

Marja-Leena Mourujärvi

## **YRITTÄJÄ VAJAAKUNTOISEN KUNTOUTUJAN AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MAHDOLLISTAJANA**

- Kyselytutkimus Oulun kaupungin alueella toimiville mikroyrityksille  
sisustus- ja lahjatavara-alalla

# **YRITTÄJÄ VAJAAKUNTOISEN KUNTOUTUJAN AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MAHDOLLISTAJANA**

**- Kyselytutkimus Oulun kaupungin alueella toimiville mikroyrityksille  
sisustus- ja lahjatavara-alalla**

Marja-Leena Mourujärvi  
Opinnäytetyö  
Kevät 2011  
Kuntoutusohjauksen ja –suunnittelun  
koulutusohjelma  
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu,  
Kuntoutusohjauksen ja–suunnittelun koulutusohjelma, kuntoutuksen ohjaaja

---

Tekijä: Mourujärvi Marja-Leena

Opinnäytetyön nimi: Yrittäjä vajaakuntoisen kuntoutujan ammatillisen kuntoutuksen mahdollistajana. Kyselytutkimus Oulun Kaupungin alueella toimiville mikroyrityksille sisustus- ja lahjatavara-alalla. Oulu 2011.

Työnohjaajat: Kokko, Seija & Koukkari, Marja

Työn valmistumislukukausi ja–vuosi: Kevät 2011

Sivumäärä: 54 sivua + 12

liitesivua

---

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Oulun kaupungin alueella toimivien sisustus- ja lahjatavara-alan mikroyrittäjiltä niitä tekijöitä, mitkä ovat yhteydessä valmiuteen työllistää vajaakuntoinen kuntoutuja. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on tukea vajaakuntoista kuntoutujaa työllistymisessä. Opinnäytetyön tilaajana on oululainen yritys Innomari Oy, joka tarjoaa ammatillisen kuntoutuksen ja työllistämisen tukipalveluita asiakkailleen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tilaajaa hyödyttävää tietoa ammatillisen kuntoutuksen ja työllistämisen prosesseissa.

Opinnäytetyö on kvantitatiivinen kyselytutkimus. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä on vajaakuntoinen kuntoutuja ja häneen liittyvä toiminta- ja työkyky sekä ammatillinen kuntoutus ja kuntoutusohjaus. Tutkimus toteutettiin informoituna kyselynä. Kyselylomakkeet vietiin 17 Oulussa toimivalle sisustus- ja lahjatavara-alan mikroyritykselle Toukokuussa 2010. Mikroyrityksillä tarkoitetaan niitä yrityksiä, joissa työskentelee alle kymmenen henkilöä. Kyselylomakkeita palautui kolmelta. Vastausprosentti oli 76. Vastaukset analysoitiin Microsoft Excel 2002 - taulukkolaskentaohjelmalla. Tulokset on esitelty frekvensseinä, taulukoina ja kuvioina.

Tutkimuksen tulosten perusteella yritykset rekrytoisivat mieluiten pitkäaikaistyöttömän tai ammattikouluttamattoman henkilön yritykseensä. Kaikkein vähiten yritykset rekrytoisivat yritykseensä kehitysvammaisia tai psyykkisesti vajaakuntoisia henkilöitä. Tulokset osoittivat myös sen, että vastaajien mielestä pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen vaikuttaisi myönteisesti yrityksen imagoon, kun taas kehitysvammaisen tai psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön palkkaaminen vaikuttaisi kielteisesti yrityksen imagoon.

Ammatillisen kuntoutuksen keinoista ja työllistämisen tukipalveluista vastaajat olivat käyttäneet työharjoittelua ja jonkin verran palkkatukea. Vain harvalla vastaajista oli ollut kokemusta vajaakuntoisesta henkilöstä yrityksessään. Kenelläkään vastaajista ei ollut kokemusta työvalmentajan palveluista eikä työolosuhteiden järjestelytuesta.

---

Asiasanat: Ammatillinen kuntoutus, vajaakuntoisuus, työkyky, kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 VAAJAAKUNTOISEN KUNTOUTUJAN AMMATILLINEN KUNTOUTUS .....	7
2.1 Vajaakuntainen kuntoutuja .....	8
2.1.1 Toiminta- ja työkyky.....	9
2.1.2 Ammatillinen kuntoutus.....	13
2.2 Kuntoutustoimenpiteet vajaakuntoisen ammatillisessa kuntoutuksessa.....	15
2.2.1 Kuntoutusohjaus ja –suunnittelu.....	15
2.2.2 Kuntoutustutkimus.....	16
2.2.3 Työkokeilu.....	18
2.2.4 Työhönvalmennus.....	19
2.2.5 Ammatillinen koulutus.....	19
2.2.6 Taloudelliset tukimuodot.....	20
2.3 Aikaisemmat tutkimukset.....	22
3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	26
3.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelma.....	26
3.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmät.....	26
3.3 Kohdejoukko, aineiston keruu ja kato.....	28
3.4 Aineiston käsittely ja analysointi.....	28
3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	29
4 TUTKIMUSTULOKSET.....	31
4.1 Taustatiedot.....	31
4.2 Työllistämiseen vaikuttavat tekijät.....	34
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	40
6 POHDINTA.....	44
LÄHTEET.....	48
LIITTEET.....	55

# 1 JOHDANTO

Suomessa on ollut jo pitkään puheenaiheena työvoiman riittävyys suurten ikäluokkien jäädessä tulevaisuudessa eläkkeelle. Toisena puheen aiheena on ollut vajaakuntoisten ja vammaisten työllistyminen työelämään. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisestä on ollut mediassa mainoskampanjoita sekä Tasavallan Presidentti Tarja Halonen on puheissaan ottanut kantaa vammaisten asemaan työelämässä. Pääministeri Matti Vanhasen (2003, 2007) hallituksen ohjelmissa valtion työvoimapolitiikkaa uudistetaan ja kehitetään niin, että työnhakijat ja työpaikat kohtaavat entistä paremmin. Tavoitteena on edistää uusien työpaikkojen ja yritysten syntymistä sekä vähentää työttömyyttä ja estää syrjäytymistä. Työttömyyttä pyritään vähentämään kestävästi alle viiden prosentin tasolle. Vajaakuntoisten mahdollisuudet pitkäkestoiseen tai jopa pysyvään palkkatukeen selvitetään kaikkien työnantajien palveluksessa. Vajaakuntoisten ja vammaisten työllistämistä avoimille työmarkkinoille tehostetaan työvoimapalveluilla ja työvoimapolitiikan keinoin. (Vanhanen 2003, 2007, hakupäivä 10.1.2010.) Tärkeä tukimuoto vajaakuntoisen kuntoutujan prosessissa on ammatillinen kuntoutus. Ammatillinen kuntoutus on toimintaa, jonka tavoitteena on työelämässä, tietyssä ammatissa tai työtehtävässä pysyminen tai ylipäättään työllistyminen. (Kettunen, Kähäri- Wiik, Vuori- Kemilä & Ihalainen 2009, 215).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Oulun kaupungin alueella toimivien sisustus- ja lahjatavara-alan mikroyrittäjiltä niitä tekijöitä, mitkä ovat yhteydessä valmiuteen työllistää vajaakuntoinen kuntoutuja. Opinnäytetyön aiheen minulta on tilannut Innomari Oy, joka tarjoaa Oulussa ammatillista kuntoutusta ja työllistymispalveluita työeläkelaitosten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen asiakkaille. Opinnäytetyön tavoitteena on hyödyntää tutkimuksen tuloksia työelämässä. Innomari Oy voi käyttää tutkimuksen tietoja työssään niin, että se saa mahdollisia uusia yhteistyökumppaneita asiakkaidensa työllistymisen prosessissa.

Mikroyrityksellä tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan niitä yrityksiä, joissa työskentelee alle kymmenen henkilöä. Alle kymmenen henkilöä työllistäviä yrityksiä kutsutaan mikroyrityksiksi. Alle 50 henkilöä työllistäviä kutsutaan pienyrityksiksi. Keskisuureksi

yritykseksi kutsutaan, jossa henkilömäärä on 50 - 250 henkilöä. Suuryrityksestä puhutaan silloin, kun henkilömäärä on yli 250. (Raatikainen 2001, 14.) Mielestäni opinnäytetyön aihe on perusteltu ja ajankohtainen, koska valtakunnallisesti puhutaan työvoiman riittävydestä suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Tässä merkittävässä osassa on myös vajaakuntoisten työllistäminen. Opinnäytetyön aihe on myös kytkettävissä valtakunnallisesti Matti Vanhasen hallitusohjelman työvoimapolitiikan tavoitteisiin.

Aikaisemmissa tutkimuksissa työnantajien ja yritysten näkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tutkimuksissa on keskitytty pääasiassa vajaakuntoisten kokemuksiin. Kukkonen (2009) on tuoreessa väitöskirjassaan tutkinut vajaakuntoisten työllistymistä ja Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tutkimus kohdistuu yksityisen palvelusektorin yrityksiin heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjinä. Molempien tutkimusten tuloksissa ilmeni puutteita vajaakuntoisten työllistymisen edistämiseksi yrityksissä. Työtä ei räätälöity työntekijälle sopivaksi, työhön liittyvään ohjaukseen ei ollut riittävästi resursseja, työllistäminen aiheutti yritykselle taloudellista riskiä sekä negatiiviset ennakoasenteet niin työyhteisön kuin työnantajan puolelta heikensivät vajaakuntoisen henkilön työllistymistä.

Oma oppimistavoitteeni on syventää kuntoutuksen ohjaajan ammatillista osaamista erityisesti työikäisten kuntoutuksessa ja kuntoutusohjauksen lähtökohdista sekä vahvistaa kuntoutuksen ohjaajan ammatti-identiteettiä kuntoutusalan ammattihenkilönä. Aikaisemman koulutukseni ollessa eri alalta koen, että työikäisten kuntoutuksen osa-alueella ja tiedoissa minulla on vielä kehitettävää. Kuntoutuksen ohjaajan kompetenssien osalta haluan kehittää tietämystä kuntoutuksen asiakastyön osaamisen ja palvelujärjestelmä osaamisen osaamisalueelta. Tavoitteena on myös kehittää tutkimusmenetelmien nykyistä laajempaa tietämystä ja kokemusta sekä oppia sietämään ja ymmärtämään opinnäytetyön prosessin keskeneräisyyttä.

## 2 VAAJAAKUNTOISEN KUNTOUTUJAN AMMATILLINEN KUNTOUTUS

Kuntoutus voidaan määritellä ihmisen tai ihmisen ja ympäristön muutosprosessiksi, jonka tavoitteena on hyvinvoinnin, toimintakyvyn, työllisyyden, itsenäisen selviytymisen ja elämänhallinnan edistäminen. Kuntoutus on suunnitelmallista, pitkäjännitteistä ja monialaista toimintaa, jonka tavoitteena on kuntoutujan kuntoutuminen. (Kuntoutusselonteko 2002, hakupäivä 17.4.2010.) Kuntoutuksen yhtenä tavoitteena on elämänhallinta. Elämänhallinta käsitteenä voi kattaa useita eri osatekijöitä tai ulottuvuuksia. Ne voivat olla pystyvyyden ja hallinnan tunne eli luottamus omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa omalla toiminnallaan omaan elämään. Toisenlainen hallinnan muoto on elämäntapahtumien hyväksyminen ja ymmärtäminen sekä luottamus siihen, että on mahdollista selviytyä vaikeista tilanteista muiden tuella. Elämänhallinta ymmärretään yksilön persoonallisuuden rakenteeseen kuuluvaksi sisäiseksi voimavaraksi, tunteeksi mahdollisuuksista ja kyvyistä vaikuttaa omaan elämäänsä kuntoutusselonteossa 2002 todetaan kuntoutuksen tavoitteena olevan ”auttaa kuntoutujaa hallitsemaan elämäntilanteensa”. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 128- 129.)

Kuntoutus on toimintaa, jossa yhdistetään eri organisaation palvelut ja eri viranomaisten rahoitus kuntoutujan tarpeesta lähteväksi kokonaisuudeksi. Kuntoutus perustuu lääketieteelliseen arvioon ihmisen kuntoutustarpeesta. Lainsäädäntö edellyttää lääkärinlausuntoa kuntoutustarpeesta, jonka sairaus, vika, vamma tai syrjäytymisen uhka on aiheuttanut. Kuntoutussuunnitelma toimii kuntoutuksen aloittamisen lähtökohtana tai on kuntoutuspäätöksen lakisääteinen edellytys. (Paatero, Lehmijoki, Kivekäs, & Ståhl 2008, 31- 33.) Sanalla kuntoutus voidaan tarkoittaa monta asiaa. Se voi tarkoittaa oppialaa, toimenpidettä, järjestelmää, yksilön ja yhteisön muutosta tai tavoitteita. (Rissanen & Aalto 2002, 2). Perinteisesti kuntoutusta on luokiteltu erilaisiin osa-alueisiin. Luokittelu selkeyttää ja jäsentää kokonaiskuvaa ja on perusta eri osajärjestelmien tai ammattiryhmien työnjaolle. Kuntoutus on jaettu neljään osalohkoon: lääkinnälliseen, ammatilliseen, kasvatukselliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 23.)

Vajaakuntoisuus käsite on negatiivissävytteinen, siksi Mika Vuorela (2008) on selvityksessään Työ- ja elinkeinoministeriölle ehdottanut, että vajaakuntoinen käsite muutetaan osatyökykyinen käsitteeksi. Tässä opinnäytetyössä käytän kuitenkin käsitettä vajaakuntoinen, koska sitä käytetään lainsäädännössä.(Työvoimapolveluasetus 1251/1993 2: 10 §, hakupäivä 31.1.2010). Seuraavaksi käsitelen vajaakuntoisuuskäsitteen, ammatillisen kuntoutuksen käsitteen ja niiden eri muodot, koska kuntoutustoimenpiteet jotka liittyvät vajaakuntoisen työllistymiseen kuuluvat Suomessa ammatillisen kuntoutuksen piiriin.

## **2.1 Vajaakuntoinen kuntoutuja työnhakijana**

Vajaakuntoisella henkilöllä tarkoitetaan työvoimapolveluasetuksen (1993/1251) mukaan henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssään ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi. (Työvoimapolveluasetus 1251/1993 2: 10 §, hakupäivä 31.1.2010). Tämä edellä mainittu vajaakuntoisen määritelmä perustuu Suomen ratifioimaan Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 159, joka koskee vajaakuntoisten ammatillista kuntoutusta. Vajaakuntoisten ammatillisesta kuntoutuksesta Suomi raportoi määräajoin Kansainväliselle työjärjestölle (ILO). (Työministeriön ohje 2005, hakupäivä 22.2.2010.)

Järvikoski (1994) ottaa esille WHO:n (1980) julkaiseman sairauden ja vamman seurausvaikutusten käsikirjan, jossa voidaan erottaa kolme tasoa; toiminnanvajaus vaurio, ja sosiaalinen haitta. Toiminnanvajavuus viittaa vaurion aiheuttamiin rajoituksiin ihmiselle normaaleiksi katsottavissa fyysisissä ja psyykkisissä toiminnoissa, kuten kommunikoinnissa, käsien käytössä tai kehon hallinnassa. Vaurio on yksilön elimistön tasolla ilmenevä sairauden seurausvaikutus. Vajaakuntoisuudella tarkoitetaan sairauden aiheuttamaa sosiaalista haittaa. Se tarkoittaa ihmiselle toiminnanvajavuuden tai vaurion takia aiheutuvaa haittaa, joka estää tai rajoittaa ihmistä suoriutumasta toiminnoistaan hänen sukupuolelleen, iälleen, sosiaaliselleen ja kulttuuritaustalleen normaalilla tavalla. (Järvikoski 1994, 35- 36.)

Vammat ja sairaudet eroavat toisistaan etenemisen ja pysyvyyden suhteen sekä niin, että miten ne vaikuttavat ihmisen toimintakykyyn. Pelkkä vamma tai sairaus ei kuitenkaan kerro ihmisen itsenäisestä selviytymisestä tai toimintakyvystä, koska pitkäaikaissairaana



tai vammaisen ihmisen palveluiden tai tuentarve vaihtelevat ihmisen iän ja elämäntilanteen mukaan. Kysymys ei ole aina pelkästään vamman tai sairauden laadusta, vaan siitä, miten ihminen itse kokee vamman ja sairauden rajoittavan elämäänsä. (Kettunen, Ihalainen & Heikkinen 2001, 114- 115.)

Välitalo (2000) tuo tutkimuksessaan esille vajaakuntoisen määrittelyn ongelmat. Ainoa ongelma vajaakuntoisen määrittelyssä ei ole se, millainen henkilö määritellään vajaakuntoiseksi, vaan ongelmia tuottaa myös se, kuka henkilön vajaakuntoisuuden määrittää eli mitä asianmukaisella toteamisella tarkoitetaan. Yleensä lääkäri päättää vajaakuntoisuudesta. Tämän jälkeen kuitenkin työvoimahallinnossa on mahdollisuus evätä vajaakuntoisuushakemus käyttäen omaa harkintaa, mutta myös henkilö voi kieltää vajaakuntoisuuden merkitsemisen työvoimahallinnon rekisteriin. Vajaakuntoisuus voi olla fyysistä tai psyykkistä, mutta myös sosiaalista. Välitalo (2000) puhuu tutkimuksessaan luokitellun ja todetun vajaakuntoisuuden lisäksi myös koetusta vajaakuntoisuudesta.

Tässä työssä avaan toiminta- ja työkykykäsitteet, koska ne ovat olennaisia asioita vajaakuntoisen kuntoutujan työhön paluussa. Vajaakuntoisen kuntoutujan toiminta- ja työkyky tutkitaan sekä siitä tehdään lausunto. Työhön paluun tukemiseksi vajaakuntoinen kuntoutuja tarvitsee ammatillista kuntoutusta sekä kuntoutusohjausta ja -suunnittelua. Käsitelen myös kuntoutusohjausprosessin käsitteen lisäksi tuetun työn prosessin, koska ne ovat osa ammatillista kuntoutusta ja liittyvät olennaisesti vajaakuntoisen kuntoutujan työllistymiseen.

