

Kerttukaisa Valve

NÄKEMYKSIÄ SOSIAALISEN TYÖLLISTYMISEN TOIMIJOISTA
RAUMALLA

Liiketalouden koulutusohjelma
Organisaatiot ja henkilöstöjohtaminen
2012

NÄKEMYKSIÄ SOSIAALISEN TYÖLLISTYMISEN TOIMIJOISTA RAUMALLA

Valve, Kerttukaisa
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2012
Ohjaaja: Heinonen, Eila
Sivumäärä: 51
Liitteitä: 1

Asiasanat: sosiaalinen työllisyys, vajaakuntoinen, työhönvalmennus, työllistyminen, tasa-arvo, yhteiskunta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sosiaalisen työllistymisen toimijoita Raumalla. Tutkimuksessa selvitettiin miten vajaakuntoinen työnhakija etenee työnhakuprosessissa, ja mitä eri tahoja tähän tavallista rekrytointia pidempään ja monimuotoisempaan prosessiin liittyy.

Tutkimuksen teoreettisessa osiossa määriteltiin sosiaalista työllisyyttä ja sen historiaa, sekä selvitettiin työn merkitystä ja tuettua työllistymistä yleisellä tasolla. Tutkimuksessa selvitettiin sosiaalisen työllistymisen toimintoja ja siihen liittyvää termistöä, tarkoituksia ja tehtäviä, sekä pohdittiin aihetta tasa-arvon ja yhteiskuntavastuun näkökulmasta. Tutkimuksessa käytiin läpi prosessin jokainen vaihe ja taho, joka on avainasemassa prosessin etenemisessä.

Empiirisen osion aineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla syksyn 2011 – talven 2012 aikana. Haastateltaviksi valittiin jokaisesta prosessiin osallistuvasta tahosta henkilö, unohtamatta tietysti itse asiakasta, eli työn hakijaa. Näin haastatteluja kertyi neljältä eri taholta. Teemahaastattelujen avulla oli tarkoitus saada kokonaisvaltainen ja konkreettinen näkemys siitä, miten sosiaalisen työllistymisen prosessia Raumalla toteutetaan.

Tutkimus osoitti, että sosiaalinen työllistyminen ja siihen tarvittavat tahot toimivat aktiivisesti ja tuloksellisesti Raumalla. Ja jo se tosiasia, että Raumalta yleensäkin löytyi jokaisen tahon edustaja, kertoo positiivisesti siitä, miten Raumalla on asiaan suhtauduttu.

Tutkimustuloksista selvisi, että sosiaalinen työllistyminen on todella vaihtelevaa ja yksilöllistä. Jokaisella taholla on korvaamaton rooli vajaakuntoisen työllistymisessä. Yhteistyön ja luottamuksen eri tahojen kesken on oltava suoraa ja saumatonta. Tuloksista ilmeni, että vielä on paljon tehtävää, jotta tämän kaltainen työllistämispolku ja tietoisuus siitä, saataisiin sellaiselle tasolle, että se palvelisi aktiivisemmin työntekijä- ja työnantajatahoja.

VIEWS ON SOCIAL EMPLOYMENT IN RAUMA

Valve, Kerttukaisa

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

May 2012

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of pages: 51

Appendices: 1

Keywords: level of sheltered employment, disabled, training for employment, employment, equality, society

The purpose of this thesis was to study the actors of finding sheltered employment in Rauma. The study concentrated on how a disadvantaged job seeker makes progress within the process of finding employment, and which different organisations are involved in this longer and more complex than usual process.

In the theoretical section of the study, sheltered employment and its history were discussed together with the significance of employment and sheltered employment at a general level. The study concentrated on the actors and its terminology, purpose and responsibilities together with a discussion on the subject from the point of view of equality and social responsibility. In the study, every phase and organisation in a key role in the process was defined.

The material for the empirical section was collected by thematic interviews during autumn 2011 and winter 2012. An interviewee was selected from each phase of the process, of course not forgetting the customer, the job seeker. Four organisations contributed to these interviews. The purpose of the thematic interviews was to obtain a comprehensive picture of the way the process of sheltered employment is executed in Rauma.

The study showed that the process of sheltered employment and the organisations involved functioned actively and effectively in Rauma. And the mere fact that in Rauma there was a representative available from all of the organisations gives a positive indication of attitudes in Rauma.

The results from the study made it clear that the details within sheltered employment process are truly varied and individual. Every organisation in the process has an irreplaceable role in finding employment for a disadvantaged person. Co-operation and trust between organisations must be direct and seamless. It was obvious from the results that there is a lot to do yet, in order to bring this type of employment path, and the awareness of it, to such a level that it would more actively serve both employees and employers.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	SOSIAALINEN TYÖLLISYYS	7
	2.1 Sosiaalisen työllisyyden määritelmä ja historia.....	7
	2.2 Työn merkitys yhteiskunnassa ja yksilölle	9
	2.3 Tuettu työllistyminen	11
3	SOSIAALINEN TYÖLLISTYMINEN TOIMIJAT	14
	3.1 Työvoiman palvelukeskus	14
	3.2 Työhönvalmentaja	18
	3.3 Työnantaja ja työntekijä.....	19
	3.3.1 Sosiaalinen yritys Suomessa	23
	3.4 Yhteiskunnan tuki	25
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	27
	4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	27
	4.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	28
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
	5.1 Tutkimusmenetelmä.....	29
	5.2 Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi.....	30
	5.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	31
6	TUTKIMUSTULOKSET	32
	6.1 Haastateltavat henkilöt ja yritysten esittely	32
	6.2 Sosiaalisen työllistämisen polusta ja toimijatahoista Raumalla	34
7	YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT.....	45
	LÄHTEET.....	49
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Perustuslaissa on määritelty, että jokaisella ihmisellä on oikeus tehdä töitä. Ihmisten valmiudet työn tekoon voivat kuitenkin vaihdella eri lähtökohtien ja elämäntilanteiden mukaan. Jokainen ei tätä oikeuttaan pysty sataprosenttisesti hyödyntämään. Tätä varten on kehitelty oma toimintatapa, jota kutsutaan sosiaalseksi työllisyydeksi. Tässä tavassa yksilö tarvitsee sekä valtion että useitten muiden eri tahojen apua, pystyäkseen työllistymään yhteiskunnassamme.

Sosiaalisen työllisyyden piirissä olevat henkilöt ovat vammaisia, vajaakuntoisia tai muuten vaikeasti työllistyviä. Näiden henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille vaatii useiden eri tahojen toimenpiteitä ja yhteiskunnan panostusta yksilöllisestä valmennuksesta valtion palkkatukiin.

Kiinnostukseni aiheeseen heräsi, kun seurasin työpaikkani vieressä toimivaa yritystä ja heidän palveluksessaan olevia vajaakuntoisia työntekijöitä. Mietin, miten ja millaisilla eväillä ja mahdollisuuksilla nämä ihmiset työllistyvät yleisesti ja erityisesti Raumalla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sosiaalisen työllistymisen prosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimuksen tavoitteena on yleisesti selvittää aihetta ja myös antaa tietoa työnantajille, työhön valmentajille sekä kyseisen työn tekijöille. Tutkimuksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota myös siihen, miten muu työyhteisö suhtautuu vammaisen henkilön työllistämiseen.

Opinnäytettä tehdessäni yhdeksi haastavimmaksi asiaksi nousi lähdekirjallisuuden löytäminen. Suurena apuna tässä on ollut Tyke Oy:n käyttöni lainaamat erilaisten hankkeiden raporttikokoelmat ja muut teokset. Tyke Oy on Raumalla toimiva, muun muassa työhönvalmennuspalveluita tarjoava, sosiaalinen yritys. Olen myös käyttänyt työssäni paljon internetistä löytyvää tietoa.

Tutkimuksen teoriaosassa selvitetään sosiaalisen työllistymisprosessiin osallistuvia eri tahoja ja niiden tehtäviä. Työllistymisprosessia tarkastellaan kaikkien niiden taho-

jen puolelta, joiden vaikutus on välttämätöntä tämän kaltaisen työllistymisen mahdollistamiseksi. Empiirinen osa kootaan haastattelemalla Raumalaista työnantajatahoa, työvoimanpalvelukeskuksen edustajaa, työntekijää eli asiakasta sekä työhön valmentavaa tahoa.

Aihepiirin tärkeys on huomattava liiketaloudessa. Yritysjohdon ja muun henkilöstön on tärkeää tiedostaa sosiaalisen työllistämisen mahdollisuudet ja sen vaatimat erikoistoimenpiteet.

2 SOSIAALINEN TYÖLLISYYS

2.1 Sosiaalisen työllisyyden määritelmä ja historia

Sosiaalisen työllisyyden määritelmä on yleiskäsite heikossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä. Sosiaalisen työllisyyden piiriin kuuluvat vajaakuntoiset, vammaiset ja pitkäaikaistyöttömät. (Vates-säätiön www-sivut 2011)

Vajaakuntoiset, osatyökykyiset ja vammaiset eivät ole yksi yhtenäinen ryhmä. Jokaisen tilanne, tarpeet ja toiveet ovat yksilöllisiä. Se, mihin ryhmään joku määritellään, on usein tarpeellista vain hallinnolliselta kannalta. (Opas työnantajalle vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi 2010, 4)

Sosiaalisen työllistymisen toimiala on useita vuosikymmeniä vanha, huolimatta siitä, että käsitteenä se on tullut käyttöön vasta viime vuosien aikana. Kunnallisia työkeskuksia ja työtoimintayksiköitä oli jo 1970-luvulla runsaasti ja niiden voimakas kasvu jatkui 1980-luvulla. Tällöin yksityinen toiminta oli vähäistä ja työllistämispalveluiden valikoima niukkaa. Yksiköt toimivat suppeasti omien tarpeittensa mukaan ja näin kaikille kohderyhmille ei ollut tarjota palveluita. Valloillaan oli myös käsitys, jonka mukaan vammaisten paikka ei ole yleisillä työmarkkinoilla. (Vates-säätiön www-sivut 2011)

1990-luvulle tultaessa vahvistui ja kärjistyi ajatus siitä, että jokaisella on oikeus tehdä töitä halujensa ja kykyjensä mukaan. Toiminnan voimakas kehittyminen ja läpimurto alkoivat 1990-luvun loppupuolella, Suomen liityttyä Euroopan unioniin vuonna 1995. Tästä kehityksestä johtuen nyky-Suomessa voidaan puhua sosiaalisen työllistämisen toimialasta. Siihen sisältyy useita eri tavoittein toimivia yrityksiä ja yksiköitä. Nämä yritykset tuottavat tarvelähtöisesti palveluja eri kohderyhmille. (Vates-säätiön www-sivut 2011)

Tärkeimmäksi tavoitteeksi nousi sosiaalisen työllisyyden piirissä olevien työllistymisen avoimille työmarkkinoille sen sijaan, että he olisivat jatkaneet työskentelyään

erityistyöllistämisen eri yksiköissä. Tähän tavoitteeseen pyrittäessä otettiin käyttöön yksilöllisesti räätälöidyt työllistämispolut. (Vates-säätiön www-sivut 2011)

Kansanedustaja Osmo Soininvaara on sitä mieltä, että Suomessa ei tulisi ylläpitää ollenkaan erillisiä vajaakuntoisten työkeskuksia, ”suojatyöpaikkoja”, koska tilastojen valossa katsottuna niistä ei ole ulospääsyä avoimille työmarkkinoille. Soininvaara sanoo, että huonokuntoisten ihmisten tehdessä keskenään töitä ei oppimistuloksia synny, vaan töiden tekeminen jatkuu tavalla, jolla ei ole kysyntää työmarkkinoilla. Hän kehottaakin ”suojatyöpaikkojen” perustamista normaalin työpaikan sisälle, jossa olisi mahdollisuus edetä ja kohentaa työkykyä. (Saarinen 2011, 12)

EU:n myötä kiristyivät myös tuetun työllistymisen kriteerit. Tuetun työllistämisen prosessin vakiinnuttamiseksi EU määräsi 1998 Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmaan laadittavaksi laatukriteerit. Vatesin johdolla, vuonna 2000 valmistui tuetun työllistymisen palvelustandardi. Vates on vuonna 1993 perustettu säätiö, jonka tarkoituksen on jakaa ja kerätä tietoa vajaakuntoisten työllistymisestä yhdessä useiden vammaisjärjestöjen kanssa. Vuoteen 1999 säätiö käytti nimeä Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. (Vates-säätiön www- sivut 2011)

Erikoissuunnittelija Marika Ahlsten Kehitysvammaliitosta kertoo, että esimerkiksi monet kehitysvammaiset hankkivat toisen asteen koulutuksen, mutta työskennellessään työpajoissa työtoiminta ei tue oman osaamisen hyödyntämistä ja taidot menevät hukkaan. Ahlsten mainitsee myös, että erityisesti nuoret itse kertovat, että heidän haaveenaan ei ole ensisijaisesti sijoittua toimintakeskuksiin. (Länsi-Suomi 23.3.2012)

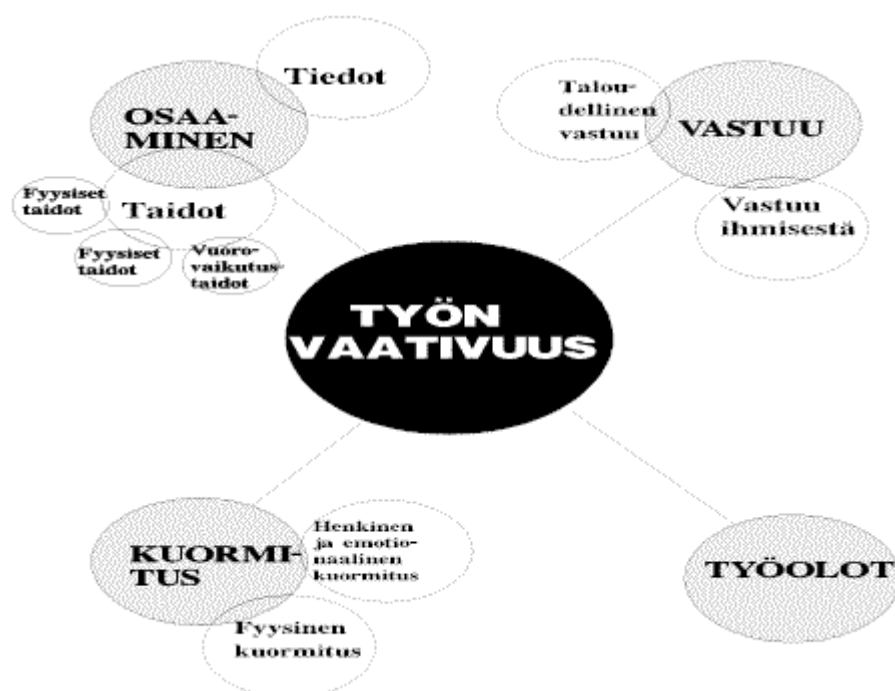
Tällä hetkellä Kehitysvammaliitto arvioi Suomessa olevan noin 3000–3500 kehitysvammaista, jotka olisivat halukkaita sijoittumaan avoimille työmarkkinoille. Avotyössä, tavallisilla työpaikoilla, tällä hetkellä arvioiden mukaan työskentelee noin 2000 henkilöä. Nämä henkilöt kuitenkin työskentelevät huoltosuhteessa eli ilman työsopimusta ja palkkaa. (Länsi-Suomi 23.3.2012)

2.2 Työn merkitys yhteiskunnassa ja yksilölle

Työ on ihmisen elinehto, sitä pidetään velvollisuutena ja elämän keskeisimpänä aktiviteettina. Luonnollisesti työtä tekevä ihminen pyrkii käyttämään kykyjään monipuolisesti ja kehittämään itseään jatkuvasti. Palkka on tärkein työstä saatava arvonn tuoja, mutta myös työn tuomat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen ja arvostuksen tunteminen rytmittävät ja tuovat elämään sisältöä. (Pelkonen 2009)

