



Selvityshenkilö Maria Kaisa Aula  
tyollisyyskokeilut.aula@tem.fi

Viite: Selvitys kokeiluista työttömien työllistymisen ja työllistämisen sekä yrittämisen kynnyksen alentamiseksi (TEM/112/00.04.04/2016; TEM002:00/2016)

## Kehitysvammaliiton evästyksset työllisyyskokeiluihin

Kehitysvammaliiton kohderyhmänä ovat kehitysvammaiset ihmiset ja muut oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tukea tarvitsevat ihmiset. Maassamme on noin 40 000 kehitysvammaista ja noin 65 000 puhevammaista henkilöä. Kehitysvammaliitto edistää kehitys- ja puhevammaisten ihmisten tasa-arvoa ja osallistumista yhteiskunnassa, kehittää palveluja sekä edistää alan tutkimusta. Liitto edustaa 92 jäsenorganisaatiota – kuntayhtymiä, kuntia, seurakuntia, rekisteröityjä yhdistyksiä ja säätiöitä – sekä yksityisiä ihmisiä. Liiton jäsenet tekevät kehitys- ja puhevammaistyötä tai toimivat muuten vammaisten henkilöiden hyväksi.

Evästyksemme perustuvat kokemuksiimme ja tutkittuun tietoon siitä, mitä asioita työllisyyskokeiluissa tulisi ottaa huomioon kehitysvammaisten ja muiden oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tukea tarvitsevien ihmisten kannalta.

Lisäksi esitämme ehdotuksia maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä edistävästä ratkaisusta, jotka perustuvat kokemuksiimme ja tutkittuun tietoon selkokielen tarpeesta. Selkokielen tarvearvion (Selkokeskus 2014) mukaan selkokieltä tarvitsee Suomessa 8–12 % väestöstä eli n. 500 000 suomalaista. Selkokielen tarve on kasvanut huomattavasti kymmenessä vuodessa. Taustalla on etenkin maahanmuuttajien määrän kasvu Suomessa.

**1. Kuinka palvelut ja tuet toimivat nyt työllistymisen ja työllistämisen kannalta? Miten työvoima- ja sosiaalipolitiikan, kuntoutuksen, koulutuksen, elinkeinopolitiikan, verotuksen, sosiaaliturvan, kotouttamisen ynnä muut julkisen vallan toimet sovittuvat yhteen tällä hetkellä? Missä kohdin näet suoranaisia ongelmia tai puutteita työllistymisen ja työllistämisen kannalta?**

### ***Työtoimintaa vai tukea työllistymiseen?***

Kehitysvammaisia ihmisiä arvioidaan olevan Suomessa noin 40 000. Heistä työkäisiä on noin 25 000, joista ylivoimaisesti suurin osa, noin 9 000 henkilöä, osallistuu sosiaalihuoltona järjestettävään työtoimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaan työ- ja toimintakeskuksissa. Vain 400–500 kehitysvammaista on työsuhteisessa palkkatyössä. Heidän työpaikkansa on yleisimmin majoituksen ja ravitsemuksen, kaupan ja muiden palveluiden toimialoilla. Kykyä ja halua työntekoon ja siten oman taloudellisen tilanteensa ja osallisuutensa parantamiseen olisi nykyistä huomattavasti useammalla: noin 3 000 kehitysvammaista voisi työllistyä palkkatyöhön, jos saatavilla olisi oikeanlaista tukea (ks. kysymys 2). (Vesala ym. 2015, [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf).)