### **2.1.1 Toiminta- ja työkyky**

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä ihmisen valmiuksia selviytyä jokapäiväisen elämän tehtävissä työssä, vapaa-aikana ja kotona. Toimintakyvyn määrittelyt vaihtelevat yleensä näkökulman ja tieteenalan mukaan. Lääketieteessä toimintakykyä tarkastellaan sairauden ja terveyden käsitteistä lähtien. Sairauden vaikeusaste määrää toiminnalliset rajoitteet biomedikaalisen tautikäsitteen mukaan. Biopsykososiaalisen sairausmallin mukaan toiminnanrajoituksiin ja toimintakykyyn vaikuttavat myös muut tekijät. Liikuntatieteissä, psykologiassa ja sosiaalitieteissä ollaan kiinnostuneita toiminnasta ja

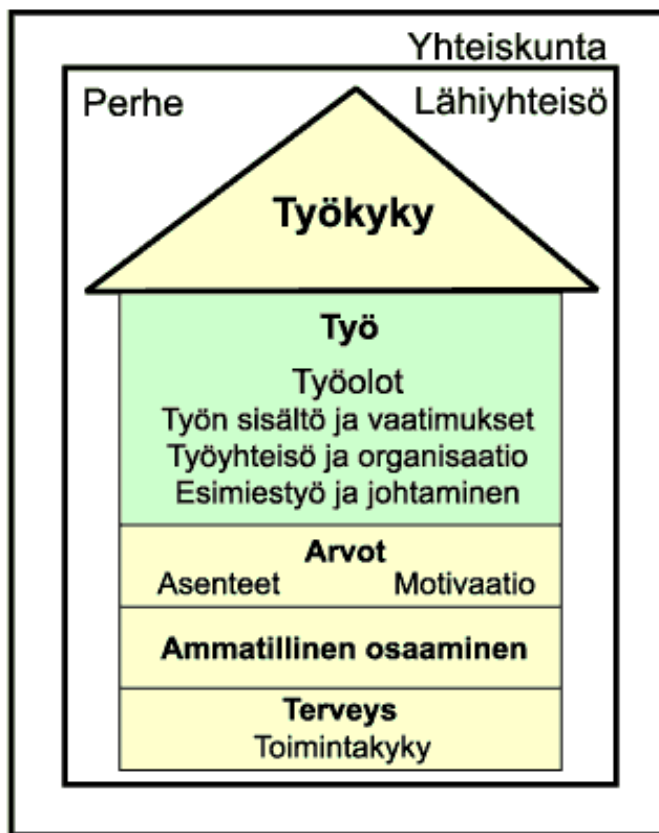
toimintakyvystä riippumatta sairaus- terveysulottuvuudesta. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 94- 95.)

Seija Talo (2001) soveltaa BPSDC-mallia (BioPsychoSocial Dimensional Classification for Functioning) ICF-luokituksen (International classification of functioning, disability and health) pohjalta toiminta- ja työkyvyn monitasoisuudesta. Tässä BPSDC-mallissa toimintakyky määritellään niin, että toimintakyky on terveyteen suhteessa oleva biopsykososiaalinen ja kolmiulotteinen toiminnallinen tila. Biopsykososiaalisuus toteutuu kaikilla kolmella ulottuvuudella eli rakenteita, elintoimintoja, toimintaa ja osallistumista kuvataan sekä bio-, psyko- ja sosioasioiden yhteenliittymänä, dynaamisena vuorovaikutussuhteena. (Talo 2001, 37.) ICF-malli on maailman terveysjärjestön (WHO) kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus. ICF-mallissa erotetaan toisaalta toimintarajoitteisuus, toimintakyky ja toisaalta tilannesidonnaiset tekijät eli yksilö- ja ympäristötekijät. Toimintakyky määräytyy yksilön ja ympäristön jatkuvassa keskinäisessä vuorovaikutuksessa. ICF-mallissa toimintakyky on yläkäsite, joka kattaa kehon/ ruumiin vajavuudet sekä suoritus- ja osallistumisrajoitteet. ICF- mallin toinen yläkäsite on toimintarajoitteet, joka kattaa kehon/ruumiin vajavuudet sekä suoritus- ja osallistumisrajoitteet. (Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus 2009, 3.)

Toimintakykyä tarkastellaan yleensä erikseen psyykkisellä ja fyysisellä ulottuvuudella. Psyykkistä toimintakykyä kuvataan usein kestävyuden, psyykkisten voimavarojen ja kognitiivisten kykyjen pohjalta. Fyysinen toimintakyky voidaan jakaa lihaskuntoon, yleiskestävyuteen ja liikkeen hallintakykyyn. Usein puhutaan myös sosiaalisesta toimintakyvystä, joka on osa toimintakykyä, jolla viitataan erilaisiin sosiaalisen kanssakäymisen edellyttämiin psyykkisiin ja fyysisiin taitoihin. Toimintakyvyn arviointia pidetään perustana kuntoutuksen suunnittelulle sekä kuntoutuksen tulosten arvioinnille. Perinteisesti on selvitetty toimintakyvyn eri osa-alueita joko yksilön omien kokemusten pohjalta tai objektiivisena asiantuntija-arviona esim. kuntoutustutkimuksissa. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 95.)

Työkyky muodostuu työ vaatimusten ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat toimintakyvystä, terveydestä, koulutuksesta, osaamisesta sekä arvoista ja asenteista. Työ kattaa puolestaan työn sisällön, työn

organisoinnin ja työn vaatimukset sekä työyhteisön ja työympäristön. Työkykyä voidaan kuvata talona, jossa on eri kerroksia (kuvio 1). Työkyvyn pohjakerroksen muodostavat psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä luovat uhkan työkyvylle. Rakennelman toinen kerros kuvaa osaamista ja ammattitaitoa. Taidoilla ja tiedoilla sekä niiden jatkuvalla päivityksillä vastataan työelämän haasteisiin. Osaamiseen voidaan myös lukea työyhteisössä toimiminen ja pätevyys oman työn kehittämiseksi. Rakennelman kolmannessa kerroksessa ovat asenteet, arvot ja motivaatio. Tässä kerroksessa käsitellään työn ja muun elämän välisiä suhteita sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoa. Rakennelman neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Tähän kerrokseen kuuluvat työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työn organisointi, työyhteisön toimivuus, esimiestyö ja johtaminen. Työkykyyn vaikuttavat myös työntekijää ympäröivä elämä kuten perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunta. (Ilmarinen 2006, 79- 81; Rautio & Husman 2010, 168- 169.)



KUVIO 1 Työkykytalo (Ilmarinen 2006)

Työkykyä voidaan kuvata erilaisten mallien mukaan. Järvikoski ja Härkäpää (2006) esittelevät kirjassaan kolme työkykykäsitystä eli lääketieteellisen työkykykäsityksen, työkyvyn tasapainomallin ja integroidun työkykykäsityksen, jotka ovat Jorma Mäkitalon ja Juhani Palosen (1994) jäsenyyksien mukaan. Lääketieteellisessä työkykykäsityksessä työkyky on terveyttä sekä sairauksien puuttumista. Työkyky on yksilön psykofyysisen järjestelmän ominaisuus, joka nostaa vahvasti esiin ihmisen psykofyysisen tilan ja jättää työn merkityksen taka-alalle. Työkyvyn ongelmat ovat vammojen ja sairauksien esiintymistä. Työkyvyn aleneminen on yhteydessä sairauksien ja vamman vaikeusasteeseen. Työkyvyn tasapainomallissa työkyky on yksilön psykofyysisen toimintakyvyn ja työn vaatimusten tasapainoinen suhde. Yksilön työkyvyn aleneminen merkitsee epätasapainoa yksilön edellytysten ja työn vaatimusten välisessä suhteessa. Tämän epätasapainon syynä ovat joko työn liialliset vaatimukset tai toimintakyvyn aleneminen. Integroidussa tai systemaattisessa työkykykäsityksessä työkyky on yksilön ja hänen ympäristönsä muodostaman systeemin ominaisuus, joka on sidoksissa paikkaan, aikaan ja tehtävään. Työkykyongelmat ovat tämän edellä mainitun systeemin häiriöitä. Muutos systeemin yhdellä osa-alueella vaikuttaa systeemin muihin osiin. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 112- 113.)

Gould, Ilmarinen, Järvisalo ja Koskinen (2006, 311- 322) toteavat tutkimuksessaan, että terveys ja työ koetaan keskeisimmiksi työkyvyn ulottuvuuksiksi. Terveys ja toimintakyky määrittävät työkykyä. Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijän voimavaroista terveys liittyi selkeämmin koettuun työkykyyn. Työasenne, työn henkinen ja fyysinen rasittavuus ovat voimakkaasti yhteydessä työkykyyn. Tutkimuksessa ilmeni, että työkyvyn ongelmat yleistyvät iän myötä, myös terveillä henkilöillä. Kaikki yleiset kansansairaudet heikentävät työkykyä. Tässä tutkimuksessa yksilön omaa arviota työkyvystä jyrkimmin alensivat mielenterveyden häiriöt, sepelvaltimotauti sekä lonkkanivelrikkko. Työ itsessään on keskeinen työkyvyn määrittäjä. Työn psyykkinen ja fyysinen rasittavuus heikentävät työkykyä. Toisaalta työssä saatu tuki ja työn itsenäisyys edistävät työkykyä, myös koulutus ja työtyytyväisyys tukevat työkykyä. Suomessa yleisimmät työkyvyttömyyseläkkeiden syyt ovat mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelintensairaudet sekä sydän- ja verenkiertoelimistön taudit. (Pekkonen 2005, 350).

### 2.1.2 Ammatillinen kuntoutus

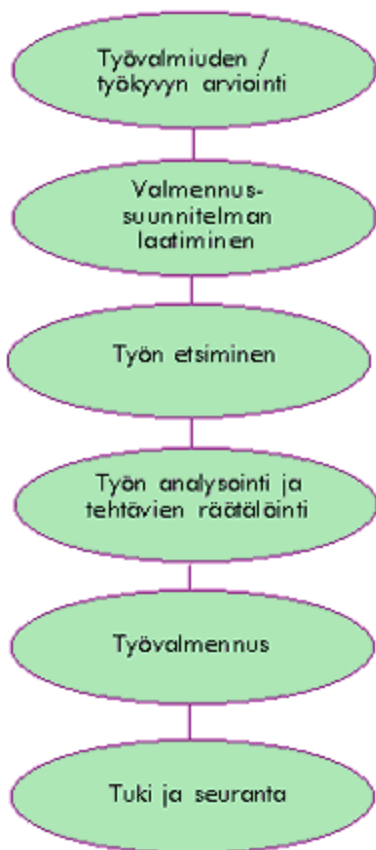
Ammatillista kuntoutusta kuvataan ja määritellään usein tavoitteiden sekä toimenpiteiden pohjalta. Tavoiteperusteisen määrittelyn mukaan ammatillinen kuntoutus on toimintaa, jolla pyritään parantamaan kuntoutujan työkykyä, ammattitaitoa ja ammatillisia valmiuksia sekä edistämään hänen työmahdollisuuksiaan ja integroitumistaan yhteiskuntaan ja työelämään. Toimenpideperustaisen määrittelyn mukaan ammatillinen kuntoutus tarkoittaa kuntoutusprosessia tai sitä osaa kuntoutuksesta, jossa toteutetaan työhön tai ammattiin liittyviä toimenpiteitä kuten ammatillista koulutusta, ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluita, työhönvalmennusta, työkokeilua ja muita työllistymistä tukevia toimenpiteitä. (Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa 2003, hakupäivä 30.11.2010.)

Ammatillinen kuntoutus on toimintaa, jonka tavoitteena on työelämässä, tietyssä ammatissa tai työtehtävässä pysyminen tai ylipäätään työllistyminen. Kuntoutujan kannalta ammatilliseen prosessiin liittyy usein osia muista kuntoutuksen toiminta-alueista, kuten sosiaalisesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Ammatillisen kuntoutuksen varsinaisia palveluita ovat yleensä työllistämispalvelut, joilla pyritään edistämään kuntoutujan työmarkkinoilla pysymistä tai työllistymistä. (Kettunen ym. 2009, 215.)

Suomessa ammatillinen kuntoutus on pirstaleista ja sitä toteutetaan useassa eri järjestelmässä. Ammatillista kuntoutusta Suomessa toteuttaa työterveyshuolto, Kansaneläkelaitos, työhallinto, työeläkelaitos ja tapaturma- ja liikennevakuutuslaitos sekä ammatilliset oppilaitokset. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 198; Ihalainen & Kettunen 2006, 143- 145.)

Tuetun työllistämisen toimintamalli kehitettiin alun perin yhdysvalloissa 1980-luvulla vaikeasti vammaisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Suomessa tuetun työllistämisen mallia alettiin kokeilla 1990-luvulla mielenterveysongelmaisten, kehitysvammaisten ja fyysisesti vajaakuntoisten kuntoutuksessa. Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan vaikeasti työllistyvän henkilön valmennusta ja sijoittumista työhön avoimille markkinoille, työvalmentajan, ohjaajan tai tukihenkilön tuen avulla. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 204- 205.)

Tuetun työllistymisen perusprosessissa (kuvio 2.) tehdään ensiksi kuntoutujalle alkukartoitus, jossa on kuntoutujan valmiuksien ja voimavarojen tunnistus, tavoitteiden asettaminen sekä työnhaku- ja työllistysuunnitelman tekeminen. Seuraavassa vaiheessa etsitään työtä ja valmennetaan kuntoutujaa työelämään. Sen jälkeen tehdään työpaikkahaastattelu ja työsopimus, työn räätälöinti, työolojen sovittaminen ja työpaikalla saatavan tuen varmistaminen. Tämän jälkeen työt aloitetaan, joka sisältää työhön valmentautumista sekä työvalmentajan tukea joko työpaikalla tai sen ulkopuolella. Lopuksi prosessin tavoitteena on työyhteisöön integroituminen, työssä kehittyminen sekä työvalmentajan tuen häivyttäminen. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 207.)



*KUVIO 2 Tuettu työllistyminen vaiheittain (Työterveyslaitos)*

## **2.2 Kuntoutustoimenpiteet vajaakuntoisen ammatillisessa kuntoutuksessa**

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu yleensä henkilöihin, joilla on riski syrjäytyä työelämästä. Näillä henkilöillä on sairauden tai vajaakuntoisuuden takia tavallista suurempi riski joutua pitkäaikaistyöttömäksi tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteillä pyritään estämään syrjäytyminen ja varmistamaan integroituminen työelämään. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 194.)

Seuraavaksi käsitelen niitä ammatillisen kuntoutuksen kuntoutustoimenpiteitä ja taloudellisia tukimuotoja, jotka tukevat vajaakuntoista kuntoutujaa työllistymisessä avoimille työmarkkinoille yksityiselle sektorille. Tämän vuoksi en tässä työssäni käsittele työ- ja päivätoimintayksiköitä, klubitaloja työpajoja, sosiaalisia yrityksiä ja kuntouttavaa työtoimintaa.

### **2.2.1 Kuntoutusohjaus ja -suunnittelu**

Kuntoutusohjaus käsitteenä on moni-ilmeinen niin kuin kuntoutus käsitteenä. Kuntoutusohjaus on kuntoutujan ja hänen lähiverkostonsa ohjaamista, tukemista ja neuvontaa sekä kuntoutujan toimintamahdollisuuksiin liittyvistä palveluista tiedottamista. (Holma, Liukko & Toijanen 2003, 8). Kuntoutusohjauksesta voidaan sanoa, että se on eräänlaista kuntoutujan luotsausta karikoiden läpi, joita kuntoutuja kohtaa kuntoutumisen aikana. Kuntoutusohjauksen keskeisiä osa-alueita ovat tiedon välittäjän, koordinaattorin ja tukihenkilön tehtävät. (Tossavainen 1996, 112- 113.) Kuntoutusohjauksen tulee olla yksilöllisesti määriteltyä, asiakaslähtöistä ja tavoitteellista toimintaa. Kuntoutusohjauksen tavoitteena on omatoiminen selviytyminen, arjen sujuvuus, itsenäinen elämä, laitoshoidon ehkäisy ja toimintamahdollisuuksien tuki. (Holma, Liukko & Toijanen 2003, 8.) Kuntoutusohjaus perustuu lainsäädännössä kolmeen eri lakiin kansanterveyslakiin (28.1.1972/66), erikoissairaanhoidolakiin (1.12.1989/1062) sekä vammaispalvelulakiin (3.4.1987/380) (Toijanen 2003, 7). Asetuksessa lääkinnällisestä kuntouksesta (1991/1015) kuntoutusohjauksella tarkoitetaan kuntoutujan ja hänen lähiyhteisönsä ohjausta ja tukemista sekä tiedottamista kuntoutujan toimintamahdollisuuksiin liittyvistä palveluista.

Kuntoutusohjaus on alkanut vammaisjärjestöjen toimesta, joiden panos kuntoutusohjauksen kehittymisessä on ollut mittava. Sen jälkeen se on laajentunut uusiin vamma- ja sairausryhmiin. (Kallanranta & Repo 1995, 257.) Kuntoutusohjauksen tehtävänä ja tarkoituksena on tukea asiakasta ja hänen perhettään vamman ja sairauden aiheuttamassa elämäntilanteissa ja -muutoksessa sekä neuvoa ja ohjata häntä kuntoutusprosessien käynnistämiseksi. Kuntoutusohjausta voidaan antaa myös kotikäynnillä, jossa arvioidaan yhdessä asiakkaan kanssa hänen palvelujen tarvetta ja selviytymistään arkielämässä. Kuntoutusohjauksessa otetaan huomioon vamman tai sairauden psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset vaikutukset ja pyritään minimoimaan sairastumisen tai vammautumisen aiheuttamat kielteiset seuraukset. (Kettunen ym. 2009, 204; Kallanranta & Repo 1995, 256.)

Kuntoutus on usein pitkä prosessi, jonka sujuminen edellyttää suunnitelmallisuutta. Kuntoutussuunnitelmassa ilmaistaan kuntoutuksen tavoitteet ja keinot kuntoutuksen linjauksista, ajatukset ja ennusteet kuntoutumisen etenemisestä sekä osapuolten velvollisuudet ja oikeudet kuntoutuksen toteutuksessa. Kuntoutussuunnitelma laaditaan kuntoutujan ja kuntoutuksen järjestäjän kanssa yhdessä. (Rissanen 2008, 625.)

### **2.2.2 Kuntoutustutkimus**

Kuntoutustutkimus on monipuolinen lääketieteellinen, psykologinen ja sosiaalinen kartoitus kuntoutujan ammatillisista kuntoutusmahdollisuuksista tai -tarpeista. Kuntoutus- tutkimuksessa laaditaan kuntoutujalle ammatillinen kuntoutussuunnitelma. (Kunnas-Leinonen, Mikkola, Ryynänen, Forsström, Lähdeskoski & Pulkkinen 2009, 125; Suikkanen, Härkäpää, Järvikoski, Kallanranta, Piirainen, Repo & Wikström 1995, 262.) Kuntoutustutkimus tehdään moniammatillisena yhteistyönä, jossa kuntoutuja tapaa yleensä lääkärin, psykologin, fysioterapeutin, toimintaterapeutin sekä kuntoutuksen ohjaajan tai sosiaalityöntekijän. Eri asiantuntijat antavat arvion kuntoutujasta sekä tekevät siitä yhteenvedon, kuntoutussuunnitelman ja toimenpidesuosituksen. (Vilkkumaa 2002, 8.)