Nykypäivänä työ on lyhytkestoista ja joustavaa, työtä tehdään ryhmissä ja erilaisissa verkostoissa. Työllä ja vapaa-ajalla ei ole selkeää eroa toisistaan. Entisaikaan taas itse työn arvostus oli korkealla, työn tekeminen oli hyödyllistä ja luonnollista ja se loi ihmiselle vastuuta omasta elämästään. Työlle ja vapaa-ajalle oli määritelty selkeät erot. (Pelkonen 2009)

Nykypäivän työelämä vaatii jatkuvaa valmiutta muutoksiin ja henkilökohtaista joustavuutta. Kouluttautuminen ja uusien taitojen hallinta on yksi tärkeimmistä kulmakivistä työelämässä. Kuva1. kertoo selkeästi sen, mitä tämän päivän työntekijältä vaaditaan. Työ ei ole pelkästään fyysistä, vaan siihen sisältyy myös paljon henkisen puolen vaatimuksia ja edesottamuksia. (Helakorpi 2001)



Kuva1. Työn vaativuuden eri osa-alueet (Helakorpi 2001)

Yksi tämän hetken puhutuimmista aiheista on suurten ikäluokkien eläköityminen ja siitä johtuva työvoimapula. VATES- säätiön teettämän tutkimuksen mukaan merkitys kansantaloudelle olisi huomattava, jos kaikki halukkaat vajaakuntoiset pääsisivät töihin. Vates-säätiön toimitusjohtajan Marjatta Varangan mukaan, tulisi yhteiskunnan päästä pois siitä käsityksestä, että vammaisten työllistäminen on avustamista, kun sitä pitäisi pikemminkin ajatella investointina. (Länsi-Suomi 19.7.2011)

Suomen johtava työkykyasiantuntija, professori Juhani Ilmarinen, on sitä mieltä, että Suomi ei voi unohtaa vajaakuntoisten työllistämisen merkitystä pohdittaessa työurien pidentämistä. Työvoimapulan ja työurien pidentämisen rakenteellisena osana on nähtävä ehdottomasti vajaakuntoisten työllistäminen. (Jäppinen 2011, 19)

Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen PTT:n selvityksen mukaan vajaakuntoiset saavat työvoimapalveluja suhteessa muita vähemmän, vaikka siitä saatava hyöty olisi yhteiskunnalle tärkeää, ja työvoimareservistä löytyisi paljon sekä motivoituneita, että koulutettuja henkilöitä. Selvitys on osa suurempaa VATES- säätiön tekemää projektia, jonka päätarkoituksena oli selvittää vajaakuntoisten työllistymisen taloudellisuutta ja yritysten kiinnostusta työllistää vajaakuntoisia. (Jäppinen 2011, 18–19)

Yrityksille tehdyn kyselyn mukaan, kiinnostusta vajaakuntoisten palkkaamiselle on. Lisätiedon tarvetta ja käytännön esimerkkejä kuitenkin kaivattiin lisää. Eniten tietoa kaivattiin taloudellisista tukimuodoista, mutta myös työolosuhteiden ja itse työn sopeuttamisesta, sekä vajaakuntoisten työllistämiseen perehtyneistä asiantuntijoista. (Jäppinen 2011, 19)

Professori Ilmarinen puolestaan haluaa kiinnittää huomiota siihen, että työllistämässä tulisi nostaa tärkeämpään huomioon se miten työntekijä asennoituu töihin, eikä pelkästään kykyihin. Ilmarisen mukaan vajaakuntoisen palkkaamisessa on ensisijaisesti kysymys esimiesten asenteista. Vates-säätiön tutkimuksen mukaan suuri osa yritys johdosta suhtautuu vajaakuntoisen palkkaamiseen myönteisesti. (Länsi-Suomi 19.7.2011)

Elinkeinoelämän keskusliiton asiantuntijan Mikko Räsänen mukaan vajaakuntoiset jäävät usein kuitenkin työllistämistoimenpiteissä aliedustetuiksi. Räsänen mukaan syynä voisi olla palkkatuen ja työvalmentajien liian vähäinen hyödyntäminen. Räsänen kyseenalaistaakin sen, kuinka moni työnantaja osaa rekrytointitilanteessa arvioida vamman merkityksen työssä? Tällaisessa tilanteessa työvalmentaja on avainasemassa arvioimaan työn sopivuutta yksilötasolla. (Länsi-Suomi 22.8.2011)

Vajaakuntoisten työllistämisen tulisikin olla lisäarvon tuova kilpailuvaltti yritykselle, kuten tällä hetkellä esimerkiksi Reilun kaupan tuotteet. Tällä hetkellä asenne on kuitenkin se, että vajaakuntoisen palvelu tulisi saada halvemmalla, sanoo yritysten vastuullisia valintoja edistävän Syfo Oy:n asiantuntija Hannele Leinonen. (Länsi-Suomi 22.8.2011)

Gibranin runollis-filosofinen pohdinta tukee sitä näkemystä, jota työtieteissä tuodaan esiin. Esimerkiksi Helakorven mietteet työn jatkuvista muutoksista ja henkilökohtaisista joustoista tai Pelkosen pohdinnat siitä, miten työ on ihmisen elinehto ja velvollisuus.

”Te teette työtä pysyäkseenne samassa tahdissa kuin maa ja maan sielu. Sillä toimeton jää vieraaksi vuodenajoille ja joutuu syrjään elämän kulkueesta, joka etenee mahtavana ja ylpeän nöyränä kohti äärettömyyttä.

Kun teette työtä, olette niin kuin huilu, jonka sydämessä tuntien kuiskaukset muuttuvat säveliksi. Kuka teistä haluaisi olla ruohonkorsi, äänetön ja hiljainen, sillä aikaa kun kaikki muut laulavat yhdessä?” (Kahlil Gibran)

2.3 Tuettu työllistyminen

Tuettu työllistyminen (Supported Employment) on alun perin Yhdysvalloista peräisin, lähinnä kehitysvammaisten avoimille työmarkkinoille työllistymiseen kehitetty toimintamuoto. Ensimmäisinä Euroopan maina Irlanti ja Hollanti ottivat menetelmän käyttöönsä 1990-luvun alkupuolella. Suomeen malli levisi Euroopan Sosiaalirahas-

ton työllisyysohjelmien tukemana EU:hun liittymisen aikoihin vuonna 1995. (Sariola 2005, 9-10)

Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan vammaisten tai muuten heikossa työmarkkina-
asemassa olevien henkilöiden työllistymisen helpottamiseksi kehitettyä tukimene-
telmää. Tämän menetelmän avulla vajaakuntoinen henkilö voi työllistyä avoimille
työmarkkinoille erityisten työkeskusten sijaan. Tuetun työllistymisen peruspilareita
ovat aidossa työympäristössä työskenteleminen sekä työhön valmentajan tuen jatku-
minen läpi koko työssä olo ajan, myös tilanteissa, joissa työpaikka on vakituinen.
(Sariola 2005, 10–12)

Tuetun työllistymisen tavoitteena on saattaa erityistä ohjausta tarvitsevien henkilöi-
den ammatillinen ja sosiaalinen elämänlaatu sille tasolle, jossa heillä on yhdenvertai-
set oikeudet työssä käyntiin avoimilla työmarkkinoilla, oikeus normaalipalkkaan jat-
kuvan tuen kautta ja tätä kautta täysivaltaiseen osallistumiseen yhteiskunnan toimin-
taan. (Puolanne 2000)

Tasa-arvo eli yhdenvertaisuus on ihmisen perusoikeus. Tasa-arvoisessa yhteiskun-
nassa jokaisella yksilöllä on oltava mahdollisuus kouluttautua, tehdä töitä ja saada
erilaisia palveluja. Tasa-arvolain mukaan ihmistä ei tule syrjiä hänen vammaisuuten-
sa ja terveytensä vuoksi siinä missä ei myöskään iän tai sukupuolen vuoksi. (Yhden-
vertaisuus.fi www-sivut 2011)

Osana Euroopan sosiaalirahaston (ESR) laajaa tutkimushanketta, koskien tasa-arvoa
ja yhtäläistä mahdollisuuksien edistämistä työelämässä, oli heikossa työmarkkina-
asemassa olevien ryhmien tukeminen. Hankkeen yhtenä keskeisenä toimenpideko-
konaisuuden tavoitteena oli purkaa ja välttää heikossa työmarkkina-asemassa olevien
sosiaaliturvariippuvuutta tukemalla ja kehittämällä erilaisia työ- ja toimintamahdolli-
suuksia. Esimerkkinä selviytymisvalmiuksia tukevalle toiminnalle ovat muun muassa
ohjauksen ja neuvonnan järjestäminen sekä yhteistyö- ja tukiverkoston rakentaminen.
(Arnkil 2004, 104)

Työpaikan esteettömyys on myös osa tasa-arvoisuutta, jota Suomen lainsäädäntö
edellyttää. Tällöin osatyökykyinen ihminen, esimerkiksi pyörätuolissa istuva, pystyy

osallistumaan työelämään ammattitaitonsa ja edellytystensä mukaisesti. Erityisjärjestelyjen mahdollisuus tulisi olla osa työpaikan normaaleja toimintoja. Kun työpaikka on esteetön, ovat kaikki työntekijät tasa-arvoisia. Työpaikat saavat halutessaan tietoa, osaamista ja taloudellista tukea muutostöihin. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2011)

Useat menestyneet yritykset ovat ottaneet tasa-arvon yleisellä tasolla, osaksi tuloksen tekemisen kriteereitä. Tasa-arvon tavoittelusta on tullut osa hyötyjen tavoittelua pelkän velvollisuuden sijaan. Kun työelämä on laadukasta ja tasa-arvoista heijastuu se hyvinvointina ja työtyytyväisyytenä koko työyhteisöön. (Huhta 2005, 112–113)

Tuetun työllistymisen mallia alettiin kehittää ja vakiinnuttaa Suomessa vuonna 1995 eri projekteissa, näissä vaikuttavana tekijänä on ollut ja on edelleen VATES- säätiö. VATES-säätiö on vuonna 1993 perustettu asiantuntijaorganisaatio, jonka toimialaa ovat vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten etujen ja yhdenvertaisen työllisyyden parantaminen. Säätiön päätehtäviä ovat muun muassa työllisyysmenetelmien kehittäminen, koulutusten tarjoaminen sekä vaikuttamistyö. VATES:n taustalla toimii noin 35 taustayhteisöä jotka koostuvat pääasiallisesti vammaisjärjestöistä ja niiden alueellisista yhdistyksistä, sekä erityishuollon kuntayhtymistä ja työllistämispalveluiden tuottajista. (Vates-säätiön www-sivut 2011)

Ensimmäisiä pyrkimyksiä saada tuetulle työllistymiselle jalansijaa oli projektien ja palveluiden sisällyttäminen kansalliseen työllisyysohjelmaan vuodesta 1998 alkaen. Viime vuosien aikana raha-automaattiyhdistys (RAY) sekä työvoimahallinto ovat rahoittaneet useita eri tuetun työllistymisen hankkeita ja projekteja. Projektien loppuessa on usein toiminta kuitenkin kuihtunut ja lopulta lopahtanut kokonaan. Tässä vaiheessa ensiarvoisen tärkeää onkin kuntien oma halukkuus ja kyky ostaa ko. palveluja tai lähteä itse tarjoamaan niitä. (Saarinen 2011, 13–14)

Vakiinnuttamisen edistämiseksi vuodesta 2003 tuli lakiin lisäys jonka mukaan työvoimahallinto voi hankkia työhönvalmennusta muista palveluyksiköistä, vajaakuntoisille ja vaikeasti työllistyville henkilöille ammatillisena kuntoutuksena. (Saarinen 2011, 14)

Koko 2000-luvun ajan on odotettu vammaisten työllistymisen läpimurtoa. Huolimatta siitä, että työllistymismenetelmiä on kehitetty ja lainsäädäntöä uusittu, sitä ei ole tapahtunut. Kansanedustaja Tarja Filatov on sitä mieltä, että Suomessa on koko ajan liian vähän työpaikkoja suhteessa töitä hakeviin ihmisiin. Tämä tilanne johtaa helposti siis siihen, että kaikkein hankalimmassa asemassa ovat haavoittuvimmat yksilöt, eli vajaakuntoiset työnhakijat. Koska nyky-yhteiskunnassa yrityksen kilpailukyky on tärkein tekijä, työn tuottavuusodotuksetkin ovat huipussaan. Tässä tapauksessa työvoiman tarjonta ja kysyntä eivät kohta. (Saarinen 2011, 10)

Filatov mainitsee myös, että tukipolitiikka on ollut hakoteillä. On sovittu, että vaikeasti työllistyvillä on mahdollisuus saada pitkäkestoista työllistymistukea, kuitenkin käytäntöön asti tämä päätös ei ole viranomaisten käsissä päätynyt. Sama koskee myös työhönvalmennuspalveluita ja työolosuhteiden järjestelytukea, työministerinäkin toiminut Filatov kertoo. (Saarinen 2011, 11)

Eri järjestöjen mukaan työhönvalmentajien puute on yksi suurimpia esteitä kehitysvammaisten työllistymiselle. Järjestöt haluaisivatkin lisätä työhönvalmennuksen lainsäädäntöön niin, että niitä palveluja olisi saatavilla joka kunnassa. (Länsi- Suomi 23.3.2012)

3 SOSIAALINEN TYÖLLISTYMINEN TOIMIJAT

3.1 Työvoiman palvelukeskus

Työvoiman palvelukeskukset ovat syntyneet tarpeeseen yhteistyössä työvoimatoimiston, kuntien ja KELA:n palvelurakenteen uudistuksien myötä. Työvoiman palvelukeskukset ovat keskittyneet ainoastaan vajaakuntoisten työnhakijoiden tarpeiden ja työpaikkojen hakuprosesseihin. Palvelukeskuksien tavoite on siis edistää vaikeasti työllistettävien kuntoutumista ja työllistymistä. (Karjalainen ym., 2007, 54–55)

Palvelukeskuksiin asiakkaaksi ohjaututaan Työ- ja elinkeinotoimiston ja muun muassa esimerkiksi terveydenhuollon palvelujen kautta. Yleensä asiakas ja lähettävä taho tekevät arvion siitä, millainen palvelu asiakkaan kannalta olisi tarpeellista. Tämän arvion pohjalta Työvoiman palvelukeskuksessa laaditaan kaikkien näiden tahojen yhteistyössä realistinen kuntoutumis- tai työllistymissuunnitelma. (Hyvinkään kaupungin www-sivut 2011)

Palvelukeskuksien asiakaskunnan yhteisiä piirteitä ovat muun muassa pitkittynyt työttömyys, mielenterveysongelmat tai aistivammaisuus. Yleensä näiden henkilöiden työllistyminen suoraan avoimille työmarkkinoille voi olla vaikeaa ja tämän pohjalta on katsottu, että on järkevämpää räätälöidä työllistymisprosessi yksilöllisesti erilaisien toimenpiteitten sarjaksi, kuten esimerkiksi työkokeilu, työharjoittelu, työllistämiprojektit ja kunnan tukityö. (Karjalainen ym., 2007, 57–62)

Työvoiman palvelukeskuksien työntekijät arvioivat asiakkaan tilanteesta ja lähtökohdista riippuen, mille osa-alueille valmennus painottuu. Painotus voi vaikka olla ammatillisessa kuntoutumisessa, tai varsinaisen työpaikan löytämisessä. Työministeriö rahoittaa palvelukeskuksien toimintaa, esimerkiksi hankittaessa työhönvalmentajapalveluja. (Paatero 2003, 103–109)

Työkokeiluja on käytetty vajaakuntoisten ammatillisena kuntoutustoimenpiteenä jo kauan. Työllistymisen lisäksi työkokeilulla voi olla muitakin tarkoituksia, kuten työkyvyn ja työn soveltuvuuden arviointi sekä elämänhallinnan kohentaminen tai varmistuminen ammattialasta. Yksilöllisen ja monipuolisen hyödyn saavuttaminen työkokeilusta vaatii vahvaa ja monipuolista panostusta työkokeilijalta, työnantajalta sekä työkokeiluja järjestävältä taholta. (Seppälä ym., 2008, 4-7)

