

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Kinos, S. & Merta, A. 2020. Matkalla työelämään : vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 270. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 34–46.

Link to the original publication: [URL](#)

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

4 Matkalla työelämään – vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen

Sirppa Kinos & Anne Merta

Julkisessa keskustelussa nousee usein esiin tarve nostaa Suomen työllisyysastetta. Sen nostaminen osaltaan korjaa huoltosuhdetta ja mahdollistaa hyvinvointivaltion ylläpitämisen jatkossakin. Tärkeä keino työllisyysasteen nostamisessa ovat osallistavat työmarkkinat. Tämä tarkoittaa työpaikkojen luomista myös nykyisten työmarkkinoiden ulkopuolella oleville ryhmille. Työelämäosallisuutta voidaan edistää muun muassa vahvistamalla yksilöllisiä työllistymisvalmiuksia.

Osallisuus ja työelämäosallisuus eivät ole vain yhteiskuntataloudellinen kysymys vaan ennen muuta ihmisoikeuskysymys. Kaikilla ihmisillä on oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen, oikeus vaikuttaa omaan elämäänsä ja osallistua toimintaan yhteiskunnassa, todetaan YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallisessa toimintaohjelmassa 2018–2019. Tähän haasteeseen osaltaan vastasi myös Oman elämän nainen -hanke, jossa kehitettiin ryhmätoimintaa vammaisten (erityisesti kehitysvammaisten) henkilöiden työelämävalmiuksien tukemiseksi.

Työpajamallia esitellään artikkelissa. Aluksi kuitenkin tarkastellaan, mitä vammaisuudella tarkoitetaan sekä kuvataan vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta ja sen tukemista yleisemmällä tasolla. Lopuksi tehdään yhteenvedoa toimista, joilla voidaan parantaa vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta.

Vammaisuuden monet määritelmät

Jokainen ihminen haluaa olla oman elämänsä subjekti ja aktiivinen toimija ja osallistuja. Vammaisten henkilöiden subjektiuden saavuttamisella on monenlaisia esteitä, joista osa on asenteellisia, osa rakenteellisia ja osa hyvin konkreettisia. Vammaisuus

voidaan määritellä sekä ruumiillisena, toiminnallisena että sosiaalisena tekijänä. Vamma puolestaan voi olla rajoite, joka kapeuttaa merkittävästi elämän aktiiviteetteja. Tällainen vammaisuuden määrittely on johdonmukainen sekä akateemisen vammaistutkimuksen että kansainvälisten mallien kanssa. Kehitysvammaisuus puolestaan merkitsee yleensä haasteita oppimisen ja ymmärtämisen alueilla. Sana disability viittaa suomen kielen vammaisuus-sanaa selkeämmin kyvyttömyyteen täyttää sosiaalisesti asetettuja normeja. (Pentikäinen, Nikkanen & Klem 2017.)

Vammaisuuden yhteiskunnallinen tai sosiaalinen malli (ks. esim. Järvikoski & Härkäpää 2011; Järvikoski 2014) avaa vammaisuuden käsitteen yhteiskunnallisesti määrittävänä suhteena. Vammaisuutta aiheuttaa se, että yhteiskunta rakentuu vammattomien henkilöiden ehdoilla ja jättää huomiotta muiden tarpeet. Tämä koskee niin fyysistä kuin sosiaalista ja mentaalista ympäristöä. Rakentamalla hissittömiä kerrostaloja tuotetaan liikuntavammaisuutta. Määrittelemällä joustamattomat ja yksilotteiset työsuhteen normit tuotetaan osatyökykyisyyttä. Ennakkoluulot, syrjäytetty asema, palkkatyön puutteen aiheuttama pienituloisuus ja rakenteelliset esteet aiheuttavat riippuvuutta. Näin tarkasteltuna vammaisuus on ihmis- ja kansalaisoikeuksien puutetta, joka vaatii yhteiskunnallista ja poliittista muutosta. Tätä näkökulmaa koostaa myös YK:n vammaissopimus, joka Suomessa tuli voimaan vasta 2016. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015.)

