

Hannu T. Vesala
Simo Klem
Marika Ahlstén

KEHITYSVAMMAISTEN IHMISTEN TYÖLLISYYSTILANNE 2013–2014



Helsinki 2015

KEHITYSVAMMALIITON SELVITYKSIÄ 9

REPORTS OF FINNISH ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES

Hannu T. Vesala • Simo Klem • Marika Ahlstén

KEHITYSVAMMAISTEN IHMISTEN TYÖLLISYYSTILANNE 2013–2014

Sarjan toimittaja: Hannu T. Vesala



Julkaisija:
Kehitysvammaliitto ry
Kansalaisuusyksikkö
Viljatie 4 A, 00700 Helsinki
puh. (09) 3480 90
www.kehitysvammaliitto.fi

Kannen kuva: Katja Maria Nyman
Taitto: Birgit Tulla

ISSN 1798-050X (nid.)
ISBN 978-951-580-624-6 (nid.)

ISSN 1797-0474 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-951-580-625-3 (verkkojulkaisu)

© 2015 Kehitysvammaliitto ja tekijät

Sisällys

Esipuhe	4
Tiivistelmä	5
1. Johdanto	7
1.1 Sopimuksia ja ohjelmia	7
1.1.1 Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva YK:n yleissopimus	7
1.1.2 Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma	8
1.1.3 Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO	9
1.1.4 Osatyökykyiset työssä -ohjelma	9
1.2. Säännöksiä ja käytäntöjä	10
1.2.1 Sosiaalihuoltolaki	10
1.2.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta	11
1.2.3 Säilyttävää vai työllistävää – ei-työsuhteista vai työsuhteista?	12
1.2.4 Työnteko eläkkeellä	14
1.3. Mitä valtakunnalliset tilastot kertovat kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta?	15
2. Menetelmä	19
3. Tulokset	22
3.1. Perustietoja tutkituista henkilöistä	22
3.2. Palkkatyössä, avotyötoiminnassa vai työtoiminnassa työkeskuksessa?	25
3.3. Työaika ja työtoiminnasta/työstä maksettava rahallinen korvaus	30
3.4. Työtehtävät	33
3.5. Tietoja avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevien työpaikasta	37
3.6. Työsuhde / Avotyötoimintasopimus	40
3.7. Tuki työhön	40
3.8. Mahdollisuus työllistyä	41
3.9. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään?	46
3.10. Henkilöiden vahvuudet ja haasteet työllistymisen kannalta	48
4. Yhteenveto ja johtopäätökset	53
4.1. Tutkimuksen toteuttamisen arviointi	53
4.2. Keskeiset tulokset ja pohdintaa	53
4.3. Jatkonäkymiä	56
4.4. Lopuksi	58
Liite. Kyselylomake	60
Lähteet	66

Esipuhe

Asenteet kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä kohtaan ovat muuttumassa myönteisemmiksi. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista korostaa yhdenvertaista oikeutta työhön samoilla ehdoilla kuin muutkin. Myös valtakunnallisissa toimenpideohjelmissa osatyökykyisten ihmisten saaminen mukaan työelämään on tärkeä tavoite. Kehitysvammaliiton projekti Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen (2013 – 2016) on osa tätä meneillään olevaa muutosta. Projektin tavoitteena on ottaa käyttöön ja soveltaa näyttöön perustuva työhönvalmennuksen toimintatapa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämässä. Projektin toimintaa pilotoidaan Kymenlaakson alueella.

Myös käsillä oleva Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014 tutkimus on osa tätä raha-automaattiyhdistyksen rahoittamaa projektia. Kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaa ja työsuhteista palkkatyötä koskevat aikaisemmat lukumäärätiedot ovat vanhentuneita, mikä vuoksi tämä tutkimus on osoittautunut tarpeelliseksi. Tutkimuksen tulokset ovat herättäneet median kiinnostuksen, ja niitä on hyödynnetty esim. TEOS-lain vaikuttamistyössä jo ennen tutkimusraportin julkaisemista.

Kiitämme raportin kirjoittajia tärkeästä työstä. Tutkimuspäällikkö Hannu Vesala on ollut tutkimuksen vastuullinen johtaja, ja hän on vastannut kyselyn suunnittelusta, tiedonkeruusta sekä määrällisistä analyyseistä ja niiden raportoinnista sekä kirjoittanut raportin menetelmäosuuden. Tutkija Simo Klem on toteuttanut avovastausten analyyssit ja niiden raportoinnin. Vaikuttamistoiminnan päällikkö Marika Ahlström on toiminut työelämäkysymysten asiantuntijana sekä kirjoittanut johdannon valtakunnallisia ohjelmia ja lainsäädäntöä käsittelevät alaluvut (1.1. ja 1.2.). Muilta osin raportin tekstit ovat kirjoittajien yhteistä tuotosta.

Kiitos myös kaikille raportin käsikirjoitusta sen eri vaiheissa kommentoineille henkilöille.

Erityisen kiitoksen ansaitsevat tutkimuksen tiedonkeruuseen osallistuneet yhteistyökumppanit: Kouvolan, Kotkan, Haminan, Helsingin, Vantaan, Tampereen ja Joensuun kaupungit, Carea-kuntayhtymä, Ravimäkiyhdistys, Sotek-säätiö, Parik-säätiö, Rinnekoti-säätiö, Nuorten Ystävät ry ja Eksote kuntayhtymä, jotka antoivat arvokkaan panostuksen käyttämällä työtoiminnan ohjaajien ja työhönvalmentajien työaikaa kyselylomakkeiden täyttämiseen. Kiitos myös Eteva kuntayhtymälle lukumäärätiedoista.

Projektipäällikkö Tea Kairi

Tiivistelmä

Tuoreimmat erillistutkimukset kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta ovat jo kymmenen vuoden takaa. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin paikata tätä tietovajetta ja tuottaa ajantasais-ta tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta. Sen lisäksi, että pyrimme tuottamaan lukumäärätietoja tällä hetkellä työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa työkeskuksen ulkopuolella ja palkkatyössä olevista kehitysvammaisista, tavoitteena on myös luoda kuvaa esi-merkiksi siitä, millaisilla työpaikoilla niin avotyötoiminnassa kuin tuetussa työssä olevat henkilöt työskentelevät ja millaisia työtehtäviä he tekevät. Lisäksi tavoitteena on nostaa esiin palkkatyöhön työllistymistä edesauttavia ja toisaalta niitä estäviä tekijöitä.

Aineiston keruu toteutettiin lomakekyselynä. Mukaan tutkimukseen pyydettiin vammaisten työl-listämistoimintaan sisältyviä palveluja tuottavia organisaatioita (kunta, kuntayhtymä, säätiö, ym.). Tutkimukseen osallistuneita organisaatioita oli yhteensä 13 ja näistä saatiin yhteensä 1038 kehi-tysvammaisen henkilön tiedot.

Tulosten perusteella voidaan arvioida, että tällä hetkellä Suomessa on noin 400 – 500 kehitysvam-maista henkilöä palkkatyössä, runsas 2000 avotyötoiminnassa ja runsas 6000 työtoiminnassa työ-keskuksissa. Palkkatyöhön sijoittumisessa havaittiin suuria alueellisia ja organisaatioiden välisiä eroja siten, että suurin osa oli pääkaupunkiseudulla. Palkkatyöhön sijoittuneet olivat nuorempia, heillä oli useammin jonkin ammatillinen koulutus ja he asuivat itsenäisemmin.

Avotyötoiminnassa olevat sijoituivat useammin julkisen sektorin työpaikoille (kunnan omiin pal-veluyksiköihin), kun taas palkkatyössä olevat sijoituivat useammin yksityiselle sektorille (useim-min kauppoihin tai ravintoloihin/kahviloihin). Suurin osa sekä avotyötoiminnassa että palkka-työssä olevista työskentelee osa-aikaisesti, keskimäärin noin 20 tuntia viikossa. Työtehtävät ovat yleensä avustavia tehtäviä, kuten keittiö-, kahvila- ja ravintolatöitä sekä siivoustöitä, varsin ylei-sesti myös kaupan erilaisia työtehtäviä. Reilulla kolmanneksella työssä tai työtoiminnassa olevis-ta kerrottiin olevan jonkin tietyn alan koulutus, yleisimmin koti- ja laitostalousalan, siivousalan, keittiö- ja ravitsemusalan tai kiinteistönhoitoalan koulutus. Tilanne kuitenkin on tyypillisimmin se, että kehitysvammaiset ihmiset tekevät koulutuksestaan riippumatta pääasiassa keittiö- tai sii-voustöitä tai erilaisia alihankintatöitä.

Suurin osa sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä olevista on työskennellyt nykyisessä työpai-kassaan pitkään; kummassakin ryhmässä yli 60 %:lla työsuhde oli jatkunut pidempään kuin kaksi vuotta. Osaltaan tämä kertoo siitä, että henkilöt ovat hoitaneet työtehtävänsä hyvin. Toisaalta avo-työtoiminnan osalta tämä kertoo siitä, että avotyötoiminta ei toimi siirtymävaiheena palkkatyöhön, vaan siitä tulee monille pysyvä ratkaisu.

Arvioiden mukaan hieman runsaalla 30 %:lla tällä hetkellä joko työkeskuksessa tai avotyötoimin-nassa olevalla henkilöllä olisi mahdollisuus työllistyä palkkatyöhön. Tämä tarkoittaisi sitä, että koko maassa olisi lähes 3000 potentiaalista kehitysvammaista palkkatyöntekijää. Erityisesti tällä hetkellä avotyötoiminnassa olevien joukosta näitä näyttäisi löytyvän, sillä lähes joka toisen heistä arvioitiin omaavan mahdollisuudet työllistyä.

Tutkimukseen vastanneiden ohjaajien ja työvalmentajien mukaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä rajoittaa yleisimmin se, että henkilöillä on erilaisia terveydellisiä tai fyysisiä rajoit-teita ja haasteita jaksamisessa tai toimintakyvyssä yleisesti. Työllistymisen esteinä nähtiin usein

myös henkilöiden suuri tuen ja ohjauksen tarve, mielenterveyden ongelmat, mielialan vaihtelut, käyttäytymisen haasteet ja kommunikointivaikeudet tai se, että henkilöt eivät ole motivoituneita työllistymään tai eivät halua lähteä pois tutusta toimintakeskuksesta. Toisaalta haasteiksi koettiin monesti myös alueen heikko työllisyystilanne ja kunnan vähäiset resurssit järjestää työllistymisen tukipalveluja.

Vaikka monet asiat hankaloittavat työllistymistä, ne eivät sitä välttämättä estä. Esimerkiksi henkilöiden haasteiksi usein koetut arkuus ja ujous, ymmärtämisen ongelmat, keskittymisvaikeudet, sosiaaliset rajoitteet tai ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen vaikeudet nähtiin vain harvoin työllistymisen esteinä. Monen henkilön osalta työllistyminen koettiin mahdolliseksi, jos heille vain löytyisi sopiva työtehtävä, joka mahdollisesti olisi räätälöity, riittävän selkeä ja hyvin ohjeistettu. Riittävä tuki ja mahdollisuudet kokeilla erilaisia työtehtäviä avaisivat vastaajien mukaan monelle kehitysvammaiselle ihmiselle väylän palkkatyöhön.

1. Johdanto

Kehitysvammaisia ihmisiä arvioidaan olevan Suomessa noin 40 000 (0.8 % koko väestöstä). Heistä työikäisiä on noin 25 000 (olettaen että kehitysvammaisten ikäjakauma on suunnilleen sama kuin koko väestössä), joista vammaisten työllisyyspalveluissa on noin 15000. Päivätoiminnassa on noin 5000 - 6000 kehitysvammaista ihmistä ja noin 9000 on joko työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa. Luvut ovat arvioita jotka perustuvat THL:n Sotkanetissä julkistamiin tilastotietoihin (Sotkanet.fi). Näissä tilastoissa ei kehitysvammaisia ihmisiä tilastoida erikseen.

Valtakunnallisiin tilastoihin ei myöskään sisälly yksilöidymiä tietoja esim. avotyötoiminnassa tai tuetussa työssä olevista kehitysvammaisista ihmisistä; tuoreimmat erillistutkimukset (Hyvärinen ym. 2002; Kumpulainen, 2007) joissa tällaisia lukumääräarvioita on esitetty, ovat jo kymmenen vuoden takaa. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin paikata tätä tietovajetta ja tuottaa ajantasais-ta tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta. Sen lisäksi, että pyrimme tuottamaan em. lukumäärätietoja, tavoitteena on myös luoda kuvaa esimerkiksi siitä, millaisilla työpaikoilla niin avotyötoiminnassa kuin tuetussa työssä olevat henkilöt työskentelevät ja millaisia työtehtäviä he tekevät. Lisäksi tavoitteena on nostaa esiin palkkatyöhön työllistymistä edesauttavia ja tois-saalta niitä estäviä tekijöitä.

Johdannon aluksi kuvaamme (kehitys)vammaisten ihmisten työhön ja työllistymiseen keskittyviä valtakunnallisia tavoiteohjelmia sekä niitä ohjaavia periaatepäätöksiä ja lainsäädäntöä. Johdan-non lopuksi tarkastelemme, mitä valtakunnalliset tilastot ja aikaisemmat tutkimukset kertovat ke-hitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta.

1.1 Sopimuksia ja ohjelmia

1.1.1 Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva YK:n yleissopimus

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva YK:n yleissopimus ja sen valinnainen pöytäkirja ovat tulleet kansainvälisesti voimaan toukokuussa 2008. Yleissopimuksen tarkoituksena on taata vam-maisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet, edistää ja suojella näitä oikeuksia ja vapauksia sekä edistää vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamista. Syrjintäkielto sekä esteettömyys ja saavutettavuus ovat yleissopimuksen johta-via periaatteita. Lisäksi yleissopimuksen valinnaisella pöytäkirjalla mahdollistetaan yksittäisille henkilöille samoin kuin henkilöryhmille oikeus tehdä vammaisten henkilöiden oikeuksien komi-tealle valituksia väitetyistä yleissopimuksella tunnustettujen oikeuksien loukkauksista. (Ulkoasi-ainministeriö 2014.)

Sopimus konkretisoi, mitä yhdenvertaisesti kaikille kuuluvat ihmisoikeudet tarkoittavat vam-maisten henkilöiden kohdalla ja miten valtioiden tulee tukea vammaisia henkilöitä oikeuksiensa käyttämisessä. Sopimus sisältää myös aivan uudentyyppisiä oikeuksia ja velvoitteita, kuten vaati-muksen kohtuullisesta mukauttamisesta. Sillä tarkoitetaan yksittäistapauksissa toteutettavia tar-peellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla varmistetaan, että vammaisella henkilöllä on mahdollisuus nauttia kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kans-sa. Kohtuullisen mukauttamisen laiminlyönti, eli tarvittavien muutosten ja järjestelyjen tekemättä jättäminen, on erityinen vammaisiin henkilöihin kohdistuvan syrjinnän muoto. (Nykänen 2014.)

Suomen hallitus antoi joulukuussa 2014 eduskunnalle esityksen (HE 284/2014) yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan ratifioimiseksi. Ratifioinnilla sopimus saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöämme. Maaliskuussa 2015 eduskunta hyväksyi yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan. Eduskunta kuitenkin edellytti päätöksessään, että ennen kuin Suomi voi ratifioida sopimuksen, tulee yleissopimuksen 14 artiklan ratifioinnin edellytysten täytyttyä kansallisessa lainsäädännössä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuteen kohdistuvista rajoituksista on asianmukaisesti lailla säädettävä (nk. itsemääräämisoikeuslaki) ennen kuin Suomi voi sitoutua yleissopimukseen kansainvälisesti tallettamalla ratifioimiskirjansa YK:n pääsihteerin huostaan (Ulkoministeriö 2015). Sopimuksen ratifiointiprosessi on siis tätä kirjoitettaessa Suomessa vielä kesken.

Yleissopimuksen työtä ja työllistymistä koskeva 27 artikla käsittelee syrjinnän kieltä ja vammaisten oikeuksia työhön. Artikla korostaa vammaisten henkilöiden oikeutta tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa: vammaisella henkilöllä on oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä, ja työympäristöjen tulee olla avoimia, osallistavia ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Vammaisten henkilöiden työnteko-oikeuden toteutumisesta ja edistämiseksi sopimukseen sitoutuneiden valtioiden tulee muun muassa kieltää syrjintä vammaisuuden perusteella kaikkia palvelussuhteen muotoja koskevista asioista, suojella vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin, edistää vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan esimerkiksi tasa-arvoistavilla toimintaohjelmilla ja kannustimilla ja kohtuullisilla mukautuksilla sekä edistää vammaisten henkilöiden työkokemuksen hankkimista avoimilla työmarkkinoilla.

Vammaisten henkilöiden työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistämisen ohella sopimus edellyttää, että vammaisia henkilöitä ei pidetä orjuudessa tai orjuuden kaltaisessa pakkotyössä ja että heitä suojellaan yhdenvertaisesti muiden kanssa pakkotyöltä ja muulta pakolliselta työltä.

1.1.2 Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma vuosille 2006 – 2015 kehystää eurooppalaista vammaispolitiikkaa. Ohjelman tavoitteena on vammaisten kansalaisten ihmisoikeuksien edistäminen ja heidän elämänlaatunsa kohentaminen Euroopassa.

Ohjelman työllistymistä, ammatinvalinnanohjausta ja ammattikoulutusta koskeva toimintalinja viisi korostaa, että työllistyminen on kaikkien työikäisten kansalaisten yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden keskeinen edellytys. Tavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille yhdistelemällä syrjinnänvastaisia toimenpiteitä ja positiivisia erityistoimia, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden yhtäläiset mahdollisuudet, puuttua syrjintään ja edistää vammaisten henkilöiden osallistumista työkyvyn arviointiin, ammatinvalinnanohjaukseen, ammatilliseen koulutukseen ja työllisyyspalveluihin.

Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden edellytetään muun muassa valtavirtaistavan vammaisten henkilöiden työllisyysasiat osaksi yleistä työllisyyspolitiikkaa, kannustavan työnantajia työllistämään vammaisia henkilöitä sekä poistamaan työkyvyttömyysturvasta työnteon esteet ja kannustamaan edunsaajia työhön silloin kun se on heille mahdollista.

1.1.3 Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO

Suomen hallituksen vammaispoliittisessa ohjelmassa (VAMPO) linjataan vuosien 2010 – 2015 konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet sekä yhteiskunnalliset kehityskulut, joilla tavoitellaan kestävä ja vastuullista vammaispolitiikkaa. Ohjelman muodostama kokonaisuudessa kaikkia politiikan lohkoja kehitetään vammaisten ihmisten oikeuksien, vapauksien ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien näkökulmasta. Ohjelma sisältää 122 konkreettista toimenpidettä, joista yhdeksän kohdistuu työtä koskevaan osa-alueeseen.

Yksi ohjelman tavoitejärjistä on vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta. Palkallinen työnteko on osallisuuden ja taloudellisen itsenäisyyden kivijalka. Työ tarjoaa kaikille ihmisille mahdollisuuden rakentaa omaa hyvinvointia, torjua köyhyyttä ja syrjäytymistä. Siksi työhön osallistumisen mahdollisuudet tulee turvata kaikille. Tavoitteena on vammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille, palkkasuhteiseen työhön. Keskeisiä keinoja ovat yksilöllinen ammatinvalinnanohjaus ja -neuvonta, tuettu työllistyminen, työ- ja opetushallinnon yhteistyön tiivistäminen ja ylipäätään aktiivinen tuki erityisesti nuorelle henkilölle työelämään kiinni pääsemiseksi. Nykyisten työvoimapolitiittisten keinojen tehokkaampi käytönnotto työhön pääsyn ja työssä jaksamisen tukena tulee varmistaa.

Vammaispoliittisen ohjelman toimeenpanon tilannetta on selvitetty seurantaraporteissa (Konttinen 2013; Sjöblom 2014).

1.1.4 Osatyökykyiset työssä -ohjelma

Sen lisäksi, että työ ja työllistyminen näyttäytyvät ihmisoikeuksina ja vammaispoliittisina toimenpiteinä, vammaisten ihmisten työtä ja työllistymistä on viime vuosina ryhdytty tarkastelemaan myös julkistalouden näkökulmasta. Kestävyyssvajeen takia – vai pitäisikö sanoa sen ansiosta – työvoima- ja sosiaalipolitiikassa on alettu nähdä tärkeänä hyödyntää nykyistä paremmin vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden tarjoamaa työpanosta ja potentiaalia. Työuria on julkisen talouden kestävyyslisäämiseksi pyritty pidentämään alusta ja lopusta, mutta vähitellen myös keskeltä: Suomessa on kymmeniä tuhansia vammaisia ja osatyökykyisiä, jotka haluaisivat tehdä työtä, ja joiden työllistymisen ja työnteon esteet on purettava.

Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelma eli Osku (2013 – 2015) tarjoaa tukea ja välineitä osatyökykyisten työssä jatkamiseen ja työllistymiseen. Ohjelma koskee sekä työelämässä että työelämän ulkopuolella olevia osatyökykyisiä. Ohjelma sisältää kaksi kokonaisuutta: osatyökykyisten työssä jatkamista ja työllistymistä edistävä toimintakonsepti, jossa käytössä olevaa keinovalikoimaa hyödynnetään tehokkaasti ja osatyökykyisten työllistymistä helpottavat lainsäädännölliset muutokset.

Toimintakonsepti perustuu sille havainnolle, että osatyökykyisten työllistymisen ja työssä jatkamisen tukena oleva keinovalikoima on laaja ja monipuolinen, mutta sitä ei käytetä riittävän tehokkaasti. Tärkeintä on, että olemassa oleva työkyky saadaan käyttöön ja että sitä tuetaan kaikin mahdollisin tavoin. Ohjelmassa kehitetyn toimintakonseptin idea on, että osatyökykyiselle nimeetään henkilökohtainen työkykykoordinaattori, joka yhdessä osatyökykyisen kanssa räätälöi käytettävissä olevista keinoista, etuuksista ja palveluista osatyökykyisen tarpeita vastaavan kokonaisuuden. Työelämässä mukana olevalle koordinaattorin nimeää työnantaja, työelämän ulkopuolella olevalle TE-toimisto.

Osatyökykyisten työllistymisen esteitä ja ratkaisuja näiden esteiden poistamiseen arvioi erillinen työryhmä. Työryhmä käsitteli osatyökykyisten työllistymisen edistämistä sekä työelämässä että työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten näkökulmasta ja pyrki löytämään ratkaisuja ja tekemään ehdotuksia, joilla voidaan kannustaa työnantajaa palkkaamaan ja pitämään työssään osatyökykyisiä, löytää osatyökykyisen elämäntilanteeseensa tarvitsema tukimuodot ja hänelle sopivan työllistämispolku sekä yhteen sovittaa nykyistä kannustavammin työkyvyttömyyseläke ja ansiotulot. Työryhmän loppuraportti sisältää ehdotukset niistä lainsäädännöllisistä muutoksista, joilla parannettaisiin osatyökykyisten mahdollisuuksia työllistyä tai jatkaa työssä. Ehdotuksiin sisältyy muun muassa työansioden ja etuuksien yhteensovittaminen ns. lineaarisen mallin mukaan sekä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen laajempi hyödyntäminen kunnissa, työeläkelaitoksissa, TE-toimistossa ja Kelassa (Osatyökykyiset työssä -ohjelma, 2013).

1.2 Säännöksiä ja käytäntöjä

1.2.1 Sosiaalihuoltolaki

Yhtenä sosiaalipalveluna kunnan tulee sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 §:n mukaan järjestää vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa. Palveluista säädetään tarkemmin sosiaalihuoltolain 27 d ja e §:ssä. Pykälien säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen (HE 169/2001 vp) mukaan säännösten tavoitteena on parantaa vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisedellytyksiä ja nostaa heidän työhön osallistumisensa lähemmäs muun väestön työllisyysastetta. Toimenpiteiden tulisi tavoitteen mukaan myös auttaa vammaisten henkilöiden siirtymistä työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään. (Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan... 2014.)

SHL 27 d §:ssä säädetyllä vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan avoimille työmarkkinoille sijoittumista edistävien erityisien työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja tukitoimenpiteiden järjestämistä. Työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsopimuslaissa tarkoitettussa työsuhteessa palvelun tuottajaan. Säännöksen tarkoituksen taustalla on kunnan aikaisemmin vammaisille henkilöille järjestämän ns. suojatyön mahdollistaminen työsuhteisena työnä osana sosiaalihuoltoa. Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, jotka vammaisuuden, sairauden tai muun vastaavan syyn takia tarvitsevat erityisiä tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille, ja joille työhallinnon työvoimapalvelut tai työvoimapolitiittiset toimenpiteet eivät ole riittäviä.

Sosiaalihuoltolain 27 d §:n tarkoituksena on pitää vaikeasti työllistyvien henkilöiden tukimuodot mahdollisimman monipuolisina. Kuitenkin SHL 27 d §:n mukainen vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta toteutetaan useimmiten joko kokonaan tai enimmäkseen työtoimintana. Esimerkiksi avotyötoiminta lasketaan monessa kunnassa työllistymistä tukevaksi toiminnaksi, koska sen ajatellaan edistävän työllistymistä enemmän kuin toimintakeskuksessa toteutettu työtoiminta. Osassa kunnista palvelu kuitenkin toteutetaan 27 d §:n 3 momentin mukaisesti työsuhteisena työnä. Näiden lisäksi toimintaa toteutetaan yksilövalmennuksena tai -ohjauksena, työhönvalmentajan tukena, työ- tai toimintakyvyn arviointina sekä ryhmätoimintana. Toiminnan tavoitteena pidetään toisaalta toimintakyvyn ylläpitoa ja mielekkään tekemisen tarjoamista ja toisaalta työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Klem 2013.)

Sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä säädetään vammaisten henkilöiden työtoiminnasta. Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa, jossa ei synny työsopimuslain mukaista työsuhdetta toimintaan osallistuvan henkilön ja toiminnan järjestäjän välille. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua sosiaalihuoltolain 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön, ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. Työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

Sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaista vammaisten henkilöiden työtoimintaa toteutetaan kunnissa selvästi eniten työtoimintana. Tämän lisäksi toimintaa toteutetaan osittain samoja toimintamuotoja hyödyntäen kuin edellä vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevassa toiminnassa. Toiminnan tavoitteena kunnissa on useimmiten toimintakyvyn ylläpito ja mielekkään tekemisen tarjoaminen sekä työ- tai toimintakyvyn arviointi. (Klem 2013.)

