



Liisa Ansio & Anne Koivisto (toim.)

Tuettu osuuskunta - silta työelämään



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Liisa Ansio & Anne Koivisto (toim.)

Tuettu osuuskunta - silta työelämään



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk



Tekijät:

Liisa Ansio, Kehitysvammaisten tuki ry.
Suvi Geier, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Satu Honkanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Anne Koivisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Toni Laajalahti, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Hannu T. Vesala, Kehitysvammaliitto
Jyrki Vihriälä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Toimittanut:

Liisa Ansio, Kehitysvammaisten tuki ry.
Anne Koivisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

©2023 Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Etu- ja takakannen kuva: Ina Majaniemi 2023

Ulkoasu ja taitto: Grano Oy 2023

Kuviot: Tekijät ja Milla Koskela

ISBN 978-951-830-695-8 (Painettu)

ISBN 978-951-830-696-5 (PDF)

Jakelu:

Tuettu osuuskunta -hankkeen verkkosivut, jamk.fi/tuettuosuuskunta sekä paperiversio



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Attribution (CC BY) 4.0 lisenssillä.

Sisältö

Kirjoittajien terveiset lukijalle	6
Katsaus vammaisten ihmisten työllistymisen historiaan	10
OSA 1: Tuettu osuuskunta: silta työn tekemiseen	13
Luku 1: Tuettu osuuskunta	14
Luku 2: Kehitysvammaiset ihmiset työtä tekemässä	21
Luku 3: Tuettu osuuskunta hyvinvoinnin edistäjänä	25
Hyvinvointivaikutukset yhteiskunnalle	29
Tuettu osuuskunta on vastuullinen valinta	32
Luku 4: Osuuskunta työnantajana	34
OSA 2: Ohjaus työelämässä toimimisen tukena	39
Luku 1: Työhön tukemisen polku	40
Luku 2: Työhönvalmennus	48
Luku 3: Osaamisen tunnistaminen	54
Luku 4: Työpaikat luovat mahdollisuuksia työn tekemiseen	57
OSA 3: Yhteistoiminta työyhteisöissä ja verkostoissa	59
Luku 1: Palvelujärjestelmä luo rakenteen yhteistoiminnalle	60
Luku 2: Työ kohtaa tekijän	64
Luku 3: Ohjaustyö ylläpitää vuoropuhelua verkostossa	67
Luku 4: Läheisverkostot voimavarana	70
OSA 4: Vinkit	73
Luku 1: Hyvän johtamisen valttikortit kehitysvammaisia ihmisiä työllistäville	74
Luku 2: Osaamisen tunnistamisen työkalut	78
Unelmakarttatyöpajat	78
CV-työpajat	84
Unelmakarttat työyhteisössä – osaamisen tunnistamisen työkalu	87

Luku 3: Työn räätälöinti	90
Luku 4: Tukea työnantajalle kehitysvammaisen ihmisen työllistämiseen ...	95
Luku 5: Digitaaliset kauppapaikat myynnin, markkinoinnin ja ansainnan edistäjinä	98
Lopuksi	103
Lähteet	105

Liitteet

Liite 1. Esite unelmakarttatyöpajasta kehitysvammaisille osallistujille. ...	110
Liite 2. Kuvastrukturi työpajaan.	111
Liite 3. Unelmista työtehtäviksi.	112
Liite 4. Kirje CV-pajaan valmistautuminen.	114
Liite 5. CV-pohja.	115
Liite 6. Video-CV.	116
Liite 7. Valmistautumiskirje työntekijöille.	121
Liite 8. Unelmakarttapohja työntekijöille.	122

Kuvat

Kuva 1. Tuettu osuuskunta -toimintamalli.	17
Kuva 2. Työllistymisen keinot tuetussa osuuskunnassa.	35
Kuva 3. Kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polku.	41
Kuva 4. Lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä tuen mahdollistajina.	43
Kuva 5. Työn tekemisen mahdollisuudet tuetussa osuuskunnassa.	45
Kuva 6. Tuen ja työllistymisen vaikutukset.	47
Kuva 7. Työllistymiseen liittyvät sosiaalipalvelut.	49
Kuva 8. Tuettuun työllistymiseen liittyvät roolit.	50
Kuva 9. Laatumittareihin perustuvan työtyöhönvalmennuksen arvot ja vaiheet.	51
Kuva 10. Kolme kuppia teetä -toimintamalli.	52
Kuva 11. Toimintakeskukset ja niiden yhteistyökumppanit.	58
Kuva 12. Palvelujärjestelmä tuen mahdollistajana.	61
Kuva 13. Esimerkkejä osuuskunnalta tilattavaksi sopivista töistä.	65
Kuva 14. Symbolit unelmakarttaan.	83
Kuva 15. Unelmakartta.	83
Kuva 16. Erilaisia matalan kynnyksen digitaalisia kauppapaikkoja.	99

Taulukot

Taulukko 1. Vertailua kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen palveluista. Muokattu Omillaan osuuskunnan koulutusmateriaaleista.	15
--	----

Kirjoittajien terveiset lukijalle

Tähän oppaaseen on koottu Tuettu osuuskunta -hankkeessa (ESR 2021–2023) kerätty tieto tuetusta osuuskuntatoiminnasta ja siitä, miten sitä voi soveltaa kehitysvammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien ihmisten työmahdollisuuksien parantamiseen. Oppaassa kuvataan tuettu osuuskunta -toimintamallia kehitysvammaisen ihmisen tuetun työllistymisen muotona, ammattilaisten toimintana, eri toimijoiden yhteistyönä sekä rakenteena osana palvelujärjestelmää. Tämä opas on kohdennettu erityisesti kehitysvammaisten ihmisten kanssa toimiville ammattilaisille, esihenkilöille sekä hyvinvointialueiden ja kuntien päätöksentekijöille.

Mikä Tuettu osuuskunta -hanke?

Tuettu osuuskunta -hankkeen toteuttivat Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Kehitysvammaliitto, Keski-Suomen Kehitysvammaisten Tukipiiri ry sekä Keski-Suomen Kehitysvammaisten Tuki ry. Yhteistyökumppaneina toimivat Jyväskylän kaupunki, työvalmennuspalvelu Kätevä; Äänekosken Toimintakeskus Mintake; Viitasaaren toimintakeskus Kaisla sekä Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Hanke alkoi 1.4.2021 ja päättyi 30.6.2023.

Hankkeen tarkoituksena oli saada kehitysvammaisille ihmisille uusia työmahdollisuuksia ja palkkaa tehdystä työstä sekä vahvistaa osallisuutta. Tavoitteena oli luoda uudenlainen tuetun osuuskunnan malli julkisen sektorin työtoiminnan yhteyteen. Varsinainen kohderyhmä oli kehitysvammaiset ihmiset ja muut oppimisessa ja ymmärtämisessä tukea tarvitsevat henkilöt. Lisäksi kohderyhmänä olivat kehitysvammaisten ihmisten ja muuta tukea tarvitsevien ihmisten palvelujen tarjoajat.

Hankkeen aikana kohderyhmään kuuluville ihmisille pidettiin työelämätaitoja vahvistavia työpajoja sekä pilotoitiin osuuskunnan kautta työllistymistä. Samalla kerättiin tietoa toimintakeskusten yhteistyöverkostoista ja muista toimintaympäristön tarjoamista mahdollisuuksista.

Hankkeen rahoitti Keski-Suomen ELY-keskus, Suomen rakennerahasto-ohjelma, Euroopan sosiaalirahasto, Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020.



Kehitysvammainen ihminen ja työ

Työn tekeminen on yhteiskunnallisesti merkittävää. Se on myös yksilölle tärkeää. Työ ja työyhteisö ovat merkittäviä osallisuuden kokemuksen luoja. Työ on usein sekä väline että päämäärä.

Kehitysvammaiset ihmiset haluavat myös tehdä työtä ja päästä osalliseksi kaikista niistä hyödyistä, joita työn tekemisestä on. Kuitenkin yhä edelleen suurin osa työikäisistä kehitysvammaisista ihmisistä osallistuu palkkatyön sijasta päivä- tai työtoimintaan tai tekee avotyötä tavallisella työpaikalla. Kehitysvammaliitto on vuonna 2015 arvioinut, että 3000 työikäistä kehitysvammaista ihmistä voitaisiin työllistää, jos työllistymistä tuettaisiin nykyistä tehokkaammin.

Mistä puhumme, kun puhumme työstä?

Tässä oppaassa puhumme paljon työstä, työn tekemisestä ja työpaikoista.

Käytämme tässä termiä ”työn tekeminen” useammin kuin ”työssä käyminen” tai ”työelämässä oleminen”. Tällä sanavalinnalla korostamme, että työn tekeminen on itsessään tärkeää, toisarvoista on, missä työtä tehdään. Kehitysvammaisten ihmisten työn tekemisen paikat ovat moninaisia, joku tekee työtä päivätoimintayksikössä, jonkun työ on omassa kodissa. Joku käy työssä työpaikalla ja jonkun työ on toimintakeskuksessa. Yhteistä työlle on se, että siitä koituu hyötyä työntekijän lisäksi jollekin muullekin. Oman huoneen viikkosiivoaminen ei ole työtä, mutta jos asukas siivoaa asumisyksikön yhteisiä tiloja, voi siivoaminen olla työtä.

Työstä maksetaan yleensä palkkaa. Palkatonta työtä voi olla vapaaehtoistyö tai muu korvauksetta tehtävä työ. Kehitysvammaisista ihmisistä vain harva on palkkatyössä, mutta paljon useampi kokee olevansa työssä ja kertoo mielellään työssä käymisestään. Avotyö, josta ei makseta palkkaa, on työn ja muun toiminnan väli-maastossa. Avotyöstä tai työtoiminnasta maksetaan yleensä työosuusrahaa enintään 12 €/päivä.

Mistä puhumme, kun puhumme kehitysvammaisista ihmisistä?

Tässä oppaassa keskeisessä asemassa ovat kehitysvammaiset ihmiset. Kehitysvammaisuus vaikuttaa ihmisten elämään monilla eri tavoilla, eikä sille ole yhtä, selkeää

ja kaikkia kehitysvammaisia ihmisiä kuvaavaa määritelmää. Keskeistä on, että kehitysvammaisuus vaikuttaa ihmisen muistiin ja kykyyn oppia uutta. Kehitysvammaa ei aina näe päälle päin, eikä kaikilla kehitysvammaisilla ihmisillä ole kehitysvamma-diagnoosia eivätkä he ole vammaispalveluiden tai muiden tukitoimien piirissä.

Kehitysvammaisen ihmisen kyvyt voivat olla hyvin epätasaisia. Hän saattaa olla joissain asioissa taitava ja tarvita toisissa asioissa paljon apua ja tukea. Kehitysvammaisuuden syitä on monenlaisia ja myös saman oireyhtymän sisällä vaihtelu taidoissa ja tuen tarpeissa on suurta. Vaikka kehitysvammaisen ihmisen oppii hitaammin ja tarvitsee usein tukea toiminnanohjaukseen, muistamiseen ja monimutkaisten ohjeiden ymmärtämiseen, myös kehitysvammaisen ihmisen oppii ja kehittyy taidoissaan. Toisaalta ikä vaikuttaa kehitysvammaisiin ihmisiin usein eri tavoin kuin vammattomiin ihmisiin. Nuorina ja nuorina aikuisina he ovat yleensä ikäistään nuoremman oloisia, mutta keski-ikässä ikääntyminen saattaa alkaa näkyä aiemmin ja esimerkiksi muistin ongelmat tai motoriikan haasteet alkavat aiemmin kuin vammattomilla ihmisillä.

Tuettu osuuskunta -malli sopii hyvin monenlaisten osatyökykyisten ihmisten työllistämiseen, mutta tässä oppaassa puhumme nimenomaan kehitysvammaisista ihmisistä. On hyvä muistaa, että jokainen kehitysvammaisen ihmisen on yksilö. Hänellä on omat vahvuudet ja hyvin yksilölliset tuen tarpeet. Kuitenkin voidaan ajatella, että kehitysvammaisilla ihmisillä on joitakin keskenään samankaltaisia tuen tarpeita. Suurin osa tarvitsee tukea oppimiseen, ymmärtämiseen ja muistamiseen. Moni tarvitsee myös tukea kommunikoinnissa ja sosiaalisissa suhteissa. Nämä tuen tarpeet näkyvät erityisesti työpaikoilla, kun pitää opetella uusia työtehtäviä tai osallistua yhteiseen toimintaan. Osatyökykyisinä kehitysvammaiset ihmiset ovat oma, erityinen joukko, jonka työllistämässä on kehitysvammaerityisiä piirteitä, tämän vuoksi kirjoitamme tässä oppaassa vain kehitysvammaisista ihmisistä.

Mistä puhumme, kun puhumme työhönvalmennuksesta?

Tuettu osuuskunta -mallissa työhönvalmennuksesta puhutaan sosiaalipalveluna, joka tukee kehitysvammaisen ihmisen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työn tekemiseen.

Työhönvalmennus on pitkäjänteistä ja suunnitelmallista ohjaustyötä, jonka lähtökohtana ovat ohjattavan yksilölliset kiinnostuksen kohteet ja tuen tarpeet. Työhönvalmennus on räätälöityä yksilövalmennusta, jolla tuetaan työnhakua, työhön

perehtymistä ja kiinnittymistä sekä työssä pysymistä. Työhönvalmennusta voidaan järjestää TE-palveluna, ammatillisena kuntoutuksena ja sosiaalipalveluna.

Mistä puhumme, kun puhumme työ- ja päivätoiminnasta?

Työ- ja päivätoiminta on sosiaalipalvelu, jonka piirissä on suuri osa kehitysvammaisista ihmisistä. Työ- ja päivätoimintaa voidaan järjestää lokakuuhun 2023 saakka sosiaalihuoltolain ja kehitysvammalain perusteella. Uusi vammaispalvelulaki astuu voimaan 1.10.2023. Se säätelee jatkossa työ- ja päivätoimintaan osallistumisesta yhdessä sosiaalihuoltolain kanssa.

Työ- ja päivätoiminnasta sovitaan palvelusuunnitelmassa ja niistä tehdään yksilölliset palvelupäätökset. Yksilöllisten tarpeiden mukaan suunnitellaan palvelukokonaisuuksia, joka sopii kehitysvammaiselle ihmiselle parhaiten. Työ- ja päivätoimintaa voidaan yhdistellä ja rytmittää yksilöllisesti. Usein työ- tai päivätoimintaa on osan viikkoa ja osan viikkoa on vapaapäiviä. Työ- ja päivätoiminnassa voidaan tehdä ali-hankintatöitä tai työtoimintaa voi olla myös avotyötä tavallisilla työpaikoilla. Työtoiminnan tavoite on tukea työllistymistä ja työkykyä, päivätoiminnan painopiste on toimintakyvyn ja sosiaalisten suhteiden ylläpito. Työ- ja päivätoimintaan osallistuvalla ihmiselle saatetaan maksaa työosuusrahaa, joka on enintään 12 € päivässä.

Mitä eroa on työllistämisellä ja työllistymisellä?

Työllistämisessä keskeistä on työn tarjoaminen ja työnantajan toiminta. Työllistämiseen liittyy myös yhteiskunnalliset rakenteet, jotka tukevat työllistämistä. Työllistämisen näkökulma on siis työnantajan tai yhteiskunnan.

Työllistymisessä keskeisessä asemassa on ihminen, yksilö, jonka asema työmarkkinoilla muuttuu. Työllistymisessä näkökulma on siis työelämään pyrkivän ihmisen.

Katsaus vammaisten ihmisten työllistymisen historiaan

Työ- ja toimintakeskusten juuret ovat 1950- ja -60-lukujen päivähuoltolatoiminnassa. Päivähuoltoloiden toiminta muodostui opetuksesta, työtoiminnasta ja askartelusta, ja niiden tehtävänä oli tukea perheitä, jotka hoitivat kotonaan kehitysvammaisia lapsiaan. Niinpä päivähuoltoloiden asiakaskunta muodostuikin pääasiassa alle 16-vuotiaista lapsista ja nuorista. 1970-luvun loppupuolella päivähuoltoloiden toiminnan sisällöt kehittyivät siten, että opetus ja työtoiminta alkoivat eriytyä toisistaan. Samaan aikaan osa kehitysvammaisten lasten ja nuorten opetuksesta siirtyi opetustoimen järjestettäväksi. Vuonna 1978 Suomessa toimi 119 päivähuoltolaa, joista 23 oli keskittynyt pelkästään opetukseen ja 35 pelkästään työtoimintaan (Sosiaalihuolto 1978).

Kun työ- ja toimintakeskusten asiakkaista yhä suurempi osa oli aikuisia, toiminnan sisällöt alkoivat vähitellen kehittyä nykyisenkaltaisiksi. Kun alun perin suurin osa asiakkaista oli ollut lapsia ja nuoria, 80-luvun puoleen väliin mennessä alle 16-vuotiaiden osuus oli enää alle kymmenen prosenttia. Asiakkaiden kokonaismäärä kasvoi myös koko ajan. Kun 1970-luvun alussa asiakkaita oli noin 1200, niin 1980-luvun lopussa asiakkaita oli jo lähes 8000. Vaikka uusia toimintakeskuksia perustettiin, niin lienee selvää, että toimintakeskusten seinät eivät enää kunnolla riittäneet.

1980-luvun loppupuolella alettiin kehittää työkeskuksessa tapahtuvan työtoiminnan vaihtoehdoksi avotyötoimintaa. Avotyössä henkilö sijoittuu tavalliselle työpaikalle, mutta hän ei ole työsuhteessa eikä siis saa palkkaa. Avotyötoimintaa perusteltiin aikanaan muun muassa sillä, että se tarjoaa mielekkäitä ja mahdollisesti henkilön ammatillista koulutusta ja osaamista vastaavia työtehtäviä. Niin ikään ajatuksena oli, että avotyötoiminta tarjoaisi mahdollisuuden edetä työuralla avoimille työmarkkinoille ja palkkatyöhön (Hokkila 1994). Avotyötoiminnassa ei kuitenkaan palkkatyöhön työllistymistä ole suoraan asetettu tavoitteeksi. Myöhempien tutkimusten tulokset (ks. Vesala, Klem & Ahlstén 2015) osoittavat, että avotyötoimintapaikasta on monelle kehitysvammaiselle ihmiselle tullut pysyvä ratkaisu; yli 60 prosentilla nykyinen avotyötoimintasuhde oli jatkunut pidempään kuin kaksi vuotta, monilla jopa vuosikymmeniä.

Tuetun työllistämisen malli

1990-luvun puolivälissä Suomeen rantautui uusia sosiaali- ja työvoimapolitiittisia vaikutteita, joiden myötä käynnistyi useita kehittämishankkeita tuetun työllistymisen menetelmän kokeiluun erityisesti vammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien työllistymiseksi. Tuetussa työllistymisessä tukihenkilö eli työhönvalmentaja antaa työllistyjälle henkilökohtaista tukea ja valmennusta työn löytämiseen, työllistymiseen ja työssä selviytymiseen liittyvissä asioissa sekä myös auttaa työnantajaa esim. mahdollisten tukien hakemisessa. Tavoitteena on työllistyminen työsuhteeseen tavalliselle työpaikalle. (Saloviita ym. 1997; Hyvärinen ym. 2002.)

Vuonna 2002 astui voimaan vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämistä edistäviä lakimuutoksia, joiden tavoitteena oli tukea nimenomaan avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Näistä voidaan mainita esimerkiksi Kelan työkyvyttömyyseläkkeen lepäämiseen jättämisen mahdollisuuden täsmentäminen siten, että lepäämisaikaa pidennettiin viiteen vuoteen ja tähän liittyvä tuloraja määriteltiin lakiin. Työllisyyslakiin tehtiin muutos, jonka mukaan työllisyysmäärärahoja kohdennetaan erityisesti nuorten ja pitkäaikaistyöttömien lisäksi myös vajaakuntoisten työllistymiseen. (Kuntatiedote 5/2002).

Työllistyminen on ihmisoikeuskysymys

Ihmisoikeudet ovat 2000-luvulla olleet yksi keskeinen näkökulma vajaakuntoisten ja vammaisten ihmisten työllistymiseen. YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva yleissopimus tuli kansainvälisesti voimaan vuonna 2008 ja sopimus hyväksyttiin Suomen eduskunnassa vuonna 2016. Sopimuksen artikla 27 käsittelee syrjintäkieltoa ja vammaisten ihmisten oikeuksia työhön: vammaisella henkilöllä on oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä, ja työympäristöjen tulee olla avoimia, osallistavia ja saatavuttavia.

YK:n lisäksi myös Euroopan neuvosto on ottanut kantaa vammaisten ihmisten työllistymiseen. Euroopan neuvoston vammaispolitiittisen ohjelman 2006–2015 toimintalinjassa viisi korostettiin, että työllistyminen on kaikkien työikäisten kansalaisten yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden keskeinen edellytys. Tavoitteena oli edistää vammaisten ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Jäsenvaltioiden edellytettiin muun muassa valtavirtaistavan vammaisten henkilöiden työllisyysasiat osaksi yleistä työllisyyspolitiikkaa, kannustavan

työnantajia työllistämään vammaisia henkilöitä sekä poistamaan työkyvyttömyys-turvasta työnteon esteet.

Kansainväliset sopimukset ja toimintalinjat on otettu huomioon myös Suomessa. Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa 2010–2015 yhtenä tavoitekärkenä oli vammaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen ja sitä kautta heidän sosiaali-ekonomisen asemansa parantaminen sekä köyhyyden torjuminen. Tavoitteena oli vammaisten henkilöiden työllistyminen palkkasuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Keskeisiksi keinoiksi esitettiin muun muassa yksilöllinen ammatinvalinnanohjaus ja tuettu työllistyminen.

Vammaisten ihmisten työllistyminen tukee julkistaloutta

2010-luvulla vammaisten ihmisten työllistymistä on ihmisoikeuksien ja vammaispolitiikan näkökulmien lisäksi alettu tarkastella enemmän myös julkistalouden näkökulmasta.

Vajaakuntoiset ja vammaiset ihmiset, tai muuten osatyökykyiset, muodostavat ison työvoimareservin, jonka tarjoamaa työpanosta ja potentiaalia on tärkeää hyödyntää. Työllistymistä on pyritty edistämään kansallisilla ohjelmilla kuten Osatyökykyiset töihin sekä lukuisilla erilaisilla hankkeilla.

Työllisyyskokeilujen arviointiraportissa (Aula 2016, 148) todetaan kuitenkin, että Suomessa painottuvat edelleen erilaiset avo- ja suojatyön muodot palkkatyöhön työllistymisen sijaan. Työllistymistä tukevan toiminnan kehittäminen onkin ollut pitkälti kolmannen sektorin toimijoiden harteilla, jolloin ongelmana on kuitenkin se, että kehittämistoiminta on pääasiassa hankerahoituksella toimivaa.

Osatyökykyisten työllistymisen haasteisiin pyrittiin löytämään ratkaisua osana Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaa. Hallitusohjelman mukaisesti vuosina 2019–2023 toteutettiin Kansallinen työkykyohjelma. Työkykyohjelmassa huomattiin, että kattavaa selvitystä työllistämistoimien vaikuttavuudesta ei ole ja yksittäisen ihmisen työllistymistä tukevan tiedon löytyminen on vaikeaa. Kun työkykyohjelmassa lisättiin tiedolla johtamista ja vahvistettiin työhönvalmennusta, myös työllistämisen vaikuttavuus parani. (Työllisyyspalvelujen vaikutuksia voidaan mitata n.d.)



OSA 1: Tuettu osuuskunta: silta työn tekemiseen

Luku 1: Tuettu osuuskunta

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuudet ovat olleet näihin päiviin asti melko rajalliset. Iso osa työikäisistä kehitysvammaisista ihmisistä työskentelee edelleen työtoiminnassa tai avotyötoiminnassa, jotka ovat sosiaalipalvelua eikä palkallista työtä. Viime vuosina on alettu selvittää, voisiko osuuskuntatoiminta olla silta palkkatyöhön.

Osuuskuntatoiminta tukee työllistymistä

Osatyökykyisten työllistymistä tukevia hankkeita on toteutettu 2000-luvulla useita. Useissa hankkeissa on selvitetty ja kokeiltu, miten osuuskuntatoiminta voisi auttaa vaikeasti työllistyviä ihmisiä työllistymään. Esimerkiksi Osallisuutta osuuskunnista -hankkeessa osatyökykyiset perustivat osuuskuntia ja pyrkivät sillä tavoin vahvistamaan osallisuutta ja työllisyyttä (Ek, Vättö, Metsänen ym. 2018).

Useissa kehittämishankkeissa kohderyhmänä ovat olleet eri tavoin osatyökykyiset ihmiset, joihin yhtenä ryhmänä ovat lukeutuneet myös kehitysvammaiset ihmiset. Omillaan osuuskunta Tampereella on yksi esimerkki hankkeesta kehitetystä ja edelleen toimivasta, kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen tähtäävästä osuuskunnasta. Omillaan osuuskunta toimii edelläkävijänä ja esikuvana muille kehitysvammaisten ihmisten työllistämistä osuuskuntien avulla pohtiville. Omillaan osuuskunnan perustajina ovat olleet kehitysvammaiset ihmiset itse, heidän läheisensä, Tampereen kaupungin sosiaalipalvelut sekä Tampereen settlementin työ- ja päivätoiminta Oma polku.

Omillaan osuuskunta on toiminut vuodesta 2018. Perustamista edelsi usean vuoden suunnittelu- ja valmisteluvaihe, jossa aktiivisina toimijoina olivat etenkin nykyinen toimitusjohtaja Riku Seppälä sekä hallituksen puheenjohtaja Valteri Rantanen. Omillaan osuuskunnassa on kehitetty tuettu osuuskunta -mallia, jossa keskiössä on toiminta liiketoiminnan ja sosiaalipalvelun rajapinnalla. Omillaan osuuskunnan tuotteita vuonna 2023 ovat teos- ja taidemyynti, videotuotannot, livestriimaus, kuvitukset, visuaalinen suunnit-

telu sekä palveluita, kuten OmaSiivous, OmaTalkkari, OmaIT, koulutus- ja asiantuntijapalvelut sekä henkilöstöpalvelut. Omillaan osuuskunta maksaa vuosittain palkkoja ja työkorvauksia noin 20–30 henkilölle. (Seppälä & Rantanen 2023)

Kun kehitysvammaisten ihmisten palveluita katsotaan työnteon näkökulmasta, osuuskuntatoiminta sijoittuu avotyötoiminnan ja tuetun työllistymisen välimaastoon, mutta se voi sopia myös muunlaiseen työnteeseen. Osuuskunnan kautta kehitysvammaiset ihmiset voivat yhtä lailla saada ansioita esimerkiksi päivätoiminnassa kuin ollessaan kaikkien sosiaalipalveluiden ulkopuolellakin. Taulukkoon 1 on koottu kehitysvammaisten ihmisten palvelut työnteon näkökulmasta.

Taulukko 1. Vertailua kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen palveluista. Muokattu Omillaan osuuskunnan koulutusmateriaaleista.

Palvelu	Päivätoiminta	Työtoiminta	Avotyötoiminta	Tuettu osuuskuntamalli	Tuettu työllistyminen
Ympäristö	Toimintakeskus	Toimintakeskus	Tavallinen työpaikka	Tavallinen työpaikka, toimintakeskus, oma koti, tai työhuone	Tavallinen työpaikka
Sisältö	Mielekäs tekeminen	Tavalliset työtehtävät	Tavalliset työtehtävät	Tavalliset työtehtävät	Tavalliset työtehtävät
Tuki	Ohjaajat, hoitajat	Ohjaaja	Työvalmentaja	Työvalmentaja	Työvalmentaja
Suhde	Huoltosuhde	Huoltosuhde	Huoltosuhde	Työsuhde, toimeksiantosuhde tai yrittäjyys	Työsuhde
Korvaus	Ei palkkaa*	Ei palkkaa*	Ei palkkaa*	Tessin mukainen palkka tai työkorvaus	Tessin mukainen palkka

Mikä on osuuskunta?

”Osuustoiminta on osuuskuntamuodossa tapahtuvaa yritystoimintaa, jonka tarkoitus on tarjota osuuskunnan jäsenille näiden tarvitsemia hyödykkeitä ja palveluksia mahdollisimman edullisin ehdoin. Lisäksi pyritään edistämään jäsenten taloudellista hyvinvointia.

Osuuskunnan päätarkoitus ei ole maksimoida voittoa, vaan jäsenhyötyä. Tarkoitus määritellään osuuskunnan säännöissä.

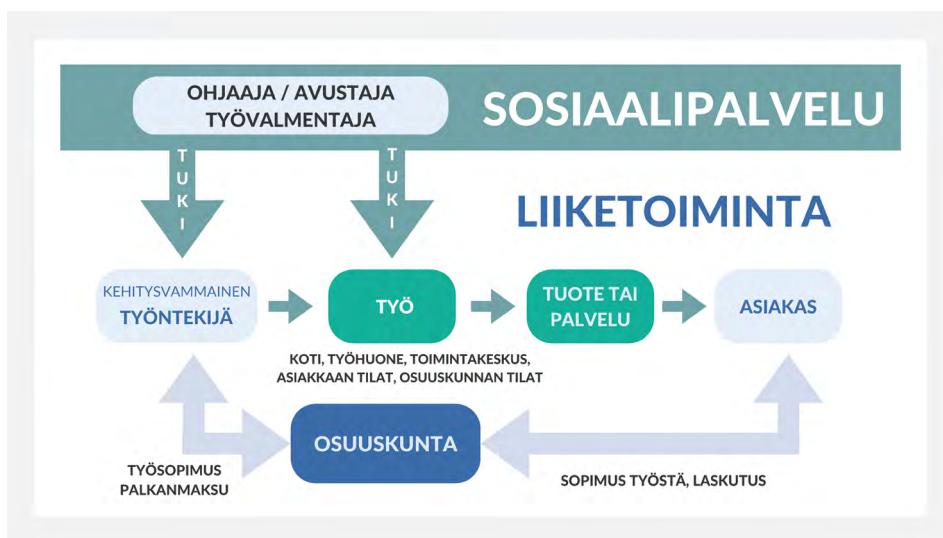
Osuustoiminta on arvopohjaista, sen kulmakiviä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja yhteiskuntavastuu. Jäsenet päättävät osuuskunnan linjauksista demokraattisin perustein sekä valitsevat edustajansa valvomaan ja johtamaan osuuskuntaa. Ylijäämä jaetaan jäsenille ensisijaisesti palvelujen käytön, ei sijoitetun osuuspääoman suhteessa.

