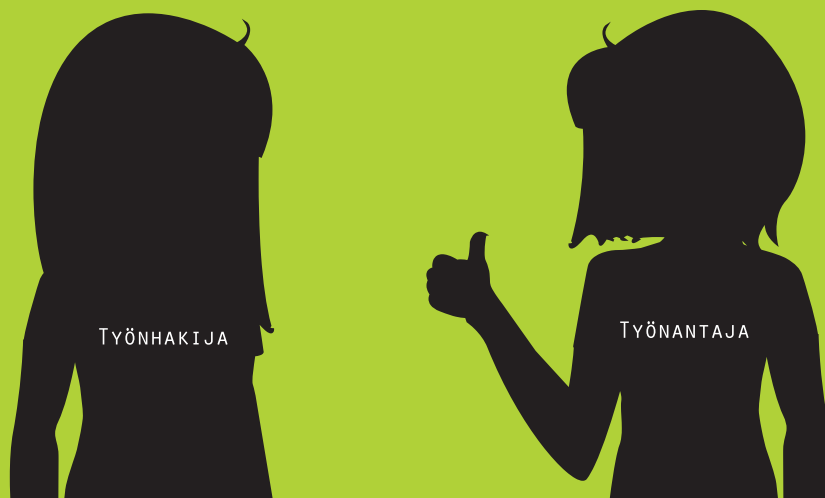




Työelämän
Tuoreet
Tuulet

MAHDOLLISTA!

- Pieni opas työnantajalle



Mahdollista! – Materiaalia kehitysvammaisten ihmisten työllisyyden tukemiseksi



Kiitos yhteistyöstä **työnhakukurssilaisillemme, työvalmentajaverkostoille**, ja kaikille niille **avuliaille ja ystävällisille työnantajille** jotka ovat antaneet arvokasta aikaansa vastatakseen hankkeemme kysymyksiin.

Kiitos tuesta, tiedon jakamisesta ja kannustuksesta myös rahoittajallemme (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus Veikkauksen tuotoilla), taustaorganisaatiollemme Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry:lle, hankkeemme ohjausryhmälle, Kehitysvammaliiton KIT- ja Palkkaa mut -hankkeille, Vates-säätiölle, Kehitysvammaisten Tukiliitolle, Rinnekoti-Säätiön Taidoista työpoluiksi -projektille, Validia Ammattiopistolle ja muille hankkeemme aiesopimusosapuoleille, joita ovat Carea-kuntayhtymä, KTO-kuntayhtymä ja Seinäjoen kaupungin Tuetun työn palvelut,

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

Julkaisija: Työelämän tuoreet tuulet -hanke,

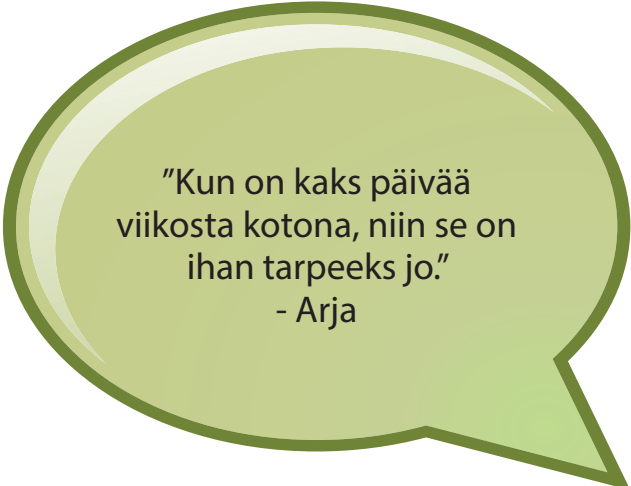
Aula-työkotien kannatusyhdistys ry.

