

# HYVÄT KOKEMUKSET LUOVAT LUMIPALLOILMIÖN

Kartoitus näkövammaisten henkilöiden työllistymisestä  
työkeskuksiin ja sosiaalisiin yrityksiin

Timo Vehviläinen

Opinnäytetyö

Syksy 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma,

Sosionomi (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Vehviläinen, Timo. Hyvät kokemukset luovat lumipalloilmiön. Näkövammaisten henkilöiden työllistyminen työkeskuksiin ja sosiaalisiin yrityksiin. Diak Helsinki, syksy 2013, 58 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin toimipaikka, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön aiheena oli näkövammaisten henkilöiden työllistyminen. Siinä kartoitettiin työllistymiseen vaadittavia keskeisiä tukitoimia ja apuvälineitä sekä toisaalta prosessiin liittyviä asenteita ja käsityksiä. Tutkimus tehtiin pääkaupunkiseudulla kohderyhmänä työkeskukset ja sosiaaliset yritykset, jotka ovat vammaisia ja muita vaa- jaakuntoisia henkilöitä työllistäviä tahoja. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Keskuspuiston Ammattiopiston Arlan toimipaikan kanssa, jossa tarve tutkimukselle alun perin tuli esiin.

Opinnäytetyön teoriaosuus esittelee näkövammaisuuden sekä työ- ja toimintakyvyn käsitteet. Myös vammaisen ihmisen oikeus työhön sekä osallisuus yhteiskunnassa ovat keskeisiä käsitteitä. Opinnäytetyö luo katsauksen näkövammaisiin henkilöihin työelämässä sekä tuetun työllistymisen muotoihin. Tutkimuksen kohderyhmä, sosiaaliset yritykset ja työkeskukset esitellään. Tutkimus toteutettiin laadullisena teemahaastatteluita käyttäen ja aineisto analysoitiin teemoittelevan analyysin menetelmällä. Tutkimukseen haastateltiin kahdeksaa työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä työskentelevää henkilöä.

Keskeisin tulos on, että näkövammaisten henkilöiden työllistymistä helpottava palvelu on työvalmentajan tuki työllistymisen vaiheessa ja työn alettua. Kohderyhmässä ei pääosin ollut tietotaitoa heikkonäköisten tai sokeiden työntekijöiden kanssa työskentelystä, joten erityisosaamista ja resursseja tarvitaan ulkopuolelta. Myös oikeiden apuvälineiden löytäminen sekä luonteva suhtautuminen omaan vammaan ovat erityisen tärkeitä asioita.

Opinnäytetyön keskeinen johtopäätös on, että näkövammaisten henkilöiden työllistymisen esteet eivät ole asenteellisia vaan rakenteellisia. Työllistymisprosessia haittaavat esteet pitää pystyä ylittämään. Tässä voidaan hyödyntää yhteistyötä, jossa näkövammaisen henkilö itse toimii yhdessä oppilaitoksen, julkisten vammaispalvelujen tai vammaisjärjestön kanssa. Työllistyminen lisää näkövammaisten ihmisten osallisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnassa. Työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä syntyvät esimerkit luovat kertautuessaan hyviä esimerkkejä myös avoimille työmarkkinoille.

Asiasanat: näkövammaisuus, toimintakyky, osallisuus, tuettu työllistyminen, sosiaalinen yritys, työkeskus, teemahaastattelu

## ABSTRACT

Vehviläinen, Timo. Good experiences create a snowball effect. Employment process of visually impaired people in sheltered workshops and social enterprises. 58 p., 2 appendices.

Language: Finnish. Helsinki, Fall 2013. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

This study focused on visually impaired people's process of finding employment. The study was conducted in social enterprises and sheltered workshops in Helsinki area, Finland. The aim was to create a mapping of the social aids and services which facilitate hiring partially sighted and blind people. Another aim was to find out about attitudes toward this process. The thesis was accomplished in co-operation with Arla Unit of Keskuspuisto Vocational College.

The theoretical basis of this thesis gave an introduction to visual impairment and to the ability to function from a disability perspective. The labor rights and social inclusion were also important aspects. The thesis also gave an overview of the structure and legislation of social enterprises and sheltered workshops, which often function as workplaces for disabled people.

The study was executed by using the semi-structured interview method. The interviewees work among people with different disabilities. The analysis was conducted by processing themes of questions separately.

The results of the study showed that an employment counselor could significantly help visually impaired people in the phases of getting employed and starting in a new job. The right assistive devices and instruments were important in the process. In addition, the study showed that a natural attitude toward one's own disability is necessary.

The main conclusion is that problems in the employment process are caused by structural reasons in the job market, instead of questions of attitude. These barriers must be brought down in order to secure social inclusion and labor rights for visually impaired people. The good practices developed in these enterprises and workshops can create good examples also for open job markets.

Key words: visual impairment, ability to function, social inclusion, supported employment, social enterprise, sheltered workshop, semi-structured interview

## REFERAT

Vehviläinen, Timo. Gute Erfahrungen erzeugen einen Schneeballeffekt. Beschäftigungsprozess von sehbehinderten Menschen in Behindertenwerkstätten und sozialen Unternehmen. 58 Seiten, 2 Anlagen.

Sprache: Finnisch. Helsinki, Herbst 2013. Diaconia University of Applied Sciences.

Fachbereich: Soziale Arbeit. Akademisches Diplom: Bachelor of Social Services.

Diese Bachelor-These behandelt den Prozess neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für sehbehinderte Menschen. Die Untersuchung wurde in Behindertenwerkstätten und sozialen Unternehmen in Region Helsinkis durchgeführt. Das Ziel war, eine Zusammenfassung des Sozialdienstes erstellen, der sehbehinderte Menschen unterstützt. Die Einstellungen der Mitarbeiter wurden im Zusammenhang mit einer Beschäftigung berücksichtigt. Die These wurde in Zusammenarbeit mit Arla Abteilung von Keskuspuisto Fachschule erarbeitet.

Der theoretische Teil der Arbeit beinhaltet sowohl Sehbehinderung, Handlungsfähigkeit, soziale Inklusion, Recht auf Arbeit als auch Behindertenwerkstätten und sozialen Unternehmen, in denen behinderte Menschen oftmals arbeiten. Die Untersuchung wurde auf der Grundlage von acht verschiedenen Leitfadeninterviews durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Jobcoach sehr hilfreich sein kann. Dieser kann bei der Arbeitsplatzsuche helfen und die Jobaufgaben modifizieren. Die richtigen Hilfsmittel und eine natürliche Einstellung gegenüber der eigenen Behinderung unterstützen diesen Prozess.

Als Hauptbeschluss kann man sagen, dass die Einstellungen nicht das Problem in Beschäftigungsprozess sehbehinderter Menschen sind. Oftmals sind es eher strukturelle Schwierigkeiten, die gelöst müssen. Damit verstärkt sozialer Inklusion und ein Schneeballeffekt wird entstehen. Behindertenwerkstätten und sozialen Unternehmen können gute Vorbilder für den ganzen offenen Arbeitsmarkt sein.

Stichwörter: Sehbehinderung, Handlungsfähigkeit, Soziale Inklusion, Soziale Unternehmen, Behindertenwerkstätten, Leitfadeninterview

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 NÄKÖVAMMAISUUS JA TYÖ .....	8
2.1 Näkövammaisuuden käsite.....	8
2.2 Toiminta- ja työkyky.....	10
2.3 Oikeus työhön ja osallisuus .....	12
2.4 Näkövammaiset henkilöt työelämässä.....	15
3 VAIHTOEHTOISIA TYÖLLISTYISMUOTOJA .....	18
3.1 Tuettu työllistyminen.....	18
3.2 Sosiaalinen yritys.....	20
3.3 Työkeskus .....	21
4 YHTEISTYÖSSÄ KESKUSPUISTON AMMATTIOPISTO .....	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	23
5.1. Tavoite .....	23
5.2. Teemahaastattelu.....	23
5.3 Kohderyhmä.....	25
5.4 Aineiston hankinta .....	25
5.5 Aineiston analyysi.....	26
6 TULOKSET.....	28
6.1 Haastateltavien tausta.....	28
6.2 Työssä tukeminen .....	28
6.3 Apuvälineiden mahdollisuudet.....	32
6.4 Tukipalveluiden hyödyntäminen.....	34
6.5 Asenteet ja tulevaisuus.....	37
7 YHTEENVETO.....	40
7.1 Johtopäätökset.....	40
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	43
7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi.....	46
7.4 Ammatillinen kasvu.....	47
LÄHDELUETTELO .....	51
LIITTEET .....	56
Liite 1 . Haastattelupyyntö .....	56
Liite 2 . Teemahaastattelurunko .....	57

## 1 JOHDANTO

Tämä on Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopintojeni opinnäytetyö. Aiheeni on näkövammaisten henkilöiden työllistyminen työkeskuksiin ja sosiaaliin yrityksiin. Tutkimuksellisessa työssä kartoitan ja pohdin tärkeimpiä tukitoimia ja palveluita, joiden avulla työllistymisen prosessi helpottuu. Asenteet heikkonäköisten ja sokeiden ihmisten toimintakykyä kohtaan, tarvittavat apuvälineet sekä vaihtoehtoiset työllistämismuodot ovat opinnäytetyön keskeisiä asioita. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Sen yhteistyötahona toimi Keskuspuiston Ammattiopiston Arlan toimipaikka.

Moni työtehtävä yhteiskunnassa ei sovellu henkilölle, jonka näkökyky on alentunut tai puuttuu täysin. Heikkonäköiset ja sokeat ovat silti suuri voimavara työelämälle, jossa useisiin töihin voi osallistua myös osatyökykyisenä. Moni näkövammaisen henkilö on mukana työelämässä oman toimintakykynsä asettamien edellytysten mukaisesti jo nyt, mutta työllistyminen ei usein ole ongelmaton prosessi.

Tämän aiheen tutkiminen on tärkeää, sillä näkövammaisten ihmisten työllistyminen lisää heidän toimintakykyään, osallisuuttaan ja mahdollisuuksiaan tasaarvoiseen elämään. Kyseessä ei ole laajalti tutkittu aihe. Tutkimuksen myötä tarjoan käytännön tietoa työelämälle, oppilaitoksille sekä näkövammaisille ihmisille. Opinnäytetyöllä otan osaa ajankohtaiseen keskusteluun vammaisten työllistymisestä, jossa on yhteiskunnallisesta näkökulmasta paljon mahdollisuuksia.

Näkövammaisten henkilöiden työllistyminen liittyy kiinteästi omaan ammatilliseen kehittämiseeni. Olen suuntautunut opintojeni aikana vammaisuuteen ja tehnyt osan työharjoitteluistani näkövammaisten henkilöiden parissa. Harjoitteluihin on kuulunut tehtäviä liittyen edunvalvontaan, esteettömyyteen sekä toimintakykyä lisäävään kokonaiskuntoutukseen. Kokemukseni teki aiheesta minua kiehtovan ja sosionomiopintojeni erityisosaamista hyödyntävän. Tutkimuksellinen opinnäytetyö soveltui minulle parhaiten itsenäisen ja kehittävän työskentelyn vuoksi.

Tutkimukseni aiheen kannalta on olennaista esitellä näkövammaisuuden käsite. Etenen opinnäytetyössä sen jälkeen vammaisten toiminta- ja työkyvyn perusteisiin, luon katsauksen näkövammaisiin ihmisiin työelämässä, osallisuuteen sekä jo tehtyyn tutkimukseen aihepiiristä. Työnteon tulisi olla yksi universaaleista ihmisoikeuksista, mitä perustelen myös teoreettisesta näkökulmasta. Opinnäytetyön teoriaosuus pohjustaa tutkimushaastattelun teema-alueita.

Vaihtoehtoiset työllistämismuodot erilaisin tukipalveluin ovat tärkeä osa näkövammaisten henkilöiden työnsaantia. Käsittelen lainsäädäntöä, tukia ja palveluita niiden taustalla. Esittelen myös sosiaalisia yrityksiä ja työkeskuksia, jotka liittyvät näkövammaisuuteen työllistävinä ja toimintakykyä ylläpitävinä tahoina ja ovat tutkimukseni kohderyhmä.

Tutkimuksen etenemisen kuvauksessa kerron tarkasti työn tarkoituksesta ja tutkimusongelmista. Esittelen haastattelumenetelmän sekä aineiston analysoinnin teoreettisesti ennen siirtymistä tulosten raportointiin. Käyn läpi tutkimustulokset teemoittelevan analyysin avulla. Tuloksia pohtimalla sain vastauksia tutkimuskysymyksiin ja loin prosessin johtopäätökset. Etsin hyviä käytäntöjä työllistymisestä ja toisaalta käytännön tilanteita, joissa on vielä parantamisen varaa. Tulokset voivat heijastua sosiaalisten yritysten ja työkeskusten lisäksi myös avoimille työmarkkinoille.

Opinnäytetyöni lopuksi arvioin jatkotutkimusmahdollisuuksia, tulosten luotettavuutta, tutkimuksen eettisyyttä sekä koko prosessin onnistumista. Pohdin yhteenvedossa myös opinnäytetyön merkitystä omaan ammatilliseen kasvuuni reflekttoimalla sitä sosionomin kompetenssien avulla.

## 2 NÄKÖVAMMAISUUS JA TYÖ

### 2.1 Näkövammaisuuden käsite

Näkövammaisuus on yksi vammaisuuden alalaji. Vammat ovat ihmisen elimistön fysiologisia, psykologisia tai anatomisia vajaavaisuustiloja. Vammaisuus aiheuttaa haasteita arkielämässä, sillä ympäristöön orientoituminen, kommunikatio, liikkuminen ja tiedonsaanti ovat vaikeutuneet. Näkövammaisuus voidaan nähdä muiden vammojen tapaan usein suhteellisena käsitteenä, sillä ihmisten toimintakyky ei riipu vain vammasta vaan myös esimerkiksi elinympäristöstä ja sen aiheuttamista rajoituksista. (Malm 2004, 298; Ojamo 1998, 1. 3.)

Näkövammaisella ihmisellä on alentunut näkökyky, ja hän kärsii sen tuottamista olennaisista haitoista. Näkövammaisen henkilön näköä ei voi saada normaaliksi silmälaseilla tai muilla apuvälineillä. Esimerkiksi likinäköiset ihmiset eivät siis ole näkövammaisia. Apuvälineiden käyttö kuitenkin lisää näkövammaisen henkilöiden toimintakykyä. Erilaisilla silmälaseilla näkemistä voi parantaa muttei normalisoida. Tarkka määrittely näkövammaisuudelle on vaikeaa, sillä muun muassa valon määrän vaihtuessa ihmisen näkökyky voi heikentyä tai parantua oleellisesti. (Poussu-Olli & Kero 1999, 19; Ojamo 1998; 3.)

Maailman terveysjärjestön arvion mukaan maailmassa on noin 180 miljoonaa näkövammaista ihmistä, joista neljännes on sokeita. Näkövammaisia suomalaisia on 80 000. Heistä ikääntyneitä on peräti 80 %. Vastaavasti työikäisiä on 15 % ja lapsia 5 %. Sokeiden osuus kaikista Suomen näkövammaisista henkilöistä on noin 13 %. (Näkövammaisten keskusliitto 2013.)

Tavallisimpia näkövammaisuuden aiheuttajia ovat verkkokalvon ikärappeuma, verkkokalvon perinnölliset surkastumissairaudet, silmänpainetauti, diabeteksen aikaansaamat muutokset verkkokalvolla sekä näköhermon ja sarveiskalvojen viat. Eri ikäryhmillä tyypillinen näkövammaisuuden aiheuttaja vaihtelee. Suomen väestön ikääntyessä näkövammaisten ihmisten määrän ennustetaan kasvavan merkittä-



västi tulevien vuosien aikana. (Näkövammaisten keskusliitto i.a.; Malm 2004, 302; Poussu-Olli & Kero 1999, 52. 53.)

Näkövammaiset henkilöt jaetaan heikkonäköisiin ja sokeisiin. Sokean ihmisen näöntarkkuus on lasikorjauksen jälkeen alle 0,05 tai näkökentän halkaisija on alle 20 astetta (ks. oheinen taulukko). Maailman terveysjärjestö, WHO:n määritelmän mukaan myös lähes sokeat ja syvästi heikkonäköiset luetaan sokeisiin. Heikkonäköisiin kuuluvat lievästi ja vaikeasti heikkonäköiset, joiden näöntarkkuus on korkeintaan 0,3 lasikorjauksen jälkeen. Ei-näkövammaisen henkilön näöntarkkuus on 1. (Puolanen & Perttunen 2006, 22. 23.)

TAULUKKO 1. Näkövammojen luokittelu Maailman Terveysjärjestön mukaan, (Mukaillen Malm 2004, 299)

Näkövammaisen vaikeusaste	Näöntarkkuus	Toiminnallinen kuvaus
Heikkonäköinen	0,3 – 0,1	Lähes normaali toiminta mahdollista optisten apuvälineiden avulla
Vaikeasti heikkonäköinen	0,1 – 0,05	Normaali toiminta mahdollista vain optisin apuvälinein. Hidastunut lukukyky
Syvästi heikkonäköinen	0,05 – 0,02 *	Yleensä ei voi lukea ilman luku-TV:tä. Suuntanäkö puuttuu. Liikkuminen vaikeaa. Muiden aistien apu tarpeen
Lähes sokea	0,02 - **	Toiminta pääasiassa muiden aistien kuin näön avulla
Täysin sokea	Ei valon tajua	Näöstä ei apua. Toiminta täysin muiden aistien varassa

\* Näkökentän halkaisija alle 20 ° , \*\* Näkökentän halkaisija alle 10 °

## 2.2 Toiminta- ja työkyky

Toimintakyky määrittyy sen perusteella, kuinka hyvin ihminen selviytyy arjestaan. Täsmällinen tai kattava määrittely on jokseenkin mahdotonta käsitteen suhteellisuuden vuoksi. Toimintakykyyn kuuluvat esimerkiksi kyky huolehtia itsestään ja mahdollisuus työhön, harrastuksiin ja vapaa-aikaan. Se on tasapainoilua+ kykyjen, elinympäristön ja omien tavoitteiden välillä. Henkilön toimintakykyä tarkastellaan hänen fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten suoriutumismahdollisuuksiensa kautta. Vammaisuus on fyysisen toimintakyvyn vajavuutta. (Karppi i.a; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos i.a.)

Näkövammaisen henkilön toimintakykyä arvioitaessa oleellista on huomioida muun muassa omatoiminen liikkuminen, silmien sopeutuminen erilaisiin valaistusolosuhteisiin sekä lukemisen ja muistiinpanojen tekemisen menetelmät. Heikkonäköiset toimivat alentuneesta näöstään huolimatta usein lähes normaalisti, mutta tarvitsevat tarkkaa näköä vaativiin tilanteisiin apuvälineitä. Sokeiden kohdalla toimintakyky on aina hyvin yksilöllinen. Pelkästään näöntarkkuus tai näkökentän leveys eivät kuvaa toimintakykyä, eivätkä näkövammaisen ihmisen tulentarvetta kattavasti. (Näkövammaisten keskusliitto 2012; Puolanen & Perttunen 2006, 22. 24.)

Liikkumistaidon ja apuvälineiden tarpeen kaltaiset seikat ovat oleellisimpia toimintakykyyn vaikuttavia seikkoja, joita arvioidaan työn ja työllistymisen näkökulmasta. Työkyky ja toimintakyky ovat kuitenkin eri käsitteitä, vaikka niillä käytännön kielessä usein tarkoitetaan samaa asiaa. Näkövammaisen henkilön yleistä toimintakykyä arvioitaessa huomioon tulee ottaa asioita laajemmin koko hänen elämänsä liittyen.

Henkilön yksilöllinen työkyky vaihtelee työtehtävän mukaan. Myös ympäristöllä on suuri vaikutus. Kliinisesti testaamalla työntekijä voidaan todeta työkyvyttömäksi, mutta halu jatkaa sekä tuttu ympäristö voivat mahdollistaa edelleen käytännön työn. Kuitenkin taas lääketieteellisesti työkykyinen saattaa soveltua tehtävään huonosti esimerkiksi elämäntilanteensa tai työn hallinnan puutteen

vuoksi. Oma positiivinen asenne lisää työkykyä ja toimintamahdollisuuksia työssä. Vähäinen itsenäisyys tai esimiehen tuen puute sen sijaan heikentävät työkykyä. (Lehto 2011, 11.)

Työn, lainsäädännön ja yhteiskunnan muutokset muuttavat jatkuvasti käsityksiä siitä, millaisella toimintakyvyllä työelämässä voi pärjätä. Kenet voidaan työllistää, ja minkälaisia tukitoimia siihen vaaditaan, riippuu osatyökykyisyyden termin sen hetkisestä määritelmästä. Ajankohtaisessa keskustelussa käytetään usein sekaisin termejä osatyökykyinen tai vaikeasti työllistettävä. Yhtä määritelmää tällaisille henkilöille ei voi antaa, sillä ryhmä on hyvin heterogeeninen. Vammaiset ovat vain yksi ryhmä osatyökykyisten joukossa. Olennaisinta heidän työllistämiseensä on, että heidän työtehtävänsä ja -aikansa voidaan räätälöidä yksilöllinen toimintakyky huomioiden. (Lehto 2011, 25; Työ- ja elinkeinoministeriö i.a.)

Apuvälineet lisäävät näkövammaisen henkilön itsenäistä toimintakykyä. Niitä myönnetään joko lääkinnällisenä tai ammatillisena kuntoutuksena. Ne kustantaa yleensä joko julkinen terveydenhuolto tai Kansaneläkelaitos. Myöntämisen perusteena on, ettei henkilö selviydy näkövamma aiheuttamien syiden takia ilman kyseisiä apuvälineitä tai suoriutuminen muutoin olisi kohtuuttoman vaikeaa. (Puolanen & Perttunen 2006, 30.)

Apuvälinetarpeen määrittelee aina alan asiantuntija kuten optikko tai näönkäytön ohjaaja yhdessä näkövammaisen henkilön kanssa. Mitä kalliimpia ja vaativampia apuvälineet ovat, sitä enemmän koulutusta niiden käyttöön on myös annettava. Kansaneläkelaitos vastaa työhön tai ammatilliseen koulutukseen vaadittavista apuvälineistä, joita ovat muun muassa lukutelevisio, kannettava tietokone ja siihen liitettävä pistenäyttö. (Puolanen & Perttunen 2006, 30. 31; Suomen työnäköseura ry, i.a.)

Lukutelevisio on nykyään tietokoneen pöytänäyttöön liitettävä heikkonäköisten kamera-apuväline, joka suurentaa kirjan, lehden tai muun esineen tekstin ja kuvan näytölle jopa 30-kertaiseksi. Kannettavan tietokoneen myöntämisen peruste on usein sen tuoma apu muistiinpanojen tekemisessä sekä tiedonhallinnassa.

Kela ei kuitenkaan myönnä tietokoneita päivittäiseen arkikäyttöön. Pistenäyttö on sokeiden ja syvästi heikkonäköisten henkilöiden apuväline, joka sijoitetaan näppäimistön eteen. Se esittää ruudunlukuohjelman avulla näytöllä näkyvän tekstin pistekirjoituksena.

Suurennuslasi on yleisin apuväline. Myös erilaiset kiikarit ja muut optiset suurentimet auttavat heikkonäköisiä lukemisessa ja tiedonsaannissa. Monelle näkövammaiselle ihmiselle häikäiseminen on ongelma, johon auttavat erityisvalmisteiset aurinkolasit. Tällaiset päivittäisen toimintakyvyn lisäämiseen tarvittavat kalliit apuvälineet maksaa keskussairaala. Valkoinen keppi ja sanelin ovat edullisia apuvälineitä. Niiden myöntämisestä vastaa kunnallinen terveyskeskus. (Puolanen & Perttunen 2006, 31.)

Näkövammaiset henkilöt kehittyvät elämän varrella asiantuntijoiksi liittyen omiin tarpeisiinsa sekä apuvälineiden käyttöön. Tästä seuraa usein myös työkyvyn ja tehokkuuden lisääntyminen. (Suomen työnäköseura ry, i.a.) Tietotekniset apuvälineet mahdollistavat vuosi vuodelta enemmän tehtäviä näkövammaisille työntekijöille. Kuten Ekholm (2009, 134) tuo esiin, IT-alan työt ovat usein täysin sovellettavissa henkilön näkökyvystä riippumatta. Oikeiden apuvälineiden löytymisen sijaan merkittävämmäksi työllistymisen esteeksi koetaan usein muut työllistymistä hidastavat asiat, kuten kielteiset asenteet tai ennakkoluulot.

### 2.3 Oikeus työhön ja osallisuus

Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet eivät saa rajoittua ainoastaan perusasioihin kuten syömiseen, nukkumiseen ja puhtauteen. Mahdollisuudet elämyksiin, vapaa-aikaan, vaikuttamiseen, itsenäiseen harkintaan, päätöksentekoon sekä ennen kaikkea työn tekemiseen kuuluvat kaikille. Työn on oltava universaali ihmisoikeus. Itsetunto ja elämän mielekkyys muodostuvat usein työn tekemisen tai sen puutteen myötä, mikä korostaa työllistymisen tärkeyttä. Tämä pätee erityisesti vammaisten henkilöiden kohdalla, sillä he ovat usein yhteiskunnallisesti muita heikommassa asemassa. Sosiaalialan työntekijöillä on avainasema autta-

jan roolissa ja olosuhteiden parantajana. (Mahlamäki 2013, Oliver & Sapey 2006, 156. 157.)

Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista toimii suunnannäyttäjänä lainsäädännölle, jonka avulla jäsenvaltiossa voidaan luoda oikeudenmukainen asema vammaisille työmarkkinoilla. Sopimuksen 27. artikla muun muassa kieltää syrjinnän vammaisuuden perusteella, suojaa vammaisten henkilöiden oikeuksia suotuisiin työoloihin, edistää mahdollisuuksia edetä työuralla sekä toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana. Yleissopimus myös edellyttää, että työpaikoilla vammaisia henkilöitä varten tehdään kohtuulliset työn edellyttämät mukautumistoimet. (Suomen YK-liitto 2012, 56. 58.)

Suomen yhdenvertaisuuslaki noudattelee edellä mainitun sopimuksen periaatteita. Sen tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuutta ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeudensuojaa. Yksi keskeisimmistä lain tavoitteista on turvata vammaisten henkilöiden työhön pääsy, siinä selviäminen sekä työuralla eteneminen. Vammaisten ja muiden vajaakuntoisten ihmisten tasavoinen osallisuus työelämässä pyritään saavuttamaan juuri työllistävin toimenpitein ja työssä pysymisen tukitoimin. Kaikille kuuluva oikeus työhön tarkoittaa ensisijaisesti avoimille työmarkkinoille työllistymistä, mutta vammaisuus tai muu vajaakuntoisuus edellyttävät usein yksilöllisen palvelupolun. (Yhdenvertaisuuslaki 2004; Työministeriö 2005, 18. 19.) Se voidaan rakentaa esimerkiksi työkeskuksissa tai sosiaalisissa yrityksissä.

Osallisuus voidaan nähdä ilmiönä, jossa henkilö saa osallistua ja vaikuttaa omaan elämäänsä. Vammaispoliittiset kysymykset ovat vain yksi osallisuuteen liittyvistä asioista. Tässä yhteydessä osallisuus merkitsee myös esteettömyyttä tiedonsaannissa ja yhteiskunnan rakenteissa, kuten työvoimapalveluissa. Kohtuullinen toimeentulo ja peruspalvelut kuuluvat kiinteästi sekä vammaisten henkilöiden että kaikkien muiden osallisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriö on Suomessa vastuussa tästä. Syrjäytymisen ehkäisy on yksi tämänhetkisen hallitusohjelman kolmesta painopisteestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012; Ylönen 2013, 71. 72.)

Rimmermann (2013, 1) toteaa osallisuudesta (*social inclusion*) puhuttavan usein vastakohtana syrjäytymiselle (*social exclusion*). Hänen mukaansa osallisuus erityisesti vammaisten henkilöiden kohdalla tarkoittaa hyväksyntää ihmisenä vammaisuuden yläpuolella, ihmissuhteita, normaaleja sosiaalisia aktiviteetteja, tavallisia elinoloja ja työllisyyttä. Järvikoski ym. (2009, 22) lisäävät, että osallisuutta voi tarkastella yksilön yhteiskunnallisten mahdollisuuksien kautta. Osallistuminen (*participation*) sen sijaan tarkoittaa henkilön omaa mahdollisuutta antaa panoksensa yhteisöjen elämään ja vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon. (Järvikoski ym. 2009, 22.)

Vammaisten henkilöiden osallisuuden heikko toteutuminen suomalaisessa työelämässä näyttäytyy usein niin, että he jäävät työelämän ulkopuolelle työkyvyttömyyden vuoksi (Piirainen 2013, 77). Tässä tilanteessa on olennaista löytää vajaalla toimintakyvyllä työskenteleville henkilöille heidän voimavarojaan vastaavia tehtäviä, mikä parantaa osallisuutta.

Näkövammaisten henkilöiden osallistamisessa yhteiskuntaan on pidettävä huoli joustavasta ja yksilöllisestä työotteesta, johon työllistymisen tukemisen lisäksi kuuluvat asumisen ja vapaa-ajan palvelut. Työtä pidetään yhtenä tärkeimmistä näkövammaisten ihmisten oikeuksista, sillä sen avulla luodaan sosiaalisia suhteita ja vahvistetaan itsetuntoa. Työn tekeminen on palkitsevaa ja luo monenlaista sisältöä elämään. Suomessa näkövammaisuuteen liittyvää edunvalvontaa koordinoi Näkövammaisten keskusliitto ja Euroopan laajuisella tasolla European Blind Union, EBU. (Kero & Poussu-Olli 1999, 161. 163; European Blind Union i.a.)

EBU:n työn ydin on heikkonäköisten ja sokeiden ihmisten oikeuksista huolehtiminen kaikilla elämän osa-alueilla. Se pitää sisällään työtä kolmella eri tasolla; syrjimisestä vastaiseen lainsäädäntöön vaikuttaminen, kaikkien tasa-arvoinen kohtelu sekä käytännölliset järjestelyt ja uudistukset positiivisen kehityksen saavuttamiseksi. Myös EBU:n toiminnan suurena taustavaikuttajana on YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. (European Blind Union i.a.)

## 2.4 Näkövammaiset henkilöt työelämässä

Suomessa on tilastoitu näkövammaisten henkilöiden työllistymistä 1930-luvulta lähtien. Silloinen Sokeain keskusliitto on tukenut sokeiden ja heikkonäköisten työnsaantia erilaisin avustuksin vuodesta 1935, mutta ammatillinen kuntoutus on kokenut kehityksen nykymuotoihinsa vasta viime vuosikymmenien aikana. Näkövammaisten ihmisten integraatio työelämäään ei vielä vuosituhanteen vaiheeseen mennessäkään ole ollut riittävä. Eläkkeellä on jopa 65 % työikäisistä, kun vastaava luku koko väestön osalta on vain 15 %. (Ojamo 2005, 76. 77; Kero & Poussu-Olli 1999, 164. 165.)

Elina Ekholm on tutkinut väitöskirjassaan *Monimuotoisuus ja esteettömyys . Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia* laajasti näkövammaisten henkilöiden työllistymistä Suomessa. Hän luo myös kattavan katsauksen aiempaan kehitykseen työelämässä sekä näkövammaistutkimuksen historiaan. Näkövammaisten henkilöiden pääsy työelämäään edellyttää esteettömyyttä sekä fyysisessä että sosiaalisessa ympäristössä. Asenteellinen esteettömyys on usein fyysistä vaikeammin saavutettavissa, mutta sen vaikutukset ovat vähintään yhtä suuret. (Ekholm 2009, 140.) Ekholmin väitöskirjaa lukuun ottamatta näkövammaisten henkilöiden työllistyminen ei ole laajalti tutkittu aihe.

Tietotekninen vallankumous 2000-luvulla on laajentanut näkövammaisten työntekijöiden uramahdollisuuksia huomattavasti. Työnteon aloittamisen kannalta olennaisia asioita ovat myös esteetön ympäristö ja hyvä liikkumistaito. Työntekijöiden uskallus palkata vammaisia sekä vammaisjärjestöjen oikeanlaiset tukipalvelut ovat työllistymisen kannalta käytännössä välttämättömiä. Näkövammaisilta työntekijöiltä edellytetään ammattitaitoa, hyviä näkövammaistaitoja ja luontevaa suhtautumista omaan tilanteeseensa. (Ekholm 2009, 141. 165)

Korkeasti koulutetuilla näkövammaisilla henkilöillä on huomattavasti paremmat edellytykset työntekoon kuin ilman tutkintoa olevilla. Vähintään kandidaatin tutkinnon suorittaneista näkövammaisista ihmisistä vuonna 2010 työskenteli peräti 51 % kokopäiväisesti ja 30 % osa-aikaisesti. Ilman koulutusta olevista työelä-

mässä samana vuonna oli kuitenkin vain 6 %. Koulutusmahdollisuuksien eteen on tehtävä jatkossa entistä enemmän töitä, sillä korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden näkövammaisten henkilöiden määrä on pudonnut viime vuosina merkittävästi. Vuonna 2005 heitä oli vielä 16 % näkövammaisista suomalaisista, kun vastaava luku vuonna 2010 oli vain 5,5 %. Koulutustason laskun pelätään heijastuvan myös työllisyystilanteeseen. (Heikkonen 2013b, 3.)

Edes koulutus ei kuitenkaan takaa näkövammaiselle ihmiselle töitä, kuten Jaakkola (2013, 11) tuo esiin sosiaalialan ammattilaisille suunnatussa Talentia-lehdessä. Hän esittelee sosionomiksi valmistuneen näkövammaisen naisen tarinan, jossa vielä kahden vuoden päästä valmistumisesta ei ole löytynyt koulutusta vastaavaa työtä. Nainen korostaa, että näkövammaiset henkilöt soveltuvat hyvin tietoteknisiin asiantuntija-ammatteihin, kielenkääntäjiksi, papeiksi tai erilaisiin sosiaalialan asiantuntija-ammatteihin, mutta loppujen lopuksi työllistävien tahojen valmius työllistää ratkaisee.

Eräs mahdollisuus sujuvampaan näkövammaisten henkilöiden siirtymiseen työelämään tulevaisuudessa voi olla vuonna 2014 alkava Raha-automaattiyhdistyksen Paikka auki -ohjelma, jonka tavoitteena on työllistää alle 29-vuotiaita vaikeasti työllistettäviä nuoria. Ohjelman avulla voidaan maksaa jopa 1.2 vuoden palkkakulut, mutta kyseessä on oltava jossain kansalaisjärjestössä tehtävä yleishyödyllinen työ. Ohjelman tavoitteena on uusien työsuhteiden luomisen lisäksi luoda uusia toimintamalleja vaikeasti työllistyvien nuorten työllistämiseksi. (Heikkonen 2013a, 3; Raha-automaattiyhdistys 2013.)

Kuten kaikkien vaikeasti työllistyvien, myös näkövammaisten työntekijöiden työllistymisessä on usein kyse siitä, että osapuolet löytävät mahdollisuuksia mukauttaa jo olemassa olevia työtehtäviä. Mikäli työpaikka on edes hieman tavallista suurempi, löytyy sieltä paljon työtehtäviä, joita voidaan räätälöidä yksilöllisesti. Mukauttaminen voidaan tehdä myös työajan tai vastuiden muutoksilla. Osatyökykyisyyden sijaan tulisi painottaa, että kaikki ihmiset ovat soveltuvia johonkin tietentyypiseen työhön. (Malmström, 2013, 7.)



Ongelmaksi muodostuu usein, että osatyökykyisen työllistämiseksi jo luodut palvelut ovat hajanaisia. Keinoja käytetään toisistaan irrallaan. Kokonaisuus ei ole kenenkään vastuulla. Ratkaisuna tähän voisi olla sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikon vetämän työryhmän ehdotus palkata työkykykoordinaattoreita. Heidän vastuulla olisi työllistymisen lisäksi palvelukokonaisuus, johon kuuluisi myös terveyteen, kuntoutukseen ja sosiaaliturvaan liittyviä asioita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 18. 19.)

Näkövammaisilla henkilöillä on vammasta aiheutuvasta haitasta huolimatta suuri potentiaali työelämässä. Ajattelutapa, jonka Malmström (2013) aiemmin esittää, loisi työmarkkinoille laajasti levitessään yksinkertaisemman työllistymisen polun. Tämä vaatii sekä Risikon työryhmän esittämiä rakenteellisia että ennen kaikkea asenteellisia muutoksia suomalaisessa yhteiskunnassa.

### 3 VAIHTOEHTOISIA TYÖLLISTYMISMUOTOJA

#### 3.1 Tuettu työllistyminen

Tuettu työllistyminen on Yhdysvalloissa alkujaan kehitysvammaisten työllistämiseksi kehitetty menetelmä. Sen tavoitteena on mahdollistaa työskentely avoimilla markkinoilla vammaisille tai muuten heikommassa asemassa oleville henkilöille, joille se ei muuten ilman tukitoimia olisi mahdollista. Tuettu työllistyminen on vaihtoehto ammatilliselle kuntoutukselle, mutta se voidaan nähdä myös sen jatkumona. Tuettua työllistymistä sovelletaan usein ammattikoulusta, peruskoulusta tai työkeskuksesta tulevan henkilön kohdalla. Pää tavoitteena on vakituisen palkkatyön integroituna työelämään. (Sariola 2005, 10. 11; Venäläinen 1996, 31.)

Tuettu työ avoimilla markkinoilla on henkilön työsuhteessa tekemää työtä, joka on mahdollistettu tukitoimin. Prosessi etenee palkkaamisen kautta työsopimuksen laatimiseen ja itse töiden aloittamiseen. Työntekijä saa perehdytyksen työyhteisöstä ja tarvittaessa tämän lisäksi ohjausta sekä tukea työvalmentajalta, jonka palvelut ovat työnantajalle maksuttomia. Työn alettua työntekijä tekee ennalta sovittuja tehtäviä ja saa niistä palkkaa. Tarvittaessa hänelle osoitetaan lisää neuvontaa ja tukea. Palkkatyöhön sijoittuva tuettu työ muistuttaa lähes täysin normaalia työsuhdetta. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2013.)

Tuettuun työllisyyteen liittyy useita keskeisiä käsitteitä. Itse prosessia voidaan kuvata myös työ(hön)valmennukseksi. Siinä keskeinen osuus on työvalmentajan lisäksi palveluohjaajalla, jonka tehtävänä on löytää yhdessä asiakkaan kanssa prosessin kannalta olennaiset sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalvelut. Avotyö ja työkokeilu ovat palkkaamista edistäviä toimenpiteitä, mutta eivät vielä sinänsä täytä tuetun työllistymisen määritelmää. Työkokeilun avulla voidaan osoittaa työnantajille ennakkoluulojen tai asenteiden olevan turhia ja vajaakuntoisten henkilön sopeutuvan työhön omilla vahvuuksillaan. (Sariola 2005, 12; Työministeriö 2005, 18. 19.)

Jatkuva tuki on tuetun työn kannalta erittäin oleellista. Sen on oltava aina yksilöllisten tarpeiden mukaista ja kestävä hakuvaiheesta asti läpi työsuhteen. Tukea antavat työvalmentajan ja palveluohjaajan lisäksi myös työpaikan muut työntekijät omien resurssiensa mahdollistamissa rajoissa. Riittäväillä tukipalveluilla mahdollistetaan kyky suoriutua työstä ja niihin kuuluvat myös työpaikan ulkopuoliset asiat, kuten kuljetuspalvelu. Tuetussa työllistymisessä oleellisinta ei ole henkilön vamma tai muu vajaakuntoisuus, vaan oikein suunnitellut palvelut, joiden avulla ammatilliset tavoitteet voivat täytyä. (Venäläinen 1996, 33.)

Palkkatuki on yksi tuetun työllistämisen keskeisimmistä työkaluista. Työ- ja elinkeinotoimisto arvioi henkilön vajaakuntoisuuden pohjalta yksilöllisesti, edistääkö palkkatuen maksaminen hänen työllistämistään. Yksi perusteista ovat erilaiset vammat, joiden johdosta henkilön tuottavuuden arvioidaan olevan alentunut. Palkkatukea maksetaan normaalin määräaikaisen tai vakituisen työsuhteen tai oppisopimuksen tarjonnelle työnantajalle. Tavoitteena on myös, että palkkatuen avulla työllistämisestä on hyötyä myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Aiemmin samasta palvelusta käytettiin nimityksiä tukityö tai työllistämistuki. Tuettu työ palkkatuen avulla on mahdollista julkisen ja yksityisen sektorin työsuhteissa sekä järjestöissä. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012; Työministeriö 2005, 11; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; Ihalainen & Kettunen 2011, 110. 111.)

Tuettua työllistymistä ja integroitumista työelämään on pohdittu kehitysvammaisten osalta viimeisen kymmenen vuoden aikana useassa ammattikorkeakoulutason opinnäytetyössä, mutta näkövammaisen ihmisten näkökulmasta vastaavia tutkimuksia ei ole. Ekholmin väitöskirja on ensimmäinen laaja selvitys näkövammaisten henkilöiden työllistymistilanteesta 2000-luvulla. Se keskittyy toisaalta tuetun työllistymisen sijaan eri alojen asiantuntijoina toimiviin näkövammaisiin ammattilaisiin.

### 3.2 Sosiaalinen yritys

Sosiaalisten yritysten toimintaa Suomessa määrittelee laki sosiaalisista yrityksistä. Yritys voi toimia monella eri toimialalla kuten kunnossapito- tai pakkaus-työssä. Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä osa tarvitsee erityisiä työllistämistoimia työvalmennuksen keinoin selviytyäkseen tehtävistään. Henkilökunnasta vähintään 30 % on oltava vajaakuntoisia henkilöitä, joihin lukeutuvat esimerkiksi pitkäaikaistyöttömät ja vammaiset henkilöt. Sosiaalinen yritys maksaa työntekijöilleen työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle määritetyn normaalin palkan työntekijän tuottavuudesta huolimatta tai tavanomaista ja kohtuullista palkkaa. Sosiaalisen yrityksen statusta voivat käyttää ainoastaan sosiaalisten yritysten rekisteriin kirjatut toimijat. (Laki sosiaalisista yrityksistä 2012; Yhteinen yritys, 2013.)

Tuetun työllistämisen keinoja käytetään monien vajaakuntoisten työllistämiseksi sosiaalisiin yrityksiin, jotka ovat yksityisen sektorin toimijoita avoimilla markkinoilla. On myös hyvä huomioida sosiaalisen yrityksen ja yhteiskunnallisen yrityksen ero. Suomessa yhteiskunnallisella yrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka kehittää ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin ja tuottaa liiketoiminnallaan yhteiskunnalle positiivisia sivuvaikutuksia (Suomalaisen työn liitto 2013).

Osa sosiaalisista yrityksistä täyttää yhteiskunnallisen yrityksen kriteerit juuri laajalla vajaakuntoisten ihmisten työllistämällä sekä siitä aiheutuvilla hyödyillä, kuten osallisuuden ja toimintakyvyn lisääminen. Yhteiskunnallisesta yrityksestä kertova merkki on ollut käytössä kuitenkin vasta vuoden 2012 alusta. Kaikki sen kriteerit täyttävät toimijat eivät ole vielä hakeneet virallista sertifiointia eli oikeutta käyttää merkkiä.

Sosiaalisten yritysten toimintaa ohjaava lainsäädäntö on astunut voimaan jo vuonna 2003 mutta hakee silti yhä muotoaan. Vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen potentiaali sekä yksiköllisellä että yhteiskunnallisella tasollakin on alati kasvavan julkisen keskustelun kohteena. Palkkatuet ovat monelle sosiaaliselle yritykselle toiminnan kannattavuuden kannalta välttämätön tulonlähde, minkä li-

säksi eri sektorien työtönvalmentamisen palvelut tukevat vajaakuntoisten työhön pääsyn prosessia.

### 3.3 Työkeskus

Työkeskusten tehtävä on edistää niissä työskentelevien edellytyksiä sijoittua myöhemmin avoimille työmarkkinoille. Työkeskuksissa työskentelevien henkilöiden tehtäväkuva muokataan usein niin, että hänen omat kykynsä ja työnantajan tarpeet voivat vastata toisiaan. Tarvittavan tuen laatu ja määrä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. (Sariola 2005, 11; Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2013.)

Työkeskukset ovat yleensä kuntien alaisia yksiköitä tai niiden taustalla on vammaisjärjestö. Ne eivät tavoittele taloudellista voittoa. Toiminnan tarkoituksena on asiakkaiden toimintakyvyn ylläpito sekä kuntoutuminen. Työkeskukset eivät varsinaisesti kuulu tuetun työllistymisen muotoihin, vaikka niissä toimii henkilöstöä työvalmentajan nimikkeellä.

Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä edistävä Vates-säätiö sekä Sosiaali- ja terveysministeriö ovat kehittäneet työkeskuksen mallia kohti monipalvelukeskuksia, joiden tarkoitus on vastata paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Vammais- ja työlainsäädännön muutokset 2000-luvulla ovat tuoneet tähän uudenlaisia mahdollisuuksia. Työkeskuksiin voidaan työllistää vammaisia työntekijöitä myös Sosiaalihuoltolain perusteella, jolloin he työskentelevät palkkasuhteessa erityiseen työhön sijoittuvassa kuntoutusmuodossa. (Vates i.a; Sosiaalihuoltolaki 2002.)

Sosiaaliset yritykset ja työkeskukset eroavat toisistaan huomattavasti. Merkittävien erojen lienee työskentelemisen tavoitteissa sekä ansaintamuoto. Toisaalta niillä on paljon yhtäläisyyksiä, joihin mahdollisuus näkövammaisten henkilöiden työllistämiseen kuuluu. Vaikka työkeskukset ovat julkisen hallinnon alaisia tai järjestöjen ylläpitämiä, ovat niiden työllistämiseen liittyvät arvot, tavoitteet ja tukimuodot usein täysin samanlaisia kuin sosiaalisissa yrityksissä.

#### 4 YHTEISTYÖSSÄ KESKUSPUISTON AMMATTIOPISTO

Keskuspuiston Ammattiopisto on erityisammattioppilaitos ja erityisopetuksen kehittämiskeskus. Sen koulutustarjonta on suunnattu opiskelijoille, joilla on tarve yksilölliseen tukeen ja oppimisen erityisjärjestelyihin. Keskuspuiston Ammattiopiston Arlan toimipaikka (myöhemmin tässä työssä: Arla) on yksi neljästätoista Uudellamaalla sijaitsevasta yksiköstä ja sijaitsee Espoossa. Se tarjoaa sekä ammattitutkintoja että valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta. (Keskuspuiston Ammattiopisto i.a.)

Arla on yksi Suomen näkövammaistiedon osaamiskeskuksista. Näkövammaisille opiskelijoille suunnatun koulutustarjonnan lisäksi se tarjoaa myös erilaisia mahdollisuuksia tietotaidon jakamiseen, joista yksi ovat näkövammaistiedon luennot työyhteisöille ja yhdistyksille. Toimipaikassa työskentelee sosionomeja muun muassa opiskelijahuollossa sekä erilaisissa ohjaavissa tehtävissä.

Arlan valmentava koulutus tarjoaa näkövammaisille opiskelijoille oppia muun muassa viestinnästä, vuorovaikutuksesta, kielistä, matematiikasta ja tietotekniikasta. Tavoitteena on lisätä opiskelijan kykyä selviytyä jokapäiväisestä elämästä mahdollisimman itsenäisesti ja sitä kautta myös vahvistaa työelämässä edellytettävää toimintakykyä. Opiskelu tapahtuu luokkatilanteessa, työharjoitteluisa, opiskelukokeiluissa muissa oppilaitoksissa sekä tarvittaessa asumiskokeilussa. (Keskuspuiston Ammattiopisto i.a.)

Arlassa on havaittu, että valmentavassa koulutuksessa opiskelevien näkövammaisten nuorten ja aikuisten on ollut vaikea työllistyä tai löytää työharjoittelu- paikkoja työkeskuksista tai sosiaalisista yrityksistä siitä huolimatta, että niiden voi nähdä olevan avoimia työmarkkinoita luontevampia työllistymisen kohteita. Opinnäytetyön tarve on noussut tästä pohdinnasta valmentavan koulutuksen ryhmävastaava Pia Louhen kanssa, joka oli tutkimukseni yhteyshenkilö Keskuspuiston Ammattiopistosta. Arlan Ammattiin ja työelämään valmentava koulutus näkövammaisille nuorille ja aikuisille on opinnäytetyöni virallinen yhteistyötaho.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1. Tavoite

Opinnäytetyöni tutkimuksen päätavoite oli saada tietoa näkövammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksista. Kartoitin tilannetta pääkaupunkiseudulla työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä. Tutkimuksen tarkoitukseen pyrin seuraavilla tutkimuskysymyksillä: 1) Miten työllistämisen kynnyksyt ylitetään? 2) Millä tukitoimilla prosessista voidaan tehdä sujuvampi? Toisaalta halusin tutkimuksessa selvittää niitä osa-alueita, joissa näkövamma ei ole merkityksellinen. 3) Minkälaisissa töissä, tehtävissä, yrityksissä ja ympäristöissä näkövammaisuuden merkitys vähenee? 4) Mikä toisaalta koetaan mahdottomaksi? Tutkimuksen luonteen huomioiden oli koko tutkimusprosessin ajan selvää, että toteutan sen laadullisena tutkimuksena.

Arlasta korostui tutkimuksen ollessa suunnitteilla, että oikeanlaisten tukitoimien löytyminen näkövammaisen työnhakijoiden työllistymisprosessin tueksi on välttämätöntä. Keskuspuiston ammattiopiston tai muiden valmentavaa koulutusta tarjoavan tahojen on mahdollista tarjota erilaisia tukitoimia muun muassa Näkövammaisten keskusliiton työllisyysosaston tai kuntien sosiaalihuollon kanssa. Tavoitteeni oli kartoittaa edellä mainittujen tutkimuskysymysten avulla, kuinka hyvin työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä ollaan niistä tietoisia. Selvitin tutkimuksen avulla myös työllistymisen ja työssä pärjäämisen kannalta vaadittavia taitoja ja apuvälineitä. Tavoitteenani oli kartoittaa näitä kokemuksia eritaustaisissa työyhteisöissä.

### 5.2. Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa tarkasteltavat aihepiirit on etukäteen pohdittu ja määritelty. Haastattelu etenee, kuten on luontevinta. Menetelmästä puuttuu strukturoidulle haastattelulle ominainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastat-

telijan vastuulle jää huomioida, että kaikki oleellinen käsitellään. Teemahaastattelu on keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. (Eskola & Suoranta 2008, 86; Virsta . Virtual statistics 2013).

Haastattelun suurin etu tutkimusmenetelmänä on siinä saavutettava suora kontakti ihmiseen, joka on syytä nähdä merkitystä luovana osapuolena. Haastattelu on perusteltu menetelmä, kun tutkijan on vaikea etukäteen ennustaa, minkälaisia vastauksia hän tulee saamaan ja kuinka paljon ne poikkeavat toisistaan. Tutkijalla on mahdollisuus tarkentaa kysymyksiään, kirjata vastaajan perusteluja sekä esittää jatkokysymyksiä, mitkä kaikki edesauttavat tutkimuksen onnistumista. Tällöin tulokset voidaan liittää laajempaan kontekstiin. Haastattelussa keskustelu on parhaimmillaan vapaamuotoista, jolloin haastattelija vain ohjaa keskustelua tiettyihin puheenaiheisiin. Haastattelu eroaa normaalista keskustelusta aina siten, että se on lähtenyt haastattelijan aloitteesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 199. 200; Ruusuvuori & Tittula 2005, 22.)

Haastattelun ongelma on usein sen runsaasti aikaa vievä luonne. Myös haastattelijan rooliin asettautuminen voi olla työlästä ja vaikeaa. Vastaajat eivät välttämättä ole halukkaita osallistumaan, ja he voivat kokea vastaamisen ahdistavaksi. Toisinaan haastattelutilanne saa ihmiset vastaamaan esimerkiksi omaa normaalia itseään viisaammalla, kunnollisemmalla tai kokeneemmalla tavalla. Toisaalta joistain asioista vaietaan, eikä niistä välttämättä voi saada todenmukaisia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2007 201. 202.)

Kuten kaikki tutkimusmenetelmät, haastattelu vaatii perusteellisen suunnittelun ja valmistelun. Mitä suurempi rooli haastattelijalla on, sitä tarkemmin suunnittelu on tehtävä. On hyvä osata varautua jatkokysymysten esittämiseen, mikä tuo haastattelijalle toisaalta tietyn vapauden toteuttaa tutkimusta omalla persoonallaan. Litterointivaiheessa on syytä huomioida, kuinka aktiivinen haastattelija on ollut. Yleensä myös haastattelijan puhe litteroidaan tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2007, 203. 204; Eskola & Suoranta 2008, 20; Ruusuvuori & Tittula 2005, 22.)



### 5.3 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä oli työntekijöitä, jotka vastaavat vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten työllistämistä tai joilla oli kokemusta näkövammaisten henkilöiden kanssa työskentelystä. Mitään yksittäistä perustetta kuten ammattia tai koulutustaustaa tietyn haastateltavan valinnalle ei ollut.

Huomioin haastatteluja valmistellessa, että työntekijät eivät aina olleet vammaisalan . vaan yleisemmin vajaakuntoisten työllistämisen . asiantuntijoita. Lähes-tyin työkeskuksia ja sosiaalisia yrityksiä sähköpostitse saatekirjeellä ja sen jälkeen tarvittaessa myös puhelimitse. Haastattelupyyntö on tämän suunnitelman liitteenä (Liite 1).

Sosiaalisten yritysten ja työkeskusten tausta-ajatus on monessa suhteessa yhteneväinen. Perustelen tällä molempien valintaa tutkimuksen kohteeksi. Sama haastattelu soveltui eri lailla järjestyneisiin työyhteisöihin. Oli tärkeää löytää haastateltavia, jotka osaavat kertoa työllistymisen prosessista juuri omassa työpaikassaan.

### 5.4 Aineiston hankinta

Hahmottelin luettelon mahdollisista haastateltavista henkilöistä tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Hyödynsin Internetin tietoa Uudellamaalla sijaitsevista työkeskuksista sekä sosiaalisten yritysten rekisteriä. Yhteensä työkeskuksia ja sosiaalisia yrityksiä listalla oli noin 25. Kaikki sijaitsevat Uudellamaalla, mutta vastaava tutkimus voitaisiin toteuttaa myös muualla Suomessa. Keskustelin työkeskusten ja yritysten soveltuvuudesta tutkimukseen Arlan edustaja Pia Louhen kanssa.

Teemahaastattelu mahdollisti syvemmän keskustelun haastateltavan kanssa. Haastattelun pohjalla käyttämäni runko on opinnäytetyön lopussa (Liite 2). Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys oli haastattelujen teemojen taustalla.

Vuorovaikutuksellinen ja jatkokysymykset mahdollistava työskentelytapa oli tarpeellinen, sillä tutkimuksen aihepiiri oli paikoitellen arka tai hienovaraisuutta vaativa. Valitsin tutkimusmenetelmän yhdessä Arlan kanssa. Määrällinen kyselytutkimus ei olisi palvellut niitä tavoitteita, joita opinnäytetyöni ja aiheeni edellyttivät. Se ei anna mahdollisuutta tarkentaviin jatkokysymyksiin eikä mahdollista tarvittavaa keskustelun tasoa liittyen esimerkiksi asenteisiin ja niiden perusteluihin.

Käytin haastatteluissa nauhuria koko keskustelun dokumentoimisen helpottamiseksi. Litteroin haastattelut asiatarvasti, mikä asetti tutkijana minulle haasteen, mikäli halusin rajata tutkimuksen kannalta epäolennaisia keskustelun osia kirjallisesta aineistosta pois. Näin kävi haastattelujen edetessä välillä haastateltavien yksityisasioihin. Suoriutumiseen haastatteluista sekä litterointiin olin valmistautunut tutustumalla laadullisen tutkimuksen teoriaan perusteellisesti ennen haastattelu- ja analyysivaihetta. Tutkimusprosessi edellytti varautumista myös varsin homogeenisten vastausten aineistoon. Tätä pyrin ennakoimaan haastattelemalta tahoja, joilla tiesin olevan eri määrä kokemusta näkövammaisista työntekijöistä.

## 5.5 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimusaineiston analysointi edellyttää, että se on muutettu suullisesta kirjalliseksi aineistoksi. Analysoinnilla tuodaan aineistoon selkeyttä ja sitä ikään kuin tiivistetään, kuitenkin niin, että keskeinen tutkimustieto voi nousta esiin. Analyysin sanotaan olevan laadullisen tutkimuksen vaikein osa-alue. (Eskola & Suoranta 2008, 137; Saarinen-Kauppinen & Puusniekka i.a.)

Teemoittelevassa analyysimenetelmässä etsitään aineistosta vastauksia. Tämä tarkoittaa tarkasteltavien teemojen läpikäyntiä ja erottelua huomioiden tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat. Usein analyysiin on huomioitava myös uusia haastattelussa esiin tulleita teemoja, jotka voivat vaikuttaa myöhemmin myös tuloksiin. Teemoittelu vaatii onnistuakseen myös vuorovaikutusta teorian

ja empirian välillä. Se on erityisen hyvä menetelmä laadullisen tutkimuksen analyysiin, kun yritetään ratkaista jotain käytännöllistä ongelmaa. Tuloksista voi poimia helposti tutkimusongelmiin vastaavaa käytännöllistä tietoa (Eskola & Suoranta 2008, 174, 175, 178; Saarinen-Kauppinen & Puusniekka i.a.)

Tavoittelin Eskolan ja Suorannan (2008, 175) kuvailemaa teorian ja empirian vuorovaikutusta järjestelemällä litteroinnin jälkeen tutkimusaineistoni teemoittain uusiin tiedostoihin, jolloin erojen ja yhtäläisyyksien etsimisen analyysi helpottui ja nopeutui. Teemoittain järjestellystä tutkimusaineistosta oli myös helpompi osoittaa kunkin aihealueen parhaat suorat lainaukset, joita on näkyvissä tutkimustuloksia raportoivassa seuraavassa pääluvussa. Työn teemojen sisäinen vuorovaikutus teorian ja empirian välillä alkoi hahmottua välittömästi, kun haastattelut etenivät ja aineisto alkoi karttua.

Analyysimenetelmässäni on piirteitä myös aineiston tyypittelystä, jossa aineiston haastatteluvastauksesta nousee esille myös ikään kuin tyypillisimpiä tapoja vastata tiettyihin teema-alueisiin. Eskola ja Suoranta (2008, 145) muistuttavat, että laadullisesta aineistosta on vaikeaa tehdä tulkintoja. Tutkittavasta aiheesta tehtävät tulkinnat riippuvat heidän mukaansa tutkijan tieteellisestä mielikuvituksesta. Tämä näkemys auttoi minua opinnäytetyön analyysiä tehdessäni ja mahdollisti helpomman johtopäätösten tekemisen.

## 6 TULOKSET

### 6.1 Haastateltavien tausta

Neljän työkeskuksen ja neljän sosiaalisen yrityksen työntekijöiden haastateltavien ei yhdistänyt mikään tietty työtehtävä. Heidän työnimikkeitään olivat yrittäjä, toimitusjohtaja, henkilöstökoordinaattori, kehittämispäällikkö, kuntoutusohjaaja, ohjaaja sekä työpäällikkö. Heistä kolme oli miehiä ja viisi naisia. Sukupuolien eroja tutkimustuloksissa ei ole eritelty, sillä en näe niitä tulosten tai johtopäätösten kannalta olennaisena.

Haastateltavien koulutustaustalla oli yrittäjyyttä, sosiaaliohjaajan työtä sekä kädentaito-osaamista. Tietotaito vammaisuudesta sekä kokemus ammattiosaaminen näkövammaisten työntekijöiden parissa työskentelyssä olivat erittäin kirjavia. Työkeskusten ja sosiaalisten yritysten historiassa oli kokemuksia lähes pelkästään näkövammaisten henkilöiden työllistämisestä sekä tilanteesta, jossa heitä ei ole vielä koskaan työllistetty. Useat haastateltavat myös korostivat näkövammaisten perheenjäsenten kautta karttunutta ymmärrystä.

### 6.2 Työssä tukeminen

Vaatimukset ja edellytykset työhön lähtivät liikkeelle hyvin pienistä asioista. Vaikeasti työllistettävillä henkilöillä ei pääsääntöisesti ollut mitään yhdistävää tekijää. Viikoittainen työaika vaihteli vain muutamasta tunnista täyteen työviikkoon. Kaikkiin työtehtäviin ohjataan, mutta myöhemmin niistä on selviydyttävä oma-toimisesti.

*Työskentelemiseen vaaditaan (vain) halu tehdä töitä, kantaa oma vastuu ja sitoutua. Niillä pääsee pitkälle. Niitä asioita mitkään apuvälineet tai muut järjestelyt eivät voi korvata.*

*Täällä jokainen on oma yksilönsä ja erilainen. Kaikki tietävät sen, eikä siinä ole mitään ihmeellistä. Sokeakin sulautuisi helposti joukkoon.*

Jo työllistyneitä näkövammaisia henkilöitä helpottavia esimerkkejä käytännöistä ja olosuhteista olivat kulkemisen ohjausviivat lattioissa, helppokulkuiset työtilat sekä käsityönä tehtävät työt. Nämä eivät kutienkaan määrittäneet kaikkia työpaikkoja, joissa tein haastatteluja.

*(Työntekijän) asenteesta se on kiinni. Selkeästi näköön liittyviä ei voi tehdä, mutta hyvin paljon muuta voi tehdä.*

*Olen nähnyt että täysin sokea voi tehdä työtä, kun oli selvät sävellet. -- Kokemukseni mukaan näkövammaiset oppivat asioita tosi hyvin.*

*Mietin, korvaako ammattitaito osan näöstä...?*

*Jokainen työpaikka on sellainen, jossa osatyökykyinen voi työskennellä. Voi työskennellä vaikka tunnin viikossa. Aina voidaan löytää soveltavia työtehtäviä, myös näkövammaiselle. Kyse on enemmänkin halusta mahdollistaa.*

Vastaukset kuvaavat niissä haastateltavissa heränneitä pohdintoja, jotka eivät vielä työskentele näkövammaisten ihmisten parissa. Haastattelujen edetessä työyhteisöistä alkoi löytyä entistä enemmän mahdollisia työtehtäviä. Niiden suorittaminen on toistaiseksi muiden kuin näkövammaisten työntekijöiden vastuulla.

Erilainen tuen tarve töiden etenemiseksi kohderyhmässäni on jokapäiväistä. Haastateltavien resurssit perehdyttämiseen olivat melko eritasoisia. Alkuvaihe hoidettiin joko omin resurssein tai ulkopuolisen työvalmentajan avulla riippuen työn taustaorganisaatiosta.

*Alkuvaiheen tuki on erityisen tärkeää. -- Valmistamme, koulutamme ja perehdytämme täällä työtehtävään.*

*Työn räätälöinti on arkipäivää. Me tiedämme ja tunnustetaan heidän tasonsa toimia. Koko toiminta perustuu siihen, että tunnemme kaikki hyvin ja esimerkiksi kädentaidoissa työt ositetaan (eli jaetaan osiin) eri henkilöille.*

*Jos TE-toimisto ostaa työvalmennusta asiakkaalle, on tilanne hyvä. Muutoin, meillä ei ole siihen resursseja talon sisällä.*

Sosiaalisten yritysten kohdalla työkokeilun aikana erityistuen mahdollisuudet ovat suuremmat kuin sen loputtua. Toisaalta niissä räätälöimiseen ei aina ole edes tarvetta, ellei huomata ongelmia tietyssä työtehtävässä. Eräs haastateltava kertoi avuntarpeen katoavan käytännössä kokonaan, jos oikeat apuvälineet työn tueksi ovat löytyneet.

Työkeskuksiin tullaan erilaisen prosessin kautta, jolloin alku on joka tapauksessa työkyvyn arvioinnin vaihetta. Eri kuntien organisaatioiden alaiset työkeskukset ovat aineiston analyysin perusteella varsin erilaisissa tilanteissa. Yhtäältä ollaan murroksessa, jonka seurauksena vaikeasti työllistyviä henkilöitä pyritään entistä enemmän valmistamaan avoimille työmarkkinoille tulevaisuudessa. Tällöin on huomioitava jokaisen henkilökohtaiset valmiudet ja edellytykset prosessiin, missä tukee kaupungin oma työvalmentaja. Toisaalta työvalmentajan avunsaanti voi olla Työ- ja elinkeinotoimiston myöntämän tuen varassa, jota ilman työkeskus ei pysty palvelua järjestämään.

Erytisoaminen vaikeasti työllistettävän henkilön työn tukemiseksi saattaa löytyä myös työntekijältä itseltään, eikä ulkopuolista apua tarvita. Usein näkövammaiset henkilöt ovat parhaita asiantuntijoita koskien omaa vammaansa ja toimintakykyään. Seuraava esimerkki on työpaikasta, joka ei vielä työllistänyt näkövammaisia työntekijöitä, mutta voisi päteä varmasti myös kyseiseen ryhmään.

*Kaikkien osatyökykyisten kohdalla asiat tehdään heidän lähtökohdistaan. He opettavat meille työntekijöille, mitä tarvitaan ja mistä mitään löytyy.*

Analyysin myötä kävi ilmi myös, ettei työvalmentajan tai muun rinnalla kulkevan työntekijän tehtävä rajoitu ainoastaan työn alkuvaiheeseen. Jos tukea voidaan antaa kauemmin, siirtyvät tavoitteet mahdollisuuksien mukaan työkeskuksen tai sosiaalisen yrityksen sijaan jo avoimilla työmarkkinoilla työskentelemiseen. Resursseja tähän ei kuitenkaan useilla haastateltavilla ollut.

*Sitä (etenemistä) varten meillä on ohjaavia työntekijöitä. Kaiken lähtökohta on, että työ jotenkin edesauttaa eteenpäin pääsemistä. Tavoitteena ovat avoimet työmarkkinat tai opiskelu.*

Tutkimuksen kohteena olleissa työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä tehdään työtehtäviä ja -vaiheita, jotka eivät yksinkertaisesti sovellu vajaalla näöllä toimivalle henkilölle. Näitä olivat muiden muassa tarkkaa näköä vaativat käsi-työt, oikeiden tuoteselosteiden asettaminen paikoilleen, kuljetustehtävät liikenteessä sekä erilaisten suurten koneiden avulla tehtävät työt, joissa turvallisuusriskit olisivat usein liian suuria.

Huomionarvoista on myös, että näkövammaisille henkilöille esteelliset asiakastietojärjestelmät rajoittavat osittain varsinkin sokeiden työntekijöiden pääsyä niihin. Käytännössä syynä tähän todettiin olevan se, etteivät tietokoneen ruutua lukevat tai suurentavat ohjelmat toimi yhdessä tietojärjestelmien kanssa. Tämä oli esimerkki tilanteessa, jossa vaikeasti työllistettävälle henkilölle oli löytynyt töitä, mutta tekninen ongelma tuli positiivisen kehityksen tielle, asenteellisen tai rakenteellisen ongelman sijaan.

Keskustelin kaikissa teemahaastatteluissa myös siitä, kuinka työntekijät näkevät näkövammaisen henkilön oman asenteen ja suhtautumisen vammaansa kohtaan vaikuttavan työllistymismahdollisuuksiin. Tulokset olivat erittäin yhteneväiset. Mitä avoimempi ja luottavaisempi ihminen on, sitä paremmin hänen sopeutumisen ja viihtymisensä työyhteisössä voi onnistua.

*Tärkeää on, että tosiasiat tunnustetaan ja kerrot sen. Jos olet käänriytynyt vammaan, on aika vaikeaa, tekeepä mitä tahansa.*

*He tekevät kaikenlaisia suorituksia ja ovat sinut näkövammansa kanssa. Heilläkin on silti varmasti ollut oma sulatteluaikansa.*

*Se (luonteva suhtautumien omaan vammaan) on äärimmäisen tärkeää. Pitää tuntea viihtyvänsä ja olevansa oikeassa paikassa ja, että kohdataan ihmisenä eikä vamman kautta. Nämä ovat työpaikkoja, jossa ollaan ihmisiä ihmiselle. Vammaisuus on sivuseikka. Päivän kulku mahdollistetaan mahdollisimman hyvin apuvälineillä, eikä suhtautuminen ole pääasia.*

*Helpottaa, kun ihminen itse tietää asioistaan ja jos mukana tulee tueksi erityisammattitaitoinen työvalmentaja.*

Asenne ja suhtautuminen eivät kuitenkaan yksin riitä. Jo haastattelujen aikaisessa vaiheessa haastateltavat mainitsivat apuvälineisiin ja tukitoimiin liittyviä ehdotuksia ja esimerkkejä, minkä seurauksena oli luontevaa edetä haastateluissa tarkemmin näihin teemoihin.

### 6.3 Apuvälineiden mahdollisuudet

Keskustelin vammaisen toimintakykyä lisäävistä apuvälineistä myös niissä työpaikoissa, joissa näkövammaisuus ei ollut arkipäivää. Kävi ilmi, ettei käytännön osaamista työtä helpottavista apuvälineistä juuri ollut. Poikkeuksen teki vain yksi haastateltava, joka oli käynyt tutustumassa uusiin apuvälineinnovaatioihin jopa ulkomailla.

*Tuntemus apuvälineistä pitäisi olla työhöhdollamme, joka tekee siitä päivittäistä työtä. Aiheeseen pitäisi paneutua kunnolla. Joissain osastoissa tieto voisi helpottaa.*

Tämä vastaus kuvastaa erinomaisesti kaikkia haastatteluja. Toisaalta osittain näkövammaisuus oli jo arkipäiväistä. Tällöin työt oli suunniteltu ja järjestelty niin, että apuvälineiden käyttöön on oltava tietyt edellytykset. Apuvälineet lisäävät olennaisesti työssä selviytymisen mahdollisuutta ja sitä myöten luonnollisesti myös voivat helpottaa työllistymisen prosessia.

*Apuvälineiden on oltava kunnossa, jotta edes työkokeilu on mahdollinen.*

*Apuvälineiden käyttö on tietysti hyvin yksilöllistä. Monet sokeat ja vaikeasti heikkonäköiset ovat täysin apuvälineiden varassa.*

Käytin apuvälineiden esimerkkeinä näkövammaisille henkilöille suunniteltuja pistenäyttöä ja luku-TV:tä. Kävi erittäin selvästi ilmi, että osaaminen tällaisten kalliiden ja erityisten apuvälineiden käytön opastukseen pitäisi hankkia pää-



sääntöisesti muualta, mikäli työkeskuksiin tai yrityksiin työllistyisi näkövammaisia työntekijöitä.

Haastateltavat nostivat esiin kehityksen, joka informaatioteknologiassa on menossa. Heidän mukaansa se ei voi olla vaikuttamatta myös vammaisten apuvälineisiin tulevaisuudessa sekä siihen, millaisia uusia ratkaisuja ja työtehtäviä voi olla syntymässä.

*On paljon puhuvia näyttöjä ja näkövammaisen voi helposti kommunikoida (IT-tekniologiaa hyödyntäen.).*

*Esteettömyys ja käytettävyys tulevat vastaan, kun monet järjestelmät ovat niin visuaalisia. Oma järjestelmämme huomioi näkövammaiset.*

*Maailma menee eteenpäin ja erityisesti nuoret ottavat kaiken haltuun. Otan esimerkiksi Blindsquaren (sovellus), joka yhdistetään iPhoneen. -- Kehitys etenee vauhdilla. Pistenäytöt ja monet muut apuvälineet auttavat paljon. -- Tietotekniikan osaamisella kun pääsee näyttämään taitojaan, jää moni kaltaiseni ohjaaja taakse.*

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä on avoin suhtautuminen uusiin ratkaisuihin, joilla prosesseja voidaan helpottaa. Kuten jo Ekholmin tutkimus (2009) toi esiin, on selvää, että informaatioteknologian kehitysmahdollisuudet etenkin näkövammaisten henkilöiden apuvälineiden osalta ovat jopa loputtomat!

Pohdinnassa vaikeasti työllistyvien työskentelemistä henkilökohtaisesti avustettuna työkeskuksessa tai sosiaalisessa yrityksessä syntyi vastauksissa täydellinen hajonta. Yhtäältä avustaja nähtiin resurssina, johon olisi kiinnostusta, mutta taloudellisten tai muiden syiden vuoksi kokemusta ei ollut päässyt kertymään. Toisaalta taas avustaminen koettiin tarpeettomana, sillä töihin voidaan perehdyttää sekä ohjata ja niistä tulee selvitä omatoimisesti. Myös avustamisen ja valmennuksen mahdollinen päällekkäisyys nousi esiin.

*En näe siihen estettä. Ainakaan, jos kulut menisivät jonkun muun piikistä. Meillä ei ole mahdollisuutta tällaisiin lisätukiin*

*Työvalmentajamme avustavat kehitysvammaisia työntekijöitä. Mutta varsinaisesti tämä ei ole tullut esille ja se on linjanvetokysymys. Ajattelen niin, että jos tarvitsee jatkuvasti avustajaa ja on hyvin paljon hänen varassaan, ei tämä ole paras paikka. Silloin jokin kokoonpanotyö olisi selkeämpi ja ei niin paljon ammattitaitoa vaativa työ voisi olla hyvä.*

*Aika moni on huomannut pitemmän päälle, ettei avustajaa itse työhön tarvitse.*

#### 6.4 Tukipalveluiden hyödyntäminen

Opinnäytetyöni tutkimuksen kannalta oleellisinta oli kartoittaa haastattelemieni yritysten ja työkeskusten olemassa olevia verkostoja ja yhteisötyökumppaneita. Ne ovat usein palveluntuottajia, joiden avulla työllistymisen prosessi helpottuu. Selvitin, miten eri sektoreiden yhteiskunnallisten toimijoiden tukipalveluja hyödynnetään.

Vain kaksi haastateltavaa nimesi Näkövammaisten keskusliiton (NKL) yhteistyötahokseen. Kahden muun mukaan NKL olisi luonteva taho, johon he ottaisivat yhteyttä, mikäli asia tulisi ajankohtaiseksi. Toistaiseksi minkäänlaista yhteistyötä ei kuitenkaan ole tehty. Loput haastateltavat työllistyvät muusta syystä kuin näkövammaisuuden vuoksi vaikeasti työllistyviä henkilöitä, minkä vuoksi NKL:n erityisosaamisen tarvetta ei ole edes ilmennyt.

Teemahaastatteluitani tehdessäni olin luonut esimerkkitalanteen, jossa näkövammaisen työntekijän liikkumistaidon opettaminen uudella työpaikalla edesauttaa mahdollisuuksia selvittää työstä. Kysyin tukipalveluihin liittyvän teeman yhteydessä, mistä haastateltavat lähtisivät selvittämään mahdollisuuksia liikkumistaidon ohjaajan palveluihin. Kun tuen tarpeen muotoili näin konkreettisesti, pohti puolet vastaajista Näkövammaisten keskusliiton olevan varmasti luontevin ensimmäinen yhteystaho. Aihetta käsitellessä kuitenkin korostui edellisten tapaan se, ettei valtaosalla haastattelemistani henkilöistä ollut kokemusta näkövammaisista työntekijöistä tai heidän työllistämistään.

Kunnan sosiaalihuollon vammaispalvelut osoittautuivat selvästi eniten haastateltavia yhdistäväksi tekijäksi. Kaikki haastateltavat kertoivat tekevänsä yhteistyötä oman kuntansa vammaispalveluiden kanssa. Niiden kerrottiin toimivan yleisenä töihin ohjaavana tahona, jolloin mukana voi olla myös työvalmentaja.

Työvalmentajalla pitäisi olla mahdollisuus olla mukana räätälöimässä tarvittavaa erityistukea ja auttaa erityisesti työsuhteen alussa. Tämän toiveen mainitsi suoraan kaksi haastateltavista, minkä lisäksi asiasta keskusteltiin vähintään jollakin tasolla kaikkien vastaajien kanssa. Opinnäytetyöni keskeisin tutkimustulos onkin, että työvalmentajan apu on keskeisin työllistymistä helpottava tukitoimi.

Aihe eteni konkreettiseksi pohdinnaksi julkisen sektorin palvelusta, jonka avulla vajaakuntoisten työllistyminen helpottuisi huomattavasti ja auttaisi varmuudella kaikkia osapuolia. Tämä ei tarkoita pelkästään työvalmentajaa vaan edelleen monipuolisemman osaamisen hallitsevaa työntekijää.

*Että olisi joku, joka voi kertoa tukimahdollisuuksista. Palkkatukea osaamme hakea, mutta tarvitsimme lisätietoa töiden järjestelytukea tai apuvälineasioita. Ne eivät ole itselle arkipäivää, eikä niihin ole rutiineja. Henkilö, jolla on spesiaaliosaaminen ja joka on asiaan keskittynyt omaa valtavat mahdollisuudet auttaa tällaisessa tilanteessa.*

Erityisoppilaitoksilla on usein varsin kattava mahdollisuus tukea työkeskuksiin ja yrityksiin harjoitteluun lähteviä opiskelijoita. Haastattelemani tahot kertoivat tekevänsä yhteistyötä koulujen kanssa. Jokin Keskuspuiston ammattiopiston toimipaikka mainittiin kaikissa haastatteluissa, minkä lisäksi Stadin ammattiopiston, Invalidiliiton koulutuskeskuksen, Keudan ja Edupolin opiskelijoita on ollut työharjoitteluissa.

Opiskelijoiden ohjaaminen ja perehdyttäminen on paljon aikaa ja voimavarjoja vaativaa työtä, johon kuuluu yhteistyö oppilaitoksen edustajien kanssa. Siihen oltiin vaihtelevasti tyytyväisiä. Pääsääntöisesti moniammatillinen yhteistyö opiskelijoiden jatkopolkua luodessa toimii hyvin.

*Työhönvalmentajien, opettajien ja ohjaajien kanssa tehdään töitä.*

*Erytisammattioppilaitoksista on tullut eritasoista väkeä (töihin). Osa harjoittelee työelämätaitoja ja osa jotain muuta. On hyvin erilaisia haasteita.*

Haastateltavat pitivät oppilaitosyhteistyötä kaikin puolin luonnollisena ja helppona. Tämä selittää koulujen suuren roolin paitsi työharjoitteluissa myös työllistymisen kynnyksellä olevien vaikeasti työllistyvien henkilöiden prosessissa. Eräs haastateltava kertoi yhteistyön toimivan niin hyvin, että ohjaaminen voi toimia kahteen suuntaan.

*Olemme ohjanneet erään työntekijän Arlaan valmentavalle. Hänen täytyi kehittää atk-taitojaan. Siellä tapahtui kehitystä ja hän työllistyi yritykseen myöhemmin.*

Haastatteluissani tiedustelin työkeskusten ja sosiaalisten yritysten suhtautumista mahdollisuuteen lisätä tietotaitoa näkövammaisuudesta Keskuspuiston ammattiopiston luentojen avulla. Ilmeni, ettei tieto juuri näkövammaisuuteen liittyvistä luennoista ole tavoittanut haastateltavia, kun sen sijaan taas Keskuspuiston ammattiopiston muusta toiminnasta ja kurssitarjonnasta oli laajemmin tietoa.

*Olemme läheisessä koulutusyhteistyössä Keskuspuiston Ammattiopiston kanssa. Olemme käyneet koulutuksen, jonka aiheena olivat vuorovaikutustaidot osatyökykyisten kanssa. Meitä tiedotetaan hyvin mahdollisuuksia. En ole kutienkaan kiinnittänyt huomiota näkövammaisuuteen liittyvistä asioista.*

*Periaatteellinen kiinnostus on olemassa. Me tarvitsemme itse kukin parempia asenteita ja erilaisuuden kohtaamista.*

Keskustellessani luentojen kaltaisista tukipalveluista työllistäville tahoille alkoi asenteisiin liittyviä teemoja tulla esiin lähes kaikkien haastateltavien kanssa. Jälkimmäinen lainaus edellä vahvistaa sitä johtopäätöstä, että näkövammaisten henkilöiden työllistymisen ongelmat eivät ole asenteellisia.

## 6.5 Asenteet ja tulevaisuus

Apuvälineiden ja tukipalveluiden teemoista keskustelemisen lisäksi haastateltavat intoutuivat pohtimaan edellytyksiä kehitykselle, jossa näkövammaisen työntekijöiden palkkaamisen kynnyks madaltuu entisestään. Esiin nousi optimismia siitä, kuinka näkövammaisten henkilöiden määrätietoisuus ja periksiantamattomuus voivat nousta heidän edukseen työmarkkinoilla. Myös hyvän esimerkin voimaan uskottiin sen perusteella, että monesti hyvät työllistymisen kokemukset luovat #lumipalloilmiön+ ja voivat kertautua hyväksi käytännöiksi.

*Julkinen sana pitäisi saada kiinnostumaan hyvistä käytännöistä. Ei pidä odottaa, että on sata työllistynyttä näkövammaista, vaan se yksi ensimmäinen hyvä esimerkki riittää. Voitaisiin kirjoittaa siitä, miten työyhteisö toimii erilaisuuden kanssa. Hyvät käytännöt eivät kertaudu ilman halua.*

*Ne näkövammaiset, joilla ei ole muuta rajoitetta, ovat hyvin yritteliäitä ja tarvitsevat hämmästyttävän vähän apua. Pidän mahdollisuuksia todella hyvinä, jos ei ole muuta rajoitetta.*

Työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä erilaisuus on arkipäivää. Silti työn edellytyksenä on erilaisia pääsyvaatimuksia ja kriteerejä. Mikäli vaikeasti työllistytvä . kuten näkövammaisen . henkilö ei täytä kriteerejä, pitää ne pystyä purkamaan tai kiertämään. Haastattelut osoittivat selkeästi, ettei työllistymisen vaikeus niihin ole asenteellisia vaan rakenteellisia. Tämä korostuu entisestään, jos tarkastellaan työmarkkinoita yleisesti. Vapailla työmarkkinoilla asenteissa on paljon korjattavaa. Tutkimustulosteni mukaan vammaisjärjestöillä on suurin vastuu ja mahdollisuus vaikuttaa asenteisiin.

*Kyllä työllistyminen on asennekysymys niille henkilöille, jotka työllistyvät. Näkö on vain yksi aisti, eikä korvien välissä tai muissa aisteissa saati sosiaalisissa taidoissa ole vikaa. Vajaavaisuus antaa vain toisen näkökulman elämään. Asennekasvatusta tarvitaan.*

Työllistymistä helpottaisi tietotaito siitä, millainen vaikutus eri silmäsairauksilla on ihmisen toimintakykyyn. Tämä tulos on vahvasti yhteydessä esittelemäni Malmströmin (2013) näkemyksen kanssa. Sen mukaan jokainen ihminen ja hä-

nen toimintakykynsä soveltuvat johonkin tietynlaiseen työhön. Haastateltavien mukaan jokaisella näkövammaisella henkilöllä on oma osaamisensa. Aina on pohdittava yksilöllisesti, miten sitä voi hyödyntää.

Kaikki haastatteluni eivät olleet kuitenkaan täysin optimistisia näkövammaisten työnhakijoiden markkinoista. Esiin nousi myös pohdintaa siitä, kuinka jo lähtökohtaisesti ankarilla työmarkkinoilla mikä tahansa vajaakuntoisuus saattaa entisestään vaikeuttaa työllistymistä. Vaikka työtä hakevilla näkövammaisilla henkilöillä olisi tietotaito sekä kaikki periaatteelliset edellytykset työhön, työnantajat saattavat pelätä tarvittavia lisäjärjestelyjä.

*Olen huomannut, että vaikka muuten kaikki olisi kunnossa, näkövamma tuo silti kynnyksen tai jonkinlaisen pelon.*

Palkkatuki koettiin haastatteluissa oleellisena tukimuotona jo aiemmin mainitsemani valmennusavun lisäksi. Sosiaalisten yritysten synty ja niiden työllistymismahdollisuudet nähtiin erinomaisena kehityksenä tasa-arvoisemman työllistymisen tiellä. Tuetun työn muodoissa erilaisuus on normaalia ja suhtautuminen avun pyytämiseen luonnollista. Kehitystyössä on suuret mahdollisuudet toimia esimerkkinä avoimille työmarkkinoille.

*Tärkeintä on juuri se, että tarvitaan ensimmäinen onnistuminen eli ensimmäinen rohkea työllistävä taho. Yhden konkreettisen esimerkin kautta saamme laajennettua asiaa julkisuuteen asiallisesti. Siellä voitaisiin kertoa siitä, mitä näkövammaisen voi esimerkiksi tehdä. Uskon tämän olevan mahdollista.*

*Jokaisella työpaikalla on tehtäviä, joihin vammaisen voi työllistyä. -- Perustuslain pitäisi turvata jokaiselle ihmiselle haluamaansa työtä, mistä ollaan todella kaukana. Maassamme on äärimmäisen hyvä lainsäädäntö, joka tulee taloudellisesti vastaan työnantajia, jos vammaisen halutaan palkata. Muun muassa työpaikan muutostöihin saadaan apua. Tukiverkostot ovat hyviä.*

Tämä optimistinen ja jopa idealistinen pohdinta on hyvä esimerkki asenneilma-  
piiristä, jollaisen leviäminen haastattelututkimuksen kohderyhmästä laajemmin suomalaisille työmarkkinoille olisi kaikkien etu. Mitä varhaisemmassa elämänvaiheissa ihmisten asenteet erilaisuutta ja vammaisuutta kohtaan muodostuvat

(positiivisiksi), sitä paremmat edellytykset vammaisilla on olla osa tasa-arvoisia työmarkkinoita, joilla heidän oikeutensa työhön toteutuu.

Lähes yksimielisten asenteisiin liittyvien tulosten lisäksi oikeiden apuvälineiden käyttöä pidettiin haastatteluissa tärkeänä työllistymisen edellytyksenä. Etenkin informaatioteknologian kehitys avaa jatkuvasti uusia mahdollisuuksia näkövammaisille henkilöille, emmekä voi vuonna 2013 edes kuvitella tilannetta kymmenen vuoden kuluttua. Vaikka apuvälineet mahdollistavat paljon, tarvitaan avuksi myös ihmistä silti aina.

Haastattelu herätti kohderyhmässä pohdintoja siitä, kuinka heidän nykyiset työtehtävänsä soveltuisivat näkövammaiselle työntekijälle. Tarvittavan räätälöinnin jälkeen moni asia ja työvaihe olisivat mahdollisia. Tämä todistaa, että soveltaminen ja rakenteiden muuttaminen voi lähteä helposti liikkeelle, kun asenne on kunnossa ja tukea muutokseen on saatavilla.

*Toivoisin, että yritykset ymmärtäisivät, että on hienoa ~~brändätä~~ yritystä sitä kautta, että töissä on erilaisia ihmisiä ja siitä tehtäisiin arvo. Voin myös kokemuksesta sanoa, että työyhteisöä kasvattaa, jos mukana on vammainen.*

Erilaisuus pitää nähdä myös rikkautena. Vammaisen palkkaaminen voi olla ylimääräisen kuluerän sijaan sijoitus monipuolisempaan ja toimivampaan työyhteisöön sekä sen jäseniä kasvattava teko. Sosiaaliset yritykset ovat tärkeitä suunnannäyttäjiä tässä kehityksessä.

## 7 YHTEENVETO

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimukseni kohderyhmässä tietoisuus näkövammaisuudesta ei pääsääntöisesti ollut vahvaa. Keskustelin ihmisten kanssa, joille erilaisuus on kuitenkin arkipäivää ja siten kohtaaminen vammaisten kanssa ei ole pelottavaa. Tämä loi tilanteen, jossa asenteet näkövammaisia kohtaan tulevaisuudessa työllistettävänä ihmisinä olivat varsin hyviä. Haastateltavat olivat avoimia omalle ja työyhteisönsä oppimiselle ja ammattitaidon kehittämiseksi, mikä nähtiin luonnollisena kehityksenä erityistä tukea tarjoavissa työympäristöissä.

Kaikilla työpaikoilla on työtehtäviä, joita vammaiset voivat tehdä. Tämän melko rohkean näkemyksen kuuleminen haastatteluissa oli mielestäni ilahduttavaa. Voisi väittää, että usein helpompaa olisi todeta töiden olevan liian vaativia, vaarallisia, teknisiä tai jostain muista syistä näkövammaisille ja muille vajaakuntoisille työntekijöille soveltumattomia. Kun asenne on kunnossa, jäävät tällaiset ajatusmallit taakse.

Kuten eräs haastateltava totesi, kyse on halusta mahdollistaa. Jokainen vajaakuntoinen soveltuu johonkin työhön. Tämä pätee erityisen hyvin näkövammaisiin henkilöihin työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä. Kun tukea töiden mukauttamiseen on tarpeeksi, on avoimilla työmarkkinoilla työskenteleminen luonnollinen jatkumo työllistymiskehitykselle.

Näkövammaisia henkilöitä kohdellaan monesti ~~vamman~~ kautta, vaikka tulisi muistaa, että kyseessä on vain ihminen, jolla on vain yksi elämään vaikuttava ominaisuus. Apuvälineiden käytön ammattilaisina näkövammaiset työntekijät voivat saavuttaa jopa etulyöntiaseman työmarkkinoilla, mikäli heille annetaan siihen yhdenvertaiset mahdollisuudet. Ammattitaito voi kompensoida puuttuvaa näköä. Tämä edellyttää luontevan suhtautumisen omaan vammaan.



Tutkimustulokset herättivät pohdinnan siitä, mikä on erityisammattioppilaitosten rooli näkövammaisen henkilön elämässä silloin, kun hän on siirtymässä kokonaan työelämäänsä. Kuinka kauan koulujen tulee kantaa vastuuta? Keskuspuiston ammattiopiston Arlan toimipaikka ja muut oppilaitokset ovat mukana saattamassa oppilaitaan, mikä on työtä koulutustavoitteiden saavuttamisen eteen. Niiden resurssit tukemiseen kuitenkin päättyvät ajan myötä.

Pidän erityisen tärkeänä tällöin, että näkövammaisen työntekijä on saavuttanut koulutuksen tai työkokeilun avulla sellaisen toimintakyvyn, joka antaa hänelle edellytykset työllistymiseen. Siihen sisältyvät erittäin oleellisesti oikeat apuvälineet sekä sellaiset tukipalvelut, jotka auttavat työn saannissa, siinä aloittamisessa ja omatoimisessa selviytymisessä.

Tärkein tukipalvelu näkövammaiselle henkilölle työllistymisessä on työvalmentaja, joka voi tukea kaikissa kolmessa mainitussa vaiheessa. Tämän tuen turvaaminen on olennaisempaa kuin pohdinta siitä, kenen palveluksessa valmentajan olisi syytä olla. On parempi, että työvalmentaja ei ole työllistävän yrityksen tai yhteisön alaisuudessa, vaan esimerkiksi ulkopuolisesta järjestöstä. Työvalmentaja voi tällöin omalla työllään tehdä itsensä tarpeettomaksi ja väistyä asiakkaan rinnalta, kun riittävä osaaminen työssä ja toimintakyky on saavutettu.

Keskuspuiston ammattiopisto kouluttaa vammaisalalla jo työskenteleviä asiantuntijoita Näkövammaistaitojen ohjaajan erityisammattitutkintoon. Tämä tutkinto voisi tukea näkövammaisten henkilöiden työllistymisprosessissa työskentelevän asiantuntijan työtä. Työvalmentajan tehtävä sopii myös muulle sosiaali- tai terveysalan ammattilaiselle, kuten sosionomille tai kuntoutusohjaajalle, joka on saavuttanut riittävän ammattitaidon kokemuksen kautta. Mielestäni keskeisintä olisi työvalmentajan kyky asiakkaan toimintakyvyn yksilölliseen tukemiseen oikeiden apuvälineiden sekä tukipalveluihin ohjaamisen kautta.

Näkövammaisten keskusliitto huolehtii näkövammaisten henkilöiden edunvalvontatyöstä jo tänä päivänä laaja-alaisesti, mihin kuuluu myös työllisyyden tukipalvelut. Tehokkaampi ja tiiviimpi yhteistyö työkeskuksiin ja sosiaalisiin yrityksiin

on tutkimukseni perusteella tarpeen. Kohderyhmäni edustajat ovat vaikeasti työllistettäviä henkilöitä palkkaavia ja aktiivisia tahoja. Työkeskukset ja sosiaaliset yritykset tarvitsevat jatkossa erityisosaamista näkövammaisten ihmisten toimintakyvystä, jotta heitä voidaan jatkossa työllistää enemmän ja sujuvammin.

Opinnäytetyöni keskeinen johtopäätös on, että työkeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä näkövammaisten työntekijöiden työllistymisen tiellä eivät ole asenteelliset vaan ennen kaikkea rakenteelliset ongelmat. Työllistymisen prosessin helpottamisen vastuu ei ole ainoastaan työllistäjien harteilla. Vammaisjärjestöjen . tässä tapauksessa ensisijaisesti Näkövammaisten keskusliiton . panos yhdessä oppilaitosten ja kunnallisten vammaispalveluiden kanssa ratkaisevat. Kyse on yhteistyöstä, jossa näkövammaisen ihmisen tulee itse olla mukana. Oma aktiivisuus lisää osallisuutta.

Yhteistyön kautta työkeskuksista ja sosiaalisista yrityksistä vielä laajalti puuttuva tietotaito perehdyttämisestä ja näkövammaisen työntekijöiden tarvitsemasta erityisestä tuesta voidaan saavuttaa. Aktiivinen toimiminen osana omaa työllistymisen prosessia on mielestäni näkövammaisen henkilön osallisuutta merkittävästi lisäävä asia. Työllistyessä yhdenvertaisuus toteutuu, millä on suuri vaikutus vammaisten oikeuksien näkökulmasta.

Avoimilla työmarkkinoilla vallitseva asenneilmapiiri kaikkien vammaisten työllistämistä kohtaan on parantunut suomalaisten työmarkkinoiden kehityksen myötä. Tutkimuksia, projekteja ja jokapäiväistä työtä tarvitaan silti edelleen paremman yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Tämän jälkeen rakenteellisten esteiden poistaminen ja resurssien oikea kohdentaminen on mahdollista.

Työn saanti yhteiskunnassamme on usein vaikeaa. Jopa korkeasti koulutettujen henkilöiden on vaikea löytää itselleen sopia tehtäviä, vaikka he eivät olisi millään lailla vajaakuntoisia. On siis selvää, että vammaisuus lisää prosessin haastetta entisestään. Nyt ja tulevaisuudessa Suomessa on oltava tarjolla erityistä tukea työllistymiseen, jotta oikeus työhön toteutuu kaikille.

Kyse on ensisijaisesti resursseista, joita on kohdennettava tuen antamiseen. Työkeskukset ja sosiaaliset yritykset voivat olla suunnannäyttäjiä työmarkkinoilla sekä palveluiden hyödyntäjinä että asenneilmapiirin ylläpitäjinä. Uusia positiivisten esimerkkien luomia lumipalloilmiöitä tarvitaan jatkuvasti . sekä erityisesti näkövammaisille työntekijöille soveltuvissa ammateissa että laajemmin avoimilla työmarkkinoilla. Tarvitaan siis päivittäistä työtä ja tutkimusperusteista kehittämistä, jotta työllistymisen esteitä voidaan ylittää ja hyvää kehitystä jatkaa. Olen pyrkinyt tasoittamaan näkövammaisten henkilöiden urapolkua opinnäyte-työni avulla parhaani mukaan.

Keskeisimmät jatkotutkimusmahdollisuudet liittyvät erityisasiantuntemusta omaavan työvalmentajan työnkuvaan. Mitä häneltä todella odotetaan ja miten tämän tuen todelliseen hyödyntämiseen todella päästään, ovat vielä auki jääneitä pohdintoja. Entä mikä on TE-keskusten, kunnallisten vammaispalveluiden ja vammaisten etujärjestöjen työnjako vastaavissa prosesseissa? On mielenkiintoista pohtia, voisiko tutkimukseni toteuttaa uudelleen eri näkökulmasta haastatellen näkövammaisia henkilöitä itseään. Apuvälineiden kehityksen mahdollisuudet toimintakyvyn lisääjänä ja asenteiden esteettömyyteen liittyvät kysymykset ovat minua kiehtovia aiheita jatkotutkimuksia ajatellen.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen validiteetti määrittelee, onko tutkimus pätevä, onko se onnistunut selvittämään ennakkoon tavoiteltuja asioita ja kuinka tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Validiteetti kertoo tutkimuksen laadusta ja arvioi, onko uusi tieto tuotettu sellaisten menetelmien avulla, joita tutkimuksen tarkoitusperät edellyttivät. Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen luotettavuutta ja kuinka johdonmukaisesti se on suoritettu. Hyvän reliabiliteetin tutkimustulokset voidaan saavuttaa eri tavoin, eli ne eivät ole sattumanvaraisia. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 129. 131.)

Tutkimuksen eettisyys on sen arvioinnin kannalta keskeistä. Eettisyys voidaan nähdä valintoina, joita tekijä joutuu tekemään. Se pitää sisällään myös toimintatapoja, jolla tutkimuksenteossa edetään, sekä käytetyt tiedonhankintatavat. On myös huolehdittava tutkimuseettisesti tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tietosuojaan liittyvistä asioista. (Pohjola 2003, 5. 6; Eskola & Suoranta 2008, 52. 55.)

Huolehdin tutkimukseni validiteetista valmistelemalla haastattelukysymykset tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti yhteistyössä Arlan edustajan kanssa sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun ohjauksessa ja analysoimalla aineiston perusteellisesti. Saavutin konkreettisia tuloksia haastattelujeni teemoista ja johtopäätöksiä niiden pohjalta, minkä vuoksi näen validiteetin olevan hyvä.

Pidän opinnäytetyöni kahdeksasta teemahaastattelusta koostuvaa aineistoa kattavana. Puhuttua haastattelumateriaalia kertyi lähes kuusi tuntia. Tutkimuksen reliabiliteetti on mielestäni hyvä. Haastattelu sopi hyvin tämänkaltaisen aiheen ja ilmiön tutkimiseen. Tein tutkimushaastatteluja vain pääkaupunkiseudulla. Tutkimuksen luotettavuudesta kuitenkin kertoo, että sama tutkimus voitaisiin tehdä vastaavassa kohderyhmässä myös muualla Suomessa.

Omaksuin haastattelijana roolin, jossa pidin teemahaastattelun aihepiirit mukana keskustelussa ja tein tarkentavia kysymyksiä. Toisaalta onnistuin mielestäni olemaan hienovarainen aina, kun haastattelukysymysten myötä tuli esiin kehittämisen kohteita liittyen työkeskukseen tai yritykseen. Tässä yhteydessä tutkimusetiikkani oli koetuksella ja nöyryys tarpeen. Kuten Eskola ja Suoranta (2008, 53. 58) muistuttavat, tutkijan on säilytettävä objektiivinen tutkimusetiikka läpi haastatteluiden ja niiden analyysiprosessin. Siinä koen onnistuneeni hyvin perusteellisen valmistautumisen sekä johdonmukaisen etenemisen ansiosta.

Tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin toteutumisen saavuttamiseksi huolehdin myös siitä, että haastattelemani henkilöt olivat yrityksessä tai yhteisössään todella asemassa, jossa he tekevät työtä työllistämisen tai uusien työntekijöiden kohtaamisen kanssa. Haastattelupyyntöjä esittäessäni korostin, että vastaukset

käsitellään anonyymisti. Tämä asia kerrattiin vielä itse haastattelutilanteessa. Vastajia ei voi opinnäytetyöstä tunnistaa, eikä työkeskusten tai yritysten paikkakuntia mainita. Keskuspuiston ammattiopisto ei edellyttänyt opinnäytetyön tutkimuksen tekoon tutkimuslupaa, sillä haastattelut eivät kohdistuneet sen henkilökuntaan tai opiskelijoihin. Varsinaiset haastateltavat sitoutuivat ja antoivat luvan tutkimukseen sen ajankohdasta sovittaessa.

Haastattelujen yhteydessä keräsin palautetta myös teema-alueista ja niihin liittyvistä kysymyksistä. Voin olla tyytyväinen siihen, että perehtyneisyyttäni kiiteltiin ja haastattelun kerrottiin herättäneen paljon uusia ajatuksia henkilöissä, joille näkövammaisuuteen liittyvä +maailma+ on kokonaisuudessaan vieras. Mukana olivat oleelliset kysymykset juuri tämän erityisryhmän työllistymiseen liittyen.

Analysoin tutkimuksessa teemahaastatteluin kerätyn aineiston johdonmukaisesti ja puolueettomasti antamalla omien tai Arlassa kuultujen ennakkokäsitysten vaikuttaa tuloksiin. Jo tutkimuksen tarve tosin toi esiin, että näkövammaisten henkilöiden sijoittuminen työkeskuksiin tai sosiaalisiin yrityksiin ei ole ongelmantonta, joten saatoin olettaa tulostenkin sivuavan tätä olettamusta. Työskentelin ratkaisukeskeisesti sekä tieteelliset lähtökohdat huomioiden analyysia ja johtopäätöksiä tehdessäni.

Koska voin pitää kertyneen tutkimusaineiston reliabiliteettia hyvänä, näen myös sen avulla tehdyt tulokset luotettavina. Tulosten kautta syntyneiden johtopäätösten teko onnistui mielestäni hyvin, minkä johdosta näin mahdollisena tehdä myös yleistyksiä. Kutienkin niin, että voin perustella ne luotettavasti. Johtopäätöstäni, jonka mukaan näkövammaisten henkilöiden työllistymisen esteet ovat rakenteellisia, voi tarkastella suhteessa tavoitteeseeni asenteista näkövammaisia työntekijöitä kohtaan. Kyse ei ole negatiivisista asenteista vaan rakenteellisista järjestelmän puutoksista, mikä on esimerkki luotettavasta tutkimustiedosta.

### 7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Suuntautuessani Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopintojen aikana vammaistyöhön alkoi käydä nopeasti selväksi, että haluan tehdä opinnäytetyöni myös tältä sektorilta. Olin kuullut positiivisia kokemuksia opinnäytetyöproesseista, joissa yhteistyö oli aloitettu työharjoittelun aikana. Omalla kohdallani tämä tuli kyseeseen, kun keväällä 2012 harjoitteluun liittyvien työtehtävien yhteydessä silloinen harjoittelun ohjaajani sekä tämän opinnäytetyön työelämän yhteistyötahon edustaja Pia Louhi toi esiin ongelmat Arlan toimipaikan valmentavissa koulutuksissa olevien opiskelijoiden jatkopolutuksessa.

Aihe oli hautumassa yli puoli vuotta, jonka aikana hyväksyin idean siitä Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Palattuani opiskelijavaihdosta alkoi opinnäytetyön työstäminen tammikuun 2013 puolivälissä. Koko opinnäytetyöprosessin suurin haaste oli eteneminen samanaikaisesti muita opintoja ja työharjoittelua suorittaen. Jälkeenpäin voi todeta, että olisi ollut tehokkaampaa keskittyä vain yhteen asiaan kerrallaan, mikä olisi toisaalta viivästyttänyt tutkintoon valmistumista huomattavasti.

Kevättalvi oli intensiivistä teoriapohjan rakentamista sekä tutkimuksen suunnittelua, johon sain sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun että Arlan taholta tukea ja ohjausta. Kuitenkin niin, että oma kädenjälki ja näkemys opinnäytetyön suunnasta säilyivät. Aineistonkeruu maaliskuussa 2013 sujui nopeasti, mikä johtui aktiivisesta yhteydenpidosta kohderyhmän edustajien kanssa ja siitä, että koin teemahaastattelujen tekemisen ja ihmisten kohtaamisen erityisen mieluiseksi. Loppukevät sisälsi työn teoreettisen osuuden vahvistamista, aineiston teemoitteluvaiheen sekä opinnäytetyön käsikirjoituksen esityksen opinnäytetyöseminaariryhmässä.

Tulokset ja johtopäätökset on kirjoitettu syys-lokakuussa. Kesätauon jälkeen tekemissäni analyysissä ja johtopäätöksissä saatoinkin käyttää sopivasti tieteellistä mielikuvitusta säilyttäen kuitenkin tutkimuksen luotettavuuden. Opinnäytetyö viimeisteltiin ja valmistui marraskuussa 2013. Se julkaistaan Diakonia-

ammattikorkeakoulun käytäntöjen mukaisesti kansitettuna versiona ja Internetin Theseus-tietokannassa. Toimitan työn myös Arlan kirjastoon. Lähetän tiedon valmiista tutkimuksesta sekä kiitoksen yhteistyöstä myös niihin neljään työkeskukseen ja neljään sosiaaliseen yritykseen, joita ilman tutkimus ei olisi ollut mahdollinen.

Koen opinnäytetyön tutkimusprosessin olevan onnistunut. Kartoitin tutkimusongelmien mukaisia asioita vajaakuntoisia ihmisiä työllistävästä tahoista. Työskentely yksin oli oikea päätös. Prosessi eteni ilman vastoinkäymisiä, mikä teki itsenäisestä työskentelystä johdonmukaista ja auttoi keskittymään työvaiheisiin enakkoon suunnitellussa järjestyksessä. Tämä opinnäytetyö on ollut +matka+. Se alkoi Espoon Puustellinmäeltä, keräsi voimia Saksassa, palasi kotiin Pengerkadulle, teki kierroksen kentällä pitkin pääkaupunkiseutua ja tuli määränpäähänsä Alppikadulla syksyn lehtien pudotessa.

#### 7.4 Ammatillinen kasvu

Sosionomin ammatillinen kasvu voidaan ymmärtää oman ammatti-identiteetin syntymisenä sekä psyykkis-emotionaalisena kasvuna. Yksilön valmiudet työhön kasvavat ja ammatilliset taipumukset sekä pyrkimykset muuttuvat. Ammatillinen kasvu on prosessi, jossa ammattitaito lisääntyy ja esimerkiksi opiskelija alkaa nähdä itsensä osana ammattiryhmää. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 33.)

Opinnäytetyö oli olennainen jatke ammatilliselle kehitykselle, joka on alkanut sosionomiopintojeni myötä Diakonia-ammattikorkeakoulussa syksyllä 2010. Olen koulutuksen aikana kokenut työharjoittelut tärkeimpänä osana kehitystäni, mutta nyt tutkimuspohjaisen opinnäytetyön tekemisen jälkeen voin todeta, että opinnäytetyö ja sen tekemisen prosessi muodostuivat oleellisimmaksi osaksi kehitystäni kohti sosiaalialan ammattilaisuutta.

Työharjoittelut kartuttavat käytännön osaamista. Tutkimuksen valmistelu, tekeminen ja analysointi sen sijaan kehittivät minua ajattelemaan laaja-alaisesti, mitä tuleva työotteeni jokapäiväisessä ansiotyössä edellyttää. Hyvä keino saavutetun ammatillisen kasvun arviointiin on peilata opinnäytetyöprosessin aikana saavutettua oppia sosionomin ECTS-kompetensseihin, jotka on määritelty suomalaisten ammattikorkeakoulujen yhteistyönä vuonna 2006 ja päivitetty vuonna 2010 (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012).

Sosionomin kompetenssit jaetaan kuuteen kategoriaan, jotka ovat asiakastyön osaaminen, johtamisosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen, sosiaalialan eettinen osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen sekä kristillinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012.)

Kompetenssien mukaan sosionomi muun muassa tunnistaa oman ihmiskäsityksensä merkityksen asiakastyössä, osaa tukea asiakkaan voimavarojen käyttöönottoa sekä pystyy soveltamaan erilaista asiakastyön lähestymistapoja ja menetelmiä. Sosionomi osaa myös kuvata ja arvioida asiakkuusprosessin eri vaiheita ja kehittää omaa työtään sen mukaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012.)

Oma tutkimukseni ei kohdistunut suoraan näkövammaisiin henkilöihin asiakkaina, mutta katson saavuttaneeni osaamista työllistymisen prosessia analysoimalla ja pohtimalla. Asiakkaan voimavarojen käyttöönotto on vammaisten henkilöiden kohdalla juuri töiden räätälöimistä ja jaksamista niin, että jokaisella hyödynnettävissä oleva toimintakyky saadaan käyttöön. Koen kehittyneeni tällaisen prosessin osajana, mutta uskon saavuttavani riittävän ammattilaisen työotteen vasta tulevaisuudessa karttuvan työkokemuksen kautta. Opinnäytetyön teko on antanut tähän erinomaiset teoreettiset valmiudet.

Prosessi ei kehittänyt minua johtamisosaamisessa. Tavoitteisiini ei kuulunut sosionomin kompetenssien määrittämä osaaminen esimies- tai taloushallintotyöstä. Sen sijaan nautin tutkijan roolista ja mahdollisuudesta käyttää tieteellistä



mielikuvitusta+, jonka avulla pystyin tuottamaan tutkimustietoa. Sosionomin kompetensseihin kuuluu kyky suunnitella, toteuttaa ja arvioida omaa tutkimusta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Opinnäytetyöprosessin loputtua voin sanoa saavuttaneeni tämän tavoitteen. Sosionomin psyykkis-emotionaalinen kasvu ja ammattitaidon kartuttaminen saattavat jatkua osaltani jatko-opiskeluiden ja uusien tutkimusten merkeissä joko Suomessa tai ulkomailla.

Sosiaalialan eettisen osaajan kompetensseihin lukeutuu, että sosionomi on sisäistänyt sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet, kykenee niiden reflektioon, ottaa huomioon jokaisen ihmisen arvon sekä edistää tasa-arvoa ehkäisemällä huono-osaisuutta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012.) Mainitut pohdinnat ovat kulkeneet mukani koko opiskeluaikani, joten en pidä opinnäytetyön merkitystä tällä osa-alueella suurena. Olen kokenut saavuttavani kehitystä jokaisen opintokokonaisuuden ja harjoittelun myötä siinä määrin, ettei opinnäytetyön teko juuri lisännyt niitä. Toisaalta voin nöyrästi todeta, ettei valmis(tunut) sosionomikaan voi koskaan täysin saavuttaa eettisiä kompetensseja niiden luonteen vuoksi. Koko ammattilaisen työura on arvojen ja etiikan oppimista.

Opinnäytetyöni ydin oli oikeiden työllistymisen tukipalveluiden löytyminen. Tämän myötä myös tavoitteeni palvelujärjestelmäosaamisen osalta olivat korkealla. Sosionomin kompetensseihin kuuluu tuntemus palveluista eri sektoreilta ja kyky soveltaa, tuottaa ja kehittää niitä. Sosionomi osaa arvioida erilaisessa elämäntilanteessa olevien ihmisten tarpeita, hallitsee palveluohjauksen sekä moniammatillisen verkostotyön. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012.) Pohdittuani sitä, mitä opinnäytetyö minulle järjestelmästä opetti, joudun toteamaan, etten saavuttanut tavoitetta. Syynä voi olla, ettei työni teoreettinen osuus esittele järjestelmää niin syvällisesti, kuin olisin toivonut tai se, ettei haastattelemillani henkilöillä ollut erityisen tuen työllistämismuodoista aina spesiaaliosaamista.

Minun täytyy siis vielä kehittää omaa tietotaitoani, jotta voin saavuttaa kompetenssit palvelujärjestelmän osa-alueella. Olen tutustunut palveluohjaukseen sosiaalialan työmenetelmänä ensimmäisten työharjoitteluni aikana ja oppinut sen

kiehtovan minua tulevana ammattilaisena. Erityisesti tästä syystä pidän palvelujärjestelmäosaamisen kompetensseja korkeassa arvossa ja pyrin saavuttamaan ne tulevan ammattilaisuuteni kautta.

Sosionomin kompetenssien yhteiskuntaosaaminen pitää sisällään kykyä epätaasa-arvon analysointiin sekä yhteiskunnalliseen ja kansalaisten osallisuuteen vaikuttamiseen yhdessä heidän itsensä sekä muiden toimijoiden kanssa (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvointin tutkimuskeskus 2012). Pidän tätä osa-aluetta oman ammatillisen kasvuni kannalta yhtenä keskeisimmistä. Työllistymisen suuri vaikutus näkövammaisten henkilöiden osallisuuteen ja elämänlaatuun oli tiedossani jo ennen opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittamista ja tutkimuksen tekemistä. Silti asiaan teoreettisesti ja käytännössä syvennyttyäni olen yllättynyt, kuinka suuri vaikutus työnteolla ihmisen hyvinvointiin lopulta on. Tämän johtopäätöksen myötä koen saavuttaneeni sosionomin yhteiskuntaosaamisen kompetenssit. Myös tässä asiassa kehitys sekä työ ovat silti vasta alussa ja ammatillinen kasvu jatkuu.

## LÄHDELUETTELO

- Ekholm, Elina 2009. Monimuotoisuus ja esteettömyys . Näkövammaisten asi-  
antuntijoiden työelämäkokemuksia. Espoo: Ennora.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.  
painos. Tampere: Vastapaino.
- European Blind Union i.a.EBU work on rights. Järjestön Internet-sivu. Viitattu  
21.10.2013. <http://www.euroblind.org/working-areas/rights/>
- Heikkonen, Merja 2013a. Nyt on paikka auki. Näkövammaisten Airut. 9/2013. 3.
- Heikkonen, Merja 2013b. Miksi korkea-aste karkaa? Näkövammaisten Airut.  
16/2013. 3.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara Paula. 2007. Tutki ja kirjoita. 13.,  
osin uusittu painos. Helsinki: Tammi.
- Ihalainen, Jarmo & Kettunen, Terttu 2011. Turvaverkko vai trampoliini. Helsinki:  
WSOY.
- Jaakkola, Helena 2013. Töihin omalle alalle. Talentia-lehti 1/2013. 11.
- Järvikoski, Aila; Hokkanen, Liisa; Härkäpää, Kristiina; Martin, Marjatta; Nikka-  
nen, Pirjo; Notko, Tiina & Puumalainen, Jouni 2009. Osallisuus ja  
osallistuminen kuntoutuksen tavoitteena. Teoksessa Aila Järvikoski,  
Liisa Hokkanen & Kristiina Härkäpää (toim.) Asiakkaan äänellä .  
Odotuksia ja arvioita lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Tutkimuksia  
80/2009. Helsinki: Kuntoutussäätiö. 21. 25.
- Karppi i.a. Toimintakyky on selviytymistä elämän haasteista. Kelan julkaisuja.  
Viitattu 23.4.2013.  
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/261006153959HJ> .
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2013. Tuettu työ. Viitattu 3.2.2013.  
<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyollistyminen/tuettu-tyo/> .
- Keskuspuiston Ammattiopisto i.a. Yleistä ammattiopistosta. Viitattu 24.4.2013.  
<http://www.keskuspuisto.fi/yleista> .
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916, 28.12.2012. Viitattu  
24.4.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916> .
- Laki sosiaalisista yrityksistä 2012/924, 28.12.2012. Viitattu 4.2.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351> .

- Lehto, Markku 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Mahlamäki, Pirkko 2013. Puheenjohtaja, Vammaisfoorumi ry. Vammaisyleissopimus ja vammaisten ihmisten oikeuksien toteutuminen. Seminaariesitelmä 7.3. 2013.
- Malm, Marita 2004. Näkövammaisuus. Teoksessa Marita Malm, Marja Matero, Marjo Repo & Eeva-Liisa Talvela (toim.) Esteistä mahdollisuuksiin . Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY. 298. 339.
- Malmström, Jari 2013. HOK-elannosta vuoden työllistäjä. Näkövammaisten ai-  
rut 9/2013. 6. 7.
- Mäkinen, Päivi; Raatikainen, Eija; Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.
- Näkövammaisten keskusliitto i.a. Näkövammaisten määrä. Viitattu 29.4.2013.  
Saatavissa: <http://www.nkl.fi/fi/etusivu/tietoa/maara> .
- Näkövammaisten keskusliitto 2012. Näkövammaisen toimintakyvyn arvioiminen Kelan etuuksissa. Viitattu 15.2.2013. Saatavissa:  
<http://www.nkl.fi/fi/etusivu/oikeus/materiaalit/7712> .
- Ojamo, Matti 1998. Näkövammaisuuden vuosikirja 1997. Helsinki: Näkövammaisten keskusliitto ry.
- Ojamo Matti, 2005. Rekisteröityjen näkövammaisten sosiaalinen asema Suomessa vuonna 2000. Näkövammaisten keskusliiton julkaisuja 1/2005. Helsinki: Näkövammaisten keskusliitto ry.
- Oliver, Michael & Sapey, Bob 2006. Social work with disabled people. 3. painos. New York: Palgrave Magmillan.
- Piirainen, Keijo 2013. Vammaisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Teoksessa Saila Korhonen & Mali Soininen (toim.) Yksilöllisesti vaan ei yksin . Kokemuksia ja keskusteluja vammaisuudesta. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C, Raportteja 29. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 75. 86.
- Pohjola, Anneli 2003. Eettisyys tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Anneli Pohjola (toim.) Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin Yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C/Työraportti 47. Rovaniemi: Lapin Yliopisto. 5. 10.

- Poussu-Olli, Hanna-Sofia & Kero, Leena 1999. Näkövammaisuus . Perustietoa näkövammaisuudesta, näkövammaisten opetuksesta ja koulutuksesta. Turku; Turun Yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Puolanen, Piia & Perttunen, Antero 2006. Näkövammaisuudesta ja apuvälineistä. Teoksessa Marjatta Takala & Elina Konttu (toim.) Näkökulmia näkövammaisen opetukseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 21. 33.
- Raha-automaattiyhdistys 2013. Paikka auki . nuoret työelämään - avustusohjelma. Viitattu 18.9.2013.  
<https://www.ray.fi/fi/jarjestot/avustusohjelmat/paikka-auki-nuoret-tyoelamaan> .
- Rimmermann, Arie 2013. Social Inclusion of People with Disabilities . National and International Perspectives. New York: Cambridge University Press.
- Ronkainen, Suvi; Pehkonen, Leila; Lindblom-Yläne, Sari & Paavilainen, Eija 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Ruusuvuori, Johanna & Tittula, Liisa 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tittula (toim. ) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Vastapaino. 22. 56.
- Saarinen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna i.a. Analyysi ja tulkinta. Viitattu 26.4.2013. [http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L7\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L7_2.html) .
- Sariola, Leena, 2005. Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen Teoksessa Leena Sariola (toim.), Tuettu työllistyminen, Näkökulmia tuetun työllistymisen työvalmennukseen. Helsinki: Vates-säätiö. 10. 15.
- Sosiaalihuoltolaki 2002/68. 1.2.2002. Viitattu 4.2.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710> .
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Osallisuuden edistäminen. Viitattu 21.10.2013. [http://www.stm.fi/hyvinvointi/osallisuuden\\_edistaminen](http://www.stm.fi/hyvinvointi/osallisuuden_edistaminen).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Risikko haluaa kaikkien työkyvyn käyttöön. Näkövammaisten Airut 16/2013. 18. 19.
- Suomalaisen työn liitto 2013. Yhteiskunnallinen yritys. Viitattu 15.2.2013.  
<http://avainlippu.fi/yhteiskunnallinen-yritys> .

- Suomen työnäköseura ry i.a. Näkövammaisen työelämässä, apuvälineet. Viitattu 26.4.2013. Saatavissa: <http://www.tyonako.fi/?apuvälineet> .
- Suomen YK-liitto 2012. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a. Vammaispalvelujen käsikirja. Toimintakyvyn arviointi. Viitattu 29.4.2013. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/tyovalineitat/arviointimenetelmia/toimintakyvyn-arviointi/#ots4> .
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012. Sosionomi (AMK) . tutkinto . ECTS-kompetenssit. Viitattu 21.10.2013. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala\\_ammattikorkeakouluissa/sosionomi\\_amk\\_tutkinto/ects\\_kompetenssit/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/ects_kompetenssit/) .
- Työ- ja elinkeinoministeriö i.a. Osatyökykyiset ja vammaiset. Pienillä työolosuhteiden muutoksilla suuria etuja. Viitattu 25.4.2013. <https://www.tem.fi/?s=4091> .
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Palkkatuki. Viitattu 25.4.2013. [http://www.mol.fi/mol/fi/01\\_tyonantajat/06\\_2rekrytoinnin\\_tuki/02\\_palkkatuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp) .
- Työministeriö 2005. Polku työelämään. Tuettu työ ja uudistunut palkkatuki. Työministeriön julkaisu 354. Tampere: Vastapaino.
- Vates i.a. Säätiön historia. Viitattu 29.4.2013. <http://www.vates.fi/Historia?printVersion=true> .
- Venäläinen, Raisa 1996. Tuettu työllistyminen. Teoksessa Raisa Venäläinen (toim.), Tuettu työllistyminen. Helsinki: Gummerus. 29. 86.
- Virsta . virtual statistics 2013. Teemahaastattelu. Tilastokeskuksen Internet-tietopankki. Viitattu 29.4.2013. <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>.
- Yhdenvertaisuuslaki 2004/21. 20.1.2004. Viitattu 21.10.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>
- Yhteinen yritys 2013. Sosiaalinen yritys, mikä se on? Viitattu 4.2.2013. Saatavissa: <http://www.yhteinenyritys.fi/site/tietopankki/sosiaalinen-yritys/>.
- Ylönen, Merja 2013. Esteettömyys . Osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Teoksessa Saila Korhonen & Mali Soininen (toim.) Yksilöllisesti vaan ei yksin .

Kokemuksia ja keskusteluja vammaisuudesta. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C, Raportteja 29. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 67. 74.

## LIITTEET

### Liite 1 . Haastattelupyyntö

Arvoisa vastaanottaja,

Olen Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Timo Vehviläinen. Teen parhaillaan opintojeni loppuvaiheeseen kuuluvaa opinnäytetyötä. Aiheeni on **”Näkövammaisten työntekijöiden työllistyminen työkeskuksiin ja sosiaalisiin yrityksiin”**.

Tutkimuksellisen työn tavoitteena on kartoittaa hyviä käytäntöjä, jotka edesauttavat näkövammaisten työllistymistä ja työssä pärjäämistä. Toisaalta pyrin pohtimaan kehittämistarpeita, joiden kautta polku työhön helpottuu. Kartoitan myös, minkälaiset työtehtävät ovat mahdollisia sokeille tai heikkonäköisille ja millaisia (työ)valmiuksia näkövammaisilta odotetaan. Tutkimukseni kohderyhmä on työllistävät tahot, eivät itse näkövammaiset henkilöt.

Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Keskuspuiston Ammattiopiston Arlan toimipaikan näkövammaisten valmentavan koulutuksen kanssa. Se tarjoaa valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta näkövammaisille nuorille ja aikuisille tavoitteenaan muun muassa työelämätaitojen kehittäminen ja sopivan ammatin valinta. Tarve tutkimukselle on tullut Keskuspuiston Ammattiopiston taholta.

**Olen kiinnostunut haastattelemaan Teitä edellä mainituista teemoista.** Aikaisempi kokemuksenne näkövammaisista työntekijöistä ei ole välttämätöntä, sillä tarkoitukseni on kartoittaa kokemuksia ja näkemyksiä eritaustaisista työyhteisöistä. Vastaukset käsitellään anonyymisti.

Menetelmäni on teemahaastattelu, johon olisi hyvä varata aikaa noin tunti. Mikäli Teillä on mahdollisuus osallistua tutkimukseen, toivon, että löydämme sopivan ajan maaliskuuhuhtikuun 2013 ajalta. Haastattelu ei edellytä Teiltä valmistautumista, mutta toimitan tarvittaessa teemat etukäteistutustumista varten. Haastattelu voidaan tehdä työyhteisönne tiloissa tai muualla pääkaupunkiseudulla sopimuksen mukaan.

Toivon, että suostutte haastattelupyyntöni. Olen Teihin puhelimitse yhteydessä viikolla 12, jotta voimme tarkemmin sopia haastattelutapaamisestamme. Vastaan mielelläni sähköpostitse tai puhelimesta mahdollisiin kysymyksiin, joita pyyntöni herätti. Mikäli katsotte organisaatiossanne jonkun toisen henkilön olevan sopivampi haastateltavaksi, pyydän kohteliaimmin välittämään viestini hänelle.

Kalliossa 12.3.2013  
Ystävällisin terveisin,

Timo Vehviläinen  
Sosionomiopiskelija  
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki  
puh.  
[timo.vehvilainen@student.diak.fi](mailto:timo.vehvilainen@student.diak.fi)



## Liite 2 . Teemahaastattelurunko

### TAUSTATIEDOT

- Haastateltavan sukupuoli, ammatti/työtehtävä, kokemus ja koulutus
- Haastateltavan mahdollinen erityiskoulutus (näkö)vammaisuudesta
- Työkeskuksen/yrityksen historia lyhyesti
- Nykytoiminta, henkilökunnan määrä, tuotettu palvelu tai tuote
- Työkeskuksen/yrityksen vajaakuntoisen henkilöstön toimintakyky (yleisesti tai esimerkein).

### TYÖKESKUS/ YRITYS JA NÄKÖVAMMAISET TYÖNTEKIJÄT

- Tilanne ennen ja nyt . sokeat ja heikkonäköiset
- Työtehtävien sopivuus näkövammaiselle . mahdottomat ja mahdolliset tehtävät
- (Hyvät) käytännöt, joita kokemuksen myötä työkeskukseen/yritykseen on syntynyt (Näkö)vammaisten työllistämistä sekä työn tukemisesta.

### VAADITTAVAT TYÖELÄMÄVALMIUDET JA TOIMINTAKYKY

- Vammaiselta vaadittavat valmiudet . välttämättömät ja mahdolliset
- Sokeilta tai heikkonäköisiltä vaadittavat näkövammaistaidot
- Keskuspuiston Ammattiopisto valmentaa vammaisia työelämään. Odotukset siellä opiskelleista näkövammaisista
- Vammaan suhtautumisen ja työn saannin mahdollisuuden suhde
- Väittäjä: Vasta (näkö)vammautuneilla työntekijöillä on paremmat edellytykset työhön kuin syntymästä asti vammaisella.

### APUVÄLINEIDEN MAHDOLLISUUDET

- Työkeskuksessa/yrityksessä työntekijöiden käyttämät arjen ja työn apuvälineet (Myöntäjä ja tarpeen kartoittaja)
- Haastateltavan tiedot näkövammaisten apuvälineistä ja niiden tuomista mahdollisuuksista. (Esimerkiksi pistenäyttö tai luku-tv)

- Tietotekniikan tuomat mahdollisuudet suhteessa näkövammaisen (helpompaan) työllistymiseen . kyseisen työpaikan tasolla - yleisesti
- Mahdollisuus työskennellä henk.koht. avustettuna
- Apuvälineiden käytön ja sitä kautta riittävä toiminta- ja työkyky ja niiden tuomat mahdollisuudet työkeskuksessa/yrityksessä ja yleisesti

#### TUKIPALVELUIDEN MAHDOLLISUUDET

Olemassa olevat verkostot liittyen vammaisten työllistymiseen. Verkostojen hyödyntäminen. (Työn alussa, työn alettua, ongelmatilanteissa)

- Tietotaito julkisen sektorin tai järjestöjen tarjoamista mahdollisuuksista näkövammaisen työllistämisen tukemiseksi. (muun muassa työvalmentajat kunnallisista vammaispalveluista tai NKL:stä)
- Kokemus Keskuspuiston Ammattiopiston Arlan toimipaikassa (valmentava koulutus) opiskelleista näkövammaisista.
- Näkemys Arlan tuesta näkövammaisen työnsaannissa
- Aiempi yhteistyö NKL:n työllisyyspalveluiden kanssa. Työntekijöiden kokemus sieltä.
- Tietotaito, mistä voi hakea esimerkiksi liikkumistaidon ohjaajaa tai atk-apuvälinekouluttajaa työntekijän työstä selviämisen tueksi

#### MUUTA

- Tiedot ja mahdollinen kokemus KPAON: +Näkövammaisuusluennoista+ Periaatteellinen kiinnostus listätä tioteja tätä kautta . sitä seuraavat toiminnan uudet mahdollisuudet
- Näkemys näkövammaisten työllistymisen mahdollisuudet ja siihen tarjolla olevasta tuesta ja palveluista (verrattuna muihin vammaryhmiin tai muutoin vammaisuuksiin)
- Mahdollisuutemme rakentaa näkövammaiselle yksilöllinen työpolku
- Näkövammaisen työllistymisen kynnyksen ylittäminen . mahdollisuudet, polku työhön ja työssä pärjääminen yksikön ja yleisellä tasolla
- vapaa sana ja heränneet ajatukset