

Hannu T. Vesala
Simo Klem
Mika Ala-Kauhaluoma
Jaakko Harkko

TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA KEHITYSVAMMAISISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ



Hannu T. Vesala • Simo Klem • Mika Ala-Kauhaluoma • Jaakko Harkko

TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA KEHITYSVAMMAISISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ

Sarjan toimittaja: Antti Teittinen



Julkaisija:
Kehitysvammaliitto ry
Kansalaisuusyksikkö
Viljatie 4 A, 00700 Helsinki
puh. (09) 3480 90
www.kehitysvammaliitto.fi

Kannen kuva: Kehitysvammaliitto ry
Taitto: Birgit Tulla

ISSN 1798-050X (nid.)
ISBN 978-951-580-643-7 (nid.)

ISSN 1797-0474 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-951-580-644-4 (verkkojulkaisu)

© 2016 Kehitysvammaliitto ja tekijät

Sisällys

Esipuhe	4
1. Johdanto	5
2. Taustaa	7
2.1 Sopimuksia ja ohjelmia	7
2.2 Vammaisten henkilöiden työllisyystilanne	8
2.3 Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne	9
2.4 Työllistymisen esteet ja mahdollisuudet	10
2.5 Työnantajien asenteet	12
3. Tutkimuksen toteutus	14
4. Tulokset	16
4.1 Työtehtävät	16
4.2 Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä	18
4.3 Tuki työllistämiseen	22
4.4 Työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistämisestä	27
5. Yhteenveto ja johtopäätökset	34
Liite 1: Kyselylomake	39
Liite 2: Taulukot: yksityinen, julkinen tai kolmas sektori	44
Lähteet	46

Esipuhe

Asenteet kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä kohtaan ovat muuttumassa myönteisemmiksi. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista korostaa yhdenvertaista oikeutta työhön samoilla ehdoilla kuin muutkin. Myös valtakunnallisissa toimenpideohjelmissa osatyökykyisten ihmisten saaminen mukaan työelämään on tärkeä tavoite. Kehitysvammaliiton projekti Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen (2013 – 2016) on osa tätä meneillään olevaa muutosta. Projektin tavoitteena on ottaa käyttöön ja soveltaa näyttöön perustuva työhönvalmennuksen toimintatapa kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseksi. Projektin toimintaa pilotoidaan Kymenlaakson alueella.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä työnantajat ovat luonnollisesti erittäin tärkeässä asemassa; heidän päätöksen palkkaamisesta tekevät. Työhönvalmentajien työssä keskeisessä osassa ovat työpaikkojen etsiminen, työnantajakontaktit ja yhteistyö työnantajien kanssa. Siksi onkin tärkeää saada tietoa siitä, millaisia kokemuksia työnantajilla on sekä kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä että työhönvalmentajien antamasta tuesta. Käsillä oleva raportti keskittyy näihin kysymyksiin ja on osa Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektia. Projektissa on koulutettu työhönvalmentajia työnantajayhteistyön tekemisestä ja tehty työnantajakäyntejä Kehitysvammaliiton taustatuella. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään jatkossakin alan toimijoiden kouluttamisessa sekä erilaisessa tiedottamis- ja vaikuttamistyössä.

Kiitämme raportin kirjoittajia tärkeästä työstä. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Kuntoutussäätiön yhteyspäällikkö Mika Ala-Kauhaluoman ja tutkija Jaakko Harkon kanssa; Kehitysvammaliitosta mukana olivat tutkijat Hannu Vesala ja Simo Klem. Hannu Vesala on kirjoittanut raportin menetelmäluvun; muilta osin raportin tekstit ovat kirjoittajien yhteistä tuotosta. Simo Klem on vastannut raportin viimeistelyä.

Kiitämme myös Helsingin kaupungin johtavaa työhönvalmentajaa Merja Honkasta, joka on laatinut kuvauksen Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelusta työnantajayhteistyön näkökulmasta, sekä K-Kauppiasliiton nuorisotakuukoordinaattori Johanna Kinnusta, joka on laatinut kuvauksen K-Kauppiasliiton toiminnasta K-kauppioiden tukemisessa kehitysvammaisten henkilöiden työnantajana. Kiitokset myös Kehitysvammaliiton vaikuttamistoiminnan päällikkö Marika Ahlstenille ja tutkimuspäällikkö Antti Teittiselle, jotka kommentoivat raportin käsikirjoitusta sen eri vaiheissa. Erityisen kiitoksen ansaitsevat tutkimuksen tiedonkeruuseen osallistuneet yhteistyökumppanit: Kouvolan, Kotkan, Haminan, Helsingin, Vantaan, Tampereen ja Joensuun kaupungit, Carea-kuntayhtymä, Ravimäkiyhdistys, Sotek-säätiö, Parik-säätiö, Rinnekoti-säätiö, Nuorten Ystävät ry ja Eksote-kuntayhtymä.

Projektipäällikkö Tea Kairi

1. Johdanto

Käsillä olevassa raportissa tarkastellaan työnantajien kokemuksia ja näkemyksiä kehitysvammaisista ihmisistä työntekijöinä ja heidän työllistämistään. Tutkimus on osa Kehitysvammaliiton toteuttamaa Kehitysvammaiset ihmiset töihin -projektia, jota toteutetaan Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksella vuosina 2013 – 2016. Projektissa pyritään luomaan kehitysvammaisille henkilöille paremmat mahdollisuudet työllistyä työsuhteeseen palkkatyöhön. Tavoitteena on ottaa käyttöön ja soveltaa näyttöön perustuvan tuetun työhönvalmennuksen toimintamalli kehitysvammaisille henkilöille. Kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä ja työhönvalmentajan työssä työnantajakontaktointi ja yhteistyö työnantajan kanssa ovat tärkeässä roolissa. Siksi on tarpeellista saada tietoa työnantajien näkemyksistä. Tutkimus linkittyy myös projektin aiempaan tutkimukseen kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta 2013 – 2014 (Vesala, Klem & Ahlstén, 2015).

Käsillä olevan Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä -tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin sähköisenä kyselynä marraskuussa 2014. Kyselyn vastaajajoukkona olivat työnantajat, joilla oli palkkatyössä tai avotyötoiminnassa KIT-hankkeen yhteistyöorganisaatioiden kehitysvammaisia asiakkaita. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten ne työnantajat, joilla on kokemuksia kehitysvammaista työntekijöistä, heihin suhtautuvat ja millaisina työntekijöinä heidät näkevät. Tämä tutkimus ei siten kerro yleensä työnantajien näkemyksistä ja asenteista.

Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää, 2006a), joissa on tarkasteltu työnantajien näkemyksiä vammaisten ihmisten ja muiden vajaakuntoisten ihmisten työllistämistä, on havaittu, että kehitysvammaiset ihmiset eivät ole työnantajien näkökulmasta haluttuja työntekijöitä. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006a) tutkimuksessa vastaajia pyydettiin asettamaan heikoimmassa työasemassa olevat ryhmät järjestykseen sen mukaan, kuinka todennäköisesti yritys palkkaisi henkilön kyseisestä ryhmästä. Ryhmiä oli kuusi, ja tässä vertailussa kehitysvammaiset sijoittuivat sijalle viisi eli viimeistä edelliseksi. Mainitusta tutkimuksesta on kuitenkin kulunut aikaa jo kymmenen vuotta, jona aikana työnantajien asenteet ovat hyvin voineet muuttua; tämän selvittämiseksi tarvittaisiin laajempi tutkimus, jossa mukana olisi myös sellaisia työnantajia, joilla ei ole kosketuspintaa kehitysvammaisuuteen. Voidaan olettaa, että omakohtainen kokemus ja tuntemus muuttaa suhtautumista myönteisemmäksi (Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää, 2006a).

Raportissa taustoitetaan aluksi kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä koskevia sopimuksia ja ohjelmia, nykyistä työllisyystilannetta, työllistymisen esteitä ja mahdollisuuksia ja aiempia tutkimuksia työnantajien asenteista kehitysvammaisten ihmisten ja muiden vajaakuntoisten ihmisten työllistämistä kohtaan. Sen jälkeen kuvataan tutkimuksessa käytetty menetelmä sekä arvioidaan kyselyn palautumista. Tulokset esitellään pääsääntöisesti lomakkeen mukaisessa järjestyksessä; koko aineiston jakaumien lisäksi tuloksissa tehdään vertailua kehitysvammaisia henkilöitä palkkatyöhön työllistäneiden ja heille vain avotyötoimintapaikan tarjonneiden työnantajien välillä. Tämä vertailu on kiinnostava, sillä Kehitysvammaisten työllisyystilanne -tutkimuksessa (Vesala, Klem & Ahlstén, 2015) havaittiin, että avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat kehitysvammaiset henkilöt työskentelevät suureksi osaksi hyvin samankaltaisissa työpaikoissa ja tekevät samankaltaisia työtehtäviä. Tästä herää kysymys, miksi avotyötoimintaa ei ole muutettu palkkatyöksi, etenkin kun suurella osalla avotyötoiminta on jatkunut vuosia?

Tulosluvussa on myös kaksi tapauskuvausta, jotka valottavat käsillä olevaa tematiikkaa eri näkökulmista. Työhönvalmentaja Merja Honkanen on laatinut kuvauksen Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelusta työnantajayhteistyön näkökulmasta. Helsingin kaupungin tuetun työllis-

tymisen palvelulla on jo yli kahdenkymmenen vuoden historia takanaan, ja sen toiminta on ollut erittäin tuloksellista. K-kauppiasliiton nuorisotakuukoordinaattori Johanna Kinnunen on laatinut kuvauksen ”K-kauppiaat kehitysvammaisten henkilöiden työnantajina”. K-kauppiaat ovat toteuttaneet yhteiskuntavastuutaan työllistämällä kehitysvammaisia henkilöitä ja toimineet aloitteen tekijänä Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeessa, joka toteutettiin yhteistyössä Kehitysvammatiiton kanssa (Seppälä, 2013). Raportin loppuluvussa kootaan tulokset yhteen ja esitetään näiden perusteella johtopäätökset.

2. Taustaa

2.1 Sopimuksia ja ohjelmia

Suomi on allekirjoittanut YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Eduskunta on hyväksynyt sopimuksen, joka tätä kirjoitettaessa odottaa vielä ratifiointia eli lopullista voimaan saattamista. Sopimus velvoittaa turvaamaan vammaisille henkilöille oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa ja turvaamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet ja sama palkka samanarvoisesta työstä. Yleissopimuksen perusajatus on vammaisten henkilöiden avoin pääsy valtavirran yleisiin palveluihin ja avoimille työmarkkinoille. Suomessa, kuten kehittyneissä talouksissa yleensä, kehitysvammaisten tukemista ohjaavat moraaliset, poliittiset ja taloudelliset periaatteet poikkeavat niistä, joita sovelletaan muihin marginaalisessa asemassa oleviin ihmisryhmiin. (Parmenter 2011).

Kuntoutusäätiö (Ala-Kauhaluoma ym. 2016) on selvittänyt hallituskauden 2011 – 2015 työvoimapolitiikan kokonaisuutta valtioneuvoston kanslian tilaamassa työpoliittisten toimenpiteiden toimivuutta, tuloksia ja tulevaisuutta koskevassa tutkimuksessa. Tulosten mukaan merkittävä TE-palveluiden toimivuuteen vaikuttava tekijä on heikentynyt asiakasohjaus palveluihin sekä asiakkaiden käytettävissä olevien palveluiden väheneminen. Vähenemistä on tapahtunut mm. työharjoitteluun ja palkkatukeen liittyvien muutosten vuoksi. Työvoimapolitiikassa on siirrytty passiiviseen etuisuuksien tarjoamiseen, ei työllistymistä katkaisevien palveluiden järjestämisen suuntaan. Perinteisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden, kuten palkkatuella työllistämisen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen osuudet ovat vähentyneet, kun kuntouttavan työtoiminnan ja omaehtoisen koulutuksen osuudet ovat kasvaneet. Maahanmuuttajien kotoutumisessa ja työperäisessä maahanmuutossa on panostettu jonkin verran enemmän kohderyhmään, jonka on tiedetty tarvitsevan erityispanostuksia. Toisaalta TE-palveluiden edustajien arviot verkkopalveluiden heikosta vastaamisesta erityisryhmien tarpeisiin sekä kotoutumiskoulutuksen määrän ja työelämäyhteyksien vähäisyydestä kertovat siitä, ettei maahanmuuttajien kotoutumisessa ole saatu aikaan riittäviä vaikutuksia.

Kehitysvammaisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on ollut kansallisten kehittämishankkeiden tavoitteena. Kehittämistyön tuloksena aiempaa suurempi osa kehitysvammaisista työskentelee yksityisissä yrityksissä. Valtavirran palvelut on kuitenkin kohdennettu kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoimintaan. Palkkatyöpaikkoja on syntynyt vähän ja hitaasti (Pirttimaa 2003). Vaikka kehitysvammaisten yksilöiden ja myös palvelujärjestelmän tavoitteet kohdistuvat palkkatyöhön siirtymiseen, kehitysvammaiset henkilöt työskentelevät Suomessa useimmiten työtoiminnan kaltaisissa tehtävissä työkeskuksissa. Kehitysvammaisten työllisyystilanne Suomessa vastaa pitkälti kehitysvammaisten työllisyystilannetta Euroopassa (Beyer ym. 2010).

Osatyökykyisten työllistymistä on pidetty esillä Osatyökykyiset työssä -ohjelman kokeilujen ja kehittämistyön kautta. TE-palveluiden näkökulmasta merkittäviä läpilyöntejä ei ole tapahtunut osatyökykyisten työllistämässä, vaan hyväksi havaittuja keinoja ja kumppanuuksia tulee vahvistaa edelleen. Samoin osallistavan sosiaaliturvan ja eri lähteistä tulevien toimeentulomuotojen yhteensovittamiseen toivotaan panostusta, sillä TE-palveluissa tulee esille pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ja yrittäjyyttä estäviä kannustinloukkuja.

Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä (nk. TEOS-työryhmä) selvitti vuosina 2012 – 2014 sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan palvelujärjestelmän rakennetta ja lainsäädännön kokonaisuutta (Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tuke-

van lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti 2014). Työryhmä teki ehdotukset lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistuksiksi. Työryhmä esitti, että työtoiminnasta säädettäisiin nykyistä tarkemmin. Nykyinen vammaisten henkilöiden avotyötoiminta voisi uudistuksen jälkeen kestää yrityksessä tai yksityisellä elinkeinonharjoittajalla järjestettynä enintään kolme kuukautta. Tällöinkin toiminnan tavoitteena tulisi ensisijaisesti olla siirtyminen jakson päätyttyä palkkatuetuun työhön tai avoimille työmarkkinoille. Tällä tavoitellaan sitä, että sosiaalisessa kuntoutuksessa olevien henkilöiden työpanosta ei käytettäisi yrityksissä tai yksityisillä elinkeinonharjoittajilla kilpailua vääristävästi tai asiakkaiden oikeuksia polkien. Toiminta halutaan kuitenkin sallia yrityksissä ja yksityisillä elinkeinonharjoittajilla, jotta kuntoutujien yhteydet työelämään lisääntyisivät ja polku työsuhteiseen työhön aukenisi nykyistä helpommin.

Työryhmä esitti myös, että sosiaalisessa kuntoutuksessa voitaisiin jatkossakin suorittaa työtehtäviä ilman ansiotarkoitusta, mutta vain tiettyjen edellytysten täytyessä: toiminnan tavoitteena tulisi olla henkilön toimintakyvyn tai työelämävalmiuksien selvittäminen tai edistäminen, toimintaan tulisi sisältyä työtehtäviin liittyvän tuen ja ohjauksen lisäksi sosiaalihuollon tai kuntoutuksen ammatillisen henkilöstön tuki ja ohjaus, ja toiminnalla ei saisi korvata virka- tai työsuhteista työtä. TEOS-työryhmä pyrki kaiken kaikkiaan kehittämään työtoimintaa koskevaa oikeudellista sääntelyä, koska se on mm. työoikeudellisessa tarkastelussa arvioitu puutteelliseksi. Tällä hetkellä esimerkiksi työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen näyttää varsin mahdolliselta kehitysvammaisain mukaisessa työtoiminnassa (esim. Paanetoja 2013).

2.2 Vammaisten henkilöiden työllisyystilanne

Vammaiset henkilöt ovat Suomessa harvemmin töissä kuin muualla Euroopassa (OECD 2008). Holmin (2007) mukaan Suomessa on noin 90 000 täysin työkykyistä vammaista henkilöä, joista vain 60 %:lla on työpaikka. Työttömyys on vammaisten joukossa selvästi muuta väestöä yleisempää (Holm ja Hopponen 2007, Hietala ja Lavikainen 2010, OECD 2008). Vuonna 2002 kaikista 25 – 64 -vuotiaista suomalaisista työvoimaan kuului noin 80 %, vammaisista ja pitkäaikaissairaista 20 % (Savtschenko 2006). Esimerkiksi kuulovammaisten työttömyysaste oli vuosina 1995 – 2002 noin 30 – 40 % (Linnakangas 2006). Erityisen heikosti työllistettyjä ovat kehitysvammaiset ihmiset, joista vain 400 – 500 henkilöä on palkkatyössä (Vesala ym. 2015).

Osatyökykyisten¹ työllisyys on selvästi muiden työikäisten työllisyyttä alhaisempaa. OECD:n laskelmien mukaan työikäisistä osatyökykyisistä noin puolet on kokonaan työvoiman ulkopuolella, kun vastaava osuus muilla työikäisillä on noin 20 %. Työllisyystilanne myös vaihtelee merkittävästi eri maissa. Suomessa osatyökykyisten ja muiden työikäisten työllisyysasteiden ero on suuri. Ero on myös kasvanut OECD-maista eniten 1990-luvun tilanteeseen verrattuna. Erojen syytä ei tarkkaan tiedetä, mutta OECD:n raportin mukaan suora yhteyttä maassa harjoitetun vammaispolitiikan ja osatyökykyisten työllisyysasteen välillä ei ole (Asplund ja Koistinen 2014). Osatyökykyisten ansiotaso on muita palkansaaajia alhaisempi, osatyökykyiset työskentelevät useammin matalapalkkatöissä, ja työelämästä vetäytyminen on yleisempää (Asplund ja Koistinen 2014).

1 Henkilö, jolla on osa työkyvystään käytössä ja halu tämän kyvyn käyttämiseen (Nevala ym. 2015b). Osatyökykyisyyden ja vajaakuntoisuuden käsitteiden problematiikasta ks. mm. Kukkonen 2009, Kuusinen 2010, Lehto 2011. Tässä raportissa käytetään kulloisenkin lähteen mukaisia käsitteitä.

2.3 Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne

Kehitysvammaisia ihmisiä arvioidaan olevan Suomessa noin 40 000 (0,8 % koko väestöstä), heistä työikäisiä on noin 25 000². Kuntien järjestämissä vammaisten työllisyyspalveluissa on noin 15 000 kehitysvammaista henkilöä; päivätoiminnassa on noin 5000 - 6000 ja joko työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa noin 9000 henkilöä. Luvut ovat arvioita jotka perustuvat THL:n Sotkanetissä julkistamiin tilastotietoihin (Sotkanet.fi).

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 -tutkimuksen (Vesala ym. 2015) mukaan vammaisten työllisyyspalveluja käyttävistä kehitysvammaisista henkilöistä runsas 6000 on työtoiminnassa työkeskuksissa, runsas 2000 avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla ja vain noin 400 – 500 henkilöä palkkatyössä. Tutkimuksen mukaan avotyötoiminnassa ja palkkatyössä olevat kehitysvammaiset ihmiset ovat suureksi osaksi samankaltaisilla työpaikoilla (usein kaupan alalla tai ravintoloissa ja kahviloissa) ja tekevät hyvin samankaltaisia työtehtäviä. Suurimpana erona on se, että palkkatyössä olevista suurin osa (yli 70 %) on yksityisen sektorin organisaatioissa, kun taas avotyötoiminnassa olevat sijoittuvat tasaisemmin yksityiselle, julkiselle ja kolmannelle sektorille, joskin julkisen sektorin osuus on lähes 50 %.

Em. tutkimuksessa kerättiin tietoja yhteensä yli tuhannesta kehitysvammaisesta henkilöstä kolmessa vammaisten ihmisten työllisyyspalveluja tuottavassa organisaatioissa. Kyselylomakkeen täyttivät työvalmentajat tai työtoiminnan ohjaajat. Heidän arvioidensa perusteella lähes puolet tällä hetkellä avotyötoiminnassa olevista kehitysvammaisista ihmisistä voisi työllistyä palkkatyösuhteeseen. Lisäksi runsaalla neljänneksellä työkeskuksissa työtoiminnassa olevista olisi mahdollisuudet työllistyä palkkatyöhön. Kaikkiaan tämä tarkoittaisi noin 3000 potentiaalista kehitysvammaista työllistyjää.

Suurin osa sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä olevista työskentelee osa-aikaisesti, keskimäärin noin 20 tuntia viikossa. Osa-aikaisuus ei useinkaan liity henkilöiden jaksamiseen, vaan pikemminkin työkyvyttömyyseläkkeen ansaintarajan luomaan kannustinloukkuun. Valtaosa kehitysvammaisista ihmisistä on työkyvyttömyyseläkkeellä, jolloin he voivat ansaita bruttona enintään 743,84 € kuukaudessa (vuoden 2016 tuloaraja) menettämättä eläkettään. Tästä seuraa, että mikäli henkilön palkka nousee esimerkiksi palkankorotuksen myötä, hänen työaikaansa täytyy vähentää vastaavassa suhteessa, jotta eläkkeen ansaintaraja ei ylity. Tämä ei ole työntekijän saati työnantajan kannalta mielekäästä.

Avotyötoiminnassa tai palkkatyössä olevien kehitysvammaisten ihmisten työtehtävät ovat yleensä avustavia tehtäviä, kuten keittiö-, kahvila- ja ravintolatöitä sekä siivoustöitä, varsin yleisesti myös kaupan erilaisia työtehtäviä. Lähes puolella (47 %) heistä kerrottiin olevan ammatillista koulutusta. Reilulla kolmanneksella (36 %) on jonkin tietyn alan tutkinto, yleisimmin koti- ja laitostalousalan, siivousalan, keittiö- ja ravitsemusalan tai kiinteistönhoitoalan koulutus. Tilanne on kuitenkin tyypillisimmin se, että kehitysvammaiset ihmiset tekevät koulutuksestaan riippumatta pääasiassa keittiö- tai siivoustöitä tai erilaisia alihankintatöitä. Monilla työnkuvat koostuvat usean eri alan tehtävistä, ja osa tekee toimintakeskuksen työtoiminnan lisäksi keikkaluontoisia töitä keskuksen ulkopuolella. Keikkatyöt voivat olla esimerkiksi pyykin kuljetusta, piha- ja muita ulkotöitä tai kierätystehtäviä. (Vesala ym. 2015)

² Arvio kehitysvammaisten lukumäärästä perustuu suomalaisiin prevalenssitutkimuksiin (Arvio & Sillanpää, 2003; Heikura ym., 2003; Kääriäinen, 1987; Patja ym. 2000; Rantakallio & von Wendt, 1985; Westerinen ym, 2007). Työikäisten kehitysvammaisten määrä on arvioitu olettaen, että kehitysvammaisten ikäjakama on suunnilleen sama kuin koko väestössä.

Palkkatyössä olemiseen, arvioituihin mahdollisuuksiin työllistyä palkkatyösuhteeseen ja omaan halukkuuteen työllistyä vaikuttivat henkilön ikä ja koulutus. Tällä hetkellä palkkatyössä olevat olivat nuorempia, ja heillä oli useammin jokin ammatillinen koulutus. Nuorempiin ikäryhmiin kuuluvien ja niiden, joilla oli ammatillinen koulutus, arvioitiin useammin omaavan mahdollisuudet työllistyä palkkatyöhön, ja he olivat myös itse tähän halukkaita (Vesala ym. 2015).

Kuntoutussäätiö toteutti osana KIT-hanketta toimintaympäristökartoituksen (Harkko 2015) hankkeeseen osallistuneissa kunnissa. Kartoituksessa kuvattiin paikallisia kehitysvammaisten työllistymistä tukevia ja ehkäiseviä tekijöitä. Koska tuettu työllistyminen on vielä harvinaista Suomessa, tarkastelussa haluttiin tuoda esille asioita, jotka 'normaalipalveluiden' toteutuksessa saattavat ehkäistä kehitysvammaisten työsuhteista työllistymistä. Kehitysvammaisten kaltaisen ryhmän kohdalla tuleekin tarkastella palveluiden muodostamaa kokonaisuutta, jonka osana yksittäinen palvelun järjestäjä tai tuottaja toimii.

KIT-hankkeen toimijat olivat Kymenlaaksosta ja heidän palveluitaan käytti yhteensä noin 300 kehitysvammaista asiakasta. Asiakassuhteet olivat useimmiten päivä-, työ- ja avotyötoimintaa. Selvityksessä kävi ilmi, että useat kehitysvammaisten saamien palveluiden rakenteisiin liittyvät tekijät olisi syytä ottaa uudelleen arvioinnin kohteeksi. Nykyisellään palveluiden toteuttamisessa näkyy se, että kehitysvammaisten on oletettu siirtyvän ikään kuin automaattisesti normaalin työelämän ulkopuolella. Asiantila ei kuitenkaan ole välttämättömyys. (Harkko 2015)

2.4 Työllistymisen esteet ja mahdollisuudet

Osatyökykyisten ryhmä on hyvin heterogeeninen. Työllistymisen ja työnteon kannalta ratkaisevia tekijöitä ovat olleet mm. työkyvyttömyyden vaikeusaste ja sen taustalla olevat syyt, henkilön motivaatio ja halu päästä työelämään, mahdollinen koulutustaso ja työkokemus sekä sukupuoli ja ikä (Asplund ja Koistinen 2014).

Vammaisten henkilöiden tasa-arvoinen mahdollisuus toimia palkkatyössä tai yrittäjänä edellyttää työntekoa mahdollistavia uusia ratkaisuja, lainsäädännön muutoksia ja henkilökohtaista tukea. Työolosuhteiden mukauttaminen helpottaa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä ja työssä jatkamista, mutta siitä hyötyvät myös muut työntekijät (Nevala ym. 2015a). On havaittu, että vammaisia ja pitkäaikaissairaita henkilöitä työllistäneissä työpaikoissa on yleensä valmiit käytännöt, joissa on huomioitu muidenkin työntekijöiden tarpeet. Näiden käytäntöjen toteuttamisessa työterveyshuollolla ja sen asiantuntemuksella on yleensä vahva rooli. Onnistuneissa työllistymisissä mukautusratkaisuina on käytetty mm. osa-aikatyötä, osatyökyvyttömyyseläkettä, liikkumisen, näkemisen, kuulemisen, kommunikoinnin ja oppimisen apuvälineitä, työtilojen ja työpisteen sopeutusratkaisuja, tietokoneen käyttöä helpottavia apuvälineitä ja tietokoneohjelmia sekä muita mukautusratkaisuja liittyen työn sisältöön, työvälineisiin, työn organisointiin, työpisteeseen, rakennuksen saavutettavuuteen, yhteisiin tiloihin ja työmatkan kulkemiseen (Nevala ym. 2010).

Vammaisten yrittäjyyttä voidaan tukea poistamalla yrittäjyyden esteitä ja kehittämällä yrittäjyyttä tukevia uusia ratkaisuja. Vammaisten työsallisuuden tueksi on tarjolla runsaasti erilaisia palveluja, keinoja ja etuuksia. Palvelujärjestelmä on kuitenkin useissa aiemmissa selvityksissä todettu hajanaiseksi ja vaikeasti hallittavaksi sekä asiakkaan että ammattilaisen kannalta (Järvikoski 2014, Liukko ja Kuuva 2015, Nevala ym. 2015a). Jos asiakkaan tarvitsemia palveluja ja toimenpiteitä ei koordinoita, palvelujen käyttö vaikeutuu, prosessi hidastuu ja työhön pääseminen tai palaaminen vaikeutuu (Ala-Kauhaluoma ym. 2005).

Kansalaisten työllistymisen tuen ensisijainen vastuutaho eli työ- ja elinkeinohallinto ei pysty yksinään tarjoamaan sellaista erityistä tukea, jota kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat työllistyäkseen. Esimerkiksi julkisena työvoimapalveluna toteutettava työhönvalmennus on määräaikainen palvelu, joka ei nykymuotoisena vastaa kehitysvammaisten henkilöiden jatkuvan tuen tarpeeseen eli siihen tarpeeseen, että työhönvalmentaja on aina tarvittaessa henkilö- ja työnantaja-asiakkaan käytettävissä esimerkiksi työnkuva- tai työolosuhdemuutosten yhteydessä ja että työhönvalmentaja seuraa tukikäyntien avulla henkilöasiakkaansa työsuhteen ja työskentelyn käänteitä. Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen onkin jäänyt lähes yksinomaan kuntasektorin harteille, mistä johtuen heidän osaltaan työllistymisen mahdollisuudet ovat hyvin erilaiset eri puolilla Suomea.

Tuoreessa tutkimuksessa (Vesala ym. 2015) kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisessä havaittiin suuria alueellisia ja organisaatioiden välisiä eroja. Yksi olennainen eroja selittävä seikka oli se, mitkä ovat kunnan tavoitteet ja tarjolla olevat palvelut: tavoitellaanko kunnassa vain avotyötoimintapaikkoja vai palkkatyösuhteisia työpaikkoja kehitysvammaisille ihmisille? Läheskään kaikissa kunnissa ei ole tarjolla työhönvalmentajan ja tuetun työn kaltaista yksilöllistä palvelua. Kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisessä oli onnistuttu niissä kunnissa, joissa näitä palveluja on tarjolla ja joissa tavoitteeksi oli asetettu palkkatyöhön sijoittuminen. Hyvänä esimerkkinä tästä on Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu, josta kerrotaan tarkemmin tämän raportin työllistymisen tukea käsittelevässä osiossa ss. 25–27.

Avotyötoimintaa suositetaan monissa kunnissa useistakin syistä, yksi on luonnollisesti se, että se tulee kunnalle halvemaksi kuin työkeskuksessa tapahtuva työtoiminta. Avotyötoimintaa perustellaan myös normalisaation ja integraation periaatteilla sekä sillä, että asiakkaat saavat mielekästä tekemistä ja sisältöä elämäänsä. Avotyötoimintaa ei ole määritelty missään laissa, vaan kyseessä on toimintamalli, joka Suomessa omaksuttiin 1990-luvun alkupuolella. Viime aikoina avotyötoiminnan juridista ja myös eettistä perustaa on kyseenalaistettu. Toisin kuin on ajateltu, avotyötoiminta ei ole välivaihe matkalla palkkatyöhön, vaan yleensä pysyvä ratkaisu, jossa kehitysvammainen henkilö työskentelee palkatta ja ilman työsuhteen etuja (Vesala ym. 2015).

Tällä hetkellä avotyötoiminnassa olevista hieman suurempi osa olisi halukas työllistymään palkkatyöhön kuin työtoiminnassa työkeskuksessa olevista. Se, miten pitkään on ollut avotyötoiminnassa, näyttäisi vaikuttavan halukkuuteen työllistyä palkkatyösuhteeseen: ne jotka olivat olleet avotyötoiminnassa vain vähän aikaa, olivat halukkaimpia työllistymään. Niistä, joilla avotyötoiminta oli jatkunut yli kaksi vuotta (ja monilla siis useita vuosia, jopa vuosikymmeniä), työllistymään halukkaita oli vain hieman alle viidennes. Kronologisen iän sijasta kysymys on todennäköisemmin sukupolvierosta; nuoremmille ikäluokille on ammatillista koulutusta ollut paremmin tarjolla, ja koulutuksen myötä heillä on myös paremmin tiedossa muutkin mahdollisuudet kuin ura työkeskuksessa tai avotyötoiminnassa. Se että henkilö on käynyt ammatillisen koulutuksen, saattaa myös vaikuttaa lähiympäristön suhtautumiseen, jolloin palkkatyösuhde nähdään mahdollisena. Toisaalta vanhemman polven kehitysvammaiset henkilöt, joilla on takanaan vuosien tai jopa vuosikymmenten mittainen työura joko työkeskuksessa tai avotyötoimintapaikassa, eivät ole halukkaita palkkatyösuhteeseen, varsinkaan jos se edellyttää uuden työpaikan etsimistä. (Vesala ym. 2015)

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 -tutkimukseen vastanneiden ohjaajien ja työvalmentajien mukaan työllistymään kykenevät kehitysvammaiset ihmiset ovat työssään osaavia, taitavia, kyvykkäitä ja motivoituneita. Kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä rajoittaa heidän mukaansa yleisimmin se, että henkilöillä on erilaisia terveydellisiä tai fyysisiä rajoitteita sekä haasteita jaksamisessa tai toimintakyvyssä yleisesti. Työllistymisen esteinä nähtiin usein myös henkilöiden suuri tuen ja ohjauksen tarve, mielenterveyden ongelmat, mielialan vaihtelut,

käyttäytymisen haasteet ja kommunikointivaikeudet tai se, että henkilöt eivät ole motivoituneita työllistymään tai eivät halua lähteä pois tutusta toimintakeskuksesta. Toisaalta haasteiksi koettiin monesti myös alueen heikko työllisyystilanne ja kunnan vähäiset resurssit järjestää työllistymisen tukipalveluja.

Vaikka monet asiat hankaloittavat työllistymistä, ne eivät sitä välttämättä estä. Esimerkiksi henkilöiden haasteiksi usein koetut arkuus ja ujous, ymmärtämisen ongelmat, keskittymisvaikeudet, sosiaaliset rajoitteet tai ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen vaikeudet nähtiin vain harvoin työllistymisen esteinä. Monen henkilön osalta työllistyminen koettiin mahdolliseksi, jos heille vain löytyisi sopiva työtehtävä, joka mahdollisesti olisi räätälöity, riittävän selkeä ja hyvin ohjeistettu. Riittävä tuki ja mahdollisuudet kokeilla erilaisia työtehtäviä avaisivat vastaajien mukaan monelle kehitysvammaiselle ihmiselle väylän palkkatyöhön (Vesala ym. 2015).

2.5 Työnantajien asenteet

Luonnollisesti kehitysvammaisen ihmisen työllistymisessä avainasemassa on työnantaja: onko hän halukas palkkaamaan kehitysvammaisen työntekijän ja millä ehdoilla? Aiemmat tutkimukset (Härkäpää & Ala-Kauhaluoma 2006a; Varanka & Lindberg 2011) työnantajien näkemyksistä kehitysvammaisista ja muista osatyökykyisistä ovat kehitysvammaisten ihmisten kannalta aika korutonta kertomaa: eri osatyökykyisten ryhmistä kehitysvammaiset ihmiset ovat yhdessä mielenterveyskuntoutujien kanssa vähiten haluttavaa työvoimaa. Asteet kuitenkin näyttävät olevan muuttumassa, mistä esimerkkinä on K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton yhteistyöhanke ”Monenlaisia tuloksentehtäviä”, joka käynnistyi K-kauppiasliiton aloitteesta ja toteutettiin sen rahoittamana (K-kauppiasliiton toiminnasta kerrotaan tarkemmin tässä raportissa sivuilla 30–33). Hankkeen myötä K-kauppiat työllistivät yhteensä 27 kehitysvammaista henkilöä. Lisäksi K-kauppiasliitto julkaisi Internet-sivuillaan oppaan ”Kehitysvammaisten ihmisten työllistäminen. K-kauppiasliiton suositukset” (K-kauppiasliitto ry 2013).

Kansainvälisten tutkimusten (esim. Hernandez 2000) pohjalta tarkasteltuna voidaan vajaakuntoisten tai vammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyvät keskeiset työnantajien asenteita ja käsityksiä koskevat teemat kiteyttää seuraavasti (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006a):

- Työnantajien yleiset asenteet heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä kohtaan
- Työnantajien asenteet tiettyjen ryhmien kuten vammaisten tai vajaakuntoisten henkilöiden, pitkäaikaistyöttömien tai maahanmuuttajien työllistämistä kohtaan
- Yrityksen toimialan, kokoluokan, vastaajan koulutustason ja yrityskulttuurin merkitys asenteiden kannalta
- Aikaisemmat työllistämiskokemukset ja niiden vaikutus asenteisiin ja käsityksiin
- Työnantajien kokemukset ja käsitykset työllistämisen tukipalveluista
- Tukipalveluja tarjoavan organisaation ja yrityksen välinen yhteistyö

Yritysten halukkuuteen työllistää vajaakuntoinen tai vammainen työntekijä vaikuttavat yleisten ja spesifisten asenteiden ja ennakkoluulojen lisäksi mm. aikaisemmat kokemukset työllistamisestä, käsitykset henkilön työssä suoriutumisesta, yrityksen koko, alueen työllisyysaste sekä yrityskulttuuri. Työnantajat, jotka ovat palkanneet vammaisen tai vajaakuntoisen työntekijän, ovat yleensä olleet ratkaisuuksiin tyytyväisiä ja suhtautuvat vastaisuudessaakin rekrytointiin myönteisesti. Suu-

ret yritykset suhtautuvat myönteisemmin vajaakuntoisten tai vammaisten henkilöiden rekrytoimiseen kuin pienet yritykset. Myös yrittäjän tai rekrytoinnista vastaavien henkilöiden korkeampi koulutustaso merkitsee usein myönteisempää suhtautumista vajaakuntoisia työntekijöitä kohtaan. Tosin tutkimustulokset ovat olleet jossain määrin ristiriitaisia. Työnantajien asenteissa on todettu olevan eroja myös alueen työllisyysasteen mukaan. Korkean työttömyyden alueilla pitkäaikaistyöttömiin suhtaudutaan positiivisemmin kuin matalan työttömyyden alueilla. Yrityksen valmiuteen työllistää vammaisen tai vajaakuntainen työntekijä vaikuttavat myös erilaiset yrityskulttuuriin liittyvät tekijät (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006a).

Suomalaiset yrittäjät ja työnantajat eivät poikkea perusasenteiltaan ulkomaalaisista kollegoistaan suhtautumisessaan vaikeimmin työllistettäviä ryhmiä kohtaan. Pitkälti tiedon puutteesta johtuvat kielteiset tai varaukselliset asenteet työllistymistä kohtaan näkyvät myös aiemmissa ulkomaisissa tutkimuksissa. Toisaalta kokemuksen ja tiedon karttuessa myös asenteet muuttuvat: työnantajan aikaisempi kokemus em. ryhmien työllistämisestä, koulutustaso ja yrityskulttuuri ovat kaikki tekijöitä, jotka näyttävät vaikuttavan työnantajien asenteisiin ja työllistämishalukkuuteen maasta tai maanosasta riippumatta.

Toisilla yrityksillä on enemmän työllistämispotentiaalia kuin toisilla, eivätkä yritykset tai yrittäjät sen paremmin kuin vaikeasti työllistyvät työnhakijatkaan muodosta homogeenista ryhmää. On siis paljon yrittäjiä ja työnantajia, joiden asenteita ei tarvitse muuttaa ja jotka myös työllistävät em. ryhmistä. Tästä huolimatta myös näiden työnantajien kohdalla tarjolla olevilla työllistämistä tukevilla palveluilla ja kannustimilla näyttää olevan merkitystä. On myös työnantajia jotka yleisellä tasolla suhtautuvat myönteisesti työllistämiseen, mutta joiden työllistämishalukkuus ei juuri näy käytännön rekrytointeina. Kolmantena ryhmänä ovat yritykset, joiden asenne erityisryhmistä tulevia työnhakijoita kohtaan on kielteinen eikä työllistämishalukkuutta ole.

3. Tutkimuksen toteutus

Aineiston keruu toteutettiin sähköisenä lomakekyselynä marraskuussa 2014. Kyselylomake lähetettiin kaikille niille työnantajaorganisaatioille, joilla oli joko avotyötoiminnassa tai palkkatyössä KIT-hankkeen yhteistyöorganisaatioiden³ kehitysvammaisia asiakkaita. Nämä organisaatiot välittivät työnantajille kutsun osallistua tutkimukseen ja linkin kyselylomakkeeseen. Näin ollen tutkijoiden käytössä ei ollut työnantajien yhteystietoja eikä myöskään tarkkaa lukumäärätietoa siitä, kuinka monelle työnantajaorganisaatiolle lomake lähetettiin.

Lomakkeen täytti yhteensä 75 työnantajaa. Näistä 28 (37.3 %) oli pääkaupunkiseudulta, 14 (18.7 %) Kymenlaaksosta, ja loput 33 (44.0 %) Etelä-Karjalasta, Joensuusta tai Oulun seudulta. Tampereelta ei palautunut yhtään lomaketta. Vastanneista organisaatioista 33 (44 %) oli yksityiseltä sektorilta, 27 (36 %) julkiselta sektorilta ja 12 (16 %) kolmannelta sektorilta (kahdessa lomakkeessa oli puuttuva tieto).

Palautumisprosentin sekä palautumisessa käyneen kadon arvioimiseksi verrataan lomakkeen palauttaneiden organisaatioiden tietoja em. aiemman työllisyystilannetutkimuksen tietoihin (taulukko 1), jotka siis kertovat miten paljon kehitysvammaisia henkilöitä oli joko avotyötoiminnassa tai palkkatyössä kaikissa tämän tutkimuksen kohteena olevissa organisaatioissa.

Lomakkeen palauttaneissa organisaatioissa oli palkkatyössä tai avotyötoiminnassa olevia kehitysvammaisia henkilöitä kaikkiaan 114 eli 32 % kaikista tutkimuksen kohteena olevien organisaatioiden kehitysvammaisista henkilöistä. Palautusprosentti on kaiken todennäköisyyden mukaan hyvin lähellä tuota 32 prosenttia. Vertailusta havaitaan myös, että organisaatiot, joilla on palkkatyössä kehitysvammaisia henkilöitä, palauttivat lomakkeen useammin kuin organisaatiot, joilla on kehitysvammaisia henkilöitä avotyötoiminnassa. Edelleen näyttää siltä, että yksityisen sektorin organisaatioista lomakkeita palautui selvästi vähemmän kuin julkisen tai kolmannen sektorin organisaatioista.

Taulukko 1. Lomakkeiden palautuminen organisaatioryhmittäin.

Taulukoitu organisaatioissa olevien kehitysvammaisten työntekijöiden ilmoitetut lukumäärät sekä näiden prosenttiosuudet työllisyystilannetutkimuksen (Vesala ym 2015) aineistosta.

	Työllisyystilanne-tutkimus	Lomakkeen palauttaneet
Palkkatyössä yhteensä	105	39 (37.1%)
Palkkatyö: yksityinen sektori	68	17 (25.1 %)
Palkkatyö: julkinen sektori	13	6 (46.2 %)
Palkkatyö: kolmas sektori	22	12 (54.5 %)
Avotyötoiminnassa yhteensä	251	75 (29.9 %)
Avotyö: yksityinen sektori	96	24 (25.0 %)
Avotyö: julkinen sektori	113	40 (35.4 %)
Avotyö: kolmas sektori	35	8 (22.9 %)
Palkkatyössä ja Avotyötoiminnassa yhteensä	356	114 (32.0 %)
Yksityinen sektori	164	41 (25.0 %)
Julkinen sektori	126	46 (36.5 %)
Kolmas sektori	57	20 (35.1 %)

³ Ne vammaisten työllisyyspalveluja tuottavat organisaatiot, jotka olivat mukana Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 tutkimuksessa (Vesala, Klem & Ahlsten, 2015) lukuun ottamatta Vantaan kaupunkia

Kyselylomake koostui pääasiassa väittämämuodossa esitetyistä kysymyksistä, joissa tarkasteltiin kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä, kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen saadusta tuesta sekä työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä. Näiden lisäksi lomakkeessa oli joukko organisaation taustatietoja ja kehitysvammaisten työntekijöiden lukumääriä koskevia kysymyksiä. Lomakkeen laadinnassa hyödynnettiin aiempia tutkimuksia työnantajien näkemyksistä (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006a, Varanka & Lindberg 2011) sekä Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 tutkimusta (Vesala, Klem & Ahlström 2015). Kyselylomake on liitteenä 1.

Aineiston analysoinnissa väittämiä on tarkasteltu jatkuvina muuttujina ja ryhmien välisten erojen testauksessa on käytetty yksisuuntaista varianssianalyysia. Jakaumien kuvailussa sen sijaan viisi-luokkaiset väittämät on tiivistetty kolmiluokkaisiksi havainnollisuuden ja selkeyden lisäämiseksi.

4. Tulokset

Vastanneista työnantajista vajaa puolet (44 %) oli yksityisiä yrityksiä, reilu kolmannes (36 %) julkisen sektorin organisaatioita ja loput (16 %) järjestösektorin työnantajia. Yleisimmin työnantajat olivat terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalta (37 %) ja seuraavaksi yleisimmin majoitus- ja ravitsemistoiminnasta (21 %) kaupan alