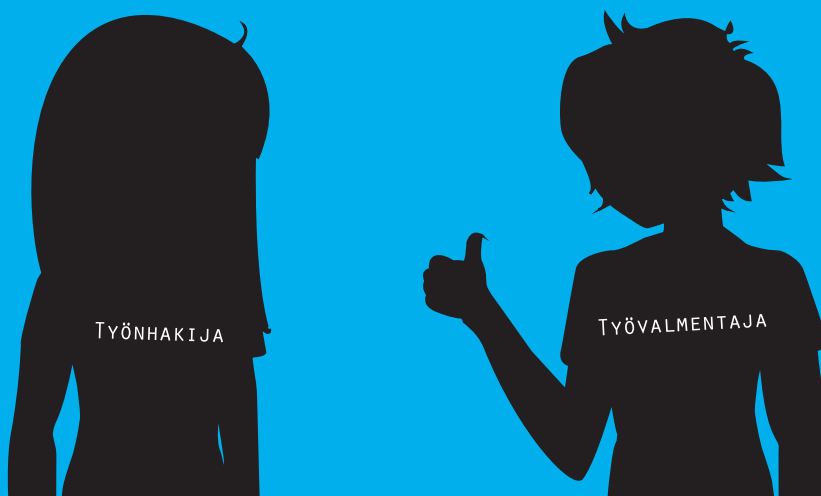




Työelämän
Tuoreet
Tuulet

MAHDOLLISTA!

- Pieni työkirja työvalmentajalle



Mahdollista! – Materiaalia kehitysvammaisten
ihmisten työllisyyden tukemiseksi



Kiitos yhteistyöstä **työnhakukurssilaisillemme, työvalmentajaverkostoi-
toille**, ja kaikille niille **avulaille ja ystävällisille työnantajille** jotka ovat
antaneet arvokasta aikaansa vastatakseen hankkeemme kysymyksiin.

Kiitos tuesta, tiedon jakamisesta ja kannustuksesta myös rahoittajallemme
(Sosiaali- ja terveysministeriö Veikkauksen tuotoilla), taustaorganisaatiollem-
me Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry:lle, hankkeemme ohjausryhmälle,
Kehitysvammaliiton KIT- ja Palkkaa mut -hankkeille, Vates-säätiölle,
Kehitysvammaisten Tukiliitolle, Rinnekoti-Säätiön Taidoista työpoluiksi -pro-
jektille, Validia Ammattiopistolle ja muille hankkeemme aiesopimuskumppa-
neille, joita ovat Carea-kuntayhtymä, KTO-kuntayhtymä ja Seinäjoen kaupun-
gin Tuetun työn palvelut,

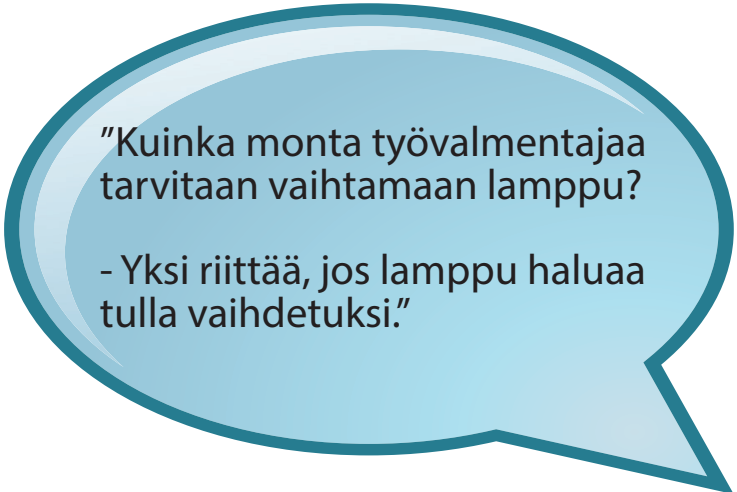
**sekä kaikille muillekin tahoille, joiden kanssa meidän
on ollut ilo kohdata ja työskennellä hankkeemme myötä!**

Julkaisija: Työelämän tuoreet tuulet
-hanke,
Aula-työkotien kannatusyhdistys ry.
Kuvitus ja taitto: Niina Heikkilä,
Validia Ammattiopisto



Sisällysluettelo

Johdanto	5
Taustaa	6
Kehitysvammaiset ihmiset palkkatyössä	6
Laadukkaasti tuettua työtä - Suosituksia ja lainsäädäntöä tuloksellisen työvalmennuksen taustalla	8
Kehitysvammaisen henkilön työvalmentajana toimiminen	12
Miksi palkata kehitysvammainen työntekijä?	13
Menetelmiä	14
Yritysyhteistyö	15
Verkostoyhteistyö	22
Työnhakija	25
Liitteet	28
Lähteet	36



"Kuinka monta työvalmentajaa tarvitaan vaihtamaan lamppu?

- Yksi riittää, jos lamppu haluaa tulla vaihdetuksi."

Mistä työpaikkoja voisi löytää?

Kuinka voisin verkostoitua, ja lisätä tietoa mahdollisuudesta palkata kehitysvammainen työntekijä?

Miten todentaa työnhakijan osaaminen ja vahvuudet?

Miten rohkaista työnhakijaa olemaan aktiivinen osallistuja omassa työhaussa?

Miten varmistaa työvalmennuksen laadukkuus?

Miten lähestyä yrityksiä?

Miten markkinoida kehitysvammaista työntekijää työnantajille?



Johdanto

Mahdollistajalle

Toimit siis kehitysvammaisen henkilön työvalmentajana? Upeaa!

Tämän oppaan tarkoituksena on tarjota hyväksi havaittuja vinkkejä ja menetelmiä työsi tueksi. Lisäksi oppaasta löytyy tietoa ajankohtaisista säädöksistä ja laatukriteereistä.

Monelle kehitysvammaiselle henkilölle työpaikan saaminen on yksi kaikkein suurimmista haaveista. On tärkeää saada osallistua ja tuntea tekevänsä arvokasta, oikeaa työtä. Olet työvalmentajana avainasemassa auttamassa tätä haavetta toteutumaan ja edistämässä työelämän tasa-arvoisuutta.

Työelämän tuoreet tuulet -hankkeessa kysyttiin vuoden 2016 aikana työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyen. Työnantajien vastauksista ilmeni, että tärkeimpiä työllistämisen mahdollistavia tekijöitä olisivat tiedonsaanti ja riittävä tuki. Valtaosa vastanneista työnantajista ei tiennyt, mihin olla paikkakunnallaan yhteydessä, mikäli olisi halukas palkkaamaan kehitysvammaisen henkilön.

Myös työvalmentajien ammattikunta ja työnkuva on vielä suurelle yleisölle melko tuntematon. Työvalmentajan tehtävänä on tukea niin työnhakijaa kuin työnantajaakin molempia osapuolia hyödyttävän työsuhteen syntymisessä, työn aloittamisessa ja työsuhteen jatkuvuuden varmistamisessa. Lisähaasteen kehitysvammaisen henkilön työhönvalmentajan työhön tuo se, että niin työnantajilla, kuin yleisemminkään yhteiskunnassa, ei ole vielä laajasti tietoa ja näkemystä siitä, että monet kehitysvammaiset pystyisivät oikein tuettuina tekemään tuottavaa työtä ”oikeilla työpaikoilla”. *Kiitos että viet tätä viestiä osaltasi eteenpäin!*

Suomessa on vielä suuria alueellisia eroja siinä, millaisia resursseja kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille voidaan tarjota. Onneksi kehitysvammaisten ihmisten oikeuteen saada tasa-arvoista kohtelua työelämässä on havahduttu. Kesäkuussa 2016 Suomessa viimein ratifioitu YK:n vammaisten oikeuksia koskeva sopimus velvoittaa toimenpiteisiin, joilla turvataan *vammaisille henkilöille mahdollisuudet tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa.*

Onnistuneiden esimerkkien ja hyvien kokemusten kautta tullaan toivottavasti pian pääsemään tilanteeseen, jossa palkan maksamista hyvin tehdystä työstä pidetään itsestäänselvyytenä myös työllistyjän ollessa kehitysvammaisen.

Toivottavasti tästä pienestä työkirjasta on Sinulle iloa ja hyötyä työssäsi!

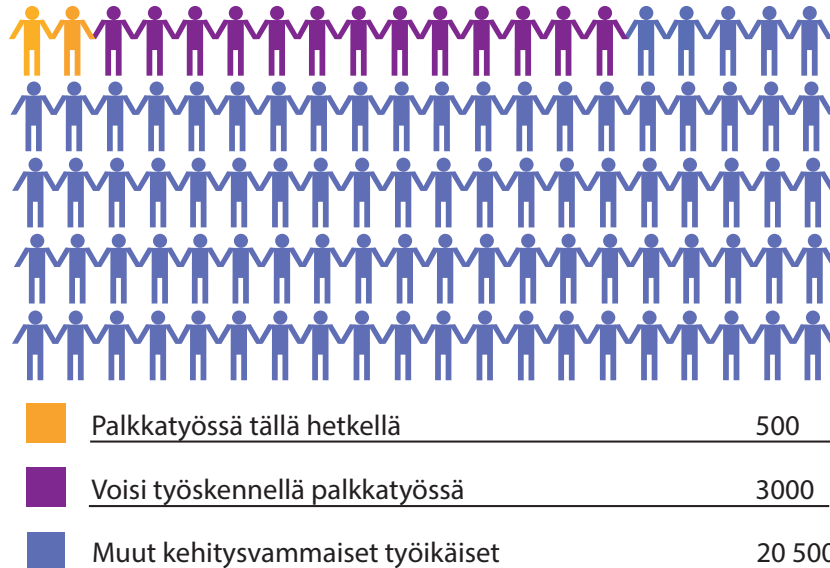
Lisäksi tarjoamme Sinulle Mahdollista! -Pienen työkirjan työnhakijalle yhdessä valmennettaviesi kanssa käytettäväksi, sekä Mahdollista! -Opas työnantajille -kirjan työnantajille jaettavaksi.

Helsingissä 3.8. 2017

**Eveliina Ikonen, projektipäällikkö ja Laura Päiväpuro, projektityöntekijä,
Työelämän tuoreet tuulet -hanke (2016-2018)**

Taustaa

Työikäisten kehitysvammaisten työllisyystilanne Suomessa



Lähde: Kehitysvammaliitto 2015

Kehitysvammaiset ihmiset palkkatyössä

Kehitysvammaiset henkilöt ovat Suomessa harvemmin töissä kuin muualla Euroopassa.¹ Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä. Valtaosa heistä on mukana esim. työ- tai päivätoiminnassa tai avotyötoiminnassa, mutta **palkkatyössä**, eli tavallisessa työsuhteessa työnantajaan heistä on vain 400-500 henkilöä. Valtaosa palkkatyöntekijöistä on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla.

