

TYÖLLÄ OSALLISUUTTA?



YHTEISVASTUU 2008 -HANKKEIDEN LOPPURAPORTTI

Tapio Pajunen • Kari Vuorenpää • Lea Nikula • Kerstin Österlund
• Marita Mäenpää • Marika Ahlstén • Heikki Seppälä

TYÖLLÄ OSALLISUUTTA?

YHTEISVASTUU 2008 -HANKKEIDEN LOPPURAPORTTI

Nuorten Ystävät
Förbundet De Utvecklingsstördas Väl
Kehitysvammaisten Tukiliitto
Kehitysvammaliitto

Esipuhe	5
Tapio Pajunen	
Johdanto	6
Kari Vuorenpää	
Tuettu työllistyminen ja oppisopimuskoulutus polkuna työelämään	10
Lea Nikula	
Alueelliset verkostofooromit ja koulutukset muutoksen käynnistäjänä	17
Kerstin Österlund ja Marita Mäenpää	
Ketä kiinnostaa?	
Kunnat kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukijoina	22
Marika Ahlsten	
Miten tästä eteenpäin?	36
Heikki Seppälä	
Lähteet	39
Liitteet	41

ESIPUHE

Työtä ja osallisuutta!

Vuosina 2008–2009 Kirkon diakoniateemana oli Työ ja osallisuus. Kirkon diakoniakeräyksenä ja heikoimmassa asemassa olevien puolustajana Yhteisvastuukeräys päätti nostaa esiin suomalaisilla työmarkkinoilla erityisen heikossa asemassa olevat ryhmät: maahanmuuttajat (2009) ja kehitysvammaiset (2008).

Kun Yhteisvastuun 2008 kehitysvammaisten työllistämiskampanjaa ryhdyttiin suunnittelemaan, oli vain noin 300 suomalaista kehitysvammaista työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Loput työelämässä olevista noin 2300 kehitysvammaisesta oli niin kutsutussa avotyötoiminnassa, josta ei makseta palkkaa. Tämä oli yksi keskeinen epäkohta, johon kampanjalla ja saadulla keräystuotolla haluttiin puuttua. Yhteistyökumppaneiksi hankkeeseen valikoituivat kehitysvammaisten omat etu- ja vaikuttajajärjestöt Förbundet De Utvecklingsstördas Väl, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Kehitysvammaliitto ja Nuorten Ystävät (liite 1).

Yhteisvastuukeräys on käynnistämiensä käytännön hankkeiden lisäksi myös kampanja, jonka tehtävänä on puolustaa ihmisoikeuksia. Diakonisin perustein pyritään toimimaan niiden äänenä, jotka eivät muutoin saa omaa ääntään kuuluviin tässä itsekääksikin arvioidussa maailmassamme. Osatyökykyisistä ei välttämättä saada heti markkinaehtoisesti mitattuna tuottavaa työvoimaa.

Meidän tulee nähdä työn merkitys laajemmin kuin pelkästään lisäarvon tuottajana työnantajalle. Työllä on tekijänsä näkökulmasta merkittävä elämänsisältöä ja yhteisöllisyyttä rakentava rooli. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihmisen arvoa määrittäisi se, onko henkilö mukana työelämässä vai ei. Kaiken perustana tulee olla ihmisarvo ja sen kunnioittaminen.

Osatyökykyiset tuovat oman tärkeän antinsa työyhteisöille ja työmarkkinoille. Erilaisuus ja monimuotoisuus työelämässä lisäävät luovia ratkaisuja, inhimillistä ja kokonaisvaltaista työotetta. Osatyökykyisten joukossa on valtavasti osaamista, tietoa, taitoa ja tunnetta. Tällaisia viestejä olemme saaneet mm. niiltä työnantajilta, jotka ovat työllistäneet kehitysvammaisia ihmisiä.

Maassamme on tehty runsaasti toimenpiteitä, joiden avulla on pyritty helpottamaan mm. kehitysvammaisten työllistymistä ja parantamaan heidän asemaansa työmarkkinoilla. Toimenpiteet eivät kuitenkaan ole olleet riittäviä, eivätkä aina ole käytännössä toimineet pyrkimystensä suuntaisesti. Meidän tulee entistä voimakkaammin myös työllisyyspoliittisissa ratkaisuissa peräänkuuluttaa jokaisen yksilön oikeutta normaaliin elämään.

Kaikilla tulee olla oikeus omista lähtökohdistaan toimia ja osallistua oman elämänsä ja yhteisen yhteiskunnan rakentamiseen.

Haluan esittää lämpimät kiitokseni hankkeessa mukana olleille kumppaneille heidän vahvasta sitoutumisestaan yhteiseen hankkeeseemme, jossa olemme pyrkineet vahvistamaan kehitysvammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien toteutumista suomalaisilla työmarkkinoilla.

Tapio Pajunen, keräysjohtaja, Yhteisvastuukeräys

JOHDANTO

Yhteisvastuukeräys 2008

Suomen evankelisluterilainen kirkko valitsi vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksen kotimaan kohteeksi kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen. Keräyskampanja oli ilmeeltään värikkään positiivinen ja sai paljon julkisuutta. Haluan töihin -mainoskampanja palkittiin Vuoden 2008 yhteiskuntaviestintäteko -kilpailussa.

Keräysvaroilla toteutettujen työllistymishankkeiden vetäjinä oli neljä kehitysvamma-alan etu- ja vaikuttajajärjestöä: Kehitysvammaisten Tukiliitto, Kehitysvammaliitto, Förbundet De Utvecklingsstördas Väl ja Nuorten Ystävät. Förbundet De Utvecklingsstördas Väl ja Nuorten Ystävät toteuttivat kumpikin oman hankkeensa ja Kehitysvammaisten Tukiliitto sekä Kehitysvammaliitto toimivat yhteistyössä.

Toteutuneet hankkeet lähestyivät kehitysvammaisten työllistymistä eri suunnista. Työllistymisen ympärille kerättiin seudullisia moniammatillisia keskustelufoorumeita, joissa lähdettiin parantamaan työllistymismahdollisuuksia. Samaan aikaan toteutettiin käytännön työhönvalmennusta, jolla tuettiin kehitysvammaisia ihmisiä heidän työssään ja järjestettiin koulutusta kuntatoimijoille, jotta kehitysvammaisille ihmisille olisi tarjolla riittävästi tukea työllistymiseen.

Kohti tasa-arvoista yhteiskuntaa

Yleismaailmallinen näkökulma vammaisuuteen on muuttumassa. Olemme uuden edessä: yhteiskunnallinen muutos korostaa kaikkien ihmisten oikeutta osallistua yhteiskunnan toimintoihin yhdenvertaisesti ja täysivaltaisesti.

Osallistavan yhteiskunnan näkökulmasta meidän tulee toiminnassamme tavoitella kaikkien ihmisten tasa-arvoa ja osallisuutta ympäröivässä yhteisössä. Yhteisöön liittymiseen ei saa olla ennakkoehtoja. Osallisuuden toteutuminen on ennen kaikkea osallistumisen ja osallisuuden esteiden purkamista ja mahdollisuuksien luomista mahdollisimman monille.

Uusi ajattelu näkyy myös kansainvälisissä sopimuksissa. Suomi on allekirjoittanut YK:n yleissopimuksen (2006) vammaisten henkilöiden oikeuksista. Sopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista. Yleissopimus ei perusta uusia ihmisoikeuksia, vaan se pyrkii yksityiskohtaisesti erittelemään jo olemassa olevien oikeuksien täytäntöönpanokeinoja vammaisten henkilöiden olosuhteet huomioiden. Sopimuksen työtä ja työllistymistä koskeva 27 artikla käsittelee syrjinnän kieltoa ja vammaisten oikeuksia työhön.

Euroopan neuvosto puolestaan on antanut vuosille 2006–2015 vammaispoliittisen toimintaohjelman, joka kehystää eurooppalaista vammaispolitiikkaa. Näkökulma vammaisuuteen on sama kuin YK:n yleissopimuksessa. Neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman tavoite on edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille yhdistelemällä syrjinnänvastaisia toimenpiteitä ja positiivisia erityistoimia, joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden yhtäläiset mahdollisuudet.

Suomen hallituksen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015+ linjaa suomalaisen lainsäädännön ja käytännön toimien suuntaa vastaamaan edellä mainittuja kansainvälisiä sopimuksia. Sopimukset korostavat osallisuutta, täysivaltaisuutta sekä niiden toteutumiseksi tarvittavaa tukea. Suunta on selvä eikä ole kahta kysymystä siitä, mihin suuntaan toiminnan pitäisi kehittyä.

Miten meidän pitää kehitysvamma nähdä?

Kehitysvamma on vamma ymmärtämisen ja käsityskyvyn alueella. Siksi uusien asioiden oppiminen ja käsitteellinen ajattelu ovat kehitysvammaisille ihmisille vaikeampia kuin muille. Kuitenkin kehitysvammaiset ihmiset oppivat monia asioita samalla tavalla kuin muut. Ihmisen persoonallisuudessa älykkyys on vain osa kokonaisuutta.

Kehitysvammaisuus tulisikin nähdä ajattelun erilaisuutena, käsitteellisen ja konkreettisen ajattelun eroista johtuvana pulmana. Käsitteelliseen maailmaan liittyäkseen kehitysvammaiset tarvitsevat ”käyttöliittymän”. Tämä ”käyttöliittymä” on toisen ihmisen antama tuki, jonka avulla käsitteelliset asiat konkretisoidaan ja toisinpäin.

Kasvatus, elämäkokemukset, oppiminen ja elinympäristö vaikuttavat kehitykseen, siihen millaisiksi ihmisiksi kasvamme. Kehitysvamman aste vaihtelee vaikeasta vammasta lievään oppimisvaikeuteen. Vain vamma yhdistää kehitysvammaisia ihmisiä, muuten he ovat samalla tavalla yksilöllisiä kuin muutkin. Heillä on oma persoonallisuutensa, omat vahvuutensa, mahdollisuutensa ja kykynsä, jotka on löydettävä ja joita täytyy tukea. Kehitysvamma ei ole sairaus. Se on vaurio tai vamma, joka haittaa jokapäiväistä selviytymistä.

Toimintaympäristössä selviäminen onkin juuri se käytännön mittari, jolla vamman vaikutus, ”vammaisuus”, näkyy. Puutteiden, vajavuuksien ja vikojen korostamisen sijaan on syytä tarkastella sitä, miten vamma vaikuttaa toimintakykyyn sekä ennen kaikkea sitä, millaista tukea henkilö tarvitsee selviytyäkseen toimintaympäristössään.

Työllistymisen näkökulmasta nousee esiin monia kysymyksiä. Osataanko kehitysvammaisia ihmisiä opettaa tarpeeksi konkreettisesti ilman käsitteitä? Nähdäänkö kehitysvammainen ihminen oppivana yksilönä vai lokeroidaanko hänet niin, että kerran työkyvyttömäksi katsottu henkilö on aina työkyvytön? Mihin kaikkeen kehitysvammainen ihminen kykenee ja minkälaista tukea hän tarvitsee selviytyäkseen omassa ympäristössään?

Kuntien palvelut työllistymisen tukemisessa?

Lähes kaikki ”työelämässä” olevat kehitysvammaiset ihmiset tekevät työtä kunnan järjestämässä työtoiminnassa. Työtoiminta on kunnan tuottamaa palvelua, jossa työnteko perustuu kehitysvammaisen työntekijän asiakkuuteen.

Työtoimintaa toteutetaan sitä varten perustetuissa työ- ja toimintakeskuksissa. Työkeskuksissa on tyypillisesti tekstiili- ja puutöitä sekä yrityksille alihankintana tehtävää kokoonpano- ja pakkaustyötä. Monissa kunnissa on myös mahdollisuus osallistua työtoimintaan niin sanotussa avotyötoiminnassa. Vaikka avotyötä tehdään tavallisilla työpaikoilla ja työt ovat usein tavallisia työtehtäviä, työ on

kunnan järjestämää työtoimintaa. Avotyötoiminnassa olevat henkilöt työskentelevät usein avustavissa keittiö- ja siivoustehtävissä, kaupan alan tehtävissä – kuten hyllytys- ja varastotehtävissä – sekä avustavissa kiinteistönhoitotehtävissä, päiväkodeissa, vanhainkodeissa ja vanhusten palvelukeskuksissa.

Muihin työtoimintapalveluita tarvitseviin vammaisiin ihmisiin verrattuna kehitysvammaisille ihmisille on palveluita kattavasti tarjolla. Kuitenkaan kaikki palveluita tarvitsevat eivät niitä saa. Kuntien kiristynyt taloudellinen tilanne on saanut osan kunnista supistamaan myös kehitysvammaisille tarjottavia työ- ja päivätoimintapalveluja.

Työ- ja päivätoiminnalla on vahva perinne, mutta heikko perusta lainsäädännössä. Työtoiminnassa tehtävää työtä ei säännellä lakien eikä asetusten tasolla kuin hyvin suunta-antavasti. Toiminnan kuntakohtainen soveltaminen mahdollistaa monenkirjavat käytännöt. Esimerkiksi kehitysvammlain mukaan järjestettävässä työtoiminnassa ei toiminnan tuottajalle synny vakuutusvelvollisuutta, jolloin työntekijöiden vakuuttaminen on kunnan vapaaehtoisuuden varassa. Myöskään työterveyspalveluita ei ole, koska kyse on palvelusta, ei työsuhteisesta työstä.

Huoltosuhteisessa työtoiminnassa ei ole työnteon ehtoja, vaan kaikkea tarkastellaan sosiaalihuollon näkökulmasta. Siitä huolimatta työtoiminnan yhteydessä käytetään usein tavallisesta työelämästä tuttuja käsitteitä, jotka hämäävät luulemaan, että kyse on tavanomaisesta työnteosta. Esimerkiksi työosuusrahasta puhutaan usein palkkana.

Työtoimintaan joko toimintakeskuksessa tai avotyötoimintana osallistuvalla voidaan maksaa työosuusrahaa enintään 12 euroa päivässä. Yleensä sitä maksetaan tehdyiltä työpäiviltä. Normaalisti työsuhteesta poiketen loma-ajan tai sairausajan palkka puuttuu. Työosuusrahan suuruuden määrityisperusteet ovat käytännössä kunta- ja työkeskuskohtaisia. Joskus työosuusrahan suuruuteen vaikuttaa jopa työntekijän käyttäytyminen. Ei ole harvinaista, että työpäivän aikana nautitun aterian kustannukset ovat suuremmat kuin työpäivästä maksettu työosuusraha. Tällöin työntekijä käytännössä maksaa työhön osallistumisestaan. Tämä asettaa kehitysvammaiset ihmiset jo keskenään hyvin eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, missä kunnassa asuvat ja saavat palveluita.

Viime vuosikymmenen aikana lähinnä suurimmissa kaupungeissa on otettu tuetun työllistymisen palvelut käyttöön osana sosiaalipalveluita. Tuettu työllistyminen mahdollistaa halukkaiden ja kyvykkäiden kehitysvammaisen työntekijöiden työllistymisen avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajien tukemana. Työnteon ehdot ovat samat kuin muilla.

Tuettu työllistyminen ja avotyötoiminta sekoitetaan usein keskenään. Kehitysvammaisen ihmisen ja työnteon ehtojen näkökulmasta on kuitenkin tärkeää erottaa nämä työnteon muodot toisistaan. Avotyötoiminta on työtoimintaa. Työnteon sopijaosapuolina ovat työ- ja toimintakeskus (kunta) ja työn tarjoaja. Avotyötoiminta on *työhön sijoittamista*.

Tuetussa työllistymisessä työn tekeminen puolestaan perustuu työsuhteeseen, jolloin sopijaosapuolina ovat kehitysvammainen työntekijä ja työnantaja. Tuettu työllistyminen on *työllistämistä ja työllistymistä*.

Toiveita tulevasta

Vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksen aikana kyselimme noin 300 kehitysvammaiselta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa olleelta nuorelta heidän haaveitaan ja näkemyksiään tulevaisuudestaan työelämässä.

Kyselyn mukaan kehitysvammaiset nuoret haaveilivat työstä ravintoloissa, kiinteistöhuollossa, kuljetuspalveluissa ja siivousliikkeissä. Osaa kiinnosti musiikkiala, lastenhoito, myyntityö. Myös puutarha, terveydenhuolto ja metallityötkin saivat osansa kiinnostuksesta. Nuoria kiinnostivat aivan tavalliset työt, aivan tavallisilla aloilla.

Kysyimme heiltä myös, miksi he haluavat tehdä tulevaisuudessa työtä. 85 prosenttia vastaajista piti palkkaa tärkeänä. ”Voi ostaa sellaisia asioita, mitä muutkin ihmiset”, kiteytti yksi vastaaja palkan merkityksen. ”Jos on rahaa, voi ostaa ruokaa ja vaatteita. Pystyy elämään itsenäisesti”, oli toisen haave. Palkan lisäksi työssä pidettiin tärkeänä, että on tekemistä, oppii uusia asioita, voi tuntea itsensä tarpeelliseksi ja saa uusia kavereita.

Palkkaa nuoret pitivät tärkeänä, koska sillä voi elättää itsensä ja sen avulla tulee toimeen. Nuoret vastasivat, että vuokraan, harrastuksiin, matkustamiseen ja shoppailuun tarvitaan rahaa. Oman asunon hankkiminen ja kotoa muutto vaatii myös rahaa. Lisäksi nähtiin, että palkka kannustaa tekemään työtä.

Kehitysvammaisia nuoria kiinnostivat siis samat asiat kuin ketä tahansa nuoria. Toisin kuin joskus luullaan, he kokivat työnteon merkityksen täysin samanlaisena kuin kuka tahansa meistä.

Vuoden 2008 Yhteisvastuukeräys mahdollisti kolmen erilaisen hankkeen toteutumisen eri puolilla Suomea vuosina 2008–2010. Haluamme kiittää Yhteisvastuutoimistoa innostavasta yhteistyöstä ja projektien mahdollistamisesta.

Kehitysvammaisten ihmisten matka kohti palkkatyötä ei ole ongelmaton. Mukaan mahtuu sekä innostavia yksittäisiä kokemuksia että koko yhteiskunnan palvelurakenteeseen ja asenteisiin liittyviä esteitä. Tässä raportissa pyrimme kuvaamaan kaikkia niitä kokemuksia ja tuloksia, joita eri hankkeissa on saavutettu.

Kari Vuorenpää, suunnittelija, Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

TUETTU TYÖLLISTYMINEN JA OPPISOPIMUSKOULUTUS POLKUNA TYÖELÄMÄÄN

Nuorten Ystävät ry:n yhteisvastuuhanke (liite 2) käynnistyi tammikuussa 2009 pahimpaan mahdolliseen aikaan juuri ennen taloudellista taantumaa ja mittavia irtisanomisia seudun työpaikoilla. Hankkeen suunnittelu aloitettiin keväällä 2008 toteutetulla kuntakyselyllä, jonka avulla halusimme saada kokonaisnäkemyksen kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnasta ja työllistymisestä Pohjois-Suomessa. Kysely lähetettiin vammaispalvelun ja kehitysvammahuollon työntekijöille kaikkiin Oulun ja Lapin läänien 67 kuntaan, joista kyselyyn vastasi 42 kuntaa eli 64 prosenttia.

Vuoden 2008 kuntakyselyllä ja vuonna 2009 toteutetulla puhelinhaastattelulla tavoitimme yli 90 prosenttia alueen kunnista. Kyselyn ja haastattelun tulokset osoittivat, että Pohjois-Suomessa oli vuonna 2009 vain 13 kehitysvammaista henkilöä palkkatyössä ja avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla oli yli 400 henkilöä. Toisin sanoen kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen oli Pohjois-Suomessa selvästi vähäisempää kuin vastakunnallisten tilastojen mukaan Suomessa keskimäärin. Kyselyyn vastaajien mielestä työllistymisen suurimmat esteet Pohjois-Suomessa olivat työhönvalmentajien, työpaikkojen ja tiedon puute. Näiden esteiden poistamiseen ja vähentämiseen päätimme vastata yhteisvastuuhankeellamme.

Kuntakyselyssä selvitimme myös kuntien työntekijöiden subjektiivista näkemystä avotyötä tekevien ihmisten työpanoksesta tavallisilla työpaikoilla. Kuntien työntekijöiden mielestä Oulun ja Lapin lääneissä on lähes 140 kehitysvammaista henkilöä, joiden pitäisi saada tekemästään työstä oikeaa palkkaa. Hankkeemme aikana pyrimme tavoittamaan näitä henkilöitä ja tukemaan heitä työllistymisessä.

Hanke käynnistyi tammikuussa 2009 ja se liitettiin käytännön työllistämistoimien osalta Nuorten Ystävien käynnissä olevaan Tuettu työllistyminen -projektiin, jossa oli jo valmiina toimintamalli vammaisten henkilöiden tukemisesta kohti avoimia työmarkkinoita. Käytännön työllistämistoimet tuntuivat tässä tilanteessa oikealta vaihtoehdolta. Halusimme ensin osoittaa omien kokemusten kautta, että aito työllistyminen on mahdollista myös Pohjois-Suomessa, vaikka työttömyysluvut ovat täällä korkeita eikä työvoimapulaa ole näköpiirissä lähivuosien aikana.

Tuettu työllistyminen sopii kaikille

Tuetun työllistymisen menetelmä (supported employment) edustaa yksilöllisesti rakennettua käyttäjäkeskeistä ammatillisen kuntoutuksen toimintamallia, joka on kehitetty Yhdysvalloissa 1980-luvulla. Tuetun työllistymisen tavoitteena oli alkuvaiheessa parantaa kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia. Alkuperäisen amerikkalaisen määritelmän mukaan tuettu työllistyminen tarkoittaa normaalia palkkatyötä normaalissa työpaikassa henkilökohtaisen tuen avulla. (Härkää 1998; Sariola 2005; Pirttimaa 2000.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa tuetun työllistymisen hyvä vaikuttavuus todettiin, kun mielenterveyskuntoutujien tuettua työllistymistä verrattiin perinteisiin valmentaviin ja arvioiviin malleihin. Tuetun työllistymisen menetelmä on sovellettavissa kaikkien vammaisten tai osatyökykyisten tarpeisiin, koska sen perusideana on antaa yksilöllinen tarvittava tuki suoraan työpaikalle. (Järvikoski 2003.) Suomessa tuettuun työllistymiseen on selkeästi otettu kantaa vuoden 2002 kuntoutusselon-

teossa, jossa todetaan kuntoutuksen kehittämislinjauksissa: ”Tiedot suoran tuetun työllistämisen hyvistä tuloksista ovat niin vakuuttavia, että menetelmä voidaan ottaa käyttöön vammaisten ja vajaakuntoisten sekä vaikeasti työllistyvien pitkäaikaistyöttömien työllistämiskeinona” (Kuntoutus-selonteko 2002).

Tuetun työllistymisen toimintamallissa vammainen tai osatyökykyinen työnhakija kuntoutuu työkykyiseksi ja osaavaksi työntekijäksi suoraan työpaikalla. Tunnusomaista on tavanomainen palkkатыösuhde avoimilla työmarkkinoilla ja tarvittava yksilöllisesti räätälöity työhönvalmentajan tuki. Työhönvalmentajan tehtävänä on tarvittaessa tukea vammaista työnhakijaa löytämään sopiva työpaikka, tutustua itse työhön ja opettaa työssä tarvittavat taidot sekä työyhteisön pelisäännöt työntekijälle. (Sariola 2005.)

Työllistymisen alkuvaiheessa työhönvalmentaja voi osallistua myös työn suorittamiseen työntekijän kanssa ja tukea häntä sovitulla tavalla niin kauan kuin hän on valmis irtaantumaan tuesta. Työntekijälle annetaan tarvittaessa tukea vielä työllistymisvaiheen jälkeen, jotta hän selviytyy ja jaksaa paremmin ja pitempään työssään. Työvalmentajan tuki voi kohdistua myös työyhteisöön. (Järviskoski & Härkäpää 2004.)

Työllistymisen ja työhönvalmennuksen kokemuksia Pohjois-Suomesta

Yhteisvastuuhankkeessa olemme keskittyneet kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen tuetun työllistymisen keinoin. Käytännössä työhönvalmennusta on toteutettu Oulun seudulla. Hankkeen aikana olemme kohdanneet monenlaisia kokemuksia niin työpaikoilla kuin kuntien ja työvoimahallinnon palvelujen piirissä.

Olemme tehneet yhteistyötä yli 20 pohjoissuomalaisen kunnan kanssa. Meidän kokemuksemme on, että pienet kunnat pystyvät usein isoja kuntia joustavammin ja paremmin tukemaan kehitysvammaisia ihmisiä palkkatyöhön, vaikka resurssit ovat syrjäseutujen pienissä kunnissa todella pienet. Monet kunnat eivät näe työsuhteisen työllistymisen kuuluvan vastuualueeseensa, kuten Marika Ahlsten artikkelissaan toteaa.

Kunnista on tullut myös useita positiivisia yhteydenottoja, kun on haluttu lähteä muuttamaan omia toimintatapoja ja vuosia kestäneitä avotyötoiminnan paikkoja työsuhteiseksi työksi. Olemme antaneet tukea ja neuvontaa esimerkiksi työsopimuksen sisältöön, palkkaan, palkkatukeen ja eläkkeen leppäämään jättämiseen liittyen. Tällä hetkellä on käynnissä neuvottelut kahden avotyötoimintana tehtävän työn muuttamisesta työsuhteiseksi työksi julkisen sektorin työnantajan kanssa.

Työnantajayhteistyö on työhönvalmennuksen tärkein osa-alue. Ilman työnantajia ei löydy työpaikkoja. Käytännössä työnantajayhteistyö tarkoittaa satoja kontakteja seudun yrityksiin. Työnhakijat ja työhönvalmentajat etsivät työpaikkoja monien eri kanavien kautta. Hyväksi toimintamalliksi havaittiin yhteiset työnhakukierrokset seudun yrityksiin. Aktiivinen työnhaku on sitouttanut työnhakijat entistä tiiviimmin mukaan työllistymisen prosessiin ja omaa elämää koskevien päätösten tekemiseen.

Sinnikkäästä ja pitkäjänteisestä työnantajayhteistyöstä huolimatta sopivan työpaikan löytymiseen voi kulua yli puoli vuotta, jopa vuosi. Emme ole aloittaneet yhteistyötä sellaisen työnantajan kanssa, jolla ei ole mahdollisuuksia maksaa palkkaa 2–6 kuukauden harjoittelun jälkeen. Myös harjoitteluajalta ovat kaikki työnantajat maksaneet työntekijöille työosuusrahaa 9–12 € päivässä.

Palkkatyöhön työllistyminen ei ole itsestäänselvyys muutaman kuukauden työharjoittelun jälkeen, ja työharjoittelut eivät ole aina johtaneet työllistymiseen. Työnantajien puolelta tahtoa palkkaamiseen on ollut, mutta yrityksen heikko taloudellinen tilanne on ollut yleisin este palkan maksulle. Joissakin yrityksissä työtahti on ollut niin kova, että kehitysvammainen henkilö ei ole jaksanut työskennellä esimerkiksi lounasravintolan tiskauksessa. Työnhakijoista johtuvia syitä ovat olleet motivaation ja työelämässä tarvittavien taitojen vähyys työhönvalmentajan tuesta ja motivoinnista huolimatta.

Olemme haastatelleet hankkeen aikana noin 40 avotyötoiminnassa olevaa kehitysvammaista ihmistä eri puolilla Oulun ja Lapin läänestä. Haastatelluista suuri osa on avotyötoiminnassa julkisen sektorin työpaikalla, johon emme järjestötoimijana ole voineet ottaa suoraan yhteyttä. Monet avotyötoiminnassa olevat haluavat päästä palkkatyöhön, mutta eivät ole valmiita vaihtamaan työpaikkaa, koska viihtyvät hyvin avotyötoimintapaikassa. Yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikki jatkavat edelleen avotyötoiminnassa. Helpoin ratkaisu aitoon työllistymiseen olisikin se, että lähinnä julkisen sektorin työnantajat muuttaisivat pitkäaikaiset avotyötoiminnan paikat työsuhteiseksi työksi ja kehitysvammaiset työntekijät saisivat tarvitsemansa tuen työpaikalle.

Työhönvalmennus ei ole aina toteutunut kasvokkain työnhakijan kanssa, vaan asiakashaastatteluista osa toteutettiin videoneuvottelun avulla. Kokemukset olivat yllättävän hyviä ja kontaktin luominen työnhakijaan onnistui luontevasti. Pohjois-Suomen pitkien välimatkojen vuoksi teknologian hyväksikäyttö on korostunut hankkeen aikana. Olemme tehneet paljon ohjaus- ja neuvontatyötä puhelimitse ja sähköpostitse sekä etsineet työpaikkoja Internetin avulla jopa satojen kilometrien päästä. Kaikissa tiedotteissa ja koulutustilaisuuksissa olemme tarjonneet kuntien työntekijöille mahdollisuutta tulla maksutta seuraamaan työhönvalmentajan työtä Ouluun. Tähän mahdollisuuteen on tarttunut vain yhden kunnan työntekijä, joka kertoi saaneensa omaan työhönsä paljon uusia ideoita neljän päivän vierailun aikana.

Yhteisvastuukeräyksen jälkeen Pohjois-Suomessa on työllistynyt epävirallisten tietojemme mukaan yli kymmenen kehitysvammaista työnhakijaa. Työllistyneistä puolet on laittanut eläkkeen leppämään ja puolet tekee työsuhteista osa-aikatyötä samantyyppisissä työpaikoissa kuin avotyötä tekevät kehitysvammaiset. Kaikki työnantajat ovat yksityiseltä sektorilta hoiva-, siivous-, puutarha- ja kaupan alalta. Osa määräaikaisista työsuhteista on jo päättynyt työnantajien taloudellisten resurssien kiristymisen vuoksi, mutta uusia työpaikkoja etsitään edelleen toiveikkaasti.

Viime vuoden tilastojen perusteella hankkeeseemme ohjautuneista työnhakijoista suurin osa on jo yli 30-vuotiaita. Kokemuksemme on, että kehitysvammaiset koulutetut ihmiset työllistyvät usein vasta yli kymmenen vuoden kuluttua valmistumisesta. Koulussa opitut taidot ovat ehtineet unohtua ja opinnot vanhentua nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa. Mistä johtuu kymmenen vuoden ”siirtymäaika” koulusta työelämään ja mitä palvelujärjestelmässä pitäisi tapahtua, jotta työllistyminen olisi mahdollista heti valmistumisen jälkeen?

Kehitysvammaisten ihmisten ammatillinen koulutus ja työelämä

Työhönvalmennuksessa olleiden kehitysvammaisten työnhakijoiden koulutustausta vaihtelee jonkin verran. Peruskoulun jälkeen lähes kaikki ovat käyneet 1–2 vuotta työelämään tai ammatilliseen koulutukseen valmentavaa koulutusta. Tämän jälkeen osa on siirtynyt kunnan järjestämään työtoimintaan ja osa jatkanut mukautettuja opintoja tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa. Mukautetun ammatillisen koulutuksen käyneet työnhakijat eivät ole työllistyneet omalle alalleen, vaan

ovat työkyvyttömyyseläkkeellä ja työtoiminnassa kunnan toimintakeskuksessa tai avotyötoiminnassa jollakin muulla kuin koulutusta vastaavalla alalla.

Monta kertaa mieleemme on herännyt kysymys siitä, kuinka koulutus tukisi paremmin kehitysvammaisten aitoa työllistymistä. Samaa asiaa pohtii Anne-Mari Ollikainen kirjassaan *Marginaalista maailmalle*. Hänen mukaansa mukautettuun ammatilliseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu toteutetaan usein oppilaitoksen omassa yksikössä eikä tavallisilla työpaikoilla. Kuntien työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuva yksinkertainen alihankintatyö tai oppilaitosten omat työharjoittelu-paikat eivät vastaa nykypäivän työelämän haasteisiin eivätkä tarjoa vammaisille nuorille jatkopolkuja avoimille työmarkkinoille. (Ollikainen 2009.)

Stakes julkaisi vuonna 2006 raportin, jossa selvitettiin vammaisten ihmisten asemaa Suomessa vuosituhatvuoden vaihteen molemmin puolin. Raportissa todetaan, että edelleen 2000-luvulla vammaiset nuoret aikuiset jäävät vaille ammatillista koulutusta. Vammaisia ei aina kannusteta opiskelemaan, vaan heidät ohjataan peruskoulun jälkeen helposti suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle. Vammaisten alhainen koulutustaso tai ammatillisen koulutuksen puuttuminen on erittäin merkittävä kynnyskysymys työmarkkinoille pääsyssä. (Linnakangas ym. 2006.)

Raportissa todetaan myös, että vammaisten henkilöiden koulutustaso ja ohjautuminen usein perinteisiin ja jopa vanhentuneisiin, niin sanottuihin vammaisten ammatteihin ei edistä kiinnostuksen ja kykyjen käyttöönottoa oppimisen ja työelämän näkökulmasta. Tarvitaan uusia toimintamalleja ja entistä tiiviimpää yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työnantajien välillä. Selvitystyön tulosten johtopäätöksenä tutkijat toteavat, että vammaisten henkilöiden koulutusmahdollisuuksia on tuettava voimakkaasti, jotta Suomessa päästään lähivuosina Euroopan neuvoston vammaispoliittisen ohjelman tavoitteisiin. (Linnakangas ym. 2006.) Nykyisessä koulutusjärjestelmässämme on jo olemassa oppisopimuskoulutus, joka voisi olla myös kehitysvammaisille ihmisille hyvä väylä päästä työelämään.

Oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet

Oppisopimuskoulutus tarkoittaa työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jossa voi opiskella kaikkii ammatillisiin tutkintoihin, ammatti- tai erikoisammattitutkintoihin. Opiskelun kesto on tutkinnosta ja henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta riippuen yhdestä kolmeen vuoteen. Koulutus tapahtuu 70–80 -prosenttisesti työpaikalla, jolloin oppiminen perustuu pääasiassa työssä oppimiseen ja suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan käytännön työtehtävien yhteydessä. (Opetushallitus 2009.)

Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöinen työssä oppiminen tarjoaa kehitysvammaisille ihmisille hyvät mahdollisuudet ammatilliseen tutkintotavoitteiseen koulutukseen. Tätä ajatusta tukee Unescon ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julkaisu, joka esittelee vammaisten henkilöiden oppimiseen ja työllistymiseen liittyviä hyviä käytäntöjä kehitysmaissa. Julkaisussa todetaan, että oppisopimuskoulutus sopii erityisen hyvin kehitysvammaisille henkilöille, jotka eivät selviä perinteisestä ammatillisesta koulutuksesta sen teoriapainotteisuuden vuoksi. (ILO 2007.)

Oppisopimuskoulutuksessa oppiminen tapahtuu käytännönläheisesti ja tähtää tiettyjen työssä tarvittavien taitojen oppimiseen. Yhteistyössä työnantajien kanssa tapahtuva kouluttautuminen ja työskentely auttavat kehitysvammaisia ihmisiä integroitumaan yhteiskuntaan ja samalla lisäävät muiden työntekijöiden tietoisuutta vammaisten ihmisten työkyvystä ja osaamisesta. (ILO 2007.)

Suomessa oppisopimuskoulutusta on käytetty vähän vammaisten ammatillisen koulutuksen muotona. Yhteisvastuukeräyksen innoittamana Oulun läänin eteläisissä kunnissa käynnistettiin kolmivuotinen kehitysvammaisten oppisopimuskoulutus tammikuussa 2009. Hankkeen koordinoijana ja puuhamiehenä toiminut vastaava lääkäri Markku Nyman kertoo oppisopimuskoulutuksen vaiheista näin:

”Lähtötilanteessa alkuvuodesta 2008 löydettiin sopivat yritykset seurakunnan järjestämässä Yhteisvastuukeräyksen tilaisuudessa. Tämän jälkeen lähdettiin selvittämään yhteistyön mahdollisuuksia oppilaitosten, oppisopimustoimiston ja Kelan kanssa. Opiskelijat koulutukseen haettiin lehti-ilmoituksella. Työnantajat haastattelivat 30 hakijaa, joista kuusi henkilöä työllistyi yrityksiin ja valittiin oppisopimuskoulutukseen.

Kolmivuotisessa oppisopimuskoulutuksessa on tällä hetkellä viisi opiskelijaa, jotka suorittavat kotitalous- ja kuluttaja-alan perustutkintoa (keittiötyö, siivous ja vaatehuolto). Opiskelijat tekevät töitä neljänä päivänä viikossa viisi tuntia päivässä ja opiskelevat yhtenä päivänä viikossa. He ovat laittaneet eläkkeet kolmeksi vuodeksi lepäämään ja solmineet määräaikaisen työsuhteen yksityisen sektorin työnantajan kanssa opintojen loppuun saakka.

Työnantajat ovat yksityisiä palvelukoteja ja oppilaitoksia. Työnantajat saavat luotettavan ja omiin tarpeisiinsa koulutetun työntekijän ja maksavat tälle työehtosopimuksen mukaisen minimipalkan. Palkkaukseen työnantajat saavat koulutustukea oppisopimustoimistosta. Lisäksi kaikki opiskelijat ovat opiskelun aikana Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa ja Kela maksaa kuntoutusrahan työnantajille koulutuksen ajalta.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen edellyttää kaikilta toimijoilta vahvaa sitoutumista kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen.”

Meneillään olevan oppisopimuskoulutuksen kokemukset vahvistavat käsitystä siitä, että kehitysvammaisten ihmisten työkyky ja työssä selviytyminen on entistä parempaa, kun he saavat mahdollisuuden ammatilliseen koulutukseen ja oppimiseen suoraan työpaikalla tarvittavan tuen avulla. Markku Nymanin mukaan ennen oppisopimuskoulutuksen käynnistämistä tarvitaan:

- työnantajia, jotka tarvitsevat työvoimaa ja innostuvat koulutuksesta
- kehitysvammaisia henkilöitä, joilla on taitoa ja motivaatiota tehdä työtä avoimilla työmarkkinoilla
- ammatillinen oppilaitos, joka lähtee toteuttamaan koulutusta yhteistyössä oppisopimuskeskuksen kanssa
- lääkäri, joka tekee tarvittavat lausunnot
- yhteyshenkilö Kelan toimistolta
- työhönvalmentaja, joka tukee sekä työntekijää että työnantajaa
- koordinoiva henkilö, joka varmistaa tiedon kulun ja yhteistyön sujuvuuden eri toimijoiden välillä.

Tällä hetkellä Pohjois-Suomessa suunnitellaan kahta kehitysvammaisten oppisopimuskoulutusta Kainuuseen ja Oulun seudulle. Kummankin paikkakunnan kolme vuotta kestävä kotitalous- ja puhdistuspalvelualan perustutkinnon oppisopimuskoulutus on tarkoitus aloittaa syksyllä 2010 yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Aika näyttää, syntyykö kehitysvammaisten oppisopimuskoulutuksen kautta pysyviä työpaikkoja sosiaali- ja terveysalan yksiköihin sekä yksityiselle että julkiselle sektorille.

Liisan polku työelämään

Liisa on 37-vuotias lievästi kehitysvammainen nainen. Peruskoulun jälkeen hän on käynyt vuoden mittaisen itsenäistymiskurssin ja suorittanut yli 10 vuotta sitten kaksivuotisen mukautetun ammatillisen tutkinnon keittiö- ja siivousalalle. Valmistumisensa jälkeen Liisa on ollut kaksi vuotta työkeskuksessa ja kolme vuotta avotyötoiminnassa päiväkodissa. Tämän lisäksi hän on ollut vuosia kotiäitinä.

Tällä hetkellä Liisa on kotitalous- ja kuluttajapalvelujen oppisopimuskoulutuksessa ja työskentelee yksityisessä asumispalveluyksikössä. Liisan aikaisempia keittiötyön ja puhtaanapidon opintoja luettiin hyväksi nykyisessä tutkinnossa, ja niinpä Liisa valmistuu kolmivuotisesta koulutuksesta alle kahdessa vuodessa. Liisa viihtyy hyvin nykyisessä työssään ja toivoo, että saisi jäädä taloon töihin oppisopimuskoulutuksen jälkeen.

Liisan mielestä opiskelu on ollut mukavaa ja itsenäistä. Hänen ei onneksi ole tarvinnut koulun penkillä kovin paljon istua. Hän on läpäissyt kuluneen opiskeluvuoden aikana 5–6 näyttötutkintoa. Kaikki näytöt ovat menneet läpi ensimmäisellä kerralla, vaikka Liisa onkin jännittänyt niitä tosi paljon. Oppisopimuskoulutuksen aikana Liisalle on ollut vaikeinta työn, koulun ja kotitöiden yhteensovittaminen sekä Kelan lomakkeiden ja päätösten läpikäyminen.

Oppisopimusopiskelijoiden ja Liisan vastuuopettaja ammatillisesta oppilaitoksesta on suunnitellut opetuksen vastaamaan kehitysvammaisten opiskelijoiden tarpeita. Lähiopetuspäivät oppilaitoksessa on suunniteltu ryhmän tarpeet huomioiden hyvin käytännönläheisiksi ja konkreettisiksi. Opettaja on ottanut periaatteeksi, että kaikki se teoria, mitä hän opiskelijoille opettaa, pitää pystyä myös konkretisoimaan ja kokeilemaan käytännössä. Näin oppiminen on tehokkaampaa ja helpommin siirrettävissä kunkin opiskelijan työpaikalle.

Lisäksi opettaja on ollut työpaikoilla ohjaamassa ja tukemassa opiskelijoita lähes viikoittain, koska opiskelijat eivät ole saaneet työpaikoille tarvitsemaansa työhönvalmennusta. Opettaja kertoi, että Liisan näyttötutkinnot työpaikalla ovat olleet opetussuunnitelman mukaisia ja hyvin käytännönläheisiä tehtäviä, joista Liisa on selviytynyt ilman mukautusta. Liisan työnantaja pitää opettajan työpaikkakäyntejä erittäin positiivisena ja tärkeänä asiana, koska työpaikkojen henkilöstöresurssit eivät ole riittävät opiskelijan ohjaukseen.

Työnantaja kertoi, että Liisa tekee joustavasti monenlaisia työtehtäviä keittiöllä, siivouksessa ja vaatehuollossa, ja että Liisan työpanos on ollut suureksi avuksi työpaikalla. Työnantajalla on Liisan koulutuksesta pelkästään myönteisiä kokemuksia. Oppisopimuskoulutuksen jälkeen työnantaja haluaisi palkata Liisan pysyvästi, mikäli yrityksen taloudelliset resurssit ovat kunnossa. Tässä vaiheessa hän ei vielä uskaltanut luvata työsuhteen jatkoa.

Matka jatkuu

Vuoden 2009 aikana järjestämiimme kehitysvammaisten työllistymistä käsitteleviin alueellisiin koulutuspäiviin osallistui noin 200 henkilöä. Koulutuksista saamamme palaute on ollut kannustavaa ja olemme saaneet palautteiden pohjalta hyviä ideoita tuleviin päiviin.

Palautteissa toivottiin esimerkiksi avotyöntekijöiden ja avotyönohjaajien yhteisiä koulutuspäiviä, joissa käydään läpi työelämän yleisiä pelisääntöjä, työpaikkojen ja työtehtävien etsinnässä huomioitavia

asioita ja konkreettisia esimerkkejä eläkkeen lepäämään jättämisestä. Työnantajia kaivattiin koulutuspäiviin mukaan enemmän ja asenteiden muuttaminen pitäisi joidenkin mielestä aloittaa työnantajille suunnatuilla koulutuksilla.

Näiden kokemusten pohjalta tuntuu siltä, että Pohjois-Suomessa on nytkähtänyt jotakin liikkeelle. Kahden vuoden Yhteisvastuuhankkeella ei pystytty muuttamaan toimintatapoja, mutta pienistä puroista kasvaa ajan myötä suuria virtoja. Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen ja eteenpäin vieminen vaatii paljon työtä, uskoa ja pitkäjänteisyyttä kaikilta osapuolilta.

Nuorten Ystävät ry:n Yhteisvastuu-hanke jatkuu edelleen vuoden 2010 loppuun saakka. Haemme hankkeellemme kolmen vuoden jatkorahoitusta Raha-automaattiyhdistykseltä ja pyrimme jatkossa tukemaan erityisesti alueen syrjäisimpiä seutuja, joissa resurssit ovat vähäiset.

Lea Nikula, projektipäällikkö, Nuorten Ystävät ry

ALUEELLISET VERKOSTOFOORUMIT JA KOULUTUKSET MUUTOKSEN KÄYNNISTÄJÄNÄ

Ruotsinkielisten kehitysvammaisten etujärjestö Förbundet De Utvecklingsstördas Väl (FDUV) käynnisti Arbete genom samarbete -projektin (liite 3) vuonna 2008. Projektin pääteemaksi nostettiin ruotsinkielisten kehitysvammaisten työllistymisen edistäminen. Ennen projektin alkua todettiin, että kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen kysymykset ovat jääneet vaille tarvitsemaansa huomiota ja kehittämistä löytyi monelta eri alueelta.

Ruotsinkielisten kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnasta puuttui kokonaisvaltainen kartoitus, jonka päätimme projektin aikana toteuttaa. Työmarkkinoiden toimijoiden ja kehitysvamma-alan työntekijöiden käyttämät työllistymiseen ja työtoimintaan liittyvät käsitteet olivat puutteellisia ja epätarkkoja esimerkiksi niin, että sama käsite tarkoitti toisille avotyötä ja toisille palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla.

Projektin alkuvaiheessa vuonna 2008 lähetettiin tiedote suomenruotsalaisille työnantajille ja seurakunnille. Kyselyssä tiedusteltiin heidän kiinnostustaan kehitysvammaisten työntekijöiden työllistämiseen. Noin 20 työnantajaa ilmoitti olevansa kiinnostunut, mutta varsinaisiin palkkauksiin kysely ei johtanut talouden heikentymisen vuoksi. Syksyllä 2008 projekti keskittyi tiedottamiseen, tiedon keräämiseen ja verkostofoorumien kautta toimimiseen.

Verkostofoorumit yhteistyömuotona

Käsitteiden ja yhteisen kielen löytämiseksi oli tärkeää tavoittaa mahdollisimman paljon ruotsinkielisten kuntien, kuntayhtymien ja työvoimahallinnon toimijoita. Projektin tärkein tavoite oli koota alueellisia moniammatillisia työryhmiä keskustelemaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemisesta ja keräämään tietoa jo olemassa olevista palveluista ja levittämään sitä laajasti alueen toimijoille. Tällä tavalla haluttiin aktivoida työmarkkinoita niin, että entistä useampi kehitysvammaisen ihminen saisi palkkaa tekemästään työstä.

Kehitysvammaisten työllistämisen asiantuntijoista koostuvia verkostofoorumeita on ollut yhteensä kahdeksan: kolme Pohjanmaalla, yksi Turun seudulla, yksi Ahvenanmaalla ja kolme Uudellamaalla. Eri alueilla kehitysvammahuollon toimintatavat ovat erilaiset, minkä vuoksi ryhmien kokoonpano vaihteli alueittain.

Alueellisissa verkostofoorumeissa olivat edustettuna FDUV, Kårkulla samkommun, Ålands omsorgsförbund, seudun kunnat, KELA, Työ- ja elinkeinotoimistot, nuorisopajat sekä Optima ja Axxell -erityisammattikoulut. Myös työnantajat ja kehitysvammaiset työntekijät ovat olleet edustettuina joissakin foorumeissa.

Kårkulla samkommun on 34 ruotsin- tai kaksikielisen kunnan muodostama kuntayhtymä, jonka tehtävänä on tuottaa kehitysvammaisten erityishuollon palveluja ruotsinkieliselle väestölle voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Ålands omsorgsförbund on Ahvenanmaalla toimiva kuntayhtymä, johon kuuluu 16 pientä ahvenanmaalaista kuntaa.

Kaikki alueelliset foorumit ovat toimineet itsenäisesti aktiivisina verkostoina. Kahden vuoden aikana ne ovat kokoontuneet 7–10 kertaa jokaisella seudulla. Foorumit ovat päättäneet ohjelmastaan,

riippuen siitä, mitä omalla alueella on ollut tarpeen järjestää. FDUV:n projekti on koordinoitunut tapaamiset ja kerännyt niistä saatua tietoa keskitetysti omille Internetsivuilleen.

Verkostofoorumeihin osallistuneet toimijat ovat pitäneet tapaamisia tärkeinä erityisesti siksi, että aikaisemmin ruotsinkielisiltä alueilta on puuttunut mahdollisuus näin laajapohjaiseen yhteistyöhön. Kaikkien toimijoiden ammattitaito ja osaamisalueet ovat olleet arvokkaita, kun tietoa on jaettu foorumeissa avoimesti eri toimijoiden kesken. Tämä työmuoto, jaettu tieto, on ollut antoisaa ja se on lisännyt ymmärrystä osallistujien kesken. Yhteistyö synnyttää uusia ideoita ja toimintamalleja kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukemiseen.

Työnantajayhteistyö oli yksi verkostofoorumien painopiste. Toimijat järjestivät useita seudullisia työnantajatapaamisia ja ottivat yhteyttä työnantajayhdistyksiin. Monella ruotsinkielisellä paikkakunnalla on jo tarjolla työhönvalmennusta, mutta sitä ei yleisesti tunneta. Tapaamisissa työnantajille kerrottiin rohkaisevia esimerkkejä kehitysvammaisten työllistymisestä ja informoitiin työhönvalmennuksen mahdollisuudesta.

Työnantajatapaamisten järjestäminen osoitti, että yhteydenpito työnantajiin ja heidän mukaan saamisensa tapaamisiin on erittäin haasteellista. Tämän vuoksi joillakin paikkakunnilla foorumit järjestivät myös tiedotustilaisuuksia vanhemmille ja kaikille aiheesta kiinnostuneille sekä koulutusta kehitysvammaisille työntekijöille.

Kaksi verkostofoorumia on järjestänyt ns. pyöreän pöydän paneelin teemalla ”Palkkatyötä kehitysvammaisille avoimilla markkinoilla”. Näihin tilaisuuksiin osallistui muun muassa työnantajia, kuntien työntekijöitä ja luottamusmiehiä, kehitysvammaisia henkilöitä ja heidän läheisiään sekä työhönvalmentajia.

Kaikille verkostofoorumeihin osallistuneille toimijoille tehtiin kysely joulukuussa 2009. Kyselyn perusteella todettiin, että niillä paikkakunnilla, missä on tarjolla työhönvalmentajia kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuudet avoimille työmarkkinoille ovat paljon paremmat kuin niillä alueilla, missä työhönvalmennusta ei ole saatavilla.

Kehitysvammaisten työntekijöiden kurssimuotoinen koulutus

Verkostofoorumin toimijoille järjestetyssä kyselyssä FDUV:n projektin parhaana tuloksena pidettiin kehitysvammaisille työntekijöille järjestettyjä lyhyitä koulutuksia. Enimmillään kahden päivän pituisia koulutuksia järjestettiin viidellä paikkakunnalla ja niihin osallistui 59 kehitysvammaista henkilöä, jotka ovat joko avotyötoiminnassa tai työsuhteisessa työssä tavallisilla työpaikoilla.

Koulutukset sisälsivät luentoja, keskusteluja ja ryhmätöitä. Aiheina olivat työpaikkapsykologia, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, sosiaaliset koodit ja viihtyminen työpaikalla, kriisitilanteiden hallinta, erimielisyyksien selvittäminen ja työsuojelukysymykset. Kouluttajina toimivat psykologi Thomas Londen, kunkin seudun työhönvalmentajat ja FDUV:n projektityöntekijä.

Koulutusten tavoitteena oli kasvattaa kehitysvammaisen työntekijän itsetuntoa niin, että hän oppii tuntemaan sisäisiä voimavarojaan, vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Koulutuksen haluttiin myös vahvistavan osallistujien ammatti-identiteettiä ja roolia työntekijänä. Osallistujat olivat iloisia siitä, että pääsivät koulutukseen ”kuten työpaikkansa muutkin työntekijät”. Useamman vuoden

avotyötoiminnassa tai työsuhteisessa työssä olleille työntekijöille oli tärkeää päästä kertomaan omista kokemuksistaan muille kehitysvammaisille työntekijöille ja vertailemaan keskenään erilaisia työpaikkoja ja työtehtäviä.

Projektin rahoituksella järjestetty koulutus sai niin hyvän palautteen, että koulutusten jatkuvuus pyritään tulevaisuudessa turvaamaan tiiviillä yhteistyöllä eri toimijoiden kesken. Tällä hetkellä on tiedossa, että koulutusten teemoja käsitellään jatkossa Kärkulan kuntayhtymän järjestämissä opintopiireissä.

Joillakin kehitysvammaisilla työntekijöillä oli mahdollisuus pohtia koulutusten antia jälkikäteen työhönvalmentajan kanssa käytävässä kehityskeskustelussa. Moni koulutukseen osallistuneista työntekijöistä työskentelee apulaisena keittiössä tai ravintolassa. Heille järjestettiin projektin ulkopuolella jatkokurssi, jossa he valmentautuivat hygieniapassin suorittamiseen.

Asenteisiin vaikuttaminen

Projektin avulla haluttiin vaikuttaa laajasti yleiseen asenneilmapiiriin, ja siksi otimme aktiivisesti yhteyttä tiedotusvälineisiin. Kehitysvammaiset avotyön tai palkkatyön tekijät kertoivat elämästään kahden vuoden aikana noin kolmessakymmenessä lehtiartikkelissa. Hyvä esimerkki on Turun seudun verkostofoorumi, joka teki yhteistyötä yhdeksännen luokan oppilaiden kanssa Turussa. Oppilaat vierailivat tavallisilla työpaikoilla ja kirjoittivat haastattelujen ja omien kokemustensa pohjalta kahdeksan artikkelia kehitysvammaisista ihmisistä. Artikkelit julkaistiin ruotsinkielisen päivälehdessä nuorisosivuilla.

Projektin yksi tulos oli yhteistyön käynnistyminen VATES-säätiön kanssa. VATES on valtakunnallinen asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi. Säätiö kehittää työllistymismenetelmiä, tarjoaa koulutusta ja pyrkii vaikuttamaan asenteisiin. Säätiön tiedottaminen on tähän saakka ollut pelkästään suomenkielistä.

Projektin aikana käänsimme osan VATES-säätiön tiedotteista ruotsiksi. Projektin oli mukana perustamassa VATES-säätiön ruotsinkielistä yhteistyöryhmää, jonka toiminta alkoi maaliskuussa 2009. Ryhmän tehtävänä on kerätä tietoa ruotsinkielisistä verkostoista ja suunnitella ruotsinkielistä ohjelmaa säätiön seminaareihin.

VATES-säätiön kanssa aloitetun yhteistyön päämääränä on tiivistää yhteistyötä kaikkien ruotsinkielisten työllistymisverkoston toimijoiden kesken ja näin parantaa myös ruotsinkielisten kehitysvammaisten työllistymistä. Keväällä 2009 järjestettiin Helsingissä ensimmäinen ruotsinkielinen työllistymisseminaari yhteistyössä VATES-säätiön, Kärkulan kuntayhtymän, Optiman erityisammatitopillaitoksen ja FDUV:n kanssa. Seminaarin pääluennoitsijoina esiintyivät ruotsalaisen Activa-säätiön markkinoija ja työhönvalmentaja.

Kartoitus ruotsinkielisten kehitysvammaisten palveluista

Teimme keväällä 2009 kokonaisvaltaisen kartoituksen ruotsinkielisten kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan palveluista. Internetkysely lähetettiin 33 ruotsin- ja kaksikieliseen kuntaan sekä Kärkulan ja Ahvenanmaan kuntayhtymille. Kunnissa kyselyyn vastasivat sosiaalihuollon vammaisasioista vastaavat työntekijät ja kuntayhtymissä palvelujohtajat sekä toimintakeskusten esimiehet. Kyselymme vastausprosentti oli 100.

Työ- ja päivätoiminnan piiriin kuuluu 857 ruotsia äidinkielenään puhuvaa kehitysvammaista henkilöä, joista Kårkullan ja Ahvenanmaan kuntayhtymien palveluja käyttää yli 85 prosenttia (n=741) ja kuntien omia palveluja alle 15 prosenttia (n=116). Kuntayhtymien palveluja käyttävistä henkilöistä 77 on avotyötoiminnassa, yhdeksän palkkatyössä, viisi palkkatyössä ja avotyötoiminnassa sekä kaksi palkkatyössä ja toimintakeskuksessa.

Kuntayhtymien toimintakeskuksissa käy päivä- ja työtoiminnassa lähes 500 kehitysvammaista henkilöä, joista 61 henkilöä käy osa-aikaisesti myös avotyötoiminnassa. Päivätoimintaa järjestetään 95 kehitysvammaiselle henkilölle, jotka tarvitsevat paljon tukea arjessa. Kehitysvammaisilla voi siis olla useita työpaikkoja ja erilaista työtoimintaa, josta vain harvoille maksetaan oikeaa palkkaa.

Ruotsinkielisten kuntien omaan työ- ja päivätoimintaan osallistuu 116 henkilöä 15 eri kunnassa. Heistä 34 henkilöä käy toimintakeskuksissa ja yli puolet eli 62 henkilöä avotyötoiminnassa, yksi henkilö on palkkatyössä ja kaksi sekä palkkatyössä että avotyötoiminnassa. Kuntien omilla työpaikoilla käy avotyötoiminnassa 24 henkilöä. Kaiken kaikkiaan avotyötoiminnan piirissä on 210 ruotsinkielistä kehitysvammaista henkilöä, jotka saavat tekemästään työstä työosuusrahaa 0–12 € päivässä. 18 henkilöä tekee työsuhteista osa-aikatyötä työkyvyttömyyseläkkeen sallimissa tulorajoissa, ja kolme henkilöä on laittanut eläkkeen lepäämään ja työskentelee kokopäivätyössä.

Kartoituksessa kysyttiin, miksi 61 % kunnista ei järjestä kehitysvammaisille kuntalaisille työtä kunnan omilla työpaikoilla. Kuntien työntekijät vastasivat, että asiaa ei ole aikaisemmin ajateltu tai tarve on ollut pieni ruotsinkielisten asukkaiden vähäisen määrän vuoksi. Jokunen vastaaja kertoi, että mikäli saadaan yhdistettyä oikea henkilö oikeaan työhön, niin työllistymisen pitäisi olla mahdollista.

Kartoituksessa kuntien ja kuntayhtymien työntekijöitä pyydettiin arvioimaan, kuinka moni kehitysvammainen työntekijä heidän mielestään pystyisi tekemään työtä työehtosopimusten mukaista palkkaa vastaan. Vastauksista ilmeni, että 58 henkilöä (25 %) olisi heidän mielestään oikeutettu palkkaan. Samassa yhteydessä moni vastaaja mainitsi, että työ sopimuksen solmiminen on hyvin vaikeaa.

Työhönvalmennusta ja yhteistyötä tarvitaan

Jotta kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen paranee ruotsinkielisellä alueella, tarvitaan selvästi enemmän resursseja tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalveluihin, joilla voidaan tukea sekä työnantajia että työntekijöitä. Tällä hetkellä vain kolmessa kunnassa on tarjolla työhönvalmentajan tai ohjaajan palveluja. Kymmenessä kunnassa tukea työpaikoille antaa satunnaisesti sosiaalityöntekijä oman työnsä ohessa ja kahdessa kunnassa työpaikalla annettava tuki puuttuu kokonaan. Kuntayhtymien palkkalistoilla on kahdeksan työhönvalmentajaa ja työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen osallistuvat myös toimintakeskusten esimiehet ja ohjaajat.

Tämän päivän nuorilla kehitysvammaisilla on yhä useammin ammatillinen koulutus ja he toivovat pääsevänsä oikeisiin töihin tavallisille työpaikoille. He osaavat itse vaatia työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja ovat tietoisempia omista mahdollisuuksistaan. Nuorten työllistymisen edellytykset ovat paremmat, ja erityisesti työelämässä tarvittavia sosiaalisia taitoja on enemmän kuin vanhemmilla kehitysvammaisilla henkilöillä.

FDUV:n Internet-sivuille on avattu ensimmäiset ruotsinkieliset sivut, jotka selvittävät kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan erilaisia käsitteitä. Projektin aikana aloitetulle verkostoyhteistyölle on tarvetta edelleen, jotta asiantuntijat voivat tavata toisiaan ja saada uutta tietoa alueensa toimintatavoista. Verkoston ylläpitäminen ilman varsinaista isäntää on haasteellista. Siitä huolimatta useimmat foorumit aikovat tavata kaksi tai neljä kertaa vuodessa projektin päättymisen jälkeen.

Työhönvalmennuksen ja eri toimijoiden välisellä aidolla yhteistyöllä kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen onnistuu! Palkkatyö merkitsee paitsi parempaa taloudellista tilannetta, myös parempaa itsetuntoa ja tunnetta siitä, että on luonnollinen osa suomalaista yhteiskuntaa.

Kerstin Österlund ja Marita Mäenpää,

projektikoordinaattorit, Föbundet De Utvecklingsstördas Vänner

KETÄ KIINNOSTAA?

KUNNAT KEHITYSVAMMAISTEN IHMISTEN TYÖLLISTYMISEN TUKIJOINA

"Menevätkö Yhteisvastuukeräyksellä kerätyt varat siihen kiireelliseen asiaan, johon lahjoittajat ja vammaisten omaiset uskoivat, eli todelliseen vammaisten työllistämiseen? [...] Miksi rahat menevät siihen, että palkataan projektityöntekijöitä, jotka projektien avulla kouluttavat sosiaalialan ihmisiä? Miksi tässä hommassa mukana olijat eivät rantaudu rahan avulla suoraan kuntiin? Tulisitte tuomaan viestin suoraan kentälle. Kertoisitte asiasta yrittäjille ja hakisitte kunnan vastaavan henkilön kanssa yhdessä henkilön, joka etsii työpaikkoja ja ohjaa vammaisen työntöön alkuun. [...] Olisin Jumalalle kiitollinen, jos tämä kirkon piirissä tehty keräys toimisi suoraan vammaisten hyväksi eikä raha menisi välitoimijoille. [...]"

Nimimerkki "Vammaisenkin on lähimmäinen" lähestyi tällä mielipidekirjoituksella Keskipohjanmaa-lehteä, Kirkkopalvelut ry:n Kotimaa-lehteä ja Kehitysvammaisten Tukiliiton Tukiviesti-lehteä syksyllä 2009. Nimimerkki ihmetteli kirjoituksessaan sitä, että keräysvaroja käytetään "vammaisten ympärillä olevien tahojen koulutukseen ja vammaisten työntöön tarpeen esilletuomiseen". Samalla kirjoittaja kuitenkin peräänkuulutti kuntiin rantautumista, työpaikkoja etsivien ja työntekoa ohjaavien henkilöiden määrän lisäämistä sekä päättäjien ja vammaisten kanssa kunnissa työskentelevien herrättelyä huomaamaan kehitysvammaisten ihmisten työhalut ja -kyvyt.

Kirjoittaja tuli ristiriitaisella argumentoinnillaan kiteyttäneeksi kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen keskeisimmän haasteen. Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton mielestä suurin este kehitysvammaisten ihmisten palkkatyön lisääntymiselle on työpaikkoja etsivien ja työllistymisprosessia tukevien työhönvalmentajien puute.

Yhteisvastuukeräystoimisto lähestyi talvella 2008 tuhansia yrityksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistämisen merkeissä. Työnantajakampanjan ansiosta kehitysvammaisille ihmisille löytyikin parikymmentä uutta työsuhteista työpaikkaa. Kaikki työpaikat löytyivät paikkakunnilta, joissa kunta järjestää työhönvalmennusta.

Kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisesta kiinnostuneita yrityksiä löytyi myös paikkakunnilta, joissa työhönvalmennusta ei ole saatavilla. Näillä paikkakunnilla uusia työpaikkoja ei työhönvalmentajien puuttumisen takia syntynyt.

Ketä pitäisi kiinnostaa?

Eri puolille maata tarvitaan siis lisää työhönvalmentajia. Mutta kenelle tämän toiminnan järjestäminen kuuluu?

Nimimerkki "Vammaisenkin on lähimmäinen" ja muutamat muut yhteisvastuukeräystuoton käyttöä kommentoineet tahot tuntevat ajattelevan, että vastuu työhönvalmennuspalvelun järjestämisestä ja työpaikkojen hankkimisesta kuuluu keräyksen edunsaajajärjestöille.

Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton mielestä keräystuoton käyttäminen työhönvalmentajien palkkaamiseen tai palkkojen maksamiseen kehitysvammaisille työntekijöille olisi ollut lyhytnäköistä toimintaa. Kouralliselle kehitysvammaisia työntekijöitä olisi maksettu palkkaa

muutaman kuukauden ajan tai pieni määrä työhönvalmentajia olisi saanut keräysvaroista palkkaa muutamaksi kuukaudeksi. Mutta mitä olisi tapahtunut keräysrahojen loputtua?

Aiempien työllistämiskojeien perusteella voi olettaa, että määräaikaisten rahoituksen päättyessä kukaan ei olisi ottanut vastuuta tulevien palkkojen maksusta. Kehitysvammaisten työntekijöiden ja työhönvalmentajien työsuhteet olisivat siis ennen pitkää päättyneet.

Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton Työtä tekijöille -projektissa (liite 4) päätettiin pyrkiä pysyvämpiin ja laajempiin tuloksiin. Projektin päämääränä oli saada kunnat lisäämään kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennuspalvelua.

Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton mukaan vastuu työhönvalmennuspalvelun järjestämisestä kuuluu nimenomaan kunnille. Palvelu tulisi saada pysyväksi osaksi kuntien kehitysvammahuollon palveluvalikkoa, yhdeksi vaihtoehdoksi perinteisen työtoiminnan rinnalle.

Niinpä projektissa pyrittiin vaikuttamaan kuntien päättäjiin eli kunnanvaltuutettuihin ja sosiaalipalveluista vastaavien lautakuntien jäseniin sekä johtaviin viranhaltijoihin. Heille tarjottiin aiheesta tietoa ja heidät haastettiin konkreettisiin toimenpiteisiin kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöllistymisen edistämiseksi.

Suo siellä...

Jos työhönvalmentajat ovat paras ratkaisu kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen, miksi työhönvalmennuspalvelua ei ole jo nyt riittävästi tarjolla? Voisiko esteenä olla lainsäädäntö?

Alun perin laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) määritteli, että ”työhön sijoittaminen” on yksi erityishuollon palveluista. Tehtävä kuitenkin poistettiin laista vuonna 1984. Sen sijaan lain työtoimintaa käsittelevään pykälään (2 §) jätettiin maininta, jonka mukaan ”erityishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat [...] työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta”. Lakimuutoksen taustalla olleessa hallituksen esityksessä (HE 165/1983) muutosta perusteltiin sillä, että kehitysvammahuollon järjestäjän tehtäviin ei kuulu työpaikkojen järjestäminen erityishuoltoa saaville henkilöille. (Saloviita 1997, 30.)

Heti kun ”työhön sijoittaminen” oli lain mukaan poistettu kehitysvammahuollon tehtävistä, sosiaalialhallitus antoi yleiskirjeen, jonka mukaan ”ensisijaisena tavoitteena kehitysvammaisen henkilön työllistämässä tulisi olla sijoittuminen tavallisiin työpaikkoihin” (Yleiskirje A6/1984/va; sit. Saloviita 1997, 31).

Ristiriita lakimuutoksen ja yleiskirjeen välillä oli ilmeinen.

Samana vuonna erityishuoltolakiin (35 §) tehdyn, ja edelleen voimassa olevan muutoksen mukaan ”erityishuollon tarpeessa olevalle on myös pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa”.

Työhönvalmennuksen järjestäminen siis sisältyy tämänhetkiseenkin erityishuoltolakiin, mutta ”työhön sijoittaminen” ei lakiin enää kuulu. Erityishuoltolaki ei siis näytä erityisen yksiselitteisesti velvoittavan kuntia tukemaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä.

Toinen – erityishuoltolakiin nähden ensisijainen – laki, joka käsittelee vammaisten ihmisten työllistymisen tukemista on sosiaalihuoltolaki (710/1982). Lakiin vuonna 2002 lisätty pykälä (27 d) käsittelee vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa. Tällä tarkoitetaan ”erityisien työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä” niille henkilöille, joilla esimerkiksi vamman takia on erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen lisäksi tukitoimia työllistykseen avoimille työmarkkinoille.

Lakimuutoksen perusteluissa (HE 169/2001) todetaan, 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.

Sosiaalihuoltolaki siis antaa kunnille kaikki mahdollisuudet työhönvalmentajapalvelun järjestämiseen kehitysvammaisten kuntalaisten työllistymisen tukemiseksi.

Toistaiseksi ei ole olemassa seurantatietoa siitä, miten sosiaalihuoltolain 27 d §:ssä mainittua työllistymistä tukevaa toimintaa on kunnissa järjestetty. Vammaisjärjestöjen käsitys kuitenkin on, että kunnat eivät ole ottaneet työkalua käyttöönsä siinä määrin kuin vammaisten ihmisten työllisyysasteen nostaminen edellyttäisi. Kumpulaisen (2007, 26) mukaan alle kolmasosa niistä harvoista kunnista, jotka järjestävät kehitysvammaisille henkilöille työhönvalmennusta käyttävät palvelun säädösperustana sosiaalihuoltolain 27 d §:ää.

...vetelä täällä

Sosiaalihuoltolakia on tarkoitus soveltaa vasta kun vammainen henkilö tarvitsee työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi myös muita tukipalveluja. Mitä vammaisten ihmisten työllistymisen tukemisesta siis sanotaan työhallinnon lainsäädännössä, ja mitä keinoja työhallinnolla on tarjota kehitysvammaisten työllistymisen tueksi?

Laissa julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002, 8 §) määritellään, että työkykyisellä tarkoitetaan henkilöä, joka ”ei saa [...] kansaneläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea [...] ja jota ei ole todettu [...] kansaneläkelain mukaisesti työkyvyttömäksi”. Työkyvyttömyyseläkkeen saaminen siis rajaisi suuren osan kehitysvammaisista ihmisistä julkisen työvoimapalvelun asiakkuuden ulkopuolelle, ellei määrittely jatkuisi seuraavasti:

”Lisäksi työkykyisenä pidetään mainitun etuuden saajaa tai mainituilla tavoilla työkyvyttömäksi todettua, jonka työllistymistä työvoimatoimiston arvion mukaan voidaan tuloksellisesti tukea julkisella työvoimapalvelulla.”

Myös työkyvyttömyyseläkettä saavat kehitysvammaiset henkilöt ovat siis oikeutettuja julkiseen työvoimapalveluun silloin kun työ- ja elinkeinotoimisto arvioi työllistymisen olevan mahdollista.

Samanaikaisesti työhallinnon työ- ja elinkeinotoimistojen henkilökunnalle antama ohjeistus (O/1/2005 TM) kuitenkin korostaa, että älyllisestä kehitysvammaisuudesta seuraa heikentynyt tai vahvasti alentunut työkyky, ja että älyllisesti kehitysvammaisen sijoittuminen yleisille työmarkkinoille on käytännössä mahdotonta.

Voidaankin kysyä, kuinka objektiiviseen ja yksilölliseen työllistymismahdollisuuksien arviointiin kyseinen ohje työ- ja elinkeinotoimistojen henkilökuntaa kehitysvammaisten ihmisten osalta kannustaa.

Lisäksi työhallinnon uuden linjauksen mukaan työkyvyttömyysetuuksilta työelämään palaavien ja siirtyvien henkilöiden työllistymisedellytysten parantaminen on työhallinnon näkökulmasta toisijaista (Palvelutyöryhmän... 2009).

Yhtä kaikki, työ- ja elinkeinotoimisto voi hankkia vajaakuntoiselle asiakkaalleen työhönvalmentajan palveluja (O/1/2006 TM). Työhönvalmennuspalvelua voidaan kuitenkin järjestää enintään 60 päiväksi, mikä vain harvoin riittää kehitysvammaiselle työnhakijalle. Kyseinen aika voi hyvinkin riittää työpäikan löytymiseen, mutta moni kehitysvammainen työntekijä tarvitsee myös pidempiaikaista tai jopa jatkuva (mutta vähitellen kevenevää) tukea työssä pysymiseen.

Kunnalla sen sijaan olisi erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain nojalla mahdollisuus tarjota kehitysvammaisen työntekijän tarvitsemaa pitkäaikaista tai jatkuva tukea.

Palvelukarusellissa

”Heikin” työllistymispolku kuvaa hyvin sitä, mihin joudutaan, kun sekä kunta että työhallinto vetäytyvät vastuustaan vammaisten ihmisten työllistymisen tukemisessa.

Kolmekymppinen ja lievästi kehitysvammainen Heikki on kotoisin yhdestä suurimmista kaupungeistamme. Hän saa Kelan työkyvyttömyyseläkettä, ja hänellä on jo kokemusta avoimilta työmarkkinoilta. Aiemmat työrupeamat ovat kuitenkin päättyneet, koska eteen on tullut tilanteita, joiden ratkomiseen Heikki olisi tarvinnut tukea.

Heikki ei halua osallistua toimintakeskuksessa järjestettävään työtoimintaan, koska pitää sitä liian yksinkertaisena ja yksitoikkoisena. Heikki ei myöskään halua tehdä palkatonta työtä avotyötoimintana, vaan haluaa työstään palkkaa.

Heikki ryhtyi tavoittelemaan palkkatyötä syksyllä 2008. Ensin hän asioi työ- ja elinkeino- eli TE-toimistossa. Sieltä Heikki lähetettiin työvoiman palvelukeskukseen, josta hänet palautettiin TE-toimistoon, koska työvoiman palvelukeskus ei katsonut työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön kuuluvan asiakassegmenttiinsä.

Seuraavaksi Heikki kävi kotikuntansa erityisneuvolassa. Koska kunta ei järjestä työhönvalmennuspalvelua, hänet ohjattiin eteenpäin Kelaan. Kelasta Heikki puolestaan lähetettiin työeläkevakuutusyhtiö Eteraan, josta hänet lähetettiin takaisin Kelaan, josta hänet lähetettiin takaisin erityisneuvolaan.

Seuraavaksi Heikki päätyi työllistymismahdollisuuksien selvittelyyn Kelan työkokeiluun, joka toteutettiin Kelan kuntoutuskeskuksessa. Tämän jälkeen Heikki pääsi Kelan työkokeiluun tavalliselle työpaikalle, jossa ongelmaksi muodostui riittävän perehdytyksen ja ohjauksen puute – Kelan työkokeilu kun ei sisällä työhönvalmentajan tukea.

Heikin eläkeläisstatuksen vuoksi työhönvalmennusta ei myönnetty työkokeilun tueksi TE-toimistosta. Ja kunnan palveluvalikkoon työhönvalmennus ei kuulu.

Niinpä Heikki jatkaa palkkatyön tavoittelua. Tällä hetkellä suunnitelmissa on uusi työkokeilu tavallisella työpaikalla. Myös koulutuskokeilusta on ollut puhetta.

Tähän mennessä palkkatyön tavoitteluun ja työllistymisessä tarvittavan tuen etsimiseen on mennyt puolitoista vuotta. Jos Heikin kotikunta järjestäisi kehitysvammaisille kuntalaisilleen työhönvalmennuspalvelua, olisi Heikki todennäköisesti ehtinyt työskennellä työsuhteisessa palkkatyössä jo kauan.

Työtä vai ”työtä”?

Jos este työhönvalmennuspalvelun järjestämiselle kunnissa ei ole lainsäädännössä, niin missä? Voisiko vastaus olla arvoissa ja asenteissa?

Moni kehitysvammapalveluissa työskentelevä henkilö on Työtä tekijöille -projektin aikana arvioinut, että syy kehitysvammaisten ihmisten vähäiseen työllistymiseen on työnantajien kielteisissä asenteissa. Projektissa saadut kokemukset kuitenkin viittaavat siihen, että työnantajilta puuttuu ennen kaikkea tietoa työllistämismahdollisuuksista sekä kehitysvammaisten ihmisten työhaluista ja -kyvyistä. Asenneongelmiin projektin aikana on sen sijaan törmätty niin kehitysvamma-alan työntekijöiden kuin kuntapäätäjien kohdalla.

Osana Työtä tekijöille -projektia toteutettiin kuntatoimijoille suunnattu kysely, jossa kartoitettiin vammais- ja kehitysvammapalvelujen johtavien viranhaltijoiden näkemyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä. Lisäksi projektin aikana kartoitettiin työtoiminnan ohjaajien näkemyksiä. (Karojärvi 2009; Kairi ym. 2009.)

Kun kyselyjen vastaajilta tiedusteltiin heidän näkemystään työn merkityksestä kehitysvammaisille henkilöille, vastaukset olivat varsin kauniita: työtä pidettiin myös kehitysvammaisten aikuisten elämään kuuluvana asiana. ”Oikean tekemisen” ja ”oikean työpaikan” merkitys kehitysvammaisen henkilön osallisuuden, elämänrytmin ja itsetunnon kannalta oli vastaajien mielestä kiistaton.

Palkan merkitystä sen sijaan piti tärkeänä vain 8 prosenttia vastaajista. Samoin vain 8 prosenttia vastaajista ajatteli, että työ tarjoaa kehitysvammaisille henkilöille mahdollisuuden hyödyntää saamaansa koulutusta. Vielä harvempi (4 prosenttia) vastaajista arvioi, että kehitysvammaisen henkilön tekeillä työllä on merkitystä työnantajalle tai työyhteisölle.

Kun työn merkityksestä puolestaan kysyttiin kehitysvammaisilta henkilöiltä itseltään, he mainitsivat tärkeimmäksi työnteon syyksi palkan (Nummelin 2008).

Kehitysvammaisilla ihmisillä tavallisilla työpaikoilla teetetävällä palkattomalla työllä eli avotyötoiminnalla vaikuttaa olevan vahva kannatus kuntatoimijoiden ja kehitysvammapalveluiden työntekijöiden parissa. Kyselyissä (Karojärvi 2009; Kairi ym. 2009) avotyötoiminnan etuja perusteltiin muun muassa seuraavasti:

”Työpaikkoja on helpompi saada, kun vakuutukset hoituvat kunnan kautta eikä työnantajan tarvitse maksaa sosiaalikuluja työntekijästä.”

”Työnantaja ottaa helpommin töihin, kun vastuu on kunnalla.”

”Henkilöt tarvitsevat niin paljon ohjausta, että käytännössä työ ei ole tuottavaa työnantajalle, joten he eivät suostu maksamaan palkkaus- ym. kuluja.”

Vastaukset herättävät kysymyksen, ovatko kyseiset kehitysvammaiset työntekijät heille sopivissa työpaikoissa, jos he eivät selviydy tehtävistään niin, että heille kannattaisi maksaa palkkaa. Entä selviäisivätkö he tehtävistään paremmin, jos heidän työnkuvansa olisivat paremmin räätälöityjä tai jos he saisivat enemmän perehdytystä ja tukea?

Lisäksi voi pohtia, kuka määrittelee kehitysvammaisen ihmisen urapolun: henkilö itse vai työtoiminnan ohjaaja?

Kehitysvammapalveluiden työntekijät mainitsevat usein, että avotyötoiminta voi toimia väylänä työsuhteiseen palkkatyöhön. Vastausten perusteella todellisuus näyttäytyy kuitenkin toisenlaisena:

”Jos sopiva työpaikka löytyy, niin [avotyötoiminnassa] eläkeikään saakka.”

Avotyötoiminta ei automaattisesti johda palkkatyöhön. Paitsi, jos avotyötoiminta muutetaan pysyvästä ratkaisusta määräaikaiseksi harjoittelu- tai valmentautumisjaksoksi, jonka tavoitteena on työsuhteiseen palkkatyöhön työllistyminen.

Kyselyissä kävi myös ilmi, ettei avotyötoiminnan suhteen ole aina selvää, kenen parasta toiminnalla tavoitellaan:

”No sitten tietenkin työnantajan näkökulma on se, että – tämä on vähän rumasti sanottu – ilmaista työvoimaa on tarjolla, [...] niin se on monellekin sellainen ahaa-elämys, että tähän ei maksa mitään. Kuulostaa raa’alta, mutta näin se on.”

Kyselyissä selvitettiin myös, miten työtoiminnassa harjoitellaan tavallisen työelämän sääntöjä ja millaiset valmiudet avotyötoiminta antaa työsuhteiseen palkkatyöhön.

”Avotyö on ihan eri asia kuin työsopimus. Työsopimuksessa on tietyt säännöt ja sitten taas avotöissä, jos kaveri sanoo, että hän ei halua huomenna tulla töihin, niin ei sen tarvitse tulla.”

Kehitysvammapalveluista vastaavat työntekijät ja työtoiminnan ohjaajat puhuivat paljon myös siitä, että kehitysvammaisten toimintakeskuksissa ”tulevat seinät vastaan”, kun palveluun tulijoita on enemmän kuin heitä on mahdollista ottaa vastaan. Toisaalta toimijat totesivat, että kehitysvammaiset nuoret eivät enää halua toimintakeskuksiin.

Eikö työ- ja toimintakeskuksiin saataisi ”lisää tilaa” tukemalla kehitysvammaisia nuoria ja aikuisia työllistymään avoimille työmarkkinoille? Eikö työtoiminnan ja toimintakeskusten rooli voisi olla nimenomaan palkkatyöhön työllistymisen tukemisessa? Vastausten perusteella ilmeisesti ei:

”Kyllä mun mielestä [...] tämä [toimintakeskus] on paljon parempi paikka, kun laittaa sitten tuonne johonkin ulkomaailmaan töihin, niin kyllä ne menevät ihan rikki siellä. Kun ajattelee, että kuinka onnellisia he ovat kuitenkin täällä.”

Se pieni ero?

Karojärven (2009) ja Kairin ym. (2009) kyselyissä tiedusteltiin myös, tulisiko kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemisen kuulua kuntien vai työ- ja elinkeinohallinnon vastuulle. Puolet vastaajista näki vastuun kuuluvan kunnille:

"Kokonaisuuden kannalta on järkevää, että tuetun työllistymisen työvalmennus järjestetään kunnan toimesta."

"Sosiaalitoimi vastaa muutenkin kehitysvammaisten huollosta; työ- ja elinkeinohallinnossa kehitysvammaiset voivat jäädä muiden työllistettävien varjoon."

Toinen puoli vastaajista oli sitä mieltä, että työllistymisen tukeminen kuuluu työ- ja elinkeinohallinnolle:

"Kunnan sosiaalitoimen resurssit eivät riitä työhönvalmennuksen järjestämiseen. Työhallinnolla on paras asiantuntemus työllistämässä."

"Sosiaalitoimessa ajatellaan liiaksi vammaisuuden aiheuttamia esteitä, eikä tunneta työelämän tarpeita. Työnvälitys voisi löytää sopivia työpaikkoja ja kouluttaa tarvittaviin tehtäviin paremmin."

Työtä tekijöille -projektin aikana kuultiin myös monia puheenvuoroja, joiden mukaan avotyötoiminnan järjestäminen kuuluu kunnan vastuulle, mutta työsuhteiseen palkkatyöhön tähtäävä toiminta työ- ja elinkeinohallinnolle. Miksi näin, kun kyse on pohjimmiltaan samanlaisesta prosessista? Molemmissa etsitään työpaikka, perehdytetään työntekijä ja toteutetaan tukikäyntejä – ainoana erona on se, että toisessa toimintamuodossa käydään työsuhdeneuvottelut työnantajan kanssa.

Hieman samantyyppisestä logiikasta on kyse myös niissä tapauksissa, joissa esimerkiksi vanhusten palvelukeskuksen edustaja painottaa, miten palvelukeskukseen sijoitetut avotyöntekijät tekevät korvaamatonta työtä avustavissa hoivatehtävissä. He helpottavat hoitajien työtaakkaa ja ovat pidettyjä työntekijöitä vanhusten parissa. Kun keskustelu sitten kääntyy työsuhteen solmimiseen ja palkanmaksuun, sama henkilö tyrmää ajatuksen välittömästi, koska

"meillä tehdään niin vaativaa hoitotyötä, että kyllä kaikkien työntekijöiden tulee olla ammattikoulutettuja hoitajia"

Kehitysvammaisten ihmisten laitosasumisen purkamisesta puhuttaessa kuullaan usein puheenvuoroja siitä, miten kehitysvammaisille ihmisille kyllä riittää asunnoksi yksi huone ilman omaa kylpyhuonetta tai keittiötä, tai että kehitysvammaiset tarvitsevat niin paljon tukea, että ryhmäkoti on paras ratkaisu.

Monet puheenvuorot kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä tuntuvat noudattavan samaa kategorisoivaa argumentointia:

"Kehitysvammaisille riittää työn ilo, eivät he tarvitse palkkaa, heillähän on ne eläkkeet eivätkä he ymmärrä rahan arvoa."

"Kehitysvammaiset tarvitsevat niin paljon tukea, että ei työnantajan voi odottaa maksavan palkkaa."

Vastaukset saavat ihmettelemään, miten yhdenvertaisuuslaista ja YK:n vammaisten oikeuksia koskevasta yleissopimuksesta huolimatta osalla suomalaisista teetetään pysyvästi palkatonta työtä yhden ominaisuutensa eli kehitysvamman perusteella. Ehtiikö vuosikymmen vaihtua 2010-luvusta 2020-luvuksi, ennen kuin maassamme sisäistetään vammaisten ihmisten oikeus työhön yhdenvertaisesti muiden kanssa?

Haaste on heitetty!

Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton mukaan kunnat ovat keskeisiä vastuunkantajia kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemisessa. Jotta yhä useampi kunta voisi tarjota palkkatyöhön työllistymisen tukipalvelua, asiasta tulee tehdä kunnissa päätöksiä ja linjauksia.

Kehitysvammaisten ihmisten tukeen ja palveluihin liittyvät asiat ovat kunnissa kuitenkin usein marginaalisia: kehitysvammapalvelut ovat kunnan sosiaalitoimen budjetissa niin pieni asia, että harvalla kunnanvaltuutetulla tai sosiaalipalveluista vastaavan lautakunnan jäsenellä on niistä asian-tuntemusta.

Jotta kuntapäätäjillä olisi mahdollisuus pohtia kunnan kehitysvammapalvelujen palveluvalikon kehittämistä työllistymistä tukevaksi, Työtä tekijöille -projekti tarjosi heille tietoa ja työkaluja.

Ensin projektin kuuden toiminta-alueen sosiaalipalveluista vastaavien lautakuntien jäsenet kutsuttiin seudullisiin koulutustilaisuuksiin. Sen jälkeen Kehitysvammaliitto ja Kehitysvammaisten Tukiliitto haastoivat kunnat tukemaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön tavallisille työpaikoille.

Yhteensä noin kuudenkymmenen kunnan sosiaalipalveluista vastaaville lautakunnille Jyväskylän, Kouvolan, Seinäjoen, Turun, Kuopion ja Savonlinnan seuduilla ja lähialueilla lähetettiin syksyllä 2009 haastekirje. Haasteessa kerrottiin, että tuhansilla kehitysvammaisilla nuorilla ja aikuisilla on halua ja kykyä tehdä palkkatyötä. Palkkatyön ja työhönvalmennuspalvelun lisäämistä perusteltiin sekä taloudellisuudella että ihmisoikeuksilla.

Kirjeessä kerrottiin, että tarjoamalla tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua kehitysvammaisille henkilöille kunta saa kehitysvammaisista kuntalaisista veronmaksajia. Lisäksi kerrottiin, että euron panostus tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen tuo parhaimmillaan kunnalle 1,11 euron ja koko julkiselle sektorille 3,62 euron hyödyn (Ylipaavalniemi 2004).

Lisäksi lautakunnille kerrottiin, että työhönvalmennuspalvelun lisääminen vastaa YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen sekä Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman vaatimuksiin vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemisesta. Ja mikä tärkeintä, mahdollistaa kehitysvammaisten henkilöiden paremman taloudellisen toimeentulon ja yhdenvertaisen osallistumisen yhteiskuntaan.

Lautakuntia muistutettiin, että kunnat voivat tukea kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön tarjoamalla heille tuetun työllistymisen työhönvalmennusta, joka on yksi sosiaalihuoltolain 27 d §:ssä tarkoitetuista työhön sijoittumista edistävästä tukitoimista.

Lautakunnille lähetetyissä haastekirjeissä esitettiin kahdeksan toimenpide-ehdotusta siitä, miten kunta voi kehittää palvelujaan siten, että yhä useammalla kehitysvammaisella kuntalaisella on mahdollisuus tavoitella palkkatyötä.

Kunnat haastettiin:

1. Kirjaamaan strategiseksi tavoitteeksi, että kunta tukee kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä työsuhteiseen palkkatyöhön.
2. Kartoittamaan kehitysvammaisten kuntalaisten työllistymisen tuki- ja palvelutarpeita
 - selvittämällä työllistymisen tuki- ja palvelutarpeiden tämänhetkistä määrää ja laatua,
 - ennakoimalla työllistymisen tuki- ja palvelutarpeiden tulevaa määrää ja laatua esimerkiksi erityishuolto-ohjelmien ja palvelusuunnitelmien laadinnan ja päivittämisen yhteydessä sekä
 - tiedottamalla kunnan luottamushenkilöille ja viranhaltijoille kehitysvammaisten henkilöiden nykyisistä ja tulevista työllistymisen tuki- ja palvelutarpeista.
3. Järjestämään tuetun työllistymisen työhönvalmennusta
 - perustamalla työhönvalmentajan toimi/toimia,
 - muuttamalla työ- ja toimintakeskusten ohjaajien työnkuvia työhönvalmentajien työnkuviksi ja/tai
 - hankkimalla tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua ulkopuolisilta palveluntuottajilta.
4. Perehdyttämään erityisesti kehitysvammahuollon henkilöstöä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen
 - tarjoamalla koulutusta tuetun työllistymisen periaatteista ja käytännöistä sekä
 - tarjoamalla henkilökunnalle mahdollisuuksia tutustua käytännössä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen.
5. Vähentämään palkattoman avotyötoiminnan käyttöä kehitysvammaisten henkilöiden pysyvänä työhönsijoittumisen ratkaisuna
 - muuttamalla kunnan toimintayksiköissä toteutettava avotyötoiminta työsuhteiseksi työksi,
 - neuvottelemalla yksityisen sektorin kanssa avotyötoimintapaikkojen muuttamisesta työsuhteiseksi työpaikoiksi sekä
 - muuttamalla avotyötoiminta määräaikaiseksi työharjoitteluksi, jonka tavoitteena on työelämätaitojen harjaannuttaminen ja/tai palkkatyöhön työllistyminen.
6. Vahvistamaan työtoiminnan ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä työllistymisen tukemisessa
 - parantamalla yritys-/työnantajayhteistyötä kertomalla yrityksille käytettävissä olevista työllistämisen tukimuodoista, järjestämällä kehitysvammaisille henkilöille työharjoittelumahdollisuuksia paikallisissa yrityksissä sekä kannustamalla toimintakeskuksissa alihankintatöitä teettäviä yrityksiä työllistämään kehitysvammaisia henkilöitä,
 - tekemällä yhteistyötä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa esimerkiksi palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen hyödyntämiseksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukemisessa,
 - tiivistämällä yhteistyötä oppilaitosten kanssa kehitysvammaisten henkilöiden työelämään siirtymisen tukemisessa ja oppisopimustoimistojen kanssa työelämälähtöisen koulutuksen tarjoamisessa sekä
 - lisäämällä työtoiminnassa olevien kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuksia siirtyä ammatillisen koulutuksen kautta avoimille työmarkkinoille.

7. Kehittämään työtoimintaa siten, että se tukee palkkatyöhön työllistymistä
 - rakentamalla työtoimintaan palvelukokonaisuus, jossa harjaannutetaan työelämätietoja ja -taitoja, valmentaudutaan työelämään, tutustutaan eri työaloihin ja -tehtäviin ja järjestetään työharjoittelua eri aloilla ja työpaikoilla sekä
 - vahvistamalla työtoiminnan yhteistyötä seudun muiden työllistämistoimijoiden kanssa.
8. Tarjoamaan kehitysvammaisille kuntalaisille ja heidän läheisilleen tietoa erilaisista työllistymismahdollisuuksista
 - erityishuolto-ohjelmia tehtäessä,
 - palvelusuunnitelmia laadittaessa ja päivitettäessä sekä
 - koulutuspolun siirtymävaiheissa.

Haastekirjeellä lähestyttiin vain niitä kuntia, joiden edustajia oli aiemmin kutsuttu projektin järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Kyseisten kuntien virkamiehille ja luottamushenkilöille oli siis tarjottu tietoa aiheesta jo ennen haastetta.

Lautakuntien suoran haastamisen lisäksi Työtä tekijöille -projekti tarjosi yksittäisille kuntalaisille mahdollisuuden tehdä kuntalaisaloitteen palkkatyön lisäämisen puolesta. Työtä tekijöille -projektin verkkosivuille (www.verneri.net/tyota-tekijoille) laadittiin kuntalaisaloitteen malli, joka sisälsi samat kahdeksan toimenpide-ehdotusta kuin lautakunnille osoitettu haastekirje.

Kiinnostaako kuntia?

"On hyvä, että kuntia patistellaan ottamaan huomioon myös työkykyiset kehitysvammaiset. Heidän elämäänsä tulee jokin tarkoitus ja he tuntevat olevansa tärkeitä ja tasavertaisia "normaalien" ihmisten kanssa. Monesti ajatellaan, että 'ei niistä ole tekemään työtä' – ei ehkä samalla lailla kuin toiset, mutta omalla tavallaan ja omaa tahtiaan he selviytyvät useimmista töistä samoin kuin 'terveet'."

"Voisiko haasteen lähettää Uusikaupunki-Laitila -akselille, jotta asiamme edistyisi?"

"Ihmettelen vaan, että Kokkolaa [...] ei ole haastettu mihinkään vammaisten työllistämistalkoisiin. Tämä on väkiluvultaan niin suuri ja alueellisesti vielä suurempi kaupunki, että olisi saanut olla haasteessa mukana."

Kuntien haastaminen herätti mielenkiintoa muun muassa kehitysvammaisten ihmisten ja heidän läheistensä parissa, kuten edelliset palautteet kertovat. Haaste herätti kiinnostusta myös paikallisissa tiedotusvälineissä, jotka julkaisivat uutisia haasteesta.

Entä haastamisen varsinaiset kohteet, kuntien sosiaalipalveluista vastaavat lautakunnat? Miten haaste otettiin vastaan? Seurasiko haastamisesta jotain konkreettista?

Haastetuille kunnille lähetettiin kevättalvella 2010 seurantakysely. Verkkokyselyllä haluttiin selvittää, miten haastekirjettä on käsitelty lautakunnissa ja millaisia päätöksiä lautakunnat ovat haastekirjeen pohjalta tehneet. Kysely lähetettiin viranhaltijoille, jotka toimivat kuntien sosiaalipalveluista vastaavien lautakuntien esittelijöinä, ja joiden voi olettaa tietävän, miten haastetta on käsitelty.

Haastettuja kuntia oli yhteensä 59, mutta koska osa kunnista on muodostanut sosiaalitoimen yhteistoiminta-alueita ja siten yhteislautakuntia, haastekirjeen sai yhteensä 51 lautakuntaa.

Seurantakyselyyn vastasi 13 lautakuntaa, joten kyselyn vastausprosentti oli 25.

Haastetut kunnat sijoittuivat Jyväskylän, Kouvolan, Seinäjoen, Turun, Kuopion ja Savonlinnan seuduille. Kyselyyn vastanneista lautakunnista kaksi sijoittui Jyväskylän, viisi Seinäjoen, kaksi Turun, kaksi Kuopion ja kaksi Savonlinnan seuduille. Kouvolan seudulta ei saatu vastauksia kyselyyn.

Lisäksi Turun seudun haastetuista kunnista kaksi oli jo ennen seurantakyselyn toteuttamista toiminut Työtä tekijöille -projektilla tiedoksi pöytäkirjaotteet haastekirjettä käsitellessä lautakuntakokouksista. Seurantakyselyn ja pöytäkirjaotteiden myötä projekti sai siis tiedon yhteensä 15 lautakunnan toimista.

Haastekirjettä oli kyselyvastausten ja pöytäkirjaotteiden mukaan käsitelty 7 lautakunnassa, kun haastettuja lautakuntia oli yhteensä 51. Haastetta oli käsitelty lautakunnissa ilmoitusasiana eli tiedonantoluonteisesti. Yhdessä kunnassa haaste oli lisäksi lähetetty edelleen tiedoksi kunnanhallitukselle ja tekniselle lautakunnalle.

Terveisiä todellisuudesta

Yhdessäkään kyselyyn vastanneista lautakunnista ei ollut tehty haastekirjeen suosittelemaa päätöstä siitä, että kehitysvammaisten kuntalaisten työllistymisen tukeminen kirjataan strategiseksi tavoitteeksi.

Eräässä kunnassa tätä perusteltiin sillä, että nykyiset järjestelyt tukevat parhaiten pääasiassa ikäntyivistä ja vaikeavammaisista henkilöstä koostuvaa asiakaskuntaa. Myöskään työllistymisen tuki- ja palvelutarpeiden kartoittamista ei nähty tarpeellisenä, koska *”kaikilla kunnan kehitysvammaisilla on tuki- ja palvelusuunnitelmat”*.

Yksi haastetuista kunnista päätti kuitenkin laatia kunnan kehitysvammahuollon strategian.

Erään kunnan mukaan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen järjestämiselle ei ole tarvetta juuri tällä hetkellä, mutta nuorempien kehitysvammaisten osalta työelämän polkua on tarkoitus rakentaa yksilöllisesti *”kun se aika koittaa”*.

Kahdessa kunnassa puolestaan nähtiin, että *”kunnan on yksin mahdotonta kehittää järjestelmää palkkatyön voimakkaaseen lisäämiseen”*. Muutama muukin kunta korosti seudullisen yhteistyön merkitystä työllistymispalveluiden kehittämisessä.

Vaikka yhtään päätöstä strategisesta linjauksesta ei ollut tehty, oli yksi lautakunta päättänyt *”ottaa asian kaikin mahdollisin tavoin toteutettavaksi”*. Samainen lautakunta oli myös keskustellut kehitysvammaisten kuntalaisten työllistymisen tuki- ja palvelutarpeiden kartoittamisesta ja päättänyt kunnan koko kehitysvammahuoltoa koskevan selvityksen tekemisestä. Toisaalta kyseisen kunnan edustaja kuitenkin totesi, että kunnalla ei ole resursseja perehdyttää kehitysvammahuollon henkilöstöä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen.

Haastekirjeessä suositeltiin palkattoman avotyötoiminnan vähentämistä kehitysvammaisten henkilöiden pysyvänä työhönsijoittumisen ratkaisuna. Kyselyyn vastanneissa kunnissa ei ollut tehty tällaista linjausta muun muassa siksi, että avotyötoiminnassa ei ole montaa kehitysvammaista ja siksi, että palkallista työtä ei ole tarjolla.

Yksi kunnista sen sijaan oli hakemassa hankerahoitusta työtoiminnan ja eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittämiseen. Toinen kunta taas arvioi, ettei yhteistyön vahvistamiselle ole tarvetta tämänhetkisen asiakaskunnan ikääntymisen tai vaikeavammaisuuden takia.

Haastekirjeessä suositeltiin työtoimintaa kehitettäväksi siten, että se tukee palkkatyöhön työllistymistä. Tämän ei nähty olevan ajankohtaista muun muassa siksi, että kunnan kehitysvammaiset ovat *”sen kuntoisia, että he eivät pysty varsinaiseen palkkatyöhön.”* Sen sijaan heitä tuetaan avotyötoimintaan.

Kaikkiaan kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöllistymisen tukeminen nähtiin haasteellisenä muun muassa kunnan korkean työttömyysasteen takia. Joissain kunnissa kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemista oli kyllä pohdittu työryhmissä ja kehitysvammahuollon työntekijöiden kesken, mutta asiaa ei ollut vielä saatu *”edistymään vietäväksi lautakuntatasolle.”*

Yhdessä vastauksessa mainittiin, että henkilökunta oli kyllä keskenään keskustellut erään kehitysvammaisen henkilön konkreettisista työllistymismahdollisuuksista.

Jotain tilaaja-tuottaja-palvelutuotantomallin haasteista kertoo se, että eräs tilaajan edustaja kertoi lähettäneensä haasteen eteenpäin palvelujen tuottajaorganisaatiolle toivoen saavansa kommentteja siitä, miten haasteeseen voitaisiin vastata. Tuottajaorganisaatiolta ei kuitenkaan tullut minkäänlaista vastausta.

Ylipäänsä palkkatyön sopivuutta kehitysvammaisille kuntalaisille epäiltiin. Eräessä kunnassa ei nähty järkevänä tarjota palkkatyömahdollisuutta henkilöille, jotka eivät *”sitoudu mihinkään ohjeisiin tai sääntöihin joita mm. asumisyksikössä on sovittu.”*

Lisäksi todettiin, että on otettava huomioon kehitysvammaisen henkilön toimintakyky ja resurssit, jotta *”välttyttäisiin turhilta pettymyksiltä [...] kun hän ei suoriudukaan tehtävästään [...] koska itse ei realistisesti pysty arvioimaan omia resurssejaan.”*

Osa vastaajista oli myös huolissaan siitä, että kehitysvammaisen henkilön työpanos ei vastaa työnantajan odotuksia.

Enemmän kysymyksiä kuin vastauksia

51 haastetusta lautakunnasta 7 ilmoitti käsitelleensä haastekirjettä, mutta suurimmassa osassa se ei ollut johtanut minkäänlaisiin konkreettisiin toimenpiteisiin. Vastaamatta jättäneissä kunnissa tulos tuskin on sen parempi.

Vaikuttaakin siltä, että kehitysvammaisten työllistymisen tukemista on kovin vaikea saada ujutettua kunnan poliittiseen keskusteluun. Ilman poliittista strategista linjausta kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen jää jatkossakin yksittäisten tuliselujen henkilökohtaisen harrastuneisuuden varaan eikä kunnan palveluvalikko tue työllistymistä.

Muutamien kuntien vastauksissa viitattiin siihen, että kehitysvammaisten nuorten yksilöllisiä työuria ryhdytään rakentamaan sitten, kun *”se aika koittaa.”* Mutta miten työuria rakennetaan, kun kunnissa ei edes suunnitella konkreettisia toimenpiteitä, jotka tämän mahdollistaisivat?

Seurantakyselyn vastauksista käy ilmi, miten kaikilla muilla paitsi kehitysvammaisilla henkilöillä itsellään on mahdollisuus määritellä, onko heistä palkkatyöhön. Keskusteluja yksittäisten kehitysvammaisten nuorten tai aikuisten soveltuvuudesta työntekoon käydään henkilökunnan kesken. Missä vaiheessa henkilöt itse pääsevät osalliseksi heitä koskevaan keskusteluun?

Entä voivatko vastauksissa mainitut tuki- ja palvelusuunnitelmat todella olla perusteluna sille, ettei tuetun työllistymisen työhönvalmennukselle ole tarvetta? Jos suunnitelmat perustuvat kunnan nykyiseen palvelutarjontaan, johon ei kuulu työllistymisen tukipalvelua, harva asiakas osaa sitä edes toivoa.

Ja tarvitseeko kehitysvammaisia aikuisia suojella mahdollisilta pettymyksiltä, joita myös elämänkokemukseksi nimitetään? Onko osallisuutta ja tasa-arvoa se, että kehitysvammaisen henkilön polku tasoitetaan montuista ja kuopista? Entäpä myönteiset kokemukset, onnistumiset ja oppiminen, joita palkkatyö myös voi tarjota?

Myös työpaikkojen puute on ontuva peruste sille, ettei kehitysvammaisten palkkatyöllistymistä tueta. Työpaikkojen sijaan pula on työhönvalmentajista, jotka etsivät sopivia työpaikkoja ja räätälöivät työnkuvat sellaisiksi, että ne vastaavat työnantajan tarpeita ja työntekijän kykyjä ja osaamista.

Kuinka hyvä työnantajien tarpeiden tuntemus on sosiaalitoimen työntekijöillä, joiden toimenkuvaan ei kuulu lainkaan työnantajayhteistyötä? Juuri nämä henkilöt kuitenkin määrittelevät, että työllistymisen tukeminen "ei kannata", koska "kehitysvammaisille ei löydy työpaikkoja".

Onko kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen ikuisesti alisteinen kaikkien muiden ihmisryhmien työllistymiselle – onko kehitysvammaisten ihmisten vuoro vasta sitten, kun nykymaailmassa saavuttamaton täystyöllisyys on saavutettu? Entä kuinka hedelmällistä on rakentaa vastakkainasettelua esimerkiksi työttömän akateemisesti koulutetun ja avustavia kaupan alan töitä etsivän kehitysvammaisen henkilön välille?

Sekä haastekampanjan seurantakyselyn että kuntatoimijoiden parissa aiemmin toteutettujen kyselyjen perusteella näyttää siltä, että tällä hetkellä mikään toimijataso ei linjaa kunnissa kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemista. Asiaa ei viedä poliittiseen keskusteluun, ja toisaalta virkamiehet eivät tee operatiivisia päätöksiä. Kun vielä tilaaja-tuottaja-mallissa tilaaja ei hoksaa tilata eikä tuottaja tarjoa muuta kuin tilattua palvelua, palveluvalikko säilyy vuodesta toiseen ennallaan.

Kuten eräs kyselyn vastaajista totesi: kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöllistyminen ei ole yksinkertainen asia järjestettäväksi, vaan siinä pitää ottaa paljon käytännön asioita huomioon. Mutta eikö palveluita ja tukitoimia yleensä tarvitakin tilanteissa, jotka eivät suju helposti, valtavirran mukana? Eikö juuri ihmiselämän moninaisissa tilanteissa tukeminen ole palveluiden ja muiden tukitoimien ydintä?

Valtioneuvosto hyväksyi tammikuussa 2010 periaatepäätöksen kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämisen ohjelmaksi vuosina 2010–2015. Ohjelman tarkoituksena on tukea kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllistä asumisen järjestämistä ja samalla vähentää kehitysvammalaitosten paikkoja. Ohjelma viedään käytäntöön suuntaamalla asuntotuotannon rahoitusta yksilöllistä asumista painottaen. Periaatepäätöksen taustalla on poliittinen tahtotila järjestää asumiseen liittyvä tuki ja palvelut uuden, ihmisoikeusnäkökulmaa painottavan vammaispoliittisen paradigman mukaisesti.

Jotta uuden vammaispoliittisen paradigman sisältämät arvot saadaan käytännöksi myös kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen saralla, tavoitteeksi on asetettava kehitysvammaisten työllistymisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämisen ohjelman laatiminen. 2010-luvulla on jo aika saada asiaan enemmän vastauksia kuin kysymyksiä.

Marika Ahlstén, erikoissuunnittelija, Kehitysvammaliitto ry

MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?

Yhteisvastuukeräys osoitti rohkeata näkemyksellisyyttä, kun se valitsi vuosien 2008 ja 2009 keräysten teemoiksi erityisen heikossa asemassa olevien ryhmien työllistymisen, vuonna 2008 kehitysvammaiset ja vuonna 2009 maahanmuuttajat. Kummassakin tapauksessa keräyskohteen valinta meni ihmisarvon, oikeudenmukaisuuden ja ihmisten välisen yhdenvertaisuuden ytimeen. Sanoma siitä, että yhteiskunnassamme on tuhansia työkykyisiä ja työntekoa syvästi arvostavia ihmisiä, joiden työllistymisen tieltä tarvitsee kuitenkin poistaa turhat esteet, on ollut tärkeä sanoma eikä sen ajankohtaisuus ole valitettavasti laimentunut näinä vuosina yhtään.

Vuoden 2008 keräyksen neljä edunsaajajärjestöä, Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Nuorten Ystävät ja Förbundet De Utvecklingsstördas Väl käyttivät keräystuoton antamia mahdollisuuksia monin eri tavoin parantamaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen mahdollisuuksia. Eri puolille maata suuntautuneissa hankkeissa jaettiin oikeata tietoa ja neuvottiin menettelytavoissa. Raikas ja iloinen tiedotuskampanja antoi kampanjalle itsetuntoiset, kursailemattomat kasvot. Kymmenissä tilaisuuksissa puhuttiin asiasta suoraan kehitysvammaisille ihmisille itselleen, heidän läheisilleen, heidän kanssaan työskentelevälle henkilöstölle, kuntapäätäjille ja työnantajille. Työhönvalmennusta järjestettiin. Vaikutettiin myös siihen, että kunnat palkkaisivat lisää työhönvalmentajia kehitysvammaisten ja muiden vaikeasti työllistyvien tueksi. Rakenteellisia esteitä pyrittiin poistamaan kaikilla tavoilla ja tasoilla, jopa eduskuntaan vaikuttamista myöten.

Mitä tällä kaikella saatiin aikaan? Mitä me olemme näiden kahden vuoden aikana oppineet kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä ja suomalaisesta yhteiskunnasta?

Muutama kymmenen kehitysvammaista ihmistä työllistyi tänä aikana palkkatyöhön, määrääjäksi tai toistaiseksi. Jokainen onnistumistarina on vaatinut näiltä ihmisiltä itseltään sinnikkyyttä ja uskoa omiin mahdollisuuksiin ja työhönvalmentajalta peräänantamattomuutta, johdonmukaisuutta ja neuvottelukykä. Jokaisella näistä onnistumistarinoista on varmasti myös heijastusvaikutuksia. Työpaikoilla toisensa jälkeen on opittu, että tässä ei ole mitään merkillistä. Kyse on järjen ratkaisusta, jotka vain toteutetaan hieman toisin kuin on totuttu, työhönvalmentajan tuella. Hiljalleen sana leviää siitä, että tämä toimii ja että monenlaiset työtoverit ovat työyhteisön voimavara ja rikkaus.

Kymmenistä ilonaiheista huolimatta päällimmäiseksi kokemukseksi näistä kahdesta vuodesta jää kuitenkin epäuskoinen kummastus sen äänettömän vastustuksen edessä, joka suomalaisesta yhteiskunnasta yhä edelleen huokuu kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä kohtaan. On heti tarkennettava, että tämä ei välttämättä koske työnantajia. Varsinkin yksityisen sektorin työnantajat palkkaavat työntekijöitä tarpeeseen, jos niillä on siihen varaa, ja sanovat suoraan, jos ei ole. Mutta valtionhallinnosta ja kuntapalveluista huokuu vastaan merkillinen nihkeys, jota ei ole helppo ymmärtää.

Osittain tämä vastahankaisuus selittyy varmaankin sillä, että käsitykset kehitysvammaisuudesta ovat jääneet vuosikymmenien takaiselle tasolle, valitettavasti myös kehitysvammapalveluiden piirissä. Ei kyetä näkemään, että tämän päivät kehitysvammaiset ovat jotakin muuta kuin ne ihmiset, jotka kansoittivat laitosisastoja vielä 30 vuotta sitten. Ei ymmärretä, miten paljon merkitsee se, että kaikki kehitysvammaiset lapset käyvät nykyisin peruskoulun ja että käytännössä kaikki saavat peruskoulun jälkeen valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta. Yhä kasvava osa kehitysvammaisista nuorista suorittaa ammatillisia opintoja tutkintoon asti. He käyttävät kännykkää ja tietokonetta, surffailevat

internetissä, seuraavat joukkotiedotusta ja tietävät ympäröivästä maailmasta paljon. Moni on matkustellut perheensä mukana ulkomailla ja tietää, että maailma jatkuu myös kotikulmien toisella puolen.

Kaikki tämä katoaa näkyvistä, kun aletaan puhua ”kehitysvammaisuudesta”. Diagnostinen leima estää näkemästä ihmisiä leiman takana. Eivät he voi olla koulutettuja, toimintakykyisiä, motivoituneita ja vastuuntuntoisia työntekijöitä. Hehän ovat kehitysvammaisia ja kehitysvammaiset ovat tosin aitoja ja sosiaalisia ja musikaalisia ja ovat pienestä kiittollisia, mutta eivät ymmärrä rahasta mitään eikä heille sen takia tarvitse maksaa palkkaa.

Tätä kutsutaan diskriminaatioksi, syrjinnäksi. Eräs Työllä osallisuutta -hankeperheen suuria opetuksia onkin ollut se, että eräät kehitysvammaisten ihmisten perusoikeuksien laajamittaisimmista loukkauksista tapahtuvat työelämässä. Heidä kohdellaan huonommin kuin muita ihmisiä heidän yhden ominaisuutensa perusteella, heidän todellisesta työ- ja toimintakyvystään riippumatta. Näyttää siltä, että nykyjärjestelmässä se yksi ominaisuus legitimoi ilmaisen työn teettämisen kehitysvammaisilla ihmisillä ja heidän lainsuojattoman asemansa työsopimusten ulkopuolella.

Jos ja kun näin on, on todellakin tarpeen kysyä, miten tästä eteenpäin. Miten ajaa muutosta tilanteeseen, jossa tietyn väestöryhmän perusoikeuksien rikkomisesta on tullut vakiintunut käytäntö, jota jopa pidetään hyvänä ja kannatettavana ja puolustetaan monin argumentein?

Vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksen edunsaajajärjestöt toivovat ainakin kolmea asiaa tapahtuvaksi:

Ensiksi: Muutoksen aikaan saaminen edellyttää nähtävästi sitä, että kehitysvammaiset ihmiset itse kieltäytyvät tekemästä ilmaista avotyötä lainsuojattomassa asemassa. Toivommekin, että avotyötoiminnassa olevat kehitysvammaiset ihmiset havahtuvat läheistensä tuella peräämään oikeuksiaan tarvittaessa vaikkapa kantelu- ja oikeusteitse. YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista antaa tähän hyvän selkänöjan. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on myös hyvä forum käsittelemään ihmisoikeusrikkomuksia ja syrjintää, vaikka sen käsittelyajat ovatkin pitkiä. Alan järjestöjen antama tuki ja julkisuus näille prosesseille merkitsee myös paljon.

Toiseksi: Kehitysvammahuoltona järjestettävä työtoiminta on auttamattoman vanhentunut järjestelmä, joka vaatii kiireellistä uudelleenmäärittelyä. Nykyinen järjestelmä ei ole kyennyt uudistumaan, vaikka kehitysvammaisten lasten, nuorten ja aikuisten saamassa perusopetuksessa ja toisen asteen koulutuksessa on tapahtunut valtavaa kehitystä, joka asettaa työhönvalmennukselle ja työllistämiseksi, mutta myös päivätoiminnan sisällöille aivan uusia haasteita. Se ei myöskään enää vastaa YK:n yleissopimusta vammaisten ihmisten oikeuksista. Nyt tarvitaan toisaalta työn ja työhönvalmennuksen, toisaalta päivätoiminnan selkeämpää toisistaan erottamista ja kummankin toimintakentän tavoitteiden, menetelmien ja resurssijaon uudelleen määrittelyä.

Toivomme, että valtiovalta asettaa tätä tarkoitusta varten selvityshenkilön, jonka tehtäväksi annetaan kokonaissuunnitelman laatiminen kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä tukevien palveluiden ja päivätoimintajärjestelmän uudistamiseksi.

Kolmanneksi toivomme, että sosiaaliturvan uudistustyö jatkuisi siten, että kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuudet yhdistää palkka- ja eläketuloja paranisivat. Toivomme myös, että työnanta-

jille annettavia kannustimia vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistämiseen kehitettäisiin valppaasti. Kehitysvammaisten ihmisten suurimmat työllistymisen mahdollisuudet ovat avustavissa työtehtävissä, jotka ovat usein osa-aikaisia. Niistä saatavien palkkatulojen yhdistäminen eläketuloon edes välttävän toimeentulon turvaamiseksi on kuitenkin tehty vaikeaksi. Vuoden 2010 alussa voimaan astunut 600 euron ansaintaraja on pikemminkin työntekoa rankaiseva kuin siihen kannustava. Alan järjestöt pitävät parhaimpana tämän rajan poistamista kokonaan, kuten näkö- tai liikuntavammaisten kohdalla on jo tehty.

Emme ole sysäämässä vastuuta toisille. Alan järjestöt ovat tehneet sinnikästä työtä sen osoittamiseksi, että kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen on sekä mahdollista että järkevää, ja jatkamme tätä työtä edelleen. Mutta Yhteisvastuukeräyksen Työllä osallisuutta -hankeperhe on opettanut meitä puhumaan ja toimimaan aikaisempaa rohkeammin.

Heikki Seppälä, tutkimus- ja kehittämiskeskuksen johtaja, Kehitysvammaliitto ry

Lähteet

Hallituksen esitys eduskunnalle vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä edistäväksi lainsäädännöksi (HE 169/2001).

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

Härkäpää, K. (toim.) (1998). Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki: Tuetun työllistymisen Suomen verkosto FINSE.

ILO (2007). Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR). A Good Practice Guide. International Labour Office. Geneva. Luettu 1.2.2010 osoitteessa <http://www.ilo.org/employment/disability>

Järvikoski, A. (2003). Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Aalto, A-M., Hurri, H., Järvikoski, A., Järvisalo, J., Karjalainen, V., Paatero, H., Pohjolainen, H., Rissanen, P. (toim.) Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Raportteja 267. Helsinki: Stakes. 45-55.

Kairi, T. (2009). Kehitysvammaiset henkilöt ja mielenterveyskuntoutujat työelämässä. Julkaisematon käsikirjoitus. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Karojärvi, H. (2009). Kuntatoimijoiden näkemyksiä kehitysvammaisten henkilöiden tuetusta työllistymisestä. Kandidaatintutkielma. Tampereen yliopisto, Sosiaalitutkimuksen laitos.

Kehitysvammaisten erityishuollon järjestäminen. Yleiskirje A6/1984/va. Helsinki: Sosiaalihallitus.

Kumpulainen, A. (2007). Kehitysvammapalvelut vuonna 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:30. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kuntalaki (365/1995).

Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Julkaisuja 2002:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002).

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977).

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, V., Virta, L. (2006). Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Helsinki: Stakes. Raportteja 15/2006.

Nummelin, T. (2009). Minun toiveammattini -kyselyn tulokset. Luettu 15.1.2010 osoitteessa http://kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/yhteisvastuu_2008_minun_toiveammattini.pdf.

Ohje ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja saavan ja vajaakuntoisen henkilöasiakkaan tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja etuuksista. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. O/1/2006 TM.

Ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 6 kohdassa tarkoitetun vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta. O/1/2005 TM. Liite: Muistio vajaakuntoisen henkilön määrittelyn ja ammatillisen kuntoutustarpeen arviointikriteereistä.

Ollikainen, A-M. (2009). Marginaalista maailmalle. Työllistämispalvelut oppimisympäristönä. Helsinki: VATES-säätiö.

Opetushallitus (2009). Koulutus ja tutkinnot. Oppisopimuskoulutus. Luettu 27.2.2010 osoitteessa <http://www.oph.fi/oppisopimus>

Palvelutyöryhmän loppuraportti (2009). Työllistymistä tukevien ammatillisen kuntoutuksen palveluiden järjestäminen ja yhteensovittaminen julkiseen työvoimapalveluun – kohderyhmänä työkyvyttömyysetuutta saavat, jotka haluavat siirtyä tai palata työelämään. Työ- ja elinkeinoministeriö. (Julkaisematon.)

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

Saloviita, T., Lehtinen, U., Pirttimaa, R. (1997). Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki -projekti.

Sariola, L. (toim.) (2005). Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö ja Tuetun työllistymisen Suomen verkosto FINSE.

Sosiaalihuoltolaki (710/1982).

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

Liite 1

Förbundet De Utvecklingsstördas Väl (FDUV) edustaa yhtätoista paikallista DUV-yhdistystä sekä valtakunnallista kehitysvammaisten henkilöiden yhdistystä, Steg för Steg:ää. FDUV on edunvalvontajärjestö, joka työskentelee ruotsinkielisten kehitysvammaisten sekä heidän perheidensä hyväksi. FDUV antaa tukea ja luo yhteenkuuluvuutta kehitysvammaisille henkilöille ja perheille kurssitoiminnan ja leiritoiminnan avulla. Lärum, FDUV:n pedagoginen yksikkö, kehittää erityispedagogisia menetelmiä sekä opetusmateriaaleja. Ruotsinkielinen selkokeskus LL-Center julkaisee LL-Bladetia sekä muuta selkokielistä materiaalia. Sensoteket Vaasassa ja Helsingissä on multisensorinen tila, jossa on tarjolla monipuolisia aistimuksia. FDUV jakaa tietoa ja vaikuttaa yhteiskunnan asenteisiin parantaakseen kehitysvammaisten henkilöiden elämäntilannetta ja tekee jatkuvaa työtä yhdessä muiden vammaisjärjestöjen kanssa.

Kehitysvammaisten Tukiliitto on kehitysvammaisten ihmisten ja heidän läheistensä järjestö, jonka yhdistykset toimivat koko Suomen alueella. Liitto on perustettu vuonna 1961. Tukiliiton tehtävänä on tukea jäsenistöään, puolustaa ja kehittää kehitysvammaisten ja heidän perheidensä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja oikeuksia sekä toimia jäsenistönsä elämänlaadun edistämiseksi. Kehitysvamma haittaa jokapäiväistä elämää sitä vähemmän, mitä paremmin yhteiskunta on suunniteltu meille kaikille. Tukiliitto kerää ja jakaa tietoa, kokeilee ja kehittää, kouluttaa jäsenistöään ja ”puhuu jäsenistönsä äänellä” erilaisissa verkostoissa ja yhteistyökuvioissa. Yhteiskunnallisen vaikuttajan rooli on myös merkittävä ja esimerkiksi asenteiden muuttamisessa on vielä paljon työsarkaa.

Kehitysvammaliitto edistää kehitysvammaisten ja muiden oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tukea tarvitsevien ihmisten tasa-arvoa ja osallistumista yhteiskunnassa, kehittää palveluja sekä edistää alan tutkimusta. Kehitysvammaliiton perustehtäviä ovat tutkimus, kehittämistoiminta, henkilöstön koulutus, materiaalin tuotanto, selkokielen tiedonvälityksen ja kulttuurin edistäminen, esteettömyyden ja osallistavan kommunikoinnin ja tietotekniikan käytön edistäminen sekä tiedotus- ja vaikuttamistoiminta. Kehitysvammaliiton jäsenet tekevät kehitysvammatyötä tai toimivat muuten kehitysvammaisten ihmisten hyväksi. Kehitysvammaliiton varsinaiset jäsenet ovat kuntayhtymiä, kuntia, seurakuntia, rekisteröityjä yhdistyksiä ja säätiöitä, ja kannatusjäsenet yksityisiä ihmisiä.

Nuorten Ystävät on vuonna 1907 perustettu sosiaali- ja terveysalan asiantuntija- ja vaikuttajajärjestö, jonka keskustoimisto sijaitsee Oulussa. Järjestön omistama liiketoimintakonserni tuottaa valtakunnallisia sosiaali- ja terveysalan erityispalveluja, joilla kunnat täydentävät palvelujaan. Järjestökonserni työllistää n. 600 työntekijää, jotka toimivat lasten ja nuorten, mielenterveys- ja päihdekuntoutujien, vammaisten sekä heidän perheidensä hyväksi.

Liite 2

Hanke	Tuettu työllistyminen -projekti/ Yhteisvastuuhanke
Toteuttaja	Nuorten Ystävät ry
Kesto	1.1.2009–31.12.2010
Toiminta-alue	Oulun ja Lapin läänit (67 kuntaa)
Henkilöstö	Osa-aikainen projektipäällikkö ja 1–2 työhönvalmentajaa
Tavoitteet	Edistää kehitysvammaisten ihmisten työsuhteista työllistymistä Pohjois-Suomessa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen, tiedotuksen, koulutuksen ja vaikuttamistyön keinoin
Toimenpiteet	Kuntakyselyn tulosten perusteella hankkeessa lähdettiin kokeilemaan tuetun työllistymisen työhönvalmennusta kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen. Vuosina 2009 ja 2010 haastateltiin yli 40 avotyötoiminnassa olevaa kehitysvammaista henkilöä. Tuetun työllistymisen työhönvalmennusta toteutettiin Oulun seudulla lähes 20 työnhakijan kanssa, joista 12 henkilöä on edelleen mukana hankkeessa. Työnantajayhteistyö nousi hankkeen aikana merkittävään rooliin ja yrityskontakteja syntyi useita satoja. Oulussa järjestettiin työnantajaseminaari ja hankkeen työntekijät kävivät kertomassa työhönvalmennuksesta ja kehitysvammaisten työllistymisestä työpaikkakäynneillä, yrittäjäilloissa, yrittäjäyhdistysten kokouksissa ja rekrytointitapahtumissa. Kuntien, Kelan ja TE -toimistojen työntekijöille, kehitysvammaisille ihmisille ja heidän läheisilleen järjestettiin neljä alueellista koulutus- ja keskustelutilaisuutta Kajaanissa, Reisjärvellä, Rovaniemellä ja Oulussa. Koulutuspäiviin osallistui 200 henkilöä eri puolilta Pohjois-Suomea. Nuorten Ystävät ry toteutti Työtä tekijöille -projektin laatiman kuntahaasteen Oulun ja Lapin läänien kuntiin (67) joulukuussa 2009. Toiminta-alueen kuntien kehitysvammahuollon työntekijöitä tuettiin kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen liittyvissä kysymyksissä. Yhteistyötä tehtiin yli 20 kunnan kanssa ja yhteydenottoja oli useita kymmeniä. Hanke jatkuu edelleen vuoden 2010 loppuun saakka.
Yhteystiedot	Projektipäällikkö Lea Nikula, Nuorten Ystävät ry 040-7341862, lea.nikula@nuorten-yst.fi

Liite 3

Hanke	Arbete genom samarbete/Työtä kehitysvammaisille/Yhteisvastuuhanke	
Toteuttaja	Förbundet De Utvecklingsstördas Väl r.f. (FDUV)	
Kesto	1.1.2008–31.1.2010	
Toiminta-alue	Pohjanmaa, Turunmaa, Uusimaa, Ahvenanmaa	
Henkilöstö	Kokoaikainen projektipäällikkö ja osa-aikainen projektikoordinaattori	
Tavoitteet	Kehitysvammaisten työllistämisen edistäminen	
Toimenpiteet	Tiedotus- ja vaikuttamistyö • artikkelit päivälehdissä ja seurakuntien tiedotuslehdissä radiohaastattelut • pyöreän pöydän keskustelutilaisuudet: Pietarsaassa ja Paraisilla • alueelliset tiedotustilaisuudet vanhemmille, ammatillisten oppilaitosten opettajille ja sosiaalityöntekijöille: Tammisaassa, Helsingissä ja Porvoossa • tiedotustilaisuudet seurakunnille Etelä-Pohjanmaalla • koulutuspäivä alueellisille verkostofoorumeille Helsingissä ja Mustasaassa • yhteistyökokous sosiaalisihteerin kanssa Ahvenanmaalla • mainoskampanja kuntalehdissä Pohjanmaalla 2. Työnantajayhteistyö • artikkeli pohjanmaalaisessa Företagarnyckeln-yrittäjälehdessä sekä tiedottamista sähköpostitse seudun työnantajille • seudulliset työnantajatapaamiset Vaasassa, Närpiössä, Uusikaarlepyyssä, Paraisilla, Tammisaassa ja Helsingissä • esite työnantajille 3. Koulutustoiminta • avotyötoiminnassa ja palkkatyössä oleville kehitysvammaisille ihmisille on järjestetty kursseja Vaasassa, Paraisilla, Helsingissä, Tammisaassa ja Porvoossa 4. Palvelukartoitus ruotsinkielisten kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnasta Lisäksi joulukuussa 2009 lähetettiin kaikille ruotsinkielisille ja kaksikielisille kunnille (53 kuntaa) yhteenveto työ- ja päivätoiminnan kartoituksesta, alueellisten verkostofoorumien loppuraportit sekä kehittämis ehdotukset. Kaikille ruotsinkielisille ja kaksikielisille kansanedustajille lähetettiin projektin loppuraportti.	
Yhteystiedot	Helsingissä Nordenskiöldinkatu 18 A 00250 Helsinki +358 (0) 9 43 42 36 0 fduv@fduv.fi www.fduv.fi	Vaasassa Kauppapuistikko 20 A 65100 Vaasa + 358 (0) 6 319 56 50 fduv.vasa@fduv.fi www.fduv.fi

Liite 4

Hanke	Työtä tekijöille -projekti
Toteuttaja	Kehitysvammaliitto ry ja Kehitysvammaisten Tukiliitto ry
Kesto	1.5.2008–31.5.2010.
Toiminta-alue	Jyväskylän, Kouvolan, Seinäjoen, Turun, Kuopion ja Savonlinnan seudut lähialueineen
Henkilöstö	1 koordinaattori / Kehitysvammaliitto ry 1 koordinaattori / Kehitysvammaisten Tukiliitto ry
Tavoitteet	Lisätä kehitysvammaisten ihmisten palkkatyötä ja tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua siten, että nykyistä useammat kunnat järjestävät tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua
Toimenpiteet	Projekti oli luonteeltaan vaikuttamis- ja tiedotusprojekti. Projektin tärkein kohderyhmä olivat kuntatoimijat, jotka ovat avainasemassa kunnan tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua resursoitaessa, toteutettaessa ja kehitettäessä. Projektissa toteutettiin erityisesti kuntatoimijoille kohdistettu koulutus- ja haastekampanja. Projekti järjesti kuusi seudullista koulutustilaisuutta, joihin osallistui yhteensä lähes 350 henkilöä. Lisäksi projekti haastoi toiminta-alueillaan 59 kuntaa edistämään kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön. Sosiaalipalveluista vastaaville lautakunnille lähetetty haastekirje sisälsi 8 toimenpide-ehdotuksesta koostuneen suunnitelman siitä, miten kunta voi tukea kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön. Nuorten Ystävät ry hyödynsi myöhemmin omassa projektissaan samaa haastemallia Oulun ja Lapin läänien kunnissa. Keskeinen toimintamuoto oli lisäksi valtakunnallinen ja alueellinen tiedottaminen kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä ja sen tukemisesta. Tiedotusta toteutettiin muun muassa valmistelemalla lehdille valmiita artikkeleita, julkaisemalla valtakunnallisia ja alueellisia tiedotteita sekä avustamalla toimittajia jutunteossa. Lisäksi projektin työntekijät kouluttivat tilauksesta ja esiintyivät seminaareissa ja konferensseissa.
Yhteystiedot	Erikoissuunnittelija Marika Ahlsten, Kehitysvammaliitto ry, 040-5830 551, marika.ahlsten@kvl.fi Suunnittelija Kari Vuorenpää, Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, 0207 718 336, kari.vuorenpaa@kvtil.fi



Kehitysvammaliitto

ISBN 978-952-5849-04-2 (nid.)

ISBN 978-952-5849-05-9 (PDF)