Osuuskunnan jäsenyydessä yhdistyy osuustoiminnan erityislaatuisuus: jäsen on samaan aikaan omistaja ja palvelujen käyttäjä sekä joskus myös osuuskunnan työntekijä.” (Osuustoiminta n.d.)

Osuuskunta yritysmuotona sopii toiminta-ajatukseltaan ja arvojen pohjalta hyvin kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen. Kun osuuskuntatoiminnassa on tarkoitus työllistää kehitysvammaisia ihmisiä, tarvitaan paljon monialaista osaamista sekä erilaisia tukimuotoja, jotka mahdollistavat työllistymisen onnistumisen ja liiketoiminnan menestymisen. Haasteena on saada osuuskuntatoiminta kannattavaksi.

Tuettu osuuskunta saa tukea toimintaansa

Tuettu osuuskunta on sanapari, jolle ei ole olemassa virallista määritelmää, mutta joka nimensä mukaisesti voi sisältää tukea osuuskunnan toimintaan ja etenkin osuuskunnan kautta työskentelyyn. Tuki voi olla kehitysvammaiselle ihmiselle tarjottavaa tukea (esimerkiksi työhönvalmennusta) tai taloudellista tukea työllistävälle yritykselle (esimerkiksi palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki). Tuettu osuuskunta -toimintamallia on hahmotettu Omillaan osuuskunnan koulutusmateriaalien perusteella kuvassa 1.



Kuva 1. Tuettu osuuskunta -toimintamalli.

On tärkeää ymmärtää tuettu osuuskunta -malli kokonaisuutena, jossa tehdään toisaalta liiketoimintaa ja toisaalta toteutetaan sosiaalihuollon asiakkaan lakisääteisiä oikeuksia sosiaalipalveluna tarjottavan ohjauksen ja tuen keinoin.

Osuuskuntien merkitys kehitysvammaisten ihmisten työllistämässä on vielä hyvin pieni, mutta potentiaalia on olemassa. Sosiaali- ja terveysministeriö selvitti vammaisten ihmisten työllistymistä tukevaa toimintaa ja työtoiminnan uudistus-tarpeita 2019. Paanetojan selvitysräportissa (2019) vammaisten ihmisten työllis-tymismahdollisuuksista viitataan YK:n yleissopimukseen vammaisten henkilöiden oikeuksista, jossa osuuskunnat on erityisesti mainittu:

”4.32 Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

”f) edistää mahdollisuuksia itsenäiseen elinkeinonharjoittamiseen, yrittäjyyteen, osuuskuntien kehittämiseen ja oman yritystoiminnan aloittamiseen.”

Paanetojan mukaan työn tekeminen osuuskunnassa voisi korvata työtoimintaa ja avotyötoimintaa. Selvityksessä osuuskuntatoimintaa pidetään hyvänä vaihtoeh-tona niille vammaisille henkilöille, jotka kykenevät yrittäjämäiseen työskentelyyn.

Paanetoja nostaa esille työhönvalmennuksen merkityksen ja työhönvalmentajan henkilökohtaisen tuen. Tällöin osuuskuntatoiminnan paikka olisi työllistymisen polun päässä eikä niinkään osana polkua kohti työelämää. (Paanetoja 2019).

Tuetussa osuuskuntatoiminnassa ajatellaan, ettei kehitysvammaisella ihmisellä itsellään tarvitse olla kykyä yrittäjämäiseen työskentelyyn, vaan tuki voi kohdistua myös yritys- ja osuuskuntatoimintaan. Näin osuuskunnan kautta työllistyminen voi olla silta ansaintamahdollisuuksien monipuolistumiseen myös vahvaa tukea tarvitseville kehitysvammaisille ihmisille, sillä osuuskunnan kautta myytäviä tuotteita tai palveluita voitaisiin tuottaa osana sosiaalipalveluita työ- ja päivätoiminnassa.

Oppaan kirjoittamisen aikaan eduskunta on juuri hyväksynyt uuden vammaispalvelulain, joka tulee voimaan 1.10.2023. Siirtymäaika lain voimaan tultua on vuoteen 2025 asti, joten kehitysvammaisilla ihmisillä voi olla vanhojen perusteiden mukaisia päätöksiä vielä 2026 alussa. Vammaispalvelulain lisäksi myös palkkatuki on uudistumassa, eikä näiden uudistusten vaikutuksia pystytä vielä arvioimaan. Uusi vammaispalvelulaki yhdistää aiemman vammaispalvelulain ja kehitysvammalain. Osa erityishuoltolaista jää vielä voimaan. Lakiuudistuksen tarkoitus on vahvistaa vammaisten henkilöiden oikeutta itsenäiseen elämään ja osallisuuteen yhteiskunnassa.

Lue lisää:

Osallisuutta osuuskunnista hankkeen loppuraportti: https://www.kiipula.fi/wp-content/uploads/2020/10/Kaikilla_on_osaamista.pdf.

Omillaan-osuuskunnasta: <https://www.omillaan.fi/>.

Selvitysraportti: Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf.

Uusi osuuskunta vai yhteistyöosuuskunta?

Osuuskunnan kautta työllistyminen voi tapahtua kahta reittiä. Joko perustetaan oma osuuskunta tai vaihtoehtoisesti luodaan yhteistyösuhde jo toimivaan osuuskuntaan.

Jos päädytään perustamaan uusi osuuskunta, toimitaan samaan tapaan kuin minkä tahansa yritystoiminnan aloituksessa. Ensin tarvitaan muutama ihminen, jotka ottavat vastuun osuuskunnan suunnittelemisesta ja käytännön toteutuksesta. Kestävää liiketoimintaa varten tarvitaan liiketoimintasuunnitelma ja kannattavuuslaskelmat sekä suunnitelmat markkinointiin, myyntiin, tuotantoon ja tuotekehitykseen tai palvelumuotoiluun. Jos osuuskunnassa on tarkoitus myydä tuotteita, on myytävien tuotteiden laadunvarmistus ja tuotteistaminen suunniteltava huolella. On tärkeää pohtia tarkasti talous- ja hallintoasiat etenkin, jos osuuskunnan toiminnassa on vastuutehtävissä myös kehitysvammaisia ihmisiä.

Omillaan osuuskunta Tampereella on osuuskunta, jossa on hallinnossa mukana kehitysvammaisia ihmisiä. Vahvuuksien tunnistaminen ja selkeät tehtävän jaot ovat avain onnistumiseen. Osuuskunnassa toimimisessa korostuu osallisuus ja yritystoiminnan yhteiskuntavastuu. Osuuskunnan perustajia voivat olla työ- tai päivätoiminnan työntekijät, kehitysvammaisten ihmisten läheiset, muut aktiiviset ihmiset ja kehitysvammaiset ihmiset itse. Kehitysvammaiset ihmiset voivat olla tuetussa osuuskuntatoiminnassa aktiivisia toimijoita, jotka osallistuvat palveluiden ja tuotteiden tuottamiseen eri tavoin.

Osuuskunnan perustamisesta on olemassa hyvät ohjemateriaalit esimerkiksi Pellervon sivuilla, <https://perustajanopas.pellervo.fi/>

Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) perustamispaketista löytyy kaikki osuuskunnan perustamisessa ja rekisteriin ilmoittamisessa tarvittavat asiakirjat: perustamissopimus, osuuskunnan säännöt, perustamisilmoituslomake Y1, kaupparekisterin liitelomake 2 ja henkilötietolomake. www.ytj.fi/material/collections/130qAsSyM/jkjYutqru/osuuskunta-perustamispaketti.pdf

Kevyempi vaihtoehto työllistymiseen osuuskunnan kautta on yhteistyöosuuskunnan kanssa toimiminen. Monilla paikkakunnilla toimii erilaisia osuuskuntia, joiden kanssa voi luoda yhteistyökäytäntöjä. Yhteistyö voidaan sopia suullisesti tai tehdä kirjallinen yhteistyösopimus. Tällöin vastuu yritystoiminnasta on osuuskunnalla ja kehitysvammaiset ihmiset tuottavat osuuskunnalle myytäviä palveluita tai tuotteita. Kehitysvammaisten ihmisten ei ole välttämätöntä olla osuuskunnan jäseniä, vaan he voivat tehdä osuuskunnan kanssa työ- tai toimeksiantosopimuksen.

Tuettu osuuskunta -hankkeessa neuvoteltiin ja sovittiin yhteistyöstä kahden osuuskunnan kanssa: Osuuskunta Värkkäys Saarijärveltä sekä Osuuskunta Tekeonia Jyväskylästä. Käytännön yhteistyöhön päästiin Osuuskunta Värkkäyksen kanssa. Hanke ei ollut sopimuksellisena osapuolena yhteistyössä vaan auttoi toimintakeskuksia ja osuuskuntaa yhteistyön rakentamisessa.

Myös yhteistyöosuuskuntien kanssa toimiessa on tärkeää, että työlle ja sillä tuotetuille palveluille ja tuotteille on aitoa tarvetta. Ilman tarvetta ja markkinoita ei synny kannattavaa liiketoimintaa.

Tuettu osuuskunta -mallissa yhteistyöosuuskunnan rooli voi muistuttaa vuokratyöyrityksen toimintaa. Asiakkaan kanssa osuuskunta tekee sopimuksen tuotteesta tai palvelusta ja laskuttaa sen. Kehitysvammaisen ihmisen kanssa osuuskunta tekee työsopimuksen tai toimeksiantosopimuksen ja maksaa hänelle palkkaa tai työkorvausta. Toimintakeskuksen ohjaajat tai työhönvalmentajat toimivat usein yhteyshenkilöinä osuuskunnan ja kehitysvammaisen henkilön välillä.

Yhteistyö olemassa olevan osuuskunnan kautta sopii myös alihankintatöihin. Alihankintatyöt voidaan tehdä kehitysvammaisille ihmisille tutussa toimintakeskuksessa ja tutut ohjaajat voivat toimia työhönvalmentajina tai työpaikkaohjaajina.

Yhteistyöosuuskuntien kanssa toimiminen edellyttää aktiivisuutta niin osuuskunnan kuin hyvinvointialueen vammaispalveluilta. Työpaikkojen ja työmahdollisuuksien etsimisessä tarvitaan kaikkia osapuolia. Toimintakeskusten henkilöstö on avainasemassa tukemassa kehitysvammaisen ihmisen osaamisen tunnistamisessa sekä sopivan työn löytämisessä.

Luku 2: Kehitysvammaiset ihmiset työtä tekemässä

Työn tekeminen, palkan ansaitseminen ja yhteiskunnallinen toimijuus kietoutuvat monella tavalla yhteen. Työssäkäyvä ihminen kuuluu työyhteisönsä ja kuluttamista pidetään yhtenä merkittävimmistä nykyaikaisen yhteiskunnan osallisuuden tavoista. Kehitysvammaisen ihmisen asema työelämässä ei kuitenkaan ole aivan itsestään selvä eikä helppo, sillä usein tukea tarvitaan niin työtehtävissä kuin työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja muissa työelämätaidoissa.

”Kun tyttäreni oli saanut vähän palkkaa, hän tahtoi viedä minut pitsalle. Siinä oli isällä silmäkulma kosteana, kun tytär oli niin ylpeä. Että hänelle voi olla niin merkittävää, että isä syö hänen tarjoamaa pitsaa.” Isä Keski-Suomesta

Oikeaan työhön tekijä

Moni kehitysvammaisen ihminen haluaa tehdä työtä, ansaita rahaa ja olla osana yhteisöä ja yhteiskuntaa. Työn tekeminen vahvistaa merkityksellisyyden ja osallisuuden kokemusta, kun työpanokselle on tarve ja se hyödyttää koko työyhteisöä. Työyhteisössä kehitysvammaisen ihminen on ensisijaisesti työntekijä eikä tuen tarvitsija, vaikka hän tarvitsisikin apua ja tukea työn tekemiseen.

Myös työ- ja toimintakeskus on työyhteisö, jossa on usein vakiintunut toimintakulttuuri ja jossa jokaisella on hiukan oma roolinsa ja monenlaisia suhteita toisiin ihmisiin. Kehitysvammaisista ihmisistä puhutaan usein asiakkaina ja työ- ja toimintakeskuksen työntekijöistä ohjaajina. Toisaalta myös kehitysvammaiset ihmiset ovat työntekijöitä, sillä heillä on omat työhön (alihankintatyöhön tai muuhun työtoimintaan) liittyvät tehtävät ja he yleensä mieltävät käyvänsä työssä.

Työ- ja toimintakeskukset poikkeavat työympäristöinä tavallisista työpaikoista. Niissä on mahdollista tehdä suuriakin mukautuksia ympäristöön, jotta ympäristö tukee parhaalla tavalla kehitysvammaista ihmistä. Myös kommunikaation ja sosiaalisten suhteiden tukea on usein helposti saatavilla. Selkeys ja tuttuus tukevat kehitysvammaisen ihmisen työn tekemisen mahdollisuuksia. Kun toimintakeskus

on työympäristönä hyvin suunniteltu ja työtehtävät on muokattu sopiviksi, voi toimintakeskus mahdollistaa työn tekemisen silloin, kun kehitysvammaisen ihmisen tuen tarpeet ovat suuria ja kokoaikaisia. Esimerkiksi erilaisia alihankintatöitä voi olla helpompi tehdä tutussa, helposti strukturoitavassa ympäristössä kuin tavallisella työpaikalla. Myös työn ohjaaminen on usein helpompi toteuttaa toimintakeskuksessa kuin työpaikalla.

Kun kehitysvammaisen ihminen rekrytoidaan tavalliselle työpaikalle, tulevat hänen erityiset tarpeensa eri tavalla esille kuin tutussa työ- ja toimintakeskuksessa. Kuitenkaan erityiset tuen tarpeet eivät määritä rekrytointia. Vuosien varrella useita osatyökykyisiä työntekijöitä rekrytoinut kansalaistoiminnanjohtaja Sari Naappi (2023) kiteyttää rekrytoinnin näin: ”Se onko ihminen osatyökykyinen, on rekrytoinnissa toissijainen asia. Oikeanlainen asenne ja motivaatio työtä kohtaan sekä halu oppia uutta on tärkeä. Samoin työn vaatimusten ja työntekijän osaamisen ja kyvykkyyden kohtaaminen.” Rekrytoinnissa tärkeää on siis työ ja työn tekeminen. Työn tuki ja työtehtävien soveltaminen tukevat työn tekemistä ja työtehtävistä suoriutumista. Tuettu työllistyminen voidaan nähdä ensi sijassa työn tekemisen mahdollistamisena enemmän kuin kuntoutuksena, toimintakyvyn ylläpitäjänä tai työnantajan hyväntahtoisuutena. Oikealla työllä ja oikean työn tekemisellä on merkitystä niin kehitysvammaiselle ihmiselle itselleen kuin koko työyhteisöllekin.

Kehitysvammaisen ihminen työyhteisön jäsenenä

Kun kehitysvammaisen ihminen työllistyy tuetun osuuskunnan kautta yritykseen tai yhteisöön, hänen asemansa työyhteisössä vertautuu vuokratyöntekijään. Hänet perehdytetään tehtäviinsä kuten muutkin ja hän tekee töitä kuten muutkin, mutta hänen työnantajansa on osuuskunta, jolloin työnantajan velvoitteita hoitaa osuuskunta. Toisaalta osa perinteisistä työnantajan velvoitteista on työn tilaajalla, kuten esimerkiksi perehdytysvastuu työhön.

Jos yritys on ottamassa ensimmäistä kertaa työyhteisöön kehitysvammaista työntekijää, työyhteisössä tarvitaan monenlaista keskustelua, ajatustenvaihtoa ja osallistamista kehitysvammaisen ihmisen perehdyttämiseen, tukemiseen ja työyhteisöön mukaan ottamiseen. Uuden työntekijän tuleminen työyhteisöön vaatii aina huomiota työn johdolta ja koko työyhteisöltä, mutta silloin kun uudella työntekijällä on erityistä tuen tarvetta, tarvitaan aivan erityistä huomiota. Esteettömän rekrytoinnin prosessi valmistaa koko työyhteisöä uuden työntekijän vastaanottamiseen.

Täysivaltainen yhteisön jäsen

Kehitysvammaisen ihmisen osallistuminen työyhteisöön on tärkeää sekä ihmiselle itselleen, että koko yhteisölle. Kansalaistoiminnanjohtaja Sari Naapin (2023) mukaan jokainen on oma yksilönsä ja tuo oman näkökulmansa omine särmineen yhteisöön. Sillä tavalla jokaisen työntekijän luonne, innostus työntekoon, ammattitaito sekä jokaisen erityiset taidot luovat yhteisöön luonnetta. Yhteisö on enemmän kuin osiensa summa ja jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä osa kokonaisuutta.

Kehitysvammaisen ihmisen mukaan ottamisen keinot

Perehdytys

- Perehdytä riittävästi.
- Anna kirjalliset tai kuvitetut työohjeet.
- Toista ja anna aikaa toistaa.
- Anna tilaa hoksata.
- Anna tilaa kysyä ja pohtia.

Avoin kommunikaatio

- Uskalla kohdata, niin epäluulot hälvenevät puolin ja toisin.
- Kysy, kuuntele, kommentoi.

Keskustelut ja kahvitauot

- Muista, että epäviralliset hetket työpaikalla ovat tärkeitä.
- Ota uusi työntekijä mukaan myös kahvipöytäkeskusteluun.
- Sosiaalinen tuki on yhtä tärkeää kuin työtehtävissä opastaminen.

Arvostus

- Jokainen oppii ja jokainen voi oppia toiselta.
- Jokaisella on omat erityistaidot.
- Arvosta jokaisen omaa tapaa tehdä työtä.
- Kehu ja kiitä kun voit. Kiitä yrittämisestäkin.
- Ole valmis itse oppimaan toisen osaamisesta.

Kun kehitysvammaisen työntekijä on vakiintunut osaksi työyhteisöä, on hyvä vaihdella työtehtäviä. Työkierto lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja pystyvyyden kokemusta. Lisäksi työkierto antaa työntekijälle mahdollisuuden perehdyttää muita niihin työtehtäviin, jotka hänelle ovat jo tuttuja.

Kun työyhteisössä arvostetaan erilaisuutta ja jokainen nähdään ainutlaatuisena ja osaavana, syntyy työpaikalle toimintakulttuuri, jossa on iloa, innostusta ja arvostusta.

Lue lisää:

Kehitysvammaiset ihmiset työelämässä: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>.

Kehitysvammaisen työntekijä osaksi työyhteisöä. Opas kohtaamiseen työsuhteen alkutaipaleella: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaisen-tyontekija-osaksi-tyoyhteisoa-web.pdf>.

Luku 3: Tuettu osuuskunta hyvinvoinnin edistäjänä

Tuettu osuuskunta -toimintamallissa kehitysvammaisen ihminen voi saada tekemästään työstä palkkaa. Se on konkreettinen hyöty kehitysvammaiselle ihmiselle, joka tuottaa hyvinvointia ja jota moni haluaa tavoitella. Työn tekemisellä on myös monia muita hyötyjä ja hyvinvointivaikutuksia.

”Halusin tulla tekemään nimenomaan toimistotöitä.

Tietysti haluan myös saada rahaa ja myös nähdä työkavereita.”

Marianne, toimistoapulainen

Oman osaamisen käyttäminen ja uuden oppiminen

Kehitysvammaisilla aikuisilla on usein yksi tai useampi ammattikoulutus (Vesala ym. 2015.) Kaikki nuoret osallistuvat nykyisin myös toisen asteen koulutukseen, sillä oppivelvollisuus on 18 ikävuoteen asti. Näin kaikki nuoret saavat joko ammattikoulutuksen tai itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen. Koulutuksen lisäksi kehitysvammaisilla aikuisilla voi olla monenlaista työkokemusta työharjoitteiluista, avotöistä tai muista työsuhteista.

Ammattiopinnoissa saadun osaamisen käyttöön saaminen on monille kehitysvammaisille ihmisille tärkeä toive, kun he etsivät itselleen työtä. Myös uuden oppiminen ja itsensä haastaminen tuntuvat tärkeältä ja tuovat merkityksellisyyden kokemuksia, sillä ammatillinen kehittyminen on kehitysvammaiselle työntekijälle samalla tavoin tärkeää kuin muillekin työntekijöille. Kun työyhteisössä on yhdessä tekemisen ja mukaan ottamisen kulttuuri, myös tuetusti työllistynyt ihminen pääsee mukaan oman alan koulutuksiin sekä työpaikan sisäisiin, työtehtäviin liittyviin perehdytyksiin ja voi sillä tavoin vahvistaa omaa osaamistaan.

”Olen oppinut tietokonehommia. Pidin koulussa tietokonekerhoa, joten jotkin tietokonehommat olivat tuttuja, mutta olen oppinut myös uutta.” Marianne, toimistoapulainen

Yhteisöön kuuluminen

Vaikka yhteiskuntamme on avautunut ja moniarvoistunut viime vuosikymmenten aikana, yhä edelleen kehitysvammaisten ihmisten elämä tapahtuu usein marginaalissa. Kehitysvammaiset lapset ja nuoret käyvät yleensä koulunsa pienryhmissä, erityisluokilla ja erityisammattioppilaitoksissa ja aikuisina kehitysvammaiset ihmiset tekevät työtä usein työtoiminnassa tai he osallistuvat päivätoimintaan. Kehitysvammaiset ihmiset asuvat tavallisesti ryhmäkodeissa tai tukiasunnoissa, käyttävät vammaispalvelulain mukaista kuljetuspalvelua kulkemiseen ja osallistuvat kehitysvammaisille tarkoitettuihin vapaa-ajanharrastuksiin.

Monet kehitysvammaiset ihmiset itse kuitenkin kaipaavat myös muunlaista ryhmään ja yhteisöön kuulumista. Kehitysvammaiset ihmiset ryhmänä ovat heterogeeninen ja monimuotoinen ryhmä. Eri ihmisten tarpeet ja erityispiirteet voivat olla hyvin erilaisia ja keskenään ristiriitaisia. Saman päivätoiminnan asiakkaat saattavat kuormittaa toinen toisiaan, esimerkiksi toinen pitää jatkuvasti ääntä ja toinen kaipaisi hiljaisuutta. Lisäksi kommunikaatiotaitojen erilaisuus tekee monista yhteisistä tilanteista haastavia.

”On kiva käydä töissä, kun voi olla muidenkin kuin kehitysvammaisten kanssa.” Marianne, toimistoapulainen

Moni kehitysvammainen ihminen haluaa tehdä työtä, jotta voisi olla osa yhteiskuntaa ja työyhteisöä. Tavalliset työpaikat mahdollistavat toimijuuden eri tavoilla. Esimerkiksi kaupassa olevat työtehtävät ovat monista kehitysvammaisista ihmisistä kiinnostavia ja tavoiteltavia. Kaupassa työssä oleminen kääntää kehitysvammaisen ja vammattomien ihmisten roolit eri päin. Hyllytystä tekevä työntekijä tietää, missä kaupan tuotteet ovat ja mihin järjestykseen ne täytyy hyllyissä laittaa. Kaupan asiakkaalla tätä tietoa ei ole ja jos asiakas tarvitsee apua, hän kysyy siltä, jolla on kaupan työvaate päällä ja joka sattuu olemaan lähimpänä.

”Siellä on parasta työkaverit ja vieläpä sekin, että saa muun muassa avittaa asiakkaita.” Niko-Jussi, kauppatyöntekijä

Tavallisessa työyhteisössä toimiessaan kehitysvammainen ihminen kuuluu joukkoon muiden kuin kehitysvammaisten ihmisten kanssa. Työtehtävissä yhteinen osaaminen ja työpaikan epämuodollisissa hetkissä löytyvät yhteiset kiinnostuksen kohteet synnyttävät yhteenkuulumisen tunteen.

Arkirutiinit ja mielekäs toiminta

Työssä käyminen ja työn tekeminen muodostavat yhden arjen tukipilarin. Työ tuo viikkoon ja päiviin struktuurin ja rutiineja. Työn tekemisen rutiinit (työmatkat, työvaatteiden vaihtaminen, työtehtävät, tauot ja työtoverien kanssa seurustelu) vahvistavat pystyvyyden kokemusta ja omista asioista huolehtimisen tunnetta.

”Minun luonteelleni ei sovi, että olisin päivät pitkät vain kotona.

Tarvitsen tiettyjä rutiineja ja esimerkiksi päivärytmiä.”

Marianne, toimistoapulainen

Työ- ja vapaa-ajan selkeä erottaminen auttaa sekä jaksamaan työssä että kokemaan vapaa-ajan mielekkäänä. Toisinaan työhönvalmennusta ja perehdytystä tarvitaan juuri siihen, että työntekijä osaa erottaa mukavalta tuntuvan työn ja vapaa-ajan.

Parantunut toimeentulo tuo mahdollisuuksia vapaa-aikaan. Moni kehitysvammainen ihminen haluaisi osallistua kulttuuri- tai urheilutapahtumiin tai matkustella, mutta se ei ole mahdollista, jos hänellä ei ole siihen varaa.

Jos työsuhteessa on riittävästi työtunteja, kertyy siitä palkallista lomaa. Jos työtunteja on vain vähän, maksetaan lomakorvaus palkan yhteydessä. Ero palkallisen loman ja muun vapaan välillä voi tuntua kehitysvammaisesta ihmisestä suurelta. Usein työtoiminnassa on kesäisin ja muina loma-aikoina taukoa, mutta tällöin on yleensä kysymys työtoiminnan järjestäjän tarpeista eikä yksittäisen työntekijän oikeudesta tai tarpeesta pitää lomaa.

Sosiaaliset ja terveydelliset hyödyt

Työn tekemisestä on monenlaista sosiaalista hyötyä kaikille työikäisille ihmisille. Kehitysvammaisen ihminen ei ole tässä suhteessa erilainen, vaan hyötyy työstä sosiaalisesti, jopa enemmän kuin vammauton työikäinen ihminen.

”Pysyn iloisella ja reippaalla mielellä. Sosiaalisesta kanssakäymisestä tulee virkeä olo.”

Marianne, toimistoapulainen

Työn tekeminen ja sitä kautta yhteisöön kuuluminen vahvistavat itsetuntoa, ylläpitävät toimintakykyä ja parantavat elämänlaatua. Työn tekemisen, terveyden ja elämänlaadun vaikutusta toisiinsa on selvitetty paljon esimerkiksi erilaisissa työ-

lisyyttä tukevilla hankkeilla. Työn tekeminen, sen tuomat sosiaaliset hyödyt ja toimintakyvyn vahvistuminen heijastuvat aktiivisuuden lisääntyessä monilla tavoin kehitysvammaisten ihmisten elämään.

Jos työ- ja päivätoiminta tukee osallisuutta, tuettua päätöksentekoa ja työllistymistä, on siirtyä työ- ja päivätoiminnasta työelämään sujuva. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta on luonut työ- ja päivätoiminnan osallisuutta tukevat laatukriteerit (Kvankin työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017), joiden avulla palveluja voidaan kehittää osallisuutta, työn tekemistä ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumista vahvistaviksi.

Kun kehitysvammaisen ihminen on työsuhteessa, hän pääsee osalliseksi työväestölle suunnatuista palveluista ja eduista. Hän on oikeutettu työterveyteen sekä pitämään sairauslomaa. Lisäksi useimmissa työyhteisöissä on monenlaisia työhyvinvointia tukevia etuja, esimerkiksi kulttuuri- tai liikuntaseteleitä tai lounasetuja.

Myös lähipiiri hyötyy kehitysvammaisen ihmisen työllistymisestä ja taloudellisen tilanteen vahvistumisesta. Kun kehitysvammaisen ihmisen pystyvyyden kokemus vahvistuu ja toimintakyky pysyy hyvänä, hänen riippuvuutensa lähipiirin tuesta vähenee.

Työelämä vahvistaa aktiivisuutta ja rohkeutta

Kansalaistoiminnanjohtaja Sari Naappi on seurannut usean tukea tarvitsevan ihmisen työllistymistä ja työelämässä toimimista. Hän on nähnyt, miten paljon ihmiselle työssä käyminen merkitsee, etenkin jos kyseessä on ensimmäinen oikea palkkatyö. ”Kun yhteisössä toimitaan yhdessä, jaettu asiantuntemus vahvistuu”, Naappi huomauttaa. Kehitysvammaisen ihminen ei siis ainoastaan hyödy itse työn tekemisestä vaan hänen työnsä tekemisensä hyödyttää koko yhteisöä.

”Tärkeitä hetkiä ovat myös ne, joissa ihminen oppii nauramaan itselleen. Jokainen tekee joskus jotain hullunkurista tai joutuu opettelemaan uusia juttuja”, Naappi kuvaa työyhteisön sosiaalista merkitystä. Itselle nauramisen taito vahvistaa rohkeutta ja aktiivisuutta. Vaikka työtä tehtäisiin tosissaan ei aina tarvitse olla vakavissaan.

Lue lisää:

Työllisyydestä, hyvinvoinnista ja terveyseroista THL:n verkkosivuilla: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>.

Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013: <https://www.julkari.fi/handle/10024/110702>.

Hyvinvointivaikutukset yhteiskunnalle

Kehitysvammaiset ihmiset ovat monella tavalla yhteiskunnassa hauraassa asemassa. Merkittävä osa kehitysvammaisista ihmisistä elää köyhyydessä, eikä heillä ole yhtä paljon mahdollisuuksia toimeentulonsa parantamiseen kuin muilla väestöryhmillä. Lisäksi kehitysvammaiset ihmiset käyttävät paljon yhteiskunnan palveluita ja tarvitsevat monenlaisia sosiaaliturvan muotoja toimeentulonsa ja hyvinvointinsa turvaamiseksi. (Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyys lukuina n.d.; Avustajan kanssa ruokajonoon? n.d.)

Säästöä etuuksista ja palveluista sekä verotuloja

Kun yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa olevien ihmisten asema paranee, koko yhteiskunta hyötyy siitä. Osana Sanna Marinin hallitusohjelmaa toteutettiin Työkykyohjelma (2019–2023), jolla haettiin ratkaisuja osatyökykyisten työllistymiseen ja työkyvyn tukeen. Työkykyohjelman tavoitteita olivat mm. työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen, yksilöllisten työkyvyn ja työllistymisen palvelujen tarjoaminen osatyökykyisille sekä työpaikkojen syntymisen edistäminen. Työkykyohjelman hankkeissa huomattiin, että työhönvalmennus säästi yhteiskunnan rahoja huomattavasti.

Rovaniemen kaupunki kokeili vuosina 2021 ja 2022 vaikuttavan työllistämisen mallia, johon kuului muun muassa työhönvalmennusta. Lyhyt kokeilu osoitti, että työhönvalmennus synnyttää säästöjä etuuksien maksussa ja saman aikaan verotulot lisääntyvät. Kun mukaan lasketaan myös työeläkemaksut, pelkästään hankkeen

ensimmäisen vuoden aikana yhteiskunta hyötyi 281 000 €. (Työllisyyspalveluja voidaan mitata n.d.)

Rovaniemellä toteutetussa hankkeessa ei erikseen laskettu vaikutuksia, jos työllistytvä ihminen oli vammaispalveluiden asiakas. Aiemmat tutkimukset kehitysvammaisten ihmisten työllistämistä osoittavat, että myös kehitysvammaisten ihmisten työhön valmennuksella ja työelämään mukaan pääsemisellä on iso merkitys (esim. Vesala ym. 2015).

Työhön valmennuksen hyöty käy ilmi hyvin Helsingin kaupungin tuetun työn toiminnasta 2000-luvun alussa tehdyssä kustannus-hyöty-analyysissä. Siinä arvioitiin toiminnan julkistaloudellista kannattavuutta Helsingin kaupungin ja koko julkisen sektorin näkökulmista (Ylipaavalniemi 2004). Toiminnan tarkoituksena oli työllistää vajaakuntoisia henkilöitä palkkatyöhön tuetun työllistämisen menetelmän avulla. Tarkasteltuna ajanjaksona (vuonna 2002) asiakkaista suurin osa (81 %) oli kehitysvammaisia. Toiminnan ansiosta realisoitui arviolta 0,6 miljoonan euron julkiset bruttomääräiset säästöt muun muassa sosiaaliturvan etuuksissa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Nämä arvioitujen julkiset säästöt ylittivät kustannukset yli 150 000 eurolla.

Suhteellisesti tarkastellen säästöt ylittivät kustannukset 34 prosentilla – eli jokaista toimintaan allokoitua euroa kohti saavutettiin 1,34 euron säästöt. Nettomääräisessä analyysissä, joka huomio palautuvat verot ja sosiaalivakuutusmaksut, tulokset paranivat edelleen hyöty-kustannus-suhteen noustessa jo 3,62:een. Tuetun työllistymisen prosessin julkisesta, bruttomääräisestä kustannuksesta palautui julkiselle sektorille veroina ja sosiaalivakuutusmaksuina peräti 75 %.

Kansainvälisten tutkimusten tulokset ovat hyvin saman suuntaisia kuin Helsingin kaupungin tuetun työn palvelusta saadut tulokset. Beyer ja Robinson (2009) käyvät kirjallisuuskatsauksessaan läpi 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa tehtyjä kustannus-hyöty-analyyssejä tuetusta työllistymisestä. Pääsääntöisesti nämä osoittavat, että toiminnasta saadut taloudelliset hyödyt ovat kustannuksia suuremmat. Merkille pantavaa on, että välttämättä hyödyt eivät realisoitu vielä toiminnan ensimmäisinä vuosina, mutta toiminnan jatkuessa siitä realisoituvat hyödyt ylittävät resursoidut kustannukset.

Muutokset palveluiden tarpeessa heijastavat hyvinvointia

Työllisyyttä, hyvinvointia ja työkykyä arvioineissa tutkimuksissa on huomattu, että kun ihminen työllistyy, hänen monet palveluntarpeensa vähenevät. Työssäkäyvät ihmiset tarvitsevat harvemmin lääkärin hoitoa, mielenterveys- ja päihdepalveluita tai viimesijaisia sosiaaliturvan etuuksia kuin ihmiset, jotka ovat työelämän ulkopuolella.

Kehitysvammaiset ihmiset eivät tee tästä poikkeusta. Koska kehitysvammaisten ihmisten palveluiden tarve on elämän mittaista ja usein laaja-alaista, palvelutarpeiden keventymisen hyöty on yhteiskunnalle erityisen merkittävä. Työn tekeminen ylläpitää mielen hyvinvointia sekä toimintakykyä myös työpaikan ulkopuolella, mikä heijastuu muun muassa asumisen tukipalveluiden tarpeeseen. Tämä on paitsi henkilökohtainen hyöty ihmiselle itselleen myös yhteiskunnan hyöty.

Raha kiertää yhteiskunnassa

Pienituloiset ihmiset käyttävät huomattavan osan tuloistaan arkisiin tarpeisiinsa. Moni pienituloinen joutuu miettimään tarkkaan, mitä hankintoja tekee, miten käyttää rahaa vapaa-ajallaan ja millaisia palveluita hankkii. Kehitysvammaiset ihmiset kuuluvat yleensä yhteiskunnan pienituloisimpiin ihmisiin. Kun pienituloisen ihmisen tulot lisääntyvät, myös hänen kulutuksensa lisääntyy. Näin pienikin tulojen kasvu kasvattaa myös yhteiskunnassa liikkuvaa rahan määrää ja paikallisten palveluiden kysyntää.

Tuettu osuuskunta on vastuullinen valinta

Tuettu osuuskunta voi tuottaa monenlaisia palveluita, kun potentiaalisilla palvelujen ostajilla on tietoa näistä mahdollisuuksista. Tähän tarvitaan tuotteistamista ja markkinointia. Vastuullisuus ja tuotteiden alkuperä ovatkin nykyisin tärkeitä arvoja, joiden perusteella tehdään myös valintoja. Palvelujen ja tuotteiden hankkiminen tuetun osuuskunnan kautta on vastuullinen valinta.

Kunnat ja hyvinvointialueet palvelujen käyttäjinä

Kehitysvammaisten ihmisten tarvitsemista palveluista vastaavat vuoden 2023 alusta hyvinvointialueet. Työllistämispalveluista vuoden 2024 alusta alkaen vastuussa ovat kunnat. Näin ollen sekä kunnat että hyvinvointialueet hyötyvät suoraan ja välillisesti tuetun osuuskunnan toiminnasta. Kun tuettu osuuskunta tarjoaa uusia työllistymismahdollisuuksia, kuntien työvoima lisääntyy, työllisyysaste nousee ja verotulot kasvavat. Tuetun osuuskunnan kautta vastuullisuus tulee näkyväksi.

On paljon työtä, jonka kunnat voisivat ostaa tuetun osuuskunnan kautta, kuten esimerkiksi viheralueiden kunnossapitoa, päiväkotien ja koulujen ruokahuollon tehtäviä sekä monia avustavia tehtäviä eri toimialoilla.

Hyvinvointialueet puolestaan vastaavat sosiaali- ja terveyspalveluista, joihin lukeutuvat muun muassa työ- ja päivätoiminta sekä asumispalvelut. Tuettu osuuskunta voi laajentaa työ- ja päivätoiminnan sisältöjä sekä tuottaa asumis- ja terveyspalveluiden tukitoimia, kuten esimerkiksi kiinteistöjen kunnossapitoa, hoiva-avustajan tehtäviä tai vaikka taukoliikuntapalveluita.

Työ- ja päivätoiminnassa voidaan tehdä tuotteita alihankintana tai myytäväksi osuuskunnan kautta. Kun työ- ja päivätoiminnassa on mielekästä sisältöä, se tukee kokonaisvaltaisesti siihen osallistuvien ihmisten hyvinvointia. Lisäksi onnistumiset ja työn merkityksellisyys tukevat myös hyvinvointialueen työntekijöiden työhyvinvointia.

Yritykset, yhteisöt ja muut organisaatiot palvelujen käyttäjinä

Yritykset, yhteisöt ja muut organisaatiot ovat merkittäviä asiakkaita tuetussa osuuskunnassa. Kun alihankintatyöt, avustavat palvelut tai esimerkiksi liikelahjana annettavat tuotteet voi tilata tuetulta osuuskunnalta, säästyy yrityksessä aikaa muuhun tekemiseen. Jos taas tuetun osuuskunnan kautta saadaan yritykselle tai yhteisölle lisätyövoimaa, on tukea tarvitsevan ihmisen työpanoksen saaminen käyttöön helppoa ja riskitöntä yrityksen näkökulmasta.

Sen lisäksi, että tuetut osuuskunnat tarjoavat työvoimaa sekä alihankintana tehtyjä tuotteita ja palveluita, ne tarjoavat hyötyä, jota on vaikea saada muulla tavoin. Kun työyhteisössä on monenlaisia työntekijöitä, työnantajakuva kirkastuu ja työyhteisön moninaisuus lisää ymmärrystä erilaisuudesta. Työyhteisön joustavuuden lisääntyminen tuo hyötyjä koko työyhteisölle. Se lisää mahdollisuuksia yksilöllisiin ratkaisuihin ja vahvistaa avoimuuden ja kunnioituksen ilmapiiriä. Kun esteettömän rekrytoinnin työkaluilla tarkastellaan kaikkia työprosesseja ja luodaan uusia työnkuvia, toiminta kehittyy ja tehostuu kaikkien hyödyksi. Lisäksi kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen voi toimia osoituksena työyhteisön kyvystä sopeutua monimuotoisuuteen, ja siten työyhteisön sisäinen me-henki todennäköisesti paranee ja yhteisöllisyys vahvistuu.

”Työyhteisöt voivat oppia työntekijöiltä rohkeutta ja uskallusta hypätä tuntemattomaan. Sellaista innokkuutta.” Sari Naappi,
Kansalaistoiminnan keskus Mataran kansalaistoiminnanjohtaja

Kun työn merkityksellisyyden koetaan kasvavan, työntekijät voivat tuntea ylpeyttä omasta työstään ja työpaikastaan. Lisäksi kehitysvammaisen työntekijän työllistämisen positiivinen vaikutus voi ulottua myös markkinointiin ja rekrytointiin kilpailuetuna. Sosiaalinen vastuullisuus ja yritystoiminnan yhteiskuntavastuu ovat nykyisin tärkeitä arvoja etenkin nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa.

Luku 4: Osuuskunta työnantajana

Työllistymisen polku osuuskunnassa kulkee pitkälti samoin kuin kaikessa työllistymisessä. Tarvitaan työtä ja sille sopivaa tekijää sekä näiden kahden kohtaaminen. Lisäksi tarvitaan resursseja, eli työnantajalta palkanmaksukykyä ja -halua sekä työntekijältä motivaatiota, osaamista ja aikaa työn tekemiseen.

Tuetussa osuuskunnassa työllistyvää henkilöä auttaa työn etsimisessä tyypillisesti työvalmentaja, työhönvalmentaja tai ohjaaja. Työnhakija on usein itsekin aktiivinen, onhan kyse hänen työhaustaan, hänen unelmistaan ja toiveistaan. Työllistymistä voi myös edeltää työkokeilu tai avotyötoiminnan jakso. Tällaisten jaksojen avulla sekä työntekijä että työnantaja voivat varmistua työn sopivuudesta kyseiselle henkilölle.

Tuetun osuuskunnan rooli työllistämisessä

Osuuskunnan rooli ei tuettu osuuskunta -mallissa juuri poikkea normaalista osuuskunnan roolista. Osuuskunnan tehtäviin kuuluu työsopimuksen kirjoittaminen työntekijän kanssa sekä palkanmaksu. Osuuskunta tekee myös palvelusopimuksen työn tilaajan kanssa, mikäli kyseessä on myytävä palvelu. Yhteistyö työntekijän ohjaajan tai työhönvalmentajan kanssa voi olla aktiivista ja toisinaan taas kevyt tuki riittää. Tarvittaessa yhteistyössä mukana on myös kehitysvammaisen ihmisen edunvalvonta.

”Esimerkiksi jos on tahtotilaa, että joskus perustaisi yrityksen, niin meillä sitten hän voi testata sitä riskittömästi.”

Pia Reipas, Osuuskunta Värkkäys

Työllistyminen osuuskunnassa voi tapahtua samalla tavoin, kuin missä tahansa yrityksessä, eli osuuskunta palkkaa työntekijän tekemään työtä. Toinen vaihtoehto on mahdollinen ainoastaan osuuskunnassa, eli jäseneksi liittyminen. Tämä erottaa osuuskunnan muista yritysmuodoista. Osuuskunnan jäsenenä kaikki ovat samanarvoisia ja kaikilla on tavallisesti yksi ääni käytettävissään.

Osuuskunnan kautta ja osuuskunnassa voidaan tehdä monenlaisia töitä. Työt voivat olla myös osa-aikaisia, mikä on tavallista silloin kun työllistyvällä ihmisellä on kehitysvamma. Kuvassa 2. on esitelty Tuettu osuuskunta -hankkeessa tunnistetut työllistymisen tavat.



Kuva 2. Työllistymisen keinot tuetussa osuuskunnassa.

Avotyöstä osuuskunnan työntekijäksi

Osuuskunta voi olla yksi mahdollisuus työllistyä avotyöstä työntekijäksi. Avotyöstä tuettuun työhön työllistymismahdollisuudet voivat olla hyvät, mikäli työnantajalla on mahdollisuus palkata työntekijä. Osuuskunnan kautta palkkaaminen voi olla esimerkiksi alkuvaiheen ratkaisu, jolloin työnantajavelvoitteita ei vielä tule. Työllistyminen suoraan yritykseen on jatkossa mahdollista.

Avotyössä työtehtävät ja odotukset voivat olla osin samoja kuin muillakin työntekijöillä. Ero palkkatyön ja avotyön välillä on se, että työstä saa palkkaa ja avotyötoiminnassa oleva saa mahdollisesti sosiaalipalveluna maksettavaa työosuusrahaa 0–12 €/päivä. Moni kehitysvammaisen ihminen työskentelee avotyötoiminnassa pitkiä aikoja, jopa vuosikymmeniä. Avotyön tavoitteena oli alun perin olla silta työmarkkinoille ja tämä vaihtoehto on edelleen mahdollinen.

Avotyöstä palkkatyöhön siirtyminen on parhaimmillaan luonteva jatkumo silloin, kun sekä työnantaja että työntekijä ovat kokeneet työskentelyn mielekkääksi ja molempia hyödyttäväksi. Joskus siirtymistä palkkatyöhön voi hidastaa työnantajan tiedon puute työllistämisen tukimahdollisuuksista tai työnantajan ajatus siitä, että on jo työllistänyt kehitysvammaisen ihmisen mahdollistamalla avotyötoiminnan. Tällöin tiedon lisääminen avotyötoiminnan ja palkkatyön eroista voi auttaa siirtymistä palkkatyöhön. Joskus on käynyt niinkin, että avotyössä oleva henkilö ei ole itse halunnut siirtyä palkkatöihin tai on halunnut siirtyä takaisin avotyöhön palkkatyöstä. Syynä on voinut olla esimerkiksi kokemus lisääntyvistä vastuista ja velvollisuuksista. Avotyössä lomat ja muut vapaat voi sopia usein melko vapaasti, mutta työsuhteisessa palkkatyössä lomat määräytyvät työehtosopimuksen mukaan.

Tuotteiden myynti

Useiden osuuskuntien kautta on mahdollista myydä tuotteita. Suosittuja myyntituotteita ovat käsityöt ja elintarvikkeet. Osuuskunta ottaa omana palkkionaan yleensä jonkin prosenttiosuuden, esimerkiksi 4 prosenttia, myyntihinnasta. Toimintakeskuksissa tehdään paljon myyntiin sopivia käsitöitä ja taidetta, jotka eivät välttämättä pääse esille toimintakeskuksen ulkopuolelle. Myös kotona tehtävät työt voivat olla sellaisia, joille voisi löytyä ostaja, mikäli markkinointi ja myynti onnistuu. Tuotteiden myyntiä ei ole välttämätöntä tehdä työsuhteessa vaan monesti sopivampi tapa palkkion saamiseen on työkorvaus. Tämä sopii tilanteisiin, jossa henkilö on tehnyt jonkin teoksen tai tuotteen ja toinen henkilö haluaa maksaa valmiista työstä.

Tuotteiden myynnissä pätee kysynnän ja tarjonnan laki. Tuotteiden olisi lähtökohdaisesti oltava niin houkuttelevia, että niille on kysyntää. Ne voivat olla esimerkiksi käyttöesineitä tai taidetta, mutta joka tapauksessa tuotteen tulee löytää ostaja. Samoin kuin missä tahansa tuotemyynnissä, pitää osuuskunnan kautta myytäessä pohtia kustannus- ja katelaskelmia sekä hinnoittelua. Tärkeässä roolissa on myös markkinointi ja myynti. Missä tuotteita markkinoidaan? Entä mistä niitä voidaan ostaa? Oppaan lopussa on kuvattu digitaalisten kauppapaikkojen mahdollisuuksia ja niitä kannattaa pohtia osana toimintaa riippumatta siitä, myydäänkö tuotteita ”toimintakeskuksen eteisestä”, jonkun osuuskunnan kautta vai pelkästään verkko-kaupassa. Kun tuote on oikein hinnoiteltu ja myynti onnistuu hyvän markkinoinnin kautta, on tekijälle mahdollista maksaa palkkaa.

Palvelujen myynti / keikat

Osuuskunnat sopivat yleensä hyvin palveluiden ja keikkatöiden myyntiin. Toimintakeskuksissa työtoimintaan osallistuu monia henkilöitä, jotka pystyvät tekemään töitä ohjatusti, mutta eivät välttämättä niin paljon tai monimutkaisia töitä, että voisivat työllistyä itsenäisesti johonkin yritykseen tai organisaatioon. Ryhmässä ja tuetusti he voivat kuitenkin tarjota erilaisia palveluja, kuten ruohonleikkaaminen, lumen kolaaminen, polttopuiden pinoaminen, auton pesu, matonkuteiden leikkaaminen ja siivous. Tällöin osuuskunta voi toimia tilauksen vastaanottajana, laskuttaa työstä ja maksaa tekijöille palkan.

Tuettu osuuskunta -hankkeessa huomattiin, että vaikka työ tehtäisiin ryhmänä, täytyy jokaisella ryhmän jäsenellä oma, erillinen työsopimus osuuskunnan kanssa. Lisäksi työntekijöiden vakuutusten pitää olla kunnossa. Tämä on erityisen tärkeää, kun tehdään korkean riskin toimintaa, kuten lumen pudotusta. Parhaiten palvelujen myynti ryhmässä onnistuisi, jos työlle olisi vakituinen tilaaja tai muutamia vakituisia tilaajia. Mikäli tehdään pieniä keikkoja useille työn tilaajille, voidaan osuuskunnan kanssa joutua tekemään työsopimus kaikista töistä erikseen. Samoin osuuskunta tekee tässä tapauksessa jokaisen tilaajan kanssa erikseen palvelusopimuksen ja paperityön määrä on suuri verrattuna tehtyihin työsuorituksiin.

Suoraan tuetusti osuuskuntaan töihin

Kun kehitysvammaisen ihminen työllistyy suoraan osuuskuntaan, voidaan toimia samoin kuin siirryttäessä avotyötoiminnasta työsuhteeseen. Koska työnantajalla tai työntekijällä ei ole kokemusta toisistaan tai työstä ja sen vaativuudesta, on hyvä normaaliin tapaan käyttää koeaikaa, jonka puitteissa osapuolet voivat pohtia jatkoa.

Tuettu osuuskunta -hankkeessa toteutui yksi tällainenkin vaihtoehto. Se alkoi määraaikaisena kokeiluna, mutta on jo saanut jatkoa. Työnantajalle malli on turvallinen, sillä työnantajavelvoite säilyy osuuskunnalla ja mikäli haasteita tulee, voidaan sopimus osuuskunnan kanssa irtisanoa.

Alihankintatyöt toimintakeskuksessa

Työ- ja päivätoimintakeskuksissa tehtävä alihankintatyö voidaan myydä osuuskunnan kautta tilaajille. Toimintakeskuksissa tehdään usein niin sanottuja alihankintatöitä, eli töitä, jotka tulevat ulkopuoliselta yritykseltä tai organisaatiolta. Työ voi olla esimerkiksi kokoamista, pussitusta tai pakkaamista. Tyypillisesti työstä maksettava korvaus on mennyt toimintakeskukselle tai kunnalle (vuoden 2023 alusta hyvinvointialueille), eikä työntekijä ole saanut työstään palkkaa. Korvauksena on mahdollisesti ollut sosiaalipalveluna maksettava työosuusraha, joka on 0–12 €/päivä.

Yritysten ja muiden työn tilaajien alihankintatöistä maksama korvaus on ollut usein hyvin alhainen. Hinta on sovittu ajatellen työtoimintaa, jolla on valmennukselliset ja ohjaukselliset tavoitteet. Mikäli alihankintatyötä pyritään muuttamaan palkkatyöksi ja maksamaan siitä työehtosopimusten mukaista palkkaa, pitää työstä maksettava korvaus useimmiten neuvotella uusiksi.

Tässä yhteydessä Tuettu osuuskunta -hankkeessa huomattiin haasteita, koska monet tahot ovat valmiita tekemään samanlaista alihankintaa esimerkiksi talkootyönä tai muuten edullisesti. Huoleksi nousi alihankintatyön loppuminen kokonaan, mikäli hintoja korotettaisiin. Alihankintatyöhön voidaankin suhtautua toimintakeskuksissa ikään kuin yhtenä työväliseen tai -mallina valmennuksen ja ohjauksena tukena, jolloin toimintakeskuksen asiakkaat ovat oppimassa tai sitten sitä voidaan esimerkiksi osittain pyrkiä toteuttamaan palkallisena työnä.



OSA 2: Ohjaus työelämässä toimimisen tukena

Luku 1: Työhön tukemisen polku

Yksi ihmisen perustarpeista on kokea itsensä ja oma elämänsä merkityksellisenä. Työ on osa-alue, joka voi rakentaa työikäisen ihmisen merkityksellisyyden kokemusta. Tuo kokemus on kuitenkin henkilökohtainen ja yksilöllinen. Toisille työn merkityksellisyys voi tarkoittaa mielekästä tekemistä ja onnistumisen kokemuksia. Toisille työ merkitsee toimeentuloa. Joku tavoittelee urakehitystä ja jollekin työ voi olla tärkeä osa omaa identiteettiä. Merkityksellinen työ motivoi ja tuo rytmiä sekä tarkoitusta elämään. Tässä kehitysvammaiset ihmiset eivät eroa muista ihmisistä. Heilläkin on yksilöllisiä toiveita, tavoitteita ja tarpeita työelämälle.

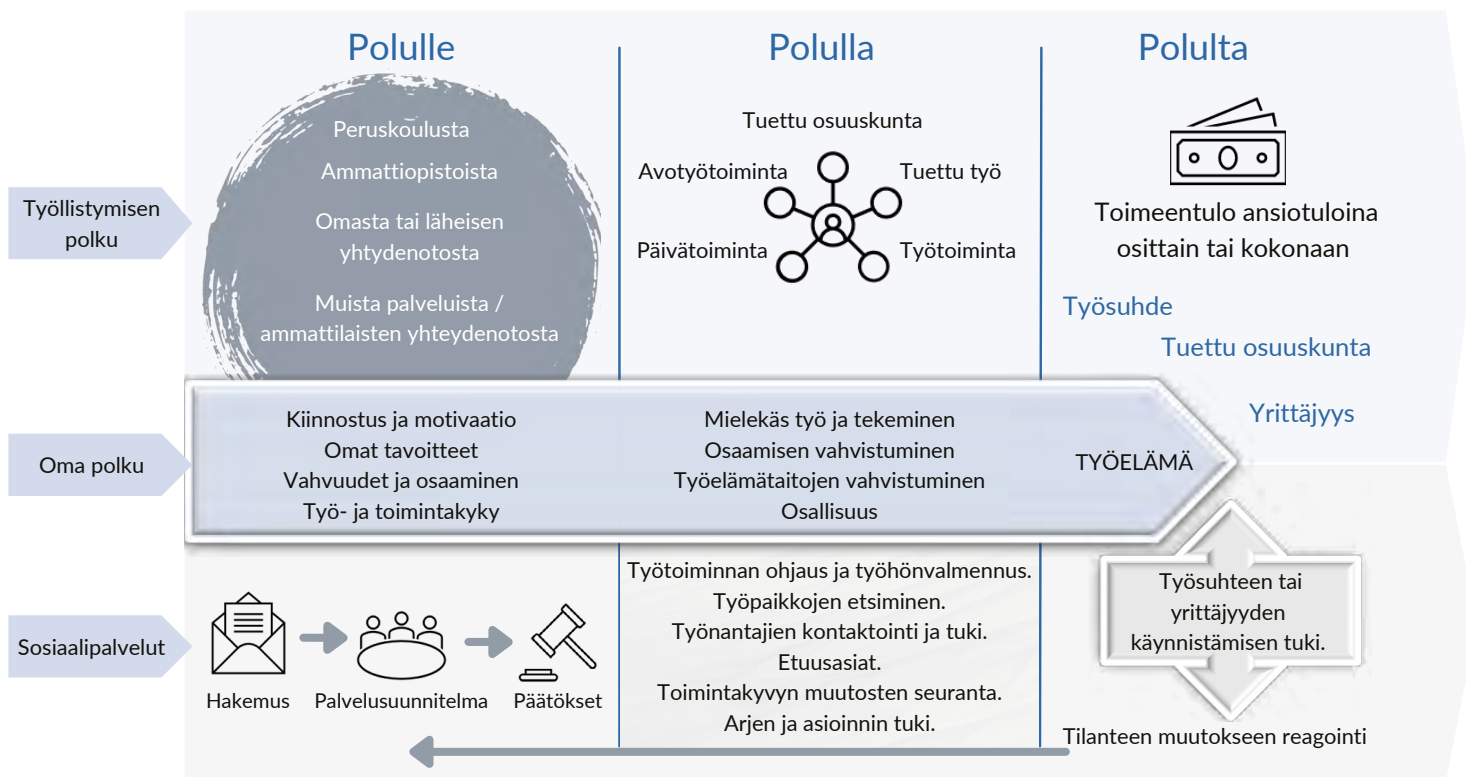
Merkityksellisten tekijöiden polku

Kehitysvammaisten ihmisten työhön tukemisen polulla on oleellista osata tunnistaa tekijät, jotka ovat yksilölle merkityksellisiä. Usein tämä kokemus syntyy vahvuuksien tunnistamisen ja tukemisen kautta. Kehitysvammaisen ihmisen, kuten muidenkin, työhön tukemisen polku on kestävyysmatka, jossa tarvitaan perheiden, ammattilaisten ja muun verkoston yhteistä ymmärrystä näistä vahvuuksista sekä keinoista tukea niitä ja ihmisen oman näköisen elämän toteuttamista koko elämänsä ajan. Kuvassa 3. on kuvattu kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen matkaa yksilön, ohjauksen ja mahdollisuuksien näkökulmista.

Polulle kohti työelämää

Toimivalla palveluohjauksella on suuri merkitys työllistymisen polulle pääsemiseksi. Tavoitteellinen ja hyvin koordinoitu kuntoutus- ja palvelusuunnittelu sekä siirtymävaiheiden ennakointi ovat keskeinen tuen elementti läpi elämänpolun, mutta erityisesti muutosvaiheissa. Palveluohjauksesta vastaavat yleensä palveluohjaajat, kuntoutusohjaajat, sosiaaliohjaajat ja sosiaaliryöntekijät.

Kehitysvammaisten työhön tukemisen polku



Kuva 3. Kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polku.

Kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polku alkaa jo peruskoulusta, jonka päättyessä varmistetaan palvelusuunnitelman laatimisen yhteydessä jatkosuunnitelma, varasuunnitelma sekä tarvittava tuki ja palvelut suunnitelman toteuttamiseksi. Palvelusuunnitelma on ihmisen oma suunnitelma, ei palvelujärjestelmän suunnitelma. Siksi siinä on tultava esiin kehitysvammaisen ihmisen omat tavoitteet ja toiveet palveluiden järjestämiseksi. Palvelusuunnitteluun kytkeytyvällä päätöksenteolla ja palveluilla tuetaan kehitysvammaisen ihmisen oman näköistä elämänpolkua.