Työvalmentajan rooli kehitysvammaisten ihmisten työllistymisessä on merkittävä!

Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan kuitenkin noin 12,5 prosenttia, eli noin 3000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä voisi sopivin mukautuksin ja riittävän tuen avulla työskennellä tavallisia työpaikoilla ².

Myös halukkuutta päästä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille löytyy. Monille kehitysvammaisille henkilöille se, että voi edes jollain elämän osa-alueella olla ”niin kuin muutkin”, on äärimmäisen tärkeää. Työpaikasta, työstä, ja siitä että omalla työllään voi tienata rahaa, muodostuu usein hyvin tärkeä ja merkittävä asia josta ollaan ylpeitä.

Tässä oppaassa lähestymme työvalmennusta palkkatyöhön työllistymisen näkökulmasta. Viitekehysinä toimivat Tuetun työllistymisen malli (Supported Employment) sekä näyttöön perustuva työvalmennus.

Työvalmentajan huoneentaulu

1. Tutustu valmennettavaasi, ja kuuntele tarkalla korvalla sitä, mitä valmennettavasi itse toivoo ja tavoittelee. Voit auttaa tavoitteiden löytämisessä, ja tukea niiden toteuttamisessa, mutta toiveen ja motivaation tulee olla valmennettavan omia.

2. Luota valmennettavasi taitoihin ja kykyyn oppia uutta. Luottamuksesi ruokkii myös työnantajan luottamusta.

3. Anna valmennettavallesi vastuuta, ja mahdollista se, että hänellä on oma, aktiivinen rooli työllistytjänä ja työntekijänä.

4. Ole realistinen ja rehellinen. On sekä valmennettavan että työnantajan etu, että odotukset ovat oikein mitoitettuja.

5. Luo luottamuksellinen ilmapiiri. On tärkeää, että niin työnantaja kuin työntekijäkin kokevat, että voivat olla sinuun helposti yhteydessä - jo ennen kuin mahdolliset ongelmat kasvavat suuriksi.

6. Myös epäonnistumiset kuuluvat asiaan. Kokeilematta ei voi tietää, kohtasivatko oikea työtehtävä ja oikea työntekijä tällä kertaa.

7. Huumori auttaa monessa tilanteessa.

8. Muista aina kuinka arvokasta työtä teet. Jo yhdellä onnistuneella työllistymisellä on merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia - ja suunnaton vaikutus yksilön elämään!



Laadukkaasti tuettua työtä –suosituksia ja lainsäädäntöä tuloksellisen työvalmennuksen taustalla

Mahdollista! -opassarja pyrkii tarjoamaan keinoja tukea kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä palkkatyöhön sekä lisätä työnhakijoiden osallisuutta heidän omaan työnhakuunsa liittyvissä asioissa. Tuettua työllistymistä raamittavat Suomessa seuraavaksi esitelty ohjeistukset, lait ja suositukset. Halusimme poimia ne mukaan oppaaseen, sillä ne toimivat perustana tekemällemme työlle. Näiden linjausten tarkoitus on toimia suuntaviivoina ja arvopohjana, kun tavoitellaan tilannetta, jossa työelämän tasa-arvoisuus toteutuu myös kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla.

Tuetun työn perusajatus on, että jokainen voi riittävän tuen avulla työllistyä ja että työn tulee olla tavallisen työsopimuksen määrittelemää palkkatyötä. [3](#)

Suomessa 2016 ratifioitu YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan yleissopimus velvoittaa takaamaan vammaisille samat työehdot ja työolot kuin muillekin. [4](#)

Vuonna 2016 julkaistiin myös Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan (KVANK) laatukriteerit osallisuutta ja työllistymistä edistävälle toiminnalle [5](#). KVANK:in laatimat laatukriteerit ovat suosituksia joita parhaillaan pyritään juurruttamaan eri palveluntuottajien käyttöön.

Tuetun työllistymisen palvelun avulla on tarkoitus turvata asiakkaalle:

1. tavallinen työpaikka
2. tasa-arvoinen palkka
3. tarkoituksenmukainen tuki

(Tuettu työllistyminen käytännössä, Pikkusaari 2016) [6](#)

Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen on osa työ- ja työhönvalmennuspalveluiden kokonaisuutta. Henkilökohtaista tukea antavaan työvalmentajaan pohjautuva toimintamalli on osoittautunut perinteisiä työvalmiuksien kehittämiseen perustuvia malleja ja erilaisia välityömarkkinaratkaisuja käyttökelpoisemmaksi tavaksi saattaa vaikeasti työllistyviä henkilöitä työelämään.

Mallin historialliset juuret ovat Pohjois-Amerikassa 1970-luvulla, ja tuolloin osoitettiin, että oikein suunnatun tuen avulla myös vaikeasti vajaakuntoiset henkilöt pystyivät työllistymään sekä suoriutumaan ja työskentelemään avoimilla työmarkkinoilla.

Asiakkaan luonnollisissa toimintaympäristöissä toimiminen, tuettuun työllistymiseen keskittyneet työvalmentajat, työllistymistavoitteen asettaminen avoimille työmarkkinoille ja nopea työnetsintä ovat osoittautuneet mallin tuloksellisuutta selittäviksi tekijöiksi.



Mahdollista!

Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatukriteerit tiivistettyinä

Jotta työhönvalmennuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta voidaan seurata ja arvioida, tarvitaan kriteerit laadukkaalle työhönvalmennukselle.

1. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille asetetaan ensisijaiseksi tavoitteeksi.

Organisaatio asettaa tavoitteekseen työllistää kehitysvammaiset asiakkaansa palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Kaikki organisaation työntekijät ovat tietoisia tavoitteesta ja sitä viestitään myös organisaatiosta ulospäin.

2. Palvelu on avoin kaikille niille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on palkkatyö.

Palvelua saavat kaikki ne kehitysvammaiset henkilöt, jotka haluavat palkkatyöhön. Toimintaa ohjaa vahva usko kehitysvammaisten työnhakijoiden kykyihin ja osaamiseen. Kehitysvammaisia asiakkaita rohkaistaan aktiivisesti hakeutumaan työnhakijoiksi.

3. Työn etsintä on aktiivista ja ripeää.

Kehitysvammaisen henkilön työllistymisen polku voi olla nopea tai se voi ottaa oman aikansa. Henkilön ottaminen työhönvalmennukseen työnhakijaksi, alkukartoitus ja työllistymissuunnitelman tekeminen voidaan kuitenkin toteuttaa nopeasti. Työhönvalmentajat haarukoivat yrityksistä mahdollisia kehitysvammaisille työnhakijoille soveltuvia työtehtäviä. Työnantajille annetaan tietoa saatavilla olevista tuista ja tukipalveluista.

4. Asiakkaan työpaikkaan liittyvät valinnat ja toiveet ovat kaiken lähtökohta.

Asiakkaan toiveet työpaikasta ja toimialasta ohjaavat työpaikkojen etsintää. Työhönvalmentajat varmistavat, että kehitysvammaisilla asiakkailla on käytettävissään yksilöllisiä keinoja ilmaista omat näkemyksensä ja mielipiteensä.

5. Työllistytvä henkilö saa riittävän pitkän ja yksilöllisiä tarpeita vastaavan työhönvalmennuksen sekä tuen työtehtävistä suoriutumiseen.

Työllistynyt henkilö saa omiin tarpeisiinsa räätälöidyn työhönvalmennuksen. Työhönvalmennusta tarjotaan niin pitkään kuin asiakas sitä tarvitsee, eikä sen kestoa ole rajattu.

6. Työhönvalmennus tekee yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa.

Työhönvalmennus tekee yhteistyötä muiden palveluja tuottavien tahojen kanssa, kuten TE-palvelut, Kela sekä muut alan toimijat.

7. Taloudellisia tukia ja etuuksia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyvät työhönvalmennukseen.

Työhönvalmentajilla on etuuksiin ja etuusvalvontaan liittyvää osaamista. He osaavat neuvoa ja ohjeistaa niin työntekijää kuin työnantajaakin esim. palkkatulon ja erilaisten etuuksien (esim. työkyvyttömyyseläke ja asumistuki) yhteensovittamisessa. Työhönvalmentajat huolehtivat, että tehtävät ratkaisut ovat asiakkaan kannalta edullisia.

Lue lisää! <http://verneri.net/yleis/tuloksellisen-tyohonvalmennuksen-laatukriteerit>

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus Tiivistelmä, artikla 27: Työ ja työllistyminen

**Vammaisilla ihmisillä on sama oikeus tehdä työtä kuin muilla.
Avoimilla työmarkkinoilla vammaisille on myös taattava samankaltaiset
työehdot ja työolot kuin muillakin työntekijöillä.**

Sopimusosapuolten tulee:

- ◆ **kieltää** syrjintä vammaisuuden perusteella kaikissa palvelussuhteen kaikkia muotoja koskevissa asioissa, muun muassa palvelukseen ottamisen ja palvelussuhteen ehtoja, palvelussuhteen jatkumista, uralla etenemistä sekä turvallisia ja terveellisiä työoloja koskevissa asioissa
- ◆ **suojella** vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisesti ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien yhdenvertaiset mahdollisuudet ja sama palkka samanarvoisesta työstä, turvalliset ja terveelliset työolot mukaan luettuna suojele häirinnältä, sekä epäkohtiin puuttuminen
- ◆ **mahdollistaa** vammaisille henkilöille yleisten teknisten ja ammatinvalintaan liittyvien neuvontaohjelmien, työhönsijoittamispalvelujen sekä ammatillisen koulutuksen ja jatkokoulutuksen tehokas saatavuus
- ◆ **edistää** vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan työmarkkinoilla sekä heidän avustamistaan työn löytämisessä, saamisessa ja säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa
- ◆ **työllistää** vammaisia henkilöitä julkisella sektorilla sekä edistää vammaisten henkilöiden työllisyyttä yksityisellä sektorilla asianmukaisilla menettelytavoilla ja toimilla, joihin voi sisältyä tasa-arvoistavia toimintaohjelmia, kannustimia ja muita toimia
- ◆ **varmistaa**, että vammaisia henkilöitä varten tehdään työpaikoilla kohtuulliset mukautukset
- ◆ **edistää** vammaisten henkilöiden työkokemuksen hankkimista avoimilla työmarkkinoilla

KVANK: Laatukriteerit työ- ja päivätoiminnalle (2016)

Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit

Laatukriteereiden tarkoituksena on kehittää työ- ja päivätoiminnan palveluja ja toimintakäytäntöjä. Tavoitteena on, että palveluntuottajat ottavat laatukriteerit käyttöön valtakunnallisesti ja ne viitoittavat suuntaa tulevaisuuden palveluille. Toiminnan tavoitteeksi asetetaan entistä selkeämmin vammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllistymisen edistäminen.