Paanetoja (2019) huomauttaa, että vammaisen- tai kehitysvammaisen-termiä ei voi korvata ilmaisulla osatyökykyinen. Osatyökykyinen-termiä on viime vuosina saatettu käyttää yleiskäsitteenä henkilöistä, joilla on toiminta- ja/tai työkyvyn vajetta. Tämä on kuitenkin ongelmallista. Työkykyä tulee arvioida aina suhteessa tiettyyn työhön. Henkilö on työkykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn asettaminen vaatimusten kanssa. Osatyökykyisellä työntekijällä on siis vaikeuksia selviytyä oman työnsä asettamista vaatimuksista. Syynä voi olla vamma tai sairaus, mutta yhtä lailla esimerkiksi riittämätön kielitaito tai koulutus tai vanhentunut ammattitaito. Henkilö, jolla on jokin terveydellinen haitta tai toimintarajoite, voi siis olla täysin työkykyinen, jos hän tekee työtä, jonka suorittamiseen terveydellinen haitta ei vaikuta.

Osallisuuden ulottuvuudet

Osallisuus on merkittävässä osassa muun muassa Kehitysvammaisten Tukiliiton strategiaa Yhdessä yhdenvertaisuutta. Strategiaassa on neljä painopistettä, ja niistä ensimmäinen ja tärkein on Vammaisten henkilöiden osallisuus ja täysivaltainen

kansalaisuus. Tavoitteena on, että vammaiset henkilöt voivat päättää omasta elämästään ja saavat siihen tarvitsemansa tuen. Osallisuuden toteutumisesta voidaan puhua silloin, kun ihminen siirtyy kohderyhmässä olijasta tekoja tekeväksi toimijaksi. Osallisuus koostuu kolmesta kokonaisuudesta: autonomiasta, demokratiasta ja yhteisöllisyydestä. Näiden kaikkien kolmen tulee toteutua, jotta voidaan puhua osallisuuden toteutumisesta. Autonomia merkitsee mahdollisimman suurta itsenäisyyttä. Autonomia pitää sisällään esimerkiksi sen, että ihmisellä on mahdollisuuksia ja taitoja tehdä valintoja. Tärkeää on, että henkilön omilla valinnoilla on myös vaikutuksia. Autonomiata toteuttaa ja parantaa aito valinnanvara, joka tarkoittaa esimerkiksi palvelunkäyttäjän varaa valita itselleen sopivia palveluita ja vaikuttaa käyttämänsä palvelun sisältöön. Autonomialla tarkoitetaan mahdollisimman suurta omatoimisuutta. Demokratia tarkoittaa yhteisiin asioihin vaikuttamista sekä tekoja ja toimijuutta yhteisissä asioissa. Äänestäminen, kyvyt ja taidot neuvotella, toimijuus erilaisissa kansalaisraadeissa tai vaikka nuorisovaltuustoissa ovat demokratiaa. Autonomisen toimijuuden turvaaminen ja demokratia edellyttävät myös poliittista toimijuutta. Yhteisöllisyys merkitsee lähiyhteisöihin liittymistä ja yleisten palveluiden käyttämistä erityispalveluiden sijaan. Lähiyhteisöillä tarkoitetaan kaikille mahdollisia yhteisöjä kuten lähikouluja ja kaikille avoimia, yhteisiä harrastusvuoroja. (Kehitysvammaisten Tukiliitto 2019.)

Vammaisilla henkilöillä onkin suurempi riski kokea ulkopuolisuutta yhteisöissä ja yhteiskunnassa, sillä monet kohtaavat toistuvasti esteitä osallistumisessa ja torjuvia asenteita. Oma vammaisuus saatetaan myös kokea häpeää aiheuttavana, mikä voi lisätä osattomuuden kokemusta entisestään. Tutkimusten mukaan naiset, joilla on jokin vamma, sairaus tai toimintakyvyn rajoite, kokevat vielä miehiäkin enemmän haasteita työllistymisessä. Naiset saattavatkin kokea kaksinkertaista syrjintää työelämässä – sekä sukupuolensa että toimintakykynsä perusteella. Heikompi asema työmarkkinoilla näkyy muun muassa elinikäisenä pienituloisuutena ja vaatimattomina elinolosuhteina verrattuna muuhun väestöön. (Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities 2017; Oivo & Keränen 2018; Pentikäinen ym. 2017.)