1.2.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) säädetään kehitysvammaisille henkilöille tarjottavista erityisistä sosiaalihuollon palveluista. Kehitysvammalain 2 §:ssä säädetään, että erityishuoltoon kuuluvia palveluita ovat mm. tarpeellinen ohjaus, kuntoutus sekä toiminnallinen valmennus, työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta sekä yksilöllinen hoito ja muu huolenpito. Lain 35 §:n 2 momentissa säädetään, että erityishuollon tarpeessa olevalle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikettä antavaa toimintaa.

Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus toteutetaan valtaosassa kuntia joko kokonaan tai enimmäkseen työtoimintana. Lisäksi tarjotaan yksilövalmennusta tai -ohjausta, ryhmätoimintaa sekä työ- tai toimintakyvyn arviointia. Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus muistuttaa sosiaalihuoltolain mukaista vammaisten henkilöiden työtoimintaa sille kunnissa asetettujen tavoitteiden osalta: toimintakyvyn ylläpitoa ja mielekkään tekemisen tarjoamista pidetään kunnissa useimmiten palvelun tärkeimpänä tavoitteena. (Klem 2013.) Lisäksi avotyötoiminta eli työtoiminnan järjestäminen niin sanotulla tavallisella työpaikalla, ts. muualla kuin työ- tai toimintakeskuksessa, on varsin vakiintunut tapa järjestää työtoimintaa kehitysvammaisille henkilöille.

Kehitysvammaisten erityishuollosta annetun asetuksen (988/1977) 24 §:ssä säädetään, että kehitysvammalain mukaiseen työtoimintaan osallistuvalla voidaan sosiaali- ja terveystieteiden vahvistamien perusteiden mukaisesti suorittaa työosuusrahaa. Sosiaali- ja terveystieteiden vahvistamien perusteiden mukaisesti suorittaa työosuusrahaa. Sosiaali- ja terveystieteiden vahvistamien perusteiden mukaisesti suorittaa työosuusrahaa. Sen sijaan tuloverolain (1535/1992) 92 §:n 23) kohdassa määritellään, että veronalaista tuloa ei ole kunnan, sosiaali- tai terveydenhuoltoa harjoittavan muun julkisyhteisön tai yleishyödyllisen yhteisön kehitysvammaiselle [...] järjestämästä työ- tai päivätoiminnasta maksettu keskimäärin päivää kohden enintään 12 euron suuruinen toiminta- tai muun niminen avustus, jolla tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista. Hallituksen esityksessä (117/2005) verovapautta perustellaan sillä, että tuki maksetaan nimenomaan hoidollisista tai kuntoutuksellisista syistä sekä sillä, että summan pienuus osoittaa, ettei kyse voi olla todellisesta työstä saadusta palkasta tai palkkiosta.

1.2.3 Säilyttävää vai työllistävää – ei-työsuhteista vai työsuhteista?

Kaiken kaikkiaan sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelut ovat luonteeltaan hyvin säilyttäviä, eli siirtymiä työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin, koulutukseen tai työhön tapahtuu vähän. Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus on palveluista pitkäkestoista. Kehitysvammalain mukaisessa työtoiminnassa ja sosiaalihuoltolain mukaisessa vammaisten henkilöiden työtoiminnassa yleisin siirtymä on siirtyminen työtoiminnasta avotyötoimintaan, mutta varsinaisesta eteenpäin siirtymisestä ei voi niissä tapauksissa puhua, koska myös avotyötoiminta on työtoimintaa ja siten osa kyseistä palvelua. (Klem 2013.)

Sosiaalihuollon vammaisille henkilöille tarkoitettujen työllistymistä tukevien palveluiden ongelmana on perinteisesti ollut se, että asiakkaat eivät ole ohjautuneet tai päässeet työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin silloin, kun tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille työsuhteeseen työhön. Aiemmin asiakkaan työkyvyttömyyseläkkeellä olo saattoikin faktisesti estää työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin pääsyn. Vuoden 2013 alussa voimaan tullessa laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) työkykyyn liittyvät maininnat kuitenkin poistettiin, ja palvelut ovat nyttemmin myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden saatavilla. Työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin on vuosien saatossa hakeutunut vain vähän esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevia vammaisia henkilöitä, vaikka heissä on arvioitu olevan paljon työhaluisia ja -kykyisiä henkilöitä. (Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan... 2014.)

Käytännön kokemukset (ks. esim. Seppälä 2013) ovat osoittaneet, että vammaisten henkilöiden pääsy työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin on edellä mainitun lakimuutoksen jälkeenkin usein yhä vaikeaa. Toisaalta esimerkiksi TE-hallinnon tarjoaman työhönvalmennuspalvelun ei koeta nykyisellään vastaavan vammaisten henkilöiden tukitarpeisiin (Osatyökykyiset työssä -ohjelma: osatyökykyisten työllistymistä... 2013; Härkäpää ym. 2013).

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta on omaa luokkaansa mitä toiminnan tavoitteiden epäselvyyteen tulee: alun perin laki kehitysvammaisten erityishuollosta määritteli, että työhön sijoittaminen on yksi erityishuollon palveluista. Tehtävä kuitenkin poistettiin laista vuonna 1984, ja 2 §:ään jäi kirjaus ”erityishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat [...] työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta”. Hallituksen esityksessä (HE 165/1983) muutosta perusteltiin sillä, että kehitysvammahuollon järjestäjän tehtäviin ei kuulu työpaikkojen järjestäminen erityishuoltoa saaville henkilöille. (Saloviita 1997, 30.)

Hämmentävästi heti kun työhön sijoittaminen oli poistettu kehitysvammalaista yhtenä erityishuollon tehtävänä, sosiaalihuolto antoi yleiskirjeen, jonka mukaan ”ensisijaisena tavoitteena kehitysvammaisen henkilön työllistämiseksi tulisi olla sijoittuminen tavallisiin työpaikkoihin” (Yleiskirje A6/1984/va; sit. Saloviita 1997, 31). Edelleen samana vuonna voimaan tulleen ja yhä voimassa olevan 35 §:n mukaan ”erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa”.

Tätä kehityskulkua vasten peilaten ei olekaan ihme, että eri tahoilla on kovin erilaisia näkemyksiä siitä, onko kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukeminen erityishuollon tehtävä vai ei. Sosiaalihuoltolain 27 d §:ää säädettäessä (HE 169/2001) lainsäätäjä totesi, että vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen tukeminen on työvoimapolitiikan rinnalla edelleen myös kunnan sosiaalihuoltoon kuuluva tehtävä, ja että ”kaikki tarkoituksenmukaiset työllistymistä tukevat keinot” ovat kunnan käytettävissä – ja kuitenkin toiminta toteutetaan useimmiten joko kokonaan

tai enimmäkseen työtoimintana (Klem 2013). Edelleen Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa esitetään yhtenä toimenpiteenä tuetun työllistymisen mallin käyttöönottoa työkeskuksissa (Vahva pohja osallisuudelle... 2010, 93).

Vuoden 2012 tilannetta kuvaavassa Sosiaali- ja terveysministeriön kuntakartoituksessa havaittiin, että vain harvassa kunnassa on tarjolla palkkatyöhön ohjaavaa yksilöllistä palvelua. Esimerkiksi kehitysvammalain mukaista työtoimintaa ja työhönvalmennusta on kehitetty työelämään suuntaavaksi vain osassa kuntia. Tavoitteena se toki monessa kunnassa on, mutta kunnan resurssien ei koeta riittävän sen toteuttamiseen. Yhtenä vaikuttavana tekijänä siihen, että palveluja järjestetään hyvin vaihtelevasti eri kunnissa, kuntakartoitukseen vastanneet sosiaalijohdon edustajat pitävät myös sitä, että palvelujen järjestämistä ohjaava lainsäädäntö on niin pirstaleista ja vaikeaselkoista (Klem 2013). Esimerkiksi edellä mainittua SHL 27 d §:n mukaista työllistymistä tukevaa toimintaa voi olla lakitekstin perusteella vaikea hahmottaa konkreettisena toimintana.

Vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemista koskevaa lainsäädännöllistä tavoitteenasettelua ja siten vastuunjakoa kuntien ja työ- ja elinkeinohallinnon välillä ei siis voi luonnehtia erityisen selväksi. Kuitenkin esimerkiksi kehitysvamma-alan järjestöt ovat saaneet kritiikkiä esittäessään vaatimuksia siitä, että tuetun työllistymisen työhönvalmennusta tulisi järjestää osana erityishuoltoa (vrt. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan... 2014, 32).

Erityisen selvänä ei näyttäydy myöskään kehitysvammaisten työtoiminnan oikeudellinen luonne. Sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaan työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslaissa tarkoitetussa työsuhteessa työtoiminnan järjestäjään tai palveluntuottajaan. Kehitysvammalaissa ei sitä vastoin ole vastaavaa työsuhteen poissulkevaa säännöstä eikä laissa ole muutoinkaan otettu kantaa työtoiminnan oikeudelliseen luonteeseen. Kummassakaan mainituista laeista ei ole säädetty avotyötoiminnasta, vaan toimintatapa on kehittynyt käytännössä. Lainsäädännössämme ei ole yleissäännöstä huoltosuhteesta tai vastaavasta työtä koskevasta, mutta työsuhteen ulkopuolisesta ja työsuhteesta erottuvasta oikeussuhteesta. Huoltosuhde-käsitettä on käytetty pääosin sosiaalihuollon alaan kuuluvien lakien esitöissä sekä vammais- ja sosiaalipoliittisissa julkaisuissa. Työoikeudessa ei sitä vastoin ole omaksuttu huoltosuhteen käsitettä kuvaamaan työsuhteesta erottuvaa työtä koskevaa oikeussuhdetta. (Paanetoja 2013.)

Työoikeuden näkökulmasta on tärkeää selvittää, onko mahdollinen työsuhteen ulkopuolelle jäävä huoltosuhde, jollaisena erityisesti kehitysvammalain perusteella järjestettävää työtoimintaa on pidetty, perusteltavissa. Kysymys on sen selvittämisestä, mitä työntekijäaseman syntymiseltä itse asiassa edellytetään, kun tarkastelun kohteena on nimenomaan rajanveto työsuhteen ja sellaisen toiminnan välillä, joka työoikeudessa on pääsääntöisesti erityisesti ansiotarkoituksen puuttumisen johdosta luokiteltu jäävän työsuhteen ulkopuolelle. Järjestettäessä palveluja vajaakuntoisille on otettava huomioon myös perusoikeudet. Oikeus työhön ja yhdenvertaiseen kohteluun sekä vaatimus yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteiden säätämisestä lailla ovat mukana tarkasteltaessa työtoiminnan järjestämistä ja lainsäädännön sisältöä. (Paanetoja 2013.)

Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen näyttää mahdolliselta kehitysvammalain mukaisessa työtoiminnassa. Ne näkemykset, joita lainvalmisteluaineistossa ja käytännössä on esitetty kehitysvammaisten työtoiminnan jäämisestä työsuhteen ulkopuolelle, eivät ole perusteltavissa. Työtoiminnan oikeudellinen luonne on aina arvioitava selvittämällä, tehdäänkö työtä työntekijäasemassa, ts. täyttävätkö työssä työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyt tunnusmerkit. Työtoiminnan järjestämisen perustuminen hallintopäätökseen tai se, että kehitysvammainen on

asiakkaan asemassa työtoimintaa sosiaalipalveluna toteutettaessa tai että toiminnasta maksetaan korvausta, jota pidetään verovapaana sosiaalietuutena, eivät vaikuta tunnusmerkistötarkastelussa. Työtoimintaa ei voida tällaisilla perusteilla jättää kategorisesti työoikeudellisen suojan ulkopuolelle. Lisäksi eri perusteiden vajaakuntoisia kohdellaan lainsäädännössä eri tavoin, joten eri vammaisryhmien keskinäinen yhdenvertaisuus ei välttämättä toteudu lain tasolla eikä tosiasiallisesti käytännössä. Työn, jossa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit kutsutaan sitä miksi tahansa on saatavalle kuuluva suoja. Se, onko tarkoituksenmukaista soveltaa kaikkea työlainsäädäntöä vajaakuntoisen tekemään työtoimintaan vai voidaanko se jättää joidenkin työlain säännösten soveltamisalan ulkopuolelle, on selvitettävä erikseen. (Paanetoja 2013.)

1.2.4 Työnteko eläkkeellä

Kehitysvammaisten henkilöiden työntekoon ja työllistymiseen liittyy olennaisesti työkyvyttömyyseläkkeen ja työtulon yhdistäminen. Mahdollisuus Kelan työkyvyttömyyseläkkeen ja työtulon yhdistämiseen on ollut olemassa jo useita vuosia. Henkilö voi ansaita työtuloja Kelan työkyvyttömyyseläkkeen ohella bruttomäärältään enintään 746,57 e/kk (vuonna 2015). Mikäli työtulot ovat yli 746,57 e/kk, kansaneläkkeen voi jättää lepäämään vähintään 3 kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. Tänä aikana henkilö voi saada Kelasta ylimmän vammaistuen suuruista tukea, jos hän sai eläkettä saavan hoitotukea ennen eläkkeen lepäämään jättämistä. Esimerkiksi 2 kuukauden työskentely ei keskeytä eläkkeen maksamista, vaan Kela voi pitää sitä työkokeiluna. Kun enintään kahden vuoden lepäämisaika täyttyy, henkilö päättää, ottaako eläkkeensä takaisin maksuun vai luopuuko eläkkeestään. Työtulot vaikuttavat eläkkeensaajan asumistukeen sekä eläkkeiden verotukseen. (Työnteko eläkkeellä...2015.)

Nykysäännösten mukainen työkyvyttömyyseläkkeen ja työtulon yhdistäminen kuitenkin aiheuttaa kannustinloukun, jonka aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeen kertaleikkaantuminen: eläkkeen lepäämään jättämistä koskevan tulorajan vuoksi henkilön kannattaa työllistyä vain tulorajan alittavalla kuukausipalkalla tai vaihtoehtoisesti hänen on ansaittava yli 1 700 euroa kuukaudessa, jotta työskentely on taloudellisesti kannattavaa. Tämä harppaus tulorajan alittavasta työpanoksesta työpanokseen, jolla ansaitsee yli 1 700 euroa kuukaudessa on useimmille kehitysvammaisille työntekijöille heidän työkykynsä puitteissa liian vaativa. Vates-säätiö on arvioinut, että kannustinloukun purkamisella olisi merkittävät potentiaaliset vaikutuksen pidemmällä aikavälillä. Jos 40 000 henkilöä työllistyisi vähintään 60 000 työhaluisesta ja -kykyisestä työkyvyttömyyseläkeläisestä, työllisyysaste nousisi reilun prosenttiyksikön. Tämä tarkoittaisi 1 500 euron palkkatasolla henkilön käteen jäävän tulon nousua 4 500 eurolla reiluun 19 000 euroon vuodessa. (Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden... 2014.)

1.3. Mitä valtakunnalliset tilastot kertovat kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta?

THL julkaisee vuosittain tietoja vammaisten ihmisten työ- ja päivätoiminnasta sekä vammaisten työllistymistä tukevasta toiminnasta (Sotkanet.fi). Tilastointiperusteissa on 2000-luvulla tehty kaksi muutosta:

Vuoteen 2005 saakka tilastoitiin erikseen

- Kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskusten asiakkaat
- Vajaakuntoisten toimintakeskusten asiakkaat

Vuodesta 2006 eteenpäin on tilastoitu

- Vammaisten työ- ja päivätoiminta
- Vammaisten työllistymistä tukeva toiminta
- Lisäksi vuodesta 2012 eteenpäin vammaisten työ- ja päivätoiminnassa on tilastoitu erikseen työtoiminnan ja päivätoiminnan asiakkaat.

Näin siis vuoteen 2005 saakka on mahdollista erotella kehitysvammaiset henkilöt muista vammaisista tai vajaakuntoisista henkilöistä. Sen sijaan ei ole mahdollista eritellä kehitysvammaisten ryhmän sisällä työtoimintaan ja päivätoimintaan osallistuneita toisistaan.

Vuodesta 2006 eteenpäin ei voida erotella kehitysvammaisia muista vammaisista henkilöistä. Tehty jako työ- ja päivätoimintaan sekä työllistymistä tukevaan toimintaan kuvastaa sitä, minkä lain perusteella toimintaa järjestetään. Vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävällä toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä, siis ensisijaisesti Sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaista toimintaa (esim. tuettu työ: työstä maksettava vastike on palkka, ja työpaikkana tavallinen työpaikka). Vammaisten työ- ja päivätoimintaan taas sijoittuvat sosiaalihuoltolain 27 e §:n sekä lain kehitysvammaisten erityishuollosta 2 §:n mukainen toiminta sekä lisäksi päivätoimintaan kehitysvammalain lisäksi myös vammaispalvelulain (8 b §) mukainen toiminta.

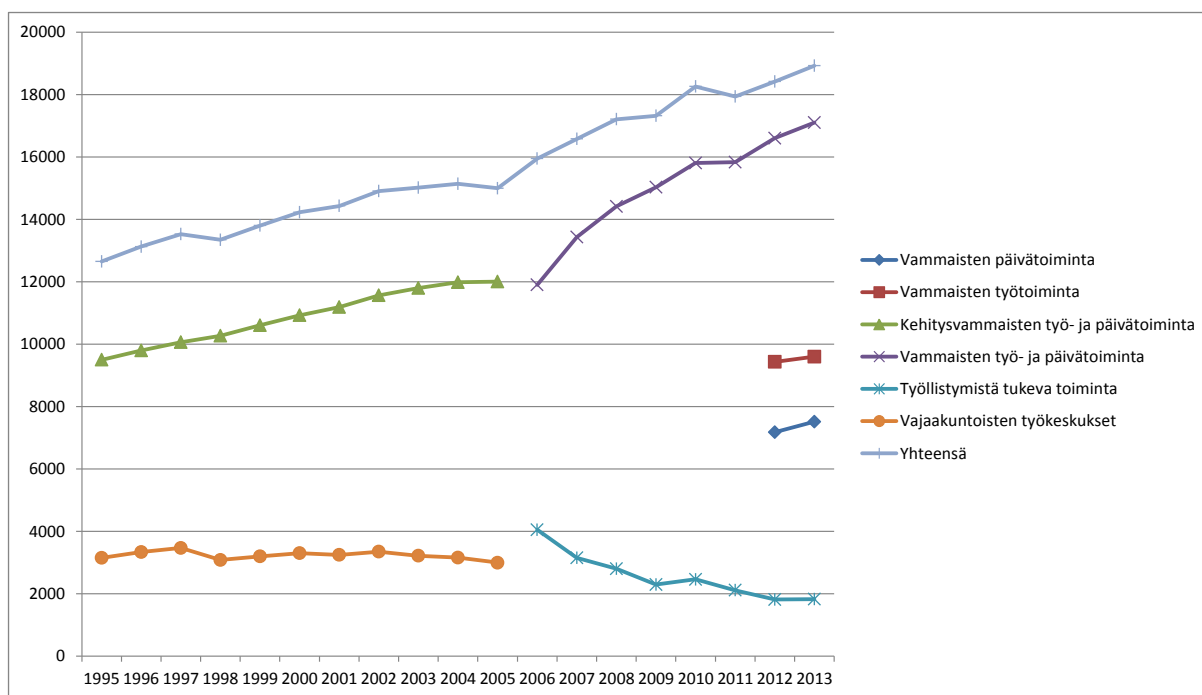
Tämän perusteella voidaan arvioida, että vuoden 2006 jälkeen kehitysvammaiset henkilöt löytyvät pääsääntöisesti tilastoissa ”Vammaisten työ- ja päivätoiminnan asiakkaat” -luvusta, mutta samaan aikaan tässä kohdassa on myös muita vammaisia henkilöitä; kaikesta päätellen ainakin osa esim. avotyötoiminnassa olevista kehitysvammaisista henkilöistä on ”työllistymistä tukevassa toiminnassa”.

Kuviossa 1. on esitetty em palveluihin/toimintaan osallistuneiden asiakkaiden määrät viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden ajalta. Kun tarkastellaan ajanjaksoa 1995 – 2005 (siis ennen tilastoinnin muutosta), havaitaan että kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskusten asiakasmäärä on tasaisesti lisääntynyt, noin 2500 asiakkaalla 11 vuodessa, eli lisäystä on ollut keskimäärin noin 230 asiakasta per vuosi. Vajaakuntoisten työkeskusten asiakasmäärä on pysynyt suunnilleen ennallaan (1995: 3151 asiakasta ja 2005: 2993 asiakasta; vähennystä on runsas 150 asiakasta). Kun lasketaan yhteen sekä kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskusten että vajaakuntoisten työkeskusten asiakkaat, niin lisäystä tänä aikana oli 2348 asiakasta, eli keskimäärin 213 asiakasta per vuosi.

Vuonna 2006 siis siirryttiin uudenlaiseen tilastointiin. Mitä tapahtui? Kaikkiaan asiakasmäärä oli hieman vajaat 1000 asiakasta suurempi kuin edellisenä vuonna. Jos vuosivauhti edeltäneiden 11 vuoden aikana oli keskimäärin hieman yli 200 asiakasta, niin tämä viittaisi siihen, että näihin tilas-

toihin tuli 700 – 800 sellaista uutta asiakasta, joita ei aikaisempiin tilastoihin olisi sisällytetty. Eli asiakkaita, jotka käyttivät sellaisia palveluja tai osallistuivat sellaiseen toimintaan, joka ei sisällynyt kehitysvammaisten tai vajaakuntoisten työ-/toimintakeskusten toimintaan. Tämä todennäköisesti selittyy sillä, että vaikeavammaisten päivätoiminnasta säädetty laki (pykälä 8) astui voimaan 2006; näissä palveluissa arvioidaan vuonna 2013 olleen noin 1000 ihmistä (TEOS-raportti 2014).

Edelleen, kun tarkastellaan näiden kaikkien asiakkaiden määrän muutosta tästä eteenpäin, niin havaitaan että lisäystä on tullut vuoteen 2013 mennessä lähes 3000 asiakasta, eli keskimäärin 373 asiakasta per vuosi. Kehitysvammaisten asiakkaiden vuotuinen määrän kasvu (mikäli olisi jatkunut samana kuin ennen tilastoinnin muutosta), selittää vain osan (230 asiakasta per vuosi) 1840 henkilön kokonaismäärästä. Tämä viittaa siihen, että vuoden 2013 kokonaismäärässä on noin 2000 henkilöä, jotka käyttävät sellaisia palveluja, joita aiemmin ei sisällytetty tilastoihin (oletettavasti ei-kehitysvammaisia). Ja jos noiden asiakkaiden määrä, jotka aiemmin olivat vajaakuntoisten työkeskusten asiakkaita, on noin 3000, niin voidaan arvioida että näistä tilastoiduista asiakkaista (vuonna 2013) noin 15 000 on kehitysvammaisia henkilöitä. Toisaalta jos kehitysvammaisten asiakkaiden määrän kasvu on jatkunut samalla tasolla kuin se oli vuosina 1995 – 2005, eli noin 230 henkilöä per vuosi, niin vuonna 2013 kehitysvammaisia asiakkaita olisi noin 14 000.



Kuvio 1. Työ- ja päivätoiminnan ja työllistymistä tukevan toiminnan asiakasmäärät vuosina 1995 - 2013.

Verrattaessa vammaisten työ- ja päivätoimintaa työllistymistä tukevaan toimintaan havaitaan selkeä trendi: työllistymistä tukevan toiminnan asiakasmäärä on pudonnut puoleen, noin 4000 asiakkaasta alle 2000 asiakkaaseen. Sen sijaan vammaisten työ- ja päivätoiminnan asiakkaiden määrä on kasvanut yli 5000 asiakkaalla, eli lisäystä vuoden 2006 tilanteeseen on tullut 44 % vuoteen 2013 tultaessa. Vuositasolla asiakasmäärä on kasvanut keskimäärin 651 hengellä. Näyttäisi siltä, että noiden aiemmin mainittujen 3000 "uuden" asiakkaan lisäksi 2000 asiakasta on siirtynyt työllistymistä tukevasta toiminnasta vammaisten työ- ja päivätoimintaan. Tältä osin herää kysymys,

onko näiden asiakkaiden saamissa palveluissa todellisuudessa tapahtunut tällainen muutos, vai selittyykö muutos erilaisilla luokitusperusteilla?

Näiden tilastotietojen tulkitseminen ja ymmärtäminen on haasteellista: mitä itse asiassa noiden numerojen taakse kätkeytyy? Osaltaan tätä valaisevat (joskaan eivät selvennä tilannetta) seuraavat TEOS-työryhmän raportista poimitut sitaattit (jotka siis pohjaavat Klemin 2013 selvitykseen):

"SHL 27 d §:n mukainen vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta toteutetaan useimmiten joko kokonaan tai enimmäkseen työtoimintana. Osassa kunnista palvelu kuitenkin toteutetaan 27 d §:n 3 momentin mukaisena työsuhteisena työnä." (s.18)

"Sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaista vammaisten henkilöiden työtoimintaa toteutetaan kunnissa selvästi eniten työtoimintana. Tämän lisäksi toimintaa toteutetaan samoja toimintamuotoja hyödyntäen kuin edellä vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevassa toiminnassa." (s. 19)

"Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus toteutetaan valtaosassa kuntia joko kokonaan tai enimmäkseen työtoimintana." (s. 22)

"Työ- ja päivätoiminnan ero ei erityishuollon palveluissa ole aina kovin selvä, vaan työtoimintaa voidaan toteuttaa sekä työllistymisen tukemisen välineenä tai päivätoiminnan osana." (s.22)

Oman mausteensa tuo mukaan Kuntaliiton ohjeistus kyseisten tietojen keräämiseen (Kuntaliitto 2012). Ohjeissa todetaan, että *"mikäli asiakkaalle on tarjottu sekä työ- että päivätoimintaa, voidaan hänet kirjata asiakkaaksi molempiin."* (s.64)

Yhteenvedona tästä suppeasta tarkastelusta voitaneen todeta, että valtakunnalliset tilastot kertovat harmillisen vähän – jos mitään – kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta ja sen muutoksista. Sen vuoksi onkin tarpeellista, että tehdään erillistutkimuksia, joissa on mahdollista saada hieman tarkempaa kuvaa asiasta. 2000-luvulla on tehty kaksi tutkimusta, joissa on selvitetty kehitysvammaisten ihmisten työllisyyspalveluja ja työllisyystilannetta.

Hyvärisen (ym 2002) tutkimuksessa "Työ- ja toimintakeskukset tänään" tietoja kerättiin otokselta työ- ja toimintakeskuksia; asiakkaita koskevat tiedot olivat lukumäärätasolla. Tuolloin arvioitiin kaikkiaan näissä palveluissa olevien kehitysvammaisten henkilöiden määräksi noin 11 000. Kyselyyn vastanneiden työkeskusten asiakasmäärä oli yli 8000 (75 %), joten aineiston kattavuus oli erittäin korkea.

Tulosten perusteella arvioitiin, että tuolloin koko maassa kehitysvammaisten ihmisten työ- ja päivätoiminnan asiakkaista oli:

- Päivätoiminnassa 2 300 hlöä (21 %)
- Työtoiminnassa tai kuntouttavassa työtoiminnassa 6 400 (58 %)
- Avotyötoiminnassa 1 600 (15 %)
- Tuetusti työllistyneitä 200 (2.2 %)

Tutkimuksessa havaittiin myös, että avotyötoiminnassa olevat sijoittuivat useimmiten (63 %) julkiselle sektorille, kun taas tuetusti työllistyneistä suurin osa oli yksityisellä sektorilla (69 %). Avotyötoiminnassa olevien keskimääräinen työosuusraha oli 82 € kuukaudessa; vastaavasti tuetussa työssä olevien keskimääräinen kuukausipalkka oli kokoaikaisesti työskentelevillä 403 € kuukau-

nessa ja osa-aikaisilla 260 € kuukaudessa. Avotyötoimintaa harjoittavien yksiköiden suhteen ei havaittu alueellisia eroja; sen sijaan yksiköt, joissa oli tarjolla tuetun työn palvelua, keskittyivät ensisijaisesti Etelä- ja Länsi-Suomen lääneihin.

Kaksi vuotta myöhemmin toteutettiin toinen erillistutkimus ”Kehitysvamma palvelut 2004” (Kumpulainen 2007). Tässä tutkimuksessa tiedot kerättiin kunnista; lisäksi raportissa hyödynnettiin myös erityishuoltopiireiltä saatuja tietoja. Kuntakyselyn vastausprosentiksi ilmoitettiin 59.9 %, mutta todettiin, tämän edustavan 79.1 % väestöpohjasta. Koska tutkimuksessa käsiteltiin laajemmin kehitysvamma palveluja, ei työllisyyskysymyksiin luonnollisestikaan voitu paneutua tarkemmin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella arvioitiin, että vuonna 2004 kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan asiakkaita oli kaikkiaan 14 000, joista

- Päivätoiminnassa 3 800 (27 %)
- Työtoiminnassa 7 700 (55 %)
- Avotyötoiminnassa 2 300 (16 %)
- Tuetusti työllistyneitä 360 (2.6 %)

Raportissa todetaan, että ”avotyötoimintaa oli koko maassa Lappia lukuun ottamatta, eniten Etelä-Suomen kunnissa. ... Tuettua työllistymistä on vielä vähän, ja toiminta on suurelta osin kuntien itse tuottamaa. Tuettua työllistymistä erityishuollon asiakkailleen järjesti vastanneista ainoastaan viisi kuntaa, Etelä-Suomen läänissä Helsinki ja Länsi-Suomessa kaksi kuntaa. Lapissa tuettua työllistymistä järjestettiin SHL 27 d §:n mukaan”. Tarkempia alueellisia tietoja ei tältä osin raportissa esitetä. Hieman erikoiselta vaikuttaa, että nuo 360 tuetussa työssä olevaa olisivat vain viiden kunnan alueella. Edelleen raportin taulukko-osassa (liite 9.4, s. 114) kuvataan erityishuoltopiireiltä kerättyjä tietoja, jossa on yhtenä sarakkeena ”Tuettu työtoiminta ja tuettu työ” (eli yhdistetty samaan avotyötoimintaan ja palkkasuhteinen tuettu työ). Tämän taulukon mukaan esim. Kärkölässä oli vuoden 2004 aikana 169 tuetusti työllistynyttä.

Kaikkiaan näiden – ehkä osittain epämääräistenkin – tietojen perusteella näyttää siltä, että työllisyyspalvelujen tarjonnassa (kehitys)vammaisille ihmisille on suuria alueellisia/paikkakuntakohtaisia eroja. Esimerkiksi edellä mainittujen THL:n Sotkanetistä löytyvien, Tilastokeskuksen keräämien kuntien toimintatilastojen perusteella vuonna 2013 vain 125 kuntaa 320 kunnasta ilmoitti tarjoavansa vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa. Ja kuten TEOS-työryhmän työn tueksi toteutetun kuntakartoituksen tulokset kertovat, iso osa kunnista tilastoi mm. avotyötoiminnan SHL 27 d §:n mukaiseksi työllistymistä tukevaksi toiminnaksi, vaikka asiallisesti se kuuluisi saman lain 27 e §:n mukaiseen työtoimintaan.

Kuntakartoitus vahvisti edelleen olettamusta, että sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelut toteutuvat eri kunnissa eri tavalla. Palveluja on kuntien sosiaalijohdon vastausten perusteella kaiken kaikkiaan tarjolla laajemmin suuremmissa (yli 10 000 asukasta) kuin pienemmissä kunnissa. Erityisen suuri ero on SHL 27 d §:n mukaisessa vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevassa toiminnassa, jota järjestää suuremmista kunnista ja kuntayhtymistä reilusti yli puolet, mutta pienistä kunnista vain reilu neljännes (Klem 2013). Vaikka sekin toteutuu valtaosin (avo)työtoimintana, voi arvioida, että palveluun mahdollisesti kuuluvaa työhön- ja yksilövalmennusta sekä tuettua työllistymistä on tarjolla laajemmin suuremmissa kunnissa.

2. Menetelmä

Aineiston keruu toteutettiin lomakekyselynä. Mukaan tutkimukseen pyydettiin vammaisten työllistämistoimintaan sisältyviä palveluja tuottavia organisaatioita (kunta, kuntayhtymä, säätiö, ym.). Tutkimukseen osallistuneita organisaatioita oli yhteensä 13 (katso taulukko 1). Näiden lisäksi ETE-VA-kuntayhtymältä saatiin lukumäärätietoja.

Lomakkeiden täyttäminen tapahtui seuraavasti: organisaatioihin toimitettiin tiedostomuodossa lomakepohja. Lomake oli mahdollista täyttää ja palauttaa joko tiedostomuodossa tai paperiversiona (kumpaakin käytettiin). Lomake pyydettiin täyttämään kaikista organisaation kehitysvammaisista asiakkaista, jotka olivat joko työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksessa, avotyötoiminnassa toimintakeskuksen ulkopuolella, palkkatyössä/tuetussa työssä tai muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa. Lomakkeiden täyttäjinä toimivat työtoiminnan ohjaajat, työvalmentajat tai muut vastaavat henkilöt jotka tunsivat asiakkaan riittävän hyvin. Lomake on liitteessä 1.

Lomakkeiden palautumisen arviointia.

Lomakkeita palautui yhteensä 1038 (katso taulukko 1).

Taulukko 1. Palautuneet lomakkeet organisaatioittain.

Organisaatio /alue	n
Kouvolan kaupunki	58
Haminan kaupunki	7
Carea	44
Ravimäkiyhdistys	15
Sotek	62
Parik	34
<i>Kymenlaakso yhteensä</i>	<i>220</i>
Helsingin kaupunki	286
Vantaan kaupunki	98
Tampereen kaupunki (Nuutinsaran toimintakeskus)	88
Joensuun kaupunki	90
Rinnekotisäätiö	106
Eksote	139
Nuorten Ystävät	11
Kaikki yhteensä	1038

Tarkastellaan seuraavaksi sitä, miten hyvin aineisto kattaa kaikki näiden organisaatioiden kehitysvammaiset asiakkaat, jotka ovat joko työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa. Tarkastelussa hyödynnetään Sotkanetin tietoja vuodelta 2013 sekä Rinnekotisäätiön osalta säätiön toimintakertomusta. Koska Sotkanetin tiedoissa ei ole eritelty kehitysvammaisia henkilöitä muista, käytetään oletusta, että vammaisten työtoiminnan ja työllistymistä tukevan toiminnan asiakkaista noin 75-80% on kehitysvammaisia. Tarkastelu tehdään alueittain.

Kymenlaakso. Lähes kaikkien henkilöiden, joista Kymenlaaksossa oli täytetty lomake, kotikunta oli joko Kouvola, Hamina tai Kotka. Kunnan kustantamissa palveluissa oli näissä kolmessa kunnassa yhteensä 369 henkilöä, joista arviolta noin 280 - 290 olisi kehitysvammaisia henkilöitä. Aineisto kattaa näistä noin 77 - 78 %. On myös mahdollista, että osa näiden kuntien kehitysvammai-

sista henkilöistä on jonkun muun kuin tässä mukana olevien organisaatioiden asiakkaina, jolloin kattavuus olisi vielä suurempi.

Helsingin kaupunki. Kaupungin tuottamissa palveluissa oli yhteensä 300 asiakasta, joista kehitysvammaisia olisi noin 230 - 240. Aineistossa oli lomakkeita huomattavasti tätä enemmän (286), joten Helsingin kaupungin osalta aineisto vaikuttaa erittäin kattavalta.

Vantaan kaupunki. Kaupungin tuottamissa palveluissa oli yhteensä 238 asiakasta, joista kehitysvammaisia olisi noin 180 - 190. Aineistossa lomakkeita on 98 eli noin 52 - 54 %. Vantaan työhönvalmentajat arvelivat, että lomake on jäänyt täyttämättä parin työkeskuksen asiakkaista, eli aineistosta puuttuu nimenomaan työtoiminnassa työkeskuksissa olevia henkilöitä.

Tampereen kaupunki. Kaupungin tuottamissa palveluissa oli yhteensä 159 asiakasta, joista kehitysvammaisia olisi noin runsas 120. Aineistossa lomakkeita on 88 eli noin 70 %. Kaikki palautuneet lomakkeet olivat Nuutinsaran toimintakeskuksesta, joiden asiakkaat olivat kaikki mukana.

Joensuun kaupunki. Kaupungin tuottamissa palveluissa oli yhteensä 246 asiakasta, joista kehitysvammaisten osuus noin 190. Aineistossa lomakkeita on 90, eli noin 48 %.

Eksote. Etelä-Karjalassa ei ollut yhtään asiakasta vammaisten työllistymistä tukevassa toiminnassa. Kuntien muilta ostamien työtoiminnan asiakkaita oli 182. Kaikkiaan EKSOTEn lomakkeet kattavat alueen kuntien ostamista palveluista 76%, mikä on hyvin lähellä arviota (80 %) kehitysvammaisten asiakkaiden kokonaismäärästä näissä palveluissa.

Rinnekotisäätiö. Rinnekoti-säätiön osalta ei Sotkanetin tietoja voitu hyödyntää, koska säätiön toiminta-alueella operoi myös monta muuta palveluntuottajaa. Rinnekoti-säätiön vuosikertomuksen mukaan vuonna 2013 työ- ja päivätoiminnan asiakkaita oli 414. Näistä suurin osa oli päivätoiminnassa; työtoiminnassa oli 140 asiakasta ja 39 asiakasta oli työhönvalmennuksessa, kolmen henkilön kerrottiin olevan palkkatyössä. Olettavasti työhönvalmennuksessa olleet henkilöt sisältyvät pääosin työtoiminnan asiakkaisiin. Voitaneen arvioida, että Rinnekodin osalta kattavuus oli noin 70 % potentiaalisista asiakkaista.

Koonti. Edellä esitetyn tarkastelun perusteella voidaan arvioida, että tutkimukseen osallistuneissa organisaatioissa olisi noin 1700 asiakasta joko vammaisten työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa. Edelleen, kehitysvammaisia asiakkaita olisi näistä noin 75 - 80 % eli 1270 - 1350. (Tarkkoja lukumääriä on käytettävissä olleiden tietojen perusteella mahdotonta tietää). Näin ollen aineisto kattaa noin 75 - 80 % mukana olleiden organisaatioiden kehitysvammaisista asiakkaista.

Parhaiten edustettuina näytävät olevan Helsingin kaupungin, Kymenlaakson (Hamina, Kouvola, Kotka), EKSOTEn ja Rinnekodin asiakkaat. Sen sijaan Vantaan, Tampereen ja Joensuun kaupunkien kehitysvammaisista asiakkaista tiedot on vain osasta. Erityisesti Joensuun osalta palautuneiden lomakkeiden määrä vaikuttaa hyvin pieneltä.

Se miksi kaikista työtoiminnassa, avotyötoiminnassa, tuetussa työssä tai muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa olevista kehitysvammaisista asiakkaista ei ole täytetty lomaketta, saattaa selittyä kahdella toisiinsa liittyvällä seikalla. Ensinnäkin raja päivätoiminnan ja työtoiminnan välillä ei ole mitenkään itsestään selvä ja helposti määritettävissä. Tämä raja on saatettu asettaa eri organisaatioissa tai eri täyttäjien toimesta eri kohtaan. Näin ollen henkilöt, jotka ovat työtoiminnassa,

mutta joiden työtoiminnan sisällön on katsottu olevan enemmänkin päivätoimintaa kuin työtoimintaa, on jätetty ulkopuolelle. Toiseksi, kyselyn nimenä oli "Kehitysvammaisten työllisyystilanne 2013-2014", mikä on saattanut johdattaa ajattelemaan, että kyselyssä kerätään tietoja nimenomaan sellaisista henkilöistä, joilla voisi olla edellytyksiä esim. avotyötoimintaan tai tuettuun työhön.

Tämän perusteella on hyvinkin luultavaa, että mukana aineistossa ovat kaikki (tai ainakin suurin osa) niistä henkilöistä, jotka ovat joko avotyötoiminnassa työkeskuksen ulkopuolella tai tuetusti työllistyneinä, ja ne jotka on jätetty ulkopuolelle, ovat ensisijaisesti työtoiminnassa työkeskuksessa.

3. Tulokset

3.1. Perustietoja tutkituista henkilöistä

Sukupuoli ja ikä

Miehiä oli enemmän kuin naisia (60 % / 40 %). Ikäjakautuma oli kummassakin ryhmässä hyvin samankaltainen (taulukko 2).

Taulukko 2. Ikä ja sukupuoli

	Mies	Nainen	Kaikki
18 - 29 vuotta	188 (30.4 %)	141 (34.2 %)	329 (31.9 %)
30 - 49 vuotta	288 (46.6 %)	185 (44.9 %)	473 (45.9 %)
50 vuotta tai enemmän	142 (23.0 %)	86 (20.9 %)	228 (22.1 %)
Yhteensä	618 (100.0%)	412 (100.0%)	1030 (100.0%)
län keskiarvo	38,3	37,4	37,9
Nuorin	18	19	18
Vanhin	68	71	71

Lähes kaikilla oli joko kehitysvamma tai oppimisen vaikeuksia (taulukko 3). Kehitysvamman tai oppimisen vaikeuksien lisäksi jokin muu vamma tai ongelma oli 430 henkilöllä (41,4 %), useimmiten heillä oli mielenterveyden ongelmia ja/tai kommunikaation ongelmia.

Taulukko 3. Vammat

	n	%
Kehitysvamma	971	93.5
Oppimisen vaikeuksia	198	19.1
Liikuntavamma	63	6.1
Näkövamma	65	6.3
Kuulovamma	31	3.0
Mielenterveyden ongelmia	201	19.4
Päihdeongelma	33	3.2
Kommunikaation ongelmia	169	16.3

Vaikka lisävammoja esiintyi näinkin runsaasti, niin erilaisia apuvälineitä oli käytössä varsin vähän (taulukko 4). Useimmiten apuvälineet olivat liikkumisen apuvälineitä; kommunikaation apuvälineitä ei juurikaan mainittu, vaikka kommunikaation ongelmia oli noin kuudenneksella. Jokin apuväline oli yhteensä 81 henkilöllä (7,8 %).

Taulukko 4. Apuvälineet

	n	%
Pyörätuoli	17	1.6
Rollaattori	13	1.3
Kyynärsauvat	8	0.8
Kuulolaite	17	1.6
Muu	39	3.9

Hieman vajaa kolmannes asui ryhmäkodissa; omaisten luona asui noin neljännes, ja tukiasunnossa tai itsenäisesti asuvia oli kumpiakin runsas viidennes (taulukko 5).

Taulukko 5. Asumismuoto

	n	%
Ryhmäkoti	324	31,3
Tukiasunto	223	21,6
Omaisten luona	250	24,2
Itsenäisesti	223	21,6
Mualla	14	1,4
Yhteensä	1034	100,0

Naisilla oli hieman useammin ammatillinen koulutus kuin miehillä, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä (taulukko 6). Sen sijaan ikäryhmien välillä havaittiin erittäin suuria eroja (khiin neliö: 56.12, $p < .001$): kun alle 50-vuotiailla yli puolella oli ammatillinen koulutus, niin yli 50-vuotiailla se oli vain joka neljännellä.

Taulukko 6. Ammatillinen koulutus

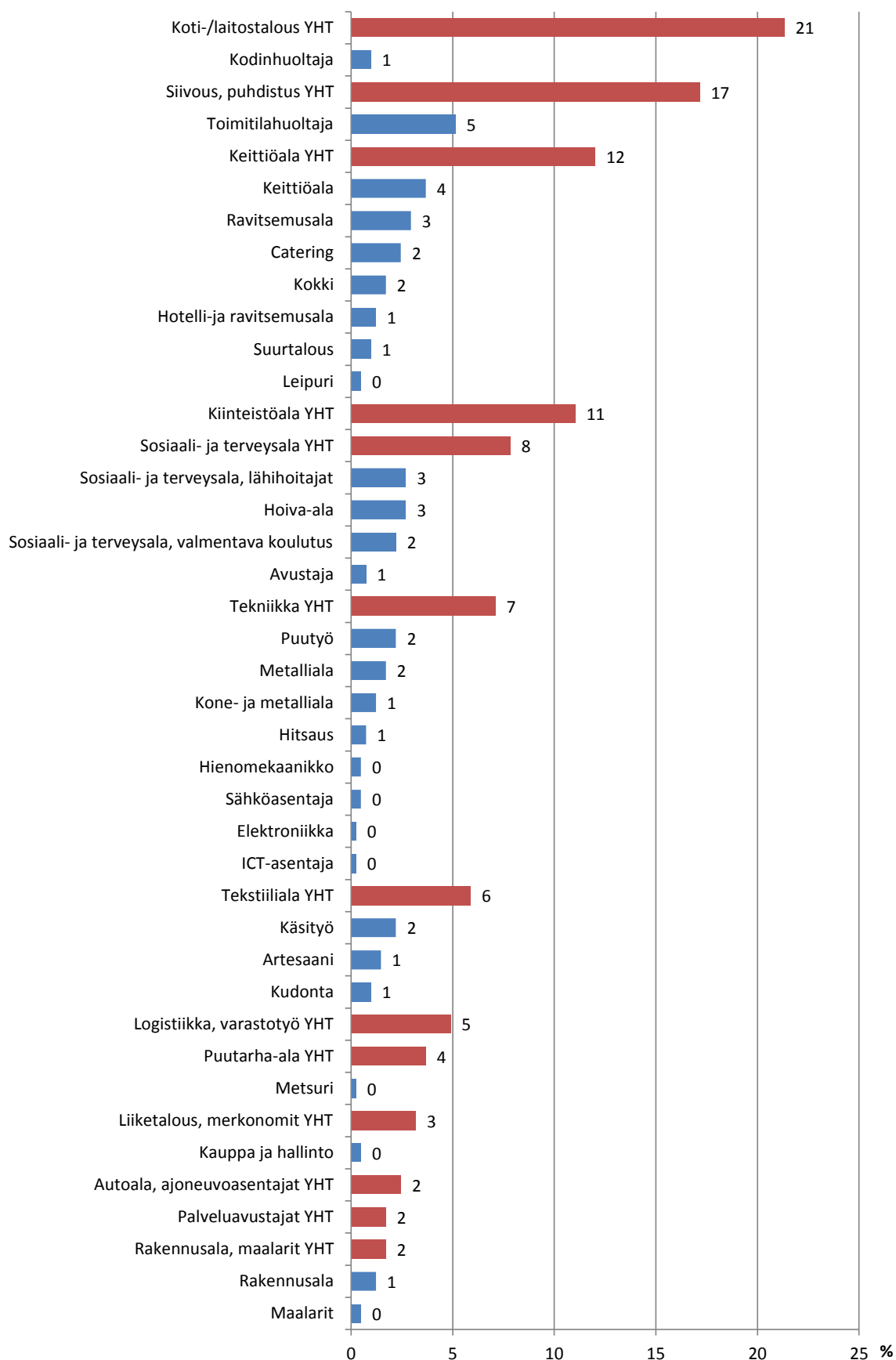
	Ei ole ammatillista koulutusta	On ammatillinen koulutus
Kaikki	526 (52.9 %)	468 (47.1 %)
Miehet	325 (55.0%)	266 (45.0 %)
Naiset	200 (49.9 %)	201 (50.1 %)
18-29 vuotta	145 (45.3 %)	175 (54.7 %)
30-49 vuotta	214 (47.7 %)	235 (52.3 %)
50 vuotta tai enemmän	166 (75.1 %)	55 (24.9 %)

Huom! 44 henkilön kohdalla oli puuttuva tieto ammatillisesta koulutuksesta.

Ammatillinen koulutus kerrottiin olevan 47 %:lla työssä tai työtoiminnassa olevista. Jonkin tietyn alan tutkinto kerrottiin olevan 36 %:lla henkilöistä. Muiden osalta tutkintoa ei mainittu, tai koulutus ei ollut varsinaisesti ammatillista koulutusta, vaan esimerkiksi kuntouttavaa ja valmentavaa koulutusta, tai koulutus oli jäänyt kesken. Niistä henkilöistä, joiden osalta kerrottiin ammattiopetuksen luonne ($n = 102$), 43 % oli kouluttautunut tavallisessa ammattikoulussa (osa mukautettuna) ja 53 % erityisammattioppilaitoksessa. Kahdelta alalta opintoja kerrottiin olevan kahdella prosentilla työssä tai työtoiminnassa olevista, yleisimmin toinen aloista on keittiö- tai kotitalousala.

Kuviossa 2 on esitetty työssä tai työtoiminnassa olevien koulutusalat pääryhmittäin (punainen palkki) ja alaryhmittäin (sininen palkki). Yleisimmät koulutusalat ovat koti- ja laitostalousala sekä siivousala ja seuraavaksi yleisimmät keittiö- ja ravitsemusala sekä kiinteistönhoitoala. Muita työssä tai työtoiminnassa olevien koulutusaloja ovat mm. sosiaali- ja terveysala, tekniikan alat, tekstiiliala sekä logistiikka- ja varastoala.

Koulutusalat, n = 408



Kuvio 2. Koulutusalat

Työkyvyttömyyseläkettä sai 904 henkilöä (88,2 %); 26 henkilön kohdalla oli puuttuva tieto (taulukko 7).

Taulukko 7. Työkyvyttömyyseläkettä saaneet sukupuolen ja ikäryhmän mukaan.

	Ei saa eläkettä	Saa eläkettä
Kaikki	121 (11.9 %)	900 (88.1 %)
Miehet	77 (12.7 %)	529 (87.3 %)
Naiset	44 (10.7 %)	368 (89.3 %)
18-29 vuotta	67 (20.9 %)	253 (79.1 %)
30-49 vuotta	36 (7.7 %)	433 (92.3 %)
50 vuotta tai enemmän	16 (7.0 %)	211 (93.0 %)

Miesten ja naisten välillä ei ollut eroa työkyvyttömyyseläkettä saaneiden määrässä. Sen sijaan ikäryhmien välillä oli merkitsevä ero (khiin neliö: 38.50, $p < .001$): alle 30-vuotiaiden joukossa ilman eläkettä oli joka viides, kun vanhemmissa ikäryhmissä näiden osuus oli vain 7 – 8 %. Vielä tarkemmin katsottuna havaitaan, että 18 – 20 -vuotiaista ilman eläkettä oli yli puolet. Tämä selittyyne silmä, että näiden henkilöiden osalta eläkettä ei ole vielä haettu.

3.2. Palkkatyössä, avotyötoiminnassa vai työtoiminnassa työkeskuksessa?

Yli 60 % oli työtoiminnassa työkeskuksessa ja runsas neljännes avotyötoiminnassa (taulukko 8), varsin odotettuja lukuja aikaisempien tutkimusten perusteella. Yllättävää sen sijaan oli, että aineistossa peräti 15 % oli palkkatyössä (tuetussa työssä). On kuitenkin otettava huomioon aineiston keruussa käynyt kato, joka oletettavasti on vinouttanut aineistoa siten, että työtoiminnassa työkeskuksessa olevat ovat aliedustettuina. Kun tämä otetaan huomioon, palkkatyössä olevien prosentuaalinen osuus on noin 11 – 12 % ja avotyötoiminnassa olevien noin 21 – 23 %.

Osa henkilöistä oli samanaikaisesti useammassa kuin yhdessä toiminnassa, esim. sekä työtoiminnassa työkeskuksessa että avotyötoiminnassa oli 64 henkilöä ja sekä työkeskuksessa että palkkatyössä 17 henkilöä.

Taulukko 8. Työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa, palkkatyössä ja muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa olevat.

	n	%
Työtoiminnassa työkeskuksessa	639	61.6
Avotyötoiminnassa	288	27.7
Palkkatyössä	156	15.1
Työttömänä työnhakijana	18	1.7
Muu työllistymistä tukeva toiminta	33	3.2

Kun tarkastellaan tilannetta alueittain tai organisaatioittain, havaitaan, että palkkatyössä olevien määrässä on suurta vaihtelua (taulukko 9). Taulukossa ilmoitettujen lisäksi Nuorten Ystävillä oli 10 henkilöä palkkatyössä ja Etevässä työtoiminnassa 300 (87,7 %), avotyötoiminnassa 301 (22,3 %) ja palkkatyössä 12 (3,5 %) henkilöä (Etevästä saatiin pelkästään lukumäärätiedot, ei täytettyjä lomakkeita). Suurin osa palkkatyössä olevista kehitysvammaisista henkilöistä on joko Helsingin tai Vantaan kaupunkien asiakkaita. Mikäli Helsinki, Vantaa ja Nuorten ystävät jätetään pois, niin muilla alueilla palkkatyössä olevia on 25 (3,9 %) eli suunnilleen samaa luokkaa kuin Etevässä. Tämän perusteella voidaan arvioida, että koko maassa olisi noin 400 – 500 kehitysvammaista palkkatyössä ja runsas 2000 avotyötoiminnassa.

Taulukko 9. Työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat, alueellinen/organisaatiokohtainen vertailu.

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Kymenlaakso	106 (48.2 %)	115 (52.3 %)	2 (0.9 %)
Helsinki	189 (66.1 %)	24 (8.4 %)	70 (24.5 %)
Tampere	77 (87.5 %)	10 (11.4 %)	10 (11.4 %)
Rinnekeittiö	100 (94.3 %)	7 (6.6 %)	3 (2.8 %)
Vantaa	6 (6.2 %)	37 (38.1 %)	51 (52.6 %)
Joensuu	72 (80.0 %)	44 (48.9 %)	3 (3.3 %)
Eksote	89 (65.0 %)	51 (37.2 %)	7 (5.1 %)

Alue * Työkeskus: khiin neliö: 233.25, $p < .001$; Alue * Avotyö: khiin neliö: 184.70, $p < .001$; Alue * Palkkatyö: khiin neliö: 203.09, $p < .001$.

Miesten ja naisten välillä ei ollut merkitseviä eroja. Sen sijaan ikäryhmien välillä havaittiin selkeitä eroja (taulukko 10). Työtoiminnassa työkeskuksessa oli alle 30-vuotiaista hieman runsas puolet, kun yli 50-vuotiaista työkeskuksessa oli lähes kolme neljäsosaa. Vanhimmassa ikäryhmässä oli myös huomattavasti vähemmän palkkatyössä olevia.

Taulukko 10. Työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan.

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Miehet	395 (63.7 %)	162 (26.1 %)	94 (15.2 %)
Naiset	242 (58.7 %)	125 (30.3 %)	62 (15.0 %)
18-29 vuotta	180 (54.7 %)	90 (27.4 %)	57 (17.3 %)
30-49 vuotta	293 (62.1 %)	142 (30.1 %)	76 (16.1 %)
50 vuotta tai enemmän	165 (72.1 %)	56 (24.5 %)	19 (8.3 %)

Ikäryhmä x Työkeskus: Khiin neliö: 17.23, $p < .001$; Ikäryhmä x Avotyötoiminta: Khiin neliö: 2.52, ns.; Ikäryhmä x Palkkatyö: Khiin neliö: 10.00, $p < .01$.

Kehitysvamman lisäksi ilmenevät muut vammat tai sairaudet näyttäisivät olevan yhteydessä sekä avotyötoimintaan että palkkatyöhön sijoittumiseen (taulukot 11 ja 12). Erityisesti mielenterveyden ongelmia samoin kuin kommunikaation ongelmia omaavat henkilöt ovat harvemmin palkkatyössä. Kun katsotaan lukuja hieman toisin, niin havaitaan että työtoiminnassa työkeskuksessa olevista lähes joka toisella (49 %) oli jokin lisävamma, avotyötoiminnassa olevista joka kolmannella (34 %) ja palkkatyössä olevista vain joka neljännellä (25 %).

Taulukko 11. Henkilöt joilla on jokin lisävamma: työtoiminnassa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevien määrät ja prosenttiosuudet.

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Liikuntavamma	37 (58.7 %)	23 (36.5 %)	6 (9.5 %)
Näkövamma	51 (78.5 %)	12 (18.5 %)	3 (4.6 %)
Kuulovamma	22 (71.0 %)	9 (29.0 %)	3 (9.7 %)
Mielenterveyden ongelmia	153 (76.5 %)	49 (24.5 %)	9 (4.5 %)
Päihdeongelma	23 (69.7 %)	7 (21.2 %)	4 (12.1 %)
Kommunikaation ongelmia	126 (74.6 %)	29 (17.2 %)	17 (10.9 %)
Ei ole mitään lisävammaa	325 (53.6 %)	191 (31.5 %)	117 (19.3 %)
On ainakin yksi lisävamma	314 (73.2 %)	97 (22.6 %)	39 (9.1 %)

Taulukko 12. Khiin neliöt ja tilastollinen merkitsevyys (taulukkoitu vain tilastollisesti tasolla $p < .05$ merkitsevät tulokset)

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Liikuntavamma			
Näkövamma	8.21 **		5.93 *
Kuulovamma			
Mielenterveyden ongelmia	22.87 ***		21.65 ***
Päihdeongelma			
Kommunikaation ongelmia	14.05 ***	11.44 ***	3.97 *
Ei lisävammaa vs. ainakin yksi lisävamma	40.70 ***	9.92 **	20.48 ***

*) $p < .05$; **) $p < .01$; ***) $p < .001$

Ammatillinen koulutus on positiivisessa yhteydessä sekä avotyötoimintaan että palkkatyöhön sijoittumisessa (taulukko 13). Niistä joilla oli ammatillinen koulutus, joka neljäs oli palkkatyössä; ja toisinpäin: palkkatyössä olevista yli 70 %:lla oli ammatillinen koulutus, kun se koko aineistossa oli hieman alle puolella.

Taulukko 13. Ammatillinen koulutus ja työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat.

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Ei ammatillista koulutusta	383 (73.0 %)	122 (23.2 %)	38 (7.2 %)
On ammatillinen koulutus	229 (49.1 %)	155 (33.3 %)	112 (24.0 %)

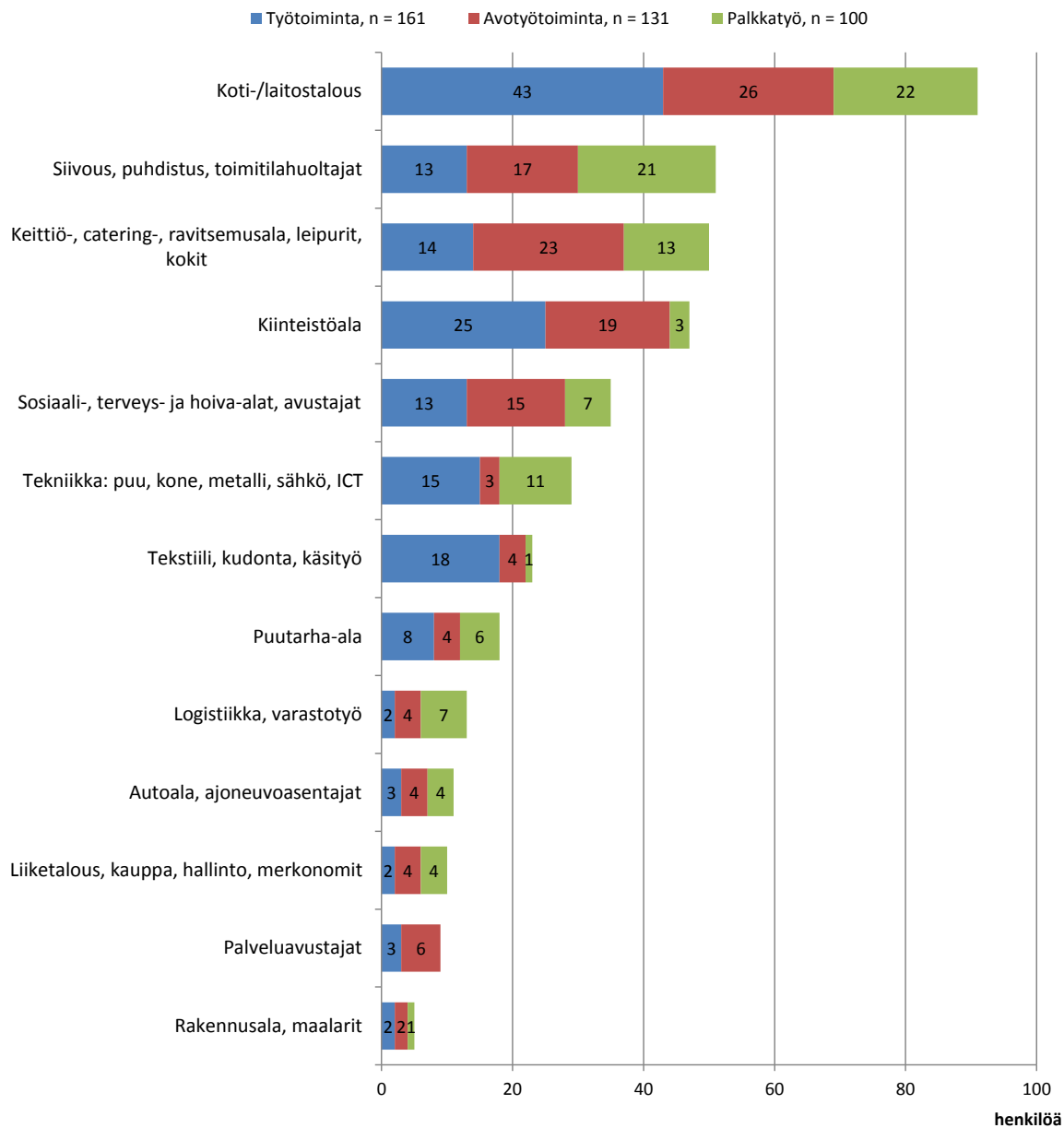
Ammatillinen koulutus * työkeskus: khiin neliö: 59.26, $p < .001$; Ammatillinen koulutus * avotyötoiminta: khiin neliö: 12.32, $p < .001$; Ammatillinen koulutus * Palkkatyö: khiin neliö: 54.22, $p < .001$.

Kuviossa 3 vertaillaan keskenään työssä, avotyötoiminnassa ja työtoiminnassa olevien koulutusaloja. Kuvion yhteenlaskettu henkilömäärä on suurempi kuin yksittäisten henkilöiden kokonaismäärä, koska osa henkilöistä oli samanaikaisesti useammassa kuin yhdessä toiminnassa, esimerkiksi sekä työtoiminnassa toimintakeskuksessa että avotyötoiminnassa tai sekä (avo)työtoiminnassa että palkkatyössä. Toimintakeskuksissa työtoiminnassa olevien koulutusala on selvästi useimmin koti- ja laitostalousala ja seuraavaksi useimmin kiinteistöala. Muihin ryhmiin verrattuna työtoiminnassa olevat on koulutettu selvästi useammin tekstiilialalle ja avotyötoimintaan verrattuna myös tekniikan aloille.

Avotyötoiminnassa olevien koulutusala on useimmin koti- ja laitostalous- tai keittiöala ja seuraavaksi useimmin kiinteistö-, siivous- tai sosiaali- ja terveysala. Muita ryhmiä useammin he ovat koulutettu keittiöalalle ja muita harvemmin tekniikan aloille.

Palkkatyössä olevilla on muita ryhmiä useammin siivousalan koulutus. Toinen yleinen palkkatyössä olevien koulutusala on koti- ja laitostalousala. Seuraavaksi yleisimmin he ovat koulutettu keittiöalalle tai tekniikan aloille. Muita ryhmiä harvemmin palkkatyössä olevilla on kiinteistönhoitoalan koulutus.

Koulutusalat



Kuvio 3. Koulutusalat työtoiminnassa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevilla.

Itsenäisemmin asuvat (ts. tukiasunnossa tai itsenäisesti omassa asunnossa) olivat useammin palkkatyössä ja myös avotyötoiminnassa, kun taas omaisten luona ja erityisesti ryhmäkodissa asuvat olivat useammin työtoiminnassa työkeskuksessa (taulukko 14).

Taulukko 14. Työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat asumismuodon mukaan

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Ryhmäkoti	266 (82.1 %)	44 (13.6 %)	23 (7.1 %)
Tukiasunto	130 (58.3 %)	77 (34.5 %)	39 (17.5 %)
Omaisten luona	162 (64.8 %)	62 (24.8 %)	39 (15.6 %)
Itsenäisesti	67 (30.2 %)	101 (45.5 %)	55 (24.8 %)
Muulla	14 (100.0 %)	2 (14.3 %)	0 (0.0 %)

Asumismuoto * Työkeskus: khiin neliö: 161.43, $p < .001$; Asumismuoto * Avotyötoiminta: khiin neliö: 74.88, $p < .001$; Asumismuoto * Palkkatyö: khiin neliö: 35.92, $p < .001$.

Ilman eläkettä olevat olivat useammin palkkatyössä, mutta vain harvoin avotyötoiminnassa (taulukko 15).

Taulukko 15. Saako työkyvyttömyyseläkettä vs työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat.

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Ei eläkettä	69 (57.0 %)	3 (2.5 %)	35 (28.9 %)
Saa eläkettä	556 (61.8 %)	284 (31.6 %)	121 (13.5 %)

Eläke * Avotyötoiminta: khiin neliö: 44.70, $p < .001$; Eläke * Palkkatyö: khiin neliö: 19.69, $p < .001$.

3.3. Työaika ja työtoiminnasta/työstä maksettava rahallinen korvaus

Viikoittainen työaika oli keskimäärin n. 20 – 21 tuntia niin työkeskuksessa, avotyössä kuin palkkatyössä; keskiarvoissa ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja (katso taulukot 16 ja 17). Suurin osa tekee siten osa-aikaista viikkotuntimäärää. Tässä on myös huomattava, että osa henkilöistä on samanaikaisesti sekä työkeskuksessa että avotyötoiminnassa tai sekä työkeskuksessa että palkkatyössä; tämä entisestään lisää painotusta alempiin tuntimääriin. Kun lasketaan kaikki tunnit yhteensä, on keskiarvo hieman päälle 22 tuntia viikossa.

Käytännössä nämä ihmiset työskentelevät siten keskimäärin 4 – 5 tuntia viitenä päivänä viikossa, mutta työaika saattaa olla myös esim. 4 – 5 tuntia yhtenä tai kahtena päivänä viikossa. Variaatio on iso.

Taulukko 16. Viikoittainen työaika

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Alle 15 tuntia	193 (31.0 %)	99 (37.2 %)	47 (30.7 %)
15-25 tuntia	162 (26.0 %)	105 (39.5 %)	68 (44.4 %)
yli 25 tuntia	267 (42.9 %)	62 (23.3 %)	38 (24.8 %)

Taulukko 17. Viikoittainen työaika: keskimääräiset työtunnit

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Alle 15 tuntia	193 (31.0 %)	99 (37.2 %)	47 (30.7 %)
15-25 tuntia	162 (26.0 %)	105 (39.5 %)	68 (44.4 %)
yli 25 tuntia	267 (42.9 %)	62 (23.3 %)	38 (24.8 %)

Työosuusrahaa voidaan maksaa verottomana 0 – 12 euroa päivässä. Maksimimäärä 12 euroa merkitsee kuukausitasolla noin 250 euroa. Tulosten mukaan työosuusrahaa maksetaan keskimäärin noin 100 euroa kuukaudessa, eli noin 5 euroa päivässä (taulukko 18). Koska suuri osa on osa-aikaisesti työtoiminnassa ja/tai avotyötoiminnassa, on työosuusraha päivää kohden todellisuudessa tätä jonkin verran suurempi. Kuitenkin on huomattava, että vain pieni osa saa lähelle tuota maksimia eli 12 euroa päivässä. Avotyötoiminnassa olevilla työosuusraha on keskimäärin merkittävästi suurempi, noin puolitoistakertainen.

Taulukko 18. Työosuusraha kuukaudessa työtoiminnassa ja avotyötoiminnassa

Työosuusraha kuukaudessa	Työkeskus	Avotyötoiminta	Kaikki
Alle 50 €	95 (16.3 %)	8 (2.9 %)	101 (12.5 %)
50 -99 €	302 (51.9 %)	54 (19.4 %)	344 (42.7 %)
100-149 €	149 (25.6 %)	116 (41.7 %)	245 (30.4 %)
150-199 €	20 (3.4 %)	38 (13.7 %)	47 (5.8 %)
200 € tai enemmän	16 (2.7 %)	62 (22.3 %)	68 (8.4 %)
minimi	8 €	18 €	8 €
maksimi	252 €	252 €	252 €
keskiarvo	83,94 €	138,52 €	99,59 €

Palkkatyössä olevien kuukausiansion keskiarvo asettuu hieman alle sen 743 euron, joka on mahdollista ansaita työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi; itse asiassa suurimmalle osalla kuukausiansio asettuu juuri tämän ansaintarajan alapuolelle (taulukko 19). Hieman runsas viidennes ansaitsee yli tämän ansaintarajan.

Taulukko 19. Palkka kuukaudessa

Palkka kuukaudessa	n (%)
alle 500 €	31 (22,1 %)
500-743 €	78 (55,7 %)
yli 743 €	31 (22,1 %)
minimi	54 €
maksimi	2085 €
keskiarvo	733,20€

Kun suhteutetaan työosuusraha viikoittaiseen tuntimäärään ja lasketaan työosuusraha tuntia kohden, havaitaan, että työkeskuksessa keskimääräinen työosuusraha tunnissa on yksi euro ja avotyötoiminnassa 1,76 euroa (taulukot 20 ja 21). Kokopäiväisesti työskentelevällä (7,5 t päivässä) työkeskuksessa työosuusraha näiden tuntikorvausten perusteella olisi 7,5 euroa ja avotyötoiminnassa 13 euroa päivässä, eli yli sen mitä voidaan verottomana maksaa. Näin siis laskennallisesti, käytännössä kellään se ei kuitenkaan ollut yli 12 €.

Taulukko 20. Työosuusraha suhteutettuna viikoittaiseen työtuntimäärään: Työtoiminnassa työkeskuksessa olevat

Työkeskus	Tunteja keskimäärin kuukaudessa	Työosuusraha keskimäärin kuukaudessa	Työosuusraha keskimäärin tunnissa
Alle 15 tuntia	38.8 t	78.14 €	2.01 €
15-25 tuntia	89.6 t	82.51 €	0.92 €
yli 25 tuntia	112.8 t	90.32 €	0.80 €
Kaikki	84.0 t	83.94 €	1.00 €

Taulukko 21. Työosuusraha suhteutettuna viikoittaiseen työtuntimäärään: Avotyötoiminnassa olevat

Avotyötoiminta	Tunteja keskimäärin kuukaudessa	Työosuusraha keskimäärin kuukaudessa	Työosuusraha keskimäärin tunnissa
Alle 15 tuntia	46.8 t	122.71 €	2.62 €
15-25 tuntia	84.8 t	137.02 €	1.62 €
yli 25 tuntia	119,2 t	171.31 €	1.44 €
Kaikki	78.8 t	138.52 €	1.76 €

Kun katsotaan työtoiminta ja avotyötoiminta yhteensä (tässä siis on huomioitu se, että henkilö voi olla samanaikaisesti molemmissa), saadaan keskituntikorvaukseksi 1,13 euroa eli kokoaikaisella noin 8,5 euroa päivässä (taulukko 22).

Taulukko 22. Työosuusraha suhteutettuna viikoittaiseen työtuntimäärään: Otettu huomioon se että henkilö voi olla sekä työtoiminnassa työkeskuksessa että avotyötoiminnassa.

Työtoiminta & Avotyötoiminta	Tunteja keskimäärin kuukaudessa	Työosuusraha keskimäärin kuukaudessa	Työosuusraha keskimäärin tunnissa
Alle 15 tuntia	37.8 t	67.65 €	1.79 €
15-25 tuntia	86.5 t	106.79 €	1.23 €
yli 25 tuntia	113.6 t	108.91 €	0.96 €
Kaikki	88.0 t	99.36 €	1.13 €

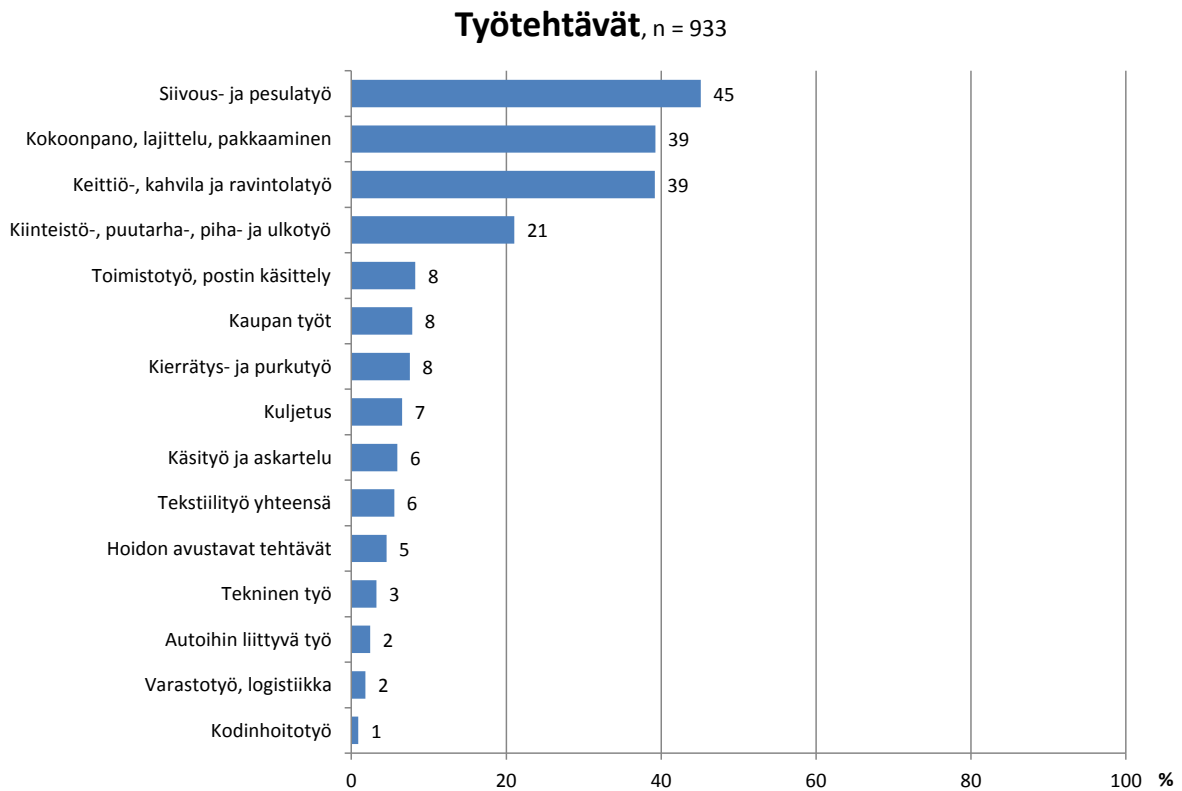
Palkkatyössä olevilla tuntipalkka on keskimäärin noin 9 euroa (taulukko 23).

Taulukko 23. Palkkatyöstä maksettu kuukausipalkka suhteutettuna viikoittaiseen työaikaan.

Palkkatyö	Tunteja keskimäärin kuukaudessa	Palkka keskimäärin kuukaudessa	Palkka keskimäärin tunnissa
Alle 15 tuntia	50.0 t	452.58 €	9.05 €
15-25 tuntia	82.0 t	629.02 €	7.67 €
yli 25 tuntia	119.6 t	1276.61 €	10.67 €
Kaikki	81.6 t	733.20 €	8.99 €

3.4. Työtehtävät

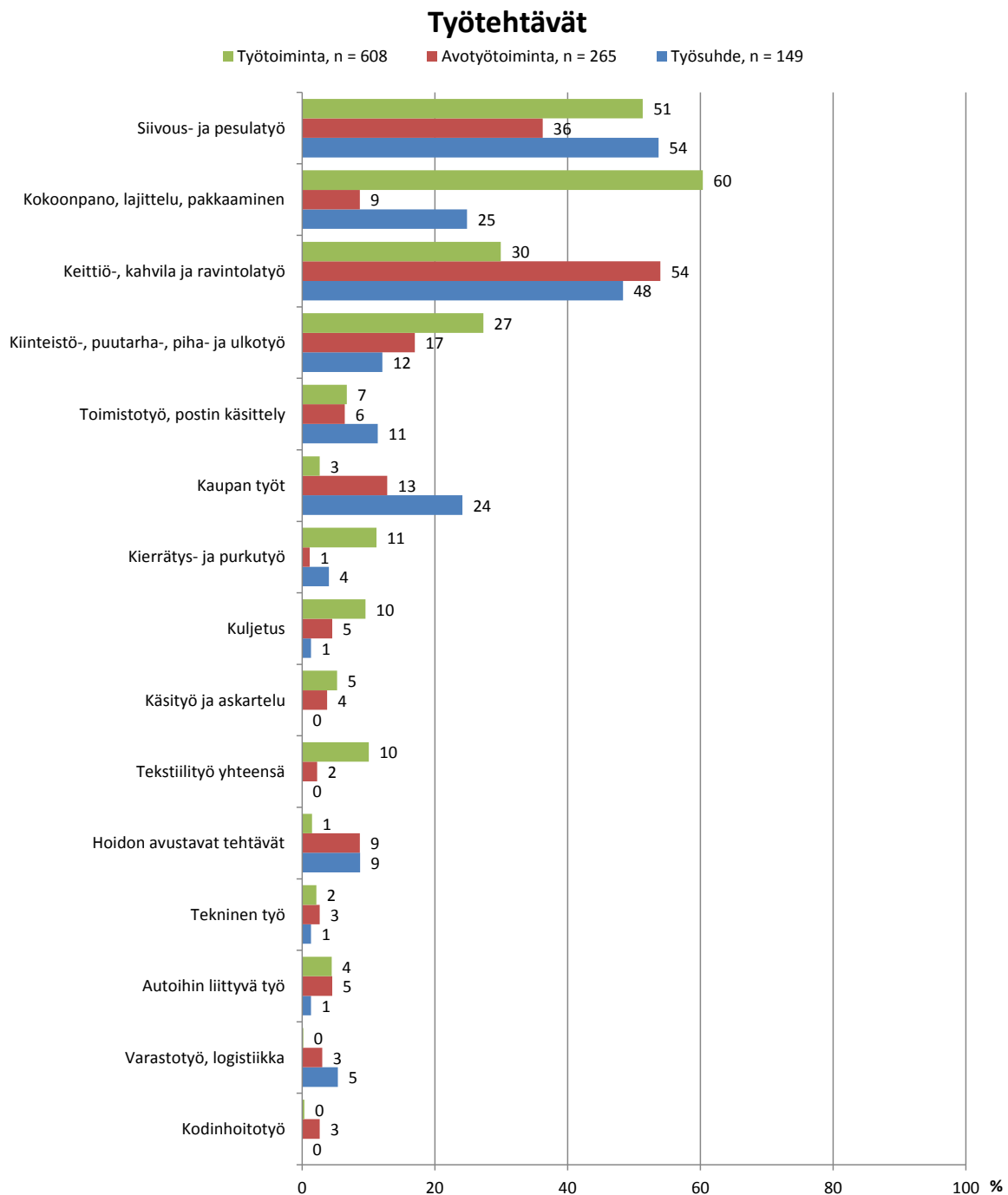
Työtehtäviä kuvailtiin 993 vastaajan osalta. Kuviossa 4 on esitetty kohderyhmän yleisimmät työtehtävät. Isolla osalla työ koostuu useista alla mainituista ja voi vaihdella esimerkiksi vuodenai-kojen mukaan. Yleisimmät työtehtävät ovat siivous- ja pesulatyöt, erilaiset kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyöt sekä keittiö-, kahvila- ja ravintolatyöt. Seuraavaksi useimmin tehdään kiinteistö-, puutarha- ja pihatöitä sekä muita ulkotöitä.



Kuvio 4. Työtehtävät

Kuviossa 5 vertaillaan keskenään työssä, avotyötoiminnassa ja työtoiminnassa olevien työtehtäviä. Yleisemmällä tasolla työtoiminnassa korostuvat erityyppiset alihankintatyöt ja työssä sekä avotyötoiminnassa erilaiset avustavat työt.

Työtoiminnan tyypillisiä tehtäviä ovat erilaiset kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyöt, joita kuitenkin tehdään varsin yleisesti myös työsuhteessa, mutta harvemmin avotyötoimintana. Toiseksi useimmin työtoiminnassa tehdään siivous- ja pesulatyöitä. Muita tyypillisesti työtoiminnan tehtäviä ovat keittiö-, kahvila- ja ravintolatyöt sekä kiinteistö-, puutarha- ja pihatöitä, joskin varsinaisia kiinteistönhoitotyöitä tehdään lähes ainoastaan työssä tai avotyötoiminnassa. Työtoiminnassa tehdään muita ryhmiä useammin myös kierrätys- ja purkutöitä, erilaisia kuljetustehtäviä sekä tekstiilitöitä. Sen sijaan esimerkiksi hoitoalan avustavia tehtäviä tehdään työtoiminnassa harvemmin kuin muissa ryhmissä.



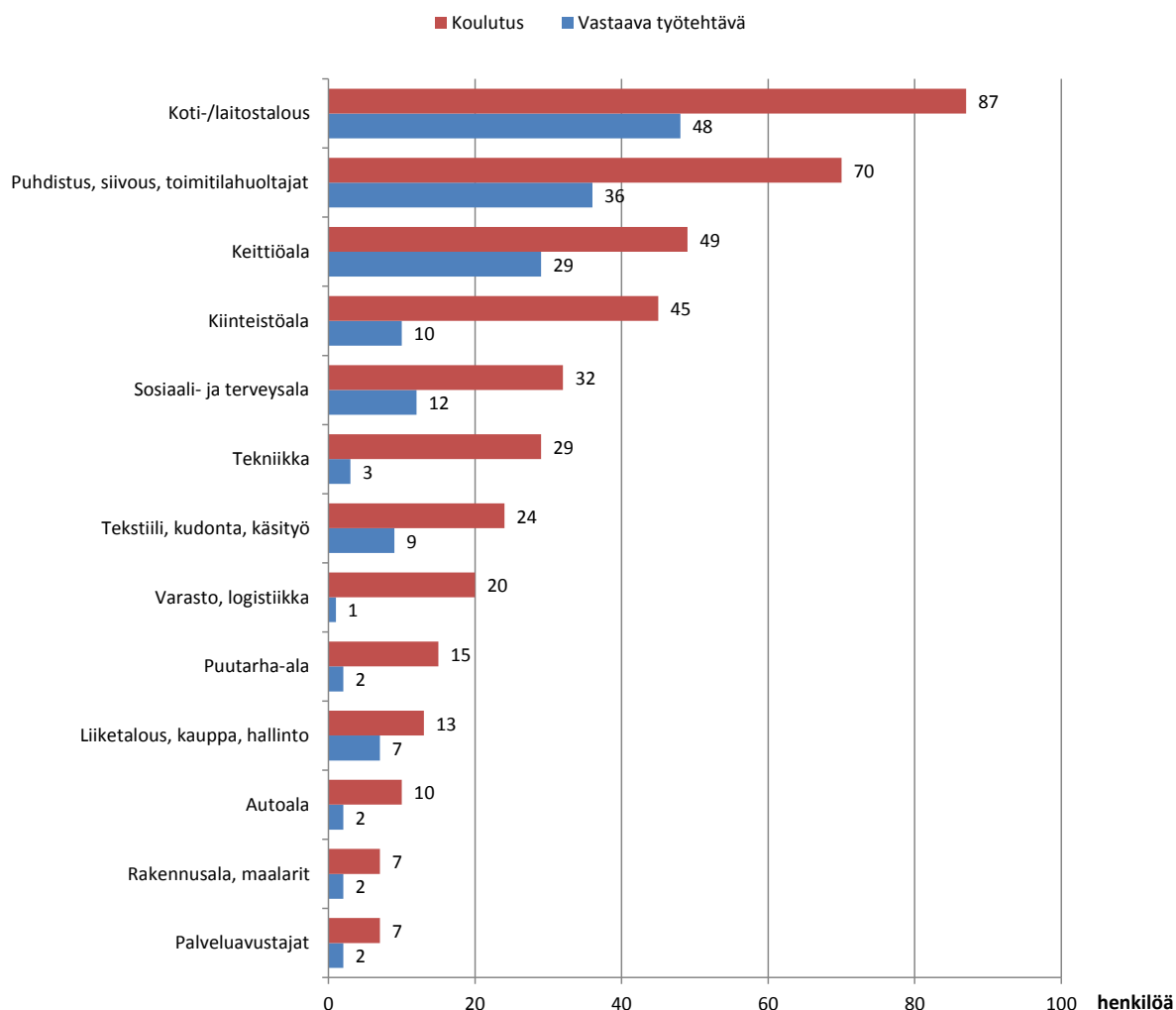
Kuvio 5. Työtehtävät työtoiminnassa, avotyötoiminnassa ja palkkatyössä.

Avotyötoiminnassa tehdään useimmin keittiö-, kahvila- ja ravintolatöitä sekä siivous- ja pesulatyöitä. Muita ryhmiä harvemmin avotyötoiminnan työtehtävinä ovat kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyöt. Toimintakeskusten työtoimintaan verrattuna avotyötoiminnassa tehdään useammin kaupan ja hoitoalan avustavia tehtäviä, mutta harvemmin kierrätys- ja purkutöitä sekä tekstiilitöitä.

Palkkatyösuhteisen työn tyypillisimpiä työtehtäviä ovat siivous- ja pesulatyöt sekä keittiö-, kahvila- ja ravintolatyöt. Muista ryhmistä poiketen myös kaupan työtehtävät ovat varsin yleisiä työsuhteisessa työssä. Muihin ryhmiin verrattuna työsuhteessa tehdään useammin myös toimistotöitä, mutta postin käsittely nostaa avotyötoiminnan ja tietokoneella tehtävä työ työtoiminnan osuutta

toimistoon liittyvissä tehtävissä. Siivoustyöt ovat yleisiä kaikissa kolmessa ryhmässä, mutta roskien käsittely ja erilaiset pesutyöt nostavat siivoustyön osuuden työssä ja työtoiminnassa suuremmaksi kuin avotyötoiminnassa.

Koulutuksen ja työtehtävän vastaavuus



Kuvio 6. Koulutuksen ja työtehtävän vastaavuus.

Kaikista ammattikoulutetuista (n = 408) 40 % tekee ainakin likimain koulutustaan vastaavia työtehtäviä, tosin suurin osa tehtävistä on alan avustavia tehtäviä. Kuviossa 6 on esitetty punaisella palkilla kyseiselle alalle koulutettujen henkilöiden määrä ja sinisellä palkilla heistä ne, jotka tekevät kyseistä koulutusta vastaavia työtehtäviä.

Useimmin koulutustaan vastaavia työtehtäviä tekevät keittiöalalle, koti-/laitotalousalalle, liiketalouden/kaupan/hallinnon alalle tai siivousalalle koulutetut henkilöt, joista reilu puolet työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Harvimmin koulutustaan vastaavia työtehtäviä tekevät varastoalan, tekniikan alan tai puutarha-alan koulutuksen saaneet. Myös esimerkiksi koulutusaloista varsin suosittu kiinteistönhoitoalalla työskentelee vain viidennes alalle koulutetuista.

Varsin tyypillistä siis on, että työ- tai avotyötoiminnassa olevat tai työssä olevat kehitysvammaiset ihmiset tekevät koulutuksestaan riippumatta pääasiassa keittiö- tai siivoustöitä tai erilaisia alihankintatöitä, kuten kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyötä. Monilla työnkuvat koostuvat usean eri alan tehtävistä. Monet työskentelevät sekä toimintakeskuksessa että sen ulkopuolella esimerkiksi niin, että osa työstä toteutuu työtoimintana toimintakeskuksessa ja osa avotyötoimintana tavallisella työpaikalla. Osa tekee toimintakeskuksen työtoiminnan lisäksi keikkaluontoisia töitä keskuksen ulkopuolella. Kun toimintakeskuksissa tehdään tyypillisimmin erilaisia alihankintatöitä, keikkatyöt voivat olla esimerkiksi pyykin kuljetusta, piha- ja muita ulkotöitä tai kierrätystehtäviä.

Koti- ja laitostalouden tai siivousalan koulutuksen saaneista palkkatyössä olevat työskentelevät koulutustaan vastaavissa tehtävissä useammin kuin työtoiminnassa olevat. Avotyötoiminnassa olevat puolestaan tekevät näiden alojen koulutusta vastaavia työtehtäviä useammin kuin toimintakeskuksissa työtoiminnassa olevat. Keittiöalan osalta erot ovat samansuuntaiset, mutta lievemmät. Erityisen suuri suhteellinen ero ryhmien välillä on kiinteistönhoitoalalla, jossa työtoiminnan 29 alalle koulutetusta vain yksi tekee likimain alaa vastaavia tehtäviä. Muiden koulutusalojen osalta henkilömäärät jäävät liian pieniksi ryhmien välisten erojen tarkasteluun.

Taulukossa 24 on esitetty henkilömäärät myös kolmessa yleisimmässä työtehtäväryhmässä, joita tehdään koulutuksesta riippumatta. Ensimmäisessä sarakkeessa on kerrottu niiden henkilöiden lukumäärä, joilla on kyseisen alan koulutus ja toisessa sarakkeessa heistä ne, jotka tekevät ainakin likimain tätä alaa vastaavia työtehtäviä. Kolmessa viimeisessä sarakkeessa ovat kyseiselle alalle koulutetuista ne, jotka tekevät keittiö-, siivous- tai alihankintatöitä. Tähdellä merkityt luvut on laskettu mukaan koulutusta vastaavia tehtäviä tekevien kokonaismäärään. Esimerkiksi keittiö- ja siivoustyöt on katsottu olevan koti- ja laitostalouden koulutusta vastaavia tehtäviä. Osalla henkilöistä työnkuva koostuu useamman kuin yhden alan työtehtävistä.

Lähes kaikilla aloilla suurin osa alalle koulutetuista tekee jotain muuta kuin koulutustaan vastaavaa työtä, yleisimmin keittiö-, siivous- tai alihankintatyötä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan avustajakoulutuksen suorittaneista suurin osa tekee jotain näistä kolmesta, ja kiinteistöalalle koulutettujen työtehtävinä ovat useammin alihankintatyöt kuin oman alan työtehtävät.

Taulukko 24. Kolmen yleisimmän tehtäväryhmät töitä tekevät koulutuksen mukaan.

Koulutusala	Koulutus, henkilöä	Koulutusta vastaava työtehtävä, henkilöä	Keittiötyö, henkilöä	Siivoustyö, henkilöä	Alihankintatyö, henkilöä
Koti-/laitostalous	87	48	27*	28*	22
Puhdistus, siivous, toimitilahuoltajat	70	36	18	30*	13
Keittiöala	49	29	29*	8	5
Kiinteistöala	45	10	4	4	15
Sosiaali- ja terveysala	32	12	9	14	8
Tekniikka	29	3	2	3	9
Tekstiili, kudonta, käsityö	24	9	4	4	8
Varasto, logistiikka	20	1	2	0	3
Puutarha-ala	15	2	1	3	3
Liiketalous, kauppa, hallinto	13	7	0	1	2
Autoala	10	2	3	1	1
Palveluavustajat	7	2	2	3	1
Rakennusala, maalarit	7	2	0	0	0

* Henkilömäärä on laskettu mukaan koulutusta vastaavia tehtäviä tekevien kokonaismäärään

Lähes kaikki tarvitsevat työssään tukea tai ohjausta (taulukko 25). Palkkatyössä olevien arvioitiin suoriutuvan työtehtävistään itsenäisimmin. Työtoiminnassa työkeskuksessa olevista vajaa kolmannes tarvitsee työssään paljon tukea tai ohjausta.

Taulukko 25. Miten paljon henkilö tarvitsee tukea/ohjausta työssään?

	Työkeskus	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Ei lainkaan	16 (2.5 %)	19 (6.7 %)	22 (14.2 %)
Jonkin verran	422 (66.7 %)	230 (80.7 %)	118 (76.1 %)
Paljon	195 (30.8 %)	36 (12.6 %)	15 (9.7 %)

3.5. Tietoja avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevien työpaikasta

Lähes puolet avotyötoiminnassa olevista oli sijoittunut julkiselle sektorille, heidän työpaikkansa olivat pääasiassa kunnan palveluyksiköissä tai toimipisteissä (taulukko 26). Palkkatyössä olevista sen sijaan valtaosa (yli 70 %) oli yksityisellä sektorilla, ja julkisella sektorilla vain noin 14 %.

Taulukko 26. Työnantajaorganisaatio

	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Yksityinen	107 (38.2 %)	110 (71.4 %)
Julkinen	135 (48.2 %)	21 (13.6 %)
Kolmas sektori	38 (13.6 %)	23 (14.9 %)
Yhteensä	280 (100 %)	154 (100 %)

Avotyötoimintapaikat sijaitsivat ensisijaisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa, mutta myös kaupan sekä majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla. Palkkatyössä olevien työpaikka taas oli yleisimmin majoituksen ja ravitsemuksen, kaupan ja muiden palveluiden toimialoilla. Taulukossa 27 esitettyjen toimialojen ohella muita mainittuja työn tekemisen paikkoja olivat sekä palkkatyön että avotyötoiminnan osalta järjestöt ja avotyötoiminnan osalta lisäksi oppilaitokset.

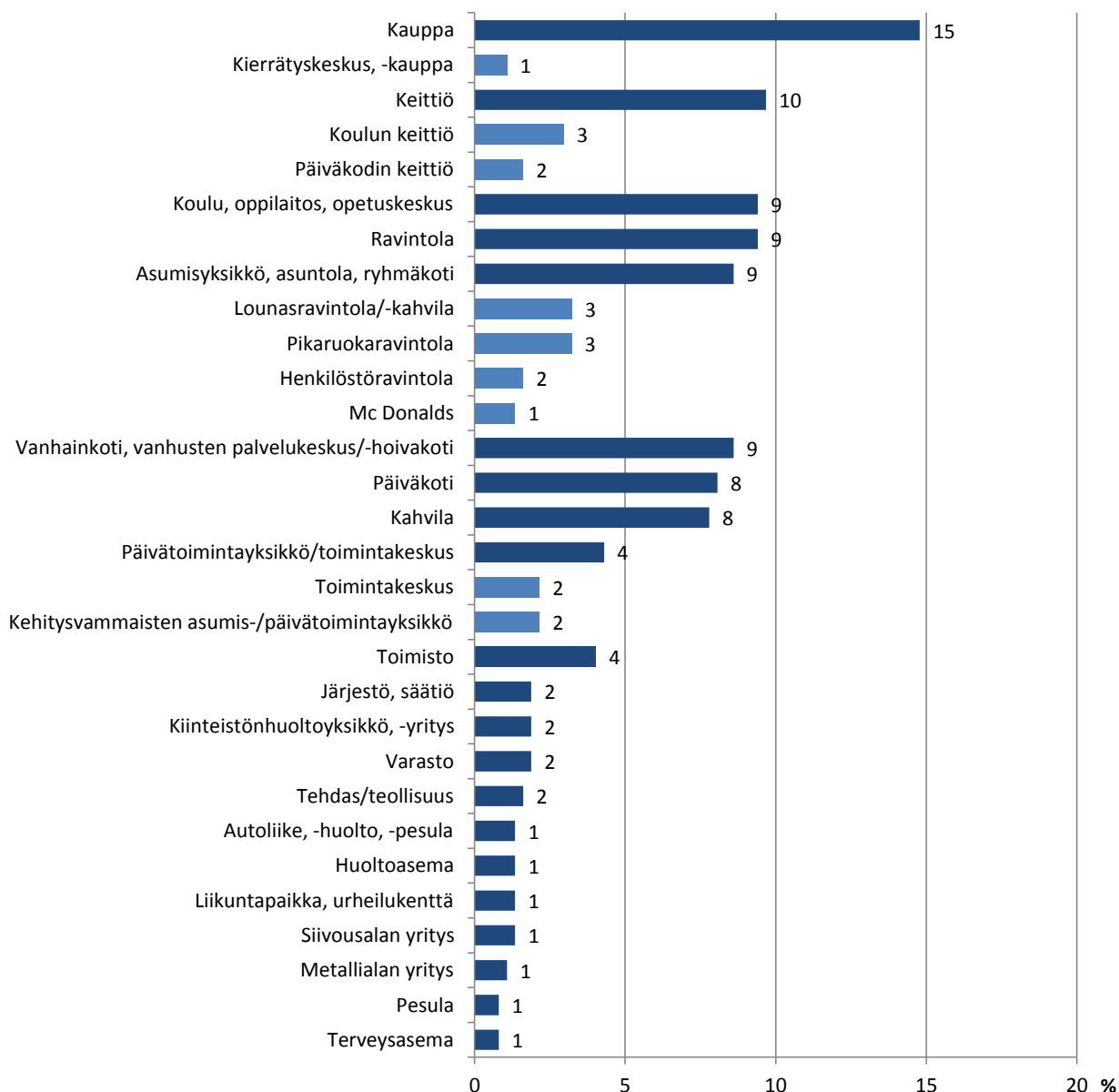
Taulukko 27. Toimiala

	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Kauppa	39 (14.0 %)	26 (16.9 %)
Teollisuus	8 (2.9 %)	13 (8.4 %)
Rakentaminen	0 (0.0 %)	3 (1.9 %)
Kuljetus ja varastointi	9 (3.2 %)	7 (4.5 %)
Majoitus ja ravitsemus	35 (12.5 %)	36 (23.4 %)
Kiinteistöala	20 (7.2 %)	6 (3.9 %)
Terveys- ja sosiaalipalvelut	113 (40.5 %)	16 (10.4 %)
Muut palvelut	22 (7.9 %)	27 (17.5 %)
Muu	33 (11.8 %)	20 (13.0 %)
Yhteensä	279 (100 %)	154 (100 %)

Työssä tai avotyötoiminnassa olevista 388 henkilön osalta kerrottiin heidän työpaikkansa. Kuviossa 7 on esitetty mainittujen työpaikkojen osuudet pääryhmittäin (tummansininen palkki) sekä joidenkin pääryhmien sisällä alaryhmittäin (vaaleansininen palkki). Kuviossa mainittujen työpaikkojen lisäksi yksittäisiä henkilöitä työskentelee mm. hevosallilla, teatterissa, kirjastossa, kirpputorilla, koirahoitolassa, seurakunnalla, kirkkoherranvirastossa, televisiotuotantoyhtiössä, hupi-
puistossa tai bussivarikolla.

Työpaikka

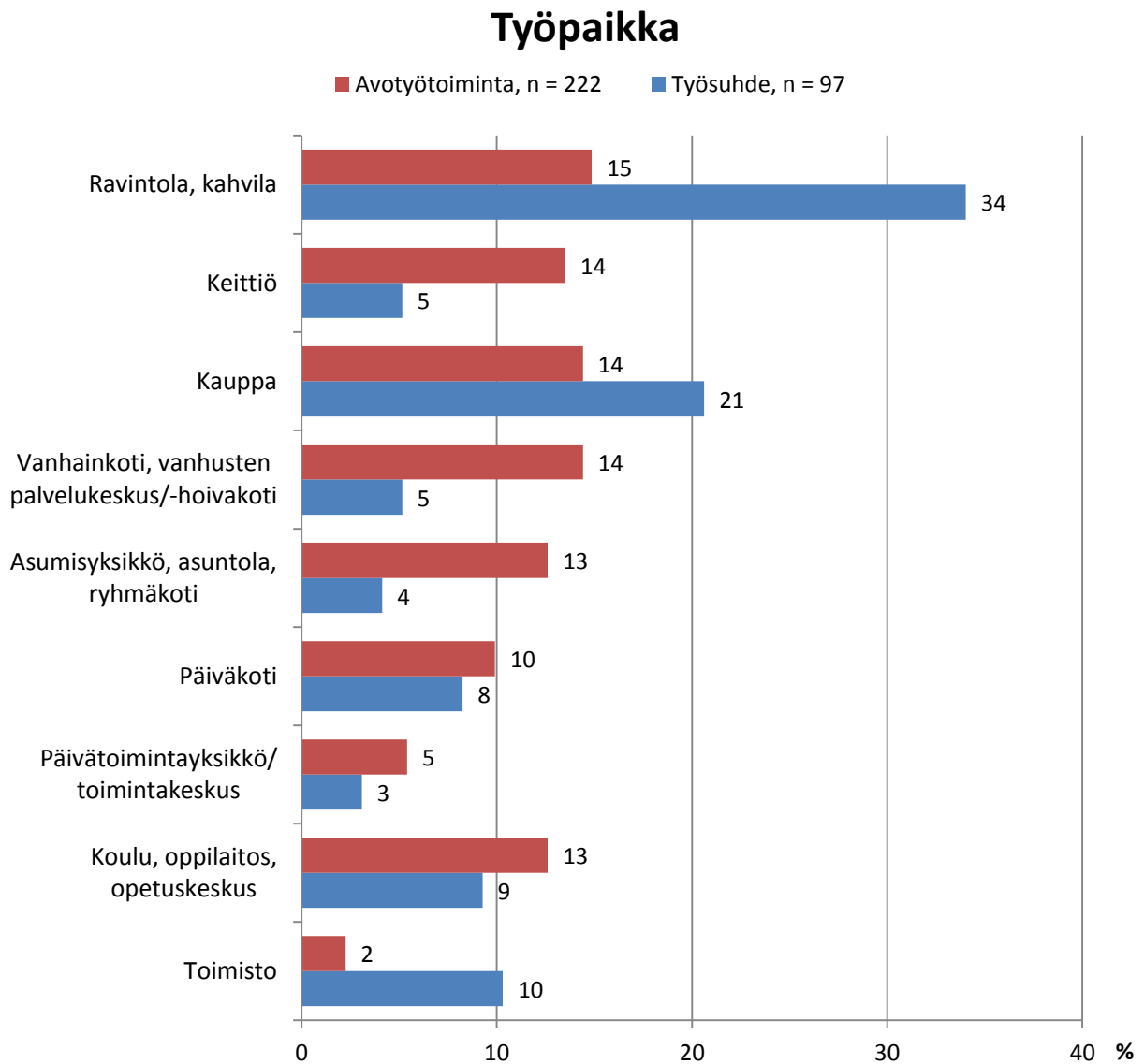
Mainintoja, n = 372



Kuvio 7. Työpaikat

Selvästi useimmin työssä tai avotyötoiminnassa olevien työpaikkana on kauppa ja seuraavaksi useimmin keittiö, oppilaitos, ravintola tai kahvila, vanhusten palveluyksikkö tai muu asumisyksikkö tai päiväkot. Varsin usein työtä tai avotyötoimintaa tehdään myös toimintakeskuksissa tai toimistoissa.

Kuviossa 8 on vertailtu keskenään avotyötoiminnassa ja työsuhteisessa työssä olevien työpaikkoja. Työsuhteessa olevat työskentelevät selvästi useimmin ravintoloissa, kahviloissa ja kaupoissa, kun taas avotyötoiminnan työpaikat jakautuvat tasaisemmin ravintoloihin, kahviloihin, keittiöihin, kauppoihin, vanhusten palveluyksiköihin ja muihin asumisyksiköihin, kouluihin ja päiväkoteihin. Ravintoloiden, kahviloiden ja toimistojen osuus jää avotyötoiminnassa selvästi pienemmäksi kuin työsuhteisessa työssä. Sen sijaan keittiöihin, vanhusten palveluyksiköihin ja muihin asumisyksiköihin avotyötoiminta sijoittuu selvästi useammin kuin työsuhteinen työ.



Kuvio 8. Avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevien työpaikat

3.6. Työsuhde / Avotyötoimintasopimus

Suurimmalla osalla niin avotyötoimintasopimus kuin palkkatyössä työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva (taulukko 28), ja suurin osa on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan pidempään kuin vuoden (taulukko 29); monet ovat työskennelleet samassa avotyötoimintapaikassa jopa kymmenenkin vuotta tai pidempään.

Oli avotöissä kunnalla yli 10 vuotta, muttei työllistynyt neuvotteluista huolimatta palkkasuhteeseen työhön ko. paikkaan. Asiakkaan tahdosta etsittiin palkkasuhteinen työ. Nykyisen työnantajan sanoja lainaten: "Kunta on häviöjä ja me voittajia tässä työsuhteessa".

Asiakas on ollut kahdeksan vuotta avotyössä ko. työpaikassa, ja syksyllä 2013 tehtiin palkkasuhteinen työsopimus.

Ennen nykyistä työtään hän oli avotyössä kaupassa yli 10 vuotta, mutta halusi vaihtaa työpaikkaa, koska työnantaja ei suostunut maksamaan minkäänlaista korvausta työpalvelusta, saati palkkaamaan palkkatyöhön.

Henkilö on ollut avotyössä yli 10 vuotta, ei halua itse vaihtaa työpaikkaa, koska hänellä on henkilökunta-alennuskortti. Työnantaja ei halua palkata työsuhteeseen.

Taulukko28. Työsopimus /Avotyötoimintasopimus

	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Määräaikainen	98 (37.1 %)	43 (29.3 %)
Toistaiseksi voimassa oleva	166 (62.9 %)	104 (70.7 %)
Yhteensä	264 (100 %)	147 (100 %)

Taulukko 29. Miten pitkään ollut nykyisessä työpaikassa?

	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Alle 6 kk	32 (11.5 %)	20 (13.2 %)
6-12 kk	32 (11.5 %)	21 (13.8 %)
1-2 vuotta	47 (16.9 %)	15 (9.9 %)
yli 2 vuotta	167 (60.1 %)	96 (63.2 %)
Yhteensä	264 (100 %)	147 (100 %)

3.7. Tuki työhön

Vain osa työnantajista oli hakenut (ja saanut) palkkatukea; työolosuhteiden järjestelytukea ei oltu juurikaan hyödynnetty (taulukko 30). Niissä tapauksissa, joissa tukia oli haettu, mutta ei vielä saatu, oli useimmiten kysymys siitä, että asia oli vasta vireillä. Palkkatukea hakeneet työnantajaorganisaatiot jakautuivat suunnilleen samalla tavalla yksityiseen, julkiseen ja kolmanteen sektoriin kuin kaikki palkkatyöhön kehitysvammaisia henkilöitä työllistäneet, eli palkkatukea olivat hakenneet ja saaneet yhtälailla yksityiset, julkiset kuin kolmannen sektorin organisaatiot. Kiinnostavaa tässä tuloksessa on se, että suurin osa työnantajista ei ollut hakenut tukia.