Tiivistelmä, Ammatilliset opinnot ja työ:

Tavoite: Palvelun käyttäjät saavat tukea ja valmennusta päästäkseen ammatillisiin opintoihin ja työhön. Palvelun käyttäjiä tuetaan hankkimaan tietoa ja käytännön kokemuksia opiskelu- ja työmahdollisuuksista. Tuki voi olla esim.

- ♦ tiedonhakua
- ♦ työ- ja koulutuskokeiluja
- ♦ ammatinvalinnanohjauksen palveluja
- ♦ urasuunnittelua
- ♦ työnvarjostustoimintaa
- ♦ opinnollistamista

Yhteistyö TE-palvelujen ja muiden sidosryhmien kanssa on tiivistä.

Palvelun käyttäjiä tuetaan ammatillisissa opinnoissa ja työssä tarvittavien taitojen, kykyjen ja valmiuksien vahvistamisessa. Mahdollisuudet avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn maksimoidaan. Vahvistettavia taitoja voivat olla esim.

- ♦ työpaikalla tarvittavat ihmissuhdetaidot
- ♦ työhön liittyvät tietotekniset taidot
- ♦ ajan hallinnan taidot
- ♦ rahan käytön taidot
- ♦ opiskeluun ja työhön liittyvät liikkumisen ja matkustamisen taidot.

Ihmisiä tuetaan valitsemaan työnteon eri vaihtoehtoista itselleen mieluisin ja sopivin. Valinnan tulee perustua yksilökeskeiseen suunnitelmaan. Työnteon eri vaihtoehtoja ovat esim.

- ♦ palkkatyö
- ♦ freelance-työ
- ♦ tuettu yrittäjyys
- ♦ osuuskuntatoiminta
- ♦ vapaaehtoistoiminta.

Työllistymistä avoimille työmarkkinoille työsuhteiseen palkkatyöhön tuetaan joko tuottamalla itse tuetun työllistymisen työhönvalmennusta tai ohjaamalla palvelun käyttäjiä toisen palveluntuottajan työhönvalmennuspalveluun.

Lue lisää: http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/osallisuutta_ja_tyollistymista_edistavan_toiminnan_laatukriteerit.pdf

Kehitysvammaisen henkilön työvalmentajana toimiminen

Työelämän tuoreet tuulet -hanke toteutti syksyllä 2016 kehitysvammaisten henkilöiden työvalmentajille suunnatun kyselyn. Kyselyyn vastasi 19 työvalmentajaa seitsemältätoista eri paikkakunnalta. Pyysimme vastaajia kertomaan mitä erityispiirteitä kehitysvammaisten työvalmennukseen liittyy verrattuna muihin valmennettaviin. Tällaisia ajatuksia heräsi:

"Kehitysvammaisen henkilön työvalmentajana toimiminen vaatii enemmän ammatillista osaamista, kehitysvammaisuuden tuntemista jne."

"Kehitysvammaiset tarvitsevat useimmiten runsaammin tukea työn aloittamisessa ja sen aikana."

"On osattava markkinoida suppeampaa osaamista."

"On osattava huomioida asiakkaan kokonaistilanne niin jaksamisen kuin tulonlähteidenkin suhteen tehtäessä työsopimusta."

"Huolellinen osaamisen alkukartoitus ja työtehtävien räätälöinti sopiviksi on tärkeää."

"Täytyy olla selkeää ohjausta ja selkeät työt. Selkoistaminen ja tukimateriaalien, esim. kuvien käyttö ohjeistuksen tukena tarvittaessa. Asiat tulee aina selittää asiakkaalle tämän ymmärräskyvyn mukaisesti."

"Tehtävä-kokonaisuudet tulee pilkkoa pieniin osiin ja tehtävien oppiminen täytyy varmistaa riittävillä toistoilla."

"Työtehtävän oppimiseen tulee varata riittävästi aikaa. Liian monen työtehtävän hallitseminen voi olla vaikeaa."

"Myös työmatkan kulkemisen harjoitteluun, ja kellonaikojen ja tilojen hahmottamiseen on tarjottava tukea."

"Oikean työpaikan löytäminen on tärkeää: Täytyy löytää paikka, jossa arvostetaan kehitysvammaista henkilöä ihmisenä ja ollaan valmiita erilaisuuden kohtaamiseen. Työyhteisö voi tarvita valmennusta tähän."

"Rinnalla kulkemista ja läsnäoloa tarpeen mukaan."

Työvalmentajan tehtäviä:

- ◆ Valmennettavan osaamisen, vahvuuksien ja tavoitteiden kartoitus
- ◆ Työpaikkojen etsiminen
- ◆ Työtehtävien räätälöinti/muotoilu
- ◆ Sopimusten tekemisessä auttaminen
- ◆ Työtehtävien opettaminen
- ◆ Palkkatukioikeuden ja muiden saatavilla olevien tukimuotojen selvittäminen
- ◆ Tukimuotojen yhteensovittaminen
- ◆ Tukikäynnit työpaikoilla
- ◆ Työn sujumisen arviointi
- ◆ Tsemppaaminen



Miksi palkata

kehitysvammainen työntekijä?

Kysyimme myös, miten työvalmentajat markkinoivat kehitysvammaisia valmennettaviaan työntekijöille. Työvalmentajien vastauksissa nousivat erityisesti esiin työnhakijan osaamisen ja motivoituneisuuden korostaminen.

"Innostunut tekijä, joka haluaa tehdä työnsä hyvin ja tarkasti."

"Mahdollisuus saada pieniin tuntimääriin mm. kiireapulaiseksi luotettava ja motivoitunut työntekijä."

"Tunnollisia ja työyhteisöä rikastuttavia henkilöitä."

"Emme korosta henkilön kehitysvammaa vaan korostamme henkilön voimavaroja, osaamista ja taitoja kyseiseen tehtävään."

"Kerron esimerkkejä onnistumisista, etuuksista ja siitä, kuinka parhaimmillaan voi saada töihin todella sitoutuneen ja innokkaan henkilön."

"Kerron yleensä, että on kyse henkilöstä, jolla on jotain puutteita tietyllä alueella, mutta totean että kelläpä ei olisi!"

"Työvalmentajan tuki extraa! Kerron tukimuodoista. Perehdytykseen ja ohjaukseen saa tukea."

"Yrityksen sosiaalisen arvon nousulla."



Seuraavilla sivuilla listaamme
joitakin hyväksi havaittuja
menetelmiä työsi tueksi.

Toivomme, että saat näistä
uusia ideoita ja
inspiraatiota työhösi!

Menetelmiä

Seuraavilla sivuilla listaamme joitakin hyväksi havaittuja menetelmiä työsi tueksi. Osa voi olla tuttuja, ja jo käytössäsi muodossa tai toisessa. Osan toteuttaminen omalla alueellasi voi olla esimerkiksi resurssipulan vuoksi juuri tällä hetkellä vaikeaa, tai jopa mahdotonta. Toivomme, että saat näistä joka tapauksessa uusia ideoita ja inspiraatiota työhösi!

Yritysyhteistyö

Työhönvalmennuksen päätavoitteena on asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan aktiivista yhteydenottoa työnantajiin ja yrittäjiin: vain työnantaja voi työllistää! 8

Hankkeemme kontaktoidessa yrityksiä vuoden 2016 aikana selvisi, että työnantajilla oli varsin vähän tietoa esimerkiksi siitä, että monelle kehitysvammaiselle henkilölle osa-aikatyö voisi olla kaikkein sopivin ja toimivin ratkaisu. Tähän vaikuttavat esimerkiksi tulojen ja muiden etuuksien yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ja työllistyjän kokemus omasta jaksamisestaan. Yrittäjälle taas sitoutuneen osa-aikatyöntekijän saaminen voi olla lottovoitto!

Myöskin saatavilla olevista tukimuodoista, kuten palkkatuesta ja työvalmentajan tarjoamista palveluista tiedettiin melko huonosti. Näistä vaihtoehtoista kertominen lisäsi kiinnostusta selvästi. Monesta yrityksestä voisi löytyä osa-aikaista, avustavaa työtä, johon toivottaisiin sitoutunutta työntekijää. Tässä muutamia ideoita ja menetelmiä yritysyhteistyön käynnistämiseksi ja ylläpitämiseksi:

Kyselyt

Keväällä 2016 Työelämän tuoreet tuulet -hanke kartoitti internet-kyselyllä työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyen.

Kyselyyn saatiin mukavasti vastauksia, vaikka aihepiiri olikin valtaosalle vastaajista vieras. Vastaavan kyselyn toteuttaminen omalla toiminta-alueella on varsin kevyt tapa ottaa ensimmäinen kontakti yrityksiin. Kyselyn avulla saa levitettyä tietoa kohderyhmästä ja työllistämismahdollisuuksista, ja samalla tarjottua yhteystietonsa työllistämisestä mahdollisesti kiinnostuneille tahoille.

Kevyen kyselyn saa toteutettua jopa ilmaiseksi internetissä saatavilla olevilla kyselytyökaluilla (esimerkiksi Google Forms tai SurveyMonkey). Linkin kyselyyn voi lähettää sähköpostitse ja sähköpostiosoitteita paikkakunnan yrityksiin voi löytää internetistä, yritysluetteloista sekä pyytämällä yhteistyötä paikallisesta yrittäjäjärjestöstä. Myös omat verkostot ovat tietysti avainasemassa.

Lähetettäessä sähköisen kyselyn voit liittää vaikkapa liitetiedostona mukaan hankkeemme kirjasen Mahdollista! -Pieni opas työnantajalle.

Liitteenä esimerkki siitä millainen kysely voisi olla (LIITE1)

Jalkautuminen, eli ns. ”Kylmäkäynnit”

Yrittäjien arki on usein kiireistä, ja usein sähköposteihin ja puheluihin voi olla vaikeaa saada vastauksia. Joillakin alueilla onkin lähdetty kokeilemaan niin sanottuja ”Kylmäkäynntejä”, eli jalkautumista suoraan yrityksiin.