Työkokeilijan ensimmäinen tavoite ei välttämättä ole työllistyminen, vaan toisaalta myös työkyvyn selvittäminen on tarpeellista. Useat työkokeilijat myös kokevat että siitä on myös muuta hyötyä, kuten esimerkiksi uusien ihmissuhteiden syntymisessä, rohkeuden ja itsevarmuuden lisääntymisessä, taloudellisen tilanteen kohentumisessa, uusien ammatillisten taitojen oppimisessa sekä päivärytmin löytymisessä. (Seppälä ym., 2008, 12–13)

Kuntoutumisella tähdätään ihmisen yleisen toimintakyvyn ja työkyvyn paranemiseen, mahdollisimman itsenäiseen selviytymiseen eri tilanteissa. Kuntoutus on tiukasti yksi osa muuta hoitoa ja palvelua. Kuntoutus voi muodostua konkreettisesti sairauden, esimerkiksi tapaturman hoidosta vammaisen palveluiden ja tukitoimien hoitoon. (Paatero 2003, 109–115)

Työvoiman palvelukeskus on ensimmäinen paikka johon vajaakuntoinen työnhakija ohjataan työhakuprosessin aloittamiseksi. Työvoiman palvelukeskuksissa työvoimaohjaaja ja sosiaalityöntekijä työskentelevät tiiviinä parina ja arvioivat yksilöllisesti kunkin työnhakijan tarpeet ja alkavat kartoittaa mahdollisia jatkotoimenpiteitä. (Järvikoski 1995, 8-10)

Työllistymisprosessi lähtee liikkeelle tarkoista kuntoutusjärjestelmän kartoituksista, joissa on määritelty reunaehdot jokaista yksilöä silmällä pitäen. Erilaisia tarpeita voidaan luokitella muun muassa sosiaalisiin syihin, ruumiillisiin vajavuuksiin tai henkilökohtaisiin syihin. (Järvikoski 1995, 8-10)

Työvoiman palvelukeskukset eivät toimi kuitenkaan ainoastaan yksipuolisesti työntekijöitä, vaan myös työnantajatahoja palvelleen. Palvelukeskukset tarjoavat hyvän kanavan erikokoisille yrityksille toteuttaa yhteiskuntavastuuta. Palvelukeskuksista työnantajat saavat rekrytointiapua, joka on maksutonta, sekä kokonaisvaltaista neuvontaa ja opastusta tuetun työllistämisen piiriin kuuluvista asioista, esimerkiksi palkkatuesta, koulutuksista ja työharjoittelusta. (Hyvinkää.fi www-sivut 2011)

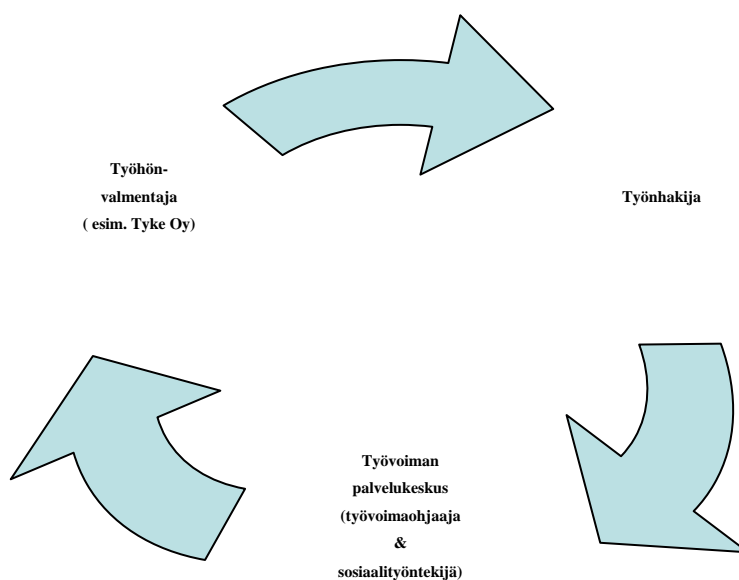
Helmikuussa 2012 Rauman työvoiman palvelukeskus täytti 10 vuotta. Vuonna 2002 Rauman kaupunki, työvoimatoimisto ja KELA saivat myönteisen päätöksen hakeukseensa työministeriöltä yhteispalvelukokeiluun. Kirjattuna tavoitteena oli pysyvän yhteistyömallin luominen pitkittyneen työttömyyden hoitoon. Yhteispalveluhanke oli osa valtakunnallista kokeilua, jonka tavoitteena oli luoda käytäntö, jossa kaikki palvelut hoituisivat yhdessä toimistossa.

Rauman työvoiman palvelukeskuksen toiminnot vakinaistettiin vuonna 2004. Rauman työvoimanpalvelukeskuksen ryhmäpäällikkö ja työvoimaohjaaja Riitta Saariaho kertoo, että tämän tyyppinen työttömyys on usein monen asian summa ja me olemme

avainasemassa siinä, että pyrimme löytämään ne syyt, miksi asiakas ei työllisty. Saariaho sanoo, että kymmenen vuoden kokemuksella palveluvalikoimaa on kehitetty ja käytössä on myös laaja yhteistyöverkosto. Tämä kaikki mahdollistaa sen, että kun asiakasmäärä on kohtuullinen, pystytään palvelemaan asiakasta henkilökohtaisesti. Tämä ei ole mitään massapalvelua tai liukuhihnahommaa, Saariaho painottaa.

Rauman palvelukeskus on Satakunnan alueen työttömien aktivoinnissa kärkisijoilla. Ja kehitys jatkuu positiivisena, kun Rauman kaupunki perusti vuoden 2012 alusta uuden kuntouttavan työtoiminnan toimen Rauman palvelukeskukseen. (Uusi-Rauma 11.2.2012)

Kuvassa 2. on havainnollistettu sitä jatkumoa jota tämän kaltainen työllistymisprosessi edustaa. Kuvassa havainnollistetaan alkutilannetta, jossa mahdollisesta työnantajatahosta ei ole vielä tietoa. Jokaisella eri taholla on tärkeä, toisiaan tukeva tarkoitus prosessin etenemisessä. Työvoiman palvelukeskus on avainasemassa prosessin alkuvaiheessa, ohjatakseen työnhakijan juuri hänelle sopivia reittejä pitkin kohti työelämää.



Kuva 2. Työllistymis- prosessissa olevat tahot ennen varsinaista työnhakua. (Itse laadittu)

3.2 Työhönvalmentaja

Työvalmennus saa alkunsa, kun työvoimatoimisto tai työvoiman palvelukeskus ottaa asiakkaansa puolesta yhteyttä. Muita palvelun tilaajia voivat olla muun muassa Kela ja Vakuutus kuntoutuskeskus, VKK ry. Valmennuksen päätarkoitus on saattaa asiakas työmarkkinoille, mutta myös vahvistaa työelämä- ja koulutusvalmiuksia. (Ahonen ym. 2008, 27)

Työvalmennus tulisi nähdä lisäpalveluna muiden työllistämispalveluiden rinnalla. Työvalmennus pitää sisällään henkilön yksilöllisen valmentamisen työelämään sekä työympäristön mahdollisen kehittämisen. Yksilöllinen valmennus ja sen sisältö suunnitellaan yhteistyössä työvalmentajan ja asiakkaan kesken. Suunnitelmia tehtäessä on pidettävä mielessä työelämän realistiset mahdollisuudet. Parhaat mahdolliset tulokset syntyvät, kun asiakas on aktiivinen ja sitoutunut työvalmennus prosessiin. Valmennuksesta tehtyä suunnitelmaa seurataan tarkasti väliraporttein, keskusteluin ja mahdollisen valmennuspäiväkirjan avulla. (Ahonen ym. 2008, 27)

Työhönvalmentajan työn tärkeimmät ja haastavimmat tavoitteet pitävät sisällään yleisiä työllistymispyrkimyksiä ja elämänhallintataitojen vahvistamista. Erittäin tärkeänä osana on myös työvalmennustoiminnan kehittäminen yhteistyössä eri verkostojen kanssa. Jos työhönvalmentajan työtä tutkitaan yhteiskunnallisella tasolla, on sen tärkein tavoite saattaa yksilö perusoikeuksiensa pariin, eli työn tekoon. Vajaa-kuntoisen työllistyessä vähentää hän myös työttömyyttä ja syrjäytymistä ja edesauttaa suvaitsevampaa ilmapiiriä työpaikoilla. (Ahonen ym. 2008, 28)

Valmennus voi olla joko yksilöllistä tai ryhmään pohjautuvaa. Useimmiten yksilöllinen valmentaminen koetaan toimivammaksi ja tuloksellisemmaksi, tällöin asiakkaan on helpompi keskustella yksityisasioistaan. Ryhmässä tapahtuvan valmennuksen etuna on ryhmän antama tuki ja tunne ryhmään kuulumisesta. (Ahonen ym. 2008, 28)

Valmentajan tuki yrityksille ei ole vielä kovinkaan tunnettua. Valmennuspalveluita on lähinnä käytetty lyhyissä työllistämiprojekteissa, ei niinkään pitkän tähtäimen

työnhakuprosesseissa. Valmennukseen kuitenkin suhtaudutaan myönteisesti, kun vaan tietämys yrityksissä lisääntyy. (Ahonen ym. 2008, 29)

Työvalmentajan tärkeimpiä ammattitaitovaatimuksia ovat sosiaali- ja terveydenhuollon tietämys, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot sekä rohkeus, oma-aloitteisuus ja kyky hahmottaa suuria kokonaisuuksia. Työssä korostuvat inhimilliset arvot, kuten tukeminen ja välittäminen, sekä on kyettävä vahvistamaan asiakkaan omanarvontuntoa ja itseluottamusta. Yli puolella valmentajista on sosionomin pätevyys, osalla yliopistotason koulutus. Työ on vielä melko vakiintumatonta, ammatillinen osaaminen perustuu lähinnä tietoon ihmisen toiminnasta, ympäristöstä ja sosiaalisista verkostoista.

(Ahonen ym. 2008, 26- 28)

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu sopivan työn etsiminen asiakkaalle ja hänen valmentamisensa työpaikan työtehtäviin ja työyhteisöön. Työhönvalmentaja räätälöi yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa työllistämistukimuodot. Toisinaan valmentaja on paikalla asiakkaan tukena työpaikalla siihen asti, kunnes työntekijä on päässyt tutuksi tehtävänsä kanssa. Työvalmennus on keskeisessä osassa tuetun työllistymisen prosessia, koska monikaan työnantaja ei uskaltaisi palkata vajaakuntoista työntekijää ilman ulkopuolisen tukea. (Kivelä 2007, 50–51)

Työhönvalmentajan tärkeyttä ei voi ohittaa vajaakuntoisen työnhakijan työllistymisprosessissa, ilman tätä tahoja se olisi lähes mahdotonta. Valmentajan tarkoitus on tukea asiakasta intensiivisesti ja yksilöllisesti prosessin joka vaiheessa. Valmentaja on se taho, joka auttaa löytämään työpaikan, auttaa työsopimuksen solmimiseen liittyvissä asioissa, tukee sekä työnantajaa että työntekijää mahdollisten työtehtävien määrittelyssä. Valmentajalla on siis tärkeä rooli sekä itse työnhakijalle, mutta myös työnantajalle. (Sariola 2005, 24–26)

3.3 Työnantaja ja työntekijä

Kun yritys hakeutuu sosiaalisen työn markkinoille, on sen johto kyennyt tunnistamaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työvoimaresurssit. Monesti

kuitenkin sosiaalisen yrityksen muu henkilökunta omaa väärää asenteita ja ennakkoluuloja, ja nämä saattavat aiheuttaa ongelmia työyhteisön toiminnassa.

Huomion arvoista on myös se, että kaikissa yrityksissä työskentelee ammattitaidoltaan ja työkyvyltään erilaisia ihmisiä. Onkin huomattava, että vajaakuntoisia ja tuestusti työllistettyjä henkilöitä ei voi yksioikoisesti pitää yritykselle vähemmän tuottavana. Sosiaalisten yritysten ja työpaikkojen syntymisen edellytyksiä tulisikin parantaa antamalla lisätietoa ja saamalla tietoa yrityksessä toimivilta muilta työntekijöiltä. (Laakso 2007, 5-6)

Marianna Laakson vuonna 2007 tekemän Rasittava vai rikastava työpaikka? - selvityksen mukaan, kysyttäessä yrityksen täysikuntoisilta työntekijöiltä syitä, jotka saattaisivat turhauttaa heitä uuden tukityöllistetyn tullessa työyhteisöön, tulokset olivat seuraavia: Suurin osa vastaajista koki, että vajaakuntoinen suhtautuu työntekoon innottomasti, hän ei yritä sopeutua työyhteisöön ja hänellä on ikävä luonne. Kyselyssä oli 11 väittämää, joista haastateltavat valitsivat kolme merkittävintä. Kaiken kaikkiaan loppupäätelmänä voidaan pitää, että uuden vajaakuntoisen ja tukityöllistetyn tullessa uuteen työyhteisöön, arvioidaan häntä samoilla kriteereillä kuin normaalikuntoistakin. (Laakso 2007, 27–28)

Ennakkoluulot vajaakuntoisia kohtaan ovat usein kielteisempiä kuin todelliset kokemukset. Suurimmaksi osaksi vajaakuntoisten kanssa työskentelevät kokevat heidän työpanoksensa ja laadun olevan parempaa. Avoimella tiedonkululla on merkittävä rooli suhtautumisessa tukityöllistettyjä kohtaan. Tarpeeksi laaja tieto tukityöllistettyjen työtoverien taustoista helpottaa huomattavasti yhteistyötä. Kannat vajaakuntoisten vajavuuksiin vaihtelevat suuresti eri yritysten kesken. Toisissa niistä puhutaan kovinkin avoimesti, kun taas toisissa yrityksissä koetaan, että puhumattomuus pitää kaikki työntekijät samalla viivalla. Toimintatapa riippuu myös pitkälti siitä, millaisesta vajavuudesta tai persoonasta on kyse. (Laakso 2007, 29–32)

Sosiaalisessa yrityksessä työskentelevän täysikuntoisen työntekijän on helpompi käsitellä oma paikkansa, kun hänelle on kerrottu sosiaalisen yritystoiminnan periaatteita. Työnantajan on otettava päätöksenteossa huomioon muitakin kuin taloudellisesti järkeviä vaihtoehtoja. Jos täysikuntoisilla ei ole riittävästi tietoa yrityksen toimintata-

voista, on ymmärrettävää, että he voivat ihmetellä ja turhautua erilaisista toimintata-voista johtuen. Näissä tilanteissa syyttävä sormi osoittaa useimmiten vajaakuntoisen, tukityöllistettyjen suuntaan. (Laakso 2007, 30–35)

Yhteiskuntatieteiden lisensiaatti Tuula Kokkonen tutki väitöstyössään yritysten näkemyksiä sosiaalisesta vastuusta ja siitä mitkä ovat ne perusteet joilla vajaakuntoisen työllistäminen on osana yrityksen sosiaalista vastuuta. Tutkimuksen kohteena olivat myös ne asiat ja tekijät joihin yritys kiinnittää huomiota rekrytointipäätöksiä tehdessään. Kokkonen tutkimuksessa käy hyvin selkeästi ilmi se, että yritysten ensisijainen tavoite on tehokkuus. Tehokkuuteen pyrittäessä kaikkien muittenkin tavoitteiden perimmäinen tarkoitus on tukea tätä tavoitetta. Sosiaalisen vastuun ei katsota voivan ohittaa tärkeintä pyrkimystä eli voiton tuottamista. (Reinboth 2009)

Tyke Oy:n projektipäällikkö Marianne Kivelän mukaan vajaakuntoisten työllistymisen kulkee rinnakkain talousnäkömyiden kanssa. Kivelä sanoo, että taloudessa tapahtuvat muutokset ja heilahdukset vaikuttavat välittömästi vajaakuntoisten työllistymiseen. Hänen mukaansa yritykset ennakoivat jo seuraavaa rajua taantumaa, mikä näkyy erityisenä varovaisuutena vajaakuntoisten työllistämässä. Kivelän mukaan rekrytointisaldossa on jo tapahtunut pieni notkahdus, noin kymmenen prosentin lasku. Kivelä haluaa muistuttaa että vajaakuntoisen edelleensijoitus on työnantajalle vaivaton työllistämiskanava, jossa työnantajalle ei synny työsuhteeseen normaalisti perustuvia lakisääteisiä velvoitteita. Työntekijä on työsuhteessa Tykeen, joka huolehtii lomakorvauksista, sotumaksuista ja mahdollisista sairausajan palkoista. (Länsi-Suomi 9.12.2011)

Yritysten sosiaalisen vastuun sisältö tuntuu muodostuvan sen mukaan millä perusteella rekrytointia pidetään mahdollisena. Kysymykseksi onkin Kokkonen mukaan noussut se, sisältykö yritysten sosiaaliseen vastuuseen myös yleisesti vastuu yhteiskunnan työllistymisestä. (Reinboth 2009)

Tutkimuksen mukaan työnantajat näkevät riskejä vajaakuntoisen työllistämässä työturvallisuuteen ja tasa-arvoisuuteen liittyvissä asioissa. Suurimmaksi haasteeksi nousi työn räätälöinti ja tehtävien muotoilu vajaakuntoisen työkykyä vastaavaksi.

