

Opinnäytetyö (AMK)  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalipalvelut  
2014

Nina Niemi

# ”KATO NY, TÄÄLLÄ NÄITÄ RESURSSSEJA TYÖSKENTELEE”

– Työnantajien, työhönvalmentajien sekä erityistä  
tukea tarvitsevien työntekijöiden kokemuksia  
tuetun työllistymisen menetelmästä



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Sosiaalipalvelut

Syysy 2014 | 44+18

Outi Kivinen

Nina Niemi

## OPINNÄYTETYÖN NIMI

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esille erityistä tukea tarvitsevien työllistyneiden, heitä työllistäneiden työnantajien sekä työhönvalmentajien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä. Vastausten perusteella tavoitteena oli myös saada tietoa tuetun työllistymisen menetelmän koetuista hyödyistä sekä tulevaisuuden kehittämistarpeista.

Tutkimuksen tietoperusta sisältää paljon informatiivista tietoa erityistä tukea tarvitsevien työmarkkina-asemasta, työ- ja toimintakyvystä, tuetun työn menetelmästä sekä työn merkityksestä. Tutkimus omalta osaltaan lisää tiedon tuottamista aiheesta sekä pyrkii vastaamaan haasteeseen tuoda tuetun työllistymisen menetelmää näkyvämmäksi.

Tutkimuksen lähestymistapa oli kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidulla sähköpostihaastatteluilla tuetusti työllistyneitä palkanneilta työnantajilta sekä työhönvalmentajilta. Erityistä tukea tarvitsevia työllistyneitä haastateltiin teemahaastattelun keinoin. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulokset antavat paljon kokemustietoa tuetun työllistymisen menetelmästä. Kaikkien haastateltavien kokemukset menetelmän käytöstä olivat positiivisia ja menetelmän käyttöön kannustavia. Kaikkein eniten menetelmän käytöstä hyötyivät työllistyneet, joiden hyvinvointi ja toimeentulo kohenivat työllistymisen myötä. Myös työnantajat olivat erittäin tyytyväisiä valintaansa palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Työnantajat pitivät tuetun työllistymisen menetelmää joustavana ja helppona ratkaisuna palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Työhönvalmentajat kokivat menetelmän käytön aikaa vieväksi, mutta uskoivat sen olevan paras ratkaisu erityistä tukea tarvitsevien työllistämiseksi. Aktiivisen tuetun työllistymisen menetelmän käytön uskottiin lisäävän positiivista tietoisuutta asiasta ja sitä kautta lisäävän tuetusti työllistyneiden määrää. Hyödyt koettiin niin yksilö- kuin yhteiskuntatasollakin. Merkittävimpiä kehittämissuhteita olivat nimenomaan tiedon lisääminen, palveluiden yhteistyön lisääminen, koulutusmahdollisuuksien monipuolisuus sekä työhönvalmentajien määrän lisääminen.

### ASIASANAT:

Erityisen tuen tarve, työkyky, toimintakyky, työn merkitys, työmarkkina-asema, tuetun työllistymisen menetelmä, työhönvalmennus.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of Social Services | Social Service work

Autumn 2014 | 44+18

Outi Kivinen

Nina Niemi

# “LOOK AT US, HERE WE RESOURCES JUST WORKING” –EXPERIENCES ABOUT SUPPORTED EMPLOYMENT FROM EMPLOYERS, JOB COACHES AND EMPLOYEES WITH SPECIAL NEEDS

The purpose of this thesis was to bring out experiences about supported employment from employers, job coaches and employees with special needs. Also the aim was to provide information about benefits about using supported employment and think about things how to improve supported employment.

This thesis includes a lot of information about employees with special needs, their status in labor markets, individual working and performance ability, information about supported employment and meaning of work. This thesis aspiration is to increase information about supported employment and to make it more visible for everybody.

The thesis was qualitative. The data was collected with half structured questionnaire by email from employers and job coaches. The data from employees with special needs was collected by interviewing them using theme interview method. The data was analyzed by content.

The results of the analysis presents a lot of experience information for supported employment. Experiences for supported employment was really positive and the results encourage to use more supported employment while engage people with special needs to place of employment. The most profits from supported employment were for people with special needs. Their subsistence and wellbeing improved while become employed. Also the employers were contented their decision to hire somebody with special needs. They thought that supported employment were easy and flexible way to hire people with special needs. Job coaches thought that using supported employment was slow way to achieve the aim but they also thought that it was the best way to engage people with special needs. They commit that using supported employment actively will increase positive knowledge about supported employment and thereby it will increase the number of employees with special needs. Benefits of supported employment were as well in the individual level but also in a community level. The most important improvements were spreading information about supported employment, attach cooperation with different service provider, variegating the school system and increase the number of job coaches.

**KEYWORDS:**

Special support, ability to work, individual performance, meaning of work, supported employment, job coaching

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)</b>	<b>7</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>8</b>
<b>2 ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAT HENKILÖT TYÖLLISYYSPOLTIKAN NÄKÖKULMASTA</b>	<b>9</b>
2.1 Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työmarkkina-asema	9
2.2 Sosiaalinen työllistäminen	10
2.3 Välityömarkkinat	11
2.4 Sosiaaliset yritykset	12
<b>3 NÄKÖKULMIA ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISESTÄ</b>	<b>13</b>
3.1 Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden toimeentulo	13
3.2 Työn merkitys	14
3.3 Työ- ja toimintakyky	16
<b>4 NÄKÖKULMIA TUETUN TYÖLLISTYMISEN MENETELMÄSTÄ</b>	<b>18</b>
4.1 Tuetun työllistymisen menetelmä	18
4.2 Työhönvalmentajan rooli tuetun työllistymisen menetelmässä	19
4.3 Tuetun työllistymisen menetelmä työnantajan näkökulmasta	20
4.4 Tuetun työllistymisen menetelmän hyödyt	22
4.5 Tuetun työllistymisen menetelmän haasteet	23
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>25</b>
5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävät	25
5.2 Tutkimusmenetelmän valinta	26
5.3 Tutkimusjoukon valinta	27
5.4 Aineiston hankinta	27
5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
5.6 Tutkimuksen analysointi	30
<b>6 TUTKIMUSTULOSTEN ESITTELY</b>	<b>34</b>

6.1 Erityistä tukea tarvitsevien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä	34
6.2 Työnantajien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä	36
6.3 Työhönvalmentajien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä	38
6.4 Kokemukset tuetun työllistymisen menetelmän hyötytekijöistä	40
6.5 Kokemukset tuetun työllistämisen menetelmän kehittämisenkohteista	42
<b>7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>44</b>
<b>8 POHDINTA</b>	<b>47</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>50</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Haastattelulupa-anomus.

Liite 2. Tuetusti työllistyneiden teemahaastattelurunko.

Liite 3. Yrityksille suunnatun haastattelun runko.

Liite 4. Työhönvalmentajille suunnatun haastattelun runko.

Liite 5. Työhönvalmennus hyödyttää, mutta johtaa työpaikkaan vain harvoin.

Aamuset – kaupunkimedia. 9.1.2014.

Liite 6. ”Kehitysvammaiset tuomittu elinikäiseen köyhyyteen”. Uusi Suomi. 10.03.2014.

Liite 7. Kehitysvammainen jää usein ilman palkkaa. Turun Sanomat. 24.8.2014.

## **KUVAT**

Kuva 1. Tuetusti työllistyneiden kokemukset tuetun työllistämisen menetelmästä.....	31
Kuva 2. Työnantajien kokemukset tuetun työllistämisen menetelmästä. ....	32
Kuva 3. Työhönvalmentajien kokemukset tuetun työllistymisen menetelmästä. ....	32
Kuva 4. Tuetun työllistämisen menetelmän hyödyt ja kehittämisen kohteet. ....	33

## KÄYTETYT LYHENTEET

Kela	Kansaneläkelaitos
Kehitysvammalaki	Laki kehitysvammaisten erityshuollosta
TE-palvelut	Työ- ja elinkeino palvelut
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
THL	Terveyden ja hyvinvoinninlaitos
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
ICF-luokitus	Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus
VAMPO	Vammaispoliittinen selonteko vuosille 2010-2015
Vammaispalvelulaki	Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista
VATES	Asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi
Verner	Kehitysvamma-alan verkkopalvelu

# 1 JOHDANTO

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllisyysaste on ollut merkittävästi alhaisempi ikätovereihin nähden yhteiskunnan taloudellisista suhdanteista huolimatta. Avoimilla työmarkkinoilla työllistyminen suoraan tai tukitoimin ei ole edennyt toivotulla tavalla. Työvoiman ulkopuolelle on täten jäänyt joukko ihmisiä, jolla olisi työkykyä ja halua työskennellä, mutta ei työpaikkoja. Työvoimapolitiittiset toimet ovat olleet riittämättömiä saattamaan erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä kuntouttavasta työstä tai työtoiminnasta varsinaiseen työelämään. Tällöin nämä väliaikaisiksi palveluiksi tarkoitetut tukitoimet ovat jääneet pysyväluonteisiksi ja työkyvyttömyyseläkkeellä olosta muodostunut toimeentulo. VATES-säätiö toteutti hankkeen Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Hankkeessa arvioitiin, että 3000-3500 henkilöä voisi siirtyä avoimille työmarkkinoille, mikäli heidän paikkakunnallaan olisi riittävät työhönvalmentajapalvelut ja tukimuodot (VATES 2014).

Tämän päivän Suomessa poliittinen ja yhteiskunnallinen trendi pyrkii muuttamaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden statusta kulueraistä resurssiksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esille erityistä tukea tarvitsevien työllistyttyjen, heitä palkanneiden työnantajien sekä työhönvalmentajien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä. Lisäksi tutkimuksella pyrittiin tuottamaan tietoa menetelmän hyötytekijöistä sekä kehittämiskohteista.

Tutkimuksen lähestymistapa oli kvalitatiivinen. Tutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan vuoden 2014 aikana Varsinais-Suomen alueella. Aineisto on kerätty teemahaastattelun sekä puolistrukturoitujen sähköpostihaastattelujen avulla. Tulosten analysoinnissa apuna käytettiin sisällönanalyysiä. Tutkimuksen tietoperusta sisältää paljon informatiivista tietoa erityistä tukea tarvitsevien työmarkkina-asemasta, työ- ja toimintakyvystä, tuetun työn menetelmästä sekä työn merkityksestä. Tutkimus omalta osaltaan lisää tiedon tuottamista sekä pyrkii vastaamaan haasteeseen tuoda tuetun työllistymisen menetelmää näkyvämmäksi.



## 2 ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAT HENKILÖT TYÖLLISYYSPOLITIIKAN NÄKÖKULMASTA

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työtoiminnan ja työllistymistä tukevan toiminnan järjestämistä Suomessa ohjaavat sosiaalihuoltolaki (1982/710; 27 d § & 27 e §), laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519, 35§) sekä laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/585, 6§). Lisäksi Suomen perustuslaki (1999/731, 18 §) määrittelee jokaisen henkilön oikeuden työhön valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Myös yhdenvertaisuuslaki (2004/21, 5§) määrittelee jokaiselle oikeuden hankkia koulutuksen ja ansaita toimeentulonsa palkkatyöllä. Näiden lisäksi on kansainvälisten yhteisöjen sopimuksia, kuten YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus (2006), jonka 23. artiklan mukaan jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan ja tyydyttäviin työehtoihin, samaan palkkaan samasta työstä sekä oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa ihmisarvon mukaisen toimeentulon.

### 2.1 Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työmarkkina-asema

VATES-säätiö on tehnyt yhteenvedon heikossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä. Tilastoista käy ilmi, että noin 220 000 erityistä tukea tarvitsevasta henkilöstä vajaa puolet haluaisi osallistua hyvinvoinnin kasvattamiseen antamalla oman työpanoksensa työelämäänsä. Heistä jopa kolmanneksella on erinomainen tai hyvä työkyky, mutta vain vajaalla 60% on työtä. Selvityksen mukaan työvoiman ulkopuolelle on jäänyt myös noin 1000 korkeasti koulutettua erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä. Esimerkiksi pelkästään työikäisiä kehitysvammaisia arvioidaan olevan noin 23 000, joista vain noin 300 on työsuhteisessa työssä. Työikäisistä kehitysvammaisista noin 14 000 on työ- tai päivätoiminnassa. Vuonna 2002 vaikeavammaisista henkilöistä työvoimaan kuului vain 5,5%. Kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintaan osallistuvista henkilöistä arviolta jopa 3 500 voisi työllistyä

avoimille työmarkkinoille tuetun työllistymisen menetelmän avulla. (Kelm & Hietala 2013). Virtanen (2009, 34) pohtii, että erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden eriarvoinen asema yhteiskunnassa johtuu suurimmaksi osaksi ympäristön infrastruktuurista sekä asenteista. Esteetön ja kaikille saavutettava yhteiskunta olisi kaikkien yhteiskunnan jäsenten kannalta pitkäjänteisesti kaikkein kustannustehokkain vaihtoehto.

## 2.2 Sosiaalinen työllistäminen

Avoimien työmarkkinamahdollisuuksien (työmarkkinat, joiden palkkakustannuksiin ei käytetä yhteiskunnan taloudellista tukea) sijaan erityistä tukea tarvitseville henkilöille on kehitetty vaihtoehtoisia toimintamuotoja. Päivätoiminnan järjestäminen on määritetty kehitysvammalain 2§:n mukaisesti palveluihin ja sen tarjoama toiminta on suunnattu vaikeavammaisille henkilöille, jotka vammansa vuoksi eivät selviydy tavallisessa työkeskuksessa. Päivätoiminnan pääpaino on usein kommunikoinnissa, vuorovaikutuksessa ja elämyksellisyydessä, jota toteutetaan usein paljon esimerkiksi kädentaitojen kautta. (Kaski yms. 2012)

Päivätoiminnan rinnalle on kehittynyt työtoimintakeskuksia, joissa yleensä tehdään alihankintahommia kuten käsitöitä, mattoja, ryijyjä, keittiövälineitä, matkamuistoja ynnä muuta pientä toimintaa. Alihankintatyöt järjestetään alihankintasopimuksella, jolloin yritykset voivat siis hyödyntää työtoiminnan palveluita esimerkiksi jonkun tavaran valmistukseen liittyvässä työprosessissa. Hallinnollisesti nämä keskuksat kuuluvat kunnan kehitysvammapalveluihin, joita kunta voi joko tuottaa itse tai ostaa ostopalveluna palveluntuottajilta. Tutkimuksiin nojaten voidaan sanoa, että monet erityistä tukea tarvitsevat henkilöt kokevat työtoiminnan työksi, jossa käydään päivittäin ja josta saadaan rahaa. Tällöin kysymyksessä on kuitenkin työsuusraha, joka vaihtelee 0-12euron suuruusluokassa. (Eriksson 2008, 55; Misukka 2009, 71-72; Kaski yms. 2012).

Työtoimintaa voidaan järjestää myös muualla kuin työkeskuksissa, jolloin työllistymismuotoa kutsutaan avotyöksi (ent. suojatyö). Avotyö ei ole työsuhteista, eikä

palkallista työtä, vaan siitä maksetaan samaa työosuusrahaa kuin työtoimintakeskuksissakin. Avotyö on hyvää ja konkreettista työn harjoittelua työyhteisössä ja sen onkin toivottu luovan siltaa tuettuun työsuhteeseen. Kuitenkin vain harvat todellisuudessa työllistyvät tuettuun työsuhteeseen avotyöpaikalleen. Yhtenä syynä mainittakoon, että työosuusrahan maksaa kaupunki, ei yritys, jonka palveluksessa avotyöntekijä on. (Eriksson 2008, 56).

### 2.3 Välityömarkkinat

Työvoimapolitiikan alueelle avoimien työmarkkinoiden sekä päivä- ja työtoiminnan väliin on kehittynyt välityömarkkinat. Välityömarkkinoilla pyritään tarjoamaan työskentelymahdollisuuksia niille henkilöille, joilla on vaikeuksia työllistyä avoimilla työmarkkinoilla ilman tukitoimia. Näitä tukitoimia ovat muun muassa työharjoittelu, työelämänvalmennus sekä palkkatuetty työ. Välityömarkkinoiden strategiseen linjaukseen kuuluu edesauttaa työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa olevien asemaa sekä madaltaa työllistymiskynnyksiä. (TEM, Työ ja elinkeinoministeriö 2014).

Eläkkeellä olevien erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden näkökulmasta työllistyminen välityömarkkinoilla ei ole aivan yksinkertainen. Välityömarkkinoilla on tuntoa, sillä sinne sijoittuvat niin maahanmuuttajat, pitkäaikaistyöttömät, mielenterveyskuntoutujat, osatyökykyiset työnhakijat kuin ammattitaidottomat nuoret työnhakijatkin. Tällöin palveluntuottajan palveluiden oikeiden ja riittävien resurssien pulmaksi ei muodostu pelkkä kustannustehokkuus, vaan ongelmaan kulminoituu myös riittävän ammattitaidon takaaminen. Työskentely välityömarkkinoilla vaatii moniammatillista osaamista. Työkentäksi muodostuu työskentely eri asiakastahojen kanssa, työskentely eri tavoin ongelmallisten työnetsijöiden kanssa sekä työskentely taloudellisesta tuloksestaan huolta kantavien yritysten kanssa. (Manila yms. 2002, 13).

Yllä mainitun perusteella voikin sanoa, että työelämän ulkopuolelta työmarkkinoille pyrkiville, tässä tapauksessa työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla henkilöillä,

on kaikkein haasteellisinta päästä työhönvalmennuspalveluun. Heidän kohdallaan usein parhain keino työllistymisen kannalta on kuntien tuottamat palvelut, lähinnä vammaispalvelut. Tällöin kynnyksysymykseksi nousevat resurssit, sillä kuntien vammaispalvelutyöntekijöiden työkenttään kuuluu paljon muutakin kuin työllistymisongelmiin vastaaminen. TE-toimistot voivat myös myöntää käytössään olevia tukitoimia ja palveluita työkyvyttömyyseläkkeellä oleville henkilöille, mutta palveluiden myöntäminen on harkinnanvaraisperusteista. (Lampinen & Pikkusaari 2012).

## 2.4 Sosiaaliset yritykset

Sosiaaliset yritykset ovat muodostuneet yhdeksi ratkaisuksi heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palkkaamiseksi. Näiden yritysten toiminta pohjautuu 1.1.2004 annettuun lakiin sosiaalisista yrityksistä (Laki sosiaalisista yrityksistä 2003/1351). Sosiaaliset yritykset ovat elinkeinonharjoittajia, jotka ovat rekisteröityneet sosiaalisten yritysten rekisteriin. Nämä yritykset toimivat samoilla markkinoilla, kuin tavallisetkin yritykset ja samoja työehtosopimuksia noudattaen. Sosiaalisilla yrityksillä on mahdollisuus avustuksiin, kuten palkkatukeen sekä työllisyyspoliittiseen avustukseen, joka on tarkoitettu yrityksen perustamiseen tai aseman vakiinnuttamiseen. Sosiaalinen yritys voi olla osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö, osuuskunta, säätiö tai yhdistys. Sosiaalisen yrityksen määritelmä nojaa kiintiöpolitiikkaan, jossa 30 prosenttia työvoimasta tulee olla pitkäaikaistyöttömiä, vaikeasti työllistyviä tai osatyökykyisiä. Kiintiöön ei lasketa yrityksen määräävässä asemassa työskentelevää henkilöä tai itse yrittäjää. Eri-tyistä tukea tarvitsevien henkilöiden kohdalla sosiaaliset yritykset ovat vielä hie- man pulmallisia, sillä 30 prosentista vain yhden henkilön tulee olla osatyökykyinen. (Sosiaalinenyritys.fi)

## 3 NÄKÖKULMIA ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISESTÄ

Erityisen tuen tarpeessa olevia henkilöitä on esiintynyt ja tulee esiintymään kaikkina aikoina ja kaikissa yhteiskunnissa. Erityisen tuen tarpeessa olevien määrään sen sijaan vaikuttavat esimerkiksi vammaisuuden määrittelytavat kulloisenkin yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Vammaisuutta on mahdotonta kuvata yhdellä yleisellä määritelmällä sen moniulotteisuutensa vuoksi. Perustana sille kuitenkin on yksilön fyysinen tai psyykkinen tai fyysinen ja psyykkinen erilaisuus. Vammaisuus ei ole sairaus, eikä vammaisuus etene eikä parane, ainoastaan vamman ilmiö sekä vaikeusaste vaihtelevat. Vammaisuus ei ole vain henkilön elimellinen tai biologinen poikkeama vaan osaksi myös sosiaalisesti tuotettu ilmiö, erilaisuus. (Malm yms. 2004, 9-12; Lampinen 2007, 27-30). Tämän päivän vammaispolitiikka pyrkii ajamaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden asemaa yhteiskunnan tasa-arvoisiksi jäseniksi. Siitä syystä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymiseen liittyviä asioita tulisi tarkastella diagnoosin ulkopuolelta, lähinnä toimeentulon, osallisuuden ja yksilön näkökulmista. (VAMPO 2010-2015).

### 3.1 Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden toimeentulo

Koska erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä on tavallisilla työmarkkinoilla hyvin vähän, on selvää, että tulokvarteissa heidän elinolonsa näyttäytyvät heikkoina. Toimeentulo kertyykin tällöin vain erilaisista sosiaalietuuksista. Etuuksia ovat kansaneläke (633,91 miinus verot), takuueläke (109,43 miinus verot), eläkettä saavan hoitotuki (riippuu hoitoluokituksesta) sekä asumistuesta ja lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380). Nämä palvelut koostuvat subjektiivisista oikeuksista kuten kuljetuspalvelut, palveluasuminen, päivätoiminta, henkilökohtainen apu, asunnon muutostyöt sekä apuvälineet ja laitteet. Näiden lisäksi on määrärahasidonnaisia palveluita, joita ovat kaikki ne

palvelut, joista kunnalla on yleinen järjestämisvelvollisuus. Määrärahasidonnaisuus tarkoittaa sitä, että kunta varaa vuotuisen budjettiinsa näihin palveluihin määrärahat, mutta määrärahojen loputtua kunnalla ei ole järjestämisvastuuta, vaikka henkilö täyttäisi vammaispalvelulaissa säädetyt edellytykset. (Räty 2010; Kela 2014a & b).

Kansaneläkettä, eli tässä tilanteessa yhtä kuin työkyvyttömyyseläkettä, myönnetään (16)-21-64 –vuotiaalle henkilölle, jonka sairaus, vika tai vamma estää kohtuullisen toimeentulon työnteolla. Useasti erityistä tukea tarvitsevat henkilöt automaattisesti siirtyvät eläkkeensaajien piiriin täytettyään ikävaatimuksen. Tällä hetkellä vain harva erityistä tukea tarvitseva henkilö pystyy elättämään itsensä pelkällä palkkatyöllä. Eläkkeellä olon aikana kuitenkin saa tienata enintään 743 euroa kuukaudessa, ilman että se vaikuttaa eläkkeen suuruuteen. Tämä luo joustavuutta työllistymiselle sekä vaikuttaa positiivisesti erityistä tukea tarvitsevan henkilön toimeentuloon. Työkyvyttömyyseläke on myös mahdollista jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi, mikäli henkilö työllistyy työhön, josta katsotaan hänen saavan kohtuullista ja riittävää toimeentuloa. (Kelm 2011; KELA 2014a & b). Positiivista erityiskohtelua (Yhdenvertaisuuslaki (2004/21) 7§) tulisi hyödyntää saatettaessa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työmarkkinoille. Positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa sen, että joitain ihmisryhmiä voidaan tukea erityistoimin, mikäli he ovat muutoin vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Positiivista erityiskohtelua ovat kaikki ne toimet joilla heikossa asemassa olevien asemaa pyritään parantamaan.

### 3.2 Työn merkitys

Työn merkitystä ihmiselle voidaan arvioida monesta eri näkökulmasta riippuen mihin viitekehykseen työn merkityksen asettaa. Näkökulmia voivat olla muun muassa kokonaistalouden-, yksilön-, hyödyn- tai hyvinvoinninnäkökulma. Työn merkitystä voidaan siis pitää yhteiskunnallisesti säätyvänä ilmiönä. (Koistinen 1999, 248).

Hyötynäkökulmasta hyödykkeiden hankintaa varten tarvitaan rahaa. Tällöin työ on keino hankkia tuloja, joilla saavutetaan muita tärkeämpiä elämän päämääriä. Tästä näkökulmasta työ ei luo hyvinvointia, vaan on välttämätön paha. Työn ja hyvinvoinnin välillä näyttäisi kuitenkin olevan suhde. Modernin empiriisen tutkimuksen mukaan työ on ihmiselle nimenomaan onnellisuuden ja hyvinvoinnin lähde. Yli puolet suomalaisista palkansaajista vuonna 2008 pitivät ansiotyötä itselleen erityisen tärkeänä elämänsisältönä. Täten työttömyyden on todettu vaikuttavan ihmiseen objektiivisesti, eli menetettyinä työn antamina etuuksina, sekä subjektiivisesti, kuten henkilökohtaisesti koettuun hyvinvointiin, ihmissuhteisiin sekä terveyteen. (Lehto & Sutela 2008, 20).

Työn voidaan myös ajatella ohjaavan yhteiskunnallista ajankäyttöä sekä palvelujen laatua ja mitoitusta. Työllä on myös merkittävä rooli määrittäessä ammatillisen koulutuksen sisältöjä sekä koulutusjärjestelmän rakennetta ja toimintaa. Palkkatyö on aikanaan luonut pohjan yksilölliselle kurinalaisuudelle ja ammatillisuudelle. Edelleenkin palkkatyö nähdään merkittävänä sosiaalisen- ja yhteiskunnallisen statuksen luojana. Palkkaakin tärkeämmäksi nykypäivänä koetaan työn sisällön merkitys. On tärkeää että työ koetaan monipuolisena ja mielekkäänä. Tehdystä työstä saadaan arvostusta ja työtä tekemällä voidaan kehittyä. (Koistinen 1999, 208; Lehto & Sutela 2008, 22).

Työn merkitystä ei voida kuitenkaan kuvata pelkästään yksilön näkökulmasta vaan yhteiskunnallisilla muutoksilla on aina myös vaikutus työhön ja sen merkitykseen. Näitä ovat muun muassa yhteiskunnankehitys, teollistuminen, työvoiman liikkuvuuden lisääntyminen, työsuhteiden muutokset, rakenteellinen työttömyys sekä työnteon muotojen kehittyminen. Nämä tekijät aiheuttavat haasteita toimivalle työvoimapolitiikalle. Yhteiskuntapoliittisena ideana on ollut, että riskitilanteet pyritään hoitamaan niin, että ne aiheuttaisivat mahdollisimman vähän kustannuksia niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin. Haasteena on myös sosiaalisten oikeuksien, kuten perus-, ihmis- ja demokratiaoikeuksien, sekä hyvinvointiin ja kehitykseen liittyvien oikeuksien ulottaminen niin, että olemassa olevat mahdollisuudet olisivat kaikkien kansalaisten ulottuvilla tasavertaisesti. (Koistinen 1999, 185, 239).

Työn tekeminen on ollut myös kehitysvammahuollon arkea jo 1800-luvulta saakka köyhäin- ja vaivaishuoltolain ajoista alkaen. Vuosien kuluessa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työn merkitys on kehittynyt maatalousvaltaisen kyläyhteisötoiminnan väistyessä. Nykyään osallisuuden sekä kuntoutuksen näkökulmat ovat tulleet vahvasti itse työn teon rinnalle. Työ erityistä tukea tarvitsevien näkökulmasta ei juuri poikkea muiden ikätovereiden näkemyksistä. Työ merkitsee osallisuutta, sosiaalista kanssakäymistä, itsensä toteuttamista, arjen struktuuria sekä toimeentuloa. (Misukka 2009, 124-125)

### 3.3 Työ- ja toimintakyky

Erityistä tukea tarvitsevat henkilöt ovat hyvin erilaisia työ- ja toimintakyvyiltään. Heillä saattaa esiintyä vaikeuksia yhdellä tai usealla toimintakyvyn alueella. Tästä syystä tavoitteellinen, suunnitelmallinen ja tuloksellinen toiminta kohti työelämää olisi tärkeää. Tällöin erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden toiminta- ja työkyky pysyisi yllä ja he pystyisivät paremmin toimimaan yhteiskunnan tasavertaisena jäsenenä. Erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä pohdittaessa vammadiagnoosia tärkeämpänä tarkastelukohteena tulisi olla henkilön työ- ja toimintakyky. (Malm yms. 2004, 47-50).

Työkyvyn absoluuttinen määrittäminen erityistä tukea tarvitsevan henkilön kohdalla ei aina ole helppoa. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työ- ja toimintakykyä arvioitaessa tarvitaan lääketieteellisen näkemyksen rinnalle laaja-alaisempaa näkemystä. Näitä ovat muun muassa tasapainomalli, jossa työntekijän edellytyksiä ja työn vaatimuksia tarkastellaan samanaikaisesti työtä etsittäessä. Myös integraatiomalli, jossa otetaan huomioon työyhteisö ja sen edellytykset sekä mahdollisuudet suhteessa työllistyjän kykyihin, on syytä huomioida. (Soukka 2001, 18-19).

Toimintakyky on yläkäsite joka kattaa kehon toiminnot ja rakenteet sekä suoritukset että osallisuuden. Tämä tarkoittaa yksilön kykyä selviytyä päivittäiseen elämään liittyvistä asioista valitsemassaan elinympäristössä itseään tyydyttävällä ta-



valla. Toimintakykyä mittaamaan on luotu kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus ICF (ICF 2004), joka kuvaa miten vamman vaikutukset näyttäytyvät henkilön elämässä. ICF luokitusta tarvitaan, kun pyritään tunnistamaan henkilön ongelmia sekä avuntarpeita, silloin kun henkilöllä on jokin sairaus, vamma tai toiminnanrajoite. (THL, Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2014).

Työkyky puolestaan on monen eri tekijän summa, johon liittyvät yksilön perinnölliset ominaisuudet, koulutuksella ja työkokemuksella hankitut valmiudet sekä tiedolliset ja taidolliset valmiudet työn tekoon. Työkyvyn voidaan sanoa olevan kyky tehdä työtä ja suoriutua työn edellyttämistä vaatimuksista. Yksilön voimavaroja lisäävät yksilöiden arvot, asenteet, motivaatio ja työttyytyväisyys. Mutta hyvätkään yksilön voimavarat eivät takaa hyvää työkykyä, ellei työn sisältö, työyhteisö ja työympäristö tue yksilön työkykyä. (Soukka 2001, 19; Holm & Hopponen 2007, 17).

Pellervon taloustutkimuksen (PTT:n) raportteja 225 vuonna 2010 on tutkittu erityisryhmien työkykyä työterveyslaitoksen luomalla työkykyindeksillä, jotka käsittävät seitsemän eri osa-aluetta. Näitä osa-alueita ovat työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan, työkyky työn vaatimusten kannalta, lääkärin toteamien nykyisten sairauksien määrä, sairauksien arvioitu haitta työssä, sairauspoissaolopäivät työssä, oma arvio kykenevyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua sekä psyykkiset voimavarat. Tässä tutkimuksessa todettiin, että erityistä tukea tarvitsevistä yli kolmanneksella oli erinomainen tai hyvä työkyky. (Laiho yms. 2010, 4, 36).

Työkyvyttömyyden yleisimmäksi syyksi on yhä edelleen tilastoitu lähes poikkeuksetta jokin sairaus tai vamma, toisin sanottuna diagnosoitu yksilö työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyvyttömyys näyttäytyy täten eläketilastojen valossa hyvin kaksijakoiselta, henkilö joko on työkykyinen tai työkyvytön. Asia ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen ja diagnoosipohjainen kahtia jaottelu aiheuttaa sen, että työkyvyttömyyseläkkeellä on myös niitä henkilöitä, joilla olisi runsaasti työkykyä jäljellä. (Soukka 2001, 19).

## 4 NÄKÖKULMIA TUETUN TYÖLLISTYMISEN MENETELMÄSTÄ

Tuetun työllistymisen menetelmä, kuten kaiken muukin julkisestitaloudellisesti rahoitettavan työllistämistoiminnan, oikeutus perustuu resurssien käytöllä saatuihin tuloksiin. Kunnat ylläpitävät erityistyöllistämisen toimenpiteitä osin erityistä tukea tarvitsevien subjektiivisten perusoikeuksien perusteella. Pääosin erityistä tukea tarvitsevien erityistyöllistäminen on kunnille kuitenkin harkinnanvarainen mahdollisuus. Yksilötasolla erityistyöllistämisestä ollaan kutakuinkin samaa mieltä, työllistyjän nettotulot kasvavat ja elämänlaatu kohenee. Tällöin ongelman on sijaittava hyötysuhdeosa-alueella. Aktiivinen vaihtoehto on kuitenkin aina passiivista vaihtoehtoa parempi, kun puhutaan työllistymisestä. (Ylipaavalniemi 2004, 9)

### 4.1 Tuetun työllistymisen menetelmä

Tuetun työllistymisen menetelmän (Supported Employment) idea on lähtöisin USA:sta ja se kehitettiin menetelmäksi, jonka avulla vaikeasti kehitysvammaisten integrointia yhteiskuntaan voitaisiin edistää. Menetelmän syntyyn vaikutti 1970-luvulla käyty keskustelu kehitysvammahuollon palveluista. Tuettu työllistyminen mainitaan USA:n kuntoutusta koskevassa lainsäädännössä (Rehabilitation Act 1992) yhtenä ammatillisen kuntoutuksen muotona. Euroopassa tuetun työllistymisen menetelmän edelläkävijöitä olivat Hollanti, Iso-Britannia ja Irlanti. Nykyään menetelmä tunnetaan lähes kaikissa Euroopan Unionin maissa. Muun muassa Norjassa se on yksi työvoimahallinnon ammatillisen kuntoutuksen palveluista. Monissa maissa tuetun työllistymisen palveluita tarjoavat niin julkiset kuin yksityisetkin organisaatiot. (Venäläinen 1997, 30).

Suomeen tuetun työllistymisen menetelmä on tuotu Euroopasta, Euroopan Unioniin liittymisen myötä 1990-luvulla. Silloin Kehitysvammaisten tukiliitto, VATES-säätiö sekä Helsingin kaupungin sosiaalivirasto yhteishankkeessaan sovelsi menetelmän suomalaisiin olosuhteisiin sopivaksi (Sariola 2005, s.13-15). Suomessa tuetun työllistyminen menetelmä on määritelty prosessiksi, jonka avulla vaikeasti

työllistyvä henkilö voi sijoittua palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Toiminta tapahtuu työpaikkojen määrätietoisesta etsimisestä, erityistä tukea tarvitseville työntekijöille räätälöidyn koulutuksen sekä työpaikalle annettavan henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen avulla. Menetelmä on luotu käyttäjäkeskeiseksi palveluksi, jonka tarkoituksena on täydentää ammatillisen kuntoutuksen palveluita. Tavoitteena on palkkatyö integroidussa työyhteisössä. Aktiivisesti tuettua työllistymisen menetelmää Suomessa on alettu käyttämään 1990-luvun puolivälin paikkeilla, jolloin Euroopan Unioni sosiaalirahastojen avulla käynnisti lukuisia tuetun työllistymisen hankkeita. (Hiila 1995, 24; Pirttimaa 2006, 201).

#### 4.2 Työhönvalmentajan rooli tuetun työllistymisen menetelmässä

Suomalaisessa tuetun työllistymisen palvelustandardi on saatu yhdistelemällä yhdysvaltalaisista sekä brittiläisistä traditiota höystettynä eurooppalaisella vuoropuhelulla sekä yhdistelemällä tutkimustietoa sekä käytännönkokemuksia. Suomalaisessa palvelustandardissa toiminta määritellään seuraavasti: työhönvalmennusprosessi on asiakaslähtöistä, räätälöityä sekä avointa. (Sariola, 2005, 15).

Työhönvalmennuksen palveluprosessi on jaettu kolmeen päävaiheeseen sekä niihin liittyviin osavaiheisiin. Ensimmäinen päävaihe on tuetun työllistymisen suunnittelu. Tämä kattaa asiakkaaksi ohjautumisen, alkuhaastattelun, työkyvyn kartoittamisen ja tukien sekä etuuksien selvittämisen. Toinen päävaihe on työllistymisen valmistelu. Se pitää sisällään työn etsimisen ja työelämänkontaktien luomisen, työtehtävien sovittamisen sekä työyhteisöjen kouluttamisen. Kolmanteen päävaiheeseen sisältyy itse työllistyminen. Tämä kattaa työsopimuksen teon, palkan ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisen, sopimuksen tukitoimista sekä suunnitelman tuen vähentämisestä. Työhönvalmennusprosessin onnistumisen kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi muodostuvat selkeä ja tavoitteellinen toiminta, verkostoituminen, työllistyjän sekä työnantajan toiveiden, osaamisen ja tarpeiden huolellinen kartoittaminen sekä työhönvalmentajan vankka ammattiosaaminen. Tärkeintä tuetun työllistymisen menetelmän toteuttamisessa ovat laadukkaat ja riittävän pitkään kestävät tukitoimet. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22, 24).

Myös eurooppalainen tuetun työllistymisen yhdistys (EUSE) on julkaissut menetelmälle omat laatustandardinsa, jossa korostuvat erityistä tukea tarvitsevan henkilön oma tahto ja kokemukset. Tämä työhönvalmennusprosessi jakautuu viiteen keskeiseen osaan: palveluun ohjautumiseen (Engagement), osaamiseen sekä kykyjen ja toiveiden kartoitukseen (Vocational Profiling), työn etsintään (Job Finding), työnantajan sitouttamiseen (Employer Engagement), sekä tukeen työssä pysymiseksi (On/Off Job Support). Tämän pohjalta 2014 vuoden keväällä julkaistiin EUSE Toolkit – tuetun työllistymisen työkalupaketti, jonka tarkoitus on toimia laatukäsikirjana ja ohjenuorana työhönvalmentajille. (EUSE Quality Standards. Viitattu: 5.9.2014).

#### 4.3 Tuetun työllistymisen menetelmä työnantajan näkökulmasta

Työministeriö on vuonna 2002 teettänyt tutkimuksen työelämän kynnykset ja haasteelliset ryhmät. Tämä tutkimus esittää, että työllisyyspolitiikan näkökulmasta mukaan työntekijän palkkaaminen on aina työnantajalle kallis riski, jonka epäonnistumisen pelko saattaa saada työnantajat välttämään ratkaisua. Esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen kannalta työnantajan rooli on keskeinen, jolloin työnantajien mukaan saaminen edellyttää työhönvalmentajalta aina tehokasta markkinointia, jalkatyötä sekä yksilöllisiä tukitoimia. Työnantajan sosiaalinen vastuu palkkausprosessissa ei saa perustua velvollisuudentuntoon vaan koettuun tarpeeseen. (Mannila yms. 2002, 11).

Moni työnantaja saattaa arastella erityistä tukea tarvitsevien palkkaamista suurempien kustannusten pelossa. Työnantajilla ei välttämättä ole riittävästi tietoa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työvoimapotentialista eikä tukitoimenpiteistä, joita on saatavilla erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palkkaamiseksi. Työnantajilla ei välttämättä myöskään ole riittävästi tietoa työhönvalmennuspalveluista eikä uutta työntekijää haettaessa välttämättä ajatella, voisiko työtehtävät olla sellaisia joita voisi tarjota erityistä tukea tarvitseville tai osatyökykyisille henkilöille. (Verner 2014a).

Työnantajat voivat saada TE-toimiston maksamaa palkkatukea palkatessaan työnhakijan, jolla on vaikeuksia työllistymisen kanssa. Palkkatuki on harkinnanvarainen ja sen maksaminen perustuu työnhakijan tarpeisiin. Palkkatukea myönnetään pääsääntöisesti kun työaika on vähintään 85 prosenttia alan säännöllisestä työajasta. Palkkatukea voi saada myös osa-aikatyöhön, mikäli TE-toimisto pitää palkkatukea tarkoituksenmukaisena ja osa-aikatyö edistää työllistyjän mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Palkkatukea maksetaan maksimissaan 24 kuukaudeksi ja sen suuruus vuonna 2014 oli 32,66e/päivä. Tämän perustuen lisäksi voi hakea lisäosaa, mikäli TE-toimisto arvioi että perustuki ei ole riittävä korvaamaan palkattavan heikompaa tuottavuutta. Lisäosan suuruus on 60 prosenttia perustuen osasta. (TE-palvelut 2014b)

Työnantajilla on myös mahdollisuus työpaikan järjestelytukeen, mikäli työntekijän vamma tai sairaus edellyttää työvälaineiden hankintaa tai muutostöitä. Työpaikan järjestelytukea voi saada enintään 4000 euroa per henkilö. Tukea voi hakea joko ennakkoon tai viimeistään kuukauden kuluttua siitä kun työtarvikkeet tai muutostyöt on hankittu. Myös toisen työntekijän antamaa apua palkatulle voidaan korvata järjestelytukea maksimissaan 400e/kk enintään 18 kuukauden ajan. Tuki maksetaan takautuvasti 20 euroa tunnilta toteutuneiden työtuntien perusteella. Tämä tarkoittaa 20 työtuntia kuukaudessa. (TE-palvelut 2014b)

Työnantajilla on myös mahdollisuus ottaa vajaakuntoisena palkatulle erillinen vakuutus. Erillsvakuutuksessa olevaa henkilöä ei oteta mukaan laskuihin, kun lasketaan yrityksestä työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrää. Erillsvakuutuksen edellytys on, että työnhakija kuuluu työvoimahallinnon ylläpitämään rekisteriin vajaakuntoisena työnhakijana. Työnhakijan tulee itse hakeutua rekisteriin. Rekisteriin merkitty työnhakija saa todistuksen, jonka hän voi esittää työtä haikiessaan. Työantaja selvittää asian työeläkelaitoksensa kanssa, joka tekee vajaakuntoisena palkatulle erillsvakuutuksen. (Vernerit 2014b)

Rahallisten korvausten lisäksi työnantajien sekä työnhakijan tukena työllistämisen prosessissa toimii työhönvalmentaja, jonka tuella työsuhde räätälöidään niin, että palkattavan kyvyt kohtaavat työnantajan tarpeet. Työhönvalmentajan rooli työnantajan näkökulmasta on auttaa työnantajaa etsimään sopiva työntekijä, auttaa

työsuhdeneuvotteluissa, ohjeistaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa ja tuissa, auttaa sopivien työtehtävien räätälöinnissä sekä auttaa perehdyttämään palkattu työhön, työyhteisöön sekä työyhteisön sääntöihin. (Verner 2014a)

#### 4.4 Tuetun työllistymisen menetelmän hyödyt

Hollantilaistutkijat ovat lähestyneet tuetun työllistymisen menetelmän hyötyjä sosiaalisesta näkökulmasta. Tutkimustuloksina todettiin hyvinvoinnin lisääntyneen tuetun työllistymisen myötä. Tuettu työllistyminen oli edistänyt yksilöiden osallisuutta, yhdenvertaistumista sekä arvostuksen tunteen määrää. Yksilöt kokivat tuetusti työllistymisen edistävän heidän itsenäisyyttään sekä se antoi heille mahdollisuuden kehittää itseään yksilöinä ja työntekijöinä. (Cramm yms. 2009, 512). Paitsi että tuettu työllistyminen onnistuessaan antaa yksilölle voimaantumisen kokemuksi on Saloviita (2001, 13-15) sitä mieltä, että avotyöstä tuettuun työhön siirtyneillä henkilöillä nettotulot kasvoivat jopa 23%.

Ylipaavalniemen (2004, 34) on tutkinut Helsingin neljän suurimman toimipisteen ja heidän harjoittaman tuetun työllistämistoiminnan julkisentalouden kustannuksia sekä hyötyjä. Vaikka hän myöntää tuloksien olevan osin tulkinnanvaraisia oletuksia, hän näkee toiminnan olevan julkistaloudellisesti kannattavaa. Vuonna 2002 Helsingissä tuetun työllistämisen julkinen kustannus oli 449 000 euroa, joista Helsingin kaupungille kohdistui n.97 % työhönvalmentajien palkkoina ja toimintakuluina. Peräti 75 % tuetun työllistymisen julkisista bruttokuluista palautui veroina ja sosiaalivakuutusmaksuina. Vastaavana aikana toiminnan ansiosta kertyi 0,6 miljoonan euron julkiset bruttomääräiset säästöt muun muassa sosiaaliturvanetuksien käytön vähenemisen myötä sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden käytön vähenemisenä. Joten suhteellisesti tarkastellen tämä tarkoitti että jokaista toimintaan maksettua euroa kohden saatiin 1,34 euroa takaisin.

#### 4.5 Tuetun työllistymisen menetelmän haasteet

Onnistunut työllistyminen tuetun työllistymisen menetelmän avulla vaatii laatukriteereistä kiinnipitämistä. Tällä hetkellä kuntien välillä on suuria eroja miten tuetun työllistymisen menetelmää hyödynnetään. Tuetun työllistymisen menetelmän onnistuminen vaatii urasuuntaista ajattelua, yksilökeskeistä suunnittelua, asiakaslähtöistä lähestymistapaa ja työn laadun kehittämistä. Myös kuntien palvelunostajina tulisi kiinnittää huomiota nimenomaan näihin laatukysymyksiin. (Pirttimaa 2003, 11-12)

Tuetun työllistämisen palveluita on kritisoitu niiden oikea-aikaisuudesta ja hitaudesta vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin sekä erillisyydestä muihin heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden käyttämiin palveluihin (Suikkanen 2008, STM 2014). Kuntien vastuulla olevaa työllistymisen tukemista sosiaalihuoltolain (1982/710) sekä kehitysvammalain (1977/519) perusteella tulisi uudistaa. Työtoiminnan toteuttajaorganisaatiot eivät välttämättä aseta tavoitteekseen työllistymisen tukemista, vaan se nähdään enemmän päivätoiminnan kaltaisena toimintana, joksi sitä ei alun perin ollut tarkoitettu. Näin ollen työtoiminnasta on tullut pitkäkestoinen tai jopa pysyvä ratkaisu niin erityistä tukea tarvitseville henkilöille kuin mielenterveyskuntoutujillekin. (Kelm 2011).

Vuonna 1985 Kokaskan ja Brolinin (1985, 236) tekemän selvityksen mukaan erityistä tukea tarvitsevien työelämän haasteiksi on luokiteltu muun muassa riittämätön työhönvalmennus, negatiiviset ajatukset ja alhaiset odotukset, erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden urakehitystarpeisiin perustuvan hyvin koordinoitun ja yhteistyöhön perustuvan palvelujärjestelmän puute sekä työelämään tähtäävän ja tavoitteellisen opetuksen puute. Vuonna 2011 Kelm (2011, 58-64) ja vuonna 2012 Lampinen ja Pikkusaari (2012, 92-95) toteavat edelleen pitkälti samoja seikkoja. Silloin kynnyskysymyksiksi nousivat riittämätön työhönvalmennus sekä tiedon puute, niin työnantaja- kuin viranomaistahollakin. Lisäksi vähäinen yhteistyö valtiollisten, kunnallisten, yksityisen sekä kolmannen sektorin työllistämispalveluiden, koulutus ja opiskelijapalveluiden sekä ammatillisen kuntoutuspalveluiden välillä sai kritiikkiä. Kritiikkiä sai myös se, että työhönvalmennus ei

ole yksi ja yhtenäinen palvelu, vaan sillä on kunnallisia laatueroja muun muassa järjestämisvastuussa, palveluun ohjaamisessa, sekä palvelun toteuttamisessa.

Myös kehitysvamma-alanverkkopalvelu (Vernerin 2014c) listaa samantyyllisiä haasteita. Näitä olivat työnantajien tiedon puute, kunnallisten vammaispalveluiden työelämätuntemus vähäistä ja ohutta, kunnallisten palveluiden riittämätön työtoiminnan ulkoistaminen tavallisille työpaikoille, yhteiskunnan liian ahdasrajaiset mahdollisuudet yhdistää palkkatuloja ja eläkettä, työvoimapalveluiden ja vammaispalveluiden rajapinnan selkeyttäminen sekä yhdistäminen ja ammatillisen koulutuksen sekä työelämän yhteyden parantaminen erityisoppilaitoksissa.



## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Suomessa tuetun työllistymisen menetelmästä on puhuttu vuodesta 1995. Eri vammaisalan liitot, -järjestöt ja –projektit ovat ajaneet asiaa melko aktiivisesti eteenpäin. Siksikin tuetun työllistymisen menetelmä oli kiinnostava aihe, koska se ei ole mikään aivan uunituore asia, muttei ole kuitenkaan kaikissa kunnissa vakiintunut käytäntökään. Tutkimuksen aihe sattui myös ylittämään uutiskynnyksen muutamia kertoja kuluneen vuoden aikana (liite 5, 6 & 7). Tutkija valitsi tutkimusaiheekseen tuetun työllistymisen menetelmän myös lähinnä oman mielenkiintonsa pohjalta. Tutkija on itse työskennellyt jonkin verran erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa ja todennut henkilökohtaisesti, että osalla näistä henkilöistä on valtavasti potentiaalia selviytyä monenlaisista tehtävistä pienellä avustuksilla tai tukitoimilla.

Vaikkakin monet erityistä tukea tarvitsevat henkilöt ovat tyytyväisiä työ- tai päivätoimintaan, on joukossa myös niitä, jotka kokevat mielenkiinnonkohteidensa ja kykyjensä olevan muualla. Tästä syystä on tärkeää, että erityistä tukea tarvitseville henkilöille löytyy kykyjensä, halujensa sekä terveydentilaansa nähden sopivia työskentelymahdollisuuksia. (Eriksson 2008, 56).

Vaikka tuetun työllistymisen menetelmää onkin tutkittu jo jonkin verran, vaatii se silti hyödyllistä lisätietoa kehittyäkseen. Tutkimuksen lähestymistapa pyrki olemaan yhteiskunnallinen, eikä täten osoittele ketään yksittäistä palveluntuottajaa, yritystä tai yksityistä henkilöä sormellaan. Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat työikäiset erityistä tukea tarvitsevat henkilöt, heitä palkanneet työnantajat sekä työhönvalmentajat. Tutkimuksen yhteistyökumppanina toimi Kaarinan monitoimikeskus Tiklin vammaispalveluyöntekijä.

### 5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli tuoda esille haastateltavien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä. Toiseksi tavoitteeksi tuli selvittää tuetun työllistymisen menetelmän hyötytekijöitä ja tulevaisuuden kehittämistarpeita.

Tutkimuksen tutkimustehtävät olivat:

1. Millaisia kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä on työnantajilla, työhönvalmentajilla sekä tuetusti työllistyneillä henkilöillä?
2. Minkälaisia kokemukseräisiä hyötyjä on tuetun työllistymisen menetelmästä?
3. Miten tuetun työllistymisen menetelmää voisi kehittää?

## 5.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Ihmistieteellinen perinne on syntynyt vastareaktiona sille, että modernia luonnontieteellistä metodologiaa on alettu soveltamaan inhimillisen elämän ilmiöiden tutkimintaan. Ihmistieteille on siis tyypillistä että tutkimuskohteet ovat inhimillisten arvojen sävyttämiä. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 32). Toteutettu tutkimus oli laadullinen, ihmistieteellinen tutkimus, joka pohjautuu olemassa olevaan tutkimustietoon sekä tutkijan itse aiheesta muodostamaan käsitykseen. Tätä peilataan asiantuntijoiden ja työnantajien näkemyksiin tuetun työllistämisen menetelmästä sekä tuetusti työllistyneiden näkemykseen omasta tilanteestaan. Tutkimustulokset pohjautuvat yllämainittujen keskinäiseen argumentaatioon.

Laadullinen tutkimus sopi juuri tähän tutkimukseen, sillä se jätti tilaa moniäänisyydelle ja antoi äänen myös vähemmistöille. Useiden tahojen kuuleminen ja moniäänisyyden huomioiminen on keskeistä, sillä ihmistutkimuksessa ei ole mahdollista, tiedon lisääntymisestä huolimatta, saavuttaa ns. lopullisia totuuksia, vaan ilmiöstä paljastuu alati uusia puolia ja erilaisia tulkintoja. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 82). On siis hyväksyttävä, että subjektiivisuus ja reflektiivisyys ovat osa laadullista tutkimusta. Tutkijalla on ollut ennako-oletus tutkittavasta aiheesta sekä syy ja halu tutkia aihetta; tuetussa työsuhteessa olevien henkilöiden vähäisyys. Laadulliseen tutkimukseen liittyy tutkijan avoin subjektiveetti ja sen myöntäminen (Puusa & Juuti 2011, 15). Tärkeää kuitenkin on, että aineisto käsiteltiin sellaisena kuin se on kerätty ja aineiston pohjalta tehtiin analyysi, tuki analyysi tutkijan ennako-oletuksia tai ei. Tutkimuksen ympärille koottu teoriatiieto pyrittiin

keräämään niin, että tutkimuksen aihe saatiin liitettyä laajempaan kontekstiin, yhteiskuntaan, sekä muihin aiheesta esitettyihin tutkimustuloksiin.

### 5.3 Tutkimusjoukon valinta

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija joutuu jo aineistoa kootessaan pohtimaan aineiston määrän lisäksi kysymystä aineiston statuksesta eli teoreettisesta merkityksestä suhteessa tutkimusongelmaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta, joka on laadullisen tutkimuksen yksi ominaispiirre. Tällöin on perusteltua, että tutkimusjoukko voi olla myös hyvin pieni. (Eskola & Suoranta 2003, 60).

Tähän tutkimukseen haastateltiin kolmea tuetusti työllistettyä erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä, kolmea heitä palkannutta työnantajaa sekä kolmea ammattihenkilöä, joiden yksi työkentänosa on pyrkiä työllistämään erityistä tukea tarvitsevia tuettuun työsuhteeseen. Haastateltavia oli siis yhteensä yhdeksän, mutta kutakin haastatteluryhmää edusti vain kolme henkilöä. Tähän on syynä se, että tuetussa työsuhteessa työskenteleviä, erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä on hyvin vähän koko Suomen mittakaavassakin. Tästä voidaan myös päätellä, että aivan yhtä vähän on yrityksiä, jotka ovat palkanneet erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Tuetun työllistämisen menetelmää käyttäviä ammattihenkilöitä on olemassa, mutta tutkimusta tehdessä tutkija huomasi, että syystä tai toisesta nimenomaan tältä haastattelujoukolta oli kaikkein vaikein saada haastatteluvastauksia.

### 5.4 Aineiston hankinta

Haastattelumenetelmänä työnantajahaastatteluihin sekä ammattihenkilöiden haastatteluihin käytettiin postikyselyn tyylistä puolistrukturoitua sähköpostihaastattelua (Liite 3 & liite 4). Käytännössä siis puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa tässä muutamia valmiiksi mietittyjä kysymyksiä, joissa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja (Eskola & Suoranta 2003, 86). Kysymykset olivat kuitenkin samat

kaikille työnantajille sekä omat kysymyksensä asiantuntijaryhmäedustajille. Nämä haastattelut toivat tutkijalle tietoa työllistymisprosessista työnantaja- ja asiantuntija näkökulmista. Samoilla kysymyksillä saatiin tietoa myös tuetun työllistymisen menetelmän koetuista hyödyistä sekä kehittämiskohteista.

Kaarinan vammaispalvelutyöntekijä auttoi löytämään työnantajat, joita tutkimukseen haastateltiin. Työnantajat edustivat eri toimialoja, kuten teollisuutta, ravintola-alaa sekä palvelualaa. Työhönvalmentajiin tutkija otti itse yhteyttä sähköpostilla. Tutkimukseen haastatellut työhönvalmentajat toimivat Varsinais-Suomen alueella. Henkilökohtaisten haastatteluaikojen sopiminen olisi mahdollisesti voinut tuottaa laajempaa osanottoa sekä spesifimpää lähestymistä aiheeseen. Valittu menetelmä kuitenkin säästi tutkijan aikaa, koska tutkijan ei tarvinnut sopia erillisiä haastatteluaikoja eikä haastatteluja tarvinnut jälkikäteen litteroida. Tekstiedostot tallennettiin tutkijan sähköpostista tutkijan tietokoneelle ja tuhottiin jälkikäteen sähköpostista.

Tuetusti työllistyneiden haastattelut suoritettiin teemahaastattelun keinoin ja haastattelu tapahtui kasvotusten aidossa vuorovaikutustilanteessa (Liite 2). Haastattelut suoritettiin Kaarinan monitoimikeskuksessa. Kaksi kolmesta haastattelusta toteutui kahden kesken tutkijan ja haastateltavan välillä. Kolmanteen haastatteluun osallistui myös Kaarinan vammaispalvelutyöntekijä haastateltavan pyynnöstä.

Teemahaastattelulle tyypillistä on, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee keskeisten teemojen mukaan, jonka tarkoituksena on vapauttaa tutkimus tutkijan näkökulmasta ja tuoda tutkittavien ääni kuuluviin. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jonka yksi aspekti, haastattelun aihepiirit eli teema-alueet, olivat kaikille haastateltaville samat. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 48.)

Teemahaastattelu mahdollisti tutkijalle sen, että hän ei ollut sidottu yksityiskohdaisiin kysymyksiin vaan teemoihin. Täten kysymysten muotoilua pystyttiin muuttamaan, kunhan teemassa säilyttiin. Tämä toi tutkijalle joustavuutta haastattelu-tilanteissa, sillä kysymyksiä pystyi uudelleen muotoilemaan haastateltaville niin,

että nämä mahdollisimman selvästi ymmärsivät mitä tutkija heiltä halusi kysyä. Haastateltavat valikoituvat Kaarinassa työskentelevät vammaispalvelutyöntekijän välityksen kautta ja valikoitumisen perusteena oli tuetussa työsuhteessa oleminen. Haastatteluluvat kerättiin jokaiselta tutkimukseen osallistuneelta erikseen (Liite 1). Haastattelut nauhoitettiin puhelimella ja haastattelujen tueksi tutkija kirjoitti muistiinpanoja. Nauhoitteet tuhottiin litteroinnin jälkeen ja litteroinnit tallennettiin tutkijan tietokoneelle. Litteroitua tekstiä syntyi 15 sivua Arial-fontilla kokoa 12 ja rivivälillä 1,5. Haastattelut tuottivat tutkijalle tietoa haastateltavien koulustausta, työllistymishistoriasta ja työllistymisprosessista, työn merkityksestä sekä tulevaisuuden näkymistä.

### 5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Sensitiivisyys on pyritty ottamaan huomioon tutkimuksen teon eri vaiheissa. Arkaluontoisia ovat usein aiheet, jotka koetaan yksityisiksi, ahdistaviksi, salassa pidettäviksi tai tutkittavien ryhmää negatiivisesti leimaaviksi. (Kuula 2011, 136). Siinänsä tuettu työllistyminen ei ole erityisen arkaluontoinen aihe, mutta kun sen liittyy marginaalissa oleviin ihmisiin sensitiivisyys lisääntyy. Sensitiivisyyskysymykseen tutkimuksen teossa on pyritty vastaamaan muun muassa osallistumisen vapaaehtoisuudella. Myös kaikkiin haastattelukysymyksiin ei halutessaan ollut pakko vastata. Tutkija sitoutui myös luottamuksellisuuteen sekä vaitiolo- ja salassapitovelvollisuuteen, mikäli olisi haastatteluissa saanut kuulla jotain sellaista, mikä ei liittynyt tutkimuskysymyksiin.

Yksityisyyden keskeinen piirre on ehkä helpointa määritellä mahdollisuuksien ja oikeuksien kautta. Näin ollen tietosuoja olisi yksityisyyden suojan yläkäsite. (Kuula 2011, 77). Yksityisyys haastateltavia kohtaan on pyritty huomioimaan, vaikka sitä ei välttämättä pystytä takaamaan, sillä tuetussa työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä on niin vähän varsinkin Varsinais-Suomen alueella.

Henkilötietolaki turvaa haastateltavien yksityisyyden suojaa. Tärkeää on se, ettei yksittäistä henkilöä voi tunnistaa tutkimuksessa käytetyistä tiedoista helposti. (Kuula 2011, 81). Ennen haastattelua osallistuneilta kerättiin haastattelulupa-

anomukset, jonka yhteydessä selitettiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoite. Samalla selvitettiin mitä haastatteluun osallistuminen tarkoittaa. Kenenkään tutkimukseen osallistuneiden yhteystietoja eikä nimiä ole käytetty koko tutkimusprosessin aikana. Tutkimustulosten esittely –osiossa käytetyt lainaukset onkin tästä syystä merkitty koodein TT (Tuetusti työllistynyt) 1,2,3, TA (Työnantaja) 1,2,3, sekä TV (Työhönvalmentaja)1,2,3. Samoja koodeja on käytetty tekstitiedoissa sekä literoinneissa, jonka pohjalta analyysi on tehty.

Tieteellisessä tutkimuksessa on pyrittävä mahdollisimman luotettavan tiedon tuottamiseen. Laadullisten tutkimustulosten luotettavuuden arviointiin voidaan liittää kriteerit uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. (Kylmä & Juvakka 2007, 127). Validiteetti (pätevyys) laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka eheä tutkimuksen kohteeksi määritelty ilmiö on. Reliabilitteettia puolestaan lisää se, ettei aineiston tulkinta enää sisällä ristiriitaisuuksia. Pääasiallisin luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia, ei vain analysoituja tutkimustuloksia. Kivijalkoina ovat että tutkimusta voidaan lukea tutkijan ratkaisut ymmärtäen, niin että tutkimuksesta paistaa totuuden tavoittelu ja vilpittömyys. (Juuti & Puusa 2011).

Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty parantamaan myös tekemällä tutkimus mahdollisimman läpinäkyväksi. Tämä tarkoittaa sitä tutkija on pyrkinyt mahdollisimman tarkasti kertomaan lukijoilleen tutkimuksen tekoon liittyvät vaiheet ja sen, miten tutkija on päätenyt esittämiinsä tutkimustuloksiin. (Hirsijärvi yms. 2000, 214). Sisäinen validiteetti viittaa tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointuun, ulkoinen validiteetti tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston väliseen suhteen pätevyyteen (Eskola & Suoranta 2003, 213).

## 5.6 Tutkimuksen analysointi

Analysointitapana tutkimuksessa käytettiin sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on diskurssianalyysin tapaan tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Sisällönanalyysin avulla pyrittiin muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön

laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 105).

Tutkimusaineistolla haettiin kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä sekä sen koetuista hyödyistä ja kehittämiskohteista. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkasteltiin eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä tiivistäen. Analyysiprosessi itsessään voidaan jakaa kolmeen osaan. Ensin aineisto pelkistettiin eli redusoi- tiin. Toiseksi aineistoa alettiin ryhmittelemään eli klausteroimaan. Kolmannessa vaiheessa keskityttiin teoreettisten käsitteiden muodostamiseen eli abstrahoi- tiin. (Miles & Huberman 1994; Sarajärvi & Tuomi 2002, 109).

Tässä tutkimuksessa yllämainittu analyysiprosessi toistettiin kahteen kertaan. Ensin analysoitiin kaikkien vastaajaryhmien vastaukset omina kokonaisuuksi- naan edeten yleisestä yksityiseen. Näin saatiin selville jokaisen haastatteluryh- män henkilökohtaiset kokemukset tuetun työllistymisen menetelmästä.

<b>Tuetun työllistymisen menetelmä erityistä tukea tarvitsevan työllistyjän näkökulmasta</b>	<b>Yhteiskunnalliset arvot ja normit</b>	<b>Työn merkitys</b>	Toimeentulo
			Arvostus
		<b>Osallisuus</b>	Verojen maksu
			Vastuu
		<b>Elämän hallinta</b>	Arjen struktuuri
			Henkinen/fyysinen hyvinvointi
	<b>Työllistymisprosessi</b>	<b>Kouluttautuminen</b>	Koulutuksesta apua työllistymiseen
		<b>Työelämään siirtyminen</b>	Työnteke ammattisuuntautuneisuutta tärkeämpää Oma motivaatio ja resurssit hyötykäyttöön
		<b>Työhönvalmennus</b>	Valmentajan aktiivisuus ja motivaatio tärkeää
		<b>Työnantaja</b>	Mahdollistaa työllistymisen
	<b>Tuetun työllistymisen menetelmän tulevaisuus</b>	<b>Työllistymisen mahdollistaja</b>	Lähes ainut keino työllistymiselle Joustava ja räätälöity kokonaisuus
		<b>Avotyöstä palkkatyöhön</b>	Enemmän hyötyä yksilölle ja yhteisölle
		Enemmän veronmaksajia	

Kuva 1. Tuetusti työllistyneiden kokemukset tuetun työllistämisen menetelmästä.

Tuetun työllistymisen menetelmä työnantajien näkökulmasta	Yhteiskunnalliset arvot ja normit	Sosiaalinen vastuu	Tukea vaikeasti työllistettävien tilannetta Maksaa tehdystä työstä asianmukaisesti
		Asenteet	Avoim mieli ja vastaanottavaisuus
		Tuottavuus	Henkilö voi olla yhtä tuottava kuin muutkin Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty
	Työllistymisprosessi	Työhönvalmentajan rooli	Aupua ja tukea tukiasioissa ja työllistymisessä Työllistyjän puolesta puhuja
		Työnantajan rooli	Työtehtävien järjestäminen Palkkaaminen ei poikkea tavanomaisesta
		Työnhakijan rooli	Motivaatio ja halu työskennellä
	Tuetun työllistymisen menetelmän tulevaisuudennäkömät	Joustavuuden hyöty	Sopii erinomaisesti esim. osa-aikatyöhön Räätälöity kokonaisuus
		Tietoisuuden lisääminen	Kuntien aktiivisempi tarjonta "Puskaradio" toiminta
			Näkyvyys

Kuva 2. Työnantajien kokemukset tuetun työllistämisen menetelmästä.

Tuetun työllistymisen menetelmä työhönvalmentajien näkökulmasta	yhteiskunnalliset arvot ja normit	Asenteet	Tasa-arvo
			Yhdenvertaisuus
		Työmarkkina-asema	Yleinen taloustilanne
			Työvoiman saatavuus
	Työllistymisprosessi	Koulutus	Tarjonta suppeaa
			Soveltuvia paikkoja vähän
		Siirtyminen työelämään	Työhönohjaus tärkeää
			Vaikea ja aikaavievä prosessi
		Työnantajat	Valmiudet vs. vaatimukset
			Erilaisuuden hyväksyntä
	Työllistyjät	Motivaatio ja hyödyllisyys	
		Avotyöstä palkkatyöhön	
Tuetun työllistymisen menetelmän tulevaisuus	Yhteiskunnallinen kehitys	Syrjäytymisen ennaltaehkäisy	
		Sosiaalihuoltolain uudistus	
	Palveluiden kehittäminen	Työnohjauksen lisääminen	
Opiskelutapojen kehitys			

Kuva 3. Työhönvalmentajien kokemukset tuetun työllistymisen menetelmästä.

Tämän jälkeen analyysiprosessi jatkui vertailemalla kunkin haastatteluryhmän vastauksia keskenään ja toistettiin kolmivaiheinen analyysiprosessi. Ensimmäiseksi taas redusointiin aineistoa hallittavampaan muotoon. Klausteroinnin yhteydessä aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia. Aineiston käsitteitä yhdisteltiin



luokiksi ja abstrahioinnin yhteydessä pyrittiin luomaan aineistossa esiintyneistä ilmauksista tuetun työllistämisen menetelmän hyödyt sekä kehittämiskohteet.

Tuetun työllistämisen menetelmän hyödyt ja kehittämiskohteet	Hyödyt	Asennekasvatus
		Joustavuus
		Motivaatio
		Hyöty yksilölle ja yhteisölle
	Kehittäminen	Eri tahojen yhteistyö
		Koulutuksen parannus
		Ohjauksen lisääminen
		Tiedon lisääminen

Kuva 4. Tuetun työllistämisen menetelmän hyödyt ja kehittämisen kohteet.

Tutkimus ei kuitenkaan ole analyysin jälkeen vielä valmis. Analyysin jälkeen tutkijan on vielä tieteellisessä muodossa selitettävä ja tulkittava omat analysoidut tutkimustuloksensa. Tämä tarkoittaa tutkimuksessa esille nousseiden merkitysten selkiyttämistä sekä pohdintaa. Tämä tehdään antamalla analysoiduille tuloksille synteesejä, eli pääseikkoja, jotka antavat vastaukset tutkimukselle aseteltuihin tutkimustehtäviin. (Hirsijärvi yms. 2000, 211). Tutkimuksen seuraavissa kappaleissa tutkija pyrkii esittämään saamansa tutkimustulokset, vetämään yhteen koko tutkimuksensa sekä pohtimaan tulosten merkitystä niin tutkimusalueella kuin laajemmassakin kontekstissa.

## 6 TUTKIMUSTULOSTEN ESITTELY

Kaikkien analysoitujen tutkimustulosten yhteinen vaikutelma tuetun työllistymisen menetelmästä oli erittäin positiivinen ja menetelmän käyttöön kannustava. Kaikki tuetun työllistymisen menetelmän haastatteluihin osallistuneet suosittelisivat menetelmän laajempaa käyttöä sekä kehittämistä toimivaksi ja tuottavaksi palveluksi. Jotta tutkimustehtäviin saisi yksityiskohtaisemmat ja selkeämmät vastaukset, alla on eriteltyä analysoidut tulokset tekstimuotoisena. Alaotsikot seuraavat tutkimustehtävien asettelua.

### 6.1 Erityistä tukea tarvitsevien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä

Työllistyminen itsessään koettiin erittäin tärkeäksi mahdollisuudeksi. Työllistyminen tarkoitti arvostusta työllistyjän kykyjä, motivaatiota ja henkilökohtaisia resursseja kohtaan. Erityisen tärkeäksi haastatteluissa nousi yhteiskunnallinen osallistuminen muun muassa verojen maksun kautta. Työllistyessään avotyöstä tuettuun työsuhteeseen työllistyjät olivat ylpeitä siitä, että saivat osallistua yhteiskunnalliseen vastuunkantoon työpanoksellaan.

*tt2: Mut tykkään herätä aamulla töihin. Olen mäkin laiska välillä. Mut välillä mä teen tavattoman paljon töitä, en pidä kahvitaukoa tai ruokatuntiakaan.*

*tt1: Mä saan nyt enemmän rahaa, tai nyt mä saan enemmän rahaa ku se et mä olisin avotöissä. Sit mä maksan veroo siitä, mut et sit ku oli avotöissä, ni se oli niinku sit verotonta tuloa.*

Työnteko itsessään toi kokemuksen oman elämän hallinnasta. Se loi arkeen selkeät raamit, edisti henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Työllistyminen edisti sosiaalisten suhteiden syntymistä ja osallisuuden kokemista. Myös toimeentulonkasvu nähtiin tärkeänä tekijänä. Se antoi paitsi taloudellista turvaa, myös tunteen siitä, että työ jonka teki, oli tärkeää. Palkka koettiin myös motivaation lähteeksi.

*tt1: -No se on tuonu enemmän niinku semmost, äh, et on voinu paremmin ja tämmöst niinku henkist ja fyysist niinku pärjäämistä niinku elämän eri tilanteissa. Se*

*et on sosiaalinen kanssakäyminen, et tulee sellanen rutiini töihin ja päivään, päivärytmi, et on töissä eikä kotona.*

*tt2: Ni ni, noh kyl se palkka huomattava oli, ku olin ollu avotyöntekijänä, pikkasen kilometrikorvauksia. Nyt mä tienaan tunnissa saman, kyllähän se motivoi töitä tekemään.*

Kouluttautuminen nähtiin tärkeänä työllistymisen edellytyksenä. Haastateltavat olivatkin keskimäärin kouluttautuneet paljon. Koulutusta olivat muun muassa erilaiset työelämään valmentavat linjat, erityisoppilaitokset sekä erilaisten projektien kautta tapahtunut lisäkoulutus. Koulutuksen koettiin antavan valmiuksia työelämään ja oman elämän hallintaan. Koulutuksen uskottiin myös lisäävän mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Sillä ei kuitenkaan ollut suurtakaan väliä vastasiko nykyinen työpaikka omaa henkilökohtaista koulutusta. Tärkeämmäksi koettiin mahdollisuus saada tehdä töitä.

*tt1: No vois sanoa, en oo päivääkään tehnyt koulutusta vastaavaa työtä... ei se välttämättä harmita, mut näin käy monelle, et tota käy koulun ja menee sit eri alalle hommiin, mitä niinku koulutus on... kato ei, se oli sillon 90-luvun alkua, siis nyt ku eletään 2000-lukua, ni kaikki puhuu cv:stä.*

*tt3: Ei ole ollut mitään unelma-ammattia... Monta koulua oon käynyt.. käytiin aina kolme viikkoa työharjoittelussa... alihankintahommiaki tein...*

Työhönvalmentaja koettiin erittäin tärkeänä linkkinä työllistymiseen. Työhönvalmentajan työhön oltiin erittäin tyytyväisiä. Työhönvalmentaja koettiin motivaattoriksi ja avunlähteeksi. Usko omaan työllistymiseen ilman työhönvalmentajaa nähtiin heikkona. Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat työllistyneet vammais- palvelutyöntekijän kautta, joka on toiminut muun työnsä ohella heidän työhönvalmentajanaan. Kaikkea vastuuta ei kuitenkaan sysätty työhönvalmentajan hartaille, vaan haastateltavat kokivat tärkeäksi myös henkilökohtaiset resurssinsa sekä oman motivaationsa työskennellä.

*tt2: -mä olin nukkumassa päiväunta, ku ne (työhönvalmentaja) soitti mun ovikelloa et haluutko tulla töihin. Ja mä sit, et voishan sitä ajatella, en pane yhtään vastaan ja.. . Kyl mä olin tosi tyytyväinen, ne oli melkein jo tehtyjä ne työsopimuksetki jo, mut kyl mä kävin haastattelussaki, et pomo katto kummonen tyyppi mä olen. Mul*

*oli yhden kuukauden tämmönen koeaika kummiski, halus pomo varmaan kattoo kuinka poika pärjää.*

Työnantajille tuetun työllistymisen menetelmä koettiin mahdollisuudeksi. Menetelmä on joustava ja yksilöllisesti räätälöitävissä. Voi työskennellä sekä kokopäiväisesti niin että eläke on lepäämässä tai jopa lakkautettu kokonaan. Toinen vaihtoehto on työskennellä osa-aikaisesti, jolloin työaika ja palkka sovitetaan sen mukaan, että eläke on yhä nostettavissa. Myös osa-aika vaihtoehdossa työntekijän tulotaso nousi verrattaessa avotyöntekoon.

*tt1: -Saan eläkettä, mut mä olin sen niin et mä olin pari vuotta niin että mä pistin eläkkeen lepäämään. Et mä tein niinku joka päivä seittämäst puol neljään saakka töitä. Nykyään teen kolmea päivää viikossa.*

*tt2: Mul on sellanen työsopimus että mä teen 19h/ viikossa töitä, ku muuten toi kela huomauttaa ja pitäis toi eläkekin jäädyttää.*

*tt3: Oon ollu siellä samassa paikassa 20 vuotta.. Nyt viidettä vuotta palkalla töissä... Nii, lepäämässä on (eläke), nyt on niin hyvä palkka ettei sitä tarvita.*

Kaiken kaikkiaan tuetun työllistymisen menetelmä nähtiin erinomaisena vaihtoehtona erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden näkökulmasta. Se koettiin ainoksi ratkaisuksi työllisyystilanteeseen. Avoimilla työmarkkinoilla kilpaileminen koettiin vaikeaksi, eikä sen koettu johtavan kovin helposti työllistymiseen. Työvoimatoimiston palvelut oli koettu riittämättömiksi. Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat olleet tyytyväisiä työhönvalmentajan palveluun, tukeen ja apuun työnetsinnässä. Työn löytyttyä ei työhönvalmentajan palveluita kenenkään haastateltavan kohdalla ollut juuri tarvittu. Tärkeäksi silti koettiin, että työhönvalmentajaan edelleen saisi kontaktin, mikäli ongelmatilanteita esiintyisi.

## 6.2 Työnantajien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä

Kaikki haastatteluun vastanneet työnantajat olivat erittäin tyytyväisiä päätökseensä palkata tuetusti työllistetty henkilö ja sanoma muille yrityksille sekä työn-

antajille olikin että tukityöllistämisen mahdollisuutta kannattaa hyödyntää. Lähinnä kaikkein eniten sen uskottiin vaativan työnantajalta rohkeutta, avointa mieltä ja vastaanottavaisuutta. Kun työtehtävät ovat oikein mitoitettuna työllistetyin resursseihin nähden, työllistettävä saattoi olla yhtä tuottava kuin kuka tahansa työntekijä. Erityisesti yritykset nostivat esille sosiaalisen vastuun ja tärkeyden maksaa tehdystä työstä asianmukainen korvaus, jota avotyössä ei esimerkiksi tapahdu.

*ta1: Voimme näin tukea vaikeammin työllistyvien tilannetta ja osallistua heidän elämänsä maksamalla tehdystä työstä TES:n mukaista palkkaa.*

Työnantajat näkivät työhönvalmentajan roolin erityisen tärkeäksi sopivan tuetusti työllistettävän henkilön löytämiseksi. Työnantajat korostivat erityisesti yritysten oma-aloitteisuutta palkata tuetusti työllistettäviä henkilöitä. Oman yrityksen työprosesseja ja työn toteuttamistapoja voi miettiä etukäteen itsekseen tai yhteistyössä työhönvalmentajan kanssa, kun lähtee punnitsemaan vaihtoehtoa palkata työhön tuetusti työllistetty henkilö.

*ta2: Tukityöllistäminen lähti liikkeelle omasta aloitteesta ja alalla olevan tuttavavastuulla. Mitään apua esim. tukitoimien järjestelyyn ei tarvittu, sillä kyseessä on normaali työsuhte, ainoastaan sopivan kandidaatin löytämiseen.*

Tärkeäksi onnistuneeseen työllistämiseen johtavaksi tekijäksi työnantajat mainitsivat myös palkattavan oman työmotivaation ja halun työskennellä. Aluksi toki koettiin epävarmuuden tunteita palkattavan kyvyistä ja resursseista, mutta kun palkattava oli saanut näyttää taitonsa työpaikalla, epävarmuus hälveni.

*ta2: Aluksi mietitytti (kandidaatin työssä jaksaminen fyysisesti tms.) mutta kun oikea kandidaatti löytyi niin ei ollut mitään arveluksia. Meidän tarpeemme ja työllistetyn tarpeet kohtasivat todella hyvin. Kyseessä todella hyvä henkilö.*

*ta1: Tämä on teollinen työpaikka, jossa kaikilta edellytetään (lähes) normaalia motoriikkaa. Alkuun apua tarvittiin (työhönvalmentajalta) sopivien henkilöiden löytämisessä ja myös palkkakustannuksissa ja tukiasioissa.*

Palkkauksen ei juurikaan koettu poikkeavan tavanomaisesta. Joissain tapauksissa asian koettiin olevan jopa helpompaa aktiivisen ja ammattitaitoisen työhön-

valmentajan avulla. Työhönvalmentajan koettiin olevan tärkein linkki tuetusti työllistyneiden ja työnantajien välissä työllistymisprosessin aikana. Työhönvalmentaja antoi apua yrityksille muun muassa tuki- ja palkkausasioissa. Toisaalta työhönvalmentaja myös auttoi ja selvensi tuetusti työllistyneelle työsuhteeseen liittyvän byrokratian ymmärrettävästi. Työtehtävien järjestelyn nähtiin aiheuttavan jonkin verran mahdollista vaivaa työnantajalle, mutta vastanneet korostivat hyvän suunnittelun olevan avain helpottamaan sitä.

*ta1: Palkkaaminen ei varsinaisesti poikkea tavanomaisesta, on jopa helpompaa joissain tapauksissa työhönvalmentajan ansiosta. Sopivien työtehtävien järjestäminen vaatii jonkin verran vaivaa.*

Työnantajien yksimielinen kanta kuitenkin tuetusta työllistymisestä oli, että siitä tiedetään yritystasolla aivan liian vähän tai siitä on erilaisia harhaluuloja. Yhteisenä toiveena oli toiminnan näkyvyyden ja tietoisuuden lisääminen. Myös asenteiden uskottiin vaikuttavan työllistymisprosessiin, mutta asenteiden uskottiin olevan muokattavissa tietoisuuden lisäämisen keinoin. Etenkin positiivisten kokemusten levittäminen nähtiin tärkeänä ratkaisuna.

### 6.3 Työhönvalmentajien kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmästä

Työhönvalmentajien näkökulmasta tuetun työllistämisen menetelmä koettiin tärkeäksi tukitoimeksi erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämiseksi. Tämän päivän nuoret, erityistä tukea tarvitsevat henkilöt, pyritään ohjaamaan peruskoulun jälkeen esisijaisesti erilaisiin jatkokoulutuspaikkoihin. Tämän seurauksena monella erityistä tukea tarvitsevalla nuorella onkin yksi tai useampi ammattiin johtanut tutkinto. Kouluttautumisen luonnollisesti oletetaan lisäävän työllistymismahdollisuuksia, joten työskentely tavallisella työpaikalla kiinnostaa nuoria, erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä enemmän kuin toimintakeskuksissa työskentely. Aina kuitenkin työllistyjän valmiudet ja toiveet eivät kohtaa koulutus- tai työpaikkaa haettaessa.

*tv1: Erityisoppilaitokset järjestävät koulutusta niille aloille, joihin erityistä tukea tarvitsevien on mahdollista helpommin työllistyä kuten esimerkiksi kiinteistö- ja*

*ruoka/siivoushuollon tehtäviin. Valitettavasti aina erityistä tukea tarvitsevalla henkilöllä ei ole mahdollisuutta valita oman mielenkiintonsa tai kykyjensä mukaista opiskelupaikkaa tai työtä. Useimmat ovat tyytyväisiä, kun saavat opiskelupaikan ja/tai työn.*

Itse työllistymisprosessi koettiin työhönvalmentajien toimesta aikaa vieväksi. Työnantajia ei aina ole helppo saada motivoitumaan työllistämään erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Useimmiten työnantajia motivoidaan kokeilemaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palkkaamista avotyön kautta, jolloin kustannukset työnantajille ovat mahdollisimman pienet. Työnhakijan oma motivaatio työllistyä on työllistymisprosessin kannalta erittäin tärkeää. Täten avotyön kautta työnhakija pystyy myös todistamaan osaamisensa, motivaationsa sekä hyödyn työntajalle.

Työhönvalmentajat kokivat tärkeäksi tehtäväkseen tukea työnantajia muuttamaan avotyösuhde palkkatyösuhteeksi. Vaikka työnantajat olisivatkin avotyöntekijään tyytyväisiä, ei palkkasuhteen muodostaminen ole aina helppoa. Tämä vaatii työnantajalta avomielisyyttä ja halua sitoutua erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaamiseen. Myös yhteiskunnallisten vaikuttimien, kuten työvoiman saatavuuden, resurssipulan sekä yleisen taloustilanteen koettiin hankaloittavan työhönvalmentajien työtä.

*tv1: Erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistyminen on vaikea ja aikaa vievä prosessi. Henkilön täytyy itse todistaa osaamisensa ja hyöty työntajalle esimerkiksi avotyön kautta, missä kustannukset ovat pienet työnantajalle. Työllistymiseen voi vaikuttaa myös yleinen heikko taloudellinen tilanne, asenteet ja muun työvoiman saatavuus.*

*tv2: Haasteellista se on ollut aina, muttei mahdotonta, tämän hetkinen tilanne tekee siitä kyllä vielä haastavampaa ja aikaa vievää.*

Vaikka työhönvalmentajien työ koettiin välillä haastavana ja aikaa vievänä, usko tulevaisuuteen nähtiin kuitenkin positiivisena. Mitä enemmän henkilöitä on onnistuttu saattamaan tuetun työn menetelmän avulla työelämään, sitä enemmän siitä saadaan tietoa ja positiivisia kokemuksia. Näillä kokemuksilla toivotaan olevan työllistymistä helpottavaa vaikutusta tulevaisuudessa. Mitä enemmän erityistä tu-

kea tarvitsevia henkilöitä onnistutaan integroimaan työelämään, sitä helpomaksi työllistymisen toivotaan muuttuvan asennemuutoksen myötä. Yhteiskunnalla ja valtion ylläpitämällä tukitoimilla nähtiin myös olevan tärkeä merkitys tuetun työllistymisen menetelmän kannalta.

*tv1: 1990-luvulta tähän päivään asti tuettu työ on edennyt hitaasti, vaikka valtiolta on asettanut erilaisia tukitoimia yms. erityistä tukea tarvitsevien palkkaamiseen. Uskon, että kehitys jatkuu hitaana jatkossakin, mutta jokainen erityistä tukea tarvitsevan siirtyminen palkkasuhteiseen työhön vie asiaa eteenpäin.*

*tv3: Uudistuva sosiaalihuoltolaki toivottavasti tuo uutta puhtia myös kehitysvammaisten työllistymiseen. Varsinkin laitosasumisen lakkautus vuoteen 2020 mennessä todennäköisesti asettaa haasteita myös työtoiminnan kehittämiseksi.*

#### 6.4 Kokemukset tuetun työllistymisen menetelmän hyötytekijöistä

Tuetun työllistymisen yhdeksi tärkeäksi hyötytekijäksi nousi motivaatio. On tärkeää, että erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaama yritys on motivoitunut ja sitoutunut asiaan. On myös tärkeää, että työhönvalmentaja on motivoitunut ja asiantunteva sekä valmis työskentelemään aktiivisesti edistääkseen erityistä tukea tarvitsevien työllistymismahdollisuuksia. Mutta tärkeintä on, että menetelmän käyttöä sovelletaan yleensä juuri niihin henkilöihin, jotka oikeasti ovat erittäin motivoituneita ja halukkaita tekemään töitä. Tällöin työnantaja yleensä saa palkattua oikeasti tunnollisen, motivoituneen ja halukkaan työntekijän menetelmän avulla.

*tv2: Saadaan työelämään mukaan nekin hyvät ja tunnolliset työntekijät jotka eivät itsenäisesti pysty työllistymään.*

*tv1: Avo/tuetun työn työntekijät toimivat asennekasvattajina ja edistävät erilaisuuden hyväksymistä sekä tasa-arvoa.*

*tt1: työnantajat ei niinkun oo käyttänyt niinku tälläst mahdollisuutta, nyt tähän kannattais niinku ottaa ja käyttää, meinaan yhtäläinen työntekijä se on ku mitkä muutkin, ja et ne ketkä haluaa tän ni, niinku et omalla työpanoksella sä niinku, et se on mahdollista. Kannattaa olla tunnollinen ja tehdä ne työt mitkä annetaan, eikä jäädä vetelehtimään, sit se palkitaan.*



Työhönvalmentaja antaa työllään tukensa niin erityistä tukea tarvitsevalle henkilölle kuin työnantajillekin. Työllistymisen ilman työhönvalmentajan apua arvioitiin olevan erittäin haastavaa. Lisäksi tuetun työllistymisen menetelmän joustavuus nähtiin ehdottoman tärkeänä hyötytekijänä työnantajille sekä erityistä tukea tarvitseville työllistyville. Menetelmä tuo joustavuutta myös erityistä tukea tarvitsevan henkilön tulotasoon. Koska esimerkiksi 743 euron lisätulot eivät vielä vaikuta heikentävästi eläkkeeseen, voi työnantaja palkata erityistä tukea tarvitsevan henkilön aluksi vaikka osa-aikaiseen työsuhteeseen. Siitä huolimatta erityistä tukea tarvitsevan henkilön kuukausiansiot nousevat pelkkään eläkkeeseen ja muihin etuuksiin nähden. Myös osa-aikatyö voi antaa tekijälleen toimeentulon lisäksi arjen struktuuria, osallisuutta sekä sosiaalisia suhteita. Ja jos työnantaja haluaa palkata erityistä tukea tarvitsevan henkilön kokopäiväisesti, on eläke mahdollista jättää lepäämään tai lakkauttaa kokonaan.

*ta3: Yrityksille tämä voisi olla helppo vaihtoehto palkata ihmisiä esimerkiksi osa-aikaisiin työsuhteisiin, sillä järjestelmä on joustavampi niille henkilöille (tuetusti työllistyneet) kuin tavalliselle työttömälle.*

*ta1: Näkisin tuetun työllistymisen jopa olevan ainoan vaihtoehto, koska sellaiset henkilöt, joilla on vaikeuksia työllistyä fyysisten ja/tai henkisten ominaisuuksiensa takia tarvitsevat jonkun, joka puhuu heidän puolestaan työnantajille. Tämän saman tahon täytyy ottaa myös tietynlaista vastuuta saada tukityöllistetty ymmärtämään esimerkiksi työsopimuksen kaikki velvoitteet. Työllistettävästä henkilöstä itsestään tietenkin riippuu, paljonko tällaista tukea vaaditaan, mutta työnantajalle on tärkeää tietää tuen olevan saatavilla.*

Tuetun työllistymisen menetelmän nähtiin myös tuottavan yhteiskunnallista hyötyä. Yhteiskunnallisella tasolla arvioitiin tärkeäksi saada nuoria työkykyisiä henkilöitä kiinni työelämästä. Tuetun työllistymisen menetelmän koettiin olevan tärkeä keino auttaa juuri niitä henkilöitä työllistymään, jotka diagnosoidaan eläkeläisiksi, mutta joilla olisi runsaasti työkykyä, mahdollisesti koulutusta ja varsinkin motivaatiota työllistyä. Verotulojen toivottiin olevan kunnille paras motivaation lähde ryhtyä kehittämään tuetun työllistymisen menetelmää.

*tt2: -Se auttais Kaarinan kaupunkiakin verotuksella, esimerkiks, mä maksan veroa, niin, ni 11,5%. Ei välttämättä tietenkään kaikki avotyöläiset pysty tekemään tätä,*

*mut sanotaanko et vammaisryhmästä 15% pystyis tekemään. Niille tulis paremmat rahat ja kaupungit sais lisää veronmaksajia. Mä olen vähän sanonu et toi avotyönteko on tätä nykyajan skoupparimeininkiä, tälleen vertauskuvallista.*

*tv2: Saataisiin nuoria eläkkeellä olevia työkuntoisia töihin, ja näin kerryttämään myös yhteiskunnalle verotuloja.*

## 6.5 Kokemukset tuetun työllistämisen menetelmän kehittämiskohteista

Merkittäväksi kehittämisen kohteeksi nousi eri palveluntuottajien, kuten työvoimatoimistojen, työllistymistä tukevien palveluiden, oppilaitosten sekä työhönvalmentajien yhteistyön lisääminen.

*tv2: Tällä hetkellä vastuu hyvin pitkälti kuntien sosiaalipuolen työntekijöillä, tulevaisuudessa toivottavasti te-toimistojen kanssa yhteistyössä enemmän ja ehdottomasti lisäresursseja tarvittaisiin.*

Resurssien ja tiedon puute nähtiin myös kehittämiskohteena. Kaikki kolme tutkimuksessa haastateltua tahoa näkivät työhönvalmentajien ammattiroolin erittäin tärkeäksi linkiksi työllistymisen kannalta. Työhönvalmentajat uskoivat, että erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden on erittäin haastavaa työllistyä tavallisille työpaikoille ilman työhönvalmentajan tukea. Myös työnantajat näkivät työhönvalmentajan tuen tärkeäksi työllistymisen kannalta. Tästä syystä on tärkeää, että työhönvalmentajia on riittävästi ja että heillä on riittävästi aikaa toteuttaa menetelmää. Asenteiden ja ennakkoluulojen koettiin vaikuttavan heikentävästi työllistymiseen. Tiedon lisäämisen uskottiin parantavan erityisryhmien työllistymistä.

*tt2: -Noh, sillon ku mä olin työttömänä, se oli, se työvoimatoimisto, kyl mä sille kritiikkiä annan, puolen vuoden välein ne soitti ja kysys oletko sä löytänyt töitä, mä sanoin ei oo töitä, okei, no sit ne soitti taas puolen vuoden päästä uudestaan. Vähän tuntus ettei ne tehny sen eteen mitään, tottakai ihmisillä on ennakkoluuloja tällasia meikäläisiä kohtaan.*

*ta2: Yrityksien on oltava vastaanottavaisempia. Työllistäminen toki riippuu myös liiketoiminnan luonteesta ja työnkuvan soveltuvuudesta työllistettävälle. Työllistäminen ei välttämättä varsinaisesti hankalampaa kuin kenenkään muunkaan työllistäminen mikäli työnkuva on mietitty valmiiksi.*

Aktiivinen tarjonta koettiin tärkeäksi. Työnantajat voivat ottaa oma-aloitteisesti yhteyttä työhönvalmentajaan, mikäli haluavat palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Koettiin silti tärkeäksi, että erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä yritetään ajaa työmarkkinoille muun muassa työhönvalmentajien toimesta. Vähäinen tieto erityisen tuen tarpeesta tai tuetusta työllistämisestä voi nostaa kynnystä palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Tästäkin näkökulmasta tiedon lisääminen koettiin erittäin tärkeäksi kehittämiskohteeksi.

*ta3: Myös esim. kuntien ja kaupunkien pitäisi tarjota heitä aktiivisemmin.*

*tv1: Avotyö/tuettu työ ennaltaehkäisee syrjäytymistä sekä välttää kalliiden erikoissairaanhoidon palveluiden käyttöä. Avotyöntekijät toimivat asennekasvattajina ja edistävät erilaisuuden hyväksymistä sekä tasa-arvoa. Työ tukee heidän tasavertaisuuttaan ja osallistumistaan yhteiskuntaan.*

Koulutuksen ja työelämän yhteistyö koettiin puutteelliseksi. Muun muassa erityisoppilaitosten koulutustarjonta koettiin melko suppeaksi. Lisää linkittymistä koulun ja työelämän väliin toivottiin esimerkiksi työharjoittelujen avulla. Myös oppilaitokset voisivat panostaa työhönvalmentajien palveluun, jotta työllistymiskysymyseen pystyttäisiin puuttumaan mahdollisimman varhain. Lisäksi palveluiden tasa-laatusuus nähtiin kehittämiskohteena. Työhönvalmennuksen koettiin toimivan parhaiten isoissa kunnissa.

*tv3: Ammattiopetuksen aikana pitäisi olla enemmän kosketuspintaa työelämään esim. harjoittelun muodossa. Soveltuvia opiskelupaikkoja on liian vähän tarjolla, joten nuoret tarvitsevat myös muita vaihtoehtoja. Kehitysvammaisten työhönohjaamiseen tarvitaan lisää panosta, ei vain määrällisesti vaan myös toiminnan sisällön osalta.*

*tv2: Hyvin pitkälti riippuu kunnasta/kaupungista minkä alueella oppivelvollisuuden päättänyt asiakas opiskelujen jälkeen tulee palveluiden piiriin. Parhaiten tällä hetkellä tämä on hoidettu Helsingin seudulla.*

## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tasavertaisuuden näkökulmasta erilaisuus on kautta aikojen ollut ongelmallista. Tutkimalla suhtautumista normaalikansalaisen mallista poikkeaviin ihmisiin, saadaan tietoa yhteiskunnan säännöistä ja ihanteista. Erityisen tuen tarve historiassa on yleensä merkinnyt huono-osaisuutta ja ulkopuolisen avun tarvetta. Kun yhteisö on kokenut erityisen tuen tarpeen haittana, on sitä pyritty ehkäisemään, lievittämään ja valvomaan. Keinot ajan kuluessa ovat vaihdelleet heitteillejätöstä kuntoutukseen. (Nygård, T. 1998, 36). Tämä tutkimus osoittaa sen, että suomalaisen yhteiskuntaan on syntynyt tukitoimia, joilla on saatu aikaan positiivisia vaikutuksia. Näillä vaikutuksilla on ollut merkitystä niin yksilölle kuin yhteisöllekin. Huomattavaa asennemuutosta erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä kohtaan on muutaman vuosikymmenen aikana tapahtunut. Siksi positiivisten kokemusten julkittaminen tutkittavan asian tiimoilta on tärkeää, jotta voitaisiin motivoida yhä useampia tarttumaan tilaisuuteen työllistää erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä.

Suomessa työllisyyspalveluiden järjestäjätaho, palveluiden mitoitus ja laatu sekä palveluiden tavoitteellisuus määräytyy pitkälti sen mukaan luokitellaanko työtä etsivä yksilö työttömäksi, osatyökykyiseksi vai työkyvyttömyyseläkkeen saajaksi. Tämä vaikeuttaa niiden henkilöiden työnhakua, joilla työhalukkuutta ja potentiaalia on, mutta työllistyminen avoimilla työmarkkinoilla ei syystä tai toisesta tuota tulosta ilman tukitoimia. (VAMPO, Suomen vammaispoliittinen ohjelma 2010-2015). Tämä tutkimus osoittaa, ettei erityisen tuen tarve suinkaan aina tarkoita sitä, että henkilö estyy olemasta tuottava työntekijä. Myös taloudelliset suhdanetekijät ja väestörakenteen kehitys suuntaa siihen, että erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työpanosta työmarkkinoilla tarvittaisiin. Tätä kehitystä tulisi tukea hyvin toimivilla, ketään pois sulkemattomilla työmarkkinoilla, riittävällä ohjauksella, tuella ja neuvonnalla, mukautustoimilla, sekä työ- ja opetushallinnon tiiviimmällä yhteistyöllä.

Sijoittuminen avoimilla työmarkkinoilla ei ole realistinen tavoite kaikille henkilöille, mutta mahdollisuus työmarkkinoille pyrkimiseen on kaikille annettava. Siihen viit-

taa myös suomalainen lainsäädäntö. Siksi palveluiden kehittämisen tulisi olla tärkeää. Tästä näkökulmasta muun muassa projektityö nähdään tärkeänä tukena peruspalveluille. Projektitoiminnan haasteita kuitenkin on projektitoiminnan luonteeseen kuuluva määräaikaisuus. Projekti alkaa ja loppuu, mutta projektitoiminnan hyötyjä ei välttämättä onnistuta sisällyttämään ja juurruttamaan vakiintuneisiin toimintatapoihin. (Mannila yms. 2002, 40). Tämän tutkimuksen viitekehys kertoo, että projektityöllä on pystytty työllistämään jonkin verran erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Projektityöskentely tämän tutkimuksen valossa ei kuitenkaan ole parhain mahdollinen vaihtoehto. Erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden työelämävalmiuksia tulisi eritoten ylläpitää ja parantaa suunnitelmallisemmalla ja pitkäjänteisemmällä työllä, ohjaavalla koulutuksella sekä runsaalla verkostoitumisella. Näihin haasteisiin parhaiten vastaa laadukas, pitkäkestoinen sekä yhtenäinen työhönvalmennuspalvelu ja tuetun työllistymisen menetelmä.

Työvoimapolitiittisia toimenpiteitä on arvioitu kansantalouden näkökulmasta ja on havaittu, että aktiivinen työvoimapolitiikka on tehokkainta silloin, kun aktivointitoimenpiteet sisältävät riittävästi tukea ja ohjausta työn hakuun. Asiakkaiden ohjausprosesseja tulisi kehittää yksilöllisimmiksi, joustavimmiksi ja asiakkaan toiveita ja tilannetta paremmin huomioivaksi. (Lampinen & Pikkusaari 2012. s.122-113). Toteutettu tutkimus tukee tätä näkökantaa. Työ on tuonut arvokasta sisältöä työllistyneiden elämään toimeentulon, osallisuuden ja arvostuksen muodossa. Ilman tukitoimia työllistyminen olisi tuskin onnistunut. Tukitoimet olivat myös ensisijaisen tärkeitä työnantajille. Työhönvalmentajalta saatiin tarvittava tieto työllistämisprosessista sekä tuki ja avustus työllistymisen alkutaipaleella. Tutkimus lisäksi osoittaa sen, että työnantajien on itsekin oltava motivoituneita sekä halukkaita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Työllistymistä ei pidä tapahtua vain siitä syystä, että siihen saadaan tukitoimia. Pelkkä tukitoimiin nojaaminen voi johtaa siihen että tukitoimien päätyttyä työsuhde katkeaa. Siksi työhönvalmentajan tuki työssä pysymiseen on yhtä tärkeää kuin tuki työllistymisen alkutaipaleella.

Kuten tutkimuksesta käy ilmi, erityistä tukea tarvitsevat henkilöt pääsääntöisesti tarvitsevat tukitoimia ja työhönvalmentajan palveluita työllistymisensä tueksi. Tutkimus myös osoittaa, että tuetun työllistymisen menetelmän avulla on saatu positiivisia kokemuksia aikaan. Useat tutkimuksen tietoperustassa esitetyt tuetun työllistämisen hankkeet ja projektit ovat tuloksellisuudestaan huolimatta ennen pitkään kuivuneet kokoon nimenomaan kuntien vähäisen rahoituskiinnostuksen vuoksi. Työllisyyden edistämiseksi tärkeää itse toimivan palvelukokonaisuuden, työnantajien sekä motivoituneiden työntekijöiden, on asian tiimoilta tapahtuva poliittinen päätöksenteko. Olemassa olevilla tutkimuksilla tuetun työllistymisen menetelmän hyödyistä, ei ole pystytty todentamaan miljardiluokan rahallisia säästöjä, mikä varmasti motivoisi kuntia paremmin tarttumaan tämän palvelun rahoittamismahdollisuuteen. On huomioitava että yrityksille maksettava palkkatuki ja työhönvalmentajan palvelut ovat kunnille iso julkistaloudellinen kuluerä tuetun työllistymisen menetelmän alkuvaiheissa. Tuetun työllistymisen menetelmä onkin pitkän aikavälin kokonaisuus, jossa merkittävimmät säästöt alkavat syntyä vasta, kun erityistä tukea tarvitsevan henkilön status työntekijänä on vakiintunut ja tukitoimet lakkautettu.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä, mutta erittäin mielenkiintoinen prosessi. Tutkijan ensimmäiseksi tutkimukseksi opinnäytetyö vaatikin paljon uuden opettelua. Välillä tutkimus tuntuikin lähtevän rönstyilemään rajatun aiheen ulkopuolelle. Eriytyisen haastavaa oli pitkä kesätauko, jolloin ei konkreettista ohjausta tutkimuksen tekemiselle saanut. Silloin tutkimuksen teoreettinen viitekehys pääsi paisumaan ja vaatikin rajua karsintaa ja punaisen langan etsintää, jotta sen sai vastaamaan juuri tätä tutkimusta koskevaksi ja aiheen kannalta relevantiksi viitekehyyksi.

Tutkija yllättyi tiedon saannin helppoudesta. Vammaistutkimusta, työtä, työnteon luonnetta, tuettua työllistymistä sekä työvoimapolitiikkaa oli kuitenkin etukäteen tutkittu suhteellisen paljon. Ainut asia mistä tuntui löytyvän suhteellisen vähän konkreettista tietoa olivat tuetun työllistämisen menetelmän yhteiskunnalliset hyöty-kustannus suhteet, mikä olisi tutkijan mielestä erittäin tärkeä tutkimusaihe varsinkin kuntien näkökulmasta. Kunnathan ovat niitä henkilöitä, jotka kustantavat työllistymispalveluja. Tämän päivän talousvaikeuksissa kamppailevat kunnat tarvitsevat ehdottomasti keppiä ja porkkanaa, jotta tuetun työllistämisen menetelmän vakiintunut käyttö saataisiin turvattua. Toki täytyy muistaa, että Suomessa tuetun työllistämisen menetelmä on ollut käytössä vasta noin 25-vuotta. Nyt voisi olla hyvä hetki kartoittaa tuetun työllistämisen kustannustehokkuutta, kun olisi saatavana vertailukelpoista näyttöä useammalta vuodelta.

Siitä huolimatta, että olemassa olevaa tutkimustietoa on saatavilla, tiedon lisääntyminen koettiin suurimpana tuetun työllistämisen menetelmän kehittämiskohdeena. Ehkä tuetun työllistämisen menetelmä kaipaisi jonkin sortin imagonkoho- tusta, enemmän näkyvyyttä, julkisuutta ja positiivisia kokemuksia, jotka kannus- tavat yrityksiä sekä kuntia tarttumaan tähän mahdollisuuteen. Jos jäädään odot- telemaan, että puskaradio kyllä hoitaa tehtävänsä, voi odotusaika venyä melko pitkäksi.

Valoa tunnelin päähän tuodaan nyt myös politiikan saralta. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän toukokuussa 1013, jonka tarkoituksena on jättää luonnos hallituksen esitykseksi vuoden 2014 loppuun mennessä. Tarkoituksena on vammaislainsäädännön uudistaminen osana sosiaalihuollon rakenneuudistusta. Pyrkimys on sovittaa yhteen nykyinen vammaispalvelulaki sekä kehitysvammalaki yhdeksi erityislakikokonaisuudeksi. Tämän lakiuudistuksen tarkoituksena on parantaa sosiaalihuollon yleislain asemaa koskettamaan esisijaisesti kaikkia väestöryhmiä ja erityislain nojalla on tarkoituksena täydentää sosiaalihuoltolakeja. Tavoitteena on turvata eri vammaisryhmille yhdenvertaiset palvelut sekä edistää vammaisten henkilöiden yhdenvertaista asemaa yhteiskunnassa. Sosiaalihuollon toimien painopistettä pyritään täten muokkaamaan korjaavista toimista hyvinvoinnin edistämisen ja varhaisen tukemisen toimiin. Tarkoituksena on lisätä asiakas- ja tavoitelähtöisyyttä, osallisuutta, yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuutta sekä asiakkaan kokonaisvaltaistumista. Pyrkimyksenä on myös vahvistaa yhteistyötä opetus- ja sivistystoimen, työ- ja elinkeinohallinnon, liikennesuunnittelun ja asuntotoimen välillä. (STM, sosiaali- ja terveysministeriö, Vammaislainsäädännön uudistamisen taustamuistio 2014).

Toistaiseksi tämän lakiuudistuksen tiimoilta vahvaa julkisuutta on saanut laitostasuminen lakkauttaminen, mutta toivon pilkahduksia on myös työelämäosallisuuden parantamisen saralla. Valmisteilla on myös heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta annettavan laki. Myös uuteen sosiaalihuoltolakiin sisällytettäisiin sosiaalista kuntoutusta koskevia säädöksiä. (STM, vammaislainsäädännön uudistamisen taustamuistio 2014). Nähtäväksi kuitenkin jää, millaisessa laajuudessa palveluiden järjestämisvelvollisuus uudessa laissa määritellään. Kuntien ja valtion taloudellisen tilanteen ja hallituksen rakennepoliittisen ohjelman linjaukset huomioiden uudistuvissa laeissa arvioidaan, onko ja millä perusteilla, edellytyksiä uusien velvoitteiden säätämiseksi kuntien vastuulle. Parhaimmillaan laki voi kuitenkin edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työmarkkina-asemaa.

Loppujen lopuksi tutkija oli erittäin tyytyväinen valitsemaansa tutkimusaiheeseen. Mielenkiintoista olisi ollut myös tehdä yrityskartoitusta siitä näkökulmasta, mitä



yrietykset todellisuudessa tietävät tuetusta työllistymisestä ja voisivatko he mahdollisesti kokeilla tuetusti työllistyneiden palkkaamista. Mielenkiintoista olisi ollut myös saada tietää mitä mieltä kunnat ovat työllistymispalveluistaan ja miksi useat tuettuun työllistymiseen liittyvät hankkeet ja projektit ovat lopulta kaatuneet tai päättyneet kuntien vähäisen kiinnostuksen takia. Mielenkiintoista olisi voinut olla myös tutkia avotyön suhdetta palkkatyöhön. Toteutettu tutkimus toi kuitenkin arvokasta kokemuksellista tietoa tuetun työllistymisen menetelmästä. Tutkija pysyy nyt itse toimimaan yhtenä välilinkkinä positiivisten työllistymiskokemusten leviittäjänä ja täten kantamaan kortensa kekoon lisäämällä tietoutta tuetun työllistymisen menetelmästä.

## LÄHTEET

- Cramm, J; Finkenflügel, H; Kuijsten, R. 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.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot –vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008. Anjalankoski: Solver palvelut Oy.
- EUSE Quality standards. Viitattu: 5.9.2014. Luettavissa: <http://www.euse.org/quality-standards>
- Hiila, H. 1995. Tuettu työllistyminen Suomessa. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämistätiö.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Holm, P. & Hopponen, A. 2007. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pelleron taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Luettavissa: [http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202\\_2607071249.pdf](http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202_2607071249.pdf)
- Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) 2011. Menetelmäviidakon raivaajat – perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint.
- Kaski, M.; Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus (ICF). Viitattu: 26.8.2014. <http://www.thl.fi/fi/aiheet/tietopakettit/icf-luokitus-ja-toimintakyky>
- Kansaneläkelaitos 2014a. Vammaistuet. Viitattu 26.8.2014. [www.kela.fi/vammaistuet](http://www.kela.fi/vammaistuet)
- Kansaneläkelaitos 2014b. Eläkkeensaajan tuet. Viitattu 26.8.2014 [www.kela.fi/elakelaiset](http://www.kela.fi/elakelaiset)
- Kelm, S. 2011. Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Askel-hankkeen loppuraportti. Helsinki: Vates-säätiö. Viitattu: 4.9.2014, <http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=serviceDocumentSection&documentId=49637>
- Kelm, S. & Hietala, H. 2013. Yhteenveto keskeisistä heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä tarkastelevista tilastoista. Viitattu: 30.5.2014 [www.vates.fi/julkaisut](http://www.vates.fi/julkaisut)
- Koistinen, P. 1999. Työpolitiikan perusteet. Juva: WSOY.
- Koskaska, C.J. & Brolin, D.E. 1985. Career education for handicapped individuals. Columbus: Charles E. Merrill.
- Koskinen, S.; Lundqvist, L. & Ristiluoma, N. (toim.). 2012. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Tampere: Juvenes Print- Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Laiho, V.; Hopponen, A.; Latvala, T.; Rämö, A-K. 2010. Erityisryhmien työkyky –työttömät ja vammaiset. Helsinki. PTT raportteja 225. Luettavissa: [http://www.ptt.fi/dokumentit/rap225\\_2311101454.pdf](http://www.ptt.fi/dokumentit/rap225_2311101454.pdf)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519). Viitattu 26.8.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kehitysvammaisten%20erityishuollosta>

Laki sosiaalisista yrityksistä (2003/1351). Viitattu 23.10.2014. [http://www.finlex.fi/fi/laki/haku/?search\[type\]=pika&search\[pika\]=laki%20sosiaalisista%20yrityksistä%C3%A4&h=Hae&category\[\]=ajantasa&category\[\]=alkup&category\[\]=smur&category\[\]=kaannokset&all=on](http://www.finlex.fi/fi/laki/haku/?search[type]=pika&search[pika]=laki%20sosiaalisista%20yrityksistä%C3%A4&h=Hae&category[]=ajantasa&category[]=alkup&category[]=smur&category[]=kaannokset&all=on)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380). Viitattu: 26.8.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20vammaisuuden%20perusteella%20j%C3%A4rjestett%C3%A4vist%20palveluista%20ja%20tukitoimista>

Lampinen, R. 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysvaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Malm, M.; Matero, M.; Repo, M. & Talvela, E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Mannila, S.; Forsander, A.; Hummasti, A.; Vehviläinen, J. 2002. Työelämän kynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. ESR-Hyvät käytännöt- sarja. Helsinki: Oy Edita Ab.

Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle. Kuopion yliopiston julkaisuja. Kuopio: Kopi-jyvä.

Nygård, T. 1998. Erilaisten historiaa. Marginaaliryhmät Suomessa 1800- luvulla ja 1900-luvun alussa. Jyväskylä: Atena Gummerus.

Pirttimaa, R. 2006. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen, 201-219. Teoksessa: Ladonlahti, T & Pirttimaa, R. (toim.). 2006. Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Helsinki: Yliopistopaino

Rehabilitation Act Amendment 1992. P.L. 102 - 569: Supported Employment Definitions. Viitattu: 26.8.2014. [www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-106/.../STATUTE-106-Pg4344.pdf](http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-106/.../STATUTE-106-Pg4344.pdf)

Räty, T. 2010. Vammaispalvelut: vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Vaasa: Arkmedia.

Saloviita, T. 2011. Tuettu työllistyminen kannattavaa, mutta epäsuosittua. Sosiaaliturva 89, (4), s.13-15.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Sariola, L. 2005. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: Vates-säätiö.

Sosiaalihuoltolaki (1982/710). Viitattu: 26.8.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>

Sosiaalinenyritys.fi. Mikä on sosiaalinen yritys? viitattu: 26.8.2014. <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmä. Aineistoa kuulemistilaisuuteen 20.8.2014. Taustamuistio luettavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/laki-ja-oikeuskaytanto/vammaislainsaadannon-uudistus>

Soukka, H. 2001. Vajaakuntoisten työnhakijoiden polut työelämään. Projektin loppuraportti. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoki: Seinäjoen painohalli Oy.

Suomen perustuslaki (1999/731). Viitattu: 26.8.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>

TE-palvelut 2014a. Työ- ja elinkeinopalvelut. Viitattu: 29.9.2014. [http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html)

TE-palvelut 2014b. Työ- ja elinkeinopalvelut. Viitattu: 29.9.2014.

TEM. Työ- ja elinkeinoministeriö. Väilyömarkkinat. Viitattu 22.10.2014. <http://www.tem.fi/valityomarkkinat>

VAMPO, Vahva pohja osallisuudella ja yhdenvertaisuudelle. Vammaispoliittinen selonteko vuosille 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Luettavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf)

VATES-säätiö. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Viitattu:26.10.2014. <http://www.vates.fi/palkkatyohon>

Venäläinen, R. (toim.) 1996. Tuettu työllistyminen. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vernerit 2014a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Viitattu: 29.9.2014. <http://verneri.net/yleis/palkkatyo-tyohonvalmentajan-tuella>

Vernerit 2014b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Viitattu: 29.9.2014. <http://verneri.net/yleis/palkka-ja-elake>

Vernerit 2014c. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Viitattu: 29.9.2014. <http://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>

Yhdenvertaisuuslaki (2004/21). Viitattu 26.8.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>

Ylipaavalniemi, P. 2004. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä –toiminnasta ja hyödyistä. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2004:4. Viitattu: 8.10.2014. Luettavissa: [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/525cd7804a1563cc9691f6b546fc4d01/helsingin\\_tuetun\\_tyollistamisen.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=525cd7804a1563cc9691f6b546fc4d01](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/525cd7804a1563cc9691f6b546fc4d01/helsingin_tuetun_tyollistamisen.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=525cd7804a1563cc9691f6b546fc4d01)



22.5.2014

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomin tutkinto

## OSALLISTUMINEN OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVAAN HAASTATTELUUN

Opiskelen sosionomiksi Turun ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä tuetusta työllistymisestä. Tarkoitukseni on tutkia tuettua työllistymistä kolmesta näkökulmasta, tuetusti työllistyneiden, työnantajien sekä työhönvalmentajien näkökulmasta. Haastattelujen tekeminen mahdollistaa minulle opinnäytetyössä kokemusten tutkimista.

Opinnäytetyöhön liittyvät haastattelut suoritetaan toukokuussa 2014 ja opinnäytetyö valmistuu joulukuussa 2014. Haastateltavat henkilöt esiintyvät opinnäytetyössä nimettömänä ja haastateltava tekee parhaansa, jotta tunnistamattomuus ja yksityisyydensuoja säilyy haastateltavilla. Opinnäytetyön haastattelut tehdään yhteistyössä Kaarinan toimintakeskus Tiklin vammaispalvelutyöntekijän kanssa, ja vammaistyön ohjaaja on valinnut haastateltavat henkilöt.

Tällä dokumentilla pyydän teiltä kirjallista lupaa osallistua haastatteluun. Nauhoitan haastattelut ja hävitän nauhat analysoinnin jälkeen. Haastatteluaineistoa käytän ainoastaan opinnäytetyöhöni. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltava voi halutessaan keskeyttää haastattelun missä kohdassa tahansa.

---

Paikka

---

Tutkijan allekirjoitus

---

Aika

---

Haastateltavan allekirjoitus



## TUETUSTI TYÖLLISTYNEIDEN TEEMAHAASTATTELUT

### **Teema 1: Koulutustausta ja työhistoria**

- Ammattiin liittyvät haaveet?
- Peruskoulun jälkeiset opinnot?
- Koulutuksen vastaaminen työllistymistä koskeviin kysymyksiin?
- Työhistoria? Miten työpaikat löytyneet ja millainen työsuhde ollut?

### **Teema 2: Tuettu työllistyminen**

- Miten on nykyinen työpaikka tullut tuetuksi työsuhteeksi?
- Kauanko on tuettu työsuhde kestänyt?
- Kokemukset tuetun työllistymisen prosessista?
- Työpaikan löytämisen helppous/vaikeus?
- Saatu/ tarvittava apu työllistymisprosessissa?
- Avun saanti nykyään mikäli jotain ongelmia ilmenee?

### **Teema 3: Työn merkitys**

- Mitä työnteko merkitsee?
- Vastaako työ odotuksia?
- Mistä asioista pitää työnteossa?
- Onko työssä käynti tuonut elämään jotain asioita lisää?
- Onko rahalla merkitystä?

### **Teema 4: Tulevaisuuden näkymät**

- Millaisia asioita tulevaisuuden työura tuo toivottavasti tullessaan?
- Uskotko pystyväsi työskentelemään eläkeikään saakka?
- Suositteletko tuettua työllistymistä muille?
- Mieli pide siitä, miksi tuettua työllistymistä on niin vähän?



## YRITYSHAASTATTELULOMAKE

1. Miten tuetun työllistymisen prosessi yrityksessänne alkoi?
2. Oliko tuetun työllistämisen muoto (esimerkiksi siihen saatava tuki) yrityksellenne tuttu entuudestaan, ennen yhdenkään tuetusti työllistyneen palkkaamista?
3. Millainen päätös yritykselle oli palkata tuetusti työllistetty? (esimerkiksi: avoimin mielin, innostunut, arvelutti yms.)
4. Oletteko olleet tyytyväisiä päätökseenne palkata tuetusti työllistetty (lyhyt perustelu)?
5. Minkälaisia mahdollisia tukitoimia/apua saitte tuetusti työllistyneen työllistymiseen?
6. Vaatiko tuetusti työllistyminen yritykseltä jotain erityisiä investointeja (kuten työympäristön muutoksia esteettömämmäksi yms.)?
7. Minkälaisen ajattelette yrityksen roolin tuetun työllistymisen prosessissa?
8. Vaatiiko tuetusti työllistyneen palkkaaminen yrityksiltä enemmän kuin henkilön palkkaaminen avoimilta työmarkkinoilta?
9. Uskotteko tuetun työllistymisen olevan tulevaisuudessa hyvä vaihtoehto yrityksille palkata vaikeasti työllistyviä? (lyhyt perustelu miksi)
10. Suositteletko tuetusti työllistyvien palkkaamista muille yrityksille?



## TYÖHÖNVALMENTAJIEN HAASTATTELULOMAKE

1. Miten mielestäsi keskimääräisesti etenee erityistä tukea tarvitsevan työllistymispolku oppivelvollisuuden päätyttyä kohti varsinaista palkka-työtä?
2. Miten vaikeaa/ helppoa mielestäsi erityistä tukea tarvitsevan on työllistyä palkka-työhön?
3. Mitkä tekijät tähän mielestäsi vaikuttavat?
4. Miten oma työsi tukee erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä?
5. Millaista palkkajärjestelyä tuetusti työllistyessä käytetään?
6. Kohtaavatko mielestäsi erityistä tukea tarvitsevien omat ammattiin liittyvät toiveet/koulutus työmahdollisuuksiin nähden?
7. Toteutuuko erityistä tukea tarvitsevien itsemääräämisoikeus ja valinnanvapaus mielestäsi työtä etsittäessä?
8. Mitä hyviä puolia sekä kehittämisen kohteita näet tuetussa työllistymisen prosessissa?
9. Millaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia tuetulla työllistymisellä mielestäsi on?
10. Millaisena näet tuetun työllistymisen menetelmän tulevaisuuden?



## Työhönvalmennus hyödyttää, mutta johtaa työpaikkaan vain harvoin

### TYÖ&TALOUS

09.01.2014 13:52

Kansaneläkelaitoksen (Kela) mukaan työhönvalmennuksesta on monia hyötyjä, mutta työllistymistulokset ovat vielä vaatimattomat. Viime vuosina viranomaiset ovat yrittäneet puuttua eri tavoin työmarkkinoilta syrjäytyneiden ihmisten työn saannin ja työllistymisen vaikeuksiin. Sekä Kelan että työ- ja elinkeinohallinnon järjestämällä työhönvalmennuksella on pyritty tukemaan työllistymistä ja työhön paluuta.

Lapin yliopiston ja Kuntoutussäätiön tekemässä, Kelan rahoittamassa tutkimuksessa tarkasteltiin ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvää työhönvalmennusta, sen kohdejoukkoa, toteutusta ja tuloksia. Tutkimusta varten kerättiin tietoja rekisterien, lomakekyselyjen sekä henkilökohtaisten haastattelujen avulla työhönvalmennukseen osallistuneilta, valmennusta toteuttavilta palveluntuottajilta sekä työ- tai harjoittelupaikan tarjonneilta työnantajilta.

Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista pääosa oli ollut ennen valmennusta työvoiman ulkopuolella. Osallistuneissa oli paljon nuoria miehiä, joilla oli usein vain perusasteen koulutus. TE-hallinnon valmennukseen osallistuneista puolet oli vajaakuntoisia työnhakijoita ja puolet vaikeasti työllistyviä.

TE-hallinnon asiakkaista noin 70 prosenttia arvioi työkykynsä vähintään kohtalaiseksi, kun taas Kelan asiakkaista valtaosa arvioi työkykynsä heikentyneeksi. Osallistujien tavoitteet vaihtelivat elämänhallinnan kohentamisesta avoimille työmarkkinoille työllistymiseen.

Osallistujat arvioivat yleensä hyötyneensä työhönvalmennusta, mutta sekä Kelan että TE-hallinnon työhönvalmennuksen työllistymistulokset olivat vaatimattomia.

Asiakkaat raportoivat kuitenkin monenlaisia muita hyötyjä, kuten elämänhallinnan parantuminen, vuorokausirytmien löytyminen, sosiaalisten valmiuksien lisääntyminen ja verkostojen vahvistuminen.

Työmarkkinasiirtymiä ennustivat asiakkaiden koulutustaso ja aikaisempi elämäntilanne, koettu työkyky, pystyvyys ja osallistumismotivaatio. Keskeyttäneiden osuus oli suuri kaikissa valmennusmuodoissa.

Puutteita ilmeni yksilöllisessä ohjauksessa, kuntoutussuunnitelman seurannassa, koulutuksen ja työllistymisen tukemisessa sekä valmennuksen jälkeisessä tuessa, siirtymävaiheiden varmistamisessa ja jatkosuunnitelmien toteutumisen seurannassa.

Tutkimuksessa arvioidaan, että jos työhönvalmennustoiminnalla halutaan aidosti tukea työllistymistä, työelämäntavoitteita olisi selkiytettävä. palveluntuottajien osaamista yksilöllisessä ohjauksessa, työnantajayhteistyössä ja työn etsinnässä tulisi vahvistaa.

Aamuset-kaupunkimedia (AKM)

## **”Kehitysvammaiset tuomittu elinikäiseen köyhyyteen”**

Radio Ravun iltapäivälähetyksessä vierailut kuntoutusalan yrittäjä Arja Karhuvaara suomi kovin sanoin kehitysvammaisten tilannetta työllisyysmarkkinoilla.

- On täysin käsittämätöntä, että ihmiselle lyödään työkyvyttömyyseläke heti syntymästä! Sehän tarkoittaa, että hänen palkkatyöstä saamansa tulot voivat olla ainoastaan minimaaliset. Eläkkeen voi jättää tauolle pariksi vuodeksi jos löytyy parempipalkkainen työ, mutta heti työsuhteen päätyttyä kehitysvammaisen puuttoa takaisin täsmälleen samalle eläkkeelle kuin ennen työsuhdetta. Näin ollen kehitysvammaisella ei ole mitään mahdollisuutta koko elämänsä aikana kerryttää eläkettään.

Lähetyksessä vierailut Heikki Seppälä Kehitysvammaliitosta oli samoilla linjoilla Karhuvaaran kanssa.

- Epäkohta on vakava jo senkin vuoksi, että on väläytely mahdollisuutta siirtää kustannusvastuu vanhuksista näiden lapsille. Kehitysvammaisilla ei pääsääntöisesti ole lapsia. Miten käy jos he joutuvat kituuttamaan ainoastaan pienen eläkkeensä turvin? kysyi Seppälä.

Karhuvaara ja Seppälä olivat yhtä mieltä myös siitä, että ammattiyhdistys-liikkeillä olisi korjattavaa linjauksissaan. Tällä hetkellä ay-liikkeet vetävät kehitysvammaiset samalle viivalle ei-diagnosoitujen työntekijöiden kanssa

Oikaisu: Heikki Seppälän edustama järjestö on korjattu 11.3.2014 klo 11:08 Kehitysvammaliitoksi, kun aiemmin jutussa luki Invalidiliitto.

## **Kehitysvammainen jää usein ilman palkkaa**

Kehitysvammaliiton asiantuntijan Heikki Seppälän mukaan Suomen sosiaalihuolto on opettanut yrityksille, että kehitysvammaiset ihmiset ovat ilmaista työvoimaa. Kehitysvammaisten työhönohjauksessa on kuntien välillä suuria eroja. Turussa palkkatyössä on vain kaksi työhönvalmennuksen asiakasta.

Suomessa on pitkään ollut käytäntönä, että kunnat ohjaavat kehitysvammaiset ihmiset työskentelemään joko yrityksiin tai julkiselle sektorille niin sanottuun avotyöhön. Työpaikka tuo sisältöä elämään, mutta muuta hyötyä avotyöstä ei tekijälleen ole.

Avotyöhön osallistuva ihminen ei ole työsuhteessa yritykseen, jossa hän työskentelee, vaan on sosiaalihuollon asiakas. Yhteiskunta huolehtii avotyössä olevien toimeentulosta maksamalla heille työkyvyttömyyseläkettä. Eläkkeen saaminen ei edellytä avotyöhön osallistumista.

Avotyö on palkatonta, eikä siitä kerry vuosilomaa. Ainoa korvaus, jota avotyön tekemisestä maksetaan, on työosuusraha, joka on korkeintaan 12 euroa päivässä. Raha riittää hädin tuskin työmatkoihin ja lounaaseen. Sairauslomapäiviltä ei makseta korvausta lainkaan.

Kehitysvamma-alan järjestöt ovat jo vuosia vaatineet, että kehitysvammaisia ihmisiä autettaisiin pääsemään mukaan avoimille työmarkkinoille. Työkyvyttömyyseläkeläinen saa ansaita 743 euroa kuukaudessa ilman, että tulot vaikuttavat eläkkeeseen. Eläkkeellä oleminen ei siis ole este palkkatyön tekemiselle.

Kehitysvammaliiton asiantuntija Heikki Seppälä moittii Suomen sosiaalihuoltoa.

-Työnantajien asenteet ja ennakkoluulot eivät mielestäni ole ongelma numero yksi. Sosiaalihuolto on totuttanut yritykset siihen, että nämä ihmiset ovat ilmaista työvoimaa.

-Monella paikkakunnalla kehitysvammaisen on helpompaa päästä palkkatyöhön vammaispalvelu ulkopuolella kuin sen asiakkaana, Seppälä toteaa.

Seppälä uskoo, että kehitysvammaiset ihmiset työllistyvät parhaiten, jos kunnassa toimii erillinen työhönvalmennusyksikkö, joka auttaa vammaisia työllistymään avoimille työmarkkinoille, palkkatyösuhteeseen.

-Tarkoituksena ei ole heittää heitä itsenään pärjäämään, Seppälä painottaa. Seppälän mukaan valmennuksen tehokkuudesta on kansainvälistä näyttöä jo yli 20 vuoden ajalta.

-Jokainen työhönvalmennukseen sijoitettu euro tulee vähintään puolitoistakertaisena takaisin. Nyt pitäisi vaan saada kunnat tajuaamaan se.

Seppälä on mukana Kehitysvammaliiton projektissa, jossa vahvistetaan Kymenlaakson työhönvalmennuspalveluita. Samalla selvitetään ensimmäistä kertaa yli kymmeneen vuoteen, kuinka paljon kehitysvammaisia ihmisiä käy palkkatyössä Suomessa ja minkälaisilla työpaikoilla he työskentelevät. Tutkimus jatkuu vuoden loppuun, joten lopullisia tutkimustuloksia ei vielä ole.

-Sen verran voin sanoa, että alueelliset erot ovat valtavia. Tämä tarkoittaa sitä, että työllistyminen ei ole kiinni mistään yksittäisestä vammasta, Seppälä tulkitsee.

-Minulla on sellainen näppituntuma, että Varsinais-Suomessa ollaan hirveän tiukasti kiinni avotyöjärjestelmässä. Helsingissä ja Tampereella työhönvalmennukseen on sitouduttu huomattavasti Turkuu paremmin.

-Kehitysvammaiset ihmiset ovat nykyään aina vain koulutetumpia. He eivät koe, että pitempiaikainen työskentely työosuusrahalla olisi mielekästä, Seppälä toteaa.

Kehitysvamma-alan järjestöt arvioivat, että Suomessa olisi noin 4000-5000 kehitysvammaista, jotka pystyisivät tekemään palkkatyötä melko vähäisellä valmennuksella ja tuella.

Kehitysvammaisen ihmisen työllistyminen palkkatyöhön on Turussakin tavoite, kun hänellä on siihen valmiudet. Turun vammaispalvelujohtaja Anita Lehtonen myöntää, että päämäärä toteutuu käytännössä harvoin.

-On aikamoinen haaste saada töitä ihmiselle, joka on osatyökykyinen. Avusta-via työtehtäviä, joihin erityistä tukea tarvitsevat henkilöt useimmiten työllistyvät, on yhteiskunnassa nykyään vähän tarjolla. Koulutetuilla kehitysvammaisilla nuorilla on jo ihan eri lähtökohdat työpaikan saamiseen.

Myös Turussa käytetään työhönvalmentajia. -Meillä on kaksi työhönvalmentajaa, jotka pyrkivät etsimään asiakkaille työpaikan yrityksistä soveltuvuuden mukaan. Tuki ei lopu siihen, kun työpaikka löytyy. Valmentajat ovat yhteydessä työntekijöihin ja työpaikan yhdyshenkilöihin tarpeen mukaan, Lehtonen sanoo.

Turussa työhönvalmentajat eivät etsi asiakkaille vain palkkatyötä. Turussa puhutaan tuetusta työtoiminnasta, mikä vastaa käytännössä avotyötä. Toisin sanoen ihmiset eivät ole työsuhteessa eikä heille makseta palkkaa. Lehtonen muistuttaa, ettei palkkatyö ole ainoa arvo, joka takaa ihmisen hyvinvoinnin. Hän ei kiistä, ett-eikö työtoiminnassa olisi mukana sellaisiakin henkilöitä, jotka pystyisivät tekemään palkkatyötä. Hänen mukaansa puhutaan kuitenkin melko pienestä osasta kehitysvammaisia ihmisiä.

-Turussa on varmasti myös kehitysvammaisia henkilöitä, jotka työskentelevät palkkatyössä, mutta eivät ole meidän asiakkaitamme, Lehtonen toteaa.

Helsingin kaupungin tuetun työllistämisen palvelu on toiminut jo vuodesta 1995. Palvelu on alusta asti pyrkinyt työllistämään kehitysvammaiset ihmiset nimenomaan palkkatyöhön. Ensimmäisinä vuosina oli mukana myös jonkin verran avotyötä.

-Pian tehtiin päätös, että avotyöstä luovutaan. Nykyään meillä on enää muu-tama vanhempi ihminen avotyössä. Nämä ovat sellaisia henkilöitä, jotka ovat olleet asiakkaitamme vuosia eivätkä syystä tai toisesta voi saada palkkatyötä, kertoo joh-tava työhönvalmentaja Nina Sohlberg-Ahlgren.

Helsingissä toimii 12 työhönvalmentajaa, jotka lähtevät uuden asiakkaan kanssa ensimmäiseksi TE-toimistoon. –Valmentajat etsivät yhdessä asiakkaan kanssa vain palkkatyötä. Enää ei aleta puhua työosuusrahasta ollenkaan.

TE-keskus voi myöntää työnantajalle harkinnanvaraisesti palkkatukea, jos tämä palkkaa työttömän työhönhakijan, jonka työllistymistä vaikeuttaa esimerkiksi vamma. TE-toimisto päättää tuen suuruudesta ja kestosta tapauskohtaisesti.

Helsingin tuetun työllistämisen palvelulla on yli 200 asiakasta kuukausittain. Heistä 60 prosentilla on kehitysvamma ja lopuilla jokin autismlinkirjoon kuuluva oireyhtymä, ADHD tai dysfasia. Kaikista parista sadasta noin 120-130 on palkkatyössä tai TE-toimiston harjoittelussa.

-Määräaikaista työsuhteita on paljon, mikä on yleistä tällä hetkellä kaikkialla, Sohlberg-Ahlgren toteaa.

Hän arvelee, että työnantajien on helppo palkata kehitysvammaisia työntekijöitä, kun työhönvalmentaja on mukana niin kauan kuin osapuolet kokevat sen tarpeelliseksi.

-Aluksi työhönvalmentaja voi olla mukana viikon tai kaksi, minkä jälkeen tapausmiskertoja harvennetaan, jos työ alkaa sujua ilman jatkuvaa tukea.

Turun Sanomat tiedusteli, miksei Turun vammaispalvelu ohjaa kehitysvammaisia työnhakijoita TE-keskukseen. Työhönvalmentaja Helena Pelkosen mukaan näin toimitaan, jos asiakas niin haluaa. Yhteistyötä TE-keskuksen kanssa on tehty vuoden ajan.

-Asiakkaan toivomuksen mukaan varataan aika TE-toimiston kuntoutuspalveluiden asiantuntijalle aika ja sitä kautta aletaan yhteistyössä selvittää työllistymismahdollisuuksia, Pelkonen sanoo.

Pelkosen mukaan Turussa on tavallista, että palkkatyössä oleva kehitysvammaisen tekee lyhennettyä työpäivää tai on töissä muutaman päivän viikossa. Kovin

tavalliselta tämä ei kuitenkaan vaikuta, koska elokuun aikana osa-aikaisessa työsuhteessa oli vain kaksi työhönvalmennuksen asiakasta. Vuonna 2013 tuetun työtoiminnan palveluita käytti yhteensä 69 ihmistä.

Anita Lehtonen kehuu muutaman vuoden takaisia projekteja, joissa muun muassa K-kaupat tekivät yhteistyötä kehitysvamma-alan järjestöjen kanssa ja palkkasivat kehitysvammaisia työntekijöitä.

-Monelle yrittäjälle voi olla suuri kynnys ottaa kehitysvammainen ihminen töihin, koska asia on vieras eikä kehitysvammainen henkilön kohtaaminen ole tuttu asia. Muilta yrityksiltä kantautuvat myönteiset kokemukset toimivat paremmin kuin se, että me täältä soittelemme, että nyt olisi tällaista tarjolla.

24.8.2014 TS, Kristina Granlund