Kehitysvammaisten henkilöiden oma näkökulma on noussut voimakkaasti esille viime vuosina sekä vammaistutkimuksessa että vammaispolitiikassa. Vammaisjärjestöt korostavatkin, että vammaisia henkilöitä koskevia päätöksiä ei tulisi tehdä kuulematta heitä itseään ja että vammaisten ihmisten tulisi voida elää itsenäisesti ja päättää elämänsä suunnasta itse. Erilaisten tukimuotojen ja palveluiden tulisi mahdollistaa hyvä itsenäinen elämä. (Vernerinet.net.)

Riippumatta erityyppisistä rajoitteistaan vammaiset henkilöt jakavat samanlaisia sosiaalisia, poliittisia ja asenteellisia esteitä pyrkiessään osallistumaan aktiivisesti yhteisönsä toimintaan. Sukupuoli tuottaa vammaisuuden rinnalla haasteita sosiaalisessa elämässä, ja vammaiset naiset ja tytöt ovat erityisen huonossa asemassa verrattuna vammaisiin miehiin. (Pentikäinen ym. 2017.)

Työelämäosallisuus ja työllistymistä tukeva toiminta

Suomessa oli vuonna 2018 Tilastokeskuksen mukaan yhteensä 265 854 työtöntä työnhakijaa. Heistä osatyökykyisiksi oli luokiteltu 32 591 henkilöä. Suurin osa kehitysvammaisista henkilöistä ei kuitenkaan lukeudu tähän joukkoon, vaan he ovat työkyvyttömyyseläkkeellä. Suomessa on noin 25 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain noin viisi sataa henkilöä tekee työsuhteista palkkatyötä.

Vammaiset henkilöt voivat työllistyä ilman erityisiä palveluja, mutta usein niille on tarvetta. Sosiaalihuoltolaki uudistettiin vuonna 2014. Vanhasta sosiaalihuoltolaista jäivät kuitenkin voimaan vammaisten henkilöiden työllistymistä ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa koskevat pykälät (27 d ja e). Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Toimintaa tarjotaan henkilöille, joilla vamman tai sairauden takia on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi muita tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi työhönvalmentajan palveluita. (Paanetoja 2019.)

Kehitysvammaiset henkilöt jäävät käytännössä kunnan pitkäaikaistyöttömille järjestämän kuntouttavan työtoiminnan ulkopuolelle, mikäli ovat työkyvyttömyyseläkkeellä (ks. laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001).

Työtoiminta toimintakeskuksessa tai avotyössä

Kyseeseen toi tulla kuitenkin sosiaalihuoltolain mukainen vammaisten henkilöiden työtoiminta. Se on kehitysvammaisten henkilöiden yleisin työelämäosallisuuden muoto. Sitä järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla ei vammaisuuden vuoksi katsota yleensä olevan edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille ja joiden toimeentulo perustuu pääosin työkyvyttömyyden perusteella myönnettävään

eläkkeeseen. Siihen osallistuu toimintakeskuksissa noin 6 000 henkilöä ja avotyössä noin 2 000 henkilöä vuosittain. Tavoitteena on toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työtoiminta voi olla osa kehitysvammaisen henkilön erityishuoltoa (laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977).

Työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan. Palkkaa ei makseta, mutta osallistujille voidaan sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamien perusteiden mukaisesti suorittaa työosuusrahaa. Se on yleensä alle 12 euroa päivässä. Näin olleen ansioon sidottu sosiaaliturva kuten eläkkeet ja päivärahat eivät kartu. Toimintakeskuksessa työ on pääasiassa pakkaus- tai kokoonpanotöitä yrityksille. Avotyössä työ voi olla esimerkiksi yrityksessä tehtävää ravintola- tai siivoustyötä. Työtoiminta tarjoaa monelle ihmiselle mielekästä tekemistä ja osallisuuden kokemuksen. Työtoiminnasta edetään heikosti työhallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin ja työsuhteeseen työhön (Paanetoja 2019).

Monella kehitysvammaisella henkilöllä on oppimisvaikeuksia ja kognitiivisia haasteita, mutta moninkertainen määrä voisi kuitenkin työllistyä tavalliseen palkkatyöhön, jos saisi siihen mahdollisuuden. Työsuhteen tunnusmerkit saattavat useinkin täyttyä sekä avotyötoiminnassa että työkeskusten tuotannollisessa työssä. Tietyin ryhmän jättäminen työsuhteisen työn ulkopuolelle on sekä perustuslain että työoikeuksien näkökulmasta ongelmallista. YK:n vammaissopimuksen mukaan valtion tulee suojella vammaisten henkilöiden oikeutta oikeudenmukaisiin ja suotuihin työoloihin. Tämä tarkoittaa myös oikeutta palkkaan. Sopimuksen mukaan julkisen sektorin erityinen velvollisuus on myös työllistää vammaisia henkilöitä palkkatyöhön. (Klem & Markkula 2019.)

