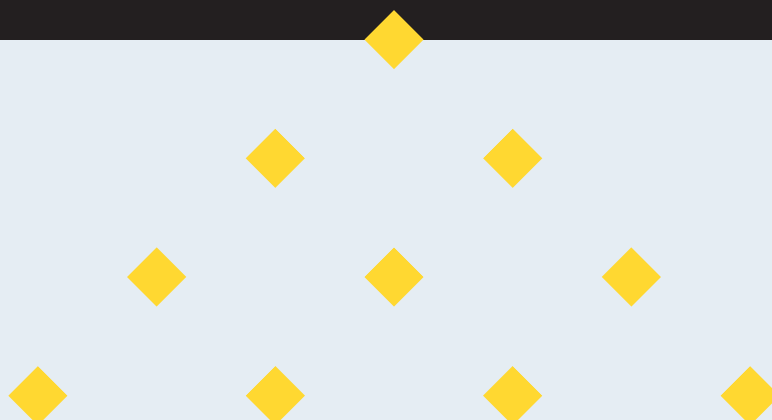




PALKKAA MUT!

PALKKAA MUT -HANKKEEN LOPPURAPORTTI
KATARIINA HAKALA | SIMO KLEM | PEKKA KOSKINEN
KEHITYSVAMMALIITTO | ESPOO 2019
KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ 14



PALKKAA MUT!

PALKKAA MUT -HANKKEEN LOPPURAPORTTI
KATARIINA HAKALA | SIMO KLEM | PEKKA KOSKINEN
KEHITYSVAMMALIITTO | ESPOO 2019
KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ 14

SARJAN TOIMITTAJA:

ANTTI TEITTINEN

JULKAISIJA:

KEHITYSVAMMALIITTO RY
KANSALAISUUSYKSIKKÖ
LINNOITUSTIE 2 B, 02600 ESPOO
WWW.KEHITYSVAMMALIITTO.FI
P. 09 348 090

KANNEN KUVA: PEKKA ELOMAA

TAITTO: PANU KOSKI

ISSN 1797-0474 (VERKKOJULKAISU)

ISBN 978-951-580-719-9 (VERKKOJULKAISU)

© 2019 KEHITYSVAMMALIITTO JA TEKIJÄT

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	7
Työhönvalmennus kehittyi kunnissa	7
Vertaisryhmäohjaajien verkkokurssi valmistui	8
Työnantajayhteistyö tuotti tulosta	8
Viestintä toi näkyvyyttä	8
1. PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	9
2. HANKKEEN KOLME TOIMINTALINJAA	12
2.1. Työhönvalmennuksen verkosto	12
2.2. Vertaisryhmäohjaajien verkkokurssi	15
Kurssisuunnitelma, osallistujat ja kurssin käynnistyminen	16
Työunelmakartat	19
Työpaikkojen etsiminen	19
TE-toimisto ja työn hakeminen	20
Työllistymistyöpajat	22
Verkkokurssin ohjaajan välitapaamiset ja webinaarit	22
Osaamiskansiot eli portfoliot	24
Kurssin loppuseminaari	24
2.3. Työnantajayhteistyö	27
Pienten ja keskisuurten yritysten kontaktointi hankepaikkakunnilla	27
Suurten yritysten ja yritysketjujen kontaktointi	29
3. TUOTOKSENA ESITTEITÄ, VIDEOITA JA VERKKOKURSSI	32
4. VIESTINTÄ JA VAIKUTTAMINEN	34
4.1. Tavoitteena työ -kampanja (#tavoitteenatyö)	34
4.2. "Mallimaailman myytinmurtajat" -hääpukukampanja	35
4.3. Poliitikkotapaamiset	36
4.4. Tavoitteena työ -konferenssi	36
5. PROJEKTIN TULOKSET	38
5.1. Työhönvalmennus kehittyi kunnissa	38
Toimintakulttuuri muuttui Ylöjärvellä	41
Verkoston osallistujien kokemukset projektista	43
5.2. Työnhakijoiden vertaisryhmät osaksi työhönvalmennusta	43
Vertaisryhmäläisten kokemuksia työstä ja työn merkityksistä	44
Ohjaajien kokemukset verkkokurssista	44
Hankkeesta tukea omaan työhön	45
5.3. Työnantajayhteistyön tulokset	46
Ennakkoluulottomuus kantaa pitkälle	47
Uudenlaisia liiketoimintamalleja	48
5.4. Viestinnän vaikuttavuus	48
6. PALKKAA MUT VALTAKUNNALLISESSA KEHITTÄMISTYÖSSÄ	49
6.1. OTE-hankkeissa	49
6.2. Kannustinloukkuja purkamassa	49
6.3. Muissa hankkeissa ja verkostoissa	50
7. TYÖLLISTYMISEN TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	52
7.1. Työllistymistä edistäviä asioita	52
7.2. Työllistymistä estäviä tai hidastavia asioita	53
7.3. Työtoiminnasta työsuhteiseen työhön	54
7.4. Palkkaa mut jatkuu Palkkaamona	55
LÄHTEET	57

TIIVISTELMÄ

PALKKAA MUT -HANKKEESSA (STEA 2017–2018) edistettiin kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön levittämällä Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektissa kehitettyjä työhönvalmennuksen ja vertaisryhmätoiminnan malleja uusille alueille sekä vahvistamalla työnantajayhteistyötä. Palkkaa mut -hankkeen työhönvalmennuksen verkostossa koulutettiin kumppaniorganisaatioiden työntekijöitä ja heidän esimiehiään ja ohjattiin heitä uudenlaisen työskentelytavan käyttöön. Tällä pyrittiin vaikuttamaan työntekijöiden ajattelu- ja toimintatapoihin siten, että he alkavat edistää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä.

Hankkeen tavoitteena oli myös, että kehitysvammaiset ihmiset saavat tietoa ja tukea työllistymiseen sekä rohkaistuvat työnhakijoiksi. Siksi hankkeessa panostettiin erityisesti kehitysvammaisten työhakijoiden vertaisryhmien työskentelyyn ja vertaisryhmien ohjaukselle tarkoitetun verkkokurssin suunnitteluun ja pilotointiin. Hankkeessa pyrittiin myös lisäämään työnantajien tietoisuutta ja motivaatiota työllistää kehitysvammaisia henkilöitä. Työnantajien kontaktointia kehitettiin yhdessä hankekumppaneiden kanssa, ja vaikuttamistoiminnassa ja viestinnässä panostettiin erityisesti tähän teemaan.

Palkkaa mut -hankkeen toimintaan osallistuneista kehitysvammaisista henkilöistä 51 sai vuosien 2017–2018 aikana työsuhteisen työn. Hankkeen toimintaan osallistui yhteensä 170 kehitysvammaista henkilöä, joista 80:lle etsittiin palkkatöitä. Työsopimusneuvotteluihin asti päästiin 59 henkilön kanssa. Työntekoa harjoittelu- tai työkokeilujaksoissa pääsi kokeilemaan 67 kehitysvammaista henkilöä. Työllistymisvaikutukset

muodostuivat työnantajatapaamisista, työhönvalmennuksen verkostossa mukana olleiden valmennustyöstä, verkkokurssin vertaisryhmäläisten rohkaistumisesta työnhakuun, hankkeen omasta suurten työnantajien kontaktoinnista sekä hankkeen viestinnän myötä tulleiden yrityskontaktien realisoitumisesta työllistymisinä alueilla.

TYÖHÖNVALMENNUS KEHITTYI KUNNISSA

Useassa kunnassa työhönvalmentajan toimi on Palkkaa mut -projektin aikana saatu vakiinnutettua, ja muualla toimen vakiinnuttaminen on asetettu päämääräksi. Työhönvalmennusta on nyt tarjolla mm. Tuusulassa, Järvenpäässä, Lahdessa, Lappeenrannassa, Joensuussa ja Ylöjärvellä. Salon kaupungissa työllistymistä edistävää toimintaa tehdään näkyväksi, ja avotyötoimintaa muutetaan palkkatyöksi. Ylöjärvellä tavoitteena on, että vuonna 2021 työvalmennus on vakiintunutta toimintaa ja kaupungissa on työvalmentajan toimi. Nokialla puolestaan on alettu kartoittaa yritysten tarpeita myös työsuhteiselle työlle.

Palkkaa mut -verkoston osallistujat saivat uutta tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksista sekä näkymiä alan tilanteeseen valtakunnallisesti. Myös uusista työtavoista, tuloksellisesta työhönvalmennuksesta, kehitysvammaisten työhakijoiden vertaisryhmätoiminnasta ja työnantajien kontaktoinnista saatiin tietoa; niistä innostuttiin, niiden toteuttamiseen saatiin rohkeutta, ja niitä alettiin soveltaa käytäntöön omissa toimintaympäristöissä. Myös verkostoituminen itsessään koettiin hyödylliseksi. Se mm. mahdollisti osaamisen jakamisen: muiden paikakuntien kokemuksista opittiin uutta,

ja omaa osaamista jaettiin muille. Verkosto toi myös uusia yhteistyökumppaneita ja työnantajakontakteja.

VERTAISRYHMÄOHJAAJIEN VERKKOKURSSI VALMISTUI

Työnhakijoiden vertaisryhmien ohjaajien verkkokurssin tuloksena saatiin toimiva verkko-oppimisympäristö, jonka pohjalta ohjaajien koulutusta voidaan rakentaa myös jatkossa. Vertaisryhmien palautteissa oli selkeästi luettavissa, että ryhmissä oli saatu tietoa ja tukea työllistymiseen ja myös saatu rohkeutta työn hakemiseen.

TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ TUOTTI TULOSTA

Hankkeen paikkakuntien yrityskierroksilla löydettiin todellisia työllistymismahdollisuuksia alueiden kehitysvammaisille työnhakijoille. Niillä myös rohkaistiin ja innostettiin hankkeessa mukana olevia ohjaajia/valmentajia työnantajien kontaktointiin ja työtavan ottamiseen jatkuvaksi käytännöksi. Suurten yritysten ja yritysketjujen kontaktoinnin tuloksena työllistyi useita kehitysvammaisia henkilöitä, ja yrityksille päästiin kertomaan kehitysvammaisten ihmisten työvoimapotentiaalista ja palkkaamisen mahdollisuuksista. Hankkeen aikana kontaktoimme lähemmäs 400 eri yritystä, työnantajaa ja yhdistystä.

VIESTINTÄ TOI NÄKYVYYTTÄ

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen edistäminen mahdollisuutena ja toimintana sai näkyvyyttä sekä valtakunnallisissa että paikallisissa medioissa. Mediaseurannan mukaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä tehtiin vuonna 2018 eri tiedotusvälineisiin 45 juttua, joissa myös Kehitysvammaliitto oli esillä.

Syksyllä 2017 Palkkaa mut -hanke ja Eduskunnan vammaisasiainyhteistyöryhmä (VAMYT) haastoivat kansanedustajat tarjoamaan kehitysvammaisille nuorille TET -harjoittelupaikkoja. Haasteen otti vastaan 38 kansanedustajaa, kaksi eduskuntaryhmää sekä eduskunnan laitoshuolto. Kansanedustajat kokivat #tavoitteenatyö -kampanjan hyödylliseksi, ja he oppivat lisää kehitysvammaisuudesta. Edustajat kiittelivät myös sitä, että pääsivät näkemään kehitysvammaisten nuorten kyvyt ja potentiaalin tehdä töitä.

Viestinnän vaikuttavuuskyselyn 17 vastanneesta 71 % arvioi, että lähettämämme viesti lisäsi tietoa kehitysvammaisten palkkaamisesta tai työmarkkina-asemasta paljon tai jonkin verran. Yli puolet (53 %) vastaajista kertoi, että kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta oli keskusteltu yrityksessä. Osa vastaajista sanoi jo palkkaavansa kehitysvammaisia henkilöitä. Kolme neljästä (76 %) vastaajasta arvioi, että voisi palkata kehitysvammaisen henkilön tulevaisuudessa todennäköisesti tai melko todennäköisesti. Kukaan vastaajista ei pitänyt kehitysvammaisen henkilön palkkaamista tulevaisuudessa erittäin epätodennäköisenä.

1. PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

KEHITYSVAMMALIITON PALKKAA MUT -hanke (STEA 2017–2018) käynnistettiin tukemaan ja edistämään tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluita valtakunnallisesti. Hankkeen perustoiminnot suunniteltiin pitkän erilaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa tapahtuneen työn pohjalta kolmeen toimintalinjaan, jotka olivat työhönvalmennuksen verkosto, työnhakijoiden vertaisryhmätoiminnan ohjaajien koulutus sekä työnantajakontaktointi.

Palkkaa mut -hankkeen suunnitelma kirjoitettiin suoraksi jatkoksi Kehitysvammaliiton Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektin (myöh. KIT-hanke) (STEA 2013–2016) hyväksi todetuille toimintalinjoille. KIT-hanke toteutettiin Kymenlaakson alueella, jossa työhönvalmentajia rohkaistiin ottamaan käyttöön ja vahvistamaan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen toimintamallia eli ns. IPS-mallia (Individual Placement and Support; Bond et al. 1997, 2001, 2008, Bond 2004) omassa työssään. Tämä yksilöllisen työn etsimisen ja perehdyttämisen toimintamallin kehittäminen aloitettiin Pohjois-Amerikassa jo 1970-luvulla ja tämä on nykyisin tunnettu tutkimukselliseen näyttöön perustuvana työhönvalmennuksena. Kehitysvammaliitossa IPS-mallin mukaisia työhönvalmennuksen laatukriteereitä on kehitetty vuosia, ja kehittämistyölle on olemassa vakiintuneet ja dynaamiset verkostot. Näiden vankalle perustalle suunniteltiin Palkkaa mut -hanke.

KIT-hankkeessa tehtiin selvitys kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan palveluita käyttävien henkilöiden työllisyystilanteesta vuonna 2014 (Vesala, Klem, Ahlström 2015). Kehitysvammaisia

työikäisiä henkilöitä on arvioitu olevan Suomessa n. 25 000. KIT-hankkeessa tehdyn selvityksen mukaan heistä n. 60 % oli rekisteröityneenä kehitysvammapalveluiden työ- ja päivätoiminnan palveluissa, jotka pääsääntöisesti ovat sosiaalipalveluna annettavaa työtoimintaa tai vaikeimmin vammaisten päivätoimintaa. Vain kolme prosenttia heistä oli selvitysvuonna palkkatyössä, suurin osa tuetun työn työhönvalmennuksen kautta. Kehitysvammapalveluiden työtoiminta tapahtuu pääasiassa ei-työsuhteisessa, palkattomassa työtoiminnassa työkeskuksissa tai palkattomassa avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla.

Avotyötoiminta sekä toimintakeskuksissa yleisesti tehtävät alihankintatyöt ovat ongelmallisia toimintakäytäntöjä sekä työoikeudellisesti että yhdenvertaisuuden kannalta. Niissä ei ole työsuhteen tuomaa turvaa, ei työsopimusta, ei irtisanomissuojaa eikä lomaoikeuksia. Tässä voidaan puhua kehitysvammaisten henkilöiden hyväksikäytöstä työmarkkinoilla, ja nämä käytännöt ovat viimeaikaisissa keskusteluissa asetettu erityisen kritiikin alle. Tämä oli myös Palkkaa mut -hankkeen suunnittelun lähtökohdissa keskeinen epäkohta, jolle haluttiin etsiä ratkaisuja. Kehitysvammaliitto oli 1980-luvulla aktiivisesti tuomassa avotyön toimintamallia kehitysvammapalveluihin. Silloin se nähtiin hienona mahdollisuutena kehitysvammaisille henkilöille päästä ulos eristävästä työtoiminnan yksiköistä tavallisille työpaikoille tekemään työtä osana tavallisia työyhteisöjä. Toisin sanoen se tuotiin kentälle samoilla tavoitteilla ja periaatteilla, kuin mitä Palkkaa mut -hankkeessakin on noudatettu; avotyö nähtiin hyvänä mahdollisuutena saada kehitysvammaisille henkilöille työharjoittelupaikkoja

sillä ajatuksella, että työpaikoista voisi ajan mittaan muotoutua tavallisia työsuhteita. Tämä kehitys on jäänyt näissä käytännöissä kesken, ja nykyisin avo-työtoiminta on edelleen hyvin vahva ja pysyväksi muotoutunut käytäntö, johon monet henkilöt ovat jääneet vuosikausiksi, jopa vuosikymmeniksi. Se on KIT-hankkeen selvityksen perusteella edelleen vallitseva toimintamalli työkeskustoiminnan ohella, ja tämän toimintamallin epäkohtien esillä pitäminen, keskustelu ja ratkaisujen etsiminen uudenlaisen toimintakulttuurin kautta on ollut Palkkaa mut -hankkeessa monella tavalla esillä erityisesti hankkeen työhönvalmennuksen valtakunnallisen verkoston työskentelyssä.

KIT-hankkeessa vahvistettiin myös kehitysvammapalveluiden käyttäjien omien näkökulmien esiin nostamista ja huomioimista palveluiden kehittämisessä. Hankkeessa tehtiin tutkimus (Hakala 2017) kahden henkilön, Saaran ja Askon, koulutus- ja työllistymishistorioihin perustuen. Tutkimuksessa kuvattiin heidän työllistymispolkunsa ja osoitettiin heidän henkilökohtaisten ja yksilöllisten polkujensa analyysillä palvelujärjestelmän tuottamia esteitä ja mahdollisuuksia kehitysvammaisten henkilöiden suuntautumiselle tavallisille työmarkkinoille ja työllistymiseen. Saaran ja Askon kohdalla suomalainen palvelujärjestelmä onnistui tukemaan heitä heidän tavoitteessaan työllistyä. Heidän tarinoissaan tuli esiin, että hekin olivat kokeneet palvelujärjestelmän tuottamia esteitä, joista tutkimuksessa nostettiin esiin kaksi: työkyvyttömäksi nimeämisen eläkepäätöksessä sekä vakiintuneet, helposti pitkäaikaisiksi muodostuvat, työnte-koä jäljittelevät työ- ja päivätoiminnan palvelut, joissa työntekijät kuitenkin jäävät sosiaalipalveluiden asiakkaiksi eivätkä saa työntekijäkansalaisen asemaa ja paikkaa (ks. myös Ekholm & Teittinen 2014; Hakala 2013). Askon ja

Saaran kohdalla aktiivisen ja tuloksellisen työhönvalmennuksen kautta nämä työkyvyttömän sosiaalipalveluiden asiakkaan leimat kuitenkin kyseenalaistettiin ja heidän työllistymisensä palkkatyöhön onnistui.

Toinen KIT-hankkeessa palveluiden käyttäjien näkökulmia vahvistanut toimintamalli oli työnhakijoiden vertaisryhmät. Hankkeessa käynnistettiin kahdeksan kehitysvammaisten ja muiden työllistymiseen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden vertaisryhmää, joissa heitä valmennettiin työnhakijoiksi. Ryhmien käynnistyessä osallistujilla oli vain vähän tietoa työsuhteisen palkkatyön mahdollisuuksista. Vertaisryhmien myötä heille tarjoutui tilaisuus keskustella työllistymisestä sekä tunnistaa omia vahvuuksiaan ja tavoitteitaan. Palvelujärjestelmässä on hyvin vakiintuneena perinteenä keskittyä diagnosoimaan kehitysvammaisten henkilöiden puutteita ja vajavuuksia, joihin he tarvitsevat apua, tukea ja hoivaa. Vertaisryhmissä työskentely perustuu toiseen näkökulmaan, jossa keskitytään heidän vahvuuksiinsa ja osaamiseensa ja rakennetaan työllistymistavoitteita näiden perusteella. Palkkaa mut -hankkeessa työnhakijoiden vertaisryhmätoimintaa lähdettiin vahvistamaan ja mallintamaan vertaisryhmien ohjaajien verkkokurssiksi.

KIT-hankkeessa tehtiin myös kolmas tutkimusosio, jossa selvitettiin työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä (Vesala et al. 2016). Selvityksen mukaan kehitysvammaiset työntekijät ovat työnantajien mielestä sitoutuneita työhönsä ja suoriutuvat työtehtävistään. He vaikuttavat positiivisesti työyhteisön ilmapiiiriin ja organisaation imagoon sekä tulevat hyvin toimeen työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. Työnantajilla ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työvoimapotentialista tai saatavista tuista eivätkä

kehitysvamma-alan toimijat tee riittävästi työnantajayhteistyötä. Tämä selvitys tuotti hyvää taustatietoa Palkkaa mut -hankkeelle yleisesti ja erityisesti hankkeen kolmannella toimintalinjalla eli mahdollisten työnantajien etsimisessä ja kontaktoinnissa.

KIT-hankkeen alkaessa Kymenlaaksossa oli työsuhteessa kaksi kehitysvammaista henkilöä. Hankkeen tuloksellisuudesta kertoo se, että hankkeen aikana toukokuuhun 2016 mennessä solmittiin yhdeksän työsuhdetta kehitysvammaisten henkilöiden kanssa sekä neljä työsuhdetta sellaisten hankkeen vertaisryhmiin osallistuneiden henkilöiden kanssa, joilla oli muu erityisen tuen tarve kuin kehitysvamma. Kumppaniorganisaatioissa kirkastettiin työnkuvia työllistymistä vahvemmin tukeviksi ja laadittiin työhönvalmennuksen palvelukuvauksia. Projektin myötävaikutuksella Kymenlaakson alueelliseen sote-suunnitelmaan kirjattiin työllistymistä koskevia tavoitteita.

KIT-hankkeesta saatujen kokemusten perusteella Palkkaa mut -hankkeessa lähdettiin laajentamaan ja kehittämään kuntakumppanuutta erityisesti sellaisiin organisaatioihin, joissa johto sitoutui työhönvalmennuksen palvelumallin vahvistamiseen organisaatiossa. Ennen hankkeen käynnistymistä toteutettiin syksyllä 2016 internetkysely Suomen 50 suurimman kunnan sosiaali- ja vammaispalvelujen johdolle. Kyselyllä kartoitettiin kuntien kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennuksen ja työllistymisen tilannetta sekä mahdollisuuksia näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toteuttamiseen: etsitäänkö kunnissa kehitysvammaisille ihmisille jo nyt palkkatöitä avoimilta työmarkkinoilta tai toivotaanko, että kunnan kehitysvammaisille asukkailla olisi tulevaisuudessa tarjolla palkkatyötavoitteista työhönvalmennuspalvelua. Kyselyssä tiedusteltiin myös kuntien kiinnostusta tulla kumppaneiksi

Palkkaa mut -hankkeeseen ja kerrottiin, että hanke tarjoaa kumppaniorganisaatioilleen koulutusta ja apua työhönvalmennuksen toteutukseen ja työnantajayhteistyöhön sekä ohjaajakoulutusta vertaisryhmien ohjaajille. Kyselyyn vastasi 26 kunnan tai sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän edustajaa, ja vastanneista alueista 11 lähti lopulta mukaan hankkeen kumppaneiksi. Myöhemmin keväällä 2017 hankekumppaneiksi saatiin myös kaksi ammatillista erityisoppilaitosta.

Aiempien hankkeiden ja yleisesti työllisyyspalveluista käytyjen keskustelujen perusteella on käynyt selväksi, että yksi keskeisistä esteistä tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalveluiden kehittymiselle on sosiaalihuollon palvelujen ja työvoimapalvelujen sekä ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaon epäselvyys vammaisten ihmisten työllistymisen tukemisessa. Tukipalveluiden jäsentymättömyyden vuoksi kunnat eivät pääsääntöisesti järjestä tavoitteellista työhönvalmennusta kehitysvammaisille henkilöille. Tieto hyvistä työtavoista ei ole levinnyt valtakunnallisesti käytäntöön. Nuoret, koulutetut kehitysvammaiset tavoittelevat palkkatyötä, mutta eivät saa sopivaa tukea työllistymiseensä. Tarvitaan tiiviimpää yhteistyötä työhönvalmentajien, julkisten työvoimapalveluiden ja ammatillisen koulutuksen henkilöstön kanssa. Tätä yhteistyötä on pyritty edistämään kaikissa Palkkaa mut -hankkeen toiminnoissa. Edelleen hankkeessa käytyjen keskustelujen perusteella jatkossa olisi tärkeää saada myös Kelan kuntoutustoiminta mukaan ja pyrkiä sektorirajat ylittävään yhteistyöhön eri ryhmille, kuten pitkäaikaistyöttömille, maahanmuuttajille, koulutuksen, kuntoutuksen tai työelämän ulkopuolella oleville nuorille suunnattujen työllistymisen tukipalveluiden kanssa.

2. HANKKEEN KOLME TOIMINTALINJAA

PALKKAA MUT -HANKKEESSA keskeiset tavoitteet oli jaoteltu kolmeen osatavoitteeseen, joiden toteuttamiseksi suunniteltiin kolme toimintalinjaa. Tässä lyhyet kuvaukset tavoitteista ja niiden mukaisista toimintalinjoista, joita kuvataan tarkemmin alaluvuissa:

1. TAVOITE:

Työhönvalmentajat ja ammatillisten oppilaitosten työntekijät sekä heidän esimiehensä sisäistävät näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toimintatavan ja alkavat toimia sen mukaisesti.

Tavoitteen toteutukseen lähdettiin käynnistämällä työhönvalmennuksen verkosto. Verkostossa koulutettiin kumppaniorganisaatioiden työntekijöitä ja heidän esimiehiään ja ohjattiin heitä uudenlaisen työskentelytavan käyttöön. Tällä pyrittiin vaikuttamaan työntekijöiden ajattelu- ja toimintatapoihin siten, että he alkavat edistää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä.

2. TAVOITE:

Kehitysvammaiset ihmiset saavat tietoa ja tukea työllistymiseen sekä rohkaistuvat työnhakijoiksi.

Tätä tavoitetta hankkeessa toteutettiin erityisesti panostamalla kehitysvammaisten työhakijoiden vertaisryhmien työskentelyyn ja vertaisryhmien ohjaajille tarkoitetun verkkokurssin suunnitteluun ja pilotointiin. Verkkokurssista rakennettiin kehitysvammaisten työhakijoiden vertaisryhmätoiminnan,

ryhmän ohjaamisen sekä verkkokurssin yhteiskehittely, jota koordinoitiin ja ohjattiin verkko-oppimisympäristössä.

3. TAVOITE:

Työnantajat saavat tietoa ja motivoituvat työllistämään kehitysvammaisia henkilöitä.

Tavoitteen saavuttamiseksi hankkeessa kehitettiin työnantajakontaktointia yhdessä hankekumppaneiden kanssa sekä panostettiin tähän teemaan erityisesti vaikuttamistoiminnassa ja viestinnässä.

2.1. TYÖHÖNVALMENNUKSEN VERKOSTO

Verkoston toiminnan ja sisällön tarkoituksena oli valmentaa osallistujista oman alueensa kehitysvammapalveluiden tuetun työllistymisen muutosagentteja, jotka levittävät tietoa, innostavat muita mukaan sekä juurruttavat toimintaa omalla alueellaan.

Kuntakartoituksen avulla koottu työhönvalmennuksen verkosto tapasi hankkeen toimintakauden (2017–2018) aikana yhteensä 10 kertaa. Kahdeksan kertaa verkosto tapasi Kehitysvammailiiton tiloissa Helsingin Malmilla. Kaksi tapaamiskertaa omistettiin kaksipäiväiselle Tavoitteena työ -työllistymisen konferenssille, joka järjestettiin kesäkuussa 2018. Tapaamisia järjestettiin myös etäyhteyksien avulla.

Tapaamisten keskeisimmät sisällöt pohjautuivat näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatuksiteereihin ja työnhakijoiden yksilölliseen ja

henkilökohtaiseen työnantajien kanssa tiiviissä yhteistyössä tapahtuvaan työhönvalmennukseen. Tuloksellisen työhönvalmennuksen mallinnuksen käytännöt voidaan kiteyttää ns. kolmen T:n toimintaperiaatteiksi (Pikkusaari ym. 2016), joiden tavoitteena on:

1. Tavallinen työpaikka
2. Tasa-arvoinen palkka
3. Tarkoituksenmukainen tuki.

Sisältöihin perehdyttiin Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan KVANKin laatimien osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerien sekä näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen laatukriteerien avulla, jotka on todettu tutkimuksissa tuloksellisiksi nimenomaan avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. Lisäksi YK:n vammaissopimuksen artikla 27 työstä ja toimeentulosta sekä Suomen perustuslaki johdattelivat tarkastelamaan palkkatyötä ja toimeentuloa kansalaisoikeutena.

Hankkeen käytössä olivat työhönvalmennuksen laatukriteerit:

1. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille asetetaan ensisijaiseksi tavoitteeksi.
2. Palvelu on avoin niille kehitysvammaisille henkilöille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön.
3. Ripeä ja aktiivinen työn etsintä.
4. Asiakkaan omat valinnat ja toiveet työpaikasta ovat keskeisellä sijalla.
5. Työllistyvälle annetaan riittävän pitkä ja yksilöllisten tarpeiden mukaan määrittyvä työhönvalmennus ja tuki työstä suoriutumiseen.
6. Työhönvalmennuksella on itsenäinen asema ja tarvittavaa yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa.
7. Taloudellisia etuuksia ja tukia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyvät työhönvalmennuspalveluun.

Seuraavassa taulukossa on esitetty tiivistetysti työhönvalmennuksen verkoston tapaamisten (10 kpl) tavoitteet ja sisältö:

TAVOITTEET	SISÄLTÖ
1. tapaaminen Työhönvalmennuksen verkoston järjestäytyminen sekä hankkeen tavoitteiden ja toimintatapojen esittely	11.4.2017 - Osallistujien esittäytyminen ja odotukset projektista - Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatukriteerit - Valmentajan työtä ohjaavat eettiset periaatteet ja laatu - Palkkatyö ja toimeentulo kansalaisoikeutena
2. tapaaminen Tuoda näkyviin tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen valtakunnallinen tilanne sekä jo hyvin toimivat tuetun työllistymisen palvelut	16.5.2017 - Työhönvalmennuksen tilanne OTE-hankkeissa^[1] - Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu hyvänä esimerkkinä ja palvelun taloudellinen kannattavuus kunnalle - Toimintakyvyn arviointimenetelmät - Vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen, osaamiskartoitus ja karttatyöskentely - Työllistymistä tukevan vertaisryhmätoiminnan esittely
3. tapaaminen Selvittää, miten valmennus-työ suhteutuu omaan toimenkuvaan	14.9.2017 - Kokemukset oman työnkuvan nykytilasta - Työnkuvan purku ja käsittely - Minä työhönvalmentajana - Kokemukset työnantajayhteistyöstä ja työnetsinnästä - Työnantajakontaktointipäivien esittely
4. tapaaminen Selvittää, mitä työnantajakontaktointi tarkoittaa valmennustyössä	19.10.2017 - Työnantajien kartoitustehtävä - Keskustelu eri alueiden työnantajatarjonnasta - Työhönvalmennuspalvelun esitteiden muotoilu - Mahdollista!-oppaiden esittely (Eveliina Ikonen, Aula-työkoti)
5. tapaaminen Selvittää, mitä on olla työhönvalmennuksen muutosaganttina omalla alueella	13.12.2017 - Uusia ja luovia tapoja lähestyä työnantajia - Monimuotoisuusjohtaminen valmentajan työvälineenä (Aulikki Sippola, yritysvastuuverkosto FIBS) - Työhönvalmennuksen laatukriteerit ja palveluprosessi sekä SUUNTA-työkalu juurruttamissuunnitelman tukena
6. tapaaminen Työhönvalmennuksen juurruttaminen omalle alueelle	1.2.2018 - Alueellisten juurruttamissuunnitelmien läpikäynti - Millaisia muutoksia on jo käynnistynyt - Työvalmennuksen tuki kehitysvammaisen henkilön työnantajalle (sosionomi Anna-Lena Boege) - RATKO-malli työn muotoilussa (projektipäällikkö Pauli Leinonen, Vamlas)
7. tapaaminen Perehtyminen työsuhdelain-säädäntöön työhönvalmennustyössä	19.4.2018 - Työoikeudelliset näkökulmat työhönvalmennuksessa (Jaana Paanetoja) - Työlakien suoja ja soveltaminen työhönvalmennuksessa - Työhönvalmennuksen eettiset näkökulmat (Katariina Hakala)
8. ja 9. tapaaminen	6.–7.6.2018 Tavoitteena työ -seminaari , jonka sisällöstä ja annista tarkemmin raportin sivulla 36
10. tapaaminen päätösjuhla	4.10.2018

[1] Osatyökykyisille tie työelämään -hanke oli yksi Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista.

Verkoston tapaamisissa luennoineet asiantuntijat toivat syventävää näkökulmaa työhönvalmennukseen. Erityisesti kehitysvammaisten työsuhteen oikeudellisiin kysymyksiin syvennettiin työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetojan luennolla. Hänen johdolla verkoston jäsenet saivat syväluotaavan katsauksen työlakien suojaan sekä eri työnhakuvaiheita koskeviin yksityiskohtiin. Monimuotoisuusjohtamisen asiantuntija Aulikki Sippolan luento monimuotoisen työyhteisön hyödyistä ja osallistavan toimintakulttuurin rakentamisesta tarjosi vastauksia kysymyksiin, miten käynnistää työnantajayhteistyö sekä miten luoda ja mistä löytää työpaikkoja.

Asiasisällön lisäksi verkoston jäsenet saivat tapaamisissa monia konkreettisia työvälineitä, jotka tukivat uudenlaisen työskentelytavan omaksumista. Työnantajayhteistyön ja asiakastyön tueksi verkoston jäsenet perehtyivät osallistavan RATKO-työpajan periaatteisiin. Työhönvalmennukseen perustuvan työotteen juurruttamisessa hyödynnettiin SOSTEn kehittämää SUUNTA-työkalua, jolla tarvetta, päämääriä ja tavoitteita jäsennettiin vastaamaan kunkin oman organisaation kehittämistarvetta. Oman työnkuvan muutosta kohti aktiivista työnetsintää taas jäsennettiin työnkuvapiirakan avulla. Verkoston toiminnassa korostettiin yhteistoiminnallisuutta siten, että osallistujat asettivat toiminnalle omia alueellisia tavoitteita.

2.2. VERTAISRYHMÄOHJAAJIEN VERKKOKURSSI

Tuloksellinen työhönvalmennus perustuu olennaisesti työnhakijoiden omiin vahvuuksiin ja osaamiseen, joiden perustalta lähdetään etsimään mahdollisia työpaikkoja yhdessä työnhakijan kanssa. Tämä kiteyttää tuetun työllistymisen palvelun keskeisen periaatteen ja työotteen, jossa nähdään palvelun käyttäjä ensi sijassa juuri työllistykseen

ansiotyöhön eikä hänelle etsitä pitkää kuntoutumisen palvelupolkua tai perinteistä lääketieteellisiin lausuntoihin perustuvaa työkyvyn arviointia (Pikku-saari ym. 2016, 11).

Palkkaa mut -hankkeen toinen päätaavoite oli, että kehitysvammaiset ihmiset saavat tietoa ja tukea työllistymiseen sekä rohkaistuvat työnhakijoiksi, mikä ei perinteisissä työ- ja päivätoiminnan palveluissa ole ollut keskeisenä tavoitteena (esim. Hakala 2017). Tämän tavoitteen saavuttamiseksi hankkeessa suunniteltiin ja toteutettiin verkkokurssi kehitysvammaisten työnhakijoiden vertaisryhmien ohjaajille. Kurssin suunnittelijana ja pääohjaajana toimi Katariina Hakala, ja prosessin tukena olivat Palkkaa mut -tiimin Liisa Jokela ja Simo Klem. Tiimipalaverissa keskusteltiin kurssisuunnitelmasta ja tarkoituksenmukaisista sisällöistä verkkokurssille ja verkkokurssin rakentumisesta hankkeen aikana. Kurssi rakennettiin Moodle-oppimisympäristöön, ja siihen kutsuttiin osallistujia kokeilemaan ja kehittämään yhteisesti verkkokurssia ja vertaisryhmätoimintaa osana tuetun työllistymisen prosessia lukuvuonna 2017–2018.

Keväällä 2017 tehtiin kurssisuunnitelma, ja verkko-oppimisen ohjelmaksi valittiin Mediamasteryn Moodle-alusta. Kurssin toiminnot rakennettiin tähän verkkoympäristöön kesän 2017 aikana. Verkkokurssin toiminnallisia ratkaisuja kokeiltiin ja kehitettiin ensimmäisten kurssilaisten kanssa yhteisesti, ja hankkeen lopputuloksena saatiin valmis verkkokurssi, jota lähdetään tarjoamaan myös vuonna 2019 alkavan Kehitysvammaliiton Palkkaamon osatoimintana.

KURSSISUUNNITELMA, OSALLISTUJAT JA KURSSIN KÄYNNISTYMINEN

Kurssi suunniteltiin eteneväksi kahdeksan osion sisältökokonaisuuksina, joiden oppimateriaaleja koottiin Moodle-ympäristöön sitä mukaa kuin kurssi eteni. Moodle-ympäristöä alettiin kutsua Pal-Mut-Moodleksi, ja jatkossa tässä tekstissä käytetään tätä nimitystä.

Paikalliset vertaisryhmät kokoonoutuivat samanaikaisesti verkkokurssin toteutuksen kanssa. Vertaisryhmiin etsittiin ja kutsuttiin kurssille osallistujien omista organisaatioista työllistymismahdollisuuksista ja työn etsimisestä kiinnostuneita kehitysvammapalveluiden käyttäjiä ja oppilaitosten opiskelijoita, joiden siirtymää koulutuksesta työllistymisen tukipalveluihin tuettiin verkkokurssilla. Vertaisryhmien tavoitteena oli tukea ja vahvistaa osallistujien työunelmia ja osaamista sekä voimaannuttaa heitä työnhakijoina, tutkia paikallisia työllistymismahdollisuuksia ja etsiä myös uusia työllistymis- ja ansaintamahdollisuuksia.

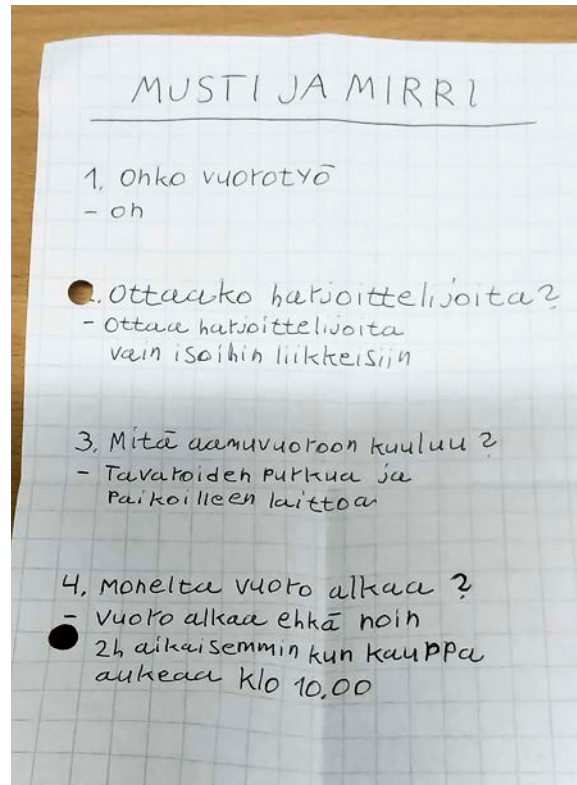
Verkkokurssin aloitustapaamisessa lokakuussa 2017 oli mukana viisi kehitysvammapalveluiden työ- ja päivätoiminnan työntekijää ja neljä ammatillisten erityisoppilaitosten työntekijää. Kaksi ensiksi mainitun ryhmän edustajaa jäi pois kurssilta, koska paikallinen hanke päättyi ja henkilöiden työnkuvat muutuivat. Loppuun asti verkkokurssilla oli mukana seitsemän ohjaajaa sekä heidän vertaisryhmänsä. Itä-Suomesta osallistui yksi päivätoimintakeskuksen ohjaaja, joka ohjasi kahden henkilön vertaisryhmää. Uudeltamaalta kaksi ohjaajaa tekivät paikallisesti yhteistyötä kahden kunnan palveluihin liittyen ja he ohjasivat kuuden työnhakijan vertaisryhmää yhdessä. Tampereella kahden ammatillisen erityisoppilaitoksen työntekijät rakensivat yhteistyössä oppilaitosten TELMA-opiskelijoista yhden ryhmän, jossa oli molemmista oppilaitoksista ohjaaja sekä viisi työnhakijaa, sekä yhden ryhmän, jossa oli molemmista oppilaitoksista ohjaaja sekä viisi viimeisen vuoden ammattiin opiskelevaa työnhakijaa.

Taulukko ryhmistä ja ryhmäläisistä (ryhmäläisten nimet muutettu):

OSALLISTUJAT	IKÄ (JOS TIEDOSSA)	KOULUTUS	HAAVETYÖ
Järvenpää-Tuusulan ”Pää lyö tyhjää” -ryhmä , Ohjaajat: Heli Laurila ja Maija Huhtala			
Tiina	31	AVA	Koulun opettajien apulainen, ”kouluemäntä”
Marja	28	Puhdistuspalveluiden pt	Hotellisiivous, vanhustyö, lasten kanssa tehtävä työ
Riikka	23	Kodinhuoltaja, kotityö- ja puhdistuspalveluiden pt	Siivous päiväkodissa, keittiötöyt, IKEA ym. suuret tavaratalot
Osmo	32	Erityisammattiopisto	Trukin kuljettaja, työ, jossa asiakkaille kerätään tuotteita, kiinteistöalan tehtävät
Heljä	32	Catering-alan pt Puutarha-alan pt	Varastotyö, kaupan hyllytystyö, kotiapulainen tai puutarhatyöt
Henriikka	21	Kodinhuoltaja	Kaupan ala
Lappeenrannan ryhmä , Ohjaaja: Hanna Lange			
Tessa	33	Peruskoulu	Lelukaupan myyjä, hampurilaisten myyjä
Viivi	21	Peruskoulun jälkeen kansanopisto	Nuorisotyö, lapset, eläimet
Tampereen ”Rahasoturit” (TELMA-opiskelijat), Ohjaajat: Venla Huistinoja ja Mari Erämaa-Karlsson			
Petri		TELMA-opiskelija	Kauppaan, laivalle
Mikko		TELMA-opiskelija	Rekkakuski, traktorikuski, K-kauppaan hommiin
Anssi		TELMA-opiskelija	Pelikaupassa hyllyttäjänä
Tapio		TELMA-opiskelija	Kokki, tubettaja, animaatiovideoiden ja sarjakuvien tekijä
Sami		TELMA-opiskelija	Kuorma-auton apupoika, Tapparannan huoltaja, jäänhuolto, Uusi Päivä -sarjan kuvaukset
”Kiiluvat Palmut Mansesta nääs” (ammattiin opiskelevat), Ohjaajat: Anne Seppälä ja Johanna Skantz			
Jonna		Kotityö- ja puhdistuspalveluiden pt (opiskelija)	Leipoja, tapahtumien järjestäminen, ambulanssityö, kylpylä, kauppa
Anna		Hoitoala pt (opiskelija)	Vanhustyö
Miika		Hoitoala pt (opiskelija)	Vanhustyö
Jaana		Hoitoala pt (opiskelija)	Lasten ja nuorten kanssa työskentely
Santtu		Logistiikka-alan pt	Työharjoittelussa varastotöissä



Tessa tekee omaa työunelmakarttaansa.



Musti ja Mirri -haastattelupaperi.

Aloitustapaamisen lopuksi esiteltiin ja tutustuttiin PalMut-Moodle-ympäristöön ja käytiin läpi työskentelyn periaatteita keskustellen.

Aloitustapaamisen jälkeen PalMut-Moodleissa osallistujat kirjoittivat palautteena, että oli hyvä aloittaa tapaamalla muut verkkokurssilaiset sekä päästä jakamaan kokemuksia työllistymiskysymyksistä ja keskustelemaan kurssin kokonaisuudesta. Verkkokurssin Moodle-alustan keskeneräisyyttä kritisoitiin, ja tapaamisen valmisteluun kaivattiin parannusta. Toisaalta kuitenkin nähtiin yhdessä kehittelyn lähdekohta hyvänäkin: ”Mahdollisuuksien matkalla päästään olemaan☺”

TYÖUNELMAKARTAT

Paikallisryhmien toisessa tapaamisessa työstiin ryhmäläisten työunelmakarttoja. Näitä pohjustettiin katsomalla Moodleen koottuja videoita työllistymistarinoista. Työunelmakarttojen perusteella ohjaajat

etsivät paikkakunniltaan ryhmäläisten unelmiin sopivia mahdollisia työllistymispaikkoja. Samalla alettiin suunnitella kaikille työpaikkavierailua, joka ohjeistettiin toteuttamaan ennen seuraavaa tapaamista yhdessä ryhmänohjaajan kanssa.

TYÖPAIKKOJEN ETSIMINEN

Kolmannen tapaamisen ohjelmassa oli työpaikkavierailujen esittely toisille ryhmäläisille, niistä otettujen valokuvien esittely, työpaikkojen verkkosivustojen etsiminen ja yhteinen keskustelu kokemuksista työpaikkavierailuilla.

Järvenpää-Tuusulan ryhmä oli tuottanut PalMut-Moodleen valokuvakollaasin vierailukäynneiltä pesulassa ja eläinkaupasta, joista oli myös dokumentoitu tehtyjä haastatteluja, joista tässä yksi esimerkki.

Tampereen Rahasotureiden ryhmäläiset olivat käyneet tutustumassa työtehtäviin ruokakaupassa, maatilalla, mediastudiolla sekä vihannes- ja

hedelmätukkuliikkeessä. He olivat ottaneet valokuvia vierailuista ja toimittivat Moodleen näistä hienot videokoosteet kaikkien verkkokurssilaisten nähtäville.

Taipalsaaren ryhmän kaksi työnhakijaa teki ohjaajansa kanssa vierailun hampurilaisravintolaan, lelukauppaan ja musiikistudiolle. Ohjaaja Hanna dokumentoi käyntejä valokuvaamalla, ja Astia-musiikistudion omistaja julkaisi studion Instagramilla kuvan vierailijoiden luvalla.

Toisen tapaamisen ohjelmaan oli kirjattuna myös paikallisten työllistymisen tukipalveluiden esittely ja keskustelua siitä, millaista tukea työllistymiseen on mahdollista hakea ja saada omalla kotipaikkakunnalla. Tapaamisen jälkeisenä välitehtävänä oli tutustumiskäynti paikallisessa TE-toimistossa, jossa tutustuttiin toimiston palveluihin ja tiedusteltiin mahdollisuuksia käynnistää vertaisryhmäläisten työnhaku. Aineistoksi tälle tapaamiskerralle PalMut-Moodleen oli koottu aineistoja TE-toimiston asiakkuudesta ja ohjeita työnhakuun.

TE-TOIMISTO JA TYÖN HAKEMINEN

Työn haun käynnistämiseksi jaettiin kokemuksia TE-toimistoissa vierailuista. Tällä keskustelulla pohjustettiin tavanomaisten työnhakuasiakirjojen tekemistä, joka aloitettiin ryhmäläisten kanssa. Moodleen oli koostettu diaesitykset työhakemuksesta, ansioluettelosta ja portfolioista. Siellä myös esiteltiin esimerkkejä videoidusta työhakemuksesta. Portfolioiden ja ansioluetteloiden tekeminen aloitettiin sillä tavoitteella, että niitä esitellään verkkokurssilaisten yhteistapaamisessa Helsingin Malmilla toukokuussa.

Tampereen TELMA-ryhmä, Järvenpää-Tuusulan ryhmä sekä Lappeenrannan ryhmä kävivät tutustumassa paikalliseen TE-toimistoon, ja Tampereen ammattiin opiskelevat tekivät vierailun Tampereen Ohjaamossa. Seuraavassa kooste näiden tapaamisten annista.

TE-toimistoissa ryhmät oli otettu hyvin vastaan, ja heille oli järjestetty esittely työnhakijoiden palveluista, joista tärkeimpinä mainittiin työkokeilu, palkkatuki ja työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Esimerkiksi Pirkanmaan TE-toimistolla ei ollut tarjolla työhönvalmennusta. Käynneillä oli keskusteltu työnantajien näkemyksistä siitä, millaisia työntekijöitä nämä arvostavat. TE-toimistojen palveluita ei kuitenkaan nähty helposti suoraan vertaisryhmäläisten tarpeisiin soveltuvilta, kuten Moodleen kirjatusta huomioista käy ilmi:

Vierailun aikana kävi selväksi, etteivät TE-toimiston tarjoamat palvelut ole ainaakaan tällä hetkellä ajankohtaisia nuorillemme, joilla kaikilla on [TELMA-] opinnot vielä kesken. Lähempänä valmistumista tai työ/päivätoimintaan sijoituttuaan palvelut voisivat tulla nuorille ajankohtaisemmiksi.

Oli mukava käydä TE-toimistossa, oppi uutta. Huomasi kuitenkin myös sen, että kehitysvammaisuus on vierasta heille. Hieman kiire aikataulu. TE-toimiston virkailija oli suunnitellut hyvin koulutuksen ja otti ryhmämme hyvin vastaan. Ryhmäläiset olivat innoissaan, mutta kokivat käynnin myös hieman sekavaksi, kun uutta asiaa tuli paljon.

TE-toimistossa saimme kuulla työntekijän kertomana TE-toimiston palveluista, ja tutustuimme tietokoneella mm. vapaisiin työpaikkoihin ja muutenkin TE-toimiston nettisivuihin. Naiset esittivät ennalta tehtyjä kysymyksiään. Työnhakijoiksi he eivät ilmoittautuneet, koska realistisia valmiuksia palkkatyöhön ei ole. Käynti oli kuitenkin molempien mielestä hyvä, ja he olivat kiinnostuneita kaikesta uudesta tiedosta, jota saivat. He kertoilivat omista haaveistaan ja tavoitteistaan TE-toimiston työntekijälle, ja yhdessä keskustelimme osatyökykyisten mahdollisuuksista työllistyä.

Verkkokurssilla ohjeistettiin alun perin käynnistämään TE-toimiston kanssa

työnhakuprosessi ja keskustelemaan virallisen työllistymissuunnitelman tekemisestä. Koska virallinen työnhakuprosessi käynnistyi vain harvalla vertaisryhmien jäsenistä, tämä osio jäi melko niukaksi. Tässä osiossa viriteltiin keskustelua myös erilaisten työllistämisen tukipalveluiden avoimuudesta kehitysvammaisille työnhakijoille ja TE-palveluiden, kunnan sosiaalipalveluiden ja esimerkiksi nuorisotoimen erilaisten palveluiden yhteistyöstä työllistymisen tukemisessa. Tampereella ammattiin opiskelevien vertaisryhmäläisten kanssa käytiin Tampereen Ohjaamossa. Ohjaamot kuvataan verkkosivulla (<https://ohjaamot.fi/mista-oikein-on-kyse->) (15.2.2019) näin:

Ohjaamot ovat ympäri Suomea sijaitsevia paikkoja, joista kaikki alle 30-vuotiaat saavat maksutonta apua ja tukea monenlaisiin asioihin, esimerkiksi opiskelu- tai työpaikan hakemiseen. Ohjaamoon olet tervetullut omana itsenäsi, yksin, vanhempien tai kaverin kanssa, ajanvarauksella tai ilman.

Ohjaamoon tullessa ei tarvitse tietää, mikä on oikea taho hoitamaan asiaasi tai minkä alan ammattilaiselta saisit apua mihinkin pulmaan. Riittää, että löydät lähimmän Ohjaamon ja astut sisään. Ohjaamon ammattilaiset osaavat varmasti auttaa eteenpäin.

Ohjaamossa asiointi on sinulle aina maksutonta. Rahoituksensa Ohjaamot saavat valtiolta ja mukana olevien toimijoiden perusrahoituksesta. Toimintaa tukee myös Euroopan unionin sosiaalirahasto.

Tampereen ammatillisen erityisoppilaitoksen ammattiin opiskelevien nuorten tarpeisiin Ohjaamon ajateltiin olevan hyvinkin paikallaan, kun nuoret lopettavat koulun ja siirtyvät seuraavaan vaiheeseen elämässään. Tamperelaisten

tunnelmia ohjaamokäynnistä kirjattiin kurssin Moodleen:

Kävimme Tampereen Ohjaamossa 15.3.2018. (<https://ohjaamot.fi/web/ohjaamo-tampere>)

Keskustelimme palkkatuesta ja erilaista työnhaun mobiilisovelluksista. Käynnistä jäi mietityttämään, että millä tavoin erityisen tuen tarpeessa olevaa työnhakijaa voidaan tukea, ja löytyykö tukea Ohjaamosta. Oppilaitoksesta on tarpeen olla ohjaaja mukana nivelvaiheessa kertomassa tuen tarpeesta ja työllistymiseen muutoin liittyvistä seikoista. Keskusteltiin siitä, että työnhaun vireille laitton yhteydessä olemme uudelleen yhteydessä ja sovitaan henkilökohtaista käyntiä opiskelijalle. TE-toimiston/Ohjaamon kanssa tehtävässä yhteistyössä oppilaitoksen on oltava hyvin aktiivinen. Työnhaun malli perustuu hakijan aktiivisuuteen, ja meidän opiskelijat tarvitsevat tukea tässä kohtaa.

Kehitysvammahuolto ja vammaispalvelut tekevät omat päätöksensä työ- ja päivätoimintapaikoista sekä työhönvalmennuksesta kesän aikana, tämä on huomioitava hyvissä ajoin.

Järvenpää-Tuusulan vertaisryhmässä TE-toimistossa käynti herätti paljon keskustelua. Kaksi ryhmäläistä ilmoittautui työnhakijaksi ja yksi ryhmäläinen oli jo aiemmin tehnyt sen. Muut kolme jäivät vielä kypsyttämään ajatusta. Heidän palautteessaan TE-toimiston käynnistä he kertoivat saaneensa paljon tietoa ja materiaalia ja että käynti oli ollut monella tavalla hyvin mielenkiintoinen ja antoisa. Heille oli myös käynyt selväksi, että kehitysvammaisista asiakkaista TE-toimistolla ei ollut juurikaan kokemusta. Lappeenrannassa työllistymistä palkkatyöhön ei Tessan ja Viivin kohdalla nähty mahdollisena, eikä TE-toimiston asiakkuutta käynnistetty heidänkään kohdalla.

TYÖLLISTYMISTYÖPAJAT

PalMut-Moodlessa viidennen tapaamisen ohjeistuksessa oli työllistymistyöpaja, jossa ohjelmassa oli ryhmäläisten ansioluetteloiden esittely ja yhteinen keskustelu niistä. Keskusteluissa ryhmäläisiä kehoitettiin kommentoimaan ja erityisesti rohkaisemaan ja kehuaan toisten ansioita, osaamista sekä rohkaisemaan työnhakuun. Viriteltiin keskustelua siitä, voisiko ryhmäläiset yhdistää vahvuuksiaan ja tukea toinen toistensa työllistymistä tai voisiko ryhmä etsiä yhdessä uusia ansaintamahdollisuuksia.

Tälle kerralle Moodleen oli koottu aineistoja sosiaalisesta yrityksestä ja tuetusta osuuskunnasta työllistäjänä. Tarkoitus oli, että ryhmässä pidettäisiin työpaja, jossa pohditaan erilaisia työllistymismahdollisuuksia omalla paikkakunnalla. Työpajassa saataisiin mahdollisesti esiin uudenlaisia ideoita yhteisistä ansaintamahdollisuuksista, esimerkiksi osuuskunnasta tai sosiaalisesta yrityksestä. Työpajassa oli myös tarkoitus keskustella näiden soveltumisesta paikallisen työ- ja toimintakeskuksen toimintaan tai omien tuotteiden tuotteistamiseen ja markkinointiin.

Tämä oli ilmeisesti melko vaikeaa, eivätkä Moodlen aineistot olleet tarpeeksi konkreettisia työpajojen toteutukseen, koska tähän osioon PalMut-Moodlessa ei tullut lainkaan dokumentaatiota – ei myöskään kommentteja tai palautetta kurssin aineistoista, eikä ohjaaja näitä erikseen myöskään pyytänyt. Verkkokurssin rakennetta ja sisältöjä kehitettiin intensiivisesti kurssin osallistujien kanssa yhteistyössä, ja viidennen tapaamiskerran jälkeen kurssiosiot rakentuivat sisällöllisesti yhteistyössä, eikä niissä enää ohjeistettu vertaisryhmien tapaamisten sisältöjä. Tässä vaiheessa vertaisryhmissä alettiin myös selkeästi valmistautua kurssin loppuseminaariin Helsingissä.

VERKKOKURSSIN OHJAAJAN

VÄLITAPAAMISET JA WEBINAARIT

Verkkokurssin ohjaaja Katariina kävi vierailulla kaikissa neljässä vertaisryhmässä ja osallistui jokaisen vertaisryhmän yhteen tapaamiseen loppuvuoden 2017 aikana. Nämä olivat tärkeitä tapaamisia, joissa hän sai henkilökohtaisen kontaktin myös vertaisryhmäläisiin, ja vertaisryhmäläiset saivat konkreettisemmin käsityksen siitä, missä ovat mukana. Tässä hänen kirjaamiaan tapaamisten jälkitunnelmia Moodle-ympäristössä:

Olen nyt käynyt tapaamassa teitä siellä omien vertaisryhmienne kanssa ja tapaamiset ovat olleet minulle tosi hyviä ja antoisia! Minulle on ollut todella tärkeää tavata kaikki vertaisryhmäläiset ja tavata teitä ihan oikeassakin todellisuudessa tämän virtuaalin lisäksi. Kokoan tähän tiivistetysti katsauksen omista kokemuksistani vierailuista sekä kaikkien ryhmien tilanteesta omasta näkökulmastani:

Lappeenrannassa kävin viime töikseni ennen joululomaani tapaamassa Hannan ryhmää, jossa Viivi ja Tessa ovat lähteneet yhdessä unelmoimaan Hannan kanssa mielekkäistä työtehtävistä ja työpaikoista ja katselimme yhdessä heidän työunelmakarttojaan ja valokuvia työpaikkavierailuista. Siellä tuntui olevan hyvä mukaan menemisen meininki ja innokkaita työunelmien rakentelijoita [...]

Maija ja Heli vetävät yhdessä Järvenpään ja Tuusulan työnhakijoiden ryhmää, jossa yhteisesti valittiin ryhmän nimeksi "Pää lyö tyhjää, tyhjää lyö pää" (...) Vaikka pää lyö tyhjää, heillä on myös hienosti vauhti päällä. Vierailin heidän ryhmässään 8.12. Järvenpäässä, jossa ryhmä kokoontuu joka toinen kerta. Joka toisella kerralla he tapaavat Tuusulassa. Vierailullani sain kuulla tuoreeltaan vaikutelmia TE-toimiston vierailulta, jossa ryhmä oli juuri käynyt yhdessä, ja virkailija oli heille esitellyt TE-palveluja. Ryhmässä Heljä, Henriikka,

Osmo, Riikka, Tiina ja Marja ovat tehneet jo paljon myös työllistymisen pohdintoja, ja TE-toimiston vierailu käynnisti varmasti jotain uusia pohdintoja. Oli tosi hienoa tutustua teihin ja kuulla vielä kaikilta omin sanoin kuvauksia työllistymisunelmista ja tunnelmistanne.

Tampereella "Rahasotureiden" eli TELMA-opiskelijoiden ryhmässä kävin vierailulla marraskuun 8. päivä. Ryhmä kokoontuu vuorotellen Hervannassa ja Tampereen keskustan tuntumassa. Rahasotureiden nuorten miesten ryhmässä oli myös hyvä tunnelma, ja hienoja työunelmakarttoja katseltiin yhdessä Anssin, Mikon, Petrin, Samin ja Tapion kanssa. Tässä ryhmässä on meidän verkkokurssin kuopukset, ja kouluakin on heillä jäljellä vielä ainakin ensi lukuvuosi. Työllistymisunelmien toteuttamiseen voidaan koulussa paneutua vielä hyvin.

"Kiiluvat Palmut Mansesta nääs" eli ammattiin opiskelevien työnhakijoiden ryhmään kävin tutustumassa 21.11. Tässä ryhmässä ollaan opintojen kautta työharjoitteluissa hyvin paljon ja varsinkin nyt viimeisenä kouluvuonna työharjoittelujaksot ovat jo aika pitkiä. Anna, Jonna, Jaana, Miika ja Santtu ovatkin jo yhden ammatinvalinnan tehneet, kun ovat hakeutuneet nykyisiin opintoihin hoiva-alalle, logistiikka-alalle sekä koti- ja puhdistuspalveluihin. Työharjoittelut ovat myös siinä määrin vaativia, että verkkokurssin tehtävät voivat olla tälle ryhmälle aika haastavia ja työunelmakartat ehkä jotenkin vaikeampiakin toteuttaa – tätä mietiskelen, kun näen, että niitä unelmakarttoja ei vielä ole Palmujen Moodleen ilmestynyt. Mutta tämän ryhmän kanssa meillä on käynnistynyt yhteistyö Tampereen yliopiston Nuorisotyön ja nuorisotutkimuksen oppiaineen ja professori Päivi Honkatukian kanssa. Ensi viikolla 11.1. on yhteinen työpaja yliopisto-opiskelijoiden ja Kiiluvat palmut -ryhmän nuorten kanssa, ja tästä työskentelystä on tarkoitus tuottaa dokumentaatio myös meidän Moodleen.

Verkkokurssin lopputyöideoista olisi tarkoitukseni järjestää Webinaari helmikuun aikana – laitan ensi viikon aikana aikataulukyselyn tästä. Jos teillä ei ole vielä hyvin kirjasta ja täsmällistä ideaa lopputyöstä, tässä esitän sellaisen idean, että voisitte lopputyöksi koostaa jokaisen vertaisryhmäläisen kanssa verkkokurssin aikana tehdyistä tuotoksista portfolion. Esitellään näitä toukuussa lopetustapaamisessa.

Verkkokurssilaisten kanssa järjestettiin kaksi "skypenaaria" eli tietokoneen välityksellä tapahtunutta reaaliaikaista tapaamista, jossa keskusteltiin Skype-yhteyden avulla. Ensimmäiseen skypenaariin osallistuivat Järvenpää-Tuusula ryhmän sekä Lappeenrannan vertaisryhmien ohjaajat. Tampereen ryhmien ohjaajille järjestettiin toinen skypenaari, koska aikatauluja ei saatu sovitettua yhteen. Tähän ei lähdetty järjestämään koko vertaisryhmän osallistumista, mikä toki olisi ollut monella tavalla mielenkiintoista, ja se olisi mahdollistanut vertaisryhmäläisten kiinnittymisen verkkokurssin yhteistyöhön paremmin. Järjestelyt tähän olisivat kuitenkin olleet sen verran monimutkaisia, että siihen ei tällä kierroksella lähdetty.

Ensimmäisessä skypenaarissa Katariina ja Liisa olivat Kehitysvammaliiton toimistolla tietokoneen äärellä, ja uusmaalaiset Heli ja Maija sekä Lappeenrannassa Hanna osallistuivat omilla yhteyksillään keskusteluun, jossa vaihdettiin yleisesti kuulumisia ja suunniteltiin yhteisesti loppukurssin ohjelmaa vertaisryhmäläisten kanssa. Päämääräksi asetettiin loppuseminaarin ohjelman ja ryhmäläisten esitysten rakentaminen seminaariin. Skypenaarissa erityisesti digitaaliset osaamiskansiot eli portfoliot herättivät keskustelua. Katselimme yhdessä Papunetin digitaalista Papuri-verkkokirjasovellusta, jota kokeilimme portfolion työstämisapuna. Sovimme, että ryhmäläiset

kokeilevat tätä ja että loppuseminaarissa esitellään kunkin ryhmäläisen tuotokset. Lisäksi keskustelimme Helsingin matkan käytännön järjestelyistä.

Tamperelaisten skypenaari järjestyi erikseen, mikä oli käytännössä hyväkin, koska oppilaitosten vertaisryhmissä työhaun käytännöt ovat hieman erilaisia kuin kehitysvammapalveluiden piirissä. TELMA-ryhmässä opiskelijat olivat aloittaneet samana vuonna, ja työllistymispolun rakentamiselle oli siis aikaa vielä kaksi seuraavaa lukuvuotta. Ryhmän ohjaajat kuitenkin sanoivat, että oli hyvä pohtia näitä asioita jo nyt: TELMA-opinnoissa eli Työhön ja itseenäiseen elämään valmentavissa opinnoissa nämä kysymykset ovat tietenkin keskeisiä koko opiskelun ajan. Ammatitiin opiskelevien ryhmässä opiskelijat olivat paljon työharjoitteluissa, ja niiden ohjaamisen kysymykset olivat hieman erilaisia. Ohjaajat kokivat kuitenkin saaneensa paljon konkreettisia näkökulmia työhönsä verkkokurssilla, ja erityisesti kahden oppilaitoksen keskinäisen yhteistyön tiivistymistä pidettiin hyvänä. Verkkokurssin tehtävät ja aikataulut oli kuitenkin ohjaajille niin haastavia, että tehtävien dokumentointi oli jäänyt melko vähäiseksi. Yhteisessä keskustelussa loppuseminaaria pidettiin hyvänä päämääränä, ja osaamiskansioiden kautta jokaisen ryhmäläisen esittäytyminen nähtiin hyvänä ideana.

OSAAMISKANSIOT ELI PORTFOLIOT

Verkkokurssin loppuohjelma keskittyi valmistautumiseen loppuseminaariin, jonka aloitukseksi sovittiin verkkokurssilaisen osaamiskansion eli portfolion esittely. Tässä oli ideana, että jokainen ryhmäläinen saadaan tällä tavalla esiteltyä kaikille, ja esittelemme tässä myös verkkokurssin aikana tehdyn työn. Osaamiskansio eli portfolio on nykyisin hyvin yleisesti käytössä työhaun apuna.

Seminaariesittäytymisessä nähtiin mahdollisuus harjoitella esittäytymistä

hyvässä ilmapiirissä. Siihen valmistaututtiin jo etukäteen korostamalla, että seminaariesityksen jälkeen jokainen saa raikuvat aplodit osallistujilta, eikä kukaan tule arvostelemaan sitä. Seminaarin yhteistä keskustelua haluttiin ohjata siihen, mitä yleisesti osaamiskansiossa olisi hyvä olla, jotta se toimisi hyvin työllistymisen apuna.

PalMut-Moodlessa käytiin keskusteluja portfolioiden toteutuksesta. Papuri-verkkokirjasovelluksen kokeiluissa sovelluksesta kyllä pidettiin ja sen helppokäyttöisyyttä kiitettiin, ja joissakin ryhmissä sen avulla koottiinkin ryhmän tuotoksia yhtenäiseksi esitykseksi Moodleen. Kun kuitenkin työskentelyn edetessä kävi ilmi, että Papuri-sovelluksen tietoturvassa on ongelmia, sitä ei kaikissa ryhmissä otettu käyttöön. Totesimme yhtenäisten portfolioiden rakentamisen liian vaikeaksi toteuttaa verkkokurssin aikataulussa erityisesti juuri tietoturvakysymysten vuoksi. Keskusteluissa päädyttiin siihen, että paikallisissa vertaisryhmissä rakennetaan kaikille omannäköiset portfoliot, joita esitellään loppuseminaarissa ja paikallisesti päätetään ryhmäläisille itselleen tuotettavista dokumenteista kurssin työskentelyn ajalta. Palkkaa mut-hankkeesta luvattiin kaikille todistukset työskentelystä. Kun verkkokurssia kehitellään edelleen, portfolion työstäminen on yksi keskeinen asia, mitä on hyvä saada tarkennettua.

KURSSIN LOPPUSEMINAARI

Vertaisryhmäläiset ja heidän ohjaajansa matkasivat Helsingin Malmille toukokuun lopulla, ja kurssin ”keväthuhla” pidettiin 24.5.2018 Kehitysvammaliiton luentosalissa iloisissa tunnelmissa. Lappeenrannasta, Uudeltamaalta ja Tampereelta mukaan saatiin kuusi seitsemästä ohjaajasta ja 14 vertaisryhmäläistä. Minna Lonka Kymenlaaksosta tuli mukaan, ja saimme näin

hienosti jatkettua verkkokurssin aloitusseminaarissa ja jo KIT-hankkeessa aloitettua yhteistyötä hänen kanssaan. Jyväskylän yliopiston sosiaalityön opiskelija Ulla Hiltunen kertoi seminaarin alussa lyhyesti verkkokurssilaisten osallistumisesta hänen opinnäytetyönsä aineiston tuotantoon. Tämän jälkeen jokainen vertaisryhmäläinen esitteli oman osaamiskansionsa omalla tavallaan ja sai rohkaisua ja raikuvat aplodit yleisöltä esityksestään. Portfoliot olivat varsin erilaisia ja digitaaliselta dokumentaatioltaan vaihtelevia.

Yhteisen lounaan jälkeen ohjelmassa oli verkkokurssin arviointityöpaja. Tämä rakennettiin kahvilakeskusteluksi neljässä teemapöydässä. Kurssilaiset jaettiin neljään ryhmään, joihin valittiin edustajia eri paikallisryhmistä, ja nämä kiersivät keskustelemassa teemapöydissä. Jokaiselle teemalle oli rakennettu keskustelualue PalMut-Moodleen ja teemoille oli etukäteen nimetty kirjurit, jotka kirjasivat keskustelut suoraan tälle keskustelualueelle. Näistä keskusteluista saimme suoran palautteen kurssin eri toiminnoista.

Teema 1: Vertaisryhmätyöskentely

Tässä teemapöydässä keskustelua viritti Minna Lonka, joka myös kirjasi keskustelut Moodle-alustalle. Vertaisryhmäläisiltä palautteeseen kirjautui paljon hyviä tunnelmia muiden ryhmäläisten kanssa keskusteluista ja palautteesta, mielenkiintoisista vierailukäynneistä ja työnhakukäytäntöjen harjoittelusta. Samassa tilanteessa olevien kanssa tapaamiset oli koettu antoisina.

Oli hyödyllinen, antoi rohkeutta hakea työtä ja työelämä avautui eri tavalla. Auttoi etenemään.

Vertaisryhmän ohjaajien näkökulmasta ryhmät koettiin yleisesti antoisana ja mielenkiintoisina, mutta uudenaikaisena työtapana, johon oli välillä vaikeaa

löytää aikaa. Erityisesti uusimaalaisien kahden kunnan yhteistyö oli koettu hyvänä, ja sitä on tarkoitus jatkaa myös hankkeen jälkeen. Muiden ryhmien seuraaminen verkossa ei toteutunut kovin hyvin.

Teema 2: Moodle-verkkoympäristö

Keskustelua tästä teemasta viritteli Liisa Jokela Palkkaa mut -hankkeesta, ja hän kirjasi keskustelut Moodle-alustalle. Moodle-verkkoympäristöstä verkkokurssilaiset antoivat melko paljon kritiikkiä. Yleinen toivomus sekä ohjaajilta että vertaisryhmäläisiltä oli, että myös vertaisryhmäläisille olisi luotu omat tunnukset Moodleen. Toivottiin, että jo aloitusseminaarissa sekä ohjaajat että vertaisryhmäläiset olisivat voineet osallistua yhdessä, jolloin voisi rakentaa yhteisöllisempi opiskelu myös verkossa. Toiveita tuli myös selkokielisestä materiaalista, runsaammasta kuvien käytöstä sekä kuunneltavista versioista, jotka tekisivät materiaaleista saavutettavamman niille, joille tavanomaiset tekstimateriaalit eivät toimi. Ryhmien esittelyjä toivottiin myös verkkoon selkeämmin niin, että ryhmäläisten kuvat ja nimet olisi esitelty siellä. Paikallisten ryhmien verkossa tapahtuvaan vuorovaikutukseen toivottiin enemmän mahdollisuuksia. Tähän olisi esimerkiksi voinut järjestää kaikkien osallistujien webinaareja ja vertaisryhmien työskentelyn videoiden jakamista.

Koska kyseessä oli verkkokurssin pilotointi, jossa myös kehitettiin yhdessä työskentelyn kuluessa kaikkia kurssin osioita, tämä tuotti osallistujissa sekavuuden kokemuksia. Verkkokurssin ohjaaja oli vaihtanut materiaalien paikkaa ja otsikointia, joka oli tuottanut hämmennystä osallistujissa. Toivottiin parempaa tiedottamista uusista materiaaleista ja muutoksista sekä täsmällisempää ajoitusten ja tehtävien suunnittelua sekä myös systemaattisempaa palautteen antoa tehtävistä.



Verkkokurssilaiset kevätjuhlatunnelmissa.

Teema 3: Mikä auttaa työpaikan löytämisessä ja työn hakemisessa?

Tästä teemasta käytiin Simo Klemin johdolla keskusteluja, ja hän kirjasi keskustelut Moodleen. Tässä keskustelua ohjattiin kysymyksillä siitä, millaisia työn hakemisen tapoja paikallisryhmissä oli ollut käytössä ja millaisia kokemuksia näistä oli ryhmäläisille kertynyt. Näissä keskusteluissa ryhmäläiset pääsivät jakamaan kokemuksiaan ja kertomaan erilaisista työpaikoista, joissa olivat vierailleet sekä sähköpostien ja puheluiden ja kaikkien tuttavien suhteiden hyödyllisyydestä työn hakemisessa. TE-toimistossa käynnistä oli jäänyt paljon mieleen, ja työnhakuprosessin käynnistäminen sitä kautta tuli myös keskusteluissa esiin. TE-toimiston aineistoihin kaivattiin selkokieltä. CV:n tekemisen ja videoidun portfolion merkityksiä keskusteltiin myös.

Keskusteluissa tuli esiin myös se, että työpaikan löytäminen koettiin vaikeana, kun samaa työpaikkaa hakee monta muutakin ihmistä ja joutuu kilpailemaan työpaikoista. Puhuttiin rohkeuden ja aktiivisuuden tärkeydestä ja siitä, että täytyy itse tietää, millaista työtä haluaa. Toisaalta kärsivällisyyttä

ja sinnikkyyttä korostettiin ja sitä, että ”työ ei tule kotoa hakemaan”. Osa-aikatoista ja työharjoittelupaikkojen kautta vakituiseen työhön pääsystä puhuttiin myös. Esiin tuli työhönvalmentajan tärkeä rooli auttamassa ja tukemassa työn hakemisessa, työpaikan löytymisessä ja työtehtävien muotoilussa.

Teema 4: Uusia ansaintamahdollisuuksia

Tässä keskustelua virittämään oli otettu kysymys siitä, millaisia muita ansaintamahdollisuuksia voisi olla palkkatyön ohella – kysyttiin ryhmäläisten kokemuksia näistä. Lisäksi keskustelua viritettiin myös osuuskunnan mahdollisuuksista ja yrittäjyydestä. Verkkokurssin ohjaaja Katariina Hakala toimi ryhmän keskustelujen virittäjänä, ja hän kirjasi keskustelut Moodle-alustalle.

Aihe koettiin melko vaikeana, mutta erilaisia keinoja rahan ansaitsemiseen nimettiin keskusteluissa. Erilaiset tuet listattiin – työkyvyttömyyseläke, takuueläke, nuoren kuntoutusraha, opintotuki, koulumatkatuki, asumistuki. Tukien monimutkaisuudesta puhuttiin, ja tamperelaisten kokemuksissa Ohjaamo-käynti oli ollut hyödyllinen, koska siellä oli kaikki tuen muodot

löydettävissä saman katon alta. Keskusteluissa sivuttiin sitä, miten työkeskuksissa tehtiin alihankintatöitä, joista saadaan työosuusrahaa, joka on jossain paikoissa nimetty myös kannusterahaksi. Työtoiminnan ryhmien käyminen esimerkiksi vanhusten luona avustamassa kotitöissä nähtiin mahdollisena, mutta tässä oli myös kohdattu vaikeutena esim. vakuutusasiat.

2.3. TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

Palkkaa mut -hankkeen työnantajayhteistyö toteutettiin toisaalta mobiilisoimalla jalkautuvalla konsultaatiolla työhönvalmennuksen verkoston jäseniä toteuttamaan aktiivista ja systemaattista työnantajakontaktointia ja toisaalta kontaktoimalla suuria yrityksiä ja yritysketjuja.

Hankkeessa mukana oleville paikkakunnille tarjottiin jalkautuvana konsultaationa yhden työpäivän pituisia yrityskierroksia, joissa hankkeen työntekijä ja paikkakunnan ohjaajat/valmentajat kiertävät alueen yrityksiä ovelta ovelle. Suurille yrityksille ja yritysketjuille Palkkaa mut -projekti tarjosi asiantuntijapalvelua, jossa hanke toimii yhteystahona yritysten toimipisteiden sekä paikallisten työhönvalmentajien/ohjaajien välillä sekä tarjoaa asiantuntijatietoa yritysten rekrytointiin liittyviin viestinnällisiin toimenpiteisiin. Hankkeen aikana yhteistyö käynnistettiin Mustin ja Mirrin sekä Alkon kanssa. Neuvottelut yhteistyöstä jatkuvat vielä mm. Baronan ja Tokmanin kanssa. Hankkeen aikana yhteistyöstä on neuvoteltu myös mm. Postin, Lidlin ja S-ryhmän kanssa.

Hanke on ollut myös mukana tukemassa uudenlaista yritystoimintaa, jossa jo yrityksen liikeideaan sisältyy yhteiskuntavastuun kantaminen esimerkiksi työllistämällä kehitysvammaisia ja autismin kirjon henkilöitä.

Hankkeen aikana kontaktoimme lähemmäs 400 eri yritystä, työnantajaa

ja yhdistystä. Lähestyimme Elinkeinoelämän Keskusliiton Työ ei syrji -kampanjaan osallistuneita työnantajia sekä yrittäjien ja rotarien paikallisyhdistyksiä. Välitimme heille infoa kehitysvammaisten työllisyydestä ja kannustimme palkkaamaan kehitysvammaisia henkilöitä.

PIENTEN JA KESKISUURTEN YRITYSTEN KONTAKTOINTI HANKEPAIKKAKUNNILLA

Hankkeen paikkakunnille tarjotun yrityskierroskonsultaation otti vastaan kolme kaupunkia. Alueelliset kontaktointit aloitettiin hanketiimissä työnantajayhteistyöstä vastanneen Simo Klemin sekä paikallisten hankkeen valmentajien tai ohjaajien puhelin- ja sähköpostineuvotteluilla, joissa sovittiin kontaktointipäivän konkreettisesta toteutuksesta. Kontaktointiin osallistuvien valmentajien ja ohjaajien tehtävänä oli kartoittaa omien asiakkaidensa vahvuudet sekä toiveet työpaikasta tai työpaikan toimialasta. Kartoituksen perusteella valittiin sopivat yritykset ja sijoitettiin ne kartalle, jolloin saatiin kokonaiskuva siitä, millainen kierros päivän aikana oli realistista tehdä. Ohjaajien ja valmentajien tehtävänä oli myös laatia esite paikallisesta työhönvalmennuspalvelusta yhteystietoineen. Siten kontaktointipäivän aamuna valmiina olivat lista kontaktoitavista yrityksistä kartalle sijoitettuna, alustava suunnitelma kierroksen konkreettisesta toteutuksesta, paikallisen työhönvalmennuspalvelun esite, hankkeessa tuotettu opas Kehitysvammaisen työntekijä osaksi työyhteisöä sekä Työelämän tuoreet tuulet -hankkeen Mahdollista!-opas työnantajalle.

Kontaktointipäivän aamuna kontaktointikonsulttina toiminut Simo Klem saapui paikkakunnalle, jossa kokoonnuttiin kaupungin keskustan kahvilaan kertaamaan kierroksen suunnitelma ja varmistamaan, että kaikki tarvittava materiaali oli mukana. Kokoon-tumisessa myös kerrattiin ja sovittiin

HEI! Tiesitkö, että Palkkaa mut -projektin kautta voit saada yritykseesi työelämään valmennetun ja motivoituneen osatyökykyisen nuoren töihin? MITÄ YRITYKSESI SAA? * SÄÄSTÄT AIKAA – SAAT TYÖVALMENTAJAN TUEN * SAAT EDULLISEN JA MOTIVOITUNEEN TYÖNTEKIJÄN * SAAT POSITIIVISTA IMAGOA YRITYKSELLESI OSATYÖKYKYISEN PALKKAAMISESTA	Työllistämisen vahvana tukena ja organisoijana toimii toimintakeskuksen työvalmentaja. Työvalmentaja etsii juuri sinulle sopivan työntekijän, ja säästät näin aikaa rekrytointivaiheessa. Hän tuntee työntekijän osaamisen ja vahvuudet. Työvalmentaja on sekä työnantajan että koko työyhteisön tukena erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkauksessa. Hän on mukana työntekijän perehdyttämisessä ja käy säännöllisesti tapaamassa työntekijää työpaikalla. Työnantaja on vastuussa perehdyttämisestä, mutta työvalmentajalta saa menetelmiä, tukea ja neuvoja erityistä tukea tarvitsevan työntekijän ohjaamiseen.	TE-toimistosta voit saada palkkatukea työntekijän palkkakustannuksiin sekä työolosuhteiden järjestelytukea työvälineiden hankintaan ja työpaikan muutostöihin. Apua hakemiseen saat työvalmentajalta. Työsuhde alkaa aina työharjoittelulla, joka on yritykselle maksuton. Työharjoittelun aikana sekä työnantaja että työntekijä varmistuvat paikan sopivuudesta. Työvalmentaja on kaikissa tilanteissa tukena ja varmistaa että asiat sujuvat sovitulla tavalla. Et ole tilanteessa yksin!
---	---	---

Esimerkki paikallisen työhönvalmennuspalvelun esittelysivusta.

kunkin roolit kontaktitilanteessa ja harjoiteltiin muutamia vaihtoehtoisia alkulauseita erilaisiin kohtaamistilanteisiin. Kontaktointitilanteiden tavoitteet ja tehtävät olivat seuraavat:

1. Keskustelun avaus
2. Kierroksen perustelu ja hankkeen esittely
3. Paikallisen työhönvalmennuspalvelun esittely
4. Työnantajan tarpeiden kuuntelu ja kartoitus
5. Tarpeellisten esitteiden jakaminen
6. Keskustelun ja yhteystietojen kirjaus

Kontaktointitilanteiden roolitus vaihteli jonkin verran paikkakunnittain, mutta yleensä kierroksen perustelun ja hankkeen esittelyn, mutta monesti myös keskustelun avauksen otti hoitaakseen konsulttina toiminut Simo Klem. Useimmiten keskustelun avasi kuitenkin paikallinen ohjaaja tai valmentaja, etenkin jos yrittäjä oli hänelle ennestään tuttu. Muutoin roolitus vaihteli tilanteiden mukaan, mutta yleensä paikalliset ohjaajat ja valmentajat osasivat kertoa parhaiten paikallisesta työhönvalmennuspalvelusta ja jos keskustelu eteni konkreettisiin työtehtäviin, myös

omista asiakkaistaan ja näiden osaamisista, vahvuuksista ja toiveista.

Paikallisen työhönvalmennuspalvelun esitteen sekä Kehitysvammainen työntekijä osaksi työyhteisöä -oppaan jako oli luontevaa lähes kaikille kontaktoiduille yrityksille. Yksityiskohtaisempaa tietoa sisältävä Mahdollista!-opas jaettiin yrittäjille, joilla ilmeni todellinen kiinnostus palkata tai ottaa harjoitteluun kehitysvammainen työntekijä. Kun paikalliset ohjaajat ja valmentajat pääsivät keskustelun alkuun yrittäjän kanssa, keskustelun, sen johtopäätösten sekä yhteystietojen kirjaajan rooli lankesi luontevasti konsulttina toimineelle Klemille. Kirjaajan rooli kuitenkin vaihteli jonkin verran tilanteiden mukaan, ja jälkityönä yhteinen kontaktointitaulukko tehtiin kokoomalla kirjaukset yhteen.

Kontaktointipäivän aikana käytössä oli henkilöauto, joten kaupunkien keskustojen liikkeiden lisäksi päästiin kiertämään mm. teollisuusalueita sekä kauempana sijaitsevia yrityksiä ja tuotantolaitoksia.

Kontaktointipäivän päätteeksi kokoonnuttiin vielä käymään läpi päivän tunnelmat ja anti sekä sopimaan jatkotoimenpiteet. Konsulttina toiminut Klem laati jokaisesta päivästä

koontitaulukon paikallisten ohjaajien ja valmentajien käyttöön. Taulukon pääkohdat olivat seuraavanlaiset:

miten ja milloin työtä kannattaa hakea. Monessa tapauksessa rekrytoinnista vastaava henkilö ei ollut paikalla, mutta

YRITYS/ TYÖN- ANTAJA	YHTEYS- TIEDOT	TOIMIALA	MITÄ TEHTÄVIÄ TARJOLLA	MITEN HAETAAN TÖITÄ	TILANNE	AIKATAULU	KONTAK- TOIJA
Yritys X	yhteys.henkilo@yri- tysx.fi Katu 12, 12345 Kaupunki	Majoitus- palvelut	Keittiötyö, tiskien hoitaminen, tarjoilu	Asiakkaan kanssa voi tulla tutus- tumaan	Kontaktoitu x.x.2018 pai- kan päällä. Kehitysvam- maisista työn- tekijöistä voisi harkita keittiötyö- hön. Sovittu tutustumis- käynti x.x.	Kevät 2018	Ohjaaja, valmentaja

Yleisimmät kontaktoidut yritykset olivat kauppiaita, ravintoloita, kahviloita, majoituspalveluja ja tuotantolaitoksia. Kauppiaita olivat mm. elintarvikekaupat, huonekalukaupat, vaatekaupat, rauta-kaupat ja puutarhamyymälät. Muita kontaktoidut toimialat olivat mm. kuntosalit, siivousyritykset, valokuvausliike, pienkuormaajavalmistaja, hydraulilaittevalmistaja, yksityinen hoivayritys, pakkausvalmistaja, sukkavalmistaja ja jälleenmyyjä sekä tilitoimisto.

Yleinen vastaanotto yrityksissä oli hyvinkin myönteinen, ja yleensä paikan päältä löytyi henkilö, jonka kanssa työllistymismahdollisuuksista päästiin keskustelemaan. Tärkeintä oli ylipäänsä saada ensimmäinen kasvokkainen kontakti ja kohtaaminen, jonka jälkeen keskusteluja ja neuvotteluja saatiin jatkettua luontevasti tuttujen ihmisten kesken.

Kolmessa kaupungissa kontaktoituista 57 pienestä ja keskisuuresta yrityksestä tai yritysketjun toimipisteestä seitsemässä päästiin keskustelemaan kehitysvammaisen työntekijän käytännön työtehtävistä ja rekrytoinnin toteutuksesta. Selvästi yleisin tilanne oli kuitenkin se, että asiaan suhtauduttiin myönteisesti ja saimme tietoa siitä,

saimme tiedon siitä, milloin ja miten häneen kannattaa olla yhteydessä.

Seitsemässä yrityksessä yleissuhtautuminen oli myönteinen, mutta konkreettiset mahdollisuudet palkkaamiseen vähäiset tai olemattomat. Muutama yritys oli varovaisen kiinnostunut, mutta epäili mahdollisuuksiaan ja resurssejaan kehitysvammaisen työntekijän ohjaamiseen. Seitsemässä yritysketjun toimipisteessä neuvottiin olemaan ensin yhteydessä ketjun pääkonttoriin, joka koordinoi rekrytointia.

SUURTEN YRITYSTEN JA YRITYSKETJUN KONTAKTOINTI

Suuria yrityksiä ja ketjuja lähestyttiin sähköpostitse ja/tai puhelimitse. Jo Kehitysvammaiset ihmiset töihin -hankkeessa keuhällä 2016 toteutetun #palkkaa-mut-kampanjan myötä saatiin ensimmäiset kontaktit, joiden pohjalta jatkettiin muutaman yrityksen kanssa jatkokeskusteluja Palkkaa mut -hankkeen aikana. Hankkeessa yhteistyötä näiden yritysten kanssa syvennettiin, ja kontaktointia muihin yrityksiin jatkettiin. EK:n Työ ei syrji -kampanjassa syksyllä 2018 mukana oleville 140 yritykselle lähetettiin markkinointikirje, jonka pohjalta saatiin alkuun yhteistyöneuvottelut muutaman

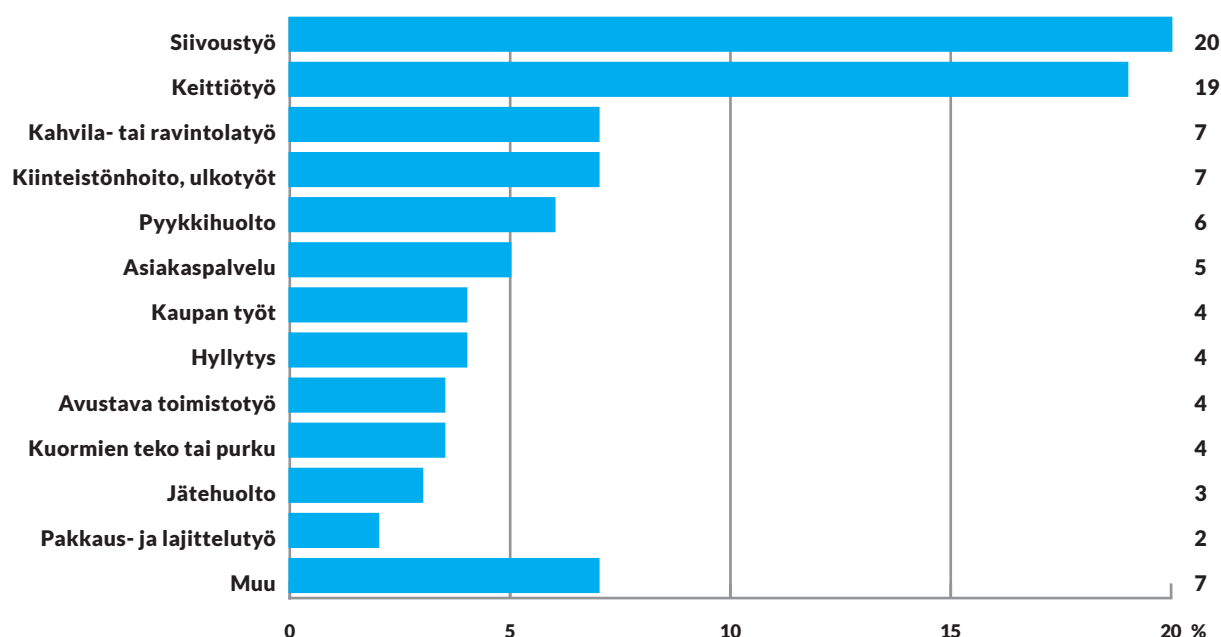
yrityksen ja yritysketjun kanssa.

Suurten yritysten yhteistyötapaamisissa käytiin läpi kehitysvammaisten ihmisten nykyinen työllisyystilanne, muiden yritysten kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistään sekä se suuri työvoimapotentiaali, jonka nykyiset ja tulevat koulutetut kehitysvammaiset nuoret muodostavat. Eli tutkitusti Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä, joista korkeintaan 600 on palkkatyössä, vaikka palkkatyöhön kykeneviä ja haluavia heistä on vähintään 3 000. Kerroimme, että yrityksissä on paljon ydinprosessien kannalta välttämättömiä avustavia, täydentäviä, viimeisteleviä tai valmistelevia (osa-aikaisia) työtehtäviä, jotka nykyisellään kuormittavat henkilöstöä tai eivät

varsinaisesti kuulu kenenkään työkuvaan, ja yritykset haluavat kantaa yhteiskunnallista vastuuta tukemalla osatyökykyisiä henkilöitä työelämässä. Kuvituksena käytimme hankkeessa toteutettuja videoita ”Mä voin hoitaa” sekä ”Tuomas sai palkkatyötä Mustista ja Mirristä”.

Kerroimme myös kehitysvammaisten työntekijöiden yleisimmistä työtehtävistä (seuraava kuvio), työajoista (viikoittainen työaika keskimäärin 20–21 tuntia ja työpäivän pituus keskimäärin 4–5 tuntia) ja että useimmilla kehitysvammaisilla työntekijöillä on työkyvyttömyyseläke, jolloin ansiotulot voivat olla enintään 737,45 €/kk (vuonna 2018). Muistutimme myös, että palkkaus ja muut työsuhteen ehdot määräytyvät luonnollisesti alan työehtosopimuksen mukaisesti.

Kehitysvammaisten työntekijöiden yleisimmät työtehtävät

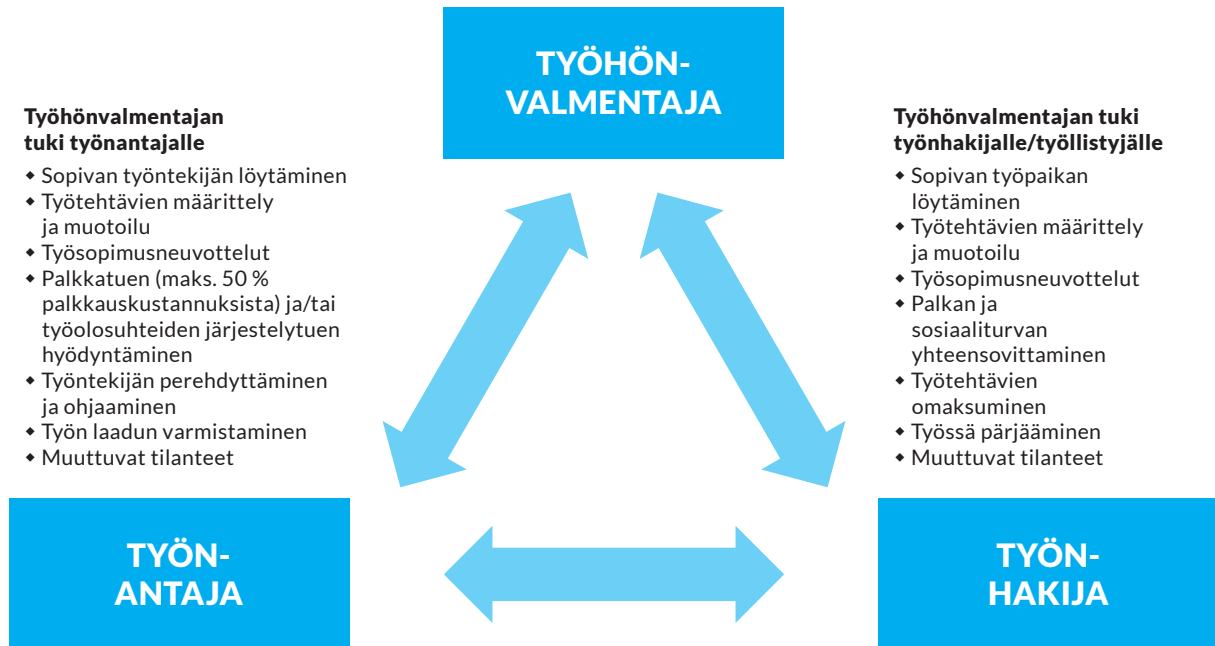


Lähde: Vesala Hannu T., Klem Simo ja Ahlström Marika.

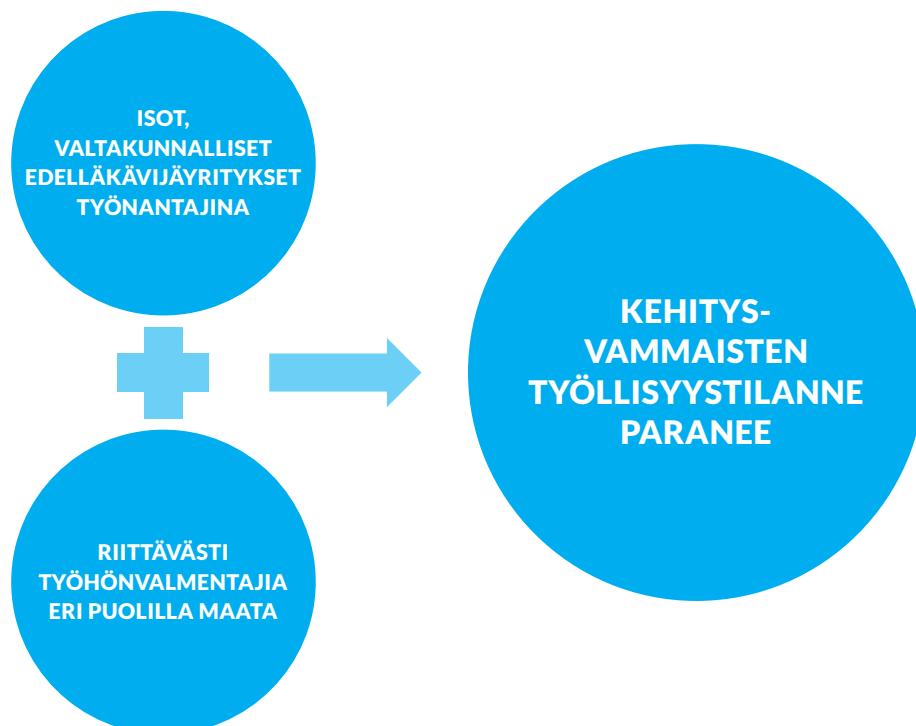
Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9/2015.

Työhönvalmennuspalvelusta ja Kehitysvammaliiton tavoitteista kerroimme seuraavilla kuvituksilla:

Työhönvalmennus
= maksuton rekrytointipalvelu
vammasia henkilöitä työllistäville yrityksille



Tämän Kehitysvammaliitto haluaa saada aikaan



3. TUOTOKSENA ESITTEITÄ, VIDEOITA JA VERKKOKURSSI

PALKKAA MUT -MOODLEEN tuotettiin verkkokurssi työnhakijoiden vertaisryhmien ohjaajille. Kurssin sisällöt on kuvattu edellä. Kurssin tarpeisiin ja työhönvalmennuksen kehittämisverkoston sekä hankkeen kautta käynnistyneen viestinnän ja muiden koulutusten tarpeisiin tuotettiin myös yksi selkokielen julkaisu sekä kaksi oppimateriaaliksi tarkoitettua videota.

Selkokielen tietovihkonen *Tietoa työstä, toimeentulosta ja koulutuksesta* on suunnattu erityisesti kehitysvamma palveluiden käyttäjille ja siinä kerrotaan tiivistetysti työtoiminnan, työllistymisen ja koulutuksen tämän hetkisistä mahdollisuuksista palveluiden käyttäjille. Tietovihkonen teki Erika Sirén opinnäytetyönään kasvatustieteen opinnoissa Helsingin yliopistossa yhteistyössä hankkeen kanssa.

Yhteistyössä Jambonin Reetta Martikaisen kanssa Palkkaa mut -hankkeen tiimi tuotti selkoanimaation *Palkkaa mut! Anne hakee töitä* (https://youtu.be/_nBLzTS8BrU), jossa opastetaan työnhakuun tuetun työllistymisen työhönvalmentajan tuella.

Lisäksi Palkkaa mut -hanke tilasi videon NEO-OmaPolun Mediastudioilta, jonka kanssa yhteistyössä tuotettiin video *Uudenlaiset ansaintamahdollisuudet* (<https://youtu.be/O83oPcERkXM>), jossa kerrotaan tiivistetysti kehitysvammaisten työllisyys tilanteesta ja esitellään vaihtoehtoisina ansaintamahdollisuuksina tuettu osuuskunta, taiteellisen työskentelyn tuotteistaminen ja taideohjaus sekä ammattitaiteilijan apurahat ja teosten myynti.

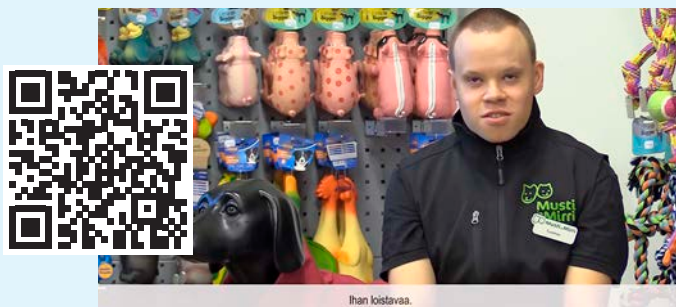
Työnantajille suunnattuun viestintään ja vaikuttamistyöhön Palkkaa mut

-projekti tuotti oppaan Kehitysvammaisen työntekijä osaksi työyhteisöä. Opas toteutettiin yhteistyössä VATES-säätiön kanssa ja se oli osa Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyötä. Oppaasta työnantaja saa pähkinänkuoressa tietoa siitä, mitä kehitysvammaisuus tarkoittaa, miten kohdata kehitysvammaisen työntekijä ja miten häntä voi tukea työyhteisössä.

Kaikissa hankkeen toiminnoissa on hyödynnetty myös Työelämän tuoreet tuulet (STEA 2016–2018) -hankkeen tuottamaa kolmiosaista Mahdollista!-opaskirjasarjaa kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseksi. Sarjan kolme opasta ovat Pieni työkirja työnhakijalle, Pieni opas työnantajalle sekä Pieni työkirja työvalmentajalle.

Työnhakijan pientä työkirjaa käytettiin materiaalina vertaisryhmäohjaajakoulutuksessa ja työvalmentajan työkirjaa työhönvalmennuksen verkoston tilaisuuksissa sekä verkoston osallistujien itseopiskelussa. Työnantajille yhteydenotto tilanteissa jaettu materiaali paketti koostui Pienestä oppaasta työnantajalle, Kehitysvammaisen työntekijä osaksi työyhteisöä -oppaasta sekä paikallisen työhönvalmennuspalvelun esitteestä yhteystietoineen. Suurempien työnantajien kontaktoinnissa hyödynnettiin lisäksi hankkeessa tuotettuja videoita:

- ♦ Tuomas sai palkkatyötä Mustista ja Mirristä
<https://youtu.be/OcAQfzXr8Ts>
- ♦ Palkkaa mut!
<https://youtu.be/D0NRWIBxuFA>



4. VIESTINTÄ JA VAIKUTTAMINEN

KEHITYSVAMMALIITON VIESTINTÄTILIN MIINUKKA Tuominen-Hakoila osallistui hankkeen tuotoksien tuotantoprosesseihin ja viesti tuotoksista sosiaalisessa mediassa. Niiden näkyvyyttä kohdennettiin erityisesti potentiaalisille työnantajille ja yrittäjäjärjestöille. Hankkeen lähtökohdista käynnistettiin myös kaksi näkyvää kampanjaa. #tavoitteenatyö-kampanjassa kehitysvammaisia koululaisia pääsi eduskuntaan työelämään tutustumisen jaksolle, ja hääpukukampanjassa kehitysvammaiset mallit palkattiin esittelemään hääpukuja muotinäytöksessä. Hankkeen teemoja vietiin eteenpäin myös lukuisissa kansanedustajien tapaamisissa.

Mediaseurantamme mukaan vuonna 2018 eri tiedotusvälineissä oli kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä 45 juttua, joissa olimme osallisina niin, että Kehitysvammaliiton nimi mainittiin.

4.1. TAVOITTEENA TYÖ-KAMPANJA (#TAVOITTEENATYÖ)

Syksyllä 2017 Kehitysvammaliiton Palkkaa mut -hanke ja Eduskunnan vammaisasiainyhteistyöryhmä (VAMYT-ryhmä) haastoivat kansanedustajat tarjoamaan kehitysvammaisille nuorille TET-harjoittelupaikkoja. Haasteen otti vastaan 38 kansanedustajaa, kaksi eduskuntaryhmää sekä eduskunnan laitoshuolto. Nimesimme tämän #tavoitteenatyö-kampanjaksi, ja sen tarkoituksena oli edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä. Kampanjan tarkoituksena oli lisätä tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanteesta ja heidän

potentiaalistaan tehdä palkkatyötä sekä tarjota kehitysvammaisille nuorille mahdollisuus päästä osaksi työyhteisöä. Kansanedustajat kokivat kampanjan hyödylliseksi, ja he oppivat lisää kehitysvammaisuudesta. Edustajat kiittelivät myös sitä, että pääsivät näkemään kehitysvammaisten nuorten kyvyt ja potentiaalin tehdä töitä.

Heissä on potentiaalia ja kykyä paljon enemmän kuin tiedetään. (kansanedustaja)

Nuoret olivat hyvin innokkaita oppimaan uusia asioita ja todella aidon välittömiä – se piristi myös minua! (kansanedustaja)

Kansanedustajat ja muu eduskunnan henkilökunta olivat aidon kiinnostuneita kehitysvammaisten työllisyystilanteesta, unelmista ja myös ongelmista elämässä. Kansanedustajien avustajat olivat pääasiassa vastuussa TET-harjoittelun käytännön asioista ja nuorten ohjauksesta. Myös heiltä tuli positiivista palautetta kampanjasta.

Olin yllättynyt siitä, että nämä upeat koululaiset olivat niin perehtyneitä politiikkaan ja valtakunnan asioihin. Myös heidän innostuneisuus kaikkeen oli vaikuttavaa. Tämä TET-harjoittelu pitää olla jokavuotista tästä lähtien. (kansanedustajan avustaja)

Myös TET-harjoitteluun osallistuneet oppilaat olivat tyytyväisiä viikkoon eduskunnassa. Heidän mielestään viikko oli opettavainen ja eduskunnassa oppi uusia asioita, joita ei ollut aiemmin tehnyt.

Jos pärjään eduskunnassa, pärjään ihan missä vaan. (TET-harjoittelija)

TET-harjoittelun aikana oli mielenkiintoista keskustella mukana olevien kouluavustajien kanssa kampanjasta ja siitä mikä TET-harjoittelun merkitys on kehitysvammaiselle nuorelle.

Jakso kohotti harjoittelijan itsetunnon aivan uudelle tasolle. Hänestä tuli päivä päivältä rohkeampi ja avoimempi. Kaikki tehtävät olivat juuri sellaisia, että hän suoriutui niistä niin hyvin, että hän hämmästytti itsekin. Paljon uusia kokemuksia ja uutta intoa opiskeluun. (kouluavustaja)

Syksyllä 2018 Turun kaupunginhallitus osallistui kampanjaan tarjoamalla 19 kehitysvammaiselle nuorelle TET-harjoittelupaikan.

Olen todella innoissani harjoittelusta, sillä haaveenani on kokin ammatti. (Sairaalan keittiössä työskentelevä TET-harjoittelija Rasmus Jewander)

Voisin tehdä tätä työkseni tulevaisuudessa. (TET-harjoittelija Taneli Savolainen)

Turun kaupunginhallitus jatkohaastoi Turun palloseuran liigajoukkueen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja siitä kertominen on julkiselle toimijalle itsestäänselvyys, ja siksi olemme mielellämme mukana kampanjassa. Turku haastaa kampanjaan mukaan HC TPS Turku Oy:n, joka liputtaa näkyvästi yhdenvertaisuuden puolesta omassa toiminnassaan (Turun kaupunginhallituksen puheenjohtaja Lauri Kattelus)

#tavoitteenatyö-kampanja jatkui myös vuonna 2019, jolloin Helsingin kaupunki palkkasi kehitysvammaisia nuoria kesätöihin.

4.2. "MALLIMAILMAN MYYTINMURTAJAT" -HÄÄPUKUKAMPANJA

Yksi hankkeen huippuhetkistä oli hääpukukampanjan toteuttaminen yhteistyössä suomalaisen hääpukumerkki Victoria & Vincentin kanssa. Tässä kampanjassa 11 kehitysvammaista naista sai ainutlaatuisen tilaisuuden toimia mallina hääpukunäytöksessä. Idea kampanjaan syntyi, kun Victoria & Vincent otti meihin yhteyttä ja kertoi haluavansa edistää kehitysvammaisten työllisyyttä palkkaamalla kehitysvammaisia malleja sekä toteuttaa 150 % positiivisemmän muotinäytöksen, joka saa kaikki aidosti hyvälle mielelle.

Yhtäkkiä tajusimme että hyvänen aika, mehän voisimme yhdistää voimamme. Voisimme tehdä jotain aivan uutta ja erilaista, jotain millä olisi näytöstäkin suurempi merkitys. Palkkaisimme malleiksemme nuoria kehitysvammaisia naisia, joiden vahvuutena on kyky välittää vilpittöntä ja aitoa iloa. Tietäksemme koskaan aiemmin ei ole järjestetty muotinäytöstä, jossa kaikki mallit ovat kehitysvammaisia. Nämä meidän nuoret naisemme voivat olla esimerkkeinä monille muille, ja siitä on tullut ykkösasia myös meille. Ehkä me tuomme esiin mallien uuden sukupolven, piilotettua potentiaalia. (Victoria & Vincentin markkinointipäällikkö)

Hääpukunäytös järjestettiin Love me do -messujen yhteydessä Kaapelitehtaalla. Hääpukunäytös oli loistava tapa tuoda esiin kehitysvammaisten ihmisten osaaamista uusilla areenoilla ja yleisöille, joita emme normaalisti tavoita. Victoria & Vincentin edustajan mielestä idea muotinäytöksestä osoitti, että joihinkin tehtäviin kehitysvammaisen henkilö on juuri se paras vaihtoehto kaikista.

Näytöksessä ja hääpukunäytöstä koskevissa artikkeleissa nostettiin esiin kehitysvammaisten heikkoa työllisyystilannetta ja se herätti kiinnostusta katsomossa. Muotinäytös onnistui paremmin kuin osattiin edes

unelmoida. Kehitysvammaliitto ja Victoria & Vincent saivat pelkästään hyvää palautetta malleilta, mallien vanhemmilta ja yleisöltä.

Tytöt ovat kulkeneet yhdessä pienestä pitäen. Juttelin eilen Emmi-Lotan äidin kanssa, että emmepä silloin 26 vuotta sitten olisi uskoneet, että näin ne meidän down-tyttöemme esiintyvät muotinäytöksessä. Mutta ajat ovat muuttuneet noista päivistä ihan valtavasti. Tuntuu, että nyt ihan kaikki on mahdollista. (mallin äiti)

Jännittävä, mutta äärimmäisen upea kokemus. (malli)

Että on kaiken keskipiste, valopilkku tässä maailmassa. (malli)

Hääpukukampanjasta uutisoivat Suomen keskeisimmät mediat, esimerkiksi Yle, Kodin kuvalehti, Radio Nova, Ilta-Sanomat ja Anna-lehti. Lisäksi Viron valtakunnallinen media uutisoi kampanjasta.

4.3. POLIITIKKOTAPAAMISET

Olemme poliitikkoja tavatessamme nostaneet esiin kehitysvammaisten työllisyyttä ja siihen liittyviä ongelmia. Lisäksi eduskunnan #tavoitteenatyö-kampanjan aikana kävimme kansanedustajien kanssa huomattavan määrän keskusteluja aiheesta. Tämän seurauksena kansanedustajat ovat tehneet seuraavia kirjallisia kysymyksiä hallitukselle:

- ♦ Kirjallinen kysymys: Kehitysvammaisten työllisyysasteen nostamisesta ja tuetusta oppisopimuksesta
- ♦ Kirjallinen kysymys: Koulutustakuu ja vaikeasti vammaiset nuoret
- ♦ Kirjallinen kysymys jatkokysymyksenä kirjalliseen kysymykseen koulutustakuusta ja vaikeasti vammaisten nuorten koulutuksesta

- ♦ Kirjallinen kysymys työkyvyttömyyseläkkeen lineaarimallin käyttöönotosta
- ♦ Kirjallinen kysymys kehitysvammaisten työoikeuksista
- ♦ Kirjallinen kysymys kehitysvammaisten oikeudesta työllistäviin toimenpiteisiin

4.4. TAVOITTEENA TYÖ-KONFERENSSI

Palkkaa mut -projektin Tavoitteena työ-työllistymisen konferenssi toteutettiin 6.–7.6.2018 Helsingin Paasitornissa. Projektin työntekijät toimivat päivien puheenjohtajina, Simo Klem ensimmäisenä päivänä 6.6. ja Katariina Hakala toisena päivänä 7.6.

Varsinaisen asiaohjelman aloitti dosentti Arto O. Salonen kertomalla siitä, miten kaikkien voimavarat saadaan käyttöön suomalaisessa työelämässä. Sen jälkeen siirryttiin konkreettisempiin työllistymisen keinoihin. Kehitysvammaisia ja autismin kirjon ihmisiä työllistäneet Omenasieppari, Myö Hostel ja Väylä ry kertoivat omista työllistämisen kokemuksistaan. Omenasieppari valmistaa kotipuutarhojen ylijäämäomenista omenamehua, Myö Hostel tarjoaa majoituspalveluja ja Väylä ry siivouspalveluja.

Lounastauon jälkeen palveluiden kehittäjä Annu Kiiski kertoi Work Pilots Oy:n uudesta sovelluksesta, jonka kautta on kätevä välittää keikkatöitä myös erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Keikkatyöt voivat avata heille uusia polkuja työelämään, kun erilaisia työtehtäviä pääsee kokeilemaan keikka kerrallaan.

Tämän jälkeen laajennettiin näkökulmaa koko Suomen kuntakenttään sekä mm. KIT-hankkeessa kerättyyn tutkimustietoon siitä, mitä kunnissa tehdään kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen edistämiseksi. Vuoropuhelua siitä, mitä kunnissa tehdään ja mitä tutkimus kertoo, kävivät tutkija Hannu Vesala Kehitysvammaliitosta sekä

toiminnallisten palvelujen palvelupäällikkö Anne Ikäheimonen Eksotesta (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri).

Kansainvälisellä tasolla aihetta päästiin tarkastelemaan, kun Kanadasta vieraaksi saatu Annette Borrows (CASE president, Canadian Association for Supported Employment) kertoi, että Kanadan kokemuksien mukaan työllistyminen on mahdollista kaikille; on vain ratkaistava, miten työ, tekijä ja tuki saadaan ”mätsäämään”. Kanadassa tuetun työllistymisen palvelua on toteutettu laajasti jo 1990-luvulta lähtien, ja tällä hetkellä noin 26 % kaikista Kanadan työikäisistä kehitysvammaisista ihmisistä on palkkatöissä. Suomessa vastaava luku on arviolta 2–4 %. Annette jatkoi aiheesta myös seuraavan päivän aamuna ja esitteli Kanadassa käytettyjä konkreettisia työvälineitä työllistymiseen ja miten työllistymisen tuen kehittäminen oli edennyt ideoiden, kokeilun ja osaamisen kehittämisen kautta.

Esitysten jälkeen palattiin Suomen tilanteeseen ja erilaisiin uusiin ideoihin kehittää kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä tukevaa toimintaa ja myös työ- ja päivätoimintaa. Projektipäällikkö Pauli Leinonen Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiöstä kertoi osuuskuntamallista työllistymisen ja työtoiminnan vaihtoehtona ja opettajankouluttaja Lotta Uusitalo-Malmivaara Positiivisesta CV:stä mahdollistamassa sen, että kaikki voivat tehdä osaamisestaan ansioluettelon.

Palkkaa mut -projektin asiantuntija Katariina Hakala käsitteli puheessaan lukuisiin tutkimuksiinsa perustuen mielekästä työtä ihmisoikeutena erityisesti YK:n vammaissopimuksen ja toimintakulttuurin muutoksen näkökulmista. Pitkän linjan työelämän asiantuntija Kari Vuorenpää Kehitysvammaisten Tukiliitosta puolestaan pohti, mitkä ovat vaihtoehdot, jos työllistyminen ei kaikista hyvistä yrityksistä huolimatta onnistu. Millaista on tulevaisuuden hyvä työ- ja päivätoiminta.

Lopuksi käytiin paneelikeskusteluna läpi Pähee OTE -hankkeessa kokeiltuja ja kehitettyjä toimintamalleja, joiden ansiosta moni kehitysvammaisen oli Lahden seudulla saanut hankkeen aikana palkkatyön.

Seminaariin osallistuneiden palaute oli hyvinkin myönteistä. Puhujista ja ohjelman sisällöstä pidettiin, ja seminaarin käytännön järjestelyt olivat onnistuneet.

Kahteen päivään oli saatu sisällytettyä paljon tietoutta ja käytännön kokemusta. Aiheet mielenkiintoisia ja ajankohtaisia. Sai paljon lisää puhtia omaan tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen. Toivoo on!!

Järjestelyt sujuivat mielestäni todella jouhevasti, ja tauot olivat sopivan mittaisia.

Osallistujapalautteen kehittämisehdotuksissa osa olisi toivonut enemmän aikaa keskustelulle ja verkostoitumiselle, ja osa olisi toivonut esiintyjiksi enemmän kokemusasiantuntijoita, päättäjiä ja työnantajia. Annette Borrowsin tulkkausta englannista suomeksi toisaalta kiiteltiin ammattitaitoiseksi, mutta osa olisi toivonut sen toteuttamista konsekutiivitulkkauksen sijasta simultaanitulkkauksena kuulokkeisiin niille, jotka sitä olisivat katsoneet tarvitsevansa. Osa osallistujista koki nyt toteutetun konsekutiivitulkkauksen hankaloittavan esityksen seuraamista.

Nyt käännöksen osuus vei ”särmän” esityksestä ja venytti puhujan osuutta ja näytti myös vaikuttavan puhujan omaan esitykseen.

Valtaosin palaute oli kuitenkin myönteistä. Pyysimme osallistujia arvioimaan myös numeerisesti (asteikolla 1–5) aiheiden ajankohtaisuutta ja sovellettavuutta omaan työhön/organisaatioon sekä antamaan seminaaripäivistä yleisarvosanan. Näiden yhteiseksi kokonaisarvosanaksi saimme 4,34.

5. PROJEKTIN TULOKSET

HANKKEEN KONKREETTISET TYÖLISTYMISSVAIKUTUKSET muodostuivat jalkautuvien työnantajakierrosten työnantajakontakteista, työhönvalmennuksen verkostossa mukana olleiden valmennustyöstä sekä verkkokurssin kautta vertaisryhmäläisten rohkaistumisesta työnhakuun. Työllistymisiä tapahtui myös suurten työnantajien kontaktoinnin sekä hankkeen viestinnän myötä tulleiden yrityskontaktien kautta.

Kyselyjen (05/2018 ja 12/2018) perusteella Palkkaa mut -hankkeen toimintaan osallistuneista kehitysvammaisista henkilöistä 51 sai vuosien 2017–2018 aikana työsuhteen työn. Hankkeen toimintaan osallistui yhteensä 170 kehitysvammaista henkilöä, joista 80:lle etsittiin palkkatöitä. Työsopimusneuvotteluihin asti päästiin 59 henkilön kanssa. Työntekoa harjoittelu- tai työkokeilujaksoissa pääsi kokeilemaan 67 kehitysvammaista henkilöä.

Työsuhteinen työ toteutui useimmiten teollisuustyössä, toimistotyössä, hoiva-alalla sekä kaupan töissä. Teollisuustyöt toteutuivat konetehtaassa, elintarvikealan yrityksessä, sähköalan alihankkijalla sekä maalausliikkeen varastossa ja konttorissa. Toimistotöitä tehtiin toimistoavustajana, aulatyöntekijänä sekä työnantajan viestintätiimissä. Hoiva-alan työ sijoitui sairaalaan ja vanhusten palveluihin. Muita työsuhteen työn paikkoja ja tehtäviä olivat kahvila tai ravintola, kiinteistönhuolto, pesula, seurakunta ja lehtien jakaminen.

Harjoittelut sijoituivat pääosin samanlaisiin paikkoihin ja sisälsivät samanlaisia työtehtäviä kuin työsuhteiksi muuttuneet paikat ja tehtävät. Harjoitteluissa painottuivat kuitenkin

enemmän kaupan avustavat tehtävät, hoiva- ja sosiaalialan työt ja siivoustyö. Sosiaalialan harjoittelupaikkoja saatiin mm. päivätoiminta- ja asumisyksiköistä. Harjoittelut toteutuivat myös mm. päiväkodissa, kirjastossa, muutofirmassa, keittiötyössä sekä maankaivuu- ja viemäröintitehtävissä.

5.1. TYÖHÖNVALMENNUS KEHITTYI KUNNISSA

Projektin alussa tehtyyn kuntakartoituskyselyyn vastasi 26 kunnan tai sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän edustajaa, ja vastausten perusteella vain seitsemässä niistä tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua on tarjolla kaikille kehitysvammaisille asukkaille. 14 alueella palvelua kerrottiin olevan tarjolla vain osalle, ja viidellä alueella palvelua ei ollut tarjolla lainkaan.

Tilanne työhönvalmennuksellisen työotteen omaksumisessa vaihteli alueittain, minkä vuoksi osallistujia rohkaistiin asettamaan toiminnalle omia alueellisia tavoitteita. Verkoston viimeisessä tapaamisessa jokainen osallistuja toi omassa puheenvuorossaan esiin aikaan saatuja muutoksia ja tulevaisuuden suuntaviivoja. Monet toivat esiin alueidensa avotyön pitkän historian. Projektin myötä monia entisiä avotyöpaikkoja oli kuitenkin onnistuttu muuttamaan palkkatyösuhteeksi, ja organisaatiokulttuuria palkkatyöllistymistä edistäväksi.

Palkkaa mut -projektin näyttöön perustuvaa työhönvalmennusta pyrittiin edistämään Tuusulassa, Järvenpäässä, Lahdessa, Lappeenrannassa, Joensuussa, Salossa, Porissa ja Tampereen alueella (Tampere, Ylöjärvi, Hämeenkyrö, Nokia). Myös Helsinki oli mukana projektissa, mutta sen

rooli tuetun työllistymisen työhönvalmennusta jo tarjoavana kaupunkina oli enemmänkin esimerkin näyttämisen ja toimivien mallien tarjoaminen muille mukana oleville kaupungeille.

Useassa kunnassa työhönvalmentajan toimi on Palkkaa mut -projektin aikana saatu vakiinnutettua, ja muualla toimen vakiinnuttaminen on asetettu päämääräksi. Työhönvalmennusta on nyt tarjolla mm. Tuusulassa, Järvenpäässä, Lahdessa, Lappeenrannassa, Joensuussa ja Ylöjärvellä. Kunnissa on lähdetty myös muilla tavoilla edistämään kehitysvammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä.

Lahden alueella työhönvalmennuksen edistäminen on ollut erityisen aktiivista Pähee OTE -hankkeen ansiosta. Lahdessa on nyt kolme Päijät-Hämeen alueella toimivaa työhönvalmentajaa sekä asiakaskoordinaattori, joka tekee yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Etelä-Karjalan alueella ja erityisesti Lappeenrannassa kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennusta kehitettiin Yes we can -projektissa (ESR 2016–2017), jonka jälkeen Eksotessa vakiinnutettiin 2,5 henkilötyövuoden panos kehitysvammaisten henkilöiden työhönvalmennukseen. Joensuussa samankaltaisia suunnitelmia on Siun Soten alueelle.

Joensuussa kehitysvammapalvelujen kehittämistyö on edennyt asumisesta työhönvalmennukseen. Joensuussa on pitkä avotyötoiminnan perinne, mutta nyt on saatu onnistumisia avotyötoiminnasta palkkatyöksi. Kaupungissa on aloitettu Kohti työelämää -ryhmä, joka tarjoaa työhönhakuvalmennusta sekä kiinnostusten ja osaamisen kartoittamista. Avotyötoiminta nähdään nyt ponnahduslautana, ei lopullisena päämääränä.

Projektin merkitys on ollut suuri ja vertaistuki korvaamaton. Kaupungissa on koettu positiivista pyörrettä: uusia tulee ja vanhoja siirtyy. Kouluyhteistyön kanssa on saatu yri-tyskontakteja. Siun Sotessa tuettu työllistyminen on ykkösprioriteetti.

Salossa Palkkaa mut -hanke on tuonut mm. muutoksia kaupungin organisaation työ- ja ajattelutapoihin. Kehitysvammapalvelujen työllistymistä edistävää toimintaa tehdään näkyväksi ja avotyötoimintaa muutetaan palkkatyöksi. Viestintää työllistymisen mahdollisuuksista terävöitetään.

Projekti, verkostoituminen ja tieto, että muuallakin pyöritellään näitä asioita, on antanut rohkeuden ja uuden ulottuvuuden ajatella työnkuvaa.

Lisäksi Salon kaupunki päätti helmikuussa 2019 lopulta myöntää Ihme ja Kumma Tuki ry:lle kaupungin työllisyysavustuksen, mikä indikoi entistä parempaa vammaisten ihmisten yhdenvertaista osallistumista myös yleisiin työllisyyspalveluihin.

Tampereella palkkatyöllistämisen edistäminen on vielä varsin alkuvaiheessa, ja avotyötoimintaa suositaan edelleen.

Asennetyötä on vielä paljon edessä.

Nokialla on vuonna 2013 aloitettu avotyötoiminnan kehittäminen, ja huomio on ollut erityisesti nuorissa, jotka tulevat suoraan koulusta. Nyt on aloitettu yritysten tarpeiden kartoittaminen myös työsuhteisen työn mahdollisuuksien näkökulmasta. Kaupungissa on keskusteltu myös koulun ja työllistymisen kuilusta.

Kuilu on syvä ja leveä, miten yhteistyötä koulujen kanssa voisi parantaa?

Ylöjärvellä työ- ja päivätoimintaa pyritään kehittämään KVANKin laatukriteerien mukaiseksi. Tavoitteena on laatia työllistymistä tukevan toiminnan toimintasuunnitelma ja selkeät suuntaviivat: työllistyminen, kuntoutus, osallisuuden edistäminen sekä työhönvalmennuksellinen työtoiminta käynnistyvät. Tavoitteena on, että vuonna 2021 työvalmennus ja työllistyminen ovat vakiintunutta toimintaa ja että kaupungissa on työvalmentajan toimi.

Käytännön toiminnan ja tulosten kautta saadaan kättä pidempää lainsäädännön kanssa sekä vakuuttava kieli ja vahva perusta kunnanjohtajan keskusteluissa.

Toimintakulttuurin muutoksesta Ylöjärvellä kertovat seuraavassa artikkelissa Palkkaa mut -verkoston muutosagentit Piia Raittinen ja Pia Torvinen.



Piia Raittinen ja Pia Torvinen ovat toimineet Palkkaa mut -projektin muutosagentteina Ylöjärvellä.

TOIMINTAKULTTUURI MUUTTUI YLÖJÄRVELLÄ

TEKSTI: Pekka Koskinen

TAVOITTEEKSI PALKKATYÖLLISTYMINEN

Monelle kehitysvammaiselle ihmiselle polku koulunpenkiltä työ- ja päivätoimintaan on yhä kyseenalaistamaton ajattelutapa. Tätä ajattelutapaa vastaava ohjaaja **Piia Raittinen** ja työhönvalmentaja **Pia Torvinen** lähtivät purkamaan Ylöjärvellä, kun he yhdessä Mikkolan työtuvan muun henkilöstön kanssa järjestivät yksikön ”räjäyttämispäivän”.

TUKEA JA VAHVISTUSTA OMALE TYÖLLE

– Palkkatyö on se juttu, toteaa Piia Raittinen.

Hän aloitti vastaavana ohjaajana Mikkolan työtuvalle samoihin aikoihin, kun Palkkaa mut -projekti aloitti. Raittinen

suoritti samaan aikaan myös johtamisen erikoisammattitutkintoa. Näiden kahden yhteisvaikutuksesta oli luontevaa lähteä uudistamaan toimintakulttuuria palkkatyöllistymistä tukevaksi.

– Ajatus toimintakulttuurin kehittämistä oli muhinut kaikkien työntekijöiden mielessä jo pitkään, ja räjäytyspäivän työskentelyssä ajatukset sitten konkretisoituivat selkeiksi tavoitteiksi ja toimenpiteiksi. Luottamus ja tuki kaupungin taholta toiminnan kehittämiseksi olivat tärkeässä roolissa, ja Palkkaa mut -projektin tapaamiset antoivat vertaistukea asian edistämiseksi, Raittinen sanoo.

Määrätietoisen työn lisäksi matkan varrella on vaadittu myös sinnikkyyttä ja

käsitteiden selkeyttämistä. Raittisen aloittaessa Ylöjärvellä oli tavallisilla työpaikoilla 16 kehitysvammaista henkilöä. Kyseessä ei kuitenkaan ollut palkkatyö, vaan sosiaalipalveluna toteutettava avo-työtoiminta, josta maksetaan osallistujalle vain pientä työosuusrahaa. Yhteisen kielen löytäminen oli tärkeää toiminnan uudistamisen kannalta, Raittinen muistelee.

MERKITYKSELLINEN TYÖ MOTIVOI

Pitkän työkokemuksen omaava ohjaaja Pia Torvinen on käyttänyt toistaiseksi puolet työajastaan työhönvalmentajan työhön. Tavoitteena on työhönvalmentajan toimen vakinaistaminen, ja vuoden 2019 alussa Torvinen saakin keskittyä kahden kuukauden ajan täysipäiväisesti työhönvalmennukseen. Sekä Torvinen että Raittinen ovat luottavaisin mielin toimen vakinaistamisen suhteen, sillä työhönvalmennuksen vaikutukset näkyvät konkreettisesti.

– Tälläkin hetkellä yhden asiakkaan kanssa on käyty harjoittelemassa työpaikalla ja palkkauksesta on jo puhuttu työnantajan kanssa, kunhan työharjoittelu on ensin suoritettu loppuun

ja selkeä toimenkuva mietitty. Että se muutos, mikä näkyy siinä ihmisen arjessa, kun pikkuhiljaa toiveet ja haaveet käyvät toteen, se kyllä motivoi työhönvalmentajaa, Torvinen kuvailee.

Lisäksi Torvinen kokee pääsevänsä hyödyntämään laajaa osaamis- ja taitopohjaansa kokonaisvaltaisemmin työhönvalmentajana.

Sekä Torvinen että Raittinen peräänkuuluttavat ihmisoikeusnäkökulman tärkeyttä keskusteltaessa kehitysvammaisten ihmisten työllisyydestä. Työ- ja päivätoiminnan osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sen rooli on läpivirtavuutta korostava ja eteneminen työsuhteiseen palkkatyöhön asetetaan tavoitteeksi kaikille, jotka sitä toivovat.

– Toiminnassa pitää pystyä katsomaan eteenpäin. Meille tulee koulusta nuoria, jotka eivät enää suostu kulkemaan palvelujärjestelmän viitoittamalla polulla, vaan haluavat töihin ja rakentaa oman näköistä elämää. Tämän toteutumiseksi tarvitaan oikeanlaista tukea ja tarpeenmukaisia palveluita, Torvinen sanoo. ■

**VERKOSTON OSALLISTUJIEN
KOKEMUKSET PROJEKTISTA**

Verkostossa mukana olleet kokivat, että Palkkaa mut -projektin myötä he saivat uutta tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksista sekä näkymiä alan tilanteeseen valtakunnallisesti. Myös uusista työtavoista, tuloksellisesta työhönvalmennuksesta, kehitysvammaisten työnhakijoiden vertaisryhmätoiminnasta ja työnantajien kontaktoinnista saatiin tietoa. Niistä myös innostuttiin, niiden toteuttamiseen saatiin rohkeutta, ja niitä alettiin soveltaa käytäntöön omissa toimintaympäristöissä. Myös lakiaiheet sisällöt koettiin hyödyllisiksi ja omaa ammattitaitoa ja osaamista lisääviksi.

Hyvä projekti, sai paljon vertaiskokemusta. Aiheet mielenkiintoisia. Sai hyviä työkaluja käytäntöön. Hyvät vetäjät, joilla on paljon ammattitaitoa ja käytännön kokemusta työhönvalmennuksesta.

Myös verkostoituminen itsessään koettiin hyödylliseksi. Osallistujat kokivat, että verkosto mahdollisti osaamisen jakamisen: muiden paikkakuntien kokemuksista opittiin uutta, ja omaa osaamista pystyi jakamaan muille. Verkosto toi myös uusia yhteistyökumppaneita ja työnantajakontakteja. Projektin myötä kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen edistäminen mahdollisuutena ja toimintana sai näkyvyyttä valtakunnallisten medioiden lisäksi myös paikallisissa medioissa.

Projektista on ollut valtava hyöty. On saanut varmistusta, että oikeaan suuntaan olemme menossa. On voinut käydä vuoropuhelua ja kysyä asioita. Uusi toimintamalli ei olisi lähtenyt käyntiin näin nopealla tahdilla ilman tätä.

Omien toimintatapojen ja työnkuvien muutoksen ja tarkentumisen lisäksi projektin koettiin vaikuttaneen myös osallistujien edustamien organisaatioiden

toimintatapoihin. Hankepaikkakunnilla on mm. aloitettu systemaattinen työ palkkatyöllistämisen edistämiseksi ja työharjoittelupaikkojen etsimiseksi. Avotyötoimintapaikkoja on käyty läpi ja kartoitettu mahdollisuuksia muuttaa niitä työsuhteiksi. Yksittäisillä paikkakunnilla on tehty päätöksiä siitä, että uusia avotyötoimintasopimuksia ei enää tehdä. Myös kokonaan uutta työllistymiseen tähtäävää toimintaa on lähdetty toteuttamaan osassa kaupungeista.

Ilman tätä hanketta toiminta ei olisi lähtenyt lainkaan käyntiin kaupungissamme. Se antoi rohkeutta lähteä tekemään asioita uudella tavalla.

**5.2. TYÖNHAKIJOIDEN
VERTAISRYHMÄT OSAKSI
TYÖHÖNVALMENNUSTA**

Työnhakijoiden vertaisryhmien ohjaajien verkkokurssin päätavoitteena oli rakentaa vertaisryhmien työskentelylle malli ja työskentelytapa osana tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Verkkokurssilla pyrittiin täyttämään Palkkaa mut -hankkeen toinen päätavoite: kehitysvammaiset ihmiset saavat tietoa ja tukea työllistymiseen sekä rohkaistuvat työnhakijoiksi. Verkkokurssista rakennettiin kehitysvammaisten työnhakijoiden vertaisryhmätoiminnan, ryhmän ohjaamisen sekä verkkokurssin yhteiskehittämisen prosessi, jota koordinoitiin ja ohjattiin verkko-oppimisympäristössä. Materiaalin tuottamisessa hyödynnettiin Kehitysvammaliiton aiempia kehittämis- ja tutkimusmateriaaleja sekä opinnäytetöitä. Osa materiaaleista tuotettiin yleiskielellä, osa selkokielellä. Tuloksena saatiin toimiva verkko-oppimisympäristö, jonka pohjalta ohjaajien koulutusta voidaan rakentaa myös jatkossa. Verkkokurssilaisten palautteen avulla oppimisympäristöä voidaan myös kehittää edelleen. Vertaisryhmien palautteissa oli selkeästi luettavissa, että ryhmissä oli saatu tietoa

ja tukea työllistymiseen ja myös saatu rohkeutta työn hakemiseen.

VERTAISRYHMÄLÄISTEN KOKEMUKSIA TYÖSTÄ JA TYÖN MERKITYKSIÄ

Ulla Hiltusen pro gradu -tutkielma Jyväskylän yliopiston sosiaalityön oppiaineessa käynnistyi yhteistyössä Palkkaa mut -hankkeen työnhakijoiden vertaisryhmien verkkokurssilaisten kanssa. Työssä tarkastellaan kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia työstä ja työn merkityksestä. Hän keräsi työhönsä aineiston teemahaastatteluilla. Yhteensä haastateltavia oli 14 henkilöä. Kaksi haastatteluista oli ryhmähaastatteluja, joihin osallistui Palkkaa mut -hankkeen vertaisryhmän ohjaajia ja vertaisryhmäläisiä, ja ne tehtiin vertaisryhmäläisten opiskelu- ja työtoimintayksiköissä syksyllä 2018.

Haastattelukysymyksissä selvitettiin haastateltavien työ- ja koulutushistoriaa sekä kokemuksia työstä: millaisia tehtäviä kukin haastateltava oli tehnyt, mitä hän ajattelee työn teosta, miten työ on vaikuttanut sosiaalisiin suhteisiin, onko hänellä ollut mahdollista vaikuttaa oman työn sisältöön ja mitkä ovat hänen työhön liittyvät haaveensa ja unelmatyöpaikkansa.

Opinnäytetyö on valmistumassa vuoden 2019 aikana, mutta Hiltunen nostaa jo nyt alustavina tuloksina haastatteluista sen, että työ merkitsee paljon haastateltaville sekä ”lisää merkittävästi osallisuuden kokemusta: sen kautta ihminen tuntee kuuluvansa yhteisöön ja tuntee olevansa tärkeä osa sitä. Työtoiminnasta saa uusia ystäviä ja se tuo mielekästä sisältöä arkeen. Työn tekeminen auttaa hahmottamaan omia vahvuuksia ja tätä kautta vaikuttaa positiivisen itsetunnon kehittymiseen.”

Työttömyys nousi haastatteluissa esiin. Työn tekoa arvostettiin, eikä työttömänä tai toimeettomana oloa pidetty hyvänä vaihtoehtona. Työttömyyden nähtiin tuovan henkilöille ikävyyksiä, kuten liiallista alkoholin käyttöä, tylsistymistä ja eristäytymistä omaan kotiin. Vain muutama haastateltavista osasi kuvailla, mitä eroa on ns. tavallisella työllä, avotyöllä ja työtoiminnalla. Työosuusraha koettiin liian pieneksi, ja osa haastateltavista kuvasi tämän vaikuttavan arvostuksen kokemukseen negatiivisesti. Haastateltavat halusivat käyttää työosuusrahan tavallisiin asioihin, kuten ruokaan, vaatteisiin ja harrastuksiin. Haastattelussa nousi esille myös osallistumisen esteitä ja syrjinnän kokemuksia, kuten esimerkiksi omat mahdollisuudet vaikuttaa siihen, mitä ammattia haluaa opiskella ja missä haluaa tehdä töitä.

OHJAAJIEN KOKEMUKSET VERKKOKURSSISTA

Sen lisäksi, että vertaisryhmien ohjaajien verkkokurssi auttoi vertaisryhmäläisiä työllistymisessä, se myös tuki kurssilla mukana olleiden työtoiminnan ohjaajien työnkuvan ja ammattitaidon kehittymistä työhönvalmennukselliseen suuntaan. Seuraavassa artikkelissa Järvenpään kaupungin työnohjaaja Heli Laurila kertoo kokemuksistaan vertaisryhmien ohjaajien verkkokurssista Järvenpäässä ja Tuusulassa.

HANKKEESTA TUKEA OMAAN TYÖHÖN

TEKSTI: Tuija Hannula

Työnohjaaja Heli Laurila Järvenpään kaupungilta sai Palkkaa mut -hankkeesta työvälineitä ja tarpeellista taustatukea työhönsä. Heli osallistui hankkeessa toteutetulle työhakijoiden vertaisryhmien ohjaajien verkkokurssille. Työhakijoiden vertaisryhmä valmensi asiakkaita kohti työelämää.

- Työnhakijoiden vertaisryhmän ohjauksen verkkokurssi oli oleellinen osa hanketta ja antoi työllemme hyvät raamit, Heli Laurila kertoo.

Verkkokurssilla käytiin asiakkaiden kanssa läpi, miten työpaikkaa haetaan ja mitä kaikkea pitää ottaa huomioon. Esimerkiksi itsensä esittelemisen tavat ja nykyaikaiset menetelmät, kuten video-CV, tulivat tutuiksi. Työpaikkoja lähestyttiin ennen kaikkea asiakkaiden omien unelmien ja vahvuuksien kautta.

- Teimme asiakkaiden kanssa aarrekarttoja, joiden pohjalta päästiin käsiksi omiin unelmiin. Niiden perusteella hahmotelimme tavoitteet ja teimme tutustumisia työpaikkoihin. Loppuvaiheessa tärkeää olivat suorat kontaktit työpaikoille.

Moodle-ympäristöön rakennetulla verkkokurssilla oli Laurilan mielestä selkeä runko ja osa-alueet, joiden mukaan edetä. Osallistujat valikoituivat haastattelujen perusteella ja kiinnostuksensa mukaan. Tärkeintä oli lähteä liikkeelle asiakkaan omista voimavaroista.

- Ryhmässä tuli esille asioita, joita ei aina itse ollut tullut ajatelleeksi. Esimerkiksi ympäristö voi olla merkityksellinen. Jos eläinkaupassa, kahvilassa tai kauneussalongissa et pääse alan koulutusta vaativaan työhön, voit jossakin

muussa tehtävässä päästä kuitenkin samaan työympäristöön.

Erityisen arvokasta työnhaun verkkokurssilla oli Laurilan mukaan oman mielipiteen vahvistaminen ja vertais-tuki toisilta ryhmäläisiltä.

- Katsoimme kurssilla videoita nuorten aikuisten kokemuksista työelämässä. Vertaistarinat ja kokemusten vaihto olivat ehkä kurssin parasta antia. Omien kokemusten jakaminen ryhmässä oli voimaannuttavaa myös asiakkaalle itselleen. Työn ja osallisuuden merkitys elämässä tuli kertomuksissa selkeästi esille. Järvenpään kaupunki ja Tuusulan kunta yhdistivät hankkeessa voimansa. Tiivis yhteistyö toteutui esimerkiksi siten, että kurssille osallistui asiakkaita sekä Järvenpäästä että Tuusulasta. Ryhmä kokoontui vuorotellen eri paikkakunnilla. Suunnitelmissa on jatkaa verkkokurssien ja työnhakuryhmän vetämistä yhteistyönä jatkossakin.

Hankkeessa oli tarjolla paljon taustatukea myös lähestyttäessä työpaikkoja ja yrityksiä. Heli Laurilan mukaan oma oppimisprosessi hankkeen aikana on ollut merkityksellinen. Tukea on tullut myös markkinointiin ja työpaikkakontaktien muodostamiseen.

- Kun on tällainen hanke takana, on paljon helpompi lähteä työpaikoille. Lisäksi kokemusten jakaminen eri hanketoimijoiden kanssa on ollut arvokasta. Tällaiset hankkeet ovat tärkeitä, koska ne tuovat kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle näkyvyyttä valtakunnallisesti, jolloin asia ei jää vain paikallistasolle. Omaan työhöni sain hankkeesta paljon tukea ja tunteen siitä, että en ole työssäni yksin. ■

5.3. TYÖNANTAJA-YHTEISTYÖN TULOKSET

Kolmella hankepaikkakunnalla toteutetuilla yritysrierroksilla kontaktoitiin yhteensä 57 pientä ja keskisuurta yritystä. Paitsi että yritysrierroksilla löydettiin todellisia työllistymismahdollisuuksia alueiden kehitysvammaisille työnhakijoille, niillä myös rohkaistiin ja innostettiin hankkeessa mukana olevia ohjaajia/valmentajia työnantajien kontaktointiin ja työtavan ottamiseen jatkuvaksi käytännöksi. Kontaktointipäiviin valmistauduttaessa ja niitä toteutettaessa ylitettiin kynns lähteä toteuttamaan kontaktointia, sovellettiin työhönvalmennuksen verkostossa opittua käytäntöön ja opittiin tuntemaan alueen yrityksiä ja muita työnantajia sekä niiden tarpeita. Käytännön tekemisen kautta kontaktointiosaaminen ja -rohkeus lisääntyivät, ja kontaktoinnin sekä yhteydenpidon vakiintuminen osaksi työkäytäntöjä mahdollistui.

Aktiivisesti työnantajia kontaktoiva tuetun työllistymisen työhönvalmennus on vielä varsin uusi työnkuva vammaispalveluissa. Kuten Kehitysvammaliiton aiemmissa projekteissa, myös Palkkaa mut -projektissa todettiin, että kehitysvammaisissa toimivilla sosiaalialan ammattilaisilla on jo lähtökohtaisesti se taito ja osaaminen, jota myös työhönvalmentajan työssä tarvitaan, mutta yritysmaailman myynti- ja markkinointihenkisyys on heille usein vierasta. Siksi nimenomaan siihen rohkeisuus ja opastaminen on ollut olennaista työtöten muutoksessa.

Suurten yritysten ja yritysketjujen kontaktoinnin ja yhteistyön käytännön toteutukseen tarjotun asiantuntijapalvelun tuloksena Mustin ja Mirrin myymälöihin työllistyi kaksi kehitysvammaista henkilöä vakituisiin työsuhteisiin Turkuun ja Espooseen. Alko puolestaan palkkasi pääkonttoriinsa kehitysvammaisen henkilön toimistoapulaisen tehtäviin. Huolimatta siitä, että muiden suurten yritysten ja ketjujen kanssa on päästy vasta neuvotteluvaiheeseen tai osan kohdalla neuvottelut eivät ole jhtaneet yhteistyön aloittamiseen, myös niille Palkkaa mut on onnistunut kerrtomaan kehitysvammaisten ihmisten työvoimapotentialista ja palkkaamisen mahdollisuuksista.

EK:n Työ ei -syrji kampanjaan osallistunut ja sen myötä Palkkaa mut -infokirjeen saanut KTN-Kiinteistöpalvelut Oy kiinnostui kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta. Seuraavassa artikkelissa KTN-Kiinteistöpalvelujen Jonne Syrjälä kertoo, miten asiat sen jälkeen etenivät.

ENNAKKOLUULOTTOMUUS KANTAA PITKÄLLE

TEKSTI: Tuija Hannula

KTN-Kiinteistöpalvelut Oy innostui rekrytoimaan uuden työntekijän Palkkaa mut -kampanjan kautta. Yhteistyö ja avoin keskustelu Kehitysvammaliiton sekä Helsingin kaupungin Tuetun työllistämisen palveluiden kanssa loi palkkaamiselle kestävän pohjan.

– Ajatus lähti siitä, että meillä oli yrityksessämme tarvetta lisätyövoimalle. Kehitysvammaliitosta kyseltiin mahdollisuutta palkata kehitysvammainen työntekijä. Kontakti Kehitysvammaliittoon syntyi siitä, että olimme aikaisemmin olleet mukana Elinkeinoelämän Keskusliiton #työisyryji-kampanjassa, **Jonne Syrjälä** KTN-Kiinteistöpalveluista kertoo.

Kehitysvammaliiton ja Helsingin kaupungin Tuetun työllistämisen palveluiden kanssa käyty palaveri loi pohjan yhteistyölle ja kehitysvammaisen henkilön rekrytoimiselle.

– Saimme oivan tilaisuuden palkata työyhteisöömme uuden jäsenen. Kehitysvammaisten työllisyystilanne on mielestämme erittäin huono ja halusimme vaikuttaa asiaan positiivisesti.

KTN-Kiinteistöpalvelut toimii siivousalalla. Jonne Syrjälä on työskennellyt perehdytyksessä jo reilun kymmenen vuotta. Yrityksen ensimmäinen kehitysvammainen työntekijä aloittaa yrityksessä heti vuodenvaihteen jälkeen. Hän tulee työskentelemään toimistolla hoitaen välinehuoltoa ja varastoa. Työntekijä tulee töihin aluksi työkokeilun kautta. Hän valikoitui kolmesta haastatellusta hakijasta.

– Uskon, että hänestä tulee hyvä työyhteisöemme jäsen. Valitsemamme työntekijä on innoissaan tulevasta

työkokeilusta. Hän tulee olemaan tärkeä osa henkilöstöämme. Tähtäämme työkokeilulla työsopimukseen ja vakituisen työsuhteeseen, Syrjälä kertoo.

Tuetun työllistymisen palvelun työvalmentajien rooli on ollut asiassa aivan ratkaiseva.

– Työvalmentajat ovat olleet mukana koko prosessin aikana, sekä työhaastattelussa että työkokeilusopimusta laadittaessa. He tulevat olemaan tukena myös työntekijän perehdytysvaiheessa. Olemme saaneet työvalmentajilta paljon tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen liittyvissä asioissa, kuten palkkatuen hakemisessa ja muissa rekrytointiin liittyvissä asioissa.

Kokemus on ollut positiivinen ja Syrjälä kannustaakin yrityksiä harkitsemaan vakavasti kehitysvammaisten ihmisten työllistämistä.

– Mielestämme aina kannattaa kokeilla. Työvalmentaja auttoi meitä räätälöimään yhdessä työntekijän kanssa hänelle soveltuvat työtehtävät. Koemme olevamme suureksi hyödyksi voidesamme palkata työntekijän, jolle työllistyminen on haastavaa.

Syrjälän mukaan työvoimaa hukataan tällä hetkellä kehitysvammaisten ihmisten kohdalla turhaan.

– Tietämättömyys ja ennakoluulot ovat monesti esteenä. Kehitysvammojen kirjo on niin laaja, että pienellä paneutumisella aiheeseen voi jokaisessa työyhteisössä löytää soveltuvia töitä. Se vaatii vain pientä pohdintaa ja ennakoluulojen heittämistä romukoppaan, Syrjälä kannustaa. ■

UUDENLAISIA LIIKETOIMINTAMALLEJA

Uudenlaisen, yhteiskuntavastuun liike-ideaansa sisällyttävän yritystoiminnan tukemisessa Palkkaa mut oli taustavoimana, kun ylijäämäomenista omenamehua valmistava Omenasieppari Oy perustettiin keväällä 2017. Hankkeen aikana on perustettu myös majoituspalveluja tarjoava ja kehitysvammaisia ihmisiä työllistävä Myö Hostel (perustettu syksyllä 2017). Siivouspalveluja tarjoava Väylä ry (perustettu vuonna 2016) on hankkeen aikana laajentunut työllistämään jo yli kymmenen kehitysvammaista ja autismin kirjon henkilöä. Yhteensä näillä kolmella työnantajalla oli vuoden 2018 aikana palkkatyössä n. 35 kehitysvammaista tai autismin kirjon henkilöä, heistä noin puolet kehitysvammaisia henkilöitä.

Erikseen on mainittava Salossa toimiva Ihme ja Kumma -kahvila, jonka toiminnan kehittymisessä ja laajenemisessa hanke on ollut taustatukena. Ihme ja Kumma Tuki ry tarjoaa työllistymismahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville nuorille, ja vuoden 2018 lopussa yhdistyksen palkkalistoilla oli 13 kehitysvammaista tai autismin kirjoon kuuluvaa nuorta kahvilan erilaisissa työtehtävissä tai eri alojen yrityksissä Salossa. Jälkimmäisessä tapauksessa yhdistys toimii työntekijöiden palkan maksavana työpankkina asiakasyrityksille. Työntekijät ovat työsuhteessa Ihme ja Kumann, joka myy heidän työpanostaan salolaisille yrityksille. Yritykset maksavat työpanoksesta sovitun korvauksen Ihme ja Kummalle, joka puolestaan hoitaa palkan maksun työntekijöille. Tämä järjestely näyttää hyvinkin edustavan sellaista alihankintamallia, jota Jaana Paanetoja kevään 2019 selvityksessään esittää yhdeksi uudeksi tavaksi organisoida vammaisten henkilöiden työllistämistä tukevaa toimintaa ja työtoimintaa sosiaalihuollossa. (Paanetoja 2019).

5.4. VIESTINNÄN VAIKUTTAVUUS

Palkkaa mut -hanke teki vaikuttavuuskyselyn EK:n Työ ei syrji -kampanjassa syksyllä 2018 mukana olleille 140 yritykselle siitä, mitä vaikutuksia Palkkaa mut -hankkeen viesteillä nähtiin olleen yrityksissä. Kyselyn 17 vastanneesta 71 % arvioi, että hankkeen lähettämä viesti lisäsi tietoa kehitysvammaisten palkkaamisesta tai työmarkkina-asemasta paljon tai jonkin verran, ja neljännes (24 %), että se ei lisännyt tietoa juurikaan.

Yli puolet (53 %) vastaajista kertoi, että kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta oli keskusteltu yrityksessä. Asiasta oli keskusteltu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen yhteydessä, tai osa tulevista harjoittelurahoista oli korvamerkitty kehitysvammaiselle henkilölle. Sopivista työtehtävistä ja palkanmaksuun liittyvistä kysymyksistä oli keskusteltu sekä pohdittu yrityksen tahtotilaa palkata kehitysvammaisen henkilö. Osa vastaajista kertoi jo nyt palkkaavansa kehitysvammaisia henkilöitä.

Vajaa puolet (47 %) vastaajista kertoi, etteivät he ole ryhtyneet toimenpiteisiin kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseksi. Vajaa kolmannes (29 %) vastaajista sanoi, että asiaa on käsitelty yrityksen sisällä. Loput vastaajista olivat ottaneet kehitysvammaisen henkilön työharjoitteluun tai työkokeiluun tai olivat jo palkanneet kehitysvammaisen henkilön.

Kolme neljästä (76 %) vastaajasta arvioi, että voisi palkata kehitysvammaisen henkilön tulevaisuudessa todennäköisesti tai melko todennäköisesti. Kukaan vastaajista ei pitänyt kehitysvammaisen henkilön palkkaamista tulevaisuudessa erittäin epätodennäköisenä.

6. PALKKAA MUT VALTAKUNNALLISESSA KEHITTÄMISTYÖSSÄ

6.1. OTE-HANKKEISSA

Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeessa Osatyökykyisille tie työelämään (OTE 2016–2018) osatyökykyisten työmarkkina-asemaa pyrittiin parantamaan lainsäädäntömuutoksin, kehittämällä työkykykoordinaattoritoimintaa sekä useassa alueellisessa hankkeessa, joissa etsittiin toimintamalleja osatyökykyisten työllistymiseen. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019; Oivo & Kerätär 2018)

Palkkaa mut -hanke oli mukana OTE-hankkeissa mm. kehittämässä Savon OTE-hankkeen maakunnallista toimintamallia osallisuuden ja palkkatyöhön pääsyn tukemisessa. Palkkaa mut -asiantuntemusta on hyödynnetty mm. seuraavissa Savon OTE-tuotoksissa:

Tuen ja ohjauksen malli:

<https://www.innokyla.fi/documents/7666002/80636cdf-008a-4cf1-a230-f34a840f9909>

Tuetun työn prosessikuvaus:

<https://www.innokyla.fi/documents/7666002/55319b0d-f556-4a79-8c32-bb7358fb2354>

Tuetun työn palveluseloste:

<https://www.innokyla.fi/documents/7666002/10cf3c7f-dbb4-4a0f-8858-0778338ce81a>

Päijät-Hämeen Pähee OTE -hankkeen vertaisvalmentajakoulutuksen vaikutus on nähtävissä Pähee OTE -hankkeen vertaisvalmentajamallissa:

<https://www.innokyla.fi/documents/7776250/749e22bf-38d2-4be5-83b6-85515b458cba>

<https://www.innokyla.fi/documents/7776250/b8051f60-97de-4b31-a289-64c7bd629a8a>

6.2. KANNUSTINLOUKKUJA PURKAMASSA

Palkkaa mut -projektin työntekijä Simo Klem edusti Kehitysvammaliittoa Vammaisfoorumin työllisyysryhmässä ja toimi myös Anne Mäen (Invalidiliitto) sijaisena kannustinloukkutyöryhmän viimeisissä kokouksissa.

Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen (OTE) yhtenä tavoitteena oli vähentää kannustinloukkuja työkyvyttömyyseläkkeen ja ansioiden yhteensovittamisessa. Tällä hetkellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevan eläkkeen maksaminen keskeytetään kokonaan, jos kuukausiansiot ylittävät ansiorajan. Tämä muodostaa merkittävän kannustinloukun.

Kannustinloukkujen purkamista selvittänyt kolmikantainen työryhmä ehdotti vuonna 2017 osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työnteon kannusteiden parantamiseksi lineaarisesta mallista, jossa ansiorajan ylittävät ansiot pienentäisivät tasaisesti

maksussa olevaa eläkettä. Jatkoselvitys lineaarisesta mallista myös täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen alkoi vuoden 2018 helmikuussa, ja tavoitteena oli löytää toteutettava malli syksyn 2018 kuluessa, jotta hallituksen esityksen valmistelu tarvittavista lainsäädännön muutoksista voitaisiin aloittaa.

Lineaarinen malli myös Kelan täydessä työkyvyttömyyseläkkeessä on kaikin puolin kannatettava, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllisyyttä lisäävä, kannustinloukun purkava ja myös kansantaloudellisesti edullinen ratkaisu. Malli tuo joustavuutta ja lisää työn tekemistä eläkkeen ohella, mikä hyödyttää myös elinkeinoelämää. Lineaarinen malli myös Kelan täydessä työkyvyttömyyseläkkeessä lisää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllisyyttä, parantaa heidän elintasoaan ja helpottaa mielenterveyden ongelmista kärsivien kuntoutumista työelämään. Lineaarinen malli myös Kelan täydessä työkyvyttömyyseläkkeessä lisää työskentelymahdollisuuksien joustavuutta ja siten koko yhteiskunnan tuottavuutta. Yhteiskunnan kustannukset vähenevät, ja työtä on turvallista tehdä. Lisäksi nykyisin lähellä ansaintarajaa työskentelevät ovat pienituloisia, joten pienikin heikennys kokonaistuloissa on merkittävä. Siksi ansaintaraja Kelan täydessä työkyvyttömyyseläkkeessä on säilytettävä vähintäänkin nykyisellään (v. 2019 784,52 e/kk).

Työryhmän työmarkkinaosapuolet eivät kuitenkaan päässeet yksimielisyyteen lineaarisesta mallista Kelan täydessä työkyvyttömyyseläkkeessä, joten Vammaisfoorumi joutui tyytymään vain eriävän mielipiteen esittämiseen työryhmän esitykseen. Eriävässä mielipiteessä Vammaisfoorumi esittää, että myös Kelan täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen (KEL 12 § 2.mom.) on otettava käyttöön lineaarinen malli siten, että mallissa säilytetään voimassa oleva ansaintaraja (v. 2019

784,52 e/kk), ja sen ylittävät ansiot alentavat eläkettä lineaarisesti 50 % alenemalla eli jokainen ansaintarajan ylittävä euro alentaa eläkettä 50 sentillä.

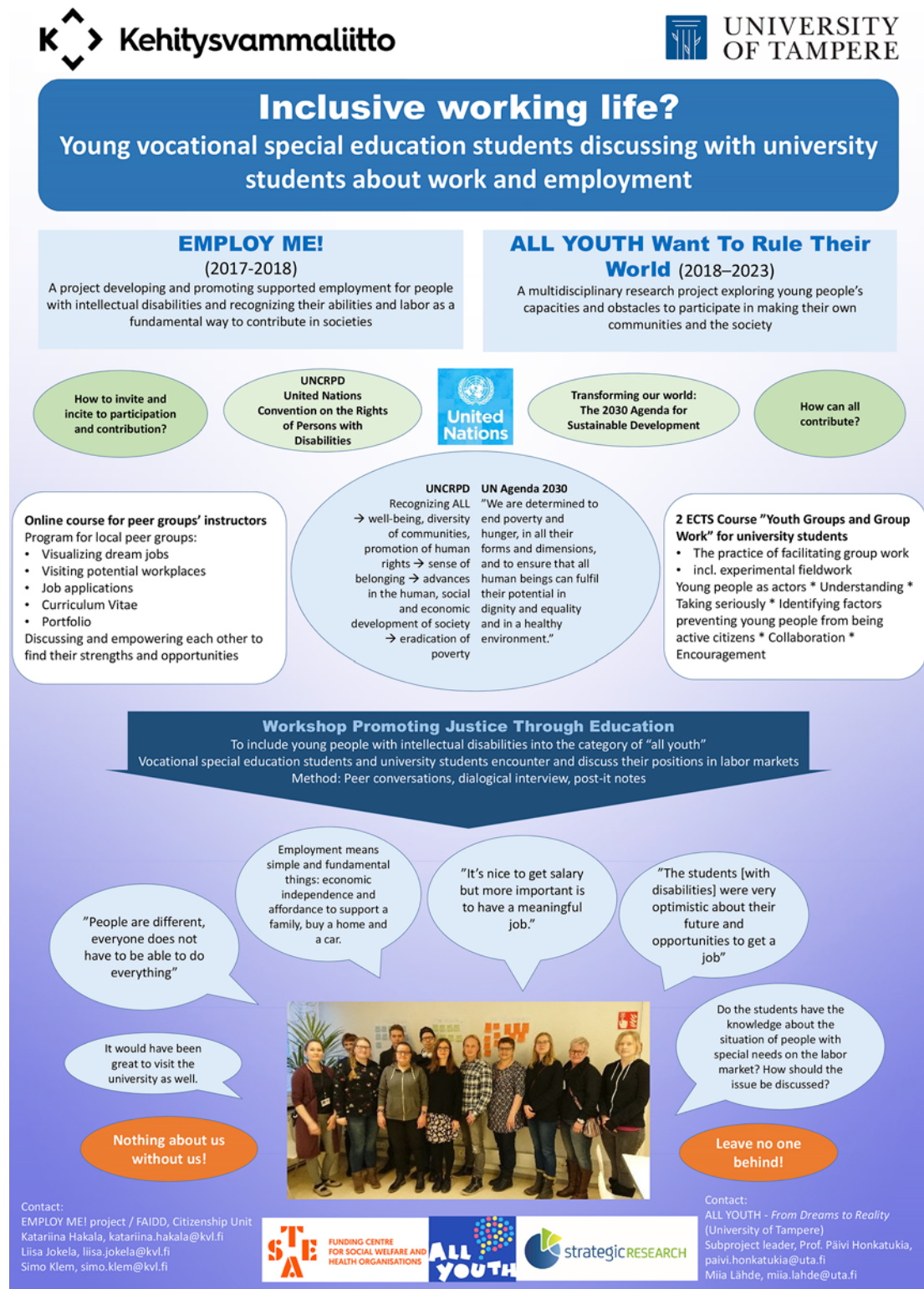
6.3. MUISSA HANKKEISSA JA VERKOSTOISSA

Palkkaa mut -projektin työntekijä Katariina Hakala edusti Kehitysvammaliittoa Kehitysvamma-alan asuminen neuvottelukunnan (KVANK) Työn ja päivätoiminnan valiokunnassa osallistuen mm. työn ja osallisuuden laatu-kriteereistä kertovan Yksi tekijöistä -julkaisun toimitustyöhön ja levittämiseen sekä valiokunnan kokouksiin. Katariina oli lisäksi ohjausryhmän jäsenenä tuetun oppisopimuksen mallia kehittävässä TALLI-hankkeessa sekä kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla Pohjois-Pohjanmaan alueella edistävässä KELPO-hankkeessa, jossa hän mm. piti asiantuntijaluennon hankkeen seminaarissa 22.11.2017 ja toimi panelistina hankkeen loppuseminaarissa 30.1.2019.

Katariina myös käynnisti yhteistyön Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston ALL YOUTH -hankkeen ("Kaikki nuoret haluavat määrätä elämästään") kanssa, jossa Tampereen yliopiston professori Päivi Honkatukian ja tutkija Miia Lähteen opiskelijaryhmä osallistui Palkkaa mut -hankkeen työnhakijoiden vertaisryhmän työpajaan. Työpajassa nuoret yliopisto-opiskelijat ja ammatillisen erityisoppilaitoksen nuoret kohtasivat ja keskustelivat työn ja työllistymisen merkityksistä omassa elämässään ja jakoivat kokemuksiaan. Katariina, Päivi ja Miia sekä Palkkaa mut -hankkeen Simo Klem ja Liisa Jokela valmistelivat yhteistyöstä posterin pohjoismaisen huippututkimusyksikön Justice through education in the Nordic countries – Oikeudenmukaisuutta kasvatuksen avulla Pohjoismaissa (NordForsk 2013–2018)

loppuseminaariin Helsingissä toukokuussa 2018. Tutkijoiden kanssa yhdessä analysoitiin nuorten keskusteluja, ja keskeiseksi tulokseksi nostettiin toisaalta työn ja työllistymisen

merkittävyys nuorten elämässä sekä yliopisto-opiskelijoiden kokemus epä-mukavuus ja vaikeus keskustella vammaisten nuorten kanssa heidän vaikeasta työllistymistilanteestaan.



Posteri toukokuussa 2018 Helsingissä pidettyyn seminaariin.

7. TYÖLLISTYMISEN TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

ASIAKASTYÖTÄ TEKEVÄT PALKKAA mut-verkostossa olevat työntekijät ovat lähes poikkeuksetta innostuneita tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta ja palkkatyöllistymisen tavoitteesta, mutta mahdollisuudet sen toteuttamiselle vaihtelevat alueittain. Erityisesti valmennukseen käytössä oleva työaika vaihtelee alueittain. Nykyisissä tilanteissa työntekijät joutuvat useimmiten tekemään valmennustyötä oman työnsä ohella esimerkiksi toimintakeskuksen ohjaajina. Vain joillakin alueilla työvalmentajan tehtäväkuva on saatu enemmän tai vähemmän vakiinnutettua.

Tilanne on hyvä ja pyrimme kehittämään prosessejamme ja toimintaamme alati myös jatkossa. Tulevat hallinnolliset muutokset tuovat mahdollisesti suuria muutoksia tulevaisuudessa, mutta kunhan turvaamme henkilöstömme osaamisen ja resurssit, on tulevaisuudenkuvamme valoisa.

Työnantajakontaktointi on hankkeen myötä havaittu hyödylliseksi ja olennaiseksi osaksi kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen edistämistyötä.

Yrityksien kanssa on saatu neuvotteluja ja portteja auki.

Yrityksiä kontaktoidessa mm. seudulliset työmarkkinat ovat tulleet tutummiksi.

Alakohtaisia eroja on paljon. Kaupat ovat huonoja palkkaamaan, mutta ottavat mielellään harjoitteluun. Mainostenjakopaikkoja ja siivoojan paikkoja on koko ajan tarjolla. Kiinteistöalalle olisi myös menijöitä.

Sitoutuminen on osalla asiakkaista vähäistä. Kunta ja kuntayhtymä eivät juurikaan palkkaa, ottavat kyllä harjoitteluun eri aloille. Pähee Ote ja Palkkaa mut ovat auttaneet.

Julkisten yhtiöiden kanssa on ollut kankeaa, pienet yksityiset ovat nopeampia. Materiaali on auttanut.

Toki verkostossa on kohdattu myös työnantajia, jotka eivät halua palkata tukea tarvitsevia henkilöitä. Toisaalta työnantajakontaktoinnin ideana on juuri löytää ne työnantajat, jotka riittävästi informoituna kiinnostuvat palkkaamisesta.

7.1. TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVIÄ ASIOITA

Palkkaa mut-verkoston osallistujat näkevät, että kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä edistävät ensinnäkin riittävä ja oikea tieto valmennuksen henkilöasiakkaille, heidän omaisilleen, työnantajille sekä työvalmentajille. Olennaista on myös työajan allokointi työhönvalmennukselle.

Palveluprosessin selkeys ja oman työnkuvan rajautuminen pelkästään ko. tehtävään mahdollistaa tehokkaimman työskentelyn. Työnantajakontaktointiin on myös jaettava paljon aikaa.

Työnantajien kanssa neuvotellessa työsuhteen syntymistä ovat edesauttaneet joustavat toimintatavat sekä työnantajien selkeä tarve työllistää uusi työntekijä kyseessä olevaan tehtävään. Työllistymistä ovat edistäneet erityisesti työvalmentajan tuki sekä

useissa tapauksissa myös lyhyt työko-
keilu ennen palkkausta. Kuten monissa
aiemmissa projekteissa ja tutkimuk-
sissa, myös Palkkaa mut -verkostossa
havaittiin, että ne työnantajat, joiden
edustajilla on jo ennestään kokemuk-
sia vammaisten henkilöiden kanssa
toimimisesta tai joilla on esimerkiksi
kehitysvammaisia sukulaisia, palkkaa-
vat todennäköisemmin myös kehitys-
vammaisia työntekijöitä.

Oppilaitoksissa työllistymisen tuen
kehittämiseen motivoisi myös rahoi-
tusjärjestelmä, joka palkitsisi oppilai-
toksia oppilaiden opintojen jälkeisestä
työllistymisestä.

7.2. TYÖLLISTYMISTÄ ESTÄVIÄ TAI HIDASTAVIA ASIOITA

Työllistymistä estävinä tai hidastavina
asioina Palkkaa mut -verkostolaiset
kokevat mm. seudullisen toimintakult-
tuurin jähmeyden, sen, että kehitys-
vammaisten ihmisten omaisilla ei ole
riittävästi tietoa asiasta ja että valmen-
nuksen käytössä ei ole riittävästi hen-
kilöresursseja ja työaikaa. Pitkään
samanlaisena jatkunut tilanne on johta-
nut siihen, että kehitysvammapalvelujen
asiakkaat ovat tottuneet avotyötoimin-
taan. Monet eivät halua palkkatöitä,
vaikka kuinka siihen kannustaisi.

*Pitkäaikainen ja kauan kestänyt avotyö
hidastaa palkkautumista kahdesta syystä:
työnantaja on tottunut ilmaiseen työvoi-
maan ja toisaalta asiakas tottunut avotyön
joustavuuteen esim. lomien osalta.*

Yhtenä palkkatyöllistymistä hidastavana
asiana nähdään avotyötoiminnan jatku-
minen sellaisenaan.

*Uhkana nähdään, että kauan puhuttu ja
lain vastainen avotyö saa jatkua ja näin eri-
arvoistaa kuntalaisia eri kunnissa. Uhkana
nähdään myös se, että avotyön nimike vain
muuttuu, ja toiminta jatkuu samanlaisena.
Uhkana nähdään myös, että byrokratia ja*

lainsäädäntö eivät tue työllistymistä.

Työnantajien perusteluja palkkaamat-
tomuudelle ovat olleet mm. se, että he
eivät näe palkkaamista taloudellisesti
kannattavana tai että heillä ei ole aikaa
ohjata tukea tarvitsevia työntekijöitä.

*Monesti uusilta työntekijöiltä odotetaan
laajaa omaehtoisuutta ja itsenäistä suoriutu-
mista työtehtävissään.*

Keskusteluissa suurten työnantajien ja
yritysketjujen kanssa tuli esiin monia
kehitysvammaisten ihmisten työllis-
tämistä hankaloittavia tai jopa estäviä
seikkoja. Yksi niistä on työnanta-
jan lisätyön tarjoamisvelvoite omille
osa-aikaisille työntekijöilleen. Jos työn-
antaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen
osa-aikatyötä tekeville työntekijöil-
leen sopiviin tehtäviin, työnantajan on
työsopimuslain (2. luku 5 §) mukaan tar-
jottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille.
Tämä voi käytännössä estää uuden hen-
kilön ja tässä tapauksessa siis kehitys-
vammaisen työntekijän palkkaamisen
osa-aikaisiin työtehtäviin, vaikka työn-
antaja muutoin sen voisi tehdä.

Toinen erityisesti suuria työnanta-
jia ja yritysketjuja koskeva lainsäädän-
nöllinen hankaluus liittyy palkkatuen
myöntämisperusteisiin. Lain mukaan
palkkatukea ei myönnetä, jos elinkei-
notoimintaa harjoittava työnantaja on
tuotannollisista tai taloudellisista syistä
irtisanonut työntekijän, jonka irtisano-
misaika on päättynyt palkkatuen hake-
mista edeltäneiden 12 kuukauden aikana
(laki julkisesta työvoima- ja yrityspalve-
lusta 7. luku 3 § 1). Suurilla työnantajilla
ja yritysketjuilla on usein tilanne, että
yrityksen joillakin osa-alueilla tai jois-
sakin toimipisteissä on jouduttu irtisa-
nomaan henkilöstöä tuotannollisista tai
taloudellisista syistä. Tällöin palkkatu-
kea ei voi saada, vaikka työnantaja sen
avulla olisi halukas palkkaamaan esi-
merkiksi kehitysvammaisen työntekijän.

7.3. TYÖTOIMINNASTA TYÖSUHTEISEEN TYÖHÖN

Kuten aiemmin on tullut jo esiin, työhönvalmentajan tuki on jo 1980-luvulla osoitettu parhaaksi keinoksi auttaa kehitysvammaisia ihmisiä työsuhteiseen työhön. Suurimpana ongelmana Suomessa on ollut sen saatavuus; vain harvat kunnat ovat tarjonneet työhönvalmentajan palvelua. Monissa selvityksissä (mm. TEOS-lainsäädännön valmistelussa, ks. mm. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti 2014) on pohdittu, minkä tahon tulisi olla vastuussa palvelun järjestämisestä. Koska henkilöt, joilla on vamma tai pitkäaikaissairaus, kuuluvat varsin automaattisesti kuntien sosiaali- ja vammaispalvelusektorille, kunnat ovat tähän asti joutuneet ottamaan vastuun palvelun järjestämisestä. Se ei kuitenkaan ole välttämättä huono asia, koska kunnilla on tällaisten erityispalvelujen järjestämiseen paremmat edellytykset kuin TE-palveluilla ja koska näiden palvelujen järjestäminen myös tuottaa tutkitusti kunnille säästöjä sosiaalihuollon kustannuksissa. (Ylipaavalniemi 2004).

Sosiaalihuollon kehitysvammaisille ja muille vammaisille henkilöille tarjotun työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamista selvittäneen Jaana Paanetojan (2019) selvityksen pohja-ajatuksena on se, että lainsäädännössä tulisi selkeästi esiin se, että kaikkien vammaisten henkilöiden työllisyyden ja osallisuuden edistämässä olisi ensisijaisesti tarjottava työllistymistä aidosti tukevia palveluja – käytännössä siis työhönvalmentajan palvelua – sekä tarvittaessa palvelun järjestämisvastuussa olevan tahon järjestämää tai tuottamaa työsuhteista työtä. Vastaava sisältö on ollut lainsäädännössä jo vuodesta 2002, jolloin sosiaalihuoltolakiin kirjattiin pykälä 27 d,

jonka pitäisi olla ensisijainen lain kohta, jota noudatetaan, kun järjestetään työllistymistä edistäviä palveluja henkilölle, jolla on vamma tai pitkäaikainen sairaus. Palvelujen järjestäjät eivät kuitenkaan ole tätä noudattaneet, vaan tarjonneet ensisijaisesti saman lain 27 e-pykälän mukaista työtoimintaa tai – jos henkilöllä on kehitysvammadiagnoosi – kehitysvammaisten erityishuoltoa koskevan lain mukaista työtoimintaa.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta tullaan tulevassa lainsäädännössä todennäköisesti yhdistämään kaikkien vammaisten tai pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä tukevaan toimintaan ja työtoimintaan. Tässä yhteydessä on mahdollista säätää lailla toiminnan oikeudellisesta luonteesta, jolloin nykyisin säätelämättömät ja työoikeuden kannalta ongelmalliset kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta ja erityisesti avotyötoimintakäytännöt saisivat legitiimin, säädellyn ja suojellun aseman.

Tulevassa lainsäädännössä tulisi säädellä toiminnoissa mukana olevien henkilöiden palvelutarpeen monialaisesta ja säännöllisestä arvioinnista, jolloin nykyisenkaltaisia selvästi työsuhteen tunnusmerkit täyttäviä pitkäaikaisia avotyötoimintatilanteita, joissa toiminnalle ei ole selviä sosiaalihuollollisia perusteita, ei pääse syntymään. Säännölliset arvoinnit myös mahdollistaisivat henkilöiden liikkumisen palveluiden ja joskus myös työtoiminnan ja työsuhteiden välillä aina henkilön kulloisenkin palvelutarpeen mukaisesti.

Paanetojan selvityksen päälinjana on, että vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa ja työtoimintaa koskevan lainsäädännön uudistamisen tavoitteena on säilyttää työsuhteen työ osana sosiaalipalveluja ja säätää työtoiminnasta aiempaa enemmän lailla. Paanetoja ehdottaa mahdollisia ratkaisuja, joilla työsuhteista työtä ja

työtoimintaa voidaan jatkossa käyttää joustavasti, oikeudenmukaisesti ja asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisesti sosiaalihuollon palveluina. Ratkaisujen perustalla on palvelupolkuajattelu, jossa sosiaalipalvelut ja TE-palvelut tukisivat toisiaan joustavalla tavalla. Pää tavoitteena on vahvistaa sosiaalihuollon palvelupolkuja, jossa kaikki eivät kuitenkaan välttämättä etene ylöspäin portaalta toiselle. Mahdollista on myös portaikossa taaksepäin palaaminen. Tämän polun rinnalla kulkisi TE-hallinnon 'polku'. Asiakkaan olisi mahdollista siirtyä myös polulta toiselle kokonaan tai osittain. (em. s. 73)

Yhteen vetona Paanetoja ehdottaa, että työsuhteinen työ palvelun muotona tulisi säilyttää, mutta sitä tulisi järjestää pääosin vain järjestäjän (kunta/kuntayhtymä/maakunta) ja muun julkissektorin työnantajan tehtävissä. Tätä puoltaa erityisesti vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen 27 artiklan kohta, jonka mukaan vammaisia henkilöitä tulee työllistää julkisella sektorilla. Työtä voitaisiin kuitenkin tarvittaessa tehdä yksityissektorilla erikseen selvitettävällä alihankintamallilla, jolloin tilaaja myös maksaa työstä käyvän korvauksen.

Myös työtoiminta olisi säilytettävä sosiaalipalveluna ja sitä olisi mahdollista järjestää myös ns. avo-olosuhteissa mutta pääosin erikseen selvittävällä alihankintamallilla. Työtoiminta on Paanetojan mielestä hyvä ja kuvaava myös terminä. Se erottaa toiminnan selkeästi työsuhteisesta työstä. Työtoiminnasta säädettäisiin entistä enemmän lailla ja myös sen toteutusta mallinnettaisiin. Kysymys olisi lailla säädetystä ei-työsuhteisesta toiminnasta. Työtoiminta voisi olla välivaihe ennen työsuhteista työtä tai avoimille työmarkkinoille siirtymistä, mutta se voisi olla myös toistaiseksi voimassa oleva palvelu. Työtoiminta voi siis olla asiakkaalle eräänlainen työkokeilu. (em. s. 77)

Kaikkien toimintaan osallistuvien kohdalla tulisi pakolliseksi määrävälein suoritettava 'palvelutarpeen' arviointi. Edelleen mahdollistettaisiin työtoiminnan ja työsuhteen yhdistäminen. Työtoiminnan olisi perustuttava tarkoituksenmukaisuuteen: asiakas ei kykene muuhun toimintaan tai ei halua muuta palvelua. Lisäksi tulisi luoda keskitetty malli työtoiminnan korvauksista asiakkaalle ja työvoimaa käyttävälle taholle. Edelleen olisi varmistettava, että myös työsuhteeseen kokonaan tai osittain siirtyneellä vammaisella olisi mahdollisuus sosiaalipalveluna järjestettävään henkilökohtaiseen työhönvalmentajan tai vastaavan tukeen. (em. s. 77)

Kaiken kaikkiaan Paanetojan esittämät ehdotukset työsuhteisen työn ensisijaisuudesta, pakollisesta määrävälein suoritettavasta palvelutarpeen arvioinnista sekä kaikkien vammaisten henkilöiden mahdollisuudesta saada työhönvalmentajan palvelua tukevat Palkkaa mut -projektissa tehtyä ja Palkkaamossa jatkettavaa käytännön kehittämistyötä.

7.4. PALKKAA MUT JATKUU PALKKAAMONA

Palkkaa mut -hankkeessa kehitetyt mallinnukset jatkuvat Kehitysvammaliitossa STEAn kohdennetulla avustuksella toteutettavassa Palkkaamossa, jossa niitä myös kehitetään edelleen.

Palkkaamo koordinoi Palkkaa mut -hankkeessa luotua kehitysvammaisten työhönvalmennuksen verkostoa ja sen kokoontumisia, luo ja ylläpitää yhteyksiä kumppaneiden kanssa sekä varmistaa, että uusille mukaan tuleville organisaatioille tarjotaan työhönvalmennuksen osaaminen Kehitysvammaliiton tilauskoulutuksena. Verkoston päätehtävät ovat työhönvalmennuksellisen työotteen osaamis- ja taitopohjan vahvistaminen ja sen toteuttamiseen rohkaisu sekä toiminnan yhteinen kehittäminen. Toiminnan kumppaniverkostoa laajennetaan

nykyisestä 11 suuresta kaupungista tai kuntayhtymästä. Toimintaan kutsutaan säännöllisin välein mukaan uusia muutokseen halukkaita kaupunkeja, kuntayhtymiä ja mahdollisesti myös maakuntatason toimijoita.

Palkkaamo ylläpitää ja kehittää kehitysvammaisten työnhakijoiden vertaisryhmäohjaajien verkkokurssia Palkkaa mut -hankkeessa kehitetyn Moodle-oppimisympäristöön rakennetun kurssin pohjalta. Verkkokurssia kehitetään edelleen kehitysvammaisten nuorten työnhakijoiden vertaisryhmätoiminnan yhteiskehittämisen alustana ja keskustelufoorumina kehitysvammaisten työelämäosallisuudesta. Verkkokurssille osallistuvat vertaisryhmien ohjaajat eli työhönvalmentajat ja heidän ohjaamiensa ryhmien kehitysvammaiset nuoret. Nuoret ovat mukana toiminnassa vahvasti ja näkyvästi verkkokurssin välityksellä ja sitä kautta myös Palkkaamon toiminnassa yhdessä ohjaajiensa kanssa.

Palkkaamo myös jatkaa jalkautuvalla konsultaatiolla verkoston jäsenten mobilisointia toteuttamaan aktiivista ja systemaattista työnantajakontaktointia ja sen tueksi kontaktoi ja ylläpitää yhteyksiä suuriin yrityksiin ja ketjuihin. Työnantajakontaktoinnin jalkautuvat konsultoinnit toteutetaan kaikilla halukkailla paikkakunnilla eli kokemuksen mukaan todennäköisesti 4–6 paikkakunnalla vuosittain. Työnantajakontaktointipäivien jälkeen työtavan muutosta ja vakiintumista seurataan ja vahvistetaan muutaman kerran vuodessa tehtävillä tsekkauksilla. Vuosittain pyritään luomaan yhteydet 75–100 pk-yritykseen ja muuhun työnantajaan toiminnan paikkakunnilla sekä aloittamaan yhteistyöpilotit 1–2 suuren yrityksen tai ketjun kanssa.

LÄHTEET

BERLANT, LAUREN (2007): Cruel optimism: on Marx, loss and the senses. *New Formations*; Winter 2007/2008; 63; ProQuest Direct Complete, pg. 33.

BOND, GARY R.; BECKER, DEBORAH R.; DRAKE, ROBERT E.; VOGLER, KATHLEEN M. (1997): A fidelity scale for the Individual Placement and Support model of supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol 40(4), Jun 1997, 265–284.

BOND, G., BECKER D., DRAKE R., RAPP C., MEISLER N., LEHMAN A., BELL M., BLYLE C. (2001): Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Services*. March 2001. Vol. 52 No. 3: 313–322.

BOND G.: *Psychological Rehabilitation Journal*, 2004, 27, 4, 345–359. Boston.

BOND, GARY R. (2008): An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 2008, Volume 31, No. 4, 280–290.

EKHOLM ELINA JA TEITTINEN ANTTI: Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Kelan tutkimusosasto, Helsinki 2014.

HAKALA, KATARIINA (2017): Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13/2017.

MATTILA-WIRO, PÄIVI & TIAINEN, RAIJA (2019): Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25.

OIVO, TUIJA JA KERÄTÄR, RAIJA (2018): Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018.

PAANETOJA, JAANA (2019): Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Selvitysraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20.

PIKKUSAARI, SUVI; ORA, PETTERI; SUNDQVIST, ANKI; LAMPINEN, PAULIINA; SAAS-TAMOINEN, SANNA; NUPPONEN, MARI; KARHAPÄÄ, RIITTA (2016): Tuettu työllistyminen käytännössä. Kiipulan ammatitopisto. https://www.kiipula.fi/library/files/58512a77c91058901e004f22/PDF-version_Tuettu_ty_llistyminen_k_yt_nn_ss.pdf

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32.

VESALA HANNU T., KLEM SIMO JA AHLSTÉN MARIKA. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9/2015.

VESALA HANNU T., KLEM SIMO, ALA-KAUKHALUOMA MIKA, HARKKO JAAKKO. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11/2016.

YLIPAAVALNIEMI, PASI. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä – toiminnasta ja hyödyistä. Selvityksiä 2004:4. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.



**Kehitysvamma-
liitto**

KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ 14

ESPOO 2019

KEHITYSVAMMALIITTO RY
LINNOITUSTIE 2 B, 02600 ESPOO
WWW.KEHITYSVAMMALIITTO.FI
P. 09 348 090

ISSN 1797-0474 (VERKKOJULKAISU)
ISBN 978-951-580-719-9 (VERKKOJULKAISU)



9 789515 807199