

Roosa Airaksinen, Mari Penttinen, Mira Salmi

Kehitysvammainen työntekijä osaksi työyhteisöä

Opas kohtaamiseen työsuhteen alkutaipaleelle

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

24.8.2017

Tekijä(t) Otsikko	Roosa Airaksinen, Mari Penttinen, Mira Salmi Kehitysvammainen työntekijä osaksi työyhteisöä - Opas kohtaamiseen työsuhteen alkutaipaleelle
Sivumäärä Aika	39 sivua + 1 liite 24.8.2017
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi
Ohjaaja(t)	Lehtori Jyrki Konkka Lehtori Niina Pietilä
<p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa opas Kehitysvammaliitolle, Vates-säätiölle sekä heidän yhteistyökumppaneilleen. Opas on tarkoitettu työhönvalmentajien jaettavaksi työntekijille ja työyhteisölle kehitysvammaisen työntekijän työllistymisen alkutaipaleen tueksi. Oppaan tarkoituksena on auttaa työyhteisöä tuntemaan kehitysvammaisuuden erityispiirteet ja auttaa työyhteisöä tukemaan ja kohtaamaan kehitysvammainen työntekijä työyhteisössä. Oppaassa käsitellään kehitysvammaisuutta käsitteenä, sekä vuorovaikutuksen luomista ja tukemista kehitysvammaisen työntekijän kanssa. Oppaassa annetaan myös esimerkkejä siihen, miten työyhteisö voi tukea kehitysvammaista työntekijää tehtävissään.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön edustajien kanssa. Opinnäytetyömme on monimuotoinen, ja se koostuu teoreettisesta osuudesta, prosessin kuvauksesta ja arvioinnista sekä varsinaisesta tuotoksesta eli <i>Kehitysvammainen työntekijä osaksi työyhteisöä – opas kohtaamiseen työsuhteen alkutaipaleelle</i> -oppaasta. Teoreettinen osuus käsittelee kehitysvammaisuutta ja kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia nyky-yhteiskunnassa sekä kehitysvammaisia henkilöitä koskevaa lainsäädäntöä. Teoreettisessa osuudessa tarkastellaan myös kohtaamista ja vuorovaikutusta kehitysvammaisen henkilön kanssa sekä osallisuuden käsitettä kahdesta näkökulmasta; kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus yhteiskunnassa ja työelämässä.</p> <p>Oppaan kokoamista varten olemme tutustuneet aiheita käsittelevään kirjallisuuteen ja muuhun aineistoon. Olemme myös tehneet tiivistä yhteistyötä Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön edustajien kanssa, joilta olemme saaneet asiantuntijanäkökulmaa oppaan kokoamiseen. Oppaan kokoamisen jälkeen yhteistyökumppanimme pilotoivat oppaan työhönvalmentajien avulla. Pilotoinnin jälkeen teimme oppaasta lopullisen version saamamme palautteen pohjalta.</p> <p>Oppaan on tarkoitus olla tiivis tietopaketti, joka helpottaa kehitysvammaisuuden ymmärtämistä ja kehitysvammaisen työntekijän tukemista työyhteisössä. Oppaan on tarkoitus olla mahdollisimman kompaktissa muodossa, jotta saavutamme mahdollisimman paljon työntekijöitä työyhteisöistä, joissa kehitysvammaisia henkilöitä työskentelee. Mielestämme saavutimme opinnäytetyölle asettamamme tavoitteet.</p>	
Avainsanat	kehitysvammaisuus, osallisuus, työllistyminen, vuorovaikutus, tuettu työ

Author(s) Title	Roosa Airaksinen, Mari Penttinen, Mira Salmi An Employee with Intellectual Disabilities as part of the Working Community – A Guide for Beginning Employment
Number of Pages Date	39 pages + 1 appendice 24 August 2017
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Jyrki Konkka, Senior Lecturer Niina Pietilä, Senior Lecturer
<p>The aim of this thesis was to produce a guidebook for Kehitysvammaliitto, Vates- foundation and their cooperation partners. The guidebook is meant to be distributed to employers and work communities by job coaches to support the beginning of the employment of an employee with intellectual disabilities. The meaning of the guidebook is to help work communities to recognize the characteristics of intellectual disabilities and help the work community to support and encounter an employee with intellectual disabilities within it. The guidebook contains information regarding intellectual disabilities and supporting communication of an employee with intellectual disabilities. The guidebook also provides advice on how a work community can support an employee with intellectual disabilities in their work tasks.</p> <p>The thesis was conducted in collaboration with Kehitysvammaliitto and Vates-foundation. Our thesis was practice-based, and it consists of a theoretical context, the description and evaluation of the process and the product itself: <i>An employee with intellectual disabilities as part of the working community – A guide for beginning employment</i>. The theoretical part discusses intellectual disabilities and employment possibilities of people with intellectual disabilities in a modern society as well as the legislation concerning people with intellectual disabilities. The theoretical part also discusses aspects such as encountering and communicating as well as the concept of participation from two different angles; participation of people with intellectual disabilities within society and within worklife.</p> <p>In order to make the guidebook, we conducted research regarding the subject. We also worked in a tight collaboration with the representatives of Kehitysvammaliitto and Vates-foundation, who gave us a professional perspective for creating this guide. After the guidebook was assembled, our collaboration partners piloted the guidebook with the help of job coaches. After the guidebook was piloted, we made the final version of it based on the feedback received from the piloting.</p> <p>The idea of the guidebook was to work as a compact information package that would ease the understanding and supporting of an employee with intellectual disabilities within the work community. The guidebook was meant to be compact, so that we could reach as many people from the work communities that have employees with intellectual disabilities as possible. In our opinion, we met the goals set for the thesis. We assembled the theory and the topics we found most important with the help of our collaboration partners to the guidebook.</p>	
Keywords	Intellectual disabilities, participation, employment, communication, supported employment

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehitysvammaisuus	2
2.1	Lievä älyllinen kehitysvammaisuus	3
2.2	Erilaisia lähestymistapoja kehitysvammaisuuteen	4
2.3	Kehitysvammahuollon historiaa	5
3	Kehitysvammaiset ihmiset työelämässä	8
3.1	Lait, sopimukset ja ohjelmat työllistymisen tukena	9
3.1.1	Vammaispoliittiset ohjelmat	10
3.1.2	YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista	11
3.2	Yleisimmät työllistymispolut	12
3.2.1	Työ- ja päivätoiminta	13
3.2.2	Avotyötoiminta	14
3.2.3	Tuettu työ	15
4	Osallisuus	17
4.1	Kehitysvammaisten ihmisten osallisuus yhteiskunnassa	18
4.2	Kehitysvammaisten ihmisten osallisuus työelämässä	19
5	Kohtaaminen ja vuorovaikutus	22
5.1	Vuorovaikutus työyhteisössä	23
5.2	Kommunikaation tukeminen	24
5.3	Monimuotoinen työyhteisö	26
6	Opinnäytetyön lähtökohdat	29
6.1	Opinnäytetyön tarpeet ja tavoitteet	29
6.2	Toiminnallinen opinnäytetyö	30
6.3	Työelämäkumppaneiden esittely	30
7	Prosessikuvaus	32
7.1	Oppaan suunnittelu ja raakaversion tekeminen	32
7.2	Oppaan kehittäminen, pilotointi ja viimeistely	33
7.3	Eettisyys ja prosessin arviointi	34
8	Pohdinta	37

1 Johdanto

Kehitysvammaisuus rajoittaa ihmisen kykyä oppia ja ymmärtää uusia asioita (Kehitysvammaisuus 2015). Lain mukaan kehitysvammaisella ihmisellä tarkoitetaan sellaista henkilöä, jolla on synnynnäisiä tai kehitysiässä saatuja fyysisiä tai psyykkisiä toiminnan rajoitteita, ja joka ei muun lain nojalla pysty saamaan tarvitsemiaan palveluita. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 § 1). Suurimmalla osalla kehitysvammaisuus on lieväasteista eikä vaikuta paljoa jokapäiväiseen elämään. Suomessa on noin 40 000 kehitysvammaista henkilöä (Kehitysvammaisuus 2015).

Kehitysvammaliiton tekemän tutkimuksen (2015) mukaan Suomessa on tällä hetkellä noin 400–500 avoimille työmarkkinoille työllistettyä kehitysvammaista työntekijää. 2000 kehitysvammaista henkilöä työskentelee avotyössä ja 6000 työtoiminnassa työkeskuksissa. Arvioiden mukaan avotyötoiminnassa ja työkeskuksissa työskentelevistä kehitysvammaisista henkilöistä runsaalla 30 %:lla olisi mahdollisuus työllistyä palkkatyöhön. Suomessa on näin ollen lähes 3000 potentiaalista kehitysvammaista työntekijää. (Vesala - Klem - Ahlstén 2015: 4–5.) Opinnäytetyömme aihe on siis ajankohtainen, sillä työkykyisiä kehitysvammaisia henkilöitä on paljon. Usein työnantajat kuitenkin tarvitsevat paljon tukea heidän työllistämiseensä. Myös Leppälä (2015) toteaa artikkelissaan, että vammaisten ihmisten heikko työllisyystilanne on saanut viime aikoina osakseen runsaasti huomiota esimerkiksi taloudellisen kriisin myötä toteutetun aktivointipolitiikan vuoksi. Aktivointipolitiikan tavoitteena on lisätä työelämään osallistumista ja laajentaa osallistumista edistäviä oikeuksia. (Leppälä 2015.)

Haluamme opinnäytetyömme avulla lisätä työnantajien tietoa kehitysvammaisuudesta ja mahdollisesti madaltaa kynnyistä työllistää kehitysvammaisia henkilöitä avoimille työmarkkinoille. Toiminnallisena osuutena tuotamme oppaan. Idea oppaan toteutukseen syntyi työelämässä havaituista tarpeista. Työelämäkumppaneidemme kanssa keskusteltuaamme selvisi, että tarve käytännönläheiselle ja kompaktille oppaalle kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten ihmisten kohtaamiseen liittyvistä erityispiirteistä on ilmeinen. Opas voi toimia esimerkiksi työvalmentajien työvälineenä tilanteessa, jossa työvalmentaja solmii uusia asiakassuhteita työnantajiin. Opinnäytetyömme viitekehys rakentuu kehitysvammaisten henkilöiden työhön, osallisuuteen, kohtaamiseen sekä vuorovaikutuksen tukemiseen liittyvistä teemoista.

2 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammalain mukaan erityishuollon palveluihin on oikeutettu sellainen henkilö, joka ei ole oikeutettu tarvitsemiinsa palveluihin minkään muun lain nojalla, ja jonka kehitys on häiriintynyt taikka estynyt synnynnäisen tai kehitysiässä ilmenneen sairauden, vian tai vamman vuoksi. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 § 1). Vammalla tarkoitetaan sellaista fyysistä tai psyykkistä toiminnan rajoitetta, jolla on pysyvästi heikentävä vaikutus yksilön suorituskykyyn (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987§ 2). Kehitysvammaisuus on oire tai oirekokonaisuus, joka kertoo elimistön poikkeavasta toiminnasta (Kehitysvammaisuus 2016). Oirekokonaisuuden pääoireena on kehitysvamma (Arvio – Aaltonen 2011: 36). Kehitysvamma ilmenee ennen täysi-ikäisyyden saavuttamista. Jos yksilön älyllinen suorituskyky heikenee 18 vuoden iässä tai sen jälkeen, puhutaan kehitysvammaisuuden sijaan erilaisista aivovammoista. Tällöin oireet voivat olla kehitysvammaisuutta muistuttavia, mutta niiden ei katsota liittyvän yksilön kehitykseen, sillä 18 vuoden iän jälkeen aivot ovat kypsyneet aikuisen tasolle. (Kehitysvammaisuus 2016.)

Kehitysvamma vaikeuttaa uusien asioiden oppimista sekä ymmärtämistä. Rajoitukset koskevat kuitenkin vain osaa toiminnoista, ja onkin merkityksellistä muistaa, että jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on myös omat vahvuutensa, potentiaalinsa ja mahdollisuutensa. (Mitä kehitysvammaisuus on? 2016.) On siis tärkeää pitää mielessä, ettei tyypillistä kehitysvammaista ihmistä ole olemassa. Arvio ja Aaltonen (2011) toteavatkin, että kehitysvammaiset henkilöt ovat vammatononta valtaväestöä heterogeenisempi ryhmä (Arvio – Aaltonen 2011: 12.) Kartoittamalla kehitysvammaisen ihmisen vahvuudet ja heikkoudet saadaan selville minkälaisia palveluja ja minkälaista tukea hän tarvitsee. Tutkimukset osoittavat, että oikein suunnatun pitkäaikaisen tuen avulla kehitysvammaisen henkilön toimintakyky jokapäiväisessä elämässä yleensä paranee. (Toimintakyky osana elämän kokonaisuutta 2016.) Kehitysvammaisuus myös haittaa jokapäiväistä selviytymistä sitä vähemmän, mitä esteettömämmäksi yhteiskunta on suunniteltu (Tietoa kehitysvammasta n.d). Erilaisia kehitysvammaisille henkilöille suunnattuja palveluja on Suomessa runsaasti, ja monet järjestöt ja liitot nostavat esille kehitysvammaisille ihmisille tärkeitä asioita yhteiskunnallisessa keskustelussa (Toimintakyky osana elämän kokonaisuutta 2016).

2.1 Lievä älyllinen kehitysvammaisuus

Arvion ja Aaltosen (2011) mukaan käsite kehitysvammaisuus on meillä Suomessa vaikiintunut tarkoittamaan älyllistä kehitysvammaa (Arvio – Aaltonen 2011: 13). Suomessa kehitysvammaisuuden diagnosointi perustuu maailman terveysjärjestön eli WHO:n tautiluokitukseen ICD-10. WHO:n luokituksen mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa yksilön henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Puutteet näkyvät esimerkiksi kehitysiässä ilmaantuvissa kognitiivisissa, kielellisissä, motorisissa ja sosiaalisissa taidoissa. Älyllinen kehitysvammaisuus esiintyy joko yksin tai yhdistettynä mihin tahansa muuhun psyykkiseen tai fyysiseen tilaan. Älyllinen kehitysvammaisuus luokitellaan neljään eri vaikeusasteeseen, jotka ovat lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvammaisuus. Luokituksen perusteena on älykkyyssosamäärä, joka saadaan standardoitujen psykologisten testien perusteella. Älykkyyssosamäärän lisäksi vaikeusastetta luokiteltaessa otetaan huomioon kehitysvammaisen henkilön käyttäytymisen häiriöt. (Kaski – Manninen – Pihko 2012: 16–18.) Kehitysvammaisuuden diagnosointi on aikaa vievä ja monivaiheinen prosessi, joka toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä. Mukana voivat olla esimerkiksi lääkäri, psykologi, terapeutit, sosiaalityöntekijä, vanhemmat ja muut lähipiiriin kuuluvat henkilöt. (Kehitysvammaisuuden diagnosointi 2017.) Luokittelu ja diagnosointi ovat tärkeitä, jotta saadaan selville, mikä osaamattomuus johtuu vammaisuudesta ja mikä ei. Tämän perusteella yksilöllisen hoidon, opetuksen ja kuntoutuksen suunnittelu ja toteutus helpottuvat huomattavasti. (Kaski ym. 2012: 19.)

Lievästi kehitysvammaiset aikuiset ovat yleensä melko omatoimisia elämäänsä liittyvissä asioissa. He pystyvät usein asumaan itsenäisesti tai tuettuina, kykenevät työhön ja pystyvät ylläpitämään sosiaalisia suhteita. Päästäkseen kiinni työelämään he tarvitsevat kuitenkin paljon tukea erityisesti työsuhteen alkuvaiheessa. Tukea lievästi kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat usein myös esimerkiksi asioimiseen, rahankäyttöön sekä palveluiden hankkimiseen. Kehitysvammaisuuden diagnosointi on tärkeää myös lievästi kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla, sillä huomiotta jäänyt lievä kehitysvamma voi myöhemmässä vaiheessa olla esimerkiksi vakavan psyykkisen sairastumisen taustalla. (Kaski ym. 2012: 19.)

Keskitymme opinnäytetyössämme nimenomaan lievästi kehitysvammaisiin henkilöihin, koska suurimmalla osalla avoimille työmarkkinoille työllistetyistä kehitysvammaisista työntekijöistä vamman taso on lievä (Arvaja 2008: 25).

2.2 Erilaisia lähestymistapoja kehitysvammaisuuteen

Lääketieteellinen näkökulma kehitysvammaisuuteen keskittyy yksilön fyysisiin tai henkiin rajoitteisiin, joihin pyritään löytämään parannuskeino. Jos tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, pyritään yksilölle tarjoamaan hänen tarvitsemaansa tukea ja palveluita. (Gottlieb – Myhill – Blanck 2010: 2.) Mallissa siis ajatellaan, että yksilön toiminnanvaja vuus johtuu vammasta tai vauriosta. Näin ollen oletetaan, että sosiaalisten haittojen poistamiseksi vaurion sekä sen aiheuttamien fyysisten ja psyykkisten rajoitusten hoitaminen on riittävää. (Järvikoski – Härkäpää 2004: 104). Koska lääketieteellinen malli korostaa hoidon tarvetta, kehitysvammaiset henkilöt saattavat helposti jäädä yhteiskunnan normaalien velvollisuuksien, kuten työelämän, ulkopuolelle. (Gottlieb ym. 2010: 2). Edellisessä kappaleessa esitelty WHO:n ICD-10 malli on juuri lääketieteellinen malli. Järvikoski ja Härkäpää (2004) toteavat, että mallia on kritisoitu vammaisten asioita eteenpäin ajavien liikkeiden sekä sosiaalityöntekijöiden toimesta erittäin vahvasti sen ahdaskatseisuudesta, luonnontieteellisestä painotuksesta, vajavuuskeskeisyydestä sekä kokemuksellisten osatekijöiden puuttumisesta. Heidän mukaansa myös sellaiset sosiaaliset ilmiöt, jotka voivat olla vamman aiheuttajia, tulkitaan WHO:n mallissa seurauksiksi kehitysvammasta. Mallissa ei siis tarkastella fyysistä ja sosiaalista ympäristöä muuttuvina tai muutettavina olosuhteina. (Järvikoski – Härkäpää 2004: 103–104.)

Vaihtoehtona lääketieteelliselle mallille toimii vammaisuuden sosiaalinen malli. Kun lääketieteellinen näkökulma korostaa yksilöä, keskittyy sosiaalinen malli enemmän yhteisöihin ja yhteiskuntaan. Tämän näkökulman mukaan rajoite tai vamma on seuraus esimerkiksi yhteiskunnallisista ja asenteellisista esteistä, joiden takia henkilö ei voi olla täysin osallisena yhteiskunnassa. Sosiaalinen näkökulma pyrkii poistamaan näitä esteitä, jotta kehitysvammaiset henkilöt voisivat saada täyden osallisuuden yhteiskunnassa. (Gottlieb, ym. 2010: 2.) Esteitä voidaan poistaa esimerkiksi asennekasvatuksen avulla tai fyysisten esteiden poistamisella. Jos ongelmat liittyvät esimerkiksi syrjimiseen, tulee yhteiskunnan kehittää kansalaisyhteiskuntaan niiden poistamiseksi. Jos taas kyse on esimerkiksi köyhyydestä, tulee huomio kiinnittää sosiaaliturvan kehittämiseen. Määrätietoinen poliittinen toiminta on avainasemassa yhteiskunnallisten ja asenteellisten esteiden poistamisessa. (Järvikoski – Härkäpää 2004: 105–106.)

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella myös yksilön toimintakyvyn näkökulmasta. Toimintakyvyn näkökulmassa katse suunnataan yksilön ja ympäristön väliseen suhteeseen: toimintakyky nähdään kykynä toimia tilanteen ja olosuhteiden vaatimalla tavalla.

Näkökulmassa siis pohditaan yksilön valmiuksia selviytyä erilaisissa ympäristöissä, kuten töissä ja vapaa-ajalla. Toimintakyvyn näkökulma on hedelmällinen erityisesti silloin, kuin pohditaan kehitysvammaisen henkilön elämänlaatua ja arjessa selviytymistä. On tärkeää muistaa, että toimintakyky voi näyttää hyvin erilaiselta eri ympäristöissä; joissakin olosuhteissa henkilö voi kokea itsensä hyvinkin vammaiseksi, kun taas toisissa ei lainkaan. Vaikeudet johtuvat yleensä siitä, että yksilön toimintakyky ja tilanteessa nousevat vaatimukset ovat keskenään ristiriidassa. Näin ollen toimintakykyä arvioitaessa onkin erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen ympäristöön, jossa yksilö toimii. Myös sosiaaliset suhteet ja yksilön tukiverkko ovat ratkaisevassa asemassa toimintakyvyn kannalta. Vaikuttamalla toimintaympäristöön ja antamalla tukea ja ohjausta, pystytään toimintakykyä parantamaan huomattavasti. Erilaisten tukitoimen ja järjestelyjen avulla pystytäänkin antamaan kehitysvammaiselle henkilölle mahdollisuuksia niin koulutukseen, asumiseen kuin työelämään osallistumiseenkin. (Toimintakyvyn näkökulma 2017.)

Erilaisia vammaisuuden taustalla olevia tulkintoja tutkiessa on tärkeää pitää mielessä, että vammaisuuteen suhtaudutaan eri tavoin eri kulttuureissa. Se, mitä pidetään normaalina tai poikkeavana on kulttuuriin sidottua. Kulttuurisidonnaisuuden lisäksi tärkeää on se, miten henkilö itse kokee vammaisuutensa. Ihminen on kuitenkin aina paljon enemmän kuin hänelle annettu diagnoosi. Haasteena kehitysvammaisuuden määritelmässä onkin se, että määritelmät tulevat usein muualta sen sijaan, että kuunneltaisiin kehitysvammaisten ihmisten omia mielipiteitä. Viime vuosina onkin alettu korostamaan juuri kehitysvammaisten henkilöiden omaa näkökulmaa. Ajatellaan, että on väärin tehdä vammaisia henkilöitä koskevia päätöksiä ilman että heitä kuullaan (Sosiaalinen näkökulma 2017.) Haarni (2006) tuokin raportissaan esille, kuinka vammaisten ihmisten omien kokemuksien tutkiminen tuo huomattavasti lisää tietoa vammaisten henkilöiden olosuhteista sekä asemasta yhteiskunnassamme (Haarni 2006: 11).

2.3 Kehitysvammahuollon historiaa

Haarnin (2006) mukaan vammaisuuden historia on ollut diskriminaation leimaamaa. Antiikissa ja keskiaikana vammaisuus nähtiin yliluonnollisena tai paholaisen aikaansaannoksena. Vammaisia joko pelättiin tai säällittiin. Sääliminen taas johti hyväntekeväisyyteen, jonka myötä vammaisia ihmisiä alettiin eristää heille tarkoitettuihin hoitolaitoksiin. Suomessa on eri aikakausina suhtauduttu vammaisuuteen hyvin monella eri tavalla, minkä myötä myös vammaisia koskeva yhteiskunnallinen ja sosiaalipoliittinen ajattelu on muuttunut ja muuttuu edelleen. (Haarni 2006: 31.) Leppälän (2015) mukaan suomalaista

vammaishuollon kehitystä tarkasteltaessa voidaan kuitenkin nähdä, että vammaisten työllistymismahdollisuuksien parantaminen ja aktivointi on ollut yhteiskunnassamme yhtenä päätavoitteista koko toisen maailmansodan jälkeisen ajan (Leppälä 2015).

Ensimmäiset viralliset tilastomerkinnot kehitysvammaisuudesta ovat vuodelta 1880, jolloin tilastoissa mainitaan tylsämieliset. Kehitysvammahuollon historia on siis varsin lyhyt, eikä kehitysvammaisuutta vielä 1800-luvun lopulla Suomessa tunnettu yleisesti. Tuolloin vammaiset ihmiset olivatkin usein riippuvaisia heidän läheistensä avusta. Jos taas omaiset eivät pystyneet pitämään heistä huolta, oli vaihtoehtona vaivaistalot. Vaivaistalot olivat kuntien ylläpitämiä ja ne perustuivat köyhäinhuoltoon. (Kehitysvammahuolto ennen 2016.) Jos vammaisen oli työkykyinen, tuli hänen korvata saamansa apu työnteolla. Katsottiin siis, että vammaisen ihmisen on korvattava saamansa apu yhteiskunnalle jollakin tavalla, jos hän vain suinkin pystyy siihen. (Haarni 2006: 31). Voidaankin sanoa, että sekä työntekemisellä että velvoitteella sen tekemiseen on Suomessa pitkä historia myös kehitysvammaisten ihmisten kohdalla. Hokkilan (1990) mukaan perusteluja kehitysvammaisille henkilöille järjestetylle työlle on löydettävissä kehitysvammahuollon historiasta monia. Työn on ajateltu poistavan toimeettomuutta, takaavan mahdollisuuden tasa-arvoon ja arvostuksen saamiseen sekä toimivan kuntoutuksen välineenä. (Hokkila 1990: 89–91.)

1900-luvun alussa Suomeen rakennettiin ensimmäiset hoitolaitokset. Laitokset perustuvat kristilliseen arvomaailmaan, ja niiden toimintakulttuuri oli sairaalamainen. Ajateltiin, että kehitysvammaiset ihmiset eivät kykene integroitumaan teollistuvaan yhteiskuntaan. Yleinen asenneilmapiiri johti siihen, että kehitysvammaiset henkilöt nähtiin usein rikollisina ja köyhinä. (Kehitysvammahuolto ennen 2016.) Vuonna 1958 Suomessa tuli voimaan vajaamielislaki. Siinä määrättiin, että vajaamielisiä tulisi hoitaa keskuslaitoksissa, hoito-, työ- tai opetuskodeissa, päivähuoltoloissa tai perhehoidossa. (Rinnekoti-säätiö ajassa 2016.) Lain myötä maa jaettiin vajaamielispiireihin, joihin kaikkiin tuli rakentaa oma keskuslaitos. Myös keskuslaitoksissa saatu hoiva ja huolenpito korvattiin työnteolla. 1960-luvulta alkaen ei puhuttu enää vajaamielisistä vaan kehitysvammaisista. (Kairi – Nummelin – Teittinen 2010: 7).

1970-luvulla Suomeen rantautui normalisaatioperiaate. Kehitysvammaisille ihmisille halettiin tehdä mahdolliseksi mahdollisimman normaalien olosuhteiden saavuttaminen. Uusi kehitysvammalaki tuli voimaan vuonna 1978 korostaen kuntoutusta ja avohuoltoa.

1980-luku olikin laitoshoidon kritisoinnin aikaa: alettiin korostaa normalisaatiota sekä kehitysvammaisten henkilöiden yhteiskuntaan integroimista. Ajateltiin, että juuri integroimalla vammaiset ihmiset yhteiskuntaan pystytään olosuhteita muuttamaan mahdollisimman normaaleiksi. Tämän ajattelutavan siivittämänä kehitysvammaisille ihmisille ruvettiin rakentamaan omia asuntoloita sekä työkeskuksia tavallisille asuinalueille. (Kehitysvammahuolto ennen 2016.) Kansainvälisten virtausten rantauduttua Suomeen ruvettiin vammaisuutta tarkastelemaan sosiaalisena ilmiönä. Merkittävä uudistus oli vuonna 1987 voimaan astunut vammaispalvelulaki, joka tunnisti vammaisuuden yhteiskunnan ja yksilön suhteena. (Haarni 2006: 31.) Vuonna 1992 AAMR (American Association of Mental Retardation) määritteli kehitysvammaisuuden uudestaan. Määritelmässä korostettiin toimintakyvyn ja sosiaalisen osallisuuden näkökulmia. Siinä nostettiin esiin myös esimerkiksi yksilöllisten tukitoimien suunnittelun tärkeyttä. (Kehitysvammahuolto ennen 2016.) Työtoimintaa on 1990-luvulta lähtien pyritty kehittämään avotyön ja tuetun työtoiminnan keinoin (Kairi ym. 2010: 7). Työnsarkaa asian tiimoilla riittää kuitenkin vielä nykyäänkin: avoimia työmarkkinoita ja tuetun työllistymisen kentän mahdollisuuksia tulee kehittää yhä edelleen, jotta kaikille yhteiskunnan jäsenille pystytään tarjoamaan yhtäläiset mahdollisuudet mahdollisista rajoitteista huolimatta. Leppälä (2015) pohtiikin artikkelissaan, miten on mahdollista, että vammaisten ihmisten työllisyystilanne on edelleen vuosikymmeniä kestäneiden ponnistelujen jälkeen niin huono, vaikka vammaisten henkilöiden aktiivisuudella ja yhteiskuntaan integroimisella on maassamme pitkät perinteet (Leppälä 2015).

Kehitysvammaisuuden historian tunteminen on kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen liittyvien asenteiden, käytäntöjen ja lainsäädännön ymmärtämisen kannalta merkittävää. Vammaisuuteen liittyvien käsitteiden kehitys voidaankin nähdä sekä elinolosuhteiden, työntekeytymisen että asenteiden muutoksina, jotka jatkuvat vielä nykyäänkin. (Kairi ym. 2010: 5.)

3 Kehitysvammaiset ihmiset työelämässä

Suomen noin 40000 kehitysvammaisesta henkilöstä vain noin 400–500 on arvioitu olevan tällä hetkellä palkkatyössä. Noin 2000 kehitysvammaista ihmistä taas on avotyötoiminnassa ja runsas 6000 työtoiminnassa työkeskuksissa. Arvion mukaan Suomessa olisi kuitenkin jopa lähes 3000 potentiaalista kehitysvammaista palkkatyöntekijää, sillä yli 30 % tällä hetkellä työkeskuksessa tai avotyötoiminnassa olevista henkilöistä voisi työllistyä palkkatyöhön. (Vesala ym. 2015: 4.)

Hakalan (2013) mukaan kehitysvammadiagnoosin saanut henkilö joutuu lähes automaattisesti työkyvyttömyyseläkkeelle, mikä johtaa siihen, että mahdollisuudet työllistyä ovat erittäin rajalliset. Hakala näkee ongelman rakenteellisena: työkyvyttömyyseläkkeelle pistetyn ihmisen on yhteiskunnan silmissä huomattavasti hankalampaa perustella palkkatyöhön hakeutumista kuin sellaisen työttömän, jolle eläkettä ei ole annettu. Jo vammaisten ihmisten perustoimeentulon nimeäminen työkyvyttömyyseläkkeeksi antaa yksilölle työntekijäkansalaisuudesta poissulkevan leiman. (Hakala 2013: 216–235.) Myös Leppälä (2015) toteaa artikkelissaan, että eläkejärjestelmässä toteutettu vammaisuuden ja työkyvyttömyyden käsitteiden yhteen liittäminen on osoitettu akateemisen tutkimuksen perusteella yhdeksi tärkeimmistä syistä vammaisten henkilöiden heikkoihin työllistymismahdollisuuksiin. Leppälän mukaan myös vammaiset ihmiset itse ovat nousseet barrikadeille vaatimaan eläkejärjestelmän kehittämistä työllistymistä edistävään suuntaan. (Leppälä 2015.)

Voidaan myös nähdä, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia sanelee pitkälti talouden yleistilanne: talouden nousukausina mahdollisuudet työllistyä vapaille työmarkkinoille ovat olemassa, mutta laskukauden aikana juuri kehitysvammaiset ihmiset ovat erityisen haavoittuvassa asemassa vammaisten naisten sekä ikääntyvien vammaisten ohella. Myöskään sosiaaliturki- ja eläkejärjestelmät eivät Greven (2009) näkemyksen mukaan sovi yhteen palkkatyön kanssa, vaan lukuisissa Euroopan maissa työllistyminen voidaan kokea uhkana yksilön sosiaaliturkien menettämisen kannalta. Tällä taas voi olla yksilöitä passivoiva vaikutus, mikä onkin yksi merkittävä este vammaisten ihmisten työmarkkina-aseman kohentamisen kannalta. (Greve 2009: 11, 27.)

Mahdoton tilanne ei kuitenkaan ole: kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä epäkohtia on historian saatossa pyritty muuttamaan esimerkiksi eri vammaisryh-

mien oikeuksia puolustavien yhdistysten toimesta kehittämällä niin ammatillista koulutusta kuin esimerkiksi erilaisia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä edistäviä työllisyysratkaisuja. Kehitysvammaisille ihmisille suunnattuja työllistymispalveluita ovat esimerkiksi palveluyksiköissä järjestetty työtoiminta, työpaikoilla tapahtuva avotyötoiminta, tuettu työ ja esimerkiksi sosiaalisten yritysten tuomat työllistymismahdollisuudet. (Hakala 2013: 216–235.)

3.1 Lait, sopimukset ja ohjelmat työllistymisen tukena

Suomessa on vahva työhön ja työelämään liittyvä lainsäädäntö (Lampinen – Pikkusaari 2012: 15). Suomen perustuslaissa (731/1999) palkkatyö, yhdenvertainen kohtelu ja mahdollisuus koulutukseen ovatkin määritelty kaikkien kansalaisten perusoikeuksiksi. Perustuslain mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla ja julkisen vallan tulee huolehtia työvoiman suojelusta. (Suomen perustuslaki 731/1999 8 §). Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta luetaan erityishuoltoon kuuluvaksi palveluksi. Laissa säädetään myös, että ”Erityishuollon tarpeessa olevalle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa.” (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 2 §, 35 §.)

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta on määritelty tarkemmin sosiaalihuoltolaissa (710/1982). Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta määritellään erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämiseksi. Työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, joilla on vamman, sairauden tai muun syyn johdosta pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua normaaleista elämän toiminnoista. Kyseiset henkilöt myös tarvitsevat työhallinnon palveluiden ja toimenpiteiden lisäksi tukitoimia avoimille työmarkkinoille työllistyäkseen. Työtoiminnalla taas tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään sellaisille työkyvyttömille henkilöille, joilla ei ole vammaisuudesta johtuen edellytyksiä osallistua työllistymistä tukevaan toimintaan, ja joiden toimeentulo perustuu pääosin työkyvyttömyyden tai sairauden perusteella myönnettäviin etuuksiin. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 27d, 27e §) Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 § velvoittaa työnantajan arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittämään työoloja työpaikan tarpeet huomioon ottaen. 12 § kuitenkin oikeuttaa erilaiseen kohteluun työsuhteessa, julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa, työharjoittelussa tai

muussa vastaavassa toiminnassa, mikäli kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin ratkaiseviin vaatimuksiin. Erilaisen kohtelun tulee myös olla oikein suhteutettua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 7 §, 12 §.)

3.1.1 Vammaispoliittiset ohjelmat

Suomen vammaispoliittinen ohjelma eli VAMPO linjaa vuosien 2010–2015 konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet sekä yhteiskunnalliset kehityskulut, joiden avulla tavoitellaan kestävämpää vammaispolitiikkaa. Ohjelmassa esitetyt toimenpiteet kehittävät kaikkia politiikan lohkoja vammaisten henkilöiden oikeuksien, vapauksien ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien näkökulmasta. Ohjelma sisältää 122 konkreettista toimenpidettä, jotka on jaoteltu neljääntoista sisältöalueeseen. Yksi näistä sisältöalueista koskettaa nimenomaan vammaisten ihmisten työllistymistä. (Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle 2010: 3–4, 89.)

VAMPO:n mukaan oikeus työhön on perusoikeus ja jokaisella on oikeus hankkia toimeentuloa. Riippumatta taloudellisista suhdanteista, vammaisten henkilöiden työllistyminen eri ikäkausina on ollut muita kansalaisia vaikeampaa. Avoimille työmarkkinoille suoraan tai työvoimapolitiisin toimenpitein työllistyminen ei ole edennyt toivotusti ja vammaisten henkilöiden työllisyysaste onkin merkittävästi vammattomia saman ikäisiä alhaisempi. Ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen ovat erityisen hankalaa ja työttömyys uhkaa jäädä pysyväksi tilaksi. Yksilön mahdollisuus vaikuttaa itse omaan elintasaansa ja vahvistaa yhteiskunnallista osallisuuttaan katoavat työelämästä syrjäytymisen myötä. Vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on ollut vammaisten henkilöiden työllistyminen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Työllistymisen esteiden poistamiseksi ja lieventämiseksi on esitetty monialaista, uusia keinoja etsivää, kohdistettua ja tarpeen mukaan portaittain etenevää työvoimapolitiikkaa. Tavoitteena on ollut esimerkiksi kehittää työvoiman hakuun ja rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä entistä innovatiivisempaan ja ennakkoluulottomampaan suuntaan. (Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle 2010: 89–91.)

Suomen vammaispoliittisen ohjelman vuosille 2010–2015 päätyttyä työn sisältöalueelle kirjatusta yhdeksästä toimenpiteestä seitsemän on käynnistynyt tai toteutunut. Esimerkiksi palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen säädöksiä on selkiytetty ja työolosuh-

teiden järjestelytukea myös korotettu. Työhönvalmennus on mahdollistettu kaikille asiakkaille ja sen sisältö on määritelty selkeämmin tuetun työllistymisen menetelmäksi. (Sjöblom 2016: 30.)

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006–2015 ajaa vammaisten ihmisten oikeuksia ja luo uutta vammaispolitiikkaa Eurooppaan. YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen tavoin toimintaohjelman tavoitteena on turvata vammaisten ihmisten oikeuksia lisäämällä heidän itsenäisyyttään, valinnanvapauttaan sekä elämänlaatuaan. Toimintaohjelman toimintalinjassa viisi käsitellään vammaisten henkilöiden työllistymistä, ammatinvalintaohjausta sekä ammattikoulutusta. Toimintalinjan tavoitteena on tukea vammaisten ihmisten työelämään osallistumista, auttaa uravalintojen tekemisessä sekä luoda rakenteiden ja tuen avulla perusta, joka takaa vammaisille henkilöille todellisia valinnanmahdollisuuksia. (Euroopan neuvoston vammaispoliittinen ohjelma 2006–2015 2006: 3–4, 45.)

3.1.2 YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva yleissopimus tuli kansainvälisesti voimaan toukokuussa 2008. Allekirjoituksille sopimus avattiin maaliskuussa 2007, ja Suomi olikin ensimmäisten joukossa allekirjoittamassa sopimusta. Sopimus kuitenkin ratifioitiin Suomessa vasta vuoden 2016 kesäkuussa. Ratifiointin myötä sopimuksesta tuli muun lainsäädännön kanssa yhtäläisesti velvoittava, ja siksi sopimuksen ratifiointi olikin iso harppaus oikeaan suuntaan vammaisten ihmisten yhtäläisten oikeuksien takaamiseksi. Ratifiointin jälkeen suomalaiset vammaiset henkilöt pystyvät käyttämään sopimuksen yksilövalitusmekanismia. Sopimuksen keskeisinä periaatteina ovat yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, saavutettavuus, esteettömyys sekä vammaisten henkilöiden osallistuminen ja osallisuus yhteiskuntaan. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016: 1–6.)

Sopimuksen 27. artikla käsittelee vammaisten henkilöiden työtä ja työllistymistä. Artikla velvoittaa sopimuspuolet tunnustamaan vammaisten ihmisten oikeudet tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa työmarkkinoilla hyväksytyssä työssä. Artiklaan sisältyy vammaisten ihmisten oikeus valita millä keinolla hän elantonsa ansaitsee. Työympäristön on oltava artiklan mukaan avoin, osallistava sekä saavutettava. Sopimuspuolten tulee varmistaa kaikkien perusvapauksien sekä ihmisoikeuksien toteutuminen kaikille

vammaisille henkilöille ilman minkäänlaista syrjintää. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016: 56–59.)

3.2 Yleisimmät työllistymispolut

Monet eri palveluntuottajat tukevat työllistymistä ja työhön kuntoutumista. Kunnat, työ- ja elinkeinohallinto sekä muut julkiset toimijat voivat toteuttaa työllistymistä tukevan palvelun itse. Toisaalta ne voivat hankkia sen myös ostopalveluna erilaisilta julkisilta, yksityisiltä tai kolmannen sektorin toimijoilta. Yksityisiä yrityksiä, kuten vakuutusyhtiöitä, kuntoutuslaitoksia ja työterveyspalveluita, näkyy paljon ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajissa. Monet yksityiset yritykset ja toiminimellä toimivat yksityiset henkilöt tarjoavat myös työhönvalmentajan palvelua. (Lampinen – Pikkusaari 2012: 33.)

Kolmannen sektorin toimijat, jotka tukevat työllistämistä ja työhön kuntoutumista, käyttävät itsestään nimitystä ”sosiaalisen työllistämisen toimiala”. Myös joidenkin kehitysvammaisia ja pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä työllistävien sosiaalisten yritysten voidaan nähdä kuuluvan sosiaalisen työllistämisen toimialaan. Monen kolmannen sektorin ylläpitämän erityistyöllistämisen yksikön taustalla on kunta tai kuntayhtymä, jotta saman paikkakunnan työllistymistä tukeva toiminta on saatu koottua yhden organisaation sisään. Yksiköt haluavat yleensä profiloitua erityisesti oman yksikkötyyppinsä mukaan. Eri säätiöt ja yhdistykset voivat profiloitua esimerkiksi keskittymään toiminnan ja alan osaamisen kehittämiseen, työpajojen kehittämiseen tai vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistämistä tukevien yksiköiden ja tuetun työllistymisen palveluiden kehittämiseen. (Lampinen – Pikkusaari 2012: 33–34.)

Kunnilla on keskeinen rooli työllistymistä ja työhön kuntoutumista tukevien sosiaali- ja terveyspalveluiden toteuttamisessa. Perusterveydenhuollon järjestämisen lisäksi kunnat ovat vastuussa kehitysvammaisten ihmisten erityishuollosta sekä pitkäaikaistyöttömien kuntouttavan työtoiminnan ja vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työkykyä tukevan toiminnan järjestämisestä. Kuntien tehtävänä on myös tukea sosiaalipalveluna vammais- palvelulakiin kuuluvia palveluita, kuten henkilökohtaista apua työssä käymiseen. Useat kunnat osallistuvat myös erilaisten työpajojen ja työllistymistä edistävien säätiöiden toimintaan esimerkiksi rahoittajan roolissa. Sosiaalihuoltolain perusteella kunnat voivat järjestää työllistymistä tukevaa toimintaa kehitysvammaisille ja muille erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Monessa kunnassa näiden henkilöiden työllistymistä voidaan tukea solmimalla työsuhde kunnan järjestämään työhön eli avoimille työmarkkinoille. Kunta voi

järjestää myös työ- ja toimintakykyä ylläpitävää työtoimintaa, usein tarkoitusta varten kehitetyissä työllistymistä ja työkykyä edistävissä työkeskuksissa. Kuntien vastuuseen kehitysvammaisten erityishuollosta kuuluu myös kehitysvammaisten ihmisten työ- ja päivätoiminnan järjestäminen omilla työllistämisyksiköissään tai avotyötoiminnassa työkeskusten ulkopuolella tavallisilla työpaikoilla. (Lampinen – Pikkusaari 2012: 38–40.)

3.2.1 Työ- ja päivätoiminta

Monissa kunnissa työllistymistä tukeva toiminta järjestetään enimmäkseen tai kokonaan työtoimintana (Klem 2013: 19). Työ- ja päivätoimintaa järjestetään kunnan sosiaalitoimen palveluna joko tavallisilla työpaikoilla, eli avotyötoimintana, tai toimintakeskuksissa (Työ- ja päivätoiminta n.d.). Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus järjestetään yli 80 %:ssa kunnista kokonaan tai enimmäkseen kunnan tai kuntayhtymän omilla työllistämisyksiköissä (Klem 2013: 40). Työ- ja päivätoiminnassa olevat henkilöt osallistuvat toimintaan huoltosuhteessa ja heille voidaan maksaa palkan sijasta 0-12 euroa päivässä työosuusrahaa. Työ- ja päivätoiminnan palveluissa mukana olevat ovatkin asiakkaita, eivät työntekijöitä. Tyypillisesti työtoiminta on tekstiili- ja puutöitä ja yrityksille alihankintana tehtävää pakkaamista, lajittelua ja kokoonpanoa. Päivätoiminta taas tarjoaa erilaista virkistystoimintaa ja elämäntaitojen harjoittelua. (Työ- ja päivätoiminta n.d.)

Kairin ym. (2010) selvityksen mukaan työtoiminnan toteuttamiseen näyttää sisältyvän useita ristiriitaisuuksia. Osalle kehitysvammaisista henkilöistä työ- ja toimintakeskusten toiminta nähdään todella tärkeänä, mutta toisaalta sisällöltään liian yksipuolisena ja toimintakulttuuriltaan vanhanaikaisena. Kehitysvammaisten ihmisten työ- ja päivätoimintaa tulisi jäsentää sen suhteen, mikä kaikki on työ- ja päivätoimintaa ja miten eri toiminnot ovat suhteessa toisiinsa. Selvityksen mukaan olisi tärkeää ymmärtää paremmin työ- ja toimintakeskusten ympäristön ja kulttuurin vaikutuksia oppimiseen ja käyttäytymiseen. Työ- ja päivätoiminnan tulisi myös tukea normaaliutta erityisyyden sijaan, mikä edellyttäisi eri osa-alueiden jäsentymistä toisistaan selvästi erottuviksi toiminnoiksi työ- ja toimintakeskusten arkipäivässä. Näitä osa-alueita ovat työnteko, opiskelu ja oppiminen, kuntoutus sekä viriketoiminta, joilla kaikilla tulisi olla oma paikkansa kehitysvammaisen henkilön elämässä. (Kairi ym. 2010: 42).

Työtoiminnassa voidaan nähdä historiasta tuttua työntekoon liitettyä moralisointia. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien tuli monin paikoin vielä 1900-luvulla maksaa työtoiminnan järjestäjälle päivämaksua, joka oikeutti osallistumaan työntekoon. Tätä perusteltiin henkilöiden omalla vastuulla ja kuntoutumiseen sitoutumisella. Nykyään työnteon moralisointi näkyy työtoiminnassa matalana työosuusrahana, jonka johdosta työstä saatava korvaus jää henkilölle aiheutuneita kustannuksia pienemmäksi. Edelleen nähdään siis oikeutettuna, että palveluun osallistuja maksaa työn tekemisestä, eikä työsuorituksen katsota riittävän korvaukseksi yhteiskunnan tarjoamasta hoivasta. (Kairi ym. 2010: 6–7).

3.2.2 Avotyötoiminta

Avotyötoiminta on saanut alkunsa kehitysvammahuollossa 1990-luvulla, jolloin mallia pidettiin edistyksellisenä ja kustannustehokkaana keinona integroida vammaisia henkilöitä oikeaan työhön. Sen jälkeen avotyötoimintaa on käytetty myös muiden vammaisryhmien sekä eri syistä työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymiseksi. (Saari – Varanka 2012: 8.) Avotyötoiminnassa henkilö toimii tavallisella työpaikalla ja on samalla työ- tai toimintakeskuksen kirjoilla. Työpaikat eivät ole työsuhteisia, vaan huoltosuhteisia, eli henkilö työskentelee ilman palkkaa palveluntuottajatahon valvonnassa ja ohjauksessa. Myös avotyöntekijä saa palkan sijasta työosuusrahaa. (Lampinen – Pikku-saari 2012: 40.) Muutamana euron työosuusraha ei useimmiten kata edes päivittäisiä lounaskustannuksia työpaikalla, joten avotyöntekijät saattavat jäädä päivän saldoiltaan miinukselle. Sen lisäksi, ettei avotyöntekijöille makseta palkkaa, he jäävät myös vaille muuta työsuhteen työntekijälle tuomaa turvaa. He eivät saa palkallista vuosilomaa, loma- ja sairaspäiviltä ei makseta työosuusrahaa, eikä avotyötoiminta kerrytä työeläkettä. (Avotyötoiminta n.d.) Avotyötoiminnassa on mukana noin 2500 kehitysvammaista henkilöä, mikä osoittaa, että kehitysvammaisista ihmisistä osa on täysin kyvykkäitä työskentelemään tavallisilla työmarkkinoilla. Heidän täytyisi vain saada työsopimus ja palkkaa. (Saatiin töitä! 2013: 6.)

Avotyötoiminnassa tärkeintä pitäisi olla erilaisten taitojen oppiminen ja/tai kuntoutus ja sen tulisi johtaa palkkatyöhön. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry on ottanut kantaa siihen, ettei avotyö saisi olla kehitysvammaisen ihmisen ura, vaan että se olisi aina määräaikaista kuten työharjoittelu. (Avotyötoiminta n.d.) Kairin ym. (2010) selvityksestä käy kuitenkin ilmi, että kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla avotyötoiminta nähdään melko pysyvänä ja pitkäaikaisena ratkaisuna. Kun henkilö on aloittanut avotyötoiminnan, muita

uralla etenemisen mahdollisuuksia, kuten etenemistä työsuhteiseen palkkatyöhön, ei välttämättä enää nähdä. Vakiintunut avotyötoiminta osana julkista palvelujärjestelmää mahdollisesti siis ehkäisee työsuhteista palkkatyöllistymistä, koska työnantajat ovat totuneet saamaan edullisesti huoltosuhteisen työntekijän. Liian muuttumattomassa muodossaan avotyötoiminta toisaalta täyttää palvelutehtävän vaateen, mutta toisaalta samalla toimii työnantajille ilmaisena työvoimareservinä. (Kairi ym. 2010: 34–35, 84.)

Avotyötoimintaa on kritisoitu paljon esimerkiksi vammaisjärjestöjen toimesta. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on käynnissä kehityshanke, jonka tuloksena nykyisen kaltaista avotyötä ei tulisi enää sallimaan vuoden 2019 alusta. Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalihuollon työelämäosallisuutta arvioinut työryhmä on yhteisymmärryksessä siitä, ettei nykyinen tila ole hyvä ja sitä on muutettava. Vuonna 2014 yritettiin jo muutosta, joka olisi sallinut avotyön enää vain vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävästi ja korkeintaan kolmen kuukauden ajan. Lakimuutos ei kuitenkaan istunut sellaisenaan vuonna 2015 valmistuneeseen hallitusohjelmaan, joten suunnitelma oli uusittava. Nyt tekeillä oleva lakiuudistus aiotaan saattaa voimaan 1.1.2019 samaan aikaan sote-uudistuksen kanssa. (Konsi 2016.)

3.2.3 Tuettu työ

Tuetun työllistymisen käsite tuli Suomessa esille ensimmäisiä kertoja Kehitysvammaliiton seminaarissa vuonna 1993, jolloin arvioitiin, että tästä uudesta toimintamallista voisi olla hyötyä avotyön kehittämiseksi. Vuonna 1995 järjestettiin ensimmäinen tuetun työllistymisen ohjaaja-/työvalmentajakoulutus ja tuettua työllistymistä pilotoitiin vuosina 1997–1998 päättyneillä projekteilla. Pilotti-projektien päätyttyä TE-keskukset, kunnat, kuntayhtymät sekä Raha-automaattiyhdistys ovat rahoittaneet tuettua työllistymistä Suomessa. (Pirttimaa 2003: 8–10.)

Tuetun työn taustalla on ajatus siitä, että niin kehitysvammaisilla kuin muilla erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä on osaamista ja taitoa, jotka voidaan saada yksilöllisesti suunnitellun tuen avulla työmarkkinoiden käyttöön. Ajattelumallin mukaan jokaisella yhteiskunnan jäsenellä tulee olla mahdollisuus työntekoon huolimatta mahdollisista erityisrajoitteista. Tavoitteena tuetulla työllistymisellä on työsuhteisen palkkatyön saaminen ja työstä saatavan ansiotulon sekä uusien ihmissuhteiden myötä tapahtuva elämänlaadun paraneminen. (Venäläinen 1996.)

Tuettu työ on tavallisella työpaikalla tapahtuvaa työsuhteista palkkatyötä, jota toteutetaan tukitoimien avulla. Työnantaja ja työntekijä solmivat työsuhteen, johon työn tekeminen ja työntekijän saama palkka perustuvat. Työsopimus noudattaa työsuhtelakia ja alan työehtosopimuksia. Työhönvalmentaja tarjoaa tarvittavan tuen, kuten työhön perehdytyksen ja tarvittavan ohjauksen, ja nämä tukitoimet jatkuvat koko työllistymisprosessin ajan. Työhönvalmentajan palvelut ovat työllistyjälle ja työnantajalle maksuttomia. Työllistyminen on aina yksilöllistä, joten se on räätälöitävä työllistyjälle sopivaksi. Huomioon tulee ottaa muun muassa työntekijän kyvyt, työnantajan tarpeet ja tarvittavan tuen laatu ja määrä. Työllistymisessä täytyy myös huomioida työntekijän palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen. (Tietoa kehitysvammasta n.d.) Työllistymisen räätälöiminen yksilölle sopivaksi on tärkeää muistaa, jotta työllistyneiden yksilölliset tarpeet, tarvittavan tuen määrä ja kyvyt kohtaavat mahdollisimman hyvin tarjottavan työtehtävän kanssa.

4 Osallisuus

Osallisuus on tunneperustainen kokemus, joka pohjautuu yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Parhaiten osallisuus ilmenee, kun ihminen kokee kuuluvansa johonkin yhteisöön, jossa hän tulee kuulluksi, ja yhteisö tukee yksilön oman identiteetin rakentumista ja eheyttä. Yhteisössä yksilöt ovat tasavertaisia ja toimivat toisiaan kunnioittaen ja kuunnellen sekä luottavat toisiinsa. Osallisuuden kokemus on sitä, että ihminen voi vaikuttaa itseään ja ympäristöään koskeviin asioihin ja toimia ympäristössään aktiivisesti ja sitoutuneesti. Osallisuuden kokemus syntyy, kun ihminen on tietoinen näistä vaikuttamismahdollisuuksistaan. Kansallisella tasolla osallisuuden voidaan nähdä vaikuttavan osana yhteiskunnallista kokonaisuutta ja demokratian perusrakennetta. (Rouvinen-Wilenius – Koskinen-Ollonqvist toim. 2011: 50.) Osallisuutta voidaan pitää keinona edistää yhteiskunnan tasa-arvoa ja lisätä yksilötason hyvinvointia. Osallisuus on myös eräänlainen arvo, koska se on yleisesti tunnustettu tavoiteltavaksi asiaksi. Osallisuus tapahtuu erilaisten sosiaalisten suhteiden ja verkostojen kautta. Liittyminen yhteisöön ja yhteiskuntaan on siis vuorovaikutuksellista toimintaa, joka ohjautuu normien ja arvojen kautta. Syrjäytyminen on yhteisöjen ajautumista yhteiskunnan tavanomaisina pidettyjen elämäntapojen, resurssien hallinnan ja elintason ulkopuolelle, ja sitä pidetään osallisuuden vastaparina. Koska osallisuus ei ole yksilön pysyvä ominaisuus, sen aste voi vaihdella elämänvaiheiden ja -tilanteiden mukaan. (Raivio – Karjalainen 2013: 12–15.)

Osallisuuden voisi myöskin luonnehtia olevan “sekä yksilöllisyyden että yhteisöllisyyden samanaikaista tunnistamista, tunnustamista ja huomioonottamista” (Kivistö 2014: 48). Jokainen henkilö on siis omana itsenään osa yhteisöä, jossa hänet tunnustetaan ja tunnustetaan yhteisön jäseneksi ja hänen henkilökohtaiset mielipiteensä otetaan huomioon. Osallisuus voidaan nähdä ikään kuin sosiaalisena pääomana, joka jakautuu yhteiskunnassa. Valtio osallistuu vammaisten henkilöiden osallisuuden jakautumiseen ja erotteiluun lakeja säätämällä ja asenteita muokkaamalla, ja kunnat toimeenpanevat palveluita ja sosiaaliviranomaiset tekevät päätöksiä näiden lakien pohjalta. (Kivistö 2014: 48–50.) Osallisuudella voidaan tarkoittaa jossakin osallisena olemista, mutta myös osallisuutta johonkin esimerkiksi etuun tai omaisuuteen. Osallistuessaan ihminen ottaa osaa, eli on osaltaan mukana jossakin asiassa, kuten työssä. (Helminen 2015: 10.) Osallisuus on monimuotoinen käsite, mutta eri näkökulmat eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia. Eri näkökulmien merkitys riippuu kulttuurisen ja yhteiskunnallisen lähestymistavan lisäksi jokaisen yksilöllisestä osallisuuden rakentumisen tavasta suhteessa omaan arvomaailmaan. (Kivistö 2014: 42.) Osallisuuden saavuttaminen edellyttää osallistumista, mutta

osallistuminen ei välttämättä takaa osallisuutta. Osallisuuden kokemus on aina henkilökohtainen. (KASTE 2013: 22.) Yksilötasolla osallisuutta voidaan edistää vahvistamalla uskoa omiin vaikutus- ja toimintamahdollisuuksiinsa tukemalla omatoimisuutta ja elämänhallinnan tunnetta (Rouvinen-Wilenius – Koskinen-Ollonqvist toim. 2011: 68).

4.1 Kehitysvammaisten ihmisten osallisuus yhteiskunnassa

Oikeudet ja velvollisuudet, kuuluminen ja osallistuminen ovat osa kansalaisuutta. Aktiivisessa kansalaisuudessa korostetaan yhteiskunnallista osallistumista ja toimijuutta, jolloin toimintakyvyltään heikommät voivat jäädä hieman sivuun oikeuksien toteuttamisen kannalta. (Kivistö 2014: 43.) Viime vuosina vammaisten henkilöiden oikeuksia on alettu tarkastelemaan yleisten ihmisoikeuksien, kansalaisten perusoikeuksien, osallisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmista. Normaalin elämän saavuttamisen keinona on pidetty integraatiota eli yhteiskunnan rakentamista sellaiseksi, että vammaisen henkilö voi elää siinä yhteiskunnan jäsenenä ilman erottelua. (Kaski ym. 2012: 148.)

Järvikosken ja Härkäpään (2004) mukaan osallisuuden taustalla ovat sosiaalisen oikeudenmukaisuuden sekä tasa-arvon tavoitteet. Osallisuus voidaan määritellä esimerkiksi tilaksi, jossa riskit syrjäytymiseen ovat alhaiset. Käsitteeseen liittyy mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan siten, että kaikista yhteisön tai yhteiskunnan jäsenistä tulee keskenään tasavertaisia ja aktiivisia. Tärkeää on kuitenkin myös pitää mielessä, että osallisuuteen liittyy myös mahdollisuus olla osallistumatta, jos yksilö näin haluaa. Jos osallisuudesta puhutaan yleisenä periaatteena, merkitsee se erilaisuuden ja yksilöllisyyden hyväksymistä. Järvikosken ja Härkäpään mukaan kysymys erityisestä tuesta asetuu hyvin erilaiseen valoon, jos ihmisten erilaisuus nähdään kaiken toiminnan lähtökohtana. (Järvikoski – Härkäpää 2004: 138–139.)

Suomen vammaispolitiikkaa koordinoi Sosiaali- ja terveysministeriö. Vammaispolitiikan perustana ovat vammaisten henkilöiden oikeus yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen ja syrjimättömyyteen sekä tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. Suomen perustuslakiin on kirjattu vammaisten henkilöiden syrjimättömyys, ja vammaispolitiikan lähtökohtana ovat perus- ja ihmisoikeudet. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa myös vammaisten henkilöiden toimeentulon turvaamisesta, palvelujen kehittämisestä ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. (Vammaispolitiikka n.d.) Suomen vammaispoliittinen ohjelma eli VAMPO linjasi konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet sekä yhteiskunnalliset kehityskulut,

joiden avulla tavoitellaan kestävämpää vammaispolitiikkaa. Yhteiskunnallisen osallisuuden ja osallistumisen keskeisiksi asioiksi VAMPO on nostanut kansalaisoikeuksiin liittyvät kysymykset ja yleiset palvelut ja niitä täydentävät erityispalvelut, jotka varmistavat vammaisten henkilöiden osallisuutta. Muun muassa ympäristön esteettömyys, palvelujen saatavuus, saavutettavuus ja toimivuus luovat edellytyksiä osallisuuteen ja osallistumiseen sekä mahdollisuuksia itsenäiseen elämään ja omatoimisuuteen. (Sjöblom 2016: 21.)

Yksilöllä on oikeus saada itseään koskevaa tietoa ja olla tietoinen saatavilla olevista palveluista sekä osallistua itseään koskevan toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Yksilöllä on myös oikeus osallistua hänen elinympäristössään tapahtuvaan toimintaan. (Rouvinen-Wilenius – Koskinen-Ollonqvist toim. 2011: 50.) Suomen nykyisessä vammaispolitiikassa vahvana tavoitteena on vammaisten henkilöiden osallisuuden edistäminen. Osallisuudella vammaispalveluissa tarkoitetaan sitä, että tukea tarvitseva henkilö on keskiössä ja osallisena oman elämänsä suunnittelussa. Palvelurakenteen ja palvelujen kehittämisen täytyy myös mahdollistaa vammaisten henkilöiden osallisuus, jotta palvelunkäyttäjä voisi olla osallisena oman elämänsä ja palveluidensa suunnittelussa. (KASTE 2013: 22.)

4.2 Kehitysvammaisten ihmisten osallisuus työelämässä

Länsimaisessa työkeskeisessä kulttuurissa ansiotyössä käyminen nähdään jokaisen vastuullisen aikuisen elämään kuuluvana asiana, jopa velvollisuutena. Työ tuo arkeen jäsenyyttä ja luo pohjaa itsetunnolle sekä itsearvostukselle. Se antaa myös mahdollisuuksia uusien sosiaalisten suhteiden rakentamiseen sekä itsensä kehittämiseen ja uusien asioiden oppimiseen. (Mänty 2000: 59.) Moni ihminen määrittelee nykyään elämänsä työn ympärille. Palkkatyö onkin yksi suuri näkökulma identiteetin rakentumisen ja yhteiskunnassa oman paikkansa löytämisen kannalta. Työttömät usein ikään kuin eristetään yhteiskunnan tietynlaisista rooleista ja tehtävistä. (Gottlieb ym. 2010: 1.) Yhtenä yhteiskunnallisen osallisuuden tärkeimpänä muotona pidetään osallisuutta työelämässä. Se nähdään pohjana monelle muulle hyvinvoinnin rakentamisen tekijöistä. (Raivio – Karjalainen 2013: 12.) Täyden kansalaisuuden saavuttamisessa sosiaalisten ja poliittisten perusoikeuksien tasolla on ollut vammaisilla henkilöillä vaikeuksia. Tuleekin pohtia, mihin yhteiskunnan täysimääräisen jäsenyyden tulisi oikeuttaa, kun puhutaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuudesta, osallistumisesta ja osallisuudesta. (Kivistö 2014: 43.)

Kaikilla ihmisillä tulisi kuitenkin olla oikeus reiluihin ja yhtäläisiin palkkatuloihin, työtunteihin ja mahdollisuus olla tasavertainen työnhakija yhteiskunnassa erilaisista rajoitteista huolimatta. Jotta tämä onnistuisi, kehitysvammaisilla ihmisillä pitäisi olla mahdollisuus tehdä esimerkiksi tuettua työtä. (Gottlieb ym. 2010: 6.)

Susan Erikssonin (2008) haastattelututkimuksessa korostuvat kehitysvammaisten työntekijöiden kokema ammattilypeys ja mielihyvä työn osaamisesta. Mielihyvän kokemukset ovatkin tärkeitä yksilölle. Ne ovat keskeisiä tekijöitä työtyytyväisyyden, työhyvinvoinnin ja työvireen kannalta. Vaikka monet kokevat työn merkityksen nyky-yhteiskunnassa yhä välineellisenä, koska sen kautta saadaan elanto, on se nykyään yhä useammalle itsensä ja persoonallisuutensa toteuttamista. Erikssonin haastatteluissa työn mielekkyys ja hyvä työilmapiiri olivat työssä usein positiivisesti koettuja asioita. Palkka-asiat eivät nousseet kertaakaan esiin haastatteluissa, josta voidaan päätellä, että palkkaan ollaan yleisesti tyytyväisiä. Koska työelämään siirtyminen on osa aikuistumisprosessia, tulisi avoimista työmarkkinoista tulla vieläkin ”avoimempia”. Näin kehitysvammaiset henkilöt voisivat työelämässä olla vammastaan huolimatta tasavertaisessa asemassa muiden kanssa. Työ on yksi ihmisen elämän osa-alue, jolla hän pääsee toteuttamaan itseään. Työpäivät luovat ihmisen arkipäiviin myös rytmiä ja säännönmukaisuutta, jotka ovat usein tärkeitä kehitysvammaisille ihmisille. (Eriksson 2008: 53–64.)

Linnakankaan, Savtschenkon, Suikkasen ja Virran (2006) mukaan työvoimaan kuuluvilla vammaisilla henkilöillä menee kohtuullisen hyvin tai kohtuullisesti työmarkkinoilla. Työttömyyttä merkittävästi laajemmaksi ongelmaksi he esittävät työkyvyttömyyden vuoksi työvoiman ulkopuolelle jäävän joukon. Vamma tai sairaus merkitsee vain harvoin täydellistä työkyvyttömyyttä ja jokainen vamma ja sen vaikutus työkykyyn on yksilöllinen. Tuen tarve on niin ikään yksilöllinen. Linnakangas ym. tuovat ilmi, että osa kykenisi työhön mukautetussa työympäristössä, mutta usein vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle jo nuorena. Vammaispoliittisen ohjelman (2005) mukaan myös työaika on vaikuttava tekijä työvoiman ulkopuolelle ajautumisessa. Työttömyysturva ja työaikalainsäädäntö suosivat kokopäivätyötä, mutta jotkut pitkäaikaissairaudet tai vammat kuitenkin rajoittavat kokopäiväisestä työpäivästä suoriutumista. Mikäli osa-aikatyötä olisi saatavilla ja tukijärjestelmä kannustaisi vähäisen työn vastaanottamiseen, monet vammaiset henkilöt pystyisivät työskentelemään osan tavanomaisesta työajasta. (Linnakangas – Savtschenko – Suikkanen – Virta 2006: 35.) Tuoreen kehitysvammaliiton tutkimuksen (2015) voidaan nähdä edelleen mukailevan näitä huomioita (Vesala ym. 2015).

Linnakankaan ym. (2006) selvitystyön tulokset osoittivat, että työvoimaan kuulumisen tai opiskelun kautta tarkasteltuna vain noin viidenneksellä 25–62 -vuotiaista invalidivähenykseen oikeutetuista oli mahdollisuus aktiiviseen osallistumiseen yhteiskunnassa. Saman ikäisistä vammaisista tai pitkäaikaissairaista henkilöistä taas alle viidesosaa voitiin pitää taloudellisesti hyväosaisina. Näin ollen vain erittäin pieni osa 25–64 -vuotiaista vammaisista tai pitkäaikaissairaista henkilöistä oli työn tai opiskelun kautta yhteiskunnan toiminnassa osallisia. Linnakankaan ym. mukaan vammaisten henkilöiden pärjääminen työpaikkakilpailussa edellyttää ajanmukaista koulutustasoa sekä tilaisuuksia työmarkkinoilla. Työllistymiseen ja työssä pysymiseen vaikuttavat myös työnantajan halu ja osaminen hyödyntää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työpanosta. (Linnakankaan ym. 2006: 40.)

Työikäisiä kehitysvammaisia suomalaisia on kuitenkin noin 25000. Useimmat kehitysvammaiset henkilöt saavat perustoimeentulonsa Kansaneläkelaitoksen työkyvyttömyyseläkkeestä, mutta työkyvyttömyyseläkkeellä oleva voi tehdä töitä palkallisessa työsuhhteessa. Harva kehitysvammainen ihminen on palkkatyössä, vaan he osallistuvat kuntien järjestämään työtoimintaan. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry arvioi, että työkykyä ja halua tehdä töitä olisi noin 3000 koulutetulla kehitysvammaisella henkilöllä. Noin 500 kehitysvammaista henkilöä tekee tällä hetkellä työsopimussuhteista työtä. (Työelämä n.d.)

5 Kohtaaminen ja vuorovaikutus

Kohtaamisesta puhuttaessa on tärkeää muistaa, että kyse on aina inhimillisestä tapahtumasta. Näin ollen ei ole samantekevää, miten ihminen kohdataan. (Pitkänen 2006: 7.) Voidaankin sanoa, että kohtaaminen voi tapahtua vain ihmisyyden välityksellä. Kun ihmisten elämänpiirit tulevat kosketukseen keskenään, syntyy aidon kohtaamisen tila. Kosketuspintaa ei synny, jos vuorovaikutuksen osapuolet eivät ole valmiita jakamaan sekä vastaanottamaan. Tärkeää on olla läsnä ja kohdata ihminen ihmisenä, ei esimerkiksi tietyn ryhmän jäsenenä. Tärkeää on myös antaa tilaa toiselle olla sellainen, kun hän on. Tätä Mattila (2007) kuvaa sallivuuden näkökulmaksi: kohtaamisessa on annettava tilaa yksilöiden erilaisuudelle. Myös toisen ihmisen arvostaminen on hyvän vuorovaikutuksen ja kohtaamisen kannalta tärkeää. Arvostavalla kohtaamisella työyhteisössä tarkoitetaan samanlaisen arvon antamista jokaiselle työntekijälle riippumatta yksilöllisistä piirteistä kuten persoonallisuudesta tai älykkyydestä. Myös nöyryys on Mattilan (2007) mukaan yksi arvostavan kohtaamisen kulmakivistä. Kohtaaminen työelämässä on usein hyvin arkista, aitoa ja yksinkertaisesta. Se on taito, jonka voi oppia. Aito kohtaaminen vaatii kuitenkin rohkeutta asettua vuorovaikutukseen toisen ihmisen kanssa. (Mattila 2007: 11–15, 19, 32–33.)

Kehitysvammaisten työntekijöiden kohtaamisesta puhuttaessa huomiota tulee kiinnittää myös kohtaamisen taustalla oleviin ennakoasenteisiin. Björnström, Lipponen ja Tähtinen (2009) tuovat opinnäytetyössään esille Ahosen ja Kaijanahon ajatuksia kehitysvammaisten ihmisten kohtaamisesta. Heidän mukaansa kehitysvammaisia ihmisiä koskevat ennakkoluulot ja -asenteet voivat olla suuressa roolissa vuorovaikutusprosessissa. Ennakkoluulot voivat vääristää viestin ymmärtämisen sisältöä ja aiheuttaa hämmennystä ja jopa torjuntaa tilanteessa, jossa kehitysvammaisen henkilö ilmaisee tunteitaan ja ajatuksiaan eri tavalla kuin viestin vastaanottaja. Näiden ennakkoluulojen sekä niiden aiheuttamien tunteiden tunnistaminen ja tunnistaminen ovatkin avainasemassa auttamassa kohti avointa kohtaamista. (Björnström – Lipponen – Tähtinen 2009: 8.) Myös Alho, Viitamäki-Tervonen ja Juuti (2007) käsittelevät julkaisussaan ennakkoluuloisuutta sekä erilaisuuden kohtaamista. He tuovat esiin, että ennakkoluuloista luopuminen on erittäin tärkeää yhdenvertaisuuden saavuttamisen kannalta. Vaikka stereotypiat ovat luonnollinen osa ihmisen ajattelua, ovat ne haitallisia niiden leimaavan luonteen takia. Monesti yksilö, esimerkiksi juuri kehitysvammaisen ihminen, voidaan leimata vammaisuutensa perusteella sen sijaan, että tutustuttaisiin hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa. Alho ym.

(2007) tuovat kuitenkin esiin sen, että ennakkoluulojen tunnistamista voi harjoitella ja niistä voi päästä eroon. (Alho – Viitamaa-Tervonen – Juuti 2007: 10–12.)

5.1 Vuorovaikutus työyhteisössä

Kun ihmiset vaihtavat keskenään merkityksiä ja tunteita, puhutaan vuorovaikutuksesta. Annamme toisillemme tunnustusta ja saamme sitä myös takaisin, jolloin me samalla rakennamme toisten ihmisten ja vuorovaikutuksen kautta. Työpaikan ei tulisi olla liian kiihkeä ja aikataulutettu, että vuorovaikutuksen syntymiselle ei ole riittävästi aikaa. Ihmisten välinen aito vuorovaikutus ei nimittäin synny itsestään, vaan sen kehittämiseen tarvitaan aikaa. (Paasivaara 2009: 28–30.) Vuorovaikutusosaaminen on laaja erityisosaamisen alue, jota pidetään työelämässä tärkeänä taitona. Kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot kuuluvat vuorovaikutusosaamiseen. (Mönkkönen – Roos 2009: 203.)

Jos vuorovaikutus työyhteisössä ei kuitenkaan toimi, se heikentää tuloksellista työskentelyä ja huojuttaa koko työyhteisön perustaa. Tämän takia onkin erittäin tärkeää luoda työyhteisöön luottamuksellinen, avoin ja arvostava vuorovaikutuskulttuuri. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja kommunikoivat siis eri tavalla, joten työyhteisössä täytyy noudattaa siellä vallitsevia toimintasääntöjä, jotta vuorovaikutus olisi mahdollisimman sujuvaa. (Alho ym. 2007: 21.) Työyhteisössä olisi suotavaa tavoitella dialogista toimintakulttuuria, joka voi syntyä ainoastaan dialogisen työotteen kautta. Dialogisessa työotteessa pyritään tavoittamaan yhteisen tietämyksen alue ja ennen kaikkea asettumaan suhteeseen toisten työntekijöiden kanssa. Tämä ei ole ollut aina helppoa esimerkiksi johtajille, koska he saattavat tuntea menettävänsä auktoriteettinsa epävarmuuden ja tietämättömyyden takia. He eivät välttämättä ole tottuneet toimimaan vastavuoroisessa vuorovaikutussuhteessa. Jotta dialoginen vuorovaikutus voidaan saavuttaa, tarvitaan harjoittelua, arviointia ja sitä, että kiinnitämme huomiota vuorovaikutuksen kulkuun. Haastaviksi vuorovaikutustilanteet tekee niiden vaihtuvuus ja se, ettemme koskaan voi tietää jonkin vuorovaikutusmetodin toimivuutta uuden ihmisen kanssa. Emme siis koskaan voi ennustaa dialogisten hetkien syntymistä ja niiden tulevia sisältöjä. Dialogista vuorovaikutusta ja työyhteisöä voidaan kuitenkin kehittää. Siihen tarvitaan paljon työyhteisön jäsenien keskinäistä luottamusta ja toisten arvostamista. Toinen osapuoli tulee siis kohdata kunnioittavasti hänen elämäntilanteesta ja taustoista riippumatta. (Mönkkönen – Roos 2009: 160–161, 204–206.) Myös työpaikalla saatu sosiaalinen tuki on niin kehitysvammaisille ihmi-

sille kuin kaikille muillekin tärkeää työssä viihtymisen ja onnistumisen kannalta. Kun työntekijät antavat ja saavat henkistä, emotionaalista, tiedollista ja toiminnallista tukea vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa, puhutaan työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Sosiaaliseen tukeen kuuluvat muun muassa tietotuki, kuten neuvot ja ehdotukset, aineellinen tuki, kuten myönteinen arvio tekemisistä ja kyvyistä ja henkinen tuki, kuten kuunteleminen, rohkaiseminen ja luottamuksellisuus. Sosiaalista tukea työyhteisössä saa useimmiten ihmisten välisessä arkipäiväisessä keskustelussa. (Paasi-vaara 2009: 25–27.)

5.2 Kommunikaation tukeminen

Kommunikoinnin luonnetta kuvaa toiminnan vastavuoroisuus: se muodostuu viesteistä, joita lähetetään ja vastaanotetaan. Sekä viestin vastaanottaja että sen lähettäjä toimivat tilanteessa yhtä aikaa ja vuorotellen rooleja vaihdellen. Koska kommunikointi on vastavuoroista, muodostuu ongelma yhteiseksi, jos tilanteessa toisella osapuolella on ongelmia joko viestin lähettämisessä tai vastaanottamisessa. Vastaus ongelmaan on löydettävissä ratkaisuja yhdessä pohtimalla sekä uusia kommunikointikeinoja etsimällä. Tapoja kommunikointiin onkin useita, ja asiat voidaan esittää monella eri tapaa. (Huuhtanen 2011: 12, 14.)

Kommunikointi yhteisössä on aina tiettyjen sääntöjen mukaista keskustelua ja vuorovaikutusta. Puheen kehityksen viivästyminen ja muut kommunikaation erityisvaikeudet liittyvät lähes poikkeuksetta kehitysvammaisuuteen. (Kaski ym. 2012: 178.) Tämä johtuu vaikeuksista tiedonkäsittelyn alueella. Kognitiivinen kapasiteetti sekä vuorovaikutuskyky ovat keskeisiä tekijöitä kielen oppimisen sekä käytön kannalta. Jos tiedonkäsittelyssä on vaikeuksia, hankaloittaa tämä esimerkiksi asioiden jäsentämistä, mieleen painamista ja käsittelyä. On kuitenkin tärkeää pitää mielessä, että kehitysvammaisten ihmisten kommunikaatiotaidot ovat hyvin yksilöllisiä. Ne vaihtelevat merkittävästi heidän harjaantumisen ja kehitysvamman tason mukaan. (Malm – Matero – Repola – Talvela 2004: 193.) Keskustelutaitoja voi myös oppia, mutta se vaatii keskustelukumppanilta kärsivällisyyttä ja kiinnostusta. Myös samanarvoinen kohtelu on tärkeää: taito ilmaista ajatuksia ja toiveita on mahdollista oppia vain vastavuoroisessa ja tasa-arvoisessa keskustelusuhteessa. (Kaski ym. 2012: 181.)

Lievästi kehitysvammaisten ihmisten kommunikaatiomenetelmä on useimmiten puhe. Pienet kieliopilliset- ja äänivirheet ovat heille tyypillisiä, mutta eivät haittaa normaalia

vuorovaikutusta juuri mitenkään. Lievästi kehitysvammaiset henkilöt osaavat useimmiten lukea ja kirjoittaa ja ymmärtävät konkreettista ja lauserakenteeltaan selvää puhetta erittäin hyvin. Vaikeuksia lievästi kehitysvammaisille ihmisille aiheuttaa usein käsitteellisten, abstraktien asioiden käsitteleminen ja ymmärtäminen. (Malm ym. 2004: 194.) Myös itseään sujuvammin kommunikoivan keskustelukumppanin viestinnän nopeassa rytmissä pysyminen voi tuottaa lievästi kehitysvammaiselle henkilölle ongelmia (Launonen 2007: 85). Selkokieliisyys on siis esimerkiksi työtehtäviä ohjeistaessa tärkeää. Näissä tilanteissa voidaan ottaa avuksi myös esimerkiksi AAC-menetelmiä, jotka selkeyttävät ilmaisuja ja helpottavat asioiden ymmärtämistä. (Malm ym. 2004: 194.) AAC- menetelmillä tarkoitetaan viestintää, jossa käytetään puheen tukena tukiviittomia, kuvia tai blisskieltä. AAC on lyhenne englanninkielisistä sanoista *augmentative and alternative communication*, joka tarkoittaa puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikointia. (Puhetta korvaava kommunikointi eli AAC 2017.) AAC-menetelmien avulla on pystytty kasvattamaan kehitysvammaisten ihmisten kommunikaatio mahdollisuuksia. Menetelmien avulla on pystytty takaamaan yksilöille mahdollisuus osallistua vuorovaikutukseen antamalla heille keinoja vaihtoehtoja kommunikointiin silloin, kun puheessa on puutteita. (Hagan – Thompson 2014: 69.)

Niin kuin edellä todettiin, tuottaa lievästi kehitysvammaisille ihmisille vaikeuksia esimerkiksi käsitteellisten, abstraktien asioiden ymmärtäminen (Malm ym. 2004: 194). Kun vuorovaikutustilanteessa toisen keskustelukumppanin keinot ovat vähäisemmät, tulee toisen kumppanin tulla vastaan kommunikointitavassaan. Näin on mahdollista luoda vuorovaikutustilanteesta tasa-arvoisempi ja helpommin ymmärrettävä. Esimerkiksi työpäivällä ohjeistavan henkilön taidot ja mukautumiskyky vaikuttavatkin paljon vuorovaikutuksen onnistumiseen ja siihen, kuinka kehitysvammaisen työllistyjä häntä ymmärtää. Vuorovaikutustaitoja ja vuorovaikutuksen tukemista voi kuitenkin harjoitella. Harjoittelun apuna voi toimia esimerkiksi Kehitysvammaliiton tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskus Tikokeetin kehittämä LOVIT-muistisääntö. (LOVIT - avain onnistuneeseen kohtaamiseen 2017.)

LOVIT muodostuu vuorovaikutuksessa huomiota vaativista seikoista: Läsnaolosta, odottamisesta, vastaamisesta, ilmaisun mukauttamisesta sekä tarkistamisesta. Läsnaolon toteutuminen vaatii mielen rauhoittamista ja keskittymistä henkilöön, jonka kanssa on vuorovaikutuksessa. Myös ilmeet, olemus ja asennot ovat tärkeä keino ilmaista olevansa tilanteessa toista varten. Näiden avulla toinen voi aistia, että häneen halutaan kontakti ja

että hänestä ollaan kiinnostuneita. Odottamisella tarkoitetaan, että keskustelukumppanille annetaan tilaa, odotetaan hänen aloitettua ja kuunnellaan häntä. Odottaminen vuorovaikutuksessa edellyttää kykyä tunnistaa, milloin olla itse hiljaa ja milloin taas rohkaista toista aloittamaan. Odottamisen avulla toinen voi tuntea ajatuksensa ja osallistumisensa tärkeiksi keskustelukumppanilleen. Jotta vuorovaikutus etenisi, on osaavan kumppanin reagoitava, eli vastattava, jollain tavoin toisen viestiin. Kokemus nähdäksi ja kuulluksi tulemisesta rohkaisee jatkamaan vuorovaikutusta ja keskustelukumppani voi tuntea asiansa toiselle tärkeäksi ja viestinsä merkityksellisiksi. Oman ilmaisun mukauttaminen taas vaatii eläytymistä keskustelukumppanin kokemusmaailmaan ja kykyyn hahmottaa ja ymmärtää asioita. Tällä tarkoitetaan sitä, että käytetään toiselle tuttuja ja ymmärrettäviä viestintätapoja, jolloin hänen viestintätapansa osoitetaan yhtä toimiviksi ja hyväksytyiksi, kuin mikä tahansa ilmaisukeino. Toinen voi tällöin myös tuntea, että keskustelukumppani kokee tärkeäksi ymmärtää häntä. LOVITin viimeinen kohta on tarkistaminen. Havainnollalla keskustelukumppania voidaan varmistaa, toimiiko yhteinen kieli, vai onko ilmaisun mukauttamiselle tarvetta. Toisaalta on tulkittava, onko kyse sittenkin siitä, että toisen ajatukset ovat jo muualla ja on aika lopettaa yhteinen vuorovaikutustilanne. (LOVIT - avain onnistuneeseen kohtaamiseen 2017.)

LOVITia mukailien myös esimerkiksi Savon Vammaisasuntosäätiö on ohjeistanut työnantaja erityyppisten erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden ohjaamiseen työpaikoilla. Työntekijöille, joilla on lievää kehityksen viivästymistä, tulisi antaa yksi ohje kerrallaan ja jakaa tehtävöohjeet osiin. Ymmärrettävän kielen käyttäminen on tärkeää ja apuna voi käyttää kuvia, näyttämistä ja kertaamista. Ohjattavalle tuleekin antaa mahdollisuus toistaa tehtävää riittävästi ja ohjeiden ymmärtäminen kannattaa tarkistaa. Lievästi kehitysvammaiselle työntekijälle on tarpeen opettaa ja ohjeistaa myös esimerkiksi kalenterin käyttöä ja suunnitelmallisuutta. Työympäristöön on kiinnitettävä huomiota, jotta selkeys ja rutiinit säilyvät. Työympäristön olisi oltava kiireetön ja rauhallinen ja sellainen, jossa työntekijällä on mahdollisuus saada kannustusta ja onnistumisen kokemuksia. (Työelämän päämies 2 n.d.)

5.3 Monimuotoinen työyhteisö

Monimuotoisuus työelämässä on laaja käsite. Sillä tarkoitetaan työntekijöiden erilaisuutta ja erilaisuuden muodostamaa kokonaisuutta. Työyhteisön moninaisuudessa pysyvimmät erot ovat ihmisten persoonallisuudessa. Kahta täysin samanlaista ihmistä tuskin löytyy. Myös muun muassa sukupuoli, kulttuurinen tausta ja toimintakyky sisältyvät

monimuotoisuuden perustekijöiksi. Näitä eroavaisuuksia pyritään hyödyntämään, sillä henkilöstön monimuotoisuus on organisaation voimavara. (Alho ym. 2007: 7.) Ihmiset ovat siis erilaisia - myös työntekijöinä. Jokaisella on omat vahvuutensa ja heikkoutensa, joita tulisi osata arvostaa ja hyödyntää työyhteisössä. Työyhteisöt koostuvat erilaisista ihmisistä, jotka ovat esimerkiksi eri ammattiryhmistä ja eri ikäluokista. Hyvin toimivan työyhteisön tulisi hyödyntää ihmisten erilaisuutta ja arvostaa jokaista työntekijää sellaisenaan kuin hän on. Ei ole vain yhtä oikeaa tapaa tehdä työtä. (Paasivaara 2009: 54–55.) Myös O’Neill (2016) kirjoittaa artikkelissaan siitä, kuinka tärkeää työyhteisön monimuotoisuus on globalisoituvassa maailmassa. O’Neillin mukaan monimuotoisuus tarkoittaa erilaisuutta ja sitä, että työyhteisössä on etnisyydeltään, sukupuoleltaan, sosioekonomiselta taustaltaan, ideologialtaan ja toimintakyvyltään erilaisia yksilöitä. Tämä on tärkeää kulttuurisen kompetenssin vuoksi. Kulttuurisella kompetenssilla O’Neill tarkoittaa yrityksen tietoa, ymmärrystä sekä taitoa hyväksyä monimuotoisuutta ja työskennellä ihmisten kanssa jotka tulevat erilaisista taustoista. Tämä puolestaan vihjaa muille toimijoille, ettei syrjintä ole hyväksyttävää kyseisessä yrityksessä, ja että ihmiset hyväksytään ja heitä arvostetaan heidän erilaisuutensa vuoksi. Tällainen ajattelu- ja toimintatapa on O’Neillin mukaan tärkeää nykyisessä yritysmaailmassa, sillä myös sekä asiakkaat että markkinat yleensä ovat hyvin erilaisia. (O’Neill 2016: 9.)

Vielä edelleenkin vammaisuus nähdään stereotyyppisesti; oletetaan, ettei vammaisen henkilö voi olla yhtä pätevä ja tuottava kuin muut työntekijät. Vammaisen henkilö tulisi kuitenkin kohdata työpaikalla tavallisena ihmisenä. Häneltä voi arvuuttelun sijaan kysyä suoraan, mitä työtehtäviä hän pystyy tekemään. Vammasta saa puhua ja siitä saa kysyä, mutta kysymyksiä tulee liittää työtehtäviin ja niiden suorittamiseen. Toimintakyvyn näkökulmasta voimme ajatella, että vammaisen ihminen ei ole ”rajoittunut”, vaan ympäristömme on puutteellinen. Jos ympäristömme olisi suunniteltu niin, että jokaisen olisi helppo kulkea ja käyttää palveluja, vammaisten henkilöidenkin toimintakyky paranisi huomattavasti. Täytyy kuitenkin myös muistaa, etteivät vammaiset ihmiset tai tuskin kukaan muukaan, hae tehtäviin, joista heidän ei ole mahdollista suoriutua. Vammaisen henkilö on usein itse paras asiantuntija omista kyvyistään ja rajoitteistaan, joiden puitteissa hän voi tehdä työtä. Tässäkin työhönvalmentaja auttaa. (Alho ym. 2007: 62–64.)

Kehitysvammaliiton tutkimuksesta käy ilmi, että työnantajien kokemukset heidän kehitysvammaisista työntekijöistään ovat todella positiivisia. Työnantajien mukaan kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen niin asiakkaiden kuin työtovereidensa

kanssa ja heitä kohdellaan tasavertaisina. Kehitysvammaiset työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja vaikka työtehtävien suorittaminen voi viedä enemmän aikaa, he suoriutuvat niistä siinä missä muutkin. Työnantajat eivät näe kehitysvammaisilla työntekijöillä olevan myöskään enempää sairauspoissaoloja tai suurempaa työtaturmariskiä kuin muilla. Tämän lisäksi he myös vaikuttavat myönteisesti työyhteisön ilmapiiriin ja organisaation imagoon. (Vesala – Klem – Ala-Kauhaluoma – Harkko 2016: 34.)

6 Opinnäytetyön lähtökohdat

6.1 Opinnäytetyön tarpeet ja tavoitteet

Tavoitteenamme oli luoda selkeä, tiivis ja käytännönläheinen opaslehtinen kehitysvammaisuudesta työnantajille sekä työyhteisöille tilanteeseen, jossa kehitysvammainen ihminen on palkattu osaksi työyhteisöä. Työelämäkumppanimme nostivat esiin myös sen, että opas voisi toimia työvalmentajien työvälineenä tilanteessa, jossa he solmivat uusia asiakassuhteita työnantajiin. Tällöin työvalmentaja voi tarpeen nähdessään antaa opaslehtisen työnantajan sekä työyhteisön käyttöön. Oppaan käyttäjinä toimivat siis niin työnantajat, työyhteisöt kuin työvalmentajatkin. Rakensimme opaslehtisen yhteiskehittelyssä työelämäkumppaneidemme kanssa siten, että se vastaa tiiviisti ja informatiivisesti kysymyksiin mitä kehitysvammaisuus on, miten kehitysvammaisia henkilöitä kohdataan ja miten heitä voidaan tukea työyhteisössä.

Tarve oppaalle nousi sekä työelämän tarpeista että tutkimuksista. Vaikka samoja asioita käsitteleviä, hyvin laajoja ja yksityiskohtaisia oppaita onkin jo tehty, ja tieto löydettävissä internetistä, tulimme työelämäkumppaneidemme kanssa siihen tulokseen, että tarve tiiville, perusasioita käsittelevälle opaslehtiselle on ilmeinen. Keskustelimme myös siitä, että aiemmin tehdyt oppaat ovat usein tarkoitettu ammattikäyttöön sisältäen paljon ammattitermistöä, joka voi olla hyvin vaikealukuista asiasta tietämättömälle. Perusasiat ymmärrettävästi sisältävän, fyysisen opaslehtisen olemassaolo työpaikalla varmistaakin sen, että koko työyhteisö pystyy vaivattomasti tutustumaan kehitysvammaisuuteen ja siihen, miten he itse pystyvät tukemaan uutta työntekijää. Tutkimuksellisen perustelun opinnäytetyöllemme tarjosi esimerkiksi Kuukasjärvi (2014). Kuukasjärvi toteaa kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä käsittelevässä tutkimuksessaan, että Suomessa ei ole paljoa tutkimustietoa kehitysvammaisten henkilöiden työuriin liittyen. Yhtenä näkökulmana jatkotutkimuksille Kuukasjärvi esittää nimenomaan organisaation valmiuden vastaanottaa ja tukea työllistynyttä henkilöä. (Kuukasjärvi 2014: 103.) Tavoitteenamme onkin rakentaa opas siten, että se madaltaa työnantajien kynnystä palkata kehitysvammaisia työntekijöitä tarjoamalla esimerkiksi vinkkejä siihen, miten kehitysvammaista työntekijää voidaan tukea työpaikalla.

6.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö. Vilkan ja Airaksisen (2003) mukaan toiminnallinen opinnäytetyö toimii vaihtoehtona perinteiselle, tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on työelämän käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen tai esimerkiksi toiminnan järjestäminen. Toteutustapoja toiminnalliselle opinnäytetyölle on monia: kohderyhmän mukaan toteutustavaksi voi valita esimerkiksi kirja, kansio, vihko, kotisivut tai vaikkapa johonkin tilaan järjestetty näyttely. Tärkeää Vilkan ja Airaksisen mukaan on se, että ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät sekä käytännön toteutus että sen raportoiminen tutkimusviestinnän keinoin. Merkityksellistä on myös se, että opinnäytetyö on työelämälähtöinen, käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava. (Vilka – Airaksinen 2003: 9–10.)

Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön, jotta pystymme yhdistämään siinä teoriaa ja käytäntöä. Juuri opinnäytetyöprosessin toiminnallisuus kiinnosti meitä: halusimme pysyä luomaan jotain konkreettista ja uutta. Koska luomamme opas tulee työelämän käyttöön, on meille tärkeää kuulla työkentän toiveita oppaan sisällöstä niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin olemassa oleviin tarpeisiin.

6.3 Työelämäkumppaneiden esittely

Teemme opinnäytetyömme yhteistyössä sekä Vates-säätiön että Kehitysvammaliiton edustajien kanssa. Molemmilla toimijoilla on pitkä kokemus vammaisten yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja heidän tasa-arvoisiin oikeuksiin liittyvien asioiden ajamisesta.

Vates-säätiö perustettiin vammaisjärjestöjen toimesta vuonna 1993. Perustamisen jälkeen säätiö on toiminut asiantuntijaorganisaationa ajamassa vammaisten, pitkäaikaissairaiden sekä osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä asioita. Säätiön toimintamuotoja ovat yhdenvertaiseen työllistymiseen liittyvä kehittäminen, vaikuttaminen, kouluttaminen, tiedottaminen sekä verkottaminen. Säätiö toimii aktiivisessa yhteistyössä työllistämisen, kuntoutuksen sekä koulutuksen sidosryhmien kanssa, ja sen taustalla toimii 36 taustayhteisöä, joihin kuuluu esimerkiksi valtakunnallisia vammaisjärjestöjä sekä työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. Visiona säätiöllä on vammaisten, pitkäaikaissairaiden sekä osatyökykyisten tasavertaiset oikeudet ja mahdollisuudet työllistyä. (Vates lyhyesti n.d.)

Kehitysvammaliitto on toiminut vuodesta 1952 lähtien ja sen toimintaa tukee sosiaali- ja terveysministeriö Veikkauksen tuotoilla. Toiminnan taustalla on halu edistää kehitysvammaisten ja muiden oppimisen, ymmärtämisen ja kommunikaation alueilla tukea tarvitsevien tasa-arvoa ja yhteiskunnallista osallisuutta. Kehitysvammaliitto on aktiivisesti mukana myös kehittämässä palveluja ja edistämässä alan tutkimusta. Liiton perustehtäviin kuuluu tutkimus- ja kehittämistoiminnan lisäksi koulutukset, materiaalin tuottaminen, selkokielisen tiedonvälityksen edistäminen, esteettömän ja osallistavan kommunikoinnin sekä tietotekniikan käytön edistäminen ja monenlainen tiedotus- ja vaikuttamistoiminta. Kehitysvammaliitto toimii yhteistyössä vammaisten ja heidän läheistensä, alan työntekijöiden, palveluntuottajien, järjestöjen, yritysten ja viranomaisten kanssa. (Tietoa liitosta 2017.)

7 Prosessikuvaus

7.1 Oppaan suunnittelu ja raakaversioiden tekeminen

Idea oppaan tekemiseen lähti alun perin työelämässä esiin tulleista kokemuksista liittyen työyhteisön- ja esimiestason tietämyksen puutteisiin kehitysvammaisuudesta. Olimme ideamme tiimoilta yhteyttä Vatesin yhteyshenkilöön, joka puolestaan oli yhteydessä Kehitysvammaliittoon. Sovimme Vatesin ja Kehitysvammaliiton edustajien kanssa tapaamisen, jossa keskustelimme tarkemmin ideastamme. Ideamme tapaamisessa esiteltyämme saimme kuulla, että tarpeesta vastaavanlaiselle oppaalle oli keskusteltu molemmissa työyhteisöissä. Saimme tapaamisesta paljon tärkeitä vinkkejä, miten meidän kannattaisi lähteä opasta rakentamaan, ja millaisia asioita sen tulisi sisältää. Saimme myös useiden organisaatioiden edustajien yhteystiedot, joilta voisimme tarpeen vaatiessa saada konsultaatioapua oppaan sisältöön ja kuvitukseen liittyen.

Jämsän ja Mannisen (2000) mukaan tuotteen suunnittelu- ja ideointivaiheessa kehittämisidea on todettu, mutta varsinaisia keinoja sen ratkaisemiseksi ei ole vielä päätetty. Ratkaisujen löytämiseksi käynnistyy ideointiprosessi, jossa käydään keskustelua yhteistyökumppanin kanssa liittyen siihen, millainen lopullisen tuotteen tulisi olla, jotta se vastaa mahdollisimman hyvin työelämän tarpeita. (Jämsä – Manninen 2000: 35.) Saimme Vatesin ja Kehitysvammaliiton tapaamisessa molemmilta toimijoilta paljon vinkkejä siihen, millaisissa tilanteissa tekemämme opasta voisi käyttää, ja millaisia asioita oppaan tulisi sisältää, jotta se vastaisi työelämällä havaittuihin tarpeisiin. Saimme myös hyviä lähteitä, joita voisimme käyttää hyödyksi oppaan raakaversiota tehdessämme.

Suunnitteluvaiheen jälkeen siirrytään luonnosteluvaiheeseen, jolloin analysoidaan sitä, mitä näkökulmia tulee ottaa huomioon tuotteen valmistelussa. Tärkeää on myös selvittää se, ketkä ovat suunniteltavan tuotteen käyttäjät, ja millaisia asioita he tuotteelta toivovat. Jämsän ja Mannisen (2000) mukaan tehokkaimmin kentällä havaittuun tarpeeseen vastaakin tuote, jonka suunnittelussa on otettu huomioon sen käyttäjien tarpeet. Koska meidän oppaamme ensisijaisina käyttäjinä ja hyödynsaajina toimivat työvalmentajat, työyhteisöt ja työnantajat, tulee hyöty kehitysvammaisille työntekijöille välillisesti heidän kauttaan. (Jämsä – Manninen 2000: 43–44.) Tästä johtuen meidän tuli opasta suunnitellussamme ottaa huomioon myös se, millaisten asioiden esiintuominen oppaassa hyödyttäisi

ja edesauttaisi kehitysvammaisten työntekijöiden työllistymistä sekä työssä menestymistä. Luonnosteluvaiheessa lähdimmekin hahmottelemaan oppaan ulkonäköä ja niitä asioita, joita se tulisi pitämään sisällään. Lähdimme etsimään oppaan tuleviin teemoihin liittyen teoriaa, jonka kokosimme opinnäytetyömme teoriaosuuteen. Teoriaosuudet kirjoitettuumme poimimme sieltä oppaaseen omasta mielestämme oleellisia asioita. Oppaan luonnokselle raamit antoivat yhteistyökumppaneiden kanssa käymämme keskustelut, joiden pohjalta laadimme oppaasta hyvin pelkistetyin raakaversio, jonka lähetimme työelämäkumppaneillemme kommentoitavaksi.

7.2 Oppaan kehittäminen, pilotointi ja viimeistely

Luonnosteluvaiheen jälkeen siirrytään Jämsän ja Mannisen (2000) mukaan tuotteen kehittelyvaiheeseen, jossa edetään luonnosteluvaiheessa valikoituneiden ratkaisuvaihtoehtojen, periaatteiden, rajausten ja asiantuntijayhteistyön mukaisesti. Informaation välittämiseen käytettävien tuotteiden keskeisin sisältö tulee Jämsän ja Mannisen mukaan muodostua teorian tietoon pohjautuvista tosiasioista, jotka pyritään kertomaan vastaanottajan tiedontarve huomioiden. Ongelmia sisällön valinnassa aiheuttaa yleensä tiedon vanhenemisen mahdollisuus sekä sen valinta, mikä sisältö on relevanttia ja mikä ei. Tätä voi usein entisestään hankaloittaa se tosiasia, että informaation kohderyhmä on usein hyvin heterogeeninen. Näin ollen sellaisen asiasisällön valinta, joka hyödyttäisi kaikkia, voi olla erittäin haastavaa. (Jämsä – Manninen 2000: 54.) Haasteita meille toi myös sekä luonnostelu- että kehittämissä vaiheissa se, että opaslehtisessämme oli erittäin rajallisesti tilaa. Näin ollen meidän täytyi rajata oppaan sisältöä erittäin paljon, ja olimmekin hieman huolissamme siitä, ettei mitään oleellista jäisi puuttumaan oppaasta. Olimme kuitenkin saaneet todella hyvät ohjeet työelämäkumppaneiltamme ja tiesimme, että saisimme heiltä kehittämissä vaiheissa kommentteja sisältöön liittyen. Päätimme myös jo suunnitteluvaiheessa, ettei oppaaseen tule mitään sellaista tietoa, joka voisi vanhentua.

Kommentit saatuumme teimme oppaaseen tarvittavat korjaukset sekä kehitimme oppaan visuaalista ilmettä. Tarkoituksenamme oli saada oppaasta niin viimeistely versio, että sen voisi lähettää kentälle pilotoitavaksi. Tässä vaiheessa oli mielestämme tärkeää päästä tapaamaan yhteistyökumppaneitamme kasvotusten varmistaaksemme, että pilotointiin lähetettävä versio vastaisi mahdollisimman hyvin kentän tarpeita. Sovimme, että tapaamme sekä Vatesin että Kehitysvammaliiton edustajat 21.6., jolloin esittelimme oppaamme sen hetkisen version. Tapaamisessa kävimme läpi työelämäkumppaneidemme kanssa oppaan tämän hetkistä versiota, ja saimme heiltä paljon hyödyllisiä kommentteja

sekä oppaan visuaaliseen ilmeeseen että sisältöön liittyen. Sovimme, että teemme oppaaseen muokkaukset mahdollisimman nopeasti, jonka jälkeen se lähetetään Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön yhteyshenkilöille jotka puolestaan lähettävät oppaan kentälle pilotoitavaksi.

Jämsä ja Manninen (2000) tuovat teoksessaan esiin, kuinka palaute ja arviointi ovat oleellinen osa kaikkien tuotemuotojen kehittelyä. Heidän mukaansa tuotteen viimeistelyn kannalta parhain keino saada palautetta on tuotteen esitestaaminen eli pilotointi sen valmisteluvaiheessa. Jämsä ja Manninen ottavat esille myös sen, että palautetta olisi tärkeää kerätä myös tahoilta, jotka eivät ole osallistuneet oppaan suunnitteluvaiheen arviointiin. Näin varmistetaan tuoreiden näkökulmien saaminen sekä vältetään tilanteelta, jossa kritiikki jää vähäiseksi tuotteen tuttuuden takia. (Jämsä – Manninen 2000: 80.) Sovimmekin 21.6. pidetyssä tapaamisessamme, että opas pyritään lähettämään Helsingin ja Vantaan kaupunkien työvalmentajille, jotka eivät tunne opasta entuudestaan.

Pilotoinnin pohjalta saamien kommenttien perusteella siirryimme prosessissa oppaan viimeistelyvaiheeseen. Jämsä ja Manninen (2000) kirjoittavat, että tuotteen viimeistely sisältää yksityiskohtien hiomista saadun palautteen ja pilotoinnista saatujen kokemusten pohjalta. Viimeistelyvaiheeseen sisältyy myös suunnitelma siitä, miten oppaan jakelu suoritetaan, sekä miten sitä markkinoidaan. (Jämsä – Manninen 2000: 81.) Teimme oppaaseen pilotoinnin pohjalta saamamme kehittämisehdotukset ja sovimme, että työelämäkumppanimme hoitavat oppaan mahdolliseen painatukseen liittyvän rahoituksen, taiton, painattamisen sekä jakelun. Taiton ja painatuksen yhteydessä työelämäkumppanimme vastaavat myös oppaan lopullisesta ulkoasusta ja asettelusta. Me puolestamme oppaan tekijöinä markkinoimme sitä 25.8. oppaan julkistamistilaisuudessa Kehitysvammaliiton tiloissa, sekä osallistumalla työvalmentajien verkostopäivään jossa esittelemme opasta 14.9.

7.3 Eettisyys ja prosessin arviointi

Eettisten valintojen tavoitteena tutkimus- ja kehittämistoiminnassa ovat ihmisten kunnioittaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuuden korostaminen. Eettisyys näkyy myös kriittisenä asenteena valittuja käytäntöjä ja tarjolla olevaa tietoa kohtaan. (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010: 11.) Korostamme oppaassa kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisiä voimavaroja ja kykyjä. Teoreettista näkökulmaa opinnäytetyöhömmme etsimme monista eri lähteistä. Pohdimme lähteiden asianmukaisuutta ja

niiden tuomaa hyötyä opinnäytetyöllemme. Saimme myös paljon apua yhteistyökumppaneiltamme, jotka suunnittelivat oppaan ulkonäköä ja sisältöä kanssamme. Saimme heiltä paljon vinkkejä ammattilaisen näkökulmasta ja tietoa heidän mielestään relevantista lähteistä. Kohderyhmänämme oli työnantajat, työyhteisöt ja työvalmentajat. Työnantajat ja työyhteisöt saavat oppaasta helposti tietoa kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten henkilöiden kohtaamisesta, jos heidän työpaikallaan on aloittamassa kehitysvammaisen työntekijä. Työvalmentajat taas voivat jakaa opasta eteenpäin asiasta kiinnostuneilla työnantajille, jotka eivät vielä ole palkanneet kehitysvammaista työntekijää työpaikalleen. Uskomme, että opas voi myös vähentää yhteiskunnassamme vallitsevia ennakkoluuloja kehitysvammaisia henkilöitä kohtaan.

Eettisyys tutkimus- ja kehittämisprojektissa merkitsee sitä tapaa, jolla työntekijät suhtautuvat työhönsä ja työn kohderymänä oleviin henkilöihin. Eettinen asenne näkyy myös siinä, miten työn aihe on valittu, miten tietoa on hankittu ja miten tuloksista puhutaan ja tuloksia sovelletaan. Eettisten kysymyksenasettelujen tulee näkyä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tutkimus- ja kehittämistyöltä edellytetään rehellisyyttä ja läpinäkyvyyttä. (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010: 11–12.) Olemme pyrkineet eettisyyteen ja rehellisyyteen koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kiinnitimme tarkkaa huomiota esimerkiksi oppaaseen sekä raporttiin käyttämiemme lähteiden luotettavuuteen ja tarkkuuteen. Sovelsimme siis eettisesti kestäviä menetelmiä tiedonhankinnassa, ja kunnioitimme tutkijoita sekä heidän töitään. Tämä näkyi esimerkiksi copyright-asioiden varmistamisena. Merkitsimme oppaaseen ne asiat, jotka olivat lainattu jostain muista opuksista. Esimerkiksi LOVIT- muistisääntö oli lainattu Tikoteekin ylläpitämältä Papunet -sivustolta, jonka tiimoilta otimme yhteyttä Tikoteekkiin. Saimmekin luvan käyttää muistisääntöä oppaassamme, kunhan vain lisäsimme copyright-merkinnän. Pidimme myös huolta siitä, että oppaaseen laitettut kuvat olivat sellaisia, joita meillä oli lupa käyttää. Yhteistyökumppanimme varmistivat luvat kuvien käytölle.

Tämän opinnäytetyön tekijöinä halusimme tuottaa oppaan, josta olisi työelämälle mahdollisimman paljon hyötyä. Tästä syystä halusimme tehdä oppaan tiiviissä yhteistyössä yhteistyökumppaneidemme kanssa, joilla oli vuosien kokemus kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen liittyvistä asioista. Tapasimme opinnäytetyöprosessin aikana työelämäkumppaneitamme säännöllisesti ja saimme heiltä jatkuvasti palautetta ja kehittämisideoita oppaan suhteen. Tämä yhteistyökumppaneiltamme saatu apu ja tuki oli oppaan valmistumisen ja onnistumisen kannalta meille opiskelijoille korvaamattoman tär-

keää. Keskeisimmät asiat oppaaseen kootaksemme, tuli meidän tutustua laajalti kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen sekä vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen liittyviin teemoihin, joten koemme, että oma tietämyksemme aiheeseen liittyen on kasvanut prosessin myötä todella paljon. Sosionomien yleisissä opinnoissa kehitysvammaisuuden liittyviä teemoja käsitellään hyvin niukasti, ja tietämyksen kerääminen opintojen aikana onkin laajalti opiskelijan oman mielenkiinnon varassa. Koemme kuitenkin, että tämän prosessin myötä meillä kaikilla on hyvä pohjatietämys kehitysvammaisuudesta sekä kehitysvammaisten ihmisten kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja työllistymiseen liittyvistä teemoista.

Koemme myös saavuttaneemme opinnäytetyölle ja oppaalle asettamamme tavoitteet. Tavoitteemme pysyivät lähes samoina koko opinnäytetyöprosessin ajan. Oppaan suunnittaminen myös työvalmentajille tuli ilmi noin prosessin puolivälissä. Idea tuli yhteistyökumppaneiltamme ja olimme heti samaa mieltä idean tarpeellisuudesta. Näin opas saataisiin todennäköisemmin aktiiviseen käyttöön, kun työvalmentajat jakaisivat sitä kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta kiinnostuneilla työnantajille. Jäimme miettimään ainoastaan, olisiko meidän pitänyt kuulla myös kehitysvammaisten henkilöiden omia mielipiteitä siitä, mitä oppaassa pitäisi kertoa kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten henkilöiden kohtaamisesta. Esittelemme opinnäytetyömme ja oppaan 25.8. Kehitysvammaliiton tiloissa. Kehitysvammaliitto ja Vates-säätiö ovat kiinnostuneita painamaan opasta työvalmentajien käyttöön oppaan esittelyn jälkeen.

8 Pohdinta

Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen. Aihe on ajankohtainen, ja se tuntui mielenkiintoiselta. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä voidaan katsoa monelta eri kantilta. Taloudellisesta näkökulmasta katsottuna kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen ei välttämättä ole aina ”tuottava” ratkaisu yhteiskunnan silmissä: esimerkiksi tuetun työn palvelussa yhden palvelun asiakkaan työllistäminen työllistää myös ainakin yhden ylimääräisen ihmisen eli työvalmentajan. Pohdimme prosessin aikana kuitenkin sitä, että laajemmasta näkökulmasta katsottuna työnteosta koituva hyöty ihmisen hyvinvoinnille pidemmän päälle varmasti säästää paljon. Säästöt voivat näkyä esimerkiksi mielenterveysongelmien vähenemisenä. Sosiaalisten taitojen kehittyessä sekä omien hyvinvointiresurssien karttuessa ihmisestä tulee luontevasti yhteiskunnallinen vaikuttaja, jolla on toiveita ja päämääriä ja voimia toteuttaa niitä. Samalla työllistetty kehitysvammaisen ihminen toimii mallina muille samassa tilanteessa oleville näyttäen, kuinka esimerkiksi osatyökykyisyyden ei tarvitse olla esteenä elämässä eteenpäin menemiselle.

Pohdimme aihettamme myös ihmisoikeuksien kannalta. Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan jokaiselle ihmiskunnan jäsenelle yhtäläisesti kuuluvia oikeuksia. Ne kuuluvat kaikille, kaikkina aikoina ja kaikkialla (Vammaisten ihmisoikeussopimus 2016.) Ihmisoikeuksiin kuuluu itsemääräämisoikeus, mikä asettaa vammaisten ja sairaiden ollessa kyseessä eettisiä ja käytännön haasteita. Huomasimme, että monissa kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä käsittelevissä tutkimuksissa ja opinnäytetöissä tuodaan esiin, että Suomessa on tällä hetkellä noin 3000 potentiaalista, työkykyistä kehitysvammaista henkilöä. Tähän lukuun tulee kuitenkin mielestämme suhtautua varauksella, sillä yksi eettisiä kysymyksiä herättävä asia on juuri se, kuka tai mikä taho voi määrittää ihmisen työkykyisyyden? Yksilön työkykyisyydelle tai -kyvyttömyydelle ei olekaan mitään yksiselitteistä tai yleistettävää määritelmää.

Työeläkevakuuttajien ammattijärjestön TELA ry:n mukaan ihmisen työkyky on monien asioiden summa. Se muodostuu fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Fyysinen ja psyykkinen toimintakyky ovat työkyvyn perusta, mutta siihen vaikuttavat myös työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito. (Työkyvyn muodostuminen n.d.) Työkykyä tarkastellessa voidaan näkökulmasta riippuen käsitellä terveyttä ja toimintakykyä sekä niiden suhdetta työn vaatimukseen, tai laa-

jemmin esimerkiksi työhön tarvittavaa kompetenssia, kestävyyttä, sietokykyä, määrätietoisuutta, asennetta ja motivaatiota. (Gould – Härkäpää – Koskinen 2015: 4–5.) Kuitenkin niin työntekijöiden ja työnantajien, kuin tutkijoiden ja lainsäätäjienkin näkökulmasta hyvän työkyvyn keskeinen lähtökohta on hyvä terveys. On kuitenkin merkittävää ottaa huomioon, että samanlaisen sairauden tai vamman aiheuttama haitta työssä jaksamiselle ja työn hallinnalle vaihtelee riippuen siitä, millaisessa työssä, työympäristössä ja -organisaatiossa henkilö toimii, sekä hänen muista työn tekemiseen liittyvistä voimavaroistaan. (Gould – Koskinen – Martelin – Sainio 2010: 51.) Tietyn sairauden tai tietynlaisen vamman ei siis voida katsoa automaattisesti olevan peruste työkykyisyydelle tai -kyvyttömyydelle, vaan yksilöllisillä seikoilla on aina vaikutuksensa työkykyyn. Tästä huolimatta jo kehitysvammadiagnoosin saaminen tarkoittaa yksilölle lähes automaattisesti työkyvyttömyyseläkkeen piiriin pääytymistä (Hakala 2013: 216). Pohdimme myös sitä, kuinka tällä hetkellä yhteiskunnassamme on tuhansia työttömiä, toimintakykyisiä ihmisiä, joista osalla ei ole motivaatiota tehdä töitä. Ovatko he velvoitettuja tekemään töitä vastentahtoisesti? Sitten on ihmisiä, joiden toimintakyvyissä on puutteita, mutta motivaatiota työntekoon on paljon. Eikö yhteiskunnan olisi kannattavaa panostaa toiminnan rajoitteita omaavien, mutta motivoituneiden ihmisten koulutuksiin ja työkykyyn?

Asenteet kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä kohtaan ovat viime vuosina muuttuneet yhteiskunnassamme myönteisempään suuntaan. Asennemuutokseen ovat vaikuttaneet kehitysvammaisten tasavertaisia oikeuksia muihin kansalaisiin nähden ajavat kansainväliset ja valtakunnalliset sopimukset, kehittämis- sekä toimenpideohjelmat ja lakimuutokset. YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva yleissopimus korostaa kehitysvammaisten oikeutta tehdä töitä samoilla ehdoilla kuin muutkin kansalaiset (Gustafsson 2016: 25). Sopimuksen ratifiointi vuoden 2016 kesäkuussa olikin iso harppaus parempaan suuntaan ainakin teoriassa. Jää nähtäväksi, millainen vaikutus ratifioinnilla tulee olemaan käytännössä, esimerkiksi vammaisten henkilöiden sosiaalisen osallisuuden optimoinnissa.

Työelämäkumppaneidemme kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin jatkokehittämideoita opinnäytetyöhömme liittyen. Yhden yleisesti kehitysvammaisia henkilöitä käsittelevän oppaan lisäksi voitaisiin tulevaisuudessa kehittää erilaisia, spesifimpiä oppaita erilaisiin tuen tarpeisiin liittyen. Esimerkiksi erilaisia kommunikointikeinoja käyttäville kehitysvammaisille työntekijöille voisi kehittää omanlaisiaan, kommunikoinnin tukemiseen liittyviä oppaita. Samoin esimerkiksi autismin kirjoon liittyen voisi tehdä oman oppaansa.

Näin työvalmentaja voisi antaa työyhteisön luettavaksi spesifimmän oppaan, joka vastaisi ehkä meidän laatimaamme opasta paremmin työntekijän erityisiin tuen tarpeisiin.

Lähteet

Alho, Linnea – Viitamaa-Tervonen, Outi – Juuti, Pauli 2007. Mahmoud, Mertsä ja Maija. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. Koulutusaineisto työpaikoille yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä. Edita.

Arvaja, Meija-Elina 2008. "Tää on mun unelma." Kehitysvammaisten henkilöiden ammatilliselle koulutukselle ja työlle antamat merkitykset kuvataide- ja musiikkialalla. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. <<http://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/taa-on-mun-unelma.pdf>> Luettu 24.3.2017.

Arvio, Maria – Aaltonen, Seija 2011. Kehitysvammainen potilaana. Helsinki: Duodecim.

Avotyötoiminta n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/avotyotoiminta/>>. Luettu 23.3.2017.

Björnström, Tanja – Lipponen, Heli – Tähtinen, Miia 2009. Aikuinen kehitysvammainen terveydenhuollon asiakkaana. Ohjaajan kokemana. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Sairaanhoitaja AMK. Hoitotyön koulutusohjelma.

Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot - vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Anjalankoski: Solver palvelut oy.

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen ohjelma 2006–2015 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111828/Julk%200618%20EN%20vammaisohjelma.pdf?sequence=1>>. Luettu 25.2.2017.

Gottlieb, Aaron – Myhill, William N. – Blanck, Peter 2010. Employment of People with Disabilities. International Encyclopedia of Rehabilitation. University at Buffalo, The State University of New York. Verkkodokumentti. <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/pdf/employment_of_people_with_disabilities.pdf>. Luettu 17.2.2017.

Gould, Raija – Härkäpää, Kristiina – Koskinen, Seppo 2015. Työkyvyn arviointi väestötutkimuksessa. TOIMIA. Verkkodokumentti. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2015/11/30/Työkyvyn_arviointi_vaestotutkimuksissa_VALMIS2.pdf>. Luettu 27.7.2017.

Gould, Raija – Koskinen, Seppo – Martelin, Tuija – Sainio, Päivi 2010. Työkyky ja terveys. Teoksessa Aromaa, Arpo – Koskinen, Seppo (toim.): Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 11/2010. 51 – 59. Verkkodokumentti. <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1>>. Luettu 27.7.2017.

Greve, Bent 2009. The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies. A summary of evidence from country reports and research studies. Academic Network of European Disability Experts. Leeds: University of Leeds. Verkkodokumentti. <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.998&rep=rep1&type=pdf>>. Luettu 9.2.2017.

Gustafsson, Henrik 2016. YK:n vammaissopimus käyttöön! -käsikirja. Invalidiliitto. Verkkodokumentti. <https://www.autismiliitto.fi/files/2045/yk_toolkit_pieni.pdf>. Luettu 17.7.2017

Haarni, Ilkka 2006. Keskeneräistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 6/2006.

Hagan, Leigh – Thompson, Helen 2014. It's good to talk: developing the communication skills of an adult with an intellectual disability through augmentative and alternative communication. British journal of learning disabilities. 24 (1). 69.

Hakala, Katariina 2013. Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Teoksessa Brunila, Kristiina – Hakala, Katariina – Lahelma, Elina – Teittinen, Antti (toim.): Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus. 216–235.

Helminen, Jari 2015. Sanoista tekoihin. Osallisuus, kumppanuus ja terveys toiminnan suuntaviivoina. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Hokkila, Heikki 1990. Työtoimintojen tehtävä ja merkitys kehitysvammahuollossa. Teoksessa Kananen, Pentti (toim.): Työ tekijäänsä kiittää. Työelämän muutoksesta ja sosiaalihuollon työtoiminnan haasteista. Sosiaalihuollon julkaisuja 19/1990. 89–91.

Huhtanen, Kristiina (toim.) 2011. Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa. Kehitysvammaliiton julkaisuja. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Jämsä, Kaisa – Manninen, Elsa 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Kairi, Tea – Nummelin, Tua – Teittinen, Antti 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki. Verkkodokumentti. <http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf>. Luettu 23.3.2017.

Kaski, Markus – Manninen, Anja – Pihko, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

KASTE 2013. Valtakunnallinen vammaispalveluhanke. Kehittämishanke 2, 2012–2013. Loppuraportti. Verkkodokumentti. <http://www.eteva.fi/Global/Tiedostot/Eteva/Vammaispalvelujen_kehittaminen/KASTE%20Vammaispalveluhanke%20_loppuraportti.pdf>. Luettu 23.3.2017.

Kehitysvammahuolto ennen 2016. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/kehitysvammahuolto-ennen>>. Luettu 2.4.2017.

Kehitysvammaisuuden diagnosointi 2017. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-diagnosointi>>. Luettu 23.3.2017.

Kehitysvammaisuus 2015. Kehitysvammaliitto. Verkkodokumentti. <<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>>. Luettu 22.03.2017.

Kehitysvammaisuus 2016. Rinnekoti-Säätiö. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtietopankki.fi/kehitysvammaisuus>>. Luettu 23.3.2017.

Kivistö, Mari 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen. Monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä. Väitöskirja. Lapin yliopisto. <http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61789/Kivist%C3%B6_Mari_ActaE150_pdfA.pdf?sequence=2>. Luettu 3.3.2017.

Klem, Simo 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus 2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74475/RAP_2013_23_Kuntakartoitus_verkko.pdf?sequence=1>. Luettu 3.4.2018.

Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytteitä varten. C katsauksia ja aineistoja 17. Tampere: Juvenes Print Oy.

Komsi, Aatu 2016. Moitittu kehitysvammaisten avotyötoiminta saattaa viimein loppua. Motiivi. Verkkodokumentti. <<https://motiivilehti.fi/2016/moitittu-kehitysvammaisten-avotyotoiminta-saattaa-viimein-loppua/>>. Luettu 23.3.2017.

Kuukasjärvi, Tiina 2014. Tuetusti työuralla: Narratiivinen tutkimus tuetusti työllistyneiden henkilöiden työurista. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43434/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201405161738.pdf?sequence=1>>. Luettu 22.3.2017.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Annettu Helsingissä 23.6.1977.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987. Annettu Helsingissä 3.4.1987.

Lampinen, Pauliina – Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: VATES-säätiö.

Launonen, Kaisa 2007. Vuorovaikutus. Kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Leppälä, Heli 2015. Suomalaisen vammaishuollon historian kehitys on aktivoinnin tavoitteen ohjaamaa. Ketju 5. Saatavana myös verkkodokumenttina. <<http://ketju-lehti.fi/aiheet/tyo-suomalaisen-vammaishuollon-historiallinen-kehitys-on-aktivoinnin-tavoitteen-ohjaamaa/>>. Luettu 5.4.2017

Linnakangas, Ritva – Savtschenko, Victor – Suikkanen, Asko – Virta, Lauri 2006. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Helsinki: Stakes. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77056/R15-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>>. Luettu 16.2.2017.

LOVIT - avain onnistuneeseen kohtaamiseen 2017. Papunet. Verkkodokumentti. <<http://papunet.net/tietoa/lovit-avain-onnistuneeseen-kohtaamiseen>>. Luettu 8.4.2017.

Malm, Marita – Matero, Marja – Repo, Marjo – Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mitä kehitysvammaisuus on? 2016. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>>. Luettu 10.5.2017.

Mänty, Tarja 2000. Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <<http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-0609-4>>. Luettu 26.1.2017.

Mönkkönen, Kaarina – Roos, Satu 2009. Työyhteisötaidot. Kuopio: UNIpress.

O'Neill, Rachel 2016. The importance of a diverse and culturally competent workforce. Busidate 24 (3). 9.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Pirttimaa, Raija 2003. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Verkkodokumentti.

<<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/pirttimaa/tuetunty.pdf>>. Luettu 24.3.2017.

Pitkänen, Raimo 2006. Parasta palvelua. Miten onnistut asiakkaan kohtaamisessa. Helsinki: WSOYpro.

Puhetta korvaava kommunikointi eli AAC 2017. Papunet. Verkkodokumentti. <<http://papunet.net/tietoa/puhetta-korvaava-kommunikointi-eli-aac>>. Luettu 7.4.2017.

Raivio, Helka – Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, Taina (toim.): Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156.

Rinnekoti-säätiö ajassa 2016. Rinnekoti-säätiö. KV-tietopankki. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtietopankki.fi/historia/rinnekoti-saatio-ajassa>>. Luettu 2.4.2017.

Rouvinen-Wilenius, Päivi – Koskinen-Ollonqvist, Pirjo (toim.) 2011. Tasa-arvo ja osallisuus väylä terveyteen. Terveyden edistämisen keskuksen julkaisu 9/2011.

Saarinen, Juha – Varanka, Marjatta 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: VATES-säätiö. Verkkodokumentti. <http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/1355138695_avotyotoiminnasta-julkaisu-web.pdf>. Luettu 23.3.2017.

Saatiin töitä! Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen loppuraportti 2013. Kehitysvammaliitto. Verkkodokumentti. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia_tuloksetekijoita_loppuraportti.pdf>. Luettu 8.3.2017.

Sjöblom, Stina 2016. Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010–2015 loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130234/Rap%20ja%20mui_2016-14_verkkoversio%20100316.pdf?sequence=1>. Luettu 16.2.2017.

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. Annettu Helsingissä 17.9.1982.

Sosiaalinen näkökulma 2017. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>>. Luettu 25.3.2017.

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

Tietoa kehitysvammasta n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->>. Luettu 21.2.2017.

Tietoa liitosta 2017. Kehitysvammaliitto. Verkkodokumentti. <<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/>>. Luettu 22.3.2017.

Toimintakyky osana elämän kokonaisuutta 2016. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/toimintakyky-osana-elaman-kokonaisuutta>>. Luettu 10.3.2017.

Toimintakyvyn näkökulma 2017. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Verkkodokumentti. <<http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>>. Luettu 25.3.2017.

Työelämä n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyoelama>>. Luettu 23.3.2017.

Työelämän päämies 2 n.d. Opas työnantajille kehitysvammaisen tai erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen. Savon vammaisasuntosäätiö. Verkkodokumentti. <http://www.savas.fi/userfiles/file/typa/opas/savas_tyoelaman_paamies_opas_tyonantajalle_web.pdf>. Luettu 21.4.2017.

Työ- ja päivätoiminta n.d. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Verkkodokumentti. <<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/>>. Luettu 23.3.2017.

Työkyvyn muodostuminen n.d. TELA ry. Verkkodokumentti. <<http://www.tela.fi/tyokyky>>. Luettu 27.7.2017.

Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle 2010. Sosiaali- ja terveysministeriö. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72197/URN%3aNBN%3afi-fe201504225692.pdf?sequence=1>>. Luettu 16.2.2017.

Vammaispolitiikka n.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<http://stm.fi/vammaispolitiikka>>. Luettu 23.3.2017.

Vammaisten ihmisoikeussopimus 2016. Ihmisoikeudet.net. Verkkodokumentti. <<http://www.ihmisoikeudet.net/opi-ihmisoikeuksista/ihmisoikeusjarjestelma/ykn-ihmisoikeussopimukset/vammaisten-ihmisoikeussopimus/>>. Luettu 19.7.2017.

Vates lyhyesti n.d. Vates. Verkkodokumentti. <<http://www.vates.fi/vates/vates-lyhyesti.html>>. Luettu 22.3.2017.

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

Vesala, Hannu T. – Klem, Simo – Ahlstén Marika 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki. Saatavilla myös verkossa. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf>. Luettu 22.3.2017.

Vesala, Hannu T. – Klem, Simo – Ala-Kauhaluoma, Mika – Harkko, Jaakko 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki. Saatavilla myös verkossa. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf>. Luettu 14.8.2017.

Vilka, Hanna – Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu 30.12.2014.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016. Suomen YK-liitto. Verkkodokumentti. <http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf>. Luettu 25.2.2017.

Opas



**KEHITYSVAMMAINEN
TYÖNTEKIJÄ OSAKSI
TYÖYHTEISÖÄ**

Opas kohtaamiseen työsuhteen
alkutaipaleelle

Tämä opas on osa Metropolia ammattikorkeakoulun
opiskelijoiden Roosa Airaksisen, Mari Penttisen sekä
Mira Salmen opinnäytetyötä

  

Mitä kehitysvammaisuus tarkoittaa?

- ❖ Kehitysvammaiset henkilöt ovat yksilöitä: heillä on oma persoonallisuutensa, vahvuutensa ja kykynsä aivan kuin muillakin ihmisillä.
- ❖ Kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta oppia ja ymmärtää uusia asioita. Esimerkiksi abstraktien käsitteiden ymmärtäminen (aika, raha) voi olla kehitysvammaisille henkilöille vaikeaa.
- ❖ Kehitysvammaisuus ei merkitse työkyvyttömyyttä. Heillä on erilaista osaamista annettavaksi työmarkkinoiden käyttöön.
- ❖ Tuen tarpeita voi olla esimerkiksi liikunnallisissa, sosiaalisissa ja kielellisissä kyvyissä.
- ❖ Oleellista on selvittää, millaista tukea henkilö tehtävissään tarvitsee.
- ❖ Kehitysvammaiset henkilöt oppivat asioita, kun he saavat tarvitsemaansa tukea ja aikaa opittaviin asioihin.
- ❖ Kehitysvammaliiton tutkimuksen mukaan kehitysvammaiset työntekijät ovat työhönsä sitoutuneita, luotettavia sekä tunnollisia.

Anna aikaa vuorovaikutukselle

- ❖ Kehitysvammaiset henkilöt kohdataan kuin muutkin aikuiset ihmiset: arvostavasti, kunnioittavasti ja heidän ikänsä mukaisesti
- ❖ Muistisääntö onnistuneeseen kohtaamiseen: **LOVIT**
 - L** – *Läsnäolo* – Keskity keskustelukumppaniisi. Kuuntele ja havainnoi, mitä asiaa hänellä on.
 - O** – *Odottaminen* – Anna keskustelutoverillesi aikaa ilmaista itseään.
 - V** – *Vastaaminen* – Reagoi keskustelukumppanisi antamaan viestiin.
 - I** – *Ilmaisun mukauttaminen* – Mukauta omaa ilmaisuasi niin, että henkilö jonka kanssa kommunikoit ymmärtää sinua parhaalla mahdollisella tavalla. Ole selkeä ja konkreettinen.
 - T** – *Tarkistaminen* – Tarkista, että ymmärsitte toisianne.

© LOVIT® on Kehitysvammaliiton Tikoteekille rekisteröity muistisääntö

Miten kehitysvammaista henkilöä voidaan tukea työyhteisössä?

- ❖ Käytä ymmärrettävää ja selkeää kieltä, vältä abstrakteja käsitteitä.
- ❖ Jaa tehtävä osiin ja anna työntekijälle mahdollisuus toistaa tehtävää riittävästi.
- ❖ Anna mahdollisuuksien mukaan yksi ohje kerrallaan.
- ❖ Tarkista, että työntekijä on ymmärtänyt ohjeesi.
- ❖ Voit käyttää havainnollistamisessa apuna kuvia. Näytä, kuinka tehtävä suoritetaan.
- ❖ Hyvä työympäristö on kiireetön ja rauhallinen.
- ❖ Selkeys ja rutiinit helpottavat työskentelyä.
- ❖ Muista kannustaa työntekijäsi: onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä.
- ❖ Hyödynnä työhönvalmentajan tuki! Voit saada tukea kunnan/kaupungin vammaispalveluista tai taloudellista tukea työllistymiseen TE-toimistosta.





"Tunnen olevani nyt
niin kuin muut
työntekijät. Olen
kirjoilla täällä ja saan
työstäni palkkaa."

—Toimistoaputainen

"Työn räätälöinnistä
olemme saaneet oppia,
miten mukautetaan töitä
niin, että työntekijä jaksaa
työssään eläkeikään asti.
Työn mukauttamisesta on
tullut valtavirtaa."

—Henkilöstöjohtaja

"He ovat varsin
koulutettuja ja monilla
on ammatillisia
tutkintoja. Heidän
työhön sitoutumisensa
on ollut esimerkkinä
koko työyhteisölle."

—Konsernijohtaja

Lisätietoa löydät täältä

- ❖ www.papunet.fi
- ❖ www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo
- ❖ http://www.savas.fi/userfiles/file/typa/opas/savas_tyolaman_paamies_opas_tyonantajalle_web.pdf
- ❖ www.vates.fi/tyonantajalle
- ❖ <http://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokielen-sovellukset/tyoelamasanasto-selkokielella/>