Oman elämän nainen -hanke edistämässä työelämävalmiuksia

Työelämäsuhteessa Oman elämän nainen -hanke paikantuu lähinnä toimintakeskusten ja palkkatyön välimaastoon. Hankkeessa kehitetty työpajamalli ja työelämävalmiuksia kehittävät tehtävät keskittyvät yksilötasolle edistämään yksittäisten henkilöiden työelämävalmiuksia ja pohtimaan heidän työelämäosallisuuttaan. Tässä artikkelissa kuvatut työpajat suunniteltiin ja toteutettiin nimenomaan naisten kanssa, mutta ne soveltunevat myös miesten toimintaan.

Oman elämän nainen -hanke oli Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen (KTO) hallinnoima hanke, jossa osatoteuttajina toimivat Autismisäätiö,

Kehitysvammaliitto ja Turun ammattikorkeakoulu. Vuosille 2017–2019 ajoittunutta hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeen tarkoituksena oli torjua vammaisten naisten syrjäytymistä ja edistää heidän osallisuuttaan yhteiskunnassa sekä lisätä sosiaali- ja terveystieteiden, opetusalan ja TE-palveluiden työntekijöiden osaamista ja ymmärrystä asiasta. Konkreettinen tavoite oli kehittää työpajamalli vammaisten naisten työelämävalmiuksien edistämiseksi. Vaikka hankkeessa keskityttiin vammaisiin naisiin, kehitettyä työpajamallia voi hyödyntää jatkossa muidenkin työllistymisessään tukea kaipaavien henkilöiden ohjauksessa. Työelämässä tarvittavia taitoja vahvistamalla tavoiteltiin vahvempaa toimijuutta ja työelämäosallisuutta nykyisessä työ- tai muussa toiminnassa tai etenemistä kohti palkkatyötä.

Oman elämän nainen -hankkeen työpajatyöskentely toteutettiin yhteiskehittämisen menetelmin, jossa tavoitteena oli madaltaa ryhmään osallistuvien ja ohjaajien välistä hierarkiaa. Hankkeessa tapahtunut yhteiskehittäminen toteutui kokemusasiantuntijoiden eli vammaisten naisten ja ammattilaisten tiiviinä yhteistyönä. Yhteiskehittämisen mielekkäisyys ja vetovoimaisuus perustuvat mahdollisuuden osallistua merkitykselliseen, kokemustietoa ja ammatillista tietämystä yhteen tuovaan vuorovaikutukseen (Raivio 2018).

Hankkeessa kehitetyn työpajamallin teoreettisena viitekehyksenä toimivat yhteiskasvatuksen periaatteet, myönteinen tunnistaminen sekä ratkaisukeskeisyys. Yhteiskasvatuksen keskeisiä periaatteita ovat tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys, avoimuus ja rehellisyys sekä luottamuksellisuus. Myönteinen tunnistaminen on vaihtoehtoinen ja täydentävä näkökulma ongelmalähtöiselle lähestymistavalle. Siinä keskitytään resursseihin riskien sijaan ja hyvinvointiin haittojen sijaan. Tavoitteena ovat kohtaamiset ja toimintatavat, jotka tukevat itseluottamusta ja itsearvostusta. Ammatillisena toimintana se voi tarkoittaa esimerkiksi tilaisuuksien rakentamista sille, että asiakkaat tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi juuri sellaisina, kuin he itse haluavat. (Kallio ym. 2015.)

Myönteisessä tunnistamisessa keskeisiä toimintatapoja ovat tutustuminen, tunnistaminen ja tukeminen. Tutustuminen lisää tietoisuutta siitä, mikä kyseiselle henkilölle on tärkeää ja missä hän voi saada tunnustusta ja arvostusta. Tukemisessa keskitytään onnistumisiin ja voimavaroihin. Yhdessä jaetaan myös vastuu myönteisen toimintakulttuurin ylläpitämisestä. (Kallio ym. 2015.)