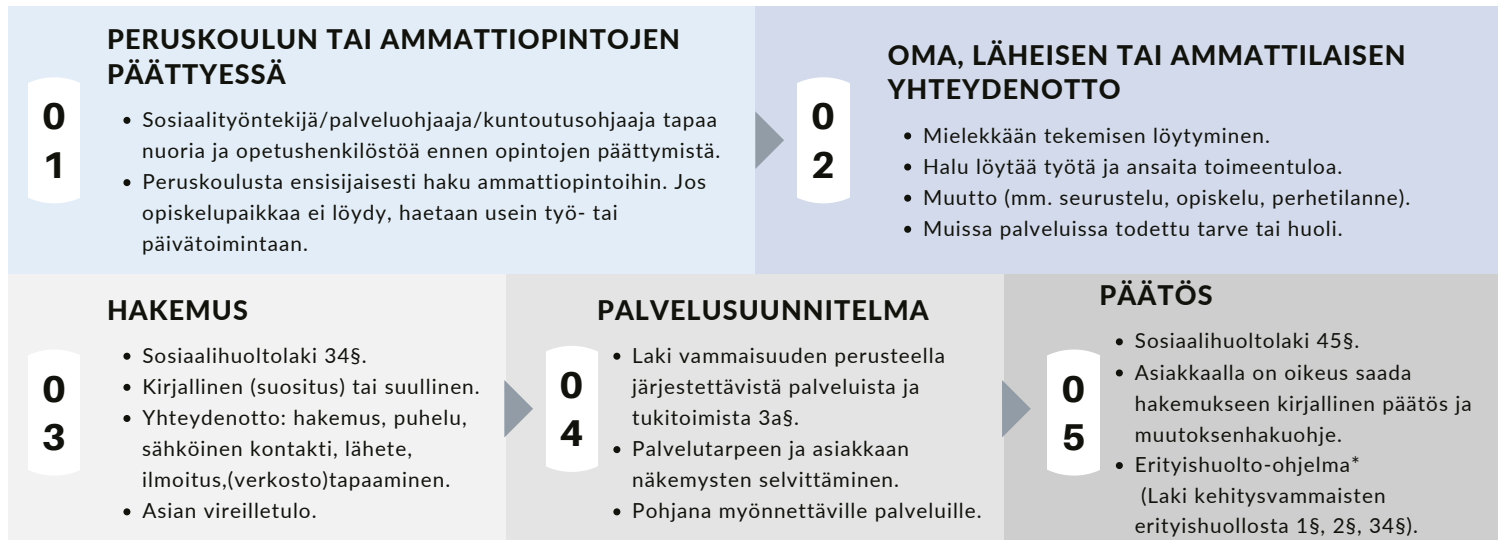
Jos kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polku katkeaa jostain syystä, voi kehitysvammaisen ihminen itse, hänen läheisensä tai hänen kanssaan työskentelevä ammattilainen ottaa yhteyttä hyvinvointialueen vammaispalveluiden sosiaalityöntekijään ja pyytää palvelusuunnitelman laatimista. Sosiaalityöntekijän tehtävä on käynnistää palvelusuunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan, hänen läheisensä ja muiden ammattilaisten kanssa. Palvelusuunnittelussa tulee varmistaa, että kehitysvammaisen ihmisen omat näkemykset tulevat kuulluksi ja kirjatuksi. Joskus tähän tarvitaan läheisten tai avustajan apua.

Työhön tukemisen polulla on hyvä selvittää, millaisia kokemuksia ihmisellä on työ- ja harjoittelupaikoista; millaisia onnistumisen kokemuksia ihminen on saanut, mitä haasteita hän on kohdannut, millaiset tehtävät ovat olleet mielekkäitä ja miksi. On hyvä ottaa huomioon myös hyvin konkreettiset asiat, esimerkiksi miten työhön kulkeminen on tapahtunut ja millaisia kokemuksia työyhteisöistä kehitysvammaisella ihmisellä itsellään on.

Yhteistyöprojektina toteutettu huolellinen palvelusuunnittelu luo vahvan perustan kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polulle, kun tavoitteista, keinoista, tuen järjestämisen tavoista ja vastuista on sovittu. Yhteistoiminnan ylläpito edellyttää vastuun ottamista kokonaisuudesta, prosessin etenemisestä ja tiedottamisesta. Ohjauksen tärkeä tehtävä on sitoa yksilölliset tarpeet ja toiveet verkoston yhteistyöprojektiksi sekä huolehtia yhteisen ymmärryksen muodostumisesta polun eri vaiheissa.

Kuvaan 4. on tiivistetty lakiperusteet, joihin kehitysvammaisen ihmisen oikeudet ja palvelusuunnittelu sekä viranhaltijoiden vastuut ja päätöksenteko ovat pohjautuneet tämän oppaan julkaisuhetkellä, keväällä 2023. Uusi vammaispalvelulaki sai eduskunnan hyväksynnän 1.3.2023. Uuden lain on tarkoitus astua voimaan 1.10.2023, jolloin vanha vammaispalvelulaki ja laki kehitysvammaisten erityishuolosta kumoutuvat.

Polulle "Yhdessä eteenpäin"



*Erityishuolto-ohjelmaan tulee kirjata kaikki ne palvelut, joita henkilölle myönnetään kehitysvammalain nojalla ja se on valituskelppoinen päätös.

Kuva 4. Lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä tuen mahdollistajina.

Työllistymisen polulla

Työ on toimintaa, jolla on erilaisia tasoja ja merkityksiä. Kuvassa 5. kuvataan näitä toiminnan tasoja ja sisältöjä kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuuksina ennen avoimia työmarkkinoita. Vaikka päivä- ja työtoiminnot ovat palvelujärjestelmän näkökulmasta kehitysvammaiselle ihmiselle tarjottavaa sosiaalipalvelua, merkitsee se kokemuksena monelle päivä- ja työtoimintaan osallistuvalla merkityksellistä työn tekemistä. Tuettu osuuskunta voi tarjota päivä- ja työtoiminnan rinnalle rakenteen, jonka avulla myös toimintakeskuksissa tehdystä työstä on mahdollista ansaita tuloja palkkana tai työkorvauksena, esimerkiksi tuotteita ja palveluita myymällä. Tässä toimintamallissa ohjauksen ja työhönvalmennuksen tehtäviä ovat mm. toiminnan tuotteistaminen, yhteistyötahojen ja myyntiväylien kartoittaminen, työpaikkojen etsiminen, toimeentuloon liittyvien vaikutusten selvittäminen ja seuraaminen, työ- tai toimeksiantosopimusten turvaaminen, työn tekemisen tukeminen sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn muutoksiin reagoiminen.

Työllistymisen polulta eteenpäin

Työllistymisen polkuja on useita. Jotkut löytävät paikkansa työelämästä nopeasti opintojen jälkeen tai jo niiden aikana. Joillakin matka osittaiseen tai kokoaikaiseen ansiotyöhön voi olla pidempi ja edetä askel kerrallaan päivä- ja työtoimintojen avulla.

Jotkut eivät edes halua tavoitella ansiotyötä, vaan kokevat päivä- tai työtoiminnan pitävän parhaiten yllä elämänlaatua. Työsuhteeseen liittyy aina myös velvollisuuksia ja edellytys toimia työelämän pelisäännöillä. Joillekin tämä voi olla kuormittavaa, mutta he kokevat merkityksellisyyttä päivä- tai työtoiminnassa. Tätä kokemusta ja ihmisen itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa, vaikka työllistymistä tukevan työntekijän tai muiden palvelusuunnitelmaan tekoon osallistuvien omat arvot ohjaisivat toimimaan toisin.

Perus- ja ihmisoikeuksiin kuuluu tahdonvapaus, jonka toteuttaminen edellyttää myös riittävää ymmärrystä omiin valintoihin liittyvistä syy-seuraussuhteista. Kehitysvammaisten ihmisten ohjaustyössä tämän ymmärryksen varmistaminen on erityisen tärkeää, jotta itsemääräämisoikeus ja tahdonvapaus voivat aidosti toteutua. Ohjaajan eettinen velvollisuus on tunnistaa myös vallankäytön ulottuvuudet ja hyväksyä esimerkiksi kehitysvammaisen ihmisen oma päätös olla hakeutumatta ansiotyöhön, vaikka hänellä edellytykset siihen riittäisivätkin. Päämäärä ei ole sama kaikilla.

Polulla

"Opitaan ja vahvistetaan yhdessä"

Vammaisia henkilöitä tulee auttaa työn löytämisessä ja työhön pääsemisessä. Heille tulee tarjota työtä julkiselta sektorilta ja heitä tulee tukea yksityiselle sektorille työllistymisessä. Myös yritys- ja osuuskuntatoiminnan mahdollisuuksia on edistettävä. (YK:n vammaissopimuksen artikla 27; Perustuslaki 18§)

PÄIVÄTOIMINTA Sosiaalipalvelu: erityishuolto-ohjelma	TYÖTOIMINTA Sosiaalipalvelu: erityishuolto-ohjelma	AVOTYÖTOIMINTA Sosiaalipalvelu: erityishuolto-ohjelma	TUETTU OSUUSKUNTA Työ- tai toimeksiantosuhde, yrittäjyys	TUETTU TYÖ Työsuhde
Osallisuutta edistävää toimintaa ja ohjattua, mielekästä tekemistä.	Ohjattua, työllistymistä tukevien taitojen ja työtehtävien harjoittelua, usein työ- ja toimintakeskuksissa.	Työtehtäviä tavallisilla työpaikoilla.	Ohjattua työtä tai työhönvalmennusta tavallisilla työpaikoilla, toimintakeskuksissa tai muissa soveltuviissa ympäristöissä.	Palkkatyötä ja työtehtäviä tavallisilla työpaikoilla työhönvalmennuksen tuella.
Työllistymistä tukevien taitojen harjoittelu.		Työhönvalmennusta kehitysvammalain 35§ nojalla.		
Tuotteiden/palvelujen myynti osuuskunnan kautta.	Tuotteiden/palvelujen myynti osuuskunnan kautta.	Tuotteiden/palvelujen myynti osuuskunnan kautta.	Tuotteiden/palvelujen myynti osuuskunnan kautta.	

Kuva 5. Työn tekemisen mahdollisuudet tuetussa osuuskunnassa.

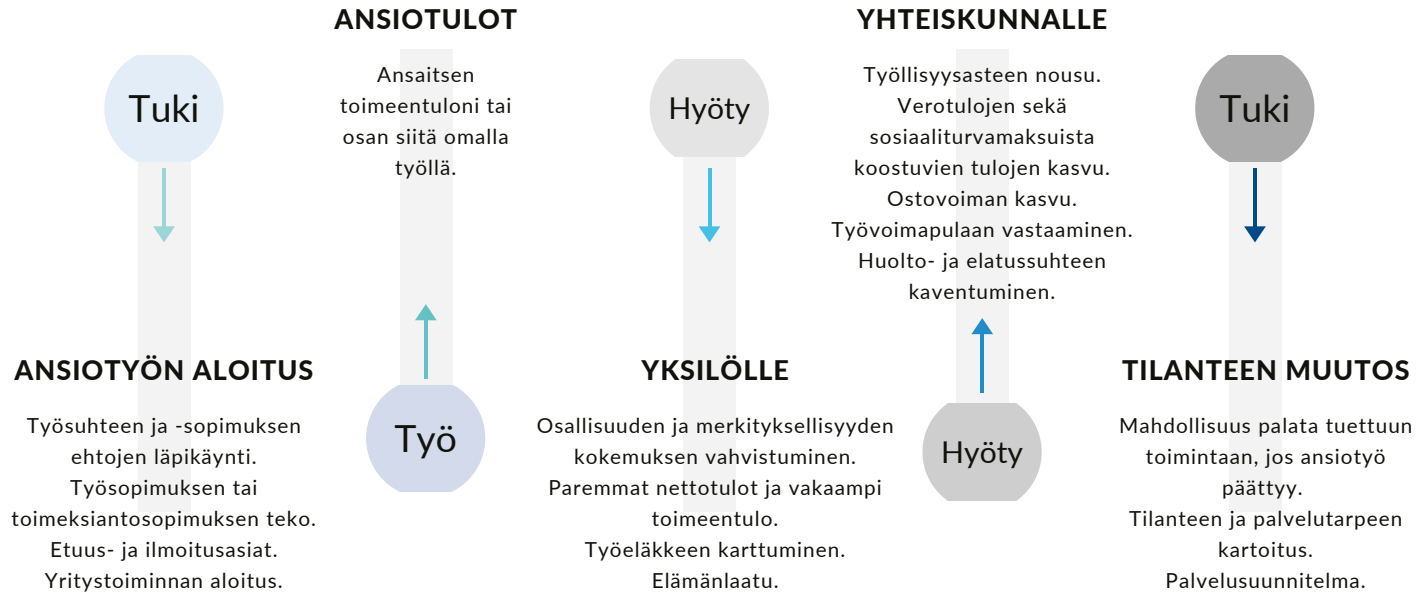
Monille ansiotyö on kuitenkin tärkeä osallisuuden ja merkityksellisyyden elementti. Tuettu osuuskunta -hankkeen pilotteihin osallistuneille työstä maksettava palkka oli usein tärkein motivoiva tekijä. Tulotason nostaminen oli monilla tavoitteena, mutta useimmiten se haluttiin tehdä eläkkeen ansaintarajan puitteissa eläkettä menettämättä. Tässä rakenteessa tukena tarvitaan palveluohjausta, sillä sosiaaliturvan ja palkkatulojen yhteensovittaminen edellyttää yksilöllisten tilanteiden ja niiden reunaehtojen selvittämistä. Seuranta tarvitaan myös työsuhteen aikana, sillä esimerkiksi palkanmaksussa tapahtuvilla muutoksilla, kuten esimerkiksi lomarahojen maksulla, voi olla väliaikaisesti vaikutuksia myönnettyihin etuuksiin.

Tuettu osuuskunta -hankkeen pilottien aikana palveluohjauksen ja edunvalvonnan yhteistyö todettiin keskeiseksi. Edunvalvojat tekivät mm. oikaisupyynnöitä etuuskien menetyksistä. Lisäksi yhteistyötä tehtiin sosiaalityöntekijöiden kanssa, joiden osaamista hyödynnettiin taloudellisen kokonaistilanteen arvioinnissa ja tulojen vaikutusten ennakkoinnissa yksilötasolla ennen pilotoinnin aloitusta. Kun työtä tehdään ansaintarajan puitteissa, on yksilöllisessä tulojen vaikutusten arvioinnissa hyvä huomioida liikkumavara suhteessa ansaintarajaan, jotta voidaan pyrkiä turvaamaan taloudellinen vakaus myös väliaikaisissa muutostilanteissa.

Jotkut pilotointiin osallistuneista kokivat oman asemansa työyhteisön jäsenenä vahvemmaksi palkkatyössä kuin esimerkiksi aikaisemmin avotyötoiminnassa. Yhdenvertaisuuden kokemukseen saattoivat vaikuttaa mm. työsuhteen työntekijän status ja työstä maksettava palkka. Yksilön osallisuuden toteutumisen kannalta on kyse arvostuksen ja luottamuksen kokemuksesta työyhteisössä. Työelämäosallisuuden näkökulmasta on keskeistä tunnistaa työmarkkinoilla kehitysvammaisten ihmisten vahvuuksiin kohdennettuja tehtäviä. Sosiaalipalveluna tarjottavan tuen (esim. työhönvalmennus) avulla voidaan turvata työhön kiinnittymistä ja työssä jatkamista, mutta myös tarttua tilanteeseen ennakoivasti, jos työsuhde päättyy.

Työllisyyspalvelujen ja työllistymisen tuen toimenpiteiden vaikuttavuutta ei ole pystytty riittävän kokonaisvaltaisesti arvioimaan, mutta monia työllistymisen yhteiskunnallisia hyötyjä on tunnistettu, kuten esimerkiksi verotulojen ja ostovoiman kasvu sekä huolto- ja elatussuhteen kaventuminen. Lisäksi työllisyysasteen nousu on jo pitkään ollut yksi työllisyyspolitiikkamme tavoitteista. Tähän on pyritty vastaamaan myös osatyökykyisten työllisyyttä parantamalla, johon haettiin ratkaisuja mm. Työkykyohjelmassa. Työkyvyn tarkastelussa painopiste on siirretty työkyvyttömyydestä työ- ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä työllistymisen tukeen, kuten työhönvalmennuksen kehittämiseen. Työhönvalmennukseen resursoimalla voidaan edistää myös kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä.

Polulta "Oman tieni kulkija"



Kuva 6. Tuen ja työllistymisen vaikutukset.

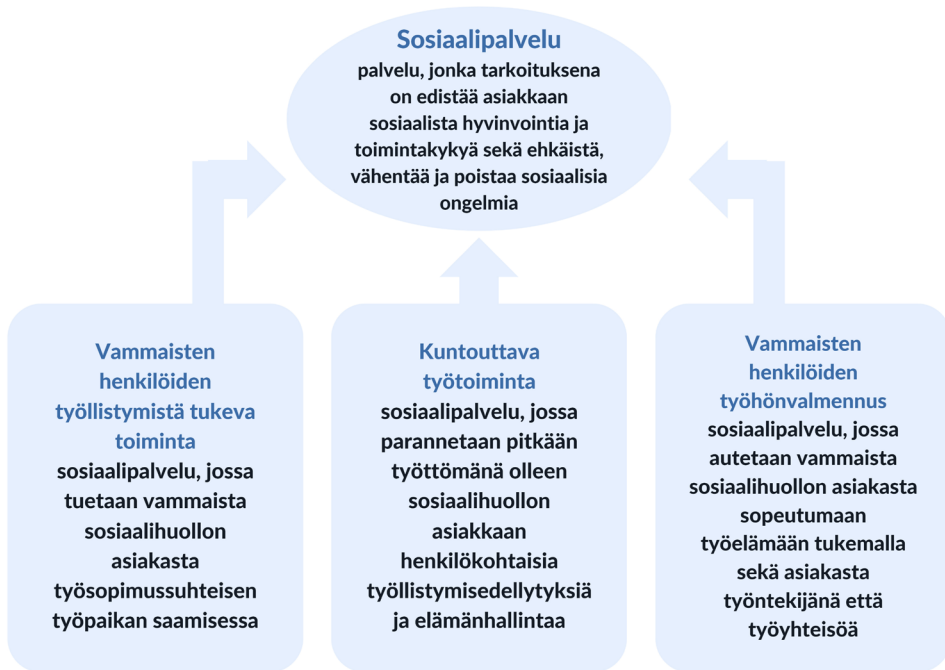
Luku 2: Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on olennainen osa tuettu osuuskunta -toimintamallia. Se on keskeinen tuen muoto niin kehitysvammaiselle ihmiselle kuin hänet työllistävälle yritykselle tai yhteisölle. Työhönvalmennuksessa ei tavoitella työharjoittelu-, työkokeilu- tai työtoimintapaikkaa, vaan palkkatyötä. Työhönvalmennuksesta puhutaan myös tuettuna työllistymisenä, jolla tarkoitetaan vammaisten ja muiden heikossa työmarkkina-asetussa olevien tukemista avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. (Tuetun työllistymisen työkalupakki 2014.)

Työhönvalmennuksen taustaa

Tuettu työllistyminen käsitteenä ja arvopohjana on lähtöisin Pohjois-Amerikasta, jossa huomattiin monien ihmisten suoriutuvan haastavistakin tehtävistä oppimisvaikeuksistaan huolimatta tuetun työskentelymenetelmän avulla. Samalla tunnistettiin vammaisten ihmisten mahdollisuudet, osaaminen ja kyvyt palkkatyöhön. Työhönvalmennuksen perustana ovat ihmisen kyvyt ja osaaminen sekä omat toiveet työn sisällöstä. Tavoitteena on löytää ihmisen työ- ja toimintakykyä sekä omia tavoitteita vastaava työ. Työhönvalmennuksella vastataan myös työpaikan ja työyhteisön tuen tarpeisiin vammaisen ihmisen kiinnittymiseksi työyhteisöön. (Frederick & Vanderweele 2019.)

Sosiaalialan tiedonhallinnan sanastossa (2019) vammaisten henkilöiden työhönvalmennus määritellään sosiaalipalveluksi, ”jossa autetaan vammaista sosiaalihuollon asiakasta sopeutumaan työelämään tukemalla sekä asiakasta työntekijänä että työyhteisöä”. (Kuva 7) Tuettu osuuskunta -toimintamallissa ”tuella” tarkoitetaan tätä kehitysvammaiselle ihmiselle sosiaalipalveluna tarjottavaa ohjausta ja työhönvalmennusta.



Kuva 7. Työllistymiseen liittyvät sosiaalipalvelut (Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto 2019, muokattu).

Työhönvalmentajan osaamisvaatimukset

Tämän oppaan osassa 2 luvussa 1 on avattu ohjauksen ja työhönvalmennuksen roolia kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polulla sekä heidän osaamisensa tunnistamisessa. Työhönvalmentajalta edellytetäänkin monenlaista osaamista ja valmiuksia. Kiipulasäätiön julkaisussa Tuetun työllistymisen työkalupakki (2014) työhönvalmennuksen roolia ja osaamisvaatimuksia on kuvattu seuraavasti (kuva 8):



Kuva 8. Tuettuun työllistymiseen liittyvät roolit (Tuetun työllistymisen työkalupakki 2014, muokattu).

Työhönvalmennuksen laatuksiteerit

Työkykyohjelmassa (2019–2023) on kehitetty laatuksiteereihin perustuvaa työhönvalmennusta, joka pohjautuu IPS–Sijoita ja valmenna! -toimintamalliin. IPS-toimintamalli on arvioitu tulokselliseksi ja vaikuttavaksi suhteessa työllisyys-, hyvinvointi- ja kustannusvaikutuksiin.

Laatuksiteereihin perustuva työhönvalmennusprosessi muodostuu viidestä askeleesta, joita ohjaavat laatuksiteereihin perustuvan työhönvalmennuksen arvot (kuva 9). Nämä arvot, toimintaperiaatteet ja vaiheet määrittävät osaltaan myös laadukkaan työhönvalmennuksen osaamisvaatimuksia. Laatuksiteereihin perustuvan työhönvalmennuksen arvopohja ja työskentelymalli sopivatkin luontevasti yhteen tuettu osuuskunta -mallin toimintaperiaatteiden kanssa.

ARVOT JA PERIAATTEET

1. YKSILÖLLISYYS
2. KUNNIOITUS
3. ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS
4. TIEToon PERUSTUVA VALINTA
5. VOIMAANTUMINEN
6. LUOTTAMUKSELLISUUS
7. JOUSTAVUUS
8. SAAVUTETTAVUUS

TYÖHÖNVALMENNUKSEN ASKELEET

- PALVELUUN HAKEUTUMINEN JA SOPIMINEN ASIAKKAAN KANSSA
- OSAAMISEN KARTOITTAMINEN JA AMMATILLINEN PROFILOINTI
- NOPEA TYÖN ETSINTÄ AVOIMILTA TYÖMARKKINOILTA
- TYÖSKENTELY JA TUESTA SOPIMINEN TYÖNANTAJAN KANSSA
- TYÖSUHTEEN TUKEMINEN JA TUKI TYÖN ULKOPUOLELTA

Kuva 9. Laatukriteereihin perustuvan työtyöhönvalmennuksen arvot ja vaiheet (Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus 2023, muokattu).

Työnantajayhteistyö laatutekijänä

Yksi työhönvalmennuksen ratkaisevista tehtävistä on kontaktien ja suhteiden luominen työnantajiin. Tämä on huomioitu myös laatukriteereissä, joissa indikaattoreiksi on asetettu mm. yhteydenpidon määrä työnantajiin sekä työnantajayhteistyönsien laatu. Työnantajayhteistyön keskeisenä elementtinä pidetään laatukriteereissä sitä, että työhönvalmentaja tapaa työnantajia kasvotusten useita kertoja ja rakentaa tietoisesti luottamuksellista suhdetta.

Tuettu osuuskunta -hankkeessa työnantajayhteistyöhön panostamisen merkitys koettiin pilotoitien aikana. Yhteistyösuhteiden luomiseen ja tiedon jakamiseen tulee olla aikaa ja sitä täytyy tehdä tavoitteellisesti sekä johdonmukaisesti. Ilman työnantajayhteistyöhön kohdennettua työpanosta ja kasvokkaisia tapaamisia, on vaikea saada työpaikkoja ja aloittaa kokonaan uuden toimintamallin mukaista yhteistyötä. Sama kokemus nousi esiin hankekunnissa. Toimintakeskuksissa ja vammaispalveluiden kuntoutusohjauksessa tehdään muun työn ohessa myös työhönvalmennukseen liittyvää työtä, mutta laadukas ja tuloksellinen työhönvalmennus edellyttää siihen kohdennettua työpanosta.

Laatukriteereissä suositellaan työnantajayhteistyössä käytettäväksi ”Kolme kuppia teetä” -toimintamallia (kuva 10) (Suhteen luominen työnantajiin työhönvalmennuksessa n.d.). Se muodostuu kolmesta vaiheesta, joista jokaisella on oma tarkoituksensa ja tavoitteensa luottamuksellisen yhteistyösuhteen rakentamisessa. Vasta kolmannessa eli viimeisessä vaiheessa työnantajalle ehdotetaan työntekijää työhön. Voit tutustua tarkemmin ”Kolme kuppia teetä” -toimintamalliin terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivuilla. (Suhteen luominen työnantajiin työhönvalmennuksessa n.d.)

1. kuppi teetä: Ensikontakti mahdollisen työnantajan kanssa, varsinaisen tapaamisajan sopiminen
2. kuppi teetä: Työnantajan toimintaan ja tarpeisiin tutustuminen
3. kuppi teetä: Hakijan ehdottaminen/suhteen rakentamisen jatkaminen



Kuva 10. Kolme kuppia teetä -toimintamalli (Suhteen luominen työnantajiin työhönvalmennuksessa n.d.)

Työhönvalmennusta tarjotaan tietyin kriteerein TE-palveluna, mutta Tuettu osuus-kunta -hankkeen yhteistyökunnissa oli yksimielinen näkemys siitä, että kehitysvammaiset ihmiset jäävät tämän palvelun ulkopuolelle. TE-palveluissa resurssit kohdennetaan ensisijaisesti työttömien työnhakijoiden ohjaamiseen, jolloin esimerkiksi eläkettä saavat kehitysvammaiset eivät ole ensisijainen kohderyhmä TE-palveluissa. Lokakuussa 2023 voimaan tulevaan vammaispalvelulakiin on sisällytetty uutena palveluna valmennus, joka voi jatkossa tarjota kehitysvammaisille työnhakijoille mahdollisuuden työhönvalmennukseen. Myös sosiaalipalveluiden järjestämisvastuun siirtyminen hyvinvointialueille on mahdollisuus tarkastella työhönvalmentajan työnkuva kuntarajat ylittävänä toimintana. Jokaisessa kunnassa ei ole ollut virkaa tai toimea omalle vammaispalvelujen työhönvalmentajalle, mutta esimerkiksi yhtä kuntaa laajemmasta työskentelyalueesta sopimalla voisi olla mahdollista löytää toimivia ratkaisuja vastata työhönvalmennuksen tarpeeseen.

Työkykyohjelmassa (2019–2023) sovellettiin laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta. Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tarjoaminen mielenterveys- ja vammaispalveluissa on ollut tuloksellisin tapa edistää muiden muassa mielenterveyskuntoutujien, kehitysvammaisten henkilöiden ja autistien palkkatyöllistymistä. Palvelua on kehitetty Suomessa erityisesti Helsingissä ja Vantaalla, joissa hyvien työllistymistulosten lisäksi on mitattu ja havaittu myös toiminnan julkistaloudellinen hyöty. Myös työkykyohjelmassa saadut tulokset vahvistavat työhönvalmennuksen merkitystä työllistymisessä. (Tuetun työllistymisen menetelmät 2023.)

Luku 3: Osaamisen tunnistaminen

Oman osaamisen sanoittaminen on vaikea tehtävä kenelle tahansa, mutta kun tavoitteena on työllistyminen, osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää. Unelmista, toiveista ja haaveista puhuminen auttavat taitojen ja mahdollisuuksien tunnistamisessa ja siten myös työtehtävien ja työpaikkojen löytymisessä.

Omien vahvuuksien oivaltaminen ja sanoittaminen lisää uskoa paitsi omiin mahdollisuuksiin, myös yhteistyön mahdollisuuksiin yritysten ja muiden toimijoiden kanssa. Unelmien ja osaamisen sanoittaminen voi tuoda esiin uusia puolia ihmiselle itselleen, mutta myös hänen läheisilleen ja ohjaajilleen.

Luovat menetelmät osaamisen tunnistamisessa apuna

Osaamisen tunnistamisessa voi käyttää luovia ja toiminnallisia menetelmiä. Niiden avulla työskentely voi auttaa sanoittamaan asioita, joista puhuminen voi tuntua vaikealta. Luovat menetelmät antavat tilaa katsoa itseä ja omia taitoja toisenlaisesta näkökulmasta kuin tavallisessa arkityössä usein katsotaan.

Kehitysvammaisten ihmisten potentiaalin esiin tuominen ja näkyväksi tekeminen edellyttää usein tietoista, suunnitelmallista, luovaa ja ohjattua työskentelyä. Myös osaamisen tunnistamisessa luovat menetelmät vahvistavat kokonaisvaltaista työtettä sekä avaavat uusia näkökulmia. Luovat menetelmät myös rikkovat arkista ohjattava-ohjaaja-asetelmaa ja vahvistavat pystyvyyden kokemusta ja kehitysvammaisen ihmisen asemaa oman itsensä parhaana tuntijana.

Unelmakarttatyöpajat kehitysvammaisille osallistujille

Käytimme Tuettu osuuskunta -hankkeessa osaamisen tunnistamisessa toiminnallista Unelmakartta-työskentelyä, jota sovellettiin osallistujien tarpeiden mukaan. Unelmakartta-työskentely eteni vaiheittain unelmien kuulemisesta ja omien taitojen tunnistamisesta kohti työnhaun asiakirjoja. Työskentelyn tavoitteena oli myös kartoittaa potentiaalisia, osuuskunnan kautta myytäviä tuotteita ja palveluita. Osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden dokumentointi, luokittelu ja täsmentäminen taidoiksi auttoi hahmottamaan työllistymisen mahdollisuuksia.

