

TYÖTÄ TEKEVÄLLE

Kehitysvammainen aikuinen yhteiskunnan tuottavana
jäsenenä

Aatu Kulonen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2012

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) KULONEN, Aatu	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 12.11.2012
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖTÄ TEKEVÄLLE - Kehitysvammainen aikuinen yhteiskunnan tuottavana jäsenenä		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) HÄKKINEN, Sanna ja NIINIVIRTA, Mari		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevä		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille kehitysvammaisten henkilöiden kyvykkyyttä työntekoon ja esitellä kehitysvammaisen aikuisen eri työllistymismahdollisuuksia. Keskeisenä osana työtä ovat kehitysvammaisten henkilöiden oikeus ammattiin ja työntekoon. Tarkastelun kohteina ovat työllistymistä tukevat toimenpiteet, lainsäädäntö sekä kansainväliset sopimukset. Keskeisenä osana on myös työn ja töissä käymisen merkitys ihmisen hyvinvoinnille sekä työnteon vaikutus kehitysvammaisen henkilön sosiaaliseen integraatioon.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevän kanssa. Työvalmennuspalvelu Kätevän toimialana on kehitysvammaisten aikuisten työelämään ja itsenäiseen arkeen valmentaminen. Toiminnan tavoitteena on edistää kehitysvammaisten aikuisten tekemän työn arvostusta ja näkyvyyttä työllistämällä kehitysvammaisia työntekijöitä avoimille työmarkkinoille.</p> <p>Opinnäytetyö on tyyliltään toiminnallinen opinnäytetyö. Työn pyrkimyksenä on kehitysvammaisten tekemän työn näkyvyyden lisääminen artikkelikirjoitusten avulla. Artikkelit pohjautuvat kehitysvammaisen työntekijän, hänet työllistäneen yrittäjän sekä Työvalmennuspalvelu Kätevän henkilökunnalle tekemiini haastatteluihin. Artikkelien tarkoitus on jakaa tietoa avo- ja tuetun työn malleista sekä antaa esimerkki onnistuneesta työllistymisprosessista kehitysvammaisen työntekijän ja tämän työllistäneen tahon näkökulmista. Lisäksi toivon artikkelien herättävän keskustelua kehitysvammaisten henkilöiden oikeudesta ja kyvykkyydestä työn tekoon. Tiedottamis- ja vaikutustyön kohteina ovat kaikki asiaan perehtymättömät sekä erityisesti kehitysvammaisen työntekijän työllistämistä pohtivat tahot. Artikkelit julkaistaan yhteistyökumppanin työvalmennuspalvelu Kätevän internet-sivuilla. Artikkeleja tullaan lisäksi tarjoamaan julkaistavaksi Jyväskylän alueen paikallislehdille, kehitysvamma-alan verkkojulkaisuihin, potentiaalisten työnantajien ammattialajulkaisuihin sekä muille asiasta kiinnostuville julkaisutahoille.</p>		
Avainsanat (asiasanat) kehitysvammaiset, työ, sosiaalinen integraatio, inklusio, hyvinvointi, tuettu työ, avotyö		
Muut tiedot		



Author(s) KULONEN Aatu	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 12.11.2012
	Pages 41	Language Finnish
	Confidential ()	Permission for web publication Until (X)
Title EMPLOYMENT FOR THE ABLE ONE'S - An Adult with Intellectual and Developmental Disabilities as a Productive Member of Society		
Degree Programme Degree Programme in Social Services		
Tutor(s) HÄKKINEN, Sanna and NIINIVIRTA, Mari		
Assigned by Jyväskylä City's job coaching service <i>Kätevä</i>		
Abstract <p>The objective of this thesis was to raise awareness of the working abilities of intellectually and developmentally disabled people, and to showcase the various employment possibilities of a disabled adult. The essential parts of this work were the disabled persons' right to work and have an occupation. In particular, this thesis further explored the measures, legislation and international agreements that support the employment of disabled persons. One of the focal points was also the significance of work and working for human well-being, and the effects of working on the social integration of a disabled person.</p> <p>This thesis was made in co-operation with the Jyväskylä City's job coaching service <i>Kätevä</i>. The service specialises in coaching disabled adults towards working life and independent everyday living. The aim of <i>Kätevä</i>'s operations is to improve the appreciation and visibility of the work disabled people do by aiding their employment in the open labour markets.</p> <p>The type of this thesis was functional. The aspiration of the work was to enhance the visibility of disabled persons' work by writing articles. The articles were based on interviews conducted with a disabled employee, his employer and the personnel of <i>Kätevä</i>. The purpose of the articles was to share information on the models of supported employment and to give an example of a successful employment process from the perspectives of both a disabled employee and the organisation by which he or she is employed. In addition, it is hoped that the articles will evoke discussion on disabled persons' right and ability to work.</p> <p>The audience of these 'inform and influence' activities include everyone who is unacquainted with the topic, and especially organisations considering the recruitment of a developmentally disabled person. The articles will be published on the web page of the co-operation partner, the job coaching service <i>Kätevä</i>. In addition, the articles will be offered for publication to local newspapers, the web publications of the disability sector organisations, the trade publications of potential employers and other interested parties.</p>		
Keywords mental disability, intellectual and developmental disability, work, social integration, integration, well-being, supported employment		
Miscellaneous		

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Kehitysvammaisena aikuisena suomalaisessa yhteiskunnassa	3
2.1. Kehitysvammaiset henkilöt suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä	3
2.2. Kehitysvammaisten henkilöiden työnteon historia	4
2.3. Matkalla yhteiskunnan tasavertaiseksi jäseneksi: Integroitumisen edellytykset ja sitä tukevat toimenpiteet	6
3. Kehitysvammaisen henkilön yleisimmät työllistymispolut	8
3.1. Työ- ja päivätoiminta	8
3.2 Avotyötoiminta	10
3.3. Tuettu työllistyminen	11
3.4. Sosiaaliset yritykset	14
4. Työnteon merkitys ihmisen hyvinvoinnille	15
5. Kehitysvammaisen työntekijänä - objektista subjektiksi	16
5.1. Työn merkitys kehitysvammaiselle henkilölle	16
5.2. Kehitysvammaisen työntekijä osana työyhteisöä	17
6. Opinnäytetyön prosessikuvaus	19
7. Pohdinta	21
8. Johtopäätökset	23
Lähteet	25
LIITTEET	29
Liite 1 Työtä tekeväille – Artikkelin kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä	29
Liite 2 ”Unelmia ja toimistohommia” - Kertomus kehitysvammaisen nuoren siirtymisestä työelämään	33

1. Johdanto

Jokaiselle ihmisellä on Suomen perustuslain mukaan oikeus työhön. Jokaisella ihmisellä on myös oikeus kouluttaa itsensä valitsemaansa ammattiin ja hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä. Maassamme on kuitenkin ihmisryhmiä, joiden kohdalla edellä mainitut oikeudet eivät aina toteudu. Yhtenä vaikeimmin työllistyvistä ihmisryhmistä ovat kehitysvammaiset henkilöt. Kehitysvammaisten henkilöiden oman yhdistyksen Me Itse Ry:n julkilausuma Kehitysvammaisten ihmisten toimeentulon niukkuudesta mukaan Suomessa oli vuonna 2009 noin 40 000 kehitysvammaista ihmistä. Heistä vain noin 300 kävi palkkasuhteisessa työssä.

Vaikka nykypäivän Suomessa ammatillinen koulutus on jo arkipäivää suurimmalle osalle kehitysvammaisista aikuisista, ei edellä mainittu oikeus työhön toteudu. Oma lukunsa on myös omaa ammattia vastaavaan työn saaminen. Kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten ammatillisen koulutuksen jälkeisissä työllistämisen tukitoimissa on maassamme vielä paljon kehitettävää. Edelleen suurin osa koulutetuista kehitysvammaisista nuorista ja aikuisista sijoittuvat avoimilla työmarkkinoilla työskentelemisen sijaan työ- ja päivätoimintakeskuksien asiakkaiksi. Koska toimintakeskuksissa tehtävän työn painopisteet ovat tuotannollisten tavoitteiden sijaan työn terapeuttisissa ja kuntouttavissa näkökulmassa (Mänty 2000, 66.) ovat työtehtävät pääasiassa erilaisia pussitus- tai lajittelutehtäviä. Tästä syystä on valitettavaa, että valtaosa ammattiin valmistuneista kehitysvammaisista aikuista ei saa mahdollisuutta hyödyntää ja ylläpitää ammatillista osaamistaan.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda esille kehitysvammaisten henkilöiden tekemää työtä sekä kyvykkyyttä työntekoon. Pyrin työssäni myös valottamaan työn monia merkityksiä ihmisen hyvinvoinnille, niin vammaisen kuin vammattoman henkilön näkökulmasta. Opinnäytetyöni on tyyliltään toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tutkimusongelmien asettamisen tai uuden tiedon tuottamisen sijaan pääpaino on valistus- sekä vaikuttamistyöllä. Tilaajana ja yhteistyökumppanina työlläni on Jyväskylän kaupungin Työvalmennuspalvelu Kätevä. Työvalmennuspalvelun päätehtävänä on työelämä- sekä arki- ja elämäntaitojen opettaminen kehitysvammaisille aikuisille. Tämän ohella Kätevä pyrkimyksenä on edistää

kehitysvammaisten aikuisten tekemän työn arvostusta ja näkyvyyttä.

Pyrkimys kehitysvammaisten tekemän työn arvostuksen ja näkyvyyden lisäämiseen ovat myös opinnäytetyöni keskeisiä tavoitteita. Tätä pyrkimystä tulen toteuttamaan opinnäytetyön tilaajan toimeksiannosta kirjoittamillani artikkelikirjoituksilla. Artikkelit käsittelevät kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä, kehitysvammaisen aikuisen osallisuutta sekä integroitumista ympäröivään yhteiskuntaan sen aktiivisena toimijana.

Valitsin aiheen, koska olen opiskelu- ja työkokemuksieni johdosta kokenut kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten osallisuuden ja elämänlaadun parantamisen erityisen tärkeäksi. Työskennellessäni ammatillisessa erityisoppilaitoksessa kohtaan lähes päivittäin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden aikuistumisen ja itsenäistymisen pulmia. Yhtenä nuoria mietityttävänä asiana on huoli omasta tulevaisuudesta ja etenkin työllistymisestä. Työ on tärkeä osa-alue jokaisen aikuisen ihmisen elämää.

Ensisijaisena toiveenani on, että kirjoittamani artikkelisarja saisi näkyvyyttä. Näkyvyyden lisäksi toivon myös, että artikkelit herättäisivät lukijoissaan keskustelua ja saisivat myös asiaan vihkiytymättömän lukijan pohtimaan omia käsityksiään ja mielipiteitään kehitysvammaisista henkilöistä. Kukaties lukijoiden joukossa olisi myös joku kehitysvammaisen työntekijän työllistämistä pohtiva yrittäjä tai jonkun yrityksen henkilöstörekrytoinnista vastaava henkilö.

2. Kehitysvammaisena aikuisena suomalaisessa yhteiskunnassa

2.1. Kehitysvammaiset henkilöt suomalaisen yhteiskunnan jäseninä

Kehitysvammaisiin ja muihin yhteiskunnan normeista poikkeaviin suhtautuminen on kautta historian ollut vaihtelevaa. 1700- 1800 - lukujen suomalaisessa yhteiskunnassa eli vahvana jako normaalikansalaisten ja niin sanottujen ongelmaryhmien kesken. Termi ongelmaryhmä oli melko häilyvä ja kattoi alleen useita eri marginaaliryhmiä. Yhteiskuntaa rasittaviksi ja sen hyvinvointia uhkaaviksi ryhmiksi laskettiin muun muassa mielenterveys- ja päihdeongelmaiset henkilöt, kuulo-, näkö-, ja kehitysvammaiset sekä vamman tai vammaisuuden johdosta työhön kykenemättömät henkilöt. Näitä ryhmiä yhdistävinä tekijänä pidettiin henkilön kyvyttömyyttä tulemaan toimeen omillaan. (Nygård 2001, 16- 18)

Kirjassaan Erilaisten historia Marginaaliryhmät Suomessa 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa Nygård tähdentää kehitysvammaisille kohdistettujen tukitoimien saaneen alkunsa yhteiskunnan parempiosaisten toteuttamista niin sanotuista laupeudentöistä. Yhteiskunnan eliitin toteuttamien varainkeruiden sekä avustusten ja auttamisen motiivina oli kuitenkin useimmiten auttajan omantunnon parantaminen tai jopa kristillisessä mielessä omien syntien sovittaminen. Nygård nostaa esille myös edellä mainittujen laupeudentöiden ja tukitoimien ristiriidat. Ennen kuin vapaaehtoinen auttaminen kehittyi viralliseksi kehitysvammahuolloksi toimintamuotoineen, oli avustustyön ja tukitoimien tarkoituksena ennen kaikkea työkykyisen väestön lisääminen pakkotyöllä sekä ongelmajoukoksi katsottujen ihmisryhmien valvonnan parantaminen. Esimerkkeinä valvonnan ja työkykyisen väestön lisäämisestä voidaan pitää muun muassa 1800- 1900-lukujen köyhäinhuoltoloiden sekä työ- ja sairaalalaitosten syntyä (Nygård 2001, 16).

”Varsin pitkään hoitopaikkojen tehtävänä oli eristää vaaralliset yksilöt ja siten turvata muun yhteiskunnan häiriötön kehitys” (Nygård 2001, 18).

2.2. Kehitysvammaisten henkilöiden työnteon historia

Kehitysvammaiset työntekijät ovat vielä melko uusi ihmisryhmä avoimilla työmarkkinoilla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei heillä olisi osaa Suomalaisen yhteiskunnan työnteon historiassa. Vaikka nykyajan suomessa kehitysvammaiset aikuiset ovat yksi vaikeimmin työllistyvistä ihmisryhmistä, oli tilanne ennen toisenlainen. Työllistymisen tukitoimien kehittämisen ohella myös valtaväestön asenteissa sekä käsityksissä kehitysvammaisten kyvykkyydestä työntekoon on kehitettävää.

Suurimpana erona nykyajan ja entisen maatalousyhteiskunnan Suomeen voidaan pitää sitä, että tuolloin yksilön asemaa yhteisössä määrittä ensisijaisesti tämän kyky toimia työelämässä. Tuolloin yksilön normaalista poikkeava käytös tai poikkeava ulkonäkö jäivät vähemmälle huomiolle, mikäli hän kykeni muiden tapaan tekemään työtä ja siten ansaitsemaan elantonsa. (Nygård 2001, 18) Verrattuna 2000-luvun Suomeen 1700- 1800-luvun agraariyhteiskunta erottuikin edukseen suvaitsevaisuudellaan sekä tukemalla vammaisten henkilöiden työnteoa. Maataloustöihin tarvittiin jokainen liikenevä käsipari ja mikäli yksilö kykeni tekemään työnsä, ei vammaisuus ollut este (Nygård 2001, 18).

”Etenkin silloin jos ”tylsistä” ja ”tylsämielisistä” oli edes jotain hyötyä työelämässä ja itsensä elättämisessä, ei heidän touhuunsa juuri puututtu” (Nygård 2001, 18)

Ensimmäisenä askeleena kehitysvammaisten järjestelmällisessä työllistämässä ja työtoimintaan aktivoimisessa voidaan katsoa olleen 1960- 1970- luvuilla alkunsa saanut kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskusten rakentaminen. Tuolloin sai alkunsa myös ensimmäinen yksinomaan kehitysvammaisille järjestettävän työtoiminnan- malli. (Hokkila 1992, 88- 99) Tarpeen työtoiminnan järjestämiselle voidaan katsoa liittyneen vahvasti teollistumisen aikakauden aloittamaan kaupungistumisen vauhdittumiseen. Maaseudun tyhjentyessä ja työtehtävien koneellistuessa ei enää töitä riittänyt kaikille. Lisäksi alkunsa saaneet kaupunkilähiöt ja kasvukeskukset loivat painetta uuden palvelujärjestelmän rakentamiselle. Samaan aikauteen sijoittui myös kehitysvammaisten järjestötoiminnan alku. Kehitysvammaisten Tukiliiton edeltäjä Vajaamielisten tukiyhdistyksen liitto perustettiin vuonna 1961. Uuden järjestön pyrkimyksenä oli vammaisten henkilöiden

ja omaisten etujen ajaminen. Nykyaikaisen kehitysvammahuollon syntyyn vaikuttavana tekijänä voidaan katsoa olleen kehitysvammaisten henkilöiden omaisten pyrkimys heidän vastuullaan olleen hoidon ja huolenpidon helpottamiseen. Omaiset alkoivat vaatia yhteiskunnalta palveluja, työtoiminnan järjestäminen oli yksi näistä. (Kehitysvammahuollon historiaa 2010) Työtoiminnan tarve sekä muuttuneet käsitykset yhteiskunnan osallisuudesta kehitysvammaisten huollon järjestämisessä johtivat lopulta vuoden 1977 kehitysvammaisten erityishuoltolain syntyyn.

Kehitysvammaisten erityishuoltolaki johti muun muassa nykyaikaisen kehitysvammaneuvojan, **työ- ja päivätoiminnan**, asumisen palvelun, laitos- ja perhehoidon, tukihenkilötoiminnan, leiritoiminnan, kodinhoidonohjauksen ja erityisopetuksen palveluiden syntyyn. Erityishuoltolain ansiosta alkunsa saaneet kehitysvammaisten keskuslaitokset, työkeskukset ja päivätoiminta muodostivat 1970-1980 lukujen kehitysvammahuollon pohjan. (Kehitysvammaisten erityishuolto 2009)

Näkemykset 1960- 1970-luvuilla alkunsa saaneen kehitysvammaisten työtoiminnan tavoitteiden terapeuttisuudesta ja kuntouttavuudesta ovat vaihtelevia. Raiskion (2000, 73) mukaan kehitysvammaisten tavoitteellisen yhteiskuntaan integroimisen sijaan työtoiminnan alkuaikoina kehitysvammaisen henkilön työtoimintojen kehittämisen ensisijaisena tarkoituksena oli lähinnä vähentää kehitysvammaisten toimeentuloa yhteiskunnan kannalta taloudellisemmalla tavalla. Työkeskusten toiminnassa alkuajoista asti mukana olleita alihankinta- ja teollisuustyöt ovat edelleen kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan yleisin työllistämisen muoto (Työ- ja päivätoiminta 2012).

Työlaitosajoista on kuitenkin kuljettu pitkä matka tämän hetkiseen kehitysvammaisten henkilöiden järjestelmälliseen työllistämiseen ja työelämään integroimiseen. Vajaakuntoisten järjestelmällisten työllistämisen tukitoimien voidaan Suomessa katsoa alkaneen toden teolla vasta 1900-luvun lopussa. Jo 1970-luvulla Yhdysvalloissa alkunsa saanut vajaakuntoisten tuetun työllistymisen malli rantautui Suomen kehitysvammahuoltoon Euroopan unionin sosiaalirahaston Employment Horizon- yhteisöohjelman myötä (Pirttimaa 2001, 201). Varsinaisen tuetun työn mallin läpimurto tapahtui vuosina 1996- 1997, jolloin kehitysvammaisten työkeskukset eri puolilla Suomea laittoivat alulle hankkeita, joiden tarkoituksina oli kehittää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä paikallistasolla (Pirttimaa & Saloviita 2002, 302).

2.3. Matkalla yhteiskunnan tasavertaiseksi jäseneksi: Integroitumisen edellytykset ja sitä tukevat toimenpiteet

YK:n ihmisoikeusjulistuksen takaamien perusoikeuksien, kuten itsemääräämisoikeuden sekä tasa-arvoisuuden ohella myös yhteiskunnan asettamat vastuut ja velvollisuudet kuuluvat täysivaltaisen yhteiskunnan jäsenen elämään. Myös työ lasketaan ihmisen perusoikeudeksi. Seuraavissa kappaleissa haluan esitellä vammaisten henkilöiden tasa-arvoisuutta, yhteiskunnallista integroitumista, inklusiota ja työllistymistä tukevia lakeja ja säädöksiä meiltä ja maailmalta.

Yhtenä tärkeimmistä vammaisten henkilöiden integroitumista tukevista sopimuksista voidaan pitää YK:n vammaisten ihmisoikeuksia koskevaa yleissopimusta. Suomen vuonna 2006 allekirjoittama, mutta toistaiseksi ratifioimatta oleva vammaisten ihmisoikeuksia koskeva yleissopimus korostaa, että vammaisilla ihmisillä tulee olla täsmälleen samat oikeudet kuin muilla sekä oikeus osallistua yhteiskunnan toimintaan yhdenvertaisesti. Yleissopimuksen vammaisille ihmisille määrittelemiä oikeuksia ovat muun muassa yhtäläinen oikeus ja velvollisuus **koulutukseen ja työhön**, oikeudet elää ja liikkua itsenäisesti, osallistua vapaa-ajan viettoon sekä oikeuden olla osa yhteiskuntaa ja sen päätöksentekoa. (Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus)

Vammaisen henkilön oikeudesta työhön YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva sopimus sanoo seuraavaa:

”Vammaisilla ihmisillä on sama oikeus tehdä työtä kuin muilla. Avoimilla työmarkkinoilla vammaisille on myös taattava samanlaiset työehdot kuin muille. Heidän työolonsa on oltava yhtä hyvät kuin muilla. Vammaisilla on oikeus olla jäsenenä ammattiyhdistyksessä ja saada työhönsä jatkokoulutusta.”

Sopimuksen työtä ja työllistymistä koskeva artikla 27. kohta 1. täsmentää vammaisten oikeuksia työelämässä seuraavasti:

”Sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö joka on avoin osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa.”

YK:n lisäksi myös Euroopan tasolla on viime vuosina huomioitu tarvetta vammaispolitiikan kehittämiseen. Vuonna 2006 julkaistu Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma ohjeistaa jäsenmaita tasa-arvoisemman ja vammaisten henkilön osallisuutta tukevan vammaispolitiikan kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Ohjelman päätavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden itsenäisyyttä ja valinnanvapautta, parantaa heidän elämänlaatuaan sekä lisätä tietoa vammaisuudesta. Vammaispoliittinen toimintaohjelma korostaa eritoten **ammatinvalinnanohjauksen, ammattikoulutuksen** sekä **työllistämismahdollisuuksien** kehittämisen tärkeyttä vammaisten henkilöiden yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden kehittämiseksi. (Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006)

Suomen osalla yhtenä tärkeimpänä vammaisten henkilöiden integraatiota edistävänä ohjelmana voidaan pitää Suomen vammaispoliittista ohjelmaa. Vammaispoliittisen ohjelman päämäärä on luoda edellytyksiä vammaisten ihmisten täysivaltaistumiseksi suomalaisessa yhteiskunnassa. Ohjelma on laadittu vuosiksi 2010 - 2015 ja pitää sisällään kaiken kaikkiaan 122 erilaista toimenpide-ehdotusta vammaisten ihmisten elinolojen parantamiseksi. Työllistymisen osalta vammaispoliittisen ohjelman

tärkeimpänä aloitteena on vammaisten henkilöiden työnhakupalveluiden kehittäminen. Työnhakupalveluiden kehittämisen lisäksi tavoitteena on myös lisätä vammaisten henkilöiden työmahdollisuuksia. Työllistymismahdollisuuksien lisäämiseen liittyy vahvasti tavoite lisätä tietämystä vammaisista henkilöistä työ- ja elinkeinotoimistojen henkilöstön, työnantajien sekä muiden vammaisten henkilöiden työnsaannin parissa työskentelevien ihmisten parissa.

3. Kehitysvammaisen henkilön yleisimmät työllistymispolut

3.1. Työ- ja päivätoiminta

Työ- ja päivätoiminnalla tarkoitetaan kunnan sosiaalitoimen järjestämää huoltosuhteeseen perustuvaa työtoimintaa työelämään kykenemättömille henkilöille. Koska useissa kunnissa työ- ja päivätoimintaa ei ole eriytetty eri kohderyhmille, saattaa toimintaan osallistua samassa toimintakeskuksessa kehitysvammaisia, mielenterveysongelmaisia, vanhuksia tai muuten työn tekoon tai työelämään vaikeammin sopeutuvia henkilöitä (Mänty 2000, 66). Työ- ja päivätoiminnan toiminnan järjestämisvastuu on säädetty Suomen lainsäädäntöön. Toiminnan järjestämistä määrittäviä lakeja ovat Sosiaalihuoltolaki, Vammaispalvelulaki sekä Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Seuraavassa lainauksia kyseisistä laeista:

”Erityishuoltoon kuuluvaa palvelua on työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta.” (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 2 §.)

”Vammaisten henkilöiden päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettyä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa.” (Vammaispalvelulaki 1987/380 8b §.)

”Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Toiminta perustuu toiminnan järjestäjän ja siihen osallistuvan henkilön väliseen huoltosuhteeseen.” (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 27e §.)

Työ- ja päivätoimintaa voidaan järjestää kunnan omissa työ- ja toimintakeskuksissa, mutta kuntouttavasta työtoiminnasta säädetyn lain (189/2001, 6§) mukaan kunta voi myös halutessaan sopia työ- ja päivätoiminnan järjestämisestä toisen kunnan, kuntayhtymän tai valtion viraston kanssa. Kunta voi myös tilata työ- ja päivätoiminnan palvelut rekisteröidyiltä yhdistyksiltä, säätiöiltä tai uskonnollisilta yhdyskunnilta. Tilaamista rajoittavana tekijänä on, että toimintaa ei saa hankkia järjestettäväksi yrityksen kautta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189 6§ Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen)

Koska kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä säätelevä laki ei sisällä alleen toiminnan sisällön määrittelyä, on työtoiminnan tavoitteissa ja sisällöissä valtakunnallisesti paljon vaihtelua. (Marjanen 2001, 5.) Tuotannollisten tavoitteiden sijaan työtoiminnan pääpaino on työn terapeuttisissa ja kuntouttavissa näkökulmissa. Tavanomaisten työtehtävien, kuten alihankintatöinä teetettävien pussitus- ja lajittelutehtävien sekä käsitöiden lisäksi toimintakeskuksien päiväohjelma rakentuu arki- ja elämäntaitojen opettelusta sekä erilaisista harrastus- ja vapaa-ajantoiminnoista (Mänty 2000, 66.).

