

Opinnäytetyö (YAMK)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Restonomi (YAMK)

2013

Elina Oivanen

# MONIMUOTOISTUVAT TYÖYHTEISÖT

– Lievästi kehitysvammaiset puhtausalan  
työntekijöinä



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

2013 | Sivumäärä 51

Eija Koivisto

Elina Oivanen

## MONIMUOTOISTUVAT TYÖYHTEISÖT - Lievästi kehitysvammaiset puhtausalan työntekijöinä

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten yksityinen palvelualan yritys voi työllistää lievästi kehitysvammaisia tulevaisuudessa entistä enemmän puhtausalan työtehtäviin. Työssä on käytetty esimerkkiyrityksenä SOL Palvelut Oy:tä, joka on valtakunnallinen, myös Suomen lähialueilla toimiva yritys.

Tulevina vuosina työikäisen väestön väheneminen aiheuttaa työvoimapulaa. Työmarkkinoiden ulkopuolella on lievästi kehitysvammaisia, jotka haluaisivat työhön. Heidän työllistämisensä voisi auttaa myös tulevassa työvoimapulassa. Työn tavoitteena on selvittää miten yrityksessä voidaan työllistää lievästi kehitysvammaisia henkilöitä sekä miten heidät pitäisi huomioida työn organisoinnissa, johtamisessa ja ohjaamisessa. Tässä työssä ei käsitellä erilaisia yhteiskunnalta saatavia tukia. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa aineistoa kerättiin yrityksessä tehdyillä puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla.

Selvityksen tuloksissa tuli esille, että lievästi kehitysvammaisten työllistäminen on mahdollista yrityksessä. Se vaatii kuitenkin hyvää valmistelua, valmennusta ja työjärjestelyjä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää soveltuvin osin hyödyksi SOL Palvelut Oy:n tulevassa kehitystyössä.

ASIASANAT:

kehitysvammaisuus, vajaakuntoiset, monimuotoisuus, puhdistuspalveluala

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's Degree Programme in Hospitality Management

2013 | Total number of pages 51

Eija Koivisto

Elina Oivanen

## THE DIVERSIFICATION OF WORKPLACES - Mildly retarded people as employees in cleaning services

The objective of this thesis is to clarify how the private service business can employ the mildly retarded people more than now in cleaning services. The Company SOL Palvelut Oy is used as an example in the thesis. SOL is the national company which is operating also in the neighborhood of Finland.

In the coming years, the working-age population is going to decrease and it causes the shortage of manpower. Outside of the labor market there are the mildly retarded people, who like to work. It could also help in the shortage of manpower if the company employ them in future. The objective of the thesis is to clarify how the company can employ the mildly retarded people and how they should be noticed in the organization of the work, in the management and in the instruction. In this work there is no processing of the supports which the employers can get from society. The thesis is the qualitative research and the material was collected with half structured theme interviews which were taped in the company.

The results of the report were that it is possible to employ the mildly retarded people in the company. However, it needs good preparation, training and working arrangements. In future SOL Palvelut Oy can use the suitable parts of the results in their development.

### KEYWORDS:

mental retardation, handicapped, diversity, cleaning services

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
1.1 Taustaa	6
1.2 Työn tavoitteet, kehittämistehtävä ja rajaukset	8
1.3 Tutkimusmenetelmä	9
1.4 SOL Palvelut Oy	11
<b>2 MONIMUOTOISTUVA PUHTAUSALA</b>	<b>13</b>
2.1 Puhtausala	13
2.2 Perekdyttäminen	15
2.3 Esimiestyö monimuotoistuvassa työympäristössä	17
<b>3 TYÖKYVYN MERKITYS TYÖLLISTYMISSÄ</b>	<b>20</b>
3.1 Työkykyyn vaikuttavat tekijät	20
3.2 Mitä tarkoitetaan kehitysvammaisuudella?	22
3.3 Kehitysvammaiset työelämässä	24
3.4 Lievästi kehitysvammaisten rekrytointi	26
3.5 Vaikutukset yrityskuvaan	28
<b>4 KEHITYSVAMMAISUUDEN HUOMIOIMINEN TYÖN JOHTAMISESSA</b>	<b>30</b>
4.1 Soveltuvat työkohteet	30
4.2 Työtehtävät ja työn organisointi	31
4.3 Lievästi kehitysvammaisen ohjaaminen työssä	33
4.4 Työyhteisön monimuotoisuus	35
4.4.1 Haasteet esimiestyölle	35
4.4.2 Työyhteisön suhtautuminen monimuotoisuuteen	36
4.4.3 Monimuotoisen työyhteisön valmentaminen	37
<b>5 KEHITYSEHDOTUKSIA</b>	<b>39</b>
5.1 Yrityskuva	39
5.2 Monimuotoisuuden johtaminen	40
5.3 Työn organisointi ja perekdyttäminen	42
5.4 Lievästi kehitysvammaisten työllistäminen	43
5.5 Tulosten luotettavuus	44
<b>6 LOPUKSI</b>	<b>47</b>

**LÄHTEET**

49

**LIITTEET**

Liite 1. Haastattelupohja.

**KUVAT**

Kuva 1. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2011)

21

Kuva 2. Kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite (Vesterinen, 2006)

22

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Taustaa

*”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”*  
(Yhdenvertaisuuslaki 6 §)

Euroopan neuvoston ministerikokous hyväksyi vuonna 2003 vammaispoliittisen julistuksen ”Kohti täyttä osallistumista kansalaisina” Tässä julistuksessa sitouduttiin siihen, että vammaisten työntekijöiden integroitumista työmarkkinoille edistetään muun muassa ammatillisten kykyjen arvioinnilla ja parantamalla vammaisten työllistymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 75)

Euroopan neuvosto on tehnyt vammaispoliittisen toimintaohjelman vuosille 2006 – 2015. Toimintaohjelman tarkoituksena on kehittää eurooppalaista politiikkaa niin, että vammaisten ihmisoikeuksia parannetaan, ja he saavat täyden kansalaisuuden ja osallistumismahdollisuudet ilman syrjintää. Toimintaohjelman mukaan vammaisten työllisyyskysymykset tulisi liittää normaaliin työvoimapolitiikkaan. Lisäksi työllistymismahdollisuuksia pitäisi tukea syrjinnänvastaisilla toimenpiteillä ja positiivisilla erityistoimilla. Näillä toimin voidaan edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 3, 6, 45)

Matti Vanhasen hallituksen ohjelmassa vuonna 2003 luvattiin turvata vammaisten tasa-arvoinen kohtelu Suomessa. Hallitus lupasi antaa vammaispoliittisen selonteon vaalikauden aikana. (Valtioneuvosto 2003, 18) Suomi on allekirjoittanut vuonna 2006 laaditun Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Sopimuksen tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden oikeuksia ja siinä sitoudutaan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien toteutumiseen kaikille vammaisille. (Sosiaali- ja terveysministeriö

2010, 11) Hallitus antoi eduskunnalle keväällä 2006 vammaispoliittisen linjauksen, joka sisälsi muun muassa linjaukset vammaisten tasa-arvoisen kohtelun toteuttamiseksi. Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelmassa luvattiin laatia vammaispoliittinen ohjelma, jossa tehdään linjaukset seuraavien vuosien vammaispolitiikan keskeisiksi toimenpiteiksi. Tavoitteena oli vammaisten oikeudenmukaisen aseman turvaaminen. Tavoitteena oli, että jokainen voisi tulevaisuudessa osallistua osaamisensa ja kykyjensä mukaan työn tekemiseen, joka ehkäisee syrjäytymistä ja torjuu köyhyyttä. (Valtioneuvosto 2007, 54, 58, 84) Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2010 Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010–2015. Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa on luvattu, että vammaisten mahdollisuuksia työllistyä lisätään palkkatuella sekä selvitetään mahdollisuutta saada työhönvalmentajia ja -ohjaajia työpaikoille. Myös tiedotusta työnantajien saamista tuista lisätään. (Valtioneuvosto 2011, 47)

MTV3:n Seitsemän Uutisissa kerrottiin 28.4.2013, että hallitus tulee helpottamaan vammaisten ja osatyökykyisten pääsyä työmarkkinoille. Tarkoituksena on yhdistää osa-aikatyö ja eläke. Uutisen mukaan lähinnä kaupan alalle on jo työllistetty osa-aikatyöhön 300 - 400 kehitysvammaista ja noin 5000 odottaa osa-aikatyön löytymistä. Ohjelmassa haastateltiin kauppa-apulaisena toimivaa lievästi kehitysvammaista, joka kertoi olevansa hyvin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Myös hänen esimiehensä kertoi hyvistä kokemuksistaan. Tätä mahdollisuutta kannattaisi miettiä myös enemmän puhtausalalla. Osa-aikatyöhön halukaille kehitysvammaisille olisi varmasti helppo järjestää osa-aikatyötä puhtausalalla.

Puhtausalalla työskentelevät tekevät siivoustyötä erilaisissa toimintaympäristöissä. Siivoustyön tavoitteena on luoda toimintaedellytykset tiloissa työskenteleville sekä tiloissa vieraileville ja asioiville henkilöille. Siivoojan työhön saattaa kuulua siivouksen lisäksi myös muita palveluja kohteen toiminnan mukaan, kuten esimerkiksi ateriapalveluja, aulapalveluja, kokouspalveluja tai viherkasvien huoltoa. (SSTL 2010, 27–28)

## 1.2 Työn tavoitteet, kehittämistehtävä ja rajaukset

Valtio vastaa siitä, että vammaisia henkilöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti yhteiskunnassa. Jotta pystytään toteuttamaan kestäväää vammaispolitiikkaa, pitää vastuuta kuitenkin jakaa yhteiskunnan kaikille toimijoille. Julkisen sektorin lisäksi myös yksityisellä sektorilla pitää olla vastuu vammaisten henkilöiden oikeudenmukaisen aseman edellytysten luomisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 12) Euroopassa on viime vuosina alettu korostaa vammaisten asemaa työntekijöinä. EU:n työikäisestä väestöstä on 16 % vammaisia. Heistä monet voisivat tehdä työtä enemmän kuin nykyään, mutta syrjintä työelämässä on estänyt heidän sijoittumistaan työmarkkinoille. (Verner 2013)

Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa todetaan, että työikäisen väestön vähentyessä tullaan vammaisten henkilöiden työpanosta tarvitsemaan entistä enemmän. Työurien pidentäminen koskee myös vammaisia työntekijöitä. Työelämässä ei kuitenkaan ole riittävästi luotu mahdollisuuksia vammaisten työllistymiselle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 52) Sosiaalisesti vastuullinen yritys työllistää myös vajaakuntoisia ja vammaisia henkilöitä. Yritysten pitäisi muokata työtehtäviä työntekijän osaamistason mukaan, jolloin kehitysvammaiset pystyisivät työskentelemään tehtävissä. Suuressa osassa yrityksiä työtehtävien muokkaaminen olisi mahdollista. Yritysten pitäisikin työllistää entistä enemmän vammaisia henkilöitä osana sosiaalista vastuutaan. (Verner 2013)

Työikäisen väestön vähentyessä ja eläkeikäisen väestön lisääntyessä, pitää puhtausalalla miettiä ratkaisuja tulevaan työvoimapulaan. Tässä tilanteessa palvelualan yrityksissä pitää löytyä mahdollisuuksia siihen, miten voidaan työllistää entistä enemmän myös nykyisin työmarkkinoiden ulkopuolella olevia työkykyisiä henkilöitä. Tämän työn tavoitteena on selvittää miten yksityinen palvelualan yritys voi työllistää lievästi kehitysvammaisia entistä enemmän puhtausalan tehtäviin. Esimerkkyrityksenä on valtakunnallinen perheyritys SOL Palvelut Oy, joka toimii myös Suomen lähialueilla. Tämän työn tavoitteena on selvittää miten SOL Palvelut Oy voi työllistää lievästi kehitysvammaisia tulevai-



suudessa puhtausalan työtehtäviin. Työssä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten lievästi kehitysvammaiset soveltuvat puhtausalan työtehtäviin yksityisessä yrityksessä?
- Miten kehitysvammaiset pitää huomioida työn organisoinnissa, johtamisessa ja työntekijöiden ohjaamisessa?
- Miten yrityksen henkilöstön valmiuksia pitää kehittää jos työntekijöinä on lievästi kehitysvammaisia?

Asiaa käsitellään yrityksen henkilöstön näkökulmasta. Kehitysvammaisten omia näkemyksiä työllistymisestä puhtausalalle ei tässä työssä ole selvitetty. Työssä ei myöskään käsitellä erilaisia yhteiskunnan antamia tukia, joita yritysten on mahdollisuus saada työllistäessään vajaakuntoisia henkilöitä. Työn tuloksia yritys voi käyttää soveltuvin osin hyödyksi tulevassa henkilöstösuunnittelussaan.

### 1.3 Tutkimusmenetelmä

Empiirinen tutkimus muodostuu eri vaiheista, jotka ovat sidoksissa keskenään. Vaiheet saattavat vaihdella eri tutkimuksissa. Usein tutkimuksen vaiheet kuitenkin ovat alustavan tutkimusongelman määrittely, perehtyminen aiheeseen ja ongelman täsmentäminen, aineiston kerääminen ja analysointi sekä johtopäätösten tekeminen ja raportointi. Aineiston keruussa voidaan käyttää kvantitatiivista tai kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 14) Tässä työssä tekijä on tutkimusongelman määrittelyn ja sen täsmentämisen jälkeen tutustunut teoretietoon tutkittavasta aiheesta ja hankkinut aineistoa haastattelulla. Selvityksen johtopäätökset on tehty kerätyn teoretiedon ja haastatteluaineiston pohjalta.

Selvityksen pohjana on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen otanta, aineiston analysointi ja hypoteesittomuus. (Eskola & Suoranta 1998, 15-19) Tutkimussuunnitelma muuttuu usein tutkimuksen aikana ja yleensä analysoidaan pientä määrää tutkittavia ta-

pauksia. Laadullisessa tutkimuksessa teoriaa rakennetaan aiheesta tutkimuksen aikana, eikä tutkijalla ole ennakkoon olettamuksia kohteesta tai tutkimuksen tuloksista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on monia todellisuuksia tutkittavien kokemusten mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 22)

Tutkija on tutkimuksessa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa esimerkiksi haastatteluissa. Haastattelun etuna on, että tutkijan ollessa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, pystyy hän suuntaamaan keskustelua haluamaansa suuntaan sekä selvittämään myös motiiveja saamiinsa vastauksiin. Haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus selkeyttää tarvittaessa kysymyksiä ja vastauksia. Haastattelu eroaa keskustelusta siinä, että haastattelijan tavoitteena on kerätä tietoa ennalta suunnittelemiinsa asioihin. Kun tutkittavaa aihealuetta on tutkittu vähän eikä etukäteen voi tietää haastateltavien ajatuksia on haastattelu hyvä menetelmä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 23-42)

Puolistrukturoidussa haastattelussa on etukäteen määritelty haastattelun sisältö, mutta haastattelija voi muokata kysymysten sanamuotoa ja järjestystä. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, koska siinä haastattelu keskittyy määriteltyihin teemoihin, joista haastattelija ja haastateltava keskustelevat. Haastattelussa on keskeistä tutkittavien omat tulkinnat aihealueesta. Haastattelun teemat ovat kaikille samat, mutta kysymysten muotoa ja järjestystä ei ole etukäteen tarkasti määritelty. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47-48) Haastattelutilanteessa kannattaa keskustelu nauhoittaa, koska silloin tallentuu sanatakkasti sekä haastattelijan esittämät kysymykset että haastateltavien vastaukset. Näin pystytään analysoimaan tarkasti koko tilannetta ja aineistoa. (Alasuutari 2011, 85)

Haastattelun aineistosta tutkija tekee tutkimuskohdettaan koskevia johtopäätöksiä. Jo haastattelun suunnittelussa pitää päättää mitä asioita saatavasta aineistosta tullaan analysoimaan. Tämän pohjalta määritellään haastatteluun teemat. Teema-alueet eivät saa olla liian tarkkaan määriteltyjä, jotta haastattelutilanteessa saadaan mahdollisimman laaja-alaisesti tutkittavien ajatukset esille. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 65-66) Haastatteluissa tallennettu aineisto on hyvä litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi. Litteroinnin tarkkuus määräytyy sen pohjalta,

minkäläistä analyysia aineistosta ollaan tekemässä. On suositeltavaa, että aineistoa aletaan käsitellä ja analysoida mahdollisimman pian sen keräämisen jälkeen. Aineiston analyysiin on useita eri tapoja, joista valitaan sellainen, joka auttaa parhaiten vastauksen löytymiseen. Tuloksia voidaan analysoida laadullisesti ja tehdä niistä päätelmiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 222-224)

Tässä työssä on tehty puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Haastateltavina on ollut kuusi SOL Palvelut Oy:n henkilöä. Heistä neljä vastaa omassa työssään palvelun tuottamisesta asiakaskohteissa, kaksi henkilöä vastaa yrityksessä henkilöstöasioista. Kahdella oli aiempaa kokemusta esimiehenä kehitysvammaisista, neljällä omakohtaiset kokemukset olivat vähäisempiä. Ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin haastattelurunko, jossa määriteltiin teemat, joita haastatteluissa käsiteltiin. Näin henkilöt pystyivät valmistautumaan haastatteluun jo etukäteen. Haastattelut toteutettiin SOL Palvelujen toimistolla rauhallisissa tiloissa. Keskustelut nauhoitettiin haastattelutilanteissa, jolloin haastateltavien mielipiteet voitiin varmemmin huomioida oikein ja kattavasti tulosten analysoinnissa. Tilanteiden jälkeen haastattelut litteroitiin. Analysointi ja johtopäätökset tutkimuksessa on tehty haastattelujen ja aiemmin julkaistun teorian tiedon pohjalta. Analysoinnissa on käytetty samoja teema-alueita, joita käytettiin haastatteluissa.

#### 1.4 SOL Palvelut Oy

SOL on suomalainen valtakunnallinen perheyritys, joka toimii myös Virossa, Latviassa, Venäjällä ja Ruotsissa. SOL Palvelut Oy, SOL Pesulapalvelut Oy ja SOL Henkilöstöpalvelut Oy ovat SOLEMO Oy:n suomalaisia tytäryhtiöitä. SOL sai alkunsa vuonna 1991, kun se irtautui vuonna 1848 perustetusta Lindström Oy:stä omaksi yritykseksi. Koko konsernin liikevaihtotavoite on 306 miljoonaa euroa vuodelle 2013 ja työntekijöitä on 11 000. SOLin toimintaa ohjaa SOL Toimintajärjestelmä, joka perustuu ISO 9000:2008 laatustandardiin, ISO 14001 ympäristöstandardiin ja OHSAS 18001 turvallisuusspesifikaatioon. SOL Palvelut

Oy:n toimitusjohtajana toimii Juhapekka Joronen. Yritys tarjoaa asiakkailleen koti-, kiinteistö-, siivous-, toimitila-, turva- ja vartiointipalveluja. (SOL 2013)

SOL Siivouspalveluilla on asiakkaina yrityksiä ja laitoksia eri toimialoilta, kuten sairaaloita, kauppoja, teollisuuslaitoksia, oppilaitoksia, hotelleja ja ravintoloita. Siivouksen lisäksi asiakkaille voidaan tarjota toimitilapalveluina esimerkiksi aula-, kokous-, postitus- ja lähettipalveluja, turvapalveluja, viherpalveluja sekä kahvi- ja juoma-automaattien täyttöä. SOLin johtamisfilosofian mukaan johtaminen pohjautuu myönteiseen ihmiskäsitykseen, joka ohjaa kaikkien palveluesimiesten päivittäistä toimintaa. Ihmiset ovat vastuuntuntoisia ja haluavat onnistua. Johtamisessa huomioidaan, että ihmiset ovat erilaisia. Yrityksessä kannustetaan vastuunottoon ja itseään voi kehittää omien voimavarojensa mukaan esimiehen tuella ja kannustuksella. Henkilöstön kehittäminen alkaa perehdyttämisestä, jonka jokainen työntekijä saa työsuhteen alussa. Henkilöstön kehittämiseen yrityksellä on oma SOL koulutusjärjestelmä, jonka lisäksi yritys tekee yhteistyötä alan oppilaitosten kanssa. (SOL 2013)

## 2 MONIMUOTOISTUVA PUHTAUSALA

### 2.1 Puhtausala

Puhtauspalvelu on ammattimaisesti toteutettua palvelutyötä, joka voi sisältää siivouksen lisäksi erilaisia asiakaspalvelutehtäviä. Puhtausalalla asiakas ja palveluntuottaja tekevät tilojen puhtaustasovaatimusten pohjalta palvelusopimuksen palvelun tuottamisesta ja sen ehdoista. Asiakaskohteissa siivous- ja palvelutehtäviä tehdään palvelukuvauksen mukaisesti. (Suomen Standardisoimisliitto SFS 2010, 2) Puhtausalalla on yhteiskunnallista merkittävyyttä ja siivous luo toimintaedellytykset tilojen käyttäjille. Siivous pitää tilat toimivina ja turvallisina sekä luo viihtyisyyttä. Puhtausalan työntekijä tuottaa asiakkaan kanssa sovitun palvelukokonaisuuden asiakaskohteessa asiakasorganisaation omana tai ulkopuolisen palveluorganisaation työntekijänä. Työntekijän toimenkuva on usein monialainen ja hänen työtehtäviinsä voi kuulua siivouksen lisäksi muita asiakaskohteen palvelu- ja huoltotehtäviä. Työtehtävät pitää sovittaa joustavasti osaksi asiakaskohteen päätoimintaa ja puhtausalan ammattilainen tuottaa asiakkaalle sovitun palvelukokonaisuuden eri kerroilla samanlaatuisena. Siivooja tekee usein työtä asiakkaiden läsnä ollessa, joten asiakaspalvelulla on tärkeä rooli työssä. Puhtauspalvelua tuotetaan parhaimmillaan yhteistyössä asiakkaan kanssa ja päivittäiset vuorovaikutustilanteet asiakkaan kanssa ovat tärkeitä onnistuneen palvelun tuottamisessa. (SSTL 2010, 17-28)

Puhtauspalvelun kokonaisuudella tarkoitetaan sitä, miten palvelu vastaa asiakkaan odotuksia ja tarpeita. Kokonaisuus muodostuu teknisestä ja toiminnallisesta laadusta. Asiakkaalle luvattu puhtaustaso ja sen toteuttaminen ovat teknistä laatua. Tekniseen laatuun vaikuttavat muun muassa johtaminen, töiden organisointi, käytettävä teknologia ja henkilöstön tekninen osaaminen. Teknisen laadun lisäksi toiminnallisen laadun merkitys on erittäin suuri palvelun onnistumisessa. Asiakkaat haluavat, että heitä kuunnellaan ja palvellaan yksilöinä. Toiminnalliseen laatuun vaikuttavat muun muassa työntekijöiden käyttäytymi-

nen, asennoituminen, joustavuus, yhteistyökyky ja palveluhenkisyys. (SSTL 2010, 32-33)

Suomen kansallisvarallisuudesta yli 70 % on rakennettua ympäristöä. Vuonna 2011 Suomen kansallisvarallisuus oli 800 miljardia euroa. Siitä oli asuin- ja muiden rakennusten osuus 45 % eli 365 miljardia euroa. Kiinteistöpalvelualaan kuuluu kiinteistön koko elinkaaren aikaiset hoito- ja ylläpitopalvelut sekä toimitila- ja käyttäjäpalvelut. Puhtausala on osa kiinteistöpalvelualaa. (Kiinteistöpalvelut 2013) Kiinteistöjen laskennalliset siivouskustannukset olivat vuonna 2010 noin 1,6 miljardia euroa. Kokonaisuudessaan siivouskustannukset ovat kuitenkin olleet suuremmat, koska tämä summa ei sisällä rakentamisen aikaista rakennussiivousta, kotisiivousta tai liikennevälineiden siivousta. Palvelualan yritysten osuus kiinteistöjen siivouskustannuksista oli vuonna 2010 yli 60 prosenttia. Osuus on kasvanut nopeasti 1990-luvulta lähtien ja ostopalvelujen ennakoidaan vielä lisääntyvän lähitulevaisuudessa etenkin kuntien siivouspalveluissa. (Lith 2012, 5-8)

Siivouspalvelut on kasvava ala. Toimialalla toimivien yritysten yhteen laskettu liikevaihto oli Tilastokeskuksen (2013) laatimien tilastojen mukaan 2 018 miljoonaa euroa vuonna 2011, kun se oli ollut vuotta aiemmin 1 866 miljoonaa euroa. Siivousalalla työskentelee yli 50 000 työntekijää (Lith 2012, 8). Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n (2006, 31) tekemän tutkimuksen mukaan kiinteistöpalvelualalla tarvitaan vuoteen 2020 mennessä työntekijöiden ikääntymisen vuoksi paljon uutta työvoimaa. Uhkaskenaariona tutkimuksessa on mainittu, että alalle ei saada tulevaisuudessa riittävästi työntekijöitä. Myös kiinteistöpalvelualan huono vetovoima ja työntekijöiden heikko sitoutuminen tuovat tutkimuksen mukaan haasteita tulevaisuudessa. Esimerkiksi Helsingin seudulla on arvioitu olevan vuosien 2006 - 2020 aikana vanhuuseläkkeestä, työkyvyttömyydestä ja kuolleisuudesta johtuvaa siivoustyöntekijöiden poistumaa 40 % vuoden 2006 työllisistä. Työpaikkoja Helsingin seudulla ennakoidaan avautuvan vuosien 2006 - 2020 aikana noin 11 000 siivoustyöntekijälle. (Montén 2010)

## 2.2 Perehdyttäminen

Työturvallisuuslain 14 §:ssä (2002) todetaan, että työnantajan pitää perehdyttää työntekijä erityisesti ennen työn aloittamista tai työn muuttuessa työhön ja työolosuhteisiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Lain mukaan opetusta ja ohjausta pitää täydentää tarvittaessa. Kaikki työntekijät pitää perehdyttää työhön. Esimies on vastuussa perehdyttämisestä, ja hän luo mahdollisuudet siihen, mutta on tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat mukana perehdyttämisessä. Kuitenkin päävastuulliseksi perehdyttäjäksi on hyvä nimetä yksi henkilö. (Hätönen 2011, 72)

Perehdyttämisen aikana uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa sekä sen toimintatavat ja ihmiset. Työntekijälle opastetaan hänen työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttämisen ja työnopastuksen tavoitteena on, että työntekijä saa hyvän perustan työn tekemiseen ja yhteistyöhön työyhteisössä. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat osa henkilöstön kehittämistä. Henkilöstön osaamisen kehittymisen lisäksi ne parantavat laatua, tukevat työssä jaksamista sekä vähentävät tapaturmia ja poissaoloja. Sen vuoksi perehdyttäminen pitäisi nähdä investointina tulevaisuuteen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2-3) Puhtausalalla perehdyttämisen tavoitteena on, että työntekijä oppii työskentelemään laitossiivouksen yleisten periaatteiden mukaisesti. Perehdyttämisen alussa työntekijälle kerrotaan hänen työnsä hoidon kannalta tärkeät tiedot työkohteesta ja sen toimintatavoista sekä siivoustyön tavoitteista ja arvoista. (SSTL 2010, 23)

Ennen perehdyttämistä pitää tehdä perehdyttämissuunnitelma, jossa nimetään vastuuhenkilöt perehdyttämisen eri vaiheisiin. Lisäksi suunnitellaan perehdyttämisen eri vaiheiden toteuttaminen. Ennen työntekijän tuloa tehdään tarvittavat valmistelut, jotta uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi työpaikkaan. (Juuti & Vuorela 2002, 49) Puhtausalalla työyhteisöt ja asiakaskohteet ovat erilaisia, joten perehdyttämisen tavoitteet vaihtelevat eri kohteissa. Toisessa kohteessa perehdyttäminen voi olla vain työnopastustilanne ja toisessa laajempi koulutusohjelma. (SSTL 2010, 23)

Työntekijä pitää perehdyttää ja opastaa työn tekemiseen niin, että hän saa omassa työssään tarvittavat tiedot ja taidot sekä valmiudet toimia työyhteisössä. Työnopastuksessa on tärkeää opettaa työ opastettavan henkilön lähtötason mukaisesti. Opastajan pitää ymmärtää opettamis- ja oppimisprosessi sekä hänen pitää osata myös arvioida opastettavan opastustarvetta. Työn opastuksen suunnittelussa ja toteutuksessa käytetään hyvin yleisesti niin sanottua viiden askeleen menetelmää. Ensimmäisenä askeleena on opastustilanteen aloittaminen, jolloin opastettavaa kannustetaan oppimaan ja hänen lähtötasoaan arvioidaan. Toisena vaiheena on työn opetus, jossa työ näytetään tarvittaessa ja annetaan toimintasäännöt. Tässä vaiheessa selostetaan ja perustellaan työn tekemistä. Kolmanneksi on mielikuvaharjoittelu, jolloin opastettava selostaa miten hän on ymmärtänyt opetuksen. Sen jälkeen opastettava tekee opitun työn ja opastaja antaa hänelle tarvittaessa korjaavaa palautetta. Viidennessä vaiheessa työntekijä tekee työtä yksin ja opastaja seuraa tekemistä. Tässä vaiheessa opastajan pitää antaa palautetta ja lopuksi päättää opastus. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2-7)

Ihmisillä on erilaisia oppimistyyylejä. Perehdyttämistilanteessa on oppimisen kannalta tärkeää, että perehdyttäjä pystyy hahmottamaan perehtyjän oppimistyylin ja toimii tilanteessa sen mukaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 120-121) Hyvässä työnopastuksessa opastaja etenee sopivalla vauhdilla opastettavan oppimisen mukaan. Opastajan pitää olla itse innostunut asioista ja hänen pitää havainnollistaa riittävästi opastusta. Opastuksen pitää olla myös systemaattisesti etenevä. Suurena ongelmana työpaikoilla on, että esimiehillä ei ole riittävästi aikaa opastukseen. Jos opastusta ei tehdä kunnolla, ei työntekijöiltäkään voi vaatia laadukasta työtä. Esimies voi delegoida opastuksen jollekin toiselle, mutta aina pitää varmistaa, että kyseisellä työntekijällä on valmiudet ja aikaa opastukseen. (Juuti & Vuorela 2002, 50)

Työnopastuksen tukena voidaan käyttää mentorointia, jossa ohjattavaa kokenempi työntekijä toimii mentorina eli ohjaajana. Mentori tukee, ohjaa ja rohkaisee aktoria eli ohjattavaa oman osaamisensa ja kokemuksensa pohjalta työssä. Osaaminen kehittyy työtä tehdessä. (Hätönen 2011, 88) Siivoustyössä



usein uusi työntekijä oppii työtehtävät ja työtavat työskentelemällä yhdessä ohjaajan tai toisen työntekijän kanssa. Perehdyttäminen pitää kuitenkin aina toteuttaa suunnitelmallisesti ja on tärkeää sopia mitä asioita esimies perehdyttää ja mitä taas työntekijät. (SSTL 2010, 23-24)

### 2.3 Esimiestyö monimuotoistuvassa työympäristössä

Monimuotoisuudella tarkoitetaan työyhteisön, asiakkaiden ja eri sidosryhmien moninaisuutta. Henkilöt ovat eri-ikäisiä ja eri sukupuolta keskenään. Kulttuuri, kieli, uskonto tai vakaumukset voivat olla erilaisia. Lisäksi ihmiset voivat olla erilaisia toimintakyvyiltään, terveydentilaltaan ja seksuaaliselta suuntautumiseltaan. Myös erot näkökulmissa, osaamisessa, toiminnassa ja odotuksissa ovat moninaisuutta. Jokainen työyhteisö on jollain lailla monimuotoinen ja on tärkeää, että työyhteisössä on lupa olla erilainen, koska se luo hyvää ilmapiiriä ja henkilökohtaista motivaatiota. Monimuotoisuutta voidaan hyödyntää työyhteisössä niin, että sijoitetaan henkilöt heille parhaiten sopiviin työtehtäviin. (YES 2009, 7-8) Myös puhtausalalla päästään parhaimpiin tuloksiin kun esimies pysyy luomaan työyhteisössä hyvän ilmapiirin ja valitsemaan oikeat henkilöt oikeisiin työtehtäviin (Peltokorpi & Ritvanen 2003, 10). Monimuotoisuutta ei saa erottaa muista työyhteisön haasteista, koska silloin helposti kaikkien työyhteisössä ilmenevien ongelmien syytä haetaan monimuotoisuudesta (Tainio 2007, 45).

Monimuotoisuusjohtaminen on syntynyt 1980-luvulla Yhdysvalloissa. Sen tavoitteena on, että työyhteisöissä huomioidaan työntekijöiden erilaisuus ja yksilölliset tarpeet. Monimuotoisuusjohtamisen englanninkielinen termi on diversity management. Termissä diversiteetti on otettu biotieteistä, kasvien ja eläinten jaosta. Tämä ajattelu on osin ohjannut siihen, että työyhteisöissä erilaiset työntekijät sijoitetaan omiin ryhmiinsä, joissa heidän täytyy pysyä. Monimuotoisuutta tarkasteltaessa huomioidaan usein vain työntekijöiden erilaisuus, johdon erilaisuutta ei huomioida. (Tainio 2007, 46-47) Monimuotoisuuden johtamisessa tiedostetaan monimuotoisuuden vaikutukset ja huomioidaan kaikkien työntekijöiden taidot. Monimuotoisuuden johtamisen pitäisi olla osa organisaation strategiaa, se

edellyttää organisaatiokulttuurin muutoksia ja johdon sitoutumista asiaan. Monimuotoisuuden johtaminen edellyttää aktiivisia toimia syrjinnän torjumiseksi ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien tukemista. (YES 2010, 8-9)

Työyhteisössä syrjintää on työntekijöiden ja työnhakijoiden eriarvoinen kohtelu sen perusteella, että he kuuluvat johonkin tiettyyn ryhmään. Syrjinnän pohjalla ovat ennakkoluulot sekä yleiset asenteet ja mielikuvat ryhmästä. Henkilöt suljetaan pois tilanteesta ja näin osoitetaan heidän erilaisuutensa. Syrjintää voi olla myös tietämättömyyden ja ajattelemattomuuden vuoksi. (YES 2009, 13) Kaikissa tilanteissa ei kuitenkaan samanlainen kohtelu takaa työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertaisuutta. Joskus pitää toteuttaa positiivista erityiskohtelua, jotta saavutetaan yhdenvertaisuus. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan erityistoimenpiteitä, joilla parannetaan tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa. Näillä toimenpiteillä turvataan kaikille samat lähtökohdat, ja ne eivät saa aiheuttaa muiden henkilöiden syrjintää. (YES 2010, 9) Puhtausalan organisaatioissa on paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Esimiesten pitää olla suvaitsevaisia ja heidän pitää osata toimia erilaisten työntekijöiden kanssa. Esimiehet käyttävät usein enemmän aikaa maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen. Tämän muut työntekijät ovat saattaneet kokea heidän suosimisenaan. Esimiesten pitää kuitenkin hyväksyä suurempi ajan käyttö ja pystyä perustelemaan se muille työntekijöille. (Oivanen 2009, 36)

Työyhteisön monimuotoisuus saattaa aiheuttaa ristiriitaisuuksia esimiestyöhön. Työyhteisössä pitää huolehtia, että toisaalta huomioidaan henkilöiden erilaisuus ja toisaalta kuitenkin kohdellaan kaikkia tasapuolisesti. Tässä työnjohdolliset esimiehet ovat avainroolissa soveltaessaan monimuotoisuuden johtamista käytännössä. Jos esimiestyöhön ei saada luotua selkeyttä, johtaa se usein siihen, että esimies valitsee aina kyseiseen tilanteeseen tarkoituksenmukaisimman tavan toimia. Tämä tuo epäjohdonmukaisuutta erilaisuuden huomioimiseen ja tasapuoliseen kohteluun. (Foster & Harris 2005,13)

Puhtausalalla esimiestyössä korostuu voimakkaasti tulosten aikaansaaminen ihmisten kanssa. Tämän vuoksi tuloksellisuuteen vaikuttavat hyvin paljon työntekijöiden motivoituminen ja vuorovaikutus työyhteisössä. (Peltokorpi & Ritva-

nen 2003, 9) Esimiehen rooli on tärkeä työyhteisön avoimen vuorovaikutuksen ja luottamuksen luomisessa. Työyhteisölle pitää luoda yhteiset pelisäännöt, jotta kaikki tietävät miten toimitaan. Kun työyhteisön monimuotoisuutta johdetaan oikein, voidaan monimuotoisuutta hyödyntää ja työntekijät sitoutuvat työhönsä. (YES 2009, 30) Monimuotoisuuden johtamista voidaan lähestyä Savilepän (2005, 10-11) mukaan kolmesta näkökulmasta. Normeihin perustuvassa lähestymistavassa painotetaan lainsäädäntöä. Siinä tavoitteena on vaikuttaa asenteisiin ja antaa kaikille tasa-arvoisia mahdollisuuksia sekä edistää eri työntekijäryhmien yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Erilaisuutta ja moniarvoista kulttuuria arvostavassa lähestymistavassa nähdään, että työntekijät oppivat koulutuksissa kyseenalaistamaan omia asenteitaan. Toimintakulttuuriin pyritään organisaatiossa vaikuttamaan niin, että opitaan hyväksymään ja arvostamaan erilaisuutta. Kolmas lähestymistapa perustuu siihen, että monimuotoisuuden johtaminen on osa organisaation toimintastrategiaa. Organisaation toimintajärjestelmiä, rakenteita ja käytäntöjä kehitetään monimuotoisuutta johtamalla. Kaikkia kolmea lähestymistapaa käytetään monimuotoisuuden johtamisessa.

Henkilöstölle ja esimiehille on hyvä järjestää monimuotoisuuteen liittyviä valmennuksia, joissa käydään läpi asenteita, periaatteita ja toimintamalleja. Valmennukset pitää räätälöidä organisaation tavoitteiden mukaisesti, jotta ne onnistuisivat parhaalla tavalla. Valmennuksia suunnitellessa pitää miettiä mitkä ovat sen tavoitteet ja mihin sillä pyritään sekä miten valmennus tukee organisaation strategiaa. Suunnitteluvaiheessa pitää määritellä kenelle valmennus on tarkoitettu ja huomioida osallistujien lähtötaso. Näiden pohjalta suunnitellaan valmennuksen sisältö ja käsiteltävät asiat. Valmennuksen toteutuksesta suunnitellaan käytettävissä olevat resurssit ja parhaiten soveltuvat menetelmät. (YES 2010, 42)

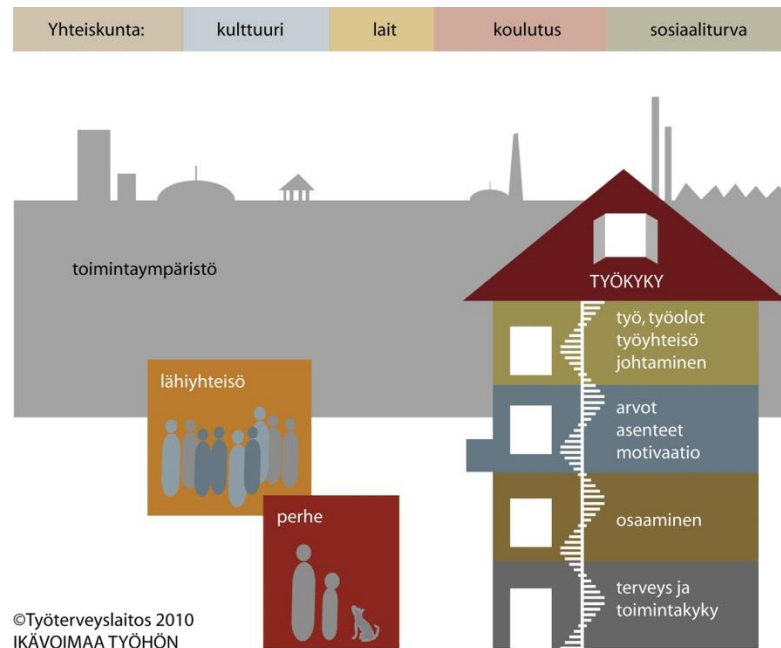
## 3 TYÖKYVYN MERKITYS TYÖLLISTYMISSÄ

### 3.1 Työkykyyn vaikuttavat tekijät

Työkykyä määritellään monin eri tavoin. Eläkeperusteisesti henkilöt voidaan jakaa työkykyisiin ja työkyvyttömiin, jolloin jaottelu tehdään henkilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten suhteesta. Tämä määrittely pohjautuu henkilön sairautteen tai vammaan. Ammatillinen työkyky määritellään usein henkilöllä olevien toimintaedellytysten ja työn vaatimusten välisenä suhteena. Näin määriteltyyn työkykyyn voivat vaikuttaa sekä muutokset henkilön toimintakyvyssä että muutokset työssä. Työterveyden näkökulmasta ajateltuna työkyky muodostuu henkilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta. Se tarkoittaa henkilöön ja työhön liittyviä toimia, jotka vaikuttavat henkilön kykyyn selviytyä työelämässä. Henkilön voimavaroihin vaikuttavat monet tekijät, kuten terveys, toimintakyky, koulutus, osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio ja työtyytyväisyys. Työn sisällön, työyhteisön ja työympäristön pitää tukea työkykyä. Työkyky muodostuu useista eri tekijöistä ja on tärkeää, että henkilön toimintakyky ja työn vaatimukset saadaan sovitettua yhteen. (Laiho, Hopponen, Latvala & Rämö 2010, 2-3)

Työkyvyn määrittelyssä näyttäisi olevan yksimielisyys siitä, että työkyky ei ole vain henkilön ominaisuus. Työkyky määräytyy henkilön, hänen työnsä ja ympäristön yhteisestä kokonaisuudesta ja työkykyä arvioitaessa pitää nämä kaikki ottaa huomioon. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19-20)

Työterveyslaitos on kehittänyt työkyvyn määrittelyyn omien tutkimustensa pohjalta mallin, jota voidaan kuvata Työkykitalon avulla (kuva 1)



Kuva 1. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2011)

Työkykytaloissa kolme alinta kerrosta kuvaavat henkilön omia voimavaroja. Alin kerros eli perusta työkyvylle muodostuu terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toinen kerros kuvaa henkilön osaamista, hänen tietojään ja taitojaan työstä suoriutumiseen. Kolmannessa kerroksessa ovat henkilön arvot, asenteet ja motivaatio. Neljännessä kerroksessa on kaikki työhön kuuluvat tekijät, kuten työn sisältö, työyhteisö, työympäristö, työvälineet, työajat ja työn organisointi. Jotta työkyky säilyy, pitää tämän kerroksen olla tasapainossa alempien kerrosten kanssa. Esimiehillä on tärkeä rooli neljännen kerroksen kehittämisessä henkilöiden voimavarojen mukaiseksi. (Lundell ym. 2011, 60-68)

Kokonaisvaltaista työkykyä voidaan esittää yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostamana kokonaisuutena. (kuva 2) Silloin, kun henkilön työkykyä tuetaan oikein, pitää hänen yksilöllisten ominaisuuksiensa lisäksi kiinnittää huomiota kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin. Yksilön ominaisuuksien ja työhön liittyvien tekijöiden pitää olla keskenään tasapainossa. (Vesterinen 2010, 28-29)



Kuva 2. Kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite (Vesterinen, 2006)

Ihmisen toimintakyky tarkoittaa sitä, miten hän pystyy toimimaan eri tilanteiden ja olosuhteiden vaatimalla tavalla. Se on suhde henkilön ja hänen ympäristönsä välillä. Toimintakyky tulee esille erilaisena työpaikalla kuin kotona ja vapaa-aikana. Kehitysvammaisen on vaikea oppia ja ymmärtää uusia asioita. Hänellä on myös puutteita motorisissa ja sosiaalisissa kyvyissä. (Verner 2013) Palvelun laadun arvioinnissa käytetään yleensä kriteereinä muun muassa työntekijöiden ongelmanratkaisutaitoja, joustavuutta ja vuorovaikutustaitoja. Asiakkaat odottavat, että palveluntarjoaja pystyy nopeasti ja ammattitaitoisesti reagoimaan muuttuviin ja odottamattomiin tilanteisiin. (Grönroos 2009, 116-122) Kehitysvammaiselle saattaakin usein tulla vaikeuksia siinä, että työn vaatimukset ovat ristiriidassa hänen toimintakykynsä kanssa. Jokaisella on kuitenkin erilaisia kykyjä ja vahvuuksia ja toimintakykyä voidaan tukea kehittämällä toimintaympäristöä kehitysvammaisen vaatimusten mukaan. Kehitysvammaisen toimintakyvyn kannalta tärkeitä ovat myös sosiaaliset suhteet ja tukiverkot, jonka vuoksi toimintakykyä pitää tukea riittävällä ohjauksella. (Verner 2013)

### 3.2 Mitä tarkoitetaan kehitysvammaisuudella?

Suomessa on arvioiden mukaan noin 40 000 ihmistä, joilla on eriasteinen kehitysvamma, joka vaihtelee lievästä vammasta vaikeaan. Kehitysvammaisuutta ei

pidetä sairautena, vaan uusien asioiden oppimisen ja ymmärtämisen vaikeutena. Kehitysvammaisuus aiheutuu useimmin geneettisistä syistä eli perimän virheistä, mutta se voi johtua myös muista syistä kuten esimerkiksi raskaudenai-  
kaisista infektioista, kroonisista sairauksista, alkoholille tai lääkkeille altistumisesta tai synnytyksen aikaisesta hapenpuutteesta. Joissain tapauksissa kehitysvammaisuus tulee esille heti syntymän jälkeen, kuten esimerkiksi Downin syndrooma. Usein kuitenkin kehitysvammaisuus todetaan silloin kun lapsi ei kehity ensimmäisten elinvuosiensa aikana odotetulla tavalla. Vammaisuuden pitää kuitenkin tulla esille viimeistään nuoruudessa, jotta voidaan puhua kehitysvammaisuudesta. Kehitysvamma ei rajoita henkilön kaikkia toimintoja, vaan kaikilla on omat vahvuutensa ja kykynsä, joiden löytämiseen kehitysvammaisen pitäisi saada tukea. Kehitysvammaisten pitää saada osallistua yhteiskuntaan täysivaltaisina jäseninä samoilla ihmisoikeuksilla kuin muidenkin. (Verner 2013)

Suomessa käytössä oleva Maailman terveysjärjestön (WHO) ICD-10 - tautiluokitus määrittelee älyllisen kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa henkilöllä henkinen suorituskky ei kehity tai se kehittyy epätäydellisesti. Erityisesti ongelmia on kognitiivisten, kielellisten, motoristen ja sosiaalisten taitojen kehitymisessä. Henkilöllä voi olla vain älyllinen kehitysvammaisuus tai hänellä voi olla lisäksi fyysisiä tai psyykkisiä ongelmia. The American Association on Intellectual and developmental Disabilities -järjestö (AAIDD) määrittelee kehitysvammaisuuden tämänhetkisen toimintakyvyn huomattavana rajoituksena. Henkilön älyllinen suorituskky on merkittävästi keskimääräistä heikompi eli älykkyysosamäärä on alle 70 - 75. Tilaan liittyy vaihtelevasti myös muita rajoituksia, jotka voivat liittyä muun muassa kommunikointiin, sosiaalisiin taitoihin, yhteisössä toimimiseen, oppimiskykyyn ja työhön. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 16) Älyllisen toiminnan rajoitukset vaikuttavat muun muassa päättelykykyyn, ongelmien ratkaisuun, monimutkaisten asiayhteyksien ymmärtämiseen ja kokemuksesta oppimiseen sekä keskittymiskykyä vaativaan oman toiminnan suunnitteluun. Tämän vuoksi kehitysvammainen ei pysty käsittelemään kovin suuria asiakokonaisuuksia yhdellä kertaa. (Verner 2013)

Maailman terveystajärjestön mukaan lievässä kehitysvammaisuuden asteessa älykkyyssosamäärä on 50-69, joka älykkyyssikänä vastaa 9-11 vuotta. Lievästi kehitysvammaisista monet kykenevät aikuisena tekemään työtä, mutta he tarvitsevat usein jonkinlaista jatkuvaa ohjausta ja valvontaa. Jos henkilö ei saa työssään riittävästi ohjausta ja työn vaatimukset lisääntyvät, ei hän pysty tekemään työtä. (Kaski ym. 2012, 19) Kehitysvammaiset voivat oppia monia asioita aivan samalla lailla kuin muutkin. Heidän ajattelunsa on erilaista erityisesti käsitteellisissä asioissa. (Pajunen ym. 2008, 7) Lievästi kehitysvammainen pystyy ajattelemaan todellisuutta. Hän ymmärtää yksinkertaisia symboleja ja luettua ja kirjoitettua kieltä voidaan käyttää oppimisessa. Lievästi kehitysvammainen hallitsee uusia tilanteita, mutta hänen on vaikea ratkaista ongelmia, joihin vaikuttavat monet tekijät samanaikaisesti. Hän voi myös yhdistää aikaisempia kokemuksiaan oppimisen tueksi. (Kaski ym. 2012, 154)

### 3.3 Kehitysvammaiset työelämässä

Monimuotoisuudella tarkoitetaan työyhteisössä työskentelevien henkilöiden eroavaisuuksia. Työnantajien pitäisi miettiä, miten kaikilla työhön kykenevillä on mahdollisuus työllistyä ja saada oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla. (YES 2010, 7-8) Suurin osa työelämässä olevista kehitysvammaisista tekee työtä kunnan järjestämässä työtoiminnassa. Työtoimintaa ei kuitenkaan usein toteuteta varsinaisesti työelämässä vaan työ- ja toimintakeskuksissa, jotka on perustettu työtoimintaa varten. Työtoimintaa järjestetään useissa kunnissa myös niin sanottuna avotyötoimintana, jota tehdään työpaikoilla. Avotyössä työt ovat usein tavallisia työtehtäviä. Työtoiminnassa kehitysvammainen ei kuitenkaan ole työsuhteisessa työssä, vaan työtoiminta on kunnan antamaa palvelua. Viime vuosina joissain kaupungeissa on työtoiminnan rinnalla otettu käyttöön tuetun työllistymisen palvelut. Silloin kehitysvammainen voi työllistyä avoimille työmarkkinoille samoilla työnteon ehdoilla kuin muutkin. Työn tekeminen perustuu työsuhteeseen ja sopijaosapuolina ovat työnantaja ja kehitysvammainen työntekijä. Kehitysvammaisen tukena on työhönvalmentaja. (Pajunen ym. 2010, 7-8)



Tavoitteena on, että kehitysvammaiset voivat tehdä tavallista työtä työyhteisöissä. Kehitysvammaisten on kuitenkin ongelmallista saada työtä avoimilla työmarkkinoilla, koska kilpailu työpaikoista on kova. Jotta kehitysvammaiset voivat työllistyä entistä enemmän, pitää kehittää yhteistyötä kehitysvammaisen, työvalmentajan, työvoimatoimiston, työpaikan ja muiden mahdollisten sidosryhmien välillä. Kehitysvammaiset ovat yleensä työssään tunnollisia ja huolellisia. Työn suunnittelussa on kuitenkin huomattava, että heillä itsenäinen toiminta ja uusien tilanteiden ennakointi on usein vaikeaa. (Kaski ym. 2012, 318-319) Yritykset kokevat työn räätälöinnin vajaakuntoisen työntekijän työkykyä vastaavaksi haasteelliseksi. Työtehtävien muokkaaminen vie aikaa ja sen koetaan vaikuttavan myös työyhteisöön kielteisesti. Yleinen mielipide on, että vajaakuntoisen rekrytointi ei ole lyhyellä tähtäimellä taloudellisesti kannattavaa. Toisaalta vajaakuntoisten työllistäminen saattaa vaikuttaa positiivisesti asiakkaiden ja muiden sidosryhmien mielikuvaan yrityksen vastuullisuudesta, jolloin heidän työllistämisensä voisi olla myös taloudellisesti kannattavaa. (Kukkonen 2009, 133-137)

Työ turvaa ihmisen toimeentulon ja lisää yhteiskunnallista arvostusta. Vammaiset haluavat elää tavanomaista elämää ja he haluavat tulla arvostetuiksi. Työ antaisi heille mahdollisuuden siihen. (Lehto 2011, 46-47) Yhteiskunta 2008 – hankkeessa tehtiin kysely 300 nuorelle toisen asteen koulutuksessa olevalle kehitysvammaiselle heidän toiveistaan työelämässä. He halusivat tavallista työtä eri aloilla. Nuoret toivoivat työtä esimerkiksi ravintoloissa, kiinteistöhuolloissa, siivousliikkeissä ja puutarhoissa. Suurin osa piti työssä tärkeänä palkkaa, koska silloin he voivat elättää itsensä ja elää itsenäisesti. He pitivät tärkeänä myös sitä, että työssä oppii uusia asioita ja tuntee olevansa tarpeellinen. (Pajunen ym. 2010, 9)

Vammaisista lapsista pyritään tekemään erityisopetuksessa työkykyisiä ja tuottavia, jolloin heistä ei tule taloudellista taakkaa yhteiskunnalle. Kehitysvammaiset henkilöt kuitenkin oppivat asiat hitaasti, eivätkä he useimmiten pysty tekemään työtä yhtä nopeasti kuin muut. Työnantaja kokee heidät kalliina työntekijöinä. Toisaalta kehitysvammaisista on saatu työpaikoilla hyviä kokemuksia.

Saatujen kokemusten mukaan he ovat työntekijöinä luotettavia ja ahkeria. Jos toiminnan tavoitteena on kuitenkin vain saatava voitto, on kehitysvammaisten työllistyminen usein ongelmallista. (Vehmas 2005, 131) Myös haastatteluissa esimiehet, joilla oli kokemusta kehitysvammaisista, kertoivat positiivisista kokemuksistaan. Kehitysvammaiset ovat olleet motivoituneita, tunnollisia ja luotettavia työssään.

### 3.4 Lievästi kehitysvammaisten rekrytointi

SOL Palvelut Oy:ssä on jonkin verran kokemusta kehitysvammaisista työkohteissa. Kehitysvammaisista suuri osa on ollut opiskelijoita, jotka ovat suorittaneet työharjoitteluaan yrityksen työkohteissa. SOL Palvelut Oy:n omissa toimitiloissa on ollut useita kehitysvammaisia opiskelijoita, joista haastateltavilla oli hyviä kokemuksia. Suomessa järjestetään vammaisille hyvin koulutusta, mutta he eivät pysty työllistymään koulutuksen jälkeen (Laiho ym. 2010, 36). Puhtausalalle ennakoitavaan työvoimapulaan tulevaisuudessa yrityksessä nähdäänkin yhtenä ratkaisuna myös vajaakuntoisten työllistäminen.

Kehitysvammaisten työllistyminen on tutkimusten mukaan vähäistä työnantajien kielteisten asenteiden vuoksi. Työnantajilla ei ole riittävästi tietoa kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksista eikä myöskään heidän työhaluistaan ja -kyvyistään. Kielteinen asenne kehitysvammaisia kohtaan saattaa pohjautua historiaan, jolloin heidät sijoitettiin laitoksiin pois normaalista yhteiskunnasta. Nykyisin kuitenkin kehitysvammaiset käyvät peruskoulun ja sen jälkeen lähes kaikki saavat jonkinlaista kuntouttavaa opetusta. Enenevässä määrin kehitysvammaiset suorittavat myös ammatillisia tutkintoja. He elävät normaalissa yhteiskunnassa aivan kuten muutkin. (Pajunen ym. 2010, 26, 36-37) Rekrytoinnista vastaavat usein asettavat samanlaiset vaatimukset kaikille työnhakijoille, jolloin vajaakuntoiset eivät tule valituiksi työhön (Kukkonen 2009, 113).

SOL Palvelut Oy:ssä tehdyissä haastatteluissa tuli selkeästi esille, että tietämys lievästi kehitysvammaisista ja heidän valmiuksistaan on osin puutteellista. Jos kehitysvammaisista ei ole aiempaa kokemusta, ei välttämättä tiedetä miten he

voivat selvitä työstä. Haastateltavat kokivatkin, että kehitysvammaisuudesta ja sen vaikutuksista työn tekemiseen pitää saada lisää tietoa. Tiedon lisääntymisen myötä halukkuus ja valmiudet kehitysvammaisten työllistämiseen varmasti kasvavat. Kaikki haastateltavat kokivat, että yrityksessä henkilöstöllä ei yleisesti olisi kielteistä asennetta kehitysvammaisia kohtaan ja yrityksen pitää pyrkiä työllistämään heitä. Työllistämisen esteenä on ollut osin tietämättömyys siitä, miten he selviävät työstä. Puolet haastateltavista toi esille sen, että kehitysvammaisia on pystytty hyvällä menestyksellä työllistämään esimerkiksi hampurilaisravintoloihin ja kauppoihin. Yksi haastateltavista painottikin sitä, että yrityksen pitää muuttaa toimintaansa kehitysvammaisten työllistämässä kuten nämä yritykset ovat tehneet. Hän myös arveli, että kymmenen vuoden päästä kehitysvammaisten työllistämistä ei pidetä enää lainkaan ongelmallisena.

Palveluesimiehellä on tulosvastuu omalla alueellaan. Pelkona saattaa olla, että kehitysvammaisen ei pysty suoriutumaan työstään riittävän tehokkaasti ja laadukkaasti. Myös tuen ja ohjauksen tarpeen arviointi ja niiden järjestäminen on koettu haasteelliseksi. Yksi haastateltavista toi esille, että ongelmana rekrytointitilanteessa on, että kaikkia arvioidaan ja haastatellaan samalla tavalla. Silloin kehitysvammaiset eivät pysty kilpailemaan työpaikoista muiden työnhakijoiden kanssa. Keskusteluissa nousi esille, että tiedon lisääntymisen ja positiivisten kokemusten myötä näitä toimintatapoja ja mahdollisesti kielteisiä asenteita saataisiin kehitettyä paremmiksi.

Kaikki haastateltavat kokivat, että yrityksen pitää rekrytoida työntekijöiksi erilaisia ihmisiä, myös kehitysvammaisia. Näin yritys osoittaa ottavansa oman yhteiskunnallisen vastuunsa, joka koettiin hyvin tärkeänä. Yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan sitä, että yritys ottaa vastuun kaikesta toiminnastaan, joka vaikuttaa ihmisiin, yhteiskuntaan ja luontoon. Yhteiskuntavastuun perustana ovat yrityksen omat lähtökohdat, ja se on myös yksi kilpailutekijä markkinoilla. Sosiaaliseen yhteiskuntavastuuseen kuuluu yhtenä osana syrjimyksen välttäminen erilaisuuden vuoksi. (Moilanen & Haapanen 2006, 18-19) Euroopan komissio on tuonut esille, että yritysten pitää huomioida tulevaisuuden strategioissaan monimuotoisuus työyhteisöissä. Tavoitteena on, että työmarkkinoille saataisiin

myös heikommassa asemassa olevia ryhmiä. (Euroopan komissio 2013) Tulevaisuudessa yritykset voisivat luoda enenevässä määrin imagoaan työnantajana muuttamalla erilaisuuden työyhteisöissä omaksi valinnakseen. Tämä muokkasi myös yritysten henkilöstöpolitiikkaa ja käytäntöjä niin, että työsuhteissa huomioitaisiin työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet. (Foster & Harris 2005, 4)

*”Ei se varmaan ikinä ratkaise meidän työvoimapulaa, ei nää määrät sellaisiksi kasva, mutta on se yhtenä osana sitä. Ja kyllä meidän pitää tässä meidänkin pienessä kansantaloudessa käyttää ne kaikki voimat joita meillä on. Se on molempien kannalta, näiden ihmisten kannalta ja yritysten kannalta viisasta. Koska mä oon ihan varma, et löytyy työtehtäviä, joita tää kohderyhmä pystyy tekemään.”*

### 3.5 Vaikutukset yrityskuvaan

SOL Palvelut Oy:ssä haastateltavat kokivat kaikki kehitysvammaisten työllistämisen vaikuttavan yrityksen imagoon positiivisesti. Yrityksen imago muotoutuu hyvin pitkälti asiakkaan odotuksista ja hänen saamistaan kokemuksista, joihin palveluprosessin toteutuminen vaikuttaa ratkaisevasti (Grönroos 2009, 398-399). Esille nostettiin, että onnistumisen kannalta on erittäin tärkeää, että kehitysvammaisten työllistäminen ja siihen liittyvät tekijät suunnitellaan hyvin ennen toteutusta. Haastateltavat kokivat, että epäonnistumisen riski kasvaa, jos palveluesimiehiä ja muuta henkilöstöä ei ole valmennettu riittävästi tai työkohteessa ei ole pystytty valmistautumaan kehitysvammaisen tuloon. Tämä saattaa vaikuttaa myös yrityksen imagoon negatiivisesti. Toisaalta haastatteluissa tuli yleisesti esille se, että kehitysvammaisten työllistäminen ja erilaisuuden hyväksyminen sopivat hyvin yrityksen johtamisfilosofiaan ja haluttuun yrityskuvaan.

Grönroos (2009, 79-80) kuvaa palvelun prosessina, jonka tuottamisessa asiakas on joiltain osin mukana. Asiakas ja palvelun tuottaja ovat vuorovaikutuksessa palveluprosessin aikana. Mielikuvaa palvelusta asiakas luo pääasiassa palvelun näkyvän osan pohjalta. Suuressa osassa SOL Palvelut Oy:n asiakaskohhteita työyhteisön monimuotoisuus pohjautuu hyvin pitkälti monikulttuurisuuteen. Tähän asiakkaat ovat haastateltavien mukaan vuosien aikana jo melko hyvin

tottuneet, mutta alussa kokemukset ovat olleet hyvinkin ristiriitaista. Jotta suuremmilta ongelmilta vältyttäisiin, koettiin tärkeäksi miettiä tarkkaan minkä tyyppiin asiakaskohteisiin lievästi kehitysvammaiset aluksi parhaiten soveltuisivat.

Haastateltavien mielestä myös asiakkaiden odotukset ja mielipiteet on hyvä selvittää ennen kuin asiakaskohteisiin rekrytoidaan kehitysvammaisia. Asiakkaiden kanssa on sovittu määrättyjä toimintatapoja ja mahdollisesti myös sovittu minkälaista henkilökuntaa asiakaskohteessa on. Palveluvastaavat ovat työssään vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, joka saattaa aiheuttaa ongelmatilanteita kohteessa. Haastateltavat kuitenkin arvelivat, että asiakkailla ei myöskään ole välttämättä tietämystä kehitysvammaisista ja heidän valmiuksistaan työhön. Tämän vuoksi kehitysvammaisen työllistämistä asiakaskohteeseen pitää keskustella asiakkaan kanssa. Grönroosin (2009, 67-69) mukaan suhdemarkkinoinnissa yhtenä tärkeänä osana on prosessiin perustuva luottamus. Palveluun tyytyväinen asiakas luottaa siihen, että palveluntarjoaja toimii odotusten ja sopimusten mukaisesti. Palveluntarjoajan pitää olla pelkän tiedottamisen sijaan vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa palveluun liittyvistä asioista.

*”Asiakkaalta tulee niin selkeet vaatimukset siitä et millain ja missä ajassa se työ tehdään ja tavallaan siitä henkilöstöstä. Millainen koulutus heillä pitää olla ja kaikki nää vaatimukset asiakkaan puoleltahan ohjaa meitä aika vahvasti muutenkin. Ja sit varmaan mä luulen et monessa kohteessa pitää käydä se keskustelu myös asiakkaan kanssa, et miten he suhtautuu tähän.”*

## 4 KEHITYSVAMMAISUUDEN HUOMIOIMINEN TYÖN JOHTAMISESSA

### 4.1 Soveltuvat työkohteet

Kukkosen (2009, 107-108) tekemässä tutkimuksessa yritykset kokivat vajaakuntoisten työllistämisen esteeksi erilaisia työn sisältöjä ja vaatimuksia. Vajaakuntoiset eivät voi työnantajien mukaan työskennellä fyysisesti raskaissa töissä eivätkä töissä, joissa vaaditaan paineensietokykyä. Kiireen koettiin lisäävän henkistä raskautta niin, että vajaakuntoinen ei välttämättä selviä työn vaatimuksesta. Myös tehokkuus ja turvallisuuden vaarantuminen korostuivat rekrytointia rajoittavina tekijöinä.

Kaikki haastateltavat arvioivat, että kehitysvammaisille soveltuvat parhaiten työkohteet, joissa toiminnassa ei tapahdu paljon muutoksia eri päivinä ja työ tehdään säännöllisesti päivätyönä. Näissä kohteissa työ on selkeämpää, jolloin kehitysvammaisen on helpompi oppia työskentelemään. Toimistokohteet koettiin kehitysvammaisille erittäin hyvin soveltuviksi työkohteiksi. Haastatteluissa nousi yleisesti esille myös tarvittavan tuen löytyminen. Kehitysvammaisia ei työllistettäisi kohteisiin, joissa ei ole muita yrityksen työntekijöitä. Yksi haastateltavista mietti, että asiakaskohteet, joissa palveluesimies tai -ohjaaja on koko ajan paikalla, voisivat olla parhaita kohteita. Silloin tarvittava tuki olisi helpommin saatavissa.

*”Oisko sit ehkä kuitenkin helpompaa tietyt tämmöset toimistokohteet, jossa se on aika stabiilia se rytmi. Eli en ehkä sellaiseen hirveen rankkaan vuorotyöhön niinkään ajattelis heitä. Et tavallaan se tapahtuis säännöllisen rytmin sisässä se työ. Se varmaan helpottaa sitä oppimista ja sitä työhön sisään pääsyä.*

Kaikissa haastatteluissa nousi rajoittavana tekijänä kehitysvammaisten työllistämiseen turvallisuustekijät. Haastateltavat kokivat, että heitä ei voi työllistää kohteisiin, joissa työ- tai asiakasturvallisuuden pitää kiinnittää erityistä huomio-

ta. Näissä kohteissa työntekijöiltä vaaditaan erityistä tarkkaavaisuutta ja erilaisien tilanteiden huomioimista ja haastateltavien mielestä ne eivät sen vuoksi sovellu kehitysvammaisille. Tällaisina kohteina mainittiin esimerkkeinä muun muassa ydinvoimala, laboratoriot ja isot varastotilat sekä kohteet, joissa on korkeat hygieniavaatimukset.

Puolet haastateltavista mainitsi liikennevälineet, kuten laivat, junat ja metrot kohteiksi, joissa työtahti on liian kiireinen ja työmäärä suuri kehitysvammaiselle. Yhdessä haastattelussa tuli kuitenkin esille, että ehkä laivassakin voisi olla työtehtäviä, joita kehitysvammainen pystyisi tekemään. Yksi haastateltavista mietti myös sitä, että vaikuttaako suuri ihmismäärä häiritsevästi kehitysvammaisen työhön esimerkiksi metron siivouksessa.

Asiakaskohteet, joissa toiminta ja tilanteet vaihtelevat päivittäin, koettiin haasteellisiksi kehitysvammaisille. Näissä kohteissa vaaditaan työntekijöiltä erityistä joustavuutta ja nopeaa reagointia muuttuvissa tilanteissa. Esimerkkeinä tällaisista kohteista mainittiin hotellit ja kauppakeskukset sekä tapahtumakeskukset, joissa järjestetään erilaisia yleisötilaisuuksia. Toisaalta tuli myös esille, että näissäkin kohteissa on alueita tai työtehtäviä, joissa kehitysvammainen voisi työskennellä, esimerkiksi toimistot, vessat ja jätteiden kuljetus.

#### 4.2 Työtehtävät ja työn organisointi

Yhteisvastuu 2008 -hankkeessa työnantajat kertoivat kehitysvammaisten tarvitsevan niin paljon ohjausta, että he eivät ole kannattavia työntekijöitä. Tämän vuoksi työnantajilla ei ole varaa maksaa kehitysvammaisille palkkaa. Kannattaakin miettiä minkälaisiin työtehtäviin kehitysvammaisten valmiudet riittävät. Työtehtäviä pitää usein räätälöidä heille sopiviksi ja he tarvitsevat riittävästi perehdytystä ja tukea tehtävien tekemiseen. (Pajunen ym. 2010, 27) Vajaakuntoisia henkilöitä ei työllistetä yrityksiin, koska työtehtävät eivät ole sellaisenaan heille sopivia. Ilman muokkausta soveltuvia avustavia tehtäviä ei työpaikoilla ole riittävästi. (Kukkonen 2009, 109)

Kaikkien haastateltavien mielestä yrityksen asiakaskohteissa on kehitysvammaisille soveltuvia työtehtäviä ilman suuria järjestelyjä. Esimerkkeinä kehitysvammaisille hyvin soveltuvista tehtävistä mainittiin erilaiset jaksoittaiset ja yksittäiset siivoustyöt, kuten esimerkiksi lattioiden ja tuolien imurointi sekä ikkunautojen ja välilasiin pyyhintä. Tällaisia töitä voitaisiin helposti ohjeistaa ja kehitysvammaisen ei tarvitsisi tehdä samanaikaisesti monia erilaisia työtehtäviä. Asiakaskohteissa tehdään myös erilaisia avustavia tehtäviä ja siivouksen oheispalveluja, joista soveltuvina mainittiin muun muassa kahvin keittäminen, astian pesu, liinavaatekuljetukset ja postin jakelu. Lisäksi puolet haastateltavista toi esille, että kehitysvammaiset voisivat tehdä yrityksessä myös kiinteistönhoiton tehtäviä kuten ruohon leikkaamista kesällä.

*”Jos me katsotaan, niin hyvin on onnistuttu siivoustehtävissä. Sit täällä Cityssä eri kuriiritehtävissä, postin jakelussa ja sit on ollu tossa kun meil on tavallaan tuo sisäinen catering. Hän hoitaa nuo meidän varausten tarjotut, ollu apuna kehitysvammaisia. Ja sit meil on ollut toimitilapalveluissa muutenkin täällä. Ja hyvin on toiminut.”*

Haastatteluissa tuli esille myös joitain työtehtäviä, joita ei koettu kehitysvammaisille soveltuviksi. Näissä työtehtävissä tulee korostuneesti esille työturvallisuustekijät, nopea reagointi eri tilanteissa, motoriset taidot ja vuorovaikutustaidot. Tällaisista töistä nousi esille esimerkkeinä perussiivoukset, suurempien koneiden käyttö ja tehtävät, joissa vaaditaan joustavaa asiakaspalvelua.

Työt organisoidaan yleensä niin, että työntekijät vastaavat omasta tehtäväkokonaisuudestaan tai määrätystä prosessista. Töiden räätälöiminen niin, että vajaakuntoinen pystyisi tekemään oman toimintakykynsä mukaisia työtehtäviä, koetaan työlääksi. (Kukkonen 2009, 122) Työntekijöiden erilaisuus työpaikalla edellyttää, että työnjako tehdään työntekijöiden valmiuksien pohjalta. Työnjako ja työtehtävät pitää määritellä selkeästi ja niitä muokataan tarvittaessa. (Savileppä 2007, 120) Tavoitteena töiden järjestelyssä on, että työntekijöillä on mielekkäitä työkokonaisuuksia, joiden pitää myös tukea yrityksen perustehtävää (YES 2010, 23).



Haastateltavista osalla oli kokemusta kehitysvammaisista työntekijöinä. He toivat esille, että kehitysvammaisen voisi hoitaa asiakaskohteessa myös omaa aluetta, ei vain yksittäisiä työtehtäviä. Aiempaa kokemusta oman alueen siivoamisesta oli toimistoista ja myymälästä, joissa kehitysvammaiset ovat selviytyneet hyvin työstään. Kohteessa pitää olla työhön selkeät työohjeet ja työntekijä pitää perehdyttää hyvin työhön. Alue ei saa kuitenkaan olla liian suuri ja vaativa, eivätkä työtehtävät saisi muuttua liikaa työpäivien aikana. Aluetta ja työn vaativuutta voisi laajentaa jos huomataan, että henkilöllä on valmiuksia siihen.

Haastatteluissa keskusteltiin myös parityön mahdollisuudesta niin, että kehitysvammaisen tekisi työtä yhdessä työntekijän kanssa, joka tukisi häntä työssä. Haastateltavilla oli osin eriäviä mielipiteitä parityöstä. Yleisesti parityö koettiin hyvänä vaihtoehtona, koska silloin kehitysvammaisella on tuki lähellä. Yksi haastateltavista kuitenkin koki kokemustensa pohjalta, että parityö helposti hidastaa työtä. Hänkään ei kuitenkaan kokenut, että parityötä ei voisi miettiä yhtenä vaihtoehtona. Parityössä koettiin tärkeänä se, että löytyy työntekijä, joka pystyy ja haluaa työskennellä kehitysvammaisen työparina. Esille nostettiin myös se, että kehitysvammaisen parina pitää olla henkilö, joka osaa hyvin suomea. Alueilla on paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, joilla on huono suomenkielen taito. Parityö nähtiin yhtenä mahdollisena vaihtoehtona työjärjestelyissä, mutta sen toteuttaminen pitää hyvin tarkkaan suunnitella.

*”Sitä pitäis sitten ihan miettiä, et kenen pariksi voisi laittaa. Ei voi laittaa ihan kenelle vain, et hän ymmärtää mistä on kyse, minkälaisesta henkilöstä on kyse. Silleen pitää olla tietyllä lailla, et osaa olla ihmisten kanssa ja sitten, että vaikka on huono päiväkin, niin sitten ei tuo sitä julki välttämättä.”*

#### 4.3 Lievästi kehitysvammaisen ohjaaminen työssä

Kehitysvammaisella on erilaisia rajoituksia älyllisissä toiminnoissa sekä puutteita käsitteellisissä, käytännöllisissä ja sosiaalisissa taidoissa. Tämän vuoksi hän ymmärtää asioita hitaammin, pystyy vastaanottamaan uutta tietoa vain vähän

kerrallaan ja käytännön taitojen oppiminen on hitaampaa. (Verner 2013) Kehitysvammaisen kyllä oppii asioita, mutta hänelle pitää opettaa ne konkreettisesti. On tärkeää arvioida mihin kaikkeen kehitysvammaisen valmiudet riittävät ja minkälaista tukea hän tarvitsee selviytyäkseen työelämässä. (Pajunen ym. 2010, 7) Vajaakuntoisten henkilön rekrytoinnissa yhtenä rajoittavana tekijänä työnantajat pitävät juuri ylimääräisen perehdyttämisen ja ohjaamisen tarvetta, joka lisää työllistämiskustannuksia. Työntekijöiden pitää olla tehokkaita ja heidän pitää nopeasti oppia uusia asioita. (Kukkonen 2009, 109)

Kaikki haastateltavat kokivat perehdyttämisen hyvin tärkeäksi kaikille työntekijöille ja varsinkin kehitysvammaisille, jotka tarvitsevat enemmän tukea oppimisessa. Perehdyttämisen nähtiin olevan perusta kaikelle toiminnalle. Haasteena kehitysvammaisten perehdyttämisessä kuitenkin koettiin olevan ajan löytäminen, koska tälläkään hetkellä perehdyttämiseen ei aina löydy riittävästi resursseja. Haastateltavien mielestä työt pitää kuitenkin pystyä järjestämään niin, että aikaa löytyy perehdyttämiseen. Toisaalta esille nousi myös se, että yrityksessä on jo aiemminkin pitänyt miettiä erilaisia toimintatapoja perehdyttämiseen, koska suuri osa työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia, jotka osaavat huonosti suomea. Yksi haastateltavista kertoi, että perehdyttämiseen on jo tehty esimerkiksi kuvallista materiaalia, jota voisi kehittää myös kehitysvammaisten perehdyttämiseen.

*”Sun täytyy varmistaa moneen kertaan se asia. Että se myös menee niin, että se ei jää puolitiehen. Siinä käytetään enemmän aikaa kuin normaalisti. Kyllä siihen täytyy löytyä mahdollisuus. Ei voi jättää ihmistä ihan oman onnensa nojaan.”*

Perehdyttäminen voi tapahtua myös niin, että se tehdään työn teon yhteydessä. Silloin perehdytettävä on kokeneemman työntekijän vierihoidossa ja oppii työtehtäviä toimintaa seuraamalla. Perehdyttämisen onnistuminen edellyttää, että perehdyttäjä sitoutuu ohjaamiseen ja hän osaa huomioida perehdytettävän lähtökohdat. Perehdyttäjällä pitää olla myös aikaa perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 36-37)

Myös osa haastateltavista toi esille mahdollisuuden, että kohteen työntekijä toimisi kehitysvammaisen perehdyttäjänä. He kuitenkin kokivat hyvin tärkeäksi sen, että perehdyttäjällä pitää olla varmasti valmiudet kehitysvammaisen perehdyttämiseen. Tällaisia resursseja ei välttämättä kohteissa aina ole. Myös perehdyttämisessä esille nousi yhteisen kielen löytyminen jos kohteessa on paljon huonosti suomea puhuvia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.

*”Että siinä alussa se olisi helpompi lähteä tällaisesta parityöskentelystä just liikkeelle. Tällä tavalla tulee hänellekin tavallaan se itsevarmuus ja luottamus siihen, et mä kykenen tähän näin eikä tunnu stressaavalta lähtee yksin, et mitä täs pitikään tehdä. On aina se ihminen siinä lähellä.”*

#### 4.4 Työyhteisön monimuotoisuus

##### 4.4.1 Haasteet esimiestyölle

Laajempänä käsitteenä monimuotoisuuden johtamisella tarkoitetaan suunnitelmallista pyrkimystä rekrytoida erilaisia työntekijöitä ja saada heidät pysymään työssä. Työntekijöiden arvostaminen on myös tärkeää. (YES 2010, 8) Työnjohdolliset esimiehet eivät useinkaan periaatteessa vastusta monimuotoisuuden lisääntymistä työyhteisöissä. Suurimmat esteet monimuotoisuuden onnistuneelle toteuttamiselle ovat epäselvyydet siitä, miten se eroaa yhtäläisistä toimintatavoista ja toisaalta muut työn asettamat vaatimukset. Monimuotoisuuden johtamista pitääkin kehittää käytännön todellisuuden näkökulmasta, jolloin on mahdollista päästä kestäviin ja vaikuttaviin tuloksiin. (Foster & Harris 2005, 15)

Esimiesten asenteissa kehitysvammaisten työllistämiseen ei pelätty olevan suuria ongelmia. Kaikki haastateltavat näkivät, että yleinen ilmapiiri on varmasti positiivinen. Kehitysvammaiset työntekijöinä olisi kuitenkin esimiehille uusi asia ja aluksi varmasti olisi ennakkoluuloja heidän työllistamisestään. Esimiehillä ei ole riittävästi tietoa kehitysvammaisuudesta ja heidän valmiuksistaan. Haastateltavat kuitenkin uskoivat, että tiedon lisääntymisen myötä myös ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan vähenevät. Kaikki pitivät tärkeänä sitä, että esimie-

hille järjestetään koulutusta kehitysvammaisuudesta ja heidän huomioimises-  
taan työyhteisössä. Ongelmaksi saattaa haastateltavien mielestä nousta myös  
ajan puute, koska kehitysvammaisten työllistämiseen tarvitaan enemmän esi-  
miesten resursseja.

*”Pitää olla valmennukset. Jos ajattelee nyt, niin meil on hirveen eritasoisia  
esimiehiä tuolla kentällä, että jollakin saattaa olla hyvinkin valmiuksia, jol-  
lakin ei ole. Tai on asenteellista tai jotain muuta, koulutusta täytyy antaa  
ja niitä täytyy muokata. Ei laittaa suin päin sinne, että tässä on, ottakaa ja  
hoitakaa. Niinhän se ei onnistu koskaan kyllä.”*

#### 4.4.2 Työyhteisön suhtautuminen monimuotoisuuteen

Työyhteisön suhtautuminen vajaakuntoiseen on erittäin tärkeää työyhteisön  
toimivuuden kannalta. Erilaisuus koetaan työyhteisöissä usein rikkautena ja po-  
siitiivisena asiana. Toisaalta työtehtävien räätälöinti vajaakuntoisen tarpeiden  
mukaiseksi saattaa aiheuttaa ristiriitaisuutta työyhteisössä, koska työntekijät  
odottavat tasa-arvoista kohtelua ja kaikilta samanlaisia tehokkuusvaatimuksia.  
Ristiriitaisuuksia voidaan pyrkiä välttämään riittävällä tiedottamisella ja työnteki-  
jöiden valmennuksella. (Kukkonen 2009, 111-112) Vajaakuntoisten töiden räät-  
älöinnissä ei kuitenkaan ole kyse muiden syrjinnästä vaan muita heikommassa  
asemassa olevien henkilöiden positiivisesta erityiskohtelusta. Tavoitteena on  
toteuttaa yhdenvertaiset mahdollisuudet ja lähtökohdat vajaakuntoisille työnteki-  
jöille. (YES 2010, 9) Työyhteisössä töiden muokkaaminen vajaakuntoiselle so-  
pivaksi voidaan kokea kuitenkin myös negatiivisesti. Muut työyhteisön jäsenet  
saattavat kokea epätasa-arvoisuutta ja tuntea, että vajaakuntoisia suositaan  
työpaikalla. (Kukkonen 2009, 125)

Työyhteisöjen suhtautumista monimuotoisuuteen ja kehitysvammaisiin työyhteis-  
sissä pidettiin yleisesti positiivisena. Työyhteisöt ovat jo oppineet erilaisuuteen,  
muun muassa monikulttuurisuuteen ja eri-ikäisiin työntekijöihin. Puolessa haas-  
tatteluja tuli esille, että eri kulttuureista tulleiden suhtautumista vammaisuuteen  
ei tiedetty varmasti. Kuitenkin yleisesti uskottiin, että suhtautumisessa ei tulisi

olemaan ongelmia. Monikulttuurisuuden tuomana haasteena työyhteisön toimivuuden kannalta pidettiin kuitenkin yhteisen kielen puuttumista.

Haastateltavilla oli kokemusta työyhteisöistä, joissa on ollut kateellisuutta työjärjestelyjen vuoksi. Esille kuitenkin nousi, että kehitysvammaisille varmaan sallitaan ja heille pitääkin sallia enemmän erilaisuutta työssä, kun ymmärretään heidän tuen tarpeensa. Tämän vuoksi työyhteisöissä pitää huolehtia tiedottamisesta niin, että kaikki tietävät mitä kehitysvammaisen tehtäviin kuuluu ja miksi hän ei ehkä tee samanlaista työtä kuin muut. Uskottiin kuitenkin, että työyhteisöissä on suvaitsevaisuutta kehitysvammaisia kohtaan.

*”Aina kohde missä on paljon ihmisiä, niin siellähän on myös tätä, että katsotaan kuka saa sunnuntaitunteja ja kuka mitäkin. On semmoista tietynlaista kateutta, mutta jotenkin taas uskoisin niinkin, että kun jokainen varmaan huomaa, että on kysymyksessä tällainen lievästi kehitysvammaisen ihminen, niin häntä kohdeltais vähän eri tavalla. Se asenne olis jo lähtökohtaisesti erilainen, et sallittais ehkä vähän sitä, että hän poikkeaa tästä ja hän tekee sen mitä hän pystyy. Mä uskoisin, että se tilanne on näin. Kuitenkin mä uskon, että tällaisiin vammaisiin suhtaudutaan ehkä vähän lempeemmin.”*

#### 4.4.3 Monimuotoisen työyhteisön valmentaminen

Organisaatiossa on hyvä järjestää monimuotoisuudesta koulutuksia, joissa aihealueina käsitellään yhdenvartaista kohtelua, syrjimättömyyttä sekä yrityksen periaatteita ja toimintamalleja. Koulutusten sisältö pitää suunnitella organisaation tavoitteiden mukaiseksi. Suunnittelussa pitää tarkkaan miettiä miten valmennuksen halutaan tukevan yrityksen monimuotoisuusstrategiaa ja mihin tavoitteisiin valmennuksella pyritään. (YES 2010, 42)

Yrityksessä sekä esimiesten että työyhteisöjen valmennusta pidetään tärkeänä. Epäonnistumisen riskiä pidettiin suurena jos kehitysvammaisia aletaan työllistää kohteisiin niin, että esimiehillä ja muilla työntekijöillä ei ole riittävästi tietoa kehitysvammaisista ja heidän huomioimisestaan työelämässä. Haastatteluissa tuli

yleisesti esille, että työyhteisön valmennuksessa esimiehellä on tärkeä rooli. Kun esimies asennoituu kehitysvammaisuuteen ja työntekijöiden erilaisuuteen positiivisesti, luo hän positiivisuutta myös työyhteisöön. Saadut kokemukset kehitysvammaisista työyhteisöissä ovat olleet positiivisia.

Kehitysvammaisten työllistämisen hyvää suunnittelua ja valmistelua ennen toteuttamista pidettiin tärkeänä. Huonosti valmisteltuna saadaan työllistamisestä helposti negatiivisia kokemuksia eikä sitä haluta ehkä uudestaan kokeilla. Yrityksen johdon tuki vaikuttaa kaikkien asennoitumiseen hyvin paljon. Yrityksen ylimmän johdon pitää sitoutua asiaan, luoda mahdollisuudet toiminnalle ja antaa tarvittaessa tukea. Haastatteluissa tuli selkeästi esille, että yrityksen johto luo perustan toiminnalle ja yleiselle asennoitumiselle. Kun johto on kiinnostunut asiasta, saadaan työyhteisötkin paremmin valmennettua uuteen tilanteeseen.

*”Mut kyl se valmennus on tärkeää sitten. Ja tietenkin just se miten esimies suhtautuu tähän asiaan, kaikki heijastuu sinne palveluvastaaville. Tai yleensäkin miten yritysjohto asiaan suhtautuu ja mikä se asenne on, niin se loistaa sitten sinne muuallekin. Että asenne ratkaisee aina.”*

## 5 KEHITYSEHDOTUKSIA

### 5.1 Yrityskuva

Yrityksen imago muodostuu pitkälti asiakkaiden saamien kokemusten pohjalta. Savilepän (2005, 23) mukaan organisaation toimintaympäristöä ja asiakkaiden tarpeita pitää kartoittaa monimuotoisuutta kehitettäessä. Puhtausalalla työntekijät toimivat asiakaspalvelutehtävissä, ja he ovat vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Monissa kohteissa työntekijät kohtaavat myös oman yrityksen asiakaskohteen asiakkaita, esimerkiksi hotellin asiakkaita. Ennen kehitysvammaisten työllistämistä pitää toiminta suunnitella ja valmistella hyvin. Yrityksessä pitää kartoittaa se minkälaisiin asiakaskohteisiin ja työtehtäviin kehitysvammaisia on järkevä työllistää ensimmäiseksi. Kohteet ja työtehtävät kannattaa valita niin, että voidaan varmistaa uuden toiminnan onnistuminen mahdollisimman hyvin. On tärkeää, että ensimmäiset kokemukset kehitysvammaisista työntekijöinä ovat positiivisia, koska se luo hyvää kuvaa toiminnasta. Näin yrityskuva pysyy hyvänä ja silloin kehitysvammaisia on helpompi jatkossa työllistää uusiin kohteisiin.

Ennen kehitysvammaisten työllistämistä asiakaskohteisiin on hyvä selvittää asiakkaiden mielipiteet ja asenteet. Tämä voidaan tehdä kyselyillä ja neuvottelemalla asiakkaiden kanssa. Näin vältetään turhilta ongelmilta asiakkaiden kanssa. Tarvittaessa asiakkaiden asenteita voi pyrkiä muokkaamaan lisäämällä heidän tietämystään kehitysvammaisuudesta ja selvittämällä heidän kanssaan kehitysvammaisen työtehtäviä. Tiedottamisen tueksi kannattaa suunnitella erilaista tukimateriaalia, jossa on lyhyesti kerrottu kehitysvammaisista puhtausalan työntekijöinä. Sen pohjalta esimiesten on helpompi käsitellä asiaa asiakkaan kanssa. Materiaalin suunnittelussa kannattaa huomioida, että samaa materiaalia voisi käyttää myös tiedotettaessa asiasta muille sidosryhmille ja asiakaskohteissa oman organisaation työntekijöille.

## 5.2 Monimuotoisuuden johtaminen

Monimuotoisuutta kehitettäessä on tärkeää, että yrityksen ylin johto ja esimiehet sitoutuvat siihen. Ylin johto luo perusedellytykset toiminnan kehittämiseksi, ja esimiehet omalla asenteellaan muokkaavat henkilöstönsä suhtautumista. Ylimmän johdon ja esimiesten valmennukset ovatkin tärkeitä kehitettäessä monimuotoisuuden johtamista. (Savileppä 2005, 21) Ylimmän johdon sitoutuminen ja tuki koettiin tässäkin selvityksessä pohjaksi onnistuneelle toiminnalle. Ilman sitä muu henkilöstö ei sitoudu kehittämään toimintaa. Ylin johto luo myös mahdollisuudet toiminnan kehittämiseen. Toimintaa kehitettäessä pitää suunnitella miten työnantaja tukee esimiehiä ja työyhteisöjä sekä määrittää vastuut organisaation sisällä. Yrityksen on hyvä luoda sidosryhmäverkosto, jossa voidaan kehittää kehitysvammaisten työllistämistä. Verkostoon voi kuulua esimerkiksi työvoimahallinnon, työterveyshuollon, oppilaitosten ja vammaisjärjestöjen edustajia.

Yrityksen esimiehillä ei selvityksen mukaan välttämättä ole riittävästi tietoa kehitysvammaisuudesta. Esimiesten työmäärä on suuri, ja he ovat tulosvastuussa omalla alueellaan. Lievästi kehitysvammaisten työllistämisen koetaan tuovan helposti lisätyötä ja kustannuksia, koska hänelle pitää tehdä työssä erityisjärjestelyjä ja häntä pitää ohjata enemmän kuin muita. Työmäärän lisääntyminen ja työllistämisen vaikutukset tulokseen saattavatkin vaikuttaa kielteisesti halukkuuteen työllistää kehitysvammaisia omalle alueelle. Onkin tärkeää, että esimiehille järjestetään koulutusta kehitysvammaisista ja heidän valmiuksistaan sekä siitä miten heidät pitää huomioida rekrytoinnissa, työssä ja työyhteisössä. Koulutuksessa on hyvä käsitellä monimuotoisen työyhteisön johtamista sekä työn organisointiin ja työjärjestelyihin liittyviä asioita. Myös kehitysvammaisuuden vaikutuksia perehdyttämiseen pitää sisällyttää koulutukseen. Koulutuksissa kannattaa miettiä asioihin yhdessä ratkaisuja ja parhaita toimintatapoja eri tilanteissa. On tärkeää myös selkeyttää esimiehille vastuut yrityksen sisällä, ja se mistä esimies voi saada tukea omaan toimintaansa. Koulutuksessa on hyvä selvittää esimiehille rahallisten tukien mahdollisuudet, koska ne auttavat tulostavoitteiden saavuttamisessa.



Monimuotoisuuden johtamisessa on henkilöstön osallistavuus myös tärkeää. Tällä tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä arvostetaan erilaisuutta ja kaikki voivat kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan. Tämä edellyttää, että asioita suunnitellaan ja tehdään yhdessä. (Savileppä 2005, 9) Työyhteisöjen valmentaminen kehitysvammaisuuteen koetaan myös tärkeäksi. Henkilöstön pitää ymmärtää erilaisuutta ja tietää miksi kehitysvammaisia saatetaan kohdella eri tavoin työssä. Tietämys ja erilaisuuden hyväksyminen vähentävät kateutta työyhteisössä ja toiset eivät koe saavansa epätasa-arvoista kohtelua osakseen. Esimiehet ovat avainasemassa omien työyhteisöjensä monimuotoisuuden kehittämisessä. Heidän oma positiivinen asennoitumisensa luo työyhteisöihin positiivisuutta. On myös tärkeää, että esimies valmentaa työyhteisöä ja tiedottaa asioista riittävästi. Työyhteisöjen valmentamiseen kannattaa tehdä yhteinen suunnitelma, jonka pohjalta esimiehet voivat valmentaa omia työyhteisöjään. Valmennukseen on hyvä suunnitella materiaali, joka helpottaa esimiehen työtä ja varmistaa sen, että työyhteisöjen valmennukset ovat mahdollisimman yhdenmukaisia.

Yrityksessä suuri osa työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia, joista monet puhuvat huonosti suomea. Kehitysvammaisilla vuorovaikutustaidot ovat usein puutteelliset. Monimuotoisessa työyhteisössä onnistuneen toiminnan yhtenä edellytyksenä on erilaisuuden hyväksyvä vuorovaikutus työntekijöiden kesken (Savileppä 2005, 11). Yrityksessä on hyvä miettiä lievästi kehitysvammaisia työllistettäessä miten he pystyvät kommunikoimaan monikulttuurisessa työyhteisössä. Toiminnan kokeiluvaiheessa on järkevämpää etsiä työyhteisöjä, joissa kehitysvammaisella on työyhteisössä tukena henkilöitä, joiden kanssa hän pystyy mahdollisimman helposti kommunikoimaan. Haastatteluissa mietittiin myös sitä voivatko eri kulttuureista tulevat suhtautua eri tavalla kehitysvammaisuuteen. Yleinen mielikuva haastateltavilla oli, ettei tällaista ongelmaa olisi, mutta kannattaa miettiä olisiko asiaa hyvä selvittää ennen toteutusta. Näin voitaisiin paremmin varautua mahdollisiin ongelmatilanteisiin.

### 5.3 Työn organisointi ja perehdyttäminen

Lievästi kehitysvammainen ei haastattelujen mukaan voi työskennellä kaikissa asiakaskohteissa, eikä tehdä kaikkia työtehtäviä puhtausalalla. Jos lievästi kehitysvammainen siivoaa omaa aluetta, soveltuvat hänelle asiakaskohteista parhaiten sellaiset, joissa tapahtuu mahdollisimman vähän muutoksia eri päivien aikana. Tällaisista esimerkkinä mainittiin yleisesti toimistokohteet. Puhtausalalla on helppo järjestää kehitysvammaiselle myös yksittäisiä työtehtäviä, kuten esimerkiksi harvemmin tehtävät jaksoittaiset työt kohteissa. Nämä työt soveltuvat paremmin kehitysvammaiselle, koska hänen ei tarvitse sisäistää monia eri asioita yhdellä kertaa ja hän pystyy perehtymään helpommin työhön. Toimintaa kehitettäessä onkin järkevää miettiä sellaiset työkohteet ja työt, jotka eivät vaadi paljon järjestelyjä, ja joihin lievästi kehitysvammainen voidaan perehdyttää mahdollisimman helposti. Näin saadaan varmemmin hyviä kokemuksia asiasta. Esimiesten ja työyhteisöjen tietämyksen ja kokemusten lisääntyessä on tulevaisuudessa helpompi löytää uusia mahdollisuuksia kehitysvammaisten työllistämiseen. Soveltuvia asiakaskohteita ja työtehtäviä voisi miettiä yhdessä esimiesvalmennuksessa, kun esimiehet saavat lisää tietoa kehitysvammaisuudesta.

Lievästi kehitysvammaisella oppimiskyky ja asioiden hahmottaminen ovat puutteellisia. Hän oppii usein uudet asiat hyvin hitaasti. Tämä tuo omat haasteensa perehdyttämiseen. Ennen kehitysvammaisten työllistämistä pitää järjestää perehdyttäjinä toimiville koulutusta, jossa käsitellään mitä huomioidaan kehitysvammaisen perehdyttämisessä, ja miten heitä kannattaa perehdyttää. Perehdyttäjänä ja opastajana toimivalla pitää olla valmiudet huomioida kehitysvammaisten erilaisuus oppijana, jotta perehdyttämistilanteet onnistuvat.

Haastatteluissa tuli esille, että maahanmuuttajataustaisille on tehty omaa kirjallista selkeää perehdytysmateriaalia, joissa on käytetty esimerkiksi paljon kuvia. Tämä materiaali kannattaa kartoittaa ja arvioida sen soveltuvuutta kehitysvammaisten perehdyttämiseen. Yrityksessä pitää tarvittaessa tehdä perehdyttämisen tueksi kehitysvammaisille soveltuvaa selkokielistä materiaalia. Alkuperehdyttämisen jälkeen kehitysvammainen tarvitsee usein ylimääräistä tukea ja oh-

jausta omassa työssään. On tärkeää sopia jo valmisteluvaiheessa tähän työyhteisöstä vastuuhenkilöt ja varmistaa, että heillä on valmiudet ja mahdollisuudet tuen antamiseen ja ohjaamiseen.

#### 5.4 Lievästi kehitysvammaisten työllistäminen

Haastattelujen tuloksista voidaan nähdä, että yrityksessä on hyvät mahdollisuudet lähteä kehittämään lievästi kehitysvammaisten työllistämistä. Kehittämistoimintaa ei saa kuitenkaan tehdä kiireellä. Toimintaa pitää suunnitella ja valmistella huolellisesti sekä henkilöstöä ja asiakkaita pitää valmentaa riittävästi asiassa. Näin luodaan hyvät lähtökohdat onnistuneelle toiminnalle, joka luo positiivista kuvaa myös yrityksen ulkopuolella. On tärkeää, että ensimmäiset kokemukset ovat onnistuneita, koska silloin esimiehet uskaltavat helpommin työllistää kehitysvammaisia omiin asiakaskohteisiinsa.

Kartoitus loi positiivisen kuvan puhtausalan mahdollisuudesta työllistää lievästi kehitysvammaisia. Ennusteiden mukaan Suomessa tulee olemaan tulevina vuosina väestön ikääntyessä työvoimapula. Silloin on tärkeää, että kaikki työelämän ulkopuolella olevat työkykyiset henkilöt saataisiin työhön. Vehmaksen (2005, 130) mukaan työnantajien joustavuus vaikuttaa siihen onko vammaisilla mahdollisuus tehdä työtä vai ovatko he yhteiskunnassa hyödyttömiä. Julkisuudessa on ollut paljon esillä esimerkiksi kaupan ala lievästi kehitysvammaisten työllistäjänä. Kuten tämäkin selvitys osoittaa, olisi puhtausalalla melko helppoa luoda mahdollisuudet lievästi kehitysvammaisten työllistämiseen, kun vain löytyy joustavuutta. Voisiko ajatella, että tulevaisuudessa myös puhtausala saisi enemmän positiivista julkisuutta kehitysvammaisten työllistäjänä?

Yhtenä vaihtoehtona lievästi kehitysvammaisten kouluttamiseen ja työllistämiseen on oppisopimuskoulutus. Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen tapa opiskella ja työssä oppiminen luo kehitysvammaiselle hyvät mahdollisuudet oppimiseen. Kehitysvammaisille toteutetuista oppisopimuskoulutuksista onkin saatu myös puhtausalalla hyviä kokemuksia, koska henkilöt ovat saaneet koulutuksen aikana riittävän tuen työpaikalla oppimiseen. (Pajunen ym. 2010, 13-14)

Oppisopimusta kannattaa miettiä yhtenä mahdollisuutena lievästi kehitysvammaisten työllistämisen pohjaksi. Koulutuksen aikana työnantaja saa tukea oppilaitokselta ja muilta sidosryhmiltä opiskelijan ohjauksessa. Samalla myös työnantajan oma henkilöstö saa enemmän valmiuksia kehitysvammaisen huomioimisessa ja ohjaamisessa.

Lievästi kehitysvammaisten työllistämiseen puhtausalalle löytyy varmasti paljon erilaisia vaihtoehtoja. Niiden löytämisessä ja kehittämässä tarvitaan luovuutta ja joustavuutta sekä tietysti hyvää tahtoa. Näitä varmaan löytyy ainakin SOL Palveluista. Toivottavasti seuraava yhden haastateltavan toive tulee toteutumaan.

*”Toivon, että jos me vuoden päästä puhutaan tästä samasta asiasta, voin sanoa, että ollaan päästy eteenpäin. Nyt ei oo sellasia konkreettisia kokemuksia. Et nyt ollaan nää muutamat henkilöt onnistuttu työllistämään. Vois antaa silloin jonkinlaisen tarinankin siitä. Se olis hirveen hienoo.”*

## 5.5 Tulosten luotettavuus

Tutkimusten luotettavuus ja tulosten sovellettavuus vaihtelevat eri tutkimuksissa. Tämän vuoksi luotettavuutta pitää arvioida kaikissa tutkimuksissa. Reliaabelius tarkoittaa sitä, miten tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa muihin tilanteisiin. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää reliabelina esimerkiksi silloin, kun haastatteluissa eri henkilöillä on samanlaisia mielipiteitä asiasta. Validius taas kertoo tutkimuksen pätevyyttä eli miten käytetyllä menetelmällä on mitattu juuri niitä asioita, joita on ollut tarkoitus mitata. Haastattelujen pohjalta saatujen tutkimustulosten validiutta arvioidaan esimerkiksi sillä, kertovatko haastateltavat mielipiteitään juuri niihin asioihin, joita tutkija on tutkimassa. Myös tutkijan oman ennakoasenteen vaikutus hänen käsitellessään tutkimustuloksia, saattaa vaikuttaa tutkimuksen validiuteen. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232) Tutkimuksessa jo havaintovaiheessa pitää pyrkiä varmistamaan, että tuloksia voidaan soveltaa laajemmin kuin vain yksittäistapauksiin. Tällöin haastattelututkimuksessa on

haastateltavat valittava niin, että he edustavat mahdollisimman hyvin koko tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa. (Alasuutari 2011, 243)

Haastattelututkimuksessa pitäisi tutkimuksen laatua arvioida myös tutkimuksen eri vaiheissa. Etukäteen voidaan varmistaa tutkimustulosten käytettävyyttä sillä, että haastatteluun suunnitellaan hyvä haastattelurunko. Haastattelija voi myös valmistautua haastatteluihin miettimällä jo ennakkoon valmiiksi teemoja syventäviä lisäkysymyksiä. Haastattelutilanteessa pitää keskustelujen tallentamiseen olla hyvä välineistö, jotta haastattelijoiden mielipiteet saadaan varmasti litteroitua oikein. Litterointi on hyvä tehdä mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 184-185) Litteroinnissa ei välttämättä tarvitse kirjata esimerkiksi vajaita lauseita, epäröintejä ja änkytyksiä jos ei olla tekemässä keskustelututkimusta. Tärkeää on, että haastattelut kirjataan niin, että kaikki tutkimuksen lopputulokseen vaikuttavat tekijät tulevat esille. (Alasuutari 2011, 85)

Tässä selvityksessä haastateltavien henkilöiden valinnasta sovittiin yhdessä yrityksen kanssa. Haastatteluissa käsiteltävistä asioista ja työn tavoitteista keskusteltiin myös yrityksen yhteyshenkilön kanssa. Näin varmistettiin, että haastatteluista saadaan riittävän laaja-alainen ja kattava näkemys tutkittavaan asiaan. Haastatteluissa käsiteltävät teemat lähetettiin etukäteen haastateltaville ja heille kerrottiin selvityksen tavoitteista. Haastattelun aikana haastattelija on tarvittaessa tehnyt tarkentavia lisäkysymyksiä haastateltavilta ja ohjannut keskustelua oikeaan suuntaan. Haastattelija on kuitenkin pyrkinyt siihen, että haastateltavia ei ole ohjattu liikaa. Näin on haluttu varmistaa se, että haastatteluissa on saatu tietoa tutkittavista aihe-alueista, mutta toisaalta haastatteluista saadut tulokset ovat todella haastateltavien mielipiteitä tutkittavasta asiasta.

Haastattelut on nauhoitettu niin, että ne on pystytty litteroimaan kaikki sanatarkasti. Litteroinnit on tehty heti haastattelujen jälkeen, jolloin haastattelijalla on ollut vielä hyvin muistissa haastattelutilanteet. Haastattelujen litterointi on tehty asiasisällöltään sanatarkasti, mutta kuitenkin niin, että puhekieltä on osin muokattu muun muassa toistojen ja slangisanojen osalta. Työssä olevia lainauksia on muokattu niin, että niissä olevaa tietoa ei voi kohdentaa esimerkiksi kysees-

sä olevaan asiakaskohteeseen. Nämä tehdyt muutokset eivät vaikuta tutkimuksen asiasisältöön ja sen luotettavuuteen.

Selvityksen tuloksia voidaan pitää reliaabelina, koska haastatteluissa saadut tulokset ovat keskenään hyvin samanlaisia. Haastateltavien mielipiteet ja asenteet olivat yhdenmukaisia, täysin eriäviä mielipiteitä ei ollut. Haastattelujen tulokset vastaavat pitkälti myös aiemmin julkaistua teoriatietoa. Työssä haettiin vastauksia siihen, miten SOL Palvelut voisi tulevaisuudessa enenevässä määrin työllistää lievästi kehitysvammaisia puhtausalan työtehtäviin sekä mitä työllistämässä pitää huomioida. Tavoitteena oli selvittää miten lievästi kehitysvammaiset soveltuvat puhtausalan työtehtäviin yrityksessä, sekä miten heidät pitäisi huomioida työn organisoinnissa, johtamisessa ja ohjaamisessa. Lisäksi selvitettiin sitä miten henkilöstön asenteita ja valmiuksia pitää kehittää jos yritykseen työllistetään lievästi kehitysvammaisia. Haastatteluissa saatiin vastauksia juuri kartoitettaviin asioihin. Työ ei anna selkeää mallia miten pitää toimia, vaan tuo esille lähinnä erilaisia huomioitavia asioita ja antaa ehdotuksia tulevaan henkilöstösuunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen. Tuloksia voidaan hyvin käyttää pohjana yrityksen tulevassa kehitystyössä sekä yleisemmin myös muissa puhtausalan organisaatioissa.

## 6 LOPUKSI

Tilastokeskuksen ennusteen mukaan työikäisten (15-64 -vuotiaiden) määrä väestössä vähenee 117 000 henkilöä nykyisestä vuoteen 2030 mennessä. Tässä ennusteessa on otettu huomioon maahan- ja maastamuutot. Ennusteen mukaan työikäisten osuus väestöstä on 58 % vuonna 2030 ja 57 % vuonna 2060, kun se nykyisin on 65 %. Yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on arvioiden mukaan 26 % vuonna 2030 ja 28 % vuonna 2060, kun se nykyisin on 18 prosenttia. Näin väestöllinen huoltosuhde nousee tulevaisuudessa. Huoltosuhde ilmoittaa lasten ja eläkeikäisten määrän sataa työikäistä kohden. Vuoden 2011 lopussa väestöllinen huoltosuhde oli 52,9. On ennustettu, että vuonna 2017 ylittyisi 60 huollettavan raja, vuonna 2028 huollettavia olisi yli 70 ja vuonna 2060 huollettavia olisi jo 77. (Tilastokeskus 2012) Väestön ikääntyessä ja huoltosuhteen noustessa on tärkeää, että yritykset työllistäisivät entistä enemmän tällä hetkellä työelämän ulkopuolella olevia työhön haluavia henkilöitä. Työelämän ulkopuolella on esimerkiksi lievästi kehitysvammaisia, joita voisi työllistää puhtausalalle.

Selvityksen mukaan yleinen asenne lievästi kehitysvammaisten työllistämistä puhtausalan tehtäviin on positiivinen. Nähtiin, että kehitysvammaisten työllistäminen kuuluu vastuullisen yrityksen toimintaan. Tässä selvityksessä mukana olevista haastateltavista ei kukaan suhtautunut negatiivisesti asiaan, vaan näki tärkeänä sen, että kehitysvammaisille pitää antaa mahdollisuus työntekoon. Yrityskuvaan kehitysvammaisten työllistämisen koettiin vaikuttavan positiivisesti. Esille kuitenkin nostettiin myös se, että puutteellisesti valmisteltuna saattaa tulla epäonnistumisia ja sen myötä ehkä negatiivista kuvaa yrityksestä. Toimintaa pitääkin valmistella hyvin ja selvittää asiakkaiden mielipiteitä ennen kuin työllistämistä lähdetään toteuttamaan.

Yleistä tietämystä kehitysvammaisuudesta ja sen vaikutuksista työn tekemiseen pitää kehittää. Esimiehillä ei useinkaan ole tietoa lievästi kehitysvammaisen valmiuksista ja hänen erityistarpeistaan. Esimiesten työmäärä on suuri ja he

ovat tulosvastuullisia omalla alueellaan. He eivät välttämättä uskalla työllistää lievästi kehitysvammaisia, koska aikaa ei ole riittävästi ja he pelkäävät työllistämisen vaikutuksia tulokseen. Esimiesten pitää saada koulutusta kehitysvammaisuuden huomioimisesta ja heidän pitää saada riittävästi tukea yrityksen johdolta asian kehittämisen ja toteuttamisen osalta.

Lievästi kehitysvammaiset nähtiin yhtenä ryhmänä, joka omalta osaltaan voisi helpottaa ennustettua työvoimapulaa tulevaisuudessa. Puhtausalalta löytyy hyvin työtehtäviä, joissa kehitysvammaisen voisi työskennellä, mutta on kuitenkin tärkeää miettiä minkälaiset asiakaskohteet ja työtehtävät hänelle soveltuvat. Lievästi kehitysvammaisen oppimiskyvyssä ja asiakokonaisuuksien hahmottamisessa on puutteita. Lisäksi hänellä on kielellisten, motoristen ja sosiaalisten taitojen kehittymisessä ongelmia. Tämän vuoksi pitää huolehtia siitä, että työ ei ole liian vaativaa hänelle. Parhaiten kehitysvammaiselle soveltuvat työalueet, joissa ei tapahdu paljon muutoksia ja työ pysyy mahdollisimman samanlaisena eri päivinä. Työ ei saa olla kiireistä, eikä siinä saa olla työturvallisuusriskejä. Tarvittaessa työalueita ja työtehtäviä pitää räätälöidä lievästi kehitysvammaisen valmiuksien mukaan.

Lievästi kehitysvammaisen perehdyttäminen omaan työhönsä on erityisen tärkeää. Perehdyttämisessä pitää huomioida, että oppiminen on usein hidasta ja asioita pitää käsitellä hyvin konkreettisesti. Alkuperehdyttämisen jälkeen kehitysvammaisen työtä pitää jatkuvasti seurata ja hänelle pitää antaa tukea ja ohjausta. Esimiehillä ja ohjaajilla ei välttämättä ole valmiuksia kehitysvammaisten perehdyttämiseen. Perehdyttäjinä toimivia pitää kouluttaa niin, että he pystyvät huomioimaan kehitysvammaisen oppijana perehdyttämistilanteessa.

Työyhteisöissä työntekijät odottavat tasa-arvoista kohtelua. Monimuotoisessa työyhteisössä pitää kuitenkin kaikille antaa samantyyppiset mahdollisuudet ja silloin heikommissa asemassa olevia pitää kohdella eri tavoin kuin muita. Tämä saattaa aiheuttaa työyhteisössä kateutta ja eripuraa. On tärkeää, että työyhteisö valmennetaan kehitysvammaisuuteen ja kaikille työyhteisön jäsenille selvitetään lievästi kehitysvammaisen valmiudet ja syyt erilaisiin työjärjestelyihin.



# LÄHTEET

## Kirjallisuus

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Grönroos, C. 2009. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. Helsinki University Press.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaski, M. (toim.); Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009 Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Ladonlahti, T. & Pirttimaa, R. (toim.) 2006. Erytispedagogiikka ja aikuisuus. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Lundell, S.; Tuominen, E.; Hussi, T.; Klemola, S.; Lehto, E.; Mäkinen, E.; Oldenbourg, R.; Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Oivanen, E. 2009. Alaistaidot ja esimiestyö toimivassa organisaatiossa. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Turun ammattikorkeakoulu.

Peltokorpi, M. & Ritvanen, A. 2003. Esimiestyö. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 2:8. Helsinki: Siivoussektori Oy.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Savileppä, A. 2007. Monimuotoisuuden johtaminen ja dialogi - tulevaisuuden organisaation voimavarat. Teoksessa: Kauppinen, K. & Evans, J. (toim.) Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Monikko-hanke.

SSTL. Valkosalo, T. (toim.) 2010. Siivoustyön käsikirja. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:7. Helsinki: Siivoussektori Oy.

Suomen Standardisoimisliitto SFS. 2010. Puhtausalan sanasto SFS 5967. Helsinki.

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.

### Sähköiset lähteet

Diversity management. 2013. Euroopan Komissio. [viitattu 29.1.2013]. Saatavissa: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2006. Palvelut 2020 – Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Loppuraportti. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: [http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset\\_julkaisut/arkisto/2006/18\\_10\\_2006\\_Palvelut2020\\_loppuraportti.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf)

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 30.1.2013]. Saatavissa: [http://www.vane.to/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22&Itemid=6](http://www.vane.to/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=6).

Foster, C; Harris, L. 2005. Easy to say, difficult to do: diversity management in retail. Blackwell Publishing Ltd: Human Resource Management Journal, Vol 15, no 3. [viitattu 25.4.2013]. Saatavissa: <ftp://ftp.sapco.ir/eBooks/j.1748-8583.2005.tb00150.x.pdf>.

Gould, R; Ilmarinen, J.; Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. [viitattu 30.1.2013]. Saatavissa: [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/erillisjulkaisut/tyokyvyn\\_ulottuvuudet\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/erillisjulkaisut/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf).

Kiinteistöpalvelut ry. 2013. Tietoa toimialasta. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: <http://www.kiinteistopalvelut.fi/tietoatoimialasta/>

Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopisto, yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta. [viitattu 15.4.2013]. Saatavissa: <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2009/109022Loppuraportti.pdf>.

Laiho, V.; Hopponen, A.; Latvala, T. & Rämö, A-K. 2010. Erityisryhmien työkyky – työttömät ja vammaiset. PTT raportteja 225. Helsinki: Pellervon taloustutkimus PTT. [viitattu 30.1.2013]. Saatavissa: [http://www.ptt.fi/dokumentit/rap225\\_2311101454.pdf](http://www.ptt.fi/dokumentit/rap225_2311101454.pdf).

Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 30.1.2013]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1552539>.

Lith, P. 2012. Kiinteistöala Suomen kansantaloudessa. Muistio kiinteistöalan yritystoiminnasta, markkinoista ja kehityslinjoista 2010-11. Suunnittelu- ja tutkimuspalvelut Pekka Lith. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: <http://www.kiinteistopalvelut.fi/attachments/2012-06-04T11-52-4037.pdf>

Moilanen, L & Haapanen, A. 2006. Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvä käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 25.4.2013]. Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/27318/Tutkimus\\_Moilanen\\_Haapanen.pdf](http://www.tem.fi/files/27318/Tutkimus_Moilanen_Haapanen.pdf).

Montén, S. 2010. Koulutus & työvoima. Helsingin seutu 2020 / Osaamisella kohti tulevaisuutta. Vantaan kaupunki, Sivistystoimi. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: [http://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/10\\_11\\_29\\_muuttutk\\_Monten.pdf](http://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/10_11_29_muuttutk_Monten.pdf)

Pajunen, T.; Vuorenpää, K.; Nikula, L.; Österlund, K.; Mäenpää, M.; Ahlstén, M. & Seppälä, H. 2010. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 –hankkeiden loppuraportti. Nuorten Ystävät, Förbundet De Utvecklingsstördas Väl, Kehitysvammaisten Tukiliitto & Kehitysvammaliitto. [viitattu 30.1.2013]. Saatavissa: <http://www.kvtl.fi/fi/ammattisivut/opaat-ja-julkaisut/hankkeiden-raportit/>.

Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [viitattu 2.2.2013]. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hallitus/vanhasen-hallitusohjelma-2003/fi.pdf>.

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [viitattu 2.2.2013]. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [viitattu 2.2.2013]. Saatavissa <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Savileppä, A. 2005. Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen. Helsinki: Diversa Consulting. [viitattu 15.4.2013]. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat\\_s4\\_3\\_1.html](http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s4_3_1.html)

SOL. 2013. SOL Palvelut Oy yrityksenä. [viitattu 19.5.2013]. Saatavissa: <http://www.sol.fi>

Tilastokeskus. 2013. Liike-elämän palvelujen tilinpäätöstilasto. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/patipa/2011/patipa\\_2011\\_2013-02-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/patipa/2011/patipa_2011_2013-02-21_tie_001_fi.html)

Työterveyslaitos 2011. Työkykytalo. [viitattu 15.4.2013]. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/partner/ttt/2011/1\\_2011/tyokyky\\_tiessaan\\_vai\\_osittain\\_tallella/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/partner/ttt/2011/1_2011/tyokyky_tiessaan_vai_osittain_tallella/Sivut/default.aspx)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. [viitattu 18.5.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. 2010. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 201-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 30.1.2013]. Saatavissa: [http://www.vane.to/index.php?option=com\\_content&view=article&id=22&Itemid=6](http://www.vane.to/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=6)

Vernerinet.net. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Kehitysvammaliitto. [viitattu 24.1.2013]. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus.html>

YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle –hanke. 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 24.1.2013]. Saatavissa: [https://www.tem.fi/files/24386/TEM\\_YES-esiteB5\\_2508.pdf](https://www.tem.fi/files/24386/TEM_YES-esiteB5_2508.pdf)

YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle –hanke. 2010. Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 24.1.2013]. Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/28376/TEM\\_saha\\_lr.pdf](http://www.tem.fi/files/28376/TEM_saha_lr.pdf)

Yhdenvertaisuuslaki 2004. [viitattu 24.1.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

## **Muut lähteet**

Haastattelut SOL Palvelut Oy:ssä, kuusi henkilöä 6.3.2013, 8.3.2013 ja 4.4.2013

MTV3 Seitsemän uutiset 28.4.2013. Hallitus aikoo helpottaa vammaisten ja osatyökykyisten pääsyä työmarkkinoille yhdistämällä osa-aikatyön ja eläkkeen

# Haastattelupohja

Elina Oivanen  
Opinnäytetyö, restonomi YAMK

HAASTATTELUT SOL PALVELUT OY:SSÄ

LIEVÄSTI KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISTYMINEN PUHDISTUSPALVELUALALLE

Työmarkkinoiden ulkopuolella on paljon vammaisia, jotka haluaisivat tehdä työtä. Heidän työllistämisenä vaatii kuitenkin yleensä joitain erityisjärjestelyjä työpaikoilla. Suomen vammaispoliittisen ohjelman mukaan tavoitteena on, että jokainen voisi tulevaisuudessa osallistua osaa-  
misensa ja kykyjensä mukaan työn tekemiseen. Myös yritysten pitäisi työllistää entistä enemmän vammaisia henkilöitä osana sosiaalista vastuutaan.

Strateginen näkökulma

Miten vammaisten henkilöiden työllistäminen huomioidaan/voidaan huomioida yrityksen strategioissa? Mahdolliset edut ja haitat vammaisten työllistämisenä yrityksen näkökulmasta. Henkilöstön valmiudet ottaa vammaiset työntekijät huomioon työyhteisöissä.

Kehitysvammaisella uusien asioiden oppiminen ja ymmärtäminen on vaikeaa. Kehitysvamma ei rajoita kaikkia toimintoja, vaan kaikilla on omat vahvuutensa ja kykynsä, joiden löytämiseen kehitysvammaisen pitäisi saada tukea.

Työn organisointi

Minkälaisissa asiakaskohteissa lievästi kehitysvammaiset voivat tehdä työtä? Asiakkaiden asenteet lievästi kehitysvammaista kohtaan. Miten työtä voisi organisoida asiakaskohteissa vammaiselle sopivaksi? Mitä erilaisia työtehtäviä vammaisen voisi tehdä?

Perehdyttäminen/ohjaaminen

Miten voidaan varmistaa riittävä ohjaus kehitysvammaisella? Miten kehitysvammaiselle voidaan antaa riittävästi tukea?

Monimuotoinen työyhteisö

Minkälaisia vaatimuksia monimuotoinen työyhteisö, jossa on myös kehitysvammaisia asettaa esimiehelle? Monimuotoisen työyhteisön hyviä ja huonoja puolia.