Kuntoutustutkimuksia ja työkykyarvioita tehdään eniten ammatillisen kuntoutustarpeen selvittämiseksi, mutta myös työelämän ulkopuolelle oleville. Kuntoutustutkimuksen laajuus vaihtelee kuntoutujan tarpeen mukaan. Tilannekartoituksella saadaan kattava



kuva kuntoutujan psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Kuntoutustutkimuksia järjestetään kuntoutustutkimusyksiköissä, laitoksissa tai työklinikoilla ja ne kestävät yleensä yhdestä viiteen päivään. (Kähäri-Wiik, Niemi & Rantanen 2007, 39.)

Kelan kuntoutustutkimuksen palvelustandardissa kuntoutustutkimus määritellään niin, että se on monipuolinen lääketieteellinen, sosiaalinen ja psykologinen kartoitus lähinnä asiakkaan ammatillisesta kuntoutuksesta. Kuntoutustutkimuksen palvelustandardi asettaa kuntoutustutkimukselle ehtoja niin, että kuntoutustutkimusta kuntoutussuunnitelman laatimiseksi tehdään erityisesti silloin, kun kuntoutujalla on useita työrajoituksia aiheuttavia sairauksia tai vammoja tai toiminnanvajavuutta, kuntoutujalle ei ole pystytty laatimaan selväpiirteistä koulutussuunnitelmaa tai muut ongelmat vaikeuttavat kuntoutussuunnitelman laatimista. Kuntoutustutkimuksen tavoitteena on monipuolisesti selvittää kuntoutujan kuntoutusedellytykset ja mahdollisuudet kartoittamalla kuntoutujan työllistymisedellytyksiä ja terveydentilaa sekä niitä keinoja, joilla työkykyä voidaan parantaa ja ongelmien lisääntymistä ehkäistä. Kuntoutustutkimuksen rakenteesta standardissa sanotaan, että se kestää 1-3 viikkoa yksilöllisestä tarpeesta riippuen. Kuntoutustutkimuksen toteuttamisesta standardissa sanotaan, että lääkäri, sosiaalityöntekijä ja psykologi tekevät alkuselvittelyt kahden ensimmäisen päivän aikana, minkä jälkeen käydään kuntoutujan kanssa yhteistavoitekeskustelu, jossa kuntoutujan terveydentila ja subjektiiviset tavoitteet huomioon ottaen laaditaan alustava kirjallinen tavoiteohjelma. Kirjallisesta tavoiteohjelmasta selviävät tutkimusten ajankohdat ja erityistyöntekijöiden tapaamiset. Ohjelma toteutetaan yhtenä kokonaisuutena. Kuntoutustutkimuksessa käytetään ammatillisia, lääketieteellisiä, psykologisia ja sosiaalisia tutkimusmenetelmiä. Lääkäri, sosiaalityöntekijä ja psykologi järjestävät kuntoutujan kanssa loppuneuvottelun, jossa tarkistetaan asetettujen tavoitteiden toteutumista ja laaditaan realistinen kuntoutussuunnitelma. Kuntoutustutkimuksesta laaditaan lausunto, jossa on tutkimustulokset, vastaus palvelun tilaajan antamiin kysymyksiin sekä kuntoutussuunnitelma. (Vilkkumaa 2002, 55- 56.)

### 2.2.3 Työkokeilu

Työkokeilulla tarkoitetaan työpaikalla tehtävää kokeilua, jolla selvitetään asiakkaan soveltuvuutta työhön tai ammattiin. Työkokeilulla voidaan selvittää myös erilaisia koulutus- ja työvaihtoehtoja. Työkokeiluja voidaan järjestää kunnan tehtävissä, valtion virastoissa, yhteisön tai säätiön tehtävissä tai yrityksissä. Työkokeilusta tehdään työpaikalla kirjallinen sopimus, mutta työkokeilija ei ole työsuhteessa työkokeilupaikan järjestäjään. Työkokeilun sujumisesta antavat palautetta työkokeilun järjestäjä sekä työkokeilija. (Kunnas-Leinonen ym.2009, 122, 125.)

Työkokeilu on yleisin työpaikoilla tapahtuva ammatillisen kuntoutuksen muodoista. Työkokeilun tavoitteena on, että kuntoutuja palaa joko entiseen työhön tai hän siirtyy uusiin tehtäviin. Työkokeilu kestää tavallisesti 1-3 kuukautta. Työkokeilussa kuntoutujan työnkuvaa voidaan keventää tai työkokeilun alkuvaiheessa työaika voidaan lyhentää. (Kettunen ym. 2009, 216.) Työkokeilu ei saa johtaa muiden työntekijöiden lomautuksiin, irtisanomisiin tai työehtojen huonontumisiin eikä se saa vääristää yritysten välistä kilpailua. Työkokeilijaa ei saa sijoittaa tehtäviin, josta viimeisen yhdeksän kuukauden aikana on lomautettu tai irtisanottu henkilökuntaa taloudellisin ja tuotannollisin syin. Työnantaja ei vastaa työkokeilijan vakuuttamisesta vaan mahdollisten tapaturmien korvaaminen tapahtuu valtion varoista tapaturmavakuutuslain perustein. (Opas työnantajille 2007, 7- 8, hakupäivä 6.2.2010.)

Kela on laatinut työkokeilun palvelustandardin. Kelan etuusohjeiden mukaan tavoitteena työkokeilussa on selvittää työelämässä suoriutumisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia. Työtehtäviä kokeillaan käytännössä ulkopuolisella työpaikalla tai työlinikassa. Työpaikalla tapahtuvan työkokeilun tarkoituksena on antaa realistinen käsitys kuntoutujalle hänen mahdollisuuksistaan selviytyä työskentelystä tai antaa tilaisuus työnantajalle kehittää ja suunnitella työympäristöä tai työtehtäviä kuntoutujalle sopivaksi. Alkuhaastattelujen ja testausten jälkeen laaditaan kirjallinen työkokeilusuunnitelma. Työkokeilun vastuuhenkilö sopii työkokeilujalle kuntoutujan kanssa säännölliset tapaamisajat. Työkokeilusta laaditaan lausunto, joka sisältää vastaukset tilaajan asettamiin kysymyksiin, kuntoutussuunnitelman ja työkokeilusta saadut tulokset. (Vilkkumaa 2002, 57- 58.)

## **2.2.4 Työhönvalmennus**

Työhönvalmennus on käytännön työssä tapahtuvaa harjoitusta työlinikalla, työpaikoilla tai muussa vastaavassa laitoksessa. Työhönvalmennuksen tavoitteena on perehdyttää kuntoutuja uusiin työtehtäviin, työelämään, antaa kuntoutujalle työn kautta tulevaa ammattitaitoa ja parantaa hänen mahdollisuuksiaan solmia työsuhde tai sijoittua työelämään. Työhönvalmennuksessa laaditaan yksilöllinen ohjelma, jossa uusi työ opitaan käytännössä. Käytännön työn lisäksi työhönvalmennusjaksoon voidaan liittää koulutusjaksoja ja kursseja. Työhönvalmennusjakson pituus suunnitellaan aina yksilöllisesti. (Kunnas-Leinonen ym. 2009.122, 126; Kettunen ym. 2009, 217.)

Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardissa työhönvalmennus on osa ammatillisen kuntoutuksen prosessia, jolla tuetaan vajaakuntoisen henkilön työllistymistä, työhön palaamista tai työelämässä jatkamista. Työhönvalmennuksen tavoitteena on työelämävalmiuksien lisääminen ja parantaminen, työllistyminen, erilaisten työtehtävien tai ammattien kokeileminen, tietynlaisissa työtehtävissä suoriutumisen selvittäminen sekä sopivan koulutusalan etsiminen. (Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi 2011, 1, hakupäivä 2.2.2011.)

Vajaakuntoisen tai vammaisen tukena työhönvalmennuksen aikana toimii työvalmentaja. Työvalmentajan tehtäviin kuuluu ohjata ja tukea kuntoutujaa sekä työyhteisöä työpaikalla. Tavoitteena on, että työvalmentajan tuen määrää voidaan vähentää asteittain. (Kettunen ym. 2009, 217.) Työhönvalmennuspaikan järjestämisessä on rajoituksia, joilla turvataan työnantajan vakinaisten työntekijöiden asemaa sekä estetään yritysten kilpailutilanteen vääristymistä. (Opas työnantajille 2007, 8- 9, hakupäivä 6.2.2010).

## **2.2.5 Ammatillinen koulutus**

Ammatilliseen kuntoutukseen kuuluvia koulutuspalveluja järjestävät ammatilliset erityisoppilaitokset sekä luvan saaneet ammatilliset oppilaitokset. Nämä koulutuspalvelut ovat yleissivistävän, ammatillisen ja uudelleenkoulutuksen tukeminen sekä valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. Valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen muotoja ovat ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava ja kuntouttava

opetus ja ohjaus sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. Nämä muodot ovat tarkoitettu erityistä tukea tarvitseville nuorille ja aikuisille, ennen varsinaiseen ammatilliseen koulutukseen hakeutumista tai työelämään siirtymistä. Varsinainen ammatillinen koulutus voi olla uudelleen koulutusta, jos sairauden ja vamman takia vanha ammatti ei ole kuntoutujalle enää mahdollinen. Kuntoutujan uudelleen koulutus voi olla ammatillista perus-, jatko- tai täydennyskoulutusta. Koulutus voi olla myös oppisopimuskoulutusta, jossa työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Ihalainen & Kettunen 2007, 146; Kettunen ym. 2009, 216.)

Työeläkelaitos, Kansaneläkelaitos, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset tukevat myös ammattiin ja työhön johtavaa tavallista ammatillista koulutusta sekä uudelleen koulutusta. (Laki tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 625/1991 1: 6 §, hakupäivä 15.12.2010; Laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 626/1991 1: 6 §, hakupäivä 15.12.2010; Työntekijän eläkelaki 395/2006 3: 26 §, hakupäivä 10.12.2010; Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 2005, hakupäivä 2.12.2010). Työvoimahallinto järjestää valmentavaa- ja ammatillista työvoimapolitiittista koulutusta sekä ohjausta ja neuvontaa koulutuksiin. (Laki julkisesta työvoimapalveluista 1295/2002 6:13 §, hakupäivä 2.12.2010).

## **2.2.6 Taloudelliset tukimuodot**

Takaisin työelämään palaamista ja työssä pysymistä varten on olemassa paljon järjestelyitä, korvauksia ja tukia. Maksavia tahoja ovat työhallinto, Kela, vakuutusyhtiöt ja työeläkelaitokset. Korvaukset ja tuet voidaan jakaa neljään ryhmään: työpaikan järjestelyjä suoraan tukevat korvaukset, työn tekemistä tukevat korvaukset, jokapäiväistä toimeentuloa tukevat korvaukset sekä kuntoutusta ja koulutusta tukevat korvaukset. (Pysytään työssä, vaikeavammaisen henkilöiden työssä pysymisen tukeminen 2008, 56, hakupäivä 1.3.2010.)

Työnantaja voi hakea työvoimahallinnolta työolosuhteiden järjestelytukea. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää, jos vajaakuntoisen henkilön työhön sijoittuminen tai säilyttäminen edellyttää työväliseisiin, -menetelmiin tai-koneisiin

tehtäviä sellaisia järjestelyjä tai muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan vähentämiseksi tai poistamiseksi. (Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista 1295/2002 7: 23 §, hakupäivä 22.2.2010; Kunnas-Leinonen ym. 2009, 130.)

Vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata myös toisen työntekijän antama apu työolosuhteiden järjestelytuen avulla. Palvelu- tai työsuhteessa olevan vajaakuntoisen henkilön työolosuhteiden järjestelytuen myöntäminen edellyttää lääkärin lausuntoa henkilön työkyvyn rajoituksista sekä työsuojeluviranomaisen tai työterveyshuollon arvion suunnitellun järjestelyn tarpeellisuudesta. (Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista 1295/2002 7: 24 §, hakupäivä 22.2.2010.)

Työllistämistuella tarkoitetaan työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi myönnettävää tukea, jota voidaan maksaa henkilöille toimeentulon turvaamiseksi tai työnantajalle palkkakustannuksiin. Työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän palkkakustannuksiin, jos henkilö ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai jos hän ei sijoitu koulutukseen. Palkkatukea voidaan myöntää myös vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistettävän palkkaamiseen. Palkkatukea vajaakuntoinen henkilö voi saada enintään 24 kuukautta kerrallaan. Palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa työttömän työmarkkina-asemaa, työnhakijan ammattitaitoa ja edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille markkinoille. Palkkatukea voidaan myöntää kunnille, valtion laitoksille ja virastoille sekä yksityisen sektorin työnantajille. Palkkatuen myöntäminen edellyttää pääsääntöisesti, että yritys tekee työttömän työnhakijan kanssa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008, 59, hakupäivä 1.3.2010; Häkkinen, Kortesoja, Pulkkinen & Uusitalo 2009, 162- 163.)

Työvoimahallinto voi maksaa työmarkkinatukea alle 25-vuotiaalle ammattikoulutamatommalle työttömälle. Työmarkkinatukea maksetaan nuorelle, jos hän on perehtymässä tai sijoittumassa työelämään tai hän edistää ammattitaitoa työharjoittelulla työpaikoissa. Hänelle maksetaan työharjoittelun ajalta työmarkkinatukea ja ylläpitokorvausta. Työmarkkinatukea voidaan maksaa myös ammattikoulutuksen saaneille alle 25-vuotiaalle tai 25 vuotta täyttäneelle työttömälle. Työmarkkinatuki on

tarkoitettu työelämään palaamisen tueksi sekä ammattitaidon edistämiseksi työelämävalmennuksessa työpaikalla. Työttömyyspäiväraahajärjestelmän piiriin kuuluvat työnhakijat osallistuvat työelämä-valmennukseen koulutuksestaan tai iästään riippumatta. Heille voidaan maksaa työllistämistukea sekä ylläpitokorvausta työelämävalmennuksen ajalta. (Häkkinen ym. 2009, 166.)

Kuntoutuksen ajaksi voidaan työntekijälle myöntää määräajaksi kuntoutustuki. Kuntoutustukea haettaessa pitää olla suunnitelma hoito- tai kuntoutustoimenpiteistä. Niiden tavoitteena on edistää työhön paluuta. Kuntoutustukea voidaan myöntää myös kuntoutussuunnitelman tekemisen ajaksi. Kansaneläkelaitoksen kuntoutuslain mukainen kuntoutusrahaetus on kuntoutusraha. Kuntoutusrahalla varmistetaan työntekijän toimeentulo kuntoutuksen ajalta sekä tarvittaessa kuntoutuksen alkamisen ja kuntoutusjaksojen väliseltä ajalta ja kuntoutuspäätöksen antamisen väliseltä ajalta. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008, 61- 62, hakupäivä 1.3.2010; Kunnas-Leinonen ym. 2009, 123, 128.)

### **2.3 Aikaisemmat tutkimukset**

Aikaisemmissa tutkimuksissa Kukkonen (2003) on tutkimuksessaan pyrkinyt selvittämään vajaakuntoisten työllistymisen tukemista työnantaja näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia miten työnantajanäkökulma näkyy vajaakuntoisen työllistymisen tukemisen politiikassa ja toimintakäytännöissä. Hän on todennut tutkimuksessaan, että vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen politiikka ja toimintakäytännöt pääasiassa ohjautuvat järjestelmälähtöisesti. Työnantajalähtöistä toimintaa on vähän sekä kehittämistyön tuloksena syntyneissä toimintamalleissa että vakiintuneessa työvoimapolitiikassa. Yritykset näyttäytyivät pääasiassa vajaakuntoisten työllistymistoimenpiteiden kohteina ja työssä suoriutumista tukevaan toiminnan toimintaympäristöinä.

Vuorelan (2008) Työ- ja elinkeinoministeriölle tekemässä raportissa on ollut tehtävänä selvittää kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työelämään paluun edistämistä ja työllistymistä. Selvityksessään hän ehdottaa vajaakuntoinetermin muuttamista osatyökykyinen- termiksi. Tutkimuksessaan hän tuo ilmi, että kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevat henkilöt tulisi päästä asiakkaaksi julkisiin työvoimapalveluihin ja saada sieltä joustavaa tukea työllistymiseensä. Hän

ehdottaa, että palkkatukea myönnettäisiin kuntoutustuella olevan henkilön työllistymisen tukemiseksi. Tutkimuksessa työvoimapalveluihin liittyviin etuihin ehdotetaan edelleen työolosuhteiden järjestelytuen kehittämistä ja tuen tason nostamista. Työolosuhteidenjärjestelytuen rinnalle ehdotetaan uutta tukimuotoa, joka on osatyökykyisten pitkään poissaolleiden rekrytointituki. Rekrytointitukea voisi maksaa työnantajalle osatyökykyisen työn aloittamiseen liittyvien tavanomaista korkeampien kustannusten kompensoimiseksi. Ammatillista kuntoutusta ja ammatillisen kuntoutuksen eri toimijoiden välistä yhteistyötä tulisi kehittää. Ammatillisen kuntoutuksen palveluohjausta ja neuvontaa tulisi kehittää, erityisesti työvoimatoimistoissa sekä kiinnittää huomiota myös työnantajille suunnattuun neuvontaan. Tutkimuksessaan hän ehdottaa, että työvalmentajapalvelua käytettäisiin nykyistä laajemmin kohderyhmän työllistymisen tukemiseksi.

Väitöskirjassaan Kukkonen (2009) tutki vajaakuntoisten työllistymistä koskevaa vastuuta ja työkyvyn määrittelyä työnantaja näkökulmasta. Tutkimuksesta ilmenee, että yrityksiltä puuttuu räätälöintiosaaminen, kun työkyvyn ongelmat koetaan hankaliksi. Myös työyhteisön suhtautuminen nousi tutkimuksessa esille yhdeksi uhkaksi vajaakuntoisen rekrytointiin. Vajaakuntoinen aiheuttaa pelkoa työyhteisössä, että hän saa saman palkan vähemmällä työllä. Yritysten taloudelliset paineet ja työnantajien negatiiviset ennakko-odotukset vaikuttavat siihen, ettei yritys rekrytoi vajaakuntoisia henkilöitä. Vajaakuntoisen työllistämässä nähtiin myös työturvallisuuden ja tasa-arvoon liittyviä riskejä.