Työ- ja päivätoiminnan erityispiirteenä on myös, että toimintaan osallistuvat henkilöt eivät ole työsuhteessa toimintakeskukseen sen työntekijöinä, vaan he ovat työ- ja päivätoiminnan asiakkaita. Työtoimintaan osallistuvat asiakkaat ovat työkyvyttömyyseläkkeellä, jolloin heidän pääasiallinen toimeentulonsa koostuu eläkkeestä ja muista sosiaalisista etuuksista. Tekemästään työstä asiakkaat saavat korvauksena työosuusrahaa, joka vuoden 2006 tuloverolain muutoksen johdosta nousi korkeimmillaan 12 euroon päivässä. Työosuusraha on työtoiminnan asiakkaalle verotonta tuloa. Keskimääräinen työosuusraha on kuitenkin arviolta 5 euroa päivässä, josta toiminnan järjestäjä voi vähentää työpaikalla tarjottavasta lounaasta ateriamaksun, joka voi suurimmillaan olla 5,60 euroa. (Guzenina-Richardson., Kärnä. 2011)

3.2 Avotyötoiminta

Avotyötoiminnalla tarkoitetaan kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaa, joka tapahtuu avoimilla työmarkkinoilla. Avotöissä oleva työntekijä ei ole virallisessa työsuhteessa työnantajaan vaan hän on huoltosuhteessa työ- tai toimintakeskukseen sen asiakkaana. Avotyötoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain perusteella. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerin mukaan avotyötoiminnassa oli vuoden 2012 alussa noin 2300 kehitysvammaista suomalaista.

Koska avotöissä käyvä työntekijä ei ole työsuhteessa työnantajaansa ei hänellä myöskään ole virallista työsopimusta eikä työnantaja ole velvoitettu maksamaan tälle palkkaa. Sen sijaan kunta tai kaupunki voi maksaa avotyötoiminnasta työosuusrahaa, jonka määrä vaihtelee 0-12 euroon. Kuten työ- ja päivätoiminnassa myös avotöissä työskentelevien päätoiminen tulo tulee muista lähteistä, kuten työkyvyttömyyseläkkeestä ja muista sosiaalisista etuuksista. Tästä johtuen työosuusrahalle on määrätty 12 euron kattosumma tuloverolain mukaisesti. Työosuusrahan ollessa alle 12 euroa on se avotyöntekijälle verotonta tuloa. Halutessaan työnantaja voi kuitenkin maksaa korvauksen avotyöntekijän työpanoksesta suoraan työ- ja toimintakeskukselle. Laki ei kuitenkaan tätä edellytä. (Avotyötoiminta 2011)

Avotyöntekijät työskentelevät tavallisilla työpaikoilla erilaisissa avustavissa tehtävissä. Työpaikkana voi olla mikä tahansa yritys tai yrittäjä. Yhtenä vaihtoehtona ovat myös erilaiset kuntien palveluyksiköt, kuten päiväkodit ja vanhustenhuolto.

Avotyöntekijöiden työtehtäviä ovat muun muassa erilaiset keittiö- ja siivoustyöt sekä kiinteistöhuollon tai kaupan alan tehtävät. Työtehtäviä ja työaika sovittaessa tulee ottaa huomioon työllistettävän avotyöntekijän jaksaminen ja kiinnostuksen kohteet. Myös työnantajan työvoiman tarve määrittää avotyöntekijän työpäivien määrää. Työaika ja -tehtävät sovitaan yhteistyössä työnantajan, työllistettävän ja työ- ja toimintakeskuksen henkilökunnan kanssa. Hyvin usein työntekijä työskenteleekin vain osan viikosta työpaikalla osallistuen muina päivinä työ- ja toimintakeskuksen toimintaan. (Avotyötoiminta 2011)

Avotyötoiminnan pääpainona on työn kuntouttava näkökulma. Uusien työtehtävien ja taitojen sekä eritoten työelämässä tarvittavien taitojen oppiminen ovat keskiössä. Avotyötoiminta on työntekoon ja työelämään tutustumista, eikä sen tarkoituksena ole olla työntekijän lopullinen työllistymisvaihtoehto. Avotöissä opittujen taitojen ja kertyneen työkokemuksen myötä työntekijän tulisi, tämän kyvyt ja motivaation huomioiden siirtyä tuetun työllistymisen piiriin. (Vuorenpää 2011.)

3.3. Tuettu työllistyminen

Tuettu työllistyminen on työllistymismenetelmä, joka on tarkoitettu työelämässä erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Vaikka Suomessa tuetun työllistämisen menetelmä sai alkunsa kehitysvammahuollosta, soveltuu menetelmä myös muille työelämässä erityistä tukea tai erityisjärjestelyjä tarvitseville työllistyville. (Pelkonen 2003, 77.)

Tuetun työn mallissa työntekijä on virallisessa työsuhteessa työnantajansa kanssa. Työsuhteessa noudatetaan työsopimuslakia sekä alakohtaisia työehtosopimuksia. Työnantajan palkkaama tuetun työn työntekijä on muiden työntekijöiden tapaan työyhteisön täysivaltainen jäsen. Työntekijän ja työnantajan kahdenkeskeisen sopimukseen perustuvan työsuhteen lisäksi toiminnassa on keskeisesti mukana myös paikallinen työ- tai toimintakeskus, joka järjestää tuetun työllistymisen palveluita. Työvalmennuksen palvelut ovat osa sosiaalihuollon palveluja ja täten ilmaisia tuetusti työllistettävän työntekijän työllistäväälle yritykselle tai yrittäjälle. (Vuorenpää 2011.)

Tuetun työn työntekijä tekee työnantajan määräämää työtä tämän valvonnassa, joko osa- tai kokopäiväisenä työntekijänä yhdestä viiteen päivään viikossa. Työsopimus- ja palkka-asiat neuvotellaan yhteistyössä työvalmentajan ja työnantajan kanssa. Työstä maksettavan korvauksen määräytyessä tapauskohtaisesti työntekijän työpanoksen, työn keston ja työn vaativuuden mukaan. (Tuettu työllistyminen) Palkka sovitaan siis vastaamaan työsuoritusta, korvauksen ollessa kuitenkin vähintään työllistävän tahon alakohtaisen työehtosopimuksen määräämään minimipalkan suuruinen. Tuetun työn työntekijän palkkauksessa tulee lisäksi huomioida työntekijän palkan yhteensovittaminen tämän sosiaaliturvaan. Tuetusti työllistetyn työntekijän ollessa yleensä Kansaneläkelaitoksen työkyvyttömyyseläkkeen alainen voi hän ansaita palkkasuhteisessa työssä enintään 713, 73 euroa kuukaudessa, jotta hänen

eläkkeensä säilyisi täysimääräisenä. Tammikuussa vuonna 2010 voimaan tullut Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluun edistämisestä mahdollistaa kuitenkin työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämisen, mikäli työntekijän tulot ylittävät annetun raja-arvon. (Vuorenpää 2011)

Tuetun työllistämisen menetelmä kiteytyy seuraavaan kolmen **T:n** muistisääntöön: (Saloviita., Lehtinen,. & Pirttimaa. 1997; Havo 2000, 35.)

1. työtä tehdään **työsuhteessa** työnantajaan
2. työ tehdään **tavallisella työpaikalla**
3. työtä tehdään **tukitoimien** avulla

Tuetun työllistymisen prosessi

Koska tuetun työllistämisen lähtökohtana on asiakkaan yksilöllisyys ja tälle parhaiten sopiva yksilöllisesti räätälöity työvalmennus ja työllistymisratkaisu, on tuetun työllistymisen palveluista vaikea antaa yksityiskohtaista ja yleispätevää kuvausta.

Tuetun työllistymisen tavoitteena on, että työvalmennus eli uusien taitojen ja kykyjä vastaavien työtehtävien oppiminen tapahtuu oikeassa työpaikassa. Tuetun työllistymisen päätavoitteena on siis yksilöllisten tukitoimien avulla löytää erityistä tukea tarvitsevalle ihmiselle työpaikka avoimilta työmarkkinoilta. (Pirttimaa 2001, 201- 219.)

Tuetun työllistymisen asiakkaaksi on mahdollista hakeutua useita eri reittejä. Yleisimpänä palvelujen pariin lähettävänä tahona on kuitenkin työhallinto, joka ostaa työvalmennuksen palvelut asiakkaalleen. Myös sosiaalityöntekijät ja etenkin nuorten työnhakijoiden kohdalla entiset oppilaitokset ovat usein yhteyttä ottavina tahoina. Lisäksi kuntoutusohjaajat ja vakuutuslaitokset voivat ohjata asiakkaansa työvalmennuspalveluiden pariin. (Tuetun työllistymisen prosessi)

Avotyötoiminnan tavoin myös tuetun työn prosessissa kartoitetaan alkuhaastattelun avulla työllistyvän henkilön kyvyt ja mielenkiinnon kohteet. Tämän jälkeen työnhakijan kanssa solmitaan yhteistyösopimus, jonka avulla varmistetaan asiakkaan sitoutuminen palveluprosessiin ja jolla selvitetään molemmille osapuolille toiminnan sisältö, tarkoitus ja tavoitteet. Ennen työmarkkinoille siirtymistä työllistyvä henkilö

opettelee myös työelämässä tarvittavia perustaitoja, joita voivat olla vaikkapa itsenäisesti työpaikalle liikkuminen, sovituista aikatauluista kiinnipitäminen tai työhakemuksen laatiminen. Ennen varsinaisen työsuhteen alkamista työhön valmennettava saattaa myös käydä erilaisissa työkokeiluissa tai työharjoitteluissa näyttämässä osaamistaan ja motivaatiotaan. (Tuetun työllistymisen prosessi)

Työelämässä vaadittavien taitojen oppimisen, työllistettävän työkykyjen ja -vahvuuksien kartoittamisen jälkeen sekä sopivan työpaikan löydyttyä alkaa varsinainen työhönvalmennus. Työkeskus työvalmentajineen on keskeisessä roolissa koko työllistymisprosessin ajan. Tuetun työllistymisen tukitoimien avainsanoja ovat yksilöllisyys, tavoitteellisuus ja kokonaisvaltaisuus. Työllistyjään kohdistuvaa tuen määrää tai kestoa ei siis ole rajoitettu vaan useissa tapauksissa tuen tarve voi jatkua koko työssäolon ajan. (Pirttimaa 2001, 203) Tuetun työllistymisen tukitoimia ovat muun muassa työntekijän avustaminen työnhaussa, asiakkaan etujen valvominen työehtoja ja sopimuksia laadittaessa sekä työpaikalla tapahtuva työllistettävän henkilön perehdyttäminen ja kouluttaminen uuteen työhön. Työvalmentaja tulee siis työllistettävän henkilön mukana työpaikalle opettamaan ja ohjaamaan työntekijää tämän tulevissa työtehtävissä.

Prosessin kokonaisvaltaisuutta ja pitkäkestoisuutta kuvastaa se, että työvalmentaja on työllistettävän henkilön ja työnantajan tukena sekä käytettävissä myös työsuhteen alussa tapahtuvan perehdytyksen jälkeen. Työvalmentajan puoleen voi ja tulee kääntyä muun muassa mahdollisten ongelmatilanteiden ratkomisessa.

Työvalmentajaa voi myös käyttää asiantuntija-apuna työssäoloaikana heränneiden kysymysten selvittämisessä. Työelämässä tapahtuvien jatkuvien muutosten ja uudistusten johdosta on myös ymmärrettävää, että tuetusti työllistetyn työntekijän työtehtävät voivat muuttua tai tehtäviä saattaa tulla lisää. Tällöin on mahdollista saada työvalmentajan tukea uusien tehtävien opettamisessa. Työvalmentajan pääasiallinen tehtävä on antaa ohjausta, tukea ja neuvontaa tasapuolisesti työsuhteen kaikille osapuolille.

VATES-säätiön tuetun työllistymisen prosessikuvauksen mukaan (Tuetun työllistymisen prosessi) työllistymisen prosessi voidaan jakaa kolmeen päävaiheeseen, jotka ovat:

1. Tuetun työllistymisen suunnittelu ja sopimus
2. Työllistymisen valmistelu
3. Työllistyminen

3.4. Sosiaaliset yritykset

Sosiaaliset yritykset ovat yrityksiä, jotka tukevat heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä ovat muun muassa kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat ja pitkäaikaistyöttömät henkilöt. Saadakseen sosiaalisen yrityksen arvonimen ja merkinnän työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin on yrityksen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia oltava vajaakuntoisia, vaikeasti työllistyviä tai pitkäaikaistyöttömiä. Kuitenkin yrityksen työntekijöistä vähintään yhden on oltava määriteltävissä vajaakuntoiseksi. Vajaakuntoisen työntekijän status ei edellytä yritystä antamaan työntekijälleen erityisvapautuksia, vaan normaaliuden ja tasa-arvon periaatteiden mukaisesti kaikilla työntekijöillä tulee olla samat työmahdollisuudet, kuten myös samat oikeudet ja velvollisuudet. Sosiaalinen yritys on oikeutettu saamaan palkkatukea vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän henkilön palkkaamiseen. Tätä perustellaan palkatun työntekijän alhaisemmasta työkyvystä johtuvalla tuottavuusvajeella. (Sosiaaliset yritykset)

Sosiaaliset yritykset ovat yritysmuodoiltaan vaihtelevia; Sosiaalisten yritysten rekisterissä voi olla osakeyhtiöitä, osuuskuntia, kommandiittiyhtiöitä tai avoimia yhtiöitä. Myös erilaiset yhdistykset tai säätiöt voivat hakea sosiaalisen yrityksen statusta. (Sosiaaliset yritykset)

Sosiaalinen yritys tuottaa muiden yritysten tavoin tavaroita tai palveluita, ottaen toiminnassaan samalla huomioon yhteiskuntavastuun sekä toimintansa sosiaaliset tavoitteet. Useimmiten sosiaaliset tavoitteet on kirjattu yrityksen yhtiöjärjestykseen. (Stenholm & Lehto 2000) Vaikka sosiaalisten yritysten ilmeisimpänä tavoitteena on vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen, määrittelevät monet palveluja tuottavat sosiaaliset yritykset toimintansa tavoitteensa hieman laajemmin; heikossa sosioekonomisessa tilanteessa olevien henkilöiden taloudellisen ja

sosiaalisen integraation edistämiseksi. (Leinonen 2000, 69.)

Sosiaalisten yritysten toiminta pohjautuu 1.1.2004 voimaan tulleeseen lakiin sosiaalista yrityksistä (1351/2003). Lain tarkoituksena on tarjota mahdollisuuksia työn tekemiseen vammaisille, vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille henkilöille. (Sosiaalisten yritykset)

Sosiaaliset yritykset toimivat samoilla markkinoilla ja toimialoilla kuin muutkin yritykset. Myös sosiaaliset yritykset ovat velvoitettuja maksamaan kaikille työntekijöilleen vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Sosiaalisten yritysten tulee ottaa toiminnassaan huomioon samat alakohtaiset työehdot ja -sopimukset kuin muutkin samalla toimialalla toimivat yritykset. Sosiaalinen yritys tulee merkitä kaupparekisteriin. (Sosiaaliset yritykset)

4. Työnteon merkitys ihmisen hyvinvoinnille

Aineellisen hyödyn eli työn teosta maksettavan rahallisen korvauksen lisäksi työllä ja työn teolla on myös muita merkityksiä. Kirjassaan Työtä, tukea ja mielenterveyttä – Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista (2006) Härkäpää, Peltola ja Valkonen jaottelevat työn kolmeen toisiinsa linkittyneeseen tasoon. Aineellisen tason eli työstä saatavan palkan lisäksi työnteolla on myös sosiaalinen ja henkinen ulottuvuus. Työn sosiaalinen ulottuvuus kattaa alleen työyhteisön sosiaaliset suhteet sekä ihmisen kokemuksen itsestään yhteisön tarpeellisenä jäsenenä. Työn henkiseksi ulottuvuuksiksi Härkäpää, Peltola ja Valkonen mainitsevat henkilön tarpeet kykyjensä käyttämiseen sekä taitojensa kehittämiseen.

Länsimaisessa työkeskeisessä kulttuurissa työnteon on lisäksi katsottu kuuluvan jokaisen aikuisen elämään kuuluvaksi asiaksi tai jopa veloitteeksi. Pääsääntöisesti työssä käymistä on yhteiskunnassamme pidetty aina arvostettavana asiana ja vastaavasti työnsä menettämistä tai työelämästä pois jäämistä negatiivisena asiana. Henkilökohtaisesta näkökulmasta katsottuna työ antaa tekijälleen rytmiä arkeen sekä edistää yksilön itsetuntoa ja itsearvostusta. Myös uusien taitojen oppiminen ja itsensä kehittäminen sekä toteuttaminen ovat tärkeitä tekijöitä määrittäessä ihmisen suhdetta työn tekoon. Puhuttaessa työn teon monista merkityksistä yksilölle ei voida

myöskään sulkea pois ihmiselle luontaisia tarvetta tuntea olevansa tärkeä osa ympäröivää yhteisöä sekä tunnetta siitä, että on saanut jotain aikaan ja mahdollisesti jättänyt työnsä avulla jälkensä yhteiskuntaan. (Mänty 2006, 59.)

5. Kehitysvammaisen työntekijänä - objektista subjektiksi

5.1. Työn merkitys kehitysvammaiselle henkilölle

Puhuttaessa kehitysvammaisista ja vajaakuntoisista henkilöistä työelämässä on huomioitava, että työnteolla on heille aivan yhtäläiset merkitykset kuin keille tahansa ihmisille. (Mänty 2000, 63.) Työssä käymisellä ja työn teolla on kiistämättömiä positiivisia vaikutuksia myös kehitysvammaisten henkilöiden hyvinvoinnin ja elämänlaadun parantamisessa. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tärkeimpänä osatekijänä onkin työn merkitys vajaakuntoisen henkilön integroitumisessa osaksi yhteiskuntaa. (Härkäpää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998, 9.) Työyhteisö ja työkaverit antavat mahdollisuuden laajempaan sosiaaliseen kanssakäymiseen, työnteoko itsessään aktivoi sekä rytmittää arkea tuoden siihen sisältöä (Mänty 2000, 63).

Työn teon materiaalittomista hyödyistä mainittakoon myös työn teon positiiviset vaikutukset henkilön itsetunnolle. Myös kehitysvammaisille ihmisille on tärkeää tuntea itsenä hyväksi ja tärkeäksi työntekijäksi, olevansa aktiivinen osa työyhteisöä ja yhteiskuntaa sekä tuntea saavansa jotain aikaan itseään toteuttamalla. (Mänty 200, 63)

Töissä käyminen edesauttaa myös kehitysvammaisten henkilöiden tasa-arvoisuutta ja normaaliuteen pyrkimystä. Töissä käymisen on nähty olevan kehitysvammaisille henkilöille mahdollisuus olla tavanomainen työyhteisön jäsen ja mahdollistavan muuten rajallisen sosiaalisen vuorovaikutuksen vammattomien ja vammaisten henkilön välillä. (Kaski, Manninen, Mölsä & Pihko 2001, 361)

Integraation periaatteen toteutumisen lisäksi kehitysvammaisten työllistymisellä avoimille työmarkkinoille on kiistämättömiä vaikutuksia kehitysvammaisen aikuisen uusien taitojen oppimiseen sekä osaamisen ylläpitämisessä. Ammatillisen koulutuksen käyneiden nuorten osalla on ensisijaisen tärkeää, että he pääsevät

hyödyntämään koulusta hankittua ammatti-osaamistaan työkentällä. Työssä käymisellä on positiivisia vaikutuksia myös kehitysvammaisen aikuisen arki- ja elämän taitojen oppimisessa ja ylläpitämisessä. Työssä käyminen edellyttää muun muassa sosiaalisesti hyväksyttävien käyttäytymismallien sisäistämistä sekä kommunikaatiotaitojen oppimista. Työssä käyminen opettaa tekijälleen myös itsestään huolehtimista, aikataulujen noudattamista ja vastuullisuutta.

Materiaalittomien hyötyjen lisäksi kehitysvammaisia työntekijöitä motivoi työntekoon työn ilmeinen vaikutus, palkka. Vaikka suurimmalla osalla kehitysvammaisista toimeentulo on turvattu työkyvyttömyyseläkkeen ansiosta, on köyhyyden aiheuttama syrjäytyminen osa myös kehitysvammaisten aikuisten arkea. Me Itse Ry:n Julkilausuma Kehitysvammaisen ihmisen toimeentulon niukkuudesta kiinnittääkin huomiota kehitysvammaisten ihmisten oikeuteen säännöllisestä ja kunnollisesta toimeentulosta. Julkilausuma ottaa kantaa myös viime vuosina tapahtuneeseen asumisen ja elämisen kallistumiseen, kuitenkin työkyvyttömyyseläke on pysynyt samana. (Kehitysvammaisen ihmisen toimeentulon niukkuus 2009)

5.2. Kehitysvammaisen työntekijä osana työyhteisöä

Puhuttaessa kehitysvammaisen työntekijän integroitumisesta työyhteisöönsä, on huomattava, että suomalaisissa työyhteisöissä kehitysvammaisen henkilön kohtaaminen on monelle täysin uusi tilanne. Pitkään jatkuneen kehitysvammaisten segregaaation eli kehitysvammaisten yhteiskunnasta eristämisen on samanlaisuuteen ja normeihin tottuneilla suomalaisilla vielä haasteita erilaisuuden hyväksymisessä sekä työyhteisöjen muuttumisessa heterogeenisemmiksi. Usein vammaisen työntekijän tulo työpaikalle saakin koko työyhteisön peilaamaan omia asenteita ja ennakkoluuloja.

Työvalmentajan sekä muun tukiverkoston roolit ovat tärkeitä kehitysvammaisen työntekijän työyhteisöön integroitumisen kannalta. Työpaikan hakemisessa ja neuvotteluissa mukana oleva työvalmentaja voi yhdessä asiakkaan kanssa antaa etukäteistietoa, vastata työyhteisöä askarruttaviin kysymyksiin ja näin ollen vähentää ennakkoluuloja työyhteisöön tulevasta kehitysvammaisesta työntekijästä.

Tekstissään Avotyö avaa ovia työelämään Kati Valjus kertoo kehitysvammaisten tukiliiton saaneen yksinomaan positiivista palautetta Helsingin Kallion kuntayhtymän työllistämien kehitysvammaisen tekemästä työstä. Kehitysvammaisten Tukiliiton suunnittelijan Kari Vuorenpää taas kertoo kentältä tulleen palautteen mukaan kehitysvammaisten työntekijöiden olevan pitkäaikaisia, tunnollisia sekä sitoutuneita työhönsä. Vuorenpään mukaan työllistymisen onnistumisen kannalta onkin tärkeää, että koko työyhteisön on sitoutunut siihen, että yritykseen palkataan avo- tai tuetun työn työntekijä. Muun työyhteisön tuen lisäksi tuetusti työllistettävälle nimetään lähihenkilö, jonka puoleen työntekijän voi ongelmatilanteessa kääntyä. (Valjus, K. Avotyö avaa ovia työelämään)

Opinnäytetyössään Kehitysvammaisen työntekijän sosiaalinen integraatio työyhteisöön (2010) Martti Särkkä tutki sosiaalista integraatiota edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä. Särkkän tutkimuksen mukaan kehitysvammaiset avotyöntekijät sekä työyhteisö kokivat integroitumista edistäviksi tekijöiksi muun muassa työyhteisön luonnollisen tuen, jonka Särkkä kuvaili olevan epävirallista, työkaverisuhteeseen perustuvaa tukea ja ohjausta. Työyhteisöön mukaan pääsemistä edistivät myös taukojen pitäminen muiden kanssa samaan aikaan, työpaikan hyvä ilmapiiri sekä muun työyhteisön asenne kehitysvammaista työntekijää kohtaan. Tärkeäksi katsottiin myös avotyöntekijän sosiaaliset taidot sekä työmotivaatio. Myös palautteen antaminen koettiin tärkeäksi. (Särkkä 2010, 41- 43)

Vastaavasti yleisimpiä työyhteisöön integroitumista vaikeuttavia tekijöitä olivat avotyöntekijän muusta työyhteisöstä erillinen työtila sekä työtehtävien itsenäinen luonne. Miinukseksi laskettiin myös avotyöntekijän osallistumattomuus työpaikan virkistystoimintaan. (Särkkä 2010, 44- 45) Edellä mainitut haasteet kuvastavat hyvin yhteiskuntamme asenteita kehitysvammaisiin. Särkkän mukaan kysyttäessä asenteista ja suhtautumisesta kehitysvammaiseen työntekijään olivat vastaukset positiivisia ja kehitysvammaisen työntekijän koettiin olevan tasavertainen ja tärkeä osa työyhteisöä. Oli kuitenkin huomattavissa, että avotyöntekijä jätetään usein kutsumatta työpaikan yhteisiin virkistymistilaisuuksiin, hänen vaikutusmahdollisuudet omien työtehtävien valitsemiseen olivat rajallisia ja tehtävät sisälsivät useimmiten vain vähän vastuuta. (Särkkä 2010, 45)

Kehitysvammaisten tukiliiton saama palaute ja Särkän tutkimuksessaan esittämä työyhteisön todellinen toiminta poikkeavat melko paljon toisistaan.

Kehitysvammaisten todellinen integroituminen työyhteisön täysivaltaiseksi ja tasa-arvoiseksi jäseneksi vaatii vielä ponnisteluja ja muutoksia asenteissa. Särkän mainitsema omaan työpisteeseen eristäminen ja avustavien työtehtävien yksinäinen suorittaminen ovat varmasti tahattomia, mutta silti kehitysvammaisen työntekijän ja muun työyhteisön sosiaalista kanssakäymistä minivoivia. (Särkkä 2010). Myös vähättelevä suhtautuminen avustavia työtehtäviä kohtaan vaikuttaa osaltaan muun työyhteisön suhtautumiseen sekä kehitysvammaisen työntekijän kokemuksiin oman työn tärkeydestä ja työyhteisöön kuulumisesta.

6. Opinnäytetyön prosessikuvaus

Motiivina opinnäytetyöni aiheeseen tarttumiseen oli henkilökohtainen vakaa usko sekä käsitys siitä, että myös kehitysvammaiset henkilö ovat kykeneväisiä työntekoon ja oikeutettuja elämään elämäänsä yhteiskunnan tuottavana jäsenenä. Myös usko kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen hyödyistä 1) tasa-arvoisemman yhteiskunnan saavuttamisessa, 2) monimuotoisempien työmarkkinoiden kehittämisessä, 3) työllistettävän kehitysvammaisen elämänlaadun parantamisessa sekä 4) avustavien työtehtävien hyödyllisyydestä työnantajien liiketoiminnalle rohkaisivat tarttumaan aiheeseen. Aloittaessani työtäni kehitysvammaisten henkilöiden työllistäminen oli ollut pinnalla etenkin kehitysvammaisten järjestö- ja alajulkaisuissa, mutta mielestäni tärkeä aihe kaipasi lisää julkisuutta.

Alusta asti oli selvää, että opinnäytetyöni tulisi olemaan tyyliltään toiminnallinen opinnäytetyö. Tilaajaksi työlleni valikoitui Jyväskylän Kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevä. Asiaan perehtymättömien lisäksi valistamis- ja vaikuttamistyön tavoitteena oli tavoittaa Jyväskylän seudun yritykset ja yrittäjät sekä muut potentiaaliset työnantajat. Työn toteutustavaksi valikoitui kehitysvammaisten tekemää työtä ja työllistymistä käsittelevien artikkelien kirjoittaminen, opinnäytetyön kirjallisen osuuden eteen tekemäni aiheeseen ja lähdemateriaaliin perehtymisen antaessa tietopohjan artikkelien kirjoittamiseen. Artikkelien taustatyönä haastattelin

työvalmennuspalvelun työntekijöitä, työvalmennuspalvelun työllistämää asiakasta ja sekä kehitysvammaisen henkilön työllistänyttä yrittäjää. (LIITEET 1 & 2) Haastattelut toteutettiin keväällä 2012, joiden pohjalta kirjoitetut artikkelit valmistuivat syksyyn 2012 mennessä.

Haastattelujen yhteydessä allekirjoitetut sopimukset antoivat haastatteluihin osallistuneille henkilöille oikeuden tarkastaa kirjoitukset sekä muuttaa tai poistaa tekstistä osia ennen sen lähettämistä julkaistavaksi. Usean tarkistuskierroksen jälkeen artikkelit muovautuivat lopulliseen versioonsa ja pääsin ottamaan yhteyttä julkaisutahoihin. Tilaajan toiveena oli saada artikkeleille näkyvyyttä paikallissanomalehdissä. Tästä syystä ensimmäiset yhteydenotoni kohdistuivat kahteen levikiltään laajimpaan ja tunnetuimpaan paikallislehteen. Toisen lehden kieltäytyessä palstatilan puutteeseen vedoten kohdistin artikkelien markkinointia toiselle tilaajan toivomalle päivittäissanomalehdelle. Kyseisen lehden toimituksessa aihe herätti kiinnostusta ja onnistuinkin samaan itse päätoimittajaan puhelimen päähän. Hän toivoi luettavakseen yhtä A4 sivun mittaista yleiskirjoitelmaa kehitysvammaisten henkilöiden tekemästä työstä ja työllistamisestä, jotta näkisi millainen kirjoittaja olen. Itselle tärkeän aiheen supistaminen noin pieneen tilaan oli vaikeaa, mutta onnistuin lähettämään toimitukseen lopulta puolentoista sivun mittaisen tiivistelmä arviolta kahden viikon kuluttua ensimmäisestä yhteydenotosta. Kahden viikon aikana artikkelia kierrätettiin uudelleen tilaajien ja ohjaavien opettajien käsissä. Lyhyen tekstin tuli antaa mahdollisimman kattava kuvaus koko työvalmennuspalvelusta, selittää kehitysvammaisen nuoren aikuisen työllistämisen prosessi ja kaiken lisäksi herätellä kiinnostusta ja keskustelua kehitysvammaisen aikuisen oikeuksista ja kyvykkyydestä työntekoon.

Tiivistetyn artikkelin lähettämisen jälkeen yhteydenpito toimituksen taholta kuitenkin katkesi. Liekö tähän ollut syynä toimituksen kiireinen aikataulu, sitä en koskaan saanut selville. Yhteydenottoihini ei enää vastattu. Yhteydenottokeinona käytin pääasiassa sähköpostia, kunnes lopulta päädyin soittamaan suoraan toimitukseen. Usean soittoyrityksen jälkeen sain toimituksen väkeä kiinni, mutta asiasta ja päätoimittajan kanssa käymästäni keskustelusta ei kuitenkaan siellä oltu tietoisia.

Lopulta turhauduin yhteydenoton vaikeuteen ja kohdensin artikkelien markkinoinnin paikallislehtien sijaan potentiaalisten työnantajien ammattialalehtiin sekä kehitysvamma-alan julkaisuihin. Artikkelien julkaisumuoto on tällä hetkellä vielä avoin. Opinnäytetyön valmistuttua artikkelit tullaan julkaisemaan ainakin Työvalmennuspalvelu Kätevän internet-sivuilla. Lisäksi aion valmistumiseni jälkeenkin jatkaa työtä artikkelien julkaisemiseksi, aiheen ollessa edelleen ajankohtainen. Muutamia yhteistyöviretyksiä onkin jo käynnissä mainitsemieni ammattilehtien kohdalla.

7. Pohdinta

Puhuttaessa kehitysvammaisten henkilöiden integroitumisesta osaksi yhteiskuntaa tulee huomioida, mitkä seikat tekevät ihmisestä täysivaltaisen yhteiskunnan jäsenen? Lakien, kansainvälisten sopimusten sekä poliittisten ohjelmien takaamien oikeuksien olemassa olosta huolimatta kehitysvammaisten ihmisten kohdalla kokemus omasta täysivaltaisuudestaan ei välttämättä toteudu.

Koska kehitysvammaiset on yhteiskunnassamme totuttu näkemään subjektin eli itsenäisen toimijan sijaan objekteina, toiminnan kohteina on integroitumisen toteutumiseksi tapahduttava muutoksia myös yhteiskunnallisissa asenteissa. Ennen yhteiskunnan täysivaltaista jäsenyyttä tulisi valtaväestön lakata näkemästä kehitysvammaiset henkilöt hoidettavina, hoivattavina, huollettavina, suojeltavina, autettavina, avustettavina tai valvottavina henkilöinä.

Kehitysvammaisten työllistymisnäkyviä pohtiessani huomaan miettiväni usein seuraavaa: Miksi panostamme kehitysvammaisten ammatilliseen opetukseen sekä ammatilliseen opetukseen valmentaviin erityisopintoihin jos ammattia vastaavan työn sijasta kouluttautuneet ihmiset päätyvät työ- ja päivätoimintakeskuksiin? Miksi siis kouluttamme, jos emme onnistu työllistämään? Mielestäni nykyinen työllistymiskenaario vähintään väheksyy kehitysvammaisten ammattiin valmistuneiden henkilöiden osaamista. Työ- ja päivätoimintakeskuksissa tehtävät alihankintatyöt sopivat kyllä sille osalle kehitysvammaisista asiakkaista, joilla ei ole kiinnostusta tai kyvykkyyttä työelämään siirtymiseen. Työn terapeutisuuden ja kuntouttavan

näkökulman lisäksi työssä tulee mielestäni olla tekijälleen sopivissa määrin haastetta.

Myös työhön sijoittamisessa on kehitettävää. En näe järkeä siinä, että puutarha- tai puhtaanapitoalan käynyt työllistetään kaupan alalle. Tai vastaavasti kaupan alasta kiinnostunut päätyy siivous- tai kiinteistöalan työhön. Ajatuksien tulisi siirtyä enemmän ajatusmallista ”työ kuin työ” suuntaan ”- oman alan töihin.”

Huomattavaa on myös työllistämisen vaikutus kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten kuntouttavan ja toimintakykyä ylläpitävän työn edistämisessä. Opittujen taitojen ylläpitäminen sekä muut töissä käymisen positiiviset vaikutukset kehitysvammaisen henkilön hyvinvoinnissa voisivat jopa tulevaisuudessa tuoda huomattavia säästöjä koko kehitysvammahuollolle. Huomionarvoista on myös tuetun työn mallin avustavien työtehtävien luomat hyödyt työnantaja-tahoille.

Mielestäni on tärkeää suunnata ajatuksia myös tulevaisuuteen. Samalla kuin kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia, työvalmennuspalveluita sekä omaa ammattia vastaaviin töihin sijoittumista kehitetään, tulisi mielestäni kehitysvammaisten työllistämisen suuntana olla koulutetun työvoiman kohdentaminen usein pitkiksi venyvistä työharjoitteluista ja avotöistä tuetun työn pariin. Tämä on tutkimusten mukaan myös kehitysvammaisten työntekijöiden ja heidän etuja ajavien järjestöjen tavoitteena. Muun muassa Me Itse Ry on useaan otteeseen vedonnut työnantajatahoihin alakohtaisten työehtosopimusten mukaisten työsopimusten laatimiseksi. Haaste on heitetty myös kunnille ja kuntayhtymille, jotta työvalmennuspalveluita kehitettäisiin ja työosuusrahan epäoikeudenmukaisuudet poistettaisiin.

Tämän ohella huomiota tulee kiinnittää myös kehitysvammaisten henkilöiden tasa-arvoiseen palkkaukseen. Varsinkaan työnantajien silmissä kehitysvammaisten tekemän työn arvostusta ja tunnettavuutta ei lisää ”ilmaistyövoiman” – status.

Puhuttaessa vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä on huomioitava, että pyrkimyksenä ei ole erityistä tukea tarvitsevien hoito- tai hoivasuhteiden katkaiseminen. Kehitysvammaisilla henkilöillä on erityisiä avuntarpeita, eikä kaikista kehitysvammaisista henkilöistä ole avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn. Siksi päivä- ja työtoiminnalla tulee mielestäni edelleen olla paikkansa osana

kehitysvammahuolto. Yhteiskunnallista ajattelutavan muutosta vaatiikin lähinnä se, että kykenisimme näkemään myös kehitysvammaisten henkilöiden potentiaalin itsenäisemmässä elämässä selviytymisessä. Itsenäisempi elämä ei tarkoita yksilön taitojen yliarvioimista tai tosiasioiden kaunistelua. Henkilön itsenäistymisen ja työllistämisen tulisi ennen kaikkea lähteä hänen oman motivaation, kykyjen sekä kiinnostuksen kohteiden perusteella. On myös huomioitava, että tuen tarpeiden ollessa vaihtelevia ovat myös mahdollisuudet yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja itsenäisempään elämään toisilla kehitysvammaisilla kauempana kuin toisilla. Potentiaalia ei kuitenkaan tulisi aliarvioida. Kehitysvammaisten tukiliiton mukaan arviolta 3000 kehitysvammaista aikuista kykenisi tekemään palkkasuhteista työtä, lisäksi tälläkin hetkellä ammattiin opiskelee ja valmistuu jatkuvasti lisää kehitysvammaisia nuoria ja aikuisia.

8. Johtopäätökset

Päällimmäisenä ajatuksena opinnäytetyöni onnistumista tarkastellessa tulevat mieleen aikataululliset ongelmat. Ensinnäkin opinnäytetyöprosessi venyi kohdallani kohtuuttoman pitkäksi. Muistiinpanojeni mukaan ensimmäinen aihehahmotelma ja tapaamiset ohjaavien opettajien sekä tilaajan kanssa sijoittuivat vuoden 2011 kevääseen. Työn venymistä selittää osaltani opiskelujen ja työnteon yhdistämisen vaikeus, myönnettävä tosin on että työn ollessa katkonaista oli hetkiä jolloin koko opinnäytetyö ei ollut ajatuksissa. Päätin alusta asti, että haluan tehdä opinnäytetyöni yksin. Jälkeenpäin ajateltuna pari- tai ryhmätyöskentely olisi voinut antaa lisävauhtia työn edistymiseen ja ryhdikkyyttä työn tekemiseen.

Artikkelit itsessään olivat mielestäni onnistuneita. Aiheen ollessa itselle tärkeä ja lähellä sydäntä oli tekstien kirjoittaminen vaivatonta. Saattaa tosin olla, että kirjoitukset venyivät jopa liian pitkiksi. Tämä saattoi hankaloittaa osaltaan julkaisutahojen mukaan houkuttelemista. Havaitsin myös ottaessani yhteyttä eri lehtiin ja verkkojulkaisuihin, että niin sanotun maallikon kirjoittamia artikkeleja kohtaan oli ilmassa epäluuloisuutta. ”Meiltä löytyy toimituksesta ihan ammatti-toimittajia ” – kuului yleisin vastaus.

Aikataululliset ongelmat toistuivat myös artikkelien eteen tekemässäni työssä. Sähköpostitse lähetetyt useat tarkistus- ja kommentointikierrokset viivästyttivät osaltaan artikkelien valmistumista ja näin ollen julkaisemista. Myös kulunut kesä 2012 katkaisi osaltaan kriittisessä vaiheessa olevan työn. Jo varmaksi luulemani julkaisutahon peruuntuminen ja yhteydenpidon katkeaminen oli asia, johon en osannut varautua. Kesäkuukaudet olivatkin työni kannalta melko lailla paikallaan junnaamista, yhteistyötahon, ohjaavien opettajien sekä julkaisusta päättävien tahojen ollessa ymmärrettävästi kesälomalla. Tästä viisastuneena mahdollista seuraavaa mittavampaa kirjallista työtä tehdessäni en aio jättää työn kannalta kriittisiä tehtäviä kesälomakuukausien ajaksi.

Valitettavasti julkaisukanavien ollessa vielä määrittelemättömiä on artikkelisarjani vaikutusta ja lopullista hyötyä työn tilaajan Työvalmennuspalvelu Kätevän pyrkimykseen kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksien edistämässä vielä mahdoton arvioida. Tarkoitukseni oli saada julkaistua artikkelisarja paikallisissa sanomalehdissä. Julkaisukanavien ollessa vielä epäselviä on artikkelien ainoana varmana julkaisumuotona Työvalmennuspalvelu Kätevän internet-sivut. Artikkelien julkaisun eteen tehtävää työtä aion kuitenkin jatkaa vielä työn valmistumisen jälkeenkin. Uskon myös, että ennen pitkää joku taho tulee julkaisemaan tärkeää ja ajankohtaista aihetta käsittelevät tekstini.

Suurimpana oppina kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen perehtymisen lisäksi oli aikaisempia tuotoksiani mittavamman kirjallisen työn tekemisen sekä opinnäytetyön kriteerien antama oppi. Koenkin työn aikana kehittyneeni kirjoittajana valtavasti. Eritoten artikkelien eteen tekemäni taustatyö sekä haastattelut olivat minulle kokemuksina uusia ja opettavia. Haastavimmaksi koin kirjallisen työn ja artikkelien yhdistämisen toisiinsa luontevasti. Ajatuksieni ollessa niin keskittyneitä valistus- ja vaikuttamistyöhön oli kirjallisen osuuden merkitystä työssä alkuun vaikea huomioida. Mielestäni onnistuin kuitenkin lopulta yhdistämään opinnäytetyön kirjallisen ja toiminnallisen osuuden toisiinsa. Alkuvaikeuksista huolimatta uskon ja toivon kirjoittamieni artikkeleiden sekä opinnäytetyön kirjallisen osuuden tukevan ja täydentävän toisiaan.

Lähteet

Avotyötoiminta 2011. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerit. Viitattu 15.10.2012.

<http://verneri.net/yleis/arki/tyo/avotyotoiminta.html>

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki Yliopistopaino. Verkkojulkaisu. Viitattu 12.10.2012.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3729.pdf&title=Euroopan_neuvoston_vammaispoliittinen_toimintaohjelma_fi.pdf

Guzenina-Richardson, M. Vastaus kirjalliseen kysymykseen. 203/2011vp, Kehitysvammaisten työtoiminnan työosuusrahan taso. Eduskunnan valtiopäiväasiakirjat. 2011. Viitattu 4.10.2012.

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_203_2011_p.shtml

Havo, A. 2000: Työstä elämälle kehys. Tukijoukko-projektin kokemuksia nuorten työllistymisestä tuen avulla. Edita. Helsinki.

Hokkila, H. (toim.) 1992. Työn iloa tasavertaisesti: Raportti Oulun kaupungin järjestämästä kehitysvammaisten avotoiminnasta, nro.10.-

Härkäpää, K., Peltola, U. & Valkonen, J. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 75. Helsinki. Yliopistopaino,

Härkäpää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998. Työhön, elämään työelämään. Vammasiten oikeus työhön on toteutettavissa EU- Suomessa. E.C.H.O. ja STEPS-projektien loppuraportti. Sosiaali- terveysalan tutkimus – ja kehittämiskeskus. Jyväskylä: Gummerus.

Kaski, M., Manninen, A., Mölsä, P. & Pihko, H. 2001. Kehitysvammaisuus. Porvoo. WSOY.

Kehitysvammahuollon historiaa. 2010. Kehitysvammahuollon tietopankki. Rinnekotisäätiö. Viitattu 15.10.2012.

<http://www.kvhtietopankki.fi/kirjat/yleishis.htm>

Kehitysvammaisen ihmisen toimeentulon niukkuus. 2009. Me Itse Ry:n Julkilausuma. Viitattu 4.10.2012.

<http://www.kvtl.fi/fi/me-itse/tavoitteemme/julkilausumat/>

Kehitysvammaisten erityishuolto. 2009. Kehitysvammahuollon tietopankki. Rinnekotisäitiö. Viitattu 15.10.2012.

<http://www.kvhtietopankki.fi/sopalvel/erithuol.htm>

Kärnä, J. Kehitysvammaisten työtoiminnan työosuusrahan taso. Eduskunnan valtiopäiväasiakirjat. Kirjallinen kysymys203/2011vp,. 2011. Viitattu 4.10.2012.

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_203_2011_p.shtml

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 2 §.)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189 6§

Leinonen, L. 2000. Osuuskunta vammaisten ihmisten yhteisyrityksenä. Teoksessa M. Peltonen ja H. Puupponen (toim.), 67-75.

Marjanen, M. 2001. Kuntouttava työtoiminta - Suhde vammaisten työllistämiseen ja mahdolliset vaikutukset työkeskuksiin. Kehittyvä työkeskus. työkeskuspäivät 4.-5.4.2001. Helsinki.

Mänty, T. 2000. Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 159.

Mänty, T. 2006. Koulutus integraation tukena. Teoksessa Tarja Ladonlahti ja Raija Pirttimaa (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Helsinki: Palmenia sarja 11, 71 - 108.

Nygård, T. 2001. Erilaisten historia. Marginaaliryhmät Suomessa 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa. Jyväskylä.

Pelkonen, M. 2003. Vähän kerrallaan niin pääset pitkälle – Tutkimus kehitysvammaisten työkeskusten tuetun työllistymisen verkostoitumisesta. Rovaniemi

Pirttimaa, R. 2001: Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Helsingin yliopiston tutkimuskeskus Palmenia. Frencellin Kirjapaino Oy Espoo.

Pirttimaa, R. & Saloviita, T. 2002: Supported Employment in Finland Six Years Following Its Introduction. Journal of Vocational Rehabilitation 17.

Raiskio, T. 2000. Ahdistava, arvottava työn raja sodanjälkeisessä Suomessa. Teoksessa Harju, A. & Backberg – Edwards, K. (toim.) Uusi työ – Kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti Kohti uutta työtä, Suomen Nuorisojärjestö Allianssin, Suomen Liikunta- ja Urheilun sekä Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton Uusi työ-projekti. F.G. Lönnberg. Helsinki.

Saloviita, T. & Lehtinen, U. & Pirttimaa R. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Sosiaaliset yritykset. VATES- säätiö. Viitattu 10.10.2012.

<http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>

Sosiaalihuoltolaki 710/1982 27e §

Stenholm, P., Lehto, J. 2000. Sosiaalinen yritys Suomessa. Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista. Turku. Turun kauppakorkeakoulun yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus

Särkkä, M. 2010. Kehitysvammaisen työntekijän sosiaalinen integraatio työyhteisöön.

Tuettu työllistyminen. Tuettu työllistyminen Ry. Viitattu 28.10.2012.

http://tuettutyollistyminen.fi/?page_id=8

Työ- ja päivätoiminta. Kehitysvammaisten palvelut. Helsingin kaupungin Sosiaalivirasto. Viitattu 5.10.2012.

http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten_palvelut/paivatoiminta

Tuetun työllistymisen prosessi. VATES- säätiö. Viitattu 30.10.2012.

<http://www.vates.fi/Tuetun.tyollistymisen.prosessi>

Valjus, K. Avotyö avaa ovia työelämään. Kehitysvammaisten Tukiliitto Ry.

Verkkajulkaisu. Viitattu 14.10.2012.

<http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyollistyminen/avotyotoiminta/avotyto-avaa-ovia-tyoelamaan/>

Vammaispalvelulaki 1987/380 8b §.)

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus. Suomen YK liitto. Globalis. Viitattu 8.11.2012.

<http://www.globalis.fi/Kv-sopimukset/Vammaisten-henkiloeiden-oikeuksia-koskeva-yleissopimus>

Vuorenpää, K., 2011. Asiaa työstä ja työllistymisestä. Kehitysvammaisten Tukiliitto Ry. Verkkajulkaisu. Viitattu 14.10.2012.

<http://www.kvtl.fi/media/Tyo/TyoPaivatoimintaJaPalkkatyo2011.pdf>

LIITTEET

Liite 1 Työtä tekeväille – Artikkelit kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä

Tervehdys arvoisat lukijat!

Olen Sosionomiksi opiskeleva nuorimies Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta. Artikkelit, jota tällä hetkellä luet, on osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni aiheena ovat erityistä tukea tarvitsevat työntekijät työelämässä. Tilaajana ja yhteistyökumppanina työlläni on Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevä.

Näin syksyn tullen mennyt kesä lomineen on varmasti vielä monen lukijan mielessä ja paluu työpaikalle saattaa tuntua puuduttavalta. Useilla meistä myös työmotivaatio saattaa alkuun olla hieman kadoksissa. Sorvin ääreen palatessa voikin olla vaikeaa ymmärtää työntekijän olevan enemmän etuoikeus kuin velvoite. Kaikille työn tekeminen ja työpaikan saaminen ei kuitenkaan ole itsestään selvä asia.

Kehitysvammaisten tukiliiton mukaan maassamme on yli 3000 koulutettua kehitysvammaista, jotka olisivat valmiita ja halukkaita työskentelemään normaalissa palkkatyössä. Määrä moninkertaistuu kun joukkoon lisätään ne kehitysvammaiset henkilöt, jotka olisivat kykeneviä ja halukkaita työskentelemään avotyössä. Avotyöllä tarkoitetaan sosiaalihuollon palvelumuotoa, jossa kehitysvammaisen työntekijä ei ole työsuhteessa työnantajaan vaan palkan sijasta työstä maksetaan työosuusrahaa, jonka määrä vaihtelee 5-12 euroon päivässä. Tuettu työ taas tarkoittaa kehitysvammaisen henkilön tekemää palkallista työtä varsinaisessa työsuhteessa.

Täällä Jyväskylän seudulla yhtenä kehitysvammaisten työllistymistä tukevana tahona toimii Jyväskylän kaupungin Työvalmennuspalvelu Kätevä. Kätevän Jyväskylän Kortepohjassa sijaitsevassa toimintakeskuksessa on tällä hetkellä noin 40 kehitysvammaista asiakasta, joista valtaosa on töissä tavallisilla työpaikoilla Kätevän toimipisteen ulkopuolella. Tämän lisäksi työvalmennuksen asiakkaita työskentelee päivittäin myös toimintakeskuksella muun muassa erilaisten alihankintatöiden

parissa. Potentiaalisia ja työelämään kaipaavia asiakkaita olisi jonoksi asti.

Kortepohjan toimintakeskuksen lisäksi Kätevällä on yksiköitä Palokassa, Vaajakoskella ja Korpilahdella.

Kehitysvammaisia henkilöitä työllistäessä avainsanana on avustava työ. Tuetun työn ja avotyötoiminnan tarkoituksena on saattaa erityistä tukea tarvitsevat työntekijät heidän kykyjään vastaaviin työtehtäviin. Tässä astuvat kuvaan työvalmentajat.

Työllistämisen tarkoituksena ei suinkaan ole kuormittaa työnantajaa ja työyhteisöä jättämällä heidän mietittäväkseen mitä töitä työpaikalle tuleva erityistä tukea tarvitseva työntekijä voisi tehdä, vaan sopivat työtehtävät mietitään yhteistyössä työnantajan kanssa. Työvalmennuksen ammattiosaajat ja asiakkaan tuntevat työvalmentajat tulevat paikan päälle etsimään sopivia työtehtäviä sekä myös opettavat työt uudelle työntekijälle. Ja näitä töitähän löytyy.

Kuinka monesti olet työpaikallasi kuullut maristavan ylimääräisistä työtehtävistä eli niin sanotuista ei - kenenkään töistä, jotka eivät varsinaisesti kuulu kenenkään toimenkuvaan, mutta jotka silti kuormittavat työyhteisöä ja vievät tehokasta työaikaa? Näitä tehtäviä saattavat olla vaikkapa kahvin keittäminen, tiskikoneen täyttäminen, kahvihuoneen siistiminen, toimistotarvikkeista huolehtiminen ja niin edelleen. Itsekin toimistotöissä työskennelleenä voin sanoa, että sen yhden nitojan tai kansion metsästämiseen voi hyvin mennä jopa puoli tuntia tehokasta työaikaa. Tämä tuskin lienee kenenkään etu? Vastaavasti kaupan alalla aikaa vievien työtehtävien, kuten tavaroiden hyllyttämisen, pullokoneen tyhjentämisen sekä muun varastotyön teettäminen näihin tehtäviin koulutetuilla ja sitoutuneilla työntekijöillä vapauttaisi kassahenkilöitä varsinaiseen myyntityöhön.

Miksi kehitysvammaisten työllistäminen sitten on niin tärkeää? Mieleen tulevat ne lukemattomat kerrat kun olen kuullut valitettavan työnteon rasittavuudesta tai loman tarpeesta, joten tuntuu hullulta, että miksi kehitysvammaiset henkilöt edes haluavat vapaaehtoisesti töihin heidän toimeentulon ollessa käytännössä jo turvattu työkyvyttömyyseläkkeen johdosta? Hyvin usein töissä puurtamisen ja töistä valittamisen välissä kuitenkin unohdamme työnteon syvemmän merkityksen. Yksilön hyvinvoinnin. Itsestään selvän rahallisen hyödyn eli palkan lisäksi työnteolla on ihmisen hyvinvoinnin kannalta muitakin merkityksiä. Näistä päällimmäisenä tulee

mieleen henkilön itsearvostus. Myös kehitysvammaisilla henkilöillä on tarve tuntea rehellisestä työstä saatava hyvän olon tunne sekä tuntemukset siitä, että on ansainnut leipänsä ja saanut päivän aikana jotain aikaan. Myös halu tuntea olevansa hyödyllinen osa yhteiskuntaa on merkittävä syy työelämään siirtymiselle.

Edellä mainitut asiat ovat vain muutamia esimerkkejä työnteon materiaalittomista hyödyistä yksilölle. Kehitysvammaisen henkilön kohdalla työnteolla ja työssä käymisellä on myös muita merkityksiä: Työn tekeminen ja töissä käyminen myös aktivoi sekä motivoi ihmistä. Aikaisemmin olemme tottuneet näkemään kehitysvammaiset henkilöt ennemmin elätettävänä ja autettavana henkilöinä kuin yhteiskuntamme aktiivisina toimijoina. Lienee kuitenkin selvää, että jos henkilölle tuodaan kaikki tarvittava valmiina eteen, ei se motivoi häntä kehittämään itseään. Sama pätee myös kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla. Työnteolla onkin tärkeä osa kehitysvammaisen henkilön itsensä kehittämisessä sekä opittujen taitojen ylläpitämisessä. Pieni panostus työllistämisen osa-alueella saattaisikin tulevaisuudessa tuoda suuria säästöjä koko vammaishuollolle.

Lopuksi haluaisin vielä muistuttaa, että maassamme elää nykyään kokonainen sukupolvi kehitysvammaisia aikuisia, jotka ovat käyneet peruskoulun sekä saaneet ammatillista koulutusta. Tämä sukupolvi on huomattavasti edellisiä valmiimpi siirtymään työelämään. Kuten kaikilla ammattiin valmistuvilla nuorilla, myös näillä nuorilla on huoli siitä, miten he tulevat tulevaisuudessa työllistymään. Ikävä tosiasia on, että kehitysvammaisten ammattiin valmistuneiden nuorten ja aikuisten kohdalla vain harva pääsee oman ammattialansa töihin. Itseäni ainakin harmittaisi neljä vuotta kestäneiden ammattiopintojeni jälkeen valmistua ammattiin, jonka parissa en koskaan tulisi työskentelemään. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta pohdinnan arvoista on mielestäni myös se rahamäärä, jonka vuosittain satsaamme kehitysvammaisten henkilöiden ammattiopintoihin sekä ammattiopintoihin valmistaviin koulutusohjelmiin. Miksi koulutamme jos emme onnistu työllistämään?

Mikäli kiinnostuit aiheesta ja sinä tai työpaikkasi olisi kiinnostunut työllistämään erityistä tukea tarvitsevan työntekijän, ota ihmeessä yhteyttä oman kaupunkisi kehitysvamma palveluihin.

Lisätietoa Jyväskylän työvalmennuspalvelu Kätevästä ja sen toiminnasta löydät seuraavasta osoitteesta:

<http://www.jyvaskyla.fi/sote/tyovalmennuskateva>

Aatu Kulonen

Kirjoittaja on opinnäytetyötä vaille valmis Sosionomi Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta

Liite 2 ”Unelmia ja toimistohommia” - Kertomus kehitysvammaisen nuoren siirtymisestä työelämään

Jotta kehitysvammaisten henkilöiden tekemän työn tunnettavuus ja arvostus lisääntyisivät, tarvitaan esimerkkejä. Työnantajat, niin suuret yritykset kuin yksityisyrittäjät ovat usein tietämättömiä tuetun työllistämisen ja avotyön malleista. Tämän lisäksi monilla yrittäjillä ja yritysten henkilöstörekrytoinnista vastaavilla henkilöillä saattaa olla vääränlaisia käsityksiä, epätietoisuutta tai jopa ennakkoluuloja kehitysvammaisten henkilöiden kyvykkyydestä työn tekoon. Seuraavan kirjoituksen tarkoituksena on selventää asioita, murtaa myyttejä sekä antaa totuudenmukainen, todellisten ihmisten kautta kerrottu tarina kehitysvammaisen nuoren aikuisen onnistuneesta työllistämisprosessista.

Artikkelini nimeämisessä tarvitsin apua eräältä edesmenneeltä suurelta suomalaiselta lauluntekijältä, Gösta Sundqvistilta. Vaikka Leevi and the Leavingsin tunnetuksi tekemän Unelmia ja toimistohommia - kappaleen tematiikka poikkeaa hyvin paljon artikkelini aiheesta, katsoin sen sopivan hyvin kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä koskevaan tekstiini. Hyvin monella kehitysvammaisella nuorella ja aikuisella työpaikan saaminen ja toimistohommat ovat saavuttamattomia unelmia.

Keväällä 2012 sain mahdollisuuden haastatella erästä kehitysvammaista nuorta naista, jonka kohdalla unelma työpaikan saamisesta oli toteutunut.

Haastattelupaikkana toimi Jyväskyläläinen juhla- ja morsiuspukuliike Krinoliini, jossa minua odottivat liikkeen omistaja Sirpa Pii-Keinonen ja hänen yrityksessään tuetusti työskentelevä Essi Hokkanen.

Essi on Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevän asiakas ja työskennellyt Krinoliinissa jo yli kahden vuoden ajan. Ennen Kätevän edeltäjän Työvalmennusäätiö Tekevän ja Krinoliinin välistä yhteistyötä Essillä oli takanaan tekstiili-alan ammatillinen koulutus Bovallius - ammattiopistosta. Opiskelujensa ollessa loppusuoralla Essi tuli kysyneeksi Krinoliinista työharjoittelupaikkaa. Sirpa vastasi myöntävästi ja neljä viikkoa kestäneen harjoittelun jälkeen hän oli niin vakuuttunut nuoren naisen kyvykkyydestä, että oli valmis jatkamaan yhteistyötä, kunhan Essi valmistuisi ammattilinjalta. Ensin Essi ja Sirpa laativat yhteistyössä työvalmennuksen kanssa

määräaikaisen sopimuksen, jossa määriteltiin muun muassa Essin työtehtävät, työaika sekä työehdot. Kuluneen kahden vuoden aikana sopimuksia päiviteltiin ja uusittiin aina edellisen umpeuduttua, kunnes lopulta Sirpa ja Essi päätyivät toistaiseksi voimassaolevaan työsopimukseen.

Krinoliinin toimenkuvana on juhla- ja morsiuspukujen myynti. Oheistuotteena yrityksellä on lisäksi kenkien, korujen sekä alushameiden myynti ja miesten pukujen vuokraaminen. Minusta on hienoa, että tekstiili-alan tutkinnon suorittanut Essi on päässyt ammattiaan vastaaviin töihin. Oman alan töihin pääseminen kun toteutuu valitettavan harvan ammattitutkinnon suorittaneen kehitysvammaisen nuoren ja aikuisen kohdalla. Mielestäni on pelkästään luontevaa, että ammattiin kouluttautunut Essi pääsee hyödyntämään koulussa oppimiaan taitoja myös työelämässä.

Essin työtehtäviin kuuluvat muun muassa pukujen siistiminen sekä huoltaminen, miesten housujen lahkeiden purku, paitojen ja alushameiden pesu sekä imurointi ynnä muut erilaiset siivoustehtävät. Tämän lisäksi Essi on päässyt hyödyntämään ammattitaitoaan sisustustyynyliinujen, hameiden sekä sesonkituotteena olleiden tonttulakkien valmistamisessa. Tekstiilialan ammattilaisena hän valmisti tuotteet itsenäisesti alusta loppuun. Essin mielestä työ onkin ollut mielekästä ja tarpeeksi haastavaa, eikä töitä ei ole ollut hänen mielestään liikaa, päinvastoin vielä enemmän tekisi mieli tehdä. Essin työajaksi on sovittu Krinoliinin aukioloajan mukaisesti kuusi tuntia päivässä, neljänä päivänä viikossa. Työaika on ollut Essin mukaan hänelle sopiva ja töihin kulkeminen on ollut mutkatonta. Sirpa kertoo Essin olevan erittäin tunnollinen työntekijä ja saapuvan töihin aina ajallaan.

Yhteistyö työvalmennuspalvelun kanssa

Kehitysvammaista henkilöä työllistäessä työvalmennuspalvelu työntekijöineen on keskeisessä roolissa koko työllistymisprosessin ajan. Työnantajaa ja työllistettävää henkilöä ei siis jätetä työpaikan löytymisen jälkeen oman onnensa nojaan, vaan työvalmennuksen tuki ja palvelut ovat työsuhteen molempien osapuolten käytettävissä aina alun perehdytyksestä työsuhteen päättämiseen. Työvalmennuksen

palvelut ovat työnantajalle maksuttomia ja niihin sisältyvät muun muassa työpaikalla tapahtuva työllistettävän henkilön perehdyttäminen sekä kouluttaminen uuteen työhön. Työvalmentaja tulee siis työllistettävän henkilön mukana työpaikalle tutustumaan paikkaan, etsimään sopivia työtehtäviä sekä opettamaan ja ohjaamaan työntekijää hänelle räätälöidyissä työtehtävissä. Työvalmentaja toimii myös neuvonantajana, mentorina ja sovittelijana, jonka puoleen voi ja tulee kääntyä aina kun mieleen juolahtaa jotain kysyttävää tai mikäli työsuhteen aikana ilmenee ongelmatilanteita.

Essi ja Sirpa kertovat, että heidän kohdallaan yhteydenpito työvalmennukseen on ollut melko vähäistä. Tämä johtuu heidän mielestään yksinkertaisesti siitä syystä, että yhteydenpidolle ei ole ollut tarvetta! Työvalmennuspalvelun apua ei tarvittu myöskään työtehtävien miettimisessä tai etsimisessä, sillä Essille löytyi töitä vaivatta heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Tämä johtunee osittain Essin aikaisemmasta harjoittelujaksosta Krinoliinissa, mutta myös hänen tekstiilialan osaamisesta sekä luontaisesta kiinnostuneisuudesta alaa kohtaan. Sirpalla oli myös aikaisempaa kokemusta erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisestä ja ohjaamisesta. Kaksikko kertookin töihin tulon olleen niin helppoa, että työvalmennuksen puolelta tarvittiin käytännössä ainoastaan yksi tapaaminen työsuhteen alkaessa, jolloin kirjoitettiin ensimmäinen sopimus, toinen tapaaminen kun ensimmäinen sopimus oli katkolla ja kolmas kun siirryttiin toistaiseksi voimassaolevaan sopimukseen. Muutamia tervehdys- ja tarkastuskäyntejä on toki työvalmennuksen puolelta toimitettu.

Tärkeä osa työyhteisöä

Krinoliinin työyhteisöön kuuluu Essin ja Sirpan lisäksi yksi vakituinen työntekijä. Toisinaan työporukkaan liittyy myös työharjoittelijoita muun muassa ammatillisen koulutuksen puolelta. Essin mukaan työyhteisöön on ollut helppo tulla vaikka alkuun luonnollisesti vähän jännittikin. Myös yhteistyö työpaikalla on Essin ja Sirpan mukaan ollut mutkatonta. Asioista neuvotellaan ja apua annetaan toinen toiselle, kuten toimivassa työyhteisössä kuuluukin.

Krinoliinissa vietetyt kaksi vuotta ovat epäilemättä olleet Essille arvokasta kokemusta ensimmäisestä oikeasta työstä ja töissä käymisestä. Jo yhden ammattitutkinnon omaavalla nuorella naisella on kuitenkin vielä kunnianhimoa ja innokkuutta opiskelujen suhteen. Essi kertookin innostuneena suunnitelmistaan hakeutua opiskelemaan sosiaali- ja terveysalaa. Unelmatyönään hän kertoo olevan päiväkodissa työskentelyn tai jonkin muun lasten kanssa tehtävän työn. Haastatteluajankohtana Essi oli jo hakenut Äänekoskella järjestettävään sosiaali- ja terveysalan valmentavaan koulutukseen. Toivonkin tässä yhteydessä Essille kaikkea hyvää unelmatyön ja opiskelupaikan saavuttamisessa. Myös Sirpa toivoo parasta Essin pääsemisestä unelma- alalleen, vaikka myöntääkin Krinoliinin kannalta mieluusti pitävän Essin työvahvuudessa. Essi on kuulemma halutessaan myös aina tervetullut palaamaan Krinoliiniin, mikäli sosiaaliala ei jostain syystä nappaisikaan.

On hieno huomata, että Essi on oikeasti osa työyhteisöä ja hänen tekemäänsä työtä pidetään arvossa. Ja arvokasta Essin tekemä työ onkin: Essin työllistäminen on näet antanut Sirpalle aikaa oman yrityksen eteen tehtävään ydintyöhön eli oman liikeidean sekä liike- ja toimintasuunnitelmien kehittämiseen sekä kirjanpitotehtäviin. Sirpan mukaan yrittäjän arkea helpottaa suunnattomasti kun tarpeelliset ja pakolliset työt kuten vaikkapa mapittaminen ja tilausten purkaminen hoituu siihen palkatun työvoiman avulla.

Kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten työllistäminen sydämenasiana

Jos Essi on malliesimerkki pätevästä työntekijästä, niin malliesimerkki on mielestäni myös hänen työnantajansa. Haastattelun alkumetreiltä asti on selvää, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen on Sirpalle sydämen asia. Itse työllistävänä tahona toimimisen lisäksi Sirpa osallistuu aktiivisesti valtakunnallisen Yrittäjänäisten Keskusliitto Ry:n toimintaan, on osa Bovallius- ammattiopiston ammattiosaamisen toimielintä sekä osallistuu Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelun järjestämille paikallisille yrittäjille suunnattuihin tapaamisiin. Kaikissa näissä toiminnoissa on jollain tasolla mukana pyrkimys kehitysvammaisten nuorten ja aikuisten työllistymisnäkökymien kehittämiseen.

Sirpa kertookin kokevansa erityisen tärkeäksi sananlevittämisen muiden yrittäjien keskuudessa. Läheskään kaikki työnantajat kun eivät ole tietoisia työvalmennuspalveluiden olemassaolosta. Sirpa kiteyttääkin mielestäni asian hyvin: ”On eri asia kun yrittäjä kertoo itse toisille yrittäjille kuin että työvalmentaja kertoisi yrittäjille.”

Mielestäni onkin ensisijaisen tärkeää, että työvalmennuspalveluiden tiedottamis- ja valistustyön ohella myös kehitysvammaisen työntekijän työllistäneet ja työllistämistä pohtivat tahot saisivat vaihdettua tietoa, ajatuksia ja kokemuksia. Veikkaisin, että tämä vähentäisi pelkoa ja epäluuloisuutta sekä poistaisi mahdollisia ennakkoluuloja kehitysvammaisten henkilöiden kyvykkyydestä työntekoon.

Ajatuksia kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä

Essin työllistymisprosessi on monella tapaa esimerkillinen tarina kehitysvammaisen nuoren onnistuneesta työllistymisestä avoimille työmarkkinoille. Essi pääsi ensinnäkin kiinni työelämään lähes suoraan koulun penkiltä. Tämä on siis erittäin harvinaista. Myös siinä mielessä Essi on poikkeuksellinen työvalmennuksen asiakas, että hän ei käytännössä viettänyt päivääkään varsinaisessa työhön valmentautumisessa. Näin jälkepäin katsottuna hänen kohdallaan tuskin oli tarvettakaan harjoitella työvalmennuksessa opetettavia työ- ja arkielämäntaitoja. Sen verran vaivatonta työelämään siirtyminen hänen kohdallaan on vaikuttanut olevan. Sirpa ja Essi ovat yksimielisiä siitä, että työllistymisprosessin tulisikin mennä juuri tällä tavoin eli nuoren valmistuttua ammattiin, tulisi hänen työ- ja päivätoiminnan sijasta päästä kiinni suoraan työelämään. Jo ennestään hyvät työtaidot omaavan nuoren kohdalla toimintakeskuksiin jämähtäminen kun voi usein johtaa koulussa opitun ammattitaidon kariutumiseen.

Keskustellessamme työnantajien innostamisesta kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen, kertoo Sirpa kuulleensa työnantajatahoilta seuraavanlaisia kommentteja, kuten: ”Ei meillä ole mitään sellaista työtä mitä kehitysvammaisen voisi tehdä” tai ”Meillä on sellainen firma ja tilanne ettei oikein sovi.” Sirpan mukaan sopivia töitä kuitenkin löytyy aina. Erilaiset avustavat työtehtävät, kuten mapittaminen, siivous- ja järjestelytehtävät vievät huomaamatta yrittäjiltä paljon

työaika sekä vievät työpanosta pois Sirpan mainitsemasta yrittäjän ydintyöstä. Avustavien työtehtävien luonnetta kuvaa mielestäni hyvin Sirpan lausahdus:

”Työn ei tarvitse olla mitään diplomi-insinöörin hommia, eihän niitä kovin moni muukaan osaa tehdä.”

Sopivien työtehtävien keksimisessä tulisikin Sirpan mukaan heittää turhat ennakkoluulot ja -odotukset syrjään. Hänen mielestään kehitysvammaisen henkilön työllistäminen vastaa lähes täysin vaikkapa ammattiopiston puolelta työharjoitteluun tulevan nuoren lähtötilannetta. Työelämään tutustuessa ja taitoja harjoitellessa katsotaan uuden työntekijän työtehtävät joka tapauksessa aina tämän oman taitotason ja kykyjen mukaisesti. Työelämässä jokainen työntekijä, niin vammaisen kuin vammautonkin työskentelee omilla vahvuuksillaan.

Oikeasta työstä oikeaa palkkaa

Puhuttaessa kehitysvammaisen työntekijän työllistämisestä ei voi ohittaa työnantaja luonnollisesti kiinnostavia palkkaus-asioita. Koska työsuhteet ovat jokaisen työllistettävän kohdalla yksilöityjä, niin myös palkkaus-asiat räätälöidään työsuhteen mukaan. Palkkaus-keskustelussa keskeistä onkin työn eri muodot. Kehitysvammaisen henkilön yleisimpiä työllistymismuotoja ovat avotyö sekä tuettu työllistyminen.

Avotyötoiminnasta ja työkokeiluista ei makseta työntekijälle palkkaa, eikä siihen liity virallista työsuhdetta. Avotyöntekijät työskentelevät tavallisilla työpaikoilla, mutta ovat huoltosuhteessa paikalliseen työ- ja toimintakeskukseen sen asiakkaina. Palkan sijasta työntekijät saavat tekemästään työstä työosuusrahaa. Työosuusrahan on työntekijälle verotonta tuloa ja sen määrä vaihtelee 0-12 euroon päivässä. Maksajana toimivat kunnat tai kaupungit. Halutessaan myös työnantaja voi maksaa työ- ja toimintakeskuksen välityksellä avotyöntekijälle korvausta tehdystä työstä. Mikään laki ei kuitenkaan tätä edellytä. Avotöiden tarkoitus ei kuitenkaan ole olla asiakkaan lopullinen työllistymisvaihtoehto, vaan töihin sijoittamisen pääasiallisena tavoitteena on lopulta johtaa tuettuun työllistymiseen.

Tuetussa työssä työntekijä on virallisessa työsuhteessa työnantajaansa. Palkkaus ja sopimusasiat neuvotellaan yhteistuumin työntekijän, työnantajan ja työvalmennuspalvelun kanssa. Tuetusti työllistetyn työntekijän palkka sovitaan

vastaamaan työntekijän työsuoritusta. Työstä saatavan korvauksen tulee kuitenkin aina vastata vähintään alakohtaisen työehtosopimuksen minimipalkkaa.

Koska tuetusti työllistettyjen työntekijöiden pääsääntöinen tulonlähde on useimmissa tapauksissa työkyvyttömyyseläke, on palkkasuhteista työtä tekevän kuukausituloissa tiettyjä rajoituksia. Kansaneläkelaitokselta saatavaan työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeutettu henkilö voi ansaita kuukaudessaan enimmillään 713,73 euroa, jotta eläke säilyisi täysimääräisenä. Tämän määrän ylittyessä voi työllistyjä kuitenkin jättää eläkkeensä lepäämään.

Käsitlemme keskustelussamme myös palkkauksen tasa-arvo- ja moraalikysymyksiä. Palkkaus ei Sirpan mukaan ole ollut hänelle yrittäjänä koskaan kynnykskysymys. Hänen mielestään on tärkeintä, että työllistettävän henkilön edut eivät karsiudu. Yhdyn Sirpan kanssa siihen ajatukseen, että ihmistä on järjetöntä rangaista siitä, että tämä haluaa tehdä töitä. Sirpan kertookin havainneensa etenkin pienyrittäjien kohdalla yrittäjän moraalien ja ajatusmaailman asettuvan ilmaistyön käyttämistä vastaan. On hienoa kuulla, että bisnesmaailmassa toisinaan unohtuva eettinen vastuu elää ja voi hyvin.

Keskustellessa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen tulevaisuuden näkymistä päädyimme Sirpan kanssa siihen tulokseen, että työllistämiskeskustelussa tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota työllistämismahdollisuuksien lisäämisen ohella myös tällä hetkellä vallitsevan ”ilmaisen työvoiman”- ajattelumallin kitkemiseen. Oikeasta työstä tulee maksaa oikeaa palkkaa. Aikaisemmin palkkauksen tasa-arvo ja moraalikysymykset ovat jääneet hieman taka-alalle kun pyrkimyksenä on ollut ensisijaisesti saada luotua työpaikkoja. Pelkästään oikeus tehdä työtä ja työn teosta saatava ”hyvä mieli” ei riitä kenellekään palkaksi, tämä pätee myös kehitysvammaisiin henkilöihin. Riistotyö ja hyväksikäyttö ovat sanoina painavia, mutta en voi estää niiden juolahtamista mieleen aina kun kuulen ihmisen tekevän arvokasta ja työnantajalleen tuottavaa työtä saamatta siitä ansaitsemaansa palkkaa.

Palkkakeskustelussamme nousee esiin myös hyvin tärkeä pointti: Kehitysvammaisten nuorten työskennellessä pienemmällä palkalla tai työosuusrahalla makaa samaan aikaan kotona joukko pitkäaikaistyöttömiä, jotka saavat usein saman verran tai jopa enemmän rahaa tekemättä mitään. Keskustelun edetessä huomaan kokevani turhautumista maamme absurdista työllistämistilanteesta. Työelämään haluttomia tai siihen kykenemättömiä henkilöitä patistetaan töihin kun samaan aikaan maastamme löytyy lukematon määrä ammattiin valmistuneita kehitysvammaisia nuoria ja aikuisia, jotka olisivat kykeneviä sekä innokkaita astumaan työelämään, mikäli heille vain annettaisiin siihen mahdollisuus. Liputan toki kaikkien työelämästä syrjäytyneiden henkilöiden työllistämisen puolesta, mutta mielestäni ihmisen työelämään saattamiseksi tulee työllistettävän itse olla valmis ja motivoitunut työn tekoon. Kehitysvammaisten Tukiliiton mukaan maassamme on arviolta 3000 koulutettua kehitysvammaista nuorta ja aikuista, jotka olisivat kyvykkäitä ja halukkaita työntekoon. Heistä kuitenkin vain noin 300 tekee tällä hetkellä sopimussuhteista työtä.

Terveiset potentiaalisille työnantajille ja työstä haaveileville

Tässä vaiheessa tekstiä lukijoille tuskin tulee yllätyksenä, että sekä Sirpa, että muu Krinoliinin työyhteisö kehottavat yrittäjiä ja yrityksiä kautta Suomen kääntymään paikallisen työvalmennuspalvelunsa puoleen ja vähintäänkin kysymään lisää aiheesta. Sirpa toivookin työnantajilta rohkeutta tarttua mahdollisuuteen työllistää kehitysvammaisen työntekijä. Hyvänä aloituksena voisi olla vaikkapa kehitysvammaisen nuoren ottaminen ensin työharjoitteluun tutustumaan, jonka aikana työnantaja voi rauhassa katsoa miten homma etenee ja miettiä mikä olisi omalle yritykselle sopivin työllistämisen muoto. Kaikki on lopulta kiinni omasta asenteesta ja uskalluksesta!

Töitä etsiville Essi, Sirpa sekä allekirjoittanut toivottavat kärsivällisyyttä ja rohkeutta. Sinulle oikea työpaikka löytyy kyllä ennemmin tai myöhemmin. Muista myös, että työvalmennuspalvelun työntekijät ovat apunasi töiden metsästämisessä. Töiden löytymiseen vaikuttaa myös oma aktiivisuutesi. Harvoin omalla sohvalla makoilevaa tullaan töihin kosiskelemaan. Muista, että työnantajan silmissä et voi koskaan vaikuttaa liian aktiiviselta tai motivoituneelta työnhakijalta. Jos mielessäsi on joku

paikka, jossa ehdottomasti haluaisit työskennellä, älä epäröi ottaa sinne yhteyttä. Eli ei muuta kuin rohkeasti liikkeelle kysymään paikallisilta työntäjiltä mahdollisuutta todistaa kykysi!

Aatu Kulonen

*Kirjoittaja on opinnäytetyötä vaille valmis Sosionomi Jyväskylän
Ammattikorkeakoulusta*