiro, P., Tiainen, R. 2019. 25-26. Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Viitattu 3.9.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>

Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”– en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Viitattu 22.3.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-1311-0>

Mitä kehitysvammaisuus on? Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. 2018. Viitattu 8.2.2019. <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Pekkarinen, A., Elo, J. 2011, 64. Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila. Työterveyslaitoksen julkaisu. Viitattu 8.3.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-065-2> (pdf)

Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2018–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2/2018. 2018. Viitattu 7.10.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3908-0>

OTE-kärkihankkeen tavoitteet ja kuvaus, N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu. Viitattu 4.3.2019. <https://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-kuvaus>

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen Selvitysraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. Viitattu 2.9.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4050-5>

Palkkaa mut-projekti. N.d. Viitattu 1.11.2019. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/palkkaa-mut-esite-2017.pdf>

Palkkatuki, 2019. Viitattu 5.9.2019. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

Palvelut valmennettavalle. N.d. Viitattu 12.2.2019. <https://www.jyvaskyla.fi/vammaistenpalvelut/kateva/palvelut-valmennettavalle>

Palvelut työnantajalle. N.d. Viitattu 12.2.2019. <https://www.jyvaskyla.fi/vammaistenpalvelut/kateva/palvelut-tyonantajalle>

Rintamäki, K. 2016. Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopisto. Viitattu 22.3.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6572-4>

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006a. Hyvä tutkimuskäytäntö. Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Viitattu 9.5.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006b. Teemoittelu. Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Viitattu 16.12.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Sandberg-Chibani, M. 2019. Kehitysvammaisten työllisyyttä voisi parantaa oikeanlaisella tuella. Palvelualojen ammattiliiton uutinen verkkosivulla. Viitattu 26.11.2019. <https://www.pam.fi/uutiset/kehitysvammaisten-tyollisyytta-voisi-parantaa-oikeanlaisella-tuella.html>

Seppälä, H. & Kehitysvammaliitto. 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Oppimateriaalikeskus Opike: Helsinki.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Annettu 11.6.1999. Viim. muutos 5.11.2018. Viitattu 1.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P17>

Sosiaalinen näkökulma. 2018. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 8.2.2019. <https://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>

Toimintakyvyn näkökulma. 2017. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 8.2.2019. <https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>

Torppa, T. 2018. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Avotyöstä palkkatyöhön - Päivätoiminnan uudistaminen edistää vammaisten työllistymistä. Viitattu 4.3.2019. https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/avotyosta-palkkatyohon-paivatoiminnan-uudistaminen-edistaa-vammaisten-tyollistymista

Tuomi, J., Sarajärvi, A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. 2018. Tammi: Helsinki.

Työllistämisen tuet ja Jyväskylä-lisä, N.d. Viitattu 29.1.2020. <https://www.jyvaskyla.fi/tyollisyyspalvelut/palvelut-tyonantajille/tyollistamisen-tuet>

Työolosuhteiden järjestelytuki. 2014. Viitattu 5.9.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html

Työtoiminta. 2018. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 25.3.2019. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Työvalmennuspalvelu Kätevä. N.d. Viitattu 12.2.2019. <https://www.jyvaskyla.fi/vammaistenpalvelut/kateva>

Työ, N.d. Kehitysvammaliiton verkkosivu. Viitattu 22.2.2019. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Työnteko eläkkeellä. 2019. Viitattu 7.1.2020. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/elakkeensaajalle/tyonteko-elakkeella/>

Vesala, H., Klem, S., Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliitto. Viitattu 4.2.2019. <https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollisyystilanne.pdf>

Vesala, H., Klem S., Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J. 2016. Työntekijöiden kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11: Helsinki. Viitattu 6.3.2019. https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista1.pdf

Vuorento, M., Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48/2014. Viitattu 25.9.2019. <https://kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokkyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2015. Suomen YK-liitto. Viitattu 7.2.2019. https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

YK:n vammaissopimus. N.d. Viitattu 28.10.2019. <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/ykn-vammaissopimus/>

Äikäs, A. 2012. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 28. Joensuu yliopisto. Viitattu 10.9.2019. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0776-9/urn_isbn_978-952-61-0776-9.pdf

Liitteet

Haastattelukysymykset

Kehitysvammainen työnhakijana

1. Onko yrityksessänne ollut työsuhteessa kehitysvammainen työntekijä?
 - Kyllä / Ei
2. Onko yrityksenne avoimiin työtehtäviin koskaan hakenut kehitysvammainen henkilö?
 - Kyllä / Ei
3. Mitä asioita haluaisitte tietää etukäteen, mikäli työnhakija olisi kehitysvammainen?
4. Mitä ajattelette kehitysvammaisten osallistumisesta työelämään?

Työntekijän palkkaaminen

5. Mitkä asiat ovat teille tärkeitä tehdessänne rekrytointipäätöstä?
6. Olisiko yrityksessänne mahdollista mukautetusti luoda uusia tehtäviä esimerkiksi osa-aikaiselle työntekijälle ja mitä ne voisivat olla?
7. Tiedätkö mihin tahoon voisitte olla yhteydessä, mikäli haluaisitte palkata kehitysvammaisen henkilön?
 - Kyllä / Ei

Rekrytoinnin tukipalvelut

8. Mikäli palkattava henkilö on kehitysvammainen, on työnantajalla mahdollisuus saada työntekijän palkkaamiseen taloudellista tukea TE-toimistosta tai kaupungilta (palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, Jyväskylä-lisä). Ovatko nämä teille tuttuja?
 - Kyllä / Ei
9. Onko teillä tietoa siitä mikä on työvalmentaja ja mitä hänen työnkuvaansa liittyy?

- Kyllä / Ei

10. Koetteko, että kaipaisitte enemmän tietoa tai tukea rekrytointiin, mikäli työnhakija olisi kehitysvammainen? Missä asioissa?

Työllistämisen mahdollisuudet ja haasteet

11. Mitä esteitä tai haasteita näet kehitysvammaisen työllistämiseksi yrityksessänne tai yleisesti työmarkkinoilla?
12. Toisiko kehitysvammaisen henkilön palkkaaminen jotakin lisäarvoa yrityksellenne ja mitä se olisi?
13. Onko jotakin muuta, mitä haluaisitte mainita teemaan liittyen?