

Oke
tuki_{RY}



DIGIDUUNI- KOHTI TYÖELÄMÄÄ

Oulun seudun kehitysvammaisten tuki ry

Työelämään valmentavaa digiohjausta
kehitysvammaisille ihmisille

Annemari Eskola ja Maija Pelkonen
Digiduuni -hankepilotti 2024-2025

DigiDuuni-pilotin loppuraportti

1. Pilotin lähtötilanne ja tavoitteet

DigiDuunin rahoitushakemuksen mukaan pilotin tavoitteena on pilotoida työelämään valmentavaa digiohjausta työelämään suuntautuville Oulun seudulla asuville kehitysvammaisille.

Pilotissa keskitytään kahteen pääkokonaisuuteen:

- **Työnhakuvalmiudet:** mm. sähköpostin ja työnhakukanavien käyttö, henkilökohtaisen cv:n ja osaamisprofiilin laatiminen, videohakemusten tekeminen. Saman aikaisesti tuetaan asiakkaan omaa toimijuutta ja vahvuuksia.
- **Työelämävalmiudet:** osaamisen tunnistaminen, digitaalisten palveluiden käyttö työelämässä, valmiudet toimia digitaalisissa ympäristöissä ja ryhmässä, työkyvyn ylläpitäminen. Samaan aikaan tunnistetaan työssä tarvittavat tukitoimet ja ohjataan hakemaan niitä.

2. Toiminnan toteutus

Koska myönnetty hankerahoitus oli pienempi kuin haettu avustus, tarkensimme hankesuunnitelmaa ja teimme **konkreettisen ja aikataulutetun toimintasuunnitelman.**

Pilotti toteutettiin 1.9.2024 – 30.9.2025 Gofore Impact -säätiön myöntämän 20 000 €:n hankerahoituksen turvin.

2.1 Alkukartoitus ja työpajat

Syyskuussa 2024 tehtiin alkukartoituksena **sähköinen kyselyn** Forms-sovelluksella. Kyselyyn tuli 11 vastausta, osa vastasi itsenäisesti ja osaa haastateltiin henkilökohtaisesti kyselylomakkeen mukaisesti. Kyselyn mukaan digitaaliset työnhakutaidot kaipaavat parantamista ja haltuunottoa. Annettujen vastausten perusteella kehitysvammaisilla ihmisillä on toiveena päästä palkkatyöhön. Tähän he tarvitsevat digitaitojen kehittämistä, opastusta työnhakuun ja erityisesti työvalmentajan työpanosta. Erityisesti tukea ja opastusta kaivattiin digitaalisen CV:n tekemiseen ja tallentamiseen sekä sähköisen työhakemuksen tekemiseen.

Kyselyn antamien tulosten perusteella toteutettiin pilotin aikana yhteensä 5 työpajaa, joihin osallistui 7-12 henkilöä/työpaja. Työpajoissa käsiteltiin osallistujien työnhakuvalmiuksia sekä digitaalisia työnhaun osaamista ja käyttöä. Lisäksi käsiteltiin palkkatyöhön sisältyviä työsuhdeasioita ja työntekijän valmiuksia, oikeuksia ja velvollisuuksia.

Työpajat toteutettiin ns. hybridimallilla. Työpajoihin osallistuneista 3 oli palkkatyössä ja heidän kokemuksensa työllistymisestä ja työssä olemisesta toi arvokasta informaatiota

siitä, mitä kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä tulee ottaa huomioon. Etenkin tuetussa työtoiminnassa ja palkkatyöstä haaveilevat osallistujat olivat kiinnostuneita näiden em. kokemusasiantuntijoiden esiin nostamista asioista.

Pilotin aikana ilmeni tarvetta **yksilöohjaukseen**, jota sai seitsemän eri henkilöä. Ohjaukset oli jokaisen kohdalla hankeajaksi useita.

2.2 Tiedottaminen ja yhteistyö

DigiDuuni hankkeesta on tiedotettu Oulun seudun kehitysvammaisten Tuki ry:n jäsenille ja yhteistyökumppaneille esim. Pohteen vammaispalvelujen johdolle sekä Pohteen EU:n rahoittamalle projektikonaisuudelle, Pohjois-Pohjanmaan Kehitysvammaisten tukipiirille, tukiyhdistyksen toiminta-alueen kunnille ja vammaisneuvostolle, BusinessOulun työllisyyspalveluille, Oulun kaupungin nuorisotoimelle, eri järjestöille ja oppilaitoksille.

Yhteistyötä on erityisesti tehty Pohteen hankekokonaisuuteen kuuluvan Työhön valmennuksen vahvistaminen työtoiminnassa -hankkeen kanssa ja BusinessOulun työllisyyspalvelujen kanssa.

Hankkeen työpajatyöstä on tehty julkaisuja toteuttajaorganisaation sosiaalisen median kanavalle. Loppuraportti lisätään yhdistyksen kotisivulle.

3. Tulokset

Pilotin aikana toteutetut **ryhmä- ja yksilöohjaukset** koettiin tarpeellisiksi ja hyödyllisiksi. Lisäksi osoittautui, että yksittäiseen työpajan pitää olla riittävän väljästi suunniteltu, joustava ja asioita sopivassa määrin, jotta voidaan keskittyä osallistujien esittämiin kysymyksiin ja mahdollistaa osallistujien aktiivisuus.

Kehitysvammaisella henkilöllä **uusien asioiden oppiminen vaatii toistoja ja asioiden konkretisointia**. Tämän vuoksi useissa työpajoissa keskityttiin kertomaan ja havainnollistamaan sähköisen työhakemuksen tekemistä ja CV:n merkitystä työnhakutilanteissa. Henkilökohtaisen CV:n tekeminen osoittautui kiinnostavaksi ja siihen keskityttiin lähes jokaisessa työpajassa. Avoimien työpaikkojen hakeminen some-kanavilta oli esillä kevään 2025 aikana pidetyissä työpajoissa. Kertaamisen ja toistojen merkitys näkyi myös yksilöohjauksessa.

Jo pilotin alkuvaiheessa vahvistui se, että kehitysvammaisen työllistyjä tarvitsee monenlaista tukea ja rohkaisua työllistymisessään ja työssä ollessaan.

Kehitysvammaiset työllistyvät tarvitsevat digitaalisten taitojen kehittämisen lisäksi sekä yksilöllistä että ryhmän tukea työllistymisen eri vaiheissa. Läheisten tuki ja rohkaisu ovat tärkeitä erityisesti alkuvaiheessa, kun työhakuun ryhtymistä pohditaan. Työpajoissa yhdessä käyty todelliset ja kuvitteelliset työnhakutilanteet ovat toimineet hyvinä esimerkkeinä ja nostaneet esiin monia kysymyksiä ja erinomaista keskustelua.

Pilotin yksi keskeinen tulos oli se, **ettei Oulun seudulla ole riittävästi kehitysvammaisille tarkoitettuja julkishallinnon ylläpitämää työvalmennusta ja työvalmentajan palveluja.** Tämän vuoksi kehitysvammaisen henkilön mahdollisuus edetä tyourallaan usein pysähtyy huoltosuhteiseen tuettuun työtoimintaan (= avotyöhön), vaikka hänellä olisi koulutus ja valmiuksia siirtyä palkkatyöhön.

Pilotin aikana kohtasimme tilanteen, jossa palkkatyössä olevan yhden ryhmäläisen työsopimus irtisanottiin ja hän jäi vaille palkkatyötä, jota oli tehnyt jo useamman vuoden. Erityisesti tässä tilanteessa olisi tarvittu työvalmentajan palveluja. Koska näitä palveluja ei ollut saatavilla, Oulun seudun kehitysvammaisten tuki ry:n toiminnanjohtajan sekä henkilön oman lähiverkoston kannattelu ja rohkaisu edesauttoivat, että hän onnistui löytämään uuden palkkatyön.

Tämä esimerkkitapaus osoitti, että työvalmentajan palveluja, asiantuntemusta ja tukea tarvitaan niin työllistymisprosessin alussa, työsuhteen aikana kuin myös työsuhteen päättyessä ja uuden työpaikan löytämisessä. Se osoitti myös sen, että saadakseen työvalmentajan palveluja hänellä tulee olla asiakassuhde työkeskukseen. Jos näin ei ole, niin hyvinvointialueen kehitysvammaapalvelujen piiriin pääseminen on useita kuukausia kestävä prosessi.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen ja työllistyminen on monivaiheinen prosessi, jossa tarvitaan **erilaista osaamista ja monia yhteistyökumppaneita.** Sen vuoksi heti pilotin alkuvaiheessa kartoitimme mahdolliset yhteistyö- ja verkostokumppanit. Keskeisiä yhteistyö- ja verkostokumppaneita olivat Pohteen työtoiminta ja kehittämishankkeet, BusinessOulun työllisyyspalvelut ja työhönvalmennus sekä alueella työvalmennusta tarjoavat järjestöt. Taustatietoa ja – materiaaleja saimme Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton kautta.