Myönteisen tunnistamisen lähestymistavassa löytyy yhtymäkohtia ratkaisukeskeisyyteen, jonka periaatteena on keskittyä onnistumisiin ja voimavaroihin, ei

ongelmiin ja puutteisiin. Huomio kiinnitetään menneisyyden sijasta tulevaan, jossa tavoitteisiin edetään pienin askelin. Tavoitteiden on tärkeää olla riittävän konkreettisia, realistisia ja mitattavissa olevia, jotta myös onnistumisen kokemuksia voidaan saada. (Vilen ym. 2008.)

Ryhmämuotoisuus luo mahdollisuuksia vertaistuen välittymiseen. Vertaistuellla tarkoitetaan sellaista sosiaalista tukea, jonka antajalla on kokemuksellista tietoa kyseisestä haasteesta (esimerkiksi oppimisvaikeuksista) ja samanlaisia ominaisuuksia tuen saajan kanssa. Vertaistuen kautta välittyy empatiaa ja kokemuksellista tietoa. Se normalisoi omia kokemuksia ja auttaa pääsemään yli häpeän tunteista. Se voi myös vahvistaa osallisuuden tunnetta ja muodostaa turvallisen ympäristön oman identiteetin rakentamiseen yhdessä muiden kanssa. (Laimio & Karnell 2010, 18–19.)

Työpajamallin kehittämisen prosessi

Työpajamalli kehitettiin vaihe vaiheelta yhdessä kokeillen ja keskustellen. Työelämävalmiuksien työstäminen alkoi kirjallisuuteen perehtymisellä, joka tuotti luettelon 35 työelämävalmiudesta. Niistä keskusteltiin kokemusasiantuntijoiden kanssa valmiuksien merkityksiä avaten ja pohtien. Kokemusasiantuntijoiden rooli oli näissä pohdinnoissa ensiarvoisen tärkeä. Projektityöryhmä katsoi asioita omasta näkökulmastaan ja sen tärkeänä pitämät kielitaito, esiintymistaito ja verkostoitumistaito eivät kokemusasiantuntijoiden mielestä olleetkaan kovin tärkeitä. Eettinen osaaminen ja innovatiivisuus jäivät kauaksi kokemusmaailmasta, ja joidenkin termien merkitystä oli vaikea hahmottaa. Epävarmuuden, stressin ja paineen sietokyvyt tuntuivat liian samankaltaisilta ollakseen mukana omina valmiuksina. Myös selkeämmistä termeistä, kuten sinnikkyys, mukautumiskyky ja vuorovaikutustaidot, käytiin yhteistä keskustelua merkityksiä avaten. Kokemusasiantuntijat myös huomasivat, että listalla oli puutteita ja sinne lisättiin hyvä kunto sekä rohkeus. Ammattitaito, yksi tärkeimmistä työelämävalmiuksista, päätettiin rajata käsikirjaan tulevien työelämävalmiuksien ulkopuolelle. Sen pohja rakennetaan ensisijaisesti ammattikoulutuksen kautta ja se vahvistuu työelämässä joka päivä. Ammattitaito pitää sisällään melkosen joukon työelämävalmiuksia sekä taidon hyödyntää niitä, joten muita työelämävalmiuksia edistettäessä vahvistetaan välillisesti myös ammattitaitoa.

Työelämävalmiuksien työstämisen pohjana käytettiin erilaisia ammatteihin liittyviä kuvia. Ammattikuvien avulla pohdittiin, mitä taitoja kyseisessä ammatissa tarvitaan ja missä muissa tehtävissä tarvitaan samoja valmiuksia. Pohdintojen ja asioiden

havainnollistamisen myötä syntyi tarve saada käyttöön kauniit, raikkaat ja monikäyttöiset Ammattikortit, jotka toteutti kuvittaja Elli Maanpää. Ammattikortit ovat tulostettavissa hankkeen nettisivuilta www.omanelamannainen.fi (tai oen.fi).