Tutkimuksessaan Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006) ovat selvittäneet, työllistävätkö yksityisen palvelualan yritykset työnhakijoita heikommassa työmarkkina-asemassa olevista ryhmistä, millaisia kokemuksia yrityksillä on työllistamisestä ja julkisista työllistämispalveluista sekä miten yritykset arvioivat työllistämispalveluja koskevien kehittämissuositusten vaikuttavan työllistämiseen. Tutkimuksen kohderyhmänä oli 2189 yksityisen palvelualan yritystä. Yritykset olivat kaupan- kiinteistö- ja hotelli- ja ravintola-alan yrityksiä. Tutkimuksessa ilmeni, että taustaltaan heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä työskenteli noin joka kolmannessa yrityksessä. Yrityksistä 55 % oli rekrytoinut kuluneen vuoden aikana tarkasteltuihin erityisryhmiin kuuluvia työnhakijoita. Suurin työllistetty ryhmä oli vaille ammattikoulutusta olevat nuoret ja pienin työllistetty ryhmä oli vajaakuntoisten,

vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien ryhmä. Työnantajien asenne vammaisen tai vajaakuntoisen työllistämistä näkyi myös siinä, miten he arvioivat työllistämisen vaikutusta yrityskuvaan tai työyhteisöön. Vain harva työnantaja katsoi, että minkään työnhakijaryhmän työllistämällä olisi myönteistä vaikutusta. Sen sijaan melko moni työnantaja katsoi, että rekrytointi edellä mainituista ryhmistä voisi vaikuttaa työyhteisöön tai yrityskuvaan kielteisesti. Erityisesti psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön työllistämistä yli puolet yrityksistä piti vaikutusta kielteisenä. Työnantajat pitivät ongelmallisempina seikkoina heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä sitä, että nämä työntekijät vaativat enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen kuin muut työntekijät. Myös se vaikutti työllistämiseen, että työnantajien oli vaikea arvioida työnhakijan pätevyyttä sekä työnantajalle ei ollut riittävästi tarjolla ohjausta, neuvontaa ja tukea työllistymiseen liittyvissä asioissa. Tässä tutkimuksessa yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että vajaakuntoiset työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä. Kolmannes yrityksistä koki, että vajaakuntoinen henkilö selviää työn laadullisista ja määrällisistä vaatimuksista.

Lindh (2007) on tutkimuksessaan tarkastellut työhön kuntoutuksen kehittämistä kehittämishankkeiden arviointitutkimuksen kautta. Kehittämishankkeissa kehitettiin työllistymisen ja kuntoutumisen edellytyksiä tukevia toimintamalleja. Projektissa toteutettujen toimintamallien ja kokemusten perusteella voidaan nostaa esille hyväksi havaitut käytännöt ja teemat, jotka on tärkeä ottaa huomioon työhön kuntoutuksen ja vajaakuntoisten työllistymisen edellytyksien tukemisessa. Lindhin mukaan keskeistä on sosiaalisen kuntoutustoiminnan kehittäminen, jossa yhdistyvät sekä yksilölliset että yhteisölliset työhön kuntoutuksen muodot: työhön kuntoutuksen on oltava osallistavaa ja asiakaslähtöistä, toiminnan on oltava sopimuksellista ja se on rakennuttava työnantaja- ja työyhteisöyhteistyölle. Työllistymisen edellytyksiä on tuettava yhteistyössä ja moniammatillisesti ja työkykyä tulee edistää ja arvioida kontekstuaalisesti.

Tutkimuksessa ”Työkokeilustako kipinää” Bräysy, Kallanranta, Karkia ja Kokko (2008) toteavat, että työkokeilua voidaan pitää jossain määrin työllistämistä edistävänä toimenpiteenä. Tutkimuksessa ilmeni, että työkokeilun tuoma hyöty työnantajalle oli työkokeilijan tuoma työpanos. Pienet työnantajat pitivät työkokeilua hyvänä rekrytointikeinona, josta ei synny yrittäjälle kustannuksia. Tutkimus vahvistaa tietoa



siitä, että työkokeilu on tehokas ja hyödyllinen ammatillisen kuntoutuksen keino silloin, kun interventio on oikea-aikaista.

Koskinen, Martelin, Sainio ja Gould (2010, 58) toteavat raportissaan, että työikäisten oma arvio työkyvystään on voimakkaasti yhteydessä koettuun terveyteen. Työkykyongelmia voi olla sekä sairailta että terveillä, mutta ongelman painopiste on erilainen. Terveillä henkilöillä työkykyongelmat liittyvät usein työn hallintaan ja sen menetykseen, kun taas sairailta työkykyongelmana korostuu työn fyysinen rasittavuus. Raportin tulokset osoittavat, että kaikki yleiset kansansairaudet heikentävät väestön työkykyä. Kaikkein voimakkaimmin työkykyä heikensivät mielenterveyden häiriöt ja sepelvaltimotauti sekä haastattelutietojen valossa työkykyä heikensivät masennus, selkäsairaudet ja verenpaine tauti.

## **3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN**

### **3.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelmat**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Oulun kaupungin alueella toimivien sisustus- ja lahjatarvike-alan mikroyrittäjiltä niitä tekijöitä, mitkä ovat yhteydessä valmiuteen työllistää vajaakuntoinen kuntoutuja. Opinnäytetyön tavoitteena on hyödyntää tutkimuksen tuloksia työelämässä. Opinnäytetyön tilaaja ammatillisen kuntoutuksen ja työhönvalmennus- palveluja tarjoava yritys Innomari Oy voi käyttää tutkimuksen tietoja työssään niin, että se saa mahdollisia uusia yhteistyökumppaneita asiakkaidensa työllistymisen prosessissa.

Tässä opinnäytetyössä on kysymys mikroyrittäjien mielipiteistä vajaakuntoisen kuntoutujan työllistämistä. Tutkimusongelma tutkimuksessa on:

**Mitkä tekijät vaikuttavat vajaakuntoisen kuntoutujan työllistämiseen?**

### **3.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmä**

Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat määrittävät tutkimusmetodologian valinnan. Tutkimusote voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. (Heikkilä 2001, 16.) Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään prosentiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai muutoksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa asioita kuvataan numeerisesti ja tuloksia havainnollistetaan taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2001, 16.) Tämän opinnäytetyön metodologiaksi valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska tämä metodologia sopii parhaiten kartoittavaan tutkimukseen. (Heikkilä 2001, 18.) Suoritin tutkimuksen kokonaisotantana, jotta saisin kattavamman tietoa tutkittavasta asiasta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskeisiä asioita aiemmat teoriat ja aiemmista tutkimuksista tehtävät johtopäätökset, hypoteesin esittäminen, käsitteiden määrittely,

aineiston keruun suunnitelmat, tutkittavien valinta, perusjoukon määrittäminen ja siitä otettava otos sekä päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 131.)

Tämä opinnäytetyö on kartoittava tutkimus, jossa kyselylomakkeella kartoitettiin mikroyrittäjien asenteita ja tekijöitä vajaakuntoisten kuntoutujien työllistämiseksi. Asenteilla tarkoitetaan sitä, että ne ovat mukana ihmisen kaikessa toiminnassa. Asenteiden avulla ohjataan käyttäytymistä sosiaalisissa tilanteissa, tulkitaan ympäristöä ja jäsenetään kokemuksia itselle mielekkääksi kokonaisuudeksi. Asenteet vaikuttavat myös siihen miten ihminen toimii muihin ihmisiin liittyvien uskomustensa ja arvioidensa varassa. (Erwin 2005, 9.)

Tiedon hankintamenetelmäksi valitsin kyselytutkimuksen, koska kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, mielipiteistä, asenteista, arvoista ja ihmisen toiminnasta. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle kysymykset kyselylomakkeen avulla. (Vehkalahti 2008, 11.) Kysely on aineiston keräämistapa, jossa kysymykset ovat kaikille standardoituja eli vakioituja. Vakiointi tarkoittaa, että kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Hirsjärvi ym. 2004. 182.) Kyselytutkimuksessa voidaan käyttää tiedonkeruumenetelmänä postikyselyä, www-kyselyä, puhelin- tai käyntihaastattelua tai informoitua kyselyä. (Heikkilä 2001, 18). Informoidussa kyselyssä kyselylomake viedään ja noudetaan vastaajalta henkilökohtaisesti. (Heikkilä 2001, 67). Tässä opinnäytetyössä käytin informoitua kyselyä, koska sillä saan palautusprosentin korkeammalle verrattuna postikyselyyn. Informoidussa kyselyssä myös voidaan selventää vastaajalle kysymyksiä, jos niissä on epäselvää.

Kysely- ja haastattelututkimusten olennainen osatekijä on kyselylomake. Kyselylomakkeen kysymykset kannattaa suunnitella huolellisesti, koska kysymysten muoto on yksi suurimmista virheiden aiheuttajista. Tutkimuksen tavoite on oltava täysin selvillä ennen kyselylomakkeen laatimista. On tiedettävä tarkkaan, mihin kysymyksiin tutkija vastausta etsii. Tutkijan on varmistettava, että tutkittava asia saadaan selvitettyä tutkimuslomakkeen kysymyksillä. (Heikkilä 2001, 47.) Kyselylomakkeen kysymykset ja väittämät laadittiin niin, että ne pohjautuivat osittain aiemmin käytettyyn Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tutkimuksessa käytettyyn kyselylomakkeeseen.

(liite 1; liite 2.) Kyselylomakkeen laadinnassa käytin myös Innomari Oy:n, ohjaavien opettajien ja vertaisarvioitsijan asiantuntijuutta. Kyselylomake esitettiin yhdessä pienyrityksessä, näin varmistettiin kysymysten ymmärrettävyys. Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymystyyppinä käytettiin likertin-asteikkoa, jolla saatiin väittämien kautta parhaiten esille vastaajan asenteet tai mielipiteet. (Heikkilä 2008, 52- 53).

### **3.3 Kohdejoukko, aineiston keruu ja kato**

Tutkimuksen perusjoukon muodostivat Oulun kaupungin alueella toimivat sisustus- ja lahjatavara- alan mikroyrittäjät. Perusjoukon tutkimukseen määritteli Innomari Oy:n toimitusjohtaja Marianne Miettunen. Perusjoukon valintaa perustelen sillä, että Innomari Oy auttaa etsimään vajaakuntoisille asiakkaille työkokeilu-, työhönvalmennus- ja työpaikkoja. Yrityksellä on ollut asiakkaita, joilla on koulutusta kaupan- ja sisustusalaalle tai monilla asiakkailla on ollut kiinnostusta toimia tällä alalla. Tämän perusjoukon tutkiminen tuo Innomari Oy:lle hyödyttävää tietoa.

Perusjoukon selvitin Oulun yritysrekisteristä ja Oulun kaupat -rekisteristä. Löysin Oulun kaupungin alueelta 17 kappaletta mikroyrittäjiä sisustus- ja lahjatavara-alalta. Tämän tutkimuksen otosyksikkö on yritys. Tein tutkimuksen kokonaistutkimuksena, koska perusjoukko oli niin pieni. Kokonaistutkimuksella sain kattavamman kuvan tutkittavasta asiasta. Keräsin aineiston informoituna kyselyinä, jossa kyselylomake vietiin ja noudettiin henkilökohtaisesti yrityksiltä. Kyselylomakkeet vein yrityksille toukokuun lopussa 2010 ja hain ne viikon kuluttua. Osa yrittäjistä ei ollut ehtinyt vastata kyselyyn, joten annoin heille vielä viikon vastaamisaikaa. Kyselylomakkeita vein 17 yritykseen, joista palautui 13 kappaletta. Vastausprosentti on näin ollen 76 %.

### **3.4 Aineiston käsittely ja analysointi**

Aineiston käsittelyn aloitin tutustumalla kyselylomakkeisiin. Tässä vaiheessa jouduin hylkäämään vielä kaksi kyselylomaketta, koska henkilömäärä yrityksissä oli yli kymmenen. Tämän jälkeen numeroin kyselylomakkeet ja käsitelin vastaukset Microsoft Excel 2002 -taulukkolaskentaohjelmalla. Syötin jokaisen kyselylomakkeen vastaukset havaintomatriisiin. Kunkin kyselylomakkeen kohdalla tarkistin vielä kertaalleen, että vastaukset oli syötetty oikein taulukkomatriisiin. Havaintomatriisiin

yhdellä vaakarivillä esitetään aina kaikki havaintoyksikön eli tutkittavan kyselylomakkeessa tiedot ja pystysarakkeessa on aina yhtä asiasisältöä koskevat tiedot kaikilta tutkittavilta eli havaintoyksiköiltä. (Vilka 2005, 92.)

Yksinkertaisin tapa kuvailla aineistoa on laskea havaintojen lukumääriä eli frekvenssejä. Frekvenssien laskeminen on yksi tärkeimpiä kuvailevia tilastollisia menetelmiä, jos mittaus on suoritettu laatueroasteikolla. (Nummenmaa 2004, 54.) Tutkimusaineiston analysoinnissa tein frekvenssejä ja graafisia esityksiä. Kuvioissa ja taulukoissa käytin ainoastaan frekvenssilukuja. Kahdessa kyselylomakkeessa oli puutteellisesti täytetty kysymys numero 11, joten jätin sen kysymyksen kohdalta tyhjäksi ja kokonaisvastaajien määrä näiden kysymysten kohdalla oli tuolloin kymmenen kappaletta.

### **3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys**

Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Validius on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu, perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä 2001,29.)

Tutkimuksen reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tulostentarkkuutta. Tutkimuksen tulokset tulee olla toistettavissa. Tutkijan tulee olla koko tutkimuksen ajan kriittinen ja tarkka, ettei virheitä tule tietoja kerätessä, käsiteltäessä, syötettäessä ja tulkittaessa. (Heikkilä 2001, 30.)

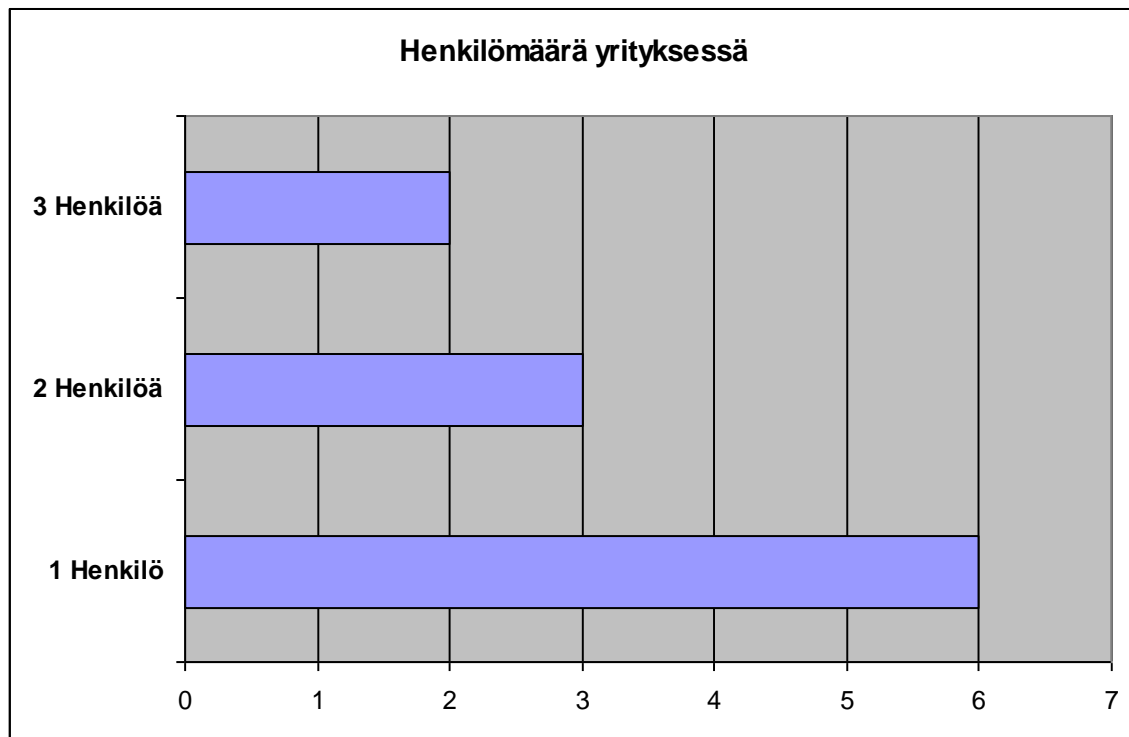
Tässä opinnäytetyössä pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että perusjoukko on tarkkaan määritelty. Tutkimuksen pätevyyttä lisää myös, että tutustuin aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta. Kyselylomake pohjautui osittain Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006), yksityinen palvelusektori heikommassa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistäjinä tutkimuksen kyselylomakkeeseen. Kyselylomake suunniteltiin niin, että se pohjautui teoriaan ja se vastasi tutkimusongelmiin. Kyselylomake esitettiin, millä varmistettiin kyselylomakkeen ymmärrettävyys. Tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksella, näin saatiin kattava tulos tutkittavasta asiasta. Tässä tutkimuksessa luotettavuudella

tarkoitetaan sitä, että tulokset käsiteltiin ja analysoitiin huolellisesti, ettei tuloksissa tullut virheitä. Tässä tutkimuksessa eettisyys tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistuminen oli vastaajille vapaaehtoista, kyselylomakkeet käsiteltiin ja säilytettiin niin, että vastaajat eivät olleet tunnistettavissa.

## 4 TUTKIMUSTULOKSET

### 4.1 Taustatiedot vastaajista

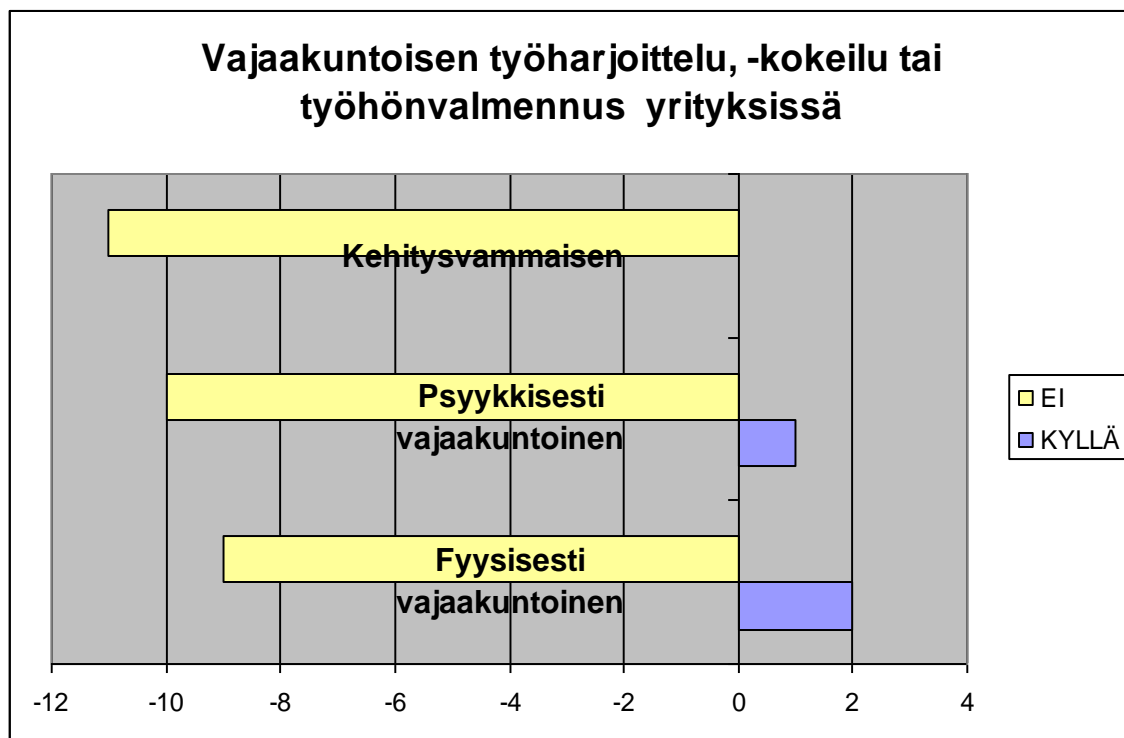
Tässä tutkimuksessa kohdejoukkona olivat mikroyritykset. Mikroyritykseksi määritellään sellainen yritys, jossa on alle kymmenen työntekijää. Kyselyyn vastanneista yli puolessa yrityksistä (n=6) työskenteli yksi henkilö, kolmessa (n=3) työskenteli kaksi henkilöä sekä yrityksistä kahdessa (n=2) työskenteli kolme henkilöä. (kuviot 3) Tutkimukseen vastanneet yhdeksän (n=9) oli yrittäjä-omistajia tai toimitusjohtajia sekä vastanneista kaksi olivat työntekijöitä.