Osaamisen tunnistamisessa kerätty tieto on tärkeä osa tiedolla johdettua, vaikuttavaa työllistämisen polkua. Kun yksilön osaaminen ja toiveet ovat tiedossa, on helpompi suunnata työhönvalmennusta ja muita työllistymisen tukikeinoja oikein.

Unelmakarttatyöpajat työyhteisössä

Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tarvitaan myös työyhteisöissä. Kun suunnitellaan uuden ihmisen rekrytointia tai muokataan työnkuvia, unelmointi, haaveet ja oman sekä työtovereiden osaamisen tunnistaminen on tärkeää.

Kuten ohjattavien, myös ohjaajien osaamisen, vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden tunnistaminen sekä hyödyntäminen työssä on tärkeää. Työssä viihtymistä ja työhyvinvointia voi lisätä mahdollisuus hyödyntää vahvuuksiaan ammattilaisena, mutta myös työn ulkopuolella hankittua osaamista. Tuettu osuuskunta -hankkeessa ammattilaisten osaamisen tunnistamiseen liittyi lisäksi ajatus siitä, että kun tehdään näkyväksi oman työyhteisön jäsenten osaamista, voidaan tehdä uusia oivalluksia suhteessa ohjattavien toiveisiin ja löytää esimerkiksi uusia tuotteistamisen mahdollisuuksia.

Kuten kehitysvammaisten osallistujien kanssa, myös ammattilaisten unelmakartta-työskentely avaa keskustelumahdollisuuksia aiheisiin, jotka eivät välttämättä tule arkityössä esille. Samalla se vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tuo esiin uusia näkökulmia ihmisiin, heidän taitoihinsa ja työtehtäviinsä.

Osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen

Ihmisillä on melko hyvä käsitys siitä, mitä he osaavat, missä tarvitsevat apua ja mikä heitä kiinnostaa. Unelmakarttatyöskentelyn kaltainen luova toiminta tarjoaa toimivia keinoja näiden asioiden sanoittamiseen ja kuvaamiseen, mutta prosessiin unelmista osaamisen tunnistamiseksi ja työtehtävien muodostamiseksi tarvitaan kuitenkin apua.

Työpajatyöskentely tarjoaa mahdollisuuden käydä keskusteluja työstä, taidoista ja työtehtävistä. Ne mahdollistavat pystyvyyden kokemuksen vahvistumisen ja uusien ideoiden esiintuomisen. Vaikka jotkin unelmat voivat olla epärealistisia tai vaikeita toteuttaa, voi jokin osa niistä olla mahdollisia saavuttaa. Esimerkiksi toive avaruusmatkasta voi kuulostaa mahdottomalta, ja kirjaimellisesti se sitä onkin useimmille meistä. Kokemukseen voi silti päästä käsiksi esimerkiksi XR-tekniikan mahdollisuuksia hyödyntämällä. Samalla tavoin teknologia voi auttaa saavuttamaan työhön liittyviä unelmia.

Unelman muuttuminen työtehtäväksi on monivaiheinen prosessi. Kaikki unelmat eivät aina toteudu, mutta on monia keinoja päästä niitä lähelle.

"Aika jännittävää ja vähän pelottavaakin. Usein arjessa ihailaan toisen tekemistä, mutta tulee vain itsekseen mietittyä. Hyvää kuultavaa oli." Työpajaan osallistunut työntekijä.

Ohjeet ja kuvaus Unelmakartta-työskentelylle sekä työnhaun asiakirjojen työstämiselle työpajoissa ovat OSA 4, luku 2: Osaamisen tunnistamisen työkalut.

Luku 4: Työpaikat luovat mahdollisuuksia työn tekemiseen

Työ tapahtuu aina jossain ympäristössä. Työn tekemisen paikat vaihtelevat ja muokkautuvat työuran eri vaiheissa. Kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseksi työn tekemisen paikat voivat olla hyvin monimuotoisia. Tuettu osuuskunta -mallissa työ voidaan tehdä työ- tai päivätoimintakeskuksissa, tavallisilla työpaikoilla, alihankintatyötä varten järjestetyissä työtiloissa tai palveluita ostavien asiakkaiden luona. Joskus työtä voidaan tehdä myös työntekijän kodissa.

Toimintakeskukset toiminnan keskellä

Kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennus toteutuu usein osana työ- ja päivätoimintaa. Työ- ja päivätoimintakeskukset ovat monenlaisen työntekemisen ja yhteistyöverkoston keskellä. Toimintakeskusten luontevia yhteistyökumppaneita ovat kaupungit, kunnat ja nykyisin myös hyvinvointialue. Niiden lisäksi yhteistyötä tehdään yritysten ja yhdistysten sekä muiden yhteisöjen kanssa. Alihankintaan ja avotyöhön löytyy paikkoja sekä julkisista palveluista että yrityksistä. Myös yleishyödylliset yhteisöt voivat ostaa palveluita tai tuotteita tai teettää alihankintana erilaisia töitä.

Toimintakeskusten yhteistyöverkostoja täytyy aktiivisesti ylläpitää. Olemassa oleviin yhteistyökumppaneihin on hyvä olla säännöllisesti yhteydessä, ja samaan aikaan täytyy löytää uusia yhteistyökumppaneita, sillä työ- ja päivätoimintaan osallistuvien ihmisten tilanteet saattavat muuttua nopeastikin ja uusia työ- ja päivätoiminnan asiakkaita tulee jatkuvasti. Myös yrityksissä ja yhteisöissä voi tapahtua muutoksia, jotka vaikuttavat yhteistyöhön ja työllistämisen mahdollisuuksiin.



Kuva 11. Toimintakeskukset ja niiden yhteistyökumppanit.

Yleensä kehitysvammaiset ihmiset työllistyvät helpoimmin paikkoihin, joissa on jo ollut kehitysvammaisia työntekijöitä ja joihin toimintakeskuksilla tai työvalmennuksella on jo valmiiksi hyvä yhteistyö. Myös yritykset ja yhteisöt, joilla on kokemusta kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelystä, palkkaavat helpommin kehitysvammaisia työntekijöitä kuin yhteisöt, joille kehitysvammaisuus ja kehitysvammaiset ihmiset ovat vieraita. Tämän vuoksi erilaiset tutustumiskäynnit ja monipuolinen yhteistyö on tärkeää.

Julkiset toimijat avainasemassa

Kunnat, kaupungit ja hyvinvointialue ovat avainasemassa, kun työllistetään kehitysvammaisia ihmisiä. Julkisissa palveluissa on paljon sellaisia työtehtäviä, jotka sopivat hyvin tuettuun työllistämiseen. Myös YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista (27/2016) velvoittaa julkisia toimijoita työllistämään vammaisia ihmisiä (artikla 27 d). Samaan aikaan yleissopimus velvoittaa edistämään vammaisten ihmisten mahdollisuuksia työllistyä yksityisellä sektorilla.



OSA 3: Yhteistoiminta työyhteisöissä ja verkostoissa

Luku 1: Palvelujärjestelmä luo rakenteen yhteistoiminnalle

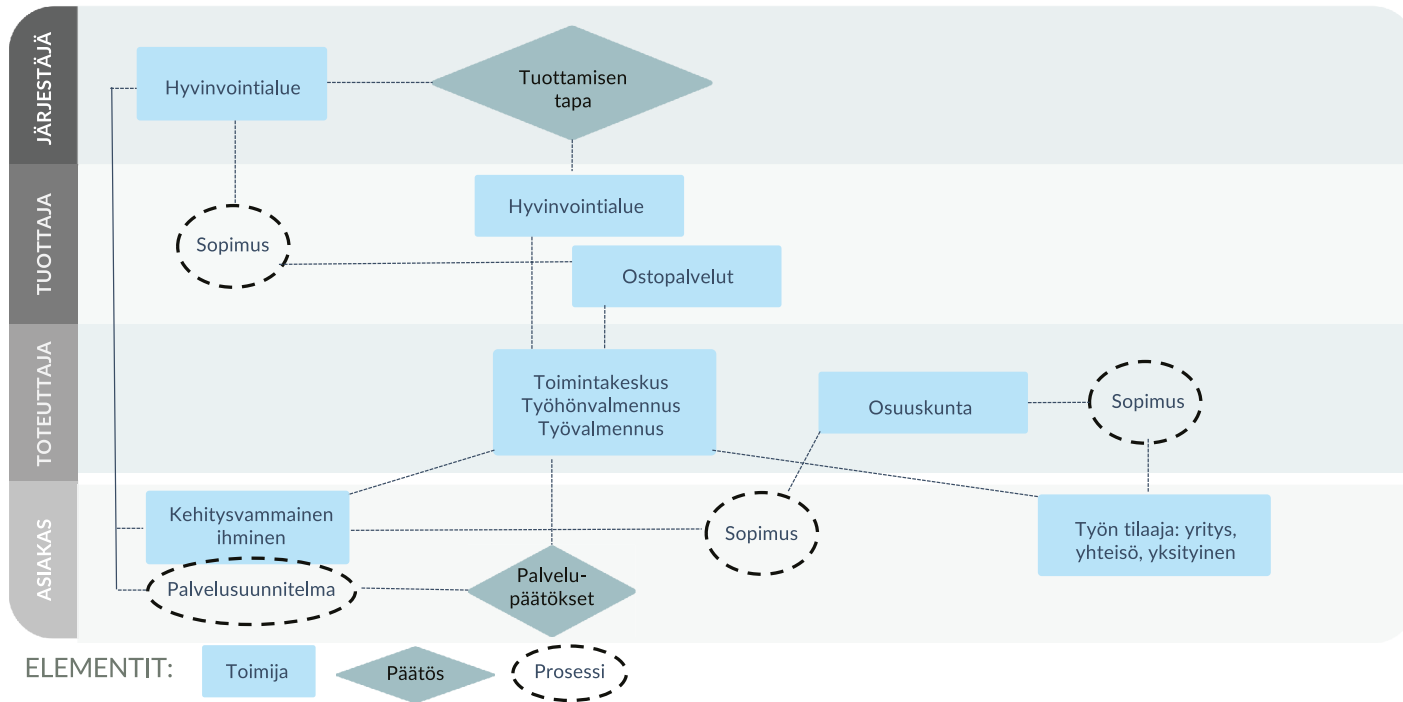
Tammikuussa 2023 toteutui sote-uudistus, joka lukeutuu merkittävimpien hallinnollisten uudistusten joukkoon Suomen historiassa. Hyvinvointialueiden toimintarakenteiden muutoksella tavoitellaan ihmislähtöisiä palveluja ja toimintatapoja sekä palvelujen parempaa yhteen toimivuutta. Hyvinvointialueet julkisen sektorin toimijoina vastaavat sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastustoimen järjestämisestä. Myös palvelujen tuottaminen on säilytetty pääosin julkisella sektorilla, jota täydennetään tarvittaessa kolmannen sektorin ja yksityisten toimijoiden palveluilla. (Mikä sote-uudistus? 2022.)

Toimivat palvelut edellyttävät toimivia rakenteita

Ihmislähtöisten palvelujen toteutuminen edellyttää toimivia yhteistyörakenteita ja -käytänteitä hyvinvointialueella sekä hyvinvointialueen yhteistyössä kuntien, järjestöjen ja yksityisen sektorin kanssa. Toimivat yhteistyörakenteet sekä sovitut ja tiedossa olevat toimintamallit ja -käytännöt puolestaan mahdollistavat ihmislähtöisen toiminnan palveluissa. Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tuen yhteydessä tällä tarkoitetaan rakenteina sosiaalipalveluna järjestettävää toimintaa ja ohjausta, joka ylläpitää ja vahvistaa kehitysvammaisen ihmisen toimintakykyä ja osaamista sekä mahdollista etenemisen työllistymisen polulla. Uusissa rakenteissa yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukea voidaan vahvistaa yhdenmukaistamalla lakisääteisen palvelusuunnittelun ja siihen kytkeytyvän päätöksenteon käytänteitä hyvinvointialueella. (Kuva 12)

Kehitysvammainen ihminen tuetussa ansiotyössä

Tuki palvelujärjestelmän näkökulmasta



Kuva 12. Palvelujärjestelmä tuen mahdollistajana.

Tuettu osuuskunta -toimintamalli tarjoaa avotyötoiminnan vaihtoehdoksi rakenteen, jossa työntekijä voi saada tehdystä työstä palkkaa, mutta työn tarjoajalle ei synny työnantajavastuuta. Tuettu osuuskunta -toimintamallissa laaditaan työ- tai toimeksiantosopimus kehitysvammaisen ihmisen ja osuuskunnan välillä. Osuuskunta huolehtii myös palkanmaksusta. Osuuskunta puolestaan laatii palvelusopimuksen työn tilaajan kanssa ja laskuttaa tilaajaa tehdystä työstä. Tuki tässä toimintamallissa tarkoittaa kehitysvammaiselle ihmiselle tarjottavaa työhönvalmennusta (ks. työhönvalmennuksen kuvaus oppaan osassa 2, luvussa 2) sekä työnantajille tarjottavaa neuvontaa ja ohjausta kehitysvammaisen työntekijän sijoittumiseksi osaksi työyhteisöä.

Tuettu osuuskunta -toimintamalli vastaa omalta osaltaan yhteiskunnalliseen tarpeeseen työllistymisen palveluiden tarjoamisesta osatyökykyisille (Työkykyohjelma 2023). Tuettu osuuskuntatoiminta edistää työpaikkojen syntymistä ja voi olla vaihtoehtona monien osa- ja täsmätyökykyisten ihmisten työllistymiselle. Avaintekijä tuettu osuuskunta -toimintamallissa on tuen elementti, jota ilman onnistumisen edellytykset voivat jäädä puutteellisiksi. Tuki tarkoittaa tässä kokonaisuudessa mm.

- myytävien tuotteiden ideointia ja tuotteistamista
- myyntiväylien kartoittamista
- yksilöllisten tilanteiden arvioimista suhteessa tehtävään työhön sekä ihmisen toimintakykyyn ja taloudelliseen tilanteeseen
- etuuksien ja palvelujen selvittämistä ja hakemista
- työpaikkojen etsimistä ja kumppanuuksien rakentamista
- ohjausta ja valmennusta työn tekemiseen
- työntekijän elämäntilanteen ja toimintakyvyn muutosten seuraamista ja niihin reagoimista
- neuvontaa, ohjausta ja tukea työpaikoille
- koordinoimista ja verkostotyötä.

Tuettu osuuskunta -hankkeessa toimittiin yhteistyöosuuskuntien kanssa (Värkkäys, Tekemonia), joilla on kokemusta osatyökykyisten työllistämisestä ja siihen liittyvistä erityiskysymyksistä. Tämä osaaminen todettiin tärkeäksi kehitysvammaisten ihmisten kokonaistilanteen ja toimeentulon rakenteen ymmärtämisen kannalta.

Palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen

Kehitysvammaisen ihmisen toimeentulon perusta on usein työkyvyttömyyseläke. Eläkkeen lisäksi ihmisellä voi olla oikeus eläkkeensaajan asumistukeen, eläkettä saavan hoitotukeen, toimeentulotukeen tai joihinkin muihin etuuksiin. Jos toimeentulon perustana on eläkkeen sijaan työttömyysetuus, voi toimeentuloa täydentää yleinen asumistuki, vammaistuki sekä toimeentulotuki.

Eläkkeen ja palkan yhdistäminen on pääsääntöisesti melko yksinkertaista. Pieni, satunnainen palkka ei vaikuta eläkkeeseen. Isompi palkkaa pienentää eläkettä. Jos palkkatulo on säännöllistä ja riittävän suurta, voi eläkkeen jättää lepäämään.

Muiden sosiaalietuuksien ja palkan yhdistäminen on monimutkaisempaa. Esimerkiksi toimeentulotukeen ja asumistukeen vaikuttavat pienetkin palkkatulot. Työttömyysetuuden ja osa-aikatyön yhdistämiseen liittyy monia tulkintoja, jotka on aina selvitettävä työllisyyspalvelujen asiantuntijan kanssa. Sosiaaliturvan ja palkan yhteensovittaminen vaatii asiantuntemusta ja yksilöllisiä ratkaisuja.

Luku 2: Työ kohtaa tekijän

Työn tarjoaja voi olla joko osuuskunnalta palvelua tilaava yritys tai henkilö. Työn tarjoaja voi olla myös osuuskunta, joka tarjoaa työtä kehitysvammaiselle henkilölle. Vain jälkimmäisessä tapauksessa työtä tehdään työsopimuksella, ja työn tarjoaja on yhtä kuin työnantaja. Kun työsuoritus tehdään toimeksiannon perusteella tuetun osuuskunnan kautta, työn suorittaja ei ole työsuhteessa työn tarjoajan kanssa. Toimeksiantajana toimiminen on siis joiltain osin työsuhteen solmimista kevyempi vaihtoehto työllistää. (Anunti 2020.)

Työn tarjoajaksi tuetulle osuuskunnalle

Tuetussa osuuskunta -toimintamallissa työnantajavelvoitteet ovat osuuskunnalla, eli työsuhte on osuuskunnan ja työntekijän välillä. Työn tarjoaja eli toimeksiantaja tekee sopimuksen työstä osuuskunnan kanssa. Osuuskunta ohjaa työtehtävän työntekijälle ja hoitaa esimerkiksi palkkaan liittyvät sopimukset tämän kanssa.

Työn ohjaamiseen liittyvät asiat ovat yleensä sovittavissa. Usein ohjausta tehdään yhteistyössä esimerkiksi niin, että osuuskunta ja mahdollinen työhönvalmentaja ohjaavat työntekijää yleisissä työelämää ja työyhteisössä toimimiseen liittyvissä kysymyksissä, kun taas työn tarjoaja opastaa työtehtäviin liittyvissä asioissa ja yksityiskohdissa. Yhteistyöstä ja ohjaamisesta sovitaan aina tilanteen mukaan. Silloin kun työ tehdään työn tarjoajan tiloissa tai määräämässä ympäristössä, työhön perehdyttämisen vastuu säilyy kuitenkin aina työn tarjoajalla, sillä esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvä osaaminen on usein hyvin työpaikka- ja toimialakohtaista. Usein kuitenkin työhön tulevan henkilön oma ohjaaja tai työhönvalmentaja on arvokas tuki perehdytyksessä, sillä hän tuntee ja tietää ohjattavan yksilölliset taidot ja tuen tarpeet.

Osuuskunnilla itsellään on usein jo aiempaa kokemusta erilaisista yhteistyömaileista sekä sopimus pohja, jota voidaan tarvittaessa muokata kuhunkin toimeksiantoon sopivaksi. Myös verkosta löytyy erilaisia valmiita pohjia ja muistilistoja toimeksianto- tai palvelusopimuksen tekemiseksi.

Löytyykö meiltä tuetulle osuuskunnalle sopivaa työtä?

Tuettu osuuskunta -toimintamallin yhtenä tarkoituksena on kohtauttaa työntekijä ja työn tarjoaja aivan kuten monet henkilöstöpalveluyrityksetkin tekevät. Tärkeää on siis, että on olemassa työtä, johon tarvitaan työntekijä. Tällainen työ voi olla kertaluontoista, kausittaista tai jatkuvaa. Usein lisäksi tarvitaan kiireavuksi, sesonkeihin tai oman vakituisen henkilöstön tueksi suorittamaan avustavia tehtäviä. Esimerkkejä tällaisista töistä on kuvassa 13. Vaikka työn teettäminen jollakin tutulla taholla, ylityönä tai esimerkiksi sijaisjärjestelyin voi usein tuntua yksinkertaiselta ja helpolta ratkaisulta, voisi juuri tällaisista työtehtävistä löytyä osatyökykyiselle sopivaa työtä. Myös ajoittain toistuva rutiinityö saattaa olla sopiva osuuskunnan kautta teetetäväksi ja siihen saatetaan löytää osuuskunnan kautta innokas tekijä.



Kuva 13. Esimerkkejä osuuskunnalta tilattavaksi sopivista töistä.

Jos yritys tai yhteisö haluaisi vahvistaa yhteiskunnallista vastuullisuutta ja tarjota työtä osatyökykyiselle, työnkuvan muokkaamiseksi ja soveltamiseksi on olemassa erilaisia työkaluja. Työtehtävien räätälöinti on yksi hyväksi havaittu keino. Työn tekemisen paikka ja aika voidaan sopia osapuolten kesken toimeksiantoa tehtäessä. Työn suorittaminen ei edellytä aina sitä, että työtä tehdään työn tarjoajan tiloissa ja työyhteisössä, vaan tuote tai palvelu voidaan tuottaa esimerkiksi toimintakeskuksessa. Tällöin työympäristö tarjoaa osuuskunnan työntekijälle tutut puitteet ja kenties hänen henkilökohtaisia tarpeitaan vastaavaa ohjausta.

Toisinaan työ on kuitenkin paikkasidonnaista ja kehitysvammaisen ihmisen työn tekemisen paikka on tavallisella työpaikalla. Tällöin työntekijä työskentelee työn tarjoajan osoittamassa toimipaikassa, osana työn tarjoajan työyhteisöä. Toimeksiantossa on hyvä sopia tarkasti ohjauksen vastuista sekä pohtia, miten työntekijän työhönvalmennus, yksilöllinen ohjaus ja työpaikan perehdyttämiskäytänteet ja vastuuhenkilöiden yhteistyö kytkeytyvät toisiinsa. Riittävä perehdyttäminen työtehtäviin ja työsuojelu ovat työnantajan lakisääteisiä velvollisuuksia. Osuuskunnan on vaikeaa huolehtia näistä velvoitteista arjen tasolla ja tällöin vastuu jaetaan työpaikan henkilöstön kanssa. Hyväksi osoittautunut käytäntö on nimetä työyhteisöstä henkilö, jonka tehtävä on toimia osuuskunnan kautta työllistyneen kehitysvammaisen ihmisen tukena.

Luku 3: Ohjaustyö ylläpitää vuoropuhelua verkostossa

Tuettu osuuskunta -toimintamallissa ohjauksella on merkittävä rooli yhteistyön ja yhteistoiminnan onnistumisessa. Ohjaus näyttäytyy sekä omana toimenkuvanaan että muun työn tai roolin ohessa tehtävänä neuvontana, kannustuksena ja ohjauksena. Ohjaustyö rakentaa ja ylläpitää vuoropuhelua eri toimijoiden välillä kehitysvammaisen ihmisen työhön tukemisen polulla.

Palvelusuunnittelu yhteistyöprojektina

Tuettu osuuskunta -hankkeen yhteistyökuntien päivä-, työ- ja avotyötoiminnan ohjauksen tehtävänimikkeitä olivat pääsääntöisesti ohjaaja tai kuntoutusohjaaja. Palvelusuunnittelusta ja päätöksenteosta vastasivat palveluohjaajat ja sosiaalityöntekijät. Näihin toimenkuvuihin ohjaus liittyy tehtäväkuvana ja kohtaamisena, jossa ohjattavan, ohjaajan ja verkoston yhteisenä tavoitteena on ohjattavan elämäntilanteen koheneminen, päätösten tekeminen ja oppiminen. Hyvän ohjauksen peruseriaatteita ovat dialogisuus, tasavertainen kanssakäyminen ja kommunikaatio, vastavuoroisuus, reflektiivisyys ja aito kiinnostus toisesta ihmisestä. Samat periaatteet ovat myös yhteistoiminnan onnistumistekijöitä. (Ojanen 2003; Väisänen 2002; Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011.)

Jokaisella kehitysvammaisella ihmisellä tulisi olla palvelusuunnitelma, johon on kirjattu kokoavasti suunnitelmat yksilöllisen tuen ja palvelujen järjestämiseksi. Palvelusuunnittelu on yhteistyöprojekti, joka alkaa palvelutarpeen arvioinnista eli elämäntilanteen kartoituksesta. Luottamuksellisen ohjaussuhteen aikaan saaminen kehitysvammaisen ihmisen ja hänen läheisverkostonsa kanssa on ratkaisevaa prosessin onnistumisen kannalta. Oleellista on kiinnittää huomiota siihen, että kehitysvammaisen ihminen pystyy ymmärtämään itseään koskevat asiat ja saa tähän tarvittaessa tukea läheisiltä tai muulta tukihenkilöltä. Palvelusuunnittelussa tulee varmistaa, että kehitysvammaisen ihmisen omat näkemykset tulevat kuulluksi ja kirjatuksi. Lisäksi on huomioitava mahdolliset muut suunnitelmat sekä läheisten ja muiden ammattilaisten mukaan ottamisen tarve ja näkemykset. (Erytishuolto-ohjelma ja palvelusuunnitelma n.d.)

Työhön tukemisen näkökulmasta palvelutarpeen arvioinnin ja palvelusuunnittelun yhteydessä on hyvä kartoittaa kokemuksia aikaisemmista työ- ja harjoittelupai-koista; millaisia onnistumisen kokemuksia on saatu, millaisia haasteita on kohdattu ja miksi, millaiset tehtävät ovat olleet mielekkäitä ja miksi, miten työhön kulke-minen on tapahtunut sekä millaisia kokemuksia työyhteisöistä kehitysvammai-sella ihmisellä itsellään on ja miten työntekijät ovat kokeneet hänet työyhteisönsä jäsenenä.

Työhönvalmennus on yhdessä tekemistä

Tuettu osuuskunta -hankkeen pilotointikokemusten pohjalta voidaan todeta, että onnistuneen työllistymisen polun edellytys on toimiva työhönvalmennus. Sen avulla aloitetaan ja tuetaan vuoropuhelua eri toimijoiden kesken, hoidetaan asioita konkreettisesti yhdessä sekä toimitaan ohjattavan rinnalla aktiivisesti, johdonmu-kaisesti ja tarkkaillen polun alusta loppuun saakka. Tuettu osuuskunta -toimin-tamallissa työhönvalmennus on yhteistoiminnan käynnistävä ja ylläpitävä voima, jonka rooli voidaan jakaa polun eri vaiheissa seuraavasti:

Työhön

- Ohjattavan osaamisen tunnistaminen ja kuvaaminen sekä työnhaku-asiakirjojen laatiminen yhdessä ohjattavan sekä tarvittaessa läheisten ja muun tukiverkoston kanssa.
- Toimeentuloon, etuuksiin ja palveluihin liittyvien selvitysten ja hakemus-ten tekeminen yhdessä ohjattavan, edunvalvojien, TE-palveluiden, Kelan ja tarvittaessa sosiaalityön kanssa.
- Työpaikkojen etsiminen ja työn hakeminen yhdessä ohjattavan kanssa.
- Työpaikkojen kontaktointi, piilotyöpaikkojen ja räätälöidyn työn etsimi-nen sekä työnantajien informointi työllistämisen tukimahdollisuuksista ja neuvonta niiden hakemiseen.
- Tuki sopimusten laatimiseen. Tuettu osuuskunta -toimintamallissa ohjat-tavalle laaditaan työsopimus osuuskunnan kanssa ja työn tarjoajalle pal-velusopimus osuuskunnan kanssa.

Työssä

- Tietoa ja opastusta työnantajalle siihen, miten kehitysvammainen työntekijä voi päästä osaksi työyhteisöä.
- Tukea työnantajalle ohjattavan perehdyttämiseen liittyviin erityiskysymyksiin ja työn räätälöintiin.
- Tukea ohjattavalle työmatkojen, työaikojen ja työpaikan sääntöjen opeteluun sekä työhön perehtymiseen. Tarvittaessa selkokielisten työ- ja toimintaohjeiden laatiminen ymmärtämisen ja työn tekemisen tueksi. Aluksi enemmän säännöllisiä ohjauskäyntejä työpaikalle sekä keskusteluja ohjattavan ja työnantajan kanssa.
- Säännöllinen seuranta ja yhteydenpito ohjattavan ja työnantajan kanssa työsuhteen aikana, tavoitettavuus ja muutoksiin reagointi.
- Yhteistyö edunvalvojien kanssa taloudellisen tilanteen seurannassa työsuhteen aikana ja tarvittaessa asioinnin tuki ohjattavalle. Ansiotulojen vaihtelut voivat vaikuttaa ohjattavan taloudelliseen tilanteeseen joidenkin etuuksien menetyksenä, jolloin ohjattava voi tarvita apua esimerkiksi oikaisuvaatimusten tekemiseen.

Työstä

- Yhteistyö työsuhteen päättämiseksi hallitusti. Varmistetaan, että molemmilla osapuolilla on yhteinen näkemys siitä, miksi työsuhde päättyi. Käydään palautekeskustelu ja sovitaan työtodistuksen toimittamisesta ohjattavalle.
- Virastoasioiden hoito, ilmoitukset Kelaan, osuuskuntaan ja edunvalvojalle yhdessä ohjattavan kanssa taloudellisen tilanteen varmistamiseksi.
- Aloite ohjattavan palvelusuunnitelman päivittämiseksi ja tarvittavien tukipalvelujen käynnistäminen.

Luku 4: Läheisverkostot voimavarana

Kun puhutaan kehitysvammaisten ihmisten työllistämisestä, täytyy puhua myös läheisverkostoista, joita kehitysvammaisella ihmisellä on. Läheisverkosto ei voi korvata tarvittavia palveluita, mutta se voi olla osaltaan tukemassa ja auttamassa. Läheisverkostojen avulla yhä useamman kehitysvammaisen ihmisen taidot ja halu tehdä työtä saadaan työelämässä käyttöön.

