



Näkökulmia kehitysvammaisten onnistuneesta työllistymisestä palkkatöihin

Laura Lindfors & Sara Mikkonen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Näkökulmia kehitysvammaisten onnistuneesta työllistymisestä palkkatöihin

Laura Lindfors ja Sara Mikkonen
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2020

Laura Lindfors, Sara Mikkonen

Näkökulmia kehitysvammaisten onnistuneesta työllistymisestä palkkatöihin

Vuosi 2020 Sivumäärä 45

Kehitysvammaisten potentiaalia työmarkkinoilla ei ole vielä hyödynnetty niin tehokkaasti kuin olisi mahdollista. Liian usein kehitysvammaisen työllistymisessä ainoana mahdollisena vaihtoehtona nähdään avotyötoiminta, jossa he työskentelevät vailla kunnan korvausta työpanoksestaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esiin näkökulmia siitä, mitä kehitysvammaisten työllistämiseen liittyy työnantajan näkökulmasta. Tavoitteena on edistää kehitysvammaisten työllistymistä palkkatöihin näillä onnistuneilla kokemuksilla. Opinnäytetyössämme yhteistyökumppanimme toimiva Kehitysvammaliitto tunnetaan kehitysvammaisten työllisyyden edistäjänä. Kehitysvammaliitto voi hyödyntää opinnäytetyötämme osana heidän vaikuttamistyötään.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullista tutkimusotetta hyödyntäen. Aineisto kerättiin teema-haastattelulla, jossa haastateltiin kolmea kehitysvammaisia työllistävää henkilöä. Kaksi heistä oli yrittäjiä ja yksi yhdistyksen toiminnanjohtaja. Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuussa 2020 kahden osalta heidän omilla työpaikoillaan ja yhden työnantajan kanssa erikseen sovituissa paikassa. Haastattelut äänitettiin, litteroitiin ja analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tulosten mukaan, kehitysvammaisten työllistämiseen vaikutti suuresti työvalmentajan tuki. Haastateltavat työnantajat olivat aidosti sitä mieltä, että työllistämällä kehitysvammaisia hyötyy monella tavalla. Positiivisiksi asioiksi nähtiin muun muassa, työyhteisön rikastuminen, motivoituneet ja ahkerat työntekijät sekä tiivis tuki muilta kehitysvammaisia työllistävilta tahoilta. Kaikki työnantajat mainitsivat sen, että työllistämiseen voisi tulla enemmän tukea eri organisaatioilta, näin kynnystä työllistää kehitysvammaisia voisi mahdollisesti madaltaa.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, työllistyminen, yhdenvertaisuus, yrittäjyys, yhdistystoiminta

Laura Lindfors, Sara Mikkonen

Perspectives on the successful employment of people with intellectual disabilities

Year 2020

Pages

45

The potential of people with intellectual disabilities has not yet been utilized in the labour market as effectively as possible. Too often, the only possible option to get employed as a mentally handicapped person is open work, where people are working without proper compensation for their work input. The aim of this Bachelor's thesis was to introduce perspectives that are associated with the employment of people with intellectual disabilities from the employer's perspective. The intention was to promote the employment of people with intellectual disabilities through previous successful experiences. Kehitysvammaliitto, which is the partner in this thesis, is known as a promoter of employment for people with intellectual disabilities. They can utilize the thesis as a part of their influence work.

The thesis was carried out using qualitative research approach. The material was collected through a thematic interview in which three persons employing people with intellectual disabilities were interviewed. Two of them were entrepreneurs and one was the executive director of an association. The interviews were carried out in February-March 2020. Two of the interviews were carried out at workplaces and one at a place separately agreed. Upon the interviews were recorded, transcribed and analysed using inductive content analysis.

The principal conclusion is that the employment of people with intellectual disability was significantly influenced by the support of the work coach. The employers interviewed shared the opinion that employing people with intellectual disabilities benefits in many ways. As positive perspectives were seen the enrichment of the work community, motivated and hard-working employees, and close support from other operators employing people with intellectual disabilities. All the employers mentioned that there could be more support for employment from different organizations. Thus, the threshold for employing people with intellectual disabilities could potentially be lowered.

Keywords: intellectual disability, employment, equality, entrepreneurship, association activities

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön tausta	8
2.1	Kehitysvammaliitto	8
2.2	Myö Hostel	9
2.3	Omenasieppari Oy.....	10
2.4	Väylä ry.....	10
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	11
4	Kehitysvammaisuus	11
5	Yhdenvertaisuus	13
5.1	Vammaisten kokema syrjintä työelämässä	13
5.2	Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla	13
6	Kehitysvammaiset työelämässä	14
6.1	Työtoiminta	15
6.2	Avotyötoiminta	16
6.3	Työvalmennus työllistymisen tukena	17
7	Kehitysvammaisten työllistymistä edistävä yritys- ja yhdistystoiminta	19
7.1	Yhteiskunnallinen yritys.....	19
7.2	Sosiaalinen yritys.....	20
7.3	Yhdistys osatyökykyisten työllistäjänä	22
8	Opinnäytetyössä hyödynnetyt menetelmät.....	22
8.1	Kvalitatiivinen lähestymistapa	23
8.2	Aineistonkeruumenetelmä	23
8.3	Aineiston analyysimenetelmä	25
9	Tulokset	28
9.1	Kehitysvammaisten työllistäminen käytännössä	28
9.1.1	Työnantajan syyt työllistää kehitysvammaisia	28
9.1.2	Ulkopuolelta tuleva tuki työllistämässä	30
9.1.3	Työllistämistä vaikeuttavat tekijät	32
9.2	Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisten työllistämisestä	34
9.2.1	Huomioon otettavia asioita työllistämässä.....	34
9.2.2	Positiiviset kokemukset työllistämisestä	36
9.2.3	Vaikuttamistyö.....	37
9.3	Tulosten yhteenveto	38
10	Pohdinta	40
10.1	Tulosten merkitys	40
10.2	Opinnäytetyöprosessi	41

10.3	Luotettavuus.....	43
10.4	Eettisyys.....	44
10.5	Jatkotutkimusidea	45
	Lähteet.....	46
	Taulukot	51
	Liitteet	52

1 Johdanto

Suomessa on noin 30 000 työkäistä kehitysvammaista. Palkkatöissä heistä on vain noin 600 henkilöä. Kehitysvammaisista henkilöistä huomattavasti isommalla määrällä olisi potentiaalia työllistyä palkkatöihin. Arvioidaan, että noin 3 000 kehitysvammaista henkilöä voisi työllistyä palkkatöihin. (Kehitysvammaliitto 2020a.) Miksi palkkatyö jää useimmilta kehitysvammaisista kuitenkin haaveeksi? Työtoiminta tai avotyötoiminta ja niistä maksettava hyvin alhainen korvaus on liian monen työkäisen kehitysvammaisen kohtalo. Koulutustaustaa ja innostusta löytyy, joten kysymys kuuluu, mitä kehitysvammaisten työllistymistä edistävässä toiminnassa tehdään väärin?

Kehitysvammaliiton Palkkaa mut-hankkeessa edistettiin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä palkkatöihin kouluttamalla työhönvalmennuksen verkostossa kumppaneina olleiden 11 kuntaorganisaation vammaispalveluiden työntekijöitä ja ohjaamalla heitä palkkatyöhön suuntaavaan valmennukselliseen työskentelytapaan. Kehitysvammaiset työnhakijat saivat tietoa ja tukea työllistymiseen. Hankkeen toimintaan osallistuneista 170 kehitysvammaisesta henkilöstä 51 sai hankkeen aikana työpaikan. (Kehitysvammaliitto 2020b.) Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisten työllistämistä on tutkittu aiemmin (esim. Vesala, Klem, Ala-Kauhala & Harkko 2016), jonka tuloksien perusteella työnantajien kokemukset ovat hyvin positiivisia. Vaikka asiaa on tutkittu aiemmin, uskomme, että tietoa ja positiivisia kokemuksia aiheesta ei voi koskaan olla liikaa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten henkilöiden onnistuneesta työllistymisestä palkkatyöhön. Hyvin pieni osa työkäisistä ja työkykyisistä kehitysvammaisista työllistyy palkkatöihin. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi työnantajien asenteet ja mielipiteet kehitysvammaisia työntekijöitä kohtaan. Selvityksien mukaan 75% työnantajista asennoituvat positiivisesti osatyökykyisen palkkaamisen, mutta silti vain 25% palkkaa henkilön, joka on jollain tavalla osatyökykyinen. (Rajakallio & von Bonsdorff 2020.) Positiivinen suhtautuminen ei mielestämme riitä, vaan on tehtävä tekoja. Siksi haluamme nyt antaa puheenvuoron näille työnantajille, jotka toimivat edelläkävijöinä, ja ovat antaneet kehitysvammaisille mahdollisuuden palkkatyöhön.

Tarkoituksena on tuottaa teemahaastattelujen avulla tietoa kehitysvammaisten työllistämistä edistävästä käytännöistä yrityksien ja yhdistysten näkökulmasta. Haastattelemme pääkaupunkiseudulla vaikuttavia kehitysvammaisten työnantajia heidän omassa työympäristössään. Haastattelemme kahta yrittäjää Myö Hostellista ja Omenasieppari Oy:stä sekä yhdistyksen toiminnanjohtajaa Väylä ry:stä. Haastateltavien avulla haluamme tarjota tietoa muille työnanta-

jille, jotka eivät vielä ole mukana työllistämässä kehitysvammaisia palkkatöihin. Aiheen näkökulma on rajattu nimenomaan näihin yrityksiin ja rekisteröityyn yhdistykseen, koska uskomme heidän esimerkillään olevan paljon merkitystä tulevaisuudessa siihen, että toiset työnantajat lähtevät mukaan kehitysvammaisten työllistymistä edistävään työhön.

Opinnäytetyömme aihe lähti yhteisestä kiinnostuksesta kehitysvamma-alaa kohtaan. Olemme molemmat työskennelleet alalla erilaisissa työtehtävissä ja olemme jo silloin törmänneet epäkohtaan liittyen kehitysvammaisten työllistymiseen. Yhteistyökumppanimme Kehitysvammaliiton kanssa keskustelimme yhdessä ja mielestämme kehitysvammaisten työllistymisen palkkatöihin on aiheena kiinnostava, mutta myös erittäin ajankohtainen. Tämän opinnäytetyön tietoperustassa käsittelemme kehitysvammaisuutta ja kehitysvammaisten työllistymisen väyliä, joita ovat esimerkiksi työtoiminta, avotyötoiminta ja palkkatyö työvalmentajan tukemana. Lisäksi käsittelemme yhdenvertaisuutta työelämässä, kerromme mitä on yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti merkittävää yritystoimintaa, ja mikä on yhdistysten osuus työllistäjänä.

2 Opinnäytetyön tausta

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Kehitysvammaliiton sekä haastateltavien työnantajien kanssa. Kehitysvammaliitto sekä yhteistyökumppanit saavat hyödyntää opinnäytetyömme tuloksia omassa toiminnassaan. Opinnäytetyössä haluttiin keskittyä onnistuneisiin kokemuksiin kehitysvammaisten työllistämistä palkkatöihin ja näkökulmaksi rajattiin työnantajan rooli. Haastateltavien työnantajien yhteystiedot saimme Kehitysvammaliitolta. Kyseiset työnantajat ja Kehitysvammaliitto tekevät paljon yhteistyötä omassa toiminnassaan. Aiheesta löytyy myös aiempia Kehitysvammaliiton toteuttamia tutkimuksia sekä hankkeita. Näistä lisää seuraavassa Kehitysvammaliiton omassa kappaleessa. Lisäksi esitellään työnantajat, joilta opinnäytetyön aineisto on kerätty.

2.1 Kehitysvammaliitto

Kehitysvammaliitto edistää kehitysvammaisten sekä muiden erityistä tukea tarvitsevien ihmisten yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Kehitysvammaliitto toteuttaa muun muassa tutkimuksia, koulutuksia ja tuottaa materiaaleja, joilla edistetään vammaisten tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa. Toiminnan perustana on YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus. Kehitysvammaliiton tavoitteina on vammaisten ihmisten täysi kansalaisuus, kaikille mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen sekä yhteiskunta, jossa tieto ja palvelut ovat saatavilla ja ymmärrettäviä kaikille. (Kehitysvammaliitto 2020c.)

Kehitysvammaliitto on aktiivisesti mukana erilaisissa vammaispolitiikan verkostoissa sekä työryhmissä. Kehitysvammaliitto tekee yhteistyötä kansallisesti ja kansainvälisesti muun muassa

alan palveluntuottajien sekä eri ministeriöiden kanssa. Lisäksi kehitysvammaliitto antaa kannanottoja ja lausuntoja erilaisiin ajankohtaisiin aiheisiin. (Kehitysvammaliitto 2020c.)

Kehitysvammaliiton toteuttama tutkimustoiminta painottuu tutkimukseen vammaisuudesta ilmiönä. Tutkimukselle keskeisiä teema-alueita ovat kehitysvammaisten ihmisten asema ja oikeudet yhteiskunnassa sekä palvelujärjestelmän ja hyvinvointijärjestelmän muutokset. Tutkimushankkeet jäsentävät kehitys- ja puhevammaisten ihmisten asemaa nykypäivän yhteiskunnassa ja ne nostavat esille keskeisiä aiheita kehittämistyöhön kokija- ja käyttäjänäkökulmasta. (Kehitysvammaliitto 2020c.)

Kehitysvammaliitto on merkittävänä tekijänä edistämässä kehitysvammaisten oikeuksia työelämässä. Kehitysvammaliiton toteuttamia hankkeita kehitysvammaisten palkkaamisen edistämiseksi ovat Palkkaa mut- hanke ja Oikeisiin töihin oppimisvaikeuksista huolimatta! (OPI-TYÖ)-hanke (Kehitysvammaliitto 2020b). Lisäksi kehitysvammaliiton Palkkaamo edistää valtakunnallisesti kehitysvammaisten nuorten työllistymistä palkkatöihin sekä työhönvalmennuksen kiinnittymistä osaksi kuntien vammaispalveluja (Kehitysvammaliitto 2020a).

Kehitysvammaliitto on myös tutkinut kehitysvammaisten työllistymistä sekä työnantajan näkökulmaa tutkimuksessa Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Tämä tutkimus on osana Kehitysvammaliiton toteuttamaa Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektia, joka oli käynnissä vuosina 2013-2016. Tässä projektissa pyrittiin luomaan kehitysvammaisille henkilöille paremmat mahdollisuudet työllistyä palkkatöihin. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 4.) Tutkimus linkittyy myös aiempaan tutkimukseen kehitysvammaisten työllistymistilanteesta vuosina 2013-2014. (Vesala, Klem & Ahlstén, 2015).

2.2 Myö Hostel

Myö Hostel Oy on perustettu vuonna 2017. Yrityksen perustajia ovat Jenny Närhinen ja Maiju Sundvall. Myö Hostel tarjoaa palkkatyötä kehitysvammaisille ja muille vaikeasti työllistyville ammattilaisille, erityisesti kehitysvammaisille ihmisille. Kiinnostus kehitysvammaisten palkkaamiseen lähti kokemuksista kehitysvammaisten kanssa työskentelystä. Molemmat perustajista ovat kouluttautuneet kehitysvamma-alan ammattilaisiksi. He ovat matkustelleet paljon yhdessä, joten heillä on paljon myös omakohtaista kokemusta erilaisista hostelleista. Yritysidea lähti siitä, kun Närhinen oli lukenut samankaltaisesta toiminnasta Italiassa, jossa hostelli työllistää kehitysvammaisia ihmisiä palkkasuhteisiin. (Närhinen 2020.)

Myö Hostel on itsepalveluhostelli Helsingissä, Vanhan Ruskeasuon kaupunginosassa. Hostellin takana kulkevat keskuspuiston metsäpolut. Myö Hostellissa on 19 majoitushuonetta, jotka on yksilöllisesti sisustettu vintagella ja Suomi-designilla, pääasiassa kierrätyskalustein. Petipaik-

koja hostellissa on yhteensä 56. Hostellissa on mahdollisuus yöpyä yksityis- tai yhteismajoitus-huoneessa. Hostellissa on myös esteettömiä majoitus huoneita sekä lemmikit ovat tervetulleita kaikkiin yksityishuoneisiin. (Myö Hostel.; Närhinen 2020.)

2.3 Omenasieppari Oy

Omenasieppari Oy on perustettu vuonna 2017. Yrityksen perustaja on Susanna Pykäläinen. Kiinnostus yrityksen perustamiseen ja työskentelyyn erityistä tukea tarvitsevien kanssa lähti aiemmasta työkokemuksesta henkilökohtaisena avustajana. Yritysidea tuli sattumalta lennolla, kun Pykäläinen luki lehteä lentokoneessa. Lehdessä oli artikkeli siitä, että Norjassa kehitysvammaiset keräsivät omenoita päivätoiminnassa, josta Pykäläinen sai sitten oman ideansa aluilleen. (Pykäläinen 2020.)

Omenasieppari työllistää joka syksy palkkatöihin noin 15 erityistä tukea tarvitsee ihmistä. Työntekijöitä kutsutaan työyhteisön kesken omenasieppareiksi. Omenasiepparit poimivat ylimääräiset omenat ja samalla vähentävät mahdollista hävikkiä. Omenankeruun lomassa kannustetaan, tsemptaan, puhutaan vaikeista asioista sekä iloitaan pienistä onnistumisista. (Omenasieppari Oy 2020.)

Omenat kerätään talteen pihanomistajilta, joilla on omenoita liikaa. Omenat viedään päivittäin Sipooseen, jossa ne puristetaan mehuksi ja mehua myydään valituissa K-kaupoissa sekä pienempiin puoteihin. Joulun alla niitä myydään myös yrityslahjoina isoja määriä. Mehulla rahoitetaan Omenasieppari Oy:n toimintaa. Omenoita käytetään myös muun muassa siiderin pohjaksi. Tuotot käytetään toiminnan rahoittamiseen eli työntekijöiden työllistämiseen. (Pykäläinen 2020.)

2.4 Väylä ry

Väylä ry on vuonna 2016 perustettu voittoa tavoittelematon yhdistys. Sen toiminnanjohtajana toimii Iiris Mikkilä. Sen tarkoituksena on lisätä tasa-arvoa, osallisuutta sekä hyvinvointia erityisryhmille. Väylä työllistää vaikeasti työllistyviä henkilöitä, kuten kehitysvammaisia tai osatyökykyisiä. Se tarjoaa pääkaupunkiseudun yksityishenkilöille ja yrityksille muun muassa siivous- ja ompelupalveluita sekä pakkaus-, kokoonpano- ja purkutöitä. (Väylä ry 2020.; Mikkilä 2020.)