KUVIO 3 Henkilömäärä yrityksessä (n=11)

Vajaakuntoisen henkilön ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä ovat mm. työharjoittelu, -kokeilu ja työhönvalmennus. Kysyttäessä yrityksiltä, onko heillä ollut koskaan vajaakuntoista henkilöä työkokeilussa, -harjoittelussa tai

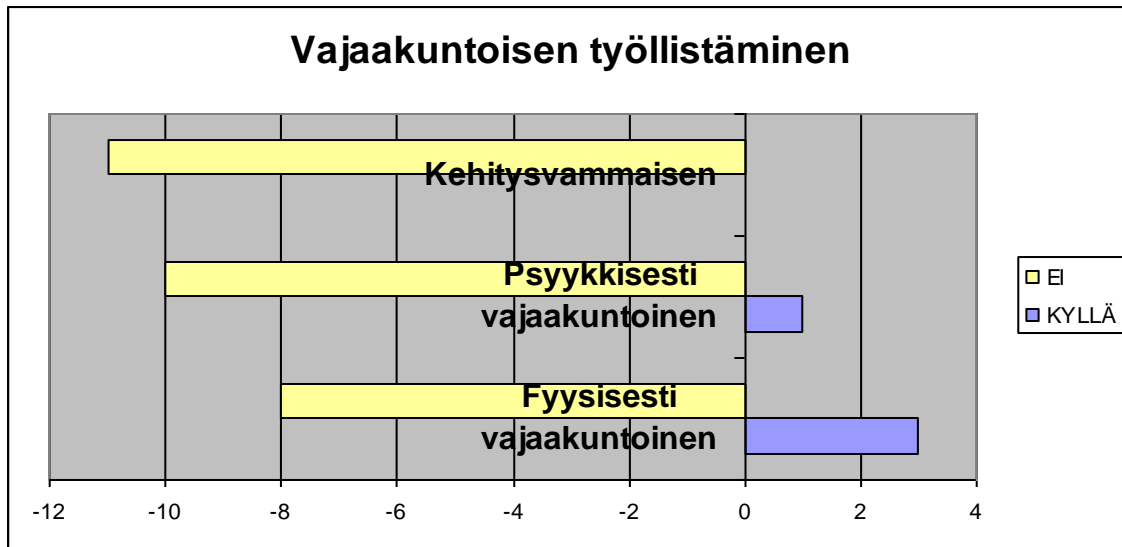
työhönvalmennuksessa, vastaajista kukaan (n=11) ei ollut koskaan ottanut yritykseensä kehitysvammaista henkilöä työharjoitteluun, -kokeiluun tai työhön valmennukseen. Suurin osa yrityksistä (n=10) ei ollut koskaan ottanut psyykkisesti vajaakuntoista henkilöä sekä (n=9) fyysisesti vajaakuntoista henkilöä työharjoitteluun, -kokeiluun tai työhön valmennukseen. Kyselystä ilmeni, että työharjoitteluun, -kokeiluun tai työhönvalmennukseen oli otettu fyysisesti vajaakuntoinen henkilö (n=2) sekä psyykkisesti vajaakuntoinen henkilö (n=1) (kuvio 4).



*KUVIO 4 Vajaakuntoisen työharjoittelu, -kokeilu tai työhön valmennus yrityksissä (n=11)*

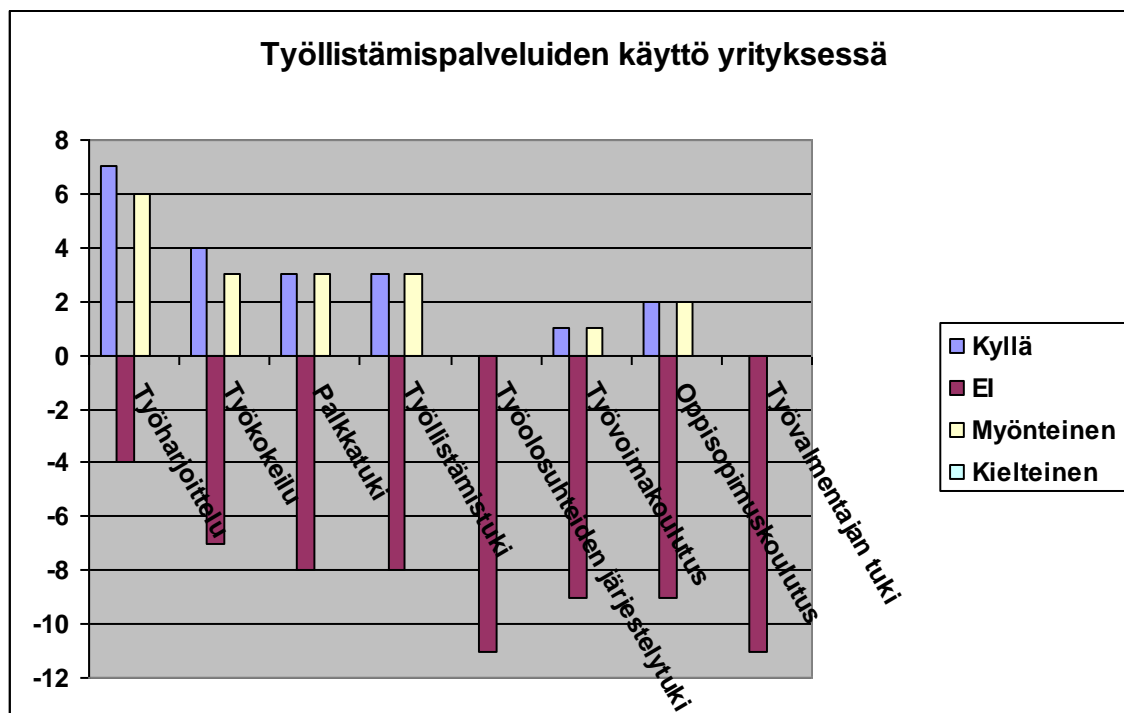
Kysyttäessä sitä, että oliko yritykseen koskaan palkattu vajaakuntoista työntekijää, vastaajista kukaan (n=11) ei ollut työllistänyt koskaan yritykseensä kehitysvammaista henkilöä. Suurin osa yrityksistä (n=10) ei ollut koskaan työllistänyt yritykseensä psyykkisesti vajaakuntoista henkilöä. Yli puolet vastaajista (n=8) eivät ollut koskaan työllistänyt fyysisesti vajaakuntoista henkilöä yritykseensä. Kyselyyn vastanneista yrityksistä kolme oli palkannut fyysisesti vajaakuntoisen henkilön yritykseensä sekä vastaajista yksi oli palkannut psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön. (kuvio 5.)





*KUVIO 5 Vajaakuntoisen työllistäminen yrityksiin (n=11)*

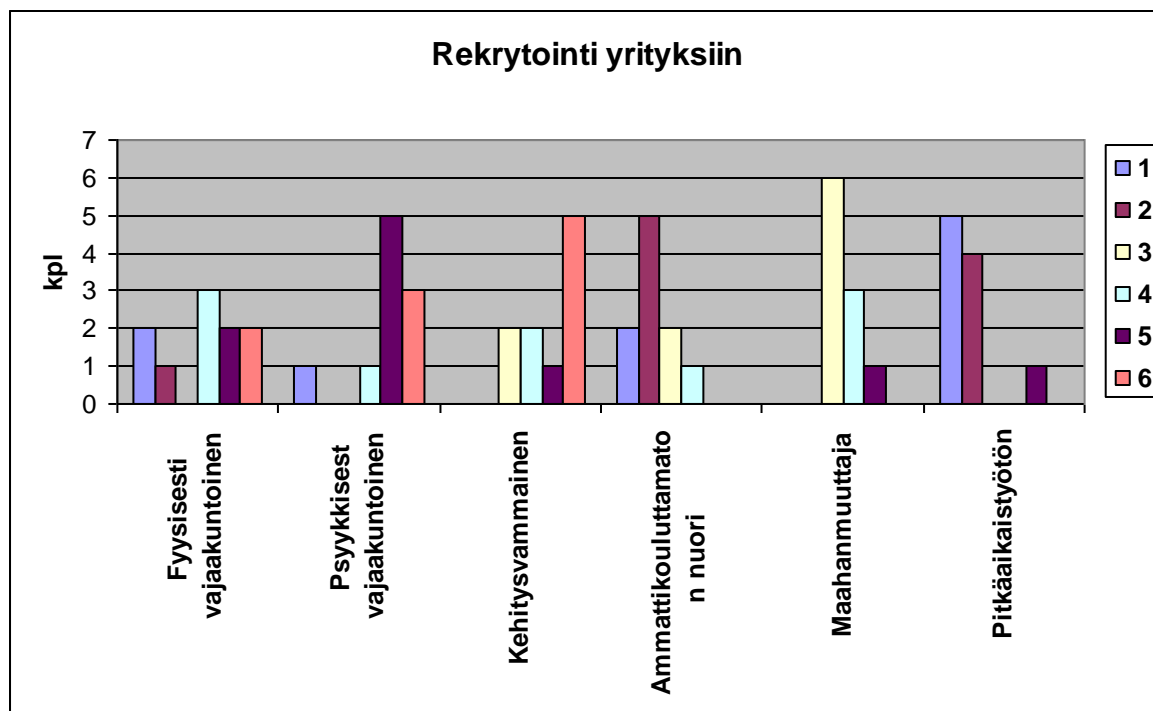
Erilaisia työllistämispalveluja ja ammatillisen kuntoutuksen keinoja ovat työharjoittelu, työkokeilu, palkkatuki, työllistämistuki, työolosuhteiden järjestelytuki, työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja työvalmentajan tuki. Tutkimuksessa kysyttiin yrityksiltä, oliko heillä kokemusta edellä mainituista työllistämispalveluista tai ammatillisen kuntoutuksen keinoista ja olivatko kokemukset olleet myönteisiä vai kielteisiä. Eniten (n=7) yrittäjillä oli kokemusta työharjoittelusta, melkein puolella (n=4) työkokeilusta ja alle puolella (n=3) oli kokemusta palkkatuesta ja työllistämistuesta. Vähiten kokemusta oli oppisopimuskoulutuksesta ja työvoimakoulutuksesta. Työolosuhteiden järjestelytuesta ja työvalmentajan tuesta ei ollut kenelläkään vastaajista kokemusta. Kaikista koetuista työllistämispalveluiden ja ammatillisen kuntoutuksen keinoista yrittäjien kokemus oli myönteinen. (kuvi 6.)



KUVIO 6 Työllistämispalveluiden käyttö yrityksissä (n=11)

#### 4.2 Työllistämiseen vaikuttavat tekijät

Tutkimuksessa kysyttiin yrityksiltä, kenet työnhakijoista rekrytoisitte todennäköisimmin, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja työtehtävään sopivuudeltaan tasaveroisia. Kysymyksessä numero 6 (liite 2) vaihtoehtoina olivat fyysisesti vajaakuntoinen, psyykkisesti vajaakuntoinen, kehitysvammainen, ammattitaidoton nuori, maahanmuuttaja sekä pitkäaikaistyötön, joka ei kuulu edellä mainittuihin ryhmiin. Nämä ryhmät piti numeroida järjestykseen asteikolla 1-6, jossa numero 1 merkisi, että kaikkein todennäköisimmin rekrytoisi ja numero 6 merkisi, että rekrytointi olisi vähiten todennäköistä. Puolet vastaajista (n=5) rekrytoisi yritykseensä todennäköisimmin pitkäaikaistyöttömän. Yrityksistä kaksi rekrytoisi todennäköisemmin ammattikouluttamattoman nuoren sekä fyysisesti vajaakuntoisen henkilön. Vastaajista yksi rekrytoisi psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön. Puolet (n=5) vastaajista pitivät vähiten todennäköiseltä, että rekrytoisivat yritykseensä kehitysvammaisia, myös psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön (n=3) ja fyysisesti vajaakuntoisen henkilön (n=2) rekrytointi yritykseen oli vähiten todennäköistä. (kuvio 7.)



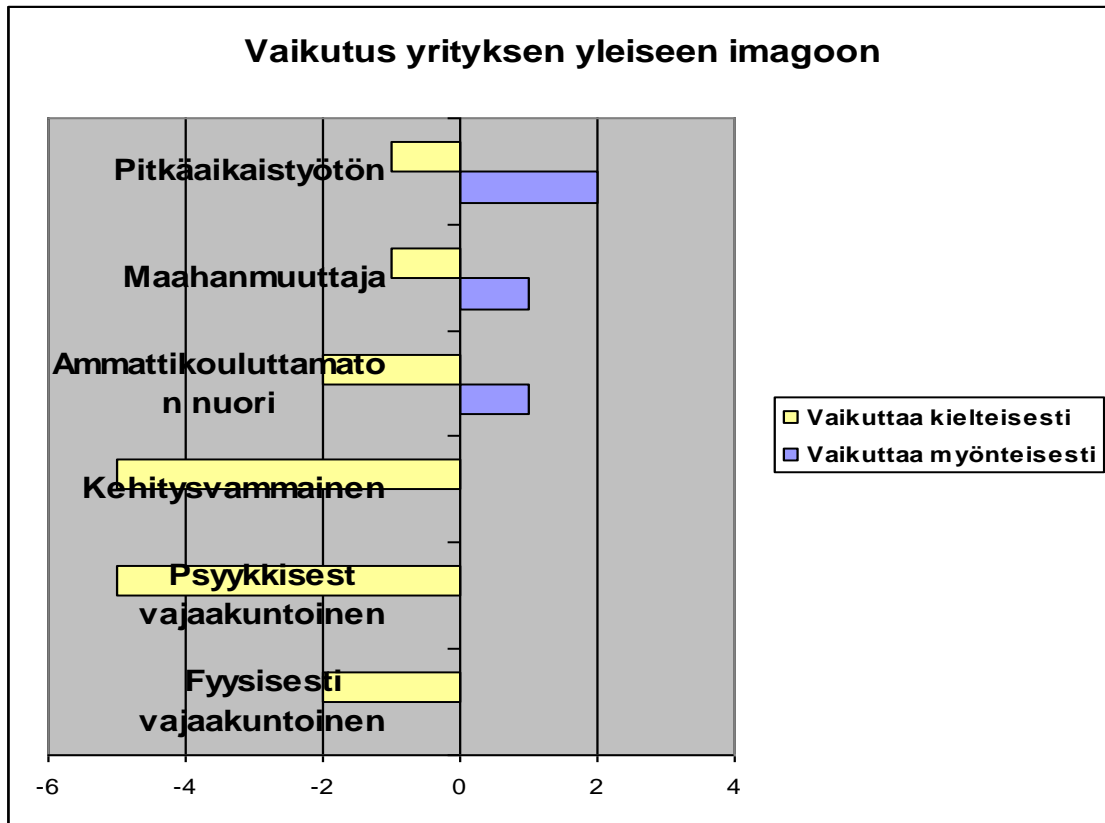
*KUVIO 7 Yrityksen rekrytointivalmius (n=10)*

Kysymyksessä numero 7 (liite 2) kysyttiin, kuinka hyvin kysymyksessä olevat väittämät vastaavat kysymykseen vastaajan näkemystä ja kokemusta vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä verrattuna muihin työntekijäryhmiin. Arvioinnissa vajaakuntoisen henkilön suoriutumisesta työssä siinä missä muutkin työntekijät vastaajista (n=5) olivat jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Yli puolet vastaajista (n=6) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että vajaakuntoinen henkilö suoriutuu työn laadullisista ja määrällisistä vaatimuksista. Yrityksistä yli puolet (n=6) olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vajaakuntoinen henkilö on sitoutunut työhönsä. Väittämän kanssa, että vajaakuntoisen henkilön työllistäminen tuo lisäarvoa yritykselle, puolet (n=5) oli jokseenkin samaa mieltä. Vastaajat (n=8) olivat täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämästä, että yrityksen kielteiset asenteet vaikeuttavat vajaakuntoisen työllistämistä. Kysyttäessä työllistämisen tuesta ja ammatillisen kuntoutuksen keinojen vaikutuksesta työllistämiseen vastaajista puolet (n=5) oli sitä mieltä, että työharjoittelun, työkokeilun ja palkkatuen lisääminen lisäisi työllistämistä sekä melkein puolet (n=4) vastasi, että työnantajamaksujen alentaminen lisäisi vajaakuntoisen henkilön työllistämistä. (liite 4.).

TAULUKKO 1 Työnantajien näkemyksiä työllistämistä edistävästä tekijöistä

Työllistämistä edistäviä tekijöitä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä (n)
Suoriutuvat työstään siinä missä muutkin työntekijät	-	5	2	3	1	11
Suoriutuvat työn määrällisestä ja laadullisesta vaatimuksista	-	6	3	2	-	11
Ovat sitoutuneita työhönsä	5	1	3	-	-	9
Työllistäminen tuo lisäarvoa yritykselle	-	5	5	-	-	10
Työllistämistä vaikeuttaa yrityksen kielteiset asenteet	-	2	1	5	3	11

Kyselylomakkeessa kysyttiin, miten koette fyysisesti vajaakuntoisen, psyykkisesti vajaakuntoisen, kehitysvammaisen, ammattikoulutta-mattoman nuoren, maahanmuuttajan ja pitkäaikaistyöttömän työllistämisen vaikuttavan yrityksen yleiseen imagoon? Vastaajista kaksi oli sitä mieltä, että pitkäaikaistyöttömän työllistäminen vaikuttaisi myönteisesti yrityksen imagoon. Ammattikouluttamattoman nuoren (n=1) ja maahanmuuttajan (n=1) työllistäminen vaikuttaisi myönteisesti yrityksen imagoon. Puolet vastaajista (n=5) oli sitä mieltä, että kehitysvammaisen ja psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön työllistäminen vaikuttaisi kielteisesti yrityksen yleiseen imagoon. (kuvi 8)



*KUVIO 8 Työllistämisen vaikutus yrityksen yleiseen imagoon (n=10)*

Avoimeen kysymykseen (kysymys 9, liite 2), millaisia taloudellisia kannustimia tai palveluita pitäisi tarjota, jotta yritykset työllistäisivät vajaakuntoisen työntekijän, vastasi neljä yrittäjää. Vastajat toivoivat palkkaamiseen tukea, myös osa-aikaisen työntekijän palkkaamiseen. Vastauksista ilmeni myös, että yritys haluaa tietoa vajaakuntoisen henkilön työllistämisprosessista.

Kyselyssä ilmeni, että suurin osa vastaajista (n=8) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä, että vajaakuntoiset vaativat enemmän aikaa työtehtäviensä suorittamiseen. Kyselyn väittämä, että vajaakuntoinen henkilö tarvitsee erityistä järjestelyä työympäristössä tai – olosuhteissa, vastaajista (n=5) olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Yli puolet (n=7) oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä siitä, että vajaakuntoisen työkyvyttömyyden riski on suurempi verrattuna muihin työntekijöihin. Melkein puolet vastaajista (n=5) oli täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä siitä, että vajaakuntoinen henkilö lisää työtapaturmariskiä työpaikoilla. Yli puolet (n=6) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin

samaa mieltä siitä, että vajaakuntoisen henkilön työllistäminen lisää sairaspöissaoloja. Suurin osa yrityksistä (n=8) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vajaakuntoisen työllistämistä vaikeuttaa vaikeus arvioida henkilön pätevyyttä työtehtäviin. Kysyttäessä työllistämisen tuesta ja ammatillisen kuntoutuksen keinojen vaikutuksesta työllistämiseen, vastaajista puolet oli sitä mieltä, että oppisopimuksen ja työvalmentajan palveluiden lisääminen ei lisäisi vajaakuntoisen henkilön työllistämistä. (liite 4).

*TAULUKKO 2 Työnantajien näkemys vajaakuntoisen työllistämisen estävistä tekijöistä*

<b>Työllistämistä estäviä tekijöitä</b>	<b>Täysin samaa mieltä</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Vaikea sanoa</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>Täysin eri mieltä</b>	<b>Yhteensä (n)</b>
Vaativat enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen	3	5	2	1	-	11
Edellyttävät erityisiä järjestelyitä työssä	2	3	5	-	1	11
Työkyvyttömyyden riski suurempi kuin muilla työtekijällä	5	2	3	-	1	11
Lisäävät työtaturmariskiä työpaikalla	1	4	3	3	-	11
Työllistäminen lisää sairaspöissaoloja	3	3	2	2	-	10
Työllistämistä vaikeuttaa vaikeus arvioida työnhakijan pätevyys	3	5	2	1	-	11

Kyselylomakkeessa kysymyksessä numero 2 (liite 2) kysyttiin, miten koette fyysisesti vajaakuntoisen, psyykkisesti vajaakuntoisen, kehitysvammaisen, ammattikouluttamattoman nuoren, maahanmuuttajan ja pitkäaikaistyöttömän työllistäminen vaikuttaisi yrityksen yleiseen imagoon? Puolet (n=5) vastaajista oli sitä mieltä, että kehitysvammaisen ja psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön työllistäminen vaikuttaisi kielteisesti yrityksen yleiseen imagoon. Myös ammattikouluttamattoman nuoren (n=2),

fyysisesti vajaakuntoisen (n=2), maahanmuuttajan (n=1) sekä pitkäaikaistyöttömän (n=1) työllistäminen vaikuttaisi kielteisesti yrityksen yleiseen imagoon. ( kuvio 8)

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa kyselyn kohdejoukkoina olivat alle kymmenen henkilöä työllistävät yritykset. Suurin osa yrityksistä oli yhden hengen yrityksiä. Yrittäjillä ei ollut paljon kokemusta vajaakuntoisesta työntekijästä. Suurin osa vastaajista ei ollut työllistänyt vajaakuntoista henkilöä yritykseensä, eikä ottanut heitä työharjoitteluun, -kokeiluun tai työhönvalmennukseen. (kuvio 4; kuvio 5). Työllistämispalveluiden ja ammatillisen kuntoutuksen keinojen käyttö jäi vähäiseksi, ainoastaan työharjoittelua oli käyttänyt yli puolet vastaajista. Vähäisiä kokemuksia yrityksillä oli työkokeilusta, palkka- ja työllistämistuesta, työvoima- sekä oppisopimuskoulutuksesta. Kaikilla vastaajilla oli myönteinen kokemus koetusta työllistämispalvelusta ja ammatillisen kuntoutuksen keinosta. Vastaajista ei kenelläkään ollut kokemusta nimenomaan vajaakuntoisille henkilöille tarkoitetuista työolosuhteiden järjestelytuesta tai työvalmentajan tuesta.

### **Työllistämiseen vaikuttavat tekijät**

Tutkimuksessa ilmeni, että vastaajien mielestä vajaakuntoiset henkilöt ovat sitoutuneita työhön, selviävät työn määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista sekä selviävät työstä siinä missä muutkin työntekijät. Samansuuntaisia tuloksia saivat Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 46- 47) esille tutkimuksessaan.

Suurin osa yrityksistä piti ongelmallisena seikkana vajaakuntoisen työllistämässä sitä, että heillä oli vaikeuksia arvioida henkilön pätevyyttä työtehtäviin. Vastaajilla oli vain vähän kokemusta vajaakuntoisen henkilön työkokeilusta ja työhönvalmennuksesta yrityksessään, eniten kokemusta oli työharjoittelusta. Näkisin, että yrittäjät ovat käyttäneet näitä tukimuotoja vaikeasti työllistettävän ryhmän kuten pitkäaikaistyöttömien tai ammattikouluttamattoman henkilöiden kohdalla, eikä vajaakuntoisen henkilön kohdalla. Vajaakuntoisen henkilön työkokeilu ja työhönvalmennus yrityksessä ovat hyviä keinoja arvioida vajaakuntoisen henkilön pätevyyttä työtehtäviin pitemmällä ajalla. Nämä ammatillisen kuntoutuksen muodot eivät tuo yrittäjälle kustannuksia, koska kuntoutuja ei ole työsuhteessa työkokeilupaikan



järjestäjään. Kunnas-Leinonen ym.(2009, 122, 125, 126) tuovat esille että, työkokeilulla tarkoitetaan työpaikalla tehtävää kokeilua, jolla selvitetään asiakkaan soveltuvuutta työhön tai ammattiin sekä työhönvalmennuksen tavoitteena on perehdyttää kuntoutuja uusiin työtehtäviin, työelämään, antaa kuntoutujalle työn kautta tulevaa ammattitaitoa ja parantaa hänen mahdollisuuksiaan solmia työsuhde tai sijoittua työelämään.

Tässä tutkimuksessa (taulukko 2) vastaajat arvioivat myös, että vajaakuntoinen henkilö tarvitsee enemmän aikaa työtehtäviensä suorittamiseen sekä erityisiä järjestelyitä työpaikallaan. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 72) tutkimuksessa nousivat myös esille työllistämistä vaikeuttavat seikat kuten, yrittäjien vaikeus arvioida vajaakuntoisen henkilön pätevyyttä työtehtäviin sekä vajaakuntoiset tarvitsevat enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen.

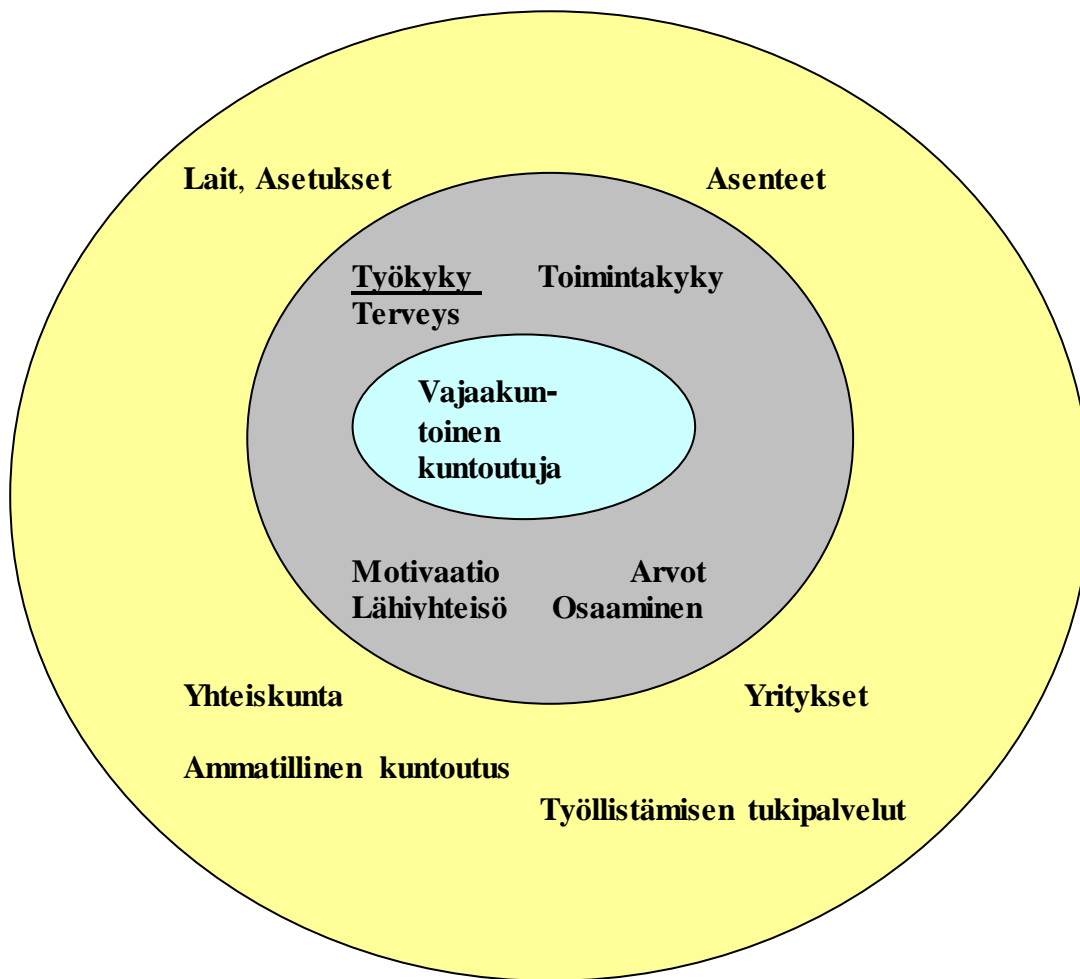
Tutkimuksessa nousi esille (taulukko 2) vajaakuntoisen henkilön työllistämistä vaikeuttavana seikkana myös se, että vajaakuntoisen työllistäminen lisää työtapaturmariskiä työpaikalla, sairauspoissaoloja sekä vajaakuntoisen henkilön työkyvyttömyyden riski on suurempi verrattuna muihin työntekijöihin. Näyttäisi siltä, että kyselyyn vastanneilla on vajaakuntoisen henkilön työkyvystä käsityksenä perinteinen lääketieteellinen työkykykäsitys. Järvikoski ja Härkäpää (2006, 112- 113.) tuovat kirjassaan esille Mäkitalon ja Palosen (1994) jäsenyksen mukaan erilaisia työkykymalleja. Lääketieteellisessä työkykykäsityksessä työkyky on terveyttä sekä sairauksien puuttumista. Työkyky on yksilön psykofyysisen järjestelmän ominaisuus, joka nostaa vahvasti ihmisen psykofyysisen tilan ja jättää työn merkityksen taka-alalle. Työkyvyn ongelmat ovat vammojen ja sairauksien esiintymistä. Työkyvyn aleneminen on yhteydessä sairauksien ja vamman vaikeusasteeseen.

Ammatillisen kuntoutuksen keinosta ja työllistämispalveluista työharjoittelun, työkokeilun ja palkkatuen lisääminen näyttäisi edistävän vajaakuntoisen henkilön työllistämistä. Samaan tulokseen päätyivät tutkimuksessaan Bräysy ym. (2008) työkokeilun osalta. Työvoimahallinnon myöntämällä palkkatuella on vajaakuntoisen henkilön työllistymistä edistävä vaikutus. (Häkkinen ym. 2009, 162- 163). Näyttäisi siltä, että yritykset tarvitsevat enemmän tietoa ammatillisen kuntoutuksen keinoista ja työllistämisen tukimuodoista vajaakuntoisen työllistämisprosessissa. Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan vaikeasti työllistyvän henkilön valmennusta ja sijoittumista

työhön avoimille markkinoille, työvalmentajan, ohjaajan tai tukihenkilön tuen avulla. Tuetun työllistämisen toimintamalli kehitettiin alun perin yhdysvalloissa 1980-luvulla vaikeasti vammaisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Suomessa tuetun työllistämisen mallia alettiin kokeilla 1990-luvulla mielenterveysongelmaisten, kehitysvammaisten ja fyysisesti vajaakuntoisten kuntoutuksessa. (Järvikoski & Härkäpää 2006, 204- 205.) Kyselyssä ilmeni, että työolosuhteidenjärjestelytuesta ja työvalmentajan tuesta kenelläkään yrittäjistä ei ollut kokemusta. (kuviot 6). Kuitenkin Kunnas-Leinonen ym.(2009, 130) tuo esille, että näillä tuilla on tarkoitus kompensoida yritykselle aiheutuvia muutoksia tai järjestelyitä, jotka johtuvat vajaakuntoisen työllistämisestä tai uudelleen sijoittamisesta yritykseen.

Tutkimustuloksissa näkyi vastaajien kielteinen asenne vajaakuntoisiin henkilöihin siinä, että vähiten todennäköisimmin he rekrytoisivat yritykseensä kehitysvammaisia, toiseksi vähiten psyykkisesti vajaakuntoisia ja kolmanneksi vähiten yritykset rekrytoisivat fyysisesti vajaakuntoisia. Kielteinen asenne näkyi myös siinä, että he arvioivat kehitysvammaisen ja psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön työllistämisen vaikuttavan kielteisesti yrityksen yleiseen imagoon. Vastaajista puolet rekrytoisi todennäköisimmin pitkäaikaistyöttömän yritykseensä. Myös pitkäaikaistyöttömän työllistämisen arvioitiin vaikuttavan myönteisesti yrityksen yleiseen imagoon. Samansuuntaisia tuloksia tuli esille asenteista vajaakuntoisia kohtaan Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 71- 72) tutkimuksessa, jossa yritysten kielteiset asenteet näkyivät eniten psyykkisesti vajaakuntoisia kohtaan ja toiseksi eniten kehitysvammaisia kohtaan. Negatiiviset ennakkواسenteet vajaakuntoista henkilöä kohtaan näkyivät myös Kukkosen (2009) tutkimuksessa.

Kuviossa 9. nähdään niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat vajaakuntoisen kuntoutujan työllistämiseen. Ympyrän keskiössä on vajaakuntoinen kuntoutuja itse. Ympyrän toisella kehällä on vajaakuntoisen henkilön työkyky. Työkyvyllä tarkoitetaan tässä kuviossa Ilmarisen (2006) työkykytaloa, jossa työkykyyn vaikuttavat yksilön terveys, toimintakyky, arvot, motivaatio, osaaminen, työ ja lähiyhteisö. Ympyrän ulkokehällä ovat yhteiskunnan luomat lait ja asetukset, jotka vaikuttavat yksilön saamiin palveluihin ja tukiiin. Ammatillinen kuntoutus ja työllistämisen tukipalvelut tukevat vajaakuntoista henkilöä työllistymisprosessissa. Yksi iso tekijä on myös tässä työllistymisen prosessissa asenteet vajaakuntoisia henkilöitä kohtaan.



*KUVIO 9 Vajaakuntoisen kuntoutujan työllistämiseen vaikuttavat tekijät*

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Oulun kaupungin alueella toimivien sisustus- ja lahjatavara-alan mikroyrittäjiltä niitä tekijöitä, mitkä ovat yhteydessä valmiuteen työllistää vajaakuntoinen kuntoutuja. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa työn tilaajaa hyödyttävää tietoa vajaakuntoisen kuntoutujan työllistymisen ja ammatillisen kuntoutuksen prosessissa. Opinnäytetyö on kvantitatiivinen informoitu kyselytutkimus. Tutkimustuloksista ilmeni, että yrittäjillä oli hyvin vähän kokemusta fyysisesti ja psyykkisesti vajaakuntoisesta työntekijästä sekä kehitysvammaisista. Tutkimukseen vastanneista yrityksistä oli työllistämispalveluiden ja ammatillisen kuntoutuksen keinojen käytöstä eniten kokemusta työharjoittelusta. Muiden työllistämispalveluiden ja ammatillisen kuntoutuksen keinojen käyttö oli vähäistä. Mikään yrityksistä ei ollut käyttänyt koskaan työolosuhteiden järjestelytukea ja työvalmentajan tukea. Yritysten asenteet psyykkisesti vajaakuntoisiin ja kehitysvammaisiin henkilöihin olivat kielteiset. Yrittäjät toivoivat tukea vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen.

Mielestäni kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli sopiva tähän tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa kysely toteutettiin informoituna kyselynä ja vastausprosentti oli 76. Uskoisin, että vastausprosentti olisi jäänyt pienemmäksi, jos kysely olisi toteutettu postikyselynä tai WWW-kyselynä. Kyselylomakkeen (liite 2) kysymysten 7 ja 11 osalta olisin voinut jättää keskimmäisen vastausvaihtoehdon ”vaikea sanoa” pois, koska aika paljon vastaajat olivat valinneet tämän vaihtoehdon. Kyselyn toteutin toukokuun lopussa 2010. Kyselyn ajankohtaa olisin voinut miettiä eri ajan kohtaan, koska sisustus- ja lahjatavara yrittäjän kiirettä lisäsivät lähestyvät ylioppilas- ja valmistujaisjuhlat. Kyselyn vastaukset käsittelin ja analysoin Microsoft Excel 2002 - taulukkolaskentaohjelmalla. Tässä opinnäytetyössä luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että opinnäytetyön tulokset ovat toistettavissa. Tässä tutkimuksessa ilmeni samankaltaisia tuloksia kuin Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tutkimuksessa. Koko tutkimuksen teon ajan olin tarkka sekä vastausten käsittelyssä noudatin erityistä tarkkaavuutta ja huolellisuutta. Tässä tutkimuksessa eettisyys tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistuminen oli vastaajille vapaaehtoista, kyselylomakkeet käsiteltiin ja säilytettiin niin, että vastaajat eivät olleet tunnistettavissa.