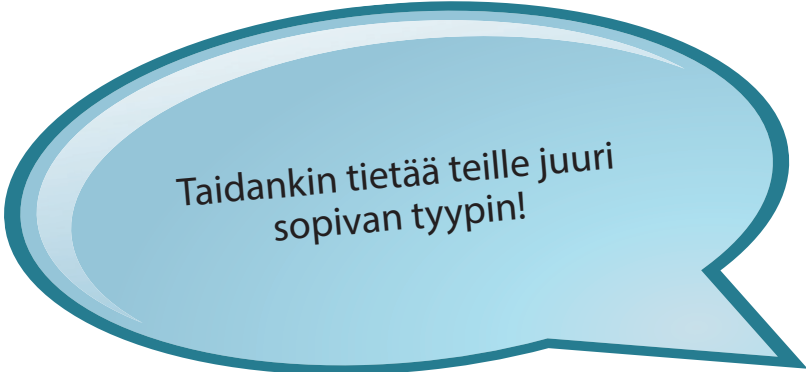
Esimerkiksi Kehitysvammaliiton KIT-hankkeen puitteissa tehdyistä kokeiluista Kymenlaaksoissa saadut kokemukset olivat positiivisia, ja Vantaan kaupungin Tuetussa työssä käynnit on otettu osaksi työvalmentajien työn arkea. Käynntejä on varsinkin alkuun toteutettu työparina; uuden työtavan käyttöönotto on aluksi tuntunut melko jännittävältä, mutta toistuuessaan se on sittemmin muuttunut rutiiniksi.

Kasvokkain tapahtuva kohtaaminen tulee harvemmin torjutuksi, ja se jättää positiivisen muistijäljen. Mieti etukäteen mitä ehdotat ja kerrot työnetsijöistäsi, ja varaa mukaan käyntikortteja myöhempää yhteydenottoa varten.

Valmistaudu kertomaan myös saatavilla olevista tukimuodoista: usein palkkaamiseen on saatavilla palkkatukea, ja erityisesti se, että työvalmentajan tuki on käytettävissä myös työsuhteen kestäessä, on työnantajille hyvinkin oleellinen tieto (ja usein myös yllätys).

Joillain alueilla on muodostunut käytännöksi ottaa mukaan kansio, jossa on sen hetkisten työnetsijöiden CV:t joita voi näyttää työnantajille heidän luvallaan. Näin aiheesta ennalta kokemusta omaamatonkin työnantaja saa näkemystä siitä, millaista tämä kohderyhmä on, ja millaista eri osaamista heiltä löytyy.

Parasta tietenkin on mikäli työnhakija itse pääsee mukaan kertomaan itsestään ja osaamisestaan!



Taidankin tietää teille juuri sopivan tyypin!

Tapahtumat ja tempaukset

Hyviä tapoja saada ensimmäinen kontakti työnantajiin ovat myös erilaiset tapahtumat ja tempaukset. Tiedon lisääminen ja kiinnostuksen herättäminen voi poikia halun työllistämiseen ennemmin tai myöhemmin.

Kannattaa muistaa, että kaikki kohtaamiset, johtivat ne välittömästi työllistymiseen tai eivät, lisäävät tietoa kohderyhmästämme ja luovat pohjaa tuleville mahdollisuuksille.

Job shadow day

eli työnvarjostuspäivä, on kansainvälinen, Suomessa Vates-säätiön koordinoima tapahtuma, jonka tarkoituksena on tarjota osatyökykyisille henkilöille mahdollisuus päästä päiväksi tutustumaan toiveidensa mukaiseen työhön. Samalla päivä tarjoaa työnantajalle tilaisuuden tutustua kohderyhmään ja heidän taitoihinsa ilman sitoumuksia. Päivän myötä yrityksillä on mahdollisuus halutessaan saada osallistumisestaan positiivista näkyvyyttä. Näkyvyyden kautta tieto mahdollisuudesta työllistää myös mm. kehitysvammaisia ihmisiä leviää laajemmallekin.

Päivää vietetään keväisin valtakunnallisesti. Keväällä 2017 päivään osallistui noin 300 työnvarjostajaa eri puolilla Suomea. Mallin mukaisia toimintapäiviä saa ja voi järjestää omalla paikkakunnallaan myös muina ajankohtina.

Lisätietoa: <http://www.vates.fi/vates/job-shadow-day.html>

”Työhaastattelutreenit”

Rinnekoti-Säätiön Taidoista työpoluiksi -projektissa (Ray/Steaa 2013-2017) lähestyttiin työnantajia pyytämällä heitä tarjoamaan kehitysvammaisille henkilöille mahdollisuus harjoitella työhaastattelutilanteita. Työnantajia pyydettiin haastattelemaan henkilöitä kuin kyseessä olisi aito työhaastattelutilanne ja antamaan lopuksi palautetta haastattelun sujumisesta.

Työnantajan ei tarvinnut sitoutua työllistämään haastateltavia, vaan menetelmän tarkoitus oli tarjota työnhakuun valmistautuville mahdollisuus harjoitella tulevia, ”oikeita” työhaastattelutilanteita varten sekä antaa työnantajille mahdollisuus tutustua kohderyhmään potentiaalisina työnhakijoina. Projektin kokemuksen mukaan yrittäjiä oli ainakin ensimmäisellä kokeilukerralla yllättävänkin helppoa saada kokeiluun mukaan: osallistujia etsittiin kyselemällä suuren kauppakeskuksen eri liikkeistä, ja yli kymmenen yrittäjää suostui heti.

Infotilaisuus paikallisille yrittäjille

Yrittäjien voi usein olla vaikeaa irrottautua kiireisestä arjestaan, mutta paikallisille yrittäjille suunnattu yhteinen infotilaisuus kehitysvammaisten työllistämiseen liittyvistä asioista voi kuitenkin olla innostava ja hedelmällinen tapa tavoittaa kohderyhmää ja luoda yhteistyöverkostoja.

Tilaisuuden, jossa teemoina voivat olla esimerkiksi yleinen tietous kehitysvammaisuudesta, työllistämiseen saatavilla olevista tukimuodoista sekä positiiviset esimerkit onnistuneista rekrytoinneista, voi pyrkiä järjestämään yhteistyössä esimerkiksi paikallisen yrittäjäjärjestön ja TE-palveluiden kanssa. Tilaisuuden tärkeintä antia on kertoa selkeästi, miten asiassa voi edetä, ja keneen olla yhteydessä, mikäli työllistäminen tuntuu ajankohtaiselta.

Rekrytointimessut ja muut paikalliset tapahtumat

Yrittäjiä ja työnantajien edustajia kannattaa mennä tapaamaan myös erilaisiin tilaisuuksiin joissa heitä tietää olevan paikalla. Tilaisuuksissa yritysten edustajia voi informoida aiheesta, ja jakaa esimerkiksi yhteystiedoilla varustettua esitemateriaalia, jotta yhteistyötä voidaan jatkaa kiinnostuksen herätessä. Jos mahdollista, tapahtumiin kannattaa osallistua yhdessä kehitysvammaisten työntekijöiden kanssa. Työntekijät saavat tilaisuuden esittäytyä, esittää kysymyksiä ja tulla tutuiksi potentiaalisten työnantajien kanssa.

Ohjaus ja neuvonta

Työllistämiseen liittyvät käytännön asiat

Kehitysvammaisen henkilön palkkaamisen tueksi on työvalmentajan tuen lisäksi haettavissa yhteiskunnalta myös taloudellista tukea. Tällä hetkellä käytössä ovat

Palkkatuki

Jos työnantaja käyttää tavallista enemmän aikaa ohjaukseen ja työntekijällä on vamma, joka vaikuttaa tehtävistä suoriutumiseen, voidaan hakea palkkatukea. Kehitysvammaisuuden perusteella myönnetty palkkatuki on yleisimmin 50 % työllistämisen kokonaiskustannuksista ja se myönnetään määräajaksi, enimmillään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Palkkatukea haetaan TE-toimistosta ja työvalmentaja voi auttaa palkkatuen hakemisessa. Tuki on aina harkinnanvarainen ja perustuu työnhakijan palvelutarpeisiin, minkä vuoksi sen suuruus ja kesto määrittyy tapauskohtaisesti. Tuen saatavuus riippuu myös palkkatuen alueellisten määrärahojen riittävydestä.

Työolosuhteiden järjestelytuki

Kun työntekijän terveydentila edellyttää työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä tai apua toiselta työntekijältä, voidaan hakea työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta. Myös tämä tuki on palkkatuen tavoin määrärahasidonnainen ja harkinnanvarainen.

Työllistämisen kuntalisät

Mahdolliset työllistämisen kuntalisät vaihtelevat kunnittain. Lisätietoa saat oman alueesi työvalmentajalta tai kunnan työllistämisyksiköstä.

Työvalmentajan tuki

Tärkeä tukimuoto on myös työvalmentajan neuvot ja konkreettinen tuki epäselvissä asioissa tarvittaessa koko työsuhteen ajan. Työvalmentajan palvelut ovat yrityksille maksuttomia. (Perustuu tietoon 6/2017)

Työelämän tuoreet tuulet -hankkeen haastattellessa yrittäjiä on käynyt ilmi, että tukien hakemiseen ja muihin työllistämiseen liittyviin kysymyksiin saatavissa olevalla avulla on suuri merkitys. On tärkeää, että asiat sujuvat työllistäjän kannalta mahdollisimman helposti. Työllistäminen voi jopa tyssätä siihen, että työnantaja kokee esimerkiksi palkkatukien hakemisen liian työlääksi. Se että työvalmentaja auttaa, neuvoo ja tukee näiden asioiden selvittämi-

sessä ja hoitamisessa madaltaa kynnystä lähteä kokeilemaan työllistämistä. Vaikka tavoitteenamme onkin palkkatyösuhteiden solmiminen, usein on tarkoituksenmukaista niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta aloittaa yhteistyö esimerkiksi työkokeilu-/työharjoittelujaksolla. Näin molemmat osapuolet näkevät miten työt käytännössä sujuvat, ja onko työsuhteen solmimiseen edellytyksiä.

Mahdollisuudet esimerkiksi työkokeiluun ja palkkatukeen määräytyvät aina yksilökohtaisesti, joten ne täytyy kunkin työnhakijan kohdalla aina erikseen selvittää. Samoin täytyy selvittää, millainen vaikutus mahdollisilla palkkatuloilla on työllistytjän perustoimeentuloon, kuten eläkkeeseen. Ainakin alkuun voi olla tarkoituksenmukaista pitää eläkkeensaajan työtuntien ja maksettavan palkan määrä sellaisissa rajoissa, että eläkkeen määrä ei leikkaudu. Mikäli työ sujuu ja jaksamista löytyy kokopäiväiseen työhön, jatkossa voidaan harkita eläkkeen ”jättämistä lepäämään”.

