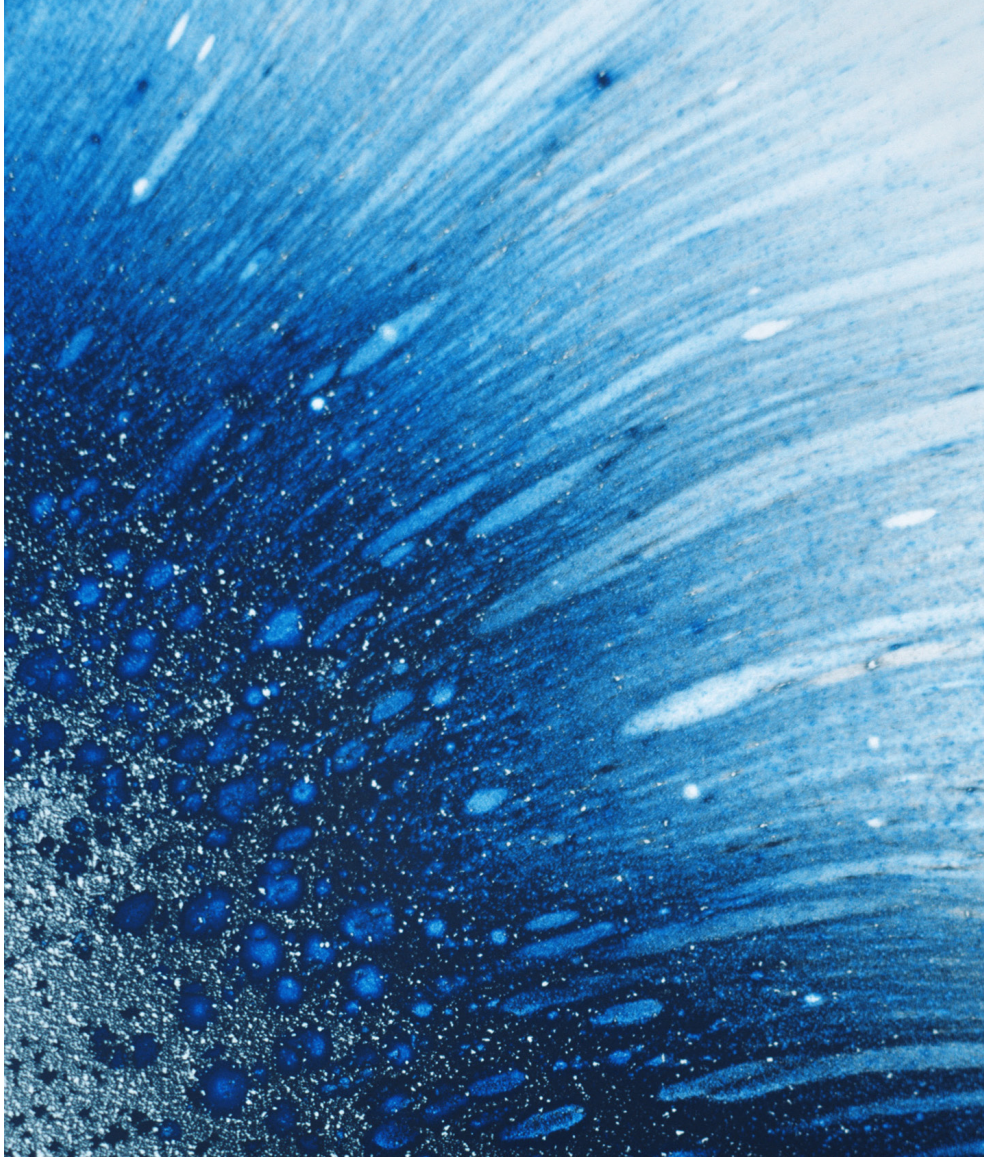




**” ETTÄ NÄMÄ IHMISET
JOILLA TYÖPANOS ANNETTAVANA,
SAIS SITÄ ANTAA.
ETTÄ EIVÄT OLISI PALVELUIDEN KOHDE ”**

Kit-projekti toimintaympäristökartoituksen tulokset

Jaakko Harkko
Kuntoutussäätiö



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

ISBN 978-951-580-636-9 (verkkojulkaisu)

© 2015 Kehitysvammaliitto ry ja tekijät

Sisällys

Esipuhe	4
Tiivistelmä	5
1. Johdanto	6
1.1 Selvityksen lähtökohdat	6
1.2 Selvityksen tavoitteet	7
1.3 Selvityksen toteutustapa ja raportin laadinta	8
2. Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen mallin ominaispiirteet	9
2.1 Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen laatutyön mallina	9
2.2 Laatukriteerit tiivistetysti	10
3. Toimintaympäristökartoituksen tulokset	12
3.1 Yleiskuvaus	12
3.2 Kehitysvammaisen henkilön työllistyminen strategisena tavoitteena	15
3.3 Prosessivastuu tuetusta työllistymisestä	15
3.4 Eri toimijoiden saamat hyödyt	17
3.5 Olemassa olevien voimavarojen täysimääräinen hyödyntäminen	18
4. Yhteenveto ja kehittämissuosituks	19
4.1 Yhteenveto	19
4.2 Kehittämissuosituks	19
Lähteet	22

Esipuhe

Suomessa on tuoreen tutkimuksen (Vesala, ym. 2015) mukaan työtoiminnassa joko työkeskuksissa tai avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla noin 3000 kehitysvammaista ihmistä, jotka voisivat työllistyä palkkatyösuhteeseen, jos siihen olisi tarjolla riittävää tukea ja myös tahtoa. Tällä hetkellä työhönvalmennuspalveluita on kuitenkin tarjolla vain hyvin pienessä osassa kuntia, ja monissa kunnissa tavoitellaan vain avotyötoimintaa, eikä palkkatyöhön sijoittumista.

Kehitysvammaliiton projektissa Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen (2013 – 2016) edistetään kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä työsuhteeseen palkkatyöhön Kymenlaakson alueella. Projektin tavoitteena on ottaa käyttöön ja soveltaa näyttöön perustuva työhönvalmennuksen toimintatapa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseksi.

Käsillä oleva toimintakartoitus ”ETTÄ NÄMÄ IHMISET JOILLA TYÖPANOS ANNETTAVANA, SAIS SITÄ ANTAA. ETTÄ EIVÄT OLISI PALVELUIDEN KOHDE” on osa tätä Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamaa projektia. Toimintakartoitus tilattiin Kuntoutussäätiöltä tukemaan projektin toimintaa. Kartoituksen pohjalta saadaan tietoa siitä, mitkä seikat vaikuttavat näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen käyttöön ottoon yhteistyöalueella. Lisäksi kartoitukseen on kirjattu suosituksia siitä, millaisia muutoksia Kymenlaakson alueella tarvittaisiin kehitysvammaisten henkilöiden tuetun työllistymisen sujuvoittamiseksi.

Tutkija Jaakko Harkko on vastannut kartoituksen suunnittelusta, tiedon keruusta ja aineiston analysoinnista sekä raportoinnista. Kiitän raportin kirjoittajaa tuesta projektillemme ja tärkeistä havainnoista. Kiitos myös kaikille raportin käsikirjoitusta kommentoineille henkilöille. Erityisen kiitoksen ansaitsevat tutkimuksen tiedonkeruuseen osallistuneet yhteistyökumppanit Kymenlaakson alueella: Kouvolan, Kotkan ja Haminan kaupungit sekä Parik-säätiö, Carea kuntayhtymä, Sotek-säätiö ja Ravimäkiyhdistys.