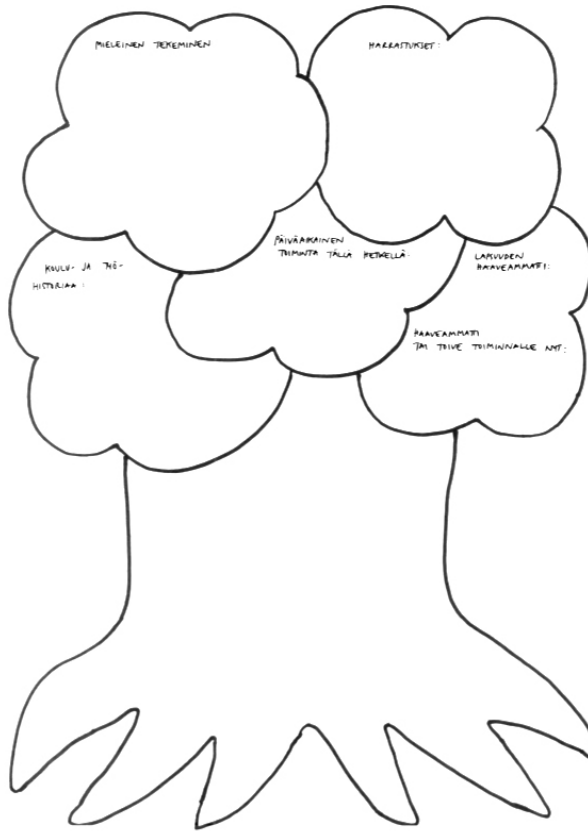
KUVA 1.
Ammattikortit
(Elli Maanpää).



Työpajat ja GAS

Työpajojen rakenne ja sisällöt löytyivät niin ikään kokeilujen ja keskustelujen kautta. Toimivaksi käytännöksi osoittautui varata neljä tapaamista tutustumiseen, omien voimavarojen tunnistamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Nämä suunnittelupajat nimettiin tutustumispajaksi, oman elämän puu -pajaksi, työelämävalmiuksien pajaksi ja tavoitepajaksi. Sen jälkeen vuorossa ovat toiminnalliset työpajat. Niiden sisältö rakentuu suunnittelupajoissa esille nousseiden, naisten yksilöllisten tavoitteiden ohjaamana. Kymmenen toiminnallista työpajaa osoittautui realistiseksi määräksi. Tavoitteet auttoivat ohjaajaa suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa ryhmän osallistujien tarpeiden mukaiseksi. (Oman elämän puu, ks. tarkemmin https://www.omanelamannainen.fi/materiaalit/oen_kasikirja_webversio_v2.pdf).

Tavoitteen tunnistaminen perustui haastatteluun, dialogiin ja työpajaan osallistujan tilanteen kokonaisvaltaiseen selvittämiseen. Hyvä tavoite on konkreettinen, realistinen ja merkityksellinen. Yksilöllisten tavoitteiden asettamisen ja niiden saavuttamisen arvioinnin tukena voidaan käyttää GAS-menetelmää (ks. Sukula & Vainiemi). Kutakin tavoitetta kuvaamaan valitaan selkeä muutosta kuvaava määrällinen tai laadullinen indikaattori eli osoitin, esimerkiksi viikoittaisten liikuntakertojen lisäys. Asteikon laadinnassa asetetaan ensimmäiseksi tavoitetaso, joka työpajoihin



KUVA 2.

Oman elämän puu. (Oman elämän nainen -hankkeen aineistot)

osallistujan on realistista saavuttaa. Tavoite kirjataan kohtaan GAS-asteikko 0. Seuraavaksi määritetään asteikot jonkin verran korkeampi (GAS-asteikko +1) ja jonkin verran matalampi (GAS-asteikko -1) kuin tavoitetaso. Kolmanneksi nimetään selkeästi tavoitetasoa parempi (GAS-asteikko +2) tai heikompi asteikko (GAS-asteikko -2).

TAULUKKO 1. GAS-asteikko ja muutoksen kuvaaminen.

Muutoksen suunta	GAS-asteikko		Muutoksen laatu
-  +	-2	Selvästi odotettua matalampi	Muutoksella ei toiminnalle merkitystä, tilanne ennallaan tai huonontunut
	-1	Jonkin verran odotettua matalampi	Lopputulos odotettua vähäisempi, mutta muutos on oikeasuuntainen
	0	Tavoitetaso	Realistinen saavuttaa
	+1	Jonkin verran odotettua korkeampi	Tavoite realistinen, lopputulos enemmän kuin odotettiin
	+2	Selvästi odotettua korkeampi	Saavutettavuus optimaalisissa olosuhteissa

Opas työpajan ohjaajille

Hankkeessa tuotettiin opas ohjaajille työpajatoiminnan käynnistämiseksi ja työelämävalmiuskortit työpajoissa hyödynnettäväksi. Oppaassa esitetään työpajatoiminnan teoreettiset lähtökohdat ja kuvataan suunnittelutyöpajojen eteneminen sekä annetaan vinkkejä tarvittavista välineistä ja käytettävistä menetelmistä.