Työtehtävien ”räätälöinti”

(Tai ”muotoilu”, tai ”sovittaminen”)

Työnantaja määrittelee mitä ovat ne työtehtävät joihin hän tarvitsee työntekijää. Työvalmentajan tehtävänä on ”purkaa” työtehtävät osiin, ja pohtia niiden soveltuvuus omalle valmennettavalleen. Apuna alkukartoituksessa voidaan hyödyntää esimerkiksi Keskuspuiston ammattiopiston koordinoimassa Teot tutuiksi (2013-2015) -hankkeessa kehitettyä Työanalyysiä.

Työanalyysi -lomake täytetään seuraamalla työtehtäviä ja haastatteleamalla työntekijöitä. Työanalyysin voi tarjoutua tekemään myös yrityksessä jossa ei itse osata ennakkoon arvioida löytyisikö heiltä sopivia työtehtäviä.

Uusia, työpaikan eri tehtävistä koostuvia tehtäväkuvia voidaan yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa lähteä rakentamaan myös Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön Ratko -hankkeessa (2012-2016) kehitetyn Ratko-mallin avulla. Tietoa Ratko-mallista ja ohjeet sen toteuttamiseen löydät internet-sivustolta: www.ratko.fi

Työanalyysilomake (LIITE 2)

Ohjeistus tukemiseen ja ohjaamiseen

Lakisääteisesti kehitysvammaisuus on terveydentilaan liittyvä seikka. Työnantajalla ei siis ole lupaa kertoa työllistytjän kehitysvammaisuudesta muille työntekijöille ilman hänen henkilökohtaista suostumustaan. On kuitenkin selvää, että perehdytyksessä on otettava huomioon vamman vaikutus, ja tietyistä työntekoon liittyvistä rajoitteista on kerrottava mm. turvallisuus-syistä.

Vaikka kehitysvammainen työntekijä toimiikin osana työyhteisöä osaamisensa ja vahvuuksiansa, eikä vammaisuutensa kautta, avoimuus tuen tarpeesta on tarkoituksenmukaista työssä suoriutumisen kannalta. Henkilön työpaikalle on siis tärkeää antaa tietoa yksilöllisistä keinoista, joilla oppiminen helpottuu ja kommunikointi sujuu.

Käytettäviä keinoja voivat olla esimerkiksi kuvalliset ohjeet, erilaiset muistilistat ja tukiviitot. Uutena keinona on Taidoista työpoluiksi -projektissa (Ray/Stea 2013-2017) testattu puhelimen kautta käytettävää video-ohjetta. Video-ohjeen avulla työntekijä voi esimerkiksi palauttaa mieleensä jonkin unohtuneen työtehtävän vaiheet.

Työvalmentaja on ainakin alussa mukana työpaikalla opastamassa ja varmistamassa työtehtävien sujumisen. Työnantajalle kannattaa korostaa sitä, että neuvoja ja tukea on saatavilla koko työsuhteen ajan, ja että tukea myös kannattaa kysyä matalalla kynnyksellä heti, mikäli jokin asia askarruttaa.

Tukikäynnit

Siitä kuinka usein työvalmentaja vierailee työpaikalla, sovitaan yhdessä työnantajan ja valmennettavan kanssa. Varsinkin työsuhteen alkuvaiheessa käyntejä useimmiten tarvitaan tiheämmin vielä sittenkin, kun työtehtävät on jo opittu.

Vaikka kaikki tuntuisikin sujuvan hyvin, on hyvä varmistaa, että työpaikalla tiedetään, että tukea on saatavilla ja työvalmentajan voi tarvittaessa kutsua käymään.

Tukikäynneillä on hyvä varata aikaa siihen, että työn sujumista ja tunnelmia ehditään kuulostella ja arvioida sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

Joskus arviointi voi tuntua haastavalta: työnantajan voi olla vaikeaa hahmottaa mitä hän voi ns. vaatia ja odottaa, ja mihin hänen tulisi arviointinsa työssä suoriutumisesta suhteuttaa. Keskustelun apuna voi tällöin käyttää vaikkapa Rinnekoti-Säätiön 3kk -hankkeessa kehitettyä Työsuoriutumisprofiilia (LIITE 3)

Myös valmennettavan kanssa työn sujumista kannattaa aika ajoin kartoittaa järjestelmällisesti ja kehittämisen näkökulmasta.

Työnantajan tehtäviin kuuluu käydä vuosittainen kehityskeskustelu myös kehitysvammaisen työntekijän kanssa, mikäli näin toimitaan muidenkin työntekijöiden kanssa. Yhteisesti voidaan sopia, toivotaanko myös työvalmentajan osallistuvan tähän keskusteluun.

Työvalmentaja voi lisäksi tarvittaessa kartoittaa työn sujumiseen ja työssä viihtymiseen liittyviä asioita myös kahden kesken valmennettavan kanssa.

Apuna voi käyttää vaikkapa Kehityskeskustelulomaketta (LIITE 4).

Työyhteisön osallistaminen

Ratko-malli

On tärkeää, että koko työyhteisö tietää mihin tehtäviin uusi työntekijä on tulossa, ja mitä työtehtäviä hänen odotetaan hoitavan.

Helpoiten asiasta tulee yhteinen, kun sitä, millaisiin työtehtäviin työpaikalla tarvitaan työntekijää, pohditaan yhdessä jo ennakoon, ennen kuin työntekijää on välttämättä edes tiedossa. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön Ratko -hankkeessa (2012-2016) kehitetyn Ratko-mallin ideana on se, että jokainen työntekijä purkaa oman työnkuvansa pienempiin osiin, ja arvioi sitten onko osa tehtävistä sellaisia, etteivät ne oikeastaan kuulu omaan ydinosaamiseen ja tehtävään, ja jotka voisi luovuttaa jollekulle muulle tehtäviksi. Näistä tehtävistä pyritään sitten kokoamaan työnkuva, johon voisi olla tarkoituksenmukaista palkata työntekijä.

Tarkempaa tietoa Ratko-mallista ja ohjeet sen toteuttamiseen löydät internet-sivustolta: www.ratko.fi

Työyhteisökoulutukset

Työyhteisöille voi tarjota koulutuspäiviä tai tuokioita, joissa tarjotaan tietoa monimotuisuudesta työyhteisössä, osatyökykyisyydestä ja erityisempää tukea tarvitsevan henkilön ohjauksesta ja perehdytyksestä. Kaikkein parasta olisi, että tällaista koulutusta ja työvälineitä erilaisuuden kohtaamiseen voitaisiin järjestää jo ennen kuin tietty henkilö on työpaikkaan työllistynyt. Tällöin vältetään aiheen liiallinen yksilöinti ja työllistäjän joutuminen objektiksi.

Hyviä vinkkejä ja materiaalia työyhteisöjen tukemiseen löydät Aspa-säätiön työllisyshankkeissa (2008-2015) kehitetystä Työpaikkavalmentaja -mallista
<http://www.oikeitaitoja.fi/tpv/tpv-etusivu>



Verkostoyhteistyö

Yhteistyössä on voimaa!

Tiedon ja vertaistuen saaminen ja jakaminen muiden työvalmentajien ja yhteistyöverkostojen kanssa antaa paitsi uusia ideoita, joskus myös konkreettisempiakin lisäresursseja työhön. Etenkin silloin kun työskentelet yksin tai pienessä työyhteisössä kannattaa yhdistää voimia muiden kanssa.

Asioita on turha pohtia liikaa yksin, kun vastaus voikin jo löytyä valmiina jonkun toisen keksimänä. Myös volyymin ja näkyvyyden kannalta joukkovoima on tehokasta!

Alueelliset ja valtakunnalliset työvalmentajien verkostot

Oma alue

Toimiiko lähialueellasi jo eri paikkakuntien ja eri toimijatahojen työvalmennustyötä tekeville henkilöille suunnattu verkosto? Jos ei, kutsuisitko porukan koolle?

Verkosto voisi tavata esimerkiksi muutaman kerran vuodessa, ja jakaa kokemuksiaan ja hyviä käytäntöjään toisilleen. Yhdessä voi järjestää myös koulutuksia ja tempauksia.

Myös verkoston oma Facebook-ryhmä voisi olla hyvä idea helppoon yhteydenpitoon ja neuvojen pyytämiseen ja antamiseen.

Valtakunnallinen verkostoituminen

Vates-säätiö koordinoi valtakunnallista työvalmennuksen kehittämisverkostoa. Kyvyt käyttöön -verkostoon voi liittyä jäseneksi maksutta. Verkoston ja Vates-säätiön kautta saat uusinta tietoa osatyökykyisten työllistämiseen liittyen. Vates järjestää myös koulutuksia, seminaareja ja kehittämispäiviä, kuten Vates-päivät ja Työvalmennuksen kehittäispäivät.

Lisätietoa: www.vates.fi

Myös Facebookista löytyy varsin aktiivinen Työvalmentajat-ryhmä, jonka jäseneksi kannattaa liittyä. Ryhmässä jaetaan tietoa alan ajankohtaisista uutisista ja jaetaan tietoa ja osaamista.

Tukea ja neuvoja kehitysvammaisten ihmisten työllisyyteen liittyvissä kysymyksissä saat myös Kehitysvammaliitosta ja Kehitysvammaisten Tukiliitosta. Myös näiden toimijoiden internet-sivustoilta löytyy paljon tietoa ja materiaalia aihepiiriin liittyen.

Osku -tie työelämään -verkkopalvelu

Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeen tavoitteena on, että osatyökykyiset ihmiset jatkavat työelämässä tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille. Syksyllä 2016 julkaistiin Osku – tie työelämään verkkopalvelu, johon on koottu tietoa, keinoja ja ratkaisuja osatyökykyisten työssä jatkamiseen ja työllistymiseen.

Sivuston yhteydessä toimiva Osku-foorumi on osatyökykyisten kanssa työskenteleville ammattilaisille tarkoitettu kohtaamispaikka, johon kirjautumalla pääset keskustelemaan ja verkostoitumaan kollegojen kanssa.