Kuvitus ja taitto: Niina Heikkilä,
Validia Ammattiopisto

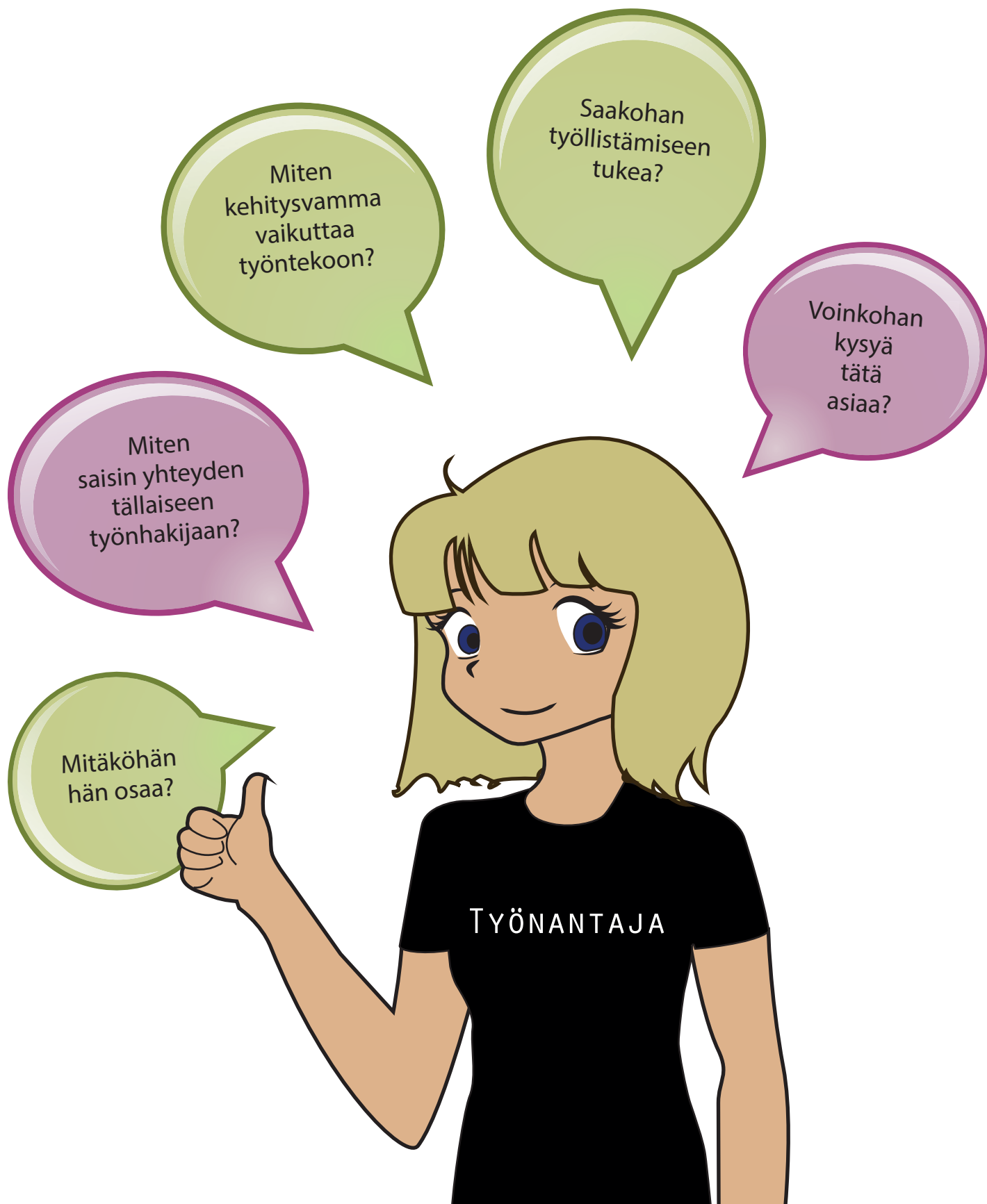


Sisällysluettelo

Johdanto	5
Mitä kehitysvammaisuus on?	6
Kehitysvammaisten työnhakijoiden osaaminen	7
Työvalmentaja tarjoaa tukea työllistämiseen	8
Työtehtävien muotoilu	9
Yhteiskunnan tarjoamat työllistämisen tuet	10
Haluaisin työllistää kehitysvammaisen työntekijän, miten voisin tavoittaa hänet?	11
Onnistuneita työllistämistarinoita	12
Kehitysvammaisten asema työmarkkinoilla	14
Onnistuneen rekrytoinnin muistilista	16
Lähteet	17
Miksi työllistyminen on kohderyhmälle tärkeää?	18



"Kun on kaks päivää
viikosta kotona, niin se on
ihan tarpeeks jo."
- Arja



Johdanto

Kaipaat lisätietoa kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä? Mahtavaa!

Tähän oppaaseen on koottu pähkinänkuoressa tietoa kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen liittyvistä asioista työnantajille ja muille aiheesta kiinnostuneille.

Aluksi käsitellään yleisesti kehitysvammaisuutta ja sen vaikutusta työntekoon. Loppupuolella keskitytään työllistämisen kannalta kaikkein oleellisimpaan seikkaan: osaamisen ja sopivan työtehtävän kohtaamiseen. Lisäksi tutustumme yhteiskunnan tarjoamiin tukipalveluihin, joita työnantaja voi hyödyntää.

Tämän oppaan on tuottanut Työelämän tuoreet tuulet -hanke, jonka tavoitteena on edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä palkkatyöhön. Hankkeessa on selvitetty työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten työllistämiseen liittyen ja kysytty mitkä seikat vaikuttaisivat halukkuuteen kokeilla työllistämistä. Tärkeimpänä seikkana työnantajat kokivat, että asiasta pitäisi ylipäätään olla enemmän tietoa saatavilla. **1**

Toivomme, että opaskirjasta löytyy tarvitsemasi tieto ja se rohkaisee harkitsemaan osaavan, motivoituneen ja innostuneen työntekijän palkkaamista.

Tasa-arvoisen työelämän puolesta.

Mahdollista työllistyminen!

Helsingissä 3.8. 2017

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


Mitä *kehitysvammaisuus* on?

Kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta oppia ja ymmärtää asioita. Osa kehitysvammaisista henkilöistä asuu omassa kodissa, käy töissä ja harrastaa itsenäisesti.

He saattavat tarvita tavallista enemmän aikaa uusien asioiden oppimiseen ja käsitteellinen ajattelu on vaikeampaa kuin muille, muttei suinkaan mahdollonta. Toistot ja selkeys auttavat uusien asioiden oppimisessa.

Kehitysvamma voi johtua joko syntymää edeltävistä syistä, synnytyksen yhteydessä sattuneista vaurioista tai lapsuusiän sairauksista ja tapaturmista. Osa syistä jää kokonaan selviämättä. Kehitysvamman aste vaihtelee vaikeasta vammasta lievään oppimisvaikeuteen. **23**

Tulee muistaa, että kasvatus, elämäkokemukset, oppiminen ja elinympäristö muovaavat merkittävästi persoonaamme. Jos siis tunnet yhden kehitysvammaisen, tunnet YHDEN kehitysvammaisen. Tämän lisäksi on ainakin 23 999 muuta suomalaista työikäistä kehitysvammaista, joiden kunkin työkyky on erilainen. Yleisimmin palkkasuhteisessa työssä toimivat henkilöt ovat lievästi kehitysvammaisia, mutta tässäkin poikkeus vahvistaa säännön.



Jokaisen työkyky ja osaaminen on omanlaista.

Kehitysvammaisten työnhakijoiden osaaminen



Näissä ja monissa muissa ammateissa toimii kehitysvammaisen henkilö. Työ voi olla prosessityötä, avustavia työtehtäviä tai mitä tahansa, jossa työtehtävät ja henkilön osaaminen kohtaavat. Pääsääntönä on, että työtehtävien tulisi olla selkeitä.

Osa hakee osa-aikaista, jotkut taas kokopäiväistä työtä, sillä elämäntilanne ja työkyky vaihtelevat työnhakijasta toiseen. Yhtenä syynä osa-aikatyön hakemiseen ovat toimintakyvyn rajat. Työtä voi olla vaikkapa kahtena päivänä viikossa, kuusi tuntia kerrallaan. Toinen työtunneille rajat asettava tekijä on sosiaaliturva. Suuri osa kehitysvammaisista saa työkyvyttömyyseläkettä, jolloin ansioraja on 737,45 euroa kuukaudessa (vuonna 2017).