Sen sijaan että kuntien sosiaalitoimi tukisi – yhteistyössä kuntien työllisyyspalvelujen ja TE-hallinnon kanssa – kehitysvammaisten työllistymistä työsuhteeseen palkkatyöhön, suurin osa kunnista järjestää sosiaalihuoltolain tai kehitysvammaisten erityishuoltolain nojalla avotyötoimintaa. Avotyötoiminnassa eli tavallisille työpaikoille ulkoistetussa työtoiminnassa on yli 2 000 kehitysvammaista henkilöä. Avotyötoiminnassa kehitysvammaisen henkilö työskentelee tavallisella työpaikalla esimerkiksi kaupassa, varastossa tai päiväkodissa. Kyse on useimmiten tuottavien työtehtävien tekemisestä aidoissa työympäristöissä. Työtä ei kuitenkaan tehdä työsuhteessa, vaan kyse on sosiaalihuollon palveluun osallistumisesta. Näin ollen työstä ei makseta palkkaa vaan työosuusrahaa, joka on keskimäärin 5 euroa päivässä eli noin 100 euroa kuukaudessa. Koska avotyötoimintaa ei tehdä työsuhteessa, sen tekijälle ei kerry työeläkettä. Hänellä ei myöskään ole vuosilomaoikeutta eikä muuta työsuhteessa tehtävään työhön liittyvää turvaa. Avotyötoiminta ei yleensä ole määräaikainen, palkkatyöllistymiseen johtava kuntoutus- tai harjoittelujakso, vaan avotyötoiminnasta on tullut monelle kehitysvammaiselle ihmiselle pysyvä ratkaisu: yli 60 %:lla nykyinen avotyötoimintasuhde on jatkunut pidempään kuin kaksi vuotta, monilla jopa 15–20 vuotta. (Mt.)

Kuntien haluttomuus tukea vammaisten henkilöiden työllistymistä näkyy avotyötoiminnan järjestämisen ohella siten, että sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukainen vammaisten työllistymistä tukeva toiminta toteutetaan pääosin työtoimintana (Klem 2013, <http://stm.fi/julkaisu?pubid=10024/126175>). Lisäksi on nähtävissä, että työkyvyttömyys-etuutta saavat kehitysvammaiset henkilöt niin sanotusti jäävät muiden asiakasryhmien jalkoihin kuntien työllisyyspalveluissa (Harkko 2015, <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kit-projekti-toimintaymparistokartoituksen-tulokset.pdf>).

TE-toimistojen julkisena työvoimapalveluna järjestämä työhönvalmennus on määräaikainen palvelu. Se ei nykymuotoisena vastaa kehitysvammaisten henkilöiden jatkuvan tuen tarpeeseen – siihen tarpeeseen, että työhönvalmentaja on aina tarvittaessa henkilö- ja työnantaja-asiakkaan käytettävissä esimerkiksi työnkuva- tai työolosuhdemuutosten yhteydessä, ja että työhönvalmentaja seuraa henkilöasiakkaansa työsuhteen ja työskentelyn käännteitä (tukikäynnit).

Kehitysvammaliitto on vastikään toteuttanut tutkimuksen (Vesala ym. 2016, julkaisu tulossa) kehitysvammaisia henkilöitä työllistäneiden ja heille avotyötoimintapaikkoja tarjonneiden työnantajien parissa. Tutkimuksen mukaan kehitysvammaisia henkilöitä työllistäneiden työnantajien kokemukset ovat erittäin positiivisia: kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen sekä työtovereiden että asiakkaiden kanssa, kehitysvammaisia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisina ja he vaikuttavat positiivisesti niin työyhteisön ilmapiiriin kuin organisaation imagoon. Heillä ei nähdä olevan muita suurempaa tapaturmariskiä eikä muita enempää sairauspoissaoloja. He ovat sitoutuneita työhönsä ja suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin, joskin tehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa. Kehitysvammaisia henkilöitä palkkatyösuhteeseen työllistäneistä työnantajista 65 prosenttia näki työllistämisen taloudellisesti kannattavana ja vain 5 % kannattamattomana. (Mt. )

### **Pääsy julkisiin työvoimapalveluihin**

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevia kehitysvammaisia henkilöitä käännytetään yhä TE-toimistoista eläkestatukseen vedoten, eli heiltä evätään pääsy julkisiin työvoimapalveluihin. Kuitenkin julkisia työvoima- ja yrityspalveluja koskevan lain ja sen soveltamisohjeen mukaan työkyvyttömyysetuutta saavat työnhakijaksi rekisteröityneet ja tosiasiallisesti työtä vaille olevat henkilöt ovat työttömiä työnhakijoita.

