



# Saatiin töitä!

## Monenlaisia tuloksentekijöitä -hankkeen loppuraportti

Heikki Seppälä  
Kehitysvammaliitto 2013



## Sisällys

Tiivistelmä	4
100-vuotias K-kauppiasliitto yhteiskuntavastuuta toteuttamassa	6
Kehitysvammaliitto edistämässä kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä	7
Työvalmentaja, puhelin ja tietokone	9
Iloisia viestejä	10
Tuloksia	12
Vaikutuksia	16
Entä nyt?	18
Kiitokset	19
Liite: sähköpostikirje K-kauppiaille	20

Kansi: Timo Wiikari työssään

Kuva: Timo Flinkkilä

## Tiivistelmä

Kehitysvammaliiton ja K-kauppiasliiton yhteistyössä toteuttama ”Monenlaisia tuloksetekijöitä” oli K-kauppiasliiton yhteiskuntavastuun kärkihanke sen 100-vuotisjuhluvuonna 2012. K-kauppiasliitto luovutti hankkeeseen Kesko Oy:n ja muiden sidosryhmien juhluvuoden ke- räkseen lahjoittamat varat. Myöhemmin yhteistyötä jatkettiin vielä vuoden 2013 elokuu- hun asti. Kehitysvammaliittoon palkattiin työvalmentaja, jonka tehtävänä oli saattaa kaupan alan töistä kiinnostuneet kehitysvammaiset ja K-kauppiat yhteen.

Hankkeesta tiedotettiin sähköpostitse kaikille K-ryhmän kauppiaille. Kaikkiaan yli 70 kauppi- asta eri puolilta maata ilmaisi kiinnostuksensa kehitysvammaisen työntekijän palkkaami- seen. Kehitysvammaliiton työntekijä lähetti kauppialle tietopaketin kehitysvammaisen ih- misen työllistämiseen liittyvistä asioista ja auttoi tätä löytämään paikkakunnalla toimivan työvalmentajan. Työntekijän rekrytointi käynnistyi paikallisin voimin. Kehitysvammaliiton työntekijä antoi tukea ja ohjausta työllistämisen prosessin läpi viemiseen ja oli tärkeänä tausta- tukena myös TE-toimiston kanssa asiointissa.

Hankkeen myötä solmittiin kaikkiaan 27 työsopimusta kauppiaan ja kehitysvammaisen hen- kilön välillä. TE-toimiston myöntämä palkkatuki auttoi työllistämiskynnyksen ylittämisessä lähes kaikissa tapauksissa. Solmitut työsuhteet kulkevat ainakin alkuun käsi kädessä palkka- tuen kanssa. Vuoden mittaisia tai sitä pitempiä työsopimuksia tehtiin lähes joka toiselle ja tällä hetkellä on tiedossa jo kolme vakinaistettua työsuhdetta. Lähes kaikki työt ovat osa- aikaisia, 20 viikkotyötunnin molemmin puolin. Eläkkeen ohella ansaittavien työtulojen tiukat rajat rajoittavat useimpien työaika.

Kymmenen työllistämisestä kiinnostuneen kauppiaan paikkakunnalla ei pystytty järjestä- mään työhönvalmentajan tukea eikä työllistämässä päästy sen takia etenemään. Muuta- massa tapauksessa TE-toimiston kielteinen asenne eläkkeellä olevan henkilön työllistämistä ja palkkatukea kohtaan muodostui esteeksi. Paikallisten kehitysvammapalveluiden asenteet saattoivat olla myös torjuvia eikä palkkatyön merkitystä kehitysvammaiselle ihmiselle aina ymmärretty. Kolmasosassa niistä tapauksista, joissa ei päästy työllistämään, syy oli palvelu- järjestelmän puutteissa ja liian hankalaksi käyneessä byrokratiassa, ei kauppiassa.

Joukossa oli kauppiaita, joilla oli ollut kaupassaan jo kenties vuosien ajan paikallisen työ- tai toimintakeskuksen kirjoilla oleva ns. avotyöntekijä, eivätkä he halunneet tähän järjestelyyn muutosta. Hankkeessa onnistuttiin neuvottelemaan kolme avotyöpaikkaa työsopimussuh- teisiksi työpaikoiksi.

Kauppiaan kiinnostus kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen ja Kehitysvammaliiton työntekijän tarttuminen asiaan kannusti monella paikkakunnalla työvalmentajia kehittä-

mään työtään ja uudistamaan tavoitteitaan. Kahdeksassa tapauksessa hankkeen myötä työllistynyt oli ensimmäinen palkkatyöhön päässyt kehitysvammaisen henkilö omalla paikkakunnallaan. Kehitysvammaliiton työvalmentaja oli hankkeen aikana yhteydessä n. 60 paikalliseen työvalmentajaan tai avotyön ohjaajaan ja antoi näille kannustusta ja tukea.

Monenlaisia tuloksetekijöitä osoitti, että yrityksen pyrkimys toteuttaa yhteiskuntavastuutaan voi muodostaa hedelmällisen perustan yksityisen sektorin ja järjestöjen yhteistyölle. Kauppiasliiton halu tehdä jotakin konkreettista niissä yhteisöissä, missä kauppiaat toimivat, yhdistyi Kehitysvammaliiton näkemykseen ja osaamiseen tavalla, joka edisti kummankin osapuolen arvoja ja tavoitteita ja tuotti hyviä tuloksia.

Monenlaisia tuloksetekijöitä on saanut myös erittäin paljon myönteistä julkisuutta. Se on ollut yli 100 kertaa esillä eri medioissa, tv:ssä, radiossa, valtakunnallisissa ja maakuntalehdissä sekä aikakauslehdissä. Sitä on esitelty lukuisissa seminaareissa ja tapahtumissa ja siinä nousseista havainnoista on raportoitu jatkuvasti sekä työ- ja elinkeinoministeriössä että sosiaali- ja terveysministeriössä toimiville työryhmille, jotka pohtivat osatyökykyisten ihmisten työllistymisen edistämistä.

Monenlaisia tuloksetekijöitä on ollut sekä resursseiltaan että kestoiltaan pieni hanke, mutta sen vaikutukset ovat olleet suuret sekä niissä lähiyhteisöissä, joissa kauppiaat toimivat, että valtakunnallisella tasolla.



Kauppias Tero Lehtonen, hankkeessa työllistynyt Juha-Pekka Rautiainen ja työvalmentaja Juha Hurmerinta. Kuva: Ari Nurmela.



## 100-vuotias K-kauppiasliitto yhteiskuntavastuuta toteuttamassa

K-kauppioiden yhteistyöjärjestö K-kauppiasliitto vietti 100-vuotisjuhlavuottaan 2012. Liitto halusi merkivuotensa yhteiskuntavastuutyölle teeman, joka sisälsi konkreettisia tekoja niissä yhteisöissä, missä kauppiat toimivat, ja teki tuoreella tavalla näkyväksi kaupan alaa ja K-kauppiaita merkittävänä työllistäjinä.

K-kauppiasliitto valitsi yhteiskuntavastuun kärkiteemaksi kehitysvammaisten ihmisten työllistämisen K-ryhmän kauppoihin. Yhteistyökumppaniksi valittiin Kehitysvammaliitto, joka oli jo käynyt vuoropuhelua K-kauppiasliiton ja Kesko Oyj:n kanssa yhteiskuntavastuun tarjoamista mahdollisuuksista. Kehitysvammaliitto valmisteli ehdotuksen siitä, miten hanke voitaisiin toteuttaa, ja K-kauppiasliiton hallitus hyväksyi sen yhteistyösopimuksen pohjaksi.

Yhteistyösopimus solmittiin maaliskuussa 2012 ja ”Monenlaisia tuloksetekijöitä”-hanke käynnistyi 2.4.2012. Tavoitteeksi asetettiin

1. Työllistää n. 10 kehitysvammaista työntekijää K-ryhmän kauppoihin heille soveltuviin työtehtäviin, valmentaa heidät työtehtäviinsä ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen;
2. Tukea ja opastaa muuta työyhteisöä uuden työtoverin kanssa toimimiseen;
3. Huolehtia siitä, että työntekijällä ja työyhteisöllä on myös jatkossa paikallisen työvalmentajan antama tuki käytettävissään.

Työllistyminen määriteltiin tapahtuvaksi ns. tuettuna työnä, mikä tarkoittaa sitä, että paikallisen vammaispalveluiden tai työvalmennussäätiön työvalmentaja toimii sekä työnantajan että työntekijän tukena. Työntekijän kanssa tehdään työsopimus, joka noudattaa kaupan alan työehtosopimusta. Kehitysvammaiset työntekijät työllistyvät useimmiten osapäiväisiin työtehtäviin ja heidän palkkauksensa sovitetaan yhteen heidän eläketulojensa kanssa.

Monenlaisia tuloksetekijöitä oli myös viestintäprojekti. Sekä K-kauppiasliitto että Kehitysvammaliitto käyttivät omia lehtiään ja muita viestintäkanaviaan hankkeen ja siinä tehtävän työn tunnetuksi tekemisessä. Selkeä viestintä nojasi K-kauppiasliiton sekä Keskon johdon vahvaan sitoutumiseen ja tukeen ja Kehitysvammaliiton asiantuntemukseen.

Yhteiskuntavastuun näkökulma näkyi hankkeen toteutumisessa kaikilla tasoilla. Useimmat haasteeseen vastanneet kauppiat tulivat hankkeeseen mukaan, koska he halusivat palkata kehitysvammaisen työntekijän ja olla tällä tavoin mukana toteuttamassa yhteiskuntavastuuta. Monella heistä oli henkilökohtaista kokemusta kehitysvammaisista ihmisistä lähipiirissään. Hanke tarjosi turvallisen mahdollisuuden siirtyä käytännön tekoihin, vaikka aikaisempaa kokemusta ei ollut.

## **Kehitysvammaliitto kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä edistämässä**

Kehitysvammaliitto on tehnyt töitä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseksi avoimille työmarkkinoille 1990-luvulta lähtien. Se on toteuttanut useita kehittämis- ja yhteistyöprojekteja, joissa on kokeiltu erilaisia tuetun työllistämisen lähestymistapoja ja pyritty niveltämään ammatillista koulutusta ja valmennusta työllistymiseen. Vuoden 2008 Yhteisvastuukeräyksen kotimaan kohteena oli kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen ja teemana ”Työllä osallisuutta”. Kehitysvammaliitto ja kolme muuta kehitysvamma-alan järjestöä käyttivät keräyksestä saatuja varoja niin kuntavaikuttamiseen kuin konkreettisiin toimenpiteisiin.

Kehitysvammaliitolla ja muilla alan järjestöillä on varsin hyvä tuntuma siihen, keitä kehitysvammaiset ihmiset yhteiskunnassa ovat ja mihin heillä on työmarkkinoilla voimavaroja. Tiedetään, että heidän joukossaan on useita tuhansia työhaluisia ja -kykyisiä ihmisiä, joilla olisi työmarkkinoille ja työyhteisöille paljonkin annettavaa. Palkkatyössä heistä on tällä hetkellä vain suunnilleen 400, alle 10% arvioidusta potentiaalista.

Suurin osa aikuisista kehitysvammaisista ihmisistä on kuitenkin aina tehnyt työtä. Mutta se työ on sijainnut erillään normaalista työelämästä, kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskuksissa. Lain edessä se ei ole ollut työtä, vaan sosiaalihuoltoa, ja se on ollut palkatonta työtä. Parin viime vuosikymmenen aikana tätä palkatonta työtä on suuressa määrin siirretty työ- ja toimintakeskuksista ulos. Avotyötoiminnaksi kutsutaan järjestelmää, jossa henkilö on työ- tai toimintakeskuksen kirjoilla, mutta työskentelee tavallisilla työpaikoilla. Hän ei saa palkkaa, vaan muutaman euron työosuusrahaa päivässä. Näitä ihmisiä on n. 2 500. Jo heidän olemassaolonsa osoittaa, että kehitysvammaisillakin ihmisillä on mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Heille pitäisi vain saada työsopimus ja palkka kuten muillekin työpaikan työntekijöille.

Kehitysvammaisille ihmisille tämä on tietenkin toimeentulokysymys. Vähän yli 700 euron kuukausittaisella eläkkeellä he kuuluvat yhteiskuntamme köyhiin. Mutta siinä on kyse myös perusoikeuksista ja yhdenvertaisuudesta - ja niiden kääntöpuolena syrjinnästä. Kehitys-

vammaliitto on jatkuvasti etsinyt uusia kanavia puuttua tähän syrjintään. Se on mm. pyrkinyt aktiivisesti vaikuttamaan valtiovaltaan, jotta mahdollisuudet työtulojen ja eläkkeen yhdistämiseen olisivat nykyistä joustavammat, jolloin palkkatyön tekeminen, vaikka osaaikaisestikin, olisi myös kehitysvammaisille eläkkeensaajille kannattavaa ja kannustavaa.

Nykyistenkin säännösten vallitessa kehitysvammaisilla ihmisillä on mahdollisuus parantaa niukkaa toimeentuloaan työtä tekemällä. Työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi voi ansaita palkkatuloja aina 733,80 euroon asti kuukaudessa (vuoden 2013 tieto) eläkettä menettämättä. Heillä on myös mahdollisuus jättää työkyvyttömyyseläke lepäämään, jos palkka riittää elämiseen. Tiedetään varsin tarkasti, miten työllistymistä pitää tukea niin, että se onnistuu. Kansainvälisesti on laajaa ja vakuuttavaa näyttöä jo 90-luvulta lähtien ns. tuetun työllistämisen menetelmästä, työllistymisestä työvalmentajan tuella.

Työvalmentaja (työhönvalmentaja) toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä. Hän tukee työntekijää, työnantajaa ja työyhteisöä kaikissa työhön liittyvissä kysymyksissä.

Työ räätälöidään sellaiseksi, että työntekijän kyvyt kohtaavat työnantajan tarpeet. **Työntekijää** työvalmentaja tukee työnhaussa, työsopimusneuvotteluissa, työtehtävien oppimisessa ja työyhteisöön tutustumisessa sekä pitkällä aikavälillä myös työssä kehittämisessä. **Työnantajaa** työvalmentaja tukee sopivan työntekijän etsimisessä, työsopimusneuvotteluissa, työtehtävien määrittelyssä, työntekijän perehdyttämisessä työhön, työyhteisöön ja työyhteisön sääntöihin sekä vammaisen henkilön palkkaamiseen liittyvässä byrokratiassa (esim. palkkatuen tai työolosuhteiden järjestelytuen hakeminen TE-toimistosta). Työvalmentajan tuki on työnantajalle maksutonta ja tarvittaessa pysyvää. Sen määrä ja laatu räätälöidään aina työntekijän, työnantajan ja työyhteisön yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Tavoitteena on kaikissa tapauksissa tehtäviinsä nähden työkykyisen, osaavan ja sitoutuneen henkilön rekrytointi niin, että määritellyt työt tulevat tehdyksi työnantajan toivomalla tavalla ja työntekijä saa siitä sopimusten mukaisen korvauksen. Tuetussa työllistämässä ei tavoitella hyväntekeväisyyttä, siinä vain etsitään järkeviä ratkaisuja uusilla toimintatavoilla ja aikaisempaa laajemmalla näkökulmalla.

Kehitysvammaliitto määritteli myös ”Monenlaisia tuloksentekeijöitä” - hankkeen toimintamalliksi tuetun työllistämisen työvalmentajan tuella. Edellä mainittu avotyötoiminta ei täytä aidon työllistämisen kriteerejä, joten sitä ei haluttu edistää. Ainoastaan niitä työllistymisprosesseja lähdettiin tukemaan, joissa kauppiaan omalla paikkakunnalla oli tarjolla sellainen työvalmennuspalvelu, joka saattoi jatkua myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Yhteistyö K-kauppiasliiton kanssa tarjosi Kehitysvammaliitolle ainutlaatuisen mahdollisuuden edistää yhtä sen tärkeimmistä tavoitteista suoraan työnantajatahon kanssa. Suora vuorovaikutus ja avoin keskustelu kummankin osapuolen tavoitteista ja näkökohdista antoi hankkeelle voimaa ja ryhtiä.



Kauppias Minna Lundén, työpaikan saanut Tiina Sulander ja hankkeen työvalmentaja Johanna Kinnunen. Kuva: Kirsi Suurnäkki-Vuorinen.

## Työvalmentaja, puhelin ja tietokone

K-kauppiasliitto antoi Kehitysvammaliitolle hankkeen rahoittamiseksi Kesko Oyj:n ja muiden sidosryhmiensä juhlavuoden keräykseen lahjoittamat varat, yhteensä 50 000 €. Tämä kattoi toiminnan kustannukset vuonna 2012. Myöhemmin toimintaa jatkettiin jatkosopimuksella vuoden 2013 elokuuhun ja lisärahoitus oli 30 000 €. Lähes puolentoista vuoden mittaiseksi venyneen projektin budjetiksi tuli siten 80 000 €.

Kehitysvammaliitto palkkasi hankkeelle työntekijän, käytännön kokemusta ja tuoretta ammattitaitoa omaavan työvalmentajan. Tämä aloitti työnsä 2.4.2012. Hänen tukiryhmänään toimivat Kehitysvammaliiton työelämäasiantuntijat sekä viestintäpäällikkö ja verkkotoimittaja. Kehitysvammaliitto organisaationa sitoutui voimakkaasti yhteistyöhön K-kauppiasliiton kanssa ja Monenlaisia tuloksentekijöitä oli yksi sen päähankkeista 2012-13.

K-kauppiasliitto antoi hankkeen työntekijän käyttöön K-kauppioiden sähköpostilistat. Yhteydenotto kauppiaisiin keskusteltiin huolellisesti yhdessä ja ensimmäinen hankkeesta kertova viesti lähetettiin sähköpostilla 1218 kauppiaille toukokuussa 2012. Samanaikainen K-kauppiasliiton oma viestintä, mm. Kauppias- ja Kehittyvä Kauppa -lehdissä ja kevään 2012 aluemediakierroksella, antoi hyvää taustatukea suoralle yhteydenotolle kauppiaisiin.

Ensimmäinen haaste kauppiaille palkata kehitysvammainen työntekijä yhteiskuntavastuun hengessä lähti kesän kynnyksellä, mikä oli ehkä kauppioiden kannalta mielekäs ajankohta, mutta kehitysvammaisen työntekijän rekrytoinnin kannalta joskus ongelmallinen. Uusien työvalmennusprosessien käynnistäminen kesälomakauden aikana voi olla vaikeata. Uusi sähköpostikirje lähetettiin elokuussa 2012 ja kolmas lokakuussa 2012. Jatkohankkeen aika-



na helmikuussa 2013 lähetettiin vielä yksi sähköpostikirje, nyt lähes 1500 kauppiaille. (Ks. Liite 1).

Jokainen näistä sähköpostikirjeistä tuotti jotakin tulosta. Jatkotyöskentely perustui aina siihen, että kauppias otti itse hankkeen työvalmentajaan yhteyttä ja ilmaisi kiinnostuksensa kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen. Kauppiaille lähetettiin tarkempi tietopaketti niistä erityispiirteistä, mitkä liittyvät kehitysvammaisen - usein työkyvyttömyyseläkkeellä olevan - työnhakijan palkkaamiseen, ja näin kauppias pääsi tarkemmin pohtimaan, jatketaanko asian työstämistä. Samanaikaisesti hankkeen työvalmentaja lähti selvittämään, löytyykö kauppiaan paikkakunnalta sopivaa työntekijäehdokasta ja tälle sekä kauppiaille paikkakunnan oman työvalmentajan pitkäjänteistä tukea.

Perimmältään kyse oli työnantajan, työntekijän ja paikallisen työvalmentajan yhteen saattamisesta. Näille annettiin tarvittavassa määrin taustatietoa ja jopa askel askeleelta opastusta työllistämisen prosessin läpi viemiseen. Se edellytti usein lukuisia puhelinsoittoja ja sähköpostiviestejä puolin ja toisin. Paikkakunnan työvalmentajille ja avotyön ohjaajille lähetettiin mallikappaleet lomakkeista, joilla haetaan palkkatukea, sekä ohjeita eläkkeen ja palkkatulon yhdistämiseen. Neuvot siihen, miten työtunnit ja palkkaus määritellään kaupan alan työehtosopimuksen mukaisesti, olivat tärkeitä, kun laadittiin työsopimusta kauppiaan ja työnhakijan välillä.

Tuen ja ohjeiden antaminen kauppiaille ja paikallisille työvalmentajille asiointiin TE-toimiston kanssa oli tärkeä osa hankkeen työntekijän työtä. Lähes kaikki työllistäneet kauppiat hakivat palkkatukea osatyökykyisen työllistämiseen, millä koettiin olevan suuri merkitys työllistämiskynnyksen ylittämiseen. TE-toimistojen tiedot ja käsitykset mahdollisuudesta käyttää palkkatukea työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön työllistämisen tukemiseen kuitenkin vaihtelivat eri toimistojen välillä. Niin kauppiaiden kuin työnhakijoidenkin sama kohtelu oli epätasaista. Monessa tapauksessa asiat etenivät mutkattomasti ja nopeasti, mutta joissakin tapauksissa työskentely TE-toimiston kanssa vei paljon voimavaroja. Työ- ja elinkeinoministeriöstä saatiin TEM:n yleisohje työllistämistuen käytöstä, mitä sitten jaettiin niille TE-toimistoille, joiden kanssa kohdattiin vaikeuksia. Näistä vaikeuksista myös tiedotettiin Työ- ja elinkeinoministeriöön.

## **Iloisia viestejä**

Monenlaisia tuloksentekijöitä oli myös viestintäkampanja. Hankkeen ennakkoluulotonta ja iloista viestiä välitettiin eteenpäin niillä tavoilla ja foorumeilla, joihin tuli tilaisuus, ja se sai kin huomattavan paljon myönteistä julkisuutta.

K-kauppiasliitto vastasi siitä viestinnästä, mikä kohdistui sen omaan jäsenistöön ja lähimpiin sidosryhmiin. Kevätkaudella 2012 usealle paikkakunnalle kohdistunut aluemediakierros oli mittava tapahtumien sarja, jossa Monenlaisia tuloksetekijöitä sai julkisuutta, erityisesti maakunta- ja paikallislehdissä ja alueradioissa. Toinen suuri tapahtuma oli K-Teampäivät marraskuussa 2012 Turussa, missä hanke oli myös hyvin esillä. K-ryhmän ammattilehti Kehittyvä Kauppa on julkaissut useissa numeroissaan 2012-13 kertomuksia kehitysvammaisten työnhakijoiden työllistymisestä K-kauppioiden palvelukseen. Kaupan maailma -lehdessä on ollut kahteen otteeseen artikkeli Monenlaisista tuloksetekijöistä, samoin Kauppiaslehdessä ja Pirkka-lehdessä.

Kehitysvammaliitto on levittänyt tietoa hankkeesta omien verkostojensa kautta vammaisjärjestöjen järjestölehtiin ja alan ammattilaisille. Kehitysvammaliiton oma aikakauslehti Ketju on kirjoittanut hankkeesta näkyvästi, samoin Kehitysvammaisten Tukiliiton lehti Tukiviesti. VATES-säätiön lehti Kyvyt Käyttöön on kirjoittanut hankkeesta kahdesti ja selkokielineen verkkolehti Selkosanommat kerran.

Hanke on ollut hyvin näkyvässä myös kummankin järjestön verkkosivuilla ja verkkotiedotus onkin ollut vahva osa sen viestintää.

Hankkeessa tuotettiin myös lyhytelokuva ”Tuloksetekijöitä työllistämässä”, missä kaksi kauppiasta sekä hankkeen työvalmentaja kertovat kehitysvammaisen ihmisen työllistämiseen liittyvistä kokemuksistaan. Lyhytelokuvassa esiintyy myös eräs ensimmäisistä työpaikan saaneista tuloksetekijöistä. Elokuva kestää vajaat 9 minuuttia ja se on tuotettu yhteistyössä Ammattiopisto Luovin mediaopetuksen yksikön kanssa, minkä kaksi opiskelijaa vastasivat niin kuva- ja äänimateriaalin kokoamisesta kuin elokuvan työstämisestäkin opettajansa taustatuella. Tämän lyhytelokuvan myötä hanke antoi siten myös kahdelle erityisopiskelijalle mahdollisuuden käytännön työkokemukseen.

”Tuloksetekijöitä työllistämässä” lyhytelokuvaa on näytetty lukuisissa tapahtumissa ja koulutustilaisuuksissa. Se on nähtävissä Kehitysvammaliiton Youtube-kanavalla ja siihen on linkit sekä Kehitysvammaliiton että K-kauppiasliiton verkkosivuilta.

Monenlaisia tuloksetekijöitä oli K-kauppiasliiton juhluvuoden 2012 hanke. Vaikka sitä päätettiinkin hyvissä ajoin jatkaa kesään 2013 asti, siihenastisista tuloksista ja kokemuksista järjestettiin tiedotustilaisuus tammikuussa 2013. Tämä K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton yhteisesiintymisen sai tiedotusvälineissä paljon huomiota. Siitä uutisoitiin näkyvästi mm. Nelosen TV-uutisissa, Helsingin Sanomissa ja Iltalehdessä. STT:n uutinen julkaistiin viidessätoista maakuntansa ykköslehdessä ja monissa alue- ja paikallislehdissä, myös niiden verkkosivuilla.

Monenlaisia tuloksetekijöitä on ollut eri medioissa esillä yhteensä yli sata kertaa. Tämä julkisuus on ollut poikkeuksetta myönteistä julkisuutta. Hankkeen iloinen, elämänmyönteinen sanoma on saanut vastakaikua ja erottunut usein niin ankeassa uutis- ja tapahtumavir-

rassa edukseen. Kehitysvammaisten työntekijöiden työmotivaatio ja oma myönteinen asenne ja arvostus työtään kohtaan ovat välittyneet hyvin.

## Tuloksia

Yli 70 kauppiasta vastasi Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeesta kertoviin sähköpostiviesteihin ja ilmaisi kiinnostuksensa kehitysvammaisen työntekijän työllistämiseen. Heistä muutama kertoi, että hänellä on jo entuudestaan kaupassaan kehitysvammaisen työntekijä. Nämä osoittautuivat säännönmukaisesti ns. avotyöntekijöiksi, joilla ei ollut työsopimusta eikä työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jatkokeskusteluja tällaisen järjestelyn muuttamisesta työsuhteeksi ei juuri syntynyt. Muutamaan kauppiaseen otettiin henkilökohtaisesti yhteyttä paikallisen työhönvalmentajan ehdotuksesta, mutta heiltä ei välttämättä tullut vastausta.

Hankkeessa solmittiin kaikkiaan 27 työsopimusta. Työpaikan kehitysvammaiselle henkilölle tarjonneita kauppiaita oli 25.

Työpaikkoja syntyi erilaisiin K-ryhmän kauppoihin, eniten kuitenkin ns. lähikauppoihin:

Citymarket	5
K-Supermarket	5
K-Market	9
K-Extra	4
Neste Oil	3
K-Rauta	1

Pääkaupunkiseudulle syntyi yhdeksän uutta työpaikkaa (Helsinki, Vantaa, Espoo) ja muualle Uudellemaalle viisi (Mäntsälä, Nurmijärvi, Kirkkonummi, Porvoo). Muita paikkakuntia, joille luotiin uusi työpaikka kehitysvammaiselle työntekijälle, ovat Alavus, Hattula, Hämeenlinna, Kotka, Paimio, Jyväskylä, Ruukki, Somero, Suonenjoki, Tampere, Turku ja Uusikaupunki.

Solmittujen työsopimusten keskittyminen pääkaupunkiseudulle ja Uudellemaalle selittyy ainakin osaksi sillä, että kehitysvammaisten ihmisten tuetulla työllistämällä on siellä jo pitkä perinne ja vakiintuneita käytäntöjä. Monella muulla paikkakunnalla kauppiaan ja työntekijän tukipalveluiden järjestäminen oli suuren työn takana ja vaati lukuisia yhteydenottoja eri yhteistyötahojen välillä. Kahdeksalla paikkakunnalla kauppias oli ensimmäinen kehitysvammaisen työntekijän normaalilla työsopimuksella palkannut työnantaja. Kymmenen työllistämistä kiinnostuneen kauppiaan paikkakunnalla ei toisaalta pystytty järjestämään työ-

valmennusta eikä työvalmentajan tukea eikä työllistämisessä päästy sen takia etenemään. Perimmäisenä syynä tähän oli se, että läheskään kaikissa kunnissa ei tätä palvelua ole ollenkaan saatavilla.

Kolmella kauppialla oli ollut kaupassaan aikaisemmin avotyöntekijä, mutta nyt nämä tekivät kehitysvammaisen henkilön kanssa työsopimuksen.

TE-toimiston myöntämä palkkatuki auttoi työllistämiskynnyksen ylittämässä lähes kaikissa tapauksissa. Solmitut työsuhteet kulkevat ainakin alkuun käsi kädessä palkkatuen kanssa. Vuoden mittaisia tai sitä pitempiä työsopimuksia tehtiin lähes joka toiselle ja hankkeen päättyessä oli tiedossa jo kolme vakinaistettua työsuhdetta. TE-toimiston kautta haettavaa työolosuhteiden järjestelytukea sai kaksi kauppiasta. Tätä tukimuotoa voidaan käyttää niiden kustannusten kompensointiin, mitä työpaikan sisällä aiheutuu, kun toinen työntekijä ohjaa ja tukee osatyökykyistä työtoveriaan.

Valtaosa solmituista työsuhteista oli osa-aikaisia. Tyypillinen viikkotuntimäärä oli 20 tunnin molemmin puolin:

alle 15 t/vko	4	(15%)
16-20 t	12	(46%)
21-25t	3	(11%)
26-30t	3	(11%)
>30t (kokoaikatyö)	2	( 8%)
ei tietoa / vaihtelee	2	( 8%)

Kaksi kolmesta työllistyneestä tekee töitä kolmena tai neljänä päivänä viikossa. Työtehtävät ovat hyvin moninaisia:

- tavaroiden hyllytys
- pullohuone, pullonpalautus
- kuormien purku
- kaupan, sosiaalitoimien ja ulkoalueiden siistiminen
- pahvipiste
- kahvilan pöytien siivous, astioiden keräily, tiskaus
- ostoskärryjen keräily
- varastotyöt

Yhdellä palkatuista työntekijöistä oli ajokortti ja hänen työtehtäviinsä kuului tilausten toimittaminen asiakkaille.



Timo Wiikari pitää pullonpalautuskoneen kunnossa. Kuva: Timo Flinkkilä.

Työllistyneet henkilöt olivat osaavaa joukkoa. Kaikki eivät olleet jatkaneet opiskelua peruskoulun jälkeen, mutta toisaalta lähes joka toisella oli ammatillinen koulutus. Monella oli lisäksi aikaisempaa kokemusta kaupan työtehtävistä ja siten hyvä tuntuma siihen, mikä oli edessä. Yllättävää oli, että joka neljännellä työllistyneellä ei ollut - ainakaan vielä - työkyvyttömyyseläkettä. Muutama heistä oli nuoria, joilla eläkkeen hakeminen oli vielä kesken, mutta olisi tärkeätä saada näistä henkilöistä tarkempaa tietoa.

Tuloksettomina päättyneitä tapauksia oli kaikkiaan 41. Tähän joukkoon lasketaan vain ne, joissa oltiin hankkeen taholta edes jossakin määrin vuorovaikutuksessa kauppiaan kanssa. Näiden tapausten tarkastelu antaa tärkeätä tietoa esteistä, joihin kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen voi törmätä.

Tapauksertomuksista käy ilmi, että tuloksettomiksi jääneiden prosessien taustalla on kahdenlaisia syitä. Monissa tapauksissa kyse oli eri tekijöiden samanaikaisesta vaikutuksesta eli esteet kasautuivat.

Osa työllistämisen ja työllistymisen esteistä voitiin paikantaa palvelujärjestelmän puutteisiin ja byrokratian työläyteen. Yksi Monenlaisia tuloksetkijöitä -hankkeen perusrajauksista oli, että kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen edellytti paikkakunnan oman työvalmentajan antaman tuen järjestymistä ja jatkuvuutta sekä työnhakijalle että kauppiaille. Jos tätä ei saatu järjestymään, prosessin tukeminen keskeytyi.

E erityisen harmilliseksi koettiin joidenkin TE-toimistojen ja vammaispalveluiden työntekijöiden kielteinen tai epäilevä asenne kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön sijoittumista kohtaan. Nämä menivät usein päällekkäin ja johtivat prosessin vaikeutumiseen ja pitkittymiseen, mihin kauppias luonnollisesti väsyi.

Suunnilleen 20 mahdollista työpaikkaa menetettiin näistä syistä:

Kauppias halusi työllistää, mutta työvalmennusta (avoimille työmarkkinoille) ei voitu järjestää	10
TE-toimiston kielteinen asenne ja jarrutus	7
Prosessin pitkittyminen ja vaikeutuminen, kauppias väsyi	4
Paikallisen työvalmentajan haluttomuus työllistää avoimille työmarkkinoille, kielteinen asenne	4
Rekrytoitavan henkilön löytämisessä vaikeuksia	3

Yhtä monta työsopimusta jäi tekemättä siksi, että kauppias ei kuitenkaan ollut valmis ottamaan kehitysvammaista henkilöä normaaliin työsuhteeseen. Yli puolet heistä oli tottunut siihen, että heillä oli kaupassaan työ- tai toimintakeskuksen sijoittama avotyöntekijä eivätkä

he halunneet tähän järjestelyyn muutosta. Muutama jätti asian sikseen saatuaan lisätietoa. Kauppiaat myös muuttavat ja vaihtuvat ja kolme prosessia jäi kesken tästä syystä.

Kaksi kauppiasta palkkasi lopulta muun vaikeasti työllistyvän henkilön kuin kehitysvammaisen. Heidän kohdallaan yhteiskuntavastuu kuitenkin toteutui.

Yhteenveto tuloksettomiksi jääneistä tapauksista näyttää tältä:

Kauppias oli tottunut avotyöhön, ei halunnut muutosta	14
Kauppias ilmoittautui hankkeeseen, sai tietoa, mutta ei jatkanut yhteydenpitoa	7
Kauppias muutti/vaihtui kesken prosessin	3
Kauppias työllisti muun kuin kehitysvammaisen (yhteiskuntavastuu kuitenkin toteutui)	2

Yhteistyövaikeudet kauppiaan ja paikallisen työhönvalmentajan välillä tai ”aikaisemmat kielteiset kokemukset” nousivat viime vaiheen esteiksi kolmessa tapauksessa.

Osatyökykyisen henkilön työllistämisen kynnyks voidaan ylittää, kun työnantaja saa ammattitaitoista ja selkeää käytännön apua rekrytointiin, työtehtävien määrittelyyn, työsopimuksen laadintaan, byrokratiasta selviytymiseen ja työntekijän perehdyttämiseen. Ilman työhönvalmentajia ei tällaisia työsuhteita helpolla synny. Työvoimahallinnon kautta saatava palkkatuki pienentää työnantajan riskiä ja on monessa tapauksessa edellytys työllistämiskynnyksen ylittämiseksi. Miten tärkeäksi jatkon saaminen palkkatuelle muodostuu, kun pitää päättää syntyneen työsuhteen jatkumisesta, aika näyttää. Palkkatukihan voidaan myöntää vaikeasti työllistyvän henkilön työllistämiseen jopa kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Hankkeen päättyessä voidaan myös nähdä, että edellä todettujen tukipalveluiden turvin kehitysvammaisen työntekijän rekrytointi yleensä onnistuu. Vain kahdessa tapauksessa 27:stä rekrytointi jouduttiin uusimaan. Onnistuneita rekrytointeja oli 93% kaikista.



Simo työllistyi lounasruokalaan. Kuva: Saara Huovinen

## Vaikutuksia

Monenlaisia tuloksetekijöitä on herättänyt kiinnostusta myös niillä foorumeilla, missä pohditaan sosiaalityön, vammaispolitiikan ja työelämäosallisuuden linjauksia. Selkeä ja konkreettinen hanke on ollut helppo hahmottaa ja se on ollut oivallinen esimerkki siitä, mitä voidaan saada aikaan, kun ryhdytään tekemään.

Kehitysvamma- ja vammaispalveluiden sisällä Kehitysvammaliiton ja K-kauppiasliiton yhteistyötä on esitelty lukuisissa seminaareissa ja koulutustapahtumissa. Näitä ovat olleet mm.

Hämeenlinnassa järjestetty kehitysvammaisten työllisyyksiltä, läsnä sekä palveluiden tuottajia että käyttäjiä (huhtikuu 2012);

Alueellisten työvalmentajien neuvottelupäivät Helsingissä (syyskuu 2012), läsnä 45 työllistymisen tukemisessa alueellaan toimivaa työvalmentajaa;

Kyvyt käyttöön -seminaari Pieksämäellä (lokakuu 2012); paikalla n. 100 vammaisalan ammattilaista eri puolilta Suomea;

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden järjestämä tilaisuus Lappeenrannassa vammaisten henkilöiden työllistämisen teemoista (marraskuu 2012); mukana Neste Oil Otaniemen kauppias ja hankkeessa työllistynyt työntekijä;

Luento ammattiopisto Luovin työvalmentajille Helsingissä (tammikuu 2013);

Hankkeen esittelypöytä VATES-päivillä Finlandia-talossa Helsingissä (maaliskuu 2013);

THL:n järjestämä seminaari ”Sosiaalihuoltolaki uudistuu - lisääntykö osallisuus”; huhtikuu 2013; paneelikeskustelussa mukana hanketta edustaen K-kauppiasliiton kehityspäällikkö Tuura Inha.

Näillä esiintymisillä on ollut vaikutusta keskusteluun alueellisten työhönvalmennuspalveluiden kehittämisestä. Esimerkiksi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirissä käynnistettiin hankkeen innoittamana uusi tuetun työllistämisen palvelu.

Hankkeen työntekijä on osallistunut tiiviisti myös vammaisjärjestöjen yhteistyöorganisaation Vammaisfoorumin työllisyystyöryhmän toimintaan.

Tiedonkulku hankkeesta niin Sosiaali- ja terveysministeriöön kuin Työ- ja elinkeinoministeriöön ja näissä valmisteltaviin ohjelmiin osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi on ollut jatkuvaa. Julkisia työvoimapalveluita koskeva lainsäädäntö uudistui vuoden 2013 alussa ja siksi pidettiin tärkeänä raportoida työ- ja elinkeinoministeriöön niistä monenlaisista kokemuksista, mitä yhteistyöstä TE-toimistojen kanssa kertyi. Eräisiin yhteistyövaikeuksiin saatiinkin merkittävää tukea TEM:stä.

Työ- ja elinkeinoministeriössä toimiva työryhmä osatyökykyisten työllistämisen edistämistä koskevan toimenpideohjelman laatimiseksi kutsui Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen edustajat kuultavakseen huhtikuussa 2013. Työryhmässä on edustus työnantaja- ja palkan-saajajärjestöistä, eläkelaitoksista ja ministeriöistä. Hankkeen esittelystä herännyt keskustelu ja siitä saatu palaute oli rohkaisevaa. Pitkjänteisen työhönvalmennuksen välttämättömyys osatyökykyisten ihmisten työllistämässä sekä työllistämiskynnyksen madaltaminen palkkatuen avulla olivat työryhmälle jätettyjä keskeisiä viestejä, jotka tulivat ilmeisesti myös kuuliksi.

Kansainvälisiä kontakteja on syntynyt myös. Tshekin tasavallasta kävi asiantuntijaryhmä Suomessa tutustumassa vammaisten työllistämistä edistäviin palveluihin ja tilanteeseen Suomessa ja tälle asiantuntijaryhmälle pidettiin alustus hankkeesta ja sen taustoista ja tavoitteista elokuussa 2012. Hankkeen tuloksia ja kokemuksia esiteltiin myös Euroopan tuetun työllistämisen yhteistyöjärjestön (EUSE) kongressissa Dublinissa kesäkuussa 2013. Esitys herätti suurta kiinnostusta. Kehitysvammaliiton erityisasiantuntija on kutsuttu pitämään sama esitys Tukholmassa järjestettävässä työtoiminnan nykytilaa ja kehittämistä koskevassa seminaarissa marraskuussa 2013.



## Entä nyt?

K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton yhteistyöhanke päättyi tällä erää elokuun lopussa 2013. Kumpikin osapuoli on varmaankin saanut yhteistyöstä enemmän kuin uskalsi odottaa.

K-kauppiasliitto sai käytännössä koetellun toimintamallin, jolla työllistää onnistuneesti kehitysvammaisia ihmisiä. K-kauppiasliitto kirjasi hankkeen aikana kertyneet hyvät toimintatavat ja -käytännöt pysyväksi toimintasuositukseksi. **Kehitysvammaisen henkilön työllistäminen - opas** valmistui hankkeen päättyessä ja siitä on otettu 1800 kappaleen painos jaettavaksi kaikille K-ryhmän kauppiaille ja tärkeimmille sidosryhmille, mm. Keskoon.

Samalla K-kauppiasliitto sai toimintamallin yhteiskuntavastuun toteuttamiseen konkreettisesti, helposti viestittävällä ja myönteisellä tavalla. Se toimintatapa, jolla Monenlaisia tuloksentekijöitä toteutettiin, on voitu siirtää melkein sellaisenaan K-kauppiasliiton yhteiskuntavastuun seuraavaan kohteeseen, nuorten työllistämiseen. Tavoitteena onkin tehdä vastuullisesta työllistamisestä pysyvä osa K-kauppioiden toimintaa.

Kehitysvammaliitto sai yhteistyön kautta oikotien suoraan toimintaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. Hankkeen kautta saadut kokemukset ja kontaktit ovat antaneet selkärankaa järjestön toiminnalle ja uutta tietoa kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen edellytyksistä ja esteistä. Kehitysvammaliitto jatkaa omaa työtään Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamalla Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektilla, joka toteutetaan Kymenlaakson alueella.

Haasteet eivät ole tänä aikana muuttuneet miksiäkään, mutta kuva niistä on jäsentynyt ja tarkentunut. Vaikka Suomi elää taloudellisesti vaikeita aikoja ja tämä näkyy ja tuntuu myös kaupan alalla, osatyökykyisten tarjoamalle täsmätyövoimalle näyttäisi olevan edelleen tarvetta. Motivoitunut, pitkäaikaiseen työsuhteeseen sitoutuva työntekijä on työvoiman vaihtuvuuden kanssa tuskaillevalle työnantajalle houkutteleva mahdollisuus. Silloin, kun tällaista rekrytointitarvetta ilmenee, julkisten tukipalveluiden pitää olla työllistämisen tukena, ei jarruttaa sitä. Tässä meillä on vielä kehitettävää. On harmittavaa, että vammaisten henkilöiden pääsyä työelämään ei ole kaikin paikoin otettu edes tavoitteeksi, vaan heitä pidetään eläkkeensä ja diagnoosinsa vankeina.

Monenlaisia tuloksentekijöitä on kuitenkin osoittanut, että myönteinen, työllistymiseen pyrkivä ja sitä kaikin tavoin tukeva työote tuottaa tulosta. Tässä hankkeessa saatiin pienellä panostuksella paljon aikaan. Tästä on hyvä jatkaa.

Kummallekin osapuolelle yhteistyö tarjosi palkitsevan oppimiskokemuksen siitä, että vuoropuhelu epätyypillisten yhteistyökumppanien kanssa, monien totunnaisten rajojen yli, voi olla odottamattoman hedelmällistä. Yritysten yhteiskuntavastuu voi tarjota innovatiivisia mahdollisuuksia yksityisen ja kolmannen sektorin hedelmälliselle kohtaamiselle muuallakin.

## Kiitokset

Monenlaisia tuloksetekijöitä -yhteistyöhankkeen onnistuminen on monen ihmisen ansiota. K-kauppiasliiton ja sen sidosryhmien sitoutuminen ja varaukseton tuki on ollut kaiken a ja o. Avoin ja luottamuksellinen, toinen toisiaan kannustava vuoropuhelu K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton välillä on luonut ilmapiirin, jossa on ollut helppo työskennellä. Kehitysvammaliiton monet asiantuntijat ovat antaneet tietonsa, kontaktinsa ja kokemuksensa hankkeen tueksi.

Suurimmat kiitokset kohdistuvat kuitenkin työvalmentaja Johanna Kinnuseen, joka on antanut Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeelle kasvot. Hänen tarmokkuutensa, lannistumaton myönteisyytensä, luja sitoutumisensa yhteisiin tavoitteisiin ja periaatteisiin ja vahva ammattitaitonsa on saavutettujen tulosten takana.

Johanna jatkaa K-kauppiasliitossa nuorisotakuuhankkeen koordinaattorina.



Maikki on työyhteisön uusi jäsen.  
Kuvassa myös Heidi Järvelä. Kuva:  
Saara Huovinen

LIITE: Sähköpostikirje K-kauppiaille (toukokuu 2012)

Hyvä K-kauppias!

Oletko kuullut, että K-kauppiasliitto on mukana **Monenlaisia tuloksetekijöitä** -hankkeessa, jossa tavoitteena on työllistää kehitysvammaisia ihmisiä K-kauppoihin? Oletko ajatellut, että voisit olla yksi niistä K-kauppiaista, jotka vastaavat haasteeseen?

Olen Johanna Kinnunen ja työskentelen Kehitysvammaliitossa tämän hankkeen työvalmentajana. Käytännössä olen yhteyshenkilö kauppiaan ja työllistettävän kehitysvammaisen henkilön välillä. Tehtäväni on tukea työllistämässä kaikkia osapuolia; niin kauppiasta, kehitysvammaista uutta työntekijää kuin hänen työtovereitankin.

Kehitysvammaisia henkilöitä voi työllistää moniin erilaisiin tehtäviin kaupassa tai huoltamalla, esim. hyllytys, pullonpalautus, pahvipiste, siistimistehtävät, tiskaus. Monella kehitysvammaisella henkilöllä on ammattitutkinto. Tarjolla olevaan tehtävään etsitään sopiva osaaja, jolla on työvalmentajan tuki. Se on työnantajalle maksutonta.

Hanke tulee olemaan ensi kesällä esillä Pori Jazzien yhteydessä pidettävässä SuomiAreenassa, Yrittäjapäivillä syksyllä sekä K-tiimipäivillä marraskuussa. Hanke näkyy julkisuudessa ja mediassa, ja kauppiaille se tarjoaa mahdollisuuden positiiviseen julkisuuteen. Kuluttajat ovat nykyään eettisesti valveutuneita. Tämä on yksi tapa osoittaa yhteiskuntavastuuta. Samalla kauppa saa hyvän työntekijän.

Jos olet kiinnostunut työllistämään kehitysvammaisen henkilön, otathan minuun yhteyttä, niin etsin paikkakunnaltanne työtehtäviin sopivan työnhakijan. Hänen työaikansa ja palkkauksensa räätälöidään tapauskohtaisesti.

Voit käydä katsomassa lisätietoa hankkeesta [www.kehitysvammaliitto.fi](http://www.kehitysvammaliitto.fi) klikkaamalla **K-kauppiasliitto yhteistyössä** linkkiä. Siellä on erillinen infopaketti työnantajille.

Ollaan yhdessä hyvän asian puolesta!

Ystävällisin terveisin,  
Työvalmentaja  
Johanna Kinnunen  
Kehitysvammaliitto ry  
Viljatie 4 B, 00700 Helsinki  
GSM +358 44 906 3623