Työntekijöiden rinnalla työskentelee lisäksi aina palveluohjaaja tai ohjaaja. Työntekijöitä ohjataan yhdessä työskennellen, mutta kykyjen mukaan on mahdollisuus itsenäisempään työskentelyyn. Väylälle on tärkeää näyttää, että erilaiset työntekijät voivat myös tehdä tuottavaa ja hyvää työtä, kunhan heidän erityispiirteensä otetaan huomioon. (Väylä ry 2020.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuoda esiin näkökulmia, joita kehitysvammaisten työllistymiseen liittyy työnantajan näkökulmasta. Tavoitteena oli tuottaa tietoa tekijöistä, jotka edesauttavat kehitysvammaisten työllistymistä, ja missä olisi mahdollisesti parantamisen varaa. Tavoitteena on edistää työllistymistä lisäämällä työnantajien tietoisuutta kehitysvammaisten työllistämisestä. Pidemmän aikavälin tavoitteena on kehitysvammaisten työllisyyden edistäminen.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

Minkälaiset käytännöt vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen palkkatöihin?

Minkälaisia kokemuksia työnantajilla on kehitysvammaisten työllistämisestä?

4 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisella henkilöllä kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vamman tai vian vuoksi. Kehitysvamma on oire aivojen kuorikerroksen toimintahäiriöstä, mutta kehitysvammaa ei yleensä voida kohdentaa tiettyyn aivojen osaan tai rakenteeseen. Kehitysvammadiagnoosi voidaan asettaa seuraavien kriteerien nojalla. Kriteereitä on kolme ja ne ovat seuraavat: Psykologin tekemässä tutkimuksessa älykkyydosamäärä jää alle 70:n, adaptatiiviset taidot eivät vastaa ikäodotuksia ja vamma on ilmennyt kehitysiässä. (Arvio & Aaltonen 2011, 12.)

Kehitysvamma ilmenee laaja-alaisena ja kehitysvammaisen henkilön esimerkiksi sosiaaliset, kielelliset, älylliset ja motoriset taidot ovat heikommalla kuin vammattomalla ikäoverilla. Diagnosoidessa lastenneurologi ja neuropsykologi ovat keskeiset ammattilaiset, lisäksi puhe- ja toimintaterapeutin arvioinnit tarvitaan. Lääkärin tehtävä on määrittää vamman syy ja psykologi puolestaan määrittelee kehitysvamman tason. Puhe- ja toimintaterapeutti selvittävät henkilön toimintakykyä. (Arvio & Aaltonen 2011, 12-17.)

Kehitysvammat jaetaan lieviin, keskivaikeisiin, vaikeisiin ja syviin. Kehitysvammaisiksi luokiteltujen ihmisten älykkyydosamäärät sijoittuvat vaihtelevasti alueella 0-69, kun muu väestö sijoittuu yleensä alueella 80-120. Lievästi kehitysvammaisen henkilön älykkyydosamäärä on 50-70, keskivaikeasti kehitysvammaisten henkilöiden 35-49, vaikeasti kehitysvammaisten henkilöiden 20-34 ja syvästi kehitysvammaisten henkilöiden sijoittuminen alueella on alle 20. (Arvio & Aaltonen 2011, 13-22.)

Suomessa säädetyin kehitysvammalain mukaan erityishuollon palveluihin on oikeutettu ihminen, jonka kehitys tai henkinen toiminta on häiriintynyt tai estynyt synnynnäisen tai kehitys-

iässä saadun vian, sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei voi muiden lakien avulla saada tarvitsemiaan palveluita. Vamma tarkoittaa fyysistä tai psyykkistä vajavuutta, joka pysyvästi rajoittaa yksilön kykyä suoriutua. (Manninen & Pihko 2013, 15-16.) Kehitysvammaisuus tarkoittaa hankaluutta oppia ja ymmärtää asioita sekä fyysisesti myös muiden elimien kuin hermoston vaurioita ja vammoja (Manninen & Pihko 2013, 16; Vernerinet 2020). Kehitysvammaisuudelle on monia syitä, kuten perintötekijät, ongelmat odotusaikana, synnytyksen aikainen hapen puute, onnettomuudet tai lapsuusiän sairaudet (Kehitysvammaliitto 2020d).

Suomessa kehitysvammaisia ihmisiä on arvioitu olevan noin 40 000-50 000 henkilöä (Vernerinet 2020; Tukiliitto.fi 2020). Kehitysvammaiset ihmiset muodostavat vaihtelevan väestöryhmän. Noin 10 prosenttia kehitysvammaisista ovat hyvin vaikeasti vammaisia ja tarvitsevat apua ympärivuorokautisesti kaikissa päivittäisissä toiminnoissa sekä puhetta tukevien kommunikointitapojen käytössä voidakseen kommunikoida läheistensä kanssa. Suurin osa kehitysvammaisiksi määritellyistä ihmisistä ovat lievästi vammaisia. He ovat usein lukutaitoisia, lähes normaalisti kommunikoivia sekä monipuolisesti toimintakykyisiä ihmisiä, joilla on edellytyksiä ja toivottavasti myös aitoja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin elämänvalintoihin. (Seppälä 2017, 10.)

Lievästi kehitysvammaiset tarvitsevat apua esimerkiksi talouden ja raha-asioiden hoitamisessa. Aikuinen voi asua yksin ja huolehtia taloudestaan, mutta tarvitsee tukea monimutkaisempien asioiden hoidossa, kuten työpaikan ja asunnon hankinnassa. Lievästi kehitysvammaisen keskeiset tukijat ovat sosiaalitoimen henkilöstö, työvalmentaja ja edunvalvonta. Keskivaikeasti ja vaikeasti vammaiset tarvitsevat asumispalveluita sekä apua ja ohjausta vaatteiden valinnassa ja hygienian hoidossa. Luku- ja kirjoitustaito on puutteellinen, eivätkä he tunne kelloa tai tunne rahanarvoa. He voivat kuitenkin tehdä rajattuja ja ohjattuja työtehtäviä. Syvästi kehitysvammaiset tarvitsevat apua kaikissa päivittäisissä toimissaan ja ympärivuorokautista läsnäoloa. (Arvio & Aaltonen 2011, 22.)

Yhteistä kaikilla kehitysvammaisilla on avun ja tuen tarve jokapäiväisessä elämässä, tarkoittaa se sitten ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa tai yksilöllistä avustamista monimutkaisemmissa toimissa (Seppälä 2017, 10). Keskeistä on puhua voimavaroista ja mahdollisuuksista rajoitteiden lisäksi. Vammaisuuden sekä toimintarajoitteiden näkeminen vain ongelmina luo kielteistä kuvaa vammaisista ihmisistä sekä heidän mahdollisuuksistaan elämässä. (THL 2018.)

5 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslailla edistetään ja turvataan yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa (THL 2019b). Yhdenvertaisuuslaissa (L1325/2014) säädetään, että ketään ei saa syrjiä esimerkiksi iän, alkuperän, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Henkilöä itseään koskeva syrjintä tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen perustuva syrjintä on kielletty. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää lain mukaan on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Vammaisilla henkilöillä tulee olla samanlaiset ihmisoikeudet kuin muillakin ihmisillä (Suomen YK-liitto 2020). YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimuksen (27/2016) mukaan vammaisilla henkilöille tulee taata yhdenvertaisesti ja täysimääräisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä sen tarkoituksena on myös edistää vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamista. Sopimuksen 27 artiklan mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisella henkilöllä tulee olla oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä oikeus työympäristöön, joka on avoin, osallistava sekä vammaisten henkilöiden saavutettavissa.

5.1 Vammaisten kokema syrjintä työelämässä

Suomessa on vajaa 30 000 työkäistä kehitysvammaista ja heistä vain noin 3 prosenttia käy palkkatyössä, vaikka potentiaalia arvioidaan olevan ainakin viisinkertainen. (Kehitysvammlitto 2020e.) Vammaisilla ihmisillä on suurempi riski tulla syrjityksi kuin muilla ihmisillä. (THL 2019b). Yhdenvertaisuusvaltuutetun tekemä kyselytutkimus vammaisten ihmisten kokemasta syrjinnästä antaa kattavan kuvan karusta tilanteesta. Yli puolet vastaajista on sitä mieltä, että asenne vammaisia ihmisiä kohtaan Suomessa on huono tai erittäin huono. Vain 14,1 prosenttia kokee Suomessa asenneilmapiirin vammaisia ihmisiä kohtaan olevan hyvä tai erittäin hyvä. Yli 60 prosenttia vastaajista kertoo kokeneensa syrjintää viimeisen vuoden aikana jollakin elämäntilanteella. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016, 45-46.)

Kyselytutkimuksen mukaan vastaajista 44,5 prosenttia kertoo kokeneensa tulleeeksi syrjityksi työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana. Vastaajien mukaan syrjintä näkyy eniten esimiehen sekä toisten työntekijöiden loukkaavana, nöyryyttävänä tai alentavana käytöksenä. Vastaajista 66,9 prosenttia koki syrjintää työnhaussa ja 41,2 prosenttia koki syrjintää työelämässä viimeisten viiden vuoden aikana. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016, 74-79.)

5.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Yhdenvertaisuuslaissa (L1325/2014) säädetään, että työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja sen mukaan on kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja,

joita noudatetaan henkilöstöä palkatessa ja henkilöstöä koskevia päätöksiä tehtäessä. Työnantaja, jonka palveluksessa säännöllisesti on vähintään 30 työntekijää, on oltava suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työ- tai virkasopimuksen perusteella valittu luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla tai muulla henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt työpaikalla yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä taholta, joka on lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut vastatoimia häneen. Vammaisjärjestöjen edunvalvonnasta haitaville tieto ilmenneistä ongelmista on arvokas tuki heidän syrjinnän vastaisessa toiminnassa. (THL 2019b.) Yhdenvertaisuusvaltuutetun kyselytutkimuksen mukaan kuitenkin vain 9,9 prosenttia työtä viimeisen viiden vuoden aikana hakeneista syrjintää kokeneista ilmoittivat kokeestaan syrjinnästä. Työpaikalla koetusta syrjinnästä ilmoituksen teki 16,5 prosenttia vastaajista. Syitä ilmoittamatta jättämiselle olivat muun muassa ajatus siitä, ettei asialle tehtäisi mitään, kokemus siitä ettei syrjintä ollut tarpeeksi vakavaa ja pelko siitä, että ilmoituksesta seuraisi jotain negatiivista. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016, 81-85.)

6 Kehitysvammaiset työelämässä

Suomessa on noin 30 000 työikäistä kehitysvammaista. Kehitysvammaiset voivat työllistyä eri tavoin. Kaikista yleisin työllistymisen muoto on työtoiminta. Noin 9000 kehitysvammaista osallistuu työtoimintaan. 2300 kehitysvammaista puolestaan työllistyy avotyötoiminnan kautta. Vain noin 600 on palkkatyössä. Jos kehitysvammaisille vain tarjottaisiin enemmän mahdollisuuksia ja tukea työllistymiseen palkkatyöhön, voisi palkkatyötä tekevien määrä olla jopa 3000. Suomessa on siis tuhansia kouluttautuneita ja töihin haluavia kehitysvammaisia, mutta silti heidät jätetään työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Kehitysvammaliitto 2020a.) On mahdollista, että henkilö osallistuu samanaikaisesti useampaan työllisyyttä edistävään toimintaan. Esimerkiksi henkilö voi samanaikaisesti osallistua työtoimintaan ja avotyötoimintaan. Yleisimmin henkilön työllistymistä edistävä toiminta on kuitenkin työtoimintaa, vaikka avotyötoiminta nähdäänkin paljon tehokkaampana tapana edistää työllistymistä monessa kunnassa. (Vesala, Klem & Ahlström 2015, 3 & 25.)

Viime vuosien aikana on puhuttu paljon kehitysvammaisten työllistymisestä. Kehitysvamma-alalla nähdään, että työllisyyttä edistäviä toimintoja on uudistettava. Esimerkiksi työtoiminta ei toimi niinkään väylänä tavallisille työmarkkinoille, kuten sen kuuluisi, vaan liian usein kehitysvammaiset ikään kuin jumittuvat työtoimintaan. Järjestelmän tulisi olla joustavampi ja eteenpäin ohjaavampi. Yksilön ominaisuudet, toiveet ja koulutustausta tulisi ottaa paremmin huomioon. Lisäksi työtoiminnasta tulisi siirtyä joustavammin palkkatyöhön. Tämä kuitenkin

vaatii sen, että työhönvalmennuspalveluista säädettäisiin lainsäädännössä, jolloin kaikkien kuntien olisi hyödynnettävä palvelua tuetussa työllistymisessä. (Vernerinet 2016.)

6.1 Työtoiminta

Työtoiminta on toimintaa, jota järjestetään kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden ja yksityisten toimijoiden toimesta työ- ja toimintakeskuksissa. Toiminta on tarkoitettu nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille. Työtoiminnasta on säädetty kehitysvammaisten erityishuoltolaissa ja sosiaalihuoltolaissa. (Vernerinet 2019a.) Työtoiminnan tarkoituksena on ennen kaikkea edistää kehitysvammaisten osallisuutta ja työllisyyden näkymiä. Työtoiminta muodostaa palvelukokonaisuuden yhdessä päivätoiminnan kanssa ja onkin hyvin tärkeää, että kokonaisuus räätälöidään jokaiselle yksilölle juuri hänen tarpeensa huomioon ottaen. Tärkeänä tavoitteena on ylläpitää ja edistää kehitysvammaisten henkilöiden toimintakykyä, sillä työtoimintaan osallistuvat ovat eritavoin työkyvyttömiä henkilöitä. (THL 2019a.)

Henkilön katsotaan pystyvän osallistumaan työtoimintaan, jos hän pystyy osallistumaan toimintaan esimerkiksi avustajan avulla. Joissakin tapauksissa työtoimintaan osallistumista voidaan muokata esimerkiksi niin, että henkilö osallistuu ensin päivätoimintaan ja siirtyy vähitellen työtoimintaan toimintakykynsä mukaan. Avainasemassa on tuki ja seuranta sen suhteen, miten kehitysvammaisen henkilö pystyisi ensin etenemään päivätoiminnasta työtoimintaan ja siitä edelleen mahdollisesti työelämään. (THL 2019a.) Työtoimintaa voidaan toteuttaa monin eri tavoin. Käytännössä se on usein tekstiili- ja puutöiden tekemistä. Se voi myös olla esimerkiksi varastotyöskentelyä, joka on alihankintana tehtävää työtä yrityksille. Toimintakeskuksen toimintaan liittyvät asiat kuuluvat myös osaksi työtoimintaa. Näitä sisäisiä toimintoja ovat esimerkiksi keittiössä avustaminen ja siivoustehtävät. Lisäksi työpäiviin voidaan sisällyttää myös liikuntaa ja opiskelua. (Vernerinet 2019a.) Toiminnassa pitäisi kuitenkin painottua ennen kaikkea se, mihin työtoiminnalla tähdätään. Eli työelämätaitojen harjoittelu, työpaikan etsiminen ja työhön valmentautuminen. (THL 2019a.)

Työaika on keskimäärin sama, riippumatta siitä, työskenteleekö henkilö työtoiminnassa, avotyötoiminnassa vai palkkatyössä. Kaikki tunnit yhteenlaskettuna viikoittainen työaika on noin 22 tuntia. Tämä voidaan jakaa useammalle päivälle tai suorittaa parina pidempänä työpäivänä päivänä viikossa. Tuntimäärät ovat siis varsin alhaisia ja toteutuksen muoto voi vaihdella paljonkin eri henkilöiden välillä. (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 30.)

Korvaus, joka työtoiminnasta maksetaan, on työosuusraha. Korvauksen määrä vaihtelee 0-12 euroon. Keskimääräinen päiväpalkka on 5 euroa. Mikäli työosuusrahaa maksetaan alle 12 euroa päivässä, se ei ole veronalaista tuloa. Joissakin työtoimintakeskuksissa, työntekijä, eli kehitysvammaisen, joutuu maksamaan keskukselle esimerkiksi lounaasta erikseen. Toimintakeskukselle maksettavat maksut voivat nousta korkeammiksi kuin saatava työosuusraha. (Vernerinet 2019a.) Jos työtoiminta on järjestetty kehitysvammalain mukaisesti erityishuoltona,

on toiminta muuten maksutonta, lukuun ottamatta esimerkiksi ateriamaksuja. Lisäksi kunnan on huolehdittava tarvittavista kuljetuksista tai vaihtoehtoisesti korvata kulut, jotka syntyvät asiakkaalle kuljetuksista. (THL 2019a.)

Useimmissa kunnissa työtoimintaa pystytään järjestämään ainakin lähes kaikille halukkaille. Työtoiminnalla voidaan nähdä olevan vaikutuksia muiden palveluiden tarpeen vähenemiseen. Työtoimintaa pidetään monessa kunnassa onnistuneena, sillä se on toteutettu asiakaslähtöisesti ja sen toimintaa pystytään räätälöimään jokaisen henkilön kohdalla erikseen. Lisäksi työtoiminnan työntekijöitä pidetään muun muassa ammattitaitoisina ja uudistus haluisina. Se, että palveluista ohjattaisiin paremmin eteenpäin, nähdään kuitenkin kehittämisen paikkana. Tähän tarvitaan kuitenkin enemmän resursseja. Klemmin (2013) kuntakartoituksen yhteydessä kartoitetuissa palveluissa asiakkaiden toimintakyvyn ylläpitäminen ja mielekkään tekemisen järjestäminen toteutui useammin kuin työllistymistavoitteiden toteutuminen. Tämä ei kuitenkaan ole yhtenevä työtoiminnan tärkeimmän tavoitteen kanssa, joka on työllistyminen avoimille työmarkkinoille. (Klem 2013, 72-74.)

Parhaimmillaan työtoiminta on tärkeä elämään sisältöä antavan toiminnan muoto ja se tukee yhteiskunnassa elämistä (Manninen & Pihko 2013, 318). Vaikka työtoiminnasta nähdään paljon hyötyjä kehitysvammaisille ja muille osatyökykyisille, tulisi työtoiminta nähdä enemmän yhtenä etappina matkalla palkkatyöhön, eikä lopullisena päämääränä.