Tuettu työllistyminen ja työvalmennus ovat jo jokseenkin tunnettuja malleja kehitysvammaisten työllistymisessä. (Liite 1). Niistä on tehty opinnäytetöitä ja tutkimuksia sekä laadittu erilaisia ohjekirjasia. Työpajoissa hyödynnettiin esim. Vernerit.net (<https://www.verneri.net/yleis/tyo>) aineistoja, jotka selkokielellä kirjoitettuna toivat lisäinformaatiota työpajoissa työstettyihin aiheisiin.

Pilotissa mukana olleita henkilöitä kiinnosti palkkatyö ja se, miten palkkatyöhön voi päästä. Pilotin aikana huomattiin, että kaikilla ryhmäläisillä ei ollut riittävästi tietoa, miten palkka vaikuttaa eläkkeeseen, asumistukeen ja muihin sosiaalietuuksiin. Heillä ei myöskään ollut tietoa ja kokemusta palkkatyön velvollisuuksista ja palkkatyöhön liittyvistä työsuhdeasioista. (Liite 2)

Mielenkiintoisena tuloksena voidaan pitää sitä, että työpajoihin osallistuneet henkilöt rohkaistuivat kertomaan omia kokemuksiaan palkkatyöhön pääsystä ja palkkatyössä olemisesta. **Kokemusasiantuntijoina ja vertaistukijoina** he rohkaisivat ja kannustivat niitä työpajalaisia, jotka vielä miettivät siirtymistä tuetusta työtoiminnasta palkkatyöhön.

Johtopäätökset

Yhteenvedona voidaan todeta, että työikäiset kehitysvammaiset henkilöt ovat innokkaita oppimaan digitaitoja ja erityisesti työllistymisessään tarvittavia digitaalisten sovellusten käyttöä.

Pilottiin osallistuneita ryhmäläisiä kiinnosti palkkatyö ja työllistyminen työkeskuksen ulkopuolelle. Rohkaisu, kannustus ja tieto työllistymistä seuraavista velvollisuuksista ja oikeuksista helpottavat heitä tekemään ratkaisun palkkatyöhön siirtymisestä. Palkkatyöhön hakeutumista mutkistavat kokemuksemme mukaan puutteelliset tiedot ja asenteet.

Kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä ja työssä ollessakin tarvitaan monenlaista tukea ja opastusta. Tukea ja tietoa tarvitsevat niin työllistyjä kuin myös työnantajakin, samoin työllistyjän läheiset. Tuetussa työssä keskeisessä roolissa ovat työvalmentajan palvelut ja osaaminen.

Yhteistyö ja verkostoituminen alueen työllistämistä edistävien viranomaisten ja hankkeiden sekä hyvinvointialueen työtoimintojen, yhdistysten, järjestöjen ja työnantajien kanssa helpottaa löytämään kehitysvammaiselle henkilölle työllistymisen polkuja ja työllistymistä.

Oulussa 29.9.2025

Annemari Eskola
Oketuki, toiminnanjohtaja

Maija Pelkonen
Oketuki, hallituksen jäsen

Käsitteistä



- **Tuettu työtoiminta: lakiin perustuvaa sosiaali- tai vammaispalvelua.** Sisältö ja laajuus määritellään palvelutarpeen arvioinnin perusteella. Sisältää mahdollisuuden työosuusrahan.
 - Ei työsopimusta, ei työsuhteen etuja eikä velvollisuuksia
- **Tuettu työ: palkkatyö tavallisella työpaikalla.** Työntekijällä ja työnantajalla mahdollisuus tukeen työllistymisen ja työsuhteen aikana.
 - Työsuhteen edut (työterveys, lomaoikeus) ja velvollisuudet
- **Työvalmennus. Ammatillinen tuki tuetun työn eri vaiheissa.**
 - Työnhaku, tuki työnantajalle ja työyhteisölle, tuki työsuhteen aikana.

Palkkatyön ja työtoiminnan eroja



Palkkatyö

- Työsopimus työnantajan kanssa
- Palkka
- Oikeus lomaan, työterveyteen
- Velvollisuus noudattaa työnantajan ohjeita työsopimuksen mukaan

Tuettu työtoiminta

- Päätös työtoimintaan osallistumisesta
- Työosuusraha
- Loma -ajat sovittavissa, ei työterveyttä
- Joustavampi neuvotteluvara työn tekemisestä