Tehtäväpankkiin (<https://oen.fi/>) laadittiin työelämävalmiuksia tukevia tehtäviä ja harjoituksia, joita voi käyttää ohjauksessa tai tehdä itsenäisesti. Niitä voi täyttää sähköisesti tai tulostaa. Aiheet kattavat kaikki keskeiset työelämävalmiudet, joista jokaisesta on useita tehtäviä. Esimerkiksi itsetuntemus määritellään työelämätaidoksi, jota tarvitaan, jotta osaa tehdä itsenäisiä päätöksiä ja valintoja. Siinä keskeistä on tietää, mikä itseä aidosti kiinnostaa, mikä itselle on tärkeää, mitä osaa ja missä olisi hyvä kehittyä. Itsetuntemusta kehittäviä harjoituksia tehtäväpankissa ovat oman elämäntarinan muisteleminen (esimerkiksi muistot kouluajalta), oman elämän kartta, verkostokartta, itselle tärkeiden asioiden laittaminen järjestykseen ja omien mieltyömysten tunnistaminen.

Monella työelämävalmiuksia edistävään Oman elämän nainen -työpajakokonaisuuteen osallistuvalla voi olla, tai pajojen myötä tulla, halu ja taitoja siirtyä uusien työelämän haasteiden pariin. Siksi ohjauksessa on syytä perehtyä myös työpajojen jälkeiseen aikaan ja tarkastella, millä tavalla osallistujia voi ja kannattaa tukea, jos heidän tavoitteenaan on esimerkiksi työsuhteinen työ avoimilla työmarkkinoilla.

Monen tasoiset toimet tarpeen työelämäosallisuuden edistämiseksi

Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunnan (VANE) vammaisille henkilöille ja vammaisjärjestöille tekemän kyselyn mukaan oikeus työhön on asia, joka vammaisten oikeuksista toteutuu Suomessa heikoiten. Vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen edellyttää toimia kaikilla tasoilla ja tahoilla. Se edellyttää sekä lainsäädännöllisiä ja poliittisia toimenpiteitä. Jo sosiaali- ja terveysministeriön 2011 asettama työelämäosallisuuden tukemista selvitelty työryhmä ehdotti sosiaalihuoltolain uudistamista siten, että luovuttaisiin erillisistä työelämäosallisuutta tukevista palveluista vammaisille ja ei-vammaisille henkilöille. Myös toimintaan liittyviä korvauksia yhdenmukaistettaisiin. Työryhmän esitykset eivät kuitenkaan ole toteutuneet. Selvityshenkilö Paanetoja (2019) suosittaa lainsäädännön

uudistamista sekä mm. työtoimintaan osallistuvien henkilöiden tilanteen ja palvelutarpeen arviointia yksilöllisesti ja määräajoin. Työ- ja päivätoiminnan tavoitteena tulisi entistä vahvemmin olla vammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllistymisen edistäminen. Näin linjasi vuonna 2017 Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta (KVANK) laatiessaan työ- ja päivätoiminnan laatukriteerit.

Sosiaaliturvajärjestelmien tasolla tarvitaan edelleen lisää joustavuutta palkkatulon ja tulonsiirtojen yhteensovittamiseen. Työnteon tulisi aina olla myös taloudellisesti kannattavaa, mikä nykyjärjestelmissä ei aina toteudu. Kaivataan myös työnantajien asenteellisia muutoksia rekrytoinneissa. Yhä paremmin yrityselämässä tiedostetaan se, että moninaisuus on dynaamisen ja kehittyvän organisaation ominaisuus. Moninaisuus ruokkii luovuutta ja innovatiivisuutta. Varsin tehokkaiksi käytännön toimenpiteiksi ovat osoittautuneet palkkatuen käyttäminen työllistymisen tukena sekä yksilöllinen työhönvalmennus. Esteetön rekrytointi on yritykselle keino laajentaa potentiaalista hakijajoukkoa ja löytää uudenlaisia osaajia. Siinä pyritään välttämään syrjiviä käytäntöjä kaikissa rekrytoinnin vaiheissa (esimerkiksi anonyymi haku). Myös työn muotoilulla (ks. esimerkiksi RATKO-malli) on saavutettu hyviä tuloksia. Välityömarkkinoiden tarjoama siirtymätyö (esimerkiksi työpajat, klubitalot ja sosiaaliset yritykset) voi toimia paikkana parantaa työelämävalmiuksia ja tukea siirtymistä vapaille työmarkkinoille.