Verkkopalvelun löydät osoitteesta <https://tietyoelamaan.fi/>

Yrittäjäjärjestöt

Hyvät suhteet paikalliseen yrittäjäjärjestöön kannattavat. Yrittäjäjärjestöjen kautta on mahdollisuus tutustua ja verkostoitua mahdollisten työnantajien kanssa. Ensimmäisen kontaktin järjestöön voi ottaa vaikka tarjoutumalla puhujaksi johonkin heidän tilaisuuteensa, tai pyytämällä heitä auttamaan tiedottamisessa yrittäjien suuntaan. Validia Ammattiopisto on muutaman vuoden ajan järjestänyt yhteistyössä Uudenmaan Yrittäjien kanssa aamiaista-paamisia paikallisille yrittäjille. Kodinhuoltaja-opiskelijoiden valmistaman aamiaistarjoilun lomassa uraohjaajat ovat kertoneet tarkemmin oppilaitoksesta, opiskelijoista, opiskelijatöistä, työssäoppimisesta sekä työllistymisen tukimuodoista.

Hankkeet, projektit ja vammaisjärjestöjen paikallisyhdistykset

Kannattaa selvittää toimiiko omalla alueella kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen liittyviä hankkeita tai projekteja, ja kysyä millaista yhteistyötä niiden kanssa voisi tehdä. Hankkeiden kautta voi saada konkreettista tukea ja apua erilaisten menetelmien toteuttamiseen, vaikuttamistyöhön sekä uusien toimintatapojen kehittämiseen.

Myös alueella mahdollisesti toimiviin vammaisjärjestöihin kannattaa olla yhteydessä, ja pohtia voisiko voimavaroja yhdistää esimerkiksi koulutusten ja tiedotuksen suhteen. Yhdessä vammaisjärjestöjen kanssa voi myös tehdä vaikuttamistyötä paikallisten päättäjien suuntaan, jos vaikuttaa siltä, että osatyökykyisten työllistymistä helpottavia rakenteita tulisi alueellanne kehittää.



Yhteistyössä on voimaa!

Tiedottamis- ja vaikuttamistyö

Tarinat onnistumisista ja juttuvinkit

Esimerkillä on valtava voima! Yrittäjien ja työnantajien kuulemat tai lukemat kertomukset tapauksista joissa kehitysvammaisen henkilön rekrytointi on onnistunut hienosti, herättävät kiinnostuksen ja rohkaisevat kokeilemaan itsekin! Vetoaminen yleisesti yhteiskuntavastuuseen voi toimia, mutta todellinen vaikutus syntyy, kun tarina saa kasvot. Levitä siis ilolla tietoa alueellanne onnistuneista tapauksista joissa oikea työ ja tekijä ovat löytäneet toisensa. Toki aina täytyy muistaa kysyä asianomaisilta suostumus tarinan jakamiseen.

Tarinoita voi tarjota juttuvinkkeinä paikallisiin ja miksipä ei valtakunnallisiin lehtiin. Myös aikakauslehdet ja eri ammattijärjestöjen lehdet voisivat innostua tekemään juttuja, mikäli näkökulma ja aihepiiri linkittyy sopivasti lehden linjauksiin ja arvomaailmaan.

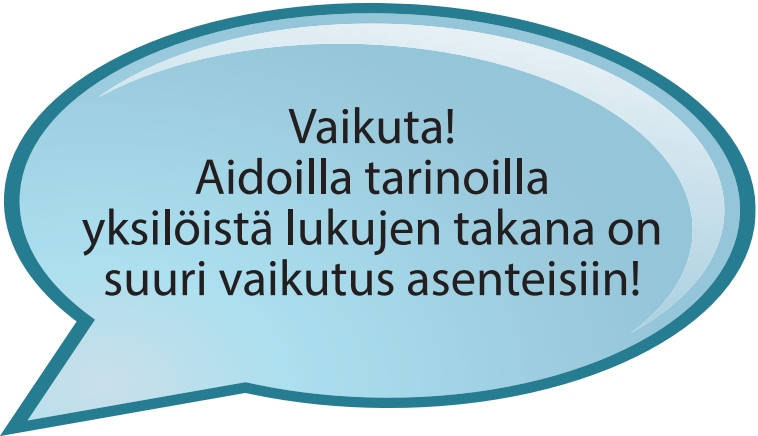
Videot

Aihepiiriin liittyviä videoita voi jakaa sosiaalisessa mediassa tai näyttää esimerkiksi yrittäjille suunnatuissa tilaisuuksissa. Vuoden 2017 aikana Vates-säätiöllä on käynnissä Kyvyt käyttöön 100 vuotta -kampanja, joka nostaa esille vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden roolia työelämässä. Kampanja on osa Suomi 100 -juhlavuosiohjelmää. Kampanjassa kerätään aiheesta 100 videota YouTubeen ja järjestetään Yhdenvertaisuus työelämässä -seminaari. Kampanjaa toteuttaa Tiedolla vaikuttaminen -hanke. Videot löydät <http://www.vates.fi/vates/kyvyt-kayttoon-100-vuotta.html> sivuston kautta.

Sosiaalinen media

Sosiaalinen media on nykyään helppo ja ilmainen keino saada näkyvyyttä toiminnalleen ja edustamalleen asialle. Vastaa osaltasi siihen ongelmaan, etteivät työnantajat tiedä työvalmentajan palveluista, eivätkä sitä, mitä kautta voisi rekrytoida kehitysvammaisen työntekijän antamalla työllesi kasvot.

Perustakaa oma nettisivu tai Facebook-sivu, ja kertokaa tekemästänne työstä ja kuulumisistanne.



Vaikuta!
Aidoilla tarinoilla
yksilöistä lukujen takana on
suuri vaikutus asenteisiin!

Työnhakija

Työnantaja haastatellessamme kävi selkeästi ilmi, että he luottavat rekrytointiprosessissa työvalmentajan ammattitaitoon ja kykyyn arvioida löytyykö tarjolla oleviin työtehtäviin sopiva henkilö. Silti on hyvä kiinnittää huomiota myös työnhakijan oman, aktiivisen roolin merkitykseen rekrytointitilanteessa.

Työnhakijan on hyvä osata havainnoida omaa osaamistaan, vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan ja myös kertoa niistä. Menetelmiä vahvuuksien kartoittamiseen ja CV:n ja portfolion kokoamiseen yhdessä työnhakijan kanssa löydät oppaastamme Mahdollista! -Pieni työkirja työnhakijalle.

Tässä muutama menetelmä ”pähkinänkuoressa”:

Alkuhaastattelu

Tutustuminen valmennettavaan alkaa alkuhaastattelulla ja -kartoituksella. Erityisen tärkeässä roolissa alkuhaastattelu on silloin, jos et tunne valmennettavaa ennestään, tai jos henkilö ei aikaisemmin ole etsinyt töitä avoimilta työmarkkinoilta. Haastattelulla kartoitetaan valmennettavan kiinnostuksen kohteita, osaamista ja mahdollisia rajoitteita. Tämä antaa realistisen pohjan tulevan työpaikan etsimiseen. Kysy valmennettavalta itseltään millaista tukea hän sinulta toivoo ja odottaa. Tuen tarve muuttuu prosessin eri vaiheissa ja on hyvin erilaista eri henkilöillä.

Alkuhaastattelulomakkeeseen (LIITE 5) on koostettu kysymyksiä alkuhaastattelun tueksi. Voit valita lomakkeesta tarpeellisiksi katsomasi kysymykset ja muokata lomaketta omaan käyttöösi sopivaksi.

Vahvuuksien kartoittaminen ja oman osaamisen esilletuomisen harjoittelu

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja esilletuominen voi olla aika haastavaa meistä jokaiselle. Kuitenkin vahvuuksia, hyviä ominaisuuksia ja erityistaitoja löytyy kaikilta. Auta valmennettavaasi löytämään omat parhaat puolensa, ja miettikää yhdessä, miten niitä voi hyödyntää. Harjoitelkaa myös sitä miten omista vahvuuksista voi kertoa työtä hakiessa.

Erilaisia hyviä ominaisuuksia ja vahvuuksia työskentelyenne tueksi löydät vaikkapa Ominaisuuskorteista (LIITE 6)

CV ja portfolio

Yleisesti ei ehkä vielä olla totuttu ajatukseen siitä, että myös kehitysvammaisella työnhakijalla olisi työnhakunsa tukena oma CV ja portfolio. Kuitenkin osa tasa-arvoista työelämää on, että myös kehitysvammainen henkilö on omassa työhaussaansa toimija, eikä vain toiminnan kohde.

Autu valmennettavaasi kokoamaan selkeä, kuvia sisältävä CV, jonka avulla esittäytyä potentiaalisille työnantajille. Mahdollisuuksien mukaan kootkaa myös portfolio, jossa on valokuvain tai muilla keinoin tallennettu tietoa siitä mitä kaikkea valmennettava on aiemmin tehnyt.

CV:n ja portfolion kokoamiseen löytyy ohjeet oppaastamme Mahdollista! -Pieni työkirja työnhakijalle.

Ryhmämuotoinen työhönvalmennus

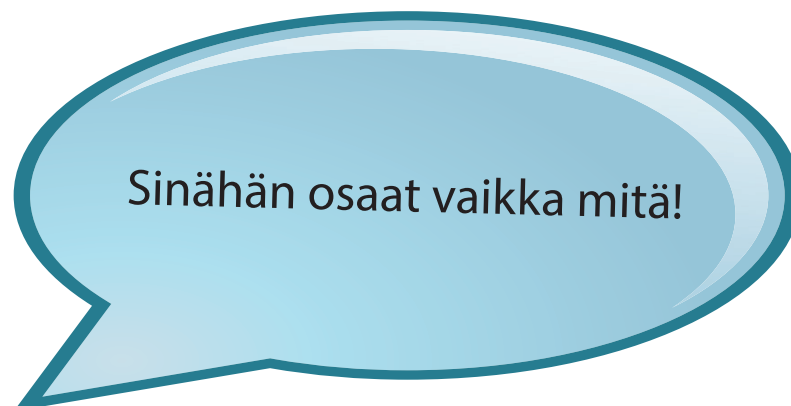
Jos alueellanne on useampi kehitysvammainen valmentautuja, joiden tavoitteena on työllistyä palkkatyöhön, voi osan työhönvalmennuksesta toteuttaa ryhmämuotoisena. Ryhmässä voidaan pohtia kunkin vahvuuksia, harjoitella työhaastattelutilanteita ja perehtyä työelämän pelisääntöihin. Vertaisuus edistää asioiden oppimista ja ryhmässä toimiminen kehittää sosiaalisia taitoja, vaikka yksilöllistä tukea ryhmätoiminnan rinnalle kaivataankin. Ryhmien haasteena on usein erot ryhmän jäsenten taidoissa. Käyttämällä opetuksessa paljon kuvia, keskusteluja ja toiminnallisia harjoitteita mielenkiinto pysyy vireillä ja oppiminen helpottuu.

Ryhmämuotoisia tapaamisia voi järjestää myös jo työssä oleville valmennettaville, jolloin se toimii kokemusten vaihdon ja vertaistuen näkökulmasta.

Ryhmämuotoinen työvalmennus ja vertaisvalmennus

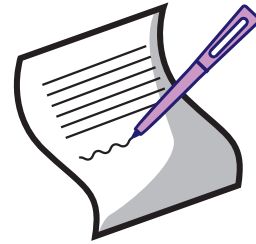
Myös työpaikoilla tapahtuvaa työtehtävien harjoittelua voidaan toteuttaa ryhmissä. Tästä on hyviä kokemuksia esimerkiksi Aula-työkodissa ja Validia-Ammattiopistossa. Työpaikoille mennään yhdessä valmentajan ja muiden valmentautujien kanssa harjoittelemaan tarjolla olevia työtehtäviä. Taitojen harjoittelu ja työympäristöön tutustuminen turvallisessa porukassa madaltaa kynnystä uskaltautua hakeutumaan avoimille työmarkkinoille jatkossa.

Tärkeä näkökulma ryhmässä valmentautumiseen on myös vertaistuen ja vertaisvalmennuksen mahdollistuminen. Usein vertainen osaa opettaa ja neuvoa itse osaamiaan asioita helposti omaksuttavalla tavalla toisillekin. Oppimista helpottaa mahdollisuus seurata muiden suoriutumista ja ottaa esimerkkiä toimintatavoista.



Vinkki: Paljon mukautettavia harjoitteita ja työvälineitä työelämävalmiuksien opettamiseen niin ryhmämuotoisesti, kuin yksilöllisestikin löydät nettisivustolta www.oikeitatoita.fi/omatietyohon. Sivustolta löytyy myös kattava linkkilista muihin materiaaleihin ja aihepiiriin liittyviin videoihin.

Omia muistiinpanoja

[illegible]

Oma "hissipuheeni" kun otan yhteyttä yritykseen:

Olen _____

Soitan _____

Edustan työnhakijaa joka _____

Milloin voisimme tulla käymään?

Mihin osoitteeseen voisin lähettää Teille lisätietoa aiheesta?

Kysely työnantajille tai yrityksen rekrytoinneista vastaaville henkilöille

_____ on paikkakunnallanne toimiva taho, jonka yhtenä tehtävänä on tukea kehitysvammaisia henkilöitä työllistymisessä avoimille työmarkkinoille.

Monilla kehitysvammaisilla henkilöillä on runsaasti motivaatiota ja osaamista toimia erilaisissa työtehtävissä. Esimerkiksi osa-aikaiset, avustavat tehtävät sopivat monen heistä elämäntilanteeseen mainiosti, ja he sitoutuisivat tällaisiin tehtäviin mielellään pitkäaikaisesti.

Palkatessaan kehitysvammaisen työntekijän työnantajalla on mahdollisuus saada yhteiskunnalta taloudellista tukea palkkakustannuksiin ja työvalmentajan tukea ohjauksessa, työtehtäviin perehdyttämisessä sekä työn sujumisen varmistamisessa koko työsuhteen ajan.

_____ haluaa tällä kyselyllä kartoittaa paikkakuntamme työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen liittyen.

Kyselyyn vastaaminen kestää arviolta 5-10 minuuttia, eikä vastaaminen sido mihinkään.

Mikäli olette kiinnostuneita saamaan lisätietoa mahdollisuudesta palkata kehitysvammainen henkilö, lisätkää yhteystietonne kyselyn lopussa olevaan yhteystietokenttään.

1. Yrityksenne nimi ja toimiala

Henkilöstömäärä:

Valikko:

1 henkilö

2-10

11-35

36-50

yli 50 henkilöä

→ montako? _____

Vastaajan ammattinimike:

2. Työskenteleekö yrityksessänne, tai onko yrityksessänne joskus työskennellyt kehitysvammainen henkilö/kehitysvammaisia henkilöitä?

☐ Kyllä

☐ Ei

3. Voisitteko tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa ajatella työllistävänne yritykseenne kehitysvammaisen henkilön?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Mikäli vastasitte ei, mitkä asiat siihen vaikuttavat? Voitte valita useamman vaihtoehdon.

- a) Yritykseemme ei voida tuotannollisista ja taloudellisista syistä palkata tällä hetkellä ketään.
- b) Yrityksessämme ei ole työtehtäviä jotka soveltuisivat kehitysvammaiselle henkilölle.
- c) En tiedä kuinka rekrytointi onnistuisi, esim. mihin tahoon olisi yhteydessä sopivan henkilön löytääkseni.
- d) Yrityksessämme ei ole mahdollisuutta käyttää aikaa kehitysvammaisen ihmisen perehdyttämiseen.
- e) Työyhteisön suhtautuminen kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen arveluttaa.
- f) Jokin muu syy:

4. Mitkä seikat voisivat saada harkitsemaan kehitysvammaisen henkilön palkkaamista? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- a) Sopivan ja juuri siihen tehtävään motivoituneen henkilön löytyminen.
- b) Taloudellinen tuki yhteiskunnalta (palkkatuki).
- c) Jatkuva tuki työhön perehdyttämisessä ja työn sujumisen seuraamisessa (ulkopuolinen, yksilöllisesti räätälöity, työnantajalle maksuton työvalmennus).
- d) Yhteiskuntavastuullinen näkökulma; halu parantaa omalta osaltanne kehitysvammaisten henkilöiden tilannetta työmarkkinoilla.
- e) Mahdollisuus aloittaa työsuhde esim. työkokeilulla jolloin työn sujuminen voitaisiin varmistaa ennen työsuhteen syntymistä.
- f) Jokin muu seikka. Mikä?

5. Mikäli haluatte lisätietoa asiasta, lisätkää yhteystietonne yhteystietokenttään:

Nimi:

Yritys:

Puh.:

Osoite:

Sähköposti:

Lähetäjän yhteystiedot:

Yritys ja yhteyshenkilö:

LIITE 2

Yrityksen yhteystiedot:

Päivämäärä:

Laatija:

Työanalyysi:

Tehtävänimike:	
Taustatietoa	
Työpaikan toimiala	
Työntekijöiden määrä	
Päivittäinen työaika	
Tauot	
Työtahti	
Työtehtävästä suoriutuminen edellyttää	☐ hyvää ☐ kohtuullista ☐ välttävää fyysistä kuntoa ☐ hyvää ☐ kohtuullista ☐ välttävää psyykkistä kuntoa ☐ hyviä ☐ kohtuullisia ☐ välttäviä asiakaspalvelutaitoja ☐ hyviä ☐ kohtuullisia ☐ välttäviä sosiaalisia taitoja ☐ hyviä ☐ kohtuullisia ☐ välttäviä ATK-taitoja lisätietoja
Työturvallisuudessa huomioitavat asiat	
Kuvaus työympäristöstä (esim. melu, lämpötila, fyysinen esteettömyys)	
Työtehtävässä tarvitaan	☐ hygieniapassi ☐ ajokortti ☐ tulityökortti ☐ työturvallisuuskortti ☐ ensiapukortti
Työssä käytettävät koneet, laitteet ja välineet	
Työasu	☐ on/työpaikalta ☐ ei
Ruokailumahdollisuus	☐ on ☐ ei
Sosiaalililat	☐ on ☐ ei lisätietoja
Työssä käsitellään kemikaaleja/pesuaineita ym	☐ kyllä ☐ ei
Työpaikan tehtävänimikkeet ja tehtävien edellyttämä koulutus	
Työtehtävät (jos vuorotyö, niin työtehtävät vuoroittain)	
Muut työtehtävät päivittäisten rutiinien lisäksi	
Muuta huomioitavaa	



Työsuoriutumisprofiili –työelämäjakson tulosten tiivistämiseen. Alla oleva arviointitaulukko on tarkoitettu esimiehen tai työpaikkaohjaajan täytettäväksi. Siinä eritellään työsuorittumista työkeilussa tai muulla työelämäjaksolla. Arvion tekijää pyydetään vertaamaan työkeilijan työsuorittumista niihin vaatimuksiin, joita hän itse asettaisi näille työtehtäville, mikäli ne hoidettaisiin normaalina palkkatyönä.

**TAIDOISTA
TYÖPOLUIKSI**

Työpaikka: _____ Arvion tekijä: _____ Arvioitava: _____ Pvm: _____

	Huomattavia vaikeuksia	Lieviä vaikeuksia	Yltää palkkatyön vähimmäisvaatimuksiin	Hieman yli vähimmäisvaatimusten	Huomattavasti yli vähimmäisvaatimusten	Lisähuomioita
Fyysinen toimintakyky	☐	☐	☐	☐	☐	Millaiset ovat henkilön fyysiset voimat, kunto ja liikkuvuus suhteessa tähän työhön?
Kognitiiviset taidot	☐	☐	☐	☐	☐	Miten henkilö oppii, muistaa ja osaa soveltaa tähän työhön liittyviä asioita sekä työvaiheita?
Psyykinen vointi työssä	☐	☐	☐	☐	☐	Millainen on henkilön mieliala, stressaantuneisuus ja psyykinen jaksaminen suhteessa työn vaatimuksiin?
Sosiaalinen toiminta työpaikalla	☐	☐	☐	☐	☐	Millaiset sosiaaliset taidot ja yhteistyötaidot henkilöllä on suhteessa työn vaatimuksiin?
Tehtäväkohtaiset taidot	☐	☐	☐	☐	☐	Miten henkilö hallitsee näissä työtehtävissä vaadittavia tietoja ja taitoja?
Työn tuottavuus	☐	☐	☐	☐	☐	Millaiseksi arvioit henkilön työskentelyn määrällisen ja laadullisen tuottavuuden?
Työasenne	☐	☐	☐	☐	☐	Miten positiivisesti ja vastuuntuntoisesti henkilö on suhtautunut työhönsä ja siinä kehittymiseen?

KEHITYSKESKUSTELULOMAKE

Henkilö:

Päivämäärä:

Työtehtäväni:

Miten työtehtävät sujuvat:

Miten töissä menee? Mikä on hyvää?
Onko jotain mikä ei tunnu hyvältä?

(Työtehtävät, työkaverit, esimies, tukihenkilö, ilmapiiri...)

Plussat

Millaista tukea toivon?

Keneltä haluaisin tukea?

Miinukset

Mitä osaan?

Mitä uutta olen oppinut?

Mitä uutta olen oppinut?

Mitä uutta haluaisin oppia? Mitä täytyy vielä harjoitella? Tavoitteet tulevalle vuodelle?

1.

2.

3.

Voit valita lomakkeesta käyttöösi ne kysymykset, jotka koet tarpeellisimmiksi kunkin valmennettavan kohdalla. Muokkaa lomaketta omaan käyttöösi sopivaksi.

ALKUHAASTATTELULOMAKE

Nimi:

Päivämäärä:

Laatija:

Millaista työtä etsit? Onko sinulla mielessäsi jokin tietty työpaikka?

Millaisia työtehtäviä haluaisit ja osaisit tehdä?

Aiempi työkokemus:

Koulutus:

Osaatko lukea?

KYLLÄ

EI

Osaatko kirjoittaa?

KYLLÄ

EI

Osaatko liikkua itsenäisesti?

KYLLÄ

EI

Monenako päivänä viikossa haluaisit työskennellä?

Montako tuntia päivässä haluaisit ja jaksaisit työskennellä?

Sopiiko sinulle paremmin työskentely aamulla, vai iltapäivällä tai illalla?

Onko sinulla jotain fyysistä sairautta tai rajoitetta joka voisi haitata jossakin työtehtävässä?
Kerro mitä ne ovat, ja miten ne vaikuttavat?

Haluaisitko työskennellä mieluummin mahdollisimman itsenäisesti, vai yhdessä muiden kanssa?

Työskentelisitkö mieluiten sisällä vai ulkona?

Häiritseekö melu sinua? Olisiko sinulle tärkeää, että työpaikalla olisi hiljaista?

Missä asioissa olet erityisen hyvä? Mitä harrastat?

Mitä asioita sinun pitäisi vielä harjoitella?

Miten opit asioita parhaiten? Millaisia keinoja käytät, ja miten harjoittelet, kun haluat oppia jonkin uuden asian?

Millaista apua ja tukea toivot saavasi työvalmentajalta?

Keitä ihmisiä lähipiiriisi kuuluu?

Haluatko että työvalmentaja keskustelee työnhakemiseen liittyen jonkun lähipiiriisi kuuluvan henkilön kanssa?

Miksi haluaisit löytää työpaikan?

Onko sinulla muita toiveita tai ajatuksia työpaikan etsimiseen liittyen?

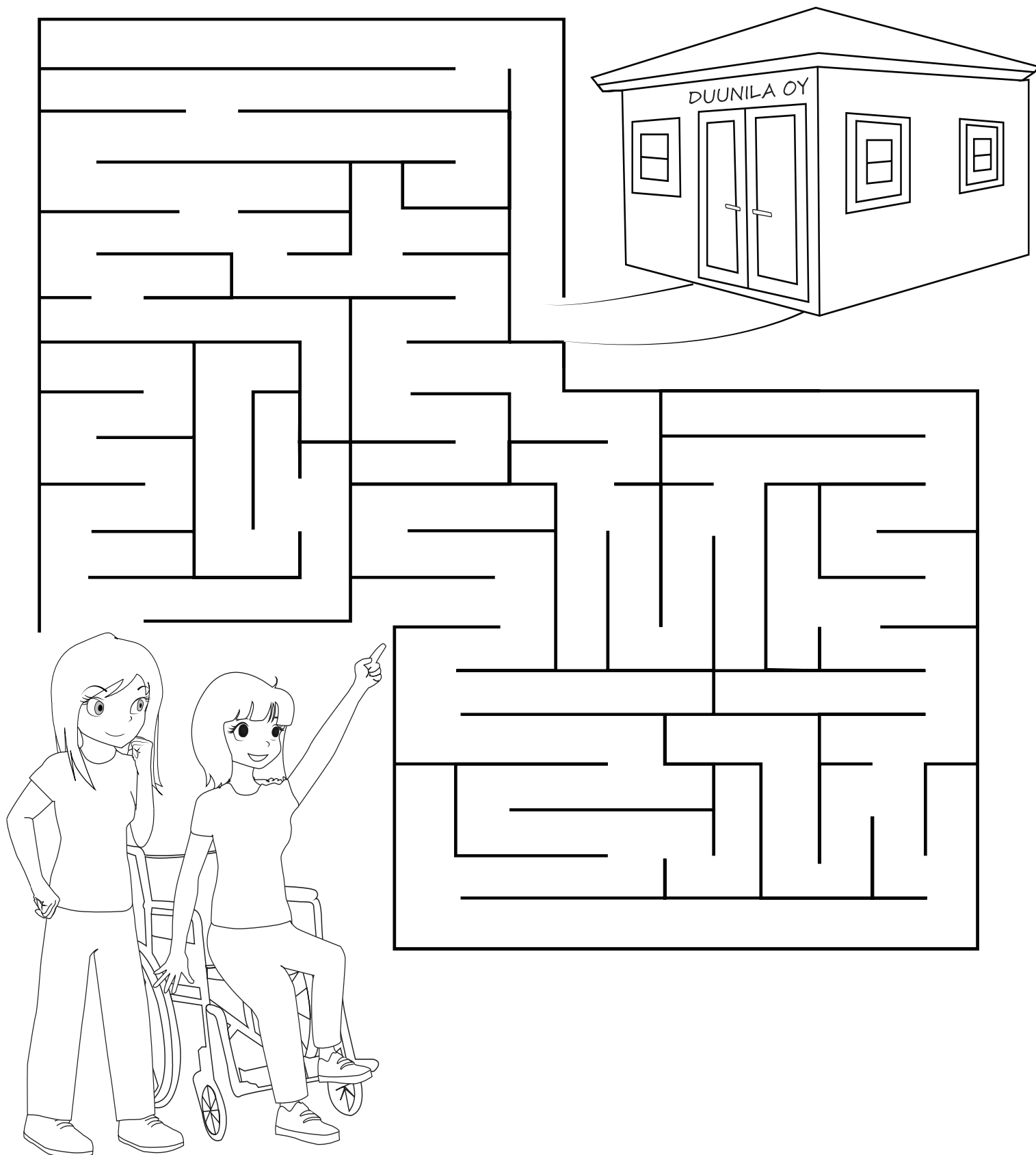
Ominaisuuskortit

KILTTI	REHELLINEN	SISUKAS	TARKKA
HUOLELLINEN	JOUSTAVA	SOSIAALINEN	HUUMORIN- TAJUINEN
AVULIAS	RAUHALLINEN	LUOTETTAVA	PITÄÄ UUSIEN ASIOIDEN OPPIMI- SESTA
ROHKEA	PÄÄTTÄVÄINEN	ILOINEN	REIPAS
AVOIN	VASTUUN- TUNTOINEN	OSAA KESKUSTELLA	HYVÄ MUISTI
ITSENÄINEN	VIIHTYY TOISTEN SEURASSA	VAHVA	AUTTAA MUITA
OSAA NOUDATTA OHJEITA	TÄSMÄLLINEN	KEKSELIÄS	AHKERA

Lähteet

- 1** Vesala H., Klem S., Ahlsten M. (2015) Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 -tutkimus. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9, OECD Annual report 2008
- 2** Vesala H., Klem S., Ahlsten M. (2015) Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 -tutkimus. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9.
- 3** Ora, P. (2016) Esipuhe. Teoksessa Pikkusaari, S.- Ora, P. – Sundqvist, A. – Lampinen, P. – Saastamoinen, S. – Nupponen, M. – Karhapää, R. (2016) Tuettu työllistyminen käytännössä. Kiipulan ammattiopisto.
- 4** Pikkusaari, S. (2016) Tuettu työllistyminen -mitä SE tarkoittaa. Teoksessa Pikkusaari, S.- Ora, P. – Sundqvist, A. – Lampinen, P. – Saastamoinen, S. – Nupponen, M. – Karhapää, R. (2016) Tuettu työllistyminen käytännössä. Kiipulan ammattiopisto. 7-13
- 5** Harkko, J. (2015) ”Että nämä ihmiset joilla on työpanos annettavana sais sitä antaa. Että eivät olisi palveluiden kohde”, Kit-projektin toimintaympäristökartoituksen tulokset. Kuntoutussäätiö. Kehitysvammaliitto.
- 6** YK:n Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf Haettu 10.5.2017.
- 7** Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/osallisuutta_ja_tyollistymista_edistavan_toiminnan_laatukriteerit.pdf. Haettu 10.5.2017.
- 8** Nupponen, M. (2016) Mitä työnantaja odottaa – työnantaja on asiakas. Teoksessa Pikkusaari, S.- Ora, P. – Sundqvist, A. – Lampinen, P. – Saastamoinen, S. – Nupponen, M. – Karhapää, R. (2016) Tuettu työllistyminen käytännössä. Kiipulan ammattiopisto. 27-34

Auta valmennettavaa löytämään reitti työpaikalle!



Miksi työllistyminen on kohderyhmälle tärkeää?

"Työpaikalla olen työntekijä niinkuin muutkin"

"Työssä oppii uusia asioita, ja voi ehkä opettaa toisillekin jotain"

"En halua lorvia kotona"

"On tärkeää saada ansaittua omaa rahaa"

"Aion tehdä tätä työtä niin kauan kuin jalat kantavat"

"Töissä tapaa uusia ihmisiä"

"Kaksi päivää viikossa kotona on ihan tarpeeksi"

Työelämän tuoreet tuulet (2016-2018) on kaksivuotinen hanke, jonka tavoitteena on edistää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriö tukee hanketta Veikkauksen tuotoilla. Hankkeen taustaorganisaatioina toimii Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry.

Hankkeessa on kysytty **työnantajilta**, millaiset asiat rohkaisivat palkkaamaan kehitysvammaisia ihmisiä.

Vastaajat suhtautuivat mahdollisuuteen palkata kehitysvammaisia työntekijöitä pääosin erittäin myönteisesti. Suurimpana syynä siihen, ettei työllistymisiä kuitenkaan ole tapahtunut kovin paljon voidaan pitää tiedonpuutetta. Yli 80 % vastaajista totesi, ettei tiedä mihin ottaa yhteyttä, mikäli työllistäminen olisi ajankohtaista. Yrittäjillä vaikutti olevan varsin vähän tietoa myös saatavilla olevista tukimuodoista.

Työvalmentajan rooli tiedon levittämisessä ja onnistuneiden rekrytointien syntymisessä on merkittävä. Tärkeää on myös se, että kehitysvammaisella **työnhakijalla** itsellään on aktiivinen rooli omaan työllistymiseensä liittyvissä asioissa.

Työelämän tuoreet tuulet -hankkeen opaskirjasarja tarjoaa tietoa työnantajalle, sekä menetelmiä ja työvälineitä työnhakijalle ja työvalmentajalle onnistuneiden työllistymisten lisäämiseksi.

Koska se on ***Mahdollista!***