6.2 Avotyötoiminta

Yli 2 000 työikäistä kehitysvammaista on avotyötoiminnassa. Avotyötoiminnassa työntekijää nimitetään avotyöntekijäksi. Avotyöntekijä työskentelee tavallisella työpaikalla ja suorittaa tavallisia työpaikalle kuuluvia työtehtäviä. Avotyöntekijälle ei kuitenkaan makseta palkkaa, vaan työosuusrahaa, kuten työtoiminnasta. Keskimäärin avotyöstä työosuusrahaa maksetaan 7 euroa päivässä. Useilta tahoilta tarjotaan mahdollisuutta avotyötoimintaan, vaikka palkkatyöhön työllistämistä tulisi suosia avotyötoiminnan sijaan. (Kehitysvammaliitto 2020e.) Avotyötoiminnan suosimiselle on kuitenkin luonnollinen syy, sillä se on kunnalle halvempaa, kuin työtoiminta toimintakeskuksissa. Avotyötoimintaa voidaan puolustella myös siten, että se edistää integraatiota ja normalisaatiota. Avotyötoimintaa ei määritellä missään laissa, vaan se on omaksuttu toimintamalli, joka rantautui Suomeen 1900-luvun alussa. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 11.)

Useimmiten avotyöntekijöiden koulutustausta on koti- ja laitostalous tai keittiöala. Myös kiinteistö-, siivous- ja sosiaali- ja terveysala ovat usean koulutustaustana. Useimmiten avotyöntekijöiden työtehtävät ovat avustavia tehtäviä. Avotyötä tehdään kuntien palveluyksiköissä sekä yrityksissä esimerkiksi keittiötöissä tai kaupanalalla. Avustavia tehtäviä voidaan tehdä myös esimerkiksi vanhusten hoidossa tai varhaiskasvatuksessa. Työajasta sovitaan yhdessä työnantajan, työntekijän ja työkeskuksen henkilökunnan välillä. Työaikaan vaikuttavat työntekijän

resurssit ja työnantajan tarve. (Vesala, Klem & Ahlstén 2015, 27-29; Vernerinet 2019b.) Suurin osa avotyössä työskentelevistä, tekee töitä osa-aikaisesti, noin 20 tuntia viikossa. Osa-aikaisuuden päällimmäiseksi syyksi nähdään se, että työkyvyttömyyseläkkeen saajalla on tietty ansaintaraja. Työntekijän jaksaminen ei useinkaan ole tähän syynä. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 9.)

Sillä, miten pitkään avotyöntekijä on työllistynyt avotyötoiminnan kautta, on merkitystä siihen, onko hänellä halukkuutta siirtyä palkkatyöhön. Ne henkilöt, jotka ovat olleet avotyötoiminnassa vain vähän aikaa, olivat muita halukkaita siirtymään palkkatyöhön. Ne, jotka eivät koe palkkatyöhön siirtymistä itselleen tarpeellisena, saattavat työskennellä avotyöntekijöinä jopa vuosikymmeniä. (Vesala, Klem, Ahlstén 2015, 47.) Kehitysvammaliiton tavoitteena on muuttaa avotyötoiminta määräaikaiseksi harjoitteluksi, jonka tavoitteena on harjoittelijan palkkaaminen kyseiseen työhön (Kehitysvammaliitto 2020a).

6.3 Työvalmennus työllistymisen tukena

Vammaisen henkilön on mahdollista saada apua kaikissa työelämään liittyvissä asioissa, esimerkiksi työn löytämisessä, saamisessa ja itse työskentelemisessä. Erilaiset työllistymistä edistävät tukimuodot edistävät vammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksia ja uralla etenemistä. Lisäksi näillä palveluilla voidaan myös helpottaa ja kannustaa työnantajia palkkaamaan osatyökykyisiä ihmisiä. Erilaisia tuen muotoja ovat, palkkatuki, työhönvalmennus, työolosuhteiden järjestelytuki, työkokeilu ja siirtymätyö. (THL 2019a.) Tuetun työn ensisijaisena tavoitteena on palvelun hyödyntäjän työllistyminen palkkatyöhön, joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. (Helsingin kaupunki 2020.) Seuraavaksi käsittelemme työvalmennusta, kehitysvammaisten työllistymistä edistävänä tukimuotona. Työvalmennus tunnetaan myös nimellä työhönvalmennus.

Valitettavasti työvalmennusta ei ole saatavilla tasapuolisesti ympäri Suomea, vaan palvelut ovat keskittyneet erityisesti isoihin kaupunkeihin ja pääkaupunkiseudulle. Työvalmennuksella saadaan tasoitettua kuilua kehitysvammaisten ja muiden työnhakijoiden välillä. Tuen avulla kehitysvammaisen saa samat lähtökohdat työhön kuin muutkin. (Mononen 2017, 4-5.)

Suomalaiset yrittäjät eivät ole yleisesti kovin halukkaita työllistämään vaikeasti työllistyviä henkilöitä, kuten juuri kehitysvammaisia. Halukkuuden vähyys johtuu usein tiedon puutteesta sekä kielteisestä asenteesta erityisryhmien työllistämistä kohtaan. On kuitenkin myös paljon, niitä yrittäjiä, joiden asenne on positiivinen ja jotka ovat työllistäneet esimerkiksi kehitysvammaisia. Usein kannustimena näille yrityksille toimii työllistymistä edistävät tukimuodot. Ne työnantajat, jotka ovat työllistäneet kehitysvammaisen, ovat olleet tyytyväisiä ja ovat tulevaisuudessakin valmiita rekrytoimaan kehitysvammaisia. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 12-13.)

Tuetun työllistymisen palvelut ovat käyttäjille ilmaisia, mutta siihen, pääseekö tuetun työllistymisen palveluiden piiriin, vaikuttaa asiakkaan asenne ja motivaatio työtä kohtaan. Palveluun hakeutuneet asiakkaat ohjataan tarpeen mukaan työtoimintaan, jos tuetun työllistymisen palvelut eivät vastaa asiakkaan tarpeisiin. Työvalmennus on yksi palvelun muodoista. Työvalmentaja on asiakkaan mukana työllistymisprosessin eri vaiheissa, tukien asiakasta sopimuksen mukaan. Työvalmennuksen sisällöstä sovitaan yhdessä työntekijän, työnantajan ja työvalmentajan kesken. Työvalmentaja auttaa esimerkiksi myös työsopimukseen ja työlaainsäädäntöön liittyvissä asioissa. Noin kerran vuodessa työvalmentaja ja työntekijä päivittävät työntekijän urasuunnitelmaa, jonka mukaan suunnitellaan esimerkiksi uralla etenemistä. Asiakkaana voi olla niin pitkään kuin tarvetta ilmenee. Lisäksi asiakkuus on mahdollista sitoa uudestaan, vaikka se olisi aiemmin keskeytetty. (Helsingin kaupunki 2020.)

Työhönvalmennuksen laatukriteerien mukaan kehitysvammaisen tulisi päästä työvalmennuksen palvelun pariin, jos hän itse ilmaisee halukkuutensa sitä kohtaan. Useissa tapauksissa tämä ei kuitenkaan toteudu, sillä kehitysvammaisella ei välttämättä ole omakohtaista kokemusta työvalmennuksesta. Näin ollen hän ei myöskään tiedä, voisiko palkkatyö olla hänen sen hetkiseen tilanteeseen sopiva ratkaisu. Koska valmennettavan omat haaveet ja toiveet ovat palvelun ydin, ei mitään työhaavetta saisi pitää saavuttamattomana. Jos kuitenkin käy niin, että valmennettavan haaveet eivät ole realistisia, on työvalmentajan tehtävä etsiä realistisempia vaihtoehtoja työpaikkoja, jotka kuitenkin mukailevat valmennettavan ihannetyötä. Työssä tarvittavia taitoja, kuten päivärytmin noudattaminen ja työpaikalla olevia sosiaalisia sääntöjä, on mahdollista harjoitella etukäteen valmennusyksiköissä. Toisille sopii kuitenkin siirtyminen suoraan työpaikalle, jossa asiat ovat konkreettisemmin esillä. Usein taidot kehittyvät nopeasti oikeassa ympäristössä. (Mononen 2017, 9-13 & 19.)

Työhönvalmennuksesta on hyötyjä myös työnantajalle. Työhönvalmennuksen tuloksena yritys saa heidän tarpeisiinsa soveltuvan työntekijän, jonka työllistäminen on vieläpä kustannustehokasta. Lisäksi yritys saa kaupanpäälle myös yhden lisäkäden työvalmentajasta. Työvalmentaja vähentää työnantajan työtaakkaa muun muassa tukemalla uuden työntekijän perehdyttämisessä ja mahdollisten tukimuotojen selvittämisessä. Työnantajan kanssa tehtävässä yhteistyössä on oltava kärsivällinen, sillä työvalmentajan tehtävänä on ikään kuin myydä idea kehitysvammaisen työllistymisestä yritykselle. (Mononen 2017, 35.)

Työllistyminen palkkatyöhön ei ole ainoa hyvä asia, jota työvalmennuksesta seuraa. Työllistymisellä on myös vaikutuksia elämänlaadun paranemiseen, omien tavoitteiden kirkastumiseen sekä sosiaalisten taitojen kehittymiseen. Vaikka kaikki kehitysvammaiset eivät tavoittele palkkatyötä, on niiden osalta se tehtävä helpoksi, jotka siihen pyrkivät. Lisäksi on tärkeää, että työhönvalmennuksesta tehdään tunnetumpaa, jolloin voidaan paremmin ymmärtää kuinka hienosta ja monipuolisesta palvelusta on kyse. (Mononen 2017, 50.)

7 Kehitysvammaisten työllistymistä edistävä yritys- ja yhdistystoiminta

Tässä opinnäytetyössä tarkastelemme kehitysvammaisten työllistymistä työnantajien näkökulmasta. Näkökulmaa on rajattu yrittäjyyteen ja yhdistystoimintaan ja sen vuoksi niitä käsitellään omassa osuudessaan. Tässä opinnäytetyössä haastattelemme yrittäjiä Omenasieppari Oy:stä ja Myö Hostel Oy:stä sekä yhdistyksen toiminnanjohtajaa Väylä ry:stä.

Nämä edellä mainitut edustavat työnantajia, jotka tekevät yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti merkittävää työtä. Tässä osiossa esittelemme ensin yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti merkittävää työllistämistä yrityksen näkökulmasta ja sen jälkeen yhdistyksen näkökulmasta. Haastattelemme yritykset edustavat yhteiskunnallisia ja sosiaalisia yrityksiä, jonka vuoksi käsittelemme juuri näitä kahta yrittäjyyden muotoa.

7.1 Yhteiskunnallinen yritys

Yrittäjäksi lähtemiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Yksi niistä voi olla tilannetekijät, jotka ikään kuin ajavat yrittäjyyteen. Tilannetekijöitä voivat olla yksilön henkilökohtaiset asiat, kuten muuttunut elämäntilanne tai yhteiskunnallinen tilanne, kuten yleinen työllisyys. Usein myös entinen työtausta voi toimia kimmokkeena lähteä yrittäjäksi. Keskeistä yrittäjyyteen ryhtymisessä on kuitenkin se, että on todellinen halu muuttaa asioita, ja kykyä tuoda myyvästi esiin se liikeidea, josta uskoo olevan hyötyä yhteiskunnassa. (Sutela & Pärnänen 2018, 33.) Opinnäytetyötä varten haastateltuja yrittäjiä yhdisti juuri henkilökohtaiset kokemukset kehitysvammaisten huonosta työllistymistilanteesta, ja halu tehdä asialle itse jotakin työllistämällä itse.

Yhteiskunnallinen yritys käsitteenä on peräisin Italiasta ja sen merkitys on ymmärretty kunolla vasta 1990-luvun loppupuolella. Suomeen yhteiskunnallinen yrittäjyys rantautui 2011, kun työ- ja elinkeinoministeriö määritteli sen tarkoittavan yritystä, jolla on positiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan. Lisäksi määritelmään kuuluu se, että yrityksen on hyödynnettävä yli puolet voitoistaan toimintansa jatkuvaan kehittämiseen. (Viljanen & Juuti 2018, 18.) Yhteiskunnallista yrittäjyyttä voi olla vaikea määritellä, mutta sen ymmärtää helposti, kun sellaisen näkee omin silmin. Yhteiskunnalliset yrittäjät pyrkivät kohti systemaattista ja kauaskantoista sosiaalista muutosta. Usein näitä yrityksiä määriteltäessä puhutaan innovaatiosta. Innovaatiolla tarkoitetaan jotain asiaa, jonka ei tarvitse olla kuitenkaan jotain täysin uutta. Se voi olla jonkin jo olemassa olevan idean soveltamista uudella tavalla tai uudessa tilanteessa. (Keohane 2013, 9-12.) Myö Hostel Oy ja Omenasieppari Oy ovat yrityksiä, joiden toiminta-ajatus ei ole ennennäkemätön, mutta innovatiivisen yrityksestä tekee nimenomaan se, että taustalla on tavoite parantaa osatyökykyisten työllistymistä palkkatyöhön.

Kestävä innovaatio tarkoittaa sitä, että sillä on kauaskantoisia vaikutuksia yhteiskuntaan, talouteen ja ympäristöön. Tämä tarkoittaa sitä, että sillä on vaikutuksia myös hyvinvointiin. Hyvinvoinnin parantamisen lisäksi kestävän innovaation tunnistaa siitä, että innovointiin otetaan työntekijöiden lisäksi asiakkaat mukaan, jolloin lisätään asiakas- ja käyttäjälähtöisyyttä. Lisäksi sen on jatkuvasti uudistuttava ja pystyttävä vaikuttamaan myös kansainvälisesti eri verkostoissa. Saadakseen aikaan kestävää innovaatiota, on kiinnitettävä huomiota myös johtamiseen, jonka tulisi perustua positiiviseen ilmapiiriin, virheiden hyväksymiseen ja ihmisten kunnioittamiseen. Useimmat yhteiskunnallisista yrityksistä ovat sellaisenaan kestäviä innovaatioita. (Hautamäki 2018, 111-112 & 118.)

Yhteiskunnalliselle yritykselle on ehdottoman tärkeää tuottaa voittoa pitkällä aikavälillä sen elinkelpoisuuden kannalta. Se ei kuitenkaan ole helppoa, sillä yhteiskunnalliset yritykset toimivat yleensä nimenomaan huonoilla markkina-alueilla, vaikka tuottavatkin parannuksia yhteiskuntaan. Vaikka yleisesti yhteiskunnallisiksi mielletyt yritykset toimivat kolmannella sektorilla, asiaan on nyt tullut muutos, ja yhteiskunnallisten yritysten vaikutusvalta on levinnyt nyt sekä yksityiselle että julkiselle sektorille. (Keohane 2013, 13-15.) Yhteiskunnallisten yritysten yritysmuodolla ei ole väliä, sillä lainsäädäntö ei Suomessa erota yhteiskunnallisia yrityksiä muista yrityksistä. Näin ollen ne eivät myöskään saa erityistä tukea toiminnalleen, vaikka toiminta tuottaakin hyvää Suomen yhteiskunnalle. Suomen tunnetuimpiin yhteiskunnallisiin yrityksiin kuuluu Lastenpäivä säätiön Linnanmäki. (Sitra 2020.)

Eettisyys on kaiken pohja yhteiskunnallisissa yrityksissä. Eettisyyden tunnistaa arvolähtöisestä toimintatavasta, jonka tavoitteena on aina parantaa ihmisten sekä ympäristön hyvinvointia. Toisen ihmisen aito kohtaaminen, yhdenvertaisuuden edistäminen ja toiminnan läpinäkyvyys ovat asioita, joista eettinen lähestymistapa syntyy. (Viljanen & Juuti 2018, 22.) Se, että yrityksen toiminta ja päämäärä nähdään yleishyödyllisenä, on eettisen liiketoiminnan ydin (Aaltonen 2018, 91-92). Arvolähtöisyydestä kertoo se, että yritys toimii arvojensa mukaisesti jopa silloin, kun se läpikäy erilaisia haasteita ja taloudellisia ongelmia. Yhteiskunnallisena yrittäjänä taloudellisia voittoja ei tavoitella yhteiskunnallisten asioiden kustannuksella. Tämä asia erottaa heidät selkeästi muista yrittäjistä. (Lipponen 2018, 14-15.)

7.2 Sosiaalinen yritys

Sosiaalisesti vaikuttavia yrityksiä kutsutaan yleensä sosiaalisiksi yrityksiksi. Sosiaalinen yritys on yritys, joka luo työpaikkoja osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille. Sosiaalinen yritys voi toimia millä tahansa toimialalla ja kuten muidenkin yritysten, sen tavoitteena on hyödykkeitä tai palveluita tuottamalla taloudellinen voitto. Sosiaalinen yritys siis työllistää henkilöitä, jotka muuten usein ovat työmarkkinoiden ulkopuolella. 30% sen työllistämistä työntekijöistä on oltava vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Jokainen sosiaalinen yritys on rekisteröity

työ- ja elinkeinoministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin. Kun yritys löytyy kyseisestä rekisteristä, sillä on oikeus sosiaalinen yritys- nimikkeeseen ja tunnukseseen. (Työ- ja Elinkeino- ministeriö 2020.) Suomessa toimii useita yrityksiä, jotka voisivat täyttää vaatimukset, joilla pääsee rekisteriin, mutta esimerkiksi tiedon puutteen vuoksi rekisteröintiä ei ole haettu. Toinen mahdollinen syy on se, että yritys tai yhdistys ei koe rekisteriin kuulumisesta olevan hyötyä toiminnalle. (Grönberg & Kostilainen 2012, 38.) Opinnäytetyössä haastatellut yritykset eivät ole liittyneet rekisteriin, vaikka sosiaalisen yrityksen tunnusmerkit täytyvätkin.

Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) tuli voimaan vuoden 2004 alussa. Lain mukaan sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan ylläpitämiseen on mahdollista saada rahallista tukea työ- ja elinkeinoviranomaisen myöntämänä. Tuen muoto on yleisimmin palkkatuki. Lain mukaan sosiaalinen yritys voidaan rekisteröidä Työ- ja Elinkeino- ministeriön rekisteriin, jos se maksaa kaikille työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaisen palkan. Ilman työehtosopimustakin palkan on oltava kohtuullinen, kyseinen työ huomioon ottaen. Palkkaan ei saa vaikuttaa esimerkiksi työntekijän kyvyt tai tuottavuus (L1351/2003). Sosiaalisen yrityksen voidaan siis sanoa olevan sekoitus työllisyyden edistämistä, yhteiskunnallisten palveluiden säilymisestä huolehtimista ja yritystoimintaa. Kaikista sosiaalisen yrityksen tuloista suurin osa syntyy sen tuottamien tuotteiden myyntituotoista. (Pyykkönen 2020.)

1990-luvulta lähtien sosiaalisten yritysten kentältä on pystytty tunnistamaan kahta erilaista suuntausta. Toisessa tuodaan esille sen tarkoitusta sosiaalisten asioiden, kuten työllisyyden edistäjänä. Sen vuoksi näitä yrityksiä usein kutsutaankin palveluja tuottavaksi sosiaalisiksi yrityksiksi. Toisessa suuntauksessa taas korostetaan sen liiketaloudellista ulottuvuutta ja niitä kutsutaan työllistäviksi sosiaalisiksi yrityksiksi. Ensin mainitussa mallissa yrityksen toiminnasta syntyneet tuotot käytetään yhteisön toiminnan kehittämiseksi, peruspalveluiden parantamiseen joko paikallisesti tai alueellisesti. Työllistävän sosiaalisen yrityksen mallissa puolestaan liiketoiminnan merkitystä korostetaan ja se nähdään merkittävimpänä palkkatulojen lähteenä. Molemmissa malleissa kuitenkin on sama ajatusmaailma siitä, että sosiaaliin yritys- iin työllistetyt ovat samanarvoisessa asemassa kuin muutkin työntekijät. (Pyykkönen 2020.)

Sosiaalisten yritysten on ajateltu olevan tehokas vaihtoehto sille, että kehitysvammaisten ja muuten vajaatyökuntoisten ainoaksi vaihtoehdoksi jäisi työskennellä vuodesta toiseen työtoiminnassa. Kun lakia sosiaalisista yrityksistä muotoiltiin, painotettiin sitä, että sosiaalinen yritys voisi olla viimeinen vaihe ennen siirtymistä niin sanotusti tavalliseen työpaikkaan. Ihanteena olisi se, että vajaakuntoinen työllistyisi ensin voimavarojensa mukaisesti oikealle tasolle työllistymisen portaikolla, ja myöhemmin hänen olisi mahdollista joustavasti siirtyä portaikolta seuraavalle. (Pyykkönen 2020.)

Kaikki ei kuitenkaan ole mennyt suunnitelmien mukaan ja sosiaalisia yrityksiä on vuosien saatossa rekisteröity odotettua vähemmän. Lisäksi sosiaalisten yritysten työllistämisprosentti ei

ole ollut niin korkea, kuin lakia sosiaalisista yrityksistä säädettiin. Vielä vuonna 2017 sosiaalisiksi yritykseksi oli rekisteröity noin 40 yritystä. Vähäisen yritysten määrän vuoksi laki onkin ollut tarkastelun alla viime vuosina. Sitä on ehdotettu jopa lopetettavaksi kokonaan. (Meriläinen 2017.) Opinnäytetyötä tehtäessä helmikuussa 2020 Työ- ja Elinkeinministeriön sosiaalisten yritysten rekisterissä on 23 yritystä eri aloilta.

7.3 Yhdistys osatyökykyisten työllistäjänä

Yritysten lisäksi myös yhdistykset työllistävät osatyökykyisiä. Vaikka Väylä ry ei ole yritys, toimii se samalla periaatteella kuin edellä mainitut toiset yritykset. Erona on se, että Väylä ry ei tavoittele rahallista voittoa ja sen pääpainona on nimenomaan työllistäminen. Kaikki rahallinen voitto siis menee suoraan työntekijöiden palkkoihin tai välineiden hankintaan.

Yhdistyslain (L503/1989) mukaan yhdistys voidaan perustaa aatteelliseen tarkoitukseen. Vaikka taloudellisen voiton tavoittelu ei kuulu yhdistyksien toimintaan, voidaan taloudellinen toiminta hyväksyä, jos se liittyy suoraan yhdistyksen toiminnan toteuttamiseen. Kaikenlainen taloudellinen toiminta on kuitenkin oltava kirjattuna yhdistyksen säännöissä.

Yhdistykset ovat merkittävä työllistäjä. Usein yhdistyksissä pystytään tarjoamaan työtä nimenomaan matalalla kynnyksellä, jolloin henkilöt, joilla on vaikeuksia muuten työllistyä, työllistyvät juuri yhdistysten kautta. Yhdistyksessä työskenteleminen voi toimia myös inspiraationa pyrkiä uudelle alalle tai lisäkoulutukseen, tai kannustaa palaamaan työmarkkinoille pitkän työttömyyden jälkeen. (Toimeksi.fi 2018.) Yhdistyksiä sitoo samat työoikeudelliset säännöt kuin muitakin työnantajia. Yhdistyksissä on päätettävä, kuka toimii työnantajan roolissa, esimerkiksi toiminnan johtajana. Loppupelissä yhdistyksen hallituksella on kuitenkin valvontavalta. (Pylkkänen 2013.)

Yhdistykseen voidaan palkata henkilökuntaa esimerkiksi toiminnanjohtajaksi, jolloin kyseinen henkilö toimii työnantajana. Mikäli toiminnanjohtajaa ei ole, työnantajan rooli on hallituksella. Työnlainsäädäntö ja työehtosopimus pätevät myös yhdistyksissä solmituissa työsuhhteissa samalla tavalla kuin muissakin työsuhhteissa. Työllistämiseen on mahdollisuus saada palkkatukea, jonka myöntää TE-palvelut. Palkkatuki myönnetään aina tapauskohtaisesti ja sen tarkoituksena on muun muassa edistää työttömän työnhakijan osaamista ja työmarkkina-asemaa. Palkkatukeen oikeutettu henkilö sitoo siis osa- tai kokoaikaisen työsopimuksen työnantajansa kanssa ja hän on oikeutettu alan työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan. (Toimeksi.fi 2020.)

8 Opinnäytetyössä hyödynnetyt menetelmät

Tässä osiossa kuvataan tutkimusongelman ratkaisuun käytettyjä menetelmiä. Tutkielmassa lähdetään liikkeelle tutkimusongelmasta, jonka pohjalta muodostetaan tutkimuskysymyksiä.

Tutkimuskysymyksiin haetaan vastauksia tutkimusaineistolla sen mukaisesti, millainen tutkimusongelma on luonteeltaan. Aineisto analysoidaan analysointimenetelmällä, jonka avulla luotettava tiedon saanti varmistetaan. (Kananen 2019, 21.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkielmana. Aineistonkeruumenetelmänä hyödynsimme teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin alkuvuodesta 2020, joko haastateltavan työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa, jos fyysistä työpistettä ei ollut. Haastattelujen analysoimisessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

8.1 Kvalitatiivinen lähestymistapa

Tässä opinnäytetyössä hyödynsimme kvalitatiivista lähestymistapaa, koska kvalitatiivinen eli laadullinen lähestymistapa tutkielmaan on empiiristä eli kokemukseräistä (Tuomi & Sarajärvi 2013,22). Opinnäytetyön tavoitteena oli nimenomaan selvittää työnantajien kokemuksia ja näkemyksiä, siitä miten kehitysvammaisten työllistyminen on onnistunut ja sen vuoksi kvalitatiivinen lähestymistapa on perusteltua.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnistaa siitä, että sen tavoitteena ei ole luoda totuuksia aiheesta, joka on tutkittavana. Tarkoituksena on tutkimuksen prosessin avulla tuoda aiheesta jotain sellaista tietoa, jota ei ennen tätä prosessia vielä tiedetty. Kun kuvataan esimerkiksi ihmisten kokemuksia, saadaan tuloksena vihjeitä, joista voidaan johtaa päätelmiä. (Vilkkä 2015, luku 5.) Tavoitteenamme oli aineiston avulla tuoda uutta näkökulmaa ja tietoa aiheeseen, joka koskee kehitysvammaisten työllistymistä palkkatöihin. Vaikka työnantajien kokemuksista on tehty jo aiemmin tutkimuksia, toi tämä tutkielma uusia kokemuksia esiin. Näistä kokemuksista voidaan tehdä päätelmiä, joita ei kuitenkaan ole tarkoitus yleistää koskemaan kaikkia työnantajia.

8.2 Aineistonkeruumenetelmä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleisempiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä kaikkia menetelmiä voidaan hyödyntää yksittäin, rinnakkain tai yhdistelemällä, riippuen siitä minkälaiset resurssit tutkijalla on käytettävissä ja minkälaista tietoa halutaan saada. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71.) Haastattelut toteutetaan yleisimmin yksilöhaastatteluina, mutta myös ryhmä- tai parihaastatteluja voidaan järjestää, jos se on tutkimuksen tavoitteiden mukaista. Yksilöhaastattelussa pystytään tutkimaan nimenomaan yksilöiden omia kokemuksia, mikä oli tässä opinnäytetyössä tavoitteena. (Vilkkä 2015, luku 5.)

Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, jotka toteutettiin jokaisen haastateltavan kanssa erikseen sovitussa paikassa. Kahden haastattelun kohdalla haastattelut toteutettiin heidän

työympäristössään ja yhden kohdalla haastattelu toteutettiin Helsingissä kahvilassa. Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin vuoden 2020 helmi-maaliskuun aikana. Haastateltavista kaksi toimivat yrittäjinä ja yksi toiminnanjohtajana rekisteröidyssä yhdistyksessä. Valitsimme tutkimusotteeseen haastateltaviksi työnantajia, jotka toimivat kehitysvammaisten työllistäjänä. Haastattelimme Myö Hostel Oy:n, Omenasieppari Oy:n, ja Väylä ry:n edustajia, joiden yhteystiedot saimme yhteistyökumppaniltamme Kehitysvammaliitolta. Haastattelujen tavoitteena on saada tutkittavasta ilmiöstä kokonaisvaltainen ymmärrys asianomaisten näkemysten ja mielipiteiden kautta. Suositeltavaa on, että aineisto kerätään asianomaiselle luonnollisessa kontekstissa, eli tässä tapauksessa työpaikoilla. (Kananen 2017a, 34, viitattu Creswell 2007.)

Haastattelun etuna on se, että se on aineistonkeruumenetelmänä mukautuvien. Haastattelutilanteessa kysymys voidaan toistaa tai sitä voidaan tarkentaa, niin, että väärinymmärryksiltä vältyttäisiin. Lisäksi haastattelija voi reagoida tilanteessa ja vaihtaa esimerkiksi kysymysten järjestystä tarpeen mukaisesti. On suositeltavaa, että haastateltava saisi mahdollisuuden tutustua haastattelun aiheeseen, ennen varsinaista haastattelua. Näin voidaan varmistaa se, että saadaan mahdollisimman paljon tietoa kyseisestä asiasta. On myös eettisesti tärkeää, että haastateltava tietää, mihin hän on osallistumassa ja mitä tietoja häneltä kaivataan. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73.) Haastateltaviin otettiin etukäteen yhteyttä sähköpostitse, ja haastattelun aihetta avattiin niin, että jokainen osasi odottaa, mitä oli luvassa. Lisäksi haastateltavat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen haastatteluun ennen aloittamista. Haastattelun edetessä, joitakin kysymyksiä jätettiin kysymättä, jos haastateltava oli niihin jo vastannut. Haastattelu oli vapaamuotoinen ja ennakkoon laaditut kysymykset toimivat tarvittaessa tukena.

Haastatteluissa vuorottelimme haastattelijan tehtävää niin, että toinen meistä haastatteli kaksi kertaa ja toinen yhden kerran. Haastatteluissa paikalla oli opinnäytetyön molemmat tekijät ja haastateltava. Haastattelut äänitettiin puhelimen ääniteohjelmalla. Ennen haastattelujen aloittamista testasimme äänen laadun ja sitä, missä puhelimen olisi hyvä olla, jotta sekä haastattelijan että haastateltavan ääni kuuluu hyvin. Aineisto saatiin kerättyä ilman ongelmia ja äänen laatu oli hyvä jokaisessa haastattelussa.

Aineistonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyössä oli teemahaastattelu. Teemahaastattelussa keskustellaan aihe kerrallaan asiasta. Aiheenamme on kehitysvammaisten onnistunut työllistyminen palkkatöihin, johon haastattelurungon teemat perustuvat. Teemahaastattelussa keskustelu etenee haastateltavan ehdoilla eikä haastattelija osallistu keskusteluun. (Kananen 2017, 88-95.) Teemahaastattelu on yleisin haastattelun muoto. Sitä voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Teemahaastattelussa pyritään tarkasti valittujen teemojen kautta vastaamaan tutkimuskysymykseen. Haastattelijan tehtävänä on huolehtia siitä, että fokus säilyy valituissa teemoissa, eikä haastateltava puhu liikaa teemaan liittymättömistä asioista. (Vilkkä 2015, luku 5.)

Haastattelu toteutettiin teemahaastattelurungon pohjalta. Rungossa oli neljä teemaa, jotka käsittelivät eri tavoin kehitysvammaisten työllistämiseen liittyviä asioita. Lopussa oli vielä vapaan sanan osio, jos jotakin jäi selvittämättä. Suurin osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, lukuun ottamatta joitakin tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelun teemat valikoidaan yleisimmin sen perusteella, mitä tutkittavasta aiheesta tiedetään ennakkoon (Tuomi & Sarajärvi 2013). Sanavalinnoilla on merkitystä siihen, minkälaisia vastauksia saadaan. Jos kysymykset alkavat sanoilla mitä, miten, millainen ja miksi, saadaan kartoitettua laajemmin haastateltavan kokemuksia ja käsityksiä. Lisäksi haastateltavaa voi suoraan pyytää kuvailemaan tai kertomaan jotakin teemaan liittyvistä asioista ja esittämään esimerkkejä. (Vilka 2015, luku 5.)

Haastattelut saatiin toteutettua onnistuneesti, mutta joitakin häiritseviä tekijöitä ilmeni. Tilat, joissa haastattelut toteutettiin, olivat avoimia tiloja, jolloin haastattelutilanteeseen tuli helposti ulkopuolisia häiriötekijöitä. Häiriötä tuli joko niin, että taustalla tapahtui jotain, mikä häiritsi jonkin verran joko haastattelijaa tai haastateltavaa, tai niin, että ulkopuolinen henkilö tuli keskeyttämään haastattelun hetkeksi. Haastattelupaikat valikoituivat haastateltavien toiveiden mukaisesti, joten emme voineet juurikaan vaikuttaa haastatteluympäristöön. Kaiken kaikkiaan haastattelupaikat olivat varmasti hyviä, koska haastateltavat pystyivät olemaan rennosti tutussa ympäristössä ja me pääsimme samalla tutustumaan heidän työympäristöihinsä.

8.3 Aineiston analyysimenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston laadulla on enemmän arvoa kuin sen määrällä. Tutkimusaineiston avulla pyritään ymmärtämään lisää tutkittavaa asiaa, ja muodostamaan järkevää ja yhtenäisen lopputulos. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävää tietoa. Enemminkin tavoitteena on muokata vanhoja käsityksiä ja selittää ilmiöitä niin, että kaikki pystyvät siten muodostamaan uusia käsityksiä. Aineiston määrällä ei siis ole tavoitteisiin nähden juurikaan merkitystä, tärkeintä on, että aineiston analysoiminen tehdään perusteellisesti. (Vilka 2015, luku 5.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto analysoitiin aineistolähtöistä analyysimenetelmää hyödyntäen. Se, että aineistoa tarkastelee aineistolähtöisesti, vaatii systemaattisuutta ja kykyä keskittyä aineistoon ilman ennakkokäsityksiä. Analyysivaiheessa on vältettävä esimerkiksi sitä, että joitakin teorioita poissuljetaan aineiston perusteella. Aineistolähtöinen analyysi ei ole umpimähkäistä tai vaistonvaraista työskentelyä, vaan analyysi vaatii jatkuvaa pohdintaa siitä, onko tieto luotettavaa ja täsmällistä. Lukijalle on tultava selväksi, minkälaisia valintoja tutkimusprosessin aikana on tehty ja minkälaiset taustat tutkimuksella on. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruu tapahtui teemahaastatteluilla. Aineiston analyysi alkaa siten, että kerätty aineisto litteroidaan. Nauhoitetuissa haastatteluissa käydyt keskustelut kirjoitetaan mahdollisimman sanatarkasti tekstimuotoon, jolloin niitä voidaan käsitellä manuaalisesti tai ohjelmallisesti analysointimenetelmillä. (Kananen 2017, 132-135.) Nauhoitimme haastattelut puhelimella, jolloin äänitettä ei tarvinnut siirtää erikseen tietokoneelle. Nauhoitettua haastattelua pystyi hidastamaan puhelimen ääniteohjelmalla, joka helpotti haastattelun puhtaaksi kirjoittamista. Tekstimuodossa olevasta aineistosta poimittiin tutkimuskysymyksen ja opinnäytetyön tavoitteiden mukaisesti hyödylliset ilmaukset, jotka kirjattiin taulukkoon alkuperäisilmauksiksi (taulukko 1).

Kun alkuperäisilmaukset on kirjattu, alkaa varsinainen analysointivaihe. Aineiston analyysiprosessi on kolmivaiheinen. Ensin litteroidusta aineistosta syntyneet alkuperäisilmaukset pelkistetään, tätä vaihetta kutsutaan redusoimiseksi. Sitten aineisto luokitellaan eli klusteroidaan. Viimeisessä vaiheessa luokista muodostetaan teoreettiset käsitteet, eli aineisto abstrahoidaan. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108-109.) Pelkistämässä alkuperäisilmaukset ikään kuin seulotaan, niin, että aineisto tiivistyisi ja epäolennaiset asiat jäisivät pois (taulukko 1).

Alkuperäisilmaus	Pelkistys
”...sit me ei tehdä mitään iha hirveitä kiireaikatauluja tai juosta kieli yön alla. Vaikka välillä tietysti venyy päivät. Pääasiassa on aika joustavaa.”	Pidämme työajan joustavana, jotta kaikilla työntekijöillä on tarpeeksi aikaa tehdä työtehtävät.
”Työnvalmennus on ihan ehdoton. Ilman sitä meillä ei varmasti ois toimintaa, eikä näitä työsuhteita.”	Työnvalmennus on tärkeä apu kehitysvammaisten työllistymisessä.
”...sen on huomannu ihan käytännössä myös siinä, et ne työntekijät, joil se työnvalmennus on ja se työnvalmentajan tuki, ni ne työsuhteet myös kestää ja säilyy.”	Työnvalmennuksen merkityksen näkee siinä, että työsuhde kestää niillä työntekijöillä, joilla on työnvalmentajan tuki.

Taulukko 1: Esimerkki pelkistysten muodostamisesta.

Pelkistysten tekemisen jälkeen aineistosta pyritään löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Ilmaukset, joissa on samankaltaisuuksia, yhdistetään aineiston klusteroinnissa. Yhdistetyt ilmaukset muodostavat ryhmiä, joka nimetään sisältöä kuvaavalla otsikolla. Kun tällaisia luokitteluja tehdään, saadaan aineisto pilkottua pienempiin osioihin, ja näin siitä saadaan tiiviimpi. Klusteroinnissa tehdyistä pelkistyksistä tulee siis alaluokkia, joista sitten muodostetaan yläluokkia. Luokittelua jatketaan niin kauan kuin aineiston kannalta on tarpeen tai aineistoa riittää. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110-111.) Tässä opinnäytetyössä alaluokat muodostettiin värikoodeilla. Pelkistetyt ilmaukset siis yhdisteltiin värikoodien avulla toisten samankaltaisten pelkistysten kanssa, siten, että yksi väri sisälsi tietynlaisia ilmauksia. Erottelimme

samanväriset ilmaukset pelkistystaulukosta ja muodostimme niistä uuden taulukon erotellaksemme teemat toisistaan. Alaluokat nimettiin sisältöä kuvaavalla tavalla. Näin saatiin aikaiseksi pienempiä ryhmiä. Teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä helpottaa luokitte-
telua siten, että haastattelun teemat muodostavat alun perinkin eri luokkia (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93).

Klusteroinnin jälkeen sisällönanalyysin seuraava ja viimeinen vaihe on abstrahointi. Siinä erotellaan nimenomaisen tutkimuksen kannalta tärkein tietosisältö. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 111.) Alaluokissa ilmaukset sisälsivät vielä tarkempaa tietoa ja niistä pystyi erottelemaan selkeästi eri alakategorioita, jotka kuitenkin perimiltään sisälsivät samaa sanomaa. Tässä opin-
näytetyössä kukin alaluokka nimettiin sitä kuvaavalla ilmauksella. Sen jälkeen alaluokat yhdis-
tettiin yläluokiksi, jotka ilmaisivat yleisesti luokan sisällön. Esimerkiksi yksi muodostunut ylä-
luokka oli ”vaikuttamistyö”. Tästä yläluokasta erottautui kaksi alaluokkaa, joista toinen käsit-
teli kunkin yrityksen tai työnantajan omia toimia työllistämisen edistämiseksi. Toinen ala-
luokka puolestaan käsitte-
li yhdessä muiden toimijoiden kanssa tehtävää vaikuttamistyötä.

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
Pyritään tuomaan tätä ongelmaa myös omassa viestinnässä esiin ja olemme käyneet tapaamassa ministereitä ja kansanedustajia.	Omat toimenpiteet työllisyyden edistämiseksi	Kehitysvammaisten työllistämiseen liittyvä vaikuttamistyö
Kannustamme ja tuemme työntekijöitä itse tekemään tätä vaikuttamistyötä. On paljon vaikuttavampaa, jos poliitikoille käy kertomassa omista kokemuksistaan ja omasta elämästään.		
Työllistämisen lisäksi käyn kouluttamassa muita yhteistyössä Kehitysvammaliiton ja Autismsäätiön kanssa. Tarkoituksena on levittää sanaa siitä, miksi kehitysvammaisia kannattaa työllistää.	Vaikuttamistyö muiden toimijoiden kanssa	

Taulukko 2: Esimerkki alaluokkien ja yläluokkien muodostamisesta

9 Tulokset

Tässä opinnäytetyössä haettiin vastausta kahteen tutkimuskysymyksen. Näitä tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin teemahaastattelussa eri osioiden ja näkökulmien kautta. Tutkimuskysymyksiin saatuja vastauksia käsitellään seuraavassa osiossa. Kappaleen lopussa tulokset käsitellään vielä kootusti.

Työnantajien näkökulmasta kehitysvammaisten työllistäminen näyttäytyi tuloksissa positiivisina asioina yhteistyönä työnantajien välillä, sitoutuneina työntekijöinä sekä hyvänä työyhteisönä. Tuloksissa esiintyi myös kriittisiä näkökulmia, ne ilmenivät erilaisina ennakkoluuloina, tiedon vähäisyytenä sekä yhteistyön haasteina. Lisäksi tuloksissa korostui vaikuttamistyön sekä ulkopuolelta tulevan tuen merkityksellisyys kehitysvammaisten työllistymisessä palkkatöihin.

9.1 Kehitysvammaisten työllistäminen käytännössä

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli ”Minkälaiset käytännöt vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen palkkatöihin?”

Tuloksissa esiintyi sekä positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja käytäntöjä kehitysvammaisten työllistymiseen. Siihen, että työllistää kehitysvammaisia, on vaikuttanut haastateltavien osalta henkilökohtaiset kokemukset tai esimerkiksi koulutustausta. Merkittävänä edistävänä tekijänä nähtiin kuitenkin tuki ulkopuolelta. Esimerkiksi kaupungin työvalmentajat ja mahdollisuus palkkatukeen toivat hyötyjä sekä työntekijälle että työnantajalle. Työntekijän mahdollisuudet pysyä työssä paranivat ja työnantajalle työllistäminen oli näin helpompaa. Toisaalta tuen saamisessa nähtiin myös puutteita. Pahimmillaan se, että virallisilta tahoilta ei saa tarvittavaa tukea, nähtiin asiana, jonka vuoksi kehitysvammaisten työllistämistä ei enää jatkaisi.

9.1.1 Työnantajan syyt työllistää kehitysvammaisia

Aineiston mukaan aiempi kokemus esimerkiksi kehitysvammaisten parissa työskentelystä oli vaikuttanut siihen, että työllistää nyt kehitysvammaisia. Jokaisella haastatteluun osallistuneista työnantajista oli ennakkoon jo käsitys siitä, että kehitysvammaisten työllistäminen on mahdollista ja heillä on valtavasti potentiaalia, jota ei mahdollisten ennakkoluulojen takia ole vielä tunnistettu tarpeeksi hyvin. Työnantajien positiiviset kokemukset olivat peräisin joko aiemmista työkokemuksista tai henkilökohtaisesta elämästä. Aineiston mukaan, turhauma siitä, että kehitysvammaisille on tarjolla niin vähän työpaikkoja, johti lopulta siihen, että on perustettu yritys tai yhdistys juuri sillä toiminta-ajatuksella, että työntekijät ovat kehitysvammaisia tai muuten osatyökykyisiä.

”Minä luulen, että se ikävä kyllä usein vaatii sen, että siihen on jokin sellainen henkilökohtainen syy miksi se koskettaa omaa elämää, tai, että siitä tulee itselleen tärkeä, ennen kuin sitä (kehitysvammaisten työllistymistä) rupeaa sitten oikeasti ajamaan.”

”Me todettiin, et tässä on sellaiset järeät urat ja muurit, jotka pitää murtaa, että tämä josain vaiheessa muuttuisi. Me kuitenkin näimme sitä jengiä, et oikeasti (kehitysvammaisilla) on koulutukset, ja on kokemustakin karttunut harjoitteluista ja on ihan mieletön motivaatio ja vaikka minkälaisia taitoja, ja silti vaan työelämän portit ei heille aukea. Et mistä tämä johtuu?”

Se, että tiedostaa kuinka epäoikeudenmukaisesti kehitysvammaisia kohdellaan työmarkkinoilla, lisäsi merkittävästi halua tehdä itse asialle jotain. Yrityksen tai yhdistyksen perustaminen nähtiin mahdollisuutena vaikuttaa tähän ongelmaan omalla esimerkillä. Haastateltavat työnantajat näkivät myös tarpeelliseksi näyttää muille yrittäjille kehitysvammaisten työllistämisen olevan mahdollista.

”Me haluttiin sekä ihan käytännössä luoda uusia työpaikkoja ja sillä tavalla ehkä näyttää muille, että se on mahdollista ja niin voi tehdä. Se ei ole liian vaikeaa tai hankalaa, tai riskit eivät ole liian suuret.”

”...halutaan työllistää reilusti ja tehdä reilua bisnestä, ja olla siinä ehkä sellainen edelläkävijä ja suunnannäyttävä, että millaista työllistämispolitiikkaa kannattaa yrityksissä harjoittaa.”

Aineiston mukaan se, että on esimerkiksi aiemmin toiminut kehitysvammaisten kanssa, auttaa työnantajana toimimisessa. Se, että ymmärtää erilaisia tuen tarpeita ja on osaamista alalta, helpottaa kehitysvammaisten työllistämistä. Esimerkiksi omaa ohjausosaamista pystyy hyödyntämään eri tilanteissa. Lisäksi työnantajat kertoivat usein tukevansa työntekijöitään enemmän kuin normaalisti työsuhteessa on tapana. Esimerkiksi verokortin hankinnassa tai muissa työelämään liittyvissä asioissa on otettava huomioon se, että työntekijällä ei välttämättä ole tarvittavaa tietoa.

”Minä pidän itseäni sellaisena osatyökykyisten henkilöiden unelmatyönantajana, siksi koska minulle tärkeintä on ne ihmiset ja että heidän elämänlaatunsa parantuisi. Tärkeintä ei ole se, miten paljon yrityksellä tienaa.”

”Harvalla työnantajalla se on samalla tavalla niin sisään rakennettuna, kun tässä meillä, et mehän tehdään täällä kaikkemme, että me saadaan ihmiset pysymään työssä.”

Aineistosta ilmeni, että työnantajilla on suuri luottamus siihen, että kehitysvammaisten työllistäminen on kannattavaa ja he ovat rohkeasti ajamassa sanomaa myös eteenpäin. Sillä, että on aiempaa kokemusta ja osaamista kehitysvamma-alalta, ei pitäisi olla edellytys sille, että voisi työllistää kehitysvammaisia. Jos henkilökohtaisesti ei löydy osaamista tai tietoa, on sitä saatava ulkopuolelta.

”Työnantajalta pitäisi löytää halu työllistää tasa-arvoisesti ja ennakkoluulottomasti. Se olisi kaikkien etu, että yhteiskunnan palvelut ja tukiverkot olisi kunnossa, ettei esimerkiksi työnantajan tietämättömyys tai pelko siitä, että ei osaa, olisi esteenä työllistämiselle.”

9.1.2 Ulkopuolelta tuleva tuki työllistämässä

Aineiston mukaan, suurin työnantajasta riippumaton asia, joka on edistänyt kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyöhön, on ollut työntekijät itse ja heidän asennoitumisensa työhön. Se saa mahdollisesti työnantajatkin tekemään enemmän työtä onnistumisen eteen. Pelkästään se, että työntekijät ovat motivoituneita, ei kuitenkaan vie yritysmaailmassa pitkälle. Työllistymiseen tarvitsee tukea ja sitä on saatavilla, joten kaikki mahdollinen on ehdottomasti järkevää käyttää hyväksi.

Myös se, että kuluttajat haluavat valinnoillaan osoittaa tukensa kehitysvammaisten työllistymiseen, nähtiin tekijänä, joka edistää työllistämistoimintaa. Aineiston mukaan se, että tekee asiat, reilusti ja läpinäkyvästi, on suuri myyntivaltti ja erottautumistekijä. Sen perusteella ihmiset tekevät kuluttamisvalintoja ja tukevat näin sellaisia yrityksiä, joiden toiminta on eettisesti kannattavaa.

”Totta kai sitä tukea siinä tarvitaan, mutta sitä ei kannata itse jäädä pyörimään sen kanssa vaan ottaa yhteyttä johonkin työvalmennuspalveluun. Siitä se sitten lähtee, jos on lähteäkseen.”

”Ihmiset kiinnostuu meistä sen takia, että me toimitaan reilusti. Ne haluavat tukea tätä toimintaa, ne tulee meille, ne tuovat meille rahaa. Me käytämme sen rahan siihen, et me avaamme uusia työpaikkoja. Meillä oli kaksi osatyökykyistä, kun avasimme ja nyt meillä on kuitenkin jo huomattavasti enemmän, vaikka me ollaan edelleenkin pieni yritys.”

Aineiston mukaan, erityisen paljon tukea voi saada muilta työnantajilta, jotka työllistävät kehitysvammaisia. Vertaistuki nähtiinkin erityisen tärkeäksi asiaksi. Aina tällaista työnantajien verkostoa ei ole ollut, ja nyt toimijat pyrkivätkin tekemään enemmän yhteistyötä, muun muassa helpottaakseen uusien kehitysvammaisia työllistävien yritysten alkua. Aineiston mukaan ulkopuolisen tuen saaminen voi olla hankalaakin, ja siksi toimijat haluavat auttaa toisiaan. Aineistosta ilmenee, kuinka hyvin yhteistyö kyseisten toimijoiden kesken toimii. Vaikka liikeidea on kaikissa täysin omansa, kokevat he toisensa kollegoiksi ja pystyvät jakamaan ajatuksiaan

työllistämiseen liittyen. He ovat luoneet oman verkostonsa, joka on muodostunut vuosien varrella hyvinkin tärkeäksi.

”...Me ollaan sellainen kolmen yhteen hitsaantunut porukka, me olemme kaikki perustaneet saman vuona yritykset. Ja olemme siis tehty yhteistyötä ihan siitä alusta asti. Koska ketään muuta ei oikein löytynyt täältä joka palkkatöihin työllistää.”

Sen lisäksi, että muilta työnantajilta on saanut tukea, on sitä saanut myös esimerkiksi Kehitysvammaliitolta. Aineiston mukaan onkin tärkeää luoda ympärilleen verkosto, johon voi tarvittaessa tukeutua. Esimerkiksi Kehitysvammaliitolla on sellaista tietämystä kehitysvammaisten työllistymisestä, jota työnantajalla ei alun perin ole ollut. Ilman erilaisia vinkkejä ja tukea olisi ollut mahdollista, että työnantaja olisi antanut periksi ja lopettanut. Kehitysvammaliiton lisäksi muista alan toimijoista kuten, Autismsäätiöstä ja Vates-säätiöstä, on ollut apua erilaisten kysymysten äärellä.

Kehitysvammaisten työllistämiseen on saatavilla erilaisia tuen muotoja. Aineiston mukaan, tuet mahdollistavat työllistämisen ja vähentävät riskejä. Vaikka joissakin tapauksissa tuen etsiminen ja hakeminen voi olla iso urakka, ilman niitä työllistäminen olisi lähes mahdotonta. Näitä käytettyjä tuen muotoja ovat olleet palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, henkilökohtainen apu ja työvalmentajat. Tukien tarkoituksena on mahdollistaa työntekijälle juuri sellainen työskentelyn taso, johon he kulloinkin pystyvät ja madaltaa kynnystä työllistyä ja työnantajan näkökulmasta työllistää.

”Että meillähän on 50 % palkkatuki kaikkiin meidän työntekijöihin, koska heillä on se lausunto ja oikeus siihen. Mutta sanoisin, että jos siinä on laskettu niin, että heillä on vaan 50 % niin sanotusti ”normaalin työkykyisen henkilön” työkyvystä, niin sanoisin, että kyllä se huomattavasti enemmän on mutta on erittäin hyvä et heitä tuetaan siinä, että heidän ei tarvitse tehdä 100 %. Mutta jos heillä riittää siihen jonain päivänä, jossain tehtävässä, jossain kontekstissa, jossain porukassa, niin he voivat tehdä.”

Aineiston mukaan esimerkiksi tilanteissa, jossa työntekijä suoriutuu työtehtävistään hitaammin, palkkatuella pystytään kompensoimaan tilannetta. Tämä ansiosta rekrytoinnissa ei valita pelkästään esimerkiksi työtehtävissä nopeimmin suoriutuvia työntekijöitä, vaan myös hitaammille annetaan mahdollisuus. Kompensointia haetaan myös työolosuhteiden järjestelytuella. Aineiston mukaan siitä on ollut hyötyä muun muassa sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä tarvitsee esimerkiksi toisen työntekijän tukea työpäivänsä aikana selvittääkseen omista työtehtävistään.

”...me maksetaan käytännössä täyttä palkkaa, mutta koska on ymmärrettävä se, että on jonkinlaisia rajoituksia siinä työn teossa, erityisen tuen tarvetta, niin kyllähän sitä täytyy sitten kompensoida sille yritykselle.”

Aineiston mukaan nimenomaan työvalmentajien rooli työllistymisessä on merkittävä. Työvalmentajat ovat mukana työllistymisen erivaiheissa. Työvalmentajat voivat auttaa yritystä alkuun muun muassa siinä, minkälaisia asioita tulisi huomioida ja voisiko yrityksen tilat olla kaikin puolin esteettömpiä. Sen lisäksi he ovat mukana rekrytoinnissa, työhaastatteluissa ja usein myös perehdytyksessä työpaikalla.

”He (työvalmentajat) osaavat meille vinkata tosi hyviä tyyppejä, jotka vois meillä menestyä. Me otamme sitten haastatteluun kaikki, ketkä vain haluaa tulla, ja valkataan sieltä aina tietty määrä tyyppejä töihin.”

Aineiston mukaan suurin osa kehitysvammaisista, jotka ovat työllistyneet, tulevat työvalmentajien kautta. Työvalmentajat pitävät yhteyttä työntekijöihin jokaisen kohdalla erikseen sovitulla tavalla ja eripituisten jaksojen ajan. Aineiston mukaan työpaikalla on harvoin resursseja erityistä tukea tarvitsevan työntekijän kokopäiväiseen ohjaukseen, silloin työvalmentaja on käytettävissä siihen asti, kunnes työntekijä saa työyhteisöstä itsestään tarvittavan tuen.

”...sen on huomannut ihan käytännössä myös siinä, et ne työntekijät, joilla se työvalmennus on ja se työnvalmentajan tuki, niin ne työsuhteet myös kestää ja säilyy.”

”Työvalmennus ja työhönvalmennus on ihan supertärkeä juttu. Työvalmentajia pitäisi olla enemmän. Niille pitäisi olla vielä paremmin ehkä koulutustakin tarjolla. Se on aika sellainen uusi juttu kuitenkin, tämä työvalmennus. Ehkä nyt vasta tässä ajassa oikeasti toden teolla ruvetaan saamaan ihmisiä palkkatöihin. Ehkä tämä koko ajan vielä hakee muotoaan. Siten, että mitä tämä työvalmentaja oikein tekee, millainen työnkuva on, ammattitaidon kriteerit.”

Aineiston mukaan ympäri Suomea ei valitettavasti ole yhtä hyvä tilanne, kuin pääkaupunkiseudulla, jossa työvalmentajia on verrannollisesti paljon tarjolla. Työvalmentaja nähtiin avainasemassa siinä, että he mahdollistavat onnistuneet kokemukset kehitysvammaisten työllistymisessä. Tästä puolestaan tuloksena on lisää työmahdollisuuksia, joka on kaikkien edun mukaista.

”Ku puhutaan näistä onnistuneista kokemuksista, se että saadaan lisää niitä työpaikkoja, niin tarvitaan nimenomaan niitä onnistumisia. Siinäkin se työvalmentaja on hirveän tärkeässä roolissa, jotta se on siellä läsnä ratkomassa niitä mahdollisia ongelmia silloin, kun se työnantaja ei osaa itse tukea oikealla tavalla.”

9.1.3 Työllistämistä vaikeuttavat tekijät

Aineistossa esiintyi jonkin verran kritiikkiä siitä, miten vaikeaa joskus on saada tukea työllistämiseen. Haastateltavat ilmaisivat tyytymättömyyttään virallisia tahoja kohtaan esimerkiksi siten, että loputon selvittely eri laitoksien ja instanssien kanssa, kuten TE-toimisto, Kela ja

Verohallinto, voisi olla syynä sille, että ei enää jatkaisi työllistäjänä. Aineiston mukaan kehitysvammaisten työllistämiseen siis liittyy paljon eri asioiden selvittelyä, tukien hakemista sekä niiden ylläpitämistä. Tämä on sellainen seikka, joka täytyy ottaa huomioon työllistämistä suunniteltaessa. Tuloksien mukaan oikean tiedon saaminen on joskus kiven alla, ja sen etsiminen vaatii paljon tietämystä myös tse työnantajalta.

Aineiston mukaan tukien yksinkertaistaminen, ja niiden luotettavuus edistäisi kehitysvammaisten työllistämistä. Täytyy olla tarkkana, siitä minkälaista tietoa eri tahoilta saa. Joskus kielteinen päätös on virheellinen, ja lopulta se johtaa siihen, että kyseinen tuki voidaan nähdä tarpeettomana, vaikka oikeasti tarvetta olisi.

”Ei ole tarpeeksi tukea, ellei sitä hae ja itselleen tee. Me olemme itse omat vertaisryhmämme luotu. Minä otin itse yhteyttä Kehitysvammaliittoon ja Autismisäätiölle, ja menin itse sinne käymään. Jos sinä et itse tee sitä kaikkea, niin sitten sinä vaan pakerrat siellä. Viralliselta taholta pitäisi tulla enemmän (tukea).”

Aineiston mukaan työnantajat siis kaipaavat enemmän tukea virallisilta tahoilta. Se, että työllistää osatyökykyisen ihmisen, ei pitäisi tarkoittaa sitä, että työnantaja on alusta alkaen asiantuntija. Työnantaja tulisi voida olla minkä tahansa alan asiantuntija ja silti työllistää kehitysvammaisia. Työllistämässä tukena ja kehitysvammaisuuden asiantuntijana toimisi työvalmentajat. Yhteiskunnallisesti kestävästi työllistämistä ei välttämättä nähdä kannattavana, jos siinä ajatellaan tarvitsevan aina sosiaali- ja terveysalan asiantuntijuutta. Kehitysvammaisten työllistämisen esiin tuomista on siis yhä kehitettävä, niin, että se houkuttelisi enemmän erilaisia yrityksiä mukaan.

”Sen ei pitäisi olla niin, että työllistääkseen täytyisi olla joku sosionomi.”

”Minusta tuntuu, että kun puhutaan minkä takia niitä työpaikkoja ei saada enempää ja minkä takia yritykset eivät sitten työllistä oikeudenmukaisesti ja kaikkea tätä. Tuntuu, että siinä ei osata puhua sitä yrittäjien kieltä. Ei osata aina puhua sitä kieltä, mitä yritykset ymmärtävät, eli käytännössä rahaa ja myyntiä.”

Aineistosta ilmenee, että ennakkoluulot ovat yhä suuri este kehitysvammaisten työllistymiselle. Esimerkiksi yhteiskunnallisesti viestinnässä ei tuoda esiin työllistymisen ongelmia, ja jos tuodaan, termit sekoittuvat toisiinsa sekoittaen tilannetta entisestään. Aineiston mukaan yhteiskunnassa yhä epäillään sitä, että kehitysvammaiset pystyisät tekemään palkkatöitä. Siksi nähdään tärkeäksi tuoda esiin onnistuneita kokemuksia, joilla voidaan muuttaa ennakkokäsityksiä.

”Puhutaan hirveen hämmentävästi työstä ja työllistämisestä ja töihin menemisestä, vaikka oikeasti kyse ei ole palkkatöistä laisinkaan. Sitten tämä kaikki työtoiminta ja avotyö ja työharjoittelut ja työkokeilut. Se sotkee kauheasti. Se on tosi epäselvää. Se termien kirjo.”

”Tämä on siis sellainen asia, että usein aliarvioidaan sitä työntekijän potentiaalia, jota tästä porukasta löytyy. Et se on sellainen mitä jotenkin toivoisin et huomataan, et tämä on ihan oikeasti tosi iso yhteiskunnallinen asia. Pitäisi ottaa myös tämä potentiaali käyttöön. Ja myös nämä ihmiset mukaan tekemään töitä.”

Aineistossa ilmenee, että kehitysvammaisten työpanosta ei pidetä merkittävänä, koska he eivät välttämättä pysty työskentelemään kokopäiväisesti. Heidän työtuntinsa ovat verrannollisesti pieniä, eikä yhteiskunta usein näe sitä kannattavana. Työttömänä on paljon koulutettuja, työhön sitoutuneita ja innostuneita kehitysvammaisia. Samaan aikaan Suomessa monella alalla on työvoimapulaa ja on vaikea löytää työntekijöitä. Joten miksi ei tekisi ratkaisuja, jotka hyödyttäisivät monella tavalla ja, joilla olisi laajoja vaikutuksia yhteiskunnassa.

”Mutta sitten se usein pysähtyy se ajatus siihen, et kun niiden työtunnit ovat niin pienet, jos se on 18 h viikossa, niin onko sillä niin väliä. Ja todellisuudessa sillä voi olla aivan hirvittävän paljon väliä! Se voi olla hirveän tärkeä se pienikin työpanostus jollekin työntekijälle.”

9.2 Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisten työllistämisestä

Toinen tutkimuskysymys oli: Minkälaisia kokemuksia työnantajilla on kehitysvammaisten työllistämistä?

Tulosten mukaan haastateltavien työnantajien kokemukset kehitysvammaisten työllistämisestä palkkatöihin olivat pääsääntöisesti positiivisia onnistuneiden omakohtaisten kokemusten johdosta. Omakohtaisten kokemusten avulla työnantajat olivat myös tietoisia siitä, mitä asioita tulee ottaa huomioon palkatessaan kehitysvammaisia työntekijöitä, kuten työn joustavuus, työtehtävien yksilöllisyys sekä tuen tarve. Lisäksi tärkeäksi aineistossa korostui myös vaikuttamistyön merkitys osana kehitysvammaisten palkkatyöllistymisen edistämistä.

9.2.1 Huomioon otettavia asioita työllistämässä

Aineiston mukaan kehitysvammaisten työllistämässä palkkatöihin tulee ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tuen tarpeet sekä yhteiset käytännöt työpaikalla, joilla voidaan tukea näitä tarpeita. Rekrytointivaiheessa erityisen tärkeänä haastateltavat työnantajat pitävät työntekijän asennetta sekä motivaatiota. Rekrytoinnissa katsotaan yksilöllisesti yksi ihminen kerrallaan ja pohditaan, miten juuri tämän työntekijän voisi olla mahdollista työllistyä yrityksessä.

”Haastatteluvaiheessa me varmistetaan se, että tämä ihminen ketä me ollaan palkkaamassa, on sellainen tyyppi, että hän osaa arvostaa ja nauttii erilaisuudesta sekä erilaisten ihmisten kohtaamisesta. Ihan sama missä roolissa täällä työskentelee, mutta sellainen tietynlainen asenne on tärkeä silloin, kun tänne tulee.”

Aineiston mukaan perehdyttämislle tulee varata tarpeeksi aikaa. Työntekijällä tulee antaa mahdollisuus harjoitella niin pitkään kuin hänen tarvitsee omaksuakseen hänelle sovitut ja räätälöidyt työtehtävät. Haastateltavat työnantajat korostavat työntekijöille sitä, että töissä saa tehdä virheitä ja epäonnistumisia, koska silloin myös oppii. Työntekijälle luodaan turvallinen työympäristö perehtymiselle ja työskentelylle, jossa virheet ja epäonnistumiset kuuluvat oppimiseen.

”Meillä saa tehdä virheitä ja saa epäonnistua, koska se on ainoa tapa millä oppii. ”

”...meillä saa harjoitella niin pitkään kuin tarvitsee.”

Erityisen tärkeäksi aineistossa nousi työn joustavuus, työtehtävien yksilöllisyys, epäonnistumisten hyväksyminen sekä riittävä tuki. Työtä tehdään jaksamisen mukaan ja annetaan mahdollisuus myös pitempiin päiviin työntekijän niin halutessa. Aikatauluista voidaan joustaa ja huomioidaan se, että kaikki eivät ole tottuneet aikatauluihin. Työntekijöitä kuitenkin kannustetaan pitämään aikatauluista kiinni. Työtehtävät suunnitellaan yksilöllisesti työntekijän tarpeiden ja voimavarojen mukaan.

”.. Me ei tehdä mitään ihan hirveitä kiireaikatauluja tai juosta kieli yön alla. Vaikka välillä tietysti venyy päivät. Pääasiassa (työ) on aika joustavaa.”

Työt toteutetaan tarvittavalla tuella; toiset suoriutuvat itsenäisesti ja toiset tarvitsevat vertaisparin tai palveluohjaajan tueksi. Lisäksi työtä voidaan tehdä pienemmissä ryhmissä, jossa on mukana palveluohjaaja. Työpaikoilla on lisäksi tehty erilaisia toimia, joilla voitaisiin tukea työntekijöiden työntekoa, kuten värikoodattuja työvälineitä, yhteisiä bussikuljetuksia työmatkoilla ja selkokielen käyttöä ohjeistuksessa.

”Siinä (työssä) on tarvittava tuki mukana. Meillä on työntekijöitä, jotka suoriutuvat ihan itsenäisesti osasta töistä ja sitten on työntekijöitä, jotka voi tehdä vaikka vertaisen työparin kanssa. Ja on työntekijöitä, jotka tarvitsee siihen aina palveluohjaajan viereen tukemaan.”

Työntekijän mukana tulee lisäksi työntekijän tukiverkosto. Työllistymisessä ei ole kyse vain työnantajasta ja työntekijästä vaan matkassa kulkevat mukana muun muassa työvalmentaja, sosiaaliohjaajat ja työntekijän omaiset. Työnantaja tekee yhteistyötä työntekijän tukiverkoston kanssa, jotta työntekijän työntekeminen olisi mahdollisimman sujuvaa työpaikalla.

”... varmaan huomioon otettavia asioita on tietysti työtehtävien räätälöinti ja valmius siihen, että sen työntekijän mukana tulee sen työntekijän verkosto, joka vaikuttaa siihen työn tekemiseen.”

9.2.2 Positiiviset kokemukset työllistamisestä

Aineiston mukaan työnantajilla oli monia positiivisia kokemuksia kehitysvammaisten työllistamisestä palkkatöihin. Onnistuneet kokemukset ovat luoneet lisää varmuutta siitä, että halutaisiin jatkossa myös palkata kehitysvammaisia ihmisiä töihin. Työnantajien ennako-oletukset työllistamisestä ovat olleet pääasiassa positiivisia. Kehitysvammaisten palkkaaminen konkreettisesti on jopa ylittänyt haastateltujen työnantajien aiemmat positiiviset ennakkoluulot ja käsitykset siitä, millaista kehitysvammaisen työntekijän työllistäminen palkkatöihin voi olla.

”Ihan superpositiivisia kokemuksia. Täytyy sanoa, että olin positiivisesti suhtautuva jo ennako-oletuksiltani, mutta ne on ylittynyt niin paljon vielä enemmän kuin minun positiiviset ennakkoluuloni.”

Aineistossa korostui erityisesti työntekijöiden hyvinä ominaisuuksina motivoituneisuus sekä sitoutuneisuus työtään kohtaan. Työntekijät ovat ahkeria ja tehokkaita työssään. Työntekijöille työ on suuri ylpeyden aihe ja työnteko on heille tärkeää. Työllä on myös kuntouttava vaikutus työntekijöihin. Monimuotoinen työyhteisö nähdään positiivisena, koska silloin rikotaan luutuneita toimintatapoja ja rakenteita, jolloin voidaan luoda työpaikalle uusia käytäntöjä ja tällöin työntekijät voivat viihtyä työssään paremmin.

”Se on antanut meille ihan hirveästi. Meillä on aivan huippu työyhteisö. Meillä on tosi motivoitunutta ja sitoutunutta porukkaa. Tekevät sitä suurella sydämellä.”

”He kaikki ovat aivan loistavia, ei ole ollut yhtään huonoa työntekijää meillä ja meillä on ollut yhteensä nyt aika monta kymmentä työntekijää näiden vuosien aikana. Ja kaikki on ollut enemmän kuin palkkansa arvoisia.”

Haastateltavat työnantajat eivät olleet katuneet sitä, että ovat palkanneet kehitysvammaisia palkkatöihin, päinvastoin. Se on sekä työntekijälle että työnantajalle elämää muuttava kokemus. Positiivisten kokemusten kautta on vaikeaa kuvitella enää työskentelevänsä toisenlaisessa työyhteisössä. Haastateltavat työnantajat haluavat kannustaa muita myös tarttumaan tähän tilaisuuteen.

”En tiedä ketään, joka olisi työllistänyt kehitysvammaisia ja katunut, en ketään. Ja tiedän aika monta yrittäjää, jotka ovat työllistäneet, ainakin yhden ihmisen hetkeksi aikaa. Kukaan ei ole katunut. Kaikki ovat sanoneet, että tämä ei ole ollut pelkästään vaan työntekijälle elämää muuttava tapahtuma vaan myös sille yrittäjälle, työnantajalle.”

9.2.3 Vaikuttamistyö

Aineiston mukaan vaikuttamistyöllä on lisätty tietoisuutta sekä jaettu kokemuksia kehitysvammaisten työllistämistä palkkatöihin. Tietoisuuden lisäämisellä ja kokemusten jakamisella pyritään innostamaan muita työnantajia työllistämään kehitysvammaisia palkkatöihin, vaikuttamaan isompiin instituutioihin sekä laajentamaan omaa yritystoimintaa. Vaikuttamistyötä tehdään työnantajien ja toimijoiden välisenä yhteistyönä sekä yrittäjien omin keinoin.

”Tavoitteena tehdä sellaista vaikuttamistyötä, jolla saadaan myös uusia yrityksiä innostamaan työllistamisestä ja olisi ihana pystyä vaikuttamaan yhteiskunnallisiin rakenteisiin, jotka siihen palkattomaan työhön ajaa.”

”Me haluttiin näyttää vähän sillä idealla, et jos me pystytään tähän niin on muillakin rahkeita. Tämmöinen yhteisellä asialla. Jengi kiinnostui siitä aika hyvin jo siinä vaiheessa, kun meille oli vasta idea.”

”Me halutaan nimenomaan kertoa näitä onnistumisen tarinoita ja kannustaa muita yrityksiä ja yrittäjiä tarttumaan tähän samaan mahdollisuuteen. Me halutaan kertoa, et meillä menee hienosti. Meillä on aivan upeat työntekijät täällä.”

Työnantajat miettivät yhdessä uusia toimintatapoja, kuinka viedä yhteistä asiaa eteenpäin ja jakavat keskenään ajatuksia sekä neuvoja. Heillä on yhteinen päämäärä eli kehitysvammaisten ihmisten työllistymistilanteen edistäminen ja tasa-arvoistaminen. He ovat käyneet yhdessä keskustelemassa poliitikkojen kanssa työllistämistä vaikeuttavista yhteiskunnallisista tekijöistä ja lainsäädännöstä. Lisäksi he käyvät mielellään puhumassa erilaisissa tilaisuuksissa toiminnastaan.

”Me puhutaan toisistamme työkavereina. Ollaan kollegoita sen takia, että meillä on tämä yhteinen työ eli kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteen edistäminen ja tasa-arvoistaminen.”

”Se on ihanaa, että nykyään on asiaan intohimoisesti suhtautuvia, joiden kanssa pääsee miettimään uusia tapoja viedä tätä meidän yhteistä asiaa eteenpäin. Me eletään muutosten aikaa.”

Työllistämisen edistämiseksi työnantajat pyrkivät jakamaan avoimesti omia kokemuksiaan yksityishenkilöille sekä isommille yleisöille olemalla myös esillä sosiaalisessa mediassa. He julkaisevat mielipidekirjoituksia, antavat haastatteluja, käyvät kouluttamassa ihmisiä sekä kannustavat myös työntekijöitään vaikuttamistyöhön. Haastateltavat työnantajat neuvovat myös matalalla kynnyksellä työnantajia, joilla on kiinnostusta kehitysvammaisten työllistämistä.

”Minä tosi mielelläni autan, jos kukaan haluaa tietää enempää mistään, koska olisin toivonut, että minulla olisi ollut joku jolle olisin voinut laittaa viestiä että miten te teette. ”

”...me pyritään myös nostamaan meidän työntekijöitä ja tukemaan heitä siinä vaikuttamistyössä. Koska se on aivan eri asia poliitikoille kuunnella, kun joku meidän työntekijöistä puhuu omista kokemuksistaan ja omasta elämästään. ”

9.3 Tulosten yhteenveto

Tuloksista nousi esiin se, että osatyökykyisen työllistämistä, edisti se, jos työnantajan lähipiirissä on kehitysvammaisen henkilö tai hän on aiemmin työskennellyt vammaispalveluissa. Voidaan siis ajatella, että kehitysvammaisten kanssa toimineilla ei ole ennakkoluuloja siitä, minkälaisia kykyjä tai potentiaalia kehitysvammaisilla on. Usein taustalla on myös koettu vääryyksen suhteen, miten vaikeaksi työllistyminen on tehty kehitysvammaisten kohdalla. Järjestelmä ei suoraan ohjaa ja kannusta palkkatyöhön, vaan ohjataan avotyöhön tai työtoiminnan pariin.

Aineiston mukaan, kyseiset työnantajat perustivat yrityksensä nimenomaan ajatellen osatyökykyisten työllistämistä. Yrityksen tai yhdistyksen menestys oli toisarvoinen asia, mutta ei kuitenkaan mitätön, sillä usko menestymiseen oli ja on edelleen kova. Työnantajana heidän on täytynyt raivata paljon tietä ja etsiä itse paljon tietoa esimerkiksi siitä, mitä tukia voi hakea ja mistä. Työnantajat, joita tämä opinnäytetyö käsittelee, ovat luoneet pääkaupunkiseudulle yhdessä verkoston, jonka tarkoitus on tehdä vaikuttamistyötä auttaakseen muun muassa uusia työnantajia työllistämisen alkumetreillä. Juuri verkostoituminen nähtiin erityisen tärkeäksi tekijäksi osatyökykyisten työllistämässä. Haastatellut työnantajat ovat saaneet apua muun muassa Autismisäätiöltä, Kehitysvammaliitolta ja Vates-säätiöltä. Nämä toimijat ovat edistäneet ja tukeneet kehitysvammaisten työllistymistä. Tuki on ollut tiedollista tukea kehitysvammaisten työllistymiseen koskevissa asioissa.

Aineiston mukaan merkittävänä osana työllistämisen mahdollistumisessa pidettiin palkkatukea ja työolosuhteiden järjestelytukea. Näillä tuilla on pystytty kompensoimaan esimerkiksi sitä, jos työntekijällä kuluu työtehtäviin enemmän aikaa. Työnantajat kokivat tukien vähentävän työnantajan riskiä ja mahdollistavan osatyökykyiselle hänen resurssiensa mukaisen työskentelyn.

Työllistämistä eniten edisti työvalmentajat. Työvalmentajien rooli nähtiin tärkeänä jo yrityksen tai yhdistyksen perustamisen alkuaikoina ja työllistämisen suunnittelussa. Yhteistyö työvalmentajien kanssa koettiin varsin tiiviiksi, sillä suurin osa työntekijöistä tuli kaupungin työvalmentajien kautta. Työvalmentajat tiesivät minkälaisia henkilöitä mihinkin työhön kannatti suositella. Lopullisen päätöksen tekee tietenkin työnantaja. Työvalmentajien tuki näkyi eri

tavoin haastateltavien työnantajien työpaikoilla. Toisilla ohjaus oli järjestetty, niin että työpaikalla työskenteli ohjaajia, jolloin työntekijät eivät juurikaan tarvinneet työvalmentajan ohjausta työsuhteen aikana. Toisessa tapauksessa työvalmentajan kerrottiin olevan läsnä työsuhteen alussa sekä näkevän työntekijää säännöllisesti. Työvalmennuksen onkin tarkoitus vastata nimenomaan tarpeeseen ja sen vuoksi jokaisen henkilön ja työpaikan kohdalla työvalmennus räätälöidään eritavoin.

Työvalmentajien saatavuudessa nähtiin olevan ongelmia. Pääkaupunkiseudulla kehitysvammaiset ovat paremmassa asemassa kuin muualla Suomessa. Aineistossa ilmeni myös tarvetta työvalmentajan työn kehittämiseksi muun muassa lisäämällä koulutusta. Lisäksi työnantajat kokivat, että työvalmentajan työ ei välttämättä ole kaikille vielä tuttua, ja siksi palvelua ei käytetä tarpeeksi tehokkaasti.

Haastateltavat työnantajat, joilla on kokemusta kehitysvammaisten työllistamisestä palkkatöihin, näkevät sen pääsääntöisesti positiivisena asiana. Kehitysvammaiset työntekijät nähdään motivoituneina ja sitoutuneina työhön. Työntekijöillä on omia henkilökohtaisia tuen tarpeita, mutta työnantajan sekä muiden toimijoiden tarjotessa tarvittavan tuen voi työntekijän työteho olla erittäin hyvä. Monimuotoinen työyhteisö nähdään hyvänä asiana, koska tällöin voidaan rikkoa luutuneita toimintatapoja työpaikoilla ja kehittää tilalle uusia.

Vaikuttamistyö on isossa osassa työnantajien työnkuvaa. Vaikuttamistyöllä edistetään kehitysvammaisten työllistymistä palkkatöihin, koska vaikuttamistyöllä pyritään muiden työnantajien sekä asiakkaiden lisäksi vaikuttamaan suurempiin instituutioihin ja rakenteisiin lisäämällä tietoisuutta aiheesta. Tällä tavoin pyritään takaamaan paremmat edellytykset työllistämiseen vaikuttamalla isompiin instituutioihin, jotka voivat puolestaan vaikuttaa esimerkiksi lainsäädäntöön. Kokemusten ja tiedon jakaminen inspiroi sekä auttaa muita työnantajia pääsemään alkuun kehitysvammaisten työllistämässä.

Kehitysvammaisten palkkatyöllistämässä esiintyi myös kriittisiä näkökulmia. Siihen liittyy ennakoluuloja, jotka voivat johtua kokemusten ja tiedon puutteesta. Esimerkiksi kehitysvammaisten kyvykkyyttä työhön epäillään ja työpanosta ei aina pidetä kannattavana. Tosiasiassa kehitysvammaisen työllistäminen voi hyödyttää yhteiskunnallisesti paljonkin siten, että työvoimapolua saadaan tasoitettua. Työpanos on kehitysvammaiselle henkilölle usein myös henkilökohtaisesti tärkeä ja merkittävä osa hyvinvointia. Vaikka viikossa ei pystyisi työskentelemään kuin muutamana päivänä, tai vaikka vain muutaman tunnin ajan, voi sillä olla suuri hyöty esimerkiksi mielenterveyden kannalta.

Kritiikkiä saa myös viralliset tahot, esimerkiksi TE-palvelut, Kela ja Verohallinto. Kaikki haastateltavamme työnantajat olivat sitä mieltä, että tukien hakeminen on todella vaikeaa ja siihen menee liian paljon resursseja. Työnantajana pitää olla edelleen hyvin tietoinen kaikista

tuista ja apukeinoista, joita osatyökykyisen työllistämiseen on saatavilla. Tämä nähtiin ongelmallisena, sillä, jos osatyökykyisiä halutaan enemmän työelämään, pitäisi tukien hakemista selkeyttää. Työnantajien ei näin tarvitsisi olla erityisosaaajia työllistääkseen reilusti. Ongelma on usein siinä, että tietoa ei edes virallisilla tahoilla ole tai tiedot vaihtelevat instituutioiden sisällä. Tähän toivottiin systemaattista muutosta.

10 Pohdinta

Tässä osiossa pohdimme ensin sitä, minkälaisia tuloksia saimme ja mikä merkitys tällä tiedolla on. Sen jälkeen käsittelemme opinnäytetyöprosessin etenemistä sekä opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Lopuksi jatkotutkimusidea osiossa käsittelemme aiheeseen liittyviä asioita, joita olemme opinnäytetyöprosessin aikana nähneet tarpeellisiksi tutkia lisää.

10.1 Tulosten merkitys

Haastateltavien työnantajien haastatteluissa ilmeni monia yhteneväisyyksiä, kuten onnistuneet kokemukset työllistamisestä, ulkopuolisen tuen ja vaikuttamistyön merkityksellisyys. Aineistossa nousee monia seikkoja, mitkä ovat nousseet myös edellisissä aiheita koskevissa tutkimuksissa, kuten se, että työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä ovat erittäin positiivisia ja se, että kehitysvammaisten palkkatyöllistymisen yhtenä suurena esteenä ovat vallitsevat asenteet. Työvalmentajan osallisuutta kehitysvammaisten työnteossa myös korostetaan sekä aiemmissa että opinnäytetyömme tuloksissa.

Opinnäytetyön tutkimustulokset vahvistavat aiempaa tutkimusta työnantajien kokemuksista kehitysvammaisten työllistamisestä (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016). Opinnäytetyön tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että työnantajien halukkuuteen palkata kehitysvammaisia työntekijöitä vaikuttaa työnantajan aikaisemmat kokemukset osatyökykyisen työllistamisestä ja käsitys henkilön työssä suoriutumisesta. Kokemuksen ja tiedon karttuessa myös asenteet muuttuvat: työnantajan aikaisempi kokemus näyttää vaikuttavan asenteisiin ja työllistämishalukkuuteen. Työnantajat, jotka ovat palkanneet kehitysvammaisen tai vajaakuntoisen työntekijän ovat yleensä olleet tyytyväisiä ja suhtautuvat tulevaisuudessakin rekrytointiin myönteisesti. Työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä ovat erittäin positiivisia, mitä myös tämän opinnäytetyön tutkimustulokset vahvistavat.

Tulokset vahvistavat myös ”Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014” (Vesala, Klem & Ahlström 2015) tutkimustuloksia siitä, että kehitysvammaisilla työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet työllistyä palkkatöihin erilaisilla järjestelyillä. Työtehtävien yksilöllinen räätälöinti työntekijän voimavarojen ja tuen tarpeiden mukaisesti, riittävä tuki sekä joustavuus mahdollistavat kehitysvammaisen työntekijän työnteon. Tämän opinnäytetyön tulokset vah-

vistavat myös sitä, että on tärkeää, että työntekijöillä on mahdollisuus työpaikalla saada työvalmentajalta tukea ja työvalmentajat ovat tärkeässä osassa kehitysvammaisen työllistymiseen liittyvissä asioissa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Kehitysvammaliiton sekä haastateltavien työnantajien vaikuttamistyössä. Tuloksien kautta voidaan tuoda esiin työnantajan näkökulmia työllistämistä, josta voi olla hyötyä sellaisille työnantajille, joilla ei ole vielä kokemusta ja ovat mahdollisesti miettineet kehitysvammaisten palkkatyöllistämistä. Tuloksien kautta uusi työnantaja voi löytää seikkoja mitä tulee ottaa huomioon työllistämässä ja hyödyntää tätä omassa toiminnassaan. Tulosten avulla voidaan mahdollisesti myös vaikuttaa erilaisiin ennakoajatuksiin ja -oletuksiin, joita liittyy kehitysvammaisten palkkatyöllistämiseen.

Kehitysvammaisten palkkatyöllistämällä voidaan edistää tasa-arvon, yhdenvertaisuuden sekä ihmisoikeuksien toteutumista yhteiskunnassa. Kaikilla on yhtäläiset oikeudet saada tekemästään työstä palkkaa. Niin kuin aiemmin viittasimme opinnäytetyössä siitä, että yhdenvertaisuuslaissa (L1325/2014) säädetään, että ketään ei saa syrjiä esimerkiksi iän, alkuperän, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Myös YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen (27/2016) 27 artiklan mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Monimuotoisten työyhteisöjen avulla voidaan uudistaa vanhoja käytäntöjä ja yhteiskunnallisia rakenteita, kuten aineistoissa ilmeni.

Yhteiskunnallisessa mielessä kehitysvammaisten siirtyminen palkkatyöhön on merkittävä asia. Sen, että työkykyisiä kansalaisia saadaan enemmän työelämään, pitäisi olla ensisijainen tavoite. Näin saadaan enemmän koko yhteiskuntaa hyödyttäviä veronmaksajia ja vähennetään esimerkiksi sosiaalipalveluista syntyviä kuluja. (Hakola 2014.) Kuten aineistossa ilmeni, yhteiskunnassa vallitsee valitettavasti yhä ajatus siitä, että kehitysvammaisista ei ole työelämään tai heidän työpanoksensa ei ole tarpeeksi suuri. Todellisuudessa kehitysvammaiset työllistyvät usein juuri sellaisiin työtehtäviin, joihin on muuten vaikea löytää motivoituneita tekijöitä, mutta ovat kuitenkin kokonaisuuden kannalta merkittäviä. Kehitysvammaisten työllistymisellä on siis myös hyötyjä yhteiskunnallisella tasolla.

10.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin jo hyvissä ajoin vuoden 2019 lokakuussa pohtimalla mahdollista aihetta työlle. Otimme yhteyttä eri kehitysvamma-alan toimijoihin sähköpostitse. Kehitysvammaliitolta meille vastasi työllisyyden asiantuntija Simo Klem Kehitysvammaliiton kansalaisuusyksiköstä, jonka kanssa tapasimme ensimmäisen kerran 4.11.2019. Tällä tapaamisella ideoimme yhdessä mahdollista aihetta opinnäytetyölle. Sovimme uuden tapaamisen 15.11.2019, johon osallistui Simo Klemin lisäksi Anne Kallio Vates-säätiöstä. Tässä tapaamisessa opinnäytetyön aihe alkoi löytämään tarkempia raameja. Tutustuimme muun muassa

Omenasieppari Oy:hyn, Myö Hostel Oy:hyn ja Väylä ry:hyn, eli yrityksiin ja yhdistykseen, jotka työllistävät kehitysvammaisia palkkatyöhön. Valitsimme haastateltaviksi juuri nämä työnantajat, koska työyhteistyökumppanimme Kehitysvammaliitto on tehnyt kaikkien näiden työnantajien kanssa yhteistyötä ja koimme tärkeäksi tuoda esiin varsin nuoria yrityksiä, jotka lyhyessä ajassa ovat tehneet merkittäviä asioita työllistämisen edistämiseksi.

Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuun aikana. Haastateltavilla oli mahdollisuus valita haastattelun paikka, jossa oli myös omat haasteensa, koska emme pystyneet ennakoimaan ympäristöstä tulevia mahdollisia häiriötekijöitä. Ympäristössä oli haastattelun aikana erilaisia tekijöitä, jotka keskeyttivät haastatteluja, kuten melu sekä ulkopuoliset henkilöt. Tämä keskeytti haastateltavan lauseen kesken ja haastattelijan keskittymisen haastattelutilanteessa. Joissakin tilanteissa haastateltavan oli hankalaa muistaa, mitä oli viimeksi sanonut ennen keskeytystä. Haastatteluissa muutenkin näkyi kokemattomuutemme ja ensimmäinen haastattelu venyi hyvin pitkäksi. Koemme kuitenkin onnistuneemme siinä, että haastateltavat saivat avoimesti kertoa itse näkemyksiään. Vaikka se joissakin kohdissa tarkoittikin sitä, että opinnäytetyön kannalta epäolennaista tietoa päätyi litteroitavaksi.

Haastattelut litteroitiin maaliskuun-huhtikuun aikana. Haastattelun tarkempi analysointi ja tulosten raportointi kuitenkin venyi. Haastattelut eivät tällöin olleet enää niin tuoreesti muistissa vaan tulosten raportoinnin tukena oli vain pitkälti litteroinnin pohjalta muodostunut aineisto. Lisäksi aineisto ei ole enää ollut niin tuore, vaan haastattelut ovat jo puolen vuoden takaa. Koska valitsimme haastateltaviksi juuri nämä työnantajat, joiden tiesimme onnistuneesti työllistäneen kehitysvammaisia palkkatyöhön, ei aineisto ollut kovin laaja tai monimuotoinen. Näin ollen tietoa ei voida yleistää. Aineisto kuitenkin vastaa tarkoitukseen siitä, että halusimme tuoda esille asioita, jotka vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen ja minkälaisia kokemuksia nimenomaan näillä työnantajilla on.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia minkälaiset käytännöt vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen sekä minkälaisia kokemuksia työnantajilla oli kehitysvammaisten työllistämisestä palkkatöihin. Opinnäytetyössä otimme laadullisen näkökulman, koska se vastasi opinnäytetyömme tavoitetta. Teemahaastattelu toimi hyvin pohjana haastatteluille ja saimme tarpeeksi laajan aineiston opinnäytetyötä varten. Jonkin verran haastatteluissa tuli asiaa myös tutkimuskysymystemme ulkopuolelta, joten teemahaastattelurunkoa olisi voinut hioa enemmän.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja opettavainen kokemus. Yhteistyömme toimi koko prosessin ajan saumattomasti, mikä helpotti paljon jaksamisessa. Opinnäytetyön tekeminen venyi pidemmäksi kuin oli alun perin tarkoitus, ja tähän vaikutti esimerkiksi vallitseva koronapandemia ja työt. Viivästyksien lisäksi ajatukset tutkielmaa kohtaan vaihtelivat prosessin aikana ja välillä palkkatyöhön kannustaminen ei tuntunut oikealta. Tarkoituksena ei

olekaan antaa ymmärtää, että kaikki kehitysvammaiset hyötyisivät palkkatyöstä. On myös ajateltava sitä, että tällä hetkellä esimerkiksi verotus asettaa tietyn ansaintarajan eläkeläiselle, jolloin esimerkiksi avotyöstä maksettava veroton työosuusraha nähdään järkevämpänä vaihtoehtona. Koimme kuitenkin tärkeäksi kuitenkin paneutua juuri tähän ajankohtaiseen aiheeseen. Oli mielenkiintoista tutkia asiaa tarkemmin ja huomata, että opinnäytetyön tekemisen aikanakin kehitysvammaisten työllistymistä käsiteltiin mediassa. Kaiken kaikkiaan olemme tyytyväisiä opinnäytetyöhömmä ja sen tuloksiin.

10.3 Luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden tarkastelu jää usein arvioiden varaan, sillä luotettavuutta ei voida arvioida tai laskea samalla tavalla kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Luotettavuus on tutkijoiden arvioinnin ja näytön varassa. Tieteellisen tutkimuksen yleiset luotettavuusmittarit ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita ja reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. Pysyvyydellä tarkoitetaan sitä, että jos tutkimus uusitaan, saadaan samat tutkimustulokset. (Kananen 2017, 175.) Koska opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, on sen luotettavuuden arvioiminen vaikeampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Koska tavoitteena on kuitenkin tuottaa muita hyödyttävää tietoa, on ensisijaisen tärkeää, että tutkimuksemme tulokset ovat paikkaansa pitäviä.

Teimme opinnäytetyötä varten huolellisen kirjallisuuskatsauksen ja käytimme niin tuoreita lähteitä kuin mahdollista. Lähteinä pyrittiin käyttämään mahdollisimman laajasti erilaisia aineistoja. Lähteet on merkitty Laurea-ammattikorkeakoulun ohjeistuksia hyödyntäen.

Koska tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena virheiden ja väärinymmärrysten mahdollisuus on aina olemassa. Haastattelutilanteet olivat kuitenkin kiireettömiä, jolla pyrittiin vaikuttamaan esimerkiksi siihen, että haastateltavan olisi ollut mahdollista tarkentaa, mitä kysymyksellä tarkoitamme. Teemahaastatteluissa kysymykset ovat avoimia ja keskustelu vapaata, jolloin on mahdollista, että haastateltava ei vastaa juuri siihen, mitä haastattelijoina halusimme tietää. Usein teemojen valinnat ja kysymysten muotoilu on helppo toteuttaa, kun tutkielman tekijä tietää jo jotain aiheesta. Siitä muodostuu kuitenkin se ongelma, että kysymyksissä näkyy tekijän ennakkokäsitykset. Haastateltava voi huomata sen kysymysten asettelussa ja saattaa pyrkiä vastaamaan kysymykseen sen mukaisesti, miten uskoo haastattelijan toivovan vastausta. Sen vuoksi lopullinen aineisto ei aina välttämättä vastaa asetettuun tutkimuskysymykseen. (Vilka 2015, luku 5.)

Haastatteluissa luotettavuutta lisäsi se, että molemmat opinnäytetyön tekijät olivat paikalla, toinen haastattelijan roolissa ja toinen havainnoimassa tilannetta ja varmistamassa esimerkiksi äänityksen onnistumisen. Kun molemmat olivat paikalla, minimoimme myös sen riskin, että syntyisi väärinymmärryksiä myöhemmin siitä, mitä haastatteluissa tapahtui. Ennen varsinaisia haastatteluja on hyvä tehdä koehaastattelu, jossa varmistetaan, että kysymykset ovat

täsmällisiä ja selkeitä, ja että ne ovat kohderyhmälle ymmärrettäviä (Vilka 2015, luku 5). Itse haastattelutilanteissa oli jonkin verran häiriöitä, johtuen siitä, että kaikki niistä toteutettiin avoimessa paikassa. Haastattelupaikat olivat kuitenkin haastateltavien itse valitsemissa. Häiriötekijät saattoivat vaikuttaa haastatteluihin, esimerkiksi niin, että häiriö tai keskeytys sekoitti haastateltavan ajatuksia, jolloin haastateltavan tuli ikään kuin muistuttaa, mistä haastateltava oli puhumassa.

Työelämä yhteistyökumppanimme Kehitysvammaliiton edustaja suositteli meille juuri näitä työnantajia haastatteluun. Tämä voi tuoda joitakin ongelmia esimerkiksi siihen, onko tutkielma toteutettu puolueettomasti ja objektiivisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tekijän on tuotava esiin haastateltavien näkemykset ilman omia oletuksiaan ja osoitettava ymmärrystä erilaisia näkökulmia kohtaan (Tuomi & Sarajärvi 2013, 136). Tässä opinnäytetyössä oli kuitenkin tarkoitus tarkastella juuri onnistuneita kokemuksia, joten siksi näimme järkeväksi hyödyntää Kehitysvammaliiton kontakteja, koska he ovat kaikki yhdessä samalla asialla.

Opinnäytetyön luotettavuuteen voi jonkin verran vaikuttaa opinnäytetyöprosessin kesto. Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuussa ja alun perin opinnäytetyö oli tarkoitus julkaista toukokuun lopulla. Aikatauluihin tuli kuitenkin muutoksia, jonka vuoksi opinnäytetyö julkaistaan noin puoli vuotta aineistonkeruun jälkeen.

10.4 Eettisyys

Tutkimusta tehtäessä on tehtävä monia valintoja, joita ohjaavat tieteen eettiset kysymykset. On pohdittava muun muassa sitä, voiko kyseistä edes aihetta tutkia ja onko tutkimus hyvän tieteellisen tutkimuksen käytäntöjen mukainen. Jos tutkimuksen kohteena on ihminen, on erityisesti huomioitava se, että tutkimus toteutetaan eettisesti. Tutkimuseettisiä ongelmia on kahdenlaisia. Toinen niistä sisältää tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät kysymykset. Toinen puolestaan käsittää tekijän vastuun siitä, että tutkimusta voidaan käyttää muiden tutkimusten yhteydessä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Haastattelutilanteessa eettisyys huomioituun muun muassa niin, että haastateltaville tehtiin etukäteen selväksi, missä opinnäytetyö tullaan julkaisemaan ja mitä tietoja heistä tullaan esittämään työssä. Heille annettiin myös mahdollisuus lopettaa haastattelu, tai myöhemmin perua osallistumisensa opinnäytetyöhön liittyen. Haastateltavat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta ennen haastattelujen alkua. Pyrimme pitämään haastattelun ilmapiirin sellaisena, että haastateltavat pystyvät avoimesti ilmaisemaan itseään. Pyrimme siihen, että rajaamme haastateltavia mahdollisimman vähän. Vaikka tämä ehkä tuottikin lisää työtä esimerkiksi litterointivaiheessa, koimme tämän silti hyväksi tavaksi toimia ja saimme laajan käsityksen esimerkiksi yrittäjyydestä.

Pohdimme voiko keräämästämme aineistosta esimerkiksi tunnistaa työntekijöitä, joka voisi olla eettisesti ongelmallista. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että kaikki työntekijät työskentelevät julkisessa työssä, eikä tutkimuksessa ei tule selviämään mitään sellaista, jota kuka tahansa ei voisi selvittää esimerkiksi käyttämällä yrityksen palveluita. Lisäksi jätimme juuri tästä syystä joitakin haastatelluissa ilmenneitä tietoja pois, koska ne eivät olleet opinnäytetyömme kannalta olennaisia.

Opinnäytetyö toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Haastatteluaineisto on säilytetty huolellisesti asiaan kuuluvalla tavalla. Äänitteet tullaan hävittämään, kun opinnäytetyö on julkaistu. Avoimuutta on osoitettu esittämällä ennen haastatteluja tutkimussuostumuslomake ja osallistujille on korostettu mahdollisuutta pysyä yhteydessä meihin, jos kysymyksiä esimerkiksi opinnäytetyöhön liittyen ilmenee. Opinnäytetyöprosessin etenemisestä ja sen eri vaiheista on tiedotettu työelämäkumppania. (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2012.)

10.5 Jatkotutkimusidea

Opinnäytetyön tutkimustuloksia ja opinnäytetyöprosessin aikana esiin nousseita kokemuksia ja ajatuksia tarkastellessa, olemme tulleet siihen johtopäätökseen, että aihetta tulisi yhä tutkia eri näkökulmista. Aineistosta nousi kehitysvammaisten työllistymisen kannalta tärkeiksi tekijöiksi työnantaja, työntekijä sekä ulkopuolelta tuleva tuki. Työnantajien näkökulman lisäksi asiaa voitaisiin työpaikoilla tarkastella haastatteleamalla työntekijöitä. Mielenkiintoiseksi näkisimme ulkopuolelta tulevan tuen näkökulman, erityisesti työvalmentajien näkökulman aiheeseen, koska aineistosta nousi vahvasti työvalmentajien merkitys kehitysvammaisten työllistymisen kannalta. Aiheen kannalta työvalmentajien näkökulma on arvokas, koska he ovat isossa roolissa ja osana lähes jokaisen kehitysvammaisen työntekijän työllistymisessä.

Lisäksi työvalmentajien sekä työnantajien välistä yhteistyötä kehitysvammaisten työllistymisen kannalta voitaisiin tarkastella. Jatkotutkimusideamme onkin tutkia työvalmentajien ja työnantajien välisen yhteistyön toimivuutta. Kuinka nämä toimijat ovat yhteistyössä keskenään ja saako työnantaja riittävän tuen? Kuinka tätä yhteistyötä voitaisiin kehittää? Lisäksi tietoisuutta työvalmentajista olisi syytä selvittää. Tätä asiaa tutkimalla voitaisiin kehittää yhteistyötä näiden toimijoiden välillä sekä edistää kehitysvammaisten työntekijöiden työllistymistä. Kuten aineistosta tuli ilmi, työvalmentajan avulla työsuhde usein kestää pidempään, kuin ilman. Valitettavasti joka puolella Suomea työvalmentajia ei ole saatavilla niin hyvin kuin esimerkiksi juuri pääkaupunkiseudulla. Työvalmentaja toimintaa tulisi siis kehittää ja vielä paremmin sisällyttää osaksi työllistymispalveluja ympäri Suomea.

Lähteet

Painetut

Aaltonen, T. 2018. Arvot, eettisyys ja kutsumus merkitysyhteisössä. Teoksessa Viljanen, S. & Juuti, P. (toim) Arvovallankumous - eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Arvio, M. & Aaltonen, S. 2011. Kehitysvammaisen potilaana. Helsinki: Duodecim.

Hautamäki, A. 2018. Kestävät innovaatiot syntyvät eettisyydestä. Teoksessa Viljanen, S. & Juuti, P. (toim) Arvovallankumous - eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Holopainen T. (toim.) 2019. Yrityksen perustamisopas. Turenki: Hansaprint.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Joensuu: PunaMusta.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Tampere: Juvenes Print.

Keohane, G.L. 2013. Social entrepreneurship for the 21st century: innovation across the non-profit, private and public sectors. New York: McGraw-Hill books.

Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2013. Kehitysvammaisuus. 5-6. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Lipponen, K.J. 2018. Esipuhe. Teoksessa Viljanen, S. & Juuti, P. (toim) Arvovallankumous - eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät. 2. painos. Kouvola: PackageMedia.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu painos. Helsinki: Hansaprint

Viljanen, S. & Juuti, P. (toim.) 2018. Johdanto. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Sähköiset

Grönberg, V. & Kostilainen, H. 2012. Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys-hankkeen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2012. Viitattu 7.4.2020. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Sosiaalisten+yritys-ten+tila+ja+tulevaisuus+12032012.pdf>

Hakola. 2014. Tulevaisuuden tekijät. Suuntaaja 2/2014 Asumisen ja työn tulevaisuus. Viitattu 29.9.2020. <https://www.aspa.fi/en/node/376#2663f0d6>

Helsingin kaupunki. 2020. Tuetun työllistymisen palvelun työvalmennus. Viitattu 24.1.2020. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=2884>

Kehitysvammaliitto. 2020a. Työ. Viitattu 24.1.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Kehitysvammaliitto. 2020b. Kehittämishankkeet. Viitattu 24.1.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kehittamishankkeet/#palkkaamut>

Kehitysvammaliitto. 2020c. Liitto. Viitattu 29.4.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/>

Kehitysvammaliitto. 2020d. Kehitysvammaisuus. Viitattu 21.1.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>

Kehitysvammaliitto. 2020e. Kampanjat. Palkkaa työstä. Viitattu 7.1.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kampanjat/>

Klem S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa - kuntakartoitus 2013. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2013:23. Viitattu 24.1.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3615-7>

L27/2016. Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Finlex. Viitattu 10.1.2020. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2

L503/1989. Yhdistyslaki. Finlex. Viitattu 9.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1989/19890503>

L1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Finlex. Viitattu 10.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

L1351/2003. Laki sosiaalisista yrityksistä. Finlex. Viitattu 10.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>

Meriläinen, U. 2017. Sosiaalisia yrityksiä uhkaa alasajo: ”Asetetut tavoitteet eivät ole toteutuneet”. Viitattu 22.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-9832734>

Mononen, M. 2017. Tuloksellisen työhönvalmennuksen ohjenuoria - keinoja laatukriteerien mukaiseen työhönvalmennukseen. Rinnekodin julkaisusarja 6. Viitattu 24.1.2020. <http://www.taidoistatypoluiksi.fi/julkaisut/tuloksellinentyohonvalmennus/>

Myö Hostel Oy. 2020. Viitattu 14.8.2020. <https://myohostel.com/>

Omenasiepparit Oy. 2020. Tarina. Viitattu 14.8.2020. <https://omenasieppari.fi/tarina/>

Pykkänen, P. 2013. Yhdistys työnantajana. <https://www.vskylat.fi/wp-content/uploads/2019/11/Yhdistys-ty%C3%B6nantajana.pdf>

Pyykkönen, M. 2020. Sosiaalinen yritys. Viitattu 22.1.2020. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanatkansio/sosiaalinen-yritys>

Rajakallio, P. & von Bonsdorff, M. 2020. Osatyökykyisten tärkeä panos työelämässä. Viitattu 24.1.2020. <https://tietyoelamaan.fi/tyota-kykyjesi-mukaan/osatyokykyisten-tarkea-panos-tyoelamassa/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Eettiset kysymykset. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 24.1.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Aineisto- ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 14.4.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Sitra. 2020. Yhteiskunnalliset yritykset. Viitattu 22.1.2020. <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteiskunnalliset-yritykset/>

Suomen YK-liitto. 2020. Vammaisten oikeudet. Viitattu 5.1.2020. <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet>

THL. 2019a. Työ ja työtoiminta. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 23.1.2020. <https://thl.fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta#tyotoiminta>

THL. 2019b. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 2.1.2020. <https://thl.fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>

THL. 2018. Vammaisuus. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 2.1.2020. <https://thl.fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>

Tilastokeskus: Sutela, H. & Pärnänen A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Viitattu 8.1.2020. http://tilastokeskus.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu_fi.html?ID=21465

Toimeksi.fi. 2018. Työllistäminen yhdistykseen. Viitattu 7.4.2020.

<https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/tyollistaminen-yhdistykseen/>

Toimeksi.fi. 2020. Tukea työllistämiseen. Viitattu 9.4.2020.

<https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/tyollistaminen-yhdistykseen/tukea-tyollistamiseen/>

Tukiliitto.fi. 2020. Tietoa Kehitysvammasta. Viitattu 10.1.2020.

<https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 15.9.2020.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2020. Sosiaalinen yritys. Viitattu 11.1.2020. <https://tem.fi/sosiaaliset-yritykset>

Verneri.net. 2020. Mitä on kehitysvammaisuus? Viitattu 5.1.2020. <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Verneri.net. 2016. Työtoiminnan kehittämiseen liittyviä haasteita. Viitattu 24.1.2020.

<https://verneri.net/yleis/tyotoiminnan-kehittamiseen-liittyvia-haasteita>

Verneri.net. 2019a. Työtoiminta. Viitattu 23.1.2020. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Verneri.net. 2019b. Avotyötoiminta. Viitattu 24.1.2020. <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Vesala, H. T., Klem, S., Ahlstén, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Viitattu 23.1.2020. https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf

Vesala, H.T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Viitattu 24.1.2020.

https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. (E-kirja). Viitattu 16.4.2020.

<https://www.elliblibrary.com/reader/9789524517560>

Väylä ry. 2020. Tervetuloa Väylän sivuille! Viitattu 23.4.2020. <https://www.vaylary.fi/>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Oikeusministeriö ja syrjinnän seuranta järjestelmä. 2016. "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" - selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. Helsinki: Lönnberg Painot. Viitattu 2.1.2020. https://www.syrjinta.fi/documents/10181/40035/Vammaisselvitys_uusin/2506b079-2a76-4aff-ae1d-5e9728f38657

Julkaisemattomat lähteet

Mikkilä, I. 2020. Työntajan haastattelu 2.3.2020. Espoo.

Närhinen, J. 2020. Työnantajan haastattelu 28.2.2020. Helsinki.

Pykäläinen, S. 2020. Työnantajan haastattelu 25.2.2020. Helsinki.

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki pelkistysten muodostamisesta.....	26
Taulukko 2: Esimerkki alaluokkien ja yläluokkien muodostamisesta.....	27

Liitteet

Liite 1: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta	53
Liite 2: Teemahaastattelun runko.....	54

Liite 1: Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Olemme sosionomiopiskelijoita Laurea-ammattikorkeakoulusta Otaniemen toimipisteestä. Teemme opinnäytetyötä aiheesta "Näkökuimia kehitysvammaisten onnistuneesta työllistymisestä palkkatöihin" ja haastattelemme siihen liittyen yrittäjiä, jotka ovat työllistäneet kehitysvammaisia palkkatyöhön. Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Katja Tikkanen Laurea-ammattikorkeakoulusta.

Teidän vastauksenne yrityksen edustajan ovat tärkeitä meille ja osallistumalla Teillä on mahdollisuus tuoda esiin organisaationne kokemuksia kehitysvammaisten työllistymisestä ja mahdollisesti rohkaista muita työnantajia samaan.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja siitä saatavia tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelut nauhoitetaan puhelimella, jonka jälkeen haastattelut kirjoitetaan tekstitiedostoksi analysointia varten. Haastattelujen tulokset raportoidaan opinnäytetyöhön, joka tulee julkaisemaan Theseuksessa. Lisäksi pääkohdista tuotetaan tiedote Kehitysvammailiiton sivuille.

Teillä on oikeus keskeyttää osallistumisenne missä tahansa vaiheessa.

Allekirjoituksella vahvistan suostumukseni osallistua opinnäytetyön tekemiseen ja haastattelun nauhoittamiseen.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Liite 2: Teemahaastattelun runko

Teemahaastattelurunko (teemat ja syventävät kysymykset)

1. Yrityksen toiminta yleisesti ja yrittäjän tausta
 - Kertoisitko yrityksen toiminnasta yleisellä tasolla
 - Toimiala/toimintaympäristö, perustajat, liikeidea, asiakkaat
 - Työntekijöiden määrä ja kuinka moni heistä kehitysvammaisia
 - Minkälaista aiempaa kokemusta sinulla on;
 - Yrittäjyydestä (jos on, miten sosiaalinen yrittäjyys eroaa "normaalista" yrittäjyydestä)
 - Kehitysvammaisten kanssa työskentelystä

2. Kokemuksia kehitysvammaisten palkkaamisesta työnantajana
 - Mitä yrittäjänä on otettava huomioon, kun palkkaa kehitysvammaisia?
 - Minkälaisia kokemuksia sinulla on kehitysvammaisten palkkaamisesta?
 - Mistä lähti kiinnostus kehitysvammaisten palkkaamiseen?
 - Mitkä tekijät ovat edistäneet sitä?
 - Mitkä tekijät ovat vaikeuttaneet sitä?
 - Minkälaisia järjestelyjä kehitysvammaisten palkkaaminen vaatii työyhteisössä?
 - Työtehtävät, mahdollinen tuen tarve, sosiaalinen kanssakäyminen
 - Roolit työyhteisössä
 - Minkälaista tukea kehitysvammaisten palkkaamiseen on ollut saatavilla?
 - Minkälaista tukea olette käyttäneet?
 - Miksi ja milloin tukea on tarvittu?
 - Miten rekrytoitte työntekijänne?
 - Minkälaisia ominaisuuksia työntekijöissä arvostetaan?
 - Onko jotain vähimmäisvaatimuksia? Jos on, mitä?
 - Mitä kautta työntekijät "löydetään" yleisemmin?

3. Yritys palvelujen käyttäjien näkökulmasta
 - Miten palveluiden käyttäjille näkyy se, että teillä työskentelee kehitysvammaisia henkilöitä?
 - Tuoteko asiaa esiin mainostuksessa?
 - Miten palveluiden käyttäjät yleisimmin suhtautuvat siihen, että yrityksessä työskentelee kehitysvammaisia henkilöitä?
 - Onko tämä vaikuttanut mitenkään siihen, ketkä käyttävät palveluitanne?
 - Miten muut toimijat samalla alalla, ovat suhtautuneet teihin?

4. Tulevaisuus ja yrityksen yhteiskunnallinen puoli
 - Onko jotain, miten te voisitte vielä kehittää toimintaanne kehitysvammaisia työllistävänä yrityksenä?
 - Minkälaisia tavoitteita teillä on?
 - Oma näkökulmasi siihen, miksi kehitysvammaisia työllistäviä yrityksiä ei ole tällä hetkellä enemmän?
 - Miten rohkaisisit yrityksiä työllistämään kehitysvammaisia?
 - Miten yrittäjän näkökulmasta yhteiskunta voisi vielä edistää kehitysvammaisten työllistymistä?
 - Minkälaisia yhteiskunnallisia puolia yrittäjän työhön liittyy, kun työllistää kehitysvammaisia?
 - Esimerkiksi minkälaista vaikuttamistyötä teette?

5. Onko jotain muuta, mitä haluaisit kertoa?