

HELSINGIN YLIOPISTO
OPETTAJANKOULUTUSLAITOS
Erityispedagogiikan yksikkö

Raija Pirttimaa

**TUETUN TYÖLLISTYMISEN ALKUVAIHEET JA
KEHITTYMINEN SUOMESSA**

HELSINKI 2003

Kustos: Professori
Jarkko Hautamäki
Helsingin yliopisto

Vastaväittäjä: Dosentti
Markku Jahnukainen
Helsingin yliopisto

Ohjaaja: Professori
Timo Saloviita
Jyväskylän yliopisto

Valvoja: Professori
Jarkko Hautamäki
Helsingin yliopisto

Esitarkastajat: Professori
Ulla Lahtinen
Åbo Akademie

Dosentti
Markku Jahnukainen
Helsingin yliopisto

ISBN 952-91-6597-8 (paperiversio)

ISBN 952-10-1479-2 (sähköinen, luettavissa <http://ethesis.helsinki.fi/>)

Copyright © 2003 Raija Pirttimaa

University of Helsinki (SF)
Faculty of Education
Section of Special Education

Raija Pirttimaa
Supported employment and its early development in Finland

Abstract
Doctoral thesis

This thesis consists of four articles and the summary. The aim was to analyse supported employment (SE). The concept refers to a specific type of employment. It includes persons with disabilities, or diagnosed incapacity to work, who are employed in integrated settings by means of intensive and on-going supports in order to enable them to get waged jobs and keep these. This study aims at describing supported employment and its development in Finland since 1995. The origins of the concept of SE are connected to the latest paradigm of disability service establishment. This new service paradigm is called support paradigm and it stresses individual supports which provide community participation and full inclusion for all. The articles analyse the teaching of work tasks and the use of natural supports, the experiences of the workers, the quantity of persons served in supported employment programs and some basic terms concerning their employment. The opinions of job coaches on the basic values of SE were surveyed as well.

The data includes both quantitative and qualitative information. Teaching and the natural supports were defined by literature review. The experiences of workers in SE were studied by interviewing twelve persons who at the time got the services of the local learning disability authorities. The persons had received support to work in regular jobs at least for six months, after years in sheltered workshops or unpaid jobs in community. The questionnaire was sent to 74 organisations to assess the amount of persons served in SE programs as well as to define the type of working contracts, payment, working hours, supports needed and customer groups. The results were compared with those of the earlier studies in the same field. The opinions of the job coaches (n= 57) concerning the basic values of SE, their attainment and service conversion were analysed by using questionnaires.

The studies showed that Finnish authorities on disability were interested in SE and that supported workers were satisfied with it - in spite of the fact that the development of SE is slow and there are only few workplaces for those who need intensive and on-going support. In the survey year 2001, there were only 62 workplaces in which support was available at least twice a month. It is common that a person gets support mainly at the beginning of the employment, not continually. The payments are usually very small in SE. The lowest wages per hour were 0.67 euros and the mean income per hour was 4.5 euros in 2001. Usually, persons with diagnosed learning disabilities had the lowest possible wages. The other main group in SE included persons with the diagnoses of mental illnesses. They usually received minimum wages. The survey of the opinions on the basic values of SE showed that the job coaches regarded inclusion, self-determination and meaningful employment as important values. However, they were doubtful as for accepting the principle of the employment of all willing regardless the degree of disability.

Keywords: supported employment, service paradigms, disability

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteellinen tiedekunta
Erityispedagogiikan yksikkö

Raija Pirttimaa

Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa

Tiivistelmä
Väitöskirja

Tämä väitöskirja koostuu neljästä artikkelista ja tästä yhteenvetoraportista. Tutkimuksen kohteena on tuettu työllistyminen. Tuettu työllistyminen on tarkoitettu niille vammaisille ja vajaakuntoisiksi arvioituille henkilöille, jotka tarvitsevat henkilökohtaista, jatkuvaa ja tiivistä apua sijoittuakseen työhön tavalliseen työympäristöön ja säilyttääkseen työpaikkansa. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata mitä tuettu työllistyminen tarkoittaa ja miten se on kehittynyt Suomessa vuodesta 1995 lähtien. Käsitteen syntyminen liitettiin tutkimuksessa vammaispalvelujen järjestämisen uusimpaan paradigmaan, jossa korostuvat yksilölliset, yhteisöllisen osallistumisen mahdollistavat tukitoimet. Artikkeleissa kuvataan työn opettamista ja luonnollisia tukitoimia, työntekijöiden työhön liittyviä kokemuksia, tuettuun työhön osallistuvien henkilöiden määrän kehittymistä ja työsuhteiden ehtoja, lisäksi kartoitettiin suhtautumista tuetun työn perusarvoihin.

Tuetusta työllistymisestä koottiin sekä määrällistä että laadullista tietoa. Opetukseen liittyviä luonnollisia tukitoimia eli työpaikalta löytyvää apua selvitettiin kirjallisuuskatsauksen perusteella. Tuetun työn tekijöiden kokemuksia kartoitettiin haastatteleamalla kehitysvammahuollon palveluja saavia henkilöitä (n=12), jotka olivat olleet vähintään puoli vuotta palkkatyössä avotyö- tai suojatyövuosien jälkeen. Tuettujen työpaikkojen määrän, työsuhteiden laadun, palkkauksen, työaikojen, tarvittavien tukitoimien ja palvelujen käyttäjäryhmien analysoimiseksi tehtiin kyselylomaketutkimus, joka lähetettiin kaikille tuetun työllistymisen organisaatioille (n= 74) Suomessa. Saatuja tuloksia verrattiin aikaisempiin kartoituksiin. Mielenpitoita tuettuun työhön liittyvistä perusarvoista kerättiin työvalmentajilta (n= 57) kyselylomakkeella.

Tutkimukset osoittivat, että tuettu työllistyminen kiinnostaa suomalaisia organisaatioita, jotka järjestävät palveluja vammaisille tai vajaakuntoisille kansalaisille. Myös työllistyneet henkilöt suhtautuvat palkkatyöhön ja saamaansa tukeen myönteisesti. Silti työpaikkoja tiivistä ja jatkuvaa tukea tarvitseville henkilöille on syntynyt vähän ja hitaasti. Vuoden 2001 kartoituksessa löytyi 62 palkkatyöpaikkaa, jonne työntekijä sai tukea vähintään 2 kertaa kuukaudessa. Tyypillistä on, että työntekijä saa tukea lähinnä työsuhteen alkuvaiheessa, ei jatkuvasti työsuhteen aikana. Tuetussa työssä on yleensä alhainen palkkaus. Pienimmät tuntipalkat olivat 0.67 euroa, keskimääräinen tuntiansio oli 4.5 euroa (vuonna 2001), heikoimmin palkatuilla henkilöillä oli kehitysvammadiagnoosi. Mielenterveyskuntoutujat oli toinen työllistyneiden pääryhmä, he saivat tavallisesti yleistä vähimmäispalkkatasoa vastaavan korvauksen työstään. Vaikka työvalmentajat pitivät tärkeänä yhteiskunnallista integraatiota, vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja mielekästä työllistymistä, he suhtautuivat epäröiden kaikkien halukkaiden työllistymisen tukemiseen.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, palveluparadigmat, vammaisuus

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tuetun työllistymisen tausta	4
3	Määrällinen kehittyminen ja käyttäjäryhmät	11
4	Toimeentulo ja elämänlaatu tuetussa työssä	16
5	Katsaus artikkeleihin	19
5.1	<i>Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen</i>	19
5.2	<i>Tuettu työllistyminen Suomessa kuusi vuotta sen aloittamisen jälkeen</i>	20
5.3	<i>Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa</i>	22
5.4	<i>Kartoitus henkilökunnan mielipiteistä, jotka koskevat tuetun työllistymisen arvoja</i>	24
6	Pohdinta	26
	Lähteet	32

Alkusanat

Kun vuonna 1989 Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteen tutkimuslaitoksessa saatiin päätökseen vaikeimmin kehitysvammaisten koululaisten opetussuunnitelman kehittämisprojekti, kiinnostuimme projektiryhmässämme peruskoulun jälkeisistä opinnoista. Ensin mietittiin ns. toisen asteen koulutusta. Vuonna 1994 valmistui NOVA, nuorten ja aikuisten opetussuunnitelma. Sen jälkeen olikin aivan luonnollista kysyä miten vaikeimmin vammaiset nuoret ja aikuiset löytävät työtä itselleen? Yksi vastaus löytyi McLoughlinin, Garnerin ja Callahanin kirjasta *Getting employed, staying employed*. Kirjassa kuvattiin miten henkilökohtaisen avun ja järjestelmällisen opettamisen turvin vaikeavammaiset henkilöt saivat työpaikan tavallisesta ympäristöstä, oppivat tehtävät ja säilyttivät työnsä. Vuonna 1995 pääsin mukaan Kehitysvammaisten Tukiliiton ja Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen Tie auki! -työelämään projektiin, jossa yhdessä Ulla Lehtisen, Timo Saloviidan ja Mari Salmisen kanssa järjestimme tuettuun työllistymiseen liittyvää valmentajakoulutusta, konsultaatiota ja tutkimusta. Vuosina 1996 – 2001 Tie auki! -projektilla ja myöhemmin Tie auki ry:llä oli omaa palvelutuotantoa Jyväskylän maalaiskunnassa ja Muuramen kunnassa. Palvelutuotannon alkuvuosina sainkin koetella Yhdysvalloissa Virginian Commonwealth yliopiston tuetun työllistymisen asiantuntijakurssilla vuonna 1997 oppimiani työvalmentajan taitoja käytännössä. Osa tässä yhteenvedossa ja artikkeleissa esitetyistä tiedoista on peräisin Tie auki! -projektin ajoilta, mutta suurin osa on kerätty sen päättymisen jälkeen. Tässä vaiheessa tuetun työn tutkijana haluan ensimmäiseksi kiittää professori Timo Saloviitaa työni ohjaamisesta ja yhteistyöstä. Kiitän myös professori Jarkko Hautamäkeä ja muita työtovereitani Helsingin yliopiston erityispedagogiikan yksikössä. Kiitos työn esitarkastajille professori Ulla Lahtiselle Åbo Akademiesta ja dosentti, yliopettaja Markku Jahnukaiselle Hämeen Ammattikorkeakoulusta arvokkaista kommentteista. Artikkelien nimettömiksi jääneet kommentaattorit ansaitsevat samoin kiitoksen perinpohjaisesta työstään. Taloudellisesti työtäni tukivat Tie auki ry. ja Juho Vainion säätiö. Englannin kielen tarkastuksesta on Helsingissä vastannut yliopiston kielipalvelujen yksikkö ja Jyväskylässä M.A, englanninkielenopettaja Lisa Lahtela. Englanninkieleen opastamisesta haluan kiittää paitsi työni ohjaajaa, myös toimittaja Allison Porteria ja FM Ritva Lehtiötä. Lisäksi haluan kiittää assistentti Tarja Ladonlahtea ja lehtori Elina Kontua työni tukemisesta. Käytännöllisissä tehtävissä minua ovat auttaneet teknii-kanylioppilas Jani Alanko ja lukiolainen Anni Hämäläinen. Koululainen Iida Hämäläisen kommentit ovat myös antaneet ajattelun aihetta. Kiitos heille kaikille.

Julkaisutiedot

Yhteenveto seuraaviin artikkeleihin:

1. Pirttimaa, R. 2000. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa: T. Ladonlahti & R. Pirttimaa (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Palmenia: Helsinki, 201 – 219.
2. Pirttimaa, R. & Saloviita, T. 2002. Supported employment in Finland six years following its introduction. *Journal of Vocational Rehabilitation* 17, 301 - 307.
3. Pirttimaa, R. 2003. Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 1 (40), 21 - 33.
4. Pirttimaa, R. & Saloviita, T. A survey of staff opinions on basic values of supported employment. Arvioitavana *Journal of Vocational Rehabilitation* lehdessä.

1 Johdanto

Kun uusia käytäntöjä kehitetään ja ne vakiintuvat, on luontevaa, että alkuvaiheen tutkimus kuvailee syntynyttä toimintaa. Tässä yhteenvedossa ja väitöskirjani artikkeleissa määrittelen tuetun työllistymisen ja kuvaan sen alkuvaiheet Suomessa. Alkuvaiheet tarkoittavat vuosia 1995 – 2001. Ilmiönä työhön tukeminen ja työssä tukeminen ei ole uusi näin asia. Sen sijaan tuettu työllistyminen (supported employment) on tullut Suomessa tutuksi 1990 - luvulla ja sitä kehittämään ja juurruttamaan perustettiin hyvin rahoitettuja projekteja, sillä haluttiin uusia innovatiivisia ratkaisuja vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työttömyyden ratkaisemiseksi, joka on koko Euroopassa ollut aina laajempaa kuin muiden kansalaisryhmien työttömyys (ILO 1998). Koska sanapari ”tuettu työllistyminen” ei ole Suomessa lakitermi eikä muutenkaan virallinen termi, sille ei ole olemassa ”oikeaa” tai ”väärää” määritelmää. Käsitteen määrittelemineen on erittäin tärkeää, jotta voidaan saada luotettavaa tutkimustietoa tästä uudesta toiminnasta. On välttämätöntä tietää tarkasti mistä puhutaan kun puhutaan tuetusta työllistymisestä.

Tässä yhteenvedoartikkelissa pohdin mitä tuettu työllistyminen tarkoittaa. Osoitan miten se liittyy vammaispalvelujärjestelmien paradigmanmuutokseen. Kyse ei ole vain menetelmästä vaan käsitteeseen sisältyy uusi ajattelumalli, jota voidaan nimittää tukiparadigmaksi (Smull & Bellamy 1991). Tuetun työllistymisen syntymiseen johti tietoisuus tukea tarvitsevan kansalaisen alistetusta asemasta segregoivissa, pätevyöitymisajatteluun perustuvissa ja asiakkaita valikoivissa palveluissa. Tilalle tarjoutui täysivaltaisuutta ja vammaisen henkilön itsemääräämisoikeutta korostava tukiparadigma palvelujen järjestämisen lähtökohdaksi. Käsitteen määrittelyn lisäksi esitän määrällistä ja laadullista tietoa tuetun työllistymisen kehitymisestä Yhdysvalloissa, Euroopassa ja Suomessa.

Tieteenalani on erityispedagogiikka ja tuetun työllistymisen yksi keskeisin tukitoimi on työtehtävien opettaminen työpaikalla. Käsitteen pedagogisia kysymyksiä ensimmäisessä artikkelissa (Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen), joka on kirjallisuuskatsaus luonnollisiin tukitoimiin. Niillä tarkoitetaan työvalmentajan systemaattiseen toimintaan yhdistettyjä työpaikalta löytyviä yhteyksiä, apua yms., joiden on todettu lisäävään tukea tarvitsevan henkilön sosiaalista integraatiota. Opetuksesta ei ole Suomessa vielä tehty eikä raportoitu interventiotutkimuksia, sillä käytännössä opetusta tukitoimena ei ole juurikaan tarvittu, vaan alkuvaiheen perehdyttäminen on useimmiten riittänyt työtehtävien oppimiseen. Toisessa artikkelissa (Supported employment in Finland six years following its introduction) kuvaan tuetun työllistymisen määrällistä kehittymistä sekä työhön liittyviä työsuhteen ehtoja ja tukitoimia. Kyseessä on vuodesta 1998 asti toteutettu seuruu-

tutkimus, jonka kriittiset kohdat ovat tuetun työllistymisen käsitteen operationaalistaminen ja se tavoittaako kysely kaikki tuettua työllistämistä toteuttavat tahot. Seuruun kohteena ovat siis myös tuetun työllistymisen organisaatiot. Tutkimuksen tulokset ovat määrällisiä, joitakin tilastollisia testejä hyödynnetään aineiston kuvaamisessa. Kolmannessa artikkelissa (Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa) selvitän miten työssä olevat henkilöt ovat kokeneet tuetun työllistymisen suojatyö - tai avotyövuosien jälkeen. Haastattelututkimuksen tuloksissa analysoidaan työn kiinnostavia ja tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä laadullisin menetelmin. Neljännessä artikkelissa (A survey of staff opinions on basic values of supported employment) esitetään tietoja tuetun työn arvoihin suhtautumisesta. Asiaa selvittävä kyselylomake osoitettiin tuetun työnvalmentajille. Tukiparadigman periaatteita noudattavan tuetun työllistymisen perusta voidaan kiteyttää neljään perusarvoon, joita ovat yhdenvertaisuus, itsemääräämisoikeus, mielekäs työllistyminen ja osallistuminen. Tulokset esitetään frekvensseinä, prosentteina ja muutamien muutujien keskiarvoja vertailemalla. Lisäksi mukana on laadullista arviota konversiokysymyksestä¹.

Koko tämän tutkimuksen tekemisen ajan tuetun työn käsite on tarkentunut. Tutkimukseni alkuvaiheessa, jolloin tein haastatteluja, määrittelin tuetun työn työsuhteiseksi työksi tavallisella työpaikalla. Henkilöiden valintakriteerinä tutkimusta varten ei ollut tuen tiiviys, vaan he olivat Tie auki! -projektissa mukana olleita tuettuun palkkatyöhön osallistuvia. Seuruututkimuksessa (Supported employment in Finland six years following its introduction) ja arvoja kartoittavassa kyselyssä (A survey of staff opinions on basic values of supported employment) tuettu työllistyminen operationaalistettiin tarkemmin. Näihin tutkimuksiin tulivat mukaan ne työvalmentajat, joiden tukemien työntekijöiden työsuhteet täyttivät seuraavat kriteerit: 1. Kyse oli ansiotyöstä työsuhteessa tai yrittäjänä, 2. työ tehtiin tavallisella työpaikalla ja 3. työntekijä sai työhönsä työpaikalle ulkopuolisen henkilön tukea vähintään kerran kuukaudessa. Tämä määrittely tuo tutkittavaksi sen joukon kansalaisia, jotka tarvitsevat tiivistä tukea voidakseen työllistyä. Käsitteen tarkan määrittelyn lisäksi, toinen haaste tutkimusten onnistumiselle on ollut kaikkien tuettua työtä ylläpitävien organisaatioiden tavoittaminen. Tämä on vaatinut jatkuvaa seuruuta. Kaikki tiedot, joita esimerkiksi lehdistö, internet, koulutustilaisuudet, Suomen tuetun työllistymisen verkosto ja vammaisjärjestöt tarjosivat tarkastettiin. Muut seuruuta tehneet tahot (kuten VATES ja Kehitysvammaliitto) ovat löytäneet saman verran toteuttajaorganisaatiota kuin tämän yhteenvedon kartoituksissa on löydetty.

Tämä yhteenvedo ja artikkelit kuuluvat siihen osaan erityispedagogiikkaa, jota Leskinen (1998, 82) nimittää ”laajaksi näkökulmaksi”, joka korostaa ”erityis- ja kehitysriskiryhmiin kuuluvien henkilöiden ja heidän kehitykseensä vaikuttavan ympäristön kokonaisvaltaista tutkimusta

¹ Konversio tarkoittaa suojatyökeskuksen muuttamista tai muuttamista avoimille työpaikoille (työpaikka tavallisessa työympäristössä) palkkatyöhön työllistäväksi organisaatioksi.

[...]koko elämänkaaren ajan”. Tuetussa työssä tuttua arvokeskustelua yhdenvertaisuudesta, osallistumisesta ja siitä miten tasa-arvo käytännössä toteutuu, käydään myös kouluintegraatio ja -inkluisio debateissa (Murto, Naukkarinen, Saloviita 2001), näin tutkimukseni liittyy erityispedagogiikan ”suppeaan näkökulmaan”, jonka fokuksessa on opetustoimi (Leskinen 1998, 82). Tämä tutkimus on lisäys aikuisuutta koskevaan erityispedagogiikan tutkimukseen, joka on vieläkin varsin vähäistä Suomessa (Ladonlahti & Pirttimaa 2000, 11). Ilmiöiden kuvailu ja käsitteellinen analyysi, joita tässä tutkimuksessa teen liittyvät erityispedagogiikan historiassa varsin yleiseen käytännölliseen tiedonintressiin. (Fadjukoff & Pirttimaa 1991, 58). Erityistä tukea tarvitsevien puolesta puhumisen Määttä (1990, 235) näkee yhtenä erityispedagogiikan tutkijan ja asiantuntijan tehtävänä. Yhdenvertaisen osallistumisen, ihmisoikeuksien ja tasa-arvon teemat ovat erityispedagogiikassa oleellisia, vaikka ytimen muodostaakin pedagoginen tuki (Hautamäki, Lahtinen, Moberg & Tuunainen 2001, 13, 17). Tämän tutkimuksen kohdalla voi olla ainakin viitteitä emansipatorisestakin tiedonintressistä. Tukiparadigman mukaista ajattelua tai toimintaa ei voi nähdä vain lisäyksenä tai rinnakkaisena segregoivan palvelujärjestelmän kanssa. Se on sille vastakkainen ja uusi tapa organisoida vammais- palvelut ja uusi tapa määritellä vammaisuus, poikkeavuus tai tuen tarve. Lähtökohtana on yksilön tukeminen osallistumaan yhteisönsä elämään, siinä ympäristössä missä hän elää ja haluaa elää. Näin tahdotaan toimia myös tuetussa työssä.

2 Tuetun työllistymisen tausta

Tuetun työllistymisen (supported employment) termi on peräisin Yhdysvalloista, jossa se on määritelty lainsäädännössä (Rehabilitation Act Amendment 1992). Käsite tarkoittaa palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla niille henkilöille, jotka ovat kaikkein vaikeimmin vammaisia ("individuals with the most severe disabilities"), ja jotka eivät tavanomaisin keinoin voi työllistyä tai joiden työura on katkennut vammautumisen takia ja jotka tarvitsevat vammansa vaikeuden vuoksi jatkuvaa ja tiivistä tukea työssään (Rehabilitation Act Amendment 1992). Tuetun työllistymisen käsitteeseen voidaan sisällyttää myös siirtymätyö (transitional work/employment), joka tarkoittaa mielenterveyskuntoutujien työhön tukemista. Siirtymätyöpaikka on tavallisesti osa-aikaista työtä määräaikaisessa työsuhteessa, jonka aikana sattuneina sairauspoissaolopäivinä työtehtävät tekee työvalmentaja (Peck 2000, 45). Tuetun työllistymisen tukitoimista tärkein ja tyypillisin on työvalmentajan (job coach, supported employment specialist) tarjoama henkilökohtainen apu työntekijälle kaikissa tarvittavissa työllistymisen vaiheissa. Yhdysvalloissa työvalmentajan tuki määritellään laissa yksityiskohtaisesti. Se tarkoittaa sitä, että työvalmentaja käy työpaikalla arvioimassa tai tapaamassa työntekijää vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Työntekijän vaatimuksesta tapaaminen voi tapahtua myös työpaikan ulkopuolella. (Rehabilitation Act Amendments 1992).

Kun tukea tarvitseva henkilö haluaa työllistyä, on ensimmäinen tukitoimi yleensä urasuunnittelu, joka voi sisältää selvityksiä työ- ja koulutushistoriasta sekä tulevaisuuden suunnittelua. Yhdessä työllistyjän kanssa työvalmentaja hankkii työpaikan, suunnittelee työtehtäviä ja opettaa ne. Työvalmentaja on avainasemassa paitsi työpaikan löytämisessä myös sen säilyttämisessä ja työssä kehittämisessä. Työvalmentajan henkilökohtaisen avun lisäksi muita tukitoimia voivat olla esimerkiksi apuvälineet ja ympäristön järjestäminen sellaiseksi, että työn suorittaminen onnistuu. Työtehtävien muuttaminen, mukauttaminen eli "räätälöinti" voi helpottaa työn tekemistä. Jos näillä keinoilla ei saavuteta toivottua tulosta voidaan turvautua henkilön avustamiseen. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997b, 55; 298 - 303.) Myös "luonnolliset tukitoimet" kuuluvat tuetun työllistymisen tukivalikoimaan. Niillä tarkoitetaan mitä tahansa työpaikalla luonnostaan käytössä olevaa apua, jota tuettu työntekijä voi hyödyntää, kuten esimerkiksi kokeneemman työtoverin opastusta työtehtäviin (Wehman & Bricout 1999a, 215 - 228).

Tuettu työllistyminen ei ole kehittynyt Yhdysvalloissa vain lainsäädännön muutosten kautta, vaan siihen on vaikuttanut myös vammaispalvelujen järjestämisen arvoperustan muutokset. Smull ja Bellamy (1991, 528 - 529) käyttävät vammaispalvelujen organisoimisen perusteiden muutosta kuvatessaan hyödyksi Kuhnin (1994/1962) paradigmatähtä. Kuhnin mukaan uusi paradig-

ma syntyy, kun entisen rinnalle ilmaantuu niin paljon kilpailevia vastaesimerkkejä, että ne voivat kumota entisen ja uusi paradigma muuttuu yhteisesti hyväksytyksi. Samanaikaisesti saattaa olla olemassa useita erilaisia toistensa kanssa ”kilpailevia” paradigmoja, kunnes syntyy riittävää yksimielisyyttä ja yksi paradigmoista hyväksytään yleisesti. Kuhn ottaa kantaa tieteenalojen edistymiseen, mutta teoria soveltuu myös vammaispalvelujen kehittymisen hahmottamiseen. Muutos vammaispalveluissa on tapahtunut ”community program”- ohjelmista ”individual supports” – tyyppisiin palveluihin. Tuetun työllistymisen käsikirjassa (Saloviita ym. 1997b, 42 - 50) kuvaamme tätä samaa palveluparadigmojen muutosta käsitteillä laitosparadigma, kuntoutusparadigma ja tukiparadigma.

Laitosten suojaa on järjestetty erityisesti kehitysvammaisiksi tai mielisairaiksi diagnosoituille aikuisille. Heidän poikkeavuuteensa arvioitiin liittyvän kyvyttömyys oppia, tehdä työtä tai elää tavallisessa yhteisössä (Patton 2000, Schreenberger 1987). Laitossijoituksilla yhteisökin saattoi suojautua viallisten, vajaaälyisten tai mielisairaiden kielteisiltä vaikutuksilta, kuten rodun degeneraatiolta, järjestäessään huollon suljetussa ympäristössä, josta yleensä ei ollut pääsyä takaisin yhteisöön (Saloviita ym. 1997b, 20; Understanding supported employment 1997, 1). Myös ”kehityskykyisiksi” ja ”parannettaviksi” arvioidut kehitysvammaiset ja mielisairaavat on ohjattu pääasiassa laitoshuoltoon ja siten tavallisen koulun, oman kodin ja avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle (Harjula 1996, 62 - 63). Työn tekeminen on ollut aina arvokkaana pidetty toimintamuoto myös laitoksissa. Suomessakin tiedettiin, että ”jokaisen oikean kansalaisen täytyy kättensä työllä henkensä elättää”, kuten Harjula (1996, 86) toteaa Koti ja Koulu- lehteä vuodelta 1903 lainaten. Kehitysvammaisuutta, mielisairauksia ja yleensäkin vammaisuutta tarkasteltiin ”laitoshuollon aikakautena” yksilön sairautena. Henkilöä kuvailtaessa hänen puutteensa olivat tarkastelun keskiössä ja henkilön saama diagnoosi määritteli hoitotoimenpiteet (Saloviita ym. 1997b, 61). Palvelujärjestelmän näkökulmasta vammaisen henkilö oli potilas, ja useimmiten laitos muistutti sairaalaa.

Yhdysvalloissa alkoi toisen maailman sodan jälkeen voimistua laitosten vastainen ilmapiiri. 1950-luvulla muun muassa voimakkaan ARC/Association for Retarded Citizens vanhempainjärjestön vaatimuksista ja toimintana alkoi kehittyä ammatillisen kuntoutuksen muotoja kehitysvammaisille henkilöille ja suojatyökeskuksia rakennettiin laitosten ulkopuolelle (Inge, Barcus, Brooke & Everson 1995, 127). Tuetun työllistymisen perusta luotiin 1960 - 1970-luvuilla, jolloin vammaisliikkeet ja vanhempainjärjestöt tekivät poliittista vaikuttamistyötä parantaakseen vammaisten kansalaisten asemaa ja lisätäkseen heidän hyväksyntäänsä yhteiskunnassa (Inge ym. 1995, 127; Understanding Supported Employment 1997, 1). Laitosolosuhteiden ankara kritiikki (Blatt & Kaplan 1974/1966, Kugel 1969, 1) vauhditti asenteiden muutoksia.

Palvelujen järjestäjät omaksuivat 1960-luvulla normalisaatioperiaatteen, jonka syntyminen liittyi laitoskritiikkiin. Kugelin ja Wolfensbergerin teoksesta vuodelta 1969 löytyy Bengt

Nirjen luettelo normalisaatioperiaatteen seitsemästä osa-alueesta, jotka liittyvät normaaleihin elämäntapoihin ja elinolosuhteisiin, joihin myös vammaisella henkilöllä on oikeus. Luettelossa mainitaan normaali päivä-, vuosi- ja viikkorytmi, elämänkaaren normaalit kokemukset, yksilöllisyyden kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeus, normaalit seksuaaliset mallit, normaalit taloudelliset oikeudet ja normaali ympäristö (Nirje 1969, 179 - 195). Normalisaatio tarkoittaa, että ”toimitaan oikein, kun kaikille eri tavoin vammaisille ihmisille tehdään mahdolliseksi sellaiset elämäntavat ja jokapäiväisen elämisen ehdot, jotka ovat joko mahdollisimman lähellä tai vastaavat täysin tavanomaisia olosuhteita ja elämäntapoja, ja jotka ovat ominaisia sille yhteiskunnalle ja kulttuurille, johon he kuuluvat” (Nirje 1994, 22). Lakiterminäkin Yhdysvalloissa tunnettu (PL 94 - 142) ”vähiten rajoittavan ympäristön” käsite liittyy normalisaation ideologiaan, laitosten purkamisen ja avohuollon aikakauteen. Nämä periaatteet vaikuttivat, kun perustettiin laitoksia pienempiä asumisyksiköjä, integroitua erityisluokkia tai erityiskouluja yleisopetuksen rinnalle sekä suojatyökeskuksia laitosten ulkopuolelle.

Avohuollon palveluissa tarjottiin kuntoutusta, jonka avulla vammaisen asiakas saattoi pätevyitä normaaliyhteiskuntaan tai lähentyä sitä (Taylor 1988). World Health Organization esitti 1960-luvulla vammaisuuden määritelmän, jossa vammaisuutta tarkasteltiin lääketiedettä laajemmasta näkökulmasta. Tunnetuksi tuli disability- (toimintavajavuus) käsite ja handicap-(haitta) käsite. Muutoksella pyrittiin vapautumaan vammaisuuden käsitteen sairausluonteesta ja korostettiin henkilön toimintavajavuuden sopeutumiselle aiheuttamaa haittaa. Toimintavajavuus voitiin korjata kuntoutustoimenpiteillä, ja kuntoutuminen takasi pääsyn takaisin yhteiskuntaan sen jäseneksi. Historia on kuitenkin osoittanut, etteivät avohuollon pienyksiköt ja palvelut näyttäneet tuottavan hyvinvointia, elämänlaatua ja tasa-arvoa kaikille vammaisille kansalaisille (Smull ja Bellamy 1991, 527). Normalisaation periaatteiden mukaisesti olosuhteet olivat kyllä ”mahdollisimman lähellä tavanomaisia olosuhteita ja elämäntapoja”, ja ”vähiten rajoittavia”, mutta vain harvoin vastasivat tavallisen yhteiskunnan oloja (Taylor 1988). Suojatyökeskuksia pidettiin laitospolitiikan mukaisina yksikköinä, joiden toiminta ei vastannut tasa-arvon vaatimuksia (Murphy & Rogan 1995, 5).

Yhdistyneiden Kansakuntien hyväksymissä vammaispoliittisissa ohjelmissa vuosilta 1982 ja 1994 avohuolto-paradigman (eli kuntoutusparadigman) tilalle esitetään näkemys tukiparadigmasta. Yleisohjeissa (1994, 6) todetaan, että ”Vammaiset henkilöt ovat yhteiskunnan jäseniä ja heillä on oikeus jäädä omaan yhteisöön. Heidän tulisi saada tarvitsemansa tuki normaaliensa koulutus-, terveys-, työvoima- ja sosiaalipalvelurakenteiden puitteissa”. Ohjeissa (1994, 16) korostetaan työllisyyden osalta sitä, että tavoitteena tulisi aina olla vammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Yleisohjeet eivät ryhmittele kansalaisia työkyvyttömiin ja niihin, jotka kykenevät työhön, oikeus työhön koskee kaikkia.

Smullin ja Bellamyn (1991, 528 - 530) mukaan tukiparadigman mukaisesti järjestetty palvelu eroaa aiemmista laitoshuollon ja avohuollon paradigmoista viidessä eri suhteessa:

1. Käsitys vammaisuudesta ei korosta vammaisen henkilön puutteita ja rajoituksia, vaan painottaa ympäristön ja henkilön välisiä suhteita. Tähän näkemykseen liittyy myös vammaisuuden sosiaalinen malli. Se muuttaa vammaisuuden vain lääketieteeseen, sairauskäsitykseen perustuvan määrittelyn (Barnes 1992, 6; Oliver 1996, 32). Sosiaalisen mallin mukaan vammaisuutta vähentää kun vaikutetaan ympäristöön niin, että se muuttuu vastaamaan vammaisen henkilön vaatimuksia. Vammaisuus haittaa silloin, kun ympäristöä ei ole pystytty mukauttamaan vammaisten henkilöiden tarpeita vastaavaksi.
2. Kuntoutus-, koulutus yms. palveluilla ei enää pyritä vain korjaamaan henkilön puutteita vaan pyritään varmistamaan henkilön osallistuminen yhteisönsä ja yhteiskunnan elämään yhdenvertaisesti muiden kansalaisten tavoin. Mallin mukaan henkilö on heti valmis yhteisönsä jäsen, hänen ei tarvitse osoittaa kyvykkyyttään siihen, hän tarvitsee vain yksilöllisiä tukitoimia osallistuakseen yhteisön elämään.
3. Yksilön diagnosoimisessa painotetaan hänen toiveitaan ja suunnitelmiaan. Tukiparadigman mukaisissa palveluissa tukimuodot ratkaistaan sen mukaan mihin henkilö toivoo voivansa osallistua. Koska valmiuksien kehittämisestä siirrytään tukemaan suoraan henkilöä siihen yhteisöön missä hän on, saattavat myös vaikeavammaiset henkilöt integroitua aikaisempaa useammin tavalliseen yhteiskuntaan (Rusch, Chadsey-Rusch & Jonhson 1991, 161). Näin ollen vammaispalvelut järjestetään yleisten palvelujen yhteydessä.
5. Vammaispalveluissa korostetaan luonnollisia tukitoimia, joiden avulla pyritään eroon leimaaviksi koetuista erityistoimista. Luonnolliset tukitoimet ovat tavanomaisia kussakin ympäristössä ja niiden avulla voidaan varmistaa sosiaalinen integraatio. Tuetussa työssä luonnollisten tukitoimien käyttäminen ei tee työvalmentajaa tarpeettomaksi. Hän voi olla avainasemassa, kun etsitään apua ja tukitoimia, jotka saattavat olla työssä käytettävissä (Inge & Tilson 1997).

Hyvät kokemukset kouluintegraatiosta johtivat myös integroitujen työpaikkojen kysyntään (Wehman & Kregel 1992, 5). 1970 – 1980-luvuilla oli osoitettu myös tutkimuksin ja kokeiluin, että oikeaan osuvalla ja tehokkaalla opetuksella voitiin auttaa vaikeavammaisia henkilöitä, kuten kehitysvammadiagnoosiin saaneita henkilöitä, työllistymään (Gold 1980, McLoughlin ym. 1987). Vuonna 1985 erityisopetuksen toimisto OSERS aloitti tuetun työllistymisen kehittämisen (Everson 1992, 315). Lisäksi 1980-luvulla raportoitiin monista onnistuneista työllistymiskokemuksista, työllistymisen malliprojektien päättyessä Virginian Commonwealthin (Project Employability), Washingtonin (Employment Training Program) ja Oregonin yliopistoissa (STP eli Specialized Training Program) (Understanding Supported Employment 1997, 2). Termi ”supported emplo-

ymment” kirjoitettiin ensimmäisen kerran lakiin vuonna 1984 (Developmental Disabilities Act 1984, Wehman & Kregel 1994, i), ja vuonna 1986 alkoi tuettu työllistymisen laaja rahoittaminen (Rehabilitation Act Amendment 1986). Yhteiskunnan olosuhteet olivat muutenkin suotuisia tuetun työllistymisen suhteen. Presidentti Reaganin hallituksen pyrkimyksenä oli tuolloin luoda uusia työpaikkoja lisää yksityiseen liike-elämään, mieluummin kuin julkisesti rahoitettuun sosiaalitoimeen ja tämä ”uus-liberalistinen” politiikka vauhditti osaltaan tuetun työllistymisen liikettä (Scheerenberg 1987, 201). Tuetun työllistymisen vakiinnutettua asemaansa sen kehittämisen alkuajoista kirjattiin yhdenvertaisuuden periaate myös lakitekstiin. Vuonna 1992 Rehabilitation Act Amedment toteaa, että ”vammainen henkilö, riippumatta vamman vaikeusasteesta voi työllistyä ja kuntoutua, jos hän saa sopivia palveluita ja tukea”. Näin lainsäädäntö seurasi yhteiskunnassa tapahtuneita arvojen ja toimintatapojen muutoksia.

Suomessa käsite tuettu työllistyminen tuli esille ensimmäisiä kertoja, kun Kehitysvammaliiton järjestämässä valtakunnallisessa seminaarissa vuonna 1993 esiteltiin tuetun työllistymisen hollantilaisia näkymiä. Silloin arvioitiin, että avotyön² kehittämisessä voisi olla hyötyä tästä uudesta toimintamallista (Laakso 1993, 6 - 9). Samana vuonna Kehitysvammaisten Tukiliiton Tukiviesti-lehdessä ilmestyi artikkeli ”Maailmalla tutkittua” (Saloviita 1993, 34 - 35), jossa kerrottiin tuetun työllistymisen menestyksestä Yhdysvalloissa. Vuosina 1990 - 1994 laaditussa vaikeavammaisten aikuisten opetussuunnitelmassa (Lehtinen & Pirttimaa 1994, 67) todetaan yhteen kongressisietelmään (Will 1984) viitaten, että ”vaikeavammaisten aikuisten integroimisesta normaaliin työelämään, toimimaan tavallisilla työpaikoilla riittävän tuen turvin on saatu joissakin maissa hyviä kokemuksia”. Näitä kokemuksia ei kuitenkaan käsitellä suunnitelmassa enempää vaan neuvotaan valmistamaan nuoria ja aikuisia ”työ- ja päivätoimintaan”, jonka yhteydessä palkkauskysymys jätetään kokonaan käsittelemättä. Erityisammattikoulujen opetusta koskevassa väitöskirjassa (Matikainen 1994, 14) ”supported employment” termi vilahtaa kirjoittajan pohtiessa elämänlaadun ja integraation kysymyksiä.

Laitospaikkojen 1990-luvulla tapahtuneen vähenemisen myötä yhä vaikeammin vammaisia nuoria ja aikuisia oli tulossa mukaan avohuollon palveluihin työ- ja toimintakeskuksiin, jolloin esimerkiksi kehitysvammaisten päivätoimintayksiköiden paikkamäärät lisääntyivät (Hyvärinen, Vesala & Seppälä 2002, 7; Nouko-Juvonen 1994, 25). Vuonna 2001 työ- ja toimintakeskuksissa oli noin 11200 kehitysvammaista asiakasta (SOTKA 2002). Normalisaatio- ja integraatioideologia lisäsi osaltaan paineita järjestää asiakkaiden työtoimintaa myös työ- ja toimintakeskuksen ulkopuolelle,

² Avotyö=työsuhteeseen perustuvan kuntoutustavoitteinen työskenteleminen tavallisella työpaikalla. Avotyötä järjestävät tavallisimmin työ- tai toimintakeskukset kehitysvammaisille henkilöille. Työstä maksetaan veroton työosuusraha palkkioksi työntekijälle.

jotta uusille asiakasryhmille tulisi tilaa. Avotyö kehittyi erityisesti 1990-luvun alussa (Hokkila 1994). Tuolloin Kehitysvammaliitto palkitsi Oulun kaupungin, jossa avotyön kehittäminen oli alkanut jo 1980-luvulla. Avotyötä toteutettiin yleensä kuntien omissa yksiköissä eikä työstä maksettu palkkaa vaan kuntoutusrahaa. Avotyötä oli tarjolla kohtuullisen itsenäisesti selviytyville henkilöille. Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin tarjoutui rahoitusmahdollisuuksia kehittää vajaatyökykyisiksi arvioitujen henkilöiden työllistymismenetelmiä. Komissio kannusti mieluummin työllistämään vammaisuuden tai muun syyn vuoksi työttömiä tai työttömyyden uhkaamia, kuin lisäämään sosiaalisia tukimuotoja (White paper on Growth... 1993). Yksi Euroopan Unionin yhteisöaloitteista oli Työllisyys-Employment ja sen Horizon kehittämisohjelma. Horizonin rahallisen tuen turvin voitiin ryhtyä kehittämään vammaisuuden, sairauden tai muun syyn takia syrjäytyneiden tai syrjäytymisvaarassa olevien työllisyyttä (Hänninen 1996, 9).

Vuodet 1995 ja 1996 ovat merkittäviä suomalaisen tuetun työllistymisen historiassa. Vuoden 1995 aikana työministeriöön jätetyistä vajaakuntoisten ja vammaisten työllistymiseen tähtäävistä rahoitushakemuksista hyväksyttiin 11, niistä STEPS- ja E.C.HO -projekteiksi nimetyt hankkeet keskittyivät vahvimmin tuetun työllistymisen kehittämiseen. STEPS-hankkeeseen kuului 12 eri yhteisöä, jotka olivat kehitysvammaisten työ- tai toimintakeskuksia, oppilaitoksia, palvelukeskus, kuntayhtymä, sosiaalivirastoja ja yksi lääninhallitus (Härkäpää 1998, 8 - 11). STEPS- ja E.C.HO -hankkeiden rahoitus vuosille 1996 – 1997 oli noin 15,6 miljoonaa markkaa Euroopan sosiaalirahastosta, kokonaisrahoituksen suuruudeksi ilmoitettiin 45 miljoonaa markkaa (Hänninen 1998). Horizon-rahoituksen ulkopuolelle jääneet hakijat joko luopuivat työllistämistoiminnan laajamittaisesta kehittämisestä tai ne toimivat Raha-automaattiyhdistyksen tuen turvin. Suomeen perustettiin VATES (Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö) ja sen yhteyteen loppuvuonna 1995 FINSE eli Suomen tuetun työllistymisen verkosto. Tuettu työllistyminen kiinnosti järjestöjä, kuntia, säätiöitä ja lääninhallituksia.

Vuonna 1995 alkoi koulutustoiminta tuetun työllistymisen tehtäviin. Jyväskylän yliopiston Tie auki! -projekti järjesti vuonna 1995 Tampereella Kehitysvammaisten Tukiliitossa Suomen ensimmäisen tuetun työllistymisen ohjaaja/työvalmentaja koulutuksen (Lehtinen, Saloviita & Pirttimaa 1996). Pian sen jälkeen alkoivat myös STEPS- ja E.C.HO -pilottiprojektien koulutusohjelmat, joissa tehtiin yhteistyötä Kehitysvammaliiton, Kuntoutussäätiön ja FINSEN kanssa. Suomen ensimmäinen tuettua työllistymistä käsittelevä kirja ”Tuettu työllistyminen” ilmestyi vuonna 1996 (Venäläinen 1996) Finsen ja Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiön kustantamana.

Tuetun työllistymisen pilotti-projektien päätyttyä vuosina 1997 ja 1998 Suomessa oli laaja tuettuun työhön perehtyneiden henkilöiden joukko. Vuonna 1999 laskin, että maassamme oli koulutettu erimittaisilla kursseilla jo noin 200 henkilöä tuetun työllistymisen tehtäviin (Pirttimaa

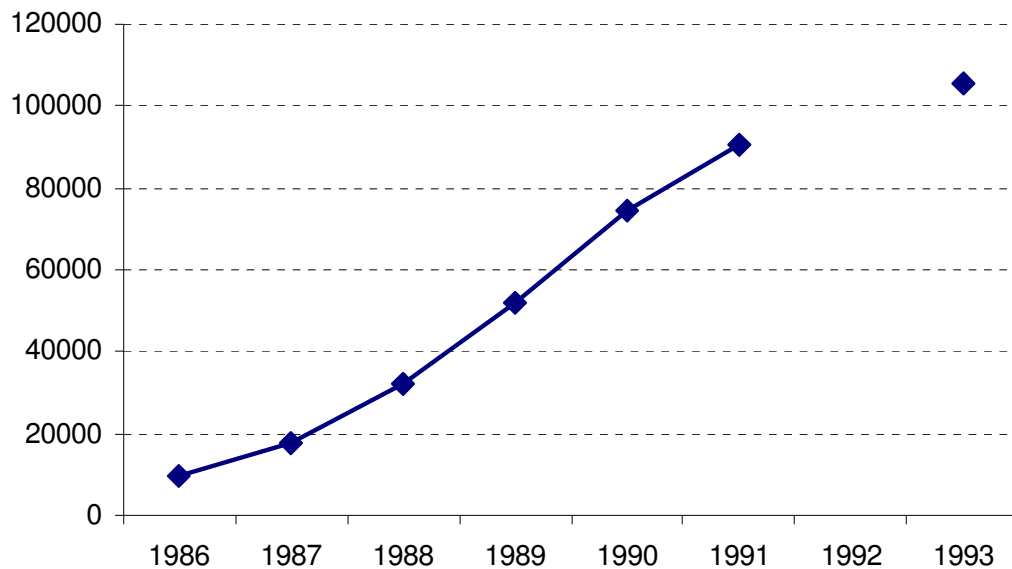
1999, 7). Tämän lisäksi esimerkiksi Oulun läänin alueella ilmoitettiin olevan tuetun työllistymisen asiantuntijarekisterissä 50 osaajaa (Pelkonen 1999, 38). Vuoden 2002 alkupuoleen mennessä oli koulutettu 100 henkilöä lisää 18 opintoviikon mittaisessa koulutuksessa, jota organisoivat Kuntoutussäätiö (Härkäpää, Ala-Kauhaluoma, Hyvärinen, Kokko & Narumo 2002, 47). Tuetun työllistymisen kehittäjän, STEPS-projektin, arvioitiin edenneen erityisen tehokkaasti tuetun työllistymisen edistämässä: tiedottaminen onnistui, tietoa saatiin hankittua työllistymistoimenpiteistä, verkostoitumista tapahtui ja kansainvälistä toimintaa järjestettiin (Työhön, elämään, työelämään 1998, 150 – 154). Tuettuja työpaikkoja hankkeen aikana laskettiin syntyneen 66 kappaletta (Työhön, elämään, työelämään 1998, 132).

Pilotti-projektien päätyttyä tuettua työllistymistä ovat Suomessa rahoittaneet TE-keskukset, kunnat, kuntayhtymät ja Raha-automaattiyhdistys. Vuosittain ilmaantuu uusia palvelun tarjoajia ja entisiä häviää, joten tarjoajien lukumäärä on pysytellyt noin kahdessakymmenessä. Se missä laajuudessa tuettu työllistyminen kuuluu työkeskuksen palveluun, perustuu useissa tapauksissa työvalmentajien tai ohjaajien harkintaan tai toiminta on projektiluontoista. (Pirttimaa & Saloviita 2002, 304.)

Työvalmentajien koulutuksen myötä tuetun työllistymisen periaatteita on sovellettu menestyksellisesti myös nuorten, pitkäaikaistyöttömien tai muusta syystä vaikeasti työllistyvien työllistämiseen (Havo 2000a, 2000b, Nurmela 2000). Myös työkeskusten kehittämisessä työvalmennuskeskuksiksi on hyödynnetty tuetun työllistymisen periaatteita (Hyvärinen 2001). Avotyö eli palkaton työ tavallisella työpaikalla on otettu työkeskusten palveluvalikoimaan aikaisempaa laajamittaisemmin (Hyvärinen, suullinen tiedonanto 4.12.2002). Yhtään vain tuettua työllistymistä järjestävää organisaatiota ei Suomessa enää ole. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksella toiminut tuettuun työhön keskittynyt projekti palveli enimmillään 11 tukea tarvitsevaa asiakasta, mutta palvelutuotanto loppui vuonna 2000. Projektin myymän palvelun niin sanottu käyttöpäivähinta oli edullinen verrattuna toimintakeskuksen tai työkeskuksen päivähintaan, mutta ostajakunnalle se ei kuitenkaan tuottanut riittäviä säästöjä, jotta kunnan olisi ollut taloudellista jatkaa palvelun hankkimista pieneltä tuottajalta (Tie auki työelämään...2002)

3 Määrällinen kehittyminen ja käyttäjäryhmät

Yhdysvalloissa oli vuonna 1986 alle kymmenentuhatta henkilöä tuetussa työssä, vuoteen 1993 mennessä määrä kymmenkertaistui (Wehman & Kregel 1997, 35.) Taulukossa 1. osoitetaan, että kasvun aika osuu vuosiin 1987 - 1990, jolloin vuoden 1986 kuntoutuslaki mahdollisti lisärahoituksen tuetun työllistymisen toteuttamiseksi. Samanaikaisesti haluttiin vauhdittaa myös suojatyökeskusten konversiota (Wehman & Kregel 1997, 35; Rehabilitation Act Amendment 1986).



Kuvio 1. Tuetun työllistymisen määrällinen kehitys Yhdysvalloissa vuosina 1986 – 1993, vuonna 1992 tietoja ei koottu (Kregel & Wehman 1997, 35).

Virginian yliopiston tutkimuksessa ilmoitettiin, että vuosina 1997 ja 1998 oli 140.000 tuettuun työhön osallistuvaa henkilöä (Wehman, Revell & Kregel 1998, 31). Näistä luvuista arvioidaan puuttuvan mielenterveyskuntoutujien organisaatioiden kautta työllistyneitä henkilöitä (Bond, Vogler, Resnick, Evans, Drake & Becker 2001, 390). Wehman, Sale & Parent (1992, xi) arvioivat, että vuonna 1990 oli tuettua työtä järjestäviä ohjelmia ("programs") 2600 kappaletta.

Varmat määrälliset tiedot eurooppalaisesta tuetusta työstä puuttuvat. Vertailua vaikeuttaa se, että tutkimusta on vähän (Lissens 2000, 31) ja tehty seuruu on tavallisesti hankekohtaista, eikä edes yhden maan osalta voida osoittaa yksiselitteisiä lukuja (Pirttimaa & Saloviita 2002, 302). Eri maiden ja eri projektien työllistämistulosten luotettava vertailu on vaikeaa myös siksi, että tuettu työllistyminen määritellään vaihtelevasti. Britaniassa termi "supported employment" viittaa useimmiten ohjelmiin, joita johtaa valtiollinen Employment Service, joten myös suojatyö liitetään tuetun

työllistymisen käsitteeseen. Myös lyhytaikainen työvalmentajan apu ja työolosuhteiden mukautukset nimetään tuetuksi työllistymiseksi (Beyer, Kilsby & Shearn 1999, 141; Honey & Williams 1998). Tuki voi olla myös ajallisesti rajoitettua. Norjassa valtio rahoittaa työvalmentajan tuen kolmeksi vuodeksi (Blystad & Spjelkavik 1997). Ruotsissa tukea on tarjolla puoleksi vuodeksi (Stöd till arbetsgivaren 2001). Termi ”tuettu työ” saa vaihtelevia merkityksiä myös Euroopan ulkopuolella. Uudessa Seelannissa tuetun työllistymisen ohjelmat tarjoavat kahden vuoden ajaksi palkkatukea työllistymiseen (Crothall 1999) ja Australiassa tuetun työllistymisen organisaatiot järjestävät myös suojatyötä (Anderson 1999). Tuetun työllistymisen alkuvaiheessa (Venäläinen 1996) ja muutama vuosi sitten (Puolanne & Sariola 2000) ”tuettu työllistyminen” voitiin määritellä siirtymätyöksi, palkkatyöksi, työksi työpartioissa, enklaveissa, työksi yrittäjänä tai koti/etätyöntekijänä tai työksi osuuskunnassa. Myös palkallista suojatyötä ja avotyötä voitiin sisällyttää tuetun työllistymisen pilttihankeisiin (Venäläinen 1996).

Joitakin tietoja tuetusti työllistyneistä ja palvelua tarjoavista eurooppalaisista organisaatioista on silti noukittavissa erilaisista lähteistä. Marika Hyvärinen (2000, 27) tiivistää kaksi kartoitusta³ Britanian tilanteesta artikkelissaan ja toteaa, että vuonna 1992 siellä oli 1600 henkilöä tuetussa työssä ja kolme vuotta myöhemmin jo 5000, palveluntuottajia oli tuolloin 210. Vuonna 1999 ilmoitettiin työvalmentajien tukemia henkilöitä olevan 5100 (ks. Saloviita 2000, 90, sit. Mitchell 1999). Migliore (1999, 2) laskee kartoituksessaan, että Saksassa, Italiassa, Espanjassa ja Britanissa oli 1990-luvun puolivälissä 636 palvelujen tuottajaa, jotka tukivat yhteensä 38.000 henkilöä. Migliore (1999, 3) kuitenkin toteaa, että summaan sisältyy myös esimerkiksi työhön valmennukseen osallistuvia, näin kyseessä ei ole luku joka kuvaisi tuettuun työhön (sen amerikkalaisessa merkityksessä) osallistuvien ihmisten määrää. Saksassa laskettiin vuonna 1999 olevan yli 139 palveluntuottajaa (Barlsen, Bungart, Hohmeier & Mair 2002). Niistä yksi oli kehitysvammaisten lasten vanhempien vuonna 1992 perustama Hamburger Arbeitsassistentz, joka oli voinut tukea 200 työkyvyttömäksi arvioitua nuorta avoimille työmarkkinoille vuoteen 2002 mennessä (Hamburger Arbeitsassistentz 2002). Norjassa oli samana vuonna tukea varten noin 260 työvalmentajaa, joista jokaisen odotettiin tukevan vähintään viittä asiakasta (Evans 2000). Norjalaisen tutkimuksen mukaan vuonna 1999 tuetun työn piiriin kuuluikin 1131 asiakasta (Schaff & Spjelkavik 1999, 156).

Suomessa tiedot määrällisestä kehityksestä ovat vaihtelevia. Finsin selvityksen mukaan (Puolanne & Sariola 2000, 7) vuonna 1997 oli tuetun ”työllistymisen prosessissa” noin 300 henkilöä, heistä 122 oli palkkatyössä saaden samanaikaisesti eläkettä. Muut olivat erilaisissa työllis-

³ Beyer, S. Goodere, L. & Kilsby, M. 1997. The costs, benefits & outcomes of supported employment agencies in Britain. Esitelmä EUSEn (European Union of Supported Employment) kongressissa Norjassa 15 – 16.5.1997. Lister, T.,

tämiseen valmistautumisen vaiheissa. Vuonna 1998 tuetun työllistymisen pilottiprojektien päättöraporttiin laskettiin, että tuetussa työssä oli 90 henkilöä (Työhön, elämään, työelämään 1998, 132). Ylipaavalniemi kokosi tilastoja vuonna 1999 ja hänen kartoituksessaan ilmoitetaan, että tuetun työllistymisen organisaatiota on vähintään 31 ja toiminnassa on mukana 670 - 740 henkilöä, joista varsinaisia tuetusti työllistyneitä oli 90 - 260 (Ylipaavalniemi 2001, 22; 114). Vuonna 2000 Kuntoutussäätiö ja Finse löysivät 220 henkilöä tuetun työllistymisen piiristä (Puolanne & Sariola 2000, 8). Näissä tutkimuksissa tuetun työllistymisen käsitettä ei ollut määritelty yksityiskohtaisesti, vaan kukin tietoja kyselylomakkeella antanut vastaaja määritteli sen itse, siten tuloksia ei voida pitää tarkkoina eikä niitä voi täsmällisesti vertailla toisiinsa. Erityisen tärkeää tutkimuksissa on määritellä tuen tiiviys, kuten taulukkoon 2. tiivistetyissä tutkimuksissa on tehty. Kun tuettu työllistyminen määritellään palkkatyöksi tavallisessa työympäristössä, jonne työntekijä saa usein ja jatkuvasti (esimerkiksi kerran kuukaudessa tai kerran viikossa) työvalmentajan henkilökohtaista tukea ovat luvut edellisiä tilastoja pienemmät. Taulukkoon 2. on koottu tietoja kolmelta seurantavuodelta kaikista niistä suomalaisista yksiköistä, joissa niiden oman ilmoituksen mukaan on tuettua työllistämistä. Alun perin (vuonna 1998) emme suunnitelleet vuosittain toistettavaa tutkimusta määrällisen kehityksen seuraamiseksi, joten siitä syystä tuen tiiviys-muuttuja vaihtelee ja luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia. Ne kuitenkin osoittavat, että tuettu työllistyminen kehittyy hitaasti ja se koskee vain harvoja tiivistä tukea tarvitsevia henkilöitä.

Taulukko 1. Henkilöiden määrä tuetussa työssä Suomessa (Vuosi 1998: Saloviita & Pirttimaa 2000, vuodet 1999 ja 2001: Pirttimaa & Saloviita 2002, vuosi 2003: Saloviita & Pirttimaa 2003).

SEURUUVUOSI	1998	1999	2001	2003
Tuetussa työssä olevien henkilöiden lukumäärä	68	52	62	52
Tuen määrä kuukaudessa	1 kerta/ kuukausi	4 kertaa/ kuukausi	2 kertaa/ kuukausi	2 kertaa/ kuukausi

Tuetun työllistymisen palvelua on ollut sen historian aikana tarjolla erityisesti niille henkilöille, joilla on kehitysvammadiagnoosi. Käyttäytymisanalyysiin perustuvan järjestelmällisen opettamisen tulokset vakuuttivat, että myös ne henkilöt, jotka ovat ”merkittävästi vammaisia” (sig-

nificantly disabled) saattoivat oppia hallitsemaan monimutkaisiakin tehtäviä (Gold 1981, Babour 1999, 165). Yhdysvalloissa laskettiin vuonna 1995, että tuetussa työssä olevista (n= 139.812) 61.5 %:lla oli kehitysvammadiagnoosi (Wehman & Bricout 1999b, 2). Heistä arvioitiin lievästi kehitysvammaisiksi noin puolet (51.9 %), ja tähän ryhmään kuuluvien määrä on tuetun työllistymisen historian aikana kasvanut (Wehman & Bricout 1999b, 2). Mielenterveysongelmat olivat vuonna 1995 päädiagnoosina 26 %:lla (Wehman & Bricout 1999b, 2). Yhdysvalloissa on havaittu pientä kasvua tuetussa työssä olevien fyysisesti vammaisten henkilöiden määrissä. Esimerkiksi vuonna 1988 CP-vammaisia ja liikuntavammaisia henkilöitä työllistyi 1.8 %:a, kun heitä vuonna 1995 oli kaikista tuetusti työllistyneistä jo 3.3 %:a (Mast & West 2001, 5). Britanniassa laskettiin, että 2446 tuetusta työntekijästä oli kehitysvammadiagnoosi (learning disability) 90.3 %:lla ja mielenterveyden ongelmia 6.3 %:lla (Beyer ym. 1999, 141). Tähän aineistoon sisältyy myös niitä työntekijöitä, jotka eivät saaneet työstään palkkaa. Saksalaisessa 329 henkilöä koskeneessa projektissa oli kehitysvammaisten (behinderten) työntekijöiden määrä 30 % (Barlsen ym. 2002). Norjalaisessa seurussa, joka koski 515 tukea tarvitsevaa työntekijää oli kehitysvammadiagnoosi 31 %:lla ja 19 %:lla mielenterveyden ongelmia (Schafft & Speljkavik 1999, 149). Muut tyypilliset tukea tarvitsevat ryhmät sekä Yhdysvalloissa ja Euroopassa ovat liikuntavammaiset, aistivammaiset ja monivammaiset henkilöt. Pienimmät raportoidut ryhmät ovat sellaisia, joilla sydän- ja verisuonitauteja, sosiaalista sopeutumattomuutta (Beyer ym. 1999, 141; Schafft & Speljkavik 1999, 149), tai autismia tai he ovat aikuisiällä vammautuneita (McGaughey, Kiernan, McNally, Gilmore & Keith 1995, 277).

Suomessa tuettu työllistyminen alkoi kehitysvammahuollon ja mielenterveyskuntoutuksen organisaatioissa (Työhön, elämään, työelämään 1998). Ylipaavalniemi (2001, 63) laski, että Suomessa tuetussa työssä melkein puolet (42 %) oli kehitysvammaisiksi arvioituja, pitkäaikaistyöttömiä hän löysi 25,4 %:a ja mielenterveyskuntoutujia 14,8 %:a. Härkäpään ym.:n (2000, 55) laskelmissa pitkäaikaistyöttömät on suurin tukea saanut ryhmä, heitä oli koko määrästä (n = 254) 55 %, kehitysvammaisia henkilöitä oli 28 % ja mielenterveyskuntoutujia 17 %. Kun tuettu työllistymisen määrittellään palkkatyöksi tavallisessa ympäristössä, jonne saa työvalmentajan henkilökohtaista tukea vähintään 2 - 4 kertaa kuukaudessa löytyi Suomesta vuonna 2001 näin tuetuista 61 %, joilla on kehitysvammadiagnoosi. Mielenterveyden ongelmia on 24 %:lla ja 13 %:lla on fyysisiä tai muunlaisia vammoja (Pirttimaa & Saloviita 2002, 303). Vuonna 1998 kehitysvammaisuutta laskettiin olevan 90 prosentilla ja mielenterveyden ongelmia vain 1 %:lla (emt). Kehitysvammaisuuden vaikeusasteesta ei ole suomalaisia tietoja, mutta jos sen voi päätellä tuen tarpeesta tai perusopetuksen aikana noudatetusta opetussuunnitelmasta, niin kyseessä lienee lievä vammaisuus. Monet olivat opiskelleet mukautetun opetussuunnitelman mukaisesti tai olivat saaneet opetusta yleisopetuksen ryhmissä. (Lehtinen ym. 1996, Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997a.) Tuettua työllistymisen alku-

vuosina tehdyn selvityksen mukaan työntekijät oppivat työtehtävät nopeasti muutamissa päivissä, eivätkä he tarvinneet jatkuvaa ja tiivistä tukea työhönsä.

Naisien määrä tuetussa työssä on aina hieman vähäisempi kuin miesten, ero vaihtelee eri kartoituksissa 10 - 20 %:a (Beyer ym. 1999, 140; Härkäpää ym. 2000, 55; Pirttimaa & Saloviita 2003, 303; RRTC Newsletter 1996; Schafft & Spejlkavik 1999, 149; Ylipaavalniemi 2001, 62). Tuettu työllistyminen koskee kaiken ikäisiä. Tyypillisesti työntekijä näyttäisi olevan noin kolmikymmenvuotias (Blystad & Spejlkavik 1997, 19; Kregel & Wehman 1996, RRTC Newsletter 1996).

Koulutustaustaa ei tuetun työllistymisen käyttäjäryhmien kuvauksissa ole yleensä selvitetty. Tuetun työn tehtävät ovat tyypillisesti avustavia tehtäviä, joihin ei tarvita ammattitutkintoa. Osa-aikaisista tehtävistä kautta maailman yleisimpiä ovat siivous ja järjestyksen ylläpito varastoissa, ravintoloissa ja kaupoissa, myös toimistotyöt ovat yleisiä, jonkin verran tehdään palvelutyötä esimerkiksi vanhusten tai lasten parissa (Blystad & Spejlkavid 1997, 30; Reid & Bray 1998, 232; Rusch ym. 1991, 145).

Tuettu työllistyminen on kaiken kaikkiaan lisääntynyt hitaasti. Erityisen hitaasti näyttää kehittyneen vaikeavammaisten henkilöiden työhön pääseminen (Kregel & Wehman 1989, 293 - 303; Wehman & Kregel 1995, 290). Varsinkin vaikeasti kehitysvammaiset, autistiset ja CP-vammaiset henkilöt ovat aliedustettuina tuetussa työssä (Mast & West 2001, 6; Wehman & Bricout 1999b, 3). Heille ei ole tarjolla riittävästi palveluja, heidän kykynsä työllistyä ei luoteta, eivätkä viranomaiset ole halukkaita tukemaan vaikeavammaisten työllistymistä. Myös työllistymisohjelmat saattavat jättää vaikeavammaiset toimintansa ulkopuolelle. (Kregel & Wehman 1989, 293 - 303; Wehman & Kregel 1995, 290.) Noin kaksikymmentä vuotta sitten näytti siltä, että eniten työllistettään lievemmin vammaisia henkilöitä (Wehman 1988, 3 - 16), eikä tilanne ole siitä muuttunut. Vuonna 1999 Barbour (167 - 174) arvioi, että organisaatiot ”kuorivat ensin kerman päältä” ja vaikeammin vammaiset jäävät edelleen odottamaan tukea työllistymiseensä.

Integraatiokehityksen rinnalla myös segregoituneena toteutuvat palvelut ovat jatkaneet olemassaoloaan. Konversioon osoitettu rahoituskaan ei ole tuottanut toivottua tulosta (Mank 1997, 111). Vuoden 1986 jälkeen suojatyössä käyvien määrä on Yhdysvalloissa lisääntynyt. Vähemmän kuin 10 %:a aikuisten päivätoimintaohjelmista on ilmoittanut vähentäneensä segregoituja palveluitaan (McGaughey ym. 1995, 281). Lisärahoitus näyttää riittävän siihen, että tuettu työllistyminen lisätään entiseen palveluvalikoimaan, mutta varsinaista konversiota ei tapahdu (West, Revell, Wehman 1997, 38).

4 Toimeentulo ja elämänlaatu tuetussa työssä

Tuetussa työssä olevien taloudellinen tilanne paranee (Kregel, Wehman & Banks 1989, 413; Mank, Cioffi & Yovanoff 1999, 391; Revell, Wehman, Kregel, West & Rayfield 1994, 261; Stancliffe & Lakin 1999, 51). Kregel ym. (1989, 413) raportoivat jopa 280 % - 574 %:n tulojen noususta tutkittuaan vammaisten henkilöiden (n = 1550) vuosiansioiden tilannetta tuettuun työhön siirtymisen jälkeen. Kymmenen vuotta myöhemmin Isossa Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa (Beyer ym. 1999, 141) laskettiin vammaisten työntekijöiden (n = 2446) ansiotason kohonneen 1 – 60 % aikaisempaan verrattuna, 1/3 kohdalla tulot eivät olleet nousseet ollenkaan. Suomessa on esitelty muutama tapaustutkimus, joissa todetaan tulotason kasvaneen tuettuun työhön siirtymisen seurauksena (Saloviita 2001, 13 - 15; Ylipaavalniemi 2002, 9). Saloviidan (2001, 15) laskelmien mukaan suojaustyöstä palkkatyöhön siirtyneen henkilön nettoansiot kasvoivat 23 %

Vaikka tulotaso tuetussa työssä näyttää kohoavan, ovat vammaiset henkilöt pienituloisia sekä Yhdysvalloissa että Euroopassa (Beyer ym. 1999, 141, 145; Yamaki & Fujiura 2001, 132). Kohonneidenkaan tulojen avulla ei voi ratkaisevasti muuttaa elämäntapaansa (Mank, O'Neill & Jensen 1998, 84). Voi olla, että palkka on yhtä suuri kuin sosiaaliturva, jonka varassa henkilö on aikaisemmin tullut toimeen (Riddle, Wilson & Baron 1999, 182). Lisäksi on havaittu niin sanottuja ”tuloloukkuja”, jolloin alhaisesti palkattua työtä ei kannata ottaa vastaan, jos sen seurauksena menettää sosiaaliturvan, jota palkkakaan ei korvaa (Barbour 1999, 169; Lappalainen & Soininen 1998, 36; Stiles 1999, 6; Walsh, Mank, Beyer, McDonald & O'Bryan 1999, 173). Tällaisissa tapauksissa symbolisen korvauksen, esimerkiksi taskurahantyyppisen palkkion maksaminen ja vastaanottaminen voidaan nähdä ratkaisuna, kun halutaan työllistää vammaisia tai muusta syystä tukea tarvitsevia henkilöitä avoimille työmarkkinoille. Tosin Suomessa työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi jättää eläkkeensä ”lepäämään” työsuhteen ajaksi (HE 87/1998), se ei kuitenkaan ole vielä ollut erityisen suosittua (Ketä kiinnostaa 25... 2001). Yhdysvalloissa tuetussa työssä maksetaan vähimmäispalkkaa tai hieman sen yli (National Trends in...2000, 4). Vähimmäis- tai minimipalkkavaatimus perustuu siihen, että henkilö on täysin työkykyinen siihen tehtävään jota hän tekee, jos hän suorittaa sen työnantajan odotusten ja vaatimusten mukaisesti kykyjensä ja saamiensa tukitoimien avulla, riippumatta siitä miten paljon tehtävää joudutaan soveltamaan tai miten paljon henkilö tarvitsee tukitoimia tehdäkseen työn (Saloviita ym. 1997b, 3).

Eri tavoin vammaisten henkilöiden ansioissa on eroja. Vaikka kehitysvammaiset henkilöt parantavat ilmeisesti eniten nettoansiotasoaan tuetussa työssä, he ansaitsevat silti vähemmän kuin ne, joilla mielenterveyden ongelmia, fyysisiä vammoja tai aistivamma (Kregel ym. 1989, 413).

Älykkyystestissä mitattu alhainen älykkyysosamäärä oli tyypillistä heikommin palkatuilla henkilöillä. Huonosti palkatut henkilöt asuivat muita useammin ryhmäasuntoloissa ja tekivät osa-aikaista työtä. Palkkatasoon eivät vaikuttaneet henkilön etninen tausta tai sukupuoli (Thompson, Powers & Houchard 1992, 91.) Pelkästään kehitysvammadiagnoosi tai matalat pisteet älykkyystestissä eivät ole ainoa syy osa-aikaiseen työhön: ryhmäkotien toiminta ja ryhmäkotien henkilökunta voi estää kokoaikaisen työhön siirtymisen, väittävät Thompson ym. (1992, 91).

Palkkoihin ollaan kuitenkin tuetussa työssä tyytyväisiä (Parent, Kregel & Johnson 1997, 2). Palkkaansa piti 56 prosenttia 110 henkilöstä Parentin (1996, 25) kyselytutkimuksessa riittävänä, muut kokivat ansaitsevansa yli oman tarpeen. Työtyytyväisyystutkimuksissa palkka mainitaan säännöllisesti yhtenä tyytyväisyyden lähteenä (Revell ym. 1994, 261; RRTC Newsletter 1996; Test, Bond Hinson, Solow & Keul 1993, 43; Test, Carver, Ewers, Haddad & Person 2000, 368).

Tuettuun työhön ollaan muutenkin tyytyväisiä. Test ym. (1993, 43) raportoivat, että heidän haastattelemistaan 34 henkilöstä 67,6 % oli työhönsä tyytyväisiä. Seuruututkimuksen mukaan tyytyväisyys pysyy ja lisääntyy: uusintahaastattelussa saatiin selville, että 91,7 %:a oli työhönsä tyytyväisiä (Test ym. 2000, 368). Vuonna 1996 Virginian yliopistossa tutkittiin 110 eri tavoin vammaisen työntekijän tyytyväisyyttä, 90 %:a ilmoitti olevansa tyytyväisiä ja 87 %:a ei vaihtaisi työtään (RRTC Newsletter 1996). Tyytyväisyyden aiheita ovat palkan lisäksi ”yleensä työ”, työtehtävät tai ystävyysuhteet (Test ym. 2000, 368; Test ym. 1993, 43, RRTC Newsletter 1996). Toisaalta juuri tehtävistä ovat löytyneet myös suurimmat tyytymättömyyden aiheet, joita ovat esimerkiksi melu ja työvälineet (Test ym. 1993, 42). Kokemus osaamisesta on ollut myös keskeinen tyytyväisyyden syy (Liimatainen 2001, sit. Lam 1986, 30; Nisbet & York 1989, 278; Test. ym. 2000, 368).

Varmat työtaidot lisäävät tyytyväisyyttä (Test 1994, 125). Muutkin taidot näyttävät kehittyvän työssä ollessa. Joitakin viitteitä esimerkiksi motoristen ja sosiaalisten taitojen parantumisesta on havaittu (Inge, Banks, Wehman, Hill & Schafer 1988, 103; Sinot - Oswald, Gliner & Spencer 1991, 349). Toisaalta itsenäinen omien asioiden hoitaminen, asuminen tai sairastaminen ei ollut muuttunut tuettuun työhön siirtymisen myötä, vapaa-ajan viettäminen oli kuitenkin tullut aktiivisemmaksi (Sinot - Oswald, Gliner & Spencer 1991, 349). Itsenäinen päätösten tekotaito ja itsearvostus on arvioitu tuetussa työssä olevilla olevan parempaa kuin suojatyössä olevilla henkilöillä (Sinot-Oswald, Gliner & Spencer 1991, 394).

Tuetussa työssä ollaan tyytyväisempiä kuin suojatyössä, väittävät esimerkiksi Griffin, Rosenberg, Cheyney & Greenberg (1996, 148) ja Test, Bond Hinson & Solow & Keul (1993, 42) tutkimuksissaan. Integraation onnistuttua henkilöllä on enemmän ja vaihtelevampia sosiaalisia kontakteja ja työtehtäviä kuin aikaisemmin (Eliason 1998, 162;165). Tuetut työntekijät ovat tyytyväisiä vuorovaikutukseen, jota työpaikalla on syntynyt ja siihen miten heitä kohdellaan työpaikalla (Parent

1996, 25; Test ym. 1993, 43; Test ym. 2000, 368). Yksilösijoituksissa vuorovaikutus onkin todennäköisempää kuin ryhmäsijoituksissa (Rusch, Jonhson & Hughes 1990, 35). Osallistuminen mielekkääseen työhön tavallisella työpaikalla lisää vammaisten henkilöiden hyväksymistä yhteisön jäsenenä (Black & Meyer 1992, 473). Mitä tavanomaisempi työpaikka (esimerkiksi vammaisia henkilöitä ei ole sijoitettu työhön ryhmänä, vaan yksilöllisesti) on, sitä enemmän vuorovaikutusta vammaisen henkilön ja muiden välillä on (Mank, Cioffi & Yovanoff 1997, 191).

Parent, Kregel, Metzler & Twardzik (1992, 28) saivat selville, että tuetut työntekijät eivät eronneet muista tavallisen työpaikan työntekijöistä vuorovaikutuksen määrässä. Yksi ongelma vuorovaikutuksessa syntyy siitä, että tuetut työntekijät ovat orientoituneita vain työtehtäviinsä eivätkä siksi ole ”truly socially integrated” (Parent ym. 1992, 29; 36). Sosiaaliset kontaktit ovat merkittäviä, sillä on havaittu, että ne tavallisesti helpottavat stressin torjunnassa, varsinkin työssä joka saattaa muuten olla vähemmän palkitsevaa (Ducharme & Martin 2000, 238 - 239). Tuetussa työssä osa-aikatyö on tavanomainen järjestely ja se saattaa estää sosiaalisten kontaktien syntymisen. Esimerkiksi Uudessa Seelannissa haastatellut, osa-aikatyötä tekevät vammaiset henkilöt eivät pitäneet työpaikan sosiaalisia suhteita merkittävänä motivaatiotekijänä (Reid & Bray 1998, 237). Sosiaalisen integraation ongelmiin on ratkaisuna työvalmentaja, jonka tehtävänä on auttaa esimerkiksi opettamalla, miten ihmissuhteissa toimitaan (Campo, Sharpton, Thompson & Serton 1997, 335). Työvalmentaja voi silti olla este luonnolliselle kanssakäymiselle työssä, jos hän keskittyy vain työtaitojen ohjaamiseen, eikä jätä tilaa työntekijöiden välisille sosiaalisille suhteille (Inge & Tilson 1997, 133). Vuorovaikutus lisääntyy, jos työtoverit voivat osallistua työllistymisen tukemiseen (Yan, Mank, Sandow, Rhodes & Olson 1993, 283), sillä tällaiset luonnolliset tukitoimet edistävät yhteisöön liittymistä ja integraatiota (Mank ym. 1999, 391).

5 Katsaus artikkeleihin

5.1 Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen

Tässä luvussa esitellään artikkeli: Pirttimaa, R. 2000. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa: T. Ladonlahti & R. Pirttimaa (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Palmenia: Helsinki, 201 - 219.

Artikkeli on kirjallisuuskatsaus siihen, miten luonnolliset tukitoimet voidaan ottaa huomioon työn opetuksessa. Opetusta järjestetään tyypillisesti tuetun työllistymisen alkuvaiheessa ja silloin kun uusia tehtäviä lisätään toimenkuvaan tai kun työtehtävät vaihtuvat. Myös urakehitystä tuetaan opetuksen avulla. Kregel, Parent & West (1994, 69 – 83) saivat selville, että noin neljäsosa heidän tutkimistaan 1641 työntekijästä oli irtisanottu riittämättömien taitojen vuoksi, joten tarvittavien taitojen opettamisella voidaan myös auttaa säilyttämään työpaikka. Työnopettamisesta huolehtii tyypillisesti työntekijän työvalmentaja.

Yhdysvalloista on raportoitu, että työsuhteen ensimmäisinä viikkoina opetukseen kuului enemmän aikaa kuin mikä on varsinainen työaika (Kregel, Hill & Banks 1988, 203, 208), muutamassa kuukaudessa opetustuntien määrä väheni, mutta ei loppunut kokonaan (West 1992, 181). Fyysisesti vammaisen henkilön (n = 21) opetukseen oli työsopimuksen solmimisen jälkeen käytetty aikaa 75.3 tuntia ja opetusviikkoja oli kertynyt 8.1 (Inge, Strobel, Wehman, Todd & Targett 1999, 135 - 150). Työn opettamiseen Suomessa ei ole ollut suurta tarvetta. Tuetun työllistymisen ensimmäisenä seuruuvuonna opetustunteja ei tarvittu ollenkaan (Lehtinen ym. 1996, 11), seuraavana vuonna tehtävät opittiin keskimäärin 24 opetustunnin aikana (Saloviita ym. 1997a, 12, 14.) Tuetusti työllistyneet ovat meillä solmineet työsopimuksen usein tuttuun avotyöpaikkaan, jolloin työntekijällä saattaa olla pitkä kokemus tehtävistä jo valmiiksi. Myös pitkiä palkattomia harjoittelujaksoja käytetään Suomessa hyödyksi työtehtävien oppimisessa. Kun tarkastellaan tuetusti työllistyneiden koulutustaustaa, voidaan siitä päätellä, että henkilöt eivät ole vaikeavammaisia, eikä heillä ilmeisesti ole vakavia oppimisen tai ymmärtämisen vaikeuksia, ja siksi opetukseen ei tarvita pitkää aikaa. Tutkimukseni mukaan työntekijät eivät odota työvalmentajan olevan työpaikalla pitkiä aikoja, he ottavat opastuksen vastaan mieluiten esimiehiltään.

Tehokkaina pidetyt strukturoidun opetuksen (Fadjukoff, Juvonen & Pirttimaa 1992) eli järjestelmällisen opetuksen (Saloviita ym. 1997b) menettelyt perustuvat käyttäytymisanalyysiin. Vaikka tarkkaan ohjelmoitu opetus voi tuottaa nopeita tuloksia, saattavat oppimista hyvin edistävät

”informaaliset oppimistilanteet” (Vaherva & Valkeavaara 1996, 204) jäädä hyödyntämättä. Strukturoinnin on arvioitu estävän myös oppijan oman tahdon ilmaisun, spontaanisuuden ja luovuuden (Ferguson 1987, 102). Strukturoitua opetusta leimaa myös opettajajohtoisuus ja tilanteiden systemaattinen etukäteissuunnittelu, jotka saattavat estää uuden omaksumista edistävän itseohjautuvuuden syntymisen (Aittola, Koikkalainen & Vaherva 1997, 48). Strukturoidun opetuksen kritiikkiin voi olla vastauksena työpaikan luonnollisten tukitoimien hyödyntäminen oppimisessa ja opetuksessa.

Luonnolliset tukitoimet tarkoittavat kaikkea sitä tukea ja apua, joka on työpaikalla tavanomaisesti käytettävissä, jotta henkilö voisi onnistua tehtävässään. Tavallisia luonnollisen tuen lähteitä ovat työtoverit ja esimiehet, myös perhe ja ystävät voivat tukea joissakin työllistymisen vaiheissa. Yhdysvalloissa luonnollisen tuen käsite on mainittu myös laissa (Rehabilitation Act Amendment 1992). Luonnollisia tukitoimia hyödynnetään eniten juuri työnopettamisen vaiheessa (West, Kregel, Hernandez & Hock 1997, 102). Luonnollista tukea ole ei ole kuitenkaan helppo ottaa käyttöön, suurimmat vaikeudet ovat tukihenkilöiden löytämisessä (West ym. 1997, 103). Mitä vaikeavammaisempi henkilö on, sitä hankalampaa on luonnollisen tuen käyttäminen. Niissä työpaikoissa, joissa korostuu kilpailu, ei luonnollista tukea löydy helposti (Wehman & Bricout 1999a, 222.) Luonnollinen tuki on kuitenkin kiinnostava tuen muoto, sillä se on yksinkertaista ja tuloksellista (DiLeo 1996). Luonnollisten tukitoimien löytäminen ja käyttöönotto tukevat yhteisöön liittymistä (Wehman & Bricout 1999a, 215 – 228, West ym. 1997, 102), mutta eivät estä tai korvaa työvalmentajan työtä (Inge 1994).

5.2 Tuettu työllistyminen Suomessa kuusi vuotta sen aloittamisen jälkeen

Tässä luvussa esitellään artikkeli: Pirttimaa, R. & Saloviita, T. 2002. Supported employment in Finland six years following its introduction. *Journal of Vocational Rehabilitation* 17, 301 – 307.

Artikkelissa kuvataan tuetun työllistymisen määrällistä tilannetta Suomessa vuonna 2001, kuusi vuotta sen jälkeen kun ensimmäiset tuetun työllistymisen valtakunnalliset kehittämishankkeet käynnistyivät, pääasiassa Euroopan Unionin sosiaalirahaston tukemana. Kartoitusvuoden 2001 tilannetta verrattiin vuosina 1998 ja 1999 kerättyyn vastaavaan aineistoon (Saloviita & Pirttimaa 2000). Tutkimuksessa selvitettiin määrien lisäksi palkkausta, työaikoja ja työllistyneiden tuen tarpeen syitä ja taustaa. Tuettu työ määriteltiin palkkatyöksi tavallisella työpaikalla, jonne henkilö saa työvalmentajalta henkilökohtaista tukea vähintään kaksi kertaa kuukaudessa.

Tutkimusta varten koottiin tiedot jokaisesta työllistyneestä henkilöstä ja organisaatiosta. Kaikki puuttuvat ja epäselvät tiedot tarkistettiin puhelinhaastattelussa, vain kaksi organisaatiota ei vastannut kyselyyn. Tiedot käsiteltiin SPSS 10 ohjelmalla.

Yhteensä 74 organisaatiosta 19 ilmoitti, että heillä oli vuonna 2001 asiakkaita kyselyssä esitetyn määritelmän mukaisessa tuetussa työssä. Tuettua työtä järjestivät kehitysvammaisten työkeskukset (n = 15), vammaisjärjestöt (n = 3) ja yksi vammaisten asuntola. Kaikissa organisaatioissa tuettu työllistyminen oli yksi toimintamuoto muiden palvelujen ohella. Työllistäminen ansiotyöhön oli pääasiassa työvalmentajien omassa harkinnassa, vain kolmessa organisaatiossa oli asetettu määrällisiä tavoitteita.

Kartoituksessa löytyi 62 henkilöä, jotka olivat ansiotyössä ja saivat työvalmentajan tukea vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Keskimäärin tuetusti työllistyneet olivat 36-vuotiaita ja naisia oli koko määrästä 47 %. Useimmilla oli kehitysvammadiagnoosi (64 %), fyysisesti vammaisia oli 13 % ja mielenterveyskuntoutujia oli neljäsosa työllistyneistä. Valtaosa tiivistä tukea tarvitsevista oli työkyvyttömyyseläkkeellä (74 %). Koulutaustan perusteella näytti siltä, että valtaosan oppimisvaikeudet eivät olleet yleisesti arvioituna vakavia. Perusopintonsa yleisopetuksessa oli suorittanut 40 % ja mukautetun/apukoulun opetussuunnitelman mukaisesti oli käynyt koulua 31 %:a. Harjaantumiskoulusta oli saanut todistuksen 21 % ja muuta erityisopetusta oli saanut 8 %. Puolet oli käynyt erityisammattikoulua ja puolet oli hankkinut ammatin tavallisessa ammattioppilaitoksessa. Tuettuun työhön siirryttiin työkeskuksista (32 %) tai kotoa (24 %).

Palkkataso oli alhainen, keskimääräinen tuntiansio oli 4,5 euroa, alle puolet hankki alan minimitasoa vastaavan summan kuukaudessa. Työ oli osa-aikaista ja sopimukset määräaikaisia. Yksityiset yritykset olivat suurin työllistäjä.

Tiivistä tukea tarvitsevien työllistyminen Suomessa ei ole tuetun työllistymisen lyhyen historian aikana juurikaan lisääntynyt. Alle 100 henkilöä on löytänyt työtä tuettuna (Saloviita & Pirttimaa 2000). Mielenterveyskuntoutuksen palveluissa tuettu työllistyminen on kuitenkin lisääntynyt selvästi, kun vuonna 1998 mielenterveyskuntoutujia oli vain 1 % koko joukosta (Saloviita & Pirttimaa 2000), oli heitä vuonna 2001 jo 24 %. Vertailtaessa eri vammaisryhmiä (kehitysvammaiset, mielenvammat ja fyysisesti vammaiset) havaittiin, että kehitysvammaisilla henkilöillä oli tyypillisesti alhaisempi palkka, korvaus oli pienimmillään vain 0.67 euroa tunnissa. Kehitysvammaiset työntekijät saivat tavallisimmin työkyvyttömyyseläkettä ja heidän työsopimuksensa olivat toistaiseksi voimassaolevia. Mielenterveyskuntoutujien työajat olivat lyhyimmät ja heidän työsuhteensa olivat määräaikaisia, kuten siirtymätyössä on tavallista.

Tuettu työllistyminen kuitenkin kiinnostaa suomalaisia vammaispalvelujen järjestäjiä. Tässä kartoituksessa löydettiin 13 uutta palveluntarjoajaa, verratuna aikaisempaan kartoitukseen (Saloviita

& Pirttimaa 2000), 15 aikaisemmin tuettua työtä tarjonnutta hanketta oli lopettanut tuetun työllistymisen yksikössään. Tuetun työllistymisen hitaaseen edistymiseen voi olla syynä säännöllisen rahoituksen puuttuminen. Rahoitus toteutuu yleensä projektiluontoisesti ja projektin päätyttyä jatkon toteuttaminen on yksittäisen työvalmentajan resurssien ja harkinnan varassa. Eläkejärjestelmän aiheuttamat ”tuloloukut” saattavat myös estää työllistymisen. Palvelua varten ei ole syntynyt omia yksiköjään, vaan se toteutetaan työ- ja toimintakeskuksissa, osana segregoitua palvelua, joten laajasti toimeenpantu tuettu työ saatetaan nähdä niissä uhkana yksikön vakiintuneelle toiminnalle (Saloviita 2000).

5.3 Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa

Tässä luvussa esitellään artikkeli: Pirttimaa, R. Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 1 (40), 21 - 33.

Haastattelun avulla haluttiin selvittää tuetusti työllistyneiden henkilöiden kokemuksia työstään. Haastattelututkimukseen osallistui yhteensä 12 keskimäärin 40-vuotiasta henkilöä, jotka olivat olleet tuetussa palkkatyössä vähintään puoli vuotta. Naisia haastatelluista oli 3. Haastateltavat olivat yhtä lukuun ottamatta kehitysvammahuollon asiakkaita ja työkyvyttömyyseläkkeen saajia. Ennen ansiotyötään kaikki olivat osallistuneet työtoimintaan työkeskuksissa. Tuettu työ oli tyypillisesti siivoamista kaupoissa, ravintoloissa tai toimistossa. Toimistoympäristössä toimenkuvaan saattoi kuulua myös kopiointia, postitusta ja lähetin tehtäviä. Palkkataso oli alhainen, keskimäärin haastateltavat ansaitsivat 19, 53 markkaa eli 3,28 euroa tunnissa osa-aikaisessa työssään.

Haastattelu oli avoin ja strukturoimaton. Tutkittavien kanssa pyrittiin keskusteluun, joka etenee haastateltavan puheenvuorojen perusteella. Tällaisessa avoimessa haastattelussa (Aittola & Kallio 1991, sit. Honigman 1973) haastateltava voi käyttää omia käsitteitään ja painottaa itselleen tärkeitä asioita. Samalla voidaan tavoittaa tunteita, ajatuksia ja tarkoituksia (Bogdan & Taylor 1992, 276; Patton 1990, 278). Strukturoimattomuus sopii tilanteisiin, joissa hankitaan ensikertaa yleiskatsauksen luontoista kuvailevaa tietoa jostakin aiheesta (Bogdan & Biklen 1992, 97). Haastattelunauhoituksia kertyi 12 tuntia, niistä syntyi 165 tekstisivua, joista koodattiin puheenvuorot, sanat tai kysymys-vastausyhdistelmät aluksi aiheiksi, kuten ”aikaisempi työ”, ja sen jälkeen ne teemoiteltiin (”aikaisempi työ” tarkentui esimerkiksi ”kotityö”, ”avotyö”, ”suojatyö” teemoiksi). Lopuksi samaan teemaan kuuluvat tekstit yhdisteltiin jokaisen haastateltavan kohdalta ja niitä analysoitiin tutkimustiedon ja tutkimustavoitteen pohjalta.

Haastattelun aikana keskeiseksi teemaksi muodostui tyytyväisyys. Tyytyväisyystutkimusten tulosten tulkinnassa on hyvä olla varovainen, sillä tyytyväisyys on hyvin pysyvää elämänmuutoksista huolimatta (Hensel 2001, 316, sit. Edgerton 1996). Suomalaisissa selvityksissä esimerkiksi työkeskusten työhön oltiin pääasiassa tyytyväisiä, samaan tapaan ja samoihin asioihin kuin tuetussa palkkatyössä yhdysvaltalaisen tutkimusten mukaan. Sekä työkeskustyössä että avotyössä palkka, hyvät työkaverit ja oma päätösvalta mainitaan viihtymisen syinä (Autio 1993, 13 - 15; Andersson 1984, 27; Nouko-Juvonen 1992, 19; Öhman 1991, 21). Subjektiiivisesti arvoitettavat käsitykset ovat käyttökelpoisia eri ihmisryhmien tilanteiden vertailussa (Hensel 2001, 323), mutta pelkästään niiden varaan ei tulisi rakentaa esimerkiksi palvelujen laadun arviointia. Tyytyväisyys voi johtua kokemattomuudesta, huonoista edeltävistä työpaikoista tai alhaisista odotuksista oman työllistymisen ja urakehityksen suhteen (Clark 1997, Melchiori & Church 1997). Yleistä tyytyväisyyttä hyödyllisempää onkin tarkastella niitä asioita, jotka tuottavat tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden. Subjektiiivisiä kokemuksia kartoittavien mittauksista ohella kannattaa selvittää myös objektiiivisiä laatu-ulottuvuuksia, kuten palkkaa, työaikoja, tehtäviä yms., jollaiset ovat tuttuja esimerkiksi elämänlaadun arvioinneissa (Vreeke, Janssen, Resnick & Stolk 1997). Näitä tietoja hankittiin määrällisen kehityksen seurauutkimuksessa (Pirttimaa & Saloviita 2002).

Tässä tutkimuksessa palkkaus ja itsenäisesti suoritettavat tehtävät esitettiin työn keskeisinä myönteisinä ominaisuuksina. Työssä on saanut kokea olevansa tarpeellinen ja työpanosta on tarvittu. Työpaikalla vammaiseen työtoveriin suhtauduttiin hyvin ja tasa-arvoisesti, mutta ystävyys-suhteita ei ollut syntynyt. Tuetussa työssä tyypillistä työvalmentajan henkilökohtaista apua pidettiin tarpeellisenä, mutta vain työsuhteen alkuvaiheessa. Muita tyytyväisyyden aiheita olivat työtehtävien sopivuus, sosiaalisen arvostuksen ja yhteiskunnallisen vastuun kokemus ja minäkäsityksen kehittyminen.

Tyytymättömyyttä aiheuttivat likaiset ja raskaat työtehtävät, komentelu työpaikalla, työn tilapäisyys ja väsyminen. Muutamat haastatellut halusivat kertoa näkemyksiään myös suoja-työstä, jota pidettiin kyllästyttävänä. Työkeskuksessa työn hidastuminen, likaisuus ja muutenkin epäterveellisiksi koetut olosuhteet aiheuttivat tyytymättömyyttä. Lisäksi tuli esille, että työkeskustyö saattoi leimata kielteisesti siihen osallistuvan. Kuntoutusrahaa/ahkeruusrahaa moitittiin pieneksi. Rahakorvaus vaikutti niin tärkeältä motivaatiotekijältä työn tekemisessä, että yksi haastatelluista arvioi, että työkeskustyökin kiinnostaisi, jos palkka olisi parempi, työssä ei ollut kiirettä eivätkä tehtävät olleet raskaita.

5.4 Kartoitus henkilökunnan mielipiteistä, jotka koskevat tuetun työllistymisen arvoja

Tässä luvussa esitellään artikkeli: Pirttimaa, R. & Saloviita, T. A survey of staff opinions on basic values of supported employment. Arvioitavana Journal of Vocational Rehabilitation lehdessä.

Artikkelissa kuvataan suomalaisten työvalmentajien mielipiteitä, jotka koskevat tuetun työllistymisen perusarvoja. Nämä arvot on esitetty Greenin, Brooken, Revellin, Westin ja Ingen (1997) tutkimuksessa (suomennettuna: Laura-laatuasteikko, Tie auki työelämään työkirjassa 1998). Perusarvoina pidettiin seuraavia: yhdenvertaisuus, itsemääräämisoikeus, mielekäs työllistyminen ja yhteisöön liittyminen.

Kyselylomakkeella tiedusteltiin taustatietojen lisäksi avokysymyksin vastaajien mielipiteitä vaikeavammaisten työllistämistä. Tuettu työllistyminen määriteltiin palkkatyöksi tavallisessa työpaikassa jatkuvan ja tiiviin tuen turvin. Lisäksi lomakkeella täsmennettiin, että tuettu työ sopii kaikille vammaisuudesta riippumatta. Toisena asiana lomakkeella oli kymmenen kohdan luettelo tuetun työllistymisen perusarvoihin liittyvistä kriteereistä. Yhdenvertaisuutta arvioitiin kysymällä työllistääkö organisaatio vaikeavammaisia asiakkaita. Käyttäjäkeskeisyys sisälsi kolme ulottuvuutta: asiakkaan mahdollisuus valita itse työpaikka ja mahdollisuus työpaikan vaihtamiseen halutessaan ja tyytyväisyys työhön ja palveluihin. Mielekästä työllistymistä kuvaavat ulottuvuudet olivat: minimipalkkaus, tyytyväisyys työpäivän pituuteen ja uralla eteneminen. Yhteisöön liittymistä tarkasteltiin tiedustelemalla tekeekö asiakas työtä vammattomien henkilöiden kanssa, onko hän mukana tavallisen yhteiskunnan eri järjestelmissä ja onko asiakas työyhteisönsä hyväksytty jäsen. Asteikon pisteytys oli seuraava: ei ollenkaan tärkeä = 0 pistettä, erittäin tärkeä = 20 pistettä. Tiedot käsiteltiin SPSS 10 ohjelmalla.

Keväällä 2002 kyselylomake lähetettiin 55 organisaatioon työvalmentajina toimiville henkilöille. Organisaatioiden yhteystiedot saatiin aiempien seuruututkimuksen perusteella laadituista osoiteluetteloista (Pirttimaa & Saloviita 2002, Saloviita & Pirttimaa 2000). Kyselylomakkeita postitettiin 146 kappaletta, joista 72 (49.3 %) niistä palautui tutkimusta varten. Näistä vastaajista 57 ilmoitti, että heillä oli kyselyn ajankohtana tuetun työllistymisen palvelua, ja näiden työvalmentajien vastaukset muodostivat tutkimusaineiston. Heistä 53 % toimi kunnallisessa yksikössä, ja loput olivat yhdistysten palkkalistoilla. 63 %:lla oli kehitysvammaisia asiakkaita ja 63 %:lla oli asiakkaina mielenterveyskuntoutujia, vain 9 %:lla vastaajista ei ollut näihin ryhmiin kuuluvia asiakkaita. Lisäksi työllistettiin fyysisesti vammaisia henkilöitä (37 %) ja pitkäaikaistyöttömiä tai päihteiden väärinkäyttäjiiä (37 %). Kaikki vastanneet osallistuivat tuetun palkkatyön lisäksi myös avotyön, suo-

jatyön ja muiden aktiviteettien toteuttamiseen. Vastaajat olivat 25 – 60-vuotiaita (x 43 vuotta). 6 vastaajista toimi esimiestehtävissä, muut olivat työvalmentajia tai ohjaajia.

Tutkimuksessa kartoitettuja arvoja pidettiin tärkeinä, kolmea seikkaa lukuun ottamatta. Vain kaikkien vammaisten henkilöiden työllistämistä, mahdollisuutta työpaikan vaihtamiseen ja minimipalkkaa ei pidetty tärkeinä. Tiedusteltaessa avokysymyksin vastaajien mielipidettä siitä pitäisikö työllistää kaikki halukkaat, vamman vaikeusasteesta riippumatta, vastasi yli puolet (56 %) kysymykseen kielteisesti. 30 %:a kannatti ajatusta ja 14 %:a ei osannut sanoa.

Vaikeavammaisten työllistämisen estävät kyselyn mukaan, työllistyjän puutteelliset taidot, resurssien puute (kuten henkilöstöpulua), käyttäytymishäiriöt, henkilökunnasta johtuvat tarkemmin määrittelemättömät syyt (”ei tässä vaiheessa”, ”en pidä sitä tarpeellisena”, ”realiteetit”), tai muut syyt. Muita syitä olivat työnantajien kielteiset asenteet, vanhempien vastustus, kohderyhmänä eivät ole vaikeavammaiset henkilöt, työllistyminen ei ole asiakkaan toiveiden mukaista. Vaikeavammaisten työllistämisen perustelut olivat seuraavia: työllistyminen on yksikön tavoitteena, työllistyminen on oikeus ja kokemukset ovat olleet myönteisiä.

Tutkimus osoitti, että suomalaiset tuetun työn työvalmentajat hyväksyivät osittain Greenin ym. (1997) esittämät arvoulottuvuudet. Kielteisimmin suhtauduttiin minimipalkkakriteeriin ja vaikeavammaisten henkilöiden työllistämiseen. Erot eri vammaisryhmiä palvelevien tahojen välillä olivat seuraavat: alle viidesosa kehitysvammaisten henkilöiden kanssa työskentelevistä vastaajista arvioi palvelujärjestelmän avoimuuden ja minimipalkkavaatimuksen tärkeiksi kriteereiksi, mielenterveyskuntoutujien yksiköissä lähes kolmeneljäsosaa vastaajista piti näitä ulottuvuuksia keskeisinä.

Tuettua työllistämistä toteuttavissa organisaatioissa on pitkä historia, jonka aikana integroituun työhön ovat päässeet ensin kyvykkäimmät, parhaiten yhteisön vaatimuksiin kuntoutuneet asiakkaat. Näin ollen tässä tutkimuksessa esiin tulleet mielipiteet voivat heijastaa organisaatiossa hyväksytyä käsitystä tukitoimien kohdentamisesta tavallisesti vain lievemmin vammaisille henkilöille, muille sama organisaatio ja usein sama työvalmentaja järjestää muuta toimintaa.

6 Pohdinta

Tuettu työllistyminen kiinnosti Suomessa monia organisaatiota heti, kun rahoitusmahdollisuudet tulivat haettaviksi. Tämä tapahtui kun Suomi liittyi Euroopan Unioniin. Työministeriökin halusi kannustaa uusien työllistymismenetelmien kehittämistä ja käyttöönottoa. Vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen edistämiseen halusivat osallistua kuntien sosiaalitoimen lisäksi vammaisjärjestöt, yhdistykset, säätiöt, kuntayhtymät ja erityiskoulut. Sittemmin tuetun työllistymisen toimintatapoja on Suomessa hyödynnetty laajasti. Tuettu työllistyminen alkoi kehitysvammaisiksi diagnosoitujen henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien työllistymistä kehittämällä, myöhemmin VATES ja Kuntoutussäätiö ovat halunneet ottaa kohderyhmäksi myös fyysisesti vammaiset henkilöt. Henkilökohtainen apu työllistymisen eri vaiheissa on todettu tarpeelliseksi ja usein välttämättömäksi alun perin vaikeavammaisten työhön ohjaamisessa, mutta meillä on huomattu, että samanlaiset tukitoimet auttavat työelämään myös pitkäaikaistyöttömiä, vähän koulutusta saaneita ja nuoria, jotka eri syistä ovat vaarassa jäädä yhteiskunnan elämän ulkopuolelle. Tuetussa työssä on tyypillistä etsiä työtehtävät yksityisistä yrityksistä ja näin esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden avotyöhön on avautunut uusia työpaikkamahdollisuuksia, sen sijaan että avotyötä järjestettäisiin vain kunnan omissa yksiköissä. Myös erityisammattioppilaitosten työssä oppimisen jaksoilla ja siirtymävaiheiden (Venäläinen 1996, 31) toteuttamisessa voidaan hyödyntää tuetun työllistymisen toimintatapoja.

Vaikka työvoimaviranomaiset eivät ole ottaneet tuettua työllistämistä sen koko laajuudessaan palveluvalikoimaansa, on hyväksytty näkemys työsuhteen alkuvaiheen tukihenkilön hyödyllisyydestä (Lehmijoki 2003, 3) ja kehitetty työnetsintää. Työvoimapalveluja koskevassa lakiuudistuksessa (2002) mahdollistetaan kolmen kuukauden mittainen työvalmennusjakso muuallakin kuin työklinikoilla. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työvoimaviranomaiset voivat käyttää työvalmentajien palveluja. Työvoimaviranomaisten palkkaamat työnetsijät (Helsingin työvoimatoimisto...2002) toimivat samaan tapaan työvalmentajat tuetussa työssä. He etsivät yksilöllisesti räätälöityjä työpaikkoja yhdelle asiakkaalle kerrallaan. Työpaikan löytyminen erityistä tukea tarvitsevalle työnhakijalle vaatii suoria henkilökohtaisia kontakteja useisiin työnantajiin, eikä sellainen palvelu ole aikaisemmin kuulunut laajamittaisesti työvoimaviranomaisten toimintamenetelmiin.

Tuettua työllistymistä varten Suomeen on syntynyt asiantuntijoiden verkosto (FINSE) ja sen työnä on tuotettu laadun varmistamista varten palvelustandardi (Puolanne & Sariola 2000). Asiantuntijoiden kouluttaminen on ollut koko tuetun työn suomalaisen historian ajan laajaa. Työvalmentajia, tuetun työn ohjaajia tai tuetun työllistymisen asiantuntijoiden koulutusta ovat järjestä-

neet vammaisjärjestöt, yliopistojen yksiköt ja ammatilliset oppilaitokset. Koulutusten laajuus on vaihdellut muutaman päivän seminaareista 20 opintoviikon mittaisiin kokonaisuuksiin. Koulutus on ollut luonteeltaan tavallisesti ammatillista täydennyskoulutusta, johon ovat osallistuneet sosiaalialan perustutkintoja suorittaneet, alan tehtävissä toimivat henkilöt. Eräiden laskelmien mukaan vuoden 2002 alkuun mennessä Suomesta saattoi löytyä vähintään 300 erimittaisiin tuetun työn asiantuntijakoulutuksiin osallistunutta henkilöä (Härkäpää ym. 2000, 47; Pirttimaa 1999, 7).

Tuetussa työssä olevat henkilöt ovat olleet tyytyväisiä työhönsä (3.)⁴. Riippumattomuuden ja tasa-arvon kokemukset, minäkäsityksen kehittyminen, tehtävien sopivuus ja sosiaalinen osallistuminen ovat tuetun työnkin myönteisiksi koettuja piirteitä. Työn likaisuus, kiire, tilapäisyys ja työstä johtuva väsymys aiheuttavat tyytymättömyyttä. Useimmiten ansiotasoa on kohonnut, mutta palkka on silti alhainen. Joissakin tapauksissa palkka on vastaa pientä taskurahaa tai työkeskuksen työosuusrahaa. Näyttää siltä, että erityisesti kehitysvammaisiksi diagnosoidut uhkaavat jäädä huonosti palkattuihin vakituisiin työsuhteisiin, kun taas mielenterveyskuntoutujien työsuhteet ovat määrällisiä ja työehtosopimusten mukaisesti palkattuja (2.).

Vaikka tuettu työllistyminen on nopeasti tullut Suomessa tunnetuksi työllistymismenetelmänä, ei tuettuja työpaikkoja kuitenkaan ole syntynyt, eikä työtä ole löydetty varsinkaan runsaasti tukea tarvitseville henkilöille. Uusia tuetusta työstä kiinnostuneita organisaatioita ilmaantuu toimintaan mukaan, mutta kiinnostus ei kuitenkaan ole pysyvää. Toteuttajaorganisaatioiden määrä näyttää pysyttelevän noin kahdessakymmenessä ja työllistyneiden määrä alle sadassa (2., 4.).

Miksi tuettu työllistyminen ei lisäännä Suomessa ja työpaikkoja löytyy vain harvoille? Yhdysvalloissa, tuetun työllistymisen pioneerimaassa arvioitiin, että tuetun työllistymisen kehittämisen estävät sisäinen ja ulkoinen vastustus ja tuetun työllistymisen kompleksisuus (Mank 1997, 111- 112). Sisäinen vastustus tarkoittaa segregoitujen palvelun tuottajien vastustusta. Kiernan, Gilmore & Butterworth (1997, 101) arvioivat, että työkeskusten konversioon tuetun työllistymisen palvelun tuottajaksi auttaisi lisärahoituksen sitominen tulokseen. Ulkoinen vastustus tarkoittaa lainsäädännön puutteita, kuljetuksen ongelmia, sekä erilaisten sosiaalipalvelujen suunnittelun ja toteuttamisen koordinoinnin puutteita. Myös perheet ovat vastustaneet uutta työllistymistä. Tuettu työllistyminen asettaa uusia ja monimutkaisia haasteita palvelujen tuottajille, sillä työpaikan löytyminen tavallisesta yhteisöstä saattaa tarkoittaa yksilön kohdalla kokonaista elämäntyylin muutosta, johon myös tarvitaan tukea (Mank 1997, 111.)

Tuetun työn alkuvaiheessa Suomessa selvitettiin työnantajien ja muun väestön asennoitumista vajaakuntoisten tai vammaisten työllistämiseen. VATES ja Kehitysvammaliitto teettivät

⁴ Tekstin yhteydessä, suluisissa oleva numero viittaa artikkeliin, jossa aihetta on käsitelty. Artikkelien numerot löytyvät sivulta v.

gallup-tutkimuksen, jonka perusteella huomattiin, että työllistymisen voi estää työnantajien tiedon puute (Tiedon puute on... 1997, 1). Tähän ongelmaan haluttiin vaikuttaa tuetun työllistymisen E.C.HO ja STEPS-pilottiprojekteissa tuottamalla tietoa ja lisäämällä julkisuutta. On esitetty myös epäilyjä siitä, että kokonaisen paikkakunnan asenneilmasto voisi estää tuetun työllistymisen etene-
misen. Lisäksi arvioidaan, että on eri alueiden elinkeinorakenteet voivat vaikuttaa työllistymiseen (Hyvärinen, Vesala & Seppälä 2002, 54). Korkean työttömyyden alueilla myös vammaisten työhön pääsy on vaikeaa. Haja-asutusalueilla välimatkat ja kuljetusten puute estänevät tehokkaan työllis-
tymisen. Näistä oletuksista ei kuitenkaan ole tehty vielä tutkimuksia.

Suomalaisissa kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskuksissa on tavanomaista, että tuetun työllistymisen toteuttamista varten on yksi henkilö, jonka tehtäviin saattaa kuulua myös muuta toimintaa (2., 4.). Näin ollen hänen resurssinsa paneutua tuettuun työhön ovat rajalliset. Laa-
tustandardin (Puolanne & Sariola 2000, 27) mukaan työvalmentajalla voisi olla kerrallaan 10 - 16 asiakasta. Finsin kartoituksessa on havaittu, että yhtä työvalmentajaa kohti asiakkaita on aivan liian paljon (Välittäjäorganisaatioprojekti 2003). Työvalmentajien työnantajat eivät yleensä aseta määräl-
lisiä tavoitteita, eikä erillistä rahoitusta tuettuun työhön osoiteta, joten työvalmentaja joutunee täl-
löin ratkaisemaan työhön tuettavien määrän oman harkintansa, voimavarojensa ja harrastuneisuu-
tensa mukaisesti. Koska työvalmentajilla on myös muita tehtäviä (kuten avotyönohjaus, asumis-
valmennus, työkeskustoiminta), ei tuettavien joukossa voi olla jatkuvaa ja tiivistä tukea tarvitsevia
asiakkaita, vaan tuetun työn kohderyhmänä ovat henkilöt, joiden tuen tarve on vähäistä. Jos esimer-
kiksi työn opettamiseen voitaisiin paneutua pitkiksi ajoiksi ja joissakin tapauksissa jatkuvasti työ-
vuosien aikana uudelleen, olisi sellaisten henkilöidenkin mahdollista työllistyä, joiden oppimisvai-
keudet tai käyttäytymisen haasteet ovat niin vakavia, että niiden arvioidaan nykyisten resurssien
mukaan estävän työllistymisen. Koska tuettu työ koskee nykyään lähinnä niitä henkilöitä, joilla ei
ole esimerkiksi vakavia oppimisen haasteita, ei opetus tukitoimena ole ollut keskeisessä asemassa
(1.)

Pienen palkan ja sitä myötä menetettävän sosiaaliturvan aiheuttamat tuloloukut tai an-
siotason aleneminen on koettu myös palkkatyön esteeksi. Tätä ongelmaa ratkaisemaan on Suomessa
säädetty laki, jonka perusteella kansaneläkkeen voi jättää ”lepäämään hyllylle” jopa viideksi vuo-
deksi työsuhteen ajaksi. Menettely ei ole herättänyt suurta kiinnostusta. Kun laki oli ollut voimassa
kaksi vuotta, laskettiin VATESissa, että hyllyttäjiä oli vasta kymmenen henkilöä (Ketä kiinnostaa
25...2002), vuodelta 2003 on peräisin tieto (Varanka 2003), jonka mukaan lukumäärä on 38 henki-
löö.

Vaikka tuettu työ on arvioitu kustannustehokkaaksi, ei suomalaisissa toteuttajaorgani-
saatioissa voi syntyä suuria kustannusten säästöjä. Tuettu työllistyminen järjestetään useimmiten

aluksi projektiluontoisesti lisärahoituksen turvin. Projektin aikana ei pureta muita työllistämismuotoja tai siirretä merkittävästi omia voimavaroja uuteen kokeiltavana olevaan toimintaan. Projektin jälkeen lisärahoitusta ei enää juurikaan ole käytettävissä, joten työllistämistuloksiksi jäävät pääasiassa projektin aikana hankitut työpaikat ja uusien henkilöiden työllistyminen hidastuu tai loppuu. Suomeen perustettavista ja perustetuista työelämään ohjaamisen monipalvelukeskukset toteuttavat sosiaalihuoltolain (Sosiaalihuoltolaki 2002/68) mahdollistamaa kuntien toimintaa työllistymisen edistämiseksi, mutta lakimuutos ei kuitenkaan muuttanut kuntien velvollisuuksia vammaisten työllistämiseksi (Työllistymisen karikoita vähennetään...2002).

Tuettu työ ei ole meillä tukiparadigman mukaista täyden osallistumisen tukemista, vaan se on sidottu kuntoutus/avohuoltoparadigman mukaiseen vaiheittaiseen etenemiseen kohti täyttä yhteiskunnallista integraatiota. VATES on havainnollistanut tuetun työllistymisen paikkaa kuvaamalla ”työllistymismenetelmien kehittyvää jatkumoa” portaina (”Työmahdollisuuksien kehittyvä jatkumo. VATES. Muokattu: A Neuliedlin piirroksesta The Changing World Context and Its Impact on Vocational Rehabilitation and Employment”). Portaitten ensimmäinen askelma on työtoiminta, sitä seuraa suojatyö, suojatyöteollisuus, avosuojatyö ja sitten tuettu työllistäminen/tukityöllistäminen. Portaiden huipulla on ”normaali työ”. Työntekijän itsenäisyys on huipulla suurinta ja alimmalla portaalla oleva työntekijä on ”riippuvainen”, ”epäitsenäinen”. Henkilö sijoittuu olemassa olevien kykyjensä mukaan eri tasoille tai siirtyy kehityksensä/kuntoutumisensa mukaisesti tasolta toiselle. FINSE:n määritelmän mukaan tuettu työllistyminen tarkoittaa ”prosessia kohti normaalia palkkasuhdetta tavallisella työpaikalla jatkuvan tuen turvin” (Puolanne & Sariola 2000, 5). Niinpä tuetun työllistymisen piiriin lasketaan monenlaisissa suunnittelu- tai valmisteluvaiheissa olevia henkilöitä. Yksi tavallisin valmisteluvaihe on avosuojatyö (Ylipaavalniemi 2001, 61), joka näyttää kehitysvammaisten henkilöiden työllistämismuotona lisääntyneen Suomessa tuetun työllistymisen tultua tunnetuksi (Marika Hyvärinen 2002, suullinen tiedonanto 4.12.2002).

Yksi este tuetun työllistymisen etenemiselle voisi siis olla se, että uutta toimintaparadigmaa ei ole päässyt syntymään Suomessa, vaikka jo vuoden 1987 vammaispalvelulaissa säädettiin palveluista sen hengessä. Tuetun työllistymisen edistymisen estää ilmeisesti myös ns. legitimaatio-kriisi (Saloviita 2000). Tuettua työtä järjestävä organisaatio on alun perin tarkoitettu, ”oikeutettu” tuottamaan palvelua niin sanotun kuntoutusparadigman/avohuollonparadigman eikä tukiparadigman mukaisesti työkyvyttömille tai vajaatyökykyisille kansalaisille. Tukiparadigman mukaisessa toiminnassa on tarkoitus hyväksyä kaikki halukkaat mukaan työllistämistoimintaan, ei esimerkiksi vain kaikkein itsenäisimpiä. Tämä ei sovi kuntoutuksen portaittaiseen ajatteluun. Myös Isossa Britanniassa on havaittu samaa. Henkilökuntaa pelkää menettävänsä kyvykkäimmät työntekijät suojatyön tehtävistä, eikä suojatyössä olla näin ollen motivoituneita päästämään heitä töihin työkeskuk-

sen ulkopuolelle (Hyde 1998, 209). Jo tuetun työllistymisen alkuvaiheessa tiedettiin, että henkilökunnan vastustus voi vaikuttaa tuetun työllistymisen menestymiseen. Kehitysvammaliiton teettämän gallupin pohjalta raportoitiin, että kehitysvammaisten työllistymisen voi estää myös kehitysvamma-alan työntekijöiden ”inhorealistinen ajattelu”, jonka mukaan kehitysvammaisten on parempi olla työkeskuksissa kuin pilkattavana työpaikoilla (Tiedon puute on... 1997, 1). Henkilökunnan omaksumat arvot saattavat estää tuetun työllistymisen laajenemisen koskemaan erityisesti paljon tukea tarvitsevia henkilöitä. Työ- ja toimintakeskusten kehittämiseen on sijoitettu paljon taloudellisia ja emotionaalisia resursseja, kuten West, Revell ja Wehman (1998, 242) asian ilmaisevat ja siksi uusien arvojen omaksuminen voi olla hidasta. Paljon tukea tarvitsevat eivät pääse ensimmäisenä työllistymään työkeskusten ulkopuolelle, koska siihen ei ole tähänkään asti pyritty. Tuettu työllistyminen uhkaa jäädä pienimuotoiseksi lisämenetelmäksi entisten palvelujen rinnalle. Yhteiskuntaan integroitumista kyllä kannatetaan, mutta kaikkien halukkaiden vammaisten henkilöiden työllistämiseen tavalliseen työpaikkaan suhtaudutaan epäroiden (4.).

Henkilöstökoulutukseen yleensä luotetaan asenteiden muokkaamisessa. Pelkkä uusien menetelmällisten työhaku- yms. taitojen opettaminen henkilöstölle ei riitä, koulutuksessa tulisi painottaa niitä arvoja, joita on omaksuttava entisten tilalle (Mank & Buckley 1996, 247). Kuitenkin suojayökeskusten henkilöstön kouluttamista organisaation muutoksiin ja uuden palvelun kehittämiseksi on arvosteltu tuloksettomaksi ja hitaaksi (West ym. 1998). Tehokkainta olisi perustaa ja rahoittaa uuteen toimintaparadigmaan sitoutuneita tuetun työllistymisen palvelujen tuottajia, jotta vaikeavammaisten ei tarvitsisi odotella työhön pääsyä, sillä välin kun organisaatioissa yritetään voittaa vanhat asenteet ja muutosvastarinta (Weiner-Zivolich & Zivolich 1995, 311 - 312). Käyttäjäjohdoiset organisaatiot voisivat parhaiten ottaa huomioon palvelua tarvitsevien itsemääräämisoikeuden. Suomessa tällaisia palveluntuottajia ovat Fountain House-ideologiaan perustuvat mielenterveyskuntoutujien klubitalot, joissa järjestetty siirtymätyö vastaa tuetun työllistymisen periaatteita.

Tutkimuksen tehtävänä voisi tulevaisuudessa olla sen seuraaminen mitä ovat työllistämisen tulokset, esimerkiksi kuinka monta tuettua työpaikkaa luodaan ja millaisin ehdoin tukea tarvitsevat henkilöt ovat työssä ja missä palvelua järjestetään. Erityispedagogiikkaa kiinnostavia interventiotutkimuksia kannattaa käynnistää, jotta saataisiin selville miten paljon opetukseen tai työssä oppimiseen tulee varata voimavaroja ja mitä työpaikalla opettaminen suomalaisilla työmailla vaatii. Perusteellista tutkimusta tarvitaan vielä palvelun käyttäjien kokemuksista, vaikkapa laadun kehittämiseksi. Esimerkiksi Kehitysvammabarometrissa (Matikka, Nummelin, Ainali, Koponen & Teittinen 2002, 10) osoitettiin, että sekä palvelujen tuottajat että käyttäjät arvioivat tuetun työn laadultaan ja riittävytydeltään huonoimmaksi työtoiminnan muodoksi.

Käytännössä on ratkaistava miten tuettu työllistyminen voi vakiinnuttaa asemansa, missä palvelu tuotetaan ja miten se saadaan koskemaan kaikkia niitä tukea tarvitsevia henkilöitä, jotka haluavat tehdä palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla. Tärkeää on myös määritellä mitä tuetulla työllä tarkoitetaan. Jos työvoimahallinto ottaa tuetun työllistymisen kokonaisuudessaan viralliseksi osaksi työllistymisohjelmia voisi laajenemista olla näköpiirissä. Kokonaisuuteen kuuluu esimerkiksi alkuvaiheen tukitoimien lisäksi jatkuva henkilökohtainen apu työllistyjän sitä tarvitessa. Työtä on vielä myös eläkkeiden tai muun sosiaaliturvan ja palkan yhteensovittamisessa, siitähän huolimatta, että kansaneläkelakiin on saatu kirjattua selkeä ansiotulojen raja, jonka työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi ansaita. Tuetun työn palkkataso tavallisesti nykyään vielä niin alhainen, että sen suhteen tarvitaan myös ratkaisuja.

Lähteet

- Aittola, H. & Kallio, E. 1991. Traditioiden merkitys kvalitatiivisessa tutkimuksessa. *Kasvatus*, 5 - 6, 365 - 376. Sit. Honigman JJ. 1973. Sampling in ethnographic fieldwork. Teoksessa R. Naroll & R. Cohen (toim.) *A handbook of method in cultural anthropology*. New York: Columbia University Press.
- Aittola, T., Koikkalainen, R. & Vaherva T. 1997. Aikuisen oppiminen arkielämän ympäristöissä. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja 6.
- Anderson, P. 1999. Open employment services for people with disabilities in Australia, 1995 – 1997. *Journal of Vocational Rehabilitation* 12, 79 - 94.
- Andersson, T. 1984. Nuori aikuinen. Kehitysvammaisten nuorten elämäntilanne, tulevaisuuden toiveet ja tarpeet. Tutkimus- ja kokeiluyksikön julkaisu 31. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Autio, T. 1993. Työ kehitysvammaisen elämässä. Kehitysvammaliiton julkaisuja 15. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Barbour, W.C. 1999. Supported employment: The coming of full circle. *Journal of Vocational Rehabilitation* 13, 165 - 174.
- Barlsen, J., Bungart, J., Hohmeier, J. & Mair, H. 2002. Vocational Integration of People with Learning Disabilities or Mental Impairments in Germany. A survey of Special Integrational Services in Westfalen-Lippe. <http://www.uni-muenster.de/Erziehungswissenschaft/integra.htm>. 9.9.2002.
- Barnes, C. 1992. Institutional Discrimination against Disabled People and the Campaign for Anti-discrimination Legislation. *Critical Social Policy* 12 (1), 5 - 22.
- Beyer, S., Kilsby, M. & Shearn, J. 1999. The organization and outcomes of supported employment in Britain. *Journal of Vocational Rehabilitation* 12, 137 - 146.
- Black, J.W. & Meyer, L. 1992. But... Is it really work? Social validity of employment training for persons with the severe disabilities. *American Journal on Mental Retardation* 96 (5), 463 - 474.
- Blatt, B. & Kaplan, F. 1974. Christmas in Purgatory. A Photographic Essay on Mental Retardation. Alkuperäinen teos vuodelta 1966. Syracuse: Human Policy Press.
- Blystad, R. & Spjelkavik, Ø. 1997. Norwegian Approach to Supported employment. Oslo: Work Research Institute.
- Bogdan, R. & Biklen, S.K. 1992. *Qualitative research for education*. 2nd edition. Needham Heights: Allyn & Bacon.

- Bogdan, R. & Taylor, S. 1992. The social construction of humanness. Teoksessa P.M. Ferguson, D.L. Ferguson & S.J. Taylor (toim.) *Interpreting disability. A qualitative reader*. New York: Teachers College Press, 275 - 294.
- Bond, G.R., Vogler, K.M., Resnick, S.G., Evans, L.J., Drake, R.E. & Becker, D.R. 2001. Dimensions of supported employment: Factor structure of the IPS fidelity scale. *Journal of Mental Health* 10, 383 - 393.
- Campo, S.F., Sharpton, W.P. Thompson, B. & Sexton, D. 1997. Correlate of Quality of Life of Adults With Severe or Profound Mental Retardation. *Mental Retardation* 35 (5), 329 - 337.
- Clark, A.E. 1997. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics* 4, 341 - 372.
- Crothall, P. 1999. So you want to work for the government? *Focus. Magazine of the Association of Blind Citizens of New Zealand (Inc)* 34, 18 - 21.
- Developmental Disabilities Act 1984. PL 98 - 527.
- DiLeo, D. 1996. Breaking down the models: the promise of natural supports in supported employment. Käännös esitelmästä VATESin koulutuspäivässä 26.6.1996, Turku.
- Ducharme, L.J., & Martin, J.K. 2000. Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. *Work and Occupations* 27 (2), 223 - 243.
- Eliason, S.L. 1998. Social Integration and Satisfaction Among Individuals With Developmental Disabilities: A Sociological Perspective. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* 33 (2), 162 - 167.
- Evans, M. 2000. History of Supported Employment and Vocational Rehabilitation Measures in Norway. Employment Disability Unit. Dunsmore Avenue, Dundee DD23QN, Scotland.
- Everson, J.M. 1992. Glossary of Supported Employment Terms and Concepts. Teoksessa P. Wehman, P. Sale & W. Parent (toim.) *Supported employment*. Stoneham: Andover, 301 - 322.
- Fadjukoff, P., Juvonen, J. & Pirttimaa, R. 1992. Kuinka laadin opetusohjelman? Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen oppimateriaaleja 12.
- Fadjukoff, P. & Pirttimaa, R. 1991. Erityispedagoginen ajattelu Suomessa. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen julkaisusarja Research Reports 33.
- Ferguson, D.L. 1987. Curriculum decision making for students with severe handicaps. Policy and practice. New York: Teachers College Press.
- Gold, M. 1980. Try another way. Training Manual. Champaign: Research Press.
- Green, H., Brooke, V. Revell, G., West, M. & Inge, K. 1997. Quality supported employment services. Teoksessa V. Brooke, K. Inge, A. Armstrong & P. Wehman (toim.) *Supported*

- Employment Handbook: A Customer-driven Approach for Persons with Significant Disabilities. Virginia Commonwealth University, Rehabilitation, Training and Research Center, 231 - 245.
- Griffin, D.K., Rosenberg, H., Cheyney, W. & Greenberg, B. 1996. A comparison of self-esteem and job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* 2, 142 - 150.
- Hamburger Arbeitsassistenten 2002. Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. http://business.styria.co.at/jaw/Berufsbildung/IQ-deutsch_engl/body_hamburg-engl.html, 23.3.2002.
- Harjula, M. 1996. Vaillinaisuudella vaivatut. Vammaisuuden tulkinnat suomalaisessa huoltokeskustelussa 1800-luvun lopulta 1930-luvun lopulle. *Bibliotheca Historica* 15. Suomen Historiallinen Seura. Helsinki: Hakapaino.
- Hautamäki, J. Lahtinen, U., Moberg, S. & Tuunainen, K. 2001. *Eryityspedagogiikan perusteet*. Juva: WSOY.
- Havo, A. 2000a. (toim.) *Työllistymisen tarinoita*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Havo, A. 2000b. *Työstä elämälle kehys*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- HE 87/1998. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi vammaisten henkilöiden työllistymisen ja kuntoutumisen edistämiseksi.
- Helsingin työvoimatoimisto 2002. Työnetusijäpalvelu. www.mol.fi/helsinki 6.12.2002.
- Hensel, E. 2001. Is Satisfaction a Valid Concept in the Assessment of Quality of Life of People with Intellectual Disabilities? A Review of the Literature. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 14, 311 - 326. Sit. Edgerton, R.B. 1996. A longitudinal-ethnographic research perspective on quality of life. Teoksessa R.L. Schalock (toim.) *Quality of Life, I: Conceptualisation and Measurement*. Washington: AAMR, 83 - 90.
- Hokkila, H. 1994. *Avotyötoimintaan. Työtoimintojen kehittämisprojekti*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Honey, S. & Williams, M. 1998. *Supply and demand for supported employment*. Nottingham: DfEE Research report 70, DfEE Publications.
- Hyde, M. 1998. Sheltered and supported employment in the 1999's: the experience of disabled workers in UK. *Disability & Society* 13 (2), 199 - 215.
- Hyvärinen, M. 2001. (toim.) *Työkeskuksesta työhönvalmennuskeskukseksi*. Kehitysvammaliiton Vaihtoehtona työ-projekti. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

- Hyvärinen, M. 2000. Silmäyksiä tuetun työllistymisen kansainväliseen tilanteeseen. *Kuntoutus* 23 (3), 25 - 29.
- Hyvärinen, Marika. Kehitysvammaliitto, tutkija. Suullinen tiedonanto 4.12.2002.
- Hyvärinen, M., Vesala, H. & Seppälä, M. 2002. Työ- ja toimintakeskukset tänään. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön monisteita 35. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Hänninen, E. 1998. Uusia työllistämiskeinoja vammaisille kehitetään euroopan unionin tuella. <http://www.uta.fi/hyper/elama/toimijoita/horizon-echo.html>. 15.6.1998
- Hänninen, E. 1996. Vammaisten työllistymistavoitteet Euroopan Unionin ohjelmissa. Teoksessa R. Venäläinen (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Finsen ja Vajaakuntoisten työllistymisen edistämissäätiön julkaisu, 5 - 16.
- Härkäpää, K. 1998. Johdanto. Teoksessa K. Härkäpää (toim.) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, 6 - 11.
- Härkäpää, K., Ala-Kauhaluoma, M., Hyvärinen, M., Kokko, R.L & Narumo, R. 2000. Tavoitteena työ. Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Helsinki: Kuntoutussäätiön työselosteita 21.
- ILO 1998. Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries. Geneva: ILO.
- Inge, K., Barcus, J.M., Brooke, V. & Everson, J. 1995. Supported employment staff training manual. 2nd Edition. Richmond: Virginia Commonwealth University. Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
- Inge, K. 1994. Natural Supports and Job Coach. Newsletter. Richmond: VCU-RRTC.
- Inge, K., Strobel, W., Wehman, P. Todd, J. & Targett, P. 1999. Vocational outcomes for individuals with significant physical disabilities: Designing and implementation of workplace supports. Teoksessa P. Wehman & J. Kregel (toim.) More than a job. Securing satisfying careers for people with disabilities. Baltimore: Paul H. Brookes, 135 - 150.
- Inge, K.J, Banks, P.D., Wehman, P., Hill, J.W. & Schafer, M.J. 1988. Quality of life for individuals who are labeled mentally retarded: evaluating compensative employment. *Education and Training in Mental Retardation* 23 (2), 97 - 104.
- Inge, K.J. & Tilson, G.P. 1997. Ensuring support systems that work: getting beyond the natural supports versus job coach controversy. *Journal of Vocational Rehabilitation* 9, 133 - 142.
- Ketä kiinnostaa 25 ihmisen sosiaaliturvan järjestäminen 2001. <http://www.vates.fi/vatesinfo/info32001/sosiaaliturva.htm> 23.9.2002.
- Kiernan, W.E., Gilmore, D. & Butterworth, J. 1997. Provider perspectives and Challenges in Integrated Employment. Teoksessa W. E. Kiernan & R. L. Scahlock (toim.) Integrated Employment: Current Status and Future Directions. Washington: AAMR, 97 - 105.

- Kregel, J., Hill, M. & Banks, P.D. 1988. Analysis of Employment Specialists Intervention Time in Supported Competitive Employment. *American Journal on Mental Retardation* 93 (2), 200-208.
- Kregel, J., Parent, W. & West, M. 1994. The impact of behavioural defects on employment retention: an illustration from supported employment. Teoksessa P. Wehman & J. Kregel (toim.) *New directions in supported employment*. Richmond: VCU RRTC, 69 - 83.
- Kregel, J. & Wehman, P. 1997. Supported Employment: a Decade of Employment Outcomes for Individuals with Significant Disabilities. Teoksessa W.E. Kiernan & R.L. Schalock (toim.) *Integrated Employment: Current Status and Future Directions*. Washington: AAMR, 63 - 78.
- Kregel, J. & Wehman, P. 1989. Supported employment: promises deferred for persons with severe disabilities. *The Journal of the Association for Persons with Severe Disabilities* 14, 292 - 303.
- Kregel, J. & Wehman, P. 1996. Supported Employment Research: Impacting the Work Outcomes of Individuals with Disabilities. RRTC Newsletter, Virginia Commonwealth University.
- Kregel, J., Wehman, P. & Banks, P.D. 1989. The effects of consumer characteristics and type of employment model on individual outcomes in supported employment. *Journal of Applied Behavioral Analysis* 22 (4), 407 - 415.
- Kugel, R.B. 1969. Why innovative action? Teoksessa R. B. Kugel & W. Wolfensberger (toim.) *Changing patterns in residential services for the mentally retarded*. Washington: President's Committee on Mental Retardation, 1 - 13.
- Kuhn, T. 1994. Tieteellisten vallankumousten rakenne. Suom. Kimmo Pietiläinen. Alkuperäinen teos vuodelta 1962. Helsinki: Art House.
- Laakso, J.T. 1993. Kehitysvammatutkimuksen konferenssi oli menestys. *Ketju* 29 (6), 6 - 9.
- Ladonlahti, T. & Pirttimaa, R. 2000. Johdanto. Teoksessa T. Ladonlahti & R. Pirttimaa (toim.) *Erityispedagogiikka ja aikuisuus*. Espoo: Palmenia, 11 - 15.
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002/1295.
- Lappalainen, J. & Soininen, A. 1998. Kannustaako sosiaaliturva työhön? Helsinki: Finse ja Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissätiö.
- Lehmijoki, P. 2003. Työhallinnon ammatillinen kuntoutus. Esitelmä Finsin verkostopäivässä 6.3.2003.
- Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1994. NOVA Normalisaatio, Osallistuminen, Vuorovaikutus, Aikuisuus. Vaikeimmin kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten opetussuunnitelma. Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisu.
- Lehtinen, U., Saloviita, T. & Pirttimaa, R. 1996. Vuosiraportti 1995. Tie auki! -projekti. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos.

- Leskinen, M. 1998. Opinnäytetutkimuksen määrästä ja laadusta. Teoksessa T. Ladonlahti, A. Naukkarinen & S. Vehmas (toim.) Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 74 - 87.
- Liimatainen, M.R. 2001. Job satisfaction in supported employment: current knowledge and future directions. Jyväskylän yliopisto, erityispedagogiikan pro gradu työ. Sit. Lam C.S. A comparison of sheltered and supported work programmes – a pilot study. *Rehabilitation Counselling Bulletin* 2, 66 - 82.
- Lissens, G. 2000. Supported Employment for People with Mental Health Problems. Teoksessa G. Lissens & C. Audenhoven Van (toim.) Supported Employment for People with Mental Health Problems: the Practises in four European organizations. Gummerus: Jyväskylä, 21 - 38.
- Mank, D. & Buckley, J. 1996. Do systems really change? Retrospective interviews with the supported employment systems-change projectors. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities* 11 (4), 243 - 250.
- Mank, D. A., Cioffi, A. & Yovanoff, P. 1997. Analysis of the typicalness of supported employment, jobs, natural supports and wage and integration outcomes. *Mental Retardation* 35 (3), 185 - 197.
- Mank, D. 1997. Systems Change Strategies for Integrated Employment: A Blueprint for the Future. Teoksessa W.E. Kiernan, R.I.L.Schalock (toim.) Integrated Employment: Current Status and Future Directions. AAMR: Washington, 107 - 120.
- Mank, D.A., O'Neill, C. & Jensen, R. 1998. Quality in supported employment: a new demonstration of the capabilities of people with severe disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 11, 83 - 95.
- Mank, D.A., Cioffi, A. & Yovanoff, P. 1999. Impact of coworker involvement with supported employment employees' wage and integration outcomes. *Mental Retardation* 37 (5), 383 - 394.
- Mast, M. & West, M. 2001. Are individuals with severe physical impairments underserved in supported employment? *Journal of Vocational Rehabilitation* 16, 3 - 7.
- Matikainen, T. 1994. Työtaitojen kehittyminen erityisammattikouluvaiheen aikana. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research.
- Matikka, L., Nummelin, T., Ainali, I., Koponen, A. & Teittinen, A. 2002. Kehitysvammabarometri 2002. Tutkimusyksikkö KOTU. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- McGaughey, M.J., Kiernan, W.E., McNally, L.C., Gilmore D.S., & Keith G.R. 1995. Beyond the Workshop: National trends in integrated and segregated day and employment services. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps* 20 (4), 270 - 285.

- McLoughlin, C.S., Garner, J.B. & Callahan, M. (toim.) 1987. Getting employed, staying employed. Job development and training for persons with severe handicaps. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Melchiori, L.G. & Church T. 1997. Vocational needs and satisfaction of supported employment employees: the applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behaviour* 50, 401 - 417.
- Migliore, A. 1999. Models of good practice in assisting people with learning difficulties to gain competitive employment. University College Dublin. The Annals of Marie Curie Fellowship Association. Vol I.
- Mitchell, M. 1999. Programs and pensions for people with a disability in the UK.
<http://www.workright.org.au>.
- Murphy, S.T. & Rogan, P.M. 1995. Closing the Shop. Conversion from Sheltered to Integrated Work. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Murto, P. , Naukkarinen, A. & Saloviita, T. (toim.) 2001. Inklusion haaste koululle. Oikeus yhdessä oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Määttä, P. 1990. Mitä erityispedagogiikka tutkii? *Kasvatus* 21 (4), 235 - 240.
- National trends in supported employment. <http://www.vcu.edu/rrtcweb/sec/sa9a.html>. 24.11.2000.
- Nirje, B. 1969. The Normalization Principle and its Human Management Implications. Teoksessa R. B. Kugel & W. Wolfensbergr (toim.). Changing patterns in residential services for the mentally retarded. Washington: President's Committee on Mental Retardation, 179 - 195.
- Nirje, B. 1994. Normalisaatioperiaate – 25 vuotta myöhemmin. Teoksessa U. Lehtinen & R. Pirttimaa (toim.) Arjessa tapahtuu! Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteen tutkimuslaitoksen julkaisu, 22 - 42.
- Nisbet, J. & York, P. 1989. Indices of job satisfaction of persons with moderate and severe disabilities. *Education and Training in Mental Retardation* 24 (3), 274 - 280.
- Nouko-Juvonen, S. 1992. Työn merkitys kehitysvammaiselle. Teoksessa H. Hokkila (toim.) Työtoiminat 90-luvulle. Osa I. Työtoimintojen kehittämisprojekti. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Nouko-Juvonen, S. 1994. Aulasta se alkoi: Kehitysvammaisten päivähuoltolatoiminta 1985 – 1992. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön monisteita 18. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Nurmela, A - L. 2000. Takkuinen taival työelämään. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Oliver, M. 1996. Understanding disability. From Theory to Practice. London: MacMillan.
- Parent, W. 1996. Consumer choice and satisfaction in supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 6, 23 - 30.

- Parent, W., Kregel, J. & Johnson, A. 1997. Consumer satisfaction: A Survey of Individuals with Severe Disabilities Who Receive Supported Employment Services. Teoksessa P. Wehman, J. Kregel & M. West (toim.) Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities. Virginia Commonwealth University Rehabilitation Research & Training Center on Supported Employment, 128 - 155.
- Parent, W.S, Kregel, J., Metzler, H.M.D. & Twardzik, G. 1992. Social integration in the workplace: an analysis of the interaction activities of workers with mental retardation and their co-workers. *Education and Training in Mental Retardation* 27 (1), 28 - 38.
- Patton, M.Q. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: Sage.
- Patton, J. 2000. Educating students with mild mental retardation. *Focus on Autism and other Developmental Disabilities* 15 (2), 80 - 90.
- Peck, L. R. 2000. Fountain House: Cutting Edge Services for the Mentally ill. *Behavioral Health Management*. Sept/Oct 20 (5), 44 - 46.
- Pelkonen, M. 1999. Vajaakuntoisten työllistämiprojekteista monenlaista hyötyä. *Kuntoutus* 22 (2), 37 - 43.
- Pirttimaa, R. & Saloviita, T. 2002. Supported employment in Finland six years after its introduction. *Journal of Vocational Rehabilitation* 17, 301 - 307.
- Pirttimaa, R. 1999. Tuettu työllistyminen tänään. Erityisopetuksen tutkimus- ja menetelmätietolehti, numero 2. Jyväskylän yliopiston Täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu, 6 - 8.
- Pirttimaa, R. 2003. Vammaisten henkilöiden kokemuksia tuetusta työstä työllistymisen alkuvaiheessa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 1 (40), 21 - 33.
- Puolanne, M. & Sariola, L. 2000. Laatu tuetussa työllistymisessä. *Palvelustandardi*. Helsinki: VATES-säätiö.
- Rehabilitation Act Amendment 1992. P.L. 102 - 569: Supported Employment Definitions.
- Rehabilitation Act Amendment 1986.
- Reid, P.M. & Bray, A. 1998. Real jobs: the perspectives of workers with learning difficulties. *Disability & Society* 13 (2), 229 - 239.
- Revell, G., Wehman, P., Kregel, J., West, M. & Rayfield, R. 1994. Supported employment for persons with severe disabilities: positive trends in wages, models and funding. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* 29 (4), 256 - 264.
- Riddle, S., Wilson, A. & Baron, S. 1999. Supported employment in Scotland: theory and praxis. *Journal of Vocational Rehabilitation* 12, 181 - 194.

- RRTC Newsletter 1996. Supported Employment Research: Impacting the Work Outcomes of Individuals with Disabilities. Rehabilitation Research and Training Center at Virginia Commonwealth University, Richmond.
- Rusch, F.R., Johnson, J.R. & Hughes, C. 1990 Analysis of co-worker involvement in relation to level of disability versus placement approach among supported employees. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps* 15 (1), 32 – 39.
- Rusch, F.R., Chadsey-Rusch, J. & Johnson, J. 1991. Supported employment- Emerging opportunities for employment integration. Teoksessa L.H. Meyer, C. Peck & L. Brown (toim.). *Critical Issues in the Lives of People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes, 145 - 170.
- Saloviita, T. 2000. Supported Employment as a Paradigm Shift and a Cause of Legitimation Crisis. *Disability & Society* 15 (1), 87 - 98.
- Saloviita, T. & Pirttimaa, R. 2003. Supported Employment in Finland: Outcomes and Experiences. Part 1. Trends of supported employment in Finland. Paper in 6th EUSE Conference. Helsinki 21.- 23.5.2003.
- Saloviita, T. 2001. Tuettu työllistyminen kannattavaa, mutta epäsuosittua. *Sosiaaliturva* 4, 13 - 15.
- Saloviita, T. & Pirttimaa, R. 2000. The arrival of supported employment in Finland. *International Journal of Rehabilitation Research* 23, 145 - 147.
- Saloviita, T. 1993. Maailmalla tutkittua. *Tukiviesti* 23 (7), 34 - 35.
- Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Vuosiraportti 1996. Tie auki! –projekti. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos.
- Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään! Tuetun työllistymisen käsikirja. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen julkaisu.
- Schaff, A. & Spelkavik, O. 1999. A Norwegian approach to supported employment: Arbeid med bistand. *Journal of Vocational Rehabilitation* 12, 147 - 158.
- Scheerenberger, R.C. 1987. *The History of Mental Retardation. Quarter Century of Promise*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Sinot-Oswald, M., Gliner, J.A. & Spencer, K. C. 1991. Supported and Sheltered Employment. Quality of life Issues Among Workers with Disabilities. *Education and Training in Mental Retardation* 26 (4), 388 - 389.
- Smull, M. W. & Bellamy, G. T. 1991. Community services for Adults with Disabilities. Policy Challenges in the Emerging Support Paradigm. Teoksessa L.H. Meyer, C. Peck & L. Brown (toim.). *Critical Issues in the Lives of People with Severe Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes, 527 - 536.

- SOTKA 2002. Tilastotietokanta. Vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävät lainmuutokset ja toiminnan kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön kuntatiedote 5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Stancliffe, R.J. & Lakin, K. C. 1999. A Longitudinal Comparison of Day Program Services and Outcomes of People Who Left Institutions and Those Who Stayed. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps* 24 (1), 44 - 57.
- Stiles, K. 1999. Introduction. Teoksessa K. Stiles (toim.) *Beyond Borders. Global Supported Employment and People with Disabilities*. Training Resource Network: St. Augustine, 3 - 8.
- Stöd till arbetsgivaren 2001. Sesam, Invadrartidningen. <http://inv.se/svefa/arbete/arbgiv.html>. 6.9.2001.
- Taylor, S.J. 1988. Caught in the continuum: a critical analysis of the principle of the least restrictive environment. *The Journal of The Association for Persons with Severe Handicaps* 13 (1), 41-53.
- Test, D.W. 1994. Supported employment and social validity. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps* 19 (2), 116 - 129.
- Test, D.W., Carver, T., Ewers, L, Haddad, J. & Person, J. 2000. Longitudinal job satisfaction of persons in supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* 35 (4), 365 - 373.
- Test, D.W., Bond Hinson, K., Solow, J. & Keul, P. 1993. Job satisfaction of persons in supported employment. *Education and Training in Mental Retardation* 28 (1), 38 - 46.
- Thompson, L., Powers, G. & Houchard, B. 1992. The Wage Effects of Supported Employment. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps* 17 (2), 87 - 94.
- Tie auki työelämään. Työkirja1998. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksen julkaisu.
- Tie auki työelämään 2002. www.cc.jyu.fi/~saloviit/tieauki/ 4.12.2002.
- Tiedon puute on suurin este kehitysvammaisten työllistymiselle 1997. *Ketju* 33 (1), 1.
- Työhön, elämään, työelämään 1998. Vammaisten oikeus työhön toteutettavissa EU-Suomessa. Vajaakuntoisten työllistymistä edistävä toimenpideohjelma. E.C.HO and STEPS by STAKES, Helsinki.
- Työllistymisen karikoita vähennetään lailla 2002. Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. www.kvtl.fi/lehdet. 22.11.2002.
- Understanding supported employment 1997. <http://www.vcu.edu/rrtc...supempl/understand.html>. 5.12.1997.

- Vaherva, T. & Valkeavaara, T. 1996. Henkilöstön kehittäjän rooli oppivassa organisaatiossa. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Helsinki: Kirjastopalvelu, 197 - 221.
- Varanka, M. 2003. Osaavaa työvoimaa uudesta suunnasta. VATES-Säätiön seminaarin ”Kyyvyt käyttöön” 25. – 26.3.2003 (Helsinki) esitelmä tiivistelmä.
- Walsh, P.N., Mank, D., Beyer, S., McDonald, R. & O'Bryan, A. 1999. Continuous quality improvement in supported employment: a European perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation* 12, 165 - 174.
- Wehman, P., Sale P. & Parent, W. 1992. Preface. Teoksessa P. Wehman & P. Sale & W.S. Parent (toim.) *Strategies for Integration of Workers with Disabilities*. Boston: Andover, xi - xii.
- Wehman, P. & Kregel, J. 1992. Supported employment: growth and impact. Teoksessa P. Wehman & P. Sale & W.S. Parent (toim.) *Strategies for Integration of Workers with Disabilities*. Boston: Andover, 3 - 28.
- Wehman, P. & Kregel, J. 1994. Preface. Teoksessa: P. Wehman & J. Kregel (toim.) *New Directions in Supported Employment*. Vol I. Virginia Commonwealth University. Rehabilitation, Research and Training Center on Supported Employment, i.
- Wehman, P. & Bricout, J. 1999a. Supported employment and natural supports: A critique and analysis. Teoksessa G. Revell, K.J. Inge, D. Mank & P. Wehman (toim.) *The impact of supported employment for people with significant disabilities: Preliminary finding from the National Supported Employment Consortium*. <http://www.vcu.edu/rrtcweb/sec/manual.html>. 2.5.2000.
- Wehman, P. & Bricout, J. 1999b. Critical issues and new directions. Teoksessa G. Revell, K.J. Inge, D. Mank & P. Wehman (toim.) *The impact of supported employment for people with significant disabilities: Preliminary findings from the National Supported Employment Consortium*. <http://www.vcu.edu/rrtcweb/sec/manual.html>. 2.5.2000.
- Wehman, P. & Kregel, J. 1995. Supported Employment: At the crossroads. *Journal of the Association of Severely Handicapped Persons* 20 (4), 286 - 299.
- Wehman, P. & Kregel, J. 1997. Supported Employment: A Decade of Employment Outcomes for Individuals with Significant Disabilities. Teoksessa W. E. Kiernan & R.L. Schalock (toim.) *Integrated Employment. Current Status and Future Directions*. Washington: AAMR, 31 - 48.
- Wehman, P. 1988. Supported employment. Toward zero exclusion of persons with severe disabilities. Teoksessa P. Wehman & M.S. Moon (toim.) *Vocational rehabilitation and supported employment*. Baltimore: Paul H. Brookes, 3 - 16.

- Wehman, P., Revell, W.G. & Kregel, J. 1998. Supported employment: A decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation* 24, 31- 43.
- Weiner-Zivolich, J.S. & Zivolich, S. 1995. If Not Now, When?: The Case Against Waiting for Sheltered Workshop Changeover. *The Association for Persons with Severe Handicaps* 20 (4), 311 - 312.
- Venäläinen, R. 1996. (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Finse ja Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissektori.
- West, M. 1992. Job retention. Toward vocational competence, self-management and natural supports. Teoksessa P. Wehman, P. Sale & W. Parent (toim.) Supported employment. Stoneham: Andover, 176 - 203.
- West, M., Kregel, J., Hernandez, A. & Hock, T. 1997. Everybody's doing it: a national survey of the use of natural supports in supported employment. Teoksessa P. Wehman, J.Kregel & M. West (toim.) Supported employment research: expanding competitive employment opportunities for persons with significant disabilities. Richmond: VCU RRTC, The National Supported Employment Consortium, 198 – 209.
- West, M., Revell, G. & Wehman, P. 1997. Conversion from segregated services to supported employment: a Continuing challenge to VR system. Teoksessa P. Wehman, J. Kregel, & M. West (toim.) Expanding Competitive Employment Opportunities with Significant Disabilities. Virginia Commonwealth University, Rehabilitation, Research and Training Center, 32 - 43.
- West, M., Revell, G. & Wehman, P. 1998. Conversion from segregated services to supported employment: a continuing challenge to the VR system. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* 33, 239 - 247.
- White Paper on Growth, Competitiveness, and Employment. 1993. The Challenges and Ways Forward into 21st Century. Brussels: European Commission.
- Will, M. 1984. Esitelmä 23. – 25.10.1984 konferenssissa Rural Rehabilitation Technologies. University of North-Dakota. Bridges from School to Working Life.
- Vreeke, G. J., Janssen, C. G. C., Resnick, S. & Stolk, J. 1997. The quality of life of people with mental retardation: in search of an adequate approach. *International Journal of Rehabilitation Research* 20, 289 - 301.
- Välittäjäorganisaatioprojekti 2003. <http://www.vates.fi/projektit> 17.3.2003.
- Yamaki, K. & Fujiura, G.T. 2001. Employment and income status of adults with developmental disabilities living in the community. *Mental Retardation* 40 (2), 132 - 141.

- Yan, X., Mank, D., Sandow, D., Rhodes, L. & Olson, D. 1993. Co-worker's perceptions of an employee with severe disabilities: an analysis of social interactions in a work setting. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps* 18 (4), 282 - 291.
- Yhdistyneet Kansakunnat 1982. Vammaisia koskeva yleismaailmallinen toimintaohjelma. Päätöslauselma A/37/51, Yleiskokouksen asiakirjat, 37. istunto, liite numero 51.
- Yhdistyneet Kansakunnat 1994. Standard Rules on Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. Adopted by the United Nations General Assembly at its 48th session on December 1993 (Resolution 48/96). Suomeksi: Vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet 1994. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 24.
- Ylipaavalniemi, P. 2001. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä nro 6. Helsinki: Vates-säätiö.
- Ylipaavalniemi, P. 2002. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisyksiköiden toiminnan julkiset hyödyt. Vates-säätiön tiedostustilaisuuden 17.1.2002 materiaali.
- Öhman, A. 1991. Elämänlaatua etsimässä. Ryhmäkeskustelumenetelmän kokeilu. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön julkaisuja 57. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.