Yksilöllisen räätälöinnin koetaan olevan liiaksi aikaa vievää ja työnantajat myös kokevat, että muu työyhteisö suhtautuu kielteisesti tämän kaltaisiin rekrytointeihin.

(Reinboth 2009)

Vajaakuntoisen henkilön työllistämisen tuoma myönteinen kehittyminen, työnantaja-kuvaan pitkällä tähtäimellä, myös taloudellisesti, ei riitä työnantajapuolella perusteluksi vajaakuntoisen rekrytointiin. Yrityksen arvot tai vastuullisuus voi sisältää edellyttämistä sitoutua vajaakuntoisten työllistämiseen. Kokkosen tutkimusten tulosten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että eettiset ja sosiaaliset perustelut ovat jääneet taka-alalle rekrytointeja tehtäessä. (Reinboth 2009)

Monimuotoinen työyhteisö on työpaikka, jossa moninainen työntekijäryhmä koetaan olennaiseksi osaksi tuomaan lisäarvoa yritykselle. Yrityksen monimuotoisuus heijastuu henkilöstöpolitiikassa ja arjen toimintatavoissa. Työpaikassa otetaan huomioon aktiivisesti esimerkiksi eri-ikäiset, eri sukupuolet ja kulttuurit, mutta myös vammaiset, perheelliset ja perheettömät henkilöt tuovat omaa näkemystään monimuotoiseen työyhteisöön. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2010)

Työnantajan olisi nähtävä vajaakuntoisuusasioiden hoitaminen liiketoiminnan menestystä edistävänä ja henkilöstön voimavarojen kehittämisstrategian tärkeänä osana. Työnantajien tulisi laatia oma strategia vajaakuntoisuuteen liittyvien asioiden hoitamiseksi. Tämä strategia olisi keskeisenä osana työpaikan yleistä työllisyyspolitiikkaa ja juurikin työpaikan henkilöstönkehittämisstrategiaa. (Vajaakuntoisuusasioiden hoitaminen työpaikalla- ohjeisto 2002, 17–22)

Koska yritykset ovat tärkeä osa työllistämistoimenpiteiden kohteena olevia työmarkkinoita ja on katsottu, että niiden työvoimaan keskittyvä toiminta ei ole riittävää vajaakuntoisten kohdalla, on katsottu että tältä osin työllistymisen tukipolitiikkaa tulisi kehittää entisestään. Työnantajan mukaan vajaakuntoisen työllistämisen kynnyksenä on muun muassa työkykytekijöiden arviointi rekrytointivaiheessa, työtehtävien ja työolojen räätälöinti sekä työterveyshuollon rooli ja työyhteisön suhtautumisen merkitys. (Reinboth 2009)

Kuten muutkin työntekijät, voivat vajaakuntoiset joutua kilpailemaan samoista työpaikoista. Kilpailu paikoista tapahtuu useimmiten vammaisten ja muuten vajaakuntoisten kesken. Kilpailutilanne perustuu lähinnä työnantajalle tarjotuista erilaisista ehdoista ja periaatteista. Tämä tilanne pitäisi poistaa niin valtakunnallisella kuin paikallisella tasolla yhteisten toimintaperiaatteiden kehittämällä. (Heikkilä ym. 2003, 30–31)

Vajaakuntoisen mahdollisuudet hyödyntää koko työkykynsä täysimääräisesti voi edellyttää sopeutuksia työolosuhteisiin. Työolosuhteiden järjestely voi avata mahdollisuuden uuden henkilön rekrytointiin tai olla tukevana elementtinä jo työsuhteessa olevalle työntekijälle, joka on sairastunut tai vammautunut. Työnantajalla on jo lainkin mukaan velvollisuus tehdä mukautuksia, jotka ovat kohtuullisia, vammaisten henkilöiden työhön pääsyyn ja töissä selviämiseen. Näihin muutoksiin on työnantajalla mahdollisuus saada taloudellista tukea. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2010)

Työpaikkojen ja työtehtävien löytymiseksi, on tehokas tiedottaminen työnantajia kohtaan välttämätöntä. Monetkaan työnantajatahot eivät ole riittävän tietoisia tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta. (Sariola, L. 2005, 91.)

3.3.1 Sosiaalinen yritys Suomessa

Laki sosiaalisista yrityksistä tuli Suomessa voimaan 2004. Jotta yritys saa kutsua itseään sosiaalisesti yritykseksi, on sen työntekijöistä 30 prosentin oltava vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Yrityksessä jokaiselle työntekijälle on maksettava työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja kaikilla työntekijöillä on samat oikeudet ja velvollisuudet. Nämä yrityksen ovat kaupparekisteriin merkittyjä, sekä rekisteröityneitä työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämässä sosiaalisten yritysten rekisterissä. Vain sosiaalisen yrityksen rekisteriin kuuluva yritys saa toiminnassaan käyttää sosiaalisen yrityksen nimeä ja tunnusta. Tarkoitus on, että sosiaaliset yritykset toimivat täysin samoilla markkinoilla ja toimialoilla, samoilla ehdoilla, kuin muutkin yritykset. (Sosiaalinen yritys www-sivut 2011)

Euroopan unionin työllisyyspoliittisiin tavoitteisiin perustuvan Equal- yhteistyöaloiteohjelman yhtenä tärkeänä osana ovat sosiaaliset yritykset. Muita Equal- ohjelman osa-alueita ovat työllistyvyys, sopeutumiskyky ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Equal- ohjelman rahoittajana toimii Euroopan sosiaalirahasto. Laajan tutkimuksen tuloksena muun muassa todettiin sosiaalisten yritysten hyvästä mahdollisuudesta toimia julkisten palvelujen täydentäjänä. Tutkimuksen mukaan sosiaalisten yritysten syntymistä vauhdittaisi esimerkiksi se, että kuntien teettäessä tarjouspyyntöjä huomioidaisiin myönteisenä lisäedellytyksenä vajaakuntoisten työllistäminen. (Grönberg 2004, 17–18, 81)

Sosiaalisen yrityksen henkilöstö vaihtuu keskimääräisesti useammin kuin tavallisen yrityksen. Valtaosa henkilöstöstä vaihtuu noin 2-3 vuoden välein. Tällainen vaihtuvuus on haaste muulle henkilökunnalle, koska toiminnan pyörimisen edellytyksenä on jatkuva perehdytys, ohjaaminen ja koulutus. Kaiken tämän lisäksi sosiaalisen yrityksen tulee kyetä markkinatilanteen, kilpailijoiden ja tuotannollisten muutosten ennakointiin siinä missä perinteistenkin yritysten. (Grönberg 2004, 119–120)

Suurin osa Suomessa toimivista sosiaalisista yrityksistä on kierrätyksen, kotipalvelun ja teollisen tuotannon alihankintatöiden parissa. Tällä hetkellä (3.10.2011) rekisteröityneitä sosiaalisia yrityksiä on Suomessa 158. (Sosiaalinen yritys www-sivut 2011)

Sosiaalisella yrityksellä on oikeus saada työntekijäkohtaista palkkatukea alentunutta tuottavuutta korvaamaan. Myös kaikki normaalit yritystuet, esimerkiksi starttiraha, ovat yritysten käytettävissä. Sosiaalisen yrityksen tarkoitus on tavallisen yrityksen tapaan luoda toimintaa, joka kattaa kulut ja lisäksi tuottaa liikevoittoa. Sosiaalisen yrityksen kannattavuuden arviointiin on laadittu oma yritysanalyysimalli (SYTTKE-analyysi), joka sisältää tavallisten numerotietojen lisäksi tietoa henkilöstöstä. Raporttien avulla yrityksen kannattavuutta voidaan tutkia yksilöllisesti ja selkeästi. Yritysanalyysimalli on löydettävissä VATESin www-sivuilla www.vates.fi/ketsy. (Sosiaalinen yritys www-sivut 2011; Ahonen ym. 2008, 14)

Sosiaalisen yrityksen työntekijät voivat olla hyvinkin erilaisilla taustoilla olevia henkilöitä. Vajaakuntoisuuden aiheuttajat voivat olla esimerkiksi työkyvyn aleneminen tapaturman tai sairauden vuoksi, tai synnynnäinen vamma. Yleensä yhteistä on, että

kun henkilö työllistyy sosiaalisen yritykseen, hänellä on usein takanaan pitkä työttömyysjakso. Tämän seurauksena on mahdollista, että henkilö kärsii huonosta itsetunnosta ja toivo paremmasta on kaukainen ajatus. Sosiaalisen yrityksen ilmapiiri ja se, että pääsee vihdoin näyttämään kykynsä sekä työtovereiden tuki ovat avainasemassa antamaan työntekijälle uutta voimaa. (Malli yksilöllisten mahdollisuuksien löytämiseen. 2005, 6-8)

Työvoiman palvelukeskuksista saatava apu sosiaalisille yrityksille tarjoaa työvoimatoimiston, sosiaalitoimen ja Kelan asiantuntemusta yrityksen käyttöön. Mitä monimuotoisempi sosiaalisen yrityksen työympäristö on, sitä enemmän on tarvetta viranomais- ja järjestöverkostolle. Sosiaalisen yrityksen tulisikin jo varhaisessa vaiheessa miettiä, millaisia ulkopuolisia sidosryhmiä saatetaan tarvita. Esimerkiksi alan säädökset ovat jatkuvassa myllerryksessä, eikä voida olettaa että sosiaalisen yrityksen johto hallitsisi niitä kaikkia, on hyvä luoda kontaktit alan asiantuntijoihin ja viranomaistahoihin. (Malli yksilöllisten mahdollisuuksien löytämiseen. 2005. 52–56)

3.4 Yhteiskunnan tuki

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työntajalle palkkatukea vajaakuntoisen työllistämisprosessissa. Palkkatuella tarkoitetaan tukea, jota maksetaan työnantajalle avuksi palkkakustannuksiin. Palkkatuetun työn on tarkoitus parantaa työntekijän ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa.

Ensisijaisesti palkkatukijärjestelmää käytetään pitkäaikaistyöttömien, vajaakuntoisten ja alle 25-vuotiaitten parissa. Palkkatukea voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat kuten mm. kotitaloudet, yhdistykset ja sosiaaliset yritykset. Valtion virastoille ja laitoksille puolestaan voidaan osoittaa määrärahoja vajaakuntoisen palkkaamisesta aiheutuneisiin kustannuksiin, kuitenkin palkkatukien säätelyn mukaisesti.

Tukea voidaan myöntää joko työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatukea voidaan maksaa sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen nimissä. Määräaikaisen sopimuksen tuelle ehtona on

muun muassa, että yritys palkkaa vajaakuntoisen tai vaikeasti työllistyvän henkilön tai tekee oppisopimuksen työnhakijan kanssa.

Palkkatuki on kaksiosainen, se sisältää perustuen ja lisäosan. Perusosan myöntäminen edellyttää aina, että palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa on puutteita ja hänen tuottavuutensa arvioidaan olevan alentunut. Lisäosan myöntäminen edellyttää lisäksi, että yritys sitoutuu parantamaan palkattavan osaamista ja ammattitaitoa koulutuksen avulla tai muulla keinoin.

Palkkatukea haetaan sen alueen työ- ja elinkeinotoimistosta, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee tai mahdollisesti siitä toimistosta, josta on tarkoitus palkata työntekijöitä. TE- toimisto punnitsee tapauskohtaisesti, milloin palkkatuen maksaminen edistää työnhakijan työllistymistä. Työnantaja ja TE- toimisto laativat yhdessä työllistymissuunnitelman, jonka puitteissa tuista sovitaan. Palkkatuki maksetaan kuukausittain jälkikäteen työnantajalle.

Työnhakija voi myös omatoimisesti käyttää työnhaun tukena palkkatukiseteliä, jonka niin ikään TE- keskus myöntää. Setelin tarkoituksena on osoittaa mahdolliselle työnantajalle, että setelin haltijalla on mahdollisuus palkkakustannuksiin saatavaan tukeen.

Maksettavan perustuen määrä vuonna 2011 on 25,57 euroa/ päivä. Lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain välillä 60–90% perustuen määrästä. Tukien määrään vaikuttavat työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät seikat, jotka punnitaan aina tapauskohtaisesti. Palkkatuen täysimääräinen maksaminen edellyttää, että palkattavan työaika on vähintään 85 % alan normaalista työajasta. Tukea maksetaan niiltä päiviltä, kun työnantaja on muutenkin velvollinen maksamaan palkkaa, enintään kuitenkin viideltä päivältä viikossa. Tukia myönnetään kerrallaan enintään 24 kuukaudeksi, oppisopimuksella työskenteleville koko opiskelun ajalle.

Sosiaaliselle yritykselle myönnetään palkkatukea hieman muista yrityksistä poikkeavin ehdoin. Sosiaalisella yrityksellä on mahdollisuus saada yhtäjaksoisesti vajaakuntoisen palkkaamiseksi palkkatukea 36 kuukauden ajan. Myös lisäosan korotettu perustuki on mahdollista saada kahdeksi vuodeksi ja maksimissaan 90 % perustuesta.

Palkkatuki voi siis olla yhteensä 50 % palkkakustannuksista, korkeintaan kuitenkin 1300 euroa/ kuukaudessa.