Läheisten tieto ohjauksen tukena

Palvelujärjestelmä tarjoaa virallista tukea ja ohjausta, mutta sen lisäksi läheisverkostoilla on merkittävä rooli rohkaisijoina ja kannustajina. Läheiset tuntevat monipuolisesti kehitysvammaisen ihmisen elämäntilanteen, historian, voimavarat ja toimintakyvyn. Läheiset havainnoivat yleensä nopeasti kehitysvammaisen ihmisen toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia. Lisäksi he toimivat usein itsekin ohjauksellisessa roolissa esimerkiksi asioinnin ja muun itsenäisen toiminnan tukena. On kuitenkin hyvä muistaa, että kuten elämäntilanteet yleensä, myös käsitys omista läheisistä on yksilöllinen eikä se automaattisesti ole samanlainen kaikilla.

Tiedon jakaminen läheisille

Yhteistyö läheisverkostojen kanssa on tärkeää. Tiedon jakaminen ja mahdollisuuksista tiedottaminen läheisverkostoille tukee työllistymisen tavoitetta. Läheiset tarvitsevat ajantasaista ja oikeaa tietoa työelämän mahdollisuuksista, palkkatulon ja tukien yhteensovittamisesta sekä kehitysvammaisen työntekijän oikeuksista työelämässä. Esimerkiksi työelämän joustoja ei välttämättä tunneta kovin hyvin.

Läheisverkostoilla on tärkeä rooli myös kehitysvammaisten ihmisten tiedonsaannin mahdollistajina. Tuetussa päätöksenteossa tiedonsaannilla on ratkaisevan tärkeä merkitys ja tähän moni kehitysvammaisen ihminen tarvitsee apua ja tukea.

Lähipiirien verkostot työllistämässä

Läheisverkostot ovat merkittäviä myös käytännön työllistymisen kannalta. Niiden kautta saattaa avautua yhteistyökumppanuuksia, joita ei ole aikaisemmin oivallettu tai löydetty. Lähipiirien lisäksi yhteistyö omaisjärjestöjen kanssa on hyvä keino tavoittaa verkostoja yhteisen asian äärelle.

Kun dialogisuus toteutuu läheisverkostojen kanssa tehdyssä yhteistyössä, voi avautua uusia mahdollisuuksia myös muille kehitysvammaisille ihmisille. Näiden verkostojen ylläpitäminen on tärkeää, koska osa kehitysvammaisista ihmisistä työllistyy työpaikoille, joiden lähipiirissä tai työntekijöinä on kehitysvammaisia ihmisiä. Lisäksi omaisjärjestöjen järjestämä vapaa-ajan toiminta on tärkeässä roolissa työssä jaksamisen ja työelämätaitojen vahvistamisessa.



OSA 4: Vinkit

Luku 1: Hyvän johtamisen valttikortit kehitysvammaisia ihmisiä työllistäville

Hyvä johtaminen perustuu työntekijöiden oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Vaikka työtä tehostetaan, sitä pyritään pelkän vanhanaikaisen asia- ja tuotantokeskeisyyden sijaan tekemään ihmislähtöisesti ja vastuullisesti. Jokaisen työntekijän on tärkeä kokea tulevansa kuulluksi ja nähdyksi sekä yksilönä että osana työyhteisöä. Hyvä johtaminen on osallistamista ja valmentamista sekä työntekijöiden työn sujuvuuden varmistamista. Usein monimuotoisessa työyhteisössä johtajan on pohdittava työssään hyvän johtamisen elementtejä erityisellä tavalla. Pohdinta ja oman tekemisen jatkuva kehittäminen kannattaa, sillä monimuotoisuus on hyvin johdetussa työyhteisössä rikkaus.

Työpaikan yhdenvertaisuuden ja asenneilmapiirin johtaminen

Suomen lainsäädännöllä on pyritty vaikuttamaan monin eri säädöksin ihmisten yhdenvertaisuuteen sekä tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumiseen. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslaki (L 1325/2014) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan ja edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Laki velvoittaa yli 30 henkeä työllistävät yritykset laatimaan työpaikalle yhdenvertaisuussuunnitelman. Myös YK:n vammaisten ihmisten oikeuksien yleissopimus velvoittaa niin julkisia kuin yksityisiäkin toimijoita kohtelemaan kaikkia työntekijöitä yhdenvertaisesti ja edistämään vammaisten työntekijöiden osallisuutta työyhteisöissä.

Pelkkien lakien ja säädösten noudattaminen ei vielä takaa yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumista, eikä tuetun osuuskunnan kautta työtä tekevä kaikissa tapauksissa edes ole työsopimuksellisessa suhteessa työtä tarjoavaan tahoon. Silti hän saattaa työskennellä osuuskunnan kautta ympäristössä, joka yksilön näkökulmasta on työyhteisönä sama, vaikka palkan maksaakin osuuskunta. Työyhteisön yhdenvertaisuutta ja asenneilmapiiriä johtaa tässä tapauksessa osuuskunnalle työtä tarjoavan tahon esihenkilö tai muu vetäjä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma toimii hyvänä pohjana johtamiselle, mutta todellisuudessa johdon asenne, erilaisuuteen suhtautuminen ja esimerkki luovat työpaikalle kulttuurin, jota ihmiset toiminnassaan mukailevat. Onko ilmapiiri avoin ja mutkaton myös erilaisuutta kohtaan, vaiko kenties ennakkoluuloinen tai pelokas? Yrityksessä vallitseva kulttuuri ja todellinen asenneilmapiiri näkyvät niin yrityksen sisällä kuin sen ulkopuolellekin johdon valintojen ja päätöksenteon kautta ilmenevinä tekoina. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja monimuotoisuuden arvostus ilmenevät muun muassa erilaisuutta pelkäämättöminä rekrytointipäätöksinä ja monipuolisena verkostoyhteistyönä. Työyhteisössä tämä näkyy monimuotoisuuden lisääntymisenä, joka puolestaan johtaa usein osaamisen monipuolistumiseen ja parempaan henkilöstötyytyväisyyteen.

Johtajan asenne ja esimerkki luo yritykseen monimuotoisuuden sallivaa kulttuuria. Muun muassa seuraavien kysymysten avulla voi pohtia omia arvojaan ja asenteitaan:

- Onko oma asenteeni todella erilaisuuden salliva ja erilaisiin tilanteisiin mukautuva? Myös kehitysvammainen työntekijämme on työntekijä siinä missä muutkin ja yhtä potentiaalinen osaja kuin muutkin. Uskallanko antaa kaikille työntekijöille vastuuta ja mahdollisuuksia oppia uutta?
- Kohtelenko tuetun osuuskunnan kautta työskentelevää yhdenvertaisena osana tiimiämme?
- Ajattelenko, että tuetun osuuskunnan kautta työskentelevä henkilö vahvistaa tiimiämme?
- Näenkö erilaisuuden työyhteisömme voimavarana vai onko kenties erilaista johtamista vaativa yksilö omaa työtäni kuormittava tekijä?
- Osaanko näyttää esimerkkiä siitä, miten jokaista kohdellaan yksilön erilaisuus ja tarpeet huomioiden, mutta silti tasa-arvoisesti?
- Uskallanko antaa tilaa ja aikaa tutustumiselle? Uskonko, että tutustuminen kannattaa ja kasvattaa ihmisten välistä luottamusta ja avoimuutta?

Samalla tavoin kuin erilaisuutta arvostava asenneilmapiiri, myös yrityksen vastuullisuusvalinnat näkyvät ulospäin ja vaikuttavat niin asiakkaiden, työntekijöidenkin kuin kaikkien muidenkin sidosryhmien mielikuviin yrityksestä. Nykyisin ei ole yhdentekevää millaisissa olosuhteissa yritysten tuotteet on tuotettu. Vihdoin esimerkiksi vaateteollisuuteen liittyvät ihmisoikeuskysymykset ovat nousseet kuluttajien tietoisuuteen. Samalla tavoin ostopäätöksiin toivon mukaan alkavat vaikuttamaan yritysten pienemmän mittakaavan valinnat. Käyttääkö yritys alihankintaa,

jossa tekijöille ei makseta palkkaa vai ostaako yritys palvelun vaikkapa osuuskunnalta, joka maksaa työstä sen tekijälle palkkaa?

Lue lisää:

Työyhteisön monimuotoisuudesta Suomi.fi -sivustolta: <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso>. Samasta verkkopalvelusta löydät monipuolisesti tietoa myös työyhteisön hyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden palkkaukseen sekä monimuotoisen työyhteisön johtamiseen.

Myös oikeusministeriön ylläpitämä <https://yhdenvertaisuus.fi> -sivusto jakaa tietoa ja hyviä käytänteitä liittyen esimerkiksi yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Ihmislähtöinen, yksilön huomioiva johtaminen

Nykyisin työ joustaa ja työtä räätälöidään tekijänsä mukaan yhä enemmän. Työn tehokkuutta mitataan kellokorttileimausten sijaan työn tuloksellisuudella. Johtaja ja koko työyhteisö voi pohtia, miten omalla työpaikalla työ joustaa ja uskalletaanko työpaikalla ajatella näitä normaaliksi koettuja joustoja osana työpaikan toimintakulttuuria. Työpaikalla saattaa olla mahdollista vaihtaa työvuoroja toisten työntekijöiden kanssa tai tietyt työtehtävät voidaan tehdä joustavasti joko aamu- tai ilta-vuorossa. Työntekijöillä voi olla paljon mahdollisuuksia sopia keskenään tai itsenäisesti työtehtävien suorittamisesta. Joillain aloilla työntekijä voi suorittaa työtehtäviään ajasta tai paikasta riippumatta.

Entä jos työntekijänä on henkilö, jonka työstä suoriutuminen vaatisi työltä ja johtamiselta enemmän joustoa kuin mihin normaalisti on totuttu? Estääkö jokin taloudellinen tai muu todellinen syy joustamisen vai onko kyse sittenkin työpaikan kulttuurista? Kehitysvammaisen työntekijän kohdalla jouston tarve voi joskus tuntua isolta tai joskus erikoiselta, mutta toisaalta työn kannalta kenties tärkeintä on, että työ tulee hoidettua ja asiakas saa tilaamansa tuotteet tai palvelut.

Joillakin työpaikoilla työvuorot alkavat ja loppuvat tiettyyn aikaan. Kehitysvammaiselle henkilölle tämä voi tuottaa keskivertoa enemmän haasteita. Entäpä, jos hänen tehtävänään onkin esimerkiksi varaston järjestely tai siivoustyö, eikä työntekijän paikallaolo juuri tiettyyn kellon lyömään ole oleellista, vaan se, että tehtävä tulee tehtyä. Voisiko juuri tämä työyhteisö olla se, joka joustaa hyväksymällä, että osuuskunnan kautta työskentelevällä on muusta porukasta poiketen mahdollista tulla työvuoroon liukuvasti tai sopia, että työvuorojen viikoittaista määrää voidaan tarpeen mukaan säätää työntekijän yksilölliseen jaksamiseen sopivaksi.

Luku 2: Osaamisen tunnistamisen työkalut

Unelmakarttatyöpajat

Tuettu osuuskunta -hankkeessa käytettiin unelmakartta-työskentelyä osaamisen tunnistamisen työkaluna. Unelmakartat osoittautuivat sekä mieluisiksi että tehokkaiksi keinoiksi saada tietoa siitä, miten työ- ja päivätoiminnan asiakkaat näkevät oman ammatillisen osaamisensa. Samalla hanketiimi sekä työ- ja päivätoiminnan henkilöstö saivat lisää tietoa asiakkaiden toiveista ja kiinnostuksen kohteista.

Unelmakarttatyöpaja on helppo toteuttaa ja sen jälkeen työskentelyä voi jatkaa muilla osaamisen tunnistamisen työkaluilla.

Unelmakarttatyöpajat kehitysvammaisille osallistujille

Unelmakarttatyöskentely on luova ja toiminnallinen menetelmä, jonka voi soveltaa osallistujien tarpeiden mukaan. Usein unelmakarttatyöskentelyssä on nimetty tavoite tai unelma, jota kohti ihminen pyrkii. Kun unelmakarttatyöskentelyä käytetään osaamisen tunnistamisen työkaluna, tarkoitus on koota karttaan itselle mieluisia, työhön liittyviä asioita sekä asioita, joiden tekemisestä haaveilee.

Työpajojen tarkoitus ja tavoite on kuulla kehitysvammaisten ihmisten omia ajatuksia taidoistaan, mielenkiinnon kohteistaan ja haaveistaan unelmakarttatyöskentelyn avulla. Työskentelyn tavoitteena voi olla myös kartoittaa potentiaalisia, osuuskunnan kautta myytäviä tuotteita ja/tai palveluita.

Valmistautuminen työpajoihin:

Suunnittelu:

- Sovi työpajojen toteuttamisesta mahdollisen yhteistyökumppanin kanssa.
- Yhteistyökumppani voi olla työ- tai toimintakeskus, yritys tai esimerkiksi kerho, johon kokoontuu kehitysvammaisia ihmisiä vapaa-ajalla.

Varataan tila

- Sopiva tila on avara ja siellä on mahdollista työskennellä usean pöydän ääressä.
- Kuvien valitseminen vie aikaa ja usein osallistujat haluavat katsella kuvia rauhassa. Kun kuvat voidaan levittää pöydille, joiden ympärillä mahtuu kävellä, on kuvien katselemiseen hyvät mahdollisuudet.

Suunnitellaan aikataulu

- Työpajaan tarvitsee ennakkovalmisteluineen noin 2,5 tuntia aikaa. Välissä voi olla kahvitauko, mutta usein taukoa ei tarvita, vaan työskentely on hyvää rytmittävää niin, että työskentely ei keskeydy.

Sovitetaan materiaalihankinnoista

- Kun työskennellään toimintakeskuksessa, voidaan käyttää materiaalina myös paikan päällä otettuja valokuvia. Näin työpajaan osallistujat voivat kertoa, mistä toimintakeskuksessa tehtävästä työstä he pitävät tai missä he kokevat onnistumista.
- Tarvitaan A3-kokoisia värillisiä papereita, lehdistä leikattuja kuvia, muita kuvia (esim. toimintakeskuksessa otettuja kuvia, Papunetistä tulostettuja selkokuvia tai erilaisista kuvapankeista tulostettuja kuvia, joita voi käyttää ei-kaupallisiin tarkoituksiin).
- Lisäksi tarvitaan liimaa, saksia, tusseja ja värikyniä.

Ennakoesite (liite 1.)

- Hyvä ennakkointi auttaa osallistujia työskentelyssä.
- Laadi selkeäkielinen ja yksinkertainen esittely unelmakarttatyöpajasta, jossa kerrot mitä tehdään ja miten työpajassa työskennellään.

Ryhtiin jakaminen

- Sopiva osallistujamäärä unelmakarttatyöpajaan on 4–7 henkilöä. Jos toimintakeskuksessa tai kerhossa on enemmän jäseniä, kannattaa osallistujat jakaa pieniin ryhtiin.
- Sovi ryhtiin jakamisesta sellaisen ihmisen kanssa, joka tuntee osallistujat. Samassa ryhmässä on hyvä olla ihmisiä, joilla on suunnilleen samankaltainen tuen tarve. Tällöin työskentely on sujuvaa.

Varmistetaan esteettömyys

- Varmista ennen työpajaa, että työpaja on osallistujille esteetön. Liikuntaesteet on useimmiten otettu hyvin huomioon toimintakeskuksissa, mutta esteettömyyttä on myös riittävä kommunikaation tuki ja tarvittaessa tulkkipalvelut, sekä aistiesteettömyys, miedon hajuiset tai hajuttomat tussit ja liimat, mahdollisuus valita käytettävissä olevien pohjapaperien värit ja selkeät kuvat.
- Suunnittele tilankäyttö niin, että kaikilla on riittävästi tilaa ja halukkaat voivat tehdä unelmakarttansa erillään muista.
- Riittävä ohjaajaresurssi on myös osa esteettömyyttä. Jos ryhmässä on useita vahvaa tukea tarvitsevia osallistujia, sopiva suhde ohjaajien ja ohjattavien välillä on 1/1 tai 2/3. Jos taas osallistujilla on hyvä toimintakyky, riittää kaksi tai kolme ohjaajaa koko ryhmään.
- Työpajoista kannattaa tehdä kuvallinen struktuuri, jonka avulla osallistujat tietävät, miten työskentely etenee ja mitä heiltä odotetaan. (Liite 2.)

Työskentely työpajoissa:

Esittäydytään

- Esittelyn tukena voi käyttää kuvia, nimilappuja tai heitettävää palloa, jonka saadessaan osallistuja saa kertoa nimensä ja heittää pallon sitten seuraavalle.

Orientoidutaan työskentelyyn

- Keskustellaan lyhyesti, mikä on unelma, mitä on työ ja millaisia ajatuksia työpaja herättää.
- Esitellään ja käydään läpi työpajan kulku struktuurin avulla (liite 2.). Struktuuri laitetaan esille, niin että jokainen voi sen helposti nähdä myös työskentelyn aikana.

Työskennellään vaiheittain ja ohjataan vaiheesta toiseen siirtyminen tarvittaessa henkilökohtaisesti

Vaihe 1 aloitus:

- Osallistujat valitsevat pohjapaperin.
- Pohjapaperiin kirjoitetaan osallistujan nimi.

Vaihe 2 kuvien etsiminen:

- Osallistujat etsivät sopivia kuvia.
- Kuvat liimataan pohjapaperille.
- Osallistujat voivat halutessaan leikata kuvia eri kokoisiksi tai eri muotoisiksi ja he voivat koristella unelmakarttoja haluamallaan tavalla tusseilla ja värikynillä.

Vaihe 3 Hymynaamat ja plussat (kuva 14):

- Kun unelmakartat ovat osallistujien mielestä valmiit, merkitään unelmakarttoihin hymynaamalla ne asiat, joita kartan tekijä voi tällä hetkellä tehdä. Plussalla merkitään ne kuvat, jotka kertovat asioista, joissa osallistuja on taitava.

Vaihe 4 Esittely ja valokuvaus:

- Unelmakartat esitellään muille.
- Lopuksi unelmakartat valokuvataan (kuva 15). Joillekin osallistujille on tärkeää päästä myös itse valokuvaan, joten valokuvaamiseen on hyvä varata aikaa.

Vaihe 5 Kerätään palaute:

- Pyydä osallistujilta palautetta toiminnallisella tavalla. Helppo keino on pyytää palaute kysymällä tunnelmia työpajasta ja pyytämällä näyttämään peukua ylös tai peukua alas. Voit käyttää myös hymynaamoja, joissa yhdellä on hyvä mieli, yhdellä tasainen suu ja viimeisellä surullinen mieli. Myös erivärisillä pumpulipalloilla tai helmillä voi pyytää palautetta.

Reflektointi ja osaamisen tunnistaminen:

Tehdään muistiinpanoja ja kootaan unelmia taidoiksi

- Tee muistiinpanoja työpajasta. Kirjoita muistiin, mitä työpajan ohjaajat ovat keskustelleet osallistujien kanssa ja millaisia huomioita muut ovat tehneet. Jos työpaja on toteutettu toimintakeskuksessa, voit kirjata muistiin myös toimintakeskuksen henkilöstön huomioita.
- Unelmakarttoja voi työstää eteenpäin kohti työtehtäviä tai valmistettavia tuotteita.
- Kerää unelmakartoissa olevat asiat muistiin (esim. Padlet-alustalle tai tarralapuille) Luokittele asiat niin, että niistä muodostuu kokonaisuuksia (esim. pihatyöt, askartelu, kaupassa tehtävä työ).
 - Käytä hyödyksi muistiinpanoja työpajasta, kaikkea ei kuvista ei pysty päättelemään.
 - Pyydä kommentteja työskentelystä myös toimintakeskuksen työntekijöiltä.
- Kokoa tiedot unelmakartoista taulukkoon, jossa on ensimmäisessä sarakkeessa unelmakartan tekijän nimi ja toisessa sarakkeessa kaikki ne työtehtävät, jotka osallistuja on merkinnyt unelmakarttaan.
- Voit koota tiedoista myös taulukon (liite 3.), jota voi käyttää apuvälineenä työpaikkojen etsimiseen. Ensimmäisessä sarakkeessa on lueteltu aihe-alueita/kokonaisuuksia, jotka oli mainittu unelmakartoissa. Muissa sarakkeissa on tila mahdollisille työpaikoille, joissa työtehtäviä voisi tehdä. Taulukkoon voi myös merkitä, ketkä unelmakarttatyöpajaan osallistuneista on maininnut tämän työn.
- Voit käydä taulukon läpi unelmakarttatyöpajaan osallistujien kanssa tai antaa sen toimintakeskukseen työhönvalmennuksen apuneuvoksi.
- Työpajaan osallistujille voi olla tärkeää saada palaute osallistumisesta ja myös nähdä omat unelmat työtehtäviksi sanallistettuina.

"Olen hyvä leipomisessa ja tykkään siitä, mutta tarvitsen siihen apua." Leena, unelmakarttatyöpajaan osallistuja

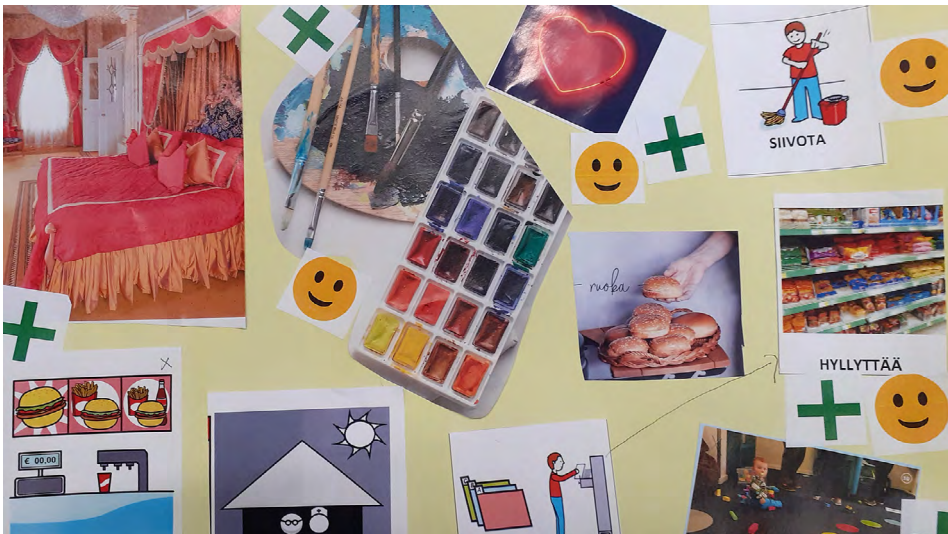


=> Näitä asioita voin tehdä / minulla on mahdollisuus tehdä tällä hetkellä.



=> Näitä asioita minä osaan tehdä hyvin.

Kuva 14. Symbolit unelmakarttaan.



Kuva 15. Unelmakartta.

CV-työpajat

Unelmakarttatyöpajojen pohjalta työskentelyä voi jatkaa esimerkiksi CV-työpajoissa. CV- tai ansioluettelo kokoaa helposti luettavaan muotoon työnhakijan osaamisen. CV on työnhaun asiakirja, josta näkee yhdellä silmäyksellä työnhakijan osaamisen ja työkokemuksen. Erityistä tukea tarvitsevan ihmisen CV:ssä on hyvä näkyä myös tärkeimmät tai haettavan työn näkökulmasta keskeisimmät tuen tarpeet.

Tuettu osuuskunta -hankkeen työpajoissa tehtiin CV:itä paperille ja videolle.

CV-työpaja kehitysvammaisille osallistujille

CV-työpajassa kootaan osallistujille omat CV:t. Työskentely tehdään pienissä ryhmissä tai yksitellen. Työpajojen tarkoitus on koota yhteen yksittäisen ihmisen osaamista, koulutusta ja tuentarpeita helposti luettavaan muotoon. CV on keskeinen työnhaun asiakirja. Sen rinnalle tarvitaan usein työhakemus, mutta se voi toimia sellaisenaankin apuna työnhaussa, jos mahdollisen työnantajan kanssa käydään keskusteluja kasvokkain. Paperisen CV:n rinnalla voi olla video-CV tai portfolio, johon on kerätty työnäytteitä.

Valmistautuminen työpajaan:

Valmistaudutaan työpajaan:

- Sovi työpajan pitämisestä toimintakeskuksen kanssa.
- Varaa työskentelyä varten rauhallinen tila, jossa on pöytä.
- Laadi kirje työpajaan osallistujille. Kirjeessä on hyvä kuvata yksinkertaisesti, mitä tehdään ja miksi. Liitteenä esimerkki valmistautumiskirjeestä (liite 4.).
- Pyydä osallistujia, heidän ohjaajiaan tai läheisiään kokoamaan tiedot CV-pajaan osallistujien koulutuksesta ja työkokemuksesta.
- Laadi CV-pohja, niin työ sujuu helposti. CV-pohjan on hyvä olla yksinkertainen ja mahdollisesti kuvitettu, jotta se olisi saavutettava myös osallistujalle, jonka lukutaito on heikko. Liitteenä on esimerkki Tuettu osuuskunta -hankkeessa käytetystä CV-pohjasta (liite 5.).
- Tee alustava aikataulus, jokaista osallistujaa varten on hyvä varata 20–30 minuuttia aikaa.

Työpajassa tarvitaan:

- Tietokone, jolla työskennellä.
- Kyniä ja paperia muistiinpanojen tekemiseen.
- Kameran tai kännykän, jolla voi ottaa valokuvia sekä tarvittaessa piuhan, jolla kuvat saa helposti siirrettyä CV-pohjaan.
- Jos työpajassa ei ole mahdollisuutta käyttää kannettavaa tietokonetta, tulosta CV-pohjia valmiiksi.

Työpaja toteutetaan:

- Esittele työpaja osallistujille. Käy esittelyssä vielä läpi ohjekirje ja CV-pohja, jota käytätte.
- Kutsu osallistujat yksitellen tekemään CV:tä.
- Jos osallistuja osaa kirjoittaa itse tietokoneella, anna hänelle siihen mahdollisuus.
- Jos osallistuja ei osaa kirjoittaa tietokoneella, kerro, että sinä toimit kirjurina.
- Haastattele osallistujaa ennakko-ohjeen mukaisista asioista. Kirjaa asiat CV-pohjaan. Kun olet kirjannut asioita muistiin, lue kirjaukset osallistujalle ja varmista, että tiedot ovat oikein.
- Jos tarkoitus on hakea tiettyä työpaikkaa, voit ohjata CV:n tekemistä tämän työpaikan mukaisesti.
- Kun CV-teksti on valmis, ota valokuva osallistujasta. Kuva liitetään CV:hen. Jos on mahdollista, kuvan voi ottaa toiminnasta tai jossakin osallistujalle mieluisassa ympäristössä.
- Liitä kuva CV:hen.
- Lue CV osallistujan kanssa läpi ja tarkista vielä asiat. Pyydä tarvittaessa apua osallistujan tuntevalta henkilöltä.
- Jos on mahdollista, lähetä CV osallistujalle sähköpostissa tai siirrä tietoturvalliseen pilvipalveluun. Pyydä lupa lähettää muokattava versio CV:stä toimintakeskuksen henkilökunnalle. Jos tämä ei ole mahdollista, sovi toimintakeskuksen kanssa, miten toimitte ja miten osallistujat saavat CV:nsä.

Työpajan jälkeen:

- Tarjoa osallistujille mahdollisuutta tehdä myös video-CV.

Video-CV:t

Paperisen CV:n lisäksi CV:n voi tehdä videona. Valmiin videon sopiva pituus on enintään noin kaksi minuuttia, mutta kuvaamiseen pitää varata pidempi aika.

Valmistaudutaan työpajaan

- Sovi työpajan pitämisestä toimintakeskuksen kanssa.
- Mieti etukäteen kuvauspaikkoja ja videoiden kuvaamisen käytännön järjestyjä.
- Suunnittele aikataulus yhdessä toimintakeskuksen henkilökunnan kanssa.
- Tee ohjekirje osallistujille. Kuvaile ohjeessa selkeästi, mitä työpajassa tehdään ja mitä osallistujalta odotetaan. (Liitteessä 6 malli ohjekirjeestä.)
- Pyydä osallistujia keräämään tiedot aiemmasta työkokemuksesta ja opinnoista.
- Jos työpajaan osallistuvilla on paperiset CV:t, ota ne mukaan työpajaan.
- Valmistele haastattelurunko, sillä useimmat osallistujat hyötyvät siitä, jos videota kuvattaessa on mahdollista saada tukea kuvaajalta.
- Rohkaise yhteistyöyksiköitä harjoittelemaan videoita varten.
- Sovi työnjaosta työparin kanssa. Usein kuvaustilanne sujuu paremmin, jos yksi ihminen on kuvaamassa ja toinen on tukemassa kuvattavaa esim. haastatteleamalla tai ohjaamalla.

Työpajassa tarvitaan

- Kamera
- Mikrofoni äänen nauhoittamista varten
- Mahdollinen lisävalo
- Kuvaustilanteen rekvisiitta (Missä kuvattava on? Onko taustalla jotain kangasta tai kuvaa? Tarvitaanko osallistujan tekemiä tuotteita mukaan?)

Kuvataan video-CV:t

- CV:t kuvataan yksitellen.
- Varmista, että tila on rauhallinen, eikä siellä kuulu taustamelua.
- Jos mahdollista, videota voi kuvata myös työntekemisestä.
- Auta kuvattavaa rentoutumaan ja ota tarvittaessa useita ottoja.
- Ohjaa osallistujaa kertomaan työn tekemisen näkökulmasta tärkeimmistä asioista.
- Anna osallistujan nähdä kuvattua materiaalia kuvauksen lopuksi.

- Helpoin on kuvata niin, että kamera on koko ajan samassa paikassa ja kuvattava istuu pöydän ääressä ja hänellä on edessään ohjekirje, muistiinpanot, CV-paperilla tai jokin muu kooste osaamisesta ja kiinnostuksen kohteista. Kuvausryhmä on pöydän toisella puolella, jolloin osallistujan tukena oleva haastattelija ei näy valmiissa videossa. Toinen vaihtoehto on kuvata niin, että keskustelijat näkyvät videolla molemmat.