Eri keinot tukea työelämäosallisuutta eivät suinkaan sulje toisiaan pois vaan toimivat toisiaan täydentävästi. Oman elämän nainen -hankkeessa keskityttiin nimenomaan yksilöllisten työelämävalmiuksien tunnistamiseen ja vahvistamiseen. Myös se on tärkeää. Oman elämän nainen -hankkeen jälkeen kumppanit ottavat työpajamallin omaan palvelutuotantoonsa toteuttaen sitä itse sekä kouluttaen muita sen käyttöön. Hankkeessa tuotetun oppaan avulla ammattilainen voi itsenäisesti käynnistää työpajan. Tehtäväpankista kaikki kiinnostuneet saavat ilmaisen ja helppokäyttöisen työkalun työelämävalmiuksien edistämiseksi.

Työelämäosallisuuden lisääntyminen voi tarkoittaa joidenkin kohdalla tietoisempaa toimijuutta ja yhä enemmän oman itsen näköistä arkea mahdollisuuksien rajoissa. Tietoisuus omista vahvuuksista ja sen myötä myös rohkeus hakeutua uusiin haasteisiin voi kasvaa. Osa saattaa siirtyä työtoiminnasta eteenpäin, kohti avoimia työmarkkinoita ja työsuhdetta. Vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen ja yhdenvertaisuus työelämässä on kaikkien etu.

Lähteet

Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities 2017. Study for the EMPL Committee. Directorate-General for Internal Polities. European Parliament. Viitattu 1.11.2019. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU\(2017\)602067_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU(2017)602067_EN.pdf).

Järvikoski, A. 2014. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: Sanoma Pro.

Kallio, K., Korkiamäki, R. & Häkli, J. 2015. Myönteinen tunnistaminen – näkökulma hyvinvoinnin edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Teoksessa (toim.) Häkli, J., Kallio, K. & Korkiamäki, R. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 90.

Kehitysvammaisten Tukiliitto 2020. Yhdessä yhdenvertaisuutta. Viitattu 1.3.2020. <https://www.tukiliitto.fi/tukiliitto-ja-yhdistykset/liittona-olemme-enemman/strategia/>.

Klem, S. & Markkula, H. 2019. Kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus saada työstään palkkaa. Helsingin Sanomat Mielipide 16.9.2019.

KVANK Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta, työ- ja päivätoiminnan valiokunta 2017. Yksi tekijöistä. Osallistumista ja työllistymistä edistävän toiminnan laatuksiteerit. Viitattu 1.11.2019. <https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/yksi-tekijöistä-verkko.pdf>.

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA.

Oivo, T. & Keränen, R. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö: Raportteja ja muistioita 2019: 20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Pentikäinen, L., Nikkanen, I. & Klem, S. 2017. Oman elämän nainen. Kirjallisuuskatsaus. Viitattu 1.11.2019. <https://www.omanelamannainen.fi/wp-content/uploads/2019/02/kirjallisuuskatsaus.pdf>.

Raivio, H. (toim.) 2018. Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta. Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015–2018 loppuraportti. Työpöytä 7/2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa A. Teittinen (toim.): Pois laitoksista. Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sukula, S. & Vainiemi, K. GAS-menetelmä käsikirja 4. Viitattu 1.11.2019. <http://www.kela.fi/documents/10180/0/Gas+-k%C3%A4sikirja/07692e5a-c6d0-48f0-97a1-0737c4add7f8>.

Tilastokeskus 2019. Työttömyystilastot. Viitattu 1.2.2020. http://www.stat.fi/til/tyti/2019/12/tyti_2019_12_2020-01-24_tie_001_fi.html.

VANE, Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta. Viitattu 1.10.2019. <https://vane.to/etusivu>.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: Sanoma Pro.

Vernerinet.net 2019. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 1.11.2019. www.verneri.fi.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015. Suomen YK-liitto. Viitattu 1.11.2019. https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf.