

Eila Jäntti

OIKEISIIN TÖIHIN –
Ammatillisesta erityisoppilaitoksesta valmis-
tuvan marata-alan opiskelijan työllistyminen

Opinnäytetyö
Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Toukokuu 2014




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILEHTI

 MAMK University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 15.5.2014
Tekijä(t) Eila Jäntti		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma
Nimeke OIKEISIIN TÖIHIN – Ammatillisesta erityisoppilaitoksesta valmistuvan marata-alan opiskelijan työllistyminen		
Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Bovallius-ammattiopistosta valmistuvan matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijan työllistymistä perustutkinnon suorittamisen jälkeen. Tutkimuksen kohteena olevat opiskelijat valmistuivat kotitalousyrittäjiksi, kodinhuoltajiksi, toimitilahuoltajiksi ja kokeiksi vuosien 2000–2013 aikana.</p> <p>Tutkimuksessa selvitettiin erityisopiskelijan työllistymisväyliä, työpaikkojen hankkimista, työsuhteiden kestoa sekä oppilaitoksessa hankitun tieto-aidon käyttämismahdollisuutta nykyisessä työssä. Toimeentulo- ja asumismuodot, tukipalvelut ja harrastukset antoivat viitteitä siitä, kuinka entisen opiskelijan arjen hallinta onnistuu. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Tiedonhankintamenetelminä käytettiin lomakehaastattelua ja lomakekyselyä.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että ammatillisesta erityisoppilaitoksesta valmistuneet matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat sijoittuvat pääsääntöisesti avotöihin sekä työ- ja toimintakeskuksiin. Muutama Bovallius-ammattiopistosta valmistunut opiskelija työllistyi avoimille työmarkkinoille palkkatuen avulla, mutta kestoajan nämä työsuhteet olivat määräaikaista. Saadut tulokset olivat yhteneviä aiempien tutkimusten kanssa, joissa todettiin työllistymisasteen olevan alhainen, jos työllistymiseksi lasketaan vain avoimet työmarkkinat. Lähes poikkeuksetta tarjolla olleisiin työtehtäviin, vallitsevaan elämäntilanteeseen sekä asumiseen oltiin tyytyväisiä. Myös nämä tulokset olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Eriävään tutkimustulokseen päädyttiin asumisen osalta, jossa todettiin yhä useamman nuoren asuvan lapsuudenkodin ulkopuolella. Jos ammatillinen erityisopetus ei johda avoimille työmarkkinoille, se näyttäisi antavan kuitenkin valmiuksia arkielämässä selviytymiseen.</p>		
Asiasanat (avainsanat) ammatillinen erityisopetus, työllistyminen, osatyökykyiset, (matkailu-, ravitsemis- ja talousala)		
Sivumäärä 73 sivua + 2 liitettä	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Lahikainen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Bovallius-ammattiopisto

DESCRIPTION

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">MAMK</div> <div style="font-size: 0.8em; margin: 0;">University of Applied Sciences</div> </div>		Date of the master's thesis May 15, 2014
Author(s) Eila Jäntti	Degree programme and option Master's Degree in Hospitality Management	
Name of the master's thesis GETTING A REAL JOB – A study looking into students graduating from a special education school's tourism, catering and domestic services study line and their finding a place in the working life		
Abstract <p>The purpose of this study was to examine the employment situation of the students graduating from the Tourism, Catering and Domestic Services Study Line of Bovallius Vocational Education and Training Centre. The students involved in this study graduated during the period 2000–2013 with competences to work as domestic services entrepreneurs, home carers, business facilities' carers, and cooks.</p> <p>The study looked into the employment routes of graduates with special needs, finding jobs, duration of employment relationships, and the opportunities for applying the know-how acquired at school to their current job. Forms of coping and housing, support services, and pastimes provided information on the everyday life of the graduates. Qualitative research was the method used in this study. Form-based interviews and form-based questionnaires were used in gathering the data.</p> <p>The study revealed that students graduating from Tourism, Catering, and Domestic Services Study Line of this vocational special education school mostly found non-institutional employment and employment at sheltered workshops and activity centres. A few Bovallius graduates found non-institutional employment assisted by salary subsidies, but these positions were set-term positions. The results obtained in this study were in agreement with those of earlier studies, which indicated that the employment rate was low when looking at only non-institutional positions. Another finding was that the individuals were, almost without exception, content with their work duties, their prevailing life situation, and their housing. This, too, was in agreement with the findings of earlier studies. Housing was the one aspect where this study arrived at a different result: a greater number of these young people now lived away from their childhood home. Even if vocational special needs education and training does not lead to the non-institutional labour market, it seems to provide the individual with skills and abilities for coping with everyday life situations.</p>		
Subject headings, (keywords) vocational special education, finding a job, partially employable, (tourism, catering, and domestic services)		
Pages 73 pages + 2 appendices	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Päivi Lahikainen	Master's thesis assigned by Bovallius Vocational Education and Training Center	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	AMMATILLISESTA ERITYISOPETUKSESTA TYÖELÄMÄÄN	3
2.1	Ammatillinen erityisopetus.....	3
2.2	Työllistymisen monet polut	5
2.2.1	Työtoiminta työ- ja toimintakeskuksissa	5
2.2.2	Avotyö.....	7
2.2.3	Tuettu työ tai tuettu työllistyminen.....	7
2.2.4	Kuntouttava työtoiminta.....	8
2.2.5	Välityömarkkinat	10
2.2.6	Sosiaalinen yritys.....	10
2.2.7	Työkokeilu.....	11
2.2.8	Palkkatuki.....	11
2.2.9	Avoimet työmarkkinat	12
2.2.10	Työhönvalmennus ja työvalmennus	12
2.3	Työkyvyn määritelmät	14
3	TUKITOIMET TYÖSSÄ KÄYNNIN EDISTÄMISEKSI	15
3.1	Edunvalvonta ja raha-asoiden hoitaminen.....	15
3.2	Asuminen ja asiointi.....	16
3.3	Vapaa-ajan toiminnot	17
4	AIEMMAT TUTKIMUKSET JA TYÖLLISTYMITÄ EDISTÄNEET TOIMENPITEET.....	18
4.1	Ulkomaisia tutkimuksia ja käytänteitä	18
4.2	Kotimaisia tutkimuksia ja selvityksiä	23
4.3	Työllistymisen tukeminen Bovallius-ammattiopistossa.....	28
4.3.1	Toive-hankkeet	28
4.3.2	Selvitys ammatillisesta erityisopetuksesta	28
4.3.3	Työelämän päämies-projekti	29
4.3.4	Työpankki.....	29
4.3.5	Bovallius-ammattiopiston omat käytänteet ja niistä saadut kokemukset	30
5	TUTKIMUKSEN RAJAAMINEN JA AINEISTO	31
5.1	Tutkimukselliset lähtökohdat ja tavoitteet.....	31

5.2	Tutkimuskysymykset	34
5.3	Tutkimusmenetelmät	34
5.4	Perustelut tutkittavan kohdejoukon osalta	36
5.5	Aineiston keruu	37
5.6	Aineiston arviointi	37
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU	38
6.1	Vastaajien taustatiedot	38
6.2	Työhön sijoittuminen	38
6.2.1	Työtilanne keväällä 2014	38
6.2.2	Työtehtävät	39
6.2.3	Työpaikan hankkiminen ja työsuhteen kesto	40
6.3	Tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin	41
6.3.1	Tyytyväisyys työpaikkaan	41
6.3.2	Tyytyväisyys asumiseen ja siihen liittyviin tukitoimiin	43
6.3.3	Tyytyväisyys harrastusmahdollisuuksiin	46
6.4	Toimeentulon lähteet	48
6.5	Koulutuksen vaikuttavuus työllistymisessä	48
6.6	Lisäkoulutuksen tarve ja siihen liittyvät toiveet	50
6.7	Onnistuneen työllistymisen ja elämän elementit – CASE	51
6.7.1	Opettajan näkemys Jannen työllistymisestä	51
6.7.2	Perheen näkemys Jannen työllistymisestä	53
6.7.3	Jannen oma kokemus työllistymisestä ja elämästä	53
6.7.4	Työnantajan kokemukset Jannen työllistymisestä	54
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
8	POHDINTA	58
8.1	Osatyökykyisen työllistymisen problematiikka	58
8.2	Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi	61
8.3	Opinnäytetyön merkitys	64
8.4	Ammatillisen erityisopetuksen tulevaisuudennäkymät	64
	LÄHTEET	67
	LIITTEET	
	1 Kyselyn saatekirje	
	2 Kyselykaavake	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tutkin ammatillisesta erityisoppilaitoksesta valmistuvien matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoiden työllistymistä. Bovallius-ammattiopistossa opiskelee vuosittain noin 530 erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa. Erityisopetuksen peruste on kolmella neljäsosalla opiskelijoista lievä tai vaikea kehityksen viivästymä tai erilaisiin oireyhtymiin liittyvät oppimisvaikeudet. Suomessa on noin 40 000 henkilöä, joilla on eriasteisia kehitysvammoja. Työikäisiä tästä ryhmästä on noin 23 000, mutta surullista on huomata, että vain noin 300 kehitysvammaiselle on tarjolla työsuhteista palkkatyötä. Kehitysvamma vaikuttaa uusien asioiden oppimiseen ja käsitteelliseen ajatteluun, mutta ei ole este työn tekemiselle. Perehdyttämiseen ja tukeen työpaikalla tarvitaan ammattitaitoisia ihmisiä, joilla on näkemystä niin työpaikan kuin työntekijän tarpeista ja toiveista. Siirtymävaihe ammatillisesta koulutuksesta työelämäään on tärkeä ja ammatillisen erityisoppilaitoksen rooli on keskeinen yhteistyön koordinoijana, jotta vastaanottava taho saa riittävän tiedon oppilaitoksesta valmistuvan nuoren lähtötilanteesta.

Vammaisille työssäkäynti on yhtä tärkeää kuin vammattomille. Työ on osa ihmisen identiteettiä ja itsearvostuksen kannalta tärkeää. Työ antaa mahdollisuuden päteä ja saada onnistumisen elämyksiä. Työn tuoma päivärytmi, työkaverit ja työyhteisöön kuuluminen ovat tärkeitä työn mukanaan tuomia asioita. Jotta työn tekeminen onnistuisi, pitää apuvälineisiin, asumiseen, taloudellisiin seikkoihin, sosiaaliseen verkostoon ja harrastuksiin liittyvän tuen olla kunnossa.

Vammaisten henkilöiden oikeudet eivät eroa muiden henkilöiden oikeuksista. Vammaiset henkilöt kuitenkin tarvitsevat monenlaista tukea saavuttaakseen samat oikeudet ja mahdollisuudet toteuttaakseen unelmiaan. Lisäksi tuen on oltava yksilöllisesti suunniteltua ja toteutettua. Kehitysvammaisten ja muiden osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuudet osallistua työelämäään ovat aina olleet suhteellisen rajalliset. Koulutuksen avulla on pyritty parantamaan työnsaantimahdollisuuksia. Ensimmäiset ammatilliset erityisoppilaitokset perustettiin Suomeen 1800-luvun lopulla ja ensimmäisten koulutuksen järjestäjien joukossa on jo ollut nykyisten ammatillisten erityisoppilaitosten edeltäjiä (Kaikkonen 2010, 10). Ammatillista erityisopetusta järjestävät tällä hetkellä Ammattiopisto Luovi, Aitoon koulutuskeskus, Bovallius-ammattiopisto, Kiipu-

lan ammattiopisto, Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus, Keskuspuiston ammattiopisto ja ruotsinkielinen Optima (Ammatillinen erityisopetus 2014). Kehitysvammaisille, muille tukea tarvitseville henkilöille tai muille osatyökykyisille on tarjolla ammatillista erityisopetusta myös yleisissä ammattioppilaitoksissa.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (marata) ammatillisia perustutkintoja ovat hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto, kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto sekä matkailualan perustutkinto. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan töitä ovat ruoanvalmistus ja tarjoilu, tilojen puhtaanapito ja tekstiilien hoitaminen, avustaminen, vastaanottovirkailijan tehtävät sekä matkailupalvelujen myynti ja kehittäminen. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnosta oppilaitoksessamme valmistuu kokkeja, kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnosta kodinhuoltajia ja toimitilahuoltajia. Matkailualan perustutkintoa ei ole koulutusvalikoimassa. Opetussuunnitelmia muokataan ja uusitaan muutaman vuoden välein ja tavoitteena on selkeyttää opetusta ja ammattinimikkeitä. Opetussuunnitelmien laajuutta ja vaatimustasoa olisi myös hyvä tarkastella kriittisesti. Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa mukauttamisen avulla opiskeltavien asioiden määrää ja laajuutta voidaan vähentää, mutta samalla se vaikuttaa opiskelijan jatko-opintomahdollisuuksiin ja sitä kautta myös työllistymiseen. Toisaalta mukauttamisen avulla voidaan painottaa tiettyjen asioiden opiskelua, ja saada parempia oppimistuloksia tältä osaamisalueelta.

Opinnäytetyön alussa, luvuissa 2–4, keskitytetään teoreettiseen viitekehykseen. Luvussa 5 avataan tutkimuksen tarkoitusta, taustaa, tutkimuskysymyksiä ja -menetelmiä. Luvussa 6 ovat tutkimuksen tulokset. Luvussa 7 on koottu johtopäätöksiä, jotka ovat syntyneet tutkimuksen pohjalta. Pohdinnassa mietitään, onko ammatillinen erityisopetus toimiva väylä työllistymiseen vai voisiko työssä tarvittavan ammattitaidon saavuttaa myös muulla tavalla?

2 AMMATILLISESTA ERITYISOPETUKSESTA TYÖELÄMÄÄN

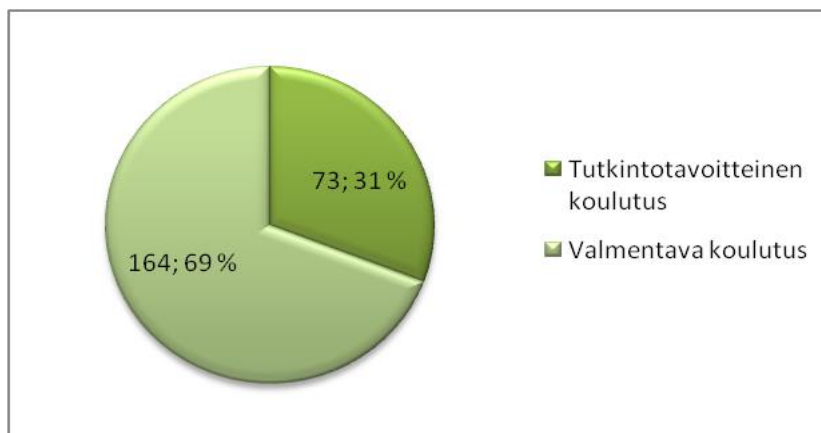
2.1 Ammatillinen erityisopetus

Ammatilliseen erityisopetukseen hakeudutaan, jos opintojen aikana tarvitaan erityisiä opiskelijahuoltopalveluja tai opetusjärjestelyjä. Erityisen tuen tarpeen taustalla voi olla tunne-elämän häiriö, vamma tai sairaus, kehityksen viivästyminen tai mahdollisesti joku muu syy. Ammatillista erityisopetusta voi saada ammatillisissa erityisoppilaitoksissa ja ammatillisten oppilaitosten erityisopetuksen erityisryhmissä. Suuntauksena näyttää kuitenkin olevan näiden erityisryhmien lakkauttaminen ja integraation periaatteiden mukaisesti koulutusta pyritään antamaan ammatillisten oppilaitosten ryhmissä yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa. Kaikille erityisen tuen tarpeessa oleville opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS), jonka sisältää henkilökohtaisen oppimissuunnitelman (HOPS). (Opetushallitus 2013.) Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa järjestetään erityisopetusta myös aikuisille. HOPS:n avulla esimerkiksi luku- ja kirjoittamisvaikeuksien tai muiden oppimisvaikeuksien takia aikaisemmin opintonsa keskeyttäneet aikuiset ovat saaneet riittävästi tukea, ja ovat voineet suorittaa omat opintonsa menestyksellisesti loppuun (Alhonen 2008, 5–7).

Oppisopimuskoulutus on tullut uutena mahdollisuutena myös erityisopetuksen puolelle, kun varsinainen pitkäkestoinen koulumuotoinen opetus ei ole tuottanut tuloksia perustutkinnon suorittamiseksi. Ammatillisen erityisopetuksen tukena käytetään vammaisten valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta. Tämä ennen ammatillisen peruskoulutuksen alkua suoritettu yksi tai kaksi vuotta kestävä koulutus antaa valmiuksia, joita tarvitaan ammatillisessa koulutuksessa. (Opetushallitus 2013.)

Kuviossa 1 (Bovallius-ammattiopisto 2013) on näkyvissä valmentavan koulutuksen suhde ammatilliseen peruskoulutukseen. Keväällä 2013 valmistui tutkintotavoitteisesta koulutuksesta 73 opiskelijaa, joka oli 31 prosenttia valmistuneiden opiskelijoiden kokonaismäärästä. Vastaavasti valmentavasta koulutuksesta valmistui 164 opiskelijaa, joka oli 69 prosenttia valmistuneiden kokonaismäärästä. Valmentavaan koulutukseen kuuluvat sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus sekä ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus.

us. Näistä jälkimmäinen toimii ”syöttöväylänä” tutkintotavoitteiseen koulutukseen antaen perusvalmiuksia, joita tarvitaan tutkinnon menestyksekkäässä suorittamisessa.

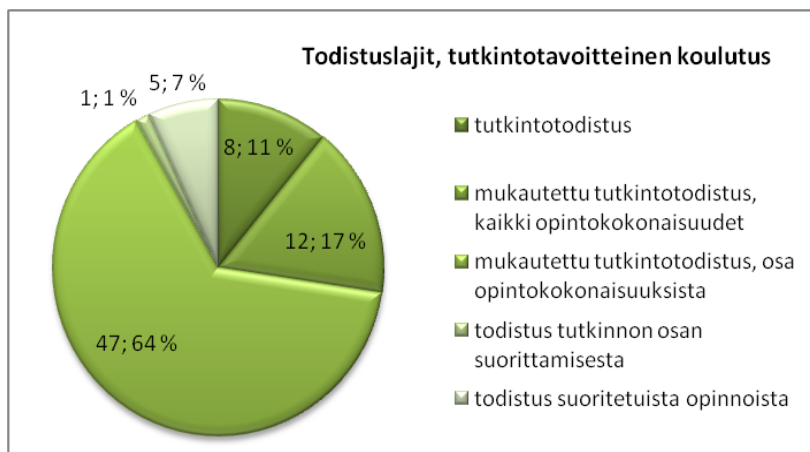


KUVIO 1. Valmistuneet opiskelijat 2013 (Bovallius-ammattiopisto 2014)

Kun ammatillisessa erityisopetuksessa opetusta mukautetaan, tällöin muutetaan oppimissisältöjä, -tavoitteita ja -tapoja sekä arviointia. Mukauttaminen voi koskea yhtä tai useampaa opintokokonaisuutta. Lisäksi on mahdollista mukauttaa koko opetus. Käytännössä tämä tarkoittaa pienempiä tavoitteita, vähemmän opiskeltavia asioita, enemmän ohjausta, erityisiä opiskelumenetelmiä ja tukitoimia sekä tuttuun oppimisympäristöjen hyödyntämistä. Mukautetut tavoitteet kirjataan HOJKS:iin ja näin HOJKS:n ja HOPS:n avulla huomioidaan opiskelijan yksilölliset tarpeet. Näillä tukitoimenpiteillä opiskelija saavuttaa mahdollisimman suuressa määrin perustutkinnossa tarvittavan pätevyyden. (Opetushallitus 2013; Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2013.)

Kuvio 2 (Bovallius-ammattiopisto 2014) kertoo opetuksen mukauttamisen tarpeesta tutkintotavoitteisessa koulutuksessa. Vuonna 2013 tutkintotodistuksen ilman mukautuksia sai 8 opiskelijaa eli 11 prosenttia valmistuneiden kokonaismäärästä, joka oli 73 henkilöä. Osa opintokokonaisuuksista oli mukautettu 64 prosentilla ja 17 prosentilla kaikki opintokokonaisuudet oli mukautettu. Osa opiskelijoista sai todistuksen tutkinnon osan suorittamisesta tai todistuksen suoritetuista opinnoista eli nämä opiskelijat eivät olleet suorittaneet koko tutkintoa. Mukautusten suuri määrä näkyy pitkälti myös

opinnäytetyön lopputuloksissa eli alhaisessa sijoittumisasteessa avoimille työmarkkinoille.



KUVIO 2. Todistuslajit, tutkintotavoitteisessa koulutuksessa 2013 (Bovallius-ammattiopisto 2014)

Ammatillisen erityisopetuksen tavoitteena on luoda opiskelijalle sellaiset opiskeluolosuhteet, että opiskelija voi saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelun päätyttyä työpaikan saaminen avoimilta työmarkkinoilta voi olla vaikeaa ja siksi on kehitetty erilaisia väyliä, joita hyväksikäyttäen työllistyminen voisi olla mahdollista. Jokaisen työllistettävän polku on erilainen riippuen taidoista, rajoitteista ja toisaalta työnantajan tarpeista. Seuraavissa alaluvuissa on koottuna erilaisia työllistymisväyliä erilaisten työllistymisprosessien näkökulmista.

2.2 Työllistymisen monet polut

2.2.1 Työtoiminta työ- ja toimintakeskuksissa

Työtoiminta on yleiskäsite, joka yhdistyy työsuhteen ulkopuolelle jäävään toimintaan (Paanetoja 2013, 46). Kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten on mahdollista osallistua kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden ja yksityisten toimijoiden järjestämään työtoimintaan työ- ja toimintakeskuksissa. Työtoiminnan järjestäminen on yhteydessä kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain määräyksiin. Vuonna 2013 työtoiminnassa on mukana noin 7 700 kehitysvammaista nuorta ja aikuista. Työtehtäviin

kuuluu kokoonpano ja pakkaustyötä, erilaisia tekstiili- ja puutöitä sekä työkeskusten omia sisäisiä työtehtäviä liittyen ruoanvalmistukseen, kiinteistönhoitoon tai siivoukseen. Työpäivään sisällytetään myös liikuntaa, retkiä, opiskelua sekä musiikkia ja muita kulttuuriharrastuksia. Työpäivien lukumäärä, pituus sekä työaika määräytyvät yksilöllisesti; työtoimintaan ei välttämättä osallistuta joka päivä. Työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa, jonka määrä vaihtelee 0–12 euroa päivässä. Tämä tulo ei ole veronalaista, mikäli rahamäärä ei ylitä 12 euroa. (Paanetoja 2013, 113–118.)

Työosuusrahan suuruuden määrittelee työkeskus ja työkeskusta hallinnoiva organisaatio. Kuljetuksen työ- tai toimintakeskukseen maksaa palvelun järjestäjä. Jos työtoiminta järjestetään erityishuoltolain perusteella, maksaja voi olla kunta tai kuntayhtymä. Jos toiminta järjestetään sosiaalihuoltolain perusteella, kuljetuksia ei järjestetä eikä makseta. Työskentelyssä pitää ottaa huomioon työturvallisuuslaki sekä työtervelaki, joiden pohjalta työoloja valvotaan sekä järjestetään työterveyshuollon pakolliset tarkastukset. Työtoiminnassa mukana oleville ei kerry lomiam samalla tavalla kuin työsuhteisessa palkkatyössä. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu 2013.)

Kairi ym. (2010, 21,85) korostavat, että ”kehitysvammainen henkilö ei aina voi vaikuttaa siihen, mihin työtoiminnan paikkaan hän lopulta päätyy, eikä työntekijän kanssa aina välttämättä keskustella paljoakaan hänen toiveistaan ja tarpeistaan.” Avoimille työmarkkinoille pääseminen koettiin Kairin ym. mukaan vaikeaksi, läpivirtauksen sijaan työtoiminnalla on kehitysvammaisten osalta edelleen säilyttävä rooli. Myös Paanetojan (2013, 168–170) mukaan työsuhteinen työ on usein asiakkaalle taloudellisesti vaihtoehto kuin ei-työsuhteinen työtoiminta. Toisaalta ei-työsuhteisen työtoiminnan järjestäminen voi olla kunnalle huomattavasti edullisempaa kuin työsuhteisen työn. Niukat määrärahat ja halu järjestää sosiaalipalvelua mahdollisimman monelle asiakkaalle, saattavat johtaa siihen, että myös niille henkilöille, jotka täyttävät SHL 27 d §:n 2 momentissa säädetyt edellytykset, järjestetään vain työtoimintaa. Kyseessä ovat siis henkilöt, jotka tarvitsevat erityisiä työhön sijoittumista edistäviä kuntoutus- ja tukitoimia.

2.2.2 Avotyö

Avotyötoiminta on tavallisilla työpaikoilla toteutettavaa työtoimintaa, jota järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolakiin tai sosiaalihuoltolakiin perustuen. Suomessa on tällä hetkellä 2 300 kehitysvammaista avotyötoiminnan piirissä. Avotyöntekijöiden työ koostuu usein avustavista työtehtävistä kaupassa, kiinteistöhuollossa, siivouksessa, vanhustenhuollossa ja päiväkodeissa. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu 2013; Kehitysvammaisten tukiliitto 2013.)

Avotyön työaikaan vaikuttavat työntekijän voimavarat ja työnantajan tarpeet. Työajasta sopivat työnantaja, työkeskuksen henkilökunta ja työntekijä. Avotyöntekijä voi työskennellä osan viikosta työpaikalla ja osan toimintakeskuksessa. Työosuusrahan määrään, työaikaan ja kuljetuksiin liittyvät samat ohjeistukset kuin työ- ja toimintakeskuksissa. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu 2013; Kehitysvammaisten tukiliitto 2013.)

Kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain 3. luvun 35. §:n mukaan erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 26/1984). Sosiaalihuoltolain 3. luvun 17. §:n mukaan kunnan on huolehdittava vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan ja vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestämisestä sosiaalipalveluna (Sosiaalihuoltolaki 519/1977).

2.2.3 Tuettu työ tai tuettu työllistyminen

Suomeen on muodostunut vuoden 1995 jälkeen melko yhdenmukainen tuetun työllistämisen malli, jolla on oma palvelustandardinsa. Tuetussa työllistymisessä pitää huomioida asiakkaan toiveet, tarpeet ja yksilölliset tavoitteet. Työllistyjän tulee ymmärtää toiminnan sisältö ja toiminnan vaikutus omaan sosiaaliturvaan. Tuotetun palvelun pitää olla laadukasta. (Sariola 2005, 15.)

Tuettu työ on työsuhteista työtä, jota tehdään tavallisella työpaikalla erilaisten tukitoimien avulla toteutettuna. Yritys palkkaa työntekijän, jonka perehdyttämisestä, ohjauksesta ja tuesta vastaa työvalmentaja tai työhönvalmentaja. Nimikkeet eivät ole

vakiintuneita, ja samaa työtä voidaan tehdä eri ammattinimikkeillä (Paanetoja 2013,47,129). Työvalmentajapalvelut, joita tarjoavat työkeskukset ja TE-toimistot, ovat työnantajalle maksuttomia palveluja. Näiden palvelujen avulla työntekijä saa riittävää tukea ja ohjausta työntekoon. Työvalmentajan tukea voidaan tarvita, kun koko työyhteisölle kerrotaan vajaakuntoisen kohtaamiseen liittyvistä asioista. Tuetun työllistymisen palveluun voi ohjautua joko työhallinnon tai erityistyöllistämisen yksikön kautta. Muita yhteistyötahoja voivat olla sosiaalityöntekijä, kuntoutusohjaaja tai oppilaitoksen tai vakuutusyhtiön edustaja.

Siirtyminen avoimille työmarkkinoille on tuetun työllistymisenväylän kautta helpompaa. Jokainen työllistyvän kohdalla työllistymisprosessi on yksilöllisesti suunniteltu, koska työntekijän kyvyt ja työnantajan tarpeet määrittelevät etenemisprosessin. Palkka on suhteessa työsuoritukseen, mutta aina tulee olla työehtosopimuksen minimipalkka-vaatimuksen mukainen. Myös työaika voidaan sovitella työntekijän ja työnantajan kesken. Koska kyse on työsuhteisesta työstä, siitä maksetaan palkkaa ja syntynyt tulo on veronalaista. Työllistymisessä täytyy huomioida palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen. KELA:n työkyvyttömyyseläkettä saava työllistyjä voi ansaita palkkasuhteisessa työssä 733,88 euroa/kk (vuonna 2013) suuruista kokonaisansiota ja eläke säilyy täysimääräisenä. Jos työsuhteisen työn kokonaisansio ylittää 733,88 euroa/kk (vuonna 2013), jätetään eläke lepäämään. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2013a.)

2.2.4 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavalla työtoiminnalla tarkoitetaan kunnan järjestämää toimintaa, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämän- ja arjenhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Työ- ja toimintakyky halutaan säilyttää mahdollisimman hyvänä ja ehkäistä syrjäytymistä. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei synny virkasuhdetta eikä työsuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva saa joko työmarkkinatuen ja siihen liittyvän ylläpitokorvauksen tai toimeentulotuen ja siihen liittyvän toimintarahan sekä osallistumisesta aiheutuvat matkakustannukset. Toimintaa järjestetään asiakkaan kunnan mukaisesti joko osa- tai kokopäiväisesti. Työtehtävien tulee olla riittävän haasteellisia

ja niitä tulee tarjota 1–5 päivää kalenteriviikossa. Työpäivän kesto voi olla esimerkiksi neljä tuntia. Jakson pituus voi vaihdella 3–24 kuukauteen ja tavoitteena on työllistyminen, hakeutuminen koulutukseen tai osallistuminen TE-hallinnon järjestämiin työllistymistä edistäviin palveluihin. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä kunnan ja työ- ja elinkeinotoimistojen tulee tehdä tiivistä yhteistyötä asiakkaan aktivoimiseksi. Näin voidaan ehkäistä työttömyyden mukanaan tuomia kielteisiä vaikutuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Kansaneläkelaitoksen kautta on, 16–19-vuotiaan, vajaakuntoisen nuoren mahdollista hakea kuntoutusrahaa ammatilliseen kuntoutumiseen. Sen tavoitteena on työllistymisen edistäminen. Nuoren kuntoutusrahaa maksetaan 20 ikävuoteen asti, minkä jälkeen on mahdollista hakea työkyvyttömyyseläkettä, jos sairauden, vian tai vamman vuoksi nuori on kykenemätön hankkimaan omaa toimeentuloaan työllä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a, 29.) Koskenvuon ym. (2011, 24) mukaan yli puolet nuoren kuntoutusrahaa saaneista siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle viiden vuoden kuluessa kuntoutusrahajakson päättymisen jälkeen. Opiskelu ei siis johtanut työllistymiseen, sillä myös toinen puolisko sai työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa, sairauspäivärahaa ja vain viidesosa opintotukea. Toisaalta voidaan katsoa, että kuntoutuksella on muita positiivisia vaikutuksia, jotka näkyvät elämänhallintataitojen lisääntymisenä ja yleisenä hyvinvointina. Nuoren sosiaaliset verkostot voivat laajentua, asumiseen ja itsenäistymiseen liittyvät taidot lisääntyä ja erilaisia tukiverkostoja ja palveluja osataan käyttää paremmin.

Koskenvuon ym. (2011, 28) mukaan nuoret, joilla on synnynnäinen epämuodostuma ja kromosomipoikkeama tai hermoston sairaus siirtyvät muita useammin nuoren kuntoutusrahajakson jälkeen työkyvyttömyyseläkkeelle. Siirtyminen tapahtui myös lähes välittömästi kuntoutusrahajakson päättyttyä. Työelämään siirtyminen ei ole toteutunut siinä laajuudessa kuin on toivottu. Työkyvyttömyyseläkkeelle ovat siirtyneet erityisesti ne, joilla on älyllinen kehitysvamma, Down- tai CP-oireyhtymä.

2.2.5 Välityömarkkinat

Välityömarkkinoilla tarkoitetaan avointen työmarkkinoiden ja työttömyyden välillä olevaa työssäoloa, josta pyritään sijoittumaan avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinat tarjoavat vaikeasti työllistettäville työnhakijoille sosiaalista tukea ja pysyvää toimeentuloa. Kolmas sektori, kuten yhdistykset, työpajat, säätiöt, sosiaaliset yritykset ja osuuskunnat, vastaavat välityömarkkinoista pääsääntöisesti. Työpaikkoja voi löytyä myös kuntien ja valtion virastoissa ja laitoksissa. (Työpajatieto 2013.)

Välityömarkkinoilla osa vaikeasti työllistettävistä tavoittelee nopeaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille työvoimakoulutuksen, työkokeilun ja palkkatuen turvin. Toisaalta voi olla erittäin vaikeasti työllistettäviä, jotka tarvitsevat laajempia kuntouttavia toimenpiteitä tai henkilöitä, jotka eivät työllisty lainkaan. Välityömarkkinat eli aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet kuuluvat työ- ja elinkeinoministeriön vastuulle ja aktiiviset sosiaalipolitiikan toimenpiteet sosiaali- ja terveysministeriön vastuulle. Aktiiviseen sosiaalipolitiikkaan kuuluu mm. kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on parantaa henkilön elämänhallintaa ja toimintakykyä, jotka vastaavasti luovat mahdollisuuden siirtyä välityömarkkinoille ja jopa suoraan avoimille työmarkkinoille. Työpankkiyh-teistyöllä yritykset osallistuvat yhteiskuntavastuun ja nuorisotakuun toteuttamiseen. (Työpajatieto 2013.)

2.2.6 Sosiaalinen yritys

Sosiaalisia yrityksiä on ollut mahdollista perustaa 1.1.2004 alkaen. Perusperiaatteiltaan sosiaalinen yritys on kuin mikä tahansa yritys eli se tuottaa tavaroita ja palveluja sekä huolehtii niiden markkinoinnista. Erottavana tekijänä on määräys, että sosiaalisen yrityksen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Yritys merkitään työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään rekisteriin, jos se täyttää sosiaaliselle yritykselle asetetut velvoitteet. Rekisteriin merkitty yritys saa liiketoiminnassaan ja markkinoinnissaan käyttää sosiaalisen yrityksen nimeä ja tunnusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b; Sosiaalinen yritys 2014; Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003.)

2.2.7 Työkokeilu

Työkokeilun tavoitteena on selvittää soveltuvuutta tietylle ammattialalle, työllistymisen mahdollisuuksia ammattiin tai soveltuvuutta johonkin jo ennalta räätälöityyn, yksilöllisesti suunniteltuun työtehtävään. Samalla arvioidaan yleisiä työelämävalmiuksia, joita ovat esimerkiksi asenne työskentelyyn, halu oppia uutta ja tehdä työt kunnolla, stressinhallintakyky, suunnitelmallisuus, ongelmanratkaisuvalmiudet, itsenäinen työote, vastuuntunto, erilaisuuden sietäminen tai toimialan vaatimusten mukainen toiminta. Työkokeilun avulla pyritään tukemaan ja varmentamaan asiakkaan työllistymistä, työelämässä jatkamista tai työelämään pääsyä. Työkokeilu sopii sekä aikuisille että nuorille. Aikuisilla voi olla kyse ammatinvaihdosta tai paluusta työelämään, nuorten kohdalla vaikeus saada opintoja päätökseen tai saada ensimmäinen työpaikka. (TE-palvelut 2014.)

Työkokeilusopimuksen allekirjoittavat työkokeiluun osallistuva henkilö, työ- ja elinkeinotoimiston edustaja sekä työkokeilun järjestäjä. Työkokeilussa ei ole kyse työsuhteesta, mutta tavoitteena on, että työkokeilu edesauttaisin työttömän henkilön työllistymistä kyseiseen yritykseen. Yrityksen rekrytoinnista vastaavat henkilöt saavat todellista tietoa työkokeilijan työtaidoista ja työssä tarvittavista ominaisuuksista. Tämän toivotaan helpottavan työnantajan valintaa. Työ- ja elinkeinotoimisto hankkii työkokeilupaikan, mutta sen voi hankkia työkokeilija hankkia myös oman toiminnan avulla. Työkokeilun ajalta maksetaan taloudellista tukea. Monien opiskelijoiden ensimmäinen laajempi kosketus työpaikkoihin tulee juuri työkokeilujen kautta. (TE-palvelut 2014.)

2.2.8 Palkkatuki

Palkkatukea voidaan maksaa pitkäaikaistyöttömän palkkauskustannuksiin vuoden ajan, vaikeasti työllistyvän palkkauskustannuksiin kahden vuoden ajan ja vajaakuntoisen palkkauskustannuksiin kolmen vuoden ajan. Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan henkilöä, joka on saanut 500 päivältä työttömyysturvaa ja on työmarkkinatukeen oikeutettu. Vajaakuntainen voidaan osoittaa palkkatuetuun työhön uudelleen kolmen vuoden jälkeen ilman väliin jäävää työttömyyttä, mikäli se on hänen tilanteensa kanalta tarkoituksenmukaista. (TE-palvelut 2013.)

Palkkatuella työllistetään ensisijassa pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta. Alle 30-vuotiaalla voi olla käytössä myös Sanssi-kortti, jonka nuori voi anoa työ- ja elinkeinotoimistosta. Nuorelle maksetaan työehtosopimuksen mukaisesta palkkaa. Palkkatuki muodostuu perustuesta ja lisäosasta. Tuen määrään vaikuttaa työntekijän tarvitsema tuki. Sosiaalisille yrityksille voidaan myöntää palkkatukea muista yrityksistä poikkeavin ehdoin. (TE-palvelut 2013.)

2.2.9 Avoimet työmarkkinat

Kun työntekijä tekee työsopimuksen työnantajan kanssa, syntyy työsuhde. Tärkeimpiä yksittäisen työntekijän työsuhteessa sovellettavia lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, opintovapaalaki ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki. Työsopimuslaki on tärkeä työelämässä olevalle, koska sitä pitää noudattaa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteista työtä tehdään ansiotarkoituksessa ja työstä saadaan vastike, joka voi olla rahaa, tavaraa, luontoisetuus tai mahdollisuus opin saantiin. Alalla sovellettava työehtosopimus määrittää vähimmäispalkan suuruuden. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, 4–7.)

Kauppaketjut, kaupungit ja säätiöt ovat palkanneet osatyökykyisiä henkilöitä työsuhteeseen. Esimerkkien toivotaan rohkaisevan muitakin työpaikkoja tekemään uraauurtavaa työtä osatyökykyisten palkkaamiseksi. Osatyökykyisten työllistyminen edistyi, ja ”Monenlaisia tuloksentekijöitä” -hankkeen kaltaiset projektit saivat jatkoa.

2.2.10 Työhönvalmennus ja työvalmennus

Kuntoutuksen terminologiassa ja palveluissa käytetään kahta termiä, välillä toistensa synonyymeinä välillä erillisinä käsitteinä. Työhönvalmennus toimii osin yläkäsitteenä ja sen mielletään olevan etäämpänä tavoitteena tai kohteena työpaikasta tai työtehtävästä. Vastaavasti työvalmennus on työpaikkaan ja työtehtävään kiinteästi liittyvää toimintaa. Työhönvalmentaja ei välttämättä ole varsinaisella asiakkaan työpaikalla tuotannollisen työn piirissä, vaan toimii työhön kuntoutuksen ja työelämän valmennuksen toimintayksikössä. Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös yhteydenpito

asiakkaaseen ja työnantajaan työhönvalmennuksen aikana. Työvalmentaja vastaavasti toimii erityistyöllistämisen tehtävissä erilaisissa yksiköissä tai sosiaalisissa yrityksissä ja tukee asiakkaiden työkykyä tehden varsinaista tuotannollista toimintaa. Toisaalta tämäkin jako näyttää osittain olevan keinotekoinen, koska osassa työtehtäviä ja toimintayksiköjä käsitteillä ja tehtävänimikkeillä ei nähdä eroa. (Vates-säätiö 2014; Riihiahho 2013, 6–7.)

Työhönvalmennus koskee kaikkia henkilöasiakkaita, jotka tarvitsevat tukea ja apua työmarkkinoille siirtymiseen ja siellä pysymiseen. Työhönvalmennus sisältää asiakkaalle räätälöidyn työpaikan etsimistä avoimilta työmarkkinoilta joko yksityiseltä sektorilta, yhdistyksistä tai julkiselta puolelta. Lisäksi työhönvalmennus tarkoittaa asiakkaan työelämänvalmiuksien, työllistymismahdollisuuksien ja työnhakutaitojen parantamista. (Oulun kaupunki 2013.) Näiden aktiivisuutta lisäävien toimenpiteiden kautta työhönvalmennus on todettu tehokkaaksi työllistymiskeinoksi. Kohderyhmänä ovat aikaisemmin olleet lähinnä pitkäaikaistyöttömät ja muut heikosti työllistyneet aikuiset. Jatkossa nuorisotakuun kautta kohderyhmäksi painottuu entistä enemmän 17–25-vuotiaat pitkäaikaistyöttömät sekä vajaakuntoiset ja vammaiset. (Riihiahho 2013, 47.)

Työhönvalmennukseen voi päästä kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston, työelämän palvelukeskuksen tai eläkevakuutusyhtiöiden kautta. Nämä toimijat ostavat asiakkailleen työhönvalmentajan palveluita, joita tarjoavat yritykset, välityömarkkinoilla toimivat yhdistykset sekä oppilaitokset. Kelan kustantama työhönvalmennus kestää 2–6 kuukautta, mutta mielenterveyskuntoutujille voidaan maksaa myös vuoden mittainen työhönvalmennusjakso. Työelämän palvelukeskukset ovat työ- ja elinkeinotoimiston, kuntien ja Kansaneläkelaitoksen yhteisiä palvelupisteitä, joiden tarkoituksena on antaa moniammatillista palvelua työllistymisen edistämiseksi. (Kansaneläkelaitos 2013.)

Työhönvalmennuksen tarkoituksena on lähentää oppilaitosta työnantajiin. Käytännön työtä tekee työhönvalmentaja, joka on työllistymisen asiantuntija. Työpaikoilla toimii työssäoppimisen aikana työpaikkaohjaajia, joiden tehtävänä on ohjata ja auttaa työssäoppimaan tulevaa opiskelijaa. Vastaavasti työhönvalmentaja toimii työpaikkaohjaajan ja koko työyhteisön tukena antaen ohjausta ja neuvontaa erilaisissa pulmatilanteissa. Kun opinnot ovat edenneet viimeisen opiskeluvuoden syksyyn, yhteistyö opettajan, työvalmentajan ja työpaikkojen välillä tiivistyy. Työssäoppimisjaksojen aikana saa-

daan kokemuksia työtehtävistä ja niissä tarvittavista työtaidoista. Työnantajalle tulee näkemys opiskelijan osaamisesta ja työvalmentajan avustuksella työnantaja saa tietoa opiskelijan työllistymiseen liittyvistä tukimuodoista ja menettelytavoista. Tietoa halutaan esimerkiksi palkkatuen hakemisesta työ- ja elinkeinotoimistosta sekä työsopimuksen kirjoittamisesta.

2.3 Työkyvyn määritelmät

Työkykyä on vaikea määritellä, koska eri toimijoilla on siitä erilaiset näkemykset. Työkyvyn käsite on muuttunut vuosien saatossa monipuolisemmaksi ja painotus lääketieteellisiin seikkoihin on vähentynyt. Työkyvyssä halutaan tuoda entistä enemmän esille työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainoa, josta näkökulmasta voidaan lähestyä myös osatyökykyisyyttä (Gould ym. 2006, 17–21.)

Osatyökykyiset eivät muodosta homogeenistä ryhmää, vaan joukkoon kuuluu niin lievästi kehitysvammaisia, ikääntyneitä työntekijöitä tai erilaisista vammoista tai sairauksista kärsiviä ihmisiä, joiden työkyky on alentunut. Osalla henkilöistä voi olla myös suuria elämänhallintaan liittyviä vaikeuksia, jotka estävät täysipainoisen työskentelyn. (Lehto 2011, 25.) Kukkonen (2009, 51–57) määrittelee vajaakuntoisuuden sekä julkisen järjestelmän näkökulmasta että yksilö- ja ympäristönäkökulmat huomioiden. Vajaakuntoisuus pitää sisällään negatiivisen arvolatauksen tuoden esille ongelmat ja rajoitteet. Käsitteiden historiallinen kehityskulku tulee esille ja uutena terminä Kukkonen (2009, 51) ottaa esille ”osatyökykyisen”, jonka hän olettaa nousevan seuraavaksi käytettäväksi käsitteeksi. Vajaakuntoiset henkilöt voivat mieltää oman tilanteensa erilaisena suhteessa julkisen järjestelmän heistä antamaan määritelmään. Henkilön oma näkemys omasta työkyvystä on siis hyvin henkilökohtainen ja yksilöllinen. Paanetojan (2013,8) mielestä vajaakuntoinen-termi koetaan leimaavana ja lisäksi se ei kerro oikeaa kuvaa vammaisen henkilön työkykyisyydestä. Vammaispoliittisen ohjelman mukaan vajaakuntoinen-termi tulee poistaa vuoteen 2015 mennessä, säännöksistä, ohjeistuksista ja tilastoinnista.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaan vajaakuntoiseksi määritellään henkilö, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai

vajavuuden vuoksi. Määritelmiä ovat lisäksi antaneet YK:n alainen työjärjestö ILO ja Kansaneläkelaitos. Lait ja niistä johdetut luokitukset antavat myös mahdollisuuden tarkennuksiin, kun palvelujärjestelmän kunkin yksilön kohdalla tarkastellaan, mutta luokittelu kokonaisuudessaan ei ole ongelmaton.

Työnantajien halukkuus työllistää vajaakuntoisia riippuu vamman tai vajaakuntoisuuden laadusta ja asteesta. Fyysisesti vajaakuntoisilla näyttäisi tutkimusten valossa olevan paremmat mahdollisuudet työllistyä muihin ryhmiin verrattuna. Myös kehitysvammaisten on todettu työllistyvän psyykkisesti vajaakuntoisia ja päihdekuntoutujia paremmin. (Paanetoja 2013, 2.)

3 TUKITOIMET TYÖSSÄ KÄYNNIN EDISTÄMISEKSI

3.1 Edunvalvonta ja raha-asioiden hoitaminen

Keinon (2012, 42) mukaan arjenhallinta on tärkeää, jotta työllistyminen onnistuisi ja työssä jaksettaisiin käydä. Yksilöllisiä tukimuotoja tarvitaan niin asioimiseen, asumiseen kuin harrastuksiin ja muihin vapaa-ajan toimintoihin. Kyse on sekä laadukkaan elämän saavuttamisesta että työssä jaksamisesta. Tukimuotoja ovat työntekijän tarkistuskäynnit asunnolla, puhelinyhteys tai avustaminen tietyissä arjen tilanteissa esimerkiksi vaatteiden hankinnassa tai laskujen maksamisessa. Omatoimisuuteen kannustetaan ja tukea annetaan tarvittaessa. Keskeinen asia on edunvalvonta, joka pitää sisällään sekä yleisen asiakkaan etujen valvonnan että asiakkaan raha-asioiden hoitamisen.

Kuka tahansa henkilö voi tarvita edunvalvojaa, jos vaikea sairaus tai korkea ikä heikentää tai estää henkilön kykyä hoitaa omia asioitaan. Kehitysvammainen henkilö on tyypillinen edunvalvojan tarvitsija. Usein edunvalvojana toimivat omat vanhemmat, sisarukset tai joku muu läheinen. Edunvalvojan tehtävistä päättää maistraatti tai käräjäoikeus. Yleensä edunvalvojalle annetaan tehtäväksi hoitaa päämiehensä omaisuutta ja taloudellisia asioita. Taloudellisten asioiden lisäksi edunvalvojan on huolehdittava siitä, että päämies saa sopivan hoidon, huolenpidon ja kuntoutuksen. Edunvalvojan tulee tarvittaessa olla yhteistyössä esimerkiksi kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten kanssa. (Holhoustoimilaki 442/99.)

Edunvalvojan on huolehdittava siitä, että päämies saa varoistaan riittävästi rahaa omaan henkilökohtaiseen käyttöönsä. Edunvalvojan on pidettävä kirjaa päämiehensä varoista ja veloista sekä tilikauden tapahtumista. Tehtävänsä alussa edunvalvojan on annettava maistraatille luettelo päämiehen varoista ja veloista. Edunvalvojan on säännöllisesti, yleensä vuosittain, tehtävä tili ja annettava se maistraatille. Edunvalvoja tarvitsee maistraatin luvan päämiehensä puolesta tehtäviin tärkeisiin oikeustoimiin. Lupa tarvitaan esimerkiksi asunnon tai kiinteistön myymiseen ja ostamiseen sekä omaisuuden luovuttamiseen pantiksi. Edunvalvojalla ei ole oikeutta tehdä lahjoituksia päämiehensä puolesta. Edunvalvojalla on oikeus saada korvaus kuluistaan ja kohtuullinen palkkio. Kulukorvausta ja palkkiota koskevat tiedot merkitään maistraatille annettavaan tiliin. (Holhoustoimilaki 442/99.)

Kehitysvammadiagnoosi tai kehitysvammaisuus ei ole yksin riittävä peruste edunvalvojan hankkimiselle tai määräämiselle. Jokainen kehitysvammainen ei tarvitse virallista edunvalvojaa. Esimerkiksi vuokrasopimuksen kehitysvammainen voi tehdä itse, jos ymmärtää sopimuksen sisällön. Kuitenkin kehitysvammaisen ikääntyessä tai sairastuessa tulee vastaan tilanne, että henkilö itse ei enää pysty valvomaan etujaan. Silloin on syytä määrätä edunvalvoja, joka hoitaa kehitysvammaisen puolesta esimerkiksi pankkiasioita. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2013b.)

3.2 Asuminen ja asiointi

Kehitysvammaisia asuu 12 500 vanhempiensa tai muiden omaistensa luona, kun vastaavasti itsenäisesti tai vähällä tuella asuvia on 3000. Varsinaisessa tuetussa asumisessa kehitysvammaisia oli 911 vuonna 2009. Monen kehitysvammaisen vanhemmat ovat ikääntyneitä ja jaksaminen läheisen hoitamiseen heikkenee. Siksi lähitulevaisuudessa asuntojen tarve näille tällä hetkellä lapsuudenkodissa asuville kehitysvammaisille henkilöille on suuri. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu 2011.)

Tuettu asuminen tai tukiasunto on asumis- ja palvelumuoto, jossa kehitysvammainen saa tukea ja ohjausta asumiseen, elämänhallintaan ja yhteiskuntaan liittyvissä asioissa. Asunto voi olla kunnan tai jonkun muun palveluntuottajan ylläpitämä. Tukiasunnossa asumisesta peritään todellista vuokraa vastaava ylläpitomaksu. Lisäksi voi tulla mak-

suja käytetyistä palveluista. Sähkön ja puhelimen käytön asukas maksaa itse. Maksutomia ovat varsinaiseen asumisen tukeen liittyvät palvelut, joita voivat tarjota asuntolan työntekijä, kodin hoidosta vastaavat ohjaajat tai sosiaalityöntekijät. Usein asunnon lähettävällä on ryhmäkoti tai vastaava, josta on mahdollista saada tukipalveluina aterioita, vaatehuoltoa tai siivousta. Tärkeää on myös mahdollisuus päästä kodin ulkopuolelle harrastamaan, hoitamaan omia asioita sekä sosiaalisia suhteita. Kunta tai muu palveluntuottaja voi tarjota tuen kehitysvammaisen omistusasuntoon tai vuokra-asuntoon. Jokainen henkilön tuen tarve pitää määritellä erikseen ja tukipalvelujen saannissa on suuria kuntakohtaisia eroja.

3.3 Vapaa-ajan toiminnot

Vapaa-aika ja siihen liittyvät harrastukset ja viriketoiminnot jäsentävät arkea ja tuovat mielekkyyttä elämään. Peruspalvelujen lisäksi olisi tarjottava mahdollisuus lähteä myös muihin toimintoihin. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista sisältää veloitteen, jonka mukaan kunnan on järjestettävä henkilökohtaista apua päivittäisiin toimintoihin, työhön ja opiskeluun liittyen. Näiden lisäksi kunnan on järjestettävä henkilökohtaista apua myös muihin toimintoihin, joita ovat harrastukset, yhteiskunnallinen osallistuminen sekä vuorovaikutuksen ylläpitäminen. Edellä mainittuja voidaan kutsua myös vapaa-ajan toiminnoiksi. Vaikeavammaisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että henkilö tarvitsee välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua suoriutuakseen näistä toiminnoista eikä avun tarve johdu pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista ja toimintarajoitteista. Lisäksi vammaispalvelulaki edellyttää, että vaikeavammaisella henkilöllä on voimavaroja määritellä avun sisältö ja toimintatapa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 981/2008.)

Haimilahti ja Jämsä (2012, 41–43) toteavat, että tukihenkilöiden, etenkin miesten, löytäminen vapaa-ajan toimintoihin kehitysvammaiselle miehelle on vaikeaa. Kahden samaa sukupuolta olevan henkilön vertaistuki ja samaistumisenmalli tuottavat vapaa-ajan toiminnan lisäksi suuren lisäarvon. Ilman tukihenkilöitä vapaa-ajan toimintoihin lähteminen on vaikeaa ja kontaktit oman elinpiiriin, työn ja asumisen, ulkopuolella ovat vähäisiä. Valtakunnallinen Kaveri-projekti toteutettiin vuosina 2007–2010 Kehitysvammaisten tukiliiton tuella. Best Buddies -kaveritoiminnan tavoitteena oli saattaa

kehitysvammainen ja vammaton ihminen yhteen ja toimimaan kavereina omien mielenkiinnonkohteidensa ja harrastustensa suuntaisesti. Kehitysvammaiset toivoivat erityisesti kahdenkeskisiä kavereita, koska arki usein on ryhmässä toimimista niin asumisyksiköissä kuin työssä, etenkin työ- ja toimintakeskuksissa. Projektin päätyttyä tunnettiin surua, sen määräaikaaisuudesta ja toiminalle toivottiin jatkoa. Tietoa kaveritoiminnasta ja sen mahdollisuuksista haluttiin tuoda esille suurelle yleisölle. (Oulasvirta 2011, 54–59.)

4 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄNEET TOIMENPITEET

4.1 Ulkomaisia tutkimuksia ja käytänteitä

Deinstitutionalisoitumisella eli laitosten ja niiden tarjoamien palvelujen hajauttamisella tarkoitetaan 1960-luvun loppupuolella alkanutta yhteiskuntapolitiikkaan kuuluvaa vaihetta, jossa tavoitteena oli siirtää erilaisia tukea tarvitsevia ryhmiä avohoitoon ja asumaan suurista laitosmaisista yksiköistä mahdollisimman normaaliin ja pienimuotoiseen asumis- ja toimintaympäristöön. Euroopan mailla on takanaan erilaiset historialliset tapahtumat ja taustat, jotka vaikuttavat ja näkyvät tämän hetkessä hajauttamisprosessin vaiheessa. Tavoitteena on, että laitoksissa asui entistä vähemmän erityistä tukea tarvitsevia ja työllistymiseen liittyviä palveluja voitaisiin tarjota osana hajauttamisprosessia. Suhtautuminen hajauttamiseen ei ole ollut kritiikitöntä, sillä toisaalta nähdään, että hajauttaminen on johtanut tukimuotojen vähenemiseen ja voidaan jopa puhua ihmisten heitteillejätöstä. Vastuu onkin siirtynyt erityistä tukea tarvitseville henkilöille, heidän lähiomaisilleen ja perheille. (Laine & Kuusterä 2008, 5–8.)

Spjelkavikin ja Evansin (2007) mukaan 1970-luvulla huomattiin, että etenkin henkilöt, joilla on oppimisvaikeuksia, eivät hyödy perinteisestä ”työ- ja toimintakeskus”-menetelmästä väylänä avoimille työmarkkinoille, vaan tilalle tarvitaan työvalmentajia todellisille työpaikoille. Työvalmentajien tehtävänä on auttaa asiakasta löytämään sopiva työpaikka, harjoitella työn tekemistä aidossa työympäristössä, tukea matkustamisessa ja kehittää muita tukitoimia. Työn tekeminen onnistuu työntekijältä ja työnantaja on tyytyväinen työstä saatuun tulokseen.

Spjelkavik ja Evans (2007, 2–3) ovat toteuttaneet vertailevan tutkimuksen tuetun työllistymisen erilaisista käytännöistä muutamassa Euroopan maassa. Tutkimuksessa haastateltiin viittä työvalmentajaa Hollannista ja Irlannista, kahdeksaa työvalmentajaa Skotlannista ja Espanjasta sekä seitsemää työvalmentajaa Suomesta. Lisäksi Suomesta tutkimukseen vastasi 14 työvalmentajaa sähköpostin avulla. Taustalla tutkimuksessa on Norjassa 2003 tehty tutkimus tuetusta työstä. Tuettuun työllistymiseen on olemassa erilaisia malleja kaikissa edellä luetelluissa maissa, mutta tulokset asiakkaiden työllistymisestä ovat erittäin epämääräiset. Kaiken kaikkiaan työllistymistä tukevien toimenpiteiden vaikuttavuus näyttää heikolle. Tämä on tutkijoiden mielestä hämmästyttävää, koska näiden palvelujen tarkoituksena on asiakkaiden työllistymisen paraneminen. Selkeitä tietoja toimintojen vaikuttavuudesta ei saatu. Ainoastaan hollantilaisen työllistymispalvelun tavoitteena on saavuttaa 35 % työllistymisaste. (Spjelkavik ja Evans 2007, 50–51.)

Myöskään henkilökohtaisen työvalmentajan merkityksestä ei ole tuloksia, koska haastattelussa työvalmentajat eivät tuoneet riittävän selkeästi esille, oliko kyse työharjoittelusta, työkokeilusta vai pysyvästä työpaikasta. Työvalmentajien määrä ja työn tavoite vaihteli erityyppisten asiakkaiden, tuen pituuden ja tuen tarpeen mukaan. (Spjelkavik ja Evans 2007, 43–44.)

Työ- ja toimintakeskusten tai työhönvalmennuskeskusten pitäisi olla ”ponnahduspaikkoja”, joiden kautta osatyökykyiset henkilöt pääsevät avoimille työmarkkinoille. Toimintakeskusten yksi perusajatus pitäisi olla läpivirtaavuus eli tavoitteena ovat avoimet työmarkkinat. Ammatillinen kuntoutus, joka perustuu tuettuun työhön, on monelle vajaakuntoiselle mahdollisuus normaaliin työpaikkaan ja liian suojattu työskentely se huonoin vaihtoehto. Jos osatyökykyisiä henkilöitä kuntoutetaan ja valmennetaan työhön pitkään esimerkiksi työhönvalmennuskeskuksissa se voi hidastaa pääsyä avoimille työmarkkinoille (Spjelkavik & Evans 2007, 54, 60; European Union of Supported Employment 2007). Vastaavasti Suomessa on kokeiltu mallia, jossa työhönvalmennuskeskuksessa työskennellään ja opetellaan työelämätaitoja maksimissaan kahden vuoden ajan. Työmarkkinavalmiudet paranevat erilaisten työpajatoimintojen kautta ja siirtyminen työelämään tai ammatilliseen koulutukseen mahdollistuu (Espoon kaupunki 2013).

Euroopan komission (2011, 14) mukaan palvelujen tarjoajiin kohdistuu erilaisia vaatimuksia. Työvalmentajien tulee olla päteviä, ja heillä tulee olla tietoa työpaikan toimintaolosuhteista, työnantajan toiveista sekä vaatimuksista. Ohjattavien määrän tulee olla suhteessa työvalmentajien määrään ja työvalmentajilla pitää olla riittävästi aikaa ohjattavalle. Työvalmentajan riittävä läsnäolo hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. Työvalmentajalla tulee olla riittävä koulutus, että laatu pysyy hyvänä tuetussa työssä. Työvalmentaja lisää joustavuutta ja toimintojen läpinäkyvyyttä työpaikalla sekä toimintansa kautta vaikuttaa kysyntään ja tarjontaan osatyökykyisten ja työnantajien välillä. (Euroopan komissio 2011, 14.)

Cramm ym. (2009, 512–520) mukaan tuetulla työllistymisellä on positiivisia, kokonaiskuntoutuksellisia vaikutuksia työllistettyjen elämään. Tutkimus tehtiin Hollannissa ja siihen osallistui 18 lievästi kehitysvammaista henkilöä, jotka työskentelivät palvelukodissa, koulussa, puusepänverstaassa, kirjastossa, kaupassa, ravintolassa, päiväkodissa, maatilalla ja leipomossa erilaisissa tehtävissä. Tuetun työllistämisen ohjelmilla pyritään kehitysvammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Toisaalta ohjelmilla saavutetaan kehitysvammaisten itsensä mielestä monia sosiaalisia hyötyjä, joka näkyy kyseisen ryhmän voimaantumisenä, osallisuuden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteiskuntaan sopeutumisen lisääntymisenä. Työllä sinänsä on suuri merkitys, koska se tuo mukanaan arvostuksen, yhteisöön kuulumisen ja itsenäisyyden tunteen. (Cramm ym. 2009: 512–520.)

Vastaaviin loppupäätelmiin päätyy myös Beyer ym. (2010, 290–295), jonka mukaan tuetussa työssä olevat työntekijät olivat terveempiä, tuottavampia, emotionaalisesti paremmin voivia kuin työ- ja päiväkeskuksissa työskennelleet henkilöt. Tuetussa työssä olevat henkilöt olivat ilmeisen tyytyväisiä elämäänsä, vaikka olivat tietoisia alemmasta materiaalisesta hyvinvoinnista, alemmasta tuottavuudesta, alemmasta työpaikkaan liittyvästä itsemääräämisoikeudesta verrattuna vammattomiin työkavereihinsa. Jos tämä kuilu arvostuksessa voitaisiin hävittää, työympäristöön liittyviä asioita parantaa ja työpaikan antamaa tukea lisätä, elämänlaatu nähtäisiin vieläkin parempana.

Tuetun työllistymisen tulisi olla laadukasta, mikä käytännössä tarkoittaa, että työllistettävän henkilökohtaiset toiveet otetaan huomioon. Toimenpiteet pitäisi räätälöidä yksilöllisesti, tavoitteellisesti ja laadukkaasti. Tuetun työllistymisen malli on käytössä

niin Yhdysvalloissa kuin Euroopassakin, mutta käytössä olevia järjestelmiä on vaikea verrata keskenään, koska eri maissa pienetkin muutokset työolosuhteissa tai lyhytaikainen työvalmentajan apu luetaan kuuluviksi tuettuun työllistymiseen. Poikkeuksetta eri maissa toimenpiteistä nähdään olevan hyötyä, erityisesti myönteisten sosiaalisten vaikutusten takia. Kuitenkaan tuettu työllistyminen ei johda avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön tuetun työllistymisen piirissä olevien henkilöiden toivomalla tavalla. (Ridley - Hunter 2006: 56–68; Pirttimaa 2003: 11–12.)

Vates-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi. Säätiö tekee laajaa vaikuttamistyötä niin Suomessa kuin kansainvälisellä tasolla. Vates-säätiö on jäsenenä Euroopan alueella toimivissa vammaisten työllistymistä edistävissä järjestöissä, joita ovat CEFEC, EUSE ja Workability Europe (WE). Näistä viimeksi mainittu, WE, on 24 organisaation kattojärjestö ja edustaa 22 eri Euroopan maata. WE kuuluu kansainväliseen Workability Internationaaliin. Tavoitteena on saada toimintaan mukaan vammaisten ja muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämiseen sitoutuneita järjestöjä, työnantajia sekä muita työllistämistä edistäviä tahoja. Eri maiden toimintamallien toivotaan siirtyvän vierailujen ja tutustumisten kautta osaksi jäsenmaiden arkea. Koulutusten, työseminaarien ja opintovierailujen kautta saadaan uutta tietoa, jolla pyritään vaikuttamaan vammaisten työllistymistä koskeviin päätöksiin. (Workability Europe 2011.) Euroopan tuetun työllistymisen järjestön EUSE:n (European Union of Supported Employment) tavoitteena on tukea vammaisia ja heikossa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä ja auttaa heitä työllistymään avoimille työmarkkinoille. Yhteistyöjärjestö on tuottanut Tuetun työllistymisen työkalupakin, jossa valotetaan laadukkaan työhönvalmennuksen ja toteuttamisen malleja. (European Union of Supported Employment 2013.) Social Firms Europe on järjestö, jossa on 50 jäsentä yli 20 maasta. Järjestön tavoitteena on sosiaalisten yritysten kautta löytää osatyökykyisille työllistymismahdollisuuksia. (Social Firms Europe 2014.)

Tanskassa tavoitteena on pitää kaikki henkilöt työmarkkinoilla. Jos asiakas ei lähde mukaan tarjolla oleviin työllistymistä edistäviin palveluihin ja aktivointitoimenpiteisiin, tukien maksaminen lakkaa. Tanskassa kunnat vastaavat osatyökykyisten aktiivitoiminnan hallinnoinnista, koska asiakkaiden tarpeet tunnetaan kuntatasolla parhaiten. Kunnilla on myös paljon liikkumavaraa tehdä omia paikallisia ratkaisuja ja erilaiset

lait, asetukset ja määräykset eivät ole niin toimintaa rajoittavina kuin Suomessa. Raha työllistämiseen tulee valtiolta. Kuntien määrää vähennettiin reilusti vuonna 2007 ja toiminta tehostui entisestään. Tanskassa korostetaan yritysten yhteiskuntavastuuta, taustalla on vahva ohjauksen ja työhönvalmennuksen perinne (case management, job coaching), käytössä on aktivointisuunnitelmat ja -jaksot ja lyhyeenkin työssäolojakssoon kannustetaan. Eräänä tehokkaana keinona pidetään työhönvalmentajan ja sosiaalityöntekijän välistä työpariyhteistyötä. Työpaikkoja tarjoavat kunnat, kolmas sektori ja yksityinen sektori. Työllistetty henkilö saa normaalin palkan, jonka maksamisesta vastaa työnantaja. Vastaavasti valtio maksaa työnantajalle palkkatukea, jonka suuruus on 65 % työllistetyn vajaakuntoisen palkasta. Vajaakuntoisen palkkatuen enimmäiskestoaikaa ei ole määriteltä, vaan maksatus tapahtuu tarpeen mukaan. (Kuntaliitto 2010, 3–9.)

Tanskassa on 91 kunnallista liikelaitosta (Job & Activity Center tai Job Center) ja nämä tarjoavat yllämainittuja palvelu kehitysvammaisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sekä muille syrjäytymisvaarassa oleville. Keskusten sisällä on työpaja- ja päiväkeskustoimintaa kehitysvammaisille asiakkaille. (Michelsson & Ora 2013, 41; Kuntaliitto 2010, 3–9.)

Tanskassa on käynnissä KLAP -projekti, jonka tarkoituksena on työllistää kehitysvammaisia ihmisiä pysyvästi erilaisiin yrityksiin. Projektissa korostuu yritysten yhteiskuntavastuu, Corporate social responsibility (CSR) eli yritysten toivotaan pyrkivän oikeudenmukaiseen ja vastuulliseen toimintaan. Tähän mennessä yli 100 henkilölle on löytynyt työpaikka ja tavoitteena on työllistää projektin aikana jopa 5000 henkilöä. Suurin osa tähän mennessä työllistyneistä on aikaisemmin ollut työpajatoiminnassa ja projektin avulla heidän toivotaan työllistyvän avoimille työmarkkinoille. Työntekijät saavat palkkaa kuusi euroa tunnilta ja toimeentulon lähteenä on samanaikaisesti myös eläke. Työskentely alkaa kuukauden koeajalla, jolta ei makseta palkkaa. Jos työntekijä- ja työnantaja ovat tyytyväisiä, kirjoitetaan työsopimus. Työtehtäviä ovat tarjonneet suuret tanskalaiset yritykset, kuten tavaratalo- ja kauppaketjut ja työtehtävät liittyvät siivoukseen, ravintolakeittiön aputöihin sekä varastotöihin. Näiden työtehtävien lisäksi kaivattaisiin myös mahdollisuutta toimistotöihin, koska jokaisella työhön hakeutuvalla on omia toiveita työn sisältöön liittyen. Projektin taustalla toimii Tanskan valtio, joka tukee kyseistä projektia ja pyrkii saamaan mukaan entistä enemmän yrityksiä,

jotta kehitysvammaisten ja muiden osatyökyisten työllisyystilanne paranisi. (Kotila 2013, 7–9; Projekt KLAP 2013.)

Sosiaaliset näkökulmat (Social Return) julkisissa hankinnoissa on otettu työllistämisen keinoiksi Hollannissa Haagin kaupungissa. Työllistämismäärä on liitetty julkisiin hankintoihin siten, että yrityksen on panostettava vähintään 5 %:a sopimuksen arvosta erityisryhmien työllistämiseen, työharjoittelijoihin tai työturvallisuuden parantamiseen. Hankintasopimuksen solmimisen jälkeen räätälöidään tapa, jolla hyöty tai tuotto yhteisölle saadaan toteutettua (Social Return on Investment eli SROI). Malli on levinnyt kaikkiin suuriin kaupunkeihin Hollannissa, ja sitä on myös hyödynnetty Suomessa Espoossa sekä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoiminnassa. (Mielonen 2013, 7–13.)

4.2 Kotimaisia tutkimuksia ja selvityksiä

Männyn (2000, 177, 180) mukaan erityisopetuksesta valmistuneet henkilöt ovat sijoittuneet työelämään vain kohtalaisesti. Työllistymiseksi katsottiin tutkimuksessa myös suojatyö (nykyinen termi avotyö). Jos työllistymistä tarkasteltaisiin pelkästään avoimille työmarkkinoille työllistymisen suunnasta, voitaisiin todeta kehitysvammaisten työllistyneen todella huonosti. Suurin osa samaiseen tutkimukseen vastaajista oli sitä mieltä, että koulutuksesta on ollut vain jonkun verran hyötyä työllistymisessä. Kolmannes vastaajista asui edelleen lapsuudenkodissaan.

Lehdon (2011, 44–45.) mukaan osatyökykyisten työllistymistä on pyritty parantamaan erilaisilla toimenpiteillä, mutta varsinaiset tulokset ovat olleet vaatimattomia niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa esimerkiksi Irlannissa. Lehto (2011) toteaa ”Perimmiltään ei ole tehty selvää valintaa halutaanko osatyökykyiset siirtää pois työmarkkinoilta vai etsiä kestäviä tapoja heidän työllistämisekseen. Käytännön toimenpiteet ovat irrallisia, prosessit katkeilevia, yhteydet työelämään puutteellisia, vastuualueet epäselviä ja toimeentulossa piilee loukkua.” Tämän vastapainoksi Lehto (2011, 65–66) esittää viisiosaisen toimintaohjelman, joka koostuu tiedotus-, koulutus- ja tutkimusosioista, hyvien käytänteiden edistämisosioista, työntekijöiden omatoimisesta työllistymisosioista, työhönohjausprosessista sekä lainsäädäntömuutoksista, joiden tarkoituksena on työllistymisen parantaminen.

Reinikainen (2013, 30) painottaa koulun ja kodin yhteistyötä sekä tukiverkostojen merkitystä erityistä tukea tarvitsevan oppilaan siirtymävaiheessa peruskoulusta toiselle asteelle. Yhteistyön ja tuen toivottaisiin jatkuvan myös ammatillisen koulutuksen päätyttyä, sillä työelämään siirtymävaihe on nuorelle riskialtis, jos tarjolla ei ole yksilöityä tukihenkilöä tai tahoa. Urasuunnitelmat toteutuvat parhaiten, jos opintoihin sisältyvään työssäoppimiseen ja sosiaalisiin taitoihin on panostettu.

Suikkanen (2010) ehdottaa ratkaisuksi heikosti työllistyvien osalta, että julkisia palveluja käytetään entistä tehokkaammin hyväksi motivaation, elämänhallinnan, osaamisen ja työllistymisen osalta. Malli pitäisi sisällään sosiaalisen tuen, toimeentulon ja palkkatulojen joustavat yhdistämiset. Kolmannen sektorin ja järjestöjen asemaa harjoittelu- ja työpaikkoina pitäisi lisätä ja niiden tulisi toimia testi- ja näyttötyöpaikkoina avointen työmarkkinoiden vastaaviin tehtäviin. Lisäksi kuntien pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä yritysten kanssa. Tällä hetkellä tavoitteena on sosiaalisten riskien lieventäminen, jatkossa pyrittäisiin havaitsemaan riskit jo ennakolta, riskeihin reagoitaisiin nopeasti ja niiden torjumiseen kehiteltäisiin keinoja. Työmarkkinoiden kokonaisuuden hahmottamiseen, siirtymävaiheisiin ja niiden vaikutuksiin tarvittaisiin monialaista ja monitieteellistä tutkimusta, jotta voitaisiin selvittää siirtymien vaikutusta niin yhteisö- ja yhteiskuntatasolla kuin yksilönkin kannalta. Hyviä, edelleen jalostettavia, käytäntöjä voitaisiin saada muiden EU-maiden kokemuksista ja kehittää näiden pohjalta uusia kansallisia malleja.

Kehitysvammaliitto on teettänyt selvityksen kehitysvammaisten ihmisten työtoimintaan liittyen. Tarkastelun kohteena olivat kohderyhmän asiakaslähtöisyys ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu. Tutkimuksessa nousi esille, että kehitysvammaisten vaikutusmahdollisuudet olivat hyvin rajalliset eikä heidän tarpeitaan tai toiveitaan kyselty työtoimintapaikkaan liittyen. Tarpeelliseksi katsottiin myös selvittää, kuinka hyvin työ- ja toimintakeskus soveltuu yksilötasolla työpaikaksi ja vastaa henkilön toimintakykyä. (Kairi ym. 2010, 3–5, 26.)

Oivasen (2013, 30–46) mukaan kehitysvammaisten työllistyminen siivousalalle vaatii monentasoista yhteistoimintaa. Yrityksen johdon kiinnostus ja suhtautuminen asiaan vaikuttaa palveluohjaajien mielipiteisiin ja halukkuuteen palkata työtehtäviin kehitysvammaisia. Parhaiten kehitysvammaisille soveltuvat työpaikat ja -tehtävät, joissa ei

ole muutoksia päivittäin ja työ on päivätyötä. Työtehtävät opitaan tällöin nopeasti ja suositeltavia kohteita olisivat esimerkiksi toimistot. Kehitysvammaiset tarvitsevat tukeen toisen työntekijän eikä varsinaista yksintyöskentelyä suositella. Aina pitää olla lähettyvillä henkilö, jolta voi pyytää apua. Kehitysvammaisia ei Oivasen (2013, 30–46) mukaan myöskään suositella työtehtäviin, joissa työ- ja asiakasturvallisuuteen pitää kiinnittää erityistä huomiota esimerkiksi laboratoriot. Osassa työpaikoista voi olla myös korkeita hygieenisyyksvaatimuksia, joiden mukaan siivoustyö on aina tehtävä.

Toisaalta myös hyvin kiireisissä ja kovatahtisissa työpaikoissa, kuten esimerkiksi laivoilla, voi löytyä kehitysvammaisille yksittäisiä, muokattuja, selkeästi rajattuja työtehtäviä. Näitä voivat olla muun muassa tuolien ja lattioiden imurointi, ikkunautojen ja oven lasien pyyhkiminen. Monilla työpaikoilla koetaan olevan myös paljon oheispalveluja esimerkiksi postin jakelua, kahvin valmistamista, linavaatekuljetuksia ja astianpesua. Näihin tehtäviin kehitysvammaisen voisi työllistyä, koska työtehtävä on selkeästi määritelty ja toisaalta pienet tehtävät voisivat yhdessä muodostaa mielekkään työkokonaisuuden. Poissuljettu vaihtoehto ei ole esimerkiksi myymälän pienen osaluheen siivous- ja muu hoitovastuu. (Oivanen 2013, 36–40.)

Perehdyttämiseen ei koeta olevan tällä hetkellä riittävästi aikaa, mutta maahanmuuttajille tarkoitettuja kuvallisia ohjeita voitaisiin käyttää perehdyttämisessä ja tukena varsinaisessa työskentelyssä. Lisää tietoa tarvitsevat sekä esimiehet, että työntekijät kehitysvammaisuudesta. Työparityöskentelyssä pitää myös huomioda, että siivoustehtävissä on paljon maahanmuuttajia, joiden suomenkielentaito voi olla vajavainen ja ohjaustehtävä mahdoton. Osa työntekijöistä voi olla myös kateellisia, koska kehitysvammaisen työntekijä ei tee kaikkia työtehtäviä. Tämäkin asia on syytä tuoda muiden työntekijöiden tietoisuuteen. Työparilta on myös muistettava tiedustella halukuutta kehitysvammaisen ohjaukseen. Näin voidaan saada hyvä ja toimiva työskentely käyntiin ja malliksi muille työntekijöille työpaikan monimuotoisuudesta. Yrityksen asiakkaille on myös tiedotettava kehitysvammaisen työntekijän tulosta. Koska yritykset pyrkivät minimoimaan kulut ja maksimoimaan tuotot, eivät siivouspalveluyritykset ole valmiita palkkaamaan työntekijää, jonka tuottavuus ei ole riittävän suuri yrityksen kriteereillä mitattuna. (Oivanen 2013, 36–40.)

Monimuotoisuutta käsittelee myös Väisänen (2012, 38) omassa opinnäytetyössään. Ihmiset eroavat toisistaan erilaisten ominaisuuksien ja piirteiden kautta. Erottavina tekijöinä voivat olla ikä, sukupuoli tai monet muut tekijät. Työntekijän vammaisuus ja siihen liittyvä erilaisuus voi olla yksi työpaikan monimuotoisuutta lisäävä tekijä. Organisaation johdon ja lähiesimiesten toiminta on keskeistä, kun halutaan työyhteisön monimuotoisuudesta toimivaa. Esimiesten sitoutuminen ja esimerkkinä toimimisen kautta koko henkilöstö sitoutuu helpommin ja on vastuussa työyhteisön monimuotoisuudesta.

Keinon (2012, 3) mukaan on tärkeää, että vammaisia henkilöitä koskevissa tutkimuksissa kuultaisiin, mitä heillä itsellään olisi sanottavaa. Näin saataisiin kokemuseräistä tietoa ja voitaisiin vaatia ja tehdä muutoksia vallitsevaan palvelujärjestelmään. Menetelmän voitaisiin käyttää YKS eli yksilökohtaista elämänsuunnittelua. PCP (Person Centred Planning) on Iso-Britanniassa kehitetty asiakastyön malli. Arvotaustaltaan se perustuu ihmisoikeuksille, itsenäisyydelle ja ihmisten tasavertaiselle kohtelulle yhteiskunnassa ja sen palvelutarjonnassa. Tarkoituksena on saada vaihteellisella ja pitkäkestoisella työskentelyllä aikaan myönteisiä muutoksia ihmisen elämään. Tarvitaan erilaisia työvälineitä sekä lähestymistapoja yksilön asioiden hahmottamiseen, suunnitteluun sekä toteuttamiseen. Keinon (2012, 8, 60) mukaan työn merkitys yksilölle on hyvin erilainen ja kaksi samalla vammataustalla olevaa henkilöä unelmoi erilaisista työhön liittyvistä asioista. Kaikille yhteistä oli, että työssä koettiin erilaisia tunteita ja niistä tärkeimpiä olivat yhteenkuuluvuuden, arvostuksen ja tyytyväisyyden tunteet. Myös negatiiviset tunteet kuten pettymykset kuuluvat työhön.

Jäntti ja Halenius (2004, 19–21) selvittivät kehittämishankkeessaan työssäoppimisen merkitystä työllistymisessä. Pienimuotoiseen tutkimukseen osallistui kymmenen matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työssäoppimispaikkaa. Työssäoppimispaikat sijaitsivat eri puolilla Suomea ja yksityisen ylläpitämiä niistä oli neljä, kunnan ylläpitämiä viisi ja yhteisön ylläpitämiä yksi. Työssäoppijoita tai aikaisemmin työharjoittelijoita, kyseisillä työpaikoilla oli ollut vuodesta kymmeneen vuoteen.

Tämän suppean otannan avulla todettiin, että työpaikoilla olisi halukkuutta työllistää erityistukea tarvitsevaa ammatillisen koulutuksen saanut nuori, kunhan saataisiin yhteiskunnan tukea palkkaukseen ja toisaalta työpaikoilla olisi tuki- tai ohjaushenkilö,

joka voisi oman työn ohella ohjata myös erityistukea tarvitsevaa työntekijää. Lisäksi henkilökunta tarvitsisi koulutusta erilaisuudesta vastaanottaakseen tukea tarvitsevan työntekijän. Täsmäkoulutus työssäoppimisjaksolla ei osoittautunut merkittäväksi tekijäksi, vaan erityistukea tarvitsevan työntekijän oma asenne ja halu tehdä työtä olivat merkittävät ominaisuudet, joita työpaikoilla tarvitaan. Työtehtävät voivat myös muuttua ja siksi kovin tarkkaa työtehtävän ennalta hallitsemista ei pidetty tärkeänä. Suurimpana esteenä tukea tarvitsevan nuoren työllistymiselle omalla työpaikalla nähtiin olevan ajanpuute, kiire ja siihen liittyen ohjausajan rajallisuus, työyksikön pienuus ja sitä kautta työtehtävien suppeus tai työyksikön pienuus ja siihen liittyvä osaamisalueiden laajuus, asenteet, yhteiskunnan tuen puuttuminen työllistämässä ja sopivien työtehtävien puuttuminen. Yleisellä tasolla suurimpana esteenä erityistukea tarvitsevan nuoren työllistymiselle nähtiin olevan asenteet. (Jäntti & Halenius 2004, 19–21.)

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 41) mukaan yksityisen palvelualan yritykset rekrytoivat erityisryhmiin kuuluvia työntekijöitä mieluiten vailla ammattikoulutusta vailla olevien nuorten ryhmästä. Tästä ryhmästä oli tutkimusta edeltäneen vuoden aikana palkattu 44 %. Toiseksi eniten palkattiin pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia. Kaikkein pienimmät (2–4 %) ryhmät olivat vajaakuntoisten tai vammaisten ryhmät, johon kuuluivat fyysisesti vammaiset, kehitysvammaiset tai mielenterveyskuntoutujat. Ne työnantajat, joilla ei ole ollut kokemusta erityisryhmiin kuuluvista työntekijöistä, suhtautuivat kaikkein negatiivisimmin työntekijöiden palkkaamiseen kyseisistä erityisryhmistä. Työnantajat mielestä näillä työntekijöillä ei ollut positiivista vaikutusta yrityskuvaan tai työyhteisöön. Työllistämisen esteinä nähtiin, että työnantajat eivät olleet saaneet riittävästi ohjausta ja tukea erityisryhmiin kuuluvien työntekijöiden työllistämisestä. Työnantajat kokivat myös työntekijöiden alhaisen työtehon olevan este palkkaamiselle. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 49.) Toisaalta mitä enemmän tietoa ja kokemuksia kyseisestä erityisryhmästä oli saatu, sen vähemmän esteitä nähtiin olevan. Kuitenkin toivottiin, että työvoimatoimenpiteet monipuolistuisivat, tulisivat joustavammiksi ja työnantajille tarjottaisiin taloudellisia kannustimia. Myös peräkkäisten, määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen ilman perusteltua syytä ehdotettiin erityisryhmien kohdalla joustavuutta. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 54–60.)

4.3 Työllistymisen tukeminen Bovallius-ammattiopistossa

4.3.1 Toive-hankkeet

Bovallius-ammattiopisto on kehittänyt yhteistyössä Keskuspuiston ammattiopiston, ammattiopisto Luovin, Helsingin Diakoniaopiston ja Kiipulan ammattiopiston kanssa menetelmiä, lomakkeita ja toimintamalleja, joiden avulla pyritään edistämään erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä. Tuki on näissä toimenpiteissä suunnattu työnantajille erilaisten palvelukokonaisuuksien avulla. Sisältöinä niissä on malleja yritysvaikutusten arviointiin, työanalyysiin ja työyhteisövalmennukseen. Projektissa tuotettiin myös videoklippejä, joissa työllistyneet osatyökykyiset nuoret kertovat onnistumiskokemuksistaan. Kehittämistyötä on tehty Toive-hankkeissa vuodesta 2010 lähtien (Toive 2010–2011, Toiveesta totta 2011–2012 ja Toiveista tekoihin 2012–2013). Hanke jatkuu Teot tutuiksi-teemalla vuoden 2014 ajan, ja tavoitteena on lisätä työnantajien mahdollisuuksia työllistää osatyökykyisiä henkilöitä sekä toisaalta parantaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Aikaisemmin tuotettuja työllistymiseen liittyviä malleja jalkautetaan yhteistyötahoille. Rahoittajina hankkeissa ovat toimineet Pohjois-Pohjanmaan ja Uudenmaan ELY-keskukset sekä Opetushallitus. (Peltola 2013.)

4.3.2 Selvitys ammatillisesta erityisopetuksesta

Bovallius- ammattiopiston rehtorina vuosina 2009–2012 toiminut Kaija Miettinen on yhdessä YTY-hankkeen (Yksilöllisten opintopolkujen tukeminen yhteistyössä) projektipäällikkö Laura Jauholan kanssa tehnyt selvityksen ammatillisesta erityisopetuksesta, Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2012:7. Tässä selvityksessä ammatilliset erityisoppilaitokset on suljettu kyselyn ulkopuolelle, mutta selvityksessä nousee esille teemoja, jotka tulevat esille myös ammatillisten erityisoppilaitosten perustutkintojen osalta. Koulutuksen pitäisi olla mahdollisimman työvaltaista ja tähän haasteeseen on vastattu ammatillisessa erityisopetuksessa laajennetun työssäoppimisen ja niiden yhteydessä suoritettavien ammattiosaamisen näyttöjen kautta. Työssäoppimisessa on käytetty tehostettua tukea eli opetuksen ohjaaja tai opettaja on ollut tukemassa työssäoppimista työpaikalla ja lisäksi apuna on käytetty työhönvalmentajan palveluja sekä kirjallista ohjausmateriaalia. Työpaikka on perehdytetty erityistä tukea tarvitsevan

opiskelijan ohjaamiseen. Työelämäyhteyksiä on luotu työhönvalmentajien avulla. Jatkossa entistä enemmän tarvitaan yhteistyötä kaikilla tasoilla ja eri hallintokuntien välillä. Yksilön näkökulmaa ei saa unohtaa. Sama tärkeä johtopäätös tulee esille myös Työelämän päämies-projektissa eli jokainen ihminen haluaa olla oman toimintansa päämies ja tehdä itseään koskevia päätöksiä ja löytää yksilölliset työurat.

4.3.3 Työelämän päämies-projekti

Yhteistyötä tehdään Savon vammaisasuntosäätiön (Savas) kanssa Työelämän päämies-projektin osalta 11.4.2011–31.12.2015 välisenä aikana. Projektille tulee tukea Raha-automaattiyhdistykseltä ja projektin tavoitteena on kehitysvammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden yksilöllisten työurien tukeminen ja työhönvalmennuksen mallin luominen Pieksämäellä. (Savon Vammaisasuntosäätiö 2013.) Kohde- ja pilottiryhmänä on erityisesti Bovallius-ammattiopiston hoiva-avustajakoulutuksen ryhmä, jonka opinnot alkoivat 13.8.2012. Koulutus on sosiaali- ja terveysalan tehtäviin valmentavaa koulutusta, mutta lähes kaikilla opiskelijoilla on taustalla jokin ammatillinen perustutkinto. Koulutuksen laajuus on 80 opintoviikkoa. Vaikka pilotointiryhmä on valmentavan koulutuksen puolelta, on mallia hyödynnetty myös ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden osalta.

4.3.4 Työpankki

Valtakunnallinen työpankkikokeilu käynnistettiin vuoden 2009 alussa sosiaali- ja terveysministeriön toimesta. Tavoitteena on työllistää 5000 työtöntä ihmistä hallituskauden 2012–2015 aikana (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013b). Tämän tavoitteen toteuttamiseen tarvitaan noin 30 toimivaa työpankkiyritystä koko Suomen alueella. Vuoden 2013 lopussa yrityksiä on 18 ja näistä kaksi on Bovallius Palvelut Oy:n alaisia ja ne toimivat Pieksämäellä, Hämeenlinnassa, Turussa ja Oulussa. Toiminnan avulla pyritään asiakasyritystä löytämään, kouluttamaan ja rekrytoimaan sopivia työntekijöitä omiin tarpeisiinsa. Työpankkitoiminnassa työpankki kartoittaa työnhakijan osaamisen ja työpaikkaan liittyvät toiveet. Työnhakijalle tehdään työllistämissuunnitelma, johon saattaa liittyä lisäkouluttautuminen. Oppisopimuskoulutus voi olla ratkaisu joissakin tilanteissa ja työpankki hoitaa asiaan liittyvät käytännön järjestelyt työnantajan puolelta. Osassa tapauksia haastattelun jälkeen voi löytyä suoraan työpaikka, mutta aluksi

tarvitaan opastusta ja koulutusta ko. työtehtäviin, jonka tarjoaa työpankkiyritys omissa toiminnoissaan. Tämän jälkeen työntekijä on valmis siirtymään asiakasyritykseen. Työntekijä on aluksi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työpankkiyritykseen ja tämän vaiheen jälkeen voi olla mahdollisuus avoimille työmarkkinoille ja pysyvään työpaikkaan. Työpankkiyritys voi olla myös tasoittamassa asiakasyrityksen ruuhka-huippuja vuokraamalla työvoimaan yrityksen tarpeiden mukaisesti. (Työpankki 2013.)

Työpankkiyritykset maksavat työehtosopimuksen mukaista kuukausipalkkaa. Työpankkiyritykset saavat yhteiskunnan tukea, jos työllistävät työttömän, joka on osatyö-kykyinen tai ollut yli kuusi kuukautta työttömänä. Muutoin pääosa yrityksen tuloista muodostuu omasta liiketoiminnasta. (Bovallius 2013; Työpankki 2013.)

4.3.5 Bovallius-ammattiopiston omat käytänteet ja niistä saadut kokemukset

Opiskelijoiden kotikuntien kanssa tehtävä yhteistyö on keskeinen toimintamalli, jota käytetään koulusta työhön - siirtymävaiheessa. Verkostoyhteistyötä tehdään TE-toimiston, sosiaalitoimiston ja asumispalveluista vastaavien tahojen kanssa. Viimeisen opiskeluvuoden aikana syntyneitä työssäoppimispaikkojen kontakteja hyödynnetään ja näitä verkostoja pyritään vahvistamaan yhteisillä keskusteluilla edellä mainittujen tahojen kanssa. Opiskelun päätyttyä moni opiskelija on jatkanut työskentelyä entisessä työssäoppimispaikassa työkokeilun avulla. Erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille työssäoppimisella on tärkeä merkitys työllistymisen kannalta (Honkanen 2008, 231–237).

Työhönvalmentajakoulutusta on Turun toimipaikassa järjestetty vuodesta 2002 alkaen. Työhönvalmennusta työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaille on järjestetty vuodesta 2007 lähtien. Työhönvalmentajia on käytetty Turussa opiskelijoiden työssäoppimisen tukena usean vuoden ajan. Nyt kyseinen malli on otettu käyttöön myös Jyväskylässä ja Pieksämäellä, jossa opiskelijat ovat saaneet yksilöohjausta työhönvalmentajalta viimeisten kahden vuoden ajan. Ryhmämuotoinen työhönvalmennus aloitettiin syksyllä 2013 ja siitä vastaavat työhönvalmentajat. Opiskelijoiden työnhakuvalmiuksien parannetaan työhaastatteluharjoitusten, lomakkeiden täyttämisen ja työnhakuilmoituksiin vastaamisen avulla. Ryhmämuotoisen ohjauksen lisäksi jatkuu yksilöohjaus, jossa työhönvalmentaja hankkii yhteistyössä ryhmänvastuuopettajan kanssa työssäoppimis-

paikan, käy tutustumiskäynnillä työssäoppimispaikassa yhdessä opiskelijan kanssa, on ensimmäisten päivien aikana ohjaamassa opiskelijaa ja on mukana työssäoppimisjakson arvioinnissa ja tarvittaessa myös ammattiosaamisen näytön arvioinnissa yhdessä työssäoppimisen vastuopettajan kanssa. Näin saadun tiedon perusteella voidaan tehdä työllistymistä koskevia suunnitelmia.

5 TUTKIMUKSEN RAJAAMINEN JA AINEISTO

5.1 Tutkimukselliset lähtökohdat ja tavoitteet

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Bovallius-ammattiopisto, joka on ammatillinen erityisoppilaitos sekä ammatillisen erityisopetuksen kehittämis- ja palvelukeskus. Toimialueena ovat Itä-Suomi, Keski-Suomi ja Lounais-Suomi ja näiden alueiden sisällä ovat Turun, Jyväskylän ja Pieksämäen yksiköt sekä näiden toimipisteet. Oppilaitoksen tehtävänä on tarjota valmentavaa koulutusta, ammatillista peruskoulutusta ja aikuiskoulutusta ammatillisena lisäkoulutuksena erityistä tukea tarvitseville nuorille ja aikuisille tukipalveluluineen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka ammatillinen erityisopetus on edesauttanut opiskelijan työllistymisessä eli mikä on ammatillisen koulutuksen vaikuttavuus. Bovallius-ammattiopiston erityisenä tehtävänä on kehittää oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Tavoitteena on parantaa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia varsinaisen perustoiminnan sekä hankkeiden että yhteistyöverkostojen avulla. Tutkimuksessa selvitetään, kuinka nämä toimenpiteet ja nykykäytännöt näkyvät ammattiin valmistuvien opiskelijoiden työllistymisessä ja elämässä. Painotetaan arjen työskentelyssä sellaisia asioita, jotka johtavat oikean suuntaiseen lopputulokseen.

Tutkimusaiheen valintaan vaikutti aiheen ajankohtaisuus. Suomessa tuodaan jatkuvasti esille työvoimapula suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Siksi olisi tärkeää, että kaikki työkykyiset henkilöt saataisiin työmarkkinoiden käyttöön. Myös osatyökykyiset voisivat antaa oman työpanoksensa, vaikka varsinaisten erityisopiskelijoiden määrä kaikista ammatillisesta koulutuksesta, esimerkiksi lukuvuonna 2010–2011, valmistuneista oli vain yhdeksän prosenttia (Taulukko 1). Usean vuoden periodilla tarkasteltuna määrät ovat kuitenkin merkittäviä.

TAULUKKO 1. Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat (%) kaikista opiskelijoista koulutusaloittain vuonna 2010. (Ammattiopisto Luovi 2013,12, lainaus Opetushallituksen tilastoista)

	Erityisopiskelijat			Opiskelijat yhteensä	Erityisopiskelijat % opiskelijoista
	Ammatilliset erityisoppilaitokset	Yleiset ammattioppilaitokset	Yhteensä (sisältää oppisopimus-koulutuksen)		
Humanistinen ja kasvatusala	0	213	213	3798	5,6
Kulttuuriala	158	696	854	11474	7,4
Yhteiskuntatieteiden, hallinnon ja liiketalouden ala	295	1097	1392	22731	6,1
Luonnontieteet	105	414	519	6504	8
Tekniikan ja liikenteen ala	849	7854	8706	78119	11,1
Luonnonvara- ja ympäristöala	130	925	1055	10362	10,2
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	29	1312	1342	39668	3,4
Matkailu-, hotelli - ja ravintola-ala	376	2995	3376	19820	17
Yhteensä	1942	15506	17457	192476	9,1

Aiheen valintaan vaikutti myös oman työpaikan toive selvittää opiskelijoiden sijoitumista työmarkkinoille. Alkuperäisessä aiheessa pääpaino oli sosiaalisen yrityksen ja välityömarkkinoiden merkitys työllistymisessä, mutta tässä tutkimuksessa niitä vain sivutaan, koska sosiaalisen työllistämisen toimiala oli sekava ja jäsentymätön määritelmiltään, käsitteiltään ja palvelurakenteeltaan.

Oman työn merkitystä tulee pohdittua pitkän työuran aikana. Siksi on kiinnostavaa tutkia oman työn vaikuttavuutta nuoren työllistymisessä ja arkielämän taitojen hankkimisessa. Opiskelijoiden aktivoiminen ja elämänhallintataitojen saaminen on varsinaisen ammattiosaamisen ja -pätevyyden lisäksi tärkeä asia. Oppilaitoksessa tehdään moniammatillista työtä opiskelijoiden osaamisen ja taitojen kasvattamisen suhteen. Mitä tämän saavutetun osaamisen suhteen tapahtuu, kun opiskelija siirtyy opintojen päätyttyä kotikuntaan ja vastuu työllistymisestä ja omien asioiden hoitamisesta siirtyy henkilölle itselleen, hänen lähipiirilleen sekä mahdollisille tukihenkilöille.

Ammatillinen erityisopettaja toimii työssään laajan verkoston kanssa, johon kuuluvat oppilaitoksen työntekijät esimerkiksi ryhmänohjaaja, asuntolanohjaaja, kuntoutusohjaaja tai opintoneuvoja, terveydenhoitaja, opinto-ohjaaja ja työhönvalmentaja. Opiske-

lijän vanhemmat tai muu lähiverkko, Kansaneläkelaitos sekä kotikunnan eri toimijat niin avopalveluohjauksessa kuin työ- ja elinkeinotoimistossa ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita. Edellä mainittujen toimijoiden merkitys tulee esille opintojen aikana, mutta verkostoja ja yhteistyötä tarvitaan myös siinä vaiheessa, kun oppilaitoksen toiminta yhteistyön koordinoijana päättyy.

Ammatilliseen erityisopetuksen liittyvää väitöstutkimuksia on ollut hyvin vähän. Vasta 2000-luvulla aihealueeseen ovat väitöskirjoja tehneet mm. Mänty, Kaikkonen, Lehtomäki, Hirvonen, Honkanen, Raudusojä sekä Miettinen (Miettinen 2008, 14). Miettisen väitöskirjan jälkeen on Erja Misukka kirjoittanut mielenkiintoisen väitöskirjan, Työn merkitys kehitysvammaiselle: "– en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan osatyökykyisyyttä sekä osatyökyisten työllistymisväyliä ja niihin liittyviä tukitoimia. Näiden lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan aiempia ulkomaisia ja kotimaisia tutkimuksia ja selvityksiä osatyökyisten työllistymisestä. Teoriaosuudessa esitellään Bovallius-ammattiopiston omia työllistymistä tukeneita projekteja, käytänteitä ja yhteistyötä muiden työllistymistä edistävien tahojen kanssa. Kehitysvammaisten työllistymistä on tutkittu sekä kotimaassa että ulkomailla ja aiheeseen liittyy monentasoisia tutkimuksia ja selvityksiä. Näitä ovat tehneet yksityiset henkilöt väitöskirjatutkimuksissaan, ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissään sekä eri ministeriöiden alaisuudessa. Lisäksi esimerkiksi Vates-säätiö ja Kehitysvammaliitto ovat laittaneet vireille eritasoisia ja laajuisia tutkimuksia. Näistä viimeisin on "Kehitysvammaiset töihin". Tutkimus sisältää kolme osatutkimusta, joissa paneudutaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymistilanteen kartoitukseen, työnantajien suhtautumiseen kehitysvammaisiin ja muihin vajaakuntoisiin ja kehitysvammaisten ihmisten työllistymisprosessiin vuosien 2013–2016 aikana.

Henkilökohtainen kiinnostukseni aiheeseen kumpuaa halusta tutkia oman työn vaikutavuutta. Pitkän työuran aikana usein pohtii, miten oppilaitoksessa tehty työ näkyy myöhemmin ammattiin valmistuneen nuoren elämässä. Kuinka moni opiskelija työllistyy avoimille työmarkkinoille? Pystyykö ammatinopettaja antamaan tutkintotavoitteisessa koulutuksessa opiskelijalle sellaisia valmiuksia, että opiskelija työllistyy?

Mitä tukitoimenpiteitä ja elämänhallintaan liittyviä toimia tarvitaan työllistyneen henkilön työssä pysymisen tueksi?

5.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa pyrittiin löytämään vastaus seuraaviin kysymyksiin

- Kuinka ammatillinen koulutus on vaikuttanut työllistymiseen?
- Kuinka muut tekijät, kuten tutkittavan elämänhallintataidot, vaikuttavat työpaikan saamisessa, siellä pysymisessä sekä mahdollisessa uudelleen sijoittumisessa?
- Millaista tukea asumisessa tarvitaan, jotta työssä käyminen onnistuu?

Kyselyn ja haastattelun avulla saatiin tietoa työtilanteesta, työtehtävistä, työsuhteen kestosta sekä työpaikan hankkimiseen liittyvistä asioista (Liite 2). Lisäksi kartoitettiin tyytyväisyyttä elämän eri osa-alueisiin kuten työpaikkaan, asumiseen ja sen tukitoimiin sekä harrastusmahdollisuuksiin liittyen. Tietoa kerättiin myös toimeentulon lähteistä sekä koulutuksen vaikuttavuudesta työllistymiseen sekä lisäkoulutuksen tarvetta ja siihen liittyviä toiveita.

5.3 Tutkimusmenetelmät

Luonteeltaan tämä tutkimus oli kvalitatiivinen. Tutkimusmenetelminä käytettiin lomakekyselyä ja -haastattelua. Haastattelua ja kyselyä käytetään paljon tiedonkeruumenetelminä, koska haastattelun ja kyselyn idea on yksiselitteinen. Kun kaivataan asiantuntijoita johonkin teemaan liittyen, on yksinkertaisinta kysyä suoraan niiltä, joilla oletetaan olevan kyseistä tietoa. Lomakehaastattelussa tai lomakekyselyssä (postikysely) kysytään tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä asioita viitekehukseen liittyen.

Haastattelun avulla voidaan hankkia tutkimuksessa tarvittavaa tietoa. Haastattelun etuna on, että henkilöitä saadaan riittävästi mukaan tutkimukseen. Toisaalta haastattelu on myös hyvin aikaa vievää ja Hirsjärven ym. (2009, 206) mukaan kannatta tarkkaan harkita, käyttääkö tiedonkeräämisessä haastattelun sijasta kyselylomaketta, jos

yhtä haastattelua kohti menevä aika on puoli tuntia. Toisaalta haastattelu on hyvin joustava menetelmä ja mahdollistaa syvällisen tiedonkeruun sekä tarvittaessa myös tarkentavien lisäkysymysten tekemisen haastattelutilanteessa. Joskus voi olla myös tarve aineiston täydentämiseen ja tällöin haastateltavia voidaan mahdollisesti lähestyä uusien kysymysten osalta uudelleen. Hirsjärvi ym. (2009, 207–210) lajittelevat haastattelumenetelmät avoimiin (strukturoidun), teema- (puolistrukturoitu) ja lomakehaastatteluihin (strukturoidun). Jokaiselle kysymykselle pitää löytää perustelu tutkimuksen viitekehiksestä ja kysymysten muotoilu ja järjestys on sama kaikille. Myös vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat samat, mutta haastateltava vastaa omin sanoin. Tehdyissä lomakehaastatteluissa aikaa kului vähintään puoli tuntia yhtä haastateltavaa kohden, joissakin tapauksissa tuntikin, mutta toisaalta pystyttiin tekemään tarkentavia kysymyksiä tai avaamaan kysymystä vastaajalle ymmärrettävämpään muotoon. Ajoittain kysymysten esittämisjärjestys poikkesi lomakkeessa olevasta järjestyksestä, koska haastateltavalla oli oman mielenkiinnon kannalta keskeisiä asioita kerrottavana.

Toinen tapa kerätä aineistoa on kysely, joka on menetelmänä tehokas niin ajan käytön kannalta kuin kustannuksiltaan. Käytettävä lomake on syytä suunnitella huolellisesti, jotta sen käsittely olisi vaivatonta. Kyselytutkimusta voidaan pitää pinnallisena sekä tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Lisäksi nousee esiin epäilyjä vastaajien rehellisyydestä tutkimukseen, kysymysten väärinymmärtämisestä sekä vajavaisista tiedoista kyseistä aihealuetta kohtaan. Myös vastauksia kyselyyn voi tulla hyvin vähän. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–195.) Kyselyssä pyydetään henkilöitä täyttämään kyselylomake valvotussa tilanteessa tai epävirallisessa tilanteessa kuten kotona tai jonkun tapahtuman yhteydessä. Vastaaja toimii itsenäisesti saamiensa ohjeiden pohjalta. Haastattelussa vastataan suullisesti kysymyksiin ja tiedot kirjoitetaan muistiin lomakkeelle tai nauhoitetaan ja litteroidaan myöhemmin. Kyselyn ja haastattelu ero liittyy siis toimintaan tiedonkeruuvaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–75.)

Hirsjärven ym. (2009, 161) mukaan kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimusotteelle on tyypillistä todellisen elämän kuvaus. Tämä oli perusteltu syy valita kvalitatiivinen tutkimusote tähän opinnäytetyöhön. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta sekä lomakehaastattelua, koska oletuksena oli, että pelkkiin postitettuihin kyselyihin ei tulla saamaan riittävästi vastauksia. Lomakehaastattelu on nopeampi ja luotetta-

vampi tapa saada riittävästi vastauksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

5.4 Perustelut tutkittavan kohdejoukon osalta

Hirsjärven ym.(2009, 164) mukaan laadullisten metodien käyttöön aineiston hankinnassa kuuluu, että tutkittavien omat näkemykset ja todellinen mielipide pääsisivät esille. Varsinaisen kyselylomakkeen lisäksi tehtiin haastatteluja myös puhelimitse tai kasvotusten ja samalla saatiin läheisempi kontaktin haastateltavaan ja laajempaa, yksityiskohtaisempaa ja informatiivisempaa tietoa kuin varsinaisten kyselykaavakkeiden kautta.

Osa opiskelijoista oli suorittanut koulutuksen ennen kuin valtio luopui ammatillisten erityisoppilaitosten ylläpitämisestä vuonna 2009 ja näistä kyselyyn vastannasta opiskelijoista osa oli opiskellut Aura-instituutissa Turussa ja Kuhankosken erityisammattikoulussa Laukaassa. Kyseiset oppilaitokset ovat tällä hetkellä osana Bovallius-ammattiopistoa, jonka ”juuret” ovat Pieksämäellä.

Bogdan & Biklen 1982, Borg & Gall 1989, Maykut & Morehouse 1994, Patton 1983 ja Silverman 1994 ovat todenneet, että kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen mukaan (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Kyselytutkimukseen ei siis valittu satunnaisia Bovallius-ammattiopiston opiskelijoita kaikkien perustutkintojen alueelta, vaan kyselytutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla opiskeleita Bovallius-ammattiopiston opiskelijoita, jotka olivat opiskelleet ja valmistuneet vuosina 2000–2013 (Bovallius-ammattiopisto 2013b). Opiskelijatietojärjestelmä -Primus on otettu asteittain käyttöön vuodesta 2004 alkaen. Osa opiskelijoista ei ole ollut järjestelmän piirissä vielä kyseisenä ajankohtana, mutta arvion ja tilastoinnin mukaan opiskelijoita olisi valmistunut tutkintotavoitteisesta koulutuksesta noin 1106 vuosien 2004–2013 ja heistä noin 30 % eli reilu 300 matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Saatua tietoa ei ole täysin luotettava, koska tietojärjestelmän käyttöönotto eteni yhdistymistä edeltävässä vaiheessa oppilaitoksien omien aikataulujen mukaisesti. Myös eri vuosina valmistuneiden opiskelijoiden määrä vaihtelee matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Tutkittava kohdejoukko kattaa siis noin kymmenen prosenttia

valmistuneiden määrästä tällä alalla. Kyselyyn vastanneet olivat valmistuneet joko toimitilahuoltajiksi, kotitalousyrittäjiksi, kodinhuoltajiksi tai kokeiksi.

5.5 Aineiston keruu

Kyselyjä lähetettiin postin välityksellä 47 kappaletta ja lomakehaastatteluja tehtiin 14 kappaletta. Vastauksia kyselyihin saatiin 25 kappaletta ja haastatteluihin saatiin 14 kappaletta. Aineistoa tutkimukseen kertyi kyselylomakkeiden ja lomakehaastattelujen kautta yhteensä 39 kappaletta. Kyselylomakkeista Laukaan yksiköstä valmistuneille kotitalousyrittäjille tai kodinhuoltajille lähetettiin 24 ja vastauksia saatiin 14 kappaletta. Turun yksiköstä valmistuneille kokeille lähetettiin 8 kyselylomaketta ja vastauksia saatiin kaksi. Pieksämäen yksiköstä valmistuneille kotitalousyrittäjille ja toimitilahuoltajille kyselylomakkeita lähetettiin 15 ja vastauksia saatiin 10. Lisäksi puhelinhaastatteluja tai kasvokkain tehtyjä haastatteluja tehtiin 14 kappaletta ja niihin osallistuminen oli 100 %. Postin kautta lähetettyjen lomakkeiden vastausprosentti oli 53 eli yllättävän korkea, koska yleensä vastausprosentti postikyselyssä jää 30–40 prosenttiin. Jos kysely on vastaajan mielestä tärkeä, voi vastausprosentti olla edellistä korkeampi. Usein vastauksia joudutaan karhuamaan ja tällöin vastausprosentti voi nousta 70–80 prosenttiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 196.)

5.6 Aineiston arviointi

Haasteellista tutkimuksen teossa oli sopivan kyselykaavakkeen laatiminen. Osalla tutkittavista oli rajallinen luku- ja kirjoitustaito. Siksi olikin tärkeää saatekirjeessä (Liite 1) laittaa toive avustajan käyttämisestä kyselyn täyttämisen yhteydessä. Tästä huolimatta haluttiin saada esille haastateltavan oma näkemyksen kysyttäviin asioihin. Joka kolmannella kyselylomakkeeseen vastanneella oli avustaja ja haastatteluissa tutkimuksen tekijä itse oli avustamassa. Avustajina toimivat joko vanhemmat, lähihoitajat, ryhmäkodin ohjaajat tai muut ohjaajat. Lomake testattiin sekä postikyselynä että haastatteluna ja kysymyksiä muotoiltiin ja selkeytettiin tämän jälkeen.

Kvalitatiivisen tutkimuksen teossa on pohdittava myös aineiston riittävyttä. Eskolan ja Suorannan (1998, 62–63) mukaan haastattelujen määrä on riittävä, kun uudet tapaukset eivät tuota enää mitään uutta tietoa tutkimusongelmaan liittyen. Eskola ja Suo-

ranta käyttävät käsitettä saturaatio eli kylläntyminen. Suurempi vastausten määrä olisi saattanut tässäkin tutkimuksessa vahvistaa tutkimustulosta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU

6.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista naisia oli 70 % ja miehiä oli 30 %. Vastaajien keski-ikä oli 27 vuotta ja nuorin vastaajista oli 22 vuotta ja vanhin 34 vuotta. Avustajaa vastaamisessa käytti 27 henkilöä. Vastaajista olivat valmistuneet kotitalousyrittäjäksi, kodinhuoltajaksi, toimitteluhoitajaksi ja kokiksi. Kaikki oppilaitoksessamme opiskelleet olivat suorittaneet koko tutkinnon, mutta suurella osalla vastaajista oli tutkinnon osia mukautettu.

6.2 Työhön sijoittuminen

6.2.1 Työtilanne keväällä 2014

Bovallius-ammattiopistosta valmistuneista ja kyselyyn vastanneista henkilöistä 87 % oli tutkimushetkellä työssä ja 13 % työttömänä. Työttömistä osa opiskeli, oli sairaana tai oli vaille työtä tutkimushetkellä. Parhaiten olivat työllistyneet kauemmin työmarkkinoilla olleet.

Avotyössä työskenteli 16, työ- tai toimintakeskuksissa 8, kuntouttavassa työtoiminnassa 5, työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa oli 2, tuetussa työssä oli 1 ja yhden vastaajan työtilanne oli epäselvä. Avoimilla työmarkkinoilla työskenteli kaksi henkilöä palkkatuella. Jos varsinaiseksi työksi katsotaan vain avoimet työmarkkinat, on ammattiin valmistuneiden työllistymisaste huono.

Erilaisia työpaikkavaihtoehtoja löytyi kaikkiaan 54. Eniten työpaikkoja olivat tarjonneet erilaiset hoivalaitokset; palvelukodit, vanhainkodit, hoivakodit ja palvelukeskukset. Näissä oli töissä kolmannes vastaajista. Kun edellä lueteltuihin hoivalaitoksiin lisätään vielä päiväkodit, oppilaitokset ja asumisyksiköt, oli näkyvillä, että lähes puolet vastaajista oli näissä paikoissa töissä. Kolmannes vastaajista oli töissä työ- tai toi-

mintakeskuksissa, monipalvelukeskuksissa, työkylässä tai nuorten työpajassa. Kymmenesosa vastaajista oli töissä ruoka- ja ravitsemispalveluita tuottavissa yksiköissä, kuten keskuskeittiöissä, ravintokeskuksissa, henkilöstöravintoloissa ja kahviloissa. Elintarvikeliikkeet ja hoivalaitosten siivoustoimi työllistivät muutaman vastaajan.

6.2.2 Työtehtävät

Neljäosalla vastaajista työtehtävät muodostuivat erilaisista ruonvalmistukseen, tarjoiluun ja keittiön sekä ruokasalin siivoukseen liittyvistä töistä. Työtehtävät olivat erilaisia aputöitä, kuten astianpesua, tarjoilulinjaston kuntoon laittamista ja tuotteiden poistamista ja tarjoilulinjaston puhdistamista. Monelle vastaajista oli tarjolla kasvisten pilkkomista ja salaatin valmistamista, ruokailuastioiden sekä -välineiden varaamista tarjoiluvaunuille. Ruokien kuljettamista, ruoankuljetusvaunujen pesua, kattamista, tarjoilua, kahvin valmistusta, ruokasalin ja keittiön siivoamista sisältyi usean vastaajan työpäivään. Järjestelytehtävät ja roskien kuljettaminen olivat jokaisen perustehtäviä. Näiden töiden lisäksi kolmella henkilöllä oli vaativampia työtehtäviä eli leipomista, jälkiruokien ja pääruoan valmistusta toisen valvonnassa.

Työ- ja toimintakeskuksissa tai monipalvelukeskuksissa (esimerkiksi Savoset) työtehtäviin kuului esimerkiksi puu- ja metallitöitä sekä erilaisia kokoonpano- ja alihankintatöitä. Näiden lisäksi samalla henkilöllä saattoi olla keittiötöitä ja avotyönä muutama tunti viikossa, esimerkiksi päiväkodilla, pyykkihuoltoa tai siivoustehtäviä.

Muutamalla henkilöllä työtehtävät muodostuivat pelkästään siivoustehtävistä, joita olivat imurointi, moppaus, toimistotilojen ja yleisten tilojen sekä WC-tilojen siivous, ruokasalin siivous sekä lattioiden koneellinen hoitaminen. Pelkkää tekstiilihuoltoa teki vain yksi vastaajista, kaupan hyllytystehtäviä kolme vastaajista ja muilla vastaajilla työtehtävät olivat monen tehtävän yhdistelmiä.

- asiakkaan avustaminen, ruoan jakelu, pyykinpesu ja siivous
- aputehtävät keittiössä, avustaminen ja siivous
- siivous- ja keittiötöitä, tekstiilihuolto
- keittiö- ja siivoustyö
- keittiötyö ja tekstiilihuolto
- siivoustyöt ja kokoonpanotyöt

- kaupassa hyllytystehtävät, keittiötyöt ja piha-alueiden hoito
- tietokonetehtävät ja keittiötyöt

6.2.3 Työpaikan hankkiminen ja työsuhteen kesto

Kaikista vastanneista neljäosa oli hankkinut nykyisen työpaikan työssäoppimisen aikana hankittujen suhteiden tai taitojen osoittamisen avulla. Toiseksi tärkein työn hankintakanava oli Bovallius-ammattiopiston työntekijät sekä tasaveroisena vaikuttavana tekijänä oli vanhempien, sukulaisten tai tuttavien apu. Kuitenkin, kun aikaa kului enemmän opintojen päättymisestä, tärkeimmiksi yhteistyökumppaneiksi haastatelluille nousivat työ- ja toimintakeskusten, TE-toimiston, vammaispalvelun, palveluasumisen työntekijät sekä avopalveluohjaajat ja avohuollonohjaajat. Yhteistyö kotikunnan ja -kaupungin työntekijöiden sekä vanhempien välillä oli edelleen merkityksellistä sopivan työpaikan hankkimisessa.

Työllistyminen tapahtui heti oppilaitoksesta valmistumisen jälkeen puolella vastaajista, kuitenkin viimeistään kahden vuoden kuluessa. Työsuhteiden määrä vaihteli työ-säolovuosien aikana. Eniten oli työsuhteita yhteen työpaikkaan eli niitäkin lähes puolella vastaajista. Seuraavaksi eniten oli kahdessa työpaikassa olleita. Viidessä työpaikassa olleita löytyi vain yksi eli työpaikat olivat melko pysyviä etenkin kun kyse on avotyöstä.

Työsuhteet olivat kestäneet muutamasta kuukaudesta aina yhdeksään vuoteen asti. Työpäiviä viikossa oli viisi puolella vastaajista ja työpäivän pituus vaihteli neljästä tunnista seitsemään tuntiin. Kuuden tunnin työpäivä oli tavallisin ja se oli puolella työntekijöistä. Yli puolet työsuhteista oli toistaiseksi voimassa olevia ja määräaika-aisia loput tai työsuhteen kesto ei ollut mainittu vastauksessa.

Keskeisimmäksi asiaksi työpaikan löytämisessä nousi se, että työpaikkoja ei yleisesti ottaen ollut tarjolla, paikkakunta oli pieni ja vaihtoehtoja oli vähän, välimatka lähikaupunkiin oli pitkä tai työpäivä muodostui matkustusaikojen vuoksi liian raskaaksi suhteessa vastaajan voimavaroihin. Osaa työpaikoista miellettiin liian suuriksi, esimerkiksi keskuskeittiöt. Vastaajien mielestä heillä ei ole sellaisia taitoja, että pystyisivät itsenäisesti hankkimaan työpaikan. Työpaikan löytäminen vaati paljon kyselyjä ja

lisäksi piti täyttää Kelan papereita, jotka koettiin vaikeiksi. Eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen oli haasteellista. Vanhempien ja tukihenkilöiden apua tarvittiin työpaikan löytämiseksi.

Työtehtävien pitäisi olla vaatimuksiltaan suhteessa työntekijän taitoihin, ei liian vaikeita, mutta ei myöskään liian yksinkertaisia, helppoja tai mielenkiinnottomia. Vastaa- jista osa koki, että kehitysvammaisuus oli se varsinainen este. *Meikäläisille ei vaan yksinkertaisesti ole töitä tarjolla.* Erityistarpeet pitäisi huomioida, tukea ja ohjausta pitäisi olla tarjolla, jotta työtehtävät tulisivat tutuiksi ja sen jälkeen voisi siirtyä vaatim- vimpiin tehtäviin. Etenkin näkö- ja kuulovammojen kyseessä ollessa toivottiin erityis- järjestelyjä. Puheen tuottamisen tai ymmärtämisen vaikeus rajoitti monen vastaajan työmahdollisuuksia. Samoin rahan käyttö työtehtävissä oli haaste. Työpaikka tai työ- tehtävä ei vastannut kyselyyn osallistuneen omia toiveita ja siksi työssäkäynti koettiin raskaaksi.

Työpaikassa pysymiseen vaikutti positiivisella tavalla työyhteisö ja sen yhteistyöky- kyiset, kannustavat ja ymmärtäväiset työntekijät. Työntekijöiden vaihtuvuus saattoi vaikuttaa siihen, että työpaikassa ei enää viihdytty. Myös muut työpaikalla tapahtuneet muutokset koettiin negatiivisiksi. Muutama henkilö vastasi, että työpaikan hankkimi- sessa tai siellä pysymisessä ei ole vaikeuksia. Taustalla oli hyvin sujunut työssäoppi- minen, jonka jälkeen työpaikka oli saatu. Työntekijän taidot tunnettiin ja toisaalta työntekijä tunsi työpaikan vaatimukset. Siitä oli hyvä jatkaa yhteistyötä.

6.3 Tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin

6.3.1 Tyytyväisyys työpaikkaan

Työpaikkaan ja työtehtäviin liittyi sekä hyviä että huonoja puolia. Positiivisten asioi- den lista oli pitkä ja vastauksia on koottu erilaisten teemojen alle. Työyhteisöön ja varsinaiseen työtehtävään liittyviä asioita nousi esille eniten. Vastaajat pitivät uuteen työyhteisöön tutustumista mielenkiintoisena ja uusien työkaverien saamista tärkeänä. Hyvinä puolina pidettiin hyvää työilmapiiriä eli ”hyvää henkeä” sekä mukavia työka- vereita. Apua, tukea ja ohjausta saatiin riittävästi tai tarpeen mukaan ja työkaverit oli- vat kannustavia. Työparin kanssa työskentely lisäsi työssä viihtymistä ja työtehtävistä

selviytymistä. Työtä oli mukava tehdä, kun sen sai tehdä loppuun asti. Työkokemuksen saaminen opiskelun jälkeen oli mukavaa. Selkeät vastuualueet siivouksessa ja hyväkuntoiset toimitilat sekä työtehtävien jakaminen tasaisesti viikko-ohjelmaan lisäsivät tyytyväisyyttä työpaikkaan.

Varsinaisesta työtehtävästä pidettiin eli oli mielekästä tehdä keittiötöitä, avustaa vanhuksia tai tehdä yleensä töitä. Työtehtävät olivat riittävän monipuolisia ja oli mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä, esimerkiksi avustamiseen tai kaupan alaan liittyviä. Työtehtävissä hyödynnettiin vastaajien ammattitaitoa ja luonteenpiirteitä, esimerkiksi pikkutarkalle henkilölle tarjottiin kaupan hyllytystehtäviä. Mielekäs tekeminen ja sitä kautta syntyvä päivä- ja viikko-ohjelma koettiin tärkeäksi. Päivät kuluivat nopeasti, kun sai käydä töissä. Sopivan pituinen työpäivä auttoi jaksamaan.

Asiakkaiden kohtaamista ja sitä kautta tulevaa palautetta pidettiin merkityksellisenä. Erilaisten asiakkaiden tapaaminen teki työstä mielenkiintoisen. Uuden oppiminen koettiin työssä viihtymisen kannalta yhdeksi työviihtyvyyden lisääjäksi. Työpäivät saattoivat sisältää myös ”mukavaa” tekemistä eli omaa taiteellista osaamista pystyi hyödyntämään. Vastaajan taitoihin luotettiin ja omatoimisuuteen kannustettiin ja esimerkiksi omavalvontaan liittyviä vastuutehtäviä annettiin hoidettavaksi. Työtehtävät neuvottiin hyvin ja osaaminen varmistettiin. Työn tekemisen kautta itsevarmuus lisääntyi. Työyhteisön tasavertaisena jäsenenä toimiminen oli tärkeää.

Turvallinen työmatka ja työpaikan sijainti lähellä asuntoa olivat tärkeitä asioita. Lyhyt työmatka tai työmatka, jonka saattoi kävellä tai ajaa pyörällä, vähensi työmatkakustannuksia ja toisaalta mahdollisti hyötyliikunnan. Sopivan pituinen työpäivä sekä työpaikalla nautittu lounas auttoivat jaksamaan. Täten illalla ei tarvinnut itse valmistaa lämmintä ruokaa ja aikaa jäi harrastuksille. Lisäbonuksena pidettiin mahdollisuutta hyödyntää kielitaitoa, jota tarvittiin erityisesti kesäaikana ulkomaalaisten saapuessa loman viettoon. Rahan ansaitseminen merkitys tuli esille vastauksissa, mutta kuitenkin yllättävän harvassa.

Työhön tai työtehtäviin liittyviä huonoja puolia löytyi yllättävän vähän. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työhön ei liity mitään huonoja puolia. Ne, joilla oli huonoja puolia työtehtävissä, nimesivät pääsääntöisesti vain yksittäisiä asioita. Melua

pidettiin työolosuhteita heikentävänä tekijänä. Ruoanvalmistukseen liittyvät aputyöt tai astianpesu aiheuttivat paljon melua ja se miellettiin raskaaksi, etenkin, jos käytössä oli kuulolaite. Samoin päiväkodilla työskennellessä melua saattoi olla paljon. Vastaajien mielestä yksipuoliset työtehtävät olivat raskaita, erityisesti pelkkä siivoustyö, mutta jos siihen yhdistettiin muita työtehtäviä, saatiin vaihtelevuutta työpäivien sisältöön. Siivoustyön lisäksi elintarvikekuormien purkamista pidettiin fyysistä voimaa vaativina, koska siirrettävät pakkauslaatikot olivat painavia. Pitkä työmatka lisäsi työpäivän pituutta ja aiheuttivat uupumuksen tunnetta sekä jaksamattomuutta lähteä harrastuksiin. Bussilla kuljettiin joko kuntakeskukseen kunnan reuna-alueilta tai päinvas-toin ja bussiyhteydet olivat hitaita, koska ajoreitit kiersivät mahdollisimman laajan alueen. Aikainen aamuhäätys oli osalle vastaajista vaikeaa ja välillä tuli myöhästymisiä, kun ei jaksanut lähteä liikkeelle. Töiden määrä ei ollut sopivassa suhteessa työpäivän pituuteen ja työpäivän loppu oli pelkkää odottelua. Osalla vastaajista töitä oli sitä vastoin paljon ja työssä oli kiirettä. Osa vastaajista koki, että omaan vammaan liittyvät rajoitteet vaikeuttivat kommunikointia tai työtehtävien hoitamista. Työpaikkakiusaamista esiintyi joskus, samoin komentelua tai käskytystä, jotka heikensivät työpaikalla viihtymistä. Palkkaa pidettiin tasoltaan huonona, koska se muodostui suurimmalla osalla työosuusrahasta, vaihdellen 2 eurosta 12 euroon.

6.3.2 Tyytyväisyys asumiseen ja siihen liittyviin tukitoimiin

Tutkimukseen osallistuneista itsenäisesti asui 38 % eli 15 vastaajaa, joista kaksi asui yhdessä jonkun toisen kanssa. Asunto oli joko vuokra-asunto tai omistusasunto. Palvelu- tai ryhmäkodeissa ja ohjatuissa asumisyksiköissä asui 23 % eli 9 vastaajista. Seuraavaksi eniten vastaajia (8) asui tukiasunnoissa, joihin sai päivittäin, viikoittain tai vain tarvittaessa tukipalveluja (21 %). Vanhempien luona 13 % eli 5 vastaajaa ja perhekodissa 5 % eli 2 vastaajaa.

Vain kaksi vastaaja ilmoitti, että ei tarvitse mitään tukea asumisessa. Muiden vastaajien osalta korostui rahan käyttäminen ja laskujen maksaminen, joissa molemmissa avuntarvetta oli 30 henkilöllä. Vaatteiden ostamiseen apua tarvitsi yli puolet vastaajista, ruoanvalmistukseen neljännes vastaajista ja kaupassakäyntiin muutama henkilö. Lisäksi apua tarvittiin aikatauluihin liittyvissä asioissa, pyykinpesussa, siivouksessa, henkilökohtaisessa hygieniassa, työmatkoissa, puhelimen käytössä, seurusteluun liit-

tyvissä asioissa, vuokrasopimuksen tekemisessä ja lääkkeiden ottamisessa tai dosettiin laittamisessa. Tukihenkilöinä, avustajina tai ohjaajina toimivat asumisyksikön työntekijät, kunnalliset palveluohjaajat, omat sisarukset tai vanhemmat.

Asumiseen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä ja 27 vastaajaa eli 69 % ei halunnut muuttaa mitään asioita asumisessaan. Lähes puolet vastaajista piti tärkeimpänä asiana *omaa rauhaa, vapautta ja itsenäisyyttä*. Seuraavaksi tärkein asia oli, että *kavereiden*, vanhempien ja lapsuudenkodin läheisyys. Samaan kokonaisuuteen liittyi myös se, että asumisyksikössä oli samanikäisiä ja itselle mukavia asukkaita. Hyvinä puolina pidettiin mahdollisuutta sisustaa asunto oman mielen mukaisesti ja huolehtia asunnon siisteydestä ja järjestyksestä.

Tämän hetkiseen asumismuotoon oltiin tyytyväisiä ja etenkin tukiasunnoissa asuvat kokivat, että asumismuoto kannustaa heitä itsenäistymiseen. Tukea oli tarvittaessa riittävästi saatavilla ja tämä antoi turvallisuuden tunteen, kun asumistaitoja alettiin harjoitella. Henkilökunnan tai erilaisten tukihenkilöiden merkitys oli tärkeää riippumatta asumismuodosta. Asukkaalla oli esimerkiksi tunne, että hänestä *välitetään* ja *pidetään huolta*. Ryhmäkodeissa asuvat kokivat tärkeänä, että ohjaajat olivat iltapäivään tavattavissa ja yölläkin oli mahdollisuus saada yhteys ohjaajaan. Ryhmäkodeissa oli ohjattua toimintaa ja harrastuksia ja *elämä oli kaiken kaikkiaan tuttua ja turvallista*. Vastaavasti tukiasunnossa asuinkaveri, ”*kämpis*”, lisäsi turvallisuuden tunnetta ja hänen kanssaan sai jakaa ajatuksia ja tunteita päivän tapahtumista sekä elämästä yleensä. Myös poikakaverin tai avopuolison merkitys nousivat esille joissakin vastauksissa. Kotona asuvat pitivät kodin olosuhteita hyvinä eikä nähnyt tässä vaiheessa olevan tarvetta poismuuttamiseen.

Vastaajien mielestä asunnot sijaitsivat pääsääntöisesti hyvillä paikoilla, asuinympäristö oli rauhallisen ja kauppapalvelut ja muut palvelut olivat lähellä. Keskellä kaupunkia asumista pidettiin merkityksellisenä, koska vapaa-ajanviettoon oli paljon mahdollisuuksia. Asuntoja pidettiin riittävän suurina ja varustelutasoltaan hyvinä. Asuinympäristö, etenkin piha-alueiden viihtyisyys, sekä ulkoilumahdollisuudet olivat tärkeitä. Lisäksi myös lyhyt työmatka oli merkityksellinen; asunnolta pystyttiin kävelemään tai pyöräilemään töihin tai, jos tarvittiin julkisia kulkuvälineitä, ne olivat helposti saavutettavissa.

Muutokset asumiseen liittyen nousivat esille niillä vastaajilla, jotka asuivat vielä kyselyn aikana lapsuudenkodissa. Omaa asuntoa kaivattiin, koska tarve itsenäistymiseen oli suuri. Vastaajat mielsivät vanhempien määräävän asioita ja tilaa omille toiveille tai tarpeille ei ollut. Kotipaikkakunnalta haluttiin muuttaa pois, koska lapsuudenkodin lähetyvillä ei ollut palveluja, harrastusmahdollisuuksia, vaihtoehtoja nykyiselle työpaikalle tai työpaikkoja ei ollut lainkaan tarjolla. Joukkoliikenneyhteyksiä pidettiin huonoina ja työssä käyminen asuinpaikkakunnalta oli haasteellista.

Osa kerrostalojen tukiasunnoissa asuvista oli sitä mieltä, että yksin asuminen oli mukavaa, mutta välillä tuli hyvin yksinäinen ja tuskainen olo, kun juttuseuraa ei ollut lähetyvillä. Itsenäisesti, omassa asunnossa asuvilla henkilöillä vanhemmat saattoivat olla ainoa taho, jolta apua ja tukea oli saatavissa. Tukihenkilöitä tai ystävätoimintaa kaivattiin omien vanhempien lisäksi, koska vanhemmat kuormittuivat liikaa. Naapurit olivat vastaajien mielestä mukavia ja vaihtuvuutta heidän kohdallaan pidettiin ikävänä asiana. Pysyvyyttä ja keskusteluyhteyttä pidettiin arvokkaana. Ulkopuolisten tekemä ilkivalta ja häiriköinti haittasivat joidenkin vastaajien asumista ja tähän toivottiin toimenpiteitä.

Vastaajat olivat sitä mieltä, että asuntolatyypissä ryhmäkodissa oli paljon rajoituksia ja työntekijät eivät ottaneet huomioon asukkaiden mielipiteitä. Ohjaajat valvoivat liian tarkkaan kaikkea tekemistä, iltaisin oli paljon työtehtäviä ja omassa lapsuudenkodissa ei saanut käydä usein. Asumismuotoa pidettiin laitospäiväkodinä näiden edellä mainittujen seikkojen pohjalta. Toisaalta ohjaajien toivottiin olevan ryhmäkodissa pitempään töissä, esimerkiksi vielä kello 19 jälkeen. Havaittavissa on myös toisaalta tarve turvaan ja keskusteluihin. Kuitenkin on huomioitava, että nämä esille tulleet kommentit olivat yksittäisiä ja ryhmäkoteihin sekä asumiseen liittyvät mielipiteet olivat yleissävyltään positiivisia. Yksittäisenä toiveena esitettiin asunnon olevan suurempi ja rakennuksen valoisalla puolella.

Kehitysvammaisten asuminen on muuttunut paljon, kun laitospäiväkodistä on siirrytty 3–8-paikkaisiin ryhmäkoteihin. Tilalle on saatu pieniä yksiköitä, joissa on tilaa yksilöllisyydelle ja henkilökohtaisuudelle esimerkiksi oman huoneen sisutuksen ja värityksen suhteen. Asumismuodon muuttaminen ei kuitenkaan ole tuonut suurta muutosta asukkaiden asemaan eikä henkilökunnan ja asukkaiden väliseen suhteeseen.

Ryhmäkoteihin ja palvelukotiasumiseen kohdistuu edelleen kritiikkiä, sillä henkilökunnan työtavat, toimintamallit, työpäivän pituus tai suhde asiakkaisiin on pysynyt muuttumattomana. Aukkaalla ei ole edelleenkaan omaa ääntä, omia vaikutusmahdollisuuksia tai sanavaltaa. (Hintsala ym. 2009, 217–230.) Samansuuntaisia mielipiteitä on löydettävissä myös osassa vastauksia, joita tutkimuksessa saatiin. Ne ovat kuitenkin vähemmistönä ja suurin osa kritiikistä kohdistui kotona asumiseen ja siellä koettuihin rajoituksiin. Ryhmä-, palvelu- ja perhekotien lisäksi asumismuoto voi olla myös tukiasunto kerrostalossa tai isompi asumisyksikkö, joka on suunniteltu eritasoiseen tuettuun asumiseen. Hintsalan ym. (2009, 217–230) mukaan kehitysvammaisen on osoitettava kelpoisuutensa itsenäisempään asumiseen. Suomalaisessa palvelujärjestelmässä on kuitenkin heikot vaikutusmahdollisuudet saada äänensä kuuluville ja päästä päättämään mihin muuttaa ja kenen kanssa asuu.

6.3.3 Tyytyväisyys harrastusmahdollisuuksiin

Kyselyyn vastanneet ja haastatteluihin osallistuneet henkilöt olivat aktiivisia harrastajia; vain yksi henkilö ilmoitti, että ei harrasta tällä hetkellä mitään. Liikunta oli ylivoimaisesti suosituin harrastusmuoto, vain kolme vastaajaa ei harrastanut liikuntaa missään muodossa. Hieman vajaa puolet vastaajista harrasti kävelyä, neljännes uintia ja tanssia joka kuudes vastaajista. Seuraavaksi eniten harrastettiin pyöräilyä, lenkkeilyä ja sählyä. Kävelyyn saattoi liittyä myös koirien ulkoilutus tai työmatkojen kulkeminen hyötyliikuntana. Liikuntaharrastusten kirjo oli hyvin laaja; lajeja olivat edellä mainittujen lisäksi vesijumppa, jalkapallo, kahvakuula, jumppa, ratsastus, jooga, pesäpallo, judo, kuntosali, zumba, luistelu ja hiihtäminen. Muita harrastuslajeja olivat erilaiset taideharrastukset kuten keramiikkapiiri, taidepiiri ja piirtäminen. Musiikkia harrastettiin bändissä soittamisen muodossa, laulaen kuorossa, käyden musiikkipiirissä, laulaen karaokea ja kuunnellen musiikkia. Yksittäisiä harrastuksia olivat kirjojen kirjoittaminen, kirkossa käynti, käsityöt, matkat ja retket, näytelmät, partio, valokuvaus ja terveellisten elämäntapojen kerho. Kyläilyt ja kavereiden kanssa oleilu ja seurustelu oli kuudelle henkilölle keskeinen tapa viettää aikaa. Vastaajista vain neljä ilmoitti television katselun olevan harrastus ja muut vastaajat eivät nostaneet sitä esille harrastuksena tai ajanvietteenä. Harrastuksia oli yhdellä henkilöllä 2–5 kappaletta.

Joka kolmas vastaajista tarvitsi tukea mieleisen harrastuksen löytämiseen, etenkin pienellä paikkakunnalla valikoima oli hyvin suppea eikä omaa toivetta pystynyt edes toteuttamaan. Lähes yhtä monen vastaaja mielsi tarvitsevansa tukea ilmoittautumiseen ja kurssimaksun maksamiseen. Välimatkojen kulkemiseen tukea tarvitsi joka neljäs vastaaja. Edellä mainitun tuen lisäksi toivottiin ohjausta kuntosalilaitteiden käyttämiseen, jotta laitteita pystyi oikealla tavalla käyttämään ja nauttimaan liikunnasta. Esille tuli myös, ettei aina ole voimavaroja harrastamiseen, vaikka harrastamaan haluaisikin lähteä. Harrastamista pidettiin mielekkäänä ja työssä jaksamista lisäävänä tekijänä.

”Harrastukset pitävät nuoret poissa kaduilta ja erossa päihteistä. Tämän väitteen kuulee usein. Jokaisen - lapsen, nuoren ja aikuisen - odotetaan harrastavan jotain. On jotenkin noloa myöntää, että en harrasta mitään”. (Väestöliitto 2013.) Vastaajien päihitteiden käytöstä ei kysytty mitään, mutta suuria ongelmia ei liene, koska tämän tutkimuksen valossa työssäkäynti ja asioiden hoitaminen näyttää onnistuvan. Elämänhallintaan liittyvät asiat kulkevat käsikädessä harrastusten kanssa. Aktiivinen ihminen on aktiivinen kaikkialla ja haluaa hoitaa myös työnsä hyvin.

Edellä mainittuun tavoitteeseen pyritään myös ammattiosaajan työkykypassin avulla. Ammattiosaajan työkykypassin tavoitteena on saada ammatillisissa opinnoissa oleva opiskelija innostumaan oman työkykynsä hoitamisesta opiskelun aikana ja etenkin sen jälkeen. Työkykypassin suorittaja saa tietoa ja taitoja, kuinka toiminta- ja työkykyä tulee tukea heti opintojen alkaessa. Näin syntyvien mallien toivotaan siirtyvän edelleen työelämään, jossa säännöllisen terveystoiminnan ja terveyden hoitamisen toivotaan jatkuvan. Ammattiosaajan työkykypassiin suorituksia voi kerätä opintoihin kuuluvista pakollisista, valinnaisista ja vapaasti valittavista tutkinnon osista. Näitä suorituksia tulee täydentää vielä harrastus- ja vapaa-ajantoiminnoilla. Työkykypassin myöntää koulutuksen järjestäjä. Työkykypassiin liittyvää materiaalia ja toimintaohjeita löytyy ammattiosaajan hyvinvointiportaalissa (www.alpo.fi), jota ylläpitää Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheilurahasto SAKU ry. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Useimmilla vastaajista työpäivät olivat vain noin kuuden tunnin mittaisia, joten harrastamiseen jäi runsaasti aikaa. Ylikännön (2011, 14, 68) monilla ihmisillä on aikaa harrastamiseen, mutta vastaavasti puuttuu taloudellisia resursseja. Tämä koskee erityi-

sesti nuoria, jotka valmistumisen jälkeen eivät ole työllistyneet. Osa harrastuksista on kalliita ja pienituloinen ei voi niihin osallistua. Tärkeää on kuitenkin nuoren syrjäytymisen ja passivoitumisen ehkäiseminen. Ylikännö (2011, 32) lainaa Kajanojaa (2000) ja toteaa, että yhden nuoren syrjäytymisestä aiheutuneet kustannukset yhteiskunnalle ovat vähintään 700 000 euroa. Kärkkäisen (2011) mukaan kustannukset syrjäytymisestä ovat jo 1,2 miljoonaa euroa, joten on tarpeen saada jokainen ikäluokka töihin.

6.4 Toimeentulon lähteet

Työkyvyttömyyseläkettä sai 31 henkilöä eli 80 % vastaajista. Työkyvyttömyyseläkkeeseen yhdistyi työosuusraha (64 %) ja asumistuki (74 %). Työosuusrahaa saivat henkilöt, jotka olivat työ- ja päiväkeskuksissa työssä tai avotyössä. Asumistukeen olivat oikeutettuja henkilöt, jotka eivät asuneet enää vanhempiensa luona. Työttömyyspäivärahaa sai kolme henkilöä ja työmarkkinatukea kaksi henkilö. Palkkatukea maksettiin kahdelle henkilölle. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli kaksi henkilöä ja heidän toimeentulonsa perustui työmarkkinatukeen ja ylläpitokorvaukseen. Toimeentulotukea sai yksi vastaaja eläkkeen lisänä. Varsinaista palkkaa maksettiin vain kahdelle henkilölle.

6.5 Koulutuksen vaikuttavuus työllistymisessä

Opiskelun aikana kertyy tietotaitoa omaan ammattialaan liittyen, mutta myös yleisiä elämönhallintaitoja, jotka tulevat piilo-oppimisena varsinaisten ammattiaineiden opiskelun lomassa. Haastatellut henkilöt olivat käyttäneet Bovallius-ammattiopistossa saamaansa tietotaitoa vaihtelevasti, koska tämän hetkiset työtehtävät saattoivat erota suoritettujen perustutkinnon sisällöistä. Eniten katsottiin olleen hyötyä hygieniapassin suorittamisesta, jonka merkitys korostui joka neljännessä vastauksessa. Omavalvonta oli yksi hygieniosaamiseen liittyvä tärkeä osa-alue, joka haluttiin mainita. Ruoanvalmistustaidot olivat yksi parhaiten hyödynnetty taito. Siinä esille nousi varsinainen ruoanvalmistustaito, mutta lisäksi myös elintarvikkeiden tuntemus, jota oli hyödynnetty esimerkiksi kauppojen hyllytystehtävissä ja tuotekierron tarkkailussa. Ruokalinjaston täyttäminen ja siitä huolehtiminen oli yksittäinen merkittävä ruoanvalmistukseen ja keittiötyöhön liittyvä työtehtävä.

Toisena tärkeänä taitoalueena pidettiin puhtaanapitoa tai siivoustyötä. Opiskeluaikana siivoustehtäviä harjoiteltiin vastaajien mukaan paljon ja toistojen kautta oli kertynyt jopa rutiinia, jonka avulla nykyisistä työtehtävistä oli helppo suoriutua. Avustamiseen liittyviä tietoja oli käytetty hyödyksi sekä työpaikalla, että harrastustoiminnassa, esimerkiksi ystäväpalvelussa. Pyörätuolissa olevan asiakkaan avustaminen oli yksi taito, joka avustamisesta oli jäänyt mieleen.

Tekstiilihuollon merkitys oli vastauksissa vähiten edustettuna, vaikka useimmat vastaajista kertoivatkin itse pesevänsä vaatteensa. Yleisistä työssä tarvittavista tiedoista ja taidoista ergonomiaan liittyvät työasennot sekä työturvallisuus nousivat keskeisiksi asioiksi pitkään työssä olleille. Myös työjärjestys sekä työvälineiden että raaka-aineiden paikoilleen laittamisen tärkeys nousivat esille sekä siivous- että keittiötyössä. Kohteliaisuus ja hyvät tavat olivat auttaneet selviytymään työpaikalla. Myös rohkeus, jota oppilaitoksessa ollessa oli karttunut, oli hyödyttänyt haastateltavia. Uuteen työpaikkaan mennessä ja siellä työyhteisöön tutustuessa oli tullut tunne, että tästä kyllä selvitään. Työtehtäviä opetellessa oli myös tärkeää, että uskalsi kysyä epäselviä asioita. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että itseluottamus oli parantunut opiskelun aikana. Yksittäisistä laitteista tai koneista keskeiseksi nousi astianpesukoneiden käyttöön liittyvät taidot. Muutama haastateltu vastasi, että kaikki taidot ovat olleet tarpeen. Yksi vastaus oli, että jonkin verran ja viidessä vastauksessa ei ollut tarkemmin yksilöity kohdealuetta, missä opiskeltuja taitoja olisi tarvittu. Ainoastaan kaksi kyselyyn vastaajista ei osannut sanoa, oliko tiedoista tai taidoista ollut hyötyä työtehtävissä. Vapaasti valittavasti oppiaineista esille nousi vain kuvaamataito.

Omassa kodissa asumisessa tarvittiin tietoja ja taitoja sekä ruoanlaitosta että siivouksesta. Tämä nousi hyvin keskeiseksi asiaksi kyselyssä. Myös muut arkielämään liittyvät taidot olivat auttaneet selviytymään päivittäisistä toiminnoista. Harrastuksiin ohjaaminen opiskelun aikana, on auttanut harrastusten löytymisessä ja ylläpitämisessä omalla kotipaikkakunnalla. Kaiken kaikkiaan haastatellut ja kyselyyn vastanneet toivat esille, että oli tärkeää saada perustaitoja, joita oli opiskelun jälkeen helppo kehittää.

Perustutkinnot pitävät sisällään myös ammattitaitoa täydentäviä pakollisia tutkinnon osia ja valinnaisia tutkinnon osia ja vapaasti valittavia tutkinnon osia. Nämä tutkinnon

osat eivät nousseet esille kuin yhdessä vastauksessa. Siinäkin kyse oli vapaasti valittavasti tutkinnon osasta. Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa olleet opiskelijat mieltävät omaan ammattialaan keskeisenä kuuluneet ammatillisten tutkinnon osien tiedot ja taidot varsinaiseksi osaamisalueekseen ja ammattitaitoa täydentävät pakolliset ja valinnaiset tutkinnon osat sekä vapaasti valittavat tutkinnon osat ei niin keskeisiksi, koska esimerkiksi äidinkielen, englannin kielen, matematiikan, fysiikan ja kemian yms. merkitystä ei nostettu esille. Tärkeää on huomata, että suoritettun perustutkinnon osaamisalueita on voitu hyödyntää työssä.

6.6 Lisäkoulutuksen tarve ja siihen liittyvät toiveet

Perustutkinnon suorittamisen jälkeen omaa osaamistaan oli laajentanut kolme henkilöä. Aikaisempia toimitilahuoltajan tai kotitalousyrittäjän osaamisalaa oli laajennettu hoiva-avustajan tai kodinhuoltajan koulutusohjelmalla. Kaikista vastaajista (39) lisä- tai jatkokoulutusta halusi yli puolet, vajaa kolmannes ei halunnut jatko- tai lisäkoulutusta ja muutama vastaajista ei osannut sanoa suhtautumistaan lisä- tai täydennyskoulutukseen.

Asiakkaiden avustamiseen liittyviä koulutustoiveita tuli esille seuraavissa muodoissa; asiakkaan avustaminen, esikouluavustaja, mukautettu lähihoitaja, lastenhoitaja ja hoiva-avustaja. Toimitilahuoltajaksi halusi kouluttautua kaksi vastaajaa, joilla oli aikaisemmat opinnot kotitalousyrittäjän osaamisalalta. Lisä- ja täydennyskoulutusta toivottiin toimitilahuoltajan koulutukseen tai kodinhuoltajan tai kotitalousyrittäjän koulutukseen liittyen. Haluttiin päivittää saatuja tietoja tai lähteä omasta työpaikasta opiskelemaan. Aiheiksi ehdotettiin ruoanvalmistusta, tarjoilua, siivousta ja vaatehuoltoa.

Täydennyskoulutusta haluttiin myös omien kotitalous- ja siivoustaitojen kohentamiseen tai vaatehuoltoon liittyen. Viittomakielen opiskelun tarve liittyi työpaikalla olevaan työkaveriin, jonka kanssa kommunikointi ei onnistunut tällä hetkellä suoraan, vaan välissä tarvittiin tulkki. Oma osaaminen antaisi uusia mahdollisuuksia työkaverin lähestymiseen. Kuvallista ilmaisua toivottiin lähinnä oman itseilmaisun parantamiseksi. Kuvalla voisi kertoa sen, mitä sanoilla ei pysty.

Oman osaamisalan ulkopuolelta toivottiin koulutusta, joka suuntautuisi kaupanalan työtehtäviin, matkailualalle, musiikkiopintoihin, datanomin tai kampaajan koulutukseen tai muuhun kuin keittiöalan koulutukseen. Vain yksi vastaaja ei osannut tarkemmin nimetä osaamisalaa.

Elinikäisen oppimisen avaintaidot on kirjattu perustutkintojen opetussuunnitelmiin. Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnoissa keskeisiä ovat oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietikka sekä terveys, turvallisuus ja toimintakyky. Itsensä kehittämisen tulisi olla osa aktiivista kansalaisuutta. Oppilaitosten kyky vastata edellä oleviin koulutuksellisiin haasteisiin vaihtelee, mutta tavoitteena on entistä yksilöllisempien koulutuspolkujen rakentaminen ja aikaisempien opintojen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä uudenlaisten oppimismallien käyttäminen niin oppilaitoksissa kuin työpaikoilla.

6.7 Onnistuneen työllistymisen ja elämän elementit – CASE

Tutkimuksessa haluttiin vielä syventää yksittäisen henkilön suunnasta työllistymisprosessia ja elämäntilannetta. Haastateltavana olivat noin 30-vuotias mies, hänen entinen opettajansa, vanhempansa ja toinen nykyisistä työnantajista. CASE:n päähenkilönä on Janne, jolla on lievä kehitysvamma sekä kielellinen erityisvaikeus, joka ilmenee puheen ja kielen tuottamisen ja ymmärtämisen vaikeutena. Janne on tässä peitenimi, koska tärkeää on ainoastaan kohdehenkilön tapaus, sen yleispiirteet ja yksityiskohdat työllistymiseen liittyen. Janne valmistui toimitilahuoltajaksi vuonna 2004, jonka jälkeen hän oli työkokeilussa kunnan ravintokeskuksessa muutaman kuukauden. Tämän jälkeen etsittiin Jannen, hänen vanhempiensa ja toimintakeskuksen yhteyksien avulla avotyöpaikkaa, joka löytyikin kaupan alalta sekä majoitus- ja ravitsemusliikkeestä. Viimeksi mainittu työpaikka oli Jannelle tuttu jo työssäoppimisjaksolta. Näiden kahden työpaikan kanssa yhteistyö on jatkunut lähes kymmenen vuotta.

6.7.1 Opettajan näkemys Jannen työllistymisestä

Jannen opettaja eritteli omassa vastauksessaan työssäoppimista, opettajan tekemää yhteistyötä vanhempien ja työpaikkojen kanssa sekä Jannen omia henkilökohtaisia työelämätaitoja. Opettajan näkökulmasta katsottuna työssäoppiminen antoi monipuo-

lisesti tietoa Jannen ammatillisesta osaamisesta ja muista työelämässä tarvittavista taidoista. Työssäoppimisen ensimmäinen jakso sijoitettiin opiskelupaikkakunnalle, mutta seuraavat jaksot olivat kotipaikkakunnalla. Työpaikat olivat hyvin erilaisia, pieni vanhusten ryhmäkoti, ravintokeskus sekä majoitus- ja ravitsemusliike. Työssäoppimispaikkoja etsittäessä kuunneltiin Jannen omia toiveita, kartoitettiin tarvittavaa tukea, keskusteltiin yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa ja kokeiltiin erilaisia työtehtäviä sekä mitoitettiin työpäivän pituus opiskelijan jaksamisen suhteen. Opettajan mielestä Jannen oma innostuneisuus, motivoituneisuus ja avoimuus sekä hyvät sosiaaliset taidot olivat niitä asioita, joiden kautta työssäoppiminen ja lopulta myös työllistyminen onnistuivat. Opettajan ja opiskelijan välinen yhteistyö oli tiivistä ja tarvittiin välillä tiukkaa ohjausta esimerkiksi työelämän pelisääntöjen opiskelussa, mutta tehty työ näkyi työllistymisvaiheessa.

Keskusteluissa tuli esille myös perheen antama tuki, joka loi pohjan hyvälle itsetunnon ja auttoi jaksamaan muutosvaiheissa oppilaitoksesta työelämään ja lopulta myös itsenäiseen asumiseen vuokra-asunnossa. Opettajan mielestä yhdellä kertaa ei pidä tehdä liian monta muutosta nuoren elämässä. Jos asuminen muuttuu itsenäiseen suuntaan, ei samalla kertaa pidä aloittaa täydellä työviikolla. Aikaa muutoksille pitää antaa.

Kaikki nuoret eivät kuitenkaan ole valmiita suoraan itsenäiseen asumiseen, vaan polku voi olla ryhmäkoti-tyyppisestä asumisesta tukiasunnon kautta itsenäiseen asumiseen, johon myös saatetaan tarvita viikoittaista tai tarpeen mukaista tukea esimerkiksi raha-asoiden hoitamisessa. Opiskelijan fyysinen ja psyykinen terveydentila voi vaihdella ja tämä luo tuen tarvetta niin asumisessa kuin työnteossa. Myös niin yksinkertainen asia kuin lämpimän aterian saaminen työpäivän aikana auttaa nuorta jaksamaan. Opettaja toi esille myös ystävien ja harrastusten merkityksen eli pelkkä työ ja asuminen eivät riitä, vaan tarvitaan vertaistukea ja siksi on tarpeellista löytää paikkakunnalta joitakin kavereita ja harrastuksia. Oppisopimuksen kautta työllistymistä pidettiin liian vaikeana paljon tukea tarvitsevalle opiskelijalle, opiskelussa ei ole riittävää tukea ja omaehtoisuuden varaan jäädessään asiat jäävät helposti hoitamatta.

Työpaikan henkilöstön jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijänä oleva entinen opiskelija pääsisi ajoittain täydennyskoulutukseen, vaikka lyhytkestoiseenkin. Näillä jaksoilla voidaan päivittää aikaisemmin opittua ja toisaalta tavata entisiä opiskeluka-

vereita tai tutustua uusiin. Vertaistuki omalla paikkakunnalla voi olla hyvinkin vähäistä.

6.7.2 Perheen näkemys Jannen työllistymisestä

Haastatteluvaiheessa perheen tuki jatkui edelleen, vaikka valmiudet arkipäivän asioiden hoitamisessa olivat edelleen karttuneet. Nykyisten työpaikkojen hankinnassa perhe ja toimintakeskuksen työntekijät tekivät tiivistä yhteistyötä ja työllistyminen avotyöhön onnistui. Työviikko muodostui kahden työpaikan työtehtävistä ja tämä näytti takaavan työtehtävien menestyksekkään hoitamisen. Perheen tukea tarvittiin edelleen rahan käyttöön liittyvissä asioissa, ruuanvalmistuksessa, vaatteiden ostamisessa ja pyykinpesussa. Harrastuksiin ohjaaminen ja sinne kuljetus oli vanhempien vastuulla, koska Jannella ei ollut ajokorttia. Myös sairaustapauksissa vanhemmat ottivat vastuun Jannen hoitamisesta. Työpaikkaan lähteminen oli Jannen vastuulla kolmena aamuna, mutta vanhemmat varmistivat heräämisen kahtena aamuna, koska tämän toisen työpaikan työvuorot alkoivat jo kello kuusi. Vanhempien rooli oli siis edelleen keskeinen Jannen elämässä.

6.7.3 Jannen oma kokemus työllistymisestä ja elämästä

”Harmittaisi, jos työtä ei olisi.” Jannen mielestä hyvät työkaverit ja ymmärtävä sekä kannustava työyhteisö olivat keskeisiä asioita työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Työssä sai myös tavata erilaisia asiakkaita ja välillä käyttää myös englanninkielistä matkailijoiden ilmaannuttua paikalle. Kesällä työtahti muuttui kiireiseksi, kun molemmissa työpaikoissa asiakkaita oli talviaikaa enemmän. Jannen mielestä työllistymistä olivat edistäneet hänen ahkeruutensa sekä positiivinen asenteensa työn tekemiseen, joka näkyi siinä, että annetut tehtävät oli hoidettu hyvin. Järjestelmällisyyttä ja tehtävien loppuun saattamista oli pitänyt opetella, mutta siihen oli saanut aina työkalvereilta apua. ”Minuun on luotettu ja uusia vastuutehtäviä on annettu, kun olen aikaisemmat huolella hoitanut.” Janne antoi kiitosta hyvästä työnopastuksesta niin työuran alussa kuin tällä hetkellä. Ohjeeksi Janne antoi työhön hakeutuville seuraavan listan

- Pitää olla oikea asenne
- Pitää olla ahkera
- Pitää olla positiivinen

- Pitää noudattaa ohjeita ja neuvoja
- Pitää olla kohtelias

6.7.4 Työnantajan kokemukset Jannen työllistymisestä

Jannen työnantaja totesi haastattelussa, että hänellä ei ollut aikaisempaa kokemusta kehitysvammaisista tai muista osatyökykyisistä henkilöistä esimiestyössä. Koska Janne oli ollut työpaikassa jo useita vuosia, olivat toimintamallit selkeät. Esimiehelle tilanne oli uusi ja aluksi hän joutui työvuorosuunnittelun pohjaksi selvittämään ohjauksen tarpeen, missä muodossa työohjeet annetaan, työntekijän sosiaalisuuden, pystyykö työskentelemään yksin vai tarvitseeko työparin, onko apuvälinettä esimerkiksi kuulolaitetta, työajan pituuden sekä työvuoron aloitusajan. Myös työturvallisuuteen ja -suojeluun liittyvät asiat piti selvittää. Apua ja tukea työnantaja sai toimintakeskuksesta, jossa vuosittain tehdään uusi työsopimus ja keskustellaan, kuinka on mennyt ja tarvitaanko lisää ohjausta tai tukea.

Työvuoden sisällä työnantajalla oli mahdollisuus olla yhteydessä Jannen ohjaajaan. Esimies vastasi pääsääntöisesti Jannen ohjaamisesta ja tarvittaessa häntä tilallaan oli nimetty työpaikkaohjaaja, jolle kuului myös uusien työntekijöiden ohjaus ja opastus. Resurssit oli varattu ohjaukseen eli normaalien työtehtävien määrää oli supistettu, jotta ohjaukselle jäisi riittävästi aikaa. Työnantaja ja työpaikkaohjaaja korostivat hyvän perehdyttämisen merkitystä; tehdään selkeät päiväohjelmat, muutoksista tiedotetaan ja vuoropuhelua käydään päivittäin. Tärkeää oli varmistaa, että Janne ymmärtää, mitä piti tehdä. Kun työskentely sujui ja työtehtävät olivat tuttuja, ohjauksen tarve väheni. Toisaalta Jannelle annettiin vastuuta ja tilaa omien ideoiden esille nostamiseen. Koska Janne oli luonteeltaan avoin, kohtelias ja sosiaalinen, työyhteisö kannusti ja toimi mielellään hänen tukenaan. Myös asiakkaat olivat ottaneet Jannen hyvin vastaan. Esimiehen mielestä Janne lisäsi suvaitsevuuutta, pitkäjänteisyyttä sekä monimuotoisuutta työpaikalla.

Yleisenä huomiona työnantaja kertoi, että työviikon jakaminen kahden työpaikan välillä auttaa ohjaavia työntekijöitä jaksamaan ajoittain vaativassakin ohjaustehtävässä. Jos työllistetty henkilö (myös muut kuin case-tapauksen) yllättäen alkaisi olla paljon sairauslomilla, olisi taustalla todennäköisesti väsyminen työn tekemiseen, ja silloin

olisi tilanteeseen puututtava ja lyhennettävä työpäivää tai työviikkoa. Työllistetyn henkilön on mahdollista olla työ- ja toimintakeskuksissa muutaman työpäivän ja työpaikalla vastaavasti muut työpäivät. Näin voidaan estää liiallinen rasitus ja taitojen mahdollinen taantuminen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

- Kuinka ammatillinen koulutus on vaikuttanut työllistymiseen?
- Kuinka muut tekijät, kuten tutkittavan elämänhallintataidot, vaikuttavat työpaikan saamisessa, siellä pysymisessä sekä mahdollisessa uudelleen sijoittumisessa?
- Millaista tukea asumisessa tarvitaan, jotta työssä käyminen onnistuu?

Tärkein tutkimustulos on se, että lähes kaikki matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta valmistuvat opiskelijat työllistyvät avotyöhön, työ- ja toimintakeskuksiin tai erilaisten tukitoimien, kokeilujen tai projektien kautta. Ammatillisen erityisopetuksen kautta ei pääsääntöisesti työllistytä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuen avulla työllistyi avoimille työmarkkinoille kaksi vastaajaa ja heidänkin työsuhteensa olivat määräaikaista, noin puoli vuotta kestäviä. Samoihin johtopäätöksiin päätyi myös Mänty (2000, 177) ”jos työllistymiseksi luetaan vain avoimilla työmarkkinoilla työskentely, olivat kehitysvammaiset työllistyneet todella huonosti, vain 4 % työskenteli palkkatyössä tavallisissa työpaikoissa.” Myös tilastot antavat samansuuntaisia tuloksia (Taulukko 2 ja 3).

TAULUKKO 2. Kehitysvammaisten henkilöiden työmuodot

Työtoiminta	Avotyötoiminta	Tuettu työllistyminen (palkkatyö)
<ul style="list-style-type: none"> • 7700 hlöä 	<ul style="list-style-type: none"> • 2300 hlöä 	<ul style="list-style-type: none"> • 300 hlöä
<ul style="list-style-type: none"> • työ- ja toimintakeskuksissa 	<ul style="list-style-type: none"> • tavallisilla työpaikoilla 	<ul style="list-style-type: none"> • tavallisilla työpaikoilla
<ul style="list-style-type: none"> • kehitysvammaisten erityishuoltoa 	<ul style="list-style-type: none"> • kehitysvammaisten erityishuoltoa 	<ul style="list-style-type: none"> • työsuhde
<ul style="list-style-type: none"> • ei työsuhdetta, ei palkkaa 	<ul style="list-style-type: none"> • ei työsuhdetta, ei palkkaa 	<ul style="list-style-type: none"> • palkka
<ul style="list-style-type: none"> • työosuusraha 0-12 €/päivä 	<ul style="list-style-type: none"> • työosuusraha 0-12 €/päivä 	<ul style="list-style-type: none"> • työvalmentajan tuki

(Kehitysvamma-alan verkkopalvelu 2009 viitaten Kumpulainen 2007; Ylipaavalniemi 2005; Hyvärinen ym.2002)

Taulukossa 3 on tiedot Bovallius-ammattiopiston matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoiden työllistymisestä vuosina 2009-2011. Ammatillisen koulutuksen tilastoja löytyy Vipunen-tilastopalvelusta, jonka sisällöstä vastaavat Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Opetushallitus. Palvelun avulla voidaan tutkia ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä ja jatko-opintoihin sijoittumista. Raporttiin voi tehdä rajauksia tutkintolajin, koulutusalan, opintoalan, tutkinnon suoritusmaakunnan ja oppilaitoksen suhteen. Taulukkoon 3 on koottu matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoiden sijoittumista, kun tutkinnon suorittamisesta on kulunut vuosi.

TAULUKKO 3. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen vuosina 2009-2011 Bovallius-ammattiopistossa (Opetushallitus 2014)

vuosi	päätoiminen työllinen	päätoiminen opiskelija	työtön	eläkeläinen	muut tai tuntematon	yhteensä
2009			5	8	1	14
2010	8	2	2	14	1	27
2011	1		2	17	2	22

Koska työsopimussuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille työllistyy vain harva vastaajista, se näkyi myös toimeentulonlähteissä. Tutkimuksessa todettiin, että työkyvyttömyyseläkettä sai henkilöä eli 80 % vastaajista. Työkyvyttömyyseläkkeeseen yhdistyi työosuusraha 64 %:lla ja asumistuki 74 %:lla vastaajista.

Viimeisen opiskeluvuoden aikana yhteistyö kotikunnan kanssa oli hyvin tiivistä. Työssäoppiminen kautta luotiin kontakteja työpaikkoihin ja ensimmäisen työpaikan hankkimisessa oli oppilaitoksen toiminnalla suuri merkitys. Myöhemmässä vaiheessa korostui esimerkiksi vanhempien, työ- ja toimintakeskusten ja TE-toimistojen merkitys työpaikkojen hankkimisessa. Jatkossa työhönvalmentajat luovat yhteyksiä työpaikkoihin, kartoittavat työpaikkoja ja räätälöivät työtehtäviä yhdessä työpaikan edustajien kanssa.

Ammatillisen erityisoppilaitoksen antama koulutus oli hyvin merkityksellistä, vaikka tutkinnon suorittamisen jälkeen ei työllistytty avoimille työmarkkinoille. Casen kautta voi todeta, että avotyössä työskentely oli työntekijälle yhtä arvokasta. Ammatillinen koulutus antoi opiskelijalle myös tieto-taitoa selvitä arjen toiminnoista. Haastatellulle Jannelle siihen tarvittiin edelleen vanhempien ja toimintakeskuksen työntekijöiden tukea, mutta osan vastuusta Janne kantoi itse. Työssä käymisen onnistumiseen vaikutti haastateltujen talouden hoito, esimerkiksi vuokranmaksu, jonka hoitamisessa esimerkiksi edunvalvojien merkitys korostui erityisesti. Oppilaitoksessa vietetty aika mahdollisti laajan sosiaalisen verkoston syntymisen, jota ylläpidettiin esimerkiksi sosiaalisen median avulla. Ystävien tapaaminen ja harrastukset kuuluivat keskeisenä osana vapaa-aikaan.

Työllistyminen tapahtui heti oppilaitoksesta valmistumisen jälkeen puolella vastaajista, kuitenkin viimeistään kahden vuoden kuluessa. Keskeisimmäksi asiaksi työpaikan löytämisessä nousi se, että työpaikkoja ei yleisesti ottaen ollut tarjolla. Työsuhteet olivat kestäneet muutamasta kuukaudesta aina yhdeksään vuoteen asti. Työpaikassa pysymiseen vaikutti positiivisella tavalla työyhteisö ja sen työntekijät. Misukan (2009, 130–131) mukaan työ antaa itsenäisyyden, arvokkuuden ja arvostuksen tunteen. Työstä saatava palkka, työyhteisöön kuuluminen sekä sosiaaliset kontaktit työpaikalla ovat kehitysvammaisille tärkeitä. Esille nousseet asiat eivät siis eroa yleisesti työhön liitettävistä merkityksistä. Kehitysvammaisille itselleen on tärkeää saada palkkaa, erään

tutkimuksen mukaan 85 % valikoi sen tärkeimmäksi tekijäksi, kun työn merkitystä kysyttiin. Muita keskeisiä asioita olivat ”on tekemistä, oppii uusia asioita, saa työka- vereita, on mukava tehdä työtä tai voi tuntea itsensä tarpeelliseksi”. Kuntatoimijat, jotka päättävät kehitysvammaisten asioita vastaavasti katsoivat, että palkan merkitys on vain 8 prosenttia. (Vates-säätiö 2013.)

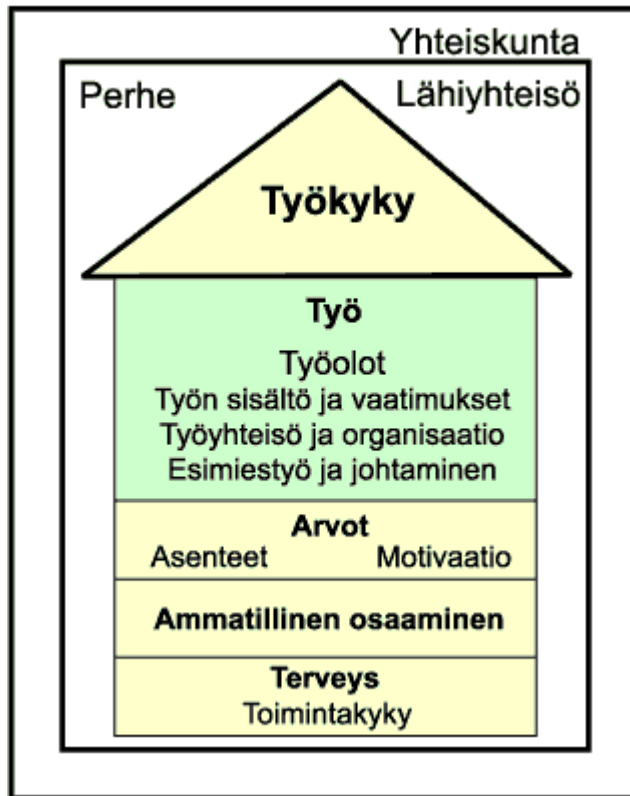
Tutkimuksessa todettiin, että vanhempien luona asui 13 % vastaajista. Määrä eroaa huomattavasti Männyn (2000, 172–173) tutkimustuloksesta, jossa 33 % erityisammat- tikouluista valmistuneista asui yhä lapsuudenkodissa. Toisaalta Männyn tutkimusai- neisto on hyvin laaja ja saatu tulos tätä kautta luotettavampi kuin oma kapea-alaisempi tutkimukseni. Mutta yhteiskunnassa vallitseva suuntaus, jossa tuetaan kehitysvam- maisten muuttamista pois lapsuudenkodista, voinee jo olla näkyvillä. Eriarvoisuus asumispalvelujen suhteen maan eri osissa voi myös vaikuttaa lopputulokseen (Kauko- la 2004, 10, 17). Lähes puolet vastaajista piti tärkeimpänä asiana omaa rauhaa, vapaut- ta ja itsenäisyyttä. Tärkeitä asioita olivat myös vanhempien tuki ja lapsuudenkodin läheisyys sekä tarve samanikäisestä seurasta. Samanlaisiin johtopäätöksiin päätyi myös Peltonen (2012, 37–38). Asumiseen liittyy myös vastuu käytännön asioiden hoitamisesta, ja tähän tarvittiin runsaasti tukea.

8 POHDINTA

8.1 Osatyökykyisen työllistymisen problematiikka

Osatyökykyisten työllistymisen liittyy runsaasti problematiikkaa. Erityisesti kehitys- vammaisuutta voidaan tarkastella medikaalisesti ja sosiaalis-kulttuurisesti. Eläketur- van, lääkinnällisen hoidon tai etuuksien ja palvelujen kohdalla turvaudutaan lääketie- teelliseen diagnostiikkaan ja osoitetaan ihmisen puutteellisuus ja vajavaisuus ja tarvit- tavien palveluiden tarve. Kun taas kyse on arjesta ja jokapäiväisen elämän sujumisesta, pyritään osoittamaan henkilössä olevat mahdollisuudet ja voimavarat. (Hintsala ym. 2009, 217–230.) Työkyvyn talo-malli (Kuva 1), jonka on kehittänyt Juhani Ilma- rinen, käsittelee mielestäni hyvin myös koko osatyökykyisen työllistymisen problema- tiikkaa. Halutaanko nähdä osatyökykyisen puutteellisuus ja vajavaisuus vai halutaan- ko nähdä ne kaikki mahdollisuudet, jotka henkilössä ovat?

Oppilaitoksessa opiskelija hankkii itselleen ammatillista osaamista ja pätevyyden, mutta medikaalisesti katsottuna osatyökykyisyys eli vammaisuus estää työllistymisen. Opiskelija on kuitenkin asenteiltaan ja motivaatioltaan valmis hakeutumaan työmarkkinoille, mutta yhteiskunnan tai työnantajan asenteet tai palkkaukseen liittyvät problematiikka estävät työllistymisen. Työn sisältöä ja vaatimuksia voidaan muokata työllistettävän tarpeiden ja työkyvyn mukaisiksi, jos etsitään sopivia apuvälineitä ja havainnollistavaa materiaalia työntekijän tueksi tai tarjotaan työhönvalmentajan palveluja. Työyhteisöä tulee valmentaa vastaanottamaan työyhteisöä monimuotoistava työntekijä, ja esimiestyössä ja johtamisessa tämä tulee huomioida ja toimia siten, että positiivisen ilmapiiri saadaan luotua. Osatyökykyinen työntekijä vaikuttaa organisaation eri tasoilla työpaikan toimintamalleihin ja työkuultuuriin. Työkyky ei muodostu yksin toimintakyvystä vaan organisaation mukaantulo olisi keskeinen vaikuttava tekijä osatyökykyisen työkykyyn. Perheen, omaisten tai muiden läheisten toiminta työ- ja toimintakyvyn ylläpitäjänä on edelleen keskeinen. Tämän lisäksi tarvitaan lähiyhteisöä, joka voi muodostua asumisyksikön, ryhmä- tai perhekodin työntekijöistä, työ- ja toimintakeskuksen työntekijöistä, harrastusryhmien vetäjistä tai muista keskeisistä vaikuttajista. Lähipiirin lisäksi yhteiskunta ja sen tarjoama tuki työnantajalle, tuki osatyökykyisen toimeentuloon liittyvien asioiden järjestäjänä tai asumiseen liittyvä tuki ovat kattavana ”sateenvarjona” osatyökykyisen elämässä.



KUVA 1. Työkyvyn talo-malli (Työturvallisuuskeskus 2012 lainaa Juhani Ilmarista 2006)

Työllistymiseen vaikuttaa diagnosoitu sairaus ja alentunut työkyky, mutta näiden lisäksi on olemassa useita muita vaikuttavia tekijöitä, kuten paikallisten työmarkkinoiden rakenne, kasautunut sosiaalinen huono-osaisuus, pitkittynyt työttömyys, erilaiset sosiaaliset ongelmat, palvelujärjestelmien ja toimenpiteiden yhteensopimattomuus ja työelämän asenteet (Lindh 2007, 45–48). Osatyökykyisyys ei siis yksin pysty selittämään työllistymisen problematiikkaa.

Työllistämiseen liittyvien toimenpiteiden tulee olla asiakaslähtöisiä ja asiakasta osallistavia. Työllistymisen edellytyksiä kehittävä toiminta tulee olla tavoitteellista, ja kaikkien osapuolien niin asiakkaan, työnantajan kuin viranomaisten toiminnassa tulee korostaa sopimuksellisuutta. Työkokeilujen ja niistä saatavien tietojen tulee olla käytettävissä ja olennaiset tiedot kirjattu, jotta yksilökohtaisten valmiuksien arviointi, työpaikan tarjoamat työllistymismahdollisuudet ja yhteiskunnan tarjoama tuki ovat mahdollistamassa varsinaisen työllistämisen. Tarvitaan työnantaja- ja työyhteisöyhteistyötä, yksittäisiä räätälöityjä käytäntöjä kunkin yrityksen tarpeiden ja tavoitteiden

mukaan. Mutta toisaalta tulee huomioida myös yritysten yhteiskuntavastuu. (Suikka-
sen ja Linnakankaan (2000, 14–20) mukaan työkyvyn arvioinnissa on käytetty kolmea
erilaista jaottelua. Lääketieteellisesti työkyky on terveyttä, joka tarkoittaa siis sairauk-
sien puuttumista. Kyse on siis yksilöllisistä tekijöistä ja ominaisuuksista. Tasapaino-
mallin mukaan työkyky on yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välinen tasa-
paino tai suhde. Integroidussa mallissa nousee esille työkyvyn edistäminen työnteki-
jän, työnantajan ja asiantuntijoiden yhteistoiminnan tuloksena.

Mannisen (2011, 31) mukaan Raivola (2000, 12) näkee tehokkuuden, taloudellisuuden
ja tuottavuuden vaatimusten tulevan oppilaitoksen ulkopuolelta. Oppilaitosten tehtävä
tulee edelleen olla oppimisen tuottaminen ja yksilön kasvun tukeminen. Tämä tuotos
pitäisi olla ympäröivien organisaatioiden käytettävissä ja mitattavissa. Mielestäni on
tärkeää, että erityistä tukea tarvitsevat nuoret saavat saman mahdollisuuden kuin muut
nuoret koulutukseen. Työllistyminen tapahtuu avointen työmarkkinoiden sijasta avo-
työhön sekä työ- ja toimintakeskuksiin, jota voidaan pitää myös yksilön kannalta hie-
nona saavutuksena, kun samalla muistetaan, että tehdystä työstä tulisi saada työehto-
sopimuksen mukainen palkka.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi

Kananen (2010,68–69) toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa luotettavuusarvion
tekeminen on vaikeampaa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, koska mittarit on
kehitetty luonnontieteissä. Kun tutkimuksen kohteena on ihminen, tulokseen vaikuttaa
ihmisen kyky ajatella ja tuntea. Myös sattuma voi vaikuttaa ilmiöön. Siksi olisikin
ollut luotettavuuden kannalta tärkeää saada Ammatillisten erityisoppilaitosten verkos-
ton (AMEO:n) vuoden 2013 lopulla tekemän kyselyn tulokset jatkosijoittumisesta ja
elämänlaadusta oman tutkimukseni tulosten vertailukohteeksi. Tutkimus on valtakun-
nallinen ja siihen osallistuivat kaikki ammatilliset erityisoppilaitokset. Tutkimuksen
keskeisempiäkään tuloksia ei ole tällä hetkellä vielä käytettävissä.

Hirsjärven (2009, 231) mukaan tutkimus on reliaabeli, jos mittaustulokset ovat toistet-
tavissa joko niin, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen tai, jos samaa
henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos. Tutkimuksen luotetta-
vuutta arvioitaessa, on samalla pohdittava, miten tutkimuksen luonne ja aihe ovat vai-

kuttaneet vastaajien vastauksiin. Tutkimustuloksia pitää osata arvioida kriittisesti ja mietittävä, mitä ja mistä tulokset kertovat. Kananen (2010, 129) määrittelee reliaabe-
liuden tutkimustuloksen pysyvyudeksi. Mittauksen reliabiliteetti eli pysyvyys on kor-
kea, jos eri mittauskerroilla ja eri mittaajilta saadaan samat tulokset.

Kanasen (2010, 69) mukaan validiteetti tarkoittaa sitä, että mitataan ja tutkitaan oikei-
ta asioita tutkimusongelman kannalta. Jos näin on tehty, tutkimuksen pätevyys, uskot-
tavuus ja vakuuttavuus ovat kunnossa ja samalla myös tutkimuksen luotettavuus. Oi-
kean tutkimusmenetelmän löytäminen on tärkeää. Saaranen-Kauppinen & Puusniekan
(2006, 24) mukaan validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä: onko se perusteellisesti
tehty, ovatko saadut tulokset ja tehdyt johtopäätökset päteviä. Laadullisessa tutkimuk-
sessa pätevyys voidaan ymmärtää uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi. Tämä tarkoit-
taa, että tutkijan on osattava selvittää tutkimustulokset ymmärrettävään muotoon.

Hirsjärvi ym.(2010, 231–232) muistuttavat, että mittarit ja menetelmät eivät aina vas-
taa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Erityisesti kyselylomakkeella
saaduissa vastauksissa ei voida olla varmoja, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymyk-
set niin kuin tutkija on ne ajatellut. Tutkimustulosten kohdalla jäin erityisesti pohti-
maan kohderyhmän kykyä ymmärtää kysymyksiä, koska tiedän vastaajissa olevan
monta sellaista henkilöä, joilla on kielellinen erityisvaikeus. Se voi ilmetä joko kielen
tuottamisen ja ymmärtämisen erityisvaikeutena. Lomakekyselyssä se voi näkyä vai-
keutena ymmärtää kysymyksiä. Siksi saatekirjeessä toivottiin käytettävän avustajaa.
Toisaalta sekään ei poista varsinaista kysymyksen ymmärtämisen ongelmaa, mutta
antaa kuitenkin vastaajalle mahdollisuuden tehdä lisäkysymyksiä ja avustajan eräällä
tavalla avaaman kysyttyä asiaa tai antamaan jopa esimerkkejä aihepiiriin liittyen. Tätä
mahdollisuutta käytin itse (vastakkaiseen suuntaan) haastatellessani entisiä opiskeli-
joita eli tein tarkentavia kysymyksiä etenkin, kun halusin asioille perusteluja.

Kun tehdään johtopäätöksiä, on taustalla epävarmuus kyselyn ja haastattelun tulokses-
ta eli onko avustaja haastateltavaa tukiessaan tai tutkimuksen tekijä aiheuttanut vääris-
tymää vastauksissa. Olemmeko siis johdatelleet vastaajia vastaamaan tietyllä tavalla
esimerkiksi omien olettamustemme mukaisesti? Onko meillä ollut ennakko-odotus
vastausten suhteen esimerkiksi työhön liittyvistä hyvistä ja huonoista puolista, koska
olemme tunteneet vastaajan työpaikan olosuhteet tai tunnemme vastaajan mielipiteen

jo ennakolta arjessa tapahtuneiden keskustelujen pohjalta. Tutkijan on osattava ottaa tämä huomioon johtopäätöksiä tehdessään, ettei tulosten validius kärsi.

Mielestäni annoin tilaa vastaajien omille mielipiteille, ja toisaalta se näkyy myös postikyselyn kautta tulleissa vastauksissa, joissa avustajat ovat olleet mukana. Vertailuna voin käyttää niitä vastauksia, joihin vastattiin suoraan ilman avustajia. Näitä vastauksia oli 13 kaikkiaan 39 vastauksesta. Vastausten sisimmäisestä oikeellisuudesta varmuutta antaa myös hyvin erilaisten näkökulmien esille nostaminen. Esimerkiksi työpaikan hankkimiseen liittyviin vaikeuksiin tuli yli 20 erilaista näkökulmaa. Toki samoja asioita nousi esille eri vastauksissa. Mielestäni vastaukset ovat totuuden mukaisia eikä niissä ole pyritty kaunistelemaan asioita tai antamaan minua miellyttäviä vastauksia tai sosiaalisesti suotavia vastauksia. Tällaisia olisivat voineet olla esimerkiksi harrastusten lukumäärä, Bovallius-ammattiopistossa hankittujen tietojen ja taitojen käyttämisen mahdollisuus tai halukkuus tulla jatkokoulutukseen. Saatekirjeessä ollut toivomus, että vastaajan ääni ja mielipide näkyisi alkuperäisenä, tulee mielestäni esille. Vastaaja kuitenkin itse määrittelee, mitä haluaa sanoa tarkastelun kohteena olevasta aiheesta. Avoimet kysymykset antoivat tilaa omille näkemyksille strukturoitujen vastausvaihtoehtojen lisäksi. Mielestäni tutkimusmenetelmä mittasi niitä asioita, mitä oli asetettu tavoitteeksi.

Alasuutarin (2011, 95–102) mukaan lähdekritiikki on tärkeä osa luotettavuuden arvioinnissa. Jos on aihetta epäillä tiedon luotettavuutta, on syytä tarkistaa tieto tai nähdä annetun haastattelun, kertomuksen tai selonteon ”lävitse” todellisuuteen. Koska osa tutkimukseen osallistuneista oli osittain taustaltaan tuttuja, pystyin peilaamaan annettuja vastauksia minulla olleeseen aikaisempaan tietoon. Avustajien kautta myös todellinen tuen tarve tuli esille, eikä vastaajan omatoimisuusasteen arviointi ollut pelkän subjektiivisen tiedon varassa.

Tutkimukseni luotettavuutta sekä validiutta olisi lisännyt se, että olisin käyttänyt triangulaatiota tutkimuksessa. Triangulaatiolla tarkoitetaan useamman tutkimusmenetelmän yhdistämistä samassa tutkimuksessa (Kananen 2010, 71–73; Hirsjärvi 2010, 233). Havainnointi vastaajien työpaikoilla olisi ollut mielenkiintoinen lähestymiskulma työllistymiseen. Työpaikalla olisin nähnyt entisen opiskelijan todelliset työskentelyolosuhteet ja pystynyt peilaamaan kirjallisena annettua vastausta tai haastattelun

vastausta todellisuuteen. Case-tapaus antoi syvyyttä muulle tutkimuksessa saadulle tiedolle.

8.3 Opinnäytetyön merkitys

Opinnäytetyöni antaa tutkittua tietoa työllistymisestä ja siihen vaikuttavista elämäntilannetekijöistä. Saatua tietoa voidaan hyödyntää oppilaitoksen sisäisessä koulutuksessa. Erityisesti tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää työhönvalmentajat, opintoneuvojat sekä se osa henkilöstä, joka tekee yhteistyötä opiskelijan kotikunnan kanssa siirtymävaiheessa, kun opiskelu ammattiopistossa päättyy. Ryhmien vastuuopettajat ja ohjaajat ovat tässä vaiheessa keskeisessä asemassa muiden edellä mainittujen toimijoiden kanssa. Laajemmin tarkasteltuna voidaan todeta, että ammatillisissa erityisoppilaitoksissa tehdään merkityksellistä työtä opiskelijoiden hyväksi, josta tuloksena ovat koulutetut ja motivoituneet eri ammattialojen osaajat. Tämän pitäisi näkyä myös heidän palkkauksessaan, sillä eläkkeen päälle tuleva muutaman euron työosuusraha ei ole kannustava eikä oikeudenmukainen palkka tehdystä työstä. Mielihyvä ei riitä vammaisen palkaksi. Valtakunnallisella vammaisneuvostolla, eri vammaisjärjestöillä ja viranomaisilla riittää tehtävää asiantilan parantamiseksi.

8.4 Ammatillisen erityisopetuksen tulevaisuudennäkymät

Erityisopetus ja nuorten tukeminen on vahvasti mukana sekä koulutusta koskevissa suunnitelmissa että muissa pitkäkätähtäimen suunnitelmissa. Hallitusohjelman 22.6.2011 mukaisesti nuorten yhteiskuntatakuu toteutetaan niin, että jokaisella alle 25-vuotiaalla ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle voidaan tarjota työ-, harjoittelu-, opiskelupaikka tai työpajamahdollisuus. Näiden tilalla voi tarvittaessa olla tarjolla myös kuntoutuspaikka. Aikaa työttömyyden ja uuden toiminnon tai kuntoutuksen välillä saa maksimissaan kulua kolme kuukautta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.)

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2011–2016 tavoitteena on saada Suomi maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä. Koulutuspolitiikan tulisi rakentua elinikäisen oppimisen periaatteelle, kuitenkin samanaikaisesti koulutusmääriä tullaan vähentämään, koska ikäluokkien odotetaan pienenevän. Koulutusjärjestelmän rakenteita uudistetaan ja ajantasaistetaan, ja tehokkuutta parannetaan

kohdistamalla koulutustarjontaa kysynnän ja tarpeiden suuntaisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012.)

Vastuuta pitää kantaa kaikista nuorista ja huomioida erityisesti maamme sisällä olevat alueelliset erot niin koulutus- kuin työnsaantimahdollisuuksien osalta. Eri hallinnonalojen välillä pitäisi olla entistä enemmän yhteistyötä, jotta eri palvelut eivät hajoaisi terveys-, työvoima- ja sosiaaliviranomaisten kesken. Myös erilaiset projektit ja hankkeet sirpaloittavat toimintaa ja pitkäjänteinen näkemys asioiden hoitamisesta puuttuu. Peruskoulun päättymisen ja siihen liittyvä nivelvaihe, samoin kuin ammatillisen koulutuksen ja työelämän nivelvaihe tulee huomioida saattamisvastuineen erityisesti. Ammatillinen koulutuksen aikana pitäisi opiskelijan saada niin paljon tukea, että koulutusta ei keskeytettäisi. Nuorten omaa osallisuutta ja vastuullisuutta tulisi lisätä. Kodin tai muu yhteistyötahon, esimerkiksi perhe- ja hoivakodin, ja koulun välistä yhteistyötä tulisi tiivistää entisestään. Oppilaitosten toimintakulttuuria voitaisiin tarkastella uudelleen ja kehittää entistä toimivammaksi suhteessa työllisyyden hoitoon liittyvien tahojen kanssa. Tämän lisäksi tarvitaan riittäviä taloudellisia resursseja, yhteisymmärrystä ja joustavaa tiedonsiirtoa eri toimijatahojen kesken.

Suomi on nopeasti velkaantumassa ja erilaisia säästölistoja on ehdotettu vuodelle 2014 valtiontalouden suunnasta. Yhtenä säästökohteena on ammatillinen koulutus ja sen myötä myös ammatillinen erityisopetus. Valtionosuusleikkauksiin varaudutaan oppilaitoksissa vuoden 2014 alusta alkaen. Myös inflaatiotarkistuksia ei tehdä valtionosuuksiin vuoden 2014 aikana, joten opiskelijakohtainen valtionosuus pienenee entisestään. Onko tulevaisuudessa vara pitää nykyisenlaista koulutusjärjestelmää? Yksilöllinen opetus tukitoimenpiteineen on kallista ja saavutetut tulokset vähäisiä, kun tarkastelun kohteena on avoimille työmarkkinoille työllistyminen. Onko syytä miettiä tarkemmin suoraan työpaikalla annettavaa täsmäkoulutusta tai oppisopimuskoulutusta, jolloin oppilaitoksissa annettavan koulutuksen määrä supistuisi vai onko syytä katsoa oppilaitoksen ja koulutuksen merkitystä laajemmin ja pohtia vaikuttavuutta yksilön kannalta. Tällöin esille nousevat elämänhallintataidot, oppilaitosyhteisössä solmitut ystävyys-suhteet ja opiskelijan oman kokemusmaailman laajentuminen, joiden merkitystä ei ole helppo laskea millään tuloksellisuuden mittarilla.

Lainsäädäntö ei estä opetuksen entistä työvaltaisempaa toteutusta. Osalla opiskelijoista tavoitteena ei tulisikaan olla ammatillinen perustutkinto vaan oman osaamisen ja taitotason kannalta mielekäs nk. työammatti. Resurssit voitaisiin kohdentaa opiskelijan kannalta mielekkäämmällä tavalla kapea-alaisempaan osaamisalueeseen. Opiskelijan oma suuntautuminen esimerkiksi avustamiseen, tekstiilihuoltoon, siivoukseen, ruoanvalmistukseen tai muuhun opetussuunnitelman tutkinnon osaan olisi opetuksen lähtökohtana. Tämä voisi tukea opiskelijan työllistymistä nykyistä paremmin. Opiskelija kokisi nykyistä enemmän onnistumisen tunteita saavuttaessaan itselleen asettamiinsa tavoitteita suorittaessaan osatutkinnon.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, Mika & Härkäpää, Kristiina 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 312.

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Alhonen, Mirja 2008. Erityinen tuki aikuiskoulutuksessa; oppimisvaikeudet ja niiden huomioiminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu, ammatillinen erityisopettajakoulu. Kehittämishankeraportti.

Ammatillinen erityisopetus 2014. Ammatilliset erityisoppilaitokset. WWW-dokumentti. <http://www.ameo.fi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 15.3.2014.

Ammattiopisto Luovi 2013. Ammatillinen koulutusjärjestelmä, kansallisen raportin yhteenveto sekä Ammatillinen erityisopetus kansallisen raportin yhteenveto PDF-dokumentti. http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2013/03/Ammatillinen_erityisopetus_Suomessa.pdf. Päivitetty 4.2.2013. Luettu 26.2.2014.

Beyer Stephen, Brown Tony, Akandi Rachel & Rapley Mark 2010. A Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 2010, 23, 290-295.

Bovallius-ammattiopisto 2014. Tilastot. Oppilaitoksen intranet. Sisäinen asiakirja; vaatii käyttäjätunnuksen.

Bovallius-ammattiopisto 2013a. Työpankki. PDF-dokumentti. http://www.bovallius.fi/c/document_library/get_file?uuid=c5f96129-0f80-4bfd-aed5-. Päivitetty 9.9.2013. Luettu 23.11.2013.

Bovallius-ammattiopisto 2013 b. Opiskelijatietojärjestelmä. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Cramm, Jane M, Finkenflügel Harry J M, Kuijsten R & van Exel N Job A 2009. How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. Journal of Intellectual Disability Research – Journal on intellectual disabilities, vol. 53, no.6, pp. 512-520.

Eronen, Minna 2013. Henkilökohtainen budjetointi kehitysvammaisten henkilöiden työ- ja päivätoiminnassa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaaliala. Opinnäytetyö YAMK. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/62097/eronen_minna.pdf?sequence=1. Päivitetty 30.3.2013. Luettu 5.1.2014.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Espoon kaupunki 2013. Työhönvalmennuskeskus. WWW-dokumentti.
<http://www.espoo.fi/tyohonvalmennuskeskus>. Ei päivitystietoja. Luettu 12.12.2013.

Euroopan komissio 2011. Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA- good practices and recommendations in support of flexicurity approach.PDF-dokumentti
http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf. Päivitetty 28.3.2012. Luettu 12.12.2013.

Euroopan unioni. Perusoikeuskirja.
http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/133501_fi.htm. Päivitetty 6.5.2010.Luettu 8.2.2014.

European Union of Supported Employment, EUSE 2013.WWW-dokumentti.
<http://www.euse.org/>. Ei päivitystietoja. Luettu 8.2.2014.

Gould, Raija, Ilmarinen Juhani, Koskinen Seppo & Järvisalo Jorma 2006.Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. PDF-dokumentti.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence.Päivitetty 20.6.2006. Luettu 16.3.2014.

Haimilahti, Marko & Jämsä, Niko 2012. Sekaan vaan - tukihenkilöitä ja vapaa-ajan toimintaa asumispalveluyksiköiden miehille. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/43102/Haimilahti_Marko_Jamsa_Niko. Päivitetty 9.5.2012. Luettu 23.2.2014.

Hintsala, Susanna, Seppälä, Heikki & Teittinen , Antti 2009.Kehitysvammaista ihmistä eristävät asumisjärjestelyt. Teoksessa Hirvilammi, Tuuli & Laatu, Markku (toim.). Toinen vääryyskirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Sastamala; Vammalan kirjapaino oy, 217 - 230.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Holhoustoimilaki 442/1999. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/>. Ei päivitystietoa. Luettu 11.11.2013.

Honkanen, E.2008.Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L.& Kotila, H.(toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. WSOY Oppimateriaalit.

Jauhola, Laura, Miettinen, Kaija 2012. Selvitys ammatillisesta erityisopetuksesta; Opiskelijoille suunnattujen tukitoimien sekä erityisopetuksen toteuttaminen yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2012:7.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2013. Oppimateriaalit.
<http://oppimateriaalit.jamk.fi/hojks/1-hojksin-perusteet/kasitteita/> Ei päivitystietoja. Luettu 29.8.2013.

Jääntti, Eila & Halenius, Sari 2004. Työhön saattaminen matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla; erityistukea tarvitsevan nuoren työllistyminen ammatillisten opintojen jälkeen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kehittämishanke.

Kaikkonen, Leena 2010. Ammatilliset erityisopettajat oman työnsä asiantuntijoina. Tutkimus ammatillisten erityisopettajien työstä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 109. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kairi, Tea, Nummelin, Tua & Teittinen Antti. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä. PDF-dokumentti http://verneri.net/yleis/fileadmin/tiedostot/kuvat/tietopankki/tyota_tekijoille/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf. Päivitetty 4.10.2010. Luettu 23.11.2013.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kansaneläkelaitos 2013. http://www.kela.fi/tyoikaisille_tyohonvalmennus . WWW-dokumentti. Luettu 21.8.2013.

Kaukola, Jukka 2004. Laatu asumiseen. Raportti kehitysvammaisten ihmisten ja heidän läheistensä näkemyksistä asumisesta ja sen tukipalveluista. PDF- dokumentti. http://www.kvtl.fi/media/Julkaisut/MuutJulkaisut/laatu_asumiseen.pdf. Päivitetty 13.6.2005. Luettu 9.3.2014.

Kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet 2013. WWW-dokumentti <http://verneri.net/yleis/arki/tyo/tyotoiminta.html>. Ei päivitystietoja. Luettu 29.11.2013.

Kehitysvamma-alan verkkopalvelu, Vernerinet 2009. Työtä tekijöille -projekti. PDF-dokumentti. http://verneri.net/yleis/fileadmin/tiedostot/muut/tietopankki/tyota_tekijoille/tyota_tekijoille_koulutusaineisto_verneri.pdf. Päivitetty 22.12.2009. Luettu 8.3.2014.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry. 2013b. WWW-dokumentti. [http://www.kvtl.fi/fi/lakineuvonta/usein-kysyttya/edunvalvonnasta/Ei päivitystietoja](http://www.kvtl.fi/fi/lakineuvonta/usein-kysyttya/edunvalvonnasta/Ei_päivitystietoja). Luettu 11.11.2013.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry 2013a. Asiaa työstä ja työllistymisestä. PDF-dokumentti. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyollistyminen/tuettu-tyo/>. Ei päivitystietoja. Luettu 15.11.2013.

Keino, Esa 2012. Onnistunut työllistyminen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kuvaamana. Metropolia ammattikorkeakoulu. Kuntoutuksen koulutusohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Koskenvuo, Karoliina., Hytti, Helka. & Autti-Rämö, Ilona 2011. Seurantatutkimus nuorten kuntoutusrahasta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä. PDF-dokumentti.

<http://www.kuntoutussaatio.fi/files/650/seurantatutkimus>. Päivitetty 21.10.2011. Luettu 19.1.2014.

Kotila, Laura 2013. Työ kohottaa itsetuntoa. Leija-lehti.6/2013.

Kukkonen, Tuula 2009. Vastuun uusjako: Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopisto. Joensuun yliopistopaino. Väitöstudium.

Kuntaliitto. Työllisyyden hoito Tanskan mallin mukaan. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan ja Kuntaliiton opintomatka. PDF-dokumentti.
<http://files.kotisivukone.com/huiloo.kotisivukone.com/tanska.raportti.2010.pdf>. Päivitetty 8.10.2010. Luettu 22.2.2014.

Kärkkäinen, Henrik 2011. Nuori putoaa putkesta- lasku 1,2 miljoonaa. Taloussanomien WWW-dokumentti. <http://www.taloussanomien.fi/tyo-ja-koulutus/2011/04/18/nuori-putoaa-putkesta-lasku-12-miljoonaa>. Päivitetty 18.4.2011. Luettu 25.2.2014.

Laine, Kaarlo & Kuusterä, Kirsti. 2008. De-institutionalisation in Europe: Literature Review and Meta-analysis on de-institutionalisation. Reports of Finnish Association on Intellectual and Developmental Disabilities 2008. PDF-dokumentti.
http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_2_2008.pdf.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta.189/2001. WWW-dokumentti.
<http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 19.1.2014.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 26/1984. WWW-dokumentti.
<http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 1.2.2014.

Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>. WWW-dokumentti. Ei päivitystietoja. Luettu 1.2.2014.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 981/2008. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 1.2.2014.

Lehto, Markku 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. PDF-dokumentti.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2664824&name=DLFE-14646.pdf Päivitetty 8.2.2011. Luettu 12.12.2013.

Lindh, Jari 2007. Työhön kuntoutuksen kehittäminen ja arviointi. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. Rovaniemi: Lapin Yliopistopaino.

Manninen, Jaana 2011. Ammatillisen erityisopetuksen tuloksellisuuden kuvaaminen ammatillisten erityisoppilaitosten rehtoreiden käsityksinä. Lisensiaatintyö. PDF-dokumentti.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76561/lisuri00132.pdf?sequence=1>. Päivitetty 28.9.2011. Luettu 28.2.2014.

Michelsson, Riika & Ora, Petteri 2013. Oivalluksia erityistyöllistämisen kentältä. Kiipulasäätiö.PDF-dokumentti.

http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kehityshankkeet/oivalluksia_eri_tyistyoyllistamisen_kentalta_julkaisu. Päivitetty 18.9.2013. Luettu 22.2.2014.

Mielonen, Eeva 2013. Työtä julkisilla hankinnoilla - kansainvälisistä toimintatavoista mallia Suomeen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110625/URN_ISBN_978-952-302-034-4.pdf?sequence=1. Päivitetty 5.11.2013. Luettu 22.2.2014.

Miettinen, Kaija 2008. Opetussuunnitelmat ja erityisopetus ammatillisessa perustutkinto koulutuksessa. Asiakirja- ja kyselytutkimus opetussuunnitelman perusteiden mukaisesta ammatillisesta erityisopetuksesta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. PDF-dokumentti. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67844/978-951-44-7298-5.pdf?sequence=1>. Päivitetty 29.4.2008. Luettu 1.3.20014.

Misukka, Erja 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”- en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalipoliitikan ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja.Kuopio:Kopijyvä.

Mänty, Tarja 2000. Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Oivanen, Elina 2013. MONIMUOTOISTUVAT TYÖYHTEISÖT - Lievästi kehitysvammaiset puhtausalan työntekijöinä. Turun ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Opetushallitus 2013. WWW-dokumentti.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/amatillinen_erityisopetus. Ei päivitystietoja. Luettu 29.8.2013.

Opetushallitus 2010. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto. Määräys 3/011/2010.WWW-dokumentti. http://www.opetushallitus.fi/saadokset_ja_ohjeet Päivitetty 3.11.2010. Luettu 29.11.2013.

Opetushallitus 2014. Tilastoja. Ammatillinen koulutus. WWW-dokumentti. <http://vipunen.csc.fi/fi-fi/amatillinenkoulutus/sijoittuminen/Pages/default.aspx>.Ei päivitystietoja. Luettu 13.2.2014.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Ammattiin opiskelevien nuorten toiminta- ja työkyvyn parantaminen (ammattiosajaan työkykypassi). WWW-dokumentti. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/tykypassi/index.html>. Ei päivitystietoja. Luettu 27.1.2014.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. PDF-dokumentti.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/>. Päivitetty 27.4.2012. Luettu 1.2.2014.

Oulasvirta, Taru 2011. BEST BUDDIES- kaveritoiminnan arviointi. Kaveri-projektin loppuarviointi. Kehitysvammaisten tukiliitto. PDF-dokumentti. http://www.kvtl.fi/media/Projektit/Kaveri/Best_Buddies_raportti.pdf. Päivitetty 1.2.2011. Luettu 24.2.2014.

Oulun kaupunki 2013. Työhönvalmennus. WWW-dokumentti. <http://www.ouka.fi/oulu/tyollisyysverkko/tyohonvalmennus>. Ei päivitystietoja. Luettu 21.8.2013.

Paanetoja, Jaana 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsingin yliopisto. Oikeustieteen laitos. Väitöskirja.

Peltola, Heli 2013. Haastattelu 3.12.2013. Työelämäyhteistyön kehittäjä. Bovallius-ammattiopisto.

Peltonen, Tanja 2012. ”Oma televisio ja koira kaveriksi” Kehitysvammaisten nuorten toiveita itsenäisestä asumisesta. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö PDF-dokumentti. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50826/Peltonen_Tanja_.pdf?sequence=1. Päivitetty 30.11.2012. Luettu 9.3.2014.

Pirttimaa, Raija 2003. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Projekt KLAP 2014. WWW-dokumentti. <http://projektklap.dk>. Ei päivitystietoja. Luettu 22.2.2014.

Reinikainen, Kirsi 2013. Erityisnuori: Selviytyjäksi vai syrjäytyneeksi. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Kandidaatintutkielma.

Ridley, Julie & Hunter, Susan 2006. The development of supported employment in Scotland. Journal of vocational rehabilitation. vol 25 no. 1/2006 56-68.

Riihiaho, Pasi 2013. Asiakkaiden kokemuksia Innomari oy:n työhönvalmennusprosessista ammatillisessa kuntoutuksessa. Kuntoutusohjauksen ja -suunnittelun koulutusohjelma. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. WWW-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV. Päivitetty 28.11.2012. Luettu 5.6.2014.

Sariola, Leena (toim.) 2005. Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.

Savon Vammaisasuntosäätiö (SAVAS) 2013. Työelämänpäämies-projekti. PDF-tiedosto.

http://www.savas.fi/tiedostot/File/projektiesitteet/TYPA_valiraportti_04_2013.pdf.
Päivitetty 29.4.2013. Luettu 22.2.2014.

Social Firms Europe CEFEC.WWW-dokumentti. <http://socialfirmseurope.org/>. Ei päivitystietoja. Luettu 8.2.2014.

Sosiaalihuoltolaki 519/1977. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoja. Luettu 1.2.2014.

Sosiaalinen yritys. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sofi.etusivu>. Ei päivitystietoja. Luettu 1.2.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Kuntouttava työtoiminta. WWW-dokumentti. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta. Ei päivitystietoja. Luettu 19.1.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a. Osatyökykyiset työssä -ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37.PDF-dokumentti. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderid=6511574&name=dlfe-28163. Päivitetty 10.12.2013. Luettu 19.1.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013 b. Työpankki <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1823077>. Ei päivitystietoja. Luettu 23.11.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö.2011. Suomen vammaispoliittinen ohjelma vuosiksi 2010 - 2015. Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja tasa-arvoiseen osallistumiseen. PDF-dokumentti http://www.vane.to/images/stories/Esi_1006_VAMPO_verkko. Päivitetty 23.2.2011. Luettu 12.1.2014.

Spjelkavik, Øystein & Evans, Michael J. 2007: Impression of Supported Employment. A study of some European Supported Employment services and their activities. Work Research Institute's Occasional Papers 2007:8. Englanninkielinen tiivistelmä ja <http://sid.usal.es/ids/F8/FDO21070/spjelkavik.pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 18.11.2013.

Suikkanen, Asko 2010. Välityömarkkinat Suomessa. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi - Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus. Lapin yliopisto. Tutkimusseminari. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2.6.2010 Helsinki. <http://www.thl.fi/thl-client/pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 24.12.2013.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva 2000. Vajaakuntoisten mahdollisuuksien uusjako? Teoksessa Järvikoski, Aila (toim.) Työttömyyden ja vajaakuntoisuuden jäljillä. Helsinki: Yliopistopaino, 9 - 80.

TE-palvelut. Työnantajalle. WWW-dokumentti. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/sanssikortti/index.html. Ei päivitystietoja. Luettu 13.11.2013.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi.

Työ- elinkeinoministeriö 2013. Työsopimuslaki. PDF-dokumentti. http://www.tem.fi/files/26154/Tyosopimuslaki_25032013.pdf. Päivitetty 8.4.2013. Luettu 1.2.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyovoiman_palvelukeskus/tyollistymisraha/index.html. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.10.2013. Luettu 2.1.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2012. Työllisyys- ja yrittäjäosasto. Raportti 15.3.2012. PDF-dokumentti. http://www.nuorisotakuu.fi/files/34024/Nuorten_yhteiskuntatakuu_2013_-raportti.pdf. Päivitetty 5.4.2012. Luettu 29.12.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b. Sosiaalinen yritys. <http://www.tem.fi/index.phtml>. WWW-dokumentti. Päivitetty 13.6.2013. Luettu 1.2.2014.

Työ- ja elinkeinopalvelut 2014. WWW-dokumentti. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu. Päivitetty 2.1.2014. Luettu 1.2.2014.

Työpajatieto 2013. http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mita_on_sosiaalinen_tyollistamin/valityomarkkinat/. Ei päivitystietoja. Luettu 23.11.2013.

Työpankki 2013. <http://www.tyopankki.fi/tyontekijaksi/>. Ei päivitystietoja. Luettu 23.11.2013.

Työturvallisuuskeskus 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. PDF-dokumentti. http://www.ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf. Päivitetty 11.12.2012. Luettu 14.2.2014.

Vates-säätiö 2013. <http://www.vates.fi/service.cntum?pageId=142006>. Ei päivitystietoja. Luettu 8.12.2013.

Vates-säätiö 2014. Virpa-mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen työkalupakki. <http://www.vates.fi/virpa/tyovalmennus>. WWW-dokumentti. Ei päivitystietoja. Luettu 2.1.2014.

Väisänen, Sirkku 2012. MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ- Ratkaisu Horeca-alan työvoimantarpeeseen? Mikkelin ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Workability Europe 2011. Annual Review 2010 - 2011. PDF-dokumentti. <http://www.workability-europe.org/images/publications/AnnualReview2010.pdf>. Päivitetty 13.10.2011. Luettu 8.2.2014.

Ylikännö, Minna 2011. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. Kelan tutkimus-
osasto. Helsinki. PDF- tiedosto.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27398/Tutkimuksia117.pdf>. Päivitetty
5.8.2011. Luettu 25.2.2014.

Hei, oppilaitoksessamme opiskellut opiskelija!

Oppilaitoksesi nimi on matkan varrella muuttunut. Voi olla, että olet opiskellut Bovallius-ammattiopistossa, mutta yhtä hyvin oppilaitoksesi nimi on voinut olla Aura-instituutti, Kuhankosken erityisammattikoulu tai Nikkarilan ammattioppilaitos.

Kädessäsi on kysely, jonka tarkoituksena on selvittää, mitä meidän entisille opiskelijoillemme kuuluu. Oppilaitoksen pitäisi olla entistä paremmin yhteydessä työpaikkojen arkeen ja koulutuksen tavoitteena tulisi saavuttaa sellaista osaamista, mitä työpaikoilla tarvitaan. Työhistoriasi avulla saamme tietoa, kuinka saamasi koulutus on auttanut työpaikan hankkimisessa. Lisäksi kyselemme harrastuksistasi, tuen tarpeestasi ja asumisestasi, koska ne ovat asioita, jotka vaikuttavat arjen hallintaan ja edesauttavat työssä käymistä.

Kyselykaavakkeessa on paljon kysymyksiä, mutta osaan riittää vastaukseksi pelkkä rasti. Osa kysymyksiä on sellaisia, että niihin pitää kirjoittaa vastaus. Jos sinun on vaikea lukea tai kirjoittaa tai ymmärtää kysymystä, niin pyydä apua läheisiltäsi tai muulta tukihenkilöltä. Tuo oma mielipiteesi esille, vaikka toinen henkilö kirjaa vastauksesi.

Vastaa kyselyyn mahdollisimman pian, noin viikon kuluessa. Lähetä vastaus mukana tullessa kirjekuoressa, jonka postimaksu on maksettu. Jotta kysely olisi luotettava, haluaisimme mahdollisimman monta vastausta. Siksi on tärkeää, että vastaat kyselyyn.

Kyselyn yhteenvedon laatii Bovallius-ammattiopistossa Eila Jäntti. Lopullisessa tutkimuksessa ei ole näkyvissä Sinun nimeäsi, vaan asioita käsitellään yleisellä tasolla. Yhteystiedot pyydämme laittamaan näkyviin siltä varalta, että tarvitsemme joitakin tarkennettavia tietoja tutkimuksen aikana. Kaikki tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Kiitos jo etukäteen vaivannäöstäsi!

Kaikkea hyvää sinulle jatkossakin!

Eila Jäntti puh.

Kysely Bovallius-ammattiopiston matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen opiskelijoille

Nimi _____

Osoite _____

Puhelinnumero _____

Syntymävuosi _____

Opiskelun aloitusvuosi: _____ Valmistumisvuosi _____

Laita rasti ruutuun tai kirjoita vastaus avoimiin kysymyksiin tyhjiille viivoille.

1. Valmistuin Bovallius-ammattiopistosta (entinen Nikkarilan ammattioppilaitos, Aura-instituutti ja Kuhankosken erityisammattikoulu)

- ☐ kotitalousyrittäjäksi
☐ toimitilahuoltajaksi
☐ kodinhuoltajaksi
☐ kokiksi

Opiskelin ☐ Pieksämäellä ☐ Turussa ☐ Laukaassa

2. Suoritin

- ☐ osatutkinnon
☐ koko tutkinnon

3. Työtilanteeni tällä hetkellä

- ☐ olen työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa
☐ olen kuntouttavassa työtoiminnassa
☐ työskentelen avoimilla työmarkkinoilla (tavallinen palkkatyö)
☐ olen avotyössä
☐ työskentelen työ- tai toimintakeskuksessa
☐ olen työllistämisvaroin palkattuna
☐ työskentelen palkkatuella
☐ työskentelen kotona
☐ en ole työssä tällä hetkellä

4. Jos et ole työssä, tarkenna syy (esim. terveys, opiskelu, perhesyyt, työtön) ja siirry kohtaan 13.

5. Työpaikan nimi, jossa työskentelet tällä hetkellä

Kerro mitä tuotteita/tavaroita/palveluja työpaikkasi valmistaa/tuottaa

- 6.

Kerro mitä työtehtäviisi kuuluu (esimerkiksi siivous, astianpesu, silittäminen, pyykinpesu, asiakkaan avustaminen, ruoanjakelu, monistaminen, ruoanvalmistus tai siihen liittyvät aputyöt tai joku muu työtehtävä)



7. Milloin aloitit nykyisessä työpaikassasi?

kuukausi _____ vuosi _____

8. Kuinka monena päivänä viikossa olet työssä?

9. Päivittäinen työaikani on _____ tuntia, työ alkaa klo _____
ja päättyy klo _____

Laita rasti ruutuun

10. ☐ Nykyinen työsuhteeni on määräaikainen, päättyy _____
☐ Toistaiseksi voimassa oleva (eli päättymisajankohtaa ei ole sovittu)

11. Miten sait nykyisen työpaikkasi?

- ☐ Olin työssäoppimassa kyseisessä työpaikassa
☐ Bovallius-ammattiopiston työntekijöiden
avustuksella
☐ TE-toimiston kautta
☐ vanhempien/sukulaisten/tuttavien kautta
☐ olin itse yhteydessä työpaikkaan
☐ vanhempien avulla
☐ Jotenkin muuten, miten _____

12. Miten kuvailisit työn nykyisiä
hyviä puolia?

huonoja puolia?

13. Missä työpaikoissa olet työskennellyt Bovallius-
ammattiopiston jälkeen? (luettelo työpaikoista ja työsuhteen
kesto; esimerkiksi 2 kuukautta, 12 kuukautta, 3 vuotta ja 7
kuukautta)

työpaikka1

työpaikka 2

työpaikka 3

työpaikka 4

14. Oletko opiskellut Bovallius-ammattiopiston jälkeen? Kerro tarkemmin, mitä opinnot ovat olleet.

15. Haluaisitko vielä opiskella/ saada koulutusta? Millaista?

☐ kyllä

☐ en

☐ en osaa sanoa

Minkälaisesta koulutuksesta olisit kiinnostunut?

16. Voitko käyttää nykyisessä työssäsi niitä tietoja/ taitoja, joita opiskelit Bovallius-ammattiopistossa? Mistä tiedoista/ taidoista on ollut hyötyä?

17. Miten saat tällä hetkellä toimeentulosi? (voit valita useamman vaihtoehdon) Laita rasti.

- ☐ työkyvyttömyyseläke Kelalta
- ☐ työosuusraha
- ☐ palkka
- ☐ toimeentulotuki sosiaalitoimistosta
- ☐ asumistuki
- ☐ työttömyyspäiväraha

☐ jokin muu tukimuoto, mikä _____

18. Miten asut tällä hetkellä?

- ☐ palvelukodissa
- ☐ perhekodissa
- ☐ tukiasunnossa, johon saat päivittäin/viikoittain/tarvittaessa tukipalveluja
- ☐ vanhempien luona
- ☐ itsenäisesti
- ☐ itsenäisesti/yhdessä jonkun toisen kanssa
- ☐ jokin muu asumismuoto, mikä _____

19. Kerro nykyisen asumismuotosi hyvistä puolista

Haluaistiko muuttaa jotakin asumisessasi?

20. Tarvitseko apua seuraavissa asioissa? Voit laittaa usean rastin.

- ☐ rahan käyttöön liittyvää
- ☐ laskujen maksaminen
- ☐ siivous
- ☐ henkilökohtainen hygienia
- ☐ vaatteiden ostaminen
- ☐ pyykinpesu
- ☐ ruoanvalmistus
- ☐ kaupassakäynti
- ☐ aikataulut, esimerkiksi työhön lähteminen
- ☐ työmatkat
- ☐ en tarvitse

21. Mitkä itse koet vaikeimmaksi asioiksi työn saannissa?

22. Mitä harrastat tällä hetkellä?

Tarvitsetko tukea harrastamiseen? Voit laittaa usean rastin.

- ☐ mieleisen harrastuksen löytäminen
- ☐ ilmoittautuminen ja kurssimaksun maksaminen
- ☐ välimatkat/kulkeminen (esimerkiksi bussimatka, ei ole kaveria samaan harrastukseen)
- ☐ muu, mikä

Kyselyyn vastaamisessa avusti

_____ henkilön nimi

_____ asema/tausta (lähiomainen esimerkiksi omat vanhemmat tai sisarukset) tai palvelukodin työntekijä / tukihenkilö.

Avustajan puhelinnumero

Yhteystietoa pyydän mahdollisia lisätarkennuksia varten.

KIITOS VASTAUKSESTA!

Lisätietoja: Eila Jäntti

erityisopettaja

Bovallius-ammattiopisto Pieksämäki

.....

puh.