Tutkimuksessa vastaajien kielteiset asenteet vajaakuntoisia ja kehitysvammaisia henkilöitä kohtaan nousivat esiin. Koukkari (2010, 197) väitöskirjassaan tuo esille kuntoutujien näkökulman, jonka mukaan he kokivat työelämään osallistumattomuuden syrjäytymisenä yhteiskunnasta sekä vammautumisen katsottiin tilanteeksi, joka oikeuttaisi työkyvyttömyyseläkkeelle. Näyttäisi siltä, että vieläkin osalla työnantajista on sellainen käsitys vajaakuntoisesta ja vammaisesta henkilöstä, että heillä ei ole enää työkykyä jäljellä. Kuitenkin Nevalan, Kalliomäki-Levannon, Jääskeläisen, Hirvosen, Karojärven, Pekkarisen ja Elon (2010) tutkimuksen mukaan Suomessa on noin 70 000 täysin työkykyistä vammaista henkilöä, joista vain 60 prosentilla on työpaikka. Tutkimuksen mukaan Suomessa on arvioitu olevan 200 000 vammaista tai pitkäaikaissairasta henkilöä, jotka voisivat työllistyä. Minusta olisi tärkeää, että työnantajat ymmärtäisivät, mitkä kaikki tekijät vaikuttavat työkykyyn. Terveys ja toimintakyky ovat vain yksi osa työkykyä ks. kuvio 1 työkykytalo. Koskinen ym. (2010, 58) toteavat raportissaan, että monilla terveilläkin työntekijöillä voi olla työkykyongelmia. Mielestäni yksi tärkeä työkyvyn osa-alueesta on motivaatio. Monilla vajaatyökykyisellä tai vammaisella voi motivaatio työhön olla paljon korkeammalla kuin ns. terveellä henkilöllä. Monessa tutkimuksessa on ilmennyt kielteisiä asenteita vajaakuntoisia kohtaan. Mietin sitä, että miten yritykset huomioivat yhdenvertaisuuslain rekrytoidessaan. (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21).

Mielestäni tutkimuksesta ilmeni ristiriitaa suhtautumisesta vajaakuntoisiin ja kehitysvammaisiin työntekijöihin. Vastaajien mielestä vajaakuntoiset henkilöt ovat sitoutuneita työhön sekä selviävät työstä siinä missä muutkin työn tekijät. Toisaalta vastaajien mielestä vajaakuntoinen henkilö tarvitsee enemmän aikaa työtehtäviensä suorittamiseen ja erityisiä järjestelyitä työpaikallaan. Arvelisin tämän johtuvan siitä, että vastaajilla ei ole ollut kokemusta vajaakuntoisista työntekijöistä yrityksessään. Näkisin, että yrityksille hyvä keino tutustua vajaakuntoiseen henkilöön ovat ammatillisen kuntoutuksen keinot esim. työharjoittelu, työkokeilu ja työhönvalmennus. Nämä ammatillisen kuntoutuksen keinot eivät lisää yritysten kustannuksia. Yksi tärkeä tuki yrittäjille ja vajaakuntoiselle on kuntoutuksen ohjaajan antama tuki, jota mielestäni yritykset eivät ole osanneet hyödyntää. Yritykset toivoivat myös vajaakuntoisen palkkaamiseen enemmän tukea. Taloudellisista tukimuodoista yrittäjä voi saada vajaakuntoisen työllistämiseen palkkatukea tai työolosuhteiden järjestelytukea. Palkkatuen myöntäminen edellyttää pääsääntöisesti, että yritys tekee työttömän

työnhakijan kanssa toistaiseksi voimassaolevan työ sopimuksen. Mielestäni ammatillisen kuntoutuksen keinoista ja työllistämisen tukimuodosta tulisi entistä enemmän tiedottaa yrityksiä.

Uskoisin, että tämän tutkimuksen tuloksilla on jonkin verran hyödyttävää tietoa tutkimuksen tilaajalle. Vajaakuntoisen henkilön työllistymisen kannalta yksi tärkeä väylä hänelle on yksityisen yritysmaailman sektori. Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä olivat mikroyritykset, joissa työntekijöitä suurimmassa osassa oli vain yksi. Tällaisilla yrityksillä rekrytointikynnys voi olla yleensäkin korkealla. Tärkeä asia yrityksille on ammatillisen kuntoutuksen ja työhönvalmennus palveluita järjestävän tahon tuoda esille, että ammatillisen kuntoutuksen aikainen työharjoittelu, -kokeilu tai työhönvalmennus eivät tuo kustannuksia yritykselle. Myös työllistämisen tukipalveluista kuten palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen mahdollisuudesta olisi hyvä yrityksistä tiedottaa enemmän. Vajaakuntoisen henkilön markkinoinnissa yrityksille on tärkeä painottaa vajaakuntoisen henkilön vahvuuksiin eikä niinkään rajoitteisiin.

Suomessa on monia keinoja ja väyliä vajaakuntoisen työllistämiseen. Näitä ovat yksityinen sektori, kunnat, valtio ja yhdistykset sekä työ- ja päivätoiminta yksiköt, klubitalot, työpajat ja sosiaaliset yritykset. Laissa sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) sanotaan, että sosiaaliset yritykset tarjoavat työntekomahdollisuuksia erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä on lain mukaan oltava 30 % prosenttia vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä.

### **Oma oppimisprosessi**

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut haastava, pitkä ja mielenkiintoinen prosessi. Opinnäytetyön prosessiin on liittynyt niin tuskastumista ja ahdistusta, mutta myös oppimisen kokemusta ja ilon aiheita. Työn tekeminen on vienyt paljon aikaa. En ole laskenut tuntimääriä, mutta se on paljon enemmän mikä on laskettu opinnäytetyön tekemiseen. Tätä opinnäytetyötä tehdessä on pitänyt oppia sietämään keskeneräisyyttä ja kiirettä muun tekemisen ohella. Tämän vuoden aikana oli haasteita sovitella aikataulut opinnäytetyön tekemisen, perheen ja muun opiskelujen välillä. Minulle tämä

opinnäyte oli ensimmäinen tämän laajuinen tutkimus. Aluksi oli haastavaa opetella tutkimusmetodologiaa sekä rajata viitekehysten käsitteet. Nyt tutkimuksen tekijänä koen, että olen oppinut tutkimusmenetelmistä ja tutkimusprosessista niin, että olisi helpompi lähteä tekemään seuraavaa tutkimusta. Yhteistyö työn tilaajan kanssa sujui hyvin ja joustavasti. Sain tarvittavaa tukea työn etenemisen liittyen, joten kiitokset työntilajalle. Kehitettävää itselläni olisi siinä, että olisin voinut pitää tiiviimmin yhteyttä työn tilaajaan. Suuri apu työn etenemisen kannalta ovat olleet työn ohjaavat opettajat ja vertaisarvioitsija. Kiitos heille saamastani tuesta.

Mielestäni olen tämän tutkimuksen kautta syventänyt kuntoutuksen ohjaajan ammatillista osaamista työikäisten kuntoutuksessa. Tämän tutkimuksen tekemisen koin vahvistavan osaamistani kuntoutuksen asiakastyön alueella, kuntoutuksen palvelujärjestelmäosaamisen ja ohjaus- ja opetusosaamisen alueella (liite 5) Opinnäytetyön tekeminen vahvisti osaamistani työikäisen kuntoutuksen palvelujärjestelmän ja kuntoutusetuuksien osalta. Suomessa ammatillista kuntoutusta järjestetään monella eri tahoilla. Tämän palvelujärjestelmän ja eri tukimuotojen omaksuminen vie aikansa. Koen, että tämän opinnäytetyön tekeminen on tuonut valtavasti osaamista ammatillisen kuntoutuksen alueelle sekä vajaakuntoisen kuntoutujan työllistämisprosessiin. Monet vajaakuntoiset eivät yksin välttämättä jaksa viedä kuntoutumisprosessiaan eteenpäin. Ymmärsin, kuinka tärkeää on kuntoutuksen ohjaajan ohjauksen ja tuen merkitys vajaakuntoisen ja vammaisen henkilön kuntoutusprosessissa. Uskon, että moni vajaakuntoinen henkilö on motivoitunut ja innokas tekemään työtä, joka on räätälöity sopivaksi hänen rajoitteelleen sopivaksi.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista verrata sitä, että miten suurten ja pienten yritysten asenteet ja mielipiteet eroavat vajaakuntoisen henkilön työllistämisprosessissa. Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuutta olisi hyvä tutkia vajaakuntoisen kuntoutujan näkökulmasta. Miten vajaakuntoiset kuntoutujat ovat kokeneet ammatillisen kuntoutuksen keinot ja työllistämisprosessin?

# LÄHTEET

## Kirjalliset lähteet:

Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityisen palvelusektorin yritykset heikommassa työmarkkina asemassa olevien työllistäjinä. Helsinki: Työministeriö.

Bräysy, H., Kallanranta, T., Karkia, H. & Kokko, R-L. 2008. Kokemuksia työkokeilusta ammatillisen kuntoutuksen välineenä. Kuntoutus.31 (3), 4- 17.

Erwin, P. 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. 1. painos. Helsinki: WSOY.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet-yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa R., Gould, J., Ilmarinen, J., Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos, 311- 322.

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 2004. 10. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holma, T., Liukko, M. & Toijanen, M. 2003. Kuntoutusohjausnimikkeistö- opas sisältöön ja käyttöön. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Häkkinen, O., Kortesoja, I., Pulkkinen, J. & Uusitalo, M. 2009. Työttömyys. Teoksessa P. Hämäläinen (toim.). Toimeentuloturva. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy, 162- 166.

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2007. Turvaverkko vai trampoliini sosiaaliturvan mahdollisuudet. 1.-2.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.



Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa, ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Järvikoski, A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2006. Kuntoutuksen perusteet. 1.-3. painos. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Nummenmaa, L. 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kallanranta, T. & Repo, M. 1995. Terveystuonon kuntoutuksen käytäntöjä. Teoksessa A. Suikkanen, K. Härkäpää, A. Järvikoski, T. Kallanranta, K. Piirainen, M. Repo & J. Wikström (toim.). Kuntoutuksen ulottuvuudet. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö, 256- 257.

Kettunen, R., Kähäri- Wiik, K., Vuori- Kemilä, A. & Ihalainen, R. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOY pro OY.

Kettunen, T., Ihalainen, J. & Heikkinen, H. 2001. Monimuotoinen sosiaaliturva. 3. uudistettu painos. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2010. Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Teoksessa A. Aromaa & S. Koskinen (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000- luvun alkaessa. Helsinki: Terveystuonon ja hyvinvoinnin laitos, 51- 83.

Koukkari, M. 2010. Tavoitteena kuntoutuminen. Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

Kukkonen, T. 2003. Vajaakuntoisten työllistymisen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Kunnas-Leinonen, K., Mikkola, J., Ryyänen, M., Forsström, R., Lähdeskoski, M. & Pulkkinen, J. 2009. Kuntoutus. Teoksessa P. Hämäläinen (toim.). Toimeentuloturva. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy, 122- 130.

Kähäri-Wiik, K., Niemi, A. & Rantanen, A. 2007. Kuntoutuksella toimintakykyä. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Lindh, J. 2007. Työhön kuntoutuksen kehittäminen ja arviointi. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

Paatero, H., Lehmijoki, P., Kivekäs, J. & Ståhl, T. 2008. Kuntoutusjärjestelmä. Teoksessa P. Rissanen., T. Kallanranta & A. Suikkanen (toim.). Kuntoutus. 2. painos. Helsinki: Duodecim, 31- 33.

Pekkonen, M. 2005. Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Keuruu: PS- kustannus, 350.

Raatikainen, L. 2001. Liikeideasta liikkeelle. Helsinki: Edita.

Rautio, M. & Husman P. 2010. Työikäisten terveyden edistäminen –esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa A-M. Pietilä (toim.) Terveyden edistäminen teoriasta toimintaan. Helsinki: WSOY pro Oy, 168- 169.

Rissanen, P. & Aalto, A-M. 2002. Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista. Teoksessa A-M. Aalto, H. Hurri, A. Järvikoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjolainen & P. Rissanen (toim.). Kannattaako kuntoutus. Saarijärvi: STAKES, 2.

Rissanen, P. 2008. Kuntoutussuunnitelma. Teoksessa P. Rissanen., T. Kallanranta & A. Suikkanen (toim.). Kuntoutus. 2. painos. Helsinki: Duodecim, 625- 646.

Talo, S. 2001. Prologi seminaarin sisällöstä ja tavoitteista. Teoksessa S. Talo (toim.). Toimintakyky- viitekehystä arviointiin ja mittaamiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 32- 45.

Toijanen, M. Kuntoutusohjaus ja kuntoutusohjaaja. Teoksessa T. Holma (toim.) Kuntoutusohjausnimikkeistö-opas sisältöön ja käyttöön. Helsinki: Suomen kuntaliitto, 7.

Tossavainen, A. 1996. Kohti asiakaslähtöistä kuntoutusta. 2. painos. Porvoo- Helsinki- Juva: WSOY.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilkkua, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkkumaa, I. 2002. Kuntoutustutkimukset. Anttola: Anttolanhovi.

Välitalo, S. 2000. Vajaakuntoisuus- koettuna, todettuna vai luokiteltuna? Teoksessa R. Linnakangas, J. Lindh & A. Järvikoski (toim.) Työttömyyden ja vajaakuntoisuuden jäljillä. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 149- 150.

WHO. 2009. ICF Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Helsinki: STAKES.

#### Digitaaliset lähteet:

Asetus lääkinnällisestä kuntoutuksesta. 28.6.1991/1015. Hakupäivä 25.1.2010,  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19911015>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2007. Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla, opas työnantajille. Hakupäivä 6.2.2010,  
[http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2007/Opas\\_tyonantajille.pdf](http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/Opas_tyonantajille.pdf)

Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi Työhönvalmennuksen palvelulinja. 2011. Hakupäivä 2.2.2011,

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/%28WWWAllDocsById%29/9FBA730EDE221DC4C22577E6004B870B/\\$file/StandardiTyohonvalmennus.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/%28WWWAllDocsById%29/9FBA730EDE221DC4C22577E6004B870B/$file/StandardiTyohonvalmennus.pdf)

Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. 2006. Kuntoutusohjauksen ja-suunnittelun koulutusohjelma. Hakupäivä 30.1.2011, <http://www.ncp.fi/ects/>

Kuntoutusasiain neuvottelukunta. 2003. Vastuunjako ammatillisessa kuntoutuksessa. Hakupäivä 30.11.2010, [www.kunk.fi/muut/vastuunjakomuistio.rtf](http://www.kunk.fi/muut/vastuunjakomuistio.rtf)

Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Hakupäivä 22.2.2010, [http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/kukkonen\\_vastuun/kukkonen.pdf](http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/kukkonen_vastuun/kukkonen.pdf)

Laki julkisesta työvoimapalveluista 30.12.2002/1295. Hakupäivä 2.12.2010, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566. Hakupäivä 2.12.2010, <http://www.edilex.fi/kela/fi/lainsaadanto/20050566?toc=1>

Laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 27.3.1991/626. Hakupäivä 15.12.2010, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910626>

Laki sosiaalisista yrityksistä 30.12.2003/1351. Hakupäivä 2.2.2011, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031351>

Laki tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 27.3.1991/625. Hakupäivä 15.12.2010, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910625>

Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Karojärvi, H., Pekkarinen, A. & Elo, J. 2010. Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila. Työterveyslaitos. Hakupäivä 30.1.2011, [http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote3\\_2011.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote3_2011.aspx)

Pääministeri Matti Vanhasen, Hallituksen ohjelma 24.6.2003. Hakupäivä 17.1.2010,  
<http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hallitus/vanhasen-hallitusohjelma-2003/fi.pdf>

Pääministeri Matti Vanhasen, 2. Hallituksen ohjelma 19.4.2007. Hakupäivä 10.1.2010,  
<http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2008 Pysytään työssä, vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. Hakupäivä 1.3.2010,  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3727.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3727.pdf)

Työeläkelaitosten ammatillinen kuntoutus. Hakupäivä 6.2.2010,  
[http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/x\\_pdf\\_liitteet\\_julkaisut/tyokokeilu.pdf](http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/x_pdf_liitteet_julkaisut/tyokokeilu.pdf)

Työ- ja elinkeinotoimisto, ammatillinen kuntoutus. Hakupäivä 6.2.2010,  
[http://www.mol.fi/mol/fi/03\\_koulutus\\_ura/04\\_ammattillinen\\_kuntoutus/01\\_toimenpiteet/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/04_ammattillinen_kuntoutus/01_toimenpiteet/index.jsp)

Työministeriö. 2005. Ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta. Hakupäivä 22.2.2010,  
<http://www.finlex.fi/pdf/normit/21197-O12005TM.pdf>

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395. Hakupäivä 10.12.2010,  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>

Työterveyslaitos. Vajaakuntoisten ja vammaistentyöllistyminen työpaikoille kasvaa. Verkkolehdet, Työterveiset 1997- 2003. Hakupäivä 7.2.2010,  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1997-03/10.htm>

Työvoimapalveluasetus 17.12.1993/1251. Hakupäivä 31.1.2010,  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931251>

Vakuutuskuntoutus VKK R.Y. 2010. Ammatillisen kuntoutuksen ohjeet. 20.2.2010,  
[http://www.vkk.fi/ohjeet\\_ja\\_lomakkeet/ammattillisen\\_kuntoutuksen\\_ohje.pdf](http://www.vkk.fi/ohjeet_ja_lomakkeet/ammattillisen_kuntoutuksen_ohje.pdf)

Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista  
30.12.2002/1295. Hakupäivä 22.2.2010,  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021346>

Valtioneuvoston kuntoutusselonteko. 2002. Hakupäivä 17.4.2010,  
<http://pre20090115.stm.fi/pr1064564873341/passthru.pdf>

Vuorela, M. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. 21.2.2010,  
[http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela\\_loppuraportti.pdf](http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf)

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Hakupäivä 2.2.2011,  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

## LIITTEET

### Hyvä yrittäjä!

### LIITE 1

Opinnäytetyön tilaaja on Innomari Oy, joka järjestää ammatillista kuntoutusta ja työllistämispalveluja työeläkelaitosten, Oulun työ- ja elinkeinotoimiston sekä työvoimapalvelukeskuksen asiakkaille. Opinnäytetyön tavoitteena on saada teiltä arvokasta tietoa vajaakuntoisen työllistämispalvelujen kehittämiseen.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Oulun kaupungin alueella toimivilta mikroyrittäjiltä (sisustus- ja lahjatavarayritykset) niitä tekijöitä mitkä ovat yhteydessä valmiuteen ottaa vajaakuntoinen kuntoutuja työkokeiluun/ työhönvalmennukseen. Tutkimuksessa vajaakuntoisella tarkoitetaan fyysisesti ja psyykkisesti vajaakuntoisia tai kehitysvammaisia henkilöitä.

Tutkimus raportoidaan opinnäytetyönä. Raportista ei voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Opinnäytetyö on luettavissa ensi syksynä osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi). Tutkimukseen osallistumien ei aiheuta teille kuluja. Kyselylomaketta ei tarvitse palauttaa, vaan noudan sen sovittuna ajankohtana.

Tutkimusta koskeviin kysymyksiin vastaa:

Marja-Leena Mourujärvi

Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma/ Kuntoutuksen ohjaajaopiskelija

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

puhelinnumero, sähköpostiosoite

Vastatkaa kyselylomakkeen kysymyksiin rengastamalla mielestänne oikea vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus annetulle viivalle.

**Taustatiedot**

**1. Vastaajan asema yrityksessä**

- 1 Yrittäjä- omistaja/ Toimitusjohtaja
- 2 Työntekijä
- 3 Muu, mikä \_\_\_\_\_

**2. Yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä (koko- ja osa-aikaiset)**

\_\_\_\_\_

**Vajaakuntoisten työllistäminen**

**3. Onko yritykseenne koskaan palkattu vajaakuntoista henkilöä?**

	Kyllä	Ei
Fyysisesti vajaakuntoista henkilöä	1	2
Psykkisesti vajaakuntoista henkilöä	1	2
Kehitysvammaista henkilöä	1	2

Muita ketä? \_\_\_\_\_

**4. Onko yrityksessänne ollut vajaakuntoista henkilöä työkokeilussa, - harjoittelussa tai työhönvalmennuksessa?**

	Kyllä	Ei
Fyysisesti vajaakuntoista henkilöä	1	2
Psykkisesti vajaakuntoista henkilöä	1	2
Kehitysvammaista henkilöä	1	2

Muita ketä? \_\_\_\_\_

**Asenteet**

**5. Millä tavoin koette seuraavien ryhmien työllistämisen vaikuttavan yritykseenne yleiseen imagoon?**

	Vaikuttaa myönteisesti	Ei merkitystä suuntaan tai toiseen	Vaikuttaa Kielteisesti
Fyysisesti vajaakuntoiset henkilöt	1	2	3
Psykkisesti vajaakuntoiset henkilöt	1	2	3
Kehitysvammaiset henkilöt	1	2	3
Ammattikouluttamattomat nuoret	1	2	3
Maahanmuuttajat	1	2	3
Pitkäaikaistyöttömät, jotka ei kuulu em. ryhmiin	1	2	3



6. Jos työnhakijat ovat pätevydeltään ja työtehtävään sopivuudeltaan tasaveroisia, kenet seuraavista työnhakijoista rekrytoisitte todennäköisemmin? (numeroikaa työnhakijat järjestykseen asteikolla 1- 6, jossa 1= kaikkein todennäköisimmin, 6= vähiten todennäköisesti.)

	Järjestysnumero
Fyysisesti vajaakuntoisen henkilön	_____
Psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön	_____
Kehitysvammaisen henkilön	_____
Ammattitaidottoman nuoren henkilön	_____
Maahanmuuttajan	_____
Pitkäaikaistyöttömän, joka ei kuulu em. ryhmiin	_____

7. Kuinka hyvin seuraavat väittämät vastaavat näkemystänne tai kokemustanne **vajaakuntoisten henkilöiden** työllistämisestä verrattuna muihin työntekijäryhmiin?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a. suoriutuvat työstään siinä missä muutkin työntekijät	1	2	3	4	5
b. suoriutuvat työn määrällisistä ja laadullisesta vaatimuksista	1	2	3	4	5
c. vaativat enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen	1	2	3	4	5
d. ovat sitoutuneita työhönsä	1	2	3	4	5
e. edellyttävät erityisiä järjestelyitä työympäristössä tai- olosuhteissa	1	2	3	4	5
f. työkyvyttömyyden riski suurempi kuin muilla työntekijällä	1	2	3	4	5
g. lisäävät työtaturmariskii työpaikalla	1	2	3	4	5
h. työllistäminen lisää sairauspoissaoloja	1	2	3	4	5
i. työllistäminen tuo lisäarvoa yritykselle	1	2	3	4	5
j. työllistäminen ei ole kustannustehokasta	1	2	3	4	5
k. työllistämistä vaikeuttaa riittämätön ohjaus/ neuvonta työnantajalle	1	2	3	4	5

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
l. työllistämistä vaikeuttaa vaikeus arvioida työnhakijan pätevyys tehtävään	1	2	3	4	5
m. työllistämistä vaikeuttaa yrityksen kielteiset asenteet	1	2	3	4	5

### Työllistämispalvelut ja ammatillisen kuntoutuksen keinot

8. Minkälaisen kouluarvosanan (4- 10) antaisitte Työ- ja elinkeinotoimistojen työnantajapalveluille kokonaisuutena? \_\_\_\_\_

9. Millaisia palveluita tai taloudellisia kannustimia työhallinnon ja työvoimatoimistojen pitäisi tarjota, jotta työllistäisitte vajaakuntoisia työntekijöitä?

---



---



---

10. Alla on lueteltu nykyisin käytössä olevia julkisia työllistämispalveluita ja ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Onko yrityksenne (a) käyttänyt niitä ja jos on, niin (b) ovatko kokemuksenne olleet myönteisiä vai kielteisiä?

	(a) Käyttö (kyllä/ei)		(b) kokemus(myönteinen/kielteinen)	
	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Työharjoittelu	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Työkokeilu	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Palkkatuki	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Työllistämistuki	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Työolosuhteiden järjestelytuki	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Työvoimakoulutus	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Oppisopimuskoulutus	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen
Työvalmentajan tukipalvelut	1 kyllä	2 ei	1 myönteinen	2 kielteinen

Jos teillä on ollut kokemuksia em. toimenpiteistä. Voisitteko perustella lyhyesti miksi kokemus on ollut

Myönteinen

---

---

---

---

---

Kielteinen

---

---

---

---

---

**11.** Alla on lueteltu joukko väittämiä julkisista työllistämispalveluista, työllistämisen tuesta ja ammatillisen kuntoutuksen keinoista. Millä todennäköisyydellä kunkin väittämän käyttöönotto lisäisi yrityksenne kohdalla vajaakuntoisen henkilön työllistämistä?

	Ei todennäköisesti lisäisi työllistämistä	Vaikea sanoa	Lisää todennäköisesti työllistämistä
a. Työkokeilujen ja työharjoittelun lisääminen (Työnantajalle maksuton)	1	2	3
b. Palkkatuen (työnantajalle) lisääminen	1	2	3
c. Työolosuhteiden järjestelytuen (työnantajalle) lisääminen	1	2	3
d. Työvalmentaja palveluiden lisääminen	1	2	3
e. Työllistämistuen räätälöinti ja tukijakson pidentäminen (yleensä 6kk, vajaakuntoisilla 24kk)	1	2	3
f. Työnantajamaksujen alentaminen vajaakuntoisen henkilön kohdalla	1	2	3
g. Oppisopimuskoulutuksen lisääminen	1	2	3
h. työllistämissymbolin käyttöönotto (yritys saisi julkisen tunnustuksen em. ryhmien työllistämisestä)	1	2	3

**12. Hyvät ideat aihepiiriin ovat tervetulleita!**

---

---

---

---

---

---

---

**Kiitos vastauksistanne!**

### LIITE 3

*Taulukko 1 Yritysten näkemys vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen verrattuna muihin työntekijöihin*

Yritysten asenteet	Mielipiteet					Yhteensä (n)
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
Suoriutuvat työstään siinä missä muutkin työntekijät	-	5	2	3	1	11
Suoriutuvat työn määrällisestä ja laadullisesta vaatimuksista	-	6	3	2	-	11
Vaativat enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen	3	5	2	1	-	11
Ovat sitoutuneita työhönsä	5	1	3	-	-	9
Edellyttävät erityisiä järjestelyitä työssä	2	3	5	-	1	11
Työkyvyttömyyden riski suurempi kuin muilla työntekijällä	5	2	3	-	1	11
Lisäävät työtapaturmariskiä työpaikalla	1	4	3	3	-	11
Työllistäminen lisää sairauspoissaoloja	3	3	2	2	-	10
Työllistäminen tuo lisäarvoa yritykselle	-	5	5	-	-	10
Työllistäminen ei ole kustannustehokasta	1	1	8	1	-	11
Työllistämistä vaikeuttaa riittämätön ohjaus työnantajalle	-	1	10	-	-	11
Työllistämistä vaikeuttaa vaikeus arvioida työnhakijan pätevyys	3	5	2	1	-	11
Työllistämistä vaikeuttaa yrityksen kielteiset asenteet	-	2	1	5	3	11

**LIITE 4***TAULUKKO 3 Työllistämiseen vaikuttavat tuet ja ammatillisen kuntoutuksen keinot*

<b>Työllistämisen tuet ja ammatillisen kuntoutuksen keinot</b>	<b>Ei lisäisi työllistymistä</b>	<b>Vaikea sanoa</b>	<b>Lisää työllistymistä</b>	<b>Yhteensä (n)</b>
Työkokeilujen ja -harjoittelun lisääminen	3	2	5	10
Palkkatuen lisääminen	4	1	5	10
Työolosuhteiden järjestelytuen lisääminen	3	3	3	9
Työvalmentaja palveluiden lisääminen	5	2	2	9
Työllistämistuen räätälöinti ja tukijakson pidentäminen	3	4	3	10
Työnantajamaksujen alentaminen vajaakuntoisen kohdalla	3	3	4	10
Oppisopimuskoulutuksen lisääminen	5	2	3	10
Työllistämissympo- lin käyttöönotto	4	3	3	10

Laadintyön vastuhenkilö	Pirkko Perttinä
Organisaatio	Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Osoite	Keskussairaalantie 21 E, 40620 Jyväskylä
Puhelin	(014) 444 6923
Sähköposti	pirkko.perttina@jypoly.fi

<b>Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit</b> Kuntoutusohjauksen ja suunnittelun koulutusohjelma	<b>Osaamisalueen kuvaus</b>
<b>Kuntoutuksen asiakastyön osaaminen</b>	Valmistuvan <b>kuntoutuksen ohjaajan (AMK)</b> osaaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ osaa soveltaa yksilöllisen asiakastyön lähestymistapoja ja työmenetelmiä asiakaslähtöisesti</li> <li>▪ osaa luoda dialogiin perustuvan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen</li> <li>▪ osaa hyödyntää ja tukea tavoitteellisesti eri-ikäisten asiakkaiden ja asiakasryhmien voimavaroja ja vahvuuksia kuntoutumisprosessissa sekä vahvistaa heidän autonomiaansa</li> <li>▪ osaa selvittää asiakkaan kuntoutukseen liittyvät etuisuudet ja sosiaaliturvan</li> <li>▪ osaa toimia tarvittaessa kuntoutujan asioiden ajajana</li> </ul>
<b>Kuntoutuksen palvelujärjestelmäosaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ on selvillä kuntoutuksen asemasta ja merkityksestä kansallisesti ja kansainvälisesti</li> <li>▪ osaa hyödyntää kuntoutuksen ja siihen läheisesti liittyvän lainsäädännön tietämystä työssään</li> <li>▪ tuntee kuntoutuksen palvelujärjestelmän, toimintamuodot, toimijat ja asiakasryhmät</li> <li>▪ on selvillä kuntoutustoiminnan kustannuksista ja rahoituksesta</li> <li>▪ omaa valmiudet vaikuttaa palvelujärjestelmän kehittämiseen ja lainsäädäntöön</li> </ul>
<b>Kuntoutustarpeen arviointiosaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ymmärtää kuntoutustarpeita aiheuttavia tekijöitä yksilö-yhteisö- ja yhteiskuntatasolla</li> <li>▪ osaa tunnistaa asiakkaan/yhteisön kuntoutumisen tarpeet ja odotukset ja sovittaa ne yhteen kuntoutusmahdollisuuksien kanssa</li> <li>▪ osaa huomioida kuntoutuksen näyttöön perustuvan vaikuttavuuden kuntoutuksen arvioinnin ja suunnittelun lähtökohtina</li> <li>▪ osaa havainnoida ja arvioida asiakkaan selviytymistä ja toimintakykyä erilaisissa toimintaympäristöissä hyödyntäen erilaisia arviointimenetelmiä ja yksilöllisiä kuntoutustutkimuksia</li> </ul>
<b>Ohjaus- ja opetusosaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ osaa käyttää erilaisia ohjaus- ja opetusmenetelmiä tavoitteellisesti yksilön/ryhmän terveyden ja toimintakyvyn</li> </ul>

	<p>edistämiseksi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ osaa ohjata ja johtaa kuntoutusprosessia</li> <li>▪ osaa ohjata kuntoutujaa käyttämään tarkoituksenmukaisia palveluja</li> <li>▪ osaa edistää kuntoutujan itsenäisen elämisen ja päätöksenteon taitoja</li> <li>▪ osaa tukea kuntoutujaa ja hänen sosiaalista verkostoaan asettamaan kuntoutumisen tavoitteita ja päämääriä</li> <li>▪ osaa ohjata ja valmentaa työyhteisöjä omalla asiantuntijuusalueellaan kuntoutusprosessin toteuttamisessa</li> </ul>
<b>Moniammatillinen yhteistyö-osaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ osaa toimia yhteistyössä ja tarvittaessa yhdyshenkilönä asiakkaan, ja hänen sosiaalisen verkostonsa, eri viranomaisten, yhteisöjen, ammattihenkilöiden sekä moniammatillisten tiimien ja työelämän kanssa.</li> <li>▪ osaa käyttää moniammatillisen yhteistyön menetelmiä</li> <li>▪ osaa valmentaa ja varmistaa yksilön/yhteisön osallistumisen kuntoutusta koskevaan yhteistyöhön</li> <li>▪ osaa käynnistää ja koordinoida monialaisen ja -ammattillisen yhteistyön yli organisaatio- ja sektorirajojen</li> <li>▪ osaa koota yhteen yhteistyössä tuotetut tiedot ja näkökulmat ja hyödyntää niitä kuntoutussuunnitelmassa.</li> <li>▪ osaa konsultoida muiden ammattiryhmien asiantuntijoita ja toimia konsultoivana asiantuntijana</li> </ul>
<b>Kuntoutuksen suunnittelu- ja johtamisosaaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ osaa suunnitella yksilö- ja yhteisötasolla asiakkaan kuntoutus- ja kuntoutumisprosessia yhdessä asiakkaan ja asiantuntijatiimin kanssa</li> <li>▪ osaa suunnitella ja kehittää tarvelähtöisiä kuntoutuspalveluja</li> <li>▪ osaa hyödyntää teknologian mahdollisuuksia kuntoutuksessa ja osallistuu esteettömän ympäristön suunnittelutyöhön</li> <li>▪ osaa vaikuttaa yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasolla ilmeneviin epäkohtiin kuntoutustarpeen ennaltaehkäisemiseksi.</li> <li>▪ osaa toimia aktiivisesti yhteistyössä yhteiskunnallisten vaikuttajien kanssa kuntoutusta koskevassa päätöksenteossa.</li> <li>▪ osaa seurata, arvioida ja edistää kuntoutuksen ja kuntoutusohjauksen laatua ja vaikuttavuutta</li> <li>▪ osaa käyttää taloudellista, hallinnollista ja työnjohdollista osaamista työssään</li> <li>▪ osaa toimia projektitehtävissä sekä suunnitella ja johtaa kuntoutustoimintaan liittyviä projekteja</li> </ul>



**SUBJECT SPECIFIC COMPETENCES, 05/2006**  
**Degree Programme in Rehabilitation Counselling**

<b>Subject specific competences</b> Degree Programme in Rehabilitation Counselling	<b>Competence description</b> Competence of the graduating rehabilitation counsellor (Bachelor of Health Care)
<b>Competence in the client work of rehabilitation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ can apply the approaches and work methods of individual client work in a client-oriented way</li> <li>▪ can create an interactive and cooperative relationship based on dialogue</li> <li>▪ can utilise and support the resources and strengths of clients of varying ages and age groups in a goal-oriented way in the rehabilitation process; can strengthen their autonomy</li> <li>▪ can clarify the benefits and social security related to a client's rehabilitation</li> <li>▪ if necessary, can advocate the rehabilitation client's best interests</li> </ul>
<b>Competence in rehabilitation service systems</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ is aware of the position and significance of rehabilitation at the national and international level</li> <li>▪ can utilise the knowledge of rehabilitation and closely related legislation in his/her work</li> <li>▪ knows the service system of rehabilitation, its forms of operation, actors, and client groups</li> <li>▪ is familiar with the costs and financing of rehabilitational activities</li> <li>▪ has the readiness to contribute to the development of the service system and the legislation</li> </ul>
<b>Competence in assessing the need for rehabilitation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ understands the factors causing rehabilitation needs at the individual, collective and societal levels</li> <li>▪ can identify a client's/community's rehabilitation needs and expectations and match them with rehabilitation possibilities</li> <li>▪ can take into account the evidence-based impact of rehabilitation as the starting point for rehabilitation assessment and planning</li> <li>▪ can observe and assess a client's coping and functional capacity in different settings through the application of various assessment methods and individual rehabilitation studies</li> </ul>
<b>Counselling and teaching competence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ can use various counselling and teaching methods in a goal-oriented way to promote the health and functional capacity of an individual / a group</li> <li>▪ can guide and manage the rehabilitation process</li> <li>▪ can provide the rehabilitee with guidance on using the appropriate services</li> <li>▪ can promote the rehabilitee's independent living and decision-making skills</li> <li>▪ can support the rehabilitee and his/her social network to set</li> </ul>

	<p>objectives and goals for rehabilitation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ can guide and train work communities in his/her own area of expertise to implement the rehabilitation process</li> </ul>
<b>Competence in multi-professional cooperation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ can act in cooperation and, if necessary, as a contact person with the client and his/her social network, with various authorities, communities, professionals, multi-professional teams, and with working life.</li> <li>▪ can apply the methods of multi-professional cooperation</li> <li>▪ can provide coaching and ensure the participation of an individual/community in the cooperation related to rehabilitation</li> <li>▪ can start and coordinate multidisciplinary and multi-professional cooperation crossing the boundaries of organisations and sectors</li> <li>▪ can pull together the information and perspectives produced by the cooperation and utilise them in the rehabilitation plan.</li> <li>▪ can consult the experts of other professional groups and act as a consulting expert</li> </ul>
<b>Competence in planning and managing rehabilitation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ can plan a client's rehabilitation and recovery process at the individual and collective level together with the client and an expert team</li> <li>▪ can plan and develop needs-based rehabilitation services</li> <li>▪ can utilise the potential of technology to enhance rehabilitation; participates in the planning of an accessible environment</li> <li>▪ can address the evils of the individual, collective and societal level in order to prevent the need for rehabilitation in advance.</li> <li>▪ can actively cooperate with the parties influential in decision-making regarding rehabilitation.</li> <li>▪ can monitor, evaluate and promote the quality and impact of rehabilitation and rehabilitation counselling</li> <li>▪ can use economic, administrative and supervisory competencies in their work</li> <li>▪ can work in project tasks and plan and manage projects related to rehabilitative activities</li> </ul>