Työpajan jälkeen:

- Editoi videoista pois ylimääräiset puheet, tauot tai kohdat, jotka eivät tue CV:n tavoitetta.
- Lisää alkukuvaan videolla esiintyvän henkilön nimi.
- Jos mahdollista videoon voi lisätä myös muuta tekstiä, esim. koulutuksen tai työkokemusta.
- Lähetä valmiit videot tietoturvallisesti osallistujille ja toimintakeskuksen henkilökunnalle tarkistettavaksi.
- Siirrä valmiit, hyväksytyt videot muistitikulle tai tietoturvalliseen pilvipalveluun ja anna osallistujille omaan käyttöön.

Valmistautumisessa ja käsikirjoituksen tekemisessä hyödynnettiin Honkalampisäätiön #IhanDiginä!-hankkeen tuottamaa ohjetta video-CV:n tekemiseen (liite 6.).

Unelmakartat työyhteisössä – osaamisen tunnistamisen työkalu

Tuettu osuuskunta -hankkeessa käytettiin unelmakarttatyöpajoja myös ammattilaisten kanssa. Työpajoissa kehitysvammaisten ihmisten ohjaajat saivat pohtia omia vahvuuksiaan, unelmiaan ja kiinnostuksen kohteitaan.

Samalla tavalla unelmakarttatyöskentelyä voidaan käyttää osana esteetöntä rekrytointia joko uusien työnkuvien luomisessa tai perehdytysvaiheessa, kun kaikki tutustuvat toisiinsa. Unelmakarttatyöpaja vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja mahdollistaa uusien oivallusten tekemisen yhdessä.

Valmistaudutaan työpajaan:

- Sovi työpajan pitämisestä työyhteisön kanssa. Aikaa tarvitaan 2–3 tuntia.
- Lähetä työyhteisön osallistujille valmistautumiskirje (liite 7.), jossa lyhyesti kuvataan, miten työskentelyyn valmistaudutaan.
- Sovi työyhteisön kanssa, kuka hankkii tarvikkeet ja miten työskentely tauotetaan, pidetäänkö välissä kahvi- tai ruokatauko ja miten tilanne järjestetään.
- Työpajaa varten tarvitaan avara tila, jossa on pöytäpaikka jokaiselle osallistujalle sekä lisäksi muuta pöytätilaa.

Työpajassa tarvitaan:

- A3-kokoisia tai isompia eri värisiä papereita.
- Lehdistä leikattuja kuvia tai kuvapankeista tulostettuja kuvia.
- Sakset, liimaa, tusseja ja värikyniä.
- Lisäksi voidaan tarvita A4-kokoisia tai pienempiä papereita.
- Valmistautumiskirjeessä (liite 7.) osallistujia pyydettiin ottamaan oma, itselleen mieleinen paperikuva mukaan työpajaan. Työpajan voi toteuttaa myös etäyhdellä, jolloin työpajan ohjaajan on hyvä koota ja lähettää osallistujille materiaalipaketti postitse ennen työpajaa. Materiaalipakettiin voi sisällyttää myös unelmakarttapohjan (liite 8.), tulostetun kuvapankin sekä valmistautumisohjeen. Tämä voi helpottaa työskentelyn käynnistymistä ja etenemistä.

Työpaja toteutetaan vaiheittain:

Vaihe 1: Virittely

- Valitse jokin tunnelmaa kokoava viritteleväharjoitus.
- Koska työpajan tavoite on vahvistaa yhteishenkeä ja osallistujien osaamisen tunnistamista, sopiva virittelyharjoitus on sellainen, jossa osallistujat voivat keskittyä omiin ja toistensa vahvuuksiin.

Esimerkki: Selän takana puhujat -harjoitus

Osallistujat jaetaan 3–4 hengen ryhmiin. Yksi ryhmäläisistä istuu toisten eteen selkä toisiin päin. Ryhmän jäsenet kertovat selkä heihin päin istuvasta hyviä asioita. Asiat sanotaan yksi kerrallaan. Tätä jatketaan niin kauan, että jokainen on saanut sanoa kaikki mielessään olevat hyvät asiat toisesta. Sitten vaihdetaan selkä muihin päin istujaa.

Esimerkki: ”Näin me näemme sinut” -harjoitus

Osallistujat jaetaan 3–4 hengen ryhmiin. Yksi istuu selkä toisiin päin. Muut osallistujat keskustelevat 2 minuutin ajan selin olijasta. Keskustelussa saa kertoa vain hyviä asioita ja niitä, joiden vuoksi arvostaa sitä työtoveria, joka on keskustelun aiheena. Sitten vaihdetaan selin olijaa. Harjoitusta jatketaan niin kauan, että jokainen on saanut olla keskustelun aiheena.

Esimerkki: ”Olemme loistava tiimi” -harjoitus

Harjoituksessa ollaan yhtenä ryhmänä tai jos osallistujia on paljon, voidaan ryhmä jakaa pienempiin ryhmiin. Ohjaaja aloittaa harjoituksen sanomalla: ”Me olemme loistava tiimi...” ja jatkaa lausetta kertomalla, mikä tekee tiimistä loistavan. Esimerkiksi ”Me olemme loistava tiimi, koska olemme nyt tässä” tai ”Me olemme loistava tiimi, joka viihtyy hyvin yhdessä”. Jokainen osallistuja saa sanoa vuorollaan, mikä tekee tiimistä loistavan tai nimetä jonkin tiimin vahvuuden. Tätä voidaan jatkaa niin kauan, kun hyviä puolia löytyy. Tiimin vahvuudet voivat liittyä työn sisältöön, ihmisten välisiin suhteisiin tai olla jollain tavalla hassuja.

Vaihe 2: Unelmakarttatyöskentely

- Jokainen osallistuja saa valita haluamansa pohjapaperin.
- Paperiin liimataan oma kuva tai kirjoitetaan oma nimi.
- Unelmakarttaan kerätään kuvia tai sanoja seuraavista teemoista: taitoni ja vahvuuteni työssä, taitoni ja vahvuuteni vapaa-ajalla, näitä asioita haluaisin oppia tai joissa haluaisin kehittyä, näitä asioita haluaisin tehdä enemmän.
- Unelmakartta voidaan tehdä valmiiseen pohjaan, jossa on paikat valmiiksi eri teemoille.
- Lopuksi omat unelmakartat esitellään omalle työyhteisölle, keskustellaan niistä ja tehdään yhteenveto oman työyhteisön vahvuuksista.

Vaihe 3: Unelmakarttojen kokoaminen yhteiseksi portfolioiksi

- Unelmakartat voidaan sitoa yhteen ja sopia unelmakarttanipulle säilytyspaikka, jotta niihin voidaan tarvittaessa palata esimerkiksi kehittämisspäivien yhteydessä.

Luku 3: Työn räätälöinti

Työn räätälöinti on yksilöllisten työnteon tapojen löytämistä. Kaikkien työntekijöiden tehtävät muokkautuvat sen mukaan, kuka työtä tekee, millainen osaaminen ja kokemus hänellä on. Erilaiset työtehtävät joustavat eri tavoin, mutta useimmissa työtehtävissä on mahdollista löytää erilaisia tapoja suorittaa tehtävä. Työn räätälöinti on tehtävien muokkaamista, työajan tauottamista, vastuiden selkeyttämistä ja jakamista. Työn räätälöinti on tavallisesti työnantajan vastuulla, tähän velvoittaa myös työsuojelulaki.

Sopivien työtehtävien löytäminen

Työn räätälöinnin keskeinen kysymys on sopivien työtehtävien löytäminen: Onko meillä tehtäviä, jotka sopivat kehitysvammaiselle työntekijälle? Millaisia mukautuksia työntekijä tarvitsee työssään? Onnistunut työn räätälöinti lähtee toisaalta työyhteisössä olevista työntekemisen tarpeista ja toisaalta työntekijän omasta kiinnostuksesta ja osaamisesta. Vaikka kehitysvammaisella työntekijällä ei olisikaan valmiutta kaikkiin työtehtäviin, on työpaikoilla yleensä paljon tehtäviä, jotka sellaisenaan tai muokattuna sopivat hyvin myös vahvaa tukea tarvitsevalle työntekijälle. Vain vähän erityistä tukea tarvitseva työntekijä oppii useimmat työtehtävät ilman mukautustakin, mutta hän saattaa tarvita enemmän aikaa työhön perehtymiseen, useampia toistoja tehtävien oppimiseen ja muistin apukeinoja tehtävien toistamiseen.

Tuettu osuuskunta -hankkeen kehitysvammaisille osallistujille järjestetyissä Unelmakartta- ja CV-työpajoissa tuli esiin, että monet selkeästi rajatut tai avustavat tehtävät ovat haluttuja, kiinnostavia ja motivoivia työtehtäviä. Näitä voivat olla esimerkiksi järjestelyyn tai siisteyteen liittyvät tehtävät, rutiininomaiset työt sekä yleiset juoksevat asiat. Lähes jokaisessa organisaatiossa on siis tehtäviä, jotka ovat sellaisenaan tai räätälöitynä sopivia myös tukea tarvitsevalle työntekijälle.

VINKKI: Työtehtävistä voi tehdä ohjevideoita tai käyttää muita digitaalisia apukeinoja työtehtävien vaiheistamiseen ja muistin tukemiseen. Kirjallisista, kuvallisista ja digitaalisista ohjeista on hyötyä kaikille uutta työtehtävää opetteleville työntekijöille.

Työn räätälöinti voi lähteä myös työn tarjoajan tarpeista, ei pelkästään siitä, että työ räätälöidään työntekijän osaamisen mukaan. Rutiininomaisesti toistuva työ, kuten listaaminen, lajittelu, tiedonkeruu tai muu vastaava voi toiminnan kannalta olla tärkeää ja pakollista, mutta hidastaa ydintehtävän tekemistä. Kun työt on pilkottu ihmisten vahvuuksien, mielenkiinnon kohteiden ja osaamisen mukaan, usein kaikkien tyytyväisyys ja tuottavuus paranee. Näiden tehtävien löytymistä edesauttavat esimerkiksi työpaikalla käydyt osaamiskeskustelut sekä työprosessien mallintaminen.

Marianne tuli toimistoapulaiseksi toimistoon, jossa oli ennestään kolme työntekijää. Mariannen työ alkoi työkokeiluna, jonka jälkeen työ muuttui palkkatyöksi. Ennen Mariannen tulemistä työyhteisössä käytiin keskustelua siitä, millaisia työtehtäviä Mariannelle voisi olla tarjota ja millaisesta työskentelystä olisi toimistossa hyötyä. Jokainen työntekijä valitsi omasta työstään tehtäviä, jotka oli mahdollista siirtää Mariannelle osin tai kokonaan. Kun Marianne kävi tutustumiskäynnillä, hänen kanssaan käytiin keskustelua hänen omista toiveistaan ja osaamisestaan. Samalla kerrottiin työyhteisössä olleista ajatuksista, millaisia työtehtäviä oli tarjolla. Onnekas sattuma oli, että Mariannen toiveet ja työpaikan tarpeet olivat saman suuntaisia.

Ennen työn alkua sovittiin, että Marianne tekee keveitä, toistuvia toimistotöitä, kuten postituksia ja arkistointia. Kun hän aloitti työt, häntä pyydettiin osallistumaan myös viestinnän tehtäviin. Marianne oli kiinnostunut työtehtävistään ja suoriutui niistä hyvin. Marianne sai alusta asti itse vaikuttaa työtehtäviinsä ja työpäivien sisältöön.

Aluksi Marianne teki monenlaisia työtehtäviä, mutta kun työ tuli tutummaksi, hänen kanssaan valittiin muutamia mieleisiä työtehtäviä. Tavoitteeksi sovittiin, että jonkin ajan kuluttua Marianne osaisi tehdä nämä omat ydin-tehtävänsä itsenäisesti.

Mariannen työpäiviin sovittiin selkeä rakenne: Aloitus ja kuulumisten vaihto, ensimmäiset työtehtävät, kahvitauko, toiset työtehtävät, seuraavan viikon suunnittelu ja viimeiset työtehtävät. Kahvitauon yhteydessä Mariannen sai tehtäväksi keittää koko työyhteisölle kahvit, sillä kahvinkeitto oli hänelle mieleistä työtä.

Jo työkokeilun aikana huomattiin, että Marianne oppii nopeasti uudet työtehtävät, tekee työnsä huolellisesti ja on hyvin nopea. Aluksi työtehtävistä tehtiin muistilistoja, mutta pian hän oppi rutiinitehtävät ulkoa. Kun työkokeilu muuttui työsuhteeksi, Mariannella oli muutamia työtehtäviä joka viikko, jotka hän osasi tehdä ilman ohjausta ja tukea. Myös muissa työtehtävissä tuen tarve väheni nopeasti.

Mariannen työpanoksesta on aitoa hyötyä työyhteisössä. Hän huolehtii sovituista viestinnän rutiineista, auttaa arkistoinnissa ja dokumentoinnissa ja osallistuu työyhteisöön yhdenvertaisena jäsenenä. Lisäksi hän tarttuu mielellään mihin tahansa tehtäviin, joita hänen kanssaan sovitaan. Mariannen tuen tarve näkyy eniten siinä, että hänen työpäivänsä ovat lyhyitä ja niitä on vähemmän kuin muilla työntekijöillä.

Aivan kuten aina, kun uusi työntekijä palkataan, työn edellytykset ja työntekijän osaamisen tulee olla yhteensopivia. Tässä tuettu osuuskunta -toimintamalli on sekä työntekijän että työntarjoajan tukena. Tuettu osuuskunta työnantajana huolehtii siitä, että työtä tekevällä henkilöllä on valmiudet oppia ja tehdä tilattu työ. Työtä tarjoavan tahon ei siis tarvitse välttämättä tuntea työntekijän yksilöllisiä valmiuksia, vaan pohtia mitkä tehtävät omasta työkokonaisuudesta voi uudelleen järjestellä niin, että sopiva työ kohtaa tekijänsä ja esimerkiksi omalle henkilöstölle vapautuu aikaa oman ydintehtävän suorittamiseen.

Tuettu osuuskunta -toimintamallissa työn räätälöinti tehdään siis yhdessä työhönvalmentajan kanssa. Vaikka työnantajavastuu on osuuskunnalla, on vastuu työn räätälöinnistä työn tilaajalla. Yritykseltä tai yhteisöltä, joka ostaa tuetun osuuskuntatoiminnan kautta työtä tai palveluita, odotetaan joustamista ja osatyökykyisen työntekijän henkilökohtaisten vahvuuksien ja tarpeiden huomioon ottamista. Silloin kun tuetun osuuskunnan kautta myydään tuotteita tai palveluita, jotka tuotetaan päivä- ja työtoiminnassa esimerkiksi alihankintana, on työn räätälöinti kokonaan työ- tai päivätoiminnan vastuulla.

Tuettu osuuskunta -hankkeessa syntyi hyvä esimerkki osuuskunnan kautta tuetusti työllistymisestä. Viitasaarelainen Susanna työllistyi ABC-liikennemyymälään Osuuskunta Värkkäyksen kautta. Sekä Susanna että ABC:n työntekijät ovat olleet tyytyväisiä. Tuettu osuuskunta -hankkeessa tehty video kertoo Susannan tarinan. Videon voi katsoa Tuettu osuuskunta -hankkeen nettisivuilla: <https://www.jamk.fi/fi/projekti/tuettu-osuuskunta/videot>.

Ratko-menetelmä työnräätälöinnin työkaluna

Työtehtävien löytämiseen ja määrittelyyn on olemassa monenlaisia työkaluja. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö on kehittänyt Esteettömän rekrytoinnin RATKO-menetelmä, jossa olemassa olevista työtehtävistä yhdistellään uusia, osatyökykyisen työntekijän osaamiseen sopivia työtehtäviä. Työtehtävien räätälöinti on hyvä miettiä etukäteen ja ottaa mukaan koko työyhteisö. Uusi työntekijä on helpompi vastaanottaa ja perehdyttää, kun työnkuva on yhdessä mietitty. Selkeään työnkuvaan on myös työntekijän helpompi tarttua.

Ratko-menetelmä

Ratko-menetelmä sopii kaikenlaisiin työyhteisöihin ja sillä on monia erilaisia soveltamismahdollisuuksia. Menetelmä on helppo oppia ja ottaa osaksi rekrytointiprosessia. Esittelemme tässä mallin vain lyhyesti, tarkemmin siihen voi perehtyä Esteettömän rekrytoinnin nettisivulla <http://esteeton-rekrytointi.fi/>.

Ratko-menetelmään osallistuu koko työyhteisö, tai se osa työyhteisöä, johon uusi työntekijä sijoittuu.

Ratko-menetelmässä on kolme vaihetta:

1. TYÖN PILKKOMINEN

Jossa henkilöstö purkaa perustyötehtävänsä osiin ja syntyy kuvaus tehtäväkokonaisuuksista ja niihin kuuluvista tehtävistä.

2. TEHTÄVIEN JAOTTELU YDINOSAAMISTA VAATIVIIN JA MUIHIN TEHTÄVIIN

Jossa työtehtävät on kuvattu visuaaliseen muotoon ja jaotellaan ydinosamista vaativiin tehtäviin ja muihin tehtäviin. Tehtäväkokonaisuuksiin kuuluvista tehtävistä etsitään sellaisia, jotka voisi tehdä työntekijän puolesta tai joihin tarvitaan hiukan erilaista osaamista kuin henkilöstöllä nyt on. Samalla hahmottuu, onko työpaikalla sellaisia tekemättömiä töitä, jotka kaipaivat kipeästi tekijää.

3. UUDEN TYÖNKUVAN KOKOAMINEN

Jossa luodaan uusi työnkuva niistä tehtävistä, jotka henkilöstö on valmis tai halukas luovuttamaan uudelle työntekijälle. Erillisistä työtehtävistä luodaan yksi tai useita uusia työtehtäviä, joka tehostavat koko työyhteisön toimintaa.

Luku 4: Tukea työnantajalle kehitysvammaisen ihmisen työllistämiseen

Tuettu osuuskunta -toimintamallissa yhteiskunnan tarjoamat tukimuodot kohdistuvat osatyökykyiselle työntekijälle tai työnantajalle. Nämä tuet toimivat kompensationsa työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevan henkilön työllistämiseen. Lisäksi yhteiskunta sekä erilaiset järjestöt ja toimijat tuottavat jatkuvasti tietoa ja erilaisia materiaalia kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen tueksi. Tässä luvussa on esiteltynä tukimuotoja, joita on mahdollista hakea ja saada.

Palkkatuki

Palkkatuki on TE-toimistosta haettava tuki työntekijän alentuneen tuottavuuden tai hänen tavanomaista suuremman ohjaustarpeensa kompensatio työnantajalle. Työnantaja voi saada tukea, jos työntekijän vamma, sairaus tai ammatillisen osaamisen puute vaikuttaa hänen työssä suoriutumiseensa. Tuen määrä on oppaan kirjoittamisen aikaan työnantajalle 30–50 prosenttia palkkakustannuksista. Joissain tapauksissa yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi saada tukea 100 prosenttia palkkakustannuksista. Palkkatuki järjestelmä on muuttamassa ja heinäkuun 2023 alusta palkkatuki on muun muassa kehitysvammaisille ihmisille 70 prosenttia palkkakuluista, silloin kun työskentelevät yrityksissä. Jos työpaikka on yleishyödyllinen yhteisö, palkkatukea saa edelleen 100 prosenttia palkkakuluista. Lisätietoja uudistuksesta löytyy työ- ja elinkeinoministeriön nettisivuilta: <https://tem.fi/-/palkkatuen-uudistus-voimaan-heinakuun-alusta-lahtien>.

Olosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi hakea palkkatuen lisäksi myös työolosuhteiden järjestelytukea. Työolosuhteiden järjestelytukea voi saada silloin, kun työntekijä tarvitsee vammansa tai sairautensa vuoksi uusia työvälineitä tai kalusteita, työpaikalla täytyy tehdä muutostöitä tai työntekijä tarvitsee apua työssä toiselta työntekijältä. Kalusteisiin ja muutostöihin voi saada tukea ennakkoon. Toisen työntekijän antamasta avusta ja ohjauksesta tuki haetaan jälkikäteen. Tukea maksetaan enintään 20 tunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tuki on 20 € tunnilta.

Työhönvalmentajan tuki

Kehitysvammainen työntekijä saa sosiaalipalveluna työhönvalmentaja tai työpaikkaohjaajan tukea. Työhönvalmentaja tai työpaikkaohjaaja voi tukea työsuhteen alussa myös työnantajaa.

Työhönvalmentaja voi tukea työnantajan osaamista ohjausta tarvitsevan henkilön johtamiseen tai perehdyttämiseen. Työhönvalmentaja voi auttaa myös ratkaisemaan esiin tulevia haasteita (esim. mahdolliset haasteet työaikojen tai toimintatapojen noudattamisessa). Työhönvalmentaja tuntee yleensä valmennettavansa ja hänellä on käsitys tarvittavista tukitoimista ja räätälöinnin tarpeista. Häneltä saa myös apua ja tukea kommunikoinnissa, jos kehitysvammainen työntekijä siinä tukea tarvitsee.

Myös työn tarjoaja (osuuskunnan kanssa sopimuksen tehnyt) hyötyy työhönvalmentajan palveluista. Työhönvalmentaja on usein apuna työntekijän osaamisen ja niihin sopivien työtehtävien yhdistämisessä. Lisäksi, mikäli työn tarjoaja on myös työtä tekevän henkilön työnantaja, työhönvalmentaja voi auttaa työnantajaa erilaisten tukien hakemisessa. (Työhönvalmentaja 2019.)

Muu saatavilla oleva tuki

Työnantajille on tarjolla monenlaista lisäkoulutusta ja perehdytystä osatyökykyisten palkkaamiseen. Esimerkiksi Kehitysvammaliitto tarjoaa apuaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen Palkkaamon kautta. (www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/).

Kehitysvammaliiton Selkokeskus tarjoaa myös apua kehitysvammaisten ihmisten kanssa kommunikointiin. Selkokeskuksesta voi tilata koulutuksia selkokielistä viestinnästä ja saada neuvoja viestinnän saavutettavuuden parantamisen. (www.selkokeskus.fi)

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö on tuottanut esteettömän rekrytoinnin avuksi materiaalia, joka on koottu Esteetön rekrytointi -sivustolle (www.esteetonrekrytointi.fi). Sivuilla olevat käytännönläheiset vinkit ja materiaalit auttavat esteettömän rekrytoinnin alkuun.

Työ- ja päivätoiminnan osallisuuden ja työn laatukriteerit ohjaavat sekä työ- ja päivätoimintaa että työelämää kehittämään toimintoja osallisuutta ja työllisyyttä tukeviksi. Laatukriteerejä on kymmenen ja niissä korostuvat yksilön itsemääräämisoikeus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä. Laatukriteereistä on myös selkokielinekio. Osallisuuden ja työn laatukriteereihin voi tutustua esimerkiksi Kehitysvammaliiton Internet-sivuilla.

Lue lisää:

Taidoista työpoluiksi: <https://www.taidoistatyopoluiksi.fi/tyonantajille/>.

Työhönvalmentajaesite: https://www.vates.fi/media/esitteet/tyohonvalmentajaesite_28.11.2019.pdf.

Opas kohtaamiseen työsuhteen alkutaipaleelle: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaisen-tyontekija-osaksi-tyoyhteisosa-web.pdf>.

Mahdollista! Pieni opas työnantajille: <https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/mahdollista-pieni-opas-tyonantajalle.pdf>.

Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä: https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf.

Työn muokkauksen keinot: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136021>.

Luku 5: Digitaaliset kauppapaikat myynnin, markkinoinnin ja ansainnan edistäjinä

Tuettu osuuskunta -mallin yksi tavoite on tuotteistaa osaamista, jota kehitysvammaisilla ihmisillä on. Työ- ja päivätoiminnassa tehdään esimerkiksi käsitöitä, alihankintatyötä ja tuotetaan mahdollisesti myös palveluita. Iso haaste on usein, miten nämä tuotteet ja palvelut saadaan myydyksi ja miten mahdolliset asiakkaat ne löytävät. Toinen haaste on, minne tuotteista ja palveluista saadut tulot joutuvat: päätyvätkö ne päivä- tai työtoiminnan järjestäjälle vai kenties päivä- ja työtoiminnan virkistyskäyttöön. Toinen haaste on, mitä tapahtuu tuotteista ja palveluista saaduille tuloille: päätyvätkö ne päivä- tai työtoiminnan järjestäjälle vai kenties päivä- ja työtoiminnan virkistyskäyttöön. Tuettu osuuskunta -toimintamallissa etsitään ratkaisua siihen, miten osuuskunnan kautta työn tekijä voisi saada tuloja itselleen. Tuettu osuuskuntatoiminta ei kuitenkaan itsestään ratkaise myynnin ja markkinoinnin kysymyksiä, vaan niihin täytyy löytää ratkaisut myös osuuskunnan sisällä.

Kauppapaikkana Internet

Internet on paikka, jossa on nykyisin jollain tavalla oltava esillä, mikäli mielii asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden löytävän liiketoiminnan. Kehitysvammaisten ihmisten monipuolinen osaaminen ja esimerkiksi toimintakeskuksissa tehdyt tuotteet jäävät usein piiloon, jos niille ei ole olemassa valmiiksi näkyvää kauppapaikkaa tai tuotteille haeta aktiivisesti näkyvyyttä. Oman verkkokaupan perustaminen ja ylläpitäminen vaatii kuitenkin melkoisesti resursseja niin osaamisen kuin ajankäytön suhteen. Lisäksi asiakkaiden saaminen verkkokauppaan vaatii onnistunutta markkinointia.

Kun oma toiminta on pientä, tuotantomäärät vaihtelevia tai liiketoimintaan käytävissä olevat resurssit vähäisiä, oman verkkokaupan perustaminen ei välttämättä ole mahdollista. Digitaaliselle kaupankäynnille on onneksi olemassa myös matalan kynnyksen mahdollisuuksia (kuva 14). Muun muassa sosiaalisen median kanavat toimivat nykyisin hyvänä markkinointiväylänä pienillekin yrittäjille.



TUETTU OSUUSKUNTA VERKOSSA

Kuva 16. Erilaisia matalan kynnyksen digitaalisia kauppapaikkoja.

Yhteistyö kumppaniyrityksen tai -yhteisön kanssa

Yksi vaihtoehto osuuskunnan omalle verkkokaupalle on yhteistyö toisen digitaalista kauppapaikkaa pitävän yrityksen tai yhteisön kanssa. Tuetulle osuuskunnalle sopiva yhteistyökumppani voi löytyä esimerkiksi tuote- tai palvelukohtaisesti omaan tekemiseen liittyvästä yrityksestä. Esimerkiksi verkkomyyntiä tekevä kukkakauppa tai kultasepän liike voisi saada hyvän lisän omaan tarjontaansa taidetta ja postikortteja valmistavan osuuskunnan tuotteista. Yhtenä vaihtoehtona on kartoittaa yhteistyömahdollisuuksia myös esimerkiksi paikallisten tavaratalojen tai isojen kauppaketjujen kanssa.

Omien tuotteiden myynti toisen organisaation kauppapaikalla vaatii tietenkin sen, että sopiva kumppani löytyy ja yhteistyöstä kyetään tekemään molemmin puolin kannattava ja reilu sopimus. Hyvänä puolena yhteistyöstä osuuskunnalle on muun muassa omille tuotteille saatava näkyvyys. Myöskään omaa digiosaamista ei – sopimuksen mukaan – välttämättä tarvita tässä myyntimallissa lainkaan.

Verkkotorit, ilmoituslustat ja yhteisverkkokaupat

Oman verkkokaupan perustamisen sijaan osuuskunnan tuotteiden ja palveluiden digitaalisena kauppapaikkana voivat toimia verkossa kaikille avoimet verkkotori-tyyppiset kauppapaikat. Netistä löytyy myös eri tahojen ylläpitämiä yhteisverkkokauppoja, jotka rakentuvat tietyn teeman tai markkina-alueen ympärille tai samantyyppisiä tuotteita tarjoavista yrityksistä.

Toisin kuin kokonaan oman verkkokaupan perustaminen ja päivittäminen, verkkotorilla ilmoittaminen onnistuu usein melko vähäisillä digitaitoilla. Ilmoituslustan tarjoaja ohjaa myynti-ilmoitusten tekemisessä ja usein ilmoituksen julkaisu tai kauppapaikan perustaminen onnistuu muutamalla askeleella sekä oman yrityksen tiedot täyttämällä. Yleensä ilmoitussivun saa lunastettua yritykselleen kohtuullisella kuukausimaksulla. Palveluntarjoajien joukossa on myös maksuttomia vaihtoehtoja. Esimerkiksi Tukilinjan palvelu Tukitori tarjoaa ilmaisen ilmoituslustan toimijoille, jotka työllistävät vammaisia tai muuten toimintarajoitteisia henkilöitä.

Verkkotori- tai ilmoituslustalta pieni toimija voi saada tuotteilleen laajempaa näkyvyyttä kuin pelkästään omissa kanavissa ilmoittamalla, ja toisaalta verkkotorin ilmoitussivulta voi ohjata kävijöitä myös omille verkkosivuille tai sosiaalisen median kanaviin. Jotkin verkkotorialustat tarjoavat käyttäjilleen myös tilastotietoa sivujen kävijämääristä tai mahdollisuuden ostaa omille ilmoituksille lisänäkyvyyttä.

Ulkoisen palveluntarjoajan alusta tekee digitaalisen kauppapaikan perustamisesta ja ylläpitämisestä helppoa, mutta samalla se myös asettaa tietyt raamit ilmoitusten tekemiseen. Oman ilmoitussivun ulkoasuun tai erottuvuuteen ei pääse vaikuttamaan muuten kuin myyvillä tuotekuvauksilla.