Erityisammattioppilaitoksissa opiskelevat valmistuvat esimerkiksi kiinteistönhuoltajiksi, varastonhoitajiksi, toimitilahuoltajiksi ja kodinhuoltajiksi. TELMA-koulutuksen* ammatillisessa erityisoppilaitoksessa suorittaneet opiskelevat avustavissa työtehtävissä toimimista varten. Työpaikkoina voivat olla esimerkiksi kaupat, vanhainkodit, varastot, kahvilat sekä kiinteistöhuollon toimipisteet. Kehitysvammaisista aikuisista valtaosa osallistuu kunnan järjestämään työtoimintaan*. Siellä tehdään esimerkiksi erilaisia kokoonpanotöitä, käsitöitä sekä kiinteistöhuolto-, puhtaanapito- ja keittiötehtäviä. Osa työkeskuksissa käyvistä voisi työllistyä avoimille työmarkkinoille, johon työkeskuksessa opitut taidot antavat valmiuksia.

* TELMA-koulutusta, eli Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus järjestetään erityisammattioppilaitoksissa laajaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Tavoitteena on rakentaa yksilöllinen polku työelämään.

* Työtoiminta on työkeskuksessa (myös toimintakeskus, päivätoimintakeskus) järjestettyä toimintaa, jonka tarkoituksena on lisätä yhteiskunnallista osallisuutta ja tarjota asiakkaalle päivittäin merkityksellistä tekemistä. Kyseessä on kuntien lakisääteisesti tuottama palvelu, joka myönnetään asiakkaalle kehitysvammaisuuden perusteella.

Työvalmentaja tarjoaa *tukea työllistämiseen*

Kehitysvammaisen henkilön työllistyminen onnistuu parhaiten silloin, kun mukana on työvalmentaja, joka tukee työnhaussa ja tehtävien harjoittelussa. Työnantajilla on usein kysymyksiä, joihin kaivataan vastauksia ennen kuin työllistämiseen edetään. Työvalmentaja on työnhakijan ohella juurikin se henkilö, joka vastaa näihin kysymyksiin mielellään.

Työvalmentajan palvelut ovat työnantajalle maksuttomia ja heitä työskentelee monissa organisaatioissa, kuten Te-toimistossa, Kelassa, sosiaalihuollon palveluntuottajilla, kuntien vammaispalveluissa tai kuntien tuetun työllistämisen yksiköissä ja oppilaitoksissa.

Työvalmentaja auttaa

Esimiestä

- ◆ vastaa kysymyksiin osatyökykyisen työllistamisestä, kuten osaamisesta ja työllistämisen tuista
- ◆ etsii tehtävään sopivan henkilön
- ◆ neuvoo työllistämistukien, kuten palkkatuen hakemisessa
- ◆ auttaa työtehtävien muotoilussa
- ◆ on työntekijän mukana perehdytysvaiheessa
- ◆ työsuhteen aikana tukikäynneillä työpaikalla, jolloin voi kysyä mieleen tulevia asioita



Hakijaa

- ◆ pohtimaan omia työllistymisvaihtoehtoja
- ◆ hakemaan työpaikkoja ja valmistelevaan hakemuksia
- ◆ toimii tukihenkilönä haastatteluissa
- ◆ tukena työsuhteen alussa työtehtäviä harjoiteltaessa
- ◆ työssä pysymisessä tukikäynneillä työpaikalla, jolloin voidaan käydä läpi uusia työtehtäviä tai muita työhön liittyviä asioita

Työtehtävien *muotoilu*

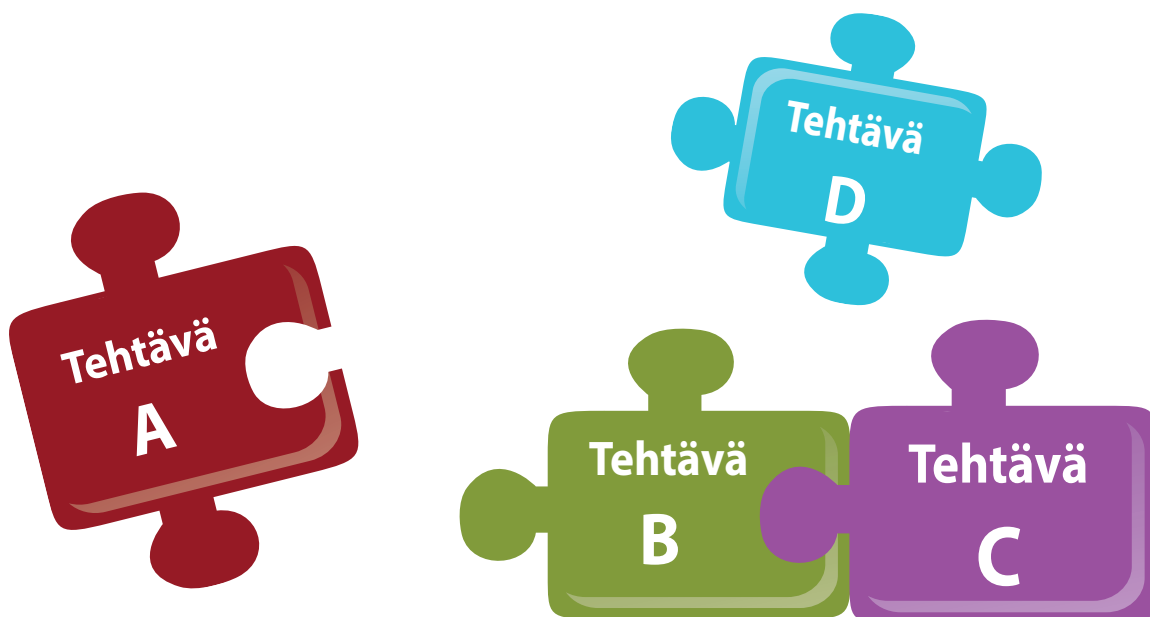


Työvalmentaja voi kartoittaa yrityksessä olevia työtehtäviä, joihin hänen asiakkailtaan olisi ammattitaitoa. Kehitysvammaisen henkilön työllistämisessä voi lähteä liikkeelle selkeistä työtehtävistä ja lisätä niitä sitten, kun edelliset sujuvat.

Työ, johon tarvitaan tekijää voi olla jo olemassa oleva työnkuva. Jos työnkuvaan tehdään muutoksia, puhutaan työn muotoilusta tai räätälöinnistä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työaikoihin tai työtehtäviin tehtävät mukautukset. Apuvälineet, kuten kännykän muistutukset tai kuvalliset ohjeet työvaiheista voivat olla hyödyllisiä varsinkin alussa, kun työtehtäviä harjoitellaan. Tämänkaltaisen työtehtävien selkoistaminen voi hyödyttää myös muuta työyhteisöä, kun työvaiheet ovat helpommin hahmotettavissa ja työteho tätä kautta parantuu.

Työnkuvia voidaan myös luoda. Työpaikoilla voi olla sellaisia työtehtäviä, jotka eivät tunnu kuuluvan kenellekään, mutta jotka täytyy kuitenkin hoitaa. Näistä niin kutsutuista ”jonkun muun töistä” voi muodostua tehtäväkokonaisuus, joka sujuvoittaa monen ihmisen työtä ja vapauttaa aikaa omalle ydintehtävälle.

Kehitysvammaisuus saattaa herättää kysymyksiä työyhteisön jäsenissä varsinkin silloin, jos aikaisempaa kokemusta ei ole. Tärkeintä on avoimuus, jolloin asioista voidaan keskustella kunnioittavaan sävyyn ja rohjetaan kysyä epäselvistä asioista puolin ja toisin. Työharjoittelulla liikkeelle lähteminen voi olla hyvä tapa tutustua työntekijän osaamiseen. Työpaikalla kannattaa olla nimetty tukihenkilö, joka ensisijaisesti osoittaa työtehtävät ja ohjeistaa tehtävien alkuun.



Yhteiskunnan tarjoamat työllistämisen tuet

◆ **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 määrärahasidonnainen, harkinnanvarainen ja perustuu työnhakijan palvelutarpeisiin, minkä vuoksi sen suuruus ja kesto määrittyy tapauskohtaisesti.

◆ **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** vaihtelevat kunnittain. Lisätietoa saat oman alueesi työvalmentajalta tai kunnan työllistämisyksiköstä.

◆ **Työvalmentajan palvelut ovat yrityksille maksuttomia.**

He antavat neuvoja ja konkreettista tukea epäselvissä asioissa tarvittaessa koko työsuhteen ajan.

Tiedot perustuvat tilanteeseen 6/2017



Kehitysvammaisille myönnetty palkkatuki on yleisimmin 50% kokonaiskustannuksista.

Haluaisin **työllistää** kehitysvammaisen työntekijän, **miten voisin tavoittaa hänet?**

Suomessa alueelliset erot kehitysvammaisten työllistämässä ovat suuria. Kehitysvammaisen henkilö tarvitsee työllistymiseensä useimmiten tukea ja kunnissa järjestetään tuettua työllistymistä* hyvin vaihtelevasti eri puolilla Suomea. Alla on listattu yleisimpiä yhteydenottotahoja, joiden kautta saat lisätietoa osatyökykyisistä työnhakijoista.

- ◆ Kuntasi tuetun työn* yksikkö
- ◆ Erityisammattioppilaitokset
- ◆ Työ- ja elinkeinotoimisto
- ◆ Kunnan vammaispalvelu ja kunnassa toimivat työkeskukset
- ◆ Kehitysvammahuollon palveluntuottajat
- ◆ Vammaisjärjestöt, kuten Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten tukiliitto ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiö neuvovat myös mielellään paikallisen yhteydenottotahon löytämisessä.

*Tuettu työllistyminen, tuettu työ tai tuetun työllistymisen palvelu on tapa tukea vammaisten- ja osatyökykyisten työllistymistä palkkatyösuhteeseen.

Onnistuneita työllistämistarinoita

Työnantajalle kehitysvammaisen henkilön palkkaamisen syyt ovat moninaisia. Parhaimmillaan työllistäminen on osaavan tekijän rekrytoimista ja samalla yhteiskuntavastuun kantamista. Työllistettävälle itselleen se on poikkeuksetta mahtava asia, sillä palkkatyön saaminen ei ole itsestäänselvyys. Tarkoituksena on löytää työlle tekijä, jonka työpanos on palkan arvoinen. Näin tulee olla myös tässä tapauksessa, eikä ketään tulisi työllistää ”maskotiksi”.

Joskus työt sujuvat kuten muillakin, mutta toisinaan työhön tarvitaan enemmän aikaa ja ohjausta kuin muilla. Tällöin työllistämisen kustannuksia kompensoidaan palkkatuen avulla, jota haetaan Te-toimistosta.

Työllistämisestä voi olla hyötyä myös koko työyhteisölle. Tehtävien purkaminen osiin tai kuvalliset ohjeet voivat selkeyttää työvaiheita myös muille. Jos tehtävänkuva kootaan ”silpputyöstä”, voi muilta työntekijöiltä vapautua aikaa ydintehtävän hoitamiseen. Silpputyö on työtä, josta muut voivat luopua tai joka pitää hoitaa, mutta jonka hoitamiseen kenelläkään ei tunnu olevan aikaa.

Monimuotoinen työyhteisö on yritykselle voimavara. Se, että ymmärrämme mahdollisimman monesta näkökulmasta tapoja olla ja tehdä asioita on merkityksellä myös liiketoiminnalle, kuten sille että ymmärrämme eri asiakasryhmien tarpeita.

Arja

Arja pakkaa työkseen Paperikauppa Putingin varastossa paperituotteita ja vie ne hyllyyn. Töitä on kolmena päivänä viikossa, kuusi tuntia kerrallaan. Aiemmin korttien ja julisteiden pussittaminen kuului jokaisen varastossa työskentelevän työnkuvaan silloin, kuin muilta töiltä ehdittiin. Usein ei ehditty ja tuotteita ei ollut valmiiksi pakattuina.

”Tulin välillä töihin ja sanoin, että nyt kaikki muut hommat seis ja pussitetaan muutama tunti kortteja”, esimies Anu kertoo.

Hän kokee tärkeäksi kantaa yhteiskuntavastuuta työllistämisen kautta. Samalla hän korostaa, ettei työpaikka voi olla lahja, jos liiketoiminnan haluaa olevan kannattavaa.

”Me ollaan mitattu kuinka nopeasti Arja pakkaa ja kuinka paljon se maksaa tuotteiden hinnassa. Ja todettu että työ on palkan arvoinen”.

Anu haluaa kannustaa myös muita yrittäjiä palkkaamaan kehitysvammaisen työntekijän **”Rohkeasti vaan jos on työtehtäviä!” Putingissa hyöty on konkreettinen, sillä nyt hyllyissä on aina valmiiksi pakattua tavaraa myymälöihin vietäväksi.**

Esa

Esa työskentelee kaupassa hyllyttäjänä ja kärryvastaavana. Työhön kuuluu myös viikoittain tarkistaa kaupan ympäristön siisteys. Työsuhde on kaupan alan TES:n mukainen ja töitä on arkisin kolmena päivänä viikossa klo 9-14. Työtunteja kertyy kuukaudessa 60. Esa saa työkyvyttömyyseläkettä, jonka ansaintaraja on 737,45€/kk.

Esan palkka €/kk	Tuntipalkka €	Työnantajan maksamat palkan sivukulut yhteensä %	Työllistämiskustannukset	Työllistämiskustannukset, kun TE-toimistosta on myönnetty 50% palkkatuki kaikista kustannuksista
631,20	10,06	20,75	865,07	432,54

Milla

Milla työskentelee ravintolan keittiössä lounasaikaan auttaen keittiön avustavissa työtehtävissä sekä tiskihuollossa. Töitä on arkisin neljänä päivänä viikossa klo 10-16. Työtunteja kertyy kuukaudessa 96. Palkka määräytyy matkailu- ravintola ja kaupan alan TES:n mukaan.

Millan palkka €/kk	Tuntipalkka €	Työnantajan maksamat palkan sivukulut yhteensä %	Työllistämiskustannukset	Työllistämiskustannukset, kun TE-toimistosta on myönnetty 50% palkkatuki kaikista kustannuksista
965,76	10,52	20,75	1 323,59	661,79

Tiedot palkkalaskelmiin: Suomen Yrittäjät, Harri Hellsten. Kaikki tiedot ilmoitettu vuodelle 2017 vahvistetuilla luvuilla.

Kehitysvammaisten asema työmarkkinoilla




Suomen 24 000 työikäisestä kehitysvammaisesta **ainakin 3000 voisi tehdä palkkatyötä.**

Tällä hetkellä **palkkatyösuhteessa on vain noin 500 kehitysvammaista.** 4

Kaikkien taidot eivät siis riitä työllistymiseen, mutta on olemassa ryhmä, joiden haave työllistymisestä on vielä toteutumatta. Yhä useampi nuori kehitysvammaisen suorittaa ammatillisen perustutkinnon ja toivoo opintojen päätyttyä työllistyvänsä. Myös työkeskuksissa* työskentelevillä on osaamista, joka palvelee avoimia työmarkkinoita. *Tällä porukalla on paljon annettavaa yrityksille!*

Työikäisten kehitysvammaisten työllisyystilanne Suomessa



	Palkkatyössä tällä hetkellä	500
	Voisi työskennellä palkkatyössä	3000
	Muut kehitysvammaiset työikäiset	20 500

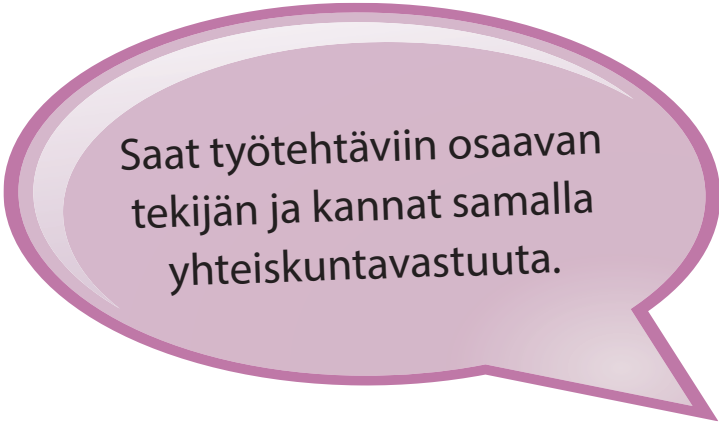
Lähde: Kehitysvammaliitto 2015

Työ on osallisuuden areena ja liittymiskohta ympäröivään yhteiskuntaan. Koska kehitysvammaisen henkilö tarvitsee usein toisten tukea, hän saa sitä osakseen niin asumisessa kuin muussakin päivittäisessä toiminnassa, kuten kunnan järjestämässä työtoiminnassa* käydessään. Muiden kehitysvammaisten kanssa oleminen on monesti tärkeä ja mieluinenkin osa arkea ja tutussa porukassa toimiminen tuo turvaa. Toisaalta halu toimia myös muissa ympäristöissä voi juurikin tästä syystä olla suuri. Tämän vuoksi meille muille tavalliset asiat, kuten työpaikan saaminen ihan tavallisesta työpaikasta voi olla maailman tärkein asia.

Tämän oppaan tarkoitus on kannustaa yrityksiä palkkaamaan kehitysvammaisia työntekijöitä. Suomessa kehitysvammaisten palkkatyössä toimiminen vaihtelee merkittävästi alueittain. Tämä johtuu siitä, että kehitysvammaiset tarvitsevat useimmiten apua työllistymiseen ja on kuntakohtaista, kuinka paljon tämän ryhmän työllistymistä edistäviin palveluihin on haluttu panostaa.

Arviolta 2300 suomalaista kehitysvammaista tekee avotyötä. Avotyöntekijä tekee yrityksessä tavallisia työtehtäviä. Kyseessä ei kuitenkaan ole työsuhde, vaan työpanoksesta saa korkeintaan 12 euron suuruisen päiväkorvauksen, eikä se kerrytä eläkettä tai muita työsuhteeseen kuuluvia etuuksia. **5** Kannustamme työnantajia lähtemään liikkeelle työharjoittelun avulla, jos tilanne on toiselle tai molemmille osapuolille uusi ja halutaan varmistaa työn sujuminen ja kemioiden kohtaaminen. Toivomme kuitenkin, etteivät työharjoittelut venyisi ja muodostuisi lopulta palkattomiksi avotyösuhteiksi.

* Työtoiminta on työkeskuksessa (myös toimintakeskus, päiväkeskus) järjestettyä päiväaikaista toimintaa, jonka tarkoituksena on lisätä yhteiskunnallista osallisuutta ja tarjota asiakkaan päiviin merkityksellistä tekemistä. Kyseessä on kuntien lakisääteisesti tuottama palvelu, joka myönnetään asiakkaalle kehitysvammaisuuden perusteella



Saat työtehtäviin osaavan tekijän ja kannat samalla yhteiskuntavastuuta.

Onnistuneen rekrytoinnin *muistilista*



Kun pohdit kehitysvammaisen työllistämistä

- ◆ Tarkista, että rekrytointi lähtee todellisesta tarpeesta, johon haluat osaavan työntekijän. Työn tulee olla hyödyllistä ja tuottavaa.
- ◆ Tee asiasta työyhteisön yhteinen. Pohtikaa yhdessä työntekijöitä.
- ◆ Selvitä kuntasi työllisyys- ja vammaispalveluista taho, joka vastaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisestä.



Työhaastattelussa

- ◆ Kysy rohkeasti sinua askarruttavista asioista. Kysy työvalmentajalta selvennystä, jos jokin asia jää askarruttamaan.
- ◆ Pyri näkemään kehitysvamman taakse. Keskity olennaiseen, eli henkilön osaamiseen.



Työsuhdetta solmiessa

- ◆ Jos henkilön työkyky on alentunut, voit hakea palkkatukea tai muuta työllistämistukea.
- ◆ Hyödynnä työvalmentajan ammattitaitoa, sillä hänen palvelunsa ovat sinulle maksuttomia.

Lähteet

- 1** Työnantajien ajatuksia kehitysvammaisten työnhausta.
<http://www.aula-tyokoti.fi/tyonantajahaastattelu-2016/>
- 2** Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Kehitysvammaisuus.
<http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma-> Luettu 1.2.2017.
- 3** Kehitysvammaliitto. Kehitysvammaisuus.
<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>
Luettu 1.2.2017.
- 4** Vesala, H. Klem, S. ja Ahlström, M. (2015) Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. 7,54.
- 5** Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Avotyötoiminta.
<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/avotyotoiminta/>
Luettu 12.4.2017.

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 syntyisessä 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!***