Taulukko 30. Palkkatukea, työolosuhteiden järjestelytukea tai muuta tukea hakeneet ja saaneet työnantajat.

	Hakenut, mutta ei ole saanut	On saanut
Palkkatuki	6 (3.8 %)	53 (34.0 %)
Työolosuhteiden järjestelytuki	1 (0.6 %)	1 (0.6 %)
Muu tuki	2 (1.2 %)	2 (1.2 %)

Palkkatyössä olevista lähes kaikki (96 %) saavat työpaikalleen työhönvalmentajan tukea (taulukko 31). Tyypillisimmin tukea annetaan 1 – 3 kertaa kuukaudessa; vähintään kerran viikossa tukea annetaan vain muutamille (11 %). Avotyötoiminnassa on enemmän niitä, jotka eivät saa lainkaan työvalmentajan tukea (14 %), toisaalta annetun tuen tiheys on suurempi: yli kolmannes saa tukea vähintään kerran viikossa.

Taulukko 31. Miten usein henkilö saa työpaikalle työvalmentajan tukea

	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Vähintään kerran viikossa	93 (35.8 %)	17 (11.1 %)
Vähintään kerran kuukaudessa	87 (33.5 %)	114 (74.5 %)
1-2 kertaa vuodessa	45 (17.3 %)	16 (10.5 %)
Ei lainkaan	35 (13.5 %)	6 (3.9 %)
Yhteensä	260 (100 %)	153 (100 %)

Lähes kaikille on nimetty työpaikalla joku tukihenkilö, joka ohjaa tai auttaa työtehtävien suorittamisessa (taulukko 32.)

Taulukko 32. Onko työpaikalla joku nimetty tukihenkilö, joka ohjaa/auttaa työtehtävien suorittamisessa

	Avotyötoiminta	Palkkatyö
Ei	5 (1.8 %)	8 (5.4 %)
On	268 (98.2 %)	141 (94.6 %)
Yhteensä	273 (100 %)	149 (100 %)

3.8. Mahdollisuus työllistyä

Lomakkeen täyttäjää pyydettiin jokaisen henkilön kohdalla arvioimaan, olisiko hänen mahdollista työllistyä palkkatyösuhteeseen. Kaikkiaan hieman vajaan kolmanneksen arvioitiin voivan työllistyä (taulukko 33). Avotyötoiminnassa olevista lähes joka toisen arvioitiin omaavan mahdollisuudet työllistyä palkkatyösuhteeseen, ja merkille pantavaa on, että myös tällä hetkellä työkeskuksessa työtoiminnassa olevista runsaan neljänneksen arvioitiin voivan työllistyä.

Taulukko 33. Olisiko henkilön mahdollista työllistyä palkkatyösuhteeseen?

Olisiko mahdollista työllistyä palkkatyöhön?	Työkeskus	Avotyötoiminta	Kaikki
Ei	420 (67.5 %)	144 (50.3 %)	540 (61.4 %)
Kyllä	172 (27.7 %)	125 (43.7 %)	280 (31.9 %)
EOS / puuttuva tieto	30 (4.8 %)	17 (5.9 %)	59 (6.7 %)

Miesten ja naisten arvioitiin voivan työllistyä yhtäläillä (taulukko 34).

Taulukko 34. Mahdollisuus työllistyä vs. sukupuoli

Olisiko mahdollista työllistyä palkkatyöhön?	Mies	Nainen
Ei	325 (61.8 %)	214 (60.6 %)
Kyllä	170 (32.3 %)	109 (30.9 %)
EOS / puuttuva tieto	31 (5.9 %)	30 (8.5 %)

Parhaimmat mahdollisuudet työllistyä palkkatyöhön arvioitiin olevan nuorimmilla henkilöillä: alle 30-vuotiaista lähes joka toisen arvointiin voivan työllistyä (taulukko 35). Yli 50-vuotiaista vain alle viidenneksellä nähtiin olevan mahdollisuuksia työllistyä palkkatyöhön.

Taulukko 35. Mahdollisuus työllistyä vs. ikäryhmä

Olisiko mahdollista työllistyä palkkatyöhön?	18 – 29 v	30 – 49 v	yli 50 v
Ei	121 (44.5 %)	257 (64.6 %)	163 (77.3 %)
Kyllä	122 (44.9 %)	121 (30.4 %)	36 (17.1 %)
EOS / puuttuva tieto	29 (10.7 %)	20 (5.0 %)	12 (5.7 %)

Khiin neliö: 59.33, $p < .001$

Niistä, joilla oli ammatillinen koulutus, yli 40 %:lla arvioitiin olevan mahdollisuus työllistyä palkkatyösuhteeseen, kun taas ilman ammatillista koulutusta olevista mahdollisuus työllistyä arvioitiin olevan vain joka neljännellä (taulukko 36).

Taulukko 36. Mahdollisuus työllistyä vs. ammatillinen koulutus

Olisiko mahdollista työllistyä palkkatyöhön?	Ei ammatillista koulutusta	On ammatillinen koulutus
Ei	340 (69.7 %)	181 (50.8 %)
Kyllä	125 (25.6 %)	147 (41.3 %)
EOS / puuttuva tieto	23 (4.7 %)	28 (7.9 %)

Khiin neliö: 30.91, $p < .001$

Itsenäisemmin asuvilla henkilöillä arvioitiin olevan paremmat mahdollisuudet työllistyä palkkatyösuhteeseen (taulukko 37).

Taulukko 37. Mahdollisuus työllistyä vs. asumismuoto

Olisiko mahdollista työllistyä palkkatyöhön?	Ryhmäkoti	Tukiasunto	Omaisten luona	Itsenäisesti
Ei	217 (72.1 %)	114 (62.0 %)	124 (58.8 %)	72 (42.9 %)
Kyllä	65 (21.6 %)	58 (31.5 %)	77 (36.5 %)	79 (47.0 %)
EOS / puuttuva tieto	19 (6.3 %)	12 (6.5 %)	10 (4.7 %)	17 (10.1 %)

Khiin neliö: 42.69, $p < .001$

Silloin kun henkilöllä on kehitysvamman lisäksi muita lisävammoja tai pitkäaikaissairauksia, hänen mahdollisuutensa työllistyä palkkatyöhön näyttävät olevan selvästi heikommät (taulukko 38). Erityisesti liikuntavamma ja kommunikaation ongelmat näyttävät heikentävän mahdollisuuksia työllistyä palkkatyöhön. Henkilöistä, joilla oli liikuntavamma, vain hieman runsaan 10 %:n arvioitiin voivan työllistyä palkkatyöhön, ja henkilöistä, joilla oli kommunikaation ongelmia, vain 15 %:n. Niistä henkilöistä, joilla ei ollut mitään muita vammoja, 38 %:n arvioitiin voivan työllistyä.

Taulukko 38. Mahdollisuus työllistyä vs. lisävammat

	Ei mahdollista	Kyllä mahdollista	EOS / puuttuva tieto
Liikuntavamma	48 (84.2 %)	6 (10.5 %)	3 (5.3 %)
Näkövamma	43 (69.4 %)	15 (24.2 %)	4 (6.5 %)
Kuulovamma	20 (71.4 %)	7 (25.0 %)	1 (3.6 %)
Mielenterveyden ongelma	135 (70.3 %)	47 (24.5 %)	10 (5.2 %)
Päihdeongelma	21 (72.4 %)	7 (24.1 %)	1 (3.4 %)
Kommunikaation ongelmia	125 (82.2 %)	23 (15.1 %)	4 (2.6 %)
Ainakin yksi lisävamma	281 (71.9 %)	92 (23.5 %)	18 (4.6 %)
Ei lisävammoja	260 (53.0 %)	188 (38.3 %)	43 (8.8 %)

Liikuntavamma: khiin neliö: 14.08, $p < .001$; Mielenterveys: khiin neliö: 8.34, $p < .05$; Kommunikaatio: 33.92, $p < .001$; Ainakin yksi lisävamma: khiin neliö: 33.06, $p < .001$.

Työtehtävistään itsenäisemmin suoriutuvilla arvioitiin olevan paremmat mahdollisuudet työllistyä (taulukko 39).

Taulukko 39. Mahdollisuus työllistyä vs. Miten paljon tarvitsee tukea ohjausta työssä

Tuki työssä	Ei mahdollista	Kyllä mahdollista	EOS/puuttuva tieto
Ei lainkaan	14 (42.4 %)	16 (48.5 %)	3 (9.1 %)
Jonkin verran	327 (54.0 %)	244 (40.3 %)	35 (5.8 %)
Paljon	195 (85.9 %)	17 (7.5 %)	15 (6.6 %)

Khiin neliö: 88.37, $p < .001$.

Alueiden tai organisaatioiden välillä ei havaittu eroja arvioissa työllistymismahdollisuuksista.

Miksi työllistyminen on mahdollista?

Vastaajia pyydettiin lisäksi kuvailemaan vapaamuotoisesti, miksi heidän ohjattavansa työllistymisen palkkatyösuhteeseen on tai ei ole mahdollista. Palkkatyöhön työllistymisen mahdollisuuksia perusteltiin 88 henkilön osalta ja sitä, miksi työllistyminen ei ole mahdollista, 479 henkilön osalta. Yleisimmin henkilöiden nähtiin kykenevän työllistymään, koska he ovat työssään osaavia, taitavia, kyvykkäitä ja motivoituneita.

[Hän on] osoittanut taitonsa työharjoittelussa ja saanut positiivista palautetta työharjoittelupaikasta. On siirtymässä avotöihin ensi vuoden alusta.

Monen henkilön osalta työllistyminen koettiin mahdolliseksi, jos heille vain löytyisi sopiva työtehtävä, joka mahdollisesti olisi räätälöity, riittävän selkeä ja joidenkin henkilöiden osalta myös riittävän yksinkertainen ja johon lisäksi saisi hyvän ohjeistuksen.

Räätälöidyt ja yksilöidyt tehtävät. Pysyvä työhönvalmentajan tuki. Hyvä ja kannustava työyhteisö jossa on nimetty työpaikkaohjaaja.

Riittävä tuki mahdollistaisi useinkin henkilön työllistymisen. Moni vastaaja myös totesi, että jo pelkästään mahdollisuus kokeilla työtehtäviä avaisi monelle väylän palkkatyöhön. Onnistuneissa työllistymisissä oli mm. onnistuttu eläkkeen ja palkan yhteensovittamisessa, tai avotyötoiminta oli onnistuttu neuvottelemaan palkkasuhteiseksi työksi.

Pitkäaikainen avotyösuhde neuvoteltiin palkkasuhteiseksi, ensimmäinen puoli vuotta harjoittelijan palkalla, minkä jälkeen palkka nousee.

Sai palkkasuhteisen työn noin puoli vuotta ammattiin valmistumisen jälkeen. Palkkatyötä edelsi kahden kuukauden avotyötoimintajakso.

Työllistyminen oli onnistunut myös erilaisilla joustavilla ratkaisuilla ja järjestelyillä.

Henkilö on "vuokratyösuhteessa". Palkanmaksaja on säätiö, ja säätiö perii työnantajalta kulut. [Henkilö] saa palkkaa työehtosopimuksen mukaan.

Tällä hetkellä eläke on lepäämässä hyvän työtilanteen vuoksi, syksyllä taas eläkkeelle ja osa-aikatyöhön.

Työllistymistä edistävien palvelujen joustavuuden on todettu aiemmissa tutkimuksissa (mm. Klem 2011) edistävän monien vammaisten henkilöiden työllistymistä. Esimerkiksi kehitysvammaan usein yhdistyvien mielenterveyden ongelmien osalta tilanteet voivat kehittyä ja muuttua, mikä on hyvä huomioida palvelujen sisällöissä.

[Henkilö on] nuori mies, jolle psyyken voinnin tasoituttua olisi tärkeä tarjota uusia haasteita ja mahdollisuuksia.

Miksi työllistyminen ei ole mahdollista?

Kuviossa 9 on esitetty yleisimmät perustelut sille, miksi henkilön työllistyminen ei vastaajien mielestä ole mahdollista. Selvästi useimmin perustelut liittyivät henkilön terveydellisiin tai fyysisiin rajoitteisiin, sairauksiin, jaksamiseen, kuntoon tai toimintakykyyn yleisesti. Seuraavaksi useimmin työllistymismahdollisuuksien vähäisyyttä perusteltiin sillä, että henkilöt eivät ole motivoituneita työllistymään tai eivät halua lähteä pois tutusta toimintakeskuksesta. Myös halu työskennellä jollain tietyllä alalla saattoi rajata pois palkkatyömahdollisuuden.

Kasvanut työtoimintaan, vaikka valmiuksia olisi palkkatyöhönkin.

Asiakas valitsi kunnallisen päiväkodin ja avotyön, vaikka hänellä oli mahdollisuus työsuhteen kaupan alalla.

Palkkatyösuhteeseen työllistymisen esteinä nähtiin usein myös henkilöiden suuri tuen ja ohjauksen tarve, mielenterveyden ongelmat, mielialan vaihtelut tai korkea ikä. Myös henkilöiden käyttäytymisen haasteet ja kommunikointivaikeudet estävät monen vastaajan mielestä heidän etene misensä palkkatyösuhteeseen. Henkilöihin liittyvien ominaisuuksien ohella moni vastaaja näki työllistymisen esteinä myös alueen heikon työllisyystilanteen tai kunnan vähäiset resurssit järjestää työllistymisen tukipalveluja.

Avattu keskustelua palkkasuhteiseen työhön nykyisessä avotyöpaikassa, ei mahdollista, YT-neuvotteluja.

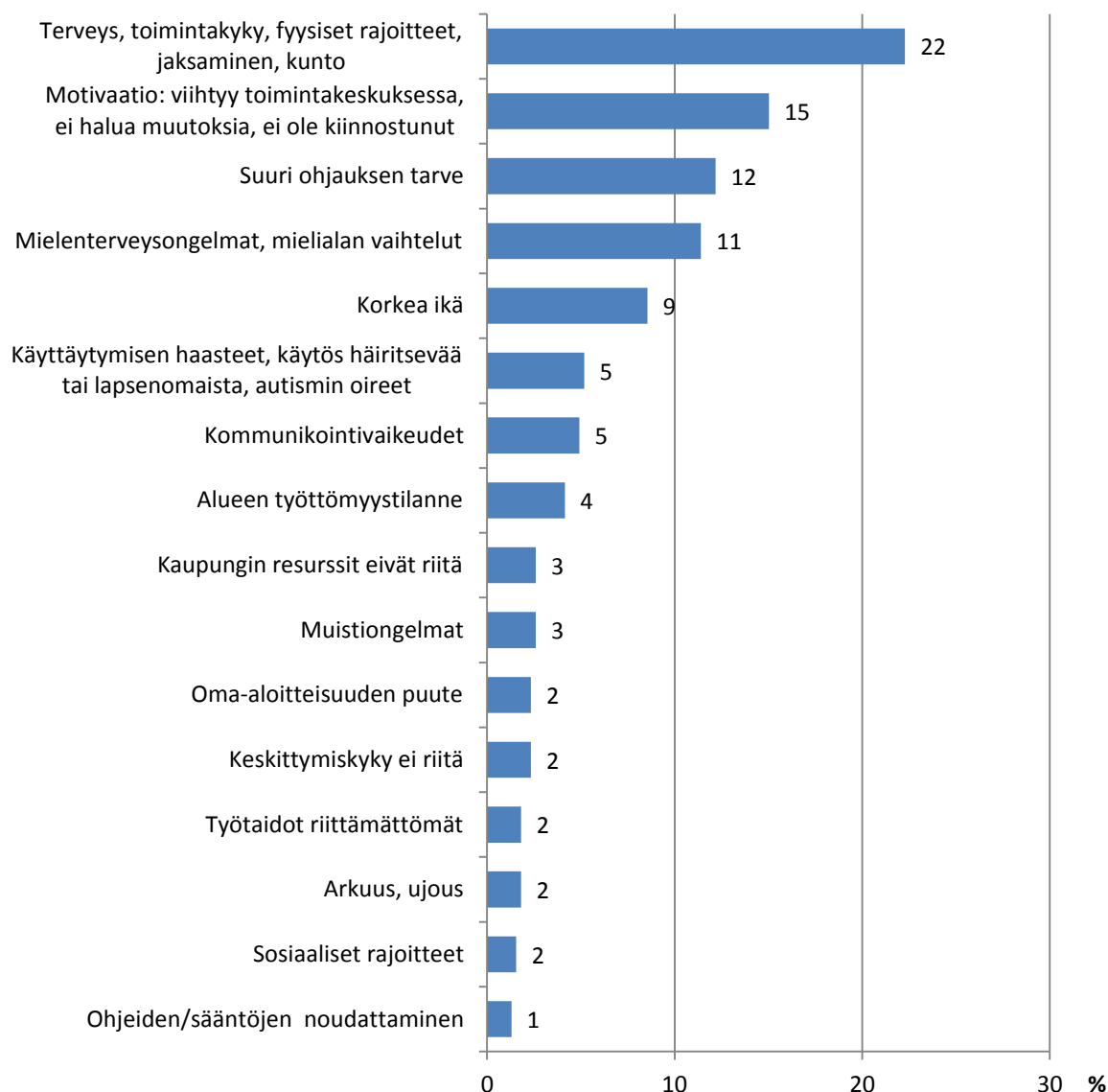
Osalla henkilöistä työllistymistä ei vielä tällä hetkellä koettu ajankohtaiseksi, mutta esimerkiksi koulutuksen jälkeen mahdollisuuksia voisi olla.

[Hän] ei ole vielä tarpeeksi kypsä, eikä työelämän pelisäännöt ole hallussa, ammatillisen koulutuksen jälkeen mahdollisesti voisi onnistua.

Ei tässä vaiheessa, koska merkonomitutkinto ei vielä valmis. Jos pääsee täydentämään opinnot valmiiksi, niin mahdollisuudet paranevat huomattavasti.

Miksi työllistyminen ei ole mahdollista

Mainintoja, n = 386



Kuvio 9. Miksi työllistyminen ei ole mahdollista

Vastaajia pyydettiin erikseen arvioimaan ohjattaviensa mahdollisia haasteita työn tai työllistymisen kannalta. Niitä käsitellään tarkemmin tämän raportin alaluvussa 3.10. Myös siten kysyttynä yleisimmiksi haasteiksi nousivat henkilöiden terveydelliset tai fyysiset rajoitteet, jaksaminen, toimintakyky ja mielenterveyden ongelmat. Sen sijaan henkilöiden korkea ikä koettiin selvästi useammin työllistymiskynnyksen ylittämisen esteenä kuin varsinaisen työn tekemisen haasteena. Toisaalta henkilöiden haasteiksi usein koetut arkuus ja ujous tai ymmärtämisen ongelmat nähtiin vain harvoin työllistymisen lopullisina esteinä. Ilmeisesti vastaajat kokivat, että nämä haasteet ovat ratkaistavissa esimerkiksi sopeutuksilla työn aloittamisessa ja työn tekemisessä sekä riittävällä tuella ja ohjauksella. Muita asioita, jotka koettiin useammin ratkaistavina haasteina kuin varsinaisina työllistymisen esteinä olivat mm. keskittymisvaikeudet, sosiaaliset rajoitteet sekä ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen vaikeus.

3.9. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään?

Lomakkeen täyttäjää pyydettiin arvioimaan, olisiko henkilö itse halukas työllistymään palkkatyösuhteeseen. Vastausvaihtoehtoina olivat "Ei halua", "Kyllä haluaa" ja "En tiedä". Taulukoissa "En tiedä" vastauksiin on yhdistetty myös puuttuvat tiedot. Kaikkiaan puuttuvia tietoja oli 33, joten suurin osa näistä yhdistetyistä vastauksista (286) on "En tiedä" -vastauksia. Lähes kolmanneksen kohdalla ei ollut tietoa henkilön halukkuudesta työllistyä (taulukko 40). Noin neljänneksen arvioitiin olevan halukkaita työllistymään palkkatyösuhteeseen. Miesten ja naisten välillä ei havaittu eroja.

Taulukko 40. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään vs sukupuoli

	Mies	Nainen	Kaikki
Ei halua	233 (43.8 %)	150 (41.9 %)	383 (43.0 %)
Kyllä haluaa	130 (24.4 %)	91 (25.4 %)	221 (24.8 %)
En tiedä / puuttuva tieto	169 (31.8 %)	117 (32.7 %)	286 (32.1 %)
Yhteensä	532 (100 %)	358 (100 %)	890 (100 %)

Nuoremmat henkilöt, ne joilla on ammatillinen koulutus ja itsenäisemmin asuvat olivat halukkaampia työllistymään palkkatyöhön (taulukot 41, 42 ja 43).

Taulukko 41. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään ikäryhmittäin

	18-29 v	30-49 v	yli 50v
Ei halua	76 (27.5 %)	171 (42.4 %)	136 (63.8 %)
Kyllä haluaa	99 (35.9 %)	95 (23.6 %)	28 (13.1 %)
En tiedä / puuttuva tieto	101 (36.6 %)	137 (34.0 %)	49 (23.0 %)
Yhteensä	276 (100 %)	403 (100 %)	213 (100 %)

Khiin neliö: 70.08, $p < .001$

Taulukko 42. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään vs. ammatillinen koulutus

	Ei ammatillista koulutusta	On ammatillinen koulutus
Ei halua	235 (48.0 %)	138 (37.8 %)
Kyllä haluaa	90 (18.4 %)	129 (35.3 %)
En tiedä / puuttuva tieto	165 (33.7 %)	98 (26.8 %)
Yhteensä	490 (100%)	365 (100 %)

Khiin neliö: 31.64, $p < .001$

Taulukko 43. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään vs. asumismuoto

	Ryhmäkoti	Tukiasunto	Omaisten luona	Itsenäisesti
Ei halua	137 (45.4 %)	87 (46.0 %)	92 (43.0 %)	61 (35.9 %)
Kyllä haluaa	64 (21.2 %)	46 (24.3 %)	48 (22.4 %)	63 (37.1 %)
En tiedä / puuttuva tieto	101 (33.4 %)	56 (29.6 %)	74 (34.6 %)	46 (27.1 %)
Yhteensä	302 (100 %)	189 (100 %)	214 (100 %)	170 (100 %)

Khiin neliö: 17.15, $p < .01$

Tällä hetkellä avotyötoiminnassa olevista hieman suurempi osa olisi halukas työllistymään palkkatyöhön kuin työtoiminnassa työkeskuksesta olevista (taulukko 44). Se miten pitkään on ollut avotyötoiminnassa, näyttäisi vaikuttavan halukkuuteen työllistyä palkkatyösuhteeseen: ne jotka olivat olleet vain vähän aikaa, olivat halukkaimpia työllistymään. Niistä, joilla avotyötoiminta oli jatkunut yli kaksi vuotta (ja monilla siis useita vuosia, ehkä vuosikymmeniä), työllistymään halukkaita oli vain hieman alle viidennes (taulukko 45).

Taulukko 44. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään: tällä hetkellä työtoiminnassa työkeskuksessa ja avotyötoiminnassa olevat

	Työkeskus	Avotyötoiminta
Ei halua	302 (47.9 %)	100 (34.7 %)
Kyllä haluaa	140 (22.2 %)	82 (28.5 %)
En tiedä / puuttuva tieto	188 (29.8 %)	106 (36.8 %)
Yhteensä	630 (100 %)	288 (100 %)

Työkeskus: Khiin neliö: 21.65, $p < .001$; Avotyötoiminta: Khiin neliö: 12.00, $p < .01$

Taulukko 45. Olisiko henkilö itse halukas työllistymään vs. nykyisen avotyötoiminnan kesto (vain avotyötoiminnassa olevat)

	Ei halua	Kyllä haluaa	En tiedä / puuttuva tieto
Alle 6 kk	7 (21.9 %)	23 (71.9 %)	2 (6.3 %)
6-12 kk	13 (40.6 %)	10 (31.3 %)	9 (28.1 %)
1-2 vuotta	8 (17.0 %)	15 (31.9 %)	24 (51.1 %)
yli 2 vuotta	67 (40.1 %)	33 (19.8 %)	67 (40.1 %)

Lähes puolet niistä henkilöistä, joilla arvioitiin olevan mahdollisuudet työllistyä, olisivat siihen itse myös halukkaita (taulukko 46).

Taulukko 46. Halukkuus työllistyä vs mahdollisuus työllistyä

	Ei mahdollista	Kyllä	EOS /puuttuva tieto
Ei halua	331 (61.2 %)	46 (16.4 %)	7 (11.5 %)
Kyllä haluaa	69 (12.8 %)	134 (47.9 %)	8 (13.1 %)
En tiedä / puuttuva tieto	141 (26.1 %)	100 (35.7 %)	46 (75.4 %)
Yhteensä	541 (100 %)	280 (100 %)	61 (100 %)

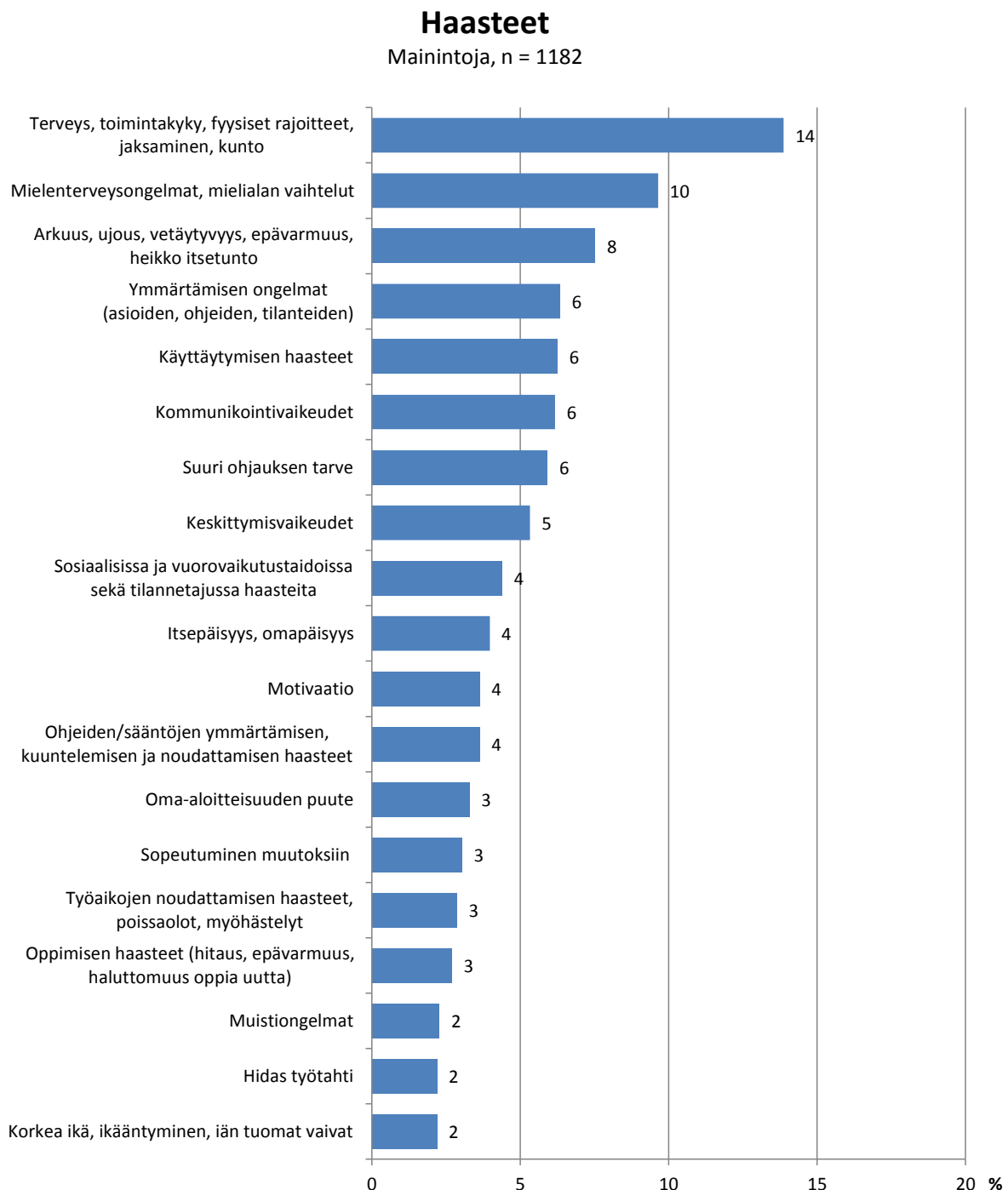
Khiin neliö: 240.89, $p < .001$

3.10. Henkilöiden haasteet ja vahvuudet työllistymisen kannalta

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan vapaamuotoisesti ohjaamiensa kehitysvammaisten henkilöiden haasteita ja vahvuuksia työllistymisen kannalta.

Haasteet

Työssä, avotyötoiminnassa tai työtoiminnassa olevien haasteiksi työn tai työllistymisen kannalta koettiin kuvion 10 mukaisesti useimmin heidän fyysiseen tai psyykkiseen terveyteensä liittyvät rajoitteet. Kaikkiaan haasteita kirjattiin 938 henkilön kohdalle, ja isoon osaan heistä liitettiin useampia kuviossa esitetyistä luonnehdinnoista.



Kuvio 10. Henkilön haasteet työllistymisen kannalta

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014

Monilla työssä, avotyötoiminnassa tai työtoiminnassa olevilla on erilaisia somaattisia sairauksia (epilepsia, diabetes), liikkumisen rajoitteita, motorisia vaikeuksia, heikko näkö tai kuulo tai ylipainoa sekä työssä jaksamisen haasteita. Niiden lisäksi henkilöillä voi olla esimerkiksi mielenterveysongelmia, keskittymisvaikeuksia tai käyttäytymisen haasteita.

Perussairaus, epilepsiatyyppiset kohtaukset, paniikkikohtauksia, tarvitsee erittäin rauhallisen työympäristön ja hidastempoisen työn.

Luuston sairaus vaikeuttaa liikkumista ja käsien toimintaa. Keskittymisvaikeuksia. Väsyessään alkaa häiritsemään muiden työn tekemistä herättääkseen huomiota.

Myös mielenterveysongelmat ovat varsin yleisiä kohderyhmässä. Monille haasteita luovat mielialan ja psyyken tilan vaihtelut; suututaan ja hermostutaan helposti, tai olemista vaikeuttavat levottomuus ja paniikkikohtaukset.

Ajoittaiset ja voimakkaat tunteenpurkaukset. Ei kykene itsenäiseen työhön, vaan tarvitsee selkeää ohjausta työtehtävien tekemisessä.

Alkoholiongelma, jota hoidetaan. Masennus jota hoidetaan. Lääkkeiden tuomaa ärtyneisyyttä ja haluttomuutta työtehtäviin. Keskittymishäiriöitä. Herkästi suuttuva.

Osalla haasteiksi nousevat arkuus, ujous, epävarmuus tai heikko itsetunto, mikä ilmenee mm. uusien tilanteiden ja ihmisten jännittämisenä.

Ujous, arkuus varsinkin uusien ihmisten läsnä ollessa: ei välttämättä uskalla kysyä apua, vaikka sitä tarvitsisikin. Mahdollinen väkivaltaisuus hermostuessa. Yllättävät muutokset vaikeita hyväksyä.

Yleisesti sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä, ujous vieraita ihmisiä kohtaan on aika suurta. Luottamuksellisen suhteen rakentaminen vie vuosia.

Kohderyhmässä yleiset ymmärtämisen ongelmat näkyvät mm. asioiden, ajan, tilan, tilanteiden, ohjeiden ja työtehtävien hahmottamisen vaikeutena. Osa henkilöistä ei tunne kelloa, ja joillakin on epärealistinen kuva maailmasta, itsestään ja työtaidoistaan.

Kykenee vain yksinkertaiseen, mekaaniseen työhön. Ei osaa lukea, laskea. Ei tunne kelloa, eikä rahaa.

Lukutaito, laskutaito, ajan hahmotus, jatkuva puhuminen, vilkas mielikuvitus – todellisuuden ja tarun sekoittuminen. Jännittäminen, epävarmuus.

Käyttäytymisen haasteet ilmenevät haastavana, impulsiivisena, huomionhakuksena, itsepäisenä tai lapsenomaisena käytöksenä, ja osalla käyttäytymiseen liittyy myös autistisia piirteitä.

Lapsekas käytös. Impulsiivinen, tarvitsee jatkuvaa ohjausta sovittujen tehtävien suorittamisessa.

Huomion hakemista erilaisilla fyysisillä vaivoilla, niihin liittyen myös kyseenalaista puhuuko aina totta.

Myös kommunikointivaikeudet ja haasteet itsensä ilmaisemisessa ovat varsin yleisiä; monilla on ongelmia puheen tuottamisessa; puhe on epäselvää tai hiljaista, tai henkilö voi olla täysin puhumaton.

Kommunikointi tuottaa haastetta, koska henkilö käyttää vain joitain viittomia ja sanoista tavuja. Hän ei ole motivoitunut käyttämään viittomia, jotta itseilmaisu olisi laajempaa.

Täysin puhumaton, autetaan WC:ssä ja pukeutumisessa. Tarvitsee jokaiseen työhön työparin avukseen.

Muita mainittuja haasteita ovat mm. keskittymisvaikeudet, heikko työmotivaatio, oma-aloitteisuuden puute, hidas työtahti sekä haasteet ohjeiden, sääntöjen ja työaikojen ymmärtämisessä ja noudattamisessa.

*Ei kykene keskittymään työtehtävään juuri ollenkaan, ei pysy muun ryhmän mukana ja saat-
taa kadota, tarvitsee ohjaajan kokoaikaisen läsnäolon ja tuen työtehtävien hoitamisessa.*

*Aikatauluista kiinnipitäminen haastavaa, työelämän pelisäännöt käytävä läpi aika ajoin
töiden perusperiaatteiden sujumiseksi.*

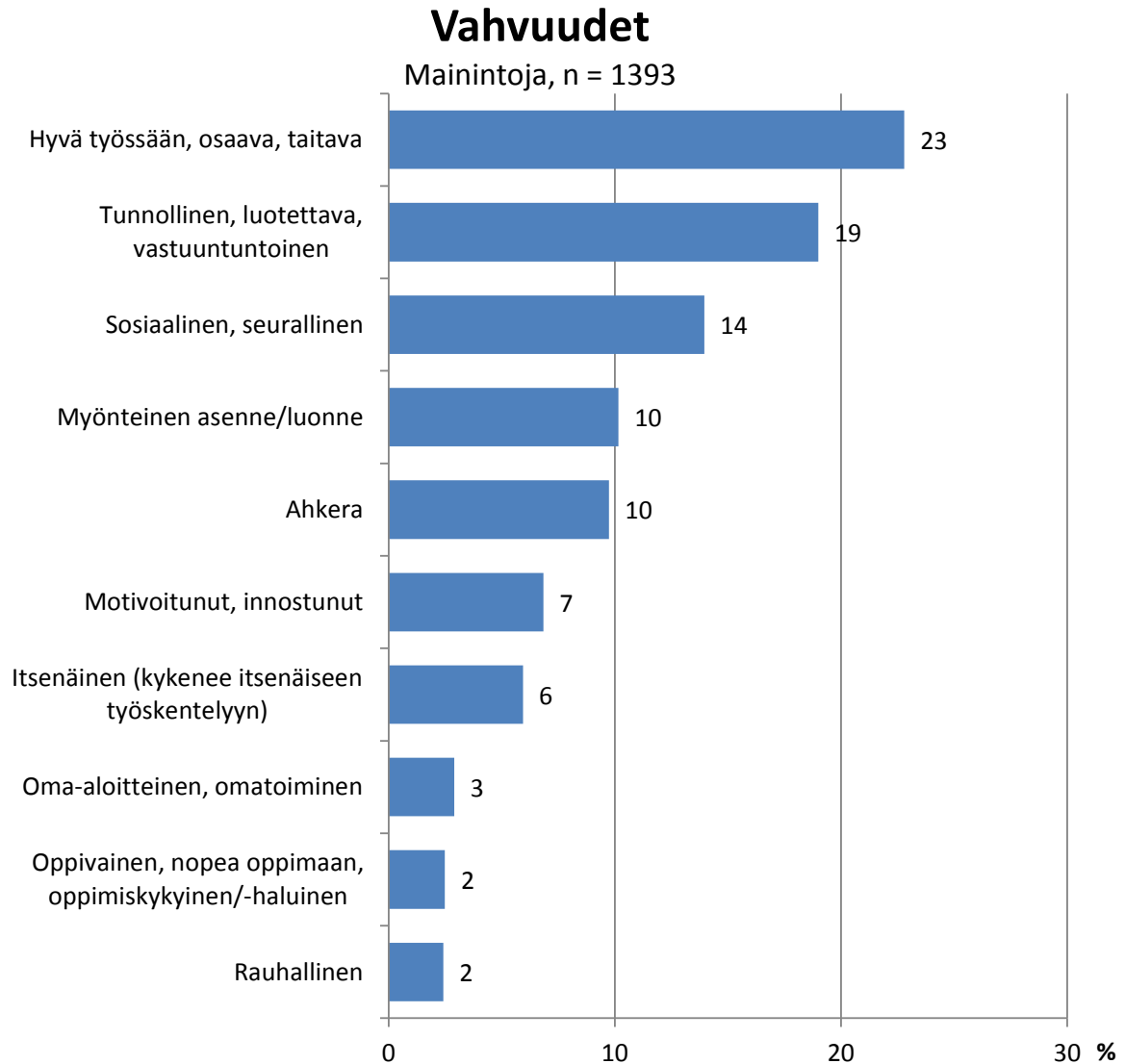
Monilla on vaikeuksia sosiaalisissa tilanteissa ja tilannetajussa, muutoksiin sopeutumisessa ja uuden oppimisessa. Osalla haasteina ovat muistiongelmia ja ikääntymisen tuomat vaivat.

*Ei hallitse kunnolla sosiaalisia tilanteita. Pärjää parhaiten tutuissa tilanteissa, tuttujen
ihmisten kanssa.*

*Suoriutuu vain yksinkertaisista mekaanisista työtehtävistä. On tehnyt samaa työtä toiminta-
keskuksella vuosikymmenet, ei kiinnostusta muuhun toimintaan.*

Vahvuudet

Kuviossa 11 on esitetty vastaajien useimmin mainitsemat työssä, avotyötoiminnassa tai työtoiminnassa olevien vahvuudet työn tai työllistymisen kannalta. Vahvuuksia mainittiin 940 henkilön osalta, ja isoon osaan heistä liitettiin useampia kuvion luonnehdinnoista.



Kuvio 11. Henkilön vahvuudet työllistymisen kannalta

Mainitut vahvuudet liittyvät useimmin työn suorittamiseen: henkilöt ovat hyviä, nopeita ja näppäriä työssään, osaavia, taitavia, tarkkoja, monipuolisia ja monitaitoisia. Heillä on hyvät kädentaidot tai välineelliset taidot, ja työn jälki on siistiä.

Monipuoliset työtaidot, huolellisuus, tunnollisuus, pitkäjännitteisyys, työmoraali, selviytyy haastavistakin työtehtävistä.

Seuraavaksi useimmin henkilöiden vahvuuksina pidettiin tunnollisuutta, luotettavuutta ja vastuuntuntoisuutta. Henkilöt hoitavat annetut tehtävät, noudattavat työaikoja, ohjeita, sääntöjä ja ovat huolellisia ja täsmällisiä.

On tarkka ja monipuolinen työssään. On hyvä keskittymiskyky ja noudattaa hyvin annettuja ohjeita. Tuntee kellon ja osaa lukea sekä kirjoittaa.

Motivoinut työhön, kuuluu jo "kalustoon". Tekee hänelle kuuluvat työtehtävät itsenäisesti.

Henkilöiden vahvuuksiksi koettiin usein myös heidän sosiaalisuutensa ja seurallisuutensa sekä heidän myönteinen asenteensa tai luonteensa. Näiden palautteiden mukaan henkilöt ovat hyvän-
tuulisia, iloisia, ystävällisiä, hyväkäytöksisiä, kohteliaita, avuliaita ja huumorintajuisia.

Pitää työstään! Luku- ja kirjoitustaidottomuutensa asiakas korvaa sosiaalisuudellaan ja positiivisuudellaan! Asiakas pitää selkeistä ja toistuvista työtehtävistä ja työn fyysinen kuormittavuus on mielekästä.

Usein mainittuja vahvuuksia olivat myös henkilöiden ahkeruus, motivoituneisuus ja innostuneisuus sekä kykeneminen itsenäiseen työskentelyyn.

Henkilö on kiinnostunut monista asioista ja kommunikoi sujuvasti. Hän pitää työstään ja pyytää tarvittaessa apua. Osallistuu mielellään esiintymistä vaativiin tilaisuuksiin. On hyvin omatoiminen, osaa kellon, ja matkustaa itsenäisesti harrastuksiinsa. Osaa tilata itse taksin ja huolehtia aikatauluista.

Muita mainittuja vahvuuksia olivat mm. henkilöiden oma-aloitteisuus, oppivaisuus ja rauhallisuus.

Oma-aloitteinen, osaa työtehtävät hyvin. Ahkera. Rauhallinen, ystävällinen, tulee kaikkien kanssa toimeen.

4. Yhteenveto ja johtopäätökset

4.1. Tutkimuksen toteuttamisen arviointi

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ajantasaista tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllisyyslanteesta. Tutkimusaineisto keräämiseen osallistui yhteensä 13 vammaisten työllisyyspalveluja tuottavaa organisaatiota, joista jokaisesta kerättiin asiakaskohtaiset tiedot tätä tarkoitusta varten laaditulla lomakkeella. Tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden valinta ei tapahtunut minikään formaalin otantamenetelmän perusteella. Kutsu tai pyyntö osallistua tutkimukseen lähetettiin yli 20 organisaatiolle (kuntia, kuntayhtymiä, säätiöitä jne); näistä kaikki eivät kuitenkaan lähteneet mukaan. Otoksen sijasta on siis tässä yhteydessä puhuttava näytteestä.

Maantieteellisesti tutkimukseen osallistuneet organisaatiot sijoittuvat Kymenlaaksoon (7 organisaatiota), pääkaupunkiseudulle (3 organisaatiota), Pirkanmaalle (1 organisaatio) ja Itä-Suomeen (2 organisaatiota). Lisäksi Oulun seudulta saatiin Nuorten Ystäviltä 11 henkilön tiedot ja ETEVA-kuntayhtymältä lukumäärätietoja. Aineisto ei siten ole maantieteellisesti koko maata edustava.

Lomakkeiden palautumisessa esiintyi katoa, niin että aineisto kattaa noin 75 – 80 % tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden työllisyyspalveluja käyttäneistä kehitysvammaisista asiakkaista. On syytä olettaa, että kato on vinouttanut aineistoa siten, että työtoiminnassa työkeskuksissa olevat henkilöt ovat aineistossa aliedustettuina ja avotyötoiminnassa ja tuetussa työssä olevat yliedustettuina.

4.2. Keskeiset tulokset ja pohdintaa

Avotyötoiminnassa oli 288 henkilöä (28 %) ja palkkatyössä 156 henkilöä (15 %); kun otetaan huomioon kadosta mahdollisesti aiheutunut vinoutuminen, niin avotyötoiminnassa olevien osuus olisi noin 22 – 23 % ja palkkatyössä olevien noin 12 %. Organisaatioiden/alueiden välillä havaittiin näissä suuria eroja. Suurin osa palkkatyössä olevista oli Helsingin ja Vantaan kaupunkien palveluissa; loppuaineistossa palkkatyössä oli vain noin 3 – 4 %. Mikäli oletetaan, että niiden noin 7700 kehitysvammaisen henkilön joukossa, jotka eivät sisältyneet tämän tutkimuksen tutkimusjoukkoon, olisi suunnilleen tuo sama 3 – 4 % palkkatyössä, niin voidaan arvioida, että koko maassa tällä hetkellä olisi noin 400 – 500 kehitysvammaista henkilöä palkkatyösuhteessa. Verrattuna tilanteeseen 10 vuotta aikaisemmin (Kumpulainen, 2007), jolloin palkkatyössä arvioitiin olleen 360 henkilöä, ei tilanteessa näyttäisi tapahtuneen kovinkaan paljoa edistymistä. Positiivisena seikkana voidaan todeta se, että kun aikaisemmissa tutkimuksissa (Hyvärinen ym. 2002; Kumpulainen 2007) tuetua työllistymistä toteutettiin lähes pelkästään Etelä- ja Länsi-Suomessa, niin tässä tutkimuksessa tuetusti työllistyneitä löytyi myös Itä-Suomesta ja Oulun seudulta.

Avotyötoiminnassa sen sijaan ei aikaisemmissa tutkimuksissa ole havaittu alueellista vaihtelua, vaan sitä on jo 1990-luvulta lähtien toteutettu eri puolilla maata. Tässä tutkimuksessa saatu tulos, että avotyötoiminnassa olevien osuus olisi runsas 20 %, johtaa itse asiassa kokolailla samansuuruisen arvioon kuin mitä Kumpulainen (2007) esitti, eli noin 2300 henkilöä. Kun ottaa huomioon, että kehitysvammaisten työtoiminnan asiakasmäärä näyttää tasaisesti kasvaneen, niin voisi olettaa, että myös avotyötoiminnassa olevien määrä olisi kymmenessä vuodessa kasvanut.

Avotyötoiminnassa olevat sijoittuivat useammin julkisen sektorin työpaikoille (kunnan omiin palveluksikoihin), kun taas palkkatyössä olevat sijoittuivat useammin yksityiselle sektorille (useimmin

kauppoihin tai ravintoloihin/kahviloihin). Tämä on yhtenevä tulos aiemman tutkimuksen kanssa (Hyvärinen ym. 2002). Tämä tulos vaikuttaa kovin nurinkuriselta. Kun kerran valtakunnan tasolla on asetettu tavoitteeksi vajaakuntoisten ja vammaisten ihmisten työllistäminen, niin voisi olettaa että nimenomaan julkinen sektori toimisi tässä kärkenä. Mutta onko niin, että yksityisellä sektorilla työaikojen ja työtehtävien sopiminen on joustavampaa?

Suurin osa sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä olevista työskentelee osa-aikaisesti, keskimäärin noin 20 tuntia viikossa. Työtehtävät ovat yleensä avustavia tehtäviä, kuten keittiö-, kahvila- ja ravintolatöitä sekä siivoustöitä, varsin yleisesti myös kaupan erilaisia työtehtäviä.

Reilulla kolmanneksella työssä tai työtoiminnassa olevista kerrottiin olevan jonkin tietyn alan koulutus, yleisimmin koti- ja laitostalousalan, siivousalan, keittiö- ja ravitsemusalan tai kiinteistönhoitoalan koulutus. Tilanne kuitenkin on tyypillisimmin se, että kehitysvammaiset ihmiset tekevät koulutuksestaan riippumatta pääasiassa keittiö- tai siivoustöitä tai erilaisia alihankintatöitä. Monilla työnkuvat koostuvat usean eri alan tehtävistä, ja osa tekee toimintakeskuksen työtoiminnan lisäksi keikkaluontoisia töitä keskuksen ulkopuolella. Keikkatyöt voivat olla esimerkiksi pyykin kuljetusta, piha- ja muita ulkotöitä tai kierrätystehtäviä.

Suurin osa sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä olevista on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan pitkään; kummassakin ryhmässä yli 60 %:lla työsuhde oli jatkunut pidempään kuin kaksi vuotta. Osaltaan tämä kertoo siitä, että henkilöt ovat hoitaneet työtehtävänsä hyvin. Toisaalta avotyötoiminnan osalta tämä kertoo siitä, että avotyötoiminta ei toimi siirtymävaiheena palkkatyöhön, vaan siitä tulee monille pysyvä ratkaisu.

Työvalmentajien / työtoiminnan ohjaajien arvioiden mukaan hieman runsaalla 30 %:lla tällä hetkellä joko työkeskuksessa tai avotyötoiminnassa olevalla henkilöllä olisi mahdollisuus työllistyä palkkatyöhön. Tämä tarkoittaisi sitä, että koko maassa olisi lähes 3000 potentiaalista kehitysvammaista palkkatyöntekijää. Erityisesti tällä hetkellä avotyötoiminnassa olevien joukosta näitä näyttäisi löytyvän, sillä lähes joka toisen heistä arvioitiin omaavan mahdollisuudet työllistyä.

Palkkatyöhön työllistymisen esteet ja mahdollistajat

Ikä ja ammatillinen koulutus olivat yhteydessä sekä tällä hetkellä palkkatyössä olemiseen, arvioitiin mahdollisuuksiin työllistyä palkkatyösuhteeseen että omaan halukkuuteen työllistyä. Tällä hetkellä palkkatyössä olevat olivat nuorempia ja heillä oli useammin jokin ammatillinen koulutus; nuorempiin ikäryhmiin kuuluvien ja niiden, joilla oli ammatillinen koulutus, arvioitiin useammin omaavan mahdollisuudet työllistyä palkkatyöhön ja he olivat myös itse tähän halukkaita.

Kronologisen iän sijasta tässä kysymyksessä on todennäköisemmin sukupolvierosta; nuoremmille ikäluokille on ammatillista koulutusta ollut paremmin tarjolla, ja koulutuksen myötä heillä on myös paremmin tiedossa muutkin mahdollisuudet kuin ura työkeskuksessa tai avotyötoiminnassa. Se että henkilö on käynyt ammatillisen koulutuksen, saattaa myös vaikuttaa lähiympäristön suhtautumiseen, jolloin palkkatyösuhde nähdään mahdollisena. Toisaalta vanhemman polven kehitysvammaiset henkilöt, joilla on takanaan vuosien tai jopa vuosikymmenten mittainen työura joko työkeskuksessa tai avotyöpaikassa, eivät ole halukkaita palkkatyösuhteeseen, erityisesti jos se edellyttää uuden työpaikan etsimistä.

Tutkimukseen vastanneiden ohjaajien ja työvalmentajien mukaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä rajoittaa yleisimmin se, että henkilöillä on erilaisia terveydellisiä tai fyysisiä rajoit-

teita ja haasteita jaksamisessa tai toimintakyvyssä yleisesti. Työllistymisen esteinä nähtiin usein myös henkilöiden suuri tuen ja ohjauksen tarve, mielenterveyden ongelmat, mielialan vaihtelut, käyttäytymisen haasteet ja kommunikointivaikeudet tai se, että henkilöt eivät ole motivoituneita työllistymään tai eivät halua lähteä pois tutusta toimintakeskuksesta. Toisaalta haasteiksi koettiin monesti myös alueen heikko työllisyystilanne ja kunnan vähäiset resurssit järjestää työllistymisen tukipalveluja.

Vaikka monet asiat hankaloittavat työllistymistä, ne eivät sitä välttämättä estä. Esimerkiksi henkilöiden haasteiksi usein koetut arkuus ja ujous, ymmärtämisen ongelmat, keskittymisvaikeudet, sosiaaliset rajoitteet tai ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen vaikeudet nähtiin vain harvoin työllistymisen esteinä. Monen henkilön osalta työllistyminen koettiin mahdolliseksi, jos heille vain löytyisi sopiva työtehtävä, joka mahdollisesti olisi räätälöity, riittävän selkeä ja hyvin ohjeistettu. Riittävä tuki ja mahdollisuudet kokeilla erilaisia työtehtäviä avaisivat vastaajien mukaan monelle kehitysvammaiselle ihmiselle väylän palkkatyöhön.

Kunta

Kunnan velvollisuus on järjestää työllisyyteen liittyvät palvelut (kehitys)vammaisille kuntalaisilleen. Tällöin avainasemassa on se, millaisia tavoitteita kunnassa asetetaan: tavoitellaanko ensisijaisesti avotyötoimintapaikkoja vai palkkatyösuhteisia työpaikkoja ja resursoidaanko riittävästi työhönvalmennukseen? Sekä tämän tutkimuksen että aikaisempien tutkimusten tulosten perusteella näyttää selvältä, että tuetun työn järjestämisessä on suuria alueellisia ja paikkakunta- tai organisaatiokohtaisia eroja. Miten on esimerkiksi selitettävissä, että Helsingin kaupungilla noin neljäsosa kehitysvammaisista asiakkaita on tuetusti työllistyneitä ja Kymenlaaksossa noin puolet on avotyötoiminnassa? Totta on, että pääkaupunkiseudulla työpaikkoja on enemmän tarjolla, ja työllisyystilanne on parempi kuin Kymenlaaksossa. Mutta tämä tuskin vielä riittää tyhjentäväksi selitykseksi. Sen sijaan se, että Helsingin kaupunki on jo vuosia sitten tehnyt linjauksen, että kehitysvammaisille asiakkaille ei etsitä avotyötoimintapaikkoja, vaan palkkatyösuhteisia työpaikkoja, tarjoaa todennäköisemmän selityksen. Lisäksi Helsingissä on resursoitu työhönvalmennukseen ja työpaikkojen etsintään.

Helsinki on todennut tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen olevan myös julkistaloudellisesti kannattavaa toimintaa. Kaupungin toteuttaman vaihtoehtoiskustannusanalyysin (Ylipaavalniemi 2004) mukaan julkiset säästöt ylittivät kustannukset 34 prosentilla – eli jokaista toimintaan allokoitua euroa kohti saavutettiin 1,34 euron säästöt. Palautuvat verot ja sosiaalivakuutusmaksut huomioivassa analyysissä tulokset paranivat edelleen hyöty-kustannus -suhteen noustessa jo 3,62:een. Peräti 75 % sosiaalihuollon työhönvalmennuksen julkisesta bruttomääräisestä kustannuksesta palautui julkiselle sektorille veroina ja sosiaalivakuutusmaksuina.

Valmennus ei vaadi lopulta niin paljon resursseja kuin ehkä pelätään, pienelläkin säännöllisellä tuella kehitysvammaisten ihmisten on mahdollista työskennellä palkkasuhteisessa työssä.

Henkilö on ollut jo kauan samassa työpaikassa. Tarvitsee vähän tukea, mutta vähintään noin neljä tukikäyntiä vuodessa. [Henkilön kanssa on] sovittu toki myös puhelintuesta tarvittaessa.

Pikainen vilkaus muutaman suurimman kaupungin internet-sivuille osoittaa, että läheskään kaikkisa ei ole tarjolla tuetun työn ja työhönvalmentajan palveluja. Sen sijaan on tarjolla avotyötoimintaa.

Työnantajat

Työnantajat rekrytoijina ovat luonnollisesti avainasemassa myös kehitysvammaisten ihmisten työllistymisessä. Tässä selvityksessä työllistyminen oli onnistunut mm., kun avotyötoimintasuhde oli onnistuttu neuvottelemaan palkkasuhteiseksi työksi, eläke ja palkka oli onnistuttu sovittamaan yhteen tai kun työnantajan kanssa oli löydetty erilaisia joustavia ratkaisuja ja järjestelyjä. Ennen kaikkea työllistyminen oli onnistunut työhönvalmentajan tuella.

Merkille pantavaa on myös se, että monille työnantajille rahalliset tuet eivät olleet kynnyskysymys kehitysvammaisen henkilön työllistämisessä. Myös Työterveyslaitoksen kyselyn (Nevala ym. 2010) mukaan työnantajalle sopeuttamisen kustannukset olivat suurimmassa osassa tapauksista hyvin kohtuullisia. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 34 % arvioi sopeuttamiskustannuksensa maksaneen työnantajalleen alle 1000 e ja 19 % 1000 – 5000 e (43 % ei osannut arvioida kustannuksia) (emt. 49). Yhteistä mukauttamiskäytäntöjä tehneille työpaikoille oli se, että niissä oli omat valmiit käytännöt, joissa huomioitiin muidenkin kuin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden tarpeita (mm. työterveyshuollon mukana olo ja asiantuntemus) (emt. 58).

Työtehtävien räätälöinti, mukautukset, apuvälineet ym. mahdollistavat jo nyt lukuisten vammaisten työskentelyn yleisillä työmarkkinoilla. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen kyselyyn vastanneista työssä olevista vammaisista ja pitkäaikaissairaista henkilöistä 44 % tekee osa-aikatyötä, ja neljännes vastanneista on osatyökyvyttömyyseläkkeellä (Nevala ym. 2010, 27). Myös monet muut sopeuttamiskäytännöt kompensoivat työntekijöiden toimintarajoitteita ja lisäävät työntekijöiden hyvinvointia. Sellaisia ovat mm. liikkumisen, näkemisen, kuulemisen, kommunikoinnin ja oppimisen apuvälineet, työtilojen ja työpisteen sopeutusratkaisut, tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat sekä muut mukauttamiskäytännöt työn sisältöön, työvälineisiin, työn organisointiin, työpisteeseen, rakennuksen saavutettavuuteen, yhteisiin tiloihin ja työmatkan kulkemiseen (emt. 29 – 43).

4.3. Jatkonäkymiä

Osatyökykyisten työllistymistä edistäviä säädösmuutostarpeita ja palveluja arvioinut työryhmä totesi loppuraportissaan, että työansion ja eläkkeen yhteensovittamista tulisi parantaa: nykyisin työansiot pudottavat Kelan työkyvyttömyyseläkkeen nollaan, kun työansiot ylittävät edellä mainitun tuloajan. Työryhmä pohti työansion ja eläkkeen yhteensovittamista niin sanotun lineaarisen mallin mukaan siten, että työansion lisääntyminen pienentäisi maksussa olevaa eläkettä portaattomasti. Tällöin työtulon lisäys kasvattaisi aina kokonaistulon määrää, eikä johtaisi nykytilan mukaisiin kannustinloukkuihin. Lineaarisen malli tai muu vastaavalla tavalla työnteon kannustavuutta parantava eläkejärjestelmään liittyvä uudistus vaatii kuitenkin perusteellista jatkovalmistelua muun muassa henkilötason vaikutusten sekä muuhun sosiaaliturvaan yhteensovittamisen arvioimiseksi. Työryhmä esittikin kantanaan, että asia tulisi valmistella viimeistään vuodelle 2017 suunniteltujen työeläkelakien muutosten yhteydessä. (Osatyökykyiset työssä -ohjelma: osatyökykyisten työllistymistä... 2013).

Sosiaalihuoltolain ja kehitysvammaisten erityishuoltolain mukaisen työtoiminnan tilanteita kuvattiin aiemmin johdannossa. Säädosperusta on johtanut pirstaleiseen palvelujärjestelmään ja vammaisten henkilöiden palveluiden eriytyneisyyteen. Siksi osana sosiaalihuollon lainsäädännön kokonaisuudistusta (www.stm.fi) sekä vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistämistä

on selvitetty myös tarvetta uudistaa sosiaalihuoltolakiin, kehitysvammaisten erityishuoltolakiin, vammaispalvelulakiin sekä lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta sisältävää työelämäosallisuuden tukemisen kokonaisuutta. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan työryhmän (nk. TEOS-työryhmä) loppuraportti (2014) sisältää luonnoksen hallituksen esitykseksi laiksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta.

TEOS-työryhmä esitti, että sosiaalihuollon työikäisille tarkoitetut työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminnot sekä pääosa päivätoiminnoista koottaisiin samaan erityislakiin. Uusi laki siis korvaisi nykyisen lain kuntouttavasta työtoiminnasta sekä vammaisten työllistymistä tukevaa toimintaa, työtoimintaa, työhönvalmennusta sekä päivätoimintaa koskevat osiot eri laeista. Uutta lakia sovellettaisiin heikossa työmarkkina-asemassa oleviin henkilöihin. Heikossa työmarkkina-asemassa olevana henkilönä pidettäisiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain määritelmän mukaista työtöntä henkilöä, jonka toimintakyvyn voitaisiin arvioida alentuneen vamman, sairauden, elämänhallinnan ongelmien, pitkittyneen työttömyyden tai vaikean sosiaalisen tilanteen vuoksi, ja että henkilöllä on tästä johtuen merkittäviä vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Työryhmä esitti, että heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämisen päävastuu olisi jatkossa työ- ja elinkeinohallinnolla. Sosiaalihuolto keskittyisi vaikeasti työllistyvien sosiaaliseen kuntoutukseen eli hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja osallisuuden tukemiseen. Tällä halutaan selkeyttää vastuun jakautumista työ- ja elinkeinohallinnon ja sosiaalihuollon välillä. Sosiaalihuollon palveluina toteutettaville vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien eriytetuille työllistymispalveluille ei siis enää olisi perustetta.

Sosiaalihuollon palvelut jakautuisivat jatkossa kahteen osaan: kohti työelämää vieviin palveluihin (työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus) ja muuta osallisuutta tukeviin palveluihin (osallisuutta edistävä sosiaalinen kuntoutus). Molemmissa palveluissa toiminta tulisi toteuttaa siten, että henkilö voisi osallistua palvelukokonaisuuden suunnitteluun, sisällön määrittämiseen ja palvelukokonaisuuden vaikutusten omakohtaiseen arviointiin.

Työelämävalmiuksia edistävää sosiaalista kuntoutusta järjestettäisiin heikossa työmarkkina-asemassa olevalle henkilölle, joka tarvitsee julkisten työvoimapalveluiden lisäksi tai sijaan työelämävalmiuksia edistävää sosiaalista kuntoutusta. Palveluun osallistuminen edellyttäisi työttömänä työnhakijana olemista TE-toimistossa. Toiminnalla tuettaisiin henkilön valmiuksia työskennellä avoimilla työmarkkinoilla tai yritystoiminnan kautta. Työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus voisi jatkua myös sen jälkeen, kun henkilö on palvelun avulla työllistynyt työ- tai virkasuhteeseen työhön tai yritystoimintaan. Työllistymisen jälkeen annettava tuki olisi tarkoitettu tilanteisiin, joissa henkilö työllistyttyään edelleen tarvitsee sosiaalisen kuntoutuksen tukea työssä suoriutuakseen.

Työelämävalmiuksia edistävän sosiaalisen kuntoutuksen ajalta asiakkaille maksettaisiin samansuuruinen kulukorvaus riippumatta siitä, saavatko he työttömyysetuutta, toimeentulotukea vai työkyvyttömyysetuutta. Työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen osallistuvalla henkilölle maksettaisiin kulukorvausta 9 euroa/osallistumispäivä. Kulukorvaus korvaisi nykyisin vammaisten työtoiminnoissa maksetun työosuusrahan ja kuntouttavan työtoiminnan ajalta maksettavan kulukorvauksen ja toimintarahat.

Osallisuutta edistävää sosiaalista kuntoutusta järjestettäisiin sellaiselle heikossa työmarkkina-asemassa olevalle henkilölle, jonka tavoitteena ei hänen kokonaistilanteensa huomioon ottaen

sekä sosiaalitoimen ja henkilön yhdessä tekemän arvion perusteella sillä hetkellä ole työllistymisen avoimille työmarkkinoille ja joka tarvitsee erityistä tukea sosiaalisen toimintakykynsä ja osallisuutensa edistämiseksi tai ylläpitämiseksi, jotta hänen mahdollisuutensa elämänhallintaan, yhteisöissä toimimiseen ja sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin toteutuvat. Toisin kuin työelämävalmiuksia edistävässä sosiaalisessa kuntoutuksessa, osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen osallistuvalla henkilöllä ei maksettaisi kulukorvausta. Osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen osallistuvan henkilön matkakustannukset korvattaisiin, jos ne tosiasiallisesti estäisivät hänen osallistumisensa palveluun.

Työryhmä esitti myös työtoiminnan järjestämisedellytysten tarkentamista kuntoutujien oikeudenmukaisen kohtelun varmistamiseksi. Erityislakiin ei sisältyisi enää mainintaa työtoiminnasta, vaan laissa puhuttaisiin ilman ansiotarkoitusta suoritettavista työtehtävistä, joita voitaisiin sisällyttää sosiaalisen kuntoutuksen palveluihin.

TEOS-työryhmän esitysten toimeenpano eli työryhmän esittämän uuden lain jatkovalmistelu jää maamme seuraavan, keväällä 2015 pidettävien eduskuntavaalien jälkeen muodostettavan hallituksen tehtäväksi. Työryhmän ehdotus uudeksi laiksi ei siis tule vielä voimaan tällaisenaan. Jatkovalmistelussa on vielä selvitettävä ja tarkennettava mm. osallisuutta edistävän sosiaalisen kuntoutuksen ja tulevan vammaislain päiväaikaisen toiminnan välistä suhdetta sekä työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain soveltamista ilman ansiotarkoitusta suoritettavissa työtehtävissä. Jatkovalmistelusta riippuen uusi lainsäädäntö tulee mahdollisesti voimaan vuoden 2017 alussa. Laki sisältäisi yleisen vuoden siirtymäajan, eli asiakkaiden suunnitelmat olisi tarkistettava ja heidän tilanteensa olisi saatettava TEOS-lain mukaiseksi viimeistään vuoden kuluessa lain voimaantulosta.

Uudella lailla tavoiteltavien vaikutusten toteutuminen edellyttää työ- ja elinkeinopalveluiden kohdentumista ja räätälöintiä nykyistä aiemmin ja vahvemmin heikossa työmarkkina-asemassa oleviin henkilöihin. Tämä voi lisätä resurssien tarvetta julkisissa työvoimapalveluissa. Lisäksi työ- ja elinkeinohallinnolta ja sosiaalihuollolta edellytetään nykyistä vahvempaa yhteistyötä heikossa työmarkkina-asemassa olevien tukemisessa.

Nähtäväksi jää, millaisia konkreettisia vaikutuksia vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan YK:n yleissopimuksen ja valinnaisen pöytäkirjan kansallinen voimaansaattaminen tuottaa kehitysvammaisten henkilöiden työn ja työllistymisen tiimoilta: hyödyntääkö esimerkiksi joku yksilövalitusmahdollisuutta kokiessaan oikeuksiensa tulleen loukatuksi työllistymistä tukevien palvelujen saamisessa? Yleissopimuksen toimeenpanoa kansainvälisesti valvova YK:n komitea onkin jo käsitellyt yhden tähän liittyvän, Saksan valtiota kohtaan tehdyn yksilövalituksen (Committee on the Rights of... 2015).

Myös uuden yhdenvertaisuuslain (1325/2014) vaikutukset kehitysvammaisten henkilöiden työelämä syrjinnän ehkäisyn kannalta jäävät nähtäväksi.

4.4. Lopuksi

Palkkatyösuhde on osallisuuden ja taloudellisen itsenäisyyden kivijalka. ”Työ tarjoaa kaikille ihmisille mahdollisuuden rakentaa omaa hyvinvointia, torjua köyhyyttä ja syrjäytymistä. Siksi työhön osallistumisen mahdollisuudet tulee turvata kaikille” (Vampo 2010 – 2015). Näyttää siltä, että sosiaalihuollon tai TE-palveluiden työllistymistä tukevia palveluita ei ole aikoinaan rakennettu tukemaan kaikkien ihmisten työllistymistä. Tällä hetkellä heikko taloudellinen tilanne tuntuu olevan

selitys siihen, ettei voida panostaa kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen ja työhönvalmennukseen. Koska työmarkkinatuella olevien pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuen rahoitusvastuuta on siirretty kunnille, niillä on paineita työllistää ensisijaisesti pitkään työttöminä olevia henkilöitä. Onko heidän työllistäminen kunnille tärkeämpää kuin kehitysvammaisten ihmisten pääsy työelämään? Syrjäytetäänkö kehitysvammaiset henkilöt työllistymistä tukevista palveluista? Kaikkien kansalaisten tulee saada palvelua yhdenvertaisesti; niukat resurssit tai kuntien muut velvoitteet eivät riitä syyksi jättää kehitysvammaiset henkilöt palveluiden ulkopuolelle.

Julkisella sektorilla on paljon kehitysvammaisia henkilöitä avotyötoiminnassa. He tekevät työtä pelkän työosuusrahan turvin ilman työsuhteen tuomaa palkkaa ja muita etuja. Miksi julkinen sektori ei ole palkannut heitä työsuhteeseen? Nyt kun vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimusta ollaan ratifioimassa, heidät tulisi ottaa huomioon tasavertaisina työntekijöinä ja palkansaajina myös julkisella sektorilla.

Liite. Kyselylomake

Kysely kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanteesta vuonna 2013-2014.

Kysely on osa Kehitysvammaliiton toteuttamaa Kehitysvammaiset ihmiset töihin –projektia. Kyselyn tavoitteena on selvittää työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa olevien vammaisten henkilöiden työtilannetta. Kysely on lähetetty otokselle em. toimintaa järjestävistä organisaatioista. Yhteystiedot on poimittu organisaatioiden internet-sivuilta.

Täyttö- ja palautusohjeet. Lomake täytetään jokaisesta organisaation asiakkaana olevasta henkilöstä, joka on joko työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa. Vastaaminen tapahtuu joko merkitsemällä rasti (x) vaihtoehdon kohdalla olevaan ruutuun tai kirjoittamalla vastaus sille osoitettuun tilaan. Sanallisten vastausten pituutta ei ole rajoitettu. Anna jokaiselle henkilölle tunnusnumero (1, 2, 3 jne.). Kun lomake on täytetty, tallenna se komennolla ”tallenna nimellä” ja anna jokaista henkilöä koskevalle lomakkeelle oma nimi (esim. lisäämällä tiedostonimen loppuun oman nimesi etukirjaimet ja henkilön numero). Palauta lomakkeet osoitteella hannu.vesala@kvl.fi. Mikäli täytät lomakkeesta paperiversion, palauta se postitse osoitteeseen Hannu Vesala, Kehitysvammaliitto, Viljatie 4 A, 00700 Helsinki.

Lomakkeella ei kerätä henkilöä yksilöiviä tietoja, ja tiedot käsitellään sekä raportoidaan niin ettei yksittäisiä henkilöitä ole tunnistettavissa.

Lomakkeen täyttäjä (tehtävänimike): _____

Organisaatio: _____

Paikkakunta: _____

A. PERUSTIEDOT

1. Numero _____

2. Kotikunta _____

3. Syntymävuosi _____

4. Sukupuoli

Mies	Nainen
☐	☐

5. Henkilöllä on (voi olla useita):

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 Kehitysvamma | ☐ |
| 2 Oppimisen vaikeuksia (ns. heikkolahjainen) | ☐ |
| 3 Liikuntavamma | ☐ |
| 4 Näkövamma / alentunut näkökyky | ☐ |
| 5 Kuulovamma / alentunut kuulo | ☐ |
| 6 Mielenterveyden ongelmia | ☐ |
| 7 Päihdeongelma | ☐ |
| 8 Kommunikoinnin ongelmia | ☐ |

6. Henkilöllä on käytössään seuraavia apuvälineitä

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 Pyörätuoli | ☐ |
| 2 Rollaattori | ☐ |
| 3 Kävelysauvat | ☐ |
| 4 Kuulolaite | ☐ |
| 5 Jokin muu apuväline | ☐ |

7. Ammatillinen koulutus

- 1 Ei ole ☐
- 2 On ☐ Mikä _____

8. Missä henkilö asuu

- 1 Ryhmäkodissa _____
- 2 Tukiasunnossa _____
- 3 Omaisten luona _____
- 4 Itsenäisesti _____
- 5 Muualla ☐ Missä _____

9 Saako henkilö työkyvyttömyyseläkettä

- 1 Ei ☐
- 2 Kyllä ☐

B. TYÖ JA TYÖTOIMINTA

10. Henkilö on tällä hetkellä (voi olla useita)

- 1 Työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksessa ☐
- 2 Työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksen ulkopuolella (avotyötoiminnassa) ☐
- 3 Työsuhteisessa palkkatyössä ☐
- 4 Työttömänä työnhakijana TE-keskuksessa ☐
- 5 Muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa ☐
- missä: _____

11. Viikottainen työaika

- 1 Kokoaikainen ☐
- 2 Osa-aikainen ☐ työtunteja keskimäärin viikossa _____

12. Henkilö saa

1 Työosuusrahaa _____ €/kk

2 Palkkaa _____ €/kk

13. Kuvaile, millaisia työtehtäviä henkilöllä on:

14. Miten paljon henkilö tarvitsee tukea/ohjausta työssään?

- 1 Ei lainkaan ☐
- 2 Jonkin verran ☐
- 3 Paljon ☐

15. Arvioi henkilön vahvuuksia ja mahdollisia haasteita työn/työllistymisen kannalta:

Vahvuuksia _____

Haasteita _____

16. Työtoiminnassa (myös avotyötoiminnassa) olevat henkilöt:

Olisiko henkilön mahdollista työllistyä työsuhteeseen?

- 1 Ei ☐ Miksi: _____
- 2 Kyllä ☐ _____

17. Olisiko henkilö itse halukas hakemaan työpaikkaa ja työllistymään palkkatyöhön?

- 1 Ei ☐
- 2 Kyllä ☐
- 3 En tiedä ☐

MIKÄLI HENKILÖ ON AVOTYÖTOIMINNASSA TAI TYÖSUHTEISESSA PALKKATYÖSSÄ

18. Työnantaja on

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 Yksityinen yritys | ☐ |
| 2 Kunta, valtio tai muu julkinen organisaatio | ☐ |
| 3 Kolmannen sektorin organisaatio, esim. järjestö | ☐ |

19. Työnantajaorganisaation toimiala

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1 Kauppa | ☐ |
| 2 Teollisuus | ☐ |
| 3 Rakentaminen | ☐ |
| 4 Kuljetus ja varastointi | ☐ |
| 5 Majoitus ja ravitsemistoiminta | ☐ |
| 6 Kiinteistöala | ☐ |
| 7 Terveys- ja sosiaalipalvelut | ☐ |
| 8 Muut palvelut | ☐ |
| 9 Muu ☐ mikä: | <hr/> |

20. Henkilön työpaikkana on (esim. kauppa, varasto, päiväkot, kahvila)

21. Avotyö- tai työsopimus on

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1 Määräaikainen | ☐ |
| 2 Toistaiseksi voimassaoleva | ☐ |

22. Nykyisen avotyösuhteen tai työsuhteen kesto

- | | |
|----------------|--------------------------|
| 1 Alle 6 kk | ☐ |
| 2 6-12 kk | ☐ |
| 3 1-2 vuotta | ☐ |
| 4 Yli 2 vuotta | ☐ |

23. Mikäli henkilö on työllistynyt työsuhteiseen palkkatyöhön, työnantaja on hakenut / saanut

	Hakenut	Saanut
1 Palkkatukea	☐	☐
2 Työolosuhteiden järjestelytukea	☐	☐
3 Muuta tukea ☐	Mitä: _____	

24. Työsuhteisessa palkkatyössä tai avotyötoiminnassa oleva henkilö saa työpaikalleen työvalmentajan tukea

1 Ei lainkaan	☐
2 Vähintään kerran viikossa	☐
3 Vähintään kerran kuukaudessa	☐
4 1-2 kertaa vuodessa	☐

25. Onko työpaikalla joku nimetty tukihenkilö, joka ohjaa/auttaa työtehtävien suorittamisessa?

1 Ei	☐
2 Kyllä	☐

26. Mitä muuta haluaisit kertoa?

Lähteet

Committee on the rights of persons with disabilities 2015. Jurisprudence. <<http://www.ohchr.org/EN/HR-Bodies/CRPD/Pages/Jurisprudence.aspx>>

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2006:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3729.pdf&title=Euroopan_neuvoston_vammaispoliittinen_toimintaohjelma_fi.pdf>

Hyvärinen, Marika, Vesala, Hannu & Seppälä, Maarit (2002): Työ- ja toimintakeskukset tänään. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön monisteita 35. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Härkäpää, Kristiina, Harkko, Jaakko & Lehikoinen, Tuula (2013). Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=1>>

Klem, Simo (2013). Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa: kunta-kartoitus 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27231.pdf>

Klem, Simo (2011). Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Osahankkeen loppuraportti. AS-KEL-hanke. VATES-säätiö. Verkkojulkaisu. http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/1305632250_vammaisten-henkiloiden-aseman-tyomarkkinoilla-loppuraportti.pdf

Konttinen, Juha-Pekka (toim.) (2013). VAMPO-seurantaraportti I: Katsaus Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010–2015 toimeenpanon tilanteeseen. Työpaperi 25/2013. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kumpulainen, Aila (2007): Kehitysvamma palvelut vuonna 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 30. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntaliitto.

Kuntaliitto (2012): Kuntien ja kuntayhtymien talous- ja toimintatilastojen luokitukset 2012. Helsinki: Kuntaliitto.

Nevala Nina & al. (2010): Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila. Loppuraportti. Työterveyslaitos. Helsinki.

Nykänen, Eeva (2014). YK:n vammaissopimuksen ratifiointi avaa keskustelun vammaisten oikeuksista Suomessa. THL:n Tiedosta terveyttä ja hyvinvointia -blogi. <<https://blogi.thl.fi/blogi/-/blogs/yk-n-vammaissopimuksen-ratifiointi-avaa-keskustelun-vammaisten-oikeuksista-suomessa>>

Osatyökykyiset työssä -ohjelma. <http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/osatyokykyiset>

Osatyökykyiset työssä -ohjelma: Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-28163.pdf>

Paanetoja, Jaana (2013). Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisu. A-sarja N:o 316. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

Saloviita, Timo, Lehtinen, Ulla & Pirttimaa, Raija (1997). Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki -projekti.

Seppälä, Heikki (2013). Saatiin töitä! Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Kehitysvammaliitto. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia_tuloksetekijoi-ta_loppuraportti.pdf>

Sjöblom, Stina (toim.) (2014). VAMPO-seurantaraportti II: Katsaus Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010–2015 toimeenpanon tilanteeseen. Työpaperi 31/2014. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116678/URN_ISBN_978-952-302-288-1.pdf?sequence=1>

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. < http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE-32003.pdf>

Sotkanet <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu>

Työnteko eläkkeellä. Kela. < <http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>>

Ulkoministeriö 2015. Lehdistötiedote 4.3.2015. < <http://formin.fi/public/default.aspx?contentid=322176&nodeid=15631&contentlan=1&culture=fi-FI>>

Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle: Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Julkaisuja 2010:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. < http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf>

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan YK:n yleissopimuksen hyväksyntä etenee eduskuntaan. Lehdistötiedote 4.12.2014. Ulkoasiainministeriö. < <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=317260&nodeid=15146&contentlan=1&culture=fi-FI>>

Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen kehittäminen: Vatesin hallitusohjelmatavoitteet 2015. < http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/1397460474_hallitusohjelmatavoitteet_2015_vates.pdf?_id=1414059203>

Ylipaavalniemi, Pasi (2004). Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä – toiminnasta ja hyödyistä. Selvityksiä 2004:4. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

Lainsäädäntöä koskevat viitteet

Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta (988/1977).

Hallituksen esitys eduskunnalle eräksi tuloveroperusteita koskeviksi muutoksiksi (117/2005).

Hallituksen esitys eduskunnalle 1) laiksi kehitysvammaisten erityishuollosta ja 2) laiksi kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain voimaannpanosta (HE 165/1983).

Hallituksen esitys eduskunnalle vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan hyväksymisestä sekä laeiksi yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta ja eduskunnan oikeusasiamiehestä annetun lain muuttamisesta (HE 284/2014).

Hallituksen esitys Eduskunnalle vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä edistäväksi lainsäädännöksi (HE 168/2001).

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012).

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977).

Sosiaalihuoltolaki (710/1982).

Tuloverolaki (1535/1992).

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).



Kehitysvammaliitto

Viljatie 4 A, 00700 Helsinki
Puh. 09 348 090

Helsinki 2015

ISSN 1798-050X (nid.)

ISBN 978-951-580-624-6 (nid.)

ISSN 1797-0474 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-951-580-625-3 (verkkojulkaisu)

<http://kehitysvammaliitto.fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut>