Projektipäällikkö Tea Kairi

Tiivistelmä

Kehitysvammaliitto toteuttaa vuosina 2013-2016 Kehitysvammaiset ihmiset töihin –projektin. Sen tavoitteena on lisätä työtoiminnassa olevien kehitysvammaisen ihmisten työllistymistä työsopimussuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Hanke toteutetaan Kymenlaaksoissa yhteistyössä Carea kuntayhtymän, Parik-säätiön, Sotek-säätiön, Ravimäkiyhdistyksen sekä Kouvolan, Kotkan ja Haminan kaupunkien kanssa. Myös Kaakkois-Suomen TE-toimisto on hankkeessa mukana. Osana hanketta Kuntoutussäätiö toteutti hankkeeseen osallistuvissa kunnissa toimintaympäristökartoituksen, jonka tavoitteena on kuvata paikallisia kehitysvammaisten työllistymistä tukevia ja ehkäiseviä tekijöitä. Näkökulma on palvelun toteutukseen liittyvissä tekijöissä. Raportissa kuvataan näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen (IPS-malli) keskeiset periaatteet, kartoituksen tulokset sekä näiden perusteella annetaan suosituksia toiminnan kehittämiseksi. Kartoituksen lähtökohta on kehittävän arvioinnin viitekehys, jolloin raportin tavoitteena on tukea hankkeen toimintaa sen tavoitteiden toteuttamisessa ja työllistymistä tukevien toimintamallien kehittämisessä.

1. Johdanto

1.1 Selvityksen lähtökohdat

Vuonna 2008 YK:ssa sovittiin yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Sopimuksen ratifiointi on vuonna 2015 aloittavan eduskunnan vastuulla. Yleissopimuksen perusajatus on vammaisten henkilöiden avoin pääsy valtavirran yleisiin palveluihin ja avoimille työmarkkinoille (Parmenter 2011). Sopimus vaikuttaa kokonaisvaltaisesti tapaan, jolla vammaisten oikeudet ja tarpeet heijastuvat lakeihin ja palveluihin. Periaate näkyy esimerkiksi viimeisimmässä työvoimapalvelulain (L 916/2012) uudistuksessa, jonka yhteydessä laista poistettiin vammaisen henkilön työnhaun esteitä. Myös sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan palvelujärjestelmän rakennetta (mukaan lukien kehitysvammaisten erityishuoltolaki (L 519/1977) ja vammaispalvelulaki (1987/380)) oltiin selvityksen kirjoittamisen hetkellä uudistamassa. Periaatteena on, että uudessa lainsäädännössä tuki järjestetään tarveperusteisesti vammaisuuteen perustuvan harkinnan sijaan.

Kehitysvammaisten henkilöiden osallistuminen työelämään palkkatyön muodossa on melko harvinaista Suomessa, vaikka kehitysvammaisten työllistymisen tukeminen on ollut kehittämistyön kohteena jo pitkään. Suomessa on 1990-luvulta lähtien alettu korostaa kehitysvammaisten tuettua osallistumista avoimien työmarkkinoiden työpaikoille. Yksi tuetun työllistymisen kehityshankkeiden vaikutus on ollut, että työtehtäviä on löydetty yksityisistä yrityksistä, kuitenkin siten, että useimmiten uudet työpaikkamahdollisuudet ovat liittyneet kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoimintaan. Tuetusti työllistyneet kehitysvammaiset henkilöt suhtautuvat palkkatyöhön ja saamaansa tukeen myönteisesti. Silti työpaikkoja on syntynyt vähän ja hitaasti. (Pirttimaa 2003.) Käytännössä Suomessa kehitysvammaiset henkilöt työskentelevät useimmiten työtoiminnan kaltaisissa tehtävissä erilaisissa työkeskuksissa, mikä vastaa yleistilannetta myös Euroopassa (Beyer ym. 2010).

Kaiken kaikkiaan kysymys kehitysvammaisten asemasta työmarkkinoilla on osoittautunut vaikeasti kuvattavaksi. Vesalan, Klemin ja Ahlstrénin (2015) selvityksen mukaan valtakunnalliset tilastot kertovat vähän – jos mitään – kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta ja sen muutoksista. Aiempien tutkimusten tulosten perusteella voidaan arvioida, että kehitysvammaisten ihmisten työ- ja päivätoiminnan asiakkaista oli päivätoiminnassa 21-27 prosenttia, työtoiminnassa tai kuntouttavassa työtoiminnassa 55-58 prosenttia, avotyötoiminnassa 15-16 prosenttia sekä tuetusti työllistyneitä 2,2-2,6 prosenttia. Työllisyyspalvelujen tarjonnassa kehitysvammaisille ihmisille on suuria alueellisia/paikkakuntakohtaisia eroja. Vuonna 2015 työtoimintaa tai työllistymistä tukevaa toimintaa järjestäville tahoille suunnatun kyselyn mukaan 88 prosenttia kehitysvammaisista sai työkyvyttömyyseläkettä. Noin neljänneksen kehitysvammaisista arvioitiin olevan halukkaita työllistymään palkkatyösuhteeseen. Avotyötoiminnassa olevista hieman suuremman osan arvioitiin olevan halukkaita työllistymään palkkatyöhön kuin työtoiminnassa työkeskuksesta olevista. (emt.)

Keskeiset kehitysvammaisten työllistämisen muodot¹:

- Päivä- ja työtoiminta työkeskuksissa tai sosiaalisissa yrityksissä: Työtoiminnassa tehdään erilaisia pajatoita, kuten tekstiili-, puu- tai keittiötoita. Työ on aina huoltosuhteista. Päivätoiminnan tavoitteena on lisätä ja ylläpitää arkielämän taitoja. Kaikkein vaikeimmin vammaiset ovat päivätoiminnassa.
- Avotyötoiminta työmarkkinoilla: Avotyössä kehitysvammaiset tekevät työtä tavallisilla työpaikoilla. He tekevät työtä huoltosuhteessa palveluntuottajaan ja saavat Kelan työkyvyttömyyseläkettä, eivätkä he ole siten ole työntekijän asemassa. Eläkkeen lisäksi maksetaan työosuusrahaa.
- Tuettu työ työmarkkinoilla: Tuetussa työllistymisessä kehitysvammaiset tekevät työtä tavallisilla työpaikoilla. He ovat työsuhteessa työnantajaan ja saavat palkkaa. Heidän työssä selviämistään tuetaan työhönvalmentajan tuen avulla. Eläke yhteensovitetään palkkatulojen kanssa tai eläke jätetään lepäämään. Tuettu työllistyminen on vielä harvinaista Suomessa. Tuetun työllistymisen mallia on kehitetty ja se on vakiinnutettu osaksi palveluvalikkoa Helsingissä.

¹Kattava kuvaus vammaisten työllistymiseen liittyvistä sopimuksista ja säännöksistä löytyy Vesalan ym. (2015) kehitysvammaisten työllistymistä kuvaavasta raportista.

Parmenter (2011) toteaa että Suomessa, kuten monissa muissakin maissa, kehitysvammaisten tukemista ohjaavat moraaliset, poliittiset ja taloudelliset periaatteet poikkeavat niistä, joita sovelletaan muihin marginaalisessa asemassa oleviin ihmisryhmiin. Vammaispalvelujärjestelmien taustaoletuksia on aktiivisesti haastettu ja ne ovat kokeneet muutoksia viime vuosikymmeninä. Entistä enemmän korostetaan asiakkaan täysivaltaisuutta ja vammaisen henkilön itsemääräämisoikeutta palvelujen järjestämisen lähtökohtana. Pirttimaa (2003) kutsuu uutta ajattelutapaa tukiparadigmaksi. Sen rinnalla esiintyvät laitosparadigma ja kuntoutus- eli avohuoltoparadigma. Avohuoltoparadigmassa on pyritty luomaan vammaisille olosuhteita, jotka ovat ”mahdollisimman lähellä tavanomaisia olosuhteita ja elämäntapoja” tai ”vähiten rajoittavia”, mutta vain harvoin ne ovat vastanneet tavallisen yhteiskunnan oloja.

1.2 Selvityksen tavoitteet

Kehitysvammaiset ihmiset töihin –hankkeen tavoitteena on lisätä nykyisin työtoiminnassa olevien kehitysvammaisen ihmisten työllistymistä työsopimussuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Tämä selvitys tukee osaltaan tätä pyrkimystä. Selvityksessä kuvataan keskeisiä näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen piirteitä sekä arvioidaan KIT-hankkeen kumppaneiden kehitysvammaisten työllistymistä tukevan toiminnan reunaehdoja ja esitellään toimintaympäristöön liittyviä työllistymistä tukevia ja ehkäiseviä tekijöitä näyttöön

perustuvan tuetun työllistymisen periaatteita vasten. Selvityksessä valittiin toiminnan laatuarviointia (ks. Nikula 2011) löyhempi arviointitapa, sillä hankkeen kumppanit eivät kartoituksen toteuttamishetkellä toteuttaneet tuetun työllistymisen mallin mukaista toimintaa. Selvityksen voi ajatella olevan tiekartta, joka auttaa toimijoita kohti näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen toteuttamista.

1.3 Selvityksen toteutustapa ja raportin laadinta

Selvityksen ensimmäisessä osassa luodaan ajantasainen yleiskuva näyttöön perustuvan tuetun työhönvalmennuksen ominaispiirteistä. Kuvaus perustuu selvitystä varten valikoituun katsaukseen olemassa olevasta tutkimuskirjallisuudesta.

Selvityksen toisessa osassa kuvataan toimintaympäristökartoituksen tulokset. Kartoitusta varten tehtiin hankkeen kumppanikuntia koskeva tilastaselvitys työllistämistä edistävästä toimista sekä työ- ja päivätoiminnasta. Lisäksi kaikilta kartoitukseen osallistuneilta pyydettiin kirjallisesti tietoja kehitysvammaisten työllistymistä tukevan toiminnan laajuudesta.

Kaikkien KIT-hankkeen kumppaneiden luona toteutettiin haastattelu, jossa haastateltiin hankkeeseen osallistuvien hankekumppanien työntekijöitä. Haastattelut noudattivat teemarunkoa, joka perustui näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen laadun arvioinnin ohjeistukseen (Becker 2011) sekä mallin käyttöönottoa koskevassa tutkimuskirjallisuudessa esille nostettuja tekijöitä (Bond ym. 2008; Bond ym. 2009; McHugo ym. 2007). Tarkastelun kohde oli palveluiden muodostama kokonaisuus, ei yksittäinen palvelun järjestäjä tai tuottaja. Aineiston analyysi perustui toimijoiden kuvauksiin toiminnastaan haastatteluhetkellä. Haastatteluja toteutui kuusi kappaletta, joista yhdessä haastattelussa oli mukana kaksi kumppanitahoa. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin huhtikuussa 2015 ja viimeinen toukokuussa 2015. Ryhmissä oli 2–3 osallistujaa ja haastateltuja oli yhteensä 12 henkilöä. Haastattelut kestivät 1–1,5 tuntia. Haastatteluihin osallistui haastattelijan lisäksi keskustelun tallentaja. Haastatteluaineiston analyysissä käytettiin temaattista sisällönanalyysia ja luokittelevaa aineiston lukutapaa. Analyysin tuloksia havainnollistetaan haastatteluissa esiintyneiden keskustelukatkelmien avulla.

Selvityksen viimeisessä luvussa tehdään yhteenveto tuloksista ja esitetään kehittämissuosituksia kehitysvammaisten työllistymistilanteen parantamiseksi.

2. Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen mallin ominaispiirteet

Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen on osa työ- ja työhönvalmennuspalveluiden kokonaisuutta. VATES-säätiön toimialan käsitemäärittely tekee eron työ- ja työhönvalmennuksen välille seuraavasti: Työvalmennus on asiakkaan (valmentautujan) yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn (tuotannollinen toiminta) avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. Työhönvalmennuksessa tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin.

Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen on vaikeasti työllistyville henkilöille suunnattu palvelu työn löytämiseksi avoimilta työmarkkinoilta. Mallin historialliset juuret ovat Pohjois-Amerikassa 1970-luvulla, ja tuolloin osoitettiin, että oikein suunnatun tuen avulla myös vaikeasti vajaakuntoiset henkilöt pystyivät työllistymään sekä suoriutumaan ja työskentelemään avoimilla työmarkkinoilla.

Henkilökohtaista tukea antavaan työvalmentajaan pohjautuva toimintamalli on osoittautunut perinteisiä työvalmiuksien kehittämiseen perustuvia malleja ja erilaisia välityömarkkinaratkaisuja käyttökelpoisemmaksi tavaksi saattaa vaikeasti työllistyviä henkilöitä työelämään. Asiakkaan luonnollisissa toimintaympäristöissä toimiminen, tuettuun työllistymiseen keskittyneet työvalmentajat, työllistymistavoitteen asettaminen avoimille työmarkkinoille ja nopea työnetsintä ovat osoittautuneet mallin tuloksellisuutta selittäviksi tekijöiksi.

2.1 Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen laatutyön mallina

Näyttöön perustuvan käytännön perusoletuksena on, että tieteellisin menetelmin voidaan osoittaa palveluita, jotka toimivat asiakkaan tavoitteiden suhteen paremmin kuin samaan palvelutarpeeseen vastaavat muut palvelut. Näyttöön perustuvien käytäntöjen on siis katsottu parantavan asiakkaita koskevien päätösten ja toimenpiteiden laatua. Tästä seuraa myös eettinen velvollisuus toteuttaa asiakkaiden asemaa parhaiten edistäviä toimenpiteitä. (Korteniemi & Borg 2008, 11-12). Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen mallin tuloksellisuudesta on yhdensuuntaista näyttöä Yhdysvalloissa ja Euroopassa. IPS-mallin mukaista palvelua saavat löytävät muita todennäköisemmin töitä avoimilta markkinoilta, heillä työllistyminen on nopeampaa sekä heidän tulonsa ovat muita palveluita saaneita korkeampia (Bond & Drake & Becker 2008). Suuri osa osatyökykyisistä arvottaa avoimien työmarkkinoiden työn työpajatyöskentelyä korkeammalle. Työssäkäynnin on todettu parantavan itsetuntoa ja koettua elämänlaatua. Tuetun työllistymisen palvelut ovat myös eräiden tutkimusten mukaan rahoittajille pitkällä aikavälillä edullisempia työkeskuksiin verrattuna (ks. Cimera 2010; 2011).

Näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen malli on kehitetty Yhdysvalloissa, ja näyttöön perustuviin käytäntöihin liittyy aina kysymys toimintamallien siirrettävyydestä alkuperäisestä poikkeaviin palvelurakenteisiin ja kohderyhmiin. Tuettua työllistymistä palvelukäytäntönä on tutkittu hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä ja myös erilaisille kohderyhmille. Tutkimus-

tulokset viittaavat siihen, että tuetun työllistymisen malli tulisi siirtää sellaisenaan, ja pyrkiä välttämään ”paikallisiin olosuhteisiin” liittyviä mukautuksia (Becker ym. 2006; Bond ym. 2009).

2.2 Laatukriteerit tiivistetysti

Seuraavaksi luodaan tiivistetty yleiskatsaus niihin periaatteisiin, joiden on osoitettu olevan yhteydessä tuetun työllistymisen tuloksellisuuteen. Toisin sanoen mitä paremmin palvelu noudattaa kyseisiä periaatteita, sitä useammalla kehitysvammaisella on mahdollisuus työllistyä. Yhteensä tuetun työllistymisen laatukriteereitä on 25 kappaletta. Tässä yhteydessä esitetään niistä keskeisempiä. Mainittujen kriteerien lisäksi tuetun työllistymisen laatuun liittyy muun muassa asiakasmääriä, verkostoyhteistyötä ja palvelun toiminnanohjaukseen liittyviä elementtejä (ks. Becker ym. 2011).

Asiakkaan omatoimisuuden tukeminen. Asiakkaita kannustetaan mahdollisimman suureen aloitteellisuuteen ja omatoimisuuteen työnhaun suhteen. Asiakkaiden kanssa mietitään yksilökohtaisesti, mitä ja miten työnantajalle kerrotaan vajaakuntoisuudesta ja kuinka tämä vaikuttaa työhönvalmentajan rooliin kommunikoinnissa työnantajan kanssa.

Nopea työnhaku, yksilöllinen työnetsintä ja työtehtävien monimuotoisuus. Ensimmäinen kontakti työnantajaan tapahtuu nopeasti. Työnhakustrategioita ei tehdä asiakkaan kanssa itsetarkoituksellisesti, vaan tarkoituksena on ottaa nopeasti yhteys työnantajaan. Työnhaku perustuu asiakkaan itse ilmaisemiin toiveisiin, eikä perustu vanhoihin kontakteihin eikä ”valmiisiin” vajaakuntoisille kiintiötyihin työpaikkoihin. Työnhakuun kuuluu yksilöllinen työnhakusuunnitelma, joka tehdään ammatillisen osaamiskartoituksen yhteydessä. Haettavat työpaikat ja työtehtävät heijastavat asiakkaiden yksilöllisiä mieltymyksiä. Asiakkaille etsitään tavanomaisia työpaikkoja avoimilla työmarkkinoilla työharjoittelujen ja -kokeilujen ym. sijaan.

Aktiivisuus työnantajakontakteissa ja työnantajan tarpeiden huomioiminen. Työhönvalmentajat ovat yhteydessä ja tapaavat työnantajia usein. Tapaamisten painotus on asiakaskohtaisissa työllistymiseen liittyvissä asioissa. Työnantajakontakteja rakennetaan useiden henkilökohtaisten tapaamisten kautta, ja työnantajayhteistyön tavoitteena on selvittää työnantajan työllistymiseen ja työllistymisen tukemiseen liittyvät tavoitteet ja tarpeet.

Yksilölliset ja aikarajattomat tukipalvelut sekä työnantajalle että työntekijälle. Työvalmentajat tukevat sekä asiakkaita että työnantajia. Työnantajia tuetaan sovitusti tapauskohtaisesti ilmaistun tarpeen mukaan mm. työntekijän koulutukseen ja työn mukauttamiseen liittyen. Työpaikkojen luonnollisia verkostoja käytetään monimuotoisesti hyväksi. Tukipalvelut ovat aikarajattomia, ja asiakassuhde päättyy kun asiakas on ilmaissut olevansa tyytyväinen työhönsä ja osoittanut tasaista työssä suoriutumista. Asiakassuhdetta ei keskeytetä tai lakkauteta peruuntuneiden tapaamisten tai määrätyn tai kiinteän aikarajan puitteissa.

Tuetun työllistymisen IPS-mallin periaatteiden toteuttaminen

- Eri toimijat ovat sitoutuneet edistämään kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoilla läpileikkaavana strategisena periaatteena. Tuetun työllistymisen palvelun tavoitteena asiakkaan tavoitteisiin perustuvan avoimien työmarkkinoiden työn löytäminen mahdollisimman nopeasti.
- Kaikki työllistymisestä kiinnostuneet asiakkaat voivat saada tuetun työllistymisen palveluita. Asiakkaita kannustetaan harkitsemaan työllistymismahdollisuuksiaan.
- Tuetun työllistymisen palvelussa tulee olla työhönvalmentajia, joiden työajasta valtaosa kohdistuu työn etsimiseen avoimilta työmarkkinoilta. Laadukkaan palveluun kuuluu realistisesti mitoitettu asiakasmäärä, korkeintaan 20 asiakasta yhtä työhönvalmentajaa kohden. Työhönvalmentaja vastaa kaikista kuudesta työllistymisen tukemisen vaiheesta (palveluun sisäänotto, sitouttaminen, ammatillinen arviointi, työn etsintä, työhönvalmennus ja työnaikainen tuki).
- Tuetun työllistymisen palvelu integroidaan saumattomaksi osaksi asiakkaiden palveluketjua. Esimerkiksi he toimivat samoissa tiloissa ns. normaalipalveluiden kanssa ja osallistuvat tiimityöskentelyyn. Työllistymissuunnitelmat on integroitu osaksi hoitosuunnitelmia. He tukevat palvelutiimiä löytämään työllistymismahdollisuuksia niiden henkilöiden kohdalla, jotka eivät vielä ole tuetun työllistymisen palvelun piirissä. Asiakkaiden mahdollisuuksista siirtyä päivä- ja työtoiminnasta tuettuun työhön kommunikoidaan säännöllisesti.

Käytännössä työhönvalmentajan rooli on monipuolinen ja se riippuu tuettavan henkilön erityistarpeista. Työhönvalmentajat auttavat työntekijää oppimaan työssä tarvittavia taitoja sekä toimivat myös heidän puolestapuhujina työpaikoilla. He auttavat työnantajia tarvittavissa työn mukauttamiseen liittyvissä asioissa. Työhönvalmentajat voivat auttaa esimiehiä kommunikoidaan kehitysvammaisen työntekijän kanssa, esimerkiksi siinä kuinka antaa yksinkertaisia, selkeitä ohjeita tai he voivat tukea kehitysvammaisia työntekijöitä asianmukaisessa työpaikkakäyttötymisessä. (Community Counseling Services 2015.)

3. Toimintaympäristökartoituksen tulokset

3.1 Yleiskuvaus

Arvioinnin suorittamisen hetkellä haastateltujen toimijoiden palveluissa oli yhteensä noin 300 asiakasta¹. Asiakassuhteet olivat useimmiten päivä-, työ- ja avotyötoimintaa. Haastatelluilla oli vaihtelevasti kokemuksia avotyötoiminnan osuudesta toiminnasta (ks. kuntakuvaukset alla). Myös yksittäisiä onnistumisia palkkatyön löytämisen suhteen kuvattiin. Ominaista oli asiakassuhteiden pysyvyys ja pitkäkestoisuus. Palvelun läpivirtaus oli vähäistä: *”Asiakkuus päättyy paikkakunnalta muuttoon, asiakas on löytänyt jotakin muuta tai asiakas ei enää halua tulla.”*

Missään kunnassa ei selvityksen kirjoittamisen aikaan toteutettu tuetun työllistämisen laatumallin kriteerejä vastaavaa palvelua. Selvityksen kirjoittamishetkellä Kotkassa oli Sotekin palveluvalikossa tuettu työllistyminen, jota Sotek oli alkanut KIT-hankkeen aikana toteuttamaan. Muissa kunnissa oli saatu vuosien varrella kokemusta tavanomaisista poikkeavista tavoista palvella kehitysvammaisten työllistymistavoitteita kehittämishankkeissa ja kokeiluissa. Kehittämishankkeiden tuloksina voi nostaa esimerkiksi Carean ja Ravimäkiyhdistyksen toimesta ylläpidettyjä kaupunkien keskustoissa sijaitsevia kahviloita, joissa toimintaa harjoitettiin varsin asiakaspalvelulähtöisesti, ja kehitysvammaiset työskentelivät ”tavanomaisen kaltaisessa” työympäristössä. Kahvilaesimerkit nostavat kuitenkin samalla esille tuettua työllistymistä koskevia tärkeitä kysymyksiä: mikä on työn määritelmä (*palkkatulo vai työosuusraha*), mikä on tavanomaisiin työsuhteisiin integroitumisen merkitys (*tavanomaiset työympäristöt vai tavanomaista mallintavat työympäristöt*).

Taulukosta 1 nähdään KIT-hankkeen kumppanikuntien välisiä eroja kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisessä. Tiedot perustuvat viimeisimpään käytettävissä olevaan tietoon vuodelta 2013. Asiakasmääriä koskevat luvut ovat arvioita, sillä kehitysvammaisten yksilöiden tilannetta ei tilastoida erikseen vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan tilastoinnissa. Vesala ym. (2015) ovat kuitenkin arvioineet että noin 75 % tilastoiduista vammaispalveluiden asiakkaista on kehitysvammaisia. Virallisten tilastojen perusteella tietoja ei voi esittää avotyötoiminta, työtoiminta, päivätoiminta -jaottelulla. Siten kuntien väliset erot voivat johtua erilaisista kirjaamiskäytännöistä. Tilastojen mukaan Haminassa ei toteutettu työllistymistä tukevaa toimintaa, työtoiminta toteutettiin pääosin muiden tuottamina palveluina ja päivätoiminta kuntayhtymältä ostettuna palveluna. Kotkassa toteutettiin jonkin verran työllistymistä tukevaa toimintaa, ja työ- ja päivätoiminnasta valtaosa ostettiin palveluntuottajilta. Kouvolassa toteutettiin muita useammin vammaisten työllistämistä tukevaa toimintaa, lisäksi Kotkasta ja Haminasta poiketen työ- ja päivätoimintaa toteutettiin myös kunnan omana toimintana.

¹Kyseisten lukumäärien lisäksi muissa palveluissa, kuten asumispalveluissa, saattoi olla kehitysvammaisia asiakkaita. Näitä lukuja ei esitetä tässä selvityksessä.

Taulukko 1. Työllistämistä tukeva toiminta sekä työ- ja päivätoiminnan kehitysvammaiset asiakkaat selvityksen kunnissa 31.12.2013, n ja (%)*

	Hamina	Kotka	Kouvola
Työllistymistä tukeva toiminta			
<i>Kunnan tuottamat palvelut</i>	0 (n.a.)	0 (0)	31 (46,1)
<i>Muiden tuottamat palvelu</i>	0 (n.a.)	16 (100)	36 (53,9)
Yhteensä	0 (n.a.)	16 (100)	67 (100)
 Työtoiminta			
<i>Kunnan tuottamat palvelut</i>	7 (22)	0 (0)	39 (46,8)
<i>Kuntayhtymän tuottamat palvelut</i>	2 (4,9)	4 (4,7)	17 (20,7)
<i>Muiden tuottamat palvelu</i>	22 (70,7)	76 (94,4)	29 (35,1)
Yhteensä	31 (100)	80 (100)	83 (100)
 Päivätoiminta			
<i>Kunnan tuottamat palvelut</i>	0 (0)	0 (0)	20 (27)
<i>Kuntayhtymän tuottamat palvelut</i>	14 (100)	14 (23,2)	42 (56)
<i>Muiden tuottamat palvelu</i>	0 (0)	47 (76,8)	13 (17)
Yhteensä	14 (100)	62 (100)	75 (100)

* Lähde Sotkanet [<http://tinyurl.com/o32pvmj>] viitattu 17.6.2015; Kehitysvammaisten asiakkaiden määrien laskemisessa käytettiin Vesalan ym. (2015) menetelmää, jossa vammaispalvelua saaneista 75 % oletettiin kehitysvammaisiksi.

Hamina:

Haminan kaupunki: Ostopalveluina järjestetyssä päivätoiminnassa osallistuu 20 henkilöä. Työtoimintaan osallistuu yhteensä 47 henkilöä. Heistä 39 on eri palveluntuottajailta ostetuissa palveluissa ja 8 kunnan itse järjestämässä ns. avotyötoiminnassa. Palveluntuottajat ovat Ravimäkiyhdistys 19 asiakasta, Sotek säätiö 17 asiakasta, Parik säätiö 1 asiakas, Parikkala Kiipolan työtupa Eksote 1 asiakas.

Ravimäkiyhdistys: Ravintola Kamu! on perustettu kehitysvammaisten työtoimintaa varten. Kamussa on n. 9-10 kehitysvammaista. Yhteensä 19 asiakasta, joista 1 on tuetussa palkkatyössä, 1 avotyötoiminnassa ja loput työtoiminnassa.

Kotka:

Kotkan kaupunki: Tilaa kehitysvammaisten työllistämispalveluita: osallistujia 84 henkilöä päivätoiminnassa, 74 henkilöä työtoiminnassa, 36 henkilöä avotyötoiminnassa ja 4 henkilöä tuestusti palkkatyössä.

Sotek-säätiö: Palveluun osallistuu yhteensä 62 kehitysvammaista henkilöä. Heistä 36 henkilöä avotyötoiminnassa ja 4 henkilöä tuestusti palkkatyössä. Sotek järjestänyt toimintaa 11 vuotta.

Kouvola:

Työtoiminta, Kouvolan kaupunki: Työtoimintayksikkö, jossa on yhteensä 30 kehitysvammaista asiakasta. 65 henkilöä työtoiminnassa, 38 henkilöä avotyötoiminnassa ja 1 henkilöä tuetusti palkkatyössä. Toimintaa on toteutettu vuodesta 1980 ja sitä toteutetaan yhdessä mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan ja kuntouttavan työtoiminnan kanssa.

Carea: Toiminta päivä- ja työtoimintaa sekä asumispalveluja. Työtoiminnan asiakkaita on yhteensä 34 ja avotyöntekijöitä 6. Helmi Cafe ja Helmi Fresh kahviloissa työskentelee yhteensä 13 kehitysvammaista henkilöä. Heistä 11 henkilöä työtoiminnassa ja 2 henkilöä avotyötoiminnassa. Toinen avotyöntekijöistä tehnyt myös tuetusti palkallisia tyovuoroja.

Parik-säätiö: Kehitysvammaisten työtoimintaa harjoitetaan osana työttömien- ja muiden vaikeasti työllistyvien ryhmien työtoimintaa. Palveluissa vuonna 2014 845 asiakasta. Asiakkaista 16% sijoittui työhön ja 35% opiskelijaksi valmennusjakson aikana tai päätteeksi. Yhteensä yli 50 kehitysvammaista henkilöä. Heistä 24 henkilöä työtoiminnassa, 10 henkilöä avotyötoiminnassa ja 6 henkilöä tuetusti palkkatyössä.

3.2 Kehitysvammaisen henkilön työllistyminen strategisena tavoitteena

Yksi keskeisimmistä näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen periaatteista on se, että yksilön vajaakuntoisuus ei rajoita tavoitteen asettamista avoimille työmarkkinoille. Kaikissa toimintaympäristökartoituksen haastatteluissa nousi esille, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen ei ole ollut strateginen toimintaa ohjaava prioriteetti: *”Yksi palkkatukihenkilö on ollut. Eläke- ja työosuusraha on normikäytäntö.” tai ”Eläke säätelee niin paljon sitä, miten ihmisen polku menee. Eläke ja töitä? Ei tähän asti ole päästy.”* Toimintatapojen historiallinen luonne näkyi siinä, kuinka kehitysvammaisten yksilöiden työllistyminen näkyy toimintaa ohjaavissa strategioissa.

Kehitysvammaisten työllistyminen ei näy vahvasti strategioissa. Ei prioriteeteissa ykkösenä. Resurssit eivät riitä. Kyse on prioriteeteista: Henkilökohtaisen avun palvelu suurimman selvityksen alla. Asumisen kuvio on ykkönen. Voi olla että työ- ja päivätoiminnoista on jotain ensi vuoden strategiassa, tarkastellaan ensi vuonna mutta ei työllistymisnäkökulmaa.

Kansallinen lainsäädäntö ei ohjaa ainoastaan vammaispalvelulakien kautta. Samoista niukoista sosiaalipalveluiden resursseista kamppailee useampi vaikeasti työllistyvien ryhmä. Voimassaolevan lainsäädännön ja säädöspohjan koettiin ohjaavan liikaakin huomiota kohti muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymistä: *”Sen jälkeen kun kunta rupes maksamaan pitkäaikaistyöttömyyttä osuutta, ei ole kunnalla ollut intressiä katsoa kehitysvammaisten tilannetta. Iso ryhmä on se työttömien ryhmä...” ja ”Kaupungista ei saa apujoukkoja tähän työhön. Satojen ihmisten Kela-lista on se mihin paukut suunnataan.”*

Ristiriitaiseksi koetussa tilanteessa kaivattiin kunnallisen tason poliittista tahtotilaa ja päätöksentekoa toiminnan prioriteettien asettamisessa. Haastatteluissa esiintyi toive siitä, ettei tuetun työllistymisen haaste jäisi yksin kunnan virkamiesten tai palveluntuottajien hartioille. Olemassa olevaan palvelurakenteeseen vaadittavia muutoksia varten tarvittaisiin palveluiden rahoituksesta vastaavien tahojen, eli kuntien tuki.

Pitäisi johtoportaassa, päättävissä elimissä lähteä tällaiseen... että tässä on jotain vanhan aikaista. Johdosta ja lainsäädännöstä, tarvittais jotain yleistä ohjausta.

”Ohjautuminen kaupungin käsissä, palvelusuunnitelman kautta. Miten kaupunki tekee konkreettisen päätöksen, miten prosessia johdetaan?”

”Kommunikaatio valtuuston suuntaan on tärkeää, uusien toimintojen ja lisähenkilöiden saaminen on vaikeaa.”

3.3 Prosessivastuu tuetusta työllistymisestä

Perinteiseen toimintatapaan nähden uudenlainen työllistymisen tavoite herätti kysymyksen siitä, kenelle palvelun prosessivastuu sijoittuu. Prosessivastuulla tarkoitetaan sitä, että

palveluprosessin aikana on sovittuna, kenen vastuulla asiakkaan asian eteenpäinvieminen on. Haastatteluissa nostettiin runsaasti esille sektorirajojen ylittämisen vaikeuteen liittyviä näkökulmia.

Ollaan erityispalveluissa sosiaalityön alla, joten työllistymistä koskevat kysymykset eivät tule välttämättä luontevasti esiin. Se eläkkeellä olo rajaa... sitä kohderyhmää ei kehitetä.

Kysymys siitä, kuinka laajalle työllistämispalveluiden suuntaan erityishuollon palveluissa on mahdollisuutta laajeta, herätti keskustelua. Voidaanko työllistymisen kysymysten ajatella olevan osa vammaispalvelua, osa TE-hallinnon työllistämispalvelua vai monen tahon yhdessä toteuttama prosessi?

Yksilövalmennusrahoja kun ei ole TYP:illä. Jos yksilö tarvitsee yksilövalmennusta toimintakykyiseksi tulemiseen, niin niistä varmaan lähinnä. Vammaispalvelutkaan kun ei pysty laajentumaan joka puolelle. Haetaan paikkaa vielä.

Mun näkemys että organisaattorin vastuu pitäis olla kaupungilla. Mutta mikä on ohjeistus ja mikä on malli millä toimitaan? On aukkoja. Toisaalta, aika itsenäisesti palveluntuottajat toimivat. Mutta toisaalta-toisaalta: rahat tulee kunnalta, joten vois ohjeistaakin tässä. Mut et kuka etsii työpaikat?

TE-toimistojen työllistymistä tukevat palvelut nähtiin merkittävänä uutena tekijänä kehitysvammaisten palveluvalikossa. Inklusioperiaatteen mukaisesti lain julkisista työvoima- ja yrityspalveluista mukaan myös työkyvyttömyyseläkettä saavat kehitysvammaiset henkilöt ovat oikeutettuja tavanomaisiin työnhakijoiden palveluihin (ks. L 916/2012). Kokemukset TE-palveluiden käytöstä olivat kuitenkin vaihtelevia: *"Tällä hetkellä yhteistyötä ei ole. Aikaisemmin oli, mutta sieltä käännytettiin, että hehän ovat kehitysvammaisia. Tämä ei toimi vielä, uusi laki ei ole vielä valtavirtaistunut, vallalla on vielä vanha ajattelu."* Kysymys toiminnan vastuunjaosta vaatisi tuetun työllistymisen mallia vasten tarkastellen kehittämistä: *"Vammaisten työllistämisen kulttuuri puuttuu alueen kaikilta toimijoilta. TE, TYP. Ei yhteistä säveltä vielä."*

Täällä TE-toimiston pää on "umpipää" kun sinne menee eläkeläinen. Yhteistyötä TE-toimiston kanssa vasta aloitellaan... joidenkin yksittäisten asiakkaiden kanssa ollaan oltu yhteistyössä, mutta se että olisi jokin palvelupaketti yhteinen, niin ei sellaista.

Osassa kunnista oli onnistuttu luomaan toimivia yhteistyökäytänteitä, osassa taas niistä oli toiveita yhteistyön ollessa vasta käynnistymisvaiheessa. Kouvolan kaupungin työtoiminnassa oli myönteisiä kokemuksia yhteistyöstä TE-toimiston kanssa. *"Keskusteluyhteys on avattu tämän kevään aikana. Meidät on otettu hyvin vastaan, tämä on ollut täysin uutta heille. Olemme käyneet siellä ryhmän kanssa. Tämä on kehittämistä ja opettelua puolin ja toisin."* Konkreettisena hyötynä TE-toimiston kanssa tehtävästä yhteistyöstä on mahdollisuus käyttää palkkatukea, mistä oli myös myönteisiä kokemuksia.

Nimetty on henkilö TE-toimistossa. Eläkepäätös ja kehitysvamma diagnoosi on suora väylä palkkatukioikeuteen. 24 kuukautta alkuun, sitten määrärahojen puitteissa. Näin on sovittu.

3.4 Eri toimijoiden saamat hyödyt

Kehitysvammaiset henkilöt ovat perinteisesti olleet tavanomaisilta työmarkkinoilta ulossuljettu ryhmä. Kehitysvammaisten työllistymisen tavoite edellyttääkin eri toimijoiden saamien etuuksien ja tukipalveluiden uudelleen arviointia. Tutkimuskirjallisuudessa kyseisten muutosten toteuttaminen nähdäänkin tuetun työllistymisen onnistumisen edellytyksenä. Myös tämän selvityksen haastatteluissa esiintyi prosessivastuun rinnalla keskustelu eri toimijoiden saamista taloudellisista kannusteista. Palveluntuottajien ja työnantajien saamat taloudelliset kannusteet mainittiin olennaisina toimintaa ohjaavina tekijöinä. Tiivistäen todeten palveluntuottajat totesivat, että sellaisia palveluita tuotetaan, mistä asiakas on valmis maksamaan.

Asiakasohjautuvuus on siis hankalaa. Talous ja sopimukset ohjaavat eniten.

Otamme hanksaan heidät, jotka osoittavat halunsa, kunhan maksaja löytyy.

Ja ohjaamiseen ei riitä aikaa. (miettivät omalla kohdallaan, että ei oikein ehdi ohjata). Pitkääikaistyöttömät, niille edes mietitään. Nää ei oo samassa mietintäryhmässäkään. Nää työtoiminnassa olevat.

Työnantajien koettiin usein olevan tietämättömiä mahdollisista taloudellisen tuen ja ohjauksen muodoista. Työnantajien informointi käytettävissä olevista taloudellisista etuuksista ja muista etuuksista on osa onnistunutta kehitysvammaisten työllistymistä tukevaa palvelua; kysymyksen todettiin liittyvän osaltaan toimintaa toteuttavan henkilöstön kompetensseihin.

Työnantajille pitäis saada tietoa mikä on palkkatuki jne. Toisaalta säädöksiäkin muutetaan niin paljon, täytyy olla asiantuntija jotta tietää ajankohtaisen tilanteen.

Myös asiakkaiden hyötyihin kiinnitettiin huomiota. Eläkkeen, työosuusrahan ja muiden etuuksien koettiin muodostavan esteitä työllistymistavoitteelle. Etenkin työtulojen ja eläkkeen yhteensovittaminen koettiin hankalaksi. Työllistymisen taloudellisten vaikutusten yksilökohtainen arviointi on osa tuetun työllistymisen palvelua. Lisäksi perheet mainittiin tärkeänä yhteistyökohteena. Kehitysvammaisten perheet voivat nähdä päivä- ja työkeskustoiminnan turvallisena ja riittävänä palvelutasona.

[Asiakkaan] taloudellinen tilanne ei välttämättä muutu mihinkään. [...] Jos esim. taustajoukko (äiti) sanoo ettei kannata satasen takia tms. niin sepä on sit siinä. Avotöissä on etuja: lounas, bussikortti.

Haastatellut kiinnittivät huomiota omiin toimintatapoihinsa ja niihin tekijöihin, joita he itse tunnistivat toiminnassaan. Työllistymismahdollisuuden tiedottaminen asiakkaille koettiin tärkeäksi.

”Prosessi kaipaa kehittämistä, myös tiedottamista tarvitaan lisää. On kysyttävä työllistymishalukkuudesta enemmän. Halukkaille olisi perustettava ryhmä, jossa käydään asioita läpi, tiedotetaan sekä kuunnellaan ja poistetaan pelkoja. Nyt on työntekijöitä, joiden tehtäviin työnetsintä kuuluu.”

3.5 Olemassa olevien voimavarojen täysimääräinen hyödyntäminen

Tuetun työllistymisen mallissa yksi työllistymiseen erikoistunut työhönvalmentaja tukee asiakasta koko asiakasprosessin ajan. Hankekumppaneiden toteuttaman palvelut oli pitkälti organisoitu siten, että *”kaikki työntekijät tekevät kaikkia tehtäviä, ei ole työspesialisteja.”* Työllistämistavoitteiden edistämiseen oli ehditty reagoida jo ainakin jossain määrin, vaikka varsinaista päätöstä tai toimeksiantoa tuetun työllistymisen palvelun toteuttamiseksi ei vielä ollut syntynyt. Kouvolan ja Parikin haastattelussa nostettiin esille yhteistyö organisaation sisäisten työhönvalmennuspalveluiden kanssa. Toiveita kohdistettiin toimintamalleihin, joissa muita vaikeasti työllistyviä ryhmiä palvelevat työllistymiseen keskittyneet asiantuntijat ottaisivat myös kehitysvammaisia asiakkaita palveltavakseen. Näissä tapauksissa toiminnan resursointi mietitytti, eikä toistaiseksi kellään haastatellulla ollut kokemusta pidemmältä aikavälillä. *”Jokainen työvalmentaja ohjaa eteenpäin, ottaa työnetsijään yhteyttä. Aika sattumanvaraista kuitenkin.”*

Työllistämisyksiköissä ja sosiaalisissa yrityksissä oli rajallinen mahdollisuus ottaa huomioon työtehtävien yksilöllisyyttä ja työtehtävien monimuotoisuutta. Yksilöllisyys ja monimuotoisuus oli mahdollista toteuttaa olemassa olevien yksiköiden puitteissa. *”Yhteydenoton jälkeen kerrotaan vaihtoehtot. Tarjoamme kyllä vaihtoehtoja, ja jokainen saa vaikuttaa. Pyrimme tarjoamaan heidän kykyjään vastaavaa hommaa.”* totesi eräs haastatelluista. Yksityisellä sektorilla työtehtävien monimuotoisuus oli paremmin otettavissa huomioon. Yksilöllisyyden parempaan huomioitiin kiinnitettiin huomiota: *”Totuttuihin tapoihin saadaan varmasti muutoksia, esimerkiksi päivätoiminnasta lähteminen kahvilaan. Työtoiminnassa ei ole henkisesti esitetty ohjata henkilöä mihin tahansa, mutta emme varmaankaan ole täysin tietoisia meidän jokaisen asiakkaan potentiaalista.”*

Asiakkaiden työnhakutavoitteiden ja profiilien kirjaamiskäytäntö toteutui haastatteluhetkellä pääosin epäsystemaattisesti. Eräs tuetun työllistymisen mallin ominaispiirre on työnhakuprofiilin aktiivinen kirjaaminen ja työnhakuprofiilin käyttö osana työn etsintää. Parikilla oli organisaation itsensä luoma tietojärjestelmä, ja myös muunlaisista työnhakua tukevia tiedonhallinnan työkaluja mainittiin: *”Kehitysvammaliiton aktiivisen tuen malli/materiaali on käytössä. Kirjataan vahvuudet jne. Se ei ole rutiinisti käytössä kuitenkaan.”*

4. Yhteenveto ja kehittämissuosituks

4.1 Yhteenveto

Työelämässä oleminen muodostaa tärkeän osan yksilöiden elämänsä ja pohjan yhteiskunnalliselle osallisuudelle. Kehitysvammaisilla henkilöillä on korkea riski jäädä työmarkkinoiden marginaaliin tai ulkopuolelle. Selvityksen tavoitteena oli arvioida toimintaympäristöä, jossa kehitysvammaisten (erityis)työllistymispalveluita toteutetaan KIT-hankkeen kumppanikunnissa Kotkassa, Kouvolassa ja Haminassa. Arvioinnissa pyrittiin tunnistamaan niitä paikallisia tekijöitä, jotka edistävät ja ehkäisevät kehitysvammaisten työllistymistä palkallisiin työsuhteisiin työmarkkinoille. Toimintaympäristöä kuvattiin palveluntuotannon ja sen kehittämistarpeiden näkökulmasta.

Kehitysvammaisilla on ollut ja on edelleen riski tulla ”ylisuojeleksi” työelämältä. Selvityksessä esitelty tuetun työllistymisen malli voidaan nähdä hallinnan välineenä johdannossa esitellyn, yksilön valinnanvapautta ja työmarkkinaoikeuksia koskevan ”vääjäämättömän muutoksen” toteuttamisessa. Selvityksessä esitetyn tuetun työllistymisen mallin tavoitteena on tuottaa näkyväksi erot palveluntuotantoon liittyvissä toimintatavoissa. Sen avulla voidaan lisätä palkkatyöhön tukevien palveluiden laatua.

Kehitysvammaisten työllistymistä tukevien palveluiden palveluntuotantoon liittyy useita yhteiskunnan rakenteisiin liittyviä tekijöitä. Kuntien välillä esiintyi eroavaisuuksia toiminnan painotusten suhteen; siinä kuinka usea osallistui päivä-, työ- ja avotyötoimintaan. Lisäksi eroja oli siinä kuinka suuri osa palveluista toteutetaan kunnallisesti, ja kuinka suuri osa kuntayhtymältä tai järjestöiltä ostettavina palveluina. Kaikilla paikkakunnilla kehitysvammaisten työtoiminta oli vakiintunutta ja osapuolet vaikuttivat olevan suhteellisen tyytyväisiä toiminnan tuloksiin. Toiminnan taloudelliset rakenteet ja kannusteet ohjasivat toimintaa nykymallia ylläpitäväksi ja uusintavaksi. Haastatteluissa nousi esiin myös näkemyksiä, että nykyinen olotila luo melko vakaan ympäristön kehitysvammaisille, jolloin työllistymistä tukevia voimavaroja suunnataan, ja niitä myös tulee suunnata, ensisijaisesti muihin vaikeasti työllistyviin ryhmiin, erityisesti kunnan osarahoittaman työmarkkinatuen saajiin.

Haastatteluissa kuitenkin tunnistettiin ongelmia yksilön valinnanvapauteen ja työmarkkinaoikeuksiin liittyen. Useissa haastatteluissa korostettiin kehitysvammaisten työllistymisen parantamiseen liittyvää tahtotilaa, mikä näkyi kehittämishankkeisiin osallistumisena ja pyrkimyksenä löytää uusia toimintatapoja.

4.2 Kehittämissuosituks

Vaatimukset sitä kohtaan, että sosiaalipoliittisten toimenpiteiden on perustuttava luotettavaan näyttöön niiden tehokkuudesta, ovat kasvaneet. Vaatimuksen voidaan katsoa esiinty-

vän erityisesti tilanteissa, joissa toiminnan tavoitteet ovat muutoksessa. Kehitysvammaisten *avoimille työmarkkinoille* työllistymisen voidaan katsoa edustavan tällaista toiminnan tavoitteiden muutosta. Tässä osiossa käydään läpi näitä kehittämiseen liittyviä kysymyksiä ja vastauksia niihin. Kehittämissuositukset voidaan tiivistää eräässä haastattelussa nousseen näkökulmaan. *”Vaihtoehtoja pitää olla. Asiakasohjautuvuutta ja mahdollisuuksia kaivataan paljon enemmän.”*

Työnantajayhteistyön lisääminen on olennaista siirryttäessä välityömarkkinaratkaisuihin avoimille työmarkkinoille. Työllistymisen tukeminen ja työn saantiin keskittyvä toiminta on syytä sekä käsitteellisesti että sisällöllisesti eriyttää esiammatillisesta, yleiseen elämänhallintaan ja hyvinvoinnin edistämiseen liittyvästä työ- ja päivätoiminnasta. Näyttöön perustuva tuettu työllistyminen on hyvin kuvattu toimenpide tavoitteen toteuttamiselle. On kuitenkin huomioitava, että malli ei ole ainoastaan yksittäinen toimenpide, ja sellaisenaan haasteellinen suomalaisen palvelujärjestelmän kannalta (ks. Härkäpää & Peltola 2005; Valkonen 2005; Valkonen & Harju 2005; Nikula 2011).

Mallin laadukas käyttöönotto edellyttää laaja-alaista strategista sitoutumista kehitysvammaisten työllistymisen tukemiseen. Haastatteluissa esiintyneitä ratkaisuja vaativia kysymyksiä olivat: Kuinka sektorirajat ylittävän toiminnan vastuunjako toteutuu – tai kuinka sen tulisi toteutua? Kuinka kehitysvammaisten palvelevien organisaatioiden rakenne tukee tuettua työllistymistä? Kuka vastaa työhönvalmennuksen toteutuksesta ja millä tavoitteilla? Palveluiden toteutuksen paikallisista eroista huolimatta haasteet ovat kaikille toimijoille yhteisiä. Kehittämissuosituksiin on koottu niitä toimia, joita tarvitaan kehitysvammaisten työllistymistä tukevan toiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi.

Tuetun työllistymisen asettaminen kehittämistyön kohteeksi

Keskeisin kehittämistarve liittyy siihen, että vastaisuudessa kehitetään paikallisiin olosuhteisiin soveltuvia tuetun työllistymisen palveluita ja että toimintaa myös arvioidaan systemaattiseen, luotettavaan, empiiriseen aineistoon perustuen. Kehitysvammaisten kohdalla työllistymiseen vaikuttaa yksilötason ”työkykyisyyden” lisäksi monet ulkoiset rakenteelliset ja palveluiden toteuttamiseen liittyvät tekijät.

Palkkatyön avoimilla työmarkkinoilla tulisi olla mahdollinen tavoite aikaisempaa useamman kehitysvammaisen henkilön kohdalla. Tämän tavoitteen mahdollistamiseksi:

- Tuetun työllistymisen palvelun tulisi olla kehitysvammaisille tarjottavien palveluiden valikossa. Tämä edellyttää kehitysvammaisten työllistymisen ottamisen paikalliseksi hyvinvointistrategiseksi tavoitteeksi ja resurssin osoittamista tuetun työllistymisen palvelun kehittämiseksi.
- Tuetun työllistymisen mallin sijoittaminen osaksi paikallista palvelurakennetta edellyttää prosessivastuiden määrittämistä ja sopimista paikallisten toimijoiden kesken.

Esimerkiksi voidaan tarkastella, voidaanko vaikeasti työllistyvien palveluiden kautta tukea myös kehitysvammaisten työllistymistä vai tuleeko kehittää kohdennetut työllistymistä tukevat palvelut kehitysvammaisille.

- Elämäntulkkuun liittyvien siirtymien tulee yleisesti olla paremmin huomioituja koko potentiaalisen työuran aikana. Kehitysvammaiset nuoret ovat tänä päivänä usein ammatillisesti koulutettuja. Lisäksi tuetusta työllistymisestä on kehitetty myös tuetun opiskelun ja tuetun oppisopimuskoulutuksen malleja, joissa opiskelun tukemiseen sovelletaan tuettua työllistymistä vastaavia, valinnan vapautta ja yhteisöön integroitumista korostavia periaatteita.

Hyvien käytäntöjen siirtäminen sekä alueellisesti toimijoiden välillä että parhaiden kansallisten toimintatapojen tunnistaminen

Monia näyttöön perustuvan tuetun työllistymisen periaatteita on mahdollista soveltaa jo olemassa olevaan toimintaan. Näiden periaatteiden käyttöönotto voi toimia välivaiheena kohti tuetun työllistymisen mallin käyttöönottoa. Tällaisia elementtejä ovat:

- Eri toimijatahojen yhteistyötä tulisi lisätä. Kaikissa kunnissa tulisi olla sovittuna yhteistyökäytänteet kunnan, TE-toimiston ja palveluntuottajien kesken. Erityisesti TE-toimiston nykyistä parempi mukaan ottaminen työllistymisprosessiin on olennaista. Esimerkkejä ovat neuvontapalvelut, palkkatuen hyödyntäminen, työolosuhteiden järjestelytuki.
- Valinnan mahdollisuuksien lisääminen etsittävien työtehtävien suhteen edellyttää asiakkaiden yksilöllisesti määräytyvien tavoitteiden mukaan toteutettavan työnantajayhteistyön lisäämistä. Työnantajayhteistyön avulla voidaan pyrkiä siirtymään työtoiminnasta tai avotyötoiminnasta palkkatyösuhteeseen.
- Alueellista yhteistyötä hyvien toimintatapojen siirtämiseksi tulisi edistää. Lisäksi hyvien käytänteiden siirtämistä voisi lisätä esimerkiksi benchmarkaamalla Helsingin kehitysvammaisten työllistämispalvelun toimintatapoja. Toinen esimerkki on Nuorten Ystävien toteuttama tuetun työllistymisen kehittämishanke, jonka loppuraportin osana on toteutettu tuetun työllistymisen mallin mukainen arviointi (Nikula 2011).
- Kehitysvammaiset tulisi nähdä kuuluvaksi osaksi laajempaa vaikeasti työllistyvien ryhmää omine erityistarpeineen. Osassa organisaatioissa olisi mahdollisuuksia sisäisten voimavarojen, kuten työnetsijä- ja työhönvalmentajapalveluiden, systemaattisempaan hyödyntämiseen kehitysvammaisten työllistymisen tukena. Esimerkkinä voidaan pitää muille vaikeasti työllistyville ryhmille suunnatuissa työllistymisen tukemisen palveluissa saatua osaamista.
- Työllistymistä tukevasta palvelusta informointia tulisi lisätä: Sidosryhmät, joista erityisesti omaiset, saattavat olla huolissaan muutoksien vaikutuksista olemassa olevaan tilanteeseen.

Lähteet

- Ala-Kauhaluoma M. & Kokko R-L. (2001) Tuettu työllistyminen väylänä avoimille työmarkkinoille – kokemuksia kehittämisprojekteista. Työpoliittinen Aikakauskirja 2, 39–45.
- Beyer, S, de Borja, F., de Urríes J. & Verdugo MA. (2010) A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe. Journal of policy and practice in intellectual disabilities. 2010 vol:7 nr:2 s:130 -136
- Becker DR, Xie H, McHugo GJ, Halliday J, Martinez RA. (2006) What predicts supported employment program outcomes?. Community Ment Health J. 2006 Jun;42(3):303-13.
- Bond, GR, Drake, RE., McHugo, GJ., Rapp, CA. & Whitley, R (2008) Fidelity of Supported Employment: Lessons Learned from the National Evidence- Based Practice Project; Psychiatr Rehabil J. 2008 Spring;31(4):300-5.
- Bond, GR, Drake, RE., McHugo, GJ., Rapp, CA. & Whitley, R (2009) Strategies for Improving Fidelity in the National Evidence-Based Practices Project; Research on Social Work Practice September 2009 vol. 19 no. 5 569-581
- Bond & Drake & Becker 2008 An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment
- Cimera RE. (2010) National Cost Efficiency of Supported Employees With Intellectual Disabilities: 2002 to 2007. American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities: January 2010, Vol. 115, No. 1, pp. 19-29.
- Cimera RE. (2011) Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities? Journal of Vocational Rehabilitation, 2011
- Community Counseling Services. 2015 http://communitycounselingservices.org/poc/view_doc.php?type=doc&id=10371&cn=208. Viitattu 20.5.2015
- Cook ym. 2009 Results of a Multisite Randomized Trial of Supported Employment Interventions for Individuals With Severe Mental Illness
- Härkäpää K (2000) Tuettu työllistyminen – avoimille työmarkkinoille. Kuntoutus 3, 18–24.
- Härkäpää K. & Peltola U. (2005) Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus Majakka-Beacon -hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita - working papers 29/2005
- Korteniemi P & Borg P 2008 Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä?; Stakesin työpapereita 23 / 2008
- McHugo ym. (2007) Fidelity Outcomes in the National Implementing Evidence-Based Practices Project; Psychiatr Serv. 2007 Oct;58(10):1279-84.
- Nikula L. (2011) Tuettu työllistyminen –projekti. Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana. Loppuraportti 2006-2010. Nuorten Ystävät Ry.
- Pamenter, T. (2011) Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience /; International Labour Office, Employment Sector, Skills and Employability Department. - Geneva: ILO, 2011
- Pirttimaa, R. (2003) Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsingin yliopisto, Opettajankoulutuslaitos, Erityispedagogiikan yksikkö, 2003.
- Tuomi J. & Sarajarvi A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi
- Valkonen J (2005) Työllistyminen, toimeentulo ja tyytyväisyys. Tuloksia tuetun työllistymisen hankkeesta (Tutka-projekti). Kuntoutus 1, 27–42.
- Valkonen J. & Harju S. (2005) Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Tutkimuksia 73, Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Vesala HT., Klem S. & Ahlsten M. (2015) Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9

Säädöskokoelma:

- L 916/2012 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta
- L 519/1977 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta
- L 1987/380 Vammaispalvelulaki