Tuet eivät rajoitu pelkästään maksetun palkan piiriin. Jos vajaakuntoisuudesta johtuen työn saanti tai työpaikan säilyttäminen on haastavaa, voidaan työnantajalle myöntää taloudellista tukea erilaisiin työolojen järjestelyihin. Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää tukea esimerkiksi työkoneisiin ja työmenetelmiin sekä toisen työntekijän antaman avun korvaamiseen. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2011)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

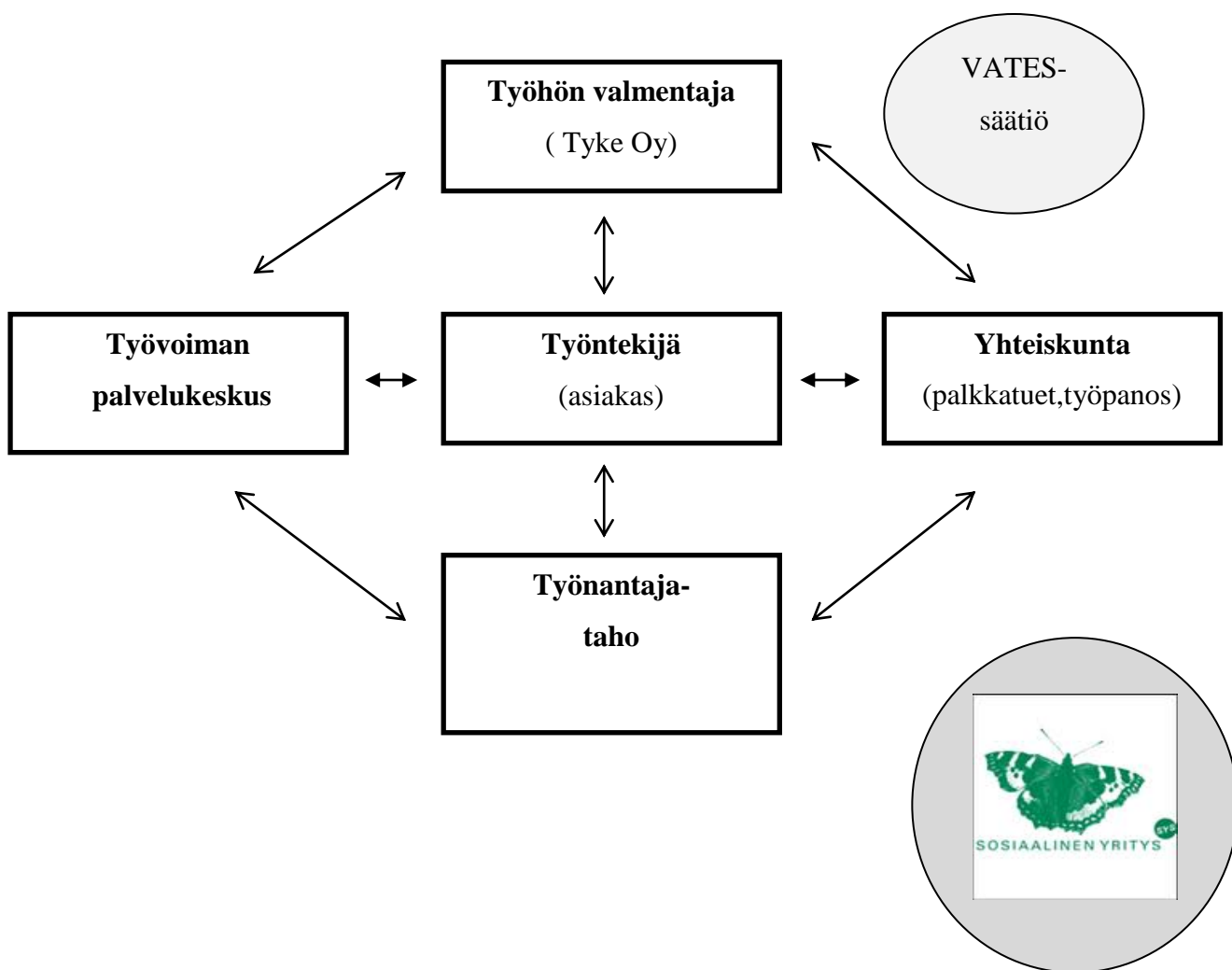
Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sosiaalisen työllisyyden piiriin kuuluvien henkilöiden työllistymisen toimijoita Rauman seudulla, työnhausta mahdollisen työpaikan saamiseen. Tavoitteena oli pohtia ajankohtaista, mutta melko tuntematonta asiaa käsitteellisellä tasolla. Sen perusteella tarkoitus on saattaa ilmoille enemmän ja laajempaa tietoa sosiaalisen työllisyyden piiriin kuuluvien työntekijöiden työllistämisestä ja niistä tahoista, jotka toimivat avainasemassa kyseisessä prosessissa. Empiiristä osaa varten haastateltiin työvoiman palvelukeskuksen edustajaa, kahta työhönvalmentajaa Tyke Oy:stä, työnantajatahoa ja työntekijää eli asiakasta.

Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina, joissa haastateltavat pääsivät mahdollisimman vapaasti ja laajasti vastaamaan ennalta laatimiini kysymyksiin. Yritykselle esitettävien kysymysten laatimisessa apunani toimi Tyke Oy:n kehittämisspällikkö, Marianne Kivelä.

4.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Viitekehys kuvaa sitä, miten monitahoista koko sosiaalisen työllistymisen toimintona on kokonaisuudessaan. Osapuolten välitön yhteistyö on välttämätöntä, jotta päästään haluttuun lopputulokseen, eli mahdolliseen työllistymiseen.

Viitekehys toimii hyvin työn yhteen kokoavana elementtinä, selkiyttäen eri toimijatahojen yhteistyötä ja välttämättömyyttä koko prosessissa.



Kuva 3. Teoreettinen viitekehys. (Itse laadittu)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusmenetelmä

Empiirinen eli havainnoiva tutkimus suoritetaan joko kvalitatiivisesti tai kvantitatiivisesti, tai käyttämällä molempia tutkimuskeinoja yhdessä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on sellainen, jossa tutkimuskohteet on valittu tarkoituksen mukaan ja aineiston keruu tapahtuu todellisessa tilanteessa. Tutkimus pyrkii ymmärtämään kohdetta tutkimalla sitä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, koska tutkittavia kohteita on suhteellisen vähän. Tuloksia käsitellään kuvailemalla ja luokittelemalla sanallisesti, tarkoituksena ymmärtää ja tulkita. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä esimerkiksi ryhmähaastatteluilla, teemahaastatteluilla ja dokumenttien ja tekstien tarkastelulla ja analysoinnilla.

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus taas vaatii numeerisesti riittävän suurta ja edustavaa otosta, jotta saadaan luotettava tutkimustulos aikaan. Tällainen tutkimus sopii parhaiten tutkimusongelmiin, joissa tarkoituksena on mitata ja selittää tutkittavaa asiaa tai ilmiötä. Tutkimuksen johtopäätökset ja ilmiön kuvaus perustuvat aineiston tilastolliseen analysointiin numeerisen tiedon pohjalta. Aineiston keräysmenetelmiä ovat esimerkiksi kysely- ja kokeelliset tutkimukset. Tämä tutkimusmuoto sopii silloin hyvin käytettäväksi, kun havaintoyksiköitä on suhteellisen paljon ja tieto on yleistettävissä.

Tutkimuksen kohteena oleva ilmiö ja sen luonne ratkaisevat, kumpi tyyli valitaan. Kvantitatiivista tutkimusta käytettäessä kohteena oleva ilmiö voi olla yksilöitävissä tai se voi viitata kokonaiseen ilmiöluokkaan. Määrällisessä tutkimuksessa aineiston tulee edustaa tilastollisesti havaintoyksiköiden muodostamaa perusluokkaa. Tutkimus etenee yleensä vaiheittain, alkaen aineiston keräämisellä ja jatkuen sen muokkaamisella havaintomatriisiksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto on aina tarkoin rajattu.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on saavuttaa aineiston tietty teoreettinen edustavuus. Tarkoittaen, että aineistossa tulee ilmetä tutkimusongelman kannalta

olennaiset piirteet. Laadullinen tutkimus etenee yleensä lomittain ja aineiston kerääminen, käsittely ja analyysi tapahtuvat osittain samanaikaisesti. Aineistoa ei ole tarkasti rajattu vaan sen määrä voi vaihdella tutkimuksen edetessä. Aineisto järjestetään esimerkiksi haastattelurungon mukaan teemoittain analysointia varten. (Hirsjärvi ym. 2007, 130–132, 135–160; Pihlaja 2006, 50–53, 92–97)

Tämä tutkimus on tehty kvalitatiivisesti, teemahaastatteluja tekemällä. Teemahaastattelu valittiin menetelmäksi, koska siten pystyttiin varmistamaan, että jokaisen haastateltavan kanssa päästiin käsittelemään aihetta samoista lähtökohdista ja niin, että haastateltavat pystyivät kertomaan aiheesta laajasti, omia kokemuksia ja näkemyksiä esille tuoden.

5.2 Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi

Teemahaastattelu on vapaamuotoinen ja keskustelunomainen haastattelumuoto. Haastattelut perustuvat etukäteen laadittuihin teemarunkoihin, joissa aihepiirit on määritelty, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Siten tutkija ohjaa ja rajoittaa haastattelua enemmän kuin avoin haastattelumuoto. Ennalta määriteltyjä vastausvaihtoehtoja ei kuitenkaan ole, vaan kukin haastateltava pääsee vapaasti vastailemaan kysymyksiin sanallisesti haluamallaan tavalla. (Hirsjärvi ym. 2007, 202–204)

Haastateltavia oli yhteensä viisi. Aineisto hankittiin haastattelemalla kustakin sosiaalisen työllistymisprosessiin osallistuvasta tahosta edustajaa Raumalla. Haastateltavina olivat kaksi Tyke Oy:n työhönvalmentajaa, Rauman työvoiman palvelukeskuksen edustaja (työvoimaneuvoja), yksi työnantajatahon edustaja, joka haluaa pysyä nimettömänä, sekä itse työntekijä eli asiakas.

Haastattelut suoritettiin kunkin haastateltavan työpaikoilla. Haastattelut kulkivat pääsääntöisesti teemahaastattelurunkoja (LIITE 1) apuna käyttäen. Haastattelut nauhoitettiin suostumuksien mukaan, lisäksi tein muistiinpanoja haastattelun aikana. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntia.

Teemahaastattelut sopivat tutkimukseen mielestäni hyvin, koska tämä mahdollisti haastattelujen aikana tehdyt lisäkysymykset ja tarkennukset. Aiheen monimuotoisuudesta johtuen käydyt haastattelut ja keskustelut olivat hyvin rönsyileviä ja täten myös aineistoa kertyi paljon. Pyrkimyksenä oli saada mahdollisimman kattavasti tietoa sosiaalisen työllistymisen prosessista Raumalla. Tutkimustulosten aineisto jaettiin osiin omiksi teemoikseen haastateltavien tahojen mukaan.

Tuloksi analysoitiin siten, että haastatteluista saatu materiaali purettiin siinä järjestyksessä, kun prosessi todellisuudessakin etenee. Eli ensimmäisenä asiakas ohjautuu työvoimanpalvelukeskukseen, täältä työhönvalmentajalle ja sieltä edelleensijoitukseen työpaikalle. Useat haastateltavista puhuivat työllistämispoluista, kuten monissa alan kirjoissakin.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan yleisesti reliabiliuksella ja validiuksella. Reliabelius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia eli mittaustulosten toistettavuutta. Eli jos sama tutkimus tehtäisiin uudelleen, tulokset olisivat samanlaisia. Määrällisessä tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, että aineisto on käsitelty ja analysoitu luotettavasti. Validius taas tarkoittaa tutkimusmenetelmän pätevyyttä eli kykyä mitata juuri sitä, mitä pitikin. Laadullisessa tutkimuksessa validius liitetään oikeanlaisen tutkimusasetelman rakentamiseen ja tulkinnan paikkansapitävyyteen. (Hirsjärvi, S. ym. 2000, 183–190)

Tutkimukseni luotettavuutta lisää se, että jokaista tahoja haastateltiin monipuolisesti. Jokaisen eri tahon huomioivat, laajat haastattelut tukevat sitä tietoa, jota teoriaosuudessa on käyty läpi. Jos sama tutkimus tehtäisiin heti uudestaan, olisivat tulokset todennäköisesti samanlaisia. Koska sosiaalisen työllistymisen toiminnoissa tapahtuu muutoksia ja kehitystä, tulevaisuudessa tehtävän tutkimuksen tulokset ehkä poikkeaisivat jossain suhteessa nykyisestä.

Tämän tutkimuksen validiuteen olen pyrkinyt silläkin, että haastattelurungon kysymyksiä mietittiin yhdessä alalla pitkään jo työskennelleen henkilön kanssa. Vaikka

tehdyt havainnot ja johtopäätökset pätevät vain Rauman sosiaalisen työllisyyden prosessiin, voidaan niitä mielestäni soveltaa myös muiden kaupunkien sosiaalisen työllistämisen prosesseissa. Haluan painottaa, että kyseessä ei ole yhden ihmisen työllistymiseen johtanut polku, vaan kaikkia tahoja on haastateltu erikseen, erillisinä yksiköinä.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Haastateltavat henkilöt ja yritysten esittely

Rauman työvoiman palvelukeskuksesta haastattelin yhtä henkilöä. Häntä kutsutaan tutkimuksessa nimellä **A**. Hän toimii työvoiman palvelukeskuksessa työvoima-neuvojana. Kuten moni muukin Rauman työvoiman palvelukeskuksessa, myös A on pohjakoulutuksensa (merkonomi) lisäksi opiskellut ja kouluttautunut Jyväskylässä sijaitsevassa, alkujaan ainoastaan työhallinnon työntekijöitä kouluttavassa työvoimaopistossa, nykyiseltä nimeltään Salmia.

Rauman yksikkö on perustettu vuonna 2002 eli tänä vuonna juhlitaan 10 vuotista taivalta. Toiminnan alkaessa työntekijöitä oli kolme, nyt 10 vuotta myöhemmin, työntekijöitä on yhteensä 13 ja lisäksi terveydenhoitaja ja lääkäri ovat palvelukeskuksen käytettävissä viikoittain.

Rauman työvoimanpalvelukeskus on puoliksi työhallinnon ja puoliksi kaupungin rahoittamaa toimintaa. Työntekijät ovat pääosin sosiaalityöntekijöitä ja työvoimaohjaajia. Lisäksi joukkoon kuuluu kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja. Työllistymisen prosessissa työvoimaohjaaja ja sosiaalityöntekijä työskentelevät tiiviinä parina. Tarkoituksena oli haastatella yhtä työparia yhdessä, sairastapauksen vuoksi haastatteluun osallistui kuitenkin vain työvoimaohjaaja.

Palvelukeskuksen sosiaalityöntekijät ovat pääsääntöisesti suorittaneet sosiaalialan tutkinnon yliopistossa, toisinaan sijaisina on sosionomeja. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan tutkintona on sosionomi. Työhallinnon puolella eli työvoimaneuvojina

vanhimmat virkailijat ovat pohjakoulutukseltaan merkonomeja, uudemmat taas ovat ammattikorkeakoulututkinnon tai yliopistotutkinnon suorittaneita, useilta eri aloilta. Opintojen kohteena on ollut esimerkiksi valtiotiede, maa- ja metsätaloustiede ja kaupallinen ala. A katsoo työn markkinahenkisyyden olevan tärkeässä osassa kyseisessä työssä. On osattava puhua ja markkinoida, esimerkiksi kuntoutuspuolen asioita eteenpäin ja uskallettava olla yhteydessä eri tahoihin rohkeasti.

A mainitsee työhallinnon laajoista kouluttautumisen mahdollisuuksista ja siitä, miten esimerkiksi Salmiassa on täsmäkoulutettu työvoimaohjaajia. Työnantajana työhallinto on haastateltavan mukaan erittäin avoin uusille koulutuksille, ja valmis räätälöimään niitä sen mukaan, mihin kukakin on kiinnostunut erikoistumaan.

Työhönvalmentajia edustamassa oli kaksi henkilöä Tyke Oy:stä, heitä kutsutaan nimillä **B** ja **C**. Tyke Oy on tuotanto-, markkinointi- ja palveluyritys joka toimii omavaraisesti tuottaen monipuolisia palveluita muun muassa kunnille, valtioille ja yrityksille. Sosiaalisena yrityksenä Tyke Oy työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaisesti työttömiä ja kantaa näin merkittävää sosiaalista ja yhteiskunnallista vastuuta. Tyke Oy on Satakunnan sairaanhoitopiirin omistama tytäryhtiö. Tällä hetkellä Rauman yksikössä palvelee kolme työhönvalmentajaa.

B on työskennellyt Tyke Oy:lla reilut kaksi vuotta. Hänellä on useita tutkintoja eri aloilta, viimeisin tutkinto on Tradesdiploma eli tuetun työllistymisen asiantuntija (korkein tutkinto). Tradesdiploman tutkinnon voi suorittaa muun muassa Bovalliusammattiopistossa (www.bovallius.fi). Opiston päätoimipaikat sijaitsevat Turussa, Pieksämäellä ja Jyväskylässä. C puolestaan toimii Tyke Oy:n projektipäällikkönä ja on koulutukseltaan hallintotieteen kandidaatti. C mainitsee, että alalla työskentelevien henkilöiden koulutustaustoissa on valtava kirjo.

Työhönvalmentajat eivät suinkaan ole pääsääntöisesti sosiaalialan ihmisiä, kuten yleisesti luullaan. Aikaisemmin työvoiman palvelukeskus oli tiukasti sitä mieltä, että työhönvalmentajien tulisi olla sosionomeja. Onneksi asenteet ovat muuttuneet, C:n mielipide alusta saakka kun on ollut se, että työ on pääsääntöisesti kaupallista ja hyvä myyntiosaaminen on ehdoton vaatimus. C:n mukaan työhönvalmentajan tärkeimpiä

ominaisuuksia ovat sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot. Näissä edellä mainituissa C kokee hoitoalan koulutuksen saaneitten pärjäävän heikoiten.

Työnantajataho haluaa haastatteluissani pysyä nimettömänä. Haastateltavana oli yksikön pitkäaikainen työntekijä ja esimies. Häntä kutsutaan tutkimuksessa nimellä **D**. Yksikössä työskentelee tällä hetkellä kolme vajaakuntoista, muita työntekijöitä on yhteensä noin 45. Haastattelutilanteessa mukana oli myös työhönvalmentaja **B**, joka toimii juuri näiden vajaakuntoisten työntekijöiden yhteyshenkilönä.

Asiakas haastateltava on 50-vuotias nainen. Häntä kutsutaan tutkimuksessa nimellä **E**. Hänen pohjakoulutuksiaan ovat muun muassa pukuompelijan ammattitutkinto sekä kesken jääneet laivakokki opinnot. E on tehnyt noin kuusi vuotta ompelijan töitä, jonka jälkeen on toiminut useita vuosia erilaisissa pätkätöissä, määräaikaisilla sopimuksilla, eri aloilla. Hän on työskennellyt tavallisilla työsopimuksilla, sekä hakenut töitä työvoimatoimiston kautta avoimilta markkinoilta.

6.2 Sosiaalisen työllistämisen polusta ja toimijatahoista Raumalla

Sosiaalisen työllistämisen polun alussa asiakkaat ohjautuvat **Rauman työvoiman palvelukeskukseen** yleensä sosiaalitoimen tai työvoimatoimiston kautta, kirjallisella läheteellä. Osa asiakkaista tulee myös erilaisten hankkeitten ja projektien kautta, terveydenhuollosta, eri oppilaitoksista tai toisinaan itse ohjautuen. A nostaa lähete-käytännön tärkeyden esille. Läheteestä selviää yleensä työhallinnon, sosiaalitoimen ja terveydenhoidon merkintöjä asiakkaan tilasta. Yksi lähetteen tärkeimmistä seikoista on antaa suostumus sekä työvoimaneuvojalle että sosiaalityöntekijälle tutkia asiakkaan taustoja ennen kuin tämä pyydetään henkilökohtaiseen tapaamiseen.

Käytännössä siis asiakkaalle lähetetään kutsu Rauman työvoiman palvelukeskuksesta henkilökohtaiseen tapaamiseen työvoimaneuvojan ja sosiaalityöntekijän kanssa. Kun kutsu lähtee, on ensiarvoisen tärkeää, että asiakas tietää, minne on tulossa ja että tulon on oltava omaehtoista. Toisinaan jotkut asiakkaista kokevat esimerkiksi sosiaalityöntekijän läsnäolon häiritseväksi. Vähimmäisvaatimuksena voidaankin pitää, että

asiakkaalle on puhuttu asiasta ennen kuin kutsu tulee. Haastateltava haluaa myös tuoda esille sen, että työvoimanpalvelukeskus toimii työhallinnon piirissä, on siksi myös mahdollista, että työnhakuprosessi katkeaa, jos paikalle ei saavu. Tämä johtaa erilaisten tukien katkeamiseen.

Aikaisemmin työministeriöllä oli tarkemmat kriteerit sille, kuka voi olla palvelukeskuksen asiakkaana. Tällöin asiakkaan tuli olla pelkällä toimeentulotuella tai työttömyyskorvauksella. Nykyään kuitenkin asiakas voi olla esimerkiksi ansiosidonnaisella ja hakeutua palvelukeskuksen asiakkaaksi, jos näyttää siltä, että työttömyys syystä tai toisesta pitkittyy ja on tarvetta moniammatilliseen tukeen.

Asiakkaana Rauman työvoiman palvelukeskuksessa on kaiken ikäisiä, nuorista 18 vuotiaista 63 vuotiaisiin eläkkeelle lähtijöihin. Yhdeksi tärkeimmäksi seikaksi työsäään A nostaa sen, miten on tärkeää, että asiakas ja työpari tulevat mahdollisimman hyvin toimeen keskenään ja saavuttavat toistensa luottamuksen asioissa.

Koska Raumankin työvoimanpalvelukeskuksessa toimii useita työpareja, on mahdollista, että esimiehen jakaessa asiakkaita läheteitten mukaan, voi hän jo valmiiksi miettiä kenelle työparille kyseinen henkilö soveltuisi parhaiten. A kertoo oman painotuksensa olevan lähinnä vähän vanhempien asiakkaiden keskuudessa. Muita ryhmiä ovat esimerkiksi nuoret ja kuntoutujat.

Kun esimies on valinnut asiakkaalle oman työvoimaneuvojan ja sosiaalityöntekijän, lähettää tämä työpari kutsun asiakastapaamiseen. A kertoo, että tässä vaiheessa he tutustuvat oman parinsa kanssa asiakkaan taustoihin paremmin läheteen avulla.

Alkaa palvelutarvekartoitus joka voi olla asiakkaasta riippuen 1-3 käyntiä. Näissä tapaamisissa A yhdessä työparinsa kanssa tapaa asiakkaansa ja alkavat suunnitella jatkoa. Ensimmäinen kerta käsittää yleensä noin puolentoista tunnin tuokion, missä selvitetään tilannetta yhdessä asiakkaan kanssa. Tapaamiskertojen välillä työpari voi joko selvittää jatkon mahdollisuuksia ja kartoittaa tilannetta lisää tai toisinaan voidaan todeta aika alkuvaiheessa että tässä vaiheessa työvoimanpalvelukeskus ei ole asiakkaalle sopivin vaihtoehto.

A kokee parityöskentelykäytännön erittäin toimivaksi ratkaisuksi. Se mahdollistaa parhaan mahdollisen palvelun tarjoamisen asiakkaalle, hänen tilanteensa vaatiman painotuksen mukaan. Haastateltava kertoo, että toisinaan jo pelkän lähetteen perusteella painotus on esimerkiksi sosiaalisella puolella. Hän kuitenkin mainitsee, että palvelukartoitustilanteessa, haastattelun aikana, asiakas tuskin huomaa kumpi, haastattelijoista on sosiaali- kumpi puolestaan työvoimaneuvoja. Käsiteltävät asiat ovat toisinaan niin kietoutuneita toisiinsa, että olisi hankalaa erottaa niitä toisistaan. Työparimallista on haluttu pitää kiinni siksikin, että kun opitaan puolin ja toisin tuntemaan asiakkaan kanssa, saavutetaan parhaisiin tuloksiin johtava luottamus.

Parityöskentelymalli mahdollistaa konkreettisesti sujuvan ja nopean palveluntarjoamisen mahdollisuuden. Kyseessä voi olla vaikka niinkin yksinkertainen asia kuin että asiakas tarvitsee silmälasit tai bussilipun voidakseen hoitaa työnsä, jolloin sosiaalityöntekijä saa mutkattomasti hoidettua rahoituksen ja muut selvittelyt nopeasti.

Yhdeksi tärkeimmäksi asiaksi haastateltava nostaa sen, miten tärkeää on voida vaihtaa kokemuksia ja ajatuksia jokaisen prosessin aikana oman työparin kanssa. Hän mainitsee tilanteita, joissa haluaa varmistusta tietyille asioille ja on hyvä huomata, miten työpari on nähnyt saman tilanteen asiakkaan suhteen. Tällöin voi entistä varmemmin ottein jatkaa polun rakentamista oikeaan suuntaan.

Monesti asiakkaan lähdettyä työpari jää yhdessä purkamaan tilannetta ja vaihtamaan kokemuksia asiasta. Tosinaan sovitaan jo seuraavalla tapaamisella käytävistä ja painotettavista asioista yhdessä. Tärkeäksi haastateltava nostaa myös parilta saatavan henkisen tuen, jota tarvitaan pettymyksien ja kiukunkin tunteisiin, joita joskus syntyy asiakkuuden tiimoilta.

A kertoo, että asiakkaana voi olla jopa 80 henkilöä samanaikaisesti. Enemmänkin voisi olla, kaikki riippuu siitä, missä vaiheessa polkua asiakkaat ovat. Alussa kukin asiakas teettää enemmän töitä, täytyy kirjata ja raportoida asioita useille eri tahoille. Kun asiakas on ollut mukana pidempään ja on esimerkiksi työelämänvalmennuksessa, työkokeilussa tai kurssilla, on kontakteja ja sitä kautta töitäkin paljon vähemmän.

Työnhakuprosessin aikana tapahtuvat suorat yhteydenotot työnantajiin ovat viime vuosina vähentyneet huomattavasti työhönvalmentaja- palveluiden yleistyessä. Haastateltava kertoo Rauman työhönvalmennustilanteen olleen jo pidempään esimerkillisellä tasolla, verrattuna moniin muihin kuntiin. Hän myös toteaa, että toisaalta on sääli, kun suorat kontaktit työnantajiin heidän osaltaan ovat vähäisiä. Olisi hienoa säilyttää hyvä kosketus nykyhetken työnantajamarkkinoihin. Yhteydessäkin kuitenkin ollaan vielä, muun muassa erilaisten tukien selvittelyasioissa.

Kun valmentajan palveluita ei ole käytössä, on haastateltava yhteydessä työpaikkoihin säännöllisesti. Tapaamisissa keskustellaan muun muassa asiakkaan töiden etenemisestä ja mahdollisesta töiden jatkumisesta. Paljon yhteydenotot käsittelevät myös erilaisten raha-asioiden hoitamista, esimerkiksi palkkatukien anomista. Nämä tilanteet ovat myös hyviä mahdollisuuksia käydä markkinointikeskustelua työnantajien kanssa, haastateltava kertoo. Työpajojen ja – projektien lisäksi asiakkaat työllistyvät pääsääntöisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kaupan-, rakentamisen- ja teollisuuden aloilla.

A:n mukaan työnantajat suhtautuvat vajaakuntoisiin myönteisesti. Hän ei koe, että mahdollinen työllistyminen olisi aina vajaakuntoisuudesta kiinni, vaan myös siitä tosiseikasta, että ei ole tarvetta tai ei ole taloudellista resurssia työllistää. Toisaalta esille nousee usein myös se, että työpaikoilla ei ole resursseja työnjohdollisiin toimenpiteisiin, perehdyttämiseen ja perään katsomiseen. Ongelmaksi nousee siis toisinaan ainoastaan se, että töitä olisi, mutta ei aikaa opastaa. Näissä tilanteissa tärkeäksi osaksi nousevat työhönvalmentajat.

Työnantajan vastuuksi työllistämisprosessissa jää myös erilaisten raporttien ja palautteitten antaminen. Kirjallisia tuotoksia toivotaan erityisesti silloin, kun tulee mahdollisesti ajankohtaiseksi kuntoutus- tai eläkeprosessi. Monesti työvoiman palvelukeskuksen lääkäri toivoo tietoja siitä, miten ja mitä töitä asiakas on ko. työpaikalla tehnyt. Lopullisen raportin työssä olosta kirjoittavat aina työneuvojat ja – valmentajat.

Pääsääntöisesti palaute asiakkaista on positiivista, mutta ongelmatilanteitakin kohdataan. Negatiivisista palautteista yleisimpiä ovat asiakkaiden ajanhallintaa koskevat

asiat. Työnantajilta palautetta tulee myöhästelyistä ja epäsäännöllisestä työssäkäynnistä sekä ilmoittamattomista poissaolopäivistä. Joskus työnantaja on joutunut ilmoittamaan että ei voi pitää asiakasta töissä, koska ei tule toimeen muiden työntekijöiden kanssa. Toisinaan on myös tapauksia, joissa asiakas on niin osaamaton, että paitsi työt eivät tule tehdyksi, henkilö on myös vaaraksi itselleen ja muille työskennellessään.

Voi olla myös muiden työntekijöiden kateutta, esimerkiksi helpompia töitä kohtaan. A kokee näissä tilanteissa vastuun olevan työnantajalla työnjohdollisissa asioissa. Työnantajan ja työhönvalmentajan yhdessä tulisi tiedottaa työyhteisöä uudesta työntekijästä. Näissä tilanteissa ongelmaksi nousee usein kuitenkin se, että tällöin tarvittaisiin lupa saada kertoa esimerkiksi työntekijän terveydellisestä tilasta, esimerkiksi sosiaalisten taitojen puutteesta.

Työvoiman palvelukeskuksen ja asiakkaan välisen yhteistyön pituus vaihtelee suuresti. Toisinaan polulla eteenpäin siirtyminen ei vaadi muutamaa tapaamista enempää, ja asiakas on valmis seuraavaan askeleeseen. Toisinaan kesto voi olla jopa 2-3 vuotta, mikä on ministeriön antama maksimin suositus. A sanoo paljon olevan kiinni asiakkaan omasta motivaatiosta. Jos sitä ei ole, venyvät prosessit yleensä usean vuoden mittaisiksi. Kun asiakkaalla on oma tahtotila kunnossa, saa hän käynneistä tarvitsemansa avun ja on näin valmiina ottamaan työelämän haasteet vastaan. Toisinaan yhteistyö asiakkaan kanssa voi loppua esimerkiksi työkyvyttömyyseläke- päätökseen tai vastaavasti, kun nuorelle saadaan opiskelupaikka.

Työhönvalmennukseen asiakas ohjautuu useimmiten Rauman työvoiman palvelukeskuksen tai työvoimatoimiston kautta, toinen työhönvalmentajista, C, Tyke Oy:stä kertoo. Toisinaan, todella harvoin, asiakas tulee Tyken kautta edelleensijoitukseen, eli esimerkiksi työvoimatoimisto on katsonut jo valmiiksi työpaikan asiakkaalle. Pääsääntöisesti asiakas aloittaa työhönvalmennuksen Tykessä ja sen jälkeen aloitetaan työpaikan haku.

Valmennuksen aluksi kartoitetaan mahdollisimman tarkkaan ja monipuolisesti asiakkaan sen hetkinen tilanne. Työhönvalmentaja B kertoo alun kartoitustyön lähtevän

liikkeelle henkilökohtaisilla haastatteluilla ja alkukartoituslomakkeen täytöllä. Toisinaan asiakkaille järjestetään ulkopuolisten avulla esimerkiksi lukitestejä.

Yleensä asiakkaan tarvitsema palveluohjaus selviää melko nopeasti alkuhaastattelujen aikana, toisinaan asiakkaan tila ei selviä muutoin kuin kokeilemalla, esimerkiksi pitkäkestoisempaa pajatoimintaa Tykessä. Pajatoiminta kertoo hyvin esimerkiksi sen hetkisen työkuoron, mahdolliset sosiaaliset puutteet tai jopa taloudelliset vaikeudet. Tällöin varmistuu, että työhönvalmentaja osaa ohjata asiakkaan oikean palvelun luokse. D kertoo tuoreen Eu-projektin, UMA:n (uusia mahdollisuuksia), keskittyvän erilaisiin, mittavampiin alkuhaastattelujen arviointeihin ja niiden kehittämiseen.

Kuten työvoiman palvelukeskuksessa korostettiin, on äärettömän tärkeää saavuttaa asiakkaan luottamus. Asiakkaan ja valmentajan välinen kontakti ja luottamus on ehdoton edellytys työhönvalmennuksen onnistumiselle ja sen jälkeen oikean suuntautumisen löytämiselle. Molemmat työhönvalmentajat, sekä B että C kuitenkin mainitsevat, että useimmiten työhönvalmennukseen tulevat ovat avoimia ja yhteisymmärrys sekä luottamus löytyvät yleensä jo aika pian tapaamisten aikana.

Työhönvalmennuksen tarkoituksena on, että asiakas ei jäisi tyhjän päälle. Yhteistyö kestää vähintään siihen asti, kun on saatu selville, jatkuuko asiakkaan polku työhön vai johonkin muuhun ratkaisuun, eli mikä se palveluohjaus on mitä annetaan. B kuitenkin toteaa, että noin puoli vuotta alkaa olla ajallinen maksimi työnhaussa. Toisinaan asiakkaalla on niin paljon erilaisia ja eritasoisia rajoitteita, että sellaista työtä ei löydy, eikä mahdollinen työnantajakaan pysty joustamaan ja järjestelemään asioita niin, että paikka voitaisiin täyttää.

Prosessi ja yhteistyö työhönvalmentajan ja asiakkaan välillä voi kestää jopa kymmeniä vuosia. B kertoo muun muassa asiakkaistaan, jotka ovat niin sanotusti edelleen maksullisia, vaikka ovat käyneet töissä jo pidempään. Nämä asiakkaat tarvitsevat erilaisia tukitoimia asioiden hoitamiseen ja näin asiakassuhteet jatkuvat aktiivisina vielä työpaikan löytymisen jälkeenkin. C toteaaakin työhönvalmennuksen rinnalle muodostuneen toisen palvelutuotteen, tukihenkilöpalvelut.

Kun asiakas menee edelleensijoitukseen, tehdään sopimukset Tyke Oy:n kanssa. Eli työhönvalmentajan asiakkaina ovat sekä työnantaja että työntekijä. Työhönvalmentaja neuvottelee paikan asiakkaalleen, hoitaa kaikki sopimukset ja tukien anomiset, sekä lisäksi selvittää tulevan työpaikan mahdollisia rajoituksia asiakkaalle ja miten niitä voitaisiin mahdollisesti työpaikalla hoitaa. B sanookin, että työhönvalmentaja on se taho, joka nämä kaikki yhteen liittämällä saa aikaan sen loistavan lopputuloksen, mihin kaikki tahot ovat tyytyväisiä.

Asiakkaan luottamuksen lisäksi ehdottomaksi edellytykseksi nousee myös työnantajan ja työhönvalmentajan välinen luottamus ja avoimuus. Työnantajan on pystyttävä ilmoittamaan välittömästi jos ongelmia syntyy, jotta työhönvalmentaja voi heti lähteä selvittämään tilannetta. Tärkeää on myös se, että työhönvalmentaja ei anna perättömiä lupauksia asiakkaastaan työnantajalle. Kun asiakkaalle aletaan hakea työpaikkaa, on työnantajalle kerrottava totuudenmukaisesti ja avoimesti, minkälaisiin töihin kyseinen henkilö soveltuisi. Tarkoituksena on, että työhönvalmentaja käy säännöllisin väliajoin työpaikalla, tavatakseen työnantajia ja asiakkaitaan, jolloin voidaan keskustella töiden sujumisesta ja muista ajankohtaisista asioista.

Ikärajoja ei varsinaisesti työhönvalmennuspalvelujen käyttämiseen ole. Asiakkaat ovat nuoria, työpolun alkupäässä olevia ja jo eläkkeelle siirtyviä, ja kaikkea siltä väliltä. Esimerkiksi asiakas, joka hakee eläkkeelle voi mahdollisesti tarvita apua erilaisen papereitten täyttämässä. C mainitsee, että useimmiten eläkeikää lähestyviä asiakkaita on todella vaikea saada työllistettyä, että mieluummin työnantajat ottavat nuorempia, mikä on havaittavissa ihan normaalissakin työhönhakuprosessissa.

Mahdolliset työpaikat löytyvät erilaisia kanavia pitkin. Toisinaan asiakkaalla on jo valmiiksi mielessään joku paikka mihin hakeutua, toisinaan työpaikkoja haetaan keltilta sivuilta tai googlettamalla. C kertoo, että kokemuksesta on ollut etua tällä alalla. 16 vuoden kokemus työvoimatoimiston kuntoutuspuolelta on auttanut luomaan mittavan verkoston työnantajamarkkinoihin. Joskus on käynyt jopa niin, että työnantaja on ottanut itse yhteyttä ja kysellyt löytyisikö heille sopivaa työntekijää, C sanoo.

Molemmat haastateltavat haluavat nostaa esille sen tosiasian, että edelleensijoitus on todella riskitön vaihtoehto työnantajalle. Kaikki, mikä normaalissa työsuhteessa kuu-

luisi työnantajan velvollisuuksiin, on edelleensijoituksessa työhönvalmentavan tahon vastuulla.

Henkilökohtaisten työpaikalla käyntien lisäksi valmentajat ja asiakkaat käyttävät erilaisia järjestelmiä, joilla seurataan asiakkaan edistymistä työssään. Tällainen järjestelmä on esimerkiksi ARVI- valmennusjärjestelmä, mikä on ollut reilut kaksi vuotta käytössä. Arvi toimii niin sanotusti asiakkaan päiväkirjana ja sieltä valmentajat voivat seurata, miten asiakas edistyy ja pärjää työssään. ARVI:n voi kirjautua missä tahansa tietokoneella, missä on internetyhteys.

Tällä hetkellä Raumalla työskentelee noin 30 henkilöä edelleensijoituspaikoissa. Toisin kuin olisi tarkoitus, usein työsuhteet loppuvat, kun tuet on käytetty loppuun. Työhönvalmennuksen kirkkaana tarkoituksena on saada asiakkaat normaalisti töihin hieman suuremmalla ponnistuksella, kuin tavallisessa työnhakuprosessissa. Tarkoituksena ei ole jatkaa loputonta tukityöllistämistä.

Muutamia poikkeuksia kuitenkin on, eli edelleensijoitetusta asiakkaasta on tullut työpaikan omilla palkkalistoilla olevia työntekijöitä. Nämä ovat kuitenkin vielä ihan liian harvinaisia, C kertoo. Sosiaali- ja terveysministeriön työpankki maksaa Tyke Oy:lle bonuksia niistä työsuhteista, jotka ovat syntyneet ilman palkkatukia vähintään 3 kuukaudeksi tai palkkatuella muualle sijoittuneista eli suoraan yrityksiin. C mainitsee, että tällä hetkellä Tyke Oy:lle on hyvin kerääntynyt bonuksia.

Kokemuksia ja palautteita asiakkaiden työskentelystä valmentajat saavat yleensä yhteisissä tapaamisissa. Positiivisista palautteista työhönvalmentaja B nostaa sen, miten motivoituneita työntekijöitä heidän asiakkaansa ovat. Koska työpaikka on monelle ihan lottovoitto, on panostus työhönkin ihan eri tasolla kuin usealla tavallisella työntekijällä. Negatiiviseksi asiaksi nousee taas se, että joskus työt joudutaan räätälöimään niin yksinkertaisiksi ja helpoiksi, että toisinaan muut työntekijät kokevat tämän työntekijän pääsevän paljon helpommalla ja he saavat aikaan kateuden tunnetta muissa työntekijöissä. Nämä tilanteet ovat onneksi todella harvinaisia.

Pääsääntöisesti muut työntekijät ovat tulleet hyvin toimeen ja heillä on ollut hyvä ymmärrys kyseisiä ihmisiä kohtaan. Yleensä kateus johtuu muiden työntekijöiden

olemattomista tiedoista, mutta tuskinpa kukaan vaihtaisi omaa elämäänsä heidän elämäänsä, B painottaa.

Asia on hankala tietosuojan kannalta ja sille on pyritty kehittämään toimintamallia. Yleensä työpaikan esimiehen kanssa käydään neuvottelut ja hänellä on tieto ko. asiakkaan terveydentilasta ja muista asioista. Eri asia on, onko muita työntekijöitä informoitu ja onko se edes mahdollista. Toisinaan tiedonpuute voi kärjistyä ongelmiksi asti, kun muut työkaverit ihmettelevät ja puhuvat toisen puutteista ja ominaisuuksista. Usein myös asiakas itse puhelee omista asioistaan ja muutamat ovat harvinaisen avoimia työkavereilleen, C kertoo.

Työnantajan tarkoitus polulla on tarjota työtä sitä etsivälle. Haastateltava työnantajaho onkin esimerkillisesti toiminut vajaakuntoisten työllistäjänä Raumalla jo melkein 10 vuoden ajan. D kertoo, että tällä hetkellä yrityksen palveluksessa työskentelee kolme vajaakuntoista työntekijää. Yksi henkilöistä on toiminut yrityksen palveluksessa jo kymmenen vuoden ajan, kuitenkin niin, että hän on työsuhteessa lähettävään tahoon, mikä tässä tapauksessa on Satakunnan sairaanhoitopiiri.

Sosiaalinen työllisyys ei kuulu yritykseen strategiaan tai arvoihin erillisenä osana. Vajaakuntoisten työllistäminen on yksikkökohtaista. D toivoo, että tämän hetkinen tilanne ja vajaakuntoisten työllistäminen hänen yksikössään jatkuisi tulevaisuudessaikin tiiviinä osana heidän toimintaansa. D kuitenkin haluaa myös painottaa, että ei halua tehdä asiasta sen suurempaa numeroa.

D kertoo toiminnan sujuneen moitteettomasti. Pääasiassa yhteydenotot lähettäviin tahoihin ovat koskeneet lähinnä sopimuksien uusimisia. Vuosittain pidetään tapaaminen, johon osallistuvat itse työntekijä, työnantaja sekä lähettävän tahon edustaja. Näissä tapaamisissa käydään monipuolisesti läpi työtä koskevia asioita, esimerkiksi työajan pituutta ja työn kuormittavuutta. D kokee nämä tapaamiset todella hyviksi ja vertasikin niitä normaalisti pidettäviin kehityskeskusteluihin.

Tällä hetkellä siis yrityksessä työskentelee kolme henkilöä, joista kaksi työskentelevät parina. Näiden kaikkien työntekijöiden sosiaaliset taidot ovat välttäviä ja siksi on katsottu parhaaksi, että he työskentelevät lähes ainoastaan yrityksen taustatiloissa.

Välttävyydestä kertoo sekin, että parina työskentelevä kaksikko ei juuri kommunikoi edes keskenään. Tämä ratkaisu palvelee sekä työntekijöitä, että työnantajaa. Tällä järjestelyllä vältetään mahdolliset ikävät ja jopa pelottavat asiakaskohtaamiset, D mainitsee.

Kaikki kolme työskentelevät yrityksen taustatiloissa. Työ sisältää tavaroiden vastaanottoa ja käsittelyä. Työpäivät ovat pääsääntöisesti neljän tunnin mittaisia, mutta esimerkiksi ruuhka-aikoina, työntekijän jaksamisen ja suostumuksen puitteissa, työpäivät voivat olla pidempiäkin. Kaikkia kolmea työntekijää yhdistää häkellyttävän tarkka työote, työt tehdään pikkutarkasti ja huolellisesti, vaikkakin melko hitaalla tempolla. Työntekijät ovat motivoituneita ja luotettavia. Sairaslomia ei kerry, vaikka taustoista voisi päätellä ihan muuta.

Mitään negatiivista palautetta ei ole kuulunut sen paremmin asiakkailta kuin muilta työntekijöiltäkään. Muiden työntekijöiden positiivinen asenne näkyy muun muassa siinä, että he huomioivat aina esimerkiksi jouluna myös näitä työkavereitaan yhteisellä joululahjalla. Työkaverit ovat myös koko tänä aikana puoltaneet sitä, että kyseessä olevien työntekijöiden sopimuksia tulee jatkaa tulevaisuudessakin. D mainitsi useaan otteeseen, että tässä toimipisteessä on vahva 'yhtä perhettä' – henki ja tuki-työllistetyt kuuluvat siihen aivan kuten kaikki muutkin. D puhuukin yhteiskuntavastuun heijastumisesta arkipäiväisenä välittämisenä.

D ei koe tällaisen toiminnan tuovan lisäarvoa yritykselle, vaan kokee sen paremminkin heidän tapanaan toimia. Vajaakuntoiset työntekijät eivät ole ”näyttötavaraa”, vaan osa heidän työtiimiään. Toiminnalla on kuitenkin hiljaisesti myönteisiä vaikutuksia asiakkaisiin ja muihin työntekijöihin, kokee tämä työnantajatahon edustaja.

Haastatellun asiakakkaan E osalta polku lähti liikkeelle, kun takana oli pitkä sairasloma. Sairasloman loputtua ja työkunnon kohottua E halusi ehdottomasti päästä työelämäänsä kiinni. Nostamatta ollenkaan työttömyyspäivärahoja tai muita tukia hän ohjautui työvoimatoimiston kautta Tyke Oy:n palveluiden äärelle.

E aloitti puolen vuoden jakson Tyken pajassa, jolloin työhönvalmentaja B pystyi kartoittamaan E:n työkuntoa, taitoja ja motivoituneisuutta. Aika pian osoittautui, että

kyseessä on erittäin sopeutuvainen, ulospäin suuntautunut ja taitava henkilö, jolta ei motivaatiota työn tekoon puutu.

Pajalla työskentely- jakson jälkeen E pääsi työkokeiluun kirjakauppa Infoon. Työkokeilu kesti myös samat puoli vuotta. Jakson aikana vahvistui käsitys E:n puheliaasta, sosiaalisesta luonteesta ja halusta toimia asiakaspalvelijana.

Työkokeilu-jakson loputtua E pääsi edelleensijoitussopimuksella kirjakauppaan. Hän antaa täysin sataprosenttisen työpanoksen kolmen hengen porukkaan kirjakaupassa. Työtunteja viikossa kertyy noin 32 h, työvuorot vaihtelevat ja töitä tehdään myös viikonloppuisin. E työskentelee kaikissa kirjakaupan toiminnoissa, tilauksia lukuun ottamatta. Se on vielä harjoitteluasteella.

Työkokeilun aikana työhönvalmentaja oli yhteydessä säännöllisesti kirjakauppaan ja piti huolta, että asiat sujuvat mutkattomasti. Työkokeilun puolivälin paikkeilla E tunsi, että hommasta ei tulisi mitään, koska oli niin paljon opittavaa ja hänestä tuntui mahdottomalta oppia kaikkia asioita. Tämä oli kuitenkin vain pieni vaihe periksiantamattoman E:n opetteluohessa.

Työyhteisö on ottanut E:n hyvin vastaan ja he ovat auttaneet kaikissa vaiheissa moitteettomasti. Muita rajoituksia töiden tekemiseen ei ole, mutta suurien ja painavien kirjalaatikoiden nostamisen E tarvitsee työkavereitten apua. Aikoinaan leikattu olkapää ei kestä painavien laatikoiden tuomaa rasitetta.

E on motivoitunut ja nauttii työstään kirjakaupan asiakaspalvelijana. Puhuttaessa unelmista ja asioista joissa vielä olisi parantamisen varaa, E mainitsee, että harmittaa kun ei osaa kieliä. Elekielellä kuitenkin on pärjännyt mainiosti, iloinen E viitto.

7 YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

Teoria-osuudessa selvitettiin sosiaalisen työllistymisen tahoja ja niiden monimuotoisuutta. Selvitettiin myös kaikkien niiden tahojen toimintoja, joita kyseessä olevaan tapahtumaan tarvitaan. Koska aineiston keruu osoittautui melko haastavaksi, pyrittiin teoreettista aineistoa keräämään samalla, kun käytiin henkilökohtaisesti tapaamassa haastateltavia tahoja. Toisissa paikoissa käytiin muutamaa otteeseen, jolloin oli myös aikaa ja mahdollisuuksia haastattelun lisäksi tutkia heidän omia arkistojaan. Lisäksi käytettiin internetin lähteitä hyväksi. Suurin osa aineistosta on melko uutta ja tuoretta tietoa asiasta.

Vajaakuntoisten työllistäminen on vanha asia, mutta vähän siitä kuitenkaan yleisesti tiedetään. Viime aikoina se on nostanut päätään ja on havaittavissa, että sen puolesta on alettu aktiivisemmin toimimaan. Yhdeksi tärkeäksi syyksi sosiaalisen työllisyyden tunnettavuuden parantamiseksi nousee myös väistämättä se tosiasia, että lähivuosina on odotettavissa työvoimapula, joka johtuu suurten ikäluokkien eläköitymisestä. Monet asiaan perehtyneet tahot haluavatkin nostaa vajaakuntoisten ryhmän esille ja haastaa työnantajat rohkeammin käyttämään vajaakuntoisia työntekijöitä palveluksessaan.

Kuvassa 1. oli havainnollistettu erilaisia osa-alueita arvioitaessa työn vaativuutta. Sosiaalisen työllistymisen prosessissa vaativuuksien painottuminen on samalla tavalla yksilöllistä kuin normaalillakin työnhakijalla. Suurimmaksi osaksi vajaakuntoisen vaatimukset liittyvät kuitenkin kuormitukseen, sekä fyysiseen että henkiseen ja vahvasti myös osaamisen eri alueitten vaativuuteen.

Tutkimus-osiossa tarkasteltiin teoria-osuudessa kartoitettuja sosiaalisen työllistymisprosessin eri tahoja ja toimintatapoja, ja tutkittiin, miten Raumalla kyseinen prosessi on hoidossa. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluin. Haastateltaviksi valittiin jokaiselta taholta edustaja ja työhönvalmentavalta taholta kaksi haastateltavaa. Koska prosessi on äärimmäisen monimuotoinen, kuvaa tämä tutkimus yhtä niistä poluista joita Raumalla on.

Haastattelut olivat antoisia ja aiheesta puhuminen eri tahojen kanssa oli helppoa ja rönsyilevää. Haastattelujen perusteella saatiin muun muassa selville, miten tärkeissä eri rooleissa kaikki tahot tässä prosessissa ovat, ja kuinka saumatonta yhteistyötä se vaatii kaikilta osapuolilta. Koska tutkimukseni tarkoituksena oli pääasiassa pohtia sosiaalisen työllistymisen tahojen toimintaa, on tässä työssä pyritty mahdollisimman oikeiden termien ja toimintatapojen havainnollistamiseen, eikä niinkään uusien parannusehdotusten tai suositusten tekemiseen.

Kaikkien haastateltavien tahojen päällimmäiseksi ajatukseksi tuntui nousevan avoimuuden ja luotettavuuden tärkeys. Ilman haasteita tästäkään ei kuitenkaan selvitä, vaan samalla on pystyttävä pitämään yksityisyyden rajat selvinä. Tämä tuntuikin olevan se, mikä monesti tekee tilanteesta haastavan koko työyhteisöä ajatellen.

Työvoimanpalvelukeskuksen ja Tyke Oy:n työhönvalmentajat painottivat, että koska kyseessä on puhtaasti markkinointitoimenpide, joka kohdistetaan työnantajaiin, on tämän henkilöstön oltava rohkeaa ja sosiaalista. On voitava perustellusti tarjota töihin asiakasta (työntekijää), joka ei välttämättä kaikilla elämän osa-alueilla ole vahvimillaan. Näiden tahojen on sataprosenttisesti seisottava asiakkaansa takana, ja samalla vakuutettava työnantaja ymmärtämään asiakkaassa olevan potentiaalin.

Teoria-osuuden ja tutkimus-osuuden tiedot ja kokemukset tukevat toisiaan. Suuria poikkeuksia ei mielestäni löydy, mistä voi tehdä sen johtopäätöksen, että kyseinen prosessi ja siihen liitetyt tahot toimivat hyvin yhteen.

Muistettava kuitenkin on, että tässä tutkimuksessa tarkasteltiin ainoastaan Raumalla tapahtuvaa sosiaalista työllistymistä ja sen kokonaisuutta. Jo pelkästään paikallisista lehdistä luettujen artikkeleiden perusteella voi sanoa, että Raumalla asia on hyvin hoidossa. Asiakkaat ovat löytäneet oikeat tahot ja nämä tahot ovat onnistuneet työssään niin, että menestystä on syntynyt. Menestystä tukee myös se seikka, että Rauman kokoisesta kaupungista löytyy kattavasti palveluja tämän kaltaiselle työllistymisprosessille.

Viitekehys ja sen osat ohjasivat mielestäni tutkimusta hyvin. Sen avulla oli helppo muodostaa runko sille, mitä ja keitä tahoja tulisi haastatella, jotta saataisiin kattava

näkemyksistä aiheesta. Teemahaastattelut antoivat sekä minulle, että haastateltaville enemmän vapauksia, kuin olisi ollut strukturoidussa kyselytutkimuksessa, mikä oli aiheen rönsyilevyyden kannalta ehdoton asia. Tiukat, tarkat kysymykset olisivat voineet johtaa liian suppeisiin ja liian yleisiin vastauksiin.

Ikäväksi uutiseksi työni loppumetreillä tuli se, että palkkatukiin budjetoidut rahat tältä vuodelta on jo käytetty, ja vireillä olevat hakemukset jäädytetty. Tämän johdosta Tyke Oy:n haastateltava B on joutunut purkamaan jo 12 tehtyä edelleensijoitussopimusta. B ilmoitti tilanteen olevan lähes katastrofaalinen ja asiakkaitten pettymys työhön pääsystä on käsin kosketeltavan karvas.

Olen useaan otteeseen opinnäytetyöstäni puhuttaessa törmännyt hölmistyneisiin ilmeisiin, kun olen kertonut aiheeni. En tiedä ovatko kysyjät ihmetelleet aihevalintaani vai sitä, mitä se tarkoittaa. Jotain kertoo sekin seikka, että Word ei esimerkiksi tunnista sanaa työhönvalmentaja, joka on aivan arkipäiväinen ja yleinen sana kaikissa alan julkaisuissa. Jo nämä, ja monet muut seikat vahvistavat sitä käsitystä mikä minulla itselläniikin oli, kun tätä opinnäytetyötä aloin kirjoittamaan: sosiaalisen työllistymisen prosessi on outo monille ihmisille.

Koska aiheeni on melko harvinainen, on siitä saatava tietokin ollut yksi suurimmista haasteista työtä tehdessäni. Olen työni tiimoilta ollut aktiivisesti yhteydessä eri tahoihin Rauman seudulla ja kerännyt tietoa ja materiaalia suoraan alan toimijoilta. Erittäin usein kontakteja luodessani törmäsin myös ajatuksiin, että tämän tyyppinen aihe kuuluisi sosiaalipuolen opiskelijalle.

En ollut sitä mieltä aluksi, kun aihetta itselleni valitsin, ja vielä vähemmän olen sitä nyt, kun olen asiaa tutkinut. Mielestäni aihe sopii mainiosti henkilöstöjohtamista opiskelevalle henkilölle. Me kun tulevaisuudessa voimme olla juuri niitä henkilöitä, jotka rekrytoivat tai päättävät yrityksen suunnan, kun puhutaan sosiaalisesta työllisyydestä.

Tätä työtä tehdessä olen oppinut lähes kaiken sen, minkä tiedän sosiaalisen työllistymisen prosessista nyt. Kiinnostus aiheeseen lähti aivan pienistä arjen havainnoista,

ja kasvoi matkan varrella niin, että voisin tulevaisuudessa ajatella työskenteleväni jollain toimintojen osa-alueella.

Työlläni ei varsinaisesti ole kohdeyritystä, mutta tavattoman paljon apua ja materiaalia olen saanut Tyke:n työntekijöiltä, työhönvalmentajilta. Heidän kautta olen saanut sekä teoksia, että vinkkejä siitä, mihin suuntaan ja mistä kannattaisi materiaalia etsiä. Myös Rauman työvoimanpalveluksen väki on ollut avainasemassa työni etenemisen kannalta.

Tutkimus nosti kiinnostustani aiheeseen entisestään ja mahdollisia jatkotutkimusaiheitakin olisi melko helppo tämän kokemuksen jälkeen ottaa käsittelyyn. Kiinnostukseni heräsi erityisesti siihen, miten työnantajia voitaisiin enemmän informoida ja innostaa löytämään tällainen työllistämispolku. Ja miten se tulisi sujuvasti tunnetummaksi osaksi Raumalaisia ja Suomalaisia työllistämispolkuja. Näitä ehdottaisin jatkotutkimuksen aiheiksi.

LÄHTEET

- Ahonen, S., Luoma-aho, A., Mankki, J., Mustalammi, E. 2008. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä. Helsinki: VATES-säätiö.
- Anteroinen, A., 2012. Ei mitään massapalvelua. Uusi Rauma 11.2.2012.
- Arnkil, R., Mattila, K., Nieminen, J. & Rissanen, P. 2004. Tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työelämään. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto.
- Gibran, K., 1923. The Prophet. (Ensimmäinen suomalainen painos 1968, suomentanut Annikki Setälä)
- Grönberg, V. 2004. Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjyys. Vammala:
- Heikkilä, T., Korpi, S., Lehto, P., Rantamäki, N., Rautakorpi, E. & Suni, A. 2003. Työn tekeminen kuntouttaa. Helsinki: VATES- säätiö
- Helakorpi, S. 2001. Muuttuvan työn taidot. Viitattu 29.4.2012.
<http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/web4/uusi%20web/ty%C3%B6.htm>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K., & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Osuuskunta vastapaino.
- Hyvinkään kaupungin www-sivut. Viitattu 31.10.2011.
<http://www.hyvinkaa.fi/Perhe--ja-sosiaalipalvelut/Tyovoiman-palvelukeskus/>
- Jäppinen, T. 2011. Kaikki voittavat. Kyvyt käyttöön 3, 18-19.
- Järvikoski, A. & Vilkkumaa, I. 1995. Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Karjalainen, V. ym. 2007. Työvoimatoimistot ja työvoimanpalvelukeskukset tänään ja huomenna. Helsinki: Työhallinto.
- Kivelä, M. 2007. Työvalmentajakoulutuksella osaamista ja pätevyyttä. Teoksessa T. Kallio (toim.) Työllistymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisyn moniammatilliset keinot. Satakunnan TE- keskuksen julkaisusarja. 1/2007.
- Koskela, A. 2012. Moni kehitysvammainen vain haaveilee kunnan työstä. Länsi-Suomi 23.3.2012

Malli yksilöllisten mahdollisuuksien löytämiseen. 2005. Helsinki: Suomen Punainen Risti

Opas työnantajalle vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi.2010. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 31.3.2012
http://www.tem.fi/files/28006/WWW_vammaiset_vajaakuntoiset_kuntoutujat.pdf

Pelkonen, M. 2009. Teoreettisia ja filosofisia näkökulmia työn merkityksestä. Viitattu 31.10.2011.
[http://www.poliisi.fi/lh/oulu/bulletin.nsf/bydate/0BCBB2A1B16CB68AC22575910047FAF2/\\$file/Pelkonen.pdf](http://www.poliisi.fi/lh/oulu/bulletin.nsf/bydate/0BCBB2A1B16CB68AC22575910047FAF2/$file/Pelkonen.pdf)

Peltonen, M. & Puupponen, H. 2000. Erilaisuus työelämän voimavarana. Jyväskylä: Painoporras Oy.

Pihlaja, J. 2006. Tutkielmalle vauhtia. Vammala. Soceda.

Rauman työvoiman palvelukeskuksen www-sivut. Viitattu 30.10.2011.
<http://www.mol.fi/toimistot/rauma/palvelukeskus/etusivu.html>

Reinboth, C. 2009. Sosiaalinen vastuu kelpaa työnantajalle vain voiton kera. Viitattu 31.10.2011. <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=109022&n=tiedote>

Saarinen, J. 2011. Viranomaisvaltaa ja huonoa lainsäädäntöä. Kyvyt käyttöön.3, 10-12.

Salokanta, S. 2001. Vajaakuntoisten työllistyminen kulkee käsikkäin talousnäkömien kanssa. Länsi-Suomi 9.12.2011

Sariola, L.2005. Tuettu työllistyminen. Helsinki: VATES- säätiö.

Seppälä, U. 2008. Kuntoutus. Helsinki: Kuntoutussäätiö

Sosiaalinen yritys www-sivut. Viitattu 31.10.2011.
http://www.sosiaalinenyritys.fi/sofi_etusivu

Tapio, J.2011. Työnantajan kokemuksen puute estää vajaakuntoisen työllistymistä. Länsi-Suomi 19.7.2011.

Tapio, J.2011. Osatyökykyiset ja vammaiset ovat valtava työvoimareservi. Länsi-Suomi 22.8.2011

Työ- ja elinkeinotoimiston www- sivut. Viitattu 31.10.2011. <http://www.mol.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 31.10.2011.
http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/esteeton_tyoelama/Sivut/default.aspx

Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla 2002.Kansainvälinen työtoimisto(International Labour Office, ILO, Geneva)Viitattu 30.3.2012.
<http://www.tem.fi/files/25959/ilovajaakuntoisopas.pdf>

Vates-säätiö www-sivut. Viitattu 31.10.2011. <http://www.vates.fi>

Yhdenvertaisuus www-sivut. Viitattu 31.10.2011. <http://www.yhdenvertaisuus.fi>

Työvoiman palvelukeskus (A)

1. Haastateltavien henkilöiden taustaa; koulutus ja työkokemus
2. Miten prosessi lähtee liikkeelle?
3. Miten parityöskentely tapahtuu; oletteko tiiviissä yhteistyössä vai onko molemmille omat vastuualueet tarkasti määritelty?
4. Kun henkilö hakeutuu teille (ohjautuu mistä, lähettävä taho?)
5. Mitkä on ne tahot joihin olette eniten yhteydessä työnhakuprosessin aikana? Kuinka paljon olette tekemisissä esimerkiksi suoraan työnantajiin?
6. Minkä mittaisia prosessit ovat ja kuinka työläitä, mistä alkaa ja mihin loppuu?
7. Miten koette muiden (esimerkiksi työnantajien) suhtautuvan vajaakuntoisen töihin ottamiseen? Onko ennakkoluuloja, ja jos niin millaisia?

Työhönvalmentaja (B ja C)

1. Miten asiakkaista tulee asiakkaita? Miten asiakkaaksi ohjaudutaan?
2. Mistä valmennettavan kartoitus aloitetaan ja mitä eri osa-alueita käydään läpi?
3. Miten kokonaisvaltaista työhönvalmentajan työnkuva on, esimerkiksi tukien anominen?
4. Miten pitkiä prosessit yleisesti ottaen ovat viikkoja, kuukausia, vuosia?
5. Missä vaiheessa työkokeilu- ja työharjoittelupaikkaa aletaan etsiä?
6. Onko tilastoja, miten usein valmennukset onnistuvat eli ihminen työllistyy, ja kuinka moni näistä ilman tukia?
7. Onko ikärajoja tai muita rajoitteita?
8. Onko korviinne kantautunut positiivista tai negatiivista palautetta yrityksen muilta työntekijöiltä?

Työnantaja (D)

1. Onko yrityksenne strategiassa ja/tai arvoissa määritelty osuutta sosiaaliselle työllisyydelle/yhteiskuntavastuu tms.?
2. Kuinka monia ko. työntekijöitä palveluksessanne on ollut ja kuinka monen vuoden ajalta?
3. Jos, niin oletteko olleet tyytyväisiä saamaanne apuun esimerkiksi työhön valmentavalta taholta?
4. Millaisissa töissä ko. henkilöt ovat työskennelleet?
5. Onko tullut palautetta muilta työntekijöiltä tai asiakkailta?
6. Arvioitteko ko. olevan toiminnan tuovan lisäarvoa yrityksellenne?

Työntekijä (E)

1. Perustiedot (Ikä, sukupuoli)
2. Työhistoriaa, kuinka kauan työnhakuprosessi kesti? Oletko aikaisemmin ollut tukityöllistettynä, jos niin missä?
3. Kokemukset tähän asti, tästä työpaikasta. Työajat, työtehtävät.

4. Halu työllistyä, unelmat. Työn merkitys, mitä työ tuo Sinulle?
5. Fyysiset ja henkiset jaksamiset. Onko töissä yleisesti jotain, mitä et voisi tehdä esimerkiksi fyysisen jaksamisen puitteissa, rajoituksia?
6. Onko sinut otettu hyvin vastaan työyhteisössä?
8. Miten ohjaus työpaikalla, työpäivän aikana on järjestetty? Oletko saanut tarpeeksi apua työhönvalmentajaltasi, sekä työkavereiltasi/esimieheltä?