Esimerkkejä verkkotoreista ja ilmoituslustoista:

- Tori.fi (esimerkiksi Työvalmennussäätiö Avitus käyttää Tori.fi -sivustoa)
- Tukitori
- Kivijalka.net
- Siunkaoppa.fi

Sosiaalisen median palvelut

Monet yritykset hyödyntävät nykyisin sosiaalisen median kanavia myynnissään. Mielenkiintoisella sisällöllä ja asiakasyhteistyöllä sekä seuraajia osallistamalla voi saada näkyvyyttä tuotteilleen, vaikka palveluun ei suoraan sijoittaisikaan euroja. Mainonnan lisäksi viime vuosina monista sosiaalisen median kanavista on alettu kehittää suoraan kaupankäyntiin soveltuvia alustoja. Esimerkiksi yhdysvaltalaiset yritykset voivat myydä tuotteitaan jo suoraan Facebookissa alustan kaupankäynnin hallinta -työkalun avulla, eikä omaa erillistä verkkosivustoa- tai kauppaa enää tarvita (My Facebookissa ja Instagramissa n.d). Toistaiseksi Suomessa toimivat yritykset eivät vielä pääse käyttämään Facebookin kauppapaikan kaikkia ominaisuuksia. Sosiaalisen median alustat tarjoavat kuitenkin matalan kynnyksen mahdollisuuksia omista tuotteista ilmoittamiseen sekä markkinoinnin harjoitteluun ja toteuttamiseen.

VINKKI: Sosiaalisen median kanavissa julkaisujen tekeminen on melko yksinkertaista. Tuotteiden valokuvaaminen ja esittelytekstien kirjoittaminen ovat sopivia työtehtäviä niille työ- ja päivätoiminnan osallistujille, joita kiinnostaa kuvaaminen, markkinointi ja tietokoneella tai matkapuhelimella työskentely.

Tällä hetkellä esimerkiksi monilla työ- ja toimintakeskuksilla on jo olemassa olevat sosiaalisen median tilit, joilla ne kertovat toiminnastaan ja mainostavat tuotteita ja palveluita, joita keskuksissa valmistetaan. Mahdollisen tuetun osuuskunnan toimijoissa voi siis olla jo valmiiksi osaamista, jota voi hyödyntää tällä digitaalisen kaupankäynnin osa-alueella.

Ajanvarausjärjestelmät palveluiden myyntiin

Mikäli osuuskunnan tarjonta koostuu pääasiassa palveluista, kuten esimerkiksi pihatöistä, autonpesusta tai vaikkapa pitopalvelusta, sähköinen ajanvarausjärjestelmä voi olla hyvä työkalu myynnin avuksi. Nettiajanvarausjärjestelmän saa yleensä käyttöönsä kuukausimaksulla ja palveluista voi valita omaan toimintaan sopivimmat ratkaisut. Nettiajanvarausalustalla asiakas voi selata palveluvaihtoehtoja ja tehdä varauksia. Tilaustenhallinnan lisäksi jotkut järjestelmät tuovat ratkaisuja myös muun muassa maksunvälitykseen, laskutukseen, asiakkuuksien hallintaan sekä tuoterekisterin ja varaston pitoon.

Esimerkkejä palveluntarjoajista:

- Slotti
- Nettiaika.fi
- Ajanvarauspalvelu.fi

Dropshipping

Dropshipping sopii aloitteleville yrittäjille liiketoiminnan ja verkkokaupan harjoitteluun muun muassa siksi, että toiminnan käynnistämiseen ei tarvita isoja sijoituksia materiaaleihin, varastoihin tai logistiikkaan. Malli perustuu siihen, että verkkokaupan pitäjä toimii asiakkaan ja valmistajan välissä tilausten välittäjänä. Asiakas tilaa ja maksaa tuotteen verkkokauppaan, jonka jälkeen verkkokauppa ostaa tuotteen ja toimituksen valmistajalta. Dropshipping on hyvä vaihtoehto digitaaliseen liiketoimintaan silloin, kun osuuskunta haluaa myydä itsetehtyjen tuotteiden tai palveluiden sijaan toisen toimijan tuottamia tuotteita ja esimerkiksi harjoitella verkkokaupan pitoa ja yrittäjyyttä ilman isoja riskejä.

Lopuksi

Tuettu osuuskunta -hankkeen päättyessä kesäkuussa 2023 on monta asiaa juuri muuttunut ja muutoksessa. Hyvinvointialueet ovat aloittaneet 1.1.2023 ja organisoivat parhaillaan toimintoja uusiksi. Uusi vammaispalvelulaki sai eduskunnan hyväksynnän 1.3.2023 ja astuu voimaan 1.10.2023. Palkkatuki uudistuksesta taas tiedotettiin 23.3.2023 ja laki astuu voimaan 1.7.2023. Lakiesitys TE-palvelujen uudistuksesta hyväksyttiin 1.3.2023 ja palvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025. Näiden kaikkien lakien valmistelu on ollut käynnissä koko hankkeen ajan, ja ne ovat osaltaan myös vaikuttaneet hankkeen toimintaan ja toimintaympäristöön. Tässä vaiheessa on vielä mahdotonta kovin varmasti ennustaa, miten muutokset tulevat käytännössä vaikuttamaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen ja siihen liittyviin palveluihin.

Palvelurakenteen näkökulmasta tuettu osuuskunta -toimintamallin vakiinnuttaminen osaksi palvelutoimintaa edellyttää jatkossa resursointia työhönvalmennukseen sekä yhteistyötä osuuskuntien kanssa tai vaihtoehtoisesti työllistämistoimintaan kohdennetun osuuskunnan perustamista osaksi palvelurakennetta. Tukea työllistymiseen joka tapauksessa jatkossakin tarvitaan.

Keskeisimpänä tekijänä työllisyyden paranemisessa voidaan pitää työhönvalmennusta. Tuettu osuuskunta -hankkeen aikana eri paikkakuntien työtoiminnan ohjaajat kertoivat, että useimmilla paikkakunnilla työhönvalmennusta tehdään oman toimien ohella. Sitä ei ole aina selkeästi merkitty työnkuvaan tai jos on, se on kaikkien muiden työtehtävien lisänä. Työhönvalmennus vie kuitenkin aikaa. Työpaikkojen etsiminen, työssä olevien luokse tehtävät ohjauskäynnit ja työelämän muutoksiin varautuminen tarvitsevat onnistuakseen aikaa. Hankkeen yhteistyötoimintakeskuksista vain yhdessä sovellettiin IPS-laatukriteereitä työhönvalmennuksessa. Tämä näkyi toimintakeskusten arjessa: kun työhönvalmennukseen oli resursseja, oli myös onnistuneita työllistymistarinoita.

Yksi tärkeä keino tukea kehitysvammaisten ihmisten työllisyyttä voisi jatkossa olla hankinnoilla työllistäminen. Hankinnoissa voidaan huomioida sosiaalinen vastuu ja hankintoja voidaan kohdistaa toimijoille, jotka työllistävät heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia, kuten kehitysvammaisia ihmisiä. Yhteiskunnassa on paljon sellaista työtä, joka perustuu hankintoihin, esimerkiksi puhtaanapitoa, ympäristön-

hoitoa ja avustavia palveluita. Näissä on työtehtäviä, jotka sopivat hyvin osatyökykyisille ihmisille. Olisi siis kaikille hyvä vaihtoehto vahvistaa hankinnoilla työllistämisen käytäntöjä.

Edellä kuvattujen lakiuudistusten myötä on mahdollista jatkossa löytää entistä paremmin keinoja myös kehitysvammaisten ihmisten työpanoksen hyödyntämiseen. Tuettu osuuskunta voi olla tässä kokonaisuudessa yksi hyvä vaihtoehto muiden mahdollisuuksien joukossa.

Lähteet

Anunti, T. 2020. Työsuhde vai toimeksianto? Artikkelit Linnunmaa Lex Oy:n verkkosivuilla. Viitattu 10.3.2023. <https://www.linnunmaalex.fi/2020/02/21/tyosuhde-vai-toimeksianto/>.

Aula, M-K. 2016. Työllisyyskokeilujen selvitys – Työllisyyspalveluiden ja tukien käyttäjä-lähtöistä arviointia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 30:2016. Viitattu 18.4.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-123-4>.

Avustajan kanssa ruokajonoon? Kehitysvammaisten toimeentulo turvattava! N.d. Artikkelit Tukiliiton verkkosivuilla. Viitattu 13.4.2023. <https://www.tukiliitto.fi/toiminta/tukiliitto-vaikuttaa/eduskuntavaalit-2023-tukiliiton-vaaliteemat/3-vammaisten-henkiloiden-toimeentulo-on-turvattava/>.

Beyer, S. & Robinson, C. 2009. A Review of the Research Literature on Supported Employment: A Report for the cross-Government learning disability employment strategy team. Viitattu 17.4.2023. https://www.base-uk.org/sites/default/files/%5Buser-raw%5D/11-06/research_literature_review.pdf.

Ek, K., Vättö, S., Metsänen, M., Ora, P., Huuskonen, P., Ahonen, K., Hyvärinen, M., Hänninen, J. & Karhu, S. 2018. Kaikilla on osaamista – tehdään työpaikka yhdessä! Kokemuksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta. Osallisuutta osuuskunnista -hankkeen loppuraportti. Viitattu 17.4.2023. https://www.kiipula.fi/wp-content/uploads/2020/10/Kaikilla_on_osaamista.pdf.

Erytishuolto-ohjelma ja palvelusuunnitelma. N.d. Vammaispalvelujen käsikirja. Päivitetty 3.1.2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/asiakasprosessi/erytishuolto-ohjelma-ja-palvelusuunnitelma>.

Esteetön rekrytointi. N.d. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätöön verkkopalvelu. Viitattu 8.3.2023. <http://esteetonrekrytointi.fi/>.

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen ohjelma. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 18.4.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225130>.

Frederick, D. & Vanderweele, T. 2019. Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. Plos One. Viitattu 10.3.2023. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>.

Hokkila, H. 1994. Avotyötoimintaan. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Kvankin työn ja päivätoiminnan valiokunta. 2017. Yksi tekijöistä. Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. Viitattu 18.4.2023. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/yksi-tekijoista-verkko.pdf>.

Kuntatiedote 5/2002. Julkaistu 12.3.2002. Vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävät lainmuutokset ja toiminnan kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 14.11.2011. Ei saatavana.

L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 5.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus. 2023. Päivitetty 14.3.2023. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. Viitattu 23.3.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat/laatukriteereihin-perustuva-tyohonvalmennus>.

Mikä sote-uudistus? 2022. Päivitetty 7.10.2022. Artikkelit Soteuudistus.fi -verkkosivustolla. Viitattu 21.2.2023. <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->

Myy Facebookissa ja Instagramissa. N.d. Ohjeita ja verkkokursseja Facebookin markkinointialustoista Facebook Blueprint -sivustolla. Viitattu 1.7.2022. <https://www.facebook.com/business/learn>.

Naappi, S. 2023. Kansalaistoiminnanjohtaja. Kansalaistoiminnan keskus Matara, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry. Haastattelu 11.1.2023.

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä. 4. uud. p. Helsinki: Yliopistopaino.

Osuustoiminta. N.d. Artikkelit osuustoiminnasta Pellervon verkkosivuilla. Viitattu 13.4.2023. <https://pellervo.fi/tietoa-osuustoiminnasta/>.

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Selvitysraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. 2019:20. Viitattu 13.4.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf.

Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. N.d. Artikkelit Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. Viitattu 17.4.2023. <https://tem.fi/palkkatuki>.

Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien. 2023. Tiedote Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. Viitattu 17.4.2023. <https://tem.fi/-/palkkatuen-uudistus-voimaan-heinakuun-alusta-lahtien>.

Saloviita, T. Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki -projekti.

Seppälä, R. & Rantanen, V. 2023. Käsikirja Tuettu osuuskuntamalli. Tampere: Omillaan osuuskunta.

Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto. 2019. Viitattu 23.3.2023. Sote-sanastot – Sanasto – Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto (thl.fi)

Sosiaalihuolto 1978. 1980. Suomen virallinen tilasto. Toim. Karjalainen, T. Sosiaalihuolto-tilaston vuosikirja. Helsinki: Sosiaalihuolto.

Suhteen luominen työnantajiin työhönvalmennuksessa. N.d. Julkaisu Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivuilla. Viitattu 23.3.2023. <https://thl.fi/documents/10531/8931406/Suhteen+luominen+ty%C3%B6nantajiin+ty%C3%B6h%C3%B6nvalmennuksessa.pdf/a6456758-1b16-8ac3-8581-1237a3dadfd2?t=1653478347867>.

Suomen vammaispoliittinen ohjelma. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2010:4. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3024-7>.

Tuetun työllistymisen menetelmät. 2023. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. Päivitetty 14.3.2023. Viitattu 23.3.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat>.

Tuetun työllistymisen työkalupakki. 2014. EUSE TOOLKIT. Alkuperäisteoksen suomennettu versio. Turenki: Kiiipulasäätiö. Viitattu 10.3.2023. https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf.

Työhönvalmentaja – osaava ja luotettava kumppani. 2019. Vatesin julkaisu säätiön verkkosivuilla. Viitattu 13.12.2022. <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen/tyontekijoille.html>.

Työkykyohjelma. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut. Päivitetty 15.3.2023. Viitattu 15.3.2023. <https://tem.fi/tyokykyohjelma>.

Työllisyyspalveluja voidaan mitata. N.d. Artikkelit Kuntaliiton verkkosivuilla. Viitattu 22.3.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/Talous-ja-elinvoima/Tyollisyys/Tyollisyyskokeilut/Ideapankki/tyollisyyspalvelujen-vaikutuksia-voidaan-mitata>.

Vammaispalvelujen käsikirja. N.d. Tietopankki Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivuilla. Viitattu 18.4.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/asiakas-prosessi/erityishuolto-ohjelma-ja-palvelusuunnitelma>.

Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyys lukuina. N.d. Artikkelit Vates-säätiön verkkosivuilla. Viitattu 13.4.2023. <https://www.vates.fi/vates/medialle/osatyokykyiset-numeroina.html>.

Vesala H. T., Klem S. & Ahlstén M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Viitattu 17.4.2023. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-selvityksia-9.pdf>.

Väisänen, P. 2002. Malleja ja empatiaa – Käsityksiä hyvästä ohjauksesta. Kasvatus 33, 3, 237–251.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? – Sosiaali- ja terveystieteiden ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita.

Yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista. 27/2016. Viitattu 18.4.2023. <https://www.finlex.fi>.

Ylipaavalniemi, P. 2004. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä – toiminnasta ja hyödyistä. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2004:4. Viitattu 13.4.2023. https://www.vates.fi/media/julkaisut_raportit/_2011/2004_vajaakuntoisten-tuettu-tyollistyminen-helsingin-kaupungin-sosiaalivirasto-pasi-ylipaavalniemi.pdf.

Liitteet

Unelmakarttatyöpaja

Ensin jutellaan



ja tutustutaan.



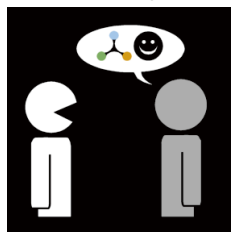
Sitten askarrellaan:



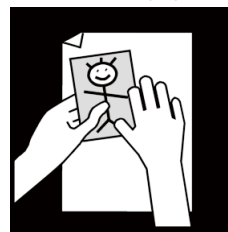
Mitä työtä teet?



Mistä töistä tykkäät?



Liimaa kuvia paperille



Voit myös kirjoittaa.

Mitä osaan tehdä hyvin?

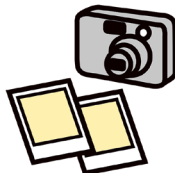
Mitä voit nykyisin tehdä?
Mitä haluat tehdä enemmän?



Voit esitellä unelmakarttasi
muille, jos haluat.

Otetaan valokuvat
unelmakartoista.

Hei-hei ja kiitoksia!



kuvatyoikalu.papunet.net

UNELMISTA TYÖTEHTÄVIKSI

Unelmakarttatyöpajoissa työstettiin unelmakarttoja. Unelmat työstä kertovat erilaisista kiinnostuksen kohteista, ja näitä kiinnostuksen kohteita unelmakarttojen perusteella ovat esimerkiksi:

Kerätkää taulukkoon tämänhetkisiä tai mahdollisia uusia tuotteiden tai palveluiden tilaajia. Samaan ruutuun voi kirjoittaa useita tilaajia.

Tämänhetkisiä työtehtäviä ja unelmien & kiinnostuksen kohteita	Tämänhetkisiä tai mahdollisia tuotteiden ostajia/palvelujen tilaajia:		
	Yritys/yhdistys/järjestö	Kunta/valtio (oppilaitos)	Yksityinen henkilö
Kaupassa työskentely: <ul style="list-style-type: none"> • Hyllyttäminen • Asiakaspalvelu 			
Kahvilassa työskentely: <ul style="list-style-type: none"> • Keittiötyöt • Siistiminen • Asiakaspalvelu 			
Koti-/laitostyöt: <ul style="list-style-type: none"> • Siistiminen • Pyykinhuolto 			
Keittiötyöt: <ul style="list-style-type: none"> • Ruuanlaitto • Leipominen • Tiskaaminen ja muu astioiden ja välineiden huolto • Siistiminen 			
Ulkotyöt <ul style="list-style-type: none"> • Puutarhatyöt • Halkojen teko • Maalaustyöt • Lumen luonti 			
Käsityöt , taide, askartelu <ul style="list-style-type: none"> • Kutominen, virkkaaminen ym. • Kangaspuilla kutominen • Piirtäminen, maalaaminen ym. • Korujen valmistus • Puu- ja metallityöt • Muut omat kädentuotteet 			

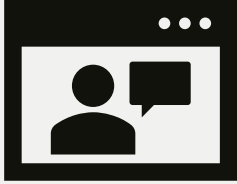
Esiintyminen			
Monenlaiset alihankintatyöt			
Muut työtehtävät, tuotteet ja palvelut			



Tuettu osuuskunta

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





Tehdään ansioluettelo (CV)

Ansioluettelo tarvitaan, kun haetaan työtä. Ansioluettelossa kerrot, mitä olet opiskellut, millaista työtä olet tehnyt ja millaisia työelämään liittyviä taitoja sinulla on. Osallistuit syksyllä Tuettu osuuskunta -hankkeen järjestämään unelmakartta-työpajaan. Silloin toit esiin työhön liittyviä taitojasi ja toiveitasi. Nämä auttavat ansioluettelon tekemisessä. Lisäksi ansioluetteloon tarvitaan tietoa siitä, mitä olet opiskellut ja millaista työtä olet tehnyt.

Tehdään ansioluettelo yhdessä (paikka ja aika)

Ennen tapaamista

- Etsi todistukset koulutuksista, jotka olet suorittanut. Pyydä tarvittaessa apua ohjaajalta tai läheiseltä.
- Etsi työtodistukset, jotka olet saanut.
- Jos sinulla ei ole työtodistuksia, tee lista työtehtävistä ja työpaikoista, joissa olet ollut. Kirjoita jokaisen työpaikan kohtaan, onko se ollut palkkatyötä, avotyötä, työtoimintaa vai jotakin muuta (mitä?). Kirjoita myös, kuinka kauan olet sitä työtä tehnyt.
- Ota kaikki todistukset ja tekemäsi lista mukaasi tapaamiseen.

Tapaamisessa (paikka ja aika)

- Teemme yhdessä sinulle ansioluettelon.
- Kirjoitamme ansioluetteloön tarvittavat tiedot todistuksista ja listasta, jotka toit mukana.
- Mietimme yhdessä, mitä muita tietoja haluat tuoda esiin ansioluettelossasi.
- Mietitään, haluatko tehdä ansioluettelon lisäksi itsestäsi videoesittelyn työnhakua varten.

Tapaamisen jälkeen

- Saat kaikki todistukset ja tekemäsi listan mukaasi.
- Sovitaan aika videoesittelyn tekemiseen, jos haluat sellaisen tehdä.
- Sovitaan, miten ja mihin lähetämme valmiin ansioluettelosi.

Kiva nähdä taas! Terveisin,

Nimi

Puhelin: +123-456-7890

Osoite:

Sähköposti:

Yhteyshenkilöni tarvittaessa: Nimi, tehtävänimike, puh., sähköposti

Kuka minä olen



Hei!

Minä olen (nimi) ja olen syntynyt vuonna...

Haluaisin tehdä erityisesti (työtehtävät)...

Olen taitava (työtehtävä, taito, vahvuus)...

Tarvitsen tukea tai ohjausta (arkinen tai työhön liittyvä asia: millaista ohjausta?)....

Minä osaan



Taito



Työtehtävä



Taito



Työtehtävä

Olen opiskellut

Oppilaitos
Koulutus ja valmistumisvuosi

Oppilaitos
Koulutus ja päättymisvuosi

➔

➔

Mitä opiskelin ja opin?...

Mitä opiskelin ja opin?...

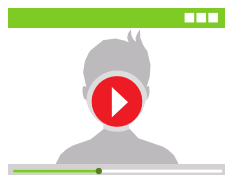
Olen tehnyt työtä

Työpaikka (Esim. toimintakeskus)

Työtehtävä ja -aika (milloin alkanut ja päättynyt)

- Palkkatyö vai muu (esim. työtoiminta)?
- Kuinka usein ja kuinka monta tuntia?

CV-pohja ja kuvat: www.canva.com



Video-CV



Vaihe 1: Tee käsikirjoitus!

Käsikirjoituksessa vastaa seuraaviin kysymyksiin:

- Kuka olet?
- Millaista työtä teet nyt?
- Mitä työtä olet tehnyt aiemmin?
(kerro lyhyesti työhistoriastasi)
- Miksi haet juuri kyseistä paikkaa?
- Missä asioissa olet hyvä?
- Missä asioissa tarvitset tukea?
- Yhteystiedot (puhelinnumero ja sähköposti)





Vaihe 2: Harjoittele esiintymistä



Harjoittele käsikirjoitustasi puhumalla ääneen.



Miten paljon puheeseen menee aikaa?
Hyvä pituus videolle on noin 2 minuuttia.



Voit kuvata videon itse tai pyytää kaveria kuvaamaan. Harjoittele videokuvassa olemista.





Vaihe 3: Tee koekuvaus



Tarkista miltä näytät.

Onko sinulla siistit vaatteet ja hiukset hyvin?



Valitse hiljainen kuvauspaikka.

Tarkista mitä taustallasi näkyy.

Taustalla näkyvän ympäristön kannattaa olla siisti.



Tee koekuvauksia.

Kokeile videokuvaamista ja puhumista videolle. Katso video.

- Kuuluuko ääni?
- Onko kuva tarkka?
- Näkyykö kasvosi hyvin?





Vaihe 4: Kuvataan!



Aseta puhelin tasaiselle alustalle.
Voit myös käyttää selfiekeppiä.



Voit kuvata koko videon kerralla.
Voit myös kuvata videon osissa esimerkiksi
yksi kysymys kerrallaan.



Ota useampi video.
Katso videot ja valitse parhaat.
Poista turhat videot digilaitteeltasi.





Vaihe 5: Viimeistely



Lataa itsellesi videon editointiohjelma.



Valitse parhaat video-otokset.

Muokkaa videota haluamallasi tavalla.

Tarkista, että kaikki tärkeä on mukana.



Tarkista videon pituus (noin 2 minuuttia).

Tallenna video.



Katso video yhdessä toisen ihmisen kanssa.

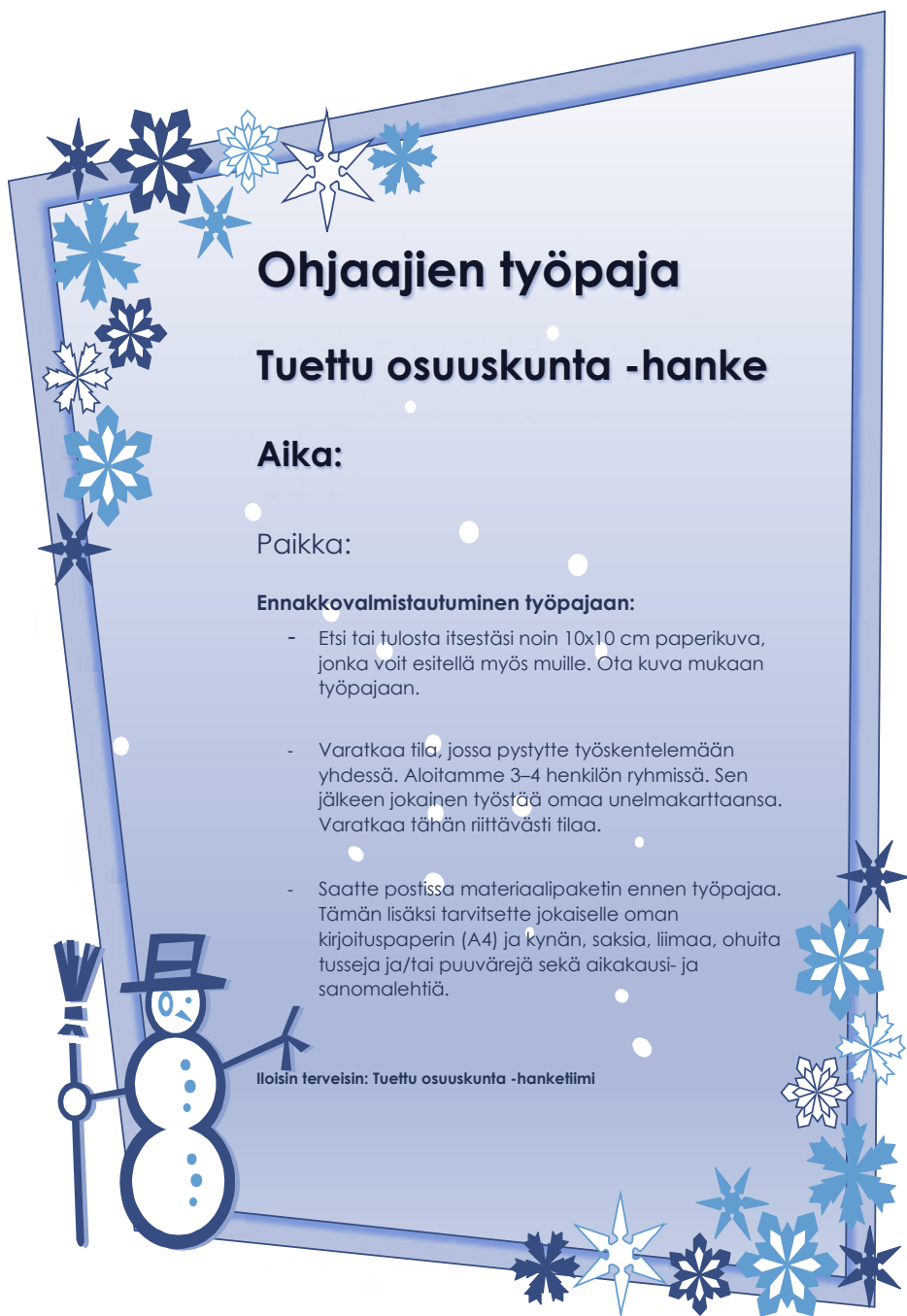
Pyydä videosta mielipide.



Video-CV on valmis!

Lähetä se työnantajalle.





Ohjaajien työpaja

Tuettu osuuskunta -hanke

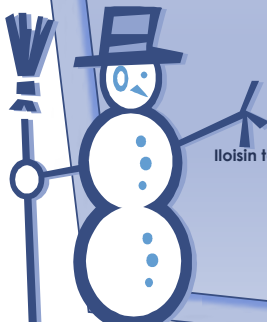
Aika:

Paikka:

Ennakkovalmistautuminen työpajaan:

- Etsi tai tulosta itsestäsi noin 10x10 cm paperikuva, jonka voit esitellä myös muille. Ota kuva mukaan työpajaan.
- Varatkaa tila, jossa pystytte työskentelemään yhdessä. Aloitamme 3–4 henkilön ryhmissä. Sen jälkeen jokainen työstää omaa unelmakarttaansa. Varatkaa tähän riittävästi tilaa.
- Saatte postissa materiaalipaketin ennen työpajaa. Tämän lisäksi tarvitsette jokaiselle oman kirjoituspaperin (A4) ja kynän, saksia, liimaa, ohuita tusseja ja/tai puuvärejä sekä aikakausi- ja sanomalehtiä.

Illoisin terveisin: Tuettu osuuskunta -hanketiimi



LIITE 8. UNELMAKARTTAPOHJA TYÖNTEKIJÖILLE.

Taitoni ja vahvuuteni työssä

Taitoni ja vahvuuteni vapaa-ajalla

Minä
(kuva ja nimi)

Asioita, joita haluaisin oppia lisää / kehittyä



"Kun tyttäreni oli saanut vähän palkkaa, hän tahtoi viedä minut pitsalle. Siinä oli isällä silmäkulma kosteana, kun tytär oli niin ylpeä. Että hänelle voi olla niin merkittävää, että isä syö hänen tarjoamaa pitsaa."

Isä Keski-Suomesta

Miksi myös kehitysvammaisen ihmisen työllistyminen on merkityksellistä? Miten se onnistuu ja millaisia hyötyjä siitä on paitsi työllistyvälle itselle, myös koko yhteiskunnalle?

Tuettu osuuskunta – silta työelämään

on opas kaikille kehitysvammaisten ihmisten työllistämisestä ja työllistymisestä kiinnostuneille. Oppaassa käydään läpi tuettu osuuskunta -mallin lisäksi työllistymisen polkua oppilaitoksesta kohti työelämää ja työelämässä toimimista. Oppaasta löytyy tietoa myös työhönvalmennuksesta, ohjauksesta sekä verkostojen merkityksestä työllistymisessä.