Palkkatukioikeuden saaminen eläke-etuutta saaville vammaisille henkilöille on vaikeutunut niukkenevien palkkatukimäärärahojen myötä. Esimerkiksi kesällä 2015 palkkatuen kohdenusohjeet rajasivat vammaiset henkilöt kategorisesti palkkatukioikeuden ulkopuolelle. Osa-työkykyisille tie työelämään -kärkihankkeen tavoitteiden toteutuminen avoimille työmarkkinoille työllistymisestä jää toteutumatta, mikäli palkkatuki käytännössä rajautuu pois vammaisten työnhakijoiden osalta.

Ongelmia on ollut myös työkokeilujen myöntämisessä eläke-etuutta saaville kehitysvammaisille henkilöille: TE-toimistot ohjaavat asiakkaat nykyään yleensä Kelan työkokeilun pariin, mikä pitkittää merkittävästi asiakkaan työllistymispolkua.

### **Kannustinloukku**

Suurin osa työsuhteisessa palkkatyössä olevista kehitysvammaisista työskentelee osaaikaisesti, yhdistäen Kelan työkyvyttömyyseläkkeen ja palkkatulon. Tällöin henkilö voi ansaita bruttona enintään 743,84 € kuukaudessa (kuluvan vuoden tuloraja). Mikäli tuloraja ylittyy, henkilön työkyvyttömyyseläke jää kokonaisuudessaan lepäämään. Tästä seuraa, että mikäli henkilön palkka nousee esimerkiksi palkankorotuksen myötä, hänen työaikaansa täytyy vähentää vastaavassa suhteessa, jotta eläkkeen ansaintaraja ei ylitä. Tämä ei ole työntekijän saati työnantajan kannalta mielekästä.

Kelan työkyvyttömyyseläkettä saava vammaisen työntekijä on tuloloukussa, joka ei kannusta työntekoon. Eläkkeen lepäämään jättämistä koskevan tulorajan vuoksi henkilön kannattaa työllistyä vain 743,84 €:n tulorajan alittavalla kuukausipalkalla tai vaihtoehtoisesti hänen on ansaittava yli 1 700 euroa kuukaudessa, jotta työskentely on taloudellisesti kannattavaa (Vates-säätiö 2014, [http://www.vates.fi/media/raportit\\_suunnitelmat\\_strategiat-ohjeet/1397460474\\_hallitusohjelmataavoitteet\\_2015\\_vates.pdf?\\_id=1414059203](http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/1397460474_hallitusohjelmataavoitteet_2015_vates.pdf?_id=1414059203)). Harppaus tulorajan alittavasta työpanoksesta työpanokseen, jolla ansaitsee yli 1 700 euroa kuukaudessa on kuitenkin useimmille kehitysvammaisille työntekijöille heidän työkykynsä puitteissa liian vaatava.

### **Ammattikoulutuksen ja työelämän vastaavuus**

Kehitysvammaliiton tutkimuksen mukaan palkkatyössä olevista kehitysvammaisista henkilöistä yli 70 %:lla on ammatillinen koulutus. Työtoimintaan, avotyötoimintaan tai palkkatyöhön osallistuvista henkilöistä yhteensä hieman alle puolella on ammatillinen koulutus. (Vesala ym. 2015, [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf).)

Palkkatyössä olevilla kehitysvammaisilla henkilöillä on useammin siivousalan koulutus kuin työtoiminnassa tai avotyötoiminnassa olevilla. Toinen yleinen palkkatyössä olevien koulutusala on koti- ja laitostalousala. Avotyötoiminnassa olevien koulutusala on useimmin koti- ja laitostalous- tai keittiöala. Ammattikoulutuksen saaneista kehitysvammaisista henkilöistä 40 % tekee likimain koulutustaan vastaavia työtehtäviä työtoiminnassa, avotyötoiminnassa tai palkkatyössä. Useimmin koulutustaan vastaavia työtehtäviä tekevät keittiöalalle, koti-/laitostalousalalle, liiketalouden/kaupan/hallinnon alalle tai siivousalalle koulutetut henkilöt, joista reilu puolet työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Harvimminkin koulutustaan vastaavia työtehtäviä tekevät varastoalan, tekniikan alan tai puutarha-alan koulutuksen saaneet. Koulutusala varsinkin kiinteistönhoitoalalla työskentelee vain viidennes alalle koulutetuista. Varsinkin tyyppillistä siis on, että työ- tai avotyötoiminnassa tai palkkatyössä olevat kehitysvammaiset ihmiset tekevät koulutuksestaan riippumatta pääasiassa keittiö- tai siivoustöitä tai erilaisia alihankintatöitä, kuten kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyötä. (Mt.)

### **Tuettu oppisopimuskoulutus**

Tuettua oppisopimuskoulutusta on kehitetty ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Se on keino vahvistaa ammatillisen erityisopetuksen työelämävastaavuutta. Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa työhönvalmentaja on lisävoimavara tavanomaiseen oppisopimuskoulutukseen verrattuna. Tuetun oppisopimuskoulutuksen toteutusta kuitenkin vaikeuttaa eläkkeen lepäämään jättämistä koskeva määräaika. Nykyisin työkyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään enintään kahden vuoden ajaksi, jonka jälkeen eläke on otettava takaisin maksuun vähintään yhden kuukauden ajaksi. Sen jälkeen eläke on palautettava uudelleen lepäämään, jos työssäkäynti (osana oppisopimuskoulutusta) jatkuu. Tätä edestakaista lepäämään jättämistä ja eläkkeen takaisin maksuun ottamista on jatkettava nykyinsäädännön puitteissa niin kauan kuin henkilö on oppisopimuskoulutuksessa.

### **Kolme ongelmallisinta seikkaa asiasanoina**

1. avotyötoiminta
2. kannustinloukku
3. palkkatuki

**2. Kuinka sinä kehittäisit palveluita ja tukia niin, että heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen mahdollisuudet paranisivat? (Esimerkiksi nuoret, osatyökykyiset, maahanmuuttajat, ikääntyneet, pitkäaikaistyöttömät) Kuvaile ehdotuksesi kokeiluksi.**

### **Työhönvalmennus sosiaalihuollon palveluvalikkoon**

Kehitysvammaisten henkilöiden – mutta myös monien muiden ryhmien, kuten mielenterveyskuntoutujien ja maahanmuuttajien – työllistymisen tuen tarpeeseen vastaa tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Henkilökohtaista tukea antavaan työhönvalmentajaan pohjautuva toimintamalli on osoittautunut perinteisiä työvalmiuksien kehittämiseen perustuvia malleja ja erilaisia välityömarkkinaratkaisuja käyttökelpoisemmaksi tavaksi saattaa vaikeasti työllistyviä henkilöitä työelämään. Kyseessä on tieteelliseen näyttöön perustuva käytäntö. (Harkko 2015, <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kit-projekti-toimintaymparistokartoituksen-tulokset.pdf>.)

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa työhönvalmentaja tukee kehitysvammaista henkilöä esimerkiksi TE-toimistossa asioinnissa (työkokeilun, palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen hyödyntäminen työllistymisessä), työnhaussa, palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittamisessa ja työpaikan säilyttämisessä. Työnantajaa työhönvalmentaja puolestaan tukee esimerkiksi kehitysvammaisen työntekijän perehdyttämisessä ja työtehtävien räätälöinnissä. Kehitysvammaliiton tutkimuksen (Vesala ym. 2015, [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf)) mukaan sosiaalihuoltona toteutettava työhönvalmennusta on tarjolla liian vähän ja tarjonnassa on suuria alueellisia eroja.

Kunnan vammaispalveluissa ja vammaispalveluiden palveluntuottajilla on TE-toimiston asiantuntijoita parempi tietämys, tuntemus ja kokemus siitä, millaista tukea kehitysvammaisen henkilö työllistymiseensä tarvitsee. Tietyillä kunnilla (esim. Helsingin kaupungin vammaistyön Tuetun työllistymisen palvelu, Vantaan kaupungin vammaispalvelujen työllistämispalvelut) tuetun työllistymisen palvelu on ollut jo pitkään toiminnassa. Näiden toimintamallien ja rakenteiden valtakunnallinen käyttöönotto parantaisi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä. Tämänhetkinen TE-palveluiden tarjoama työhönvalmennus ei vastaa kehitysvammaisten henkilöiden tuen tarvetta johtuen TE-hallinnon työhönvalmennuksen määräaika-suudesta. Kunnan järjestämisvastuulla olevana palveluna työhönvalmennukseen olisi mahdollista sisällyttää jatkuvan tuen (ts. ei-määräaikaisuuden) elementti, kuten nykyisissä jo toimivissa tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalveluissa.

Sosiaalihuoltona toteutettavan työhönvalmennuksen julkistaloudellinen kannattavuus on arvioitu varsin hyväksi. Helsingin kaupungin toteuttamasta työhönvalmennuksesta tehdyn analyysin mukaan julkiset säästöt ylittivät kustannukset 34 prosentilla – eli jokaista toimintaan allokoitua euroa kohti saavutettiin 1,34 euron säästöt. Palautuvat verot ja sosiaalivakuutusmaksut huomioivassa analyysissä tulokset olivat vielä paremmat, hyöty-kustannus -suhteen noustessa jo 3,62:een. Peräti 75 % sosiaalihuollon työhönvalmennuksen julkisesta bruttomääräisestä kustannuksesta palautui julkiselle sektorille veroina ja sosiaalivakuutusmaksuina. (Ylipaavalniemi 2004, [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_raportit/2011/2004\\_vajaakuntoisten-tuettu-tyollistyminen-helsingin-kaupungin-sosiaalivirasto-pasi-ylipaavalniemi.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_raportit/2011/2004_vajaakuntoisten-tuettu-tyollistyminen-helsingin-kaupungin-sosiaalivirasto-pasi-ylipaavalniemi.pdf).)

Kehitysvammaisia henkilöitä työllistäneiden työnantajien kokemukset työhönvalmennuksesta ovat Kehitysvammaliiton tutkimuksen (Vesala ym. 2016, julkaisu tulossa) mukaan varsin myönteisiä: työnantajat ovat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä työhönvalmentajien antamaan tukeen ja apuun. Lähes kaikki em. kyselyyn vastanneet työnantajat katsoivat, että kehitysvammaisen työntekijän tukemisessa työaikana oli onnistuttu, jos työssä oli esiintynyt ongelmia.

Niistä työnantajista, joilla on kehitysvammaisia ihmisiä avotyötoiminnassa, reilu neljännes on sitä mieltä, että osa avotyötoimintasuhteista olisi muutettavissa palkkatyösuhteeksi. Sitä, miksi avotyötoimintaa ei voi muuttaa palkkatyösuhteeksi, perustellaan yleisimmin avotyötoimintapaikan tarjoajan – tavallisimmin kunnan – heikolla taloudellisella tilanteella: ei ole riittävästi taloudellisia resursseja palkan maksamiseen, tai kunnalla ei ole avoimia vakansseja. Palkkaaminen voi myös edellyttää tiettyjä kelpoisuusehtoja, joita avotyötoiminnassa olevilla kehitysvammaisilla henkilöillä ei ole. (Mt.)

Työnantajien mukaan kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamista edesauttaisivat mm. seuraavat asiat:

- 1) Yhteinen näkemys siitä, että myös kehitysvammaisille ihmisille on maksettava työstä palkkaa
- 2) Tiedon jakaminen työllistämisen mahdollisuuksista ja tukimuodoista
- 3) Suurempi yhteiskunnan tarjoama taloudellinen tuki kompensoimaan työn alempaa tuotavuutta
- 4) Mahdollisuus palkkatyön tarjoamiseen joustavasti työtoiminnan ohella. (Mt.)

Kehitysvammaliitolla on runsaasti kokemusta sosiaalihuollon palveluna toteutettavasta työhönvalmennuksesta (ks. esim. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin/>). Olemme mielellämme mukana edistämässä palvelun valtakunnallista vakiinnuttamista sosiaalihuollon palveluvalikkoon.

Vaihtoehtona työhönvalmennuksen sisällyttämiselle sosiaalihuollon palveluvalikkoon on se, että julkisena työvoimapalveluna toteutettavan työhönvalmennuksen sisältöä ja toteutusta kehitetään vastaamaan myös kehitysvammaisten henkilöiden pitkäkestoisen, tarvittaessa pysyvän tuen tarpeita.

### **Lainsäädännön kirkastaminen ja laatuksiteereiden käyttöönotto**

Kaiken kaikkiaan sosiaalihuollon lainsäädännössä tulee selkeyttää ja kirkastaa sitä, onko kyse kohti työelämää vievistä palveluista vai muista osallisuutta tukevista palveluista. STM:n nk. TEOS-työryhmän ehdotukset (STM 2014, <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116877/978-952-00-3524-2.pdf?sequence=1>) heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta tulee jatkotyöstää hallituksen esitykseksi ja varmistaa TEOS-lain toimeenpanon

edellyttämät toimintaresurssit sosiaalihuollon ja TE-hallinnon palvelujen kesken. Vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemisen velvoittavuutta on tässä yhteydessä vahvistettava (vrt. työmarkkinatuen kuntaosuus pitkäaikaistyöttömien osalta). Työtoiminnan ja avotyötoiminnan toteuttamisedellytyksistä (kuten avotyötoiminnan määräaikaisuudesta) on myös tarpeen säätää nykyistä tarkemmin. Nykyisellään sääntely on varsinkin erityishuoltolaissa erittäin löyhää.

Työtoimintaa koskevaa lainsäädäntöä (sosiaalihuoltolaki, kehitysvammaisten erityishuoltolaki) on tarpeen kirkastaa myös työoikeudellisesta näkökulmasta. Työoikeudellisessa väitöstutkimuksessa (Paanetoja 2013, <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40216>) on todettu, että työsuhteen tunnusmerkit usein täyttyvät mm. erityishuoltolain mukaisessa työtoiminnassa. Työtoiminnan oikeudellinen luonne on aina arvioitava selvittämällä, tehdäänkö työtä työntekijäasemassa, ts. täyttyvätkö työssä työ sopimuslaissa säädetyt tunnusmerkit. Työtoiminnan järjestämisen perustuminen hallintopäätökseen tai se, että kehitysvammaisen on asiakkaan asemassa työtoimintaa sosiaalipalveluna toteutettaessa tai että toiminnasta maksetaan korvausta, jota pidetään verovapaana sosiaalietuutena, eivät vaikuta tunnusmerkistö-tarkastelussa. Työtoimintaa ei voida tällaisilla perusteilla jättää kategorisesti työoikeudellisen suojan ulkopuolelle. (Mt.)

Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK on valmistellut TEOS-lakia ennakoiden sosiaalihuollon osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatu kriteerit (julkaisu tulossa). Laatu kriteerit määrittävät osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatua palvelun järjestäjille, tuottajille ja käyttäjille. Laatu kriteerit koostuvat kymmenestä osa-alueesta, joita osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan tulisi sisältää: 1) tuki valintojen ja suunnitelmien tekemiseen 2) tuki muutoksiin ja siirtymävaiheisiin 3) tuki lähiyhteisöihin liittymiseen 4) tuki opintoihin pääsemiseen 5) tuki mahdollisimman suuren itsenäisyyden saavuttamiseen 6) tuki terveyteen, hyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin 7) tuki ammatillisiin opintoihin ja työhön pääsemiseen 8) tuki itseilmaisuun ja luovuuteen 9) tuki merkityksellisissä sosiaalisissa rooleissa toimimiseen 10) tuki palvelujen sisältöihin ja toimintatapoihin vaikuttamiseen. KVANK tekee mielellään yhteistyötä mm. sosiaali- ja terveystieteiden kanssa laatu kriteerien jalkauttamiseksi.

### ***Resurssien uudelleensuuntaaminen sekä sosiaaliset kriteerit julkisissa hankinnoissa***

Vantaan kaupunki päätti ottaa vanhusten hoivakodin aiemmin ostopalveluina toteutetut tukitoiminnot takaisin kunnan tuotettavaksi. Aiemmin ostopalveluihin kuluneet resurssit käytetään nyt vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden palkkoihin sekä heitä tukevan työvalmentajan palkkaan. (<http://ketju-lehti.fi/aiheet/tyo/strategiat-todeksi-vantaalla/>.)

Julkisissa hankinnoissa tulee lisätä sosiaalisten kriteerien käyttöä siten, että kilpailun voittanut toimittaja sitoutuu työllistämään tietyn määrän vammaisia henkilöitä kyseisen hankinnan toteuttamisessa.

### ***Työnteon kannattavuuden lisääminen***

Työnteon kannattavuutta tulee lisätä purkamalla työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämisen kannustinloukku. Työkyvyttömyyseläkkeen ja sosiaalietuuksien – kuten eläkkeensaajan asumistuen – joustavasta yhteensovittamisesta palkkatulon kanssa tulee säätää siten, että eläke pienenee vähitellen palkkatulojen kasvaessa (vrt. Osatyökykyisille tie työelämään - kärkihankkeen toimenpide 2). Työmarkkinoille osallistumisen tulee olla aina kannattavaa, onpa kyse kokoaikaisesta tai osa-aikaisesta työstä.

Valmisteilla oleva perustulokokeilu tulisi yhdistää työkyvyttömyyseläkkeen rakenteelliseen uudistamiseen ja kannustinloukkujen purkamiseen siten, että työntekeä kannattaa aina.

### ***Ammatillisen koulutuksen ja tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen***

Vammaisten henkilöiden peruskoulun jälkeisen koulutuksen rakenteissa on kiinnitettävä erityistä huomiota työllistymisen tukemiseen. Kehitysvammaisen nuoren työelämäpolulla rinnalla kulkijaksi tarvitaan työhönvalmentaja. Työhönvalmennuksen saatavuus ammatillisen koulutuksen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheessa on varmistettava.

Lisäksi tuetun oppisopimuksen toimintamallia on kehitettävä järjestämällä ja vakiinnuttamalla ryhmäkohtaisen työhönvalmentajan rahoitus koko oppisopimuskoulutuksen ajalle. Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämäänjättämisen lainsäädäntöä on tarpeen uudistaa siten, että eläkkeen voi jättää lepäämään koko tuetun oppisopimuskoulutuksen ajaksi.

Opintotukijärjestelmällä tulee taata yhdenvertainen opintojen rahoitus kaikille ammattiin opiskeleville.

### ***Julkisten palvelujen ymmärrettävyys ja saavutettavuus***

Julkisten työvoima- ja muiden palvelujen ymmärrettävyys ja saavutettavuus (selkokieline aineisto, digisaavutettavuus) on kehitysvammaisten ja muiden oppimisessa, ymmärtämisessä ja kommunikoinnissa tukea tarvitsevien henkilöiden kannalta olennaista. Kehitysvammaiselle henkilölle paras ”käyttöliittymä” on toisen ihmisen antama apu abstraktien asioiden ymmärtämiseen ja omaksumiseen. Henkilökohtaisen palvelun saatavuus on turvattava digitalisaation keskelläkin.

Maahanmuuttajien parissa työskentelevät ammattilaiset ja viranomaiset tarvitsevat tietoa selkokielestä ja selkoaineistoista pystyäkseen tarjoamaan niitä turvapaikanhakijoille ja pakolaisille. Selkokeskuksen selkoaineistojen tarvetta koskevat kyselyt valtion viranomaisille ja kunnille (Selkokeskus 2015) toivat ilmi, että valtionhallinnossa 95 % ja kuntahallinnossa 74 % vastaajista arvioi selkokielisille aineistoille olevan tarvetta.

### ***Kolme ydinasiaa asiasanoina***

1. työhönvalmennus
2. kannustinloukun purkaminen
3. ammatillisen koulutuksen rakenteet ja siirtymävaihe työelämään

### **3. Kuinka sinä kehittäisit palveluita ja tukia niin, että koulutettujen työttömien työllistymisen mahdollisuudet paranisivat? Kuvaile ehdotuksesi kokeiluksi.**

Kehitysvammaiset ihmiset tekevät koulutuksestaan riippumatta pääasiassa keittiö- tai siivoustöitä tai erilaisia alihankintatöitä, kuten kokoonpano-, lajittelu- ja pakkaustyötä (ks. kysymys 1; Vesala ym. 2015, [http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_9.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf)). Ammatillisen erityisopetuksen ja työelämän vastaavuutta tulee parantaa. Avainasemassa on työhönvalmennus (ks. kysymykset 1-2). Myös tuetun oppisopimuskoulutuksen toteuttamisedellytyksiä tulee kehittää ja mallin hyödyntämistä tulee lisätä ammatillisen erityisopetuksen työelämävastaavuuden parantamiseksi.

Tulevien turvapaikkapäätösten ja niitä seuraavien perheen yhdistämisten myötä maahanmuuttajien selkokielen tarve kotoutumisessa tulee entisestään korostumaan. Alkuvaiheessa on olennaista saada tuotettua maahanmuuttajille ensitietoa elämästä Suomessa, kuten laeista, viranomaispalveluista, työnteosta, opiskelemisesta sekä kansalaisten oikeuksista ja velvollisuuksista. Myös TE-hallinnon tiedotusaineistoja tulee muokata selkokielelle. Selkokieliset viranomaistekstit ovat maahanmuuttajille tärkeitä, sillä virkakielen perusongelmana on niin vaikea kieli, että se tuottaa hankaluuksia usein jopa äidinkielisille suomalaisille. Oikea-



aikainen ja oikein kohdistettu selkokielineen informaatio tuo säästöjä kuntien ja muiden toimijoiden talouteen.

**Kolme ydinasiaa asiasanoina**

1. työhönvalmennus
2. tuettu oppisopimuskoulutus
3. selkokieli

**4. Kuinka sinä kehittäisit palveluita ja tukia niin, että itsensä työllistämisen mahdollisuudet paranisivat? Kuvaile ehdotuksesi kokeiluksi.**

Osuuskuntatoiminta voi olla potentiaalinen itsensä (osittain) työllistämisen väylä myös kehitysvammaisille henkilöille. Vammaisten henkilöiden osuuskuntatoimintaa kehitetään tällä hetkellä Osallisuutta osuuskunnista -hankkeessa (<http://www.kiipula.fi/fi/kehittamishankkeet/tyoelamayhteisty>).

Työtoiminnassa tulisi mahdollistaa pienimuotoinen yrittäjyys siten, että työsuorituksista saatavat palkkiot koituvat tekijöidensä hyväksi, kuten tamperelaisessa OmaPolku ry:n taidepajassa (<http://omapolku.fi/>).

Helsingissä 18.2.2016

KEHITYSVAMMALIITTO RY.

Marianna Ohtonen  
Toiminnanjohtaja

Marika Ahlstén  
Vaikuttamistoiminnan päällikkö

**Lisätiedot** Vaikuttamistoiminnan päällikkö Marika Ahlstén  
puh. 040 5830551  
marika.ahlsten@kvl.fi

**Tiedoksi** Eduskunnan Vammaisasiain yhteistyöryhmän (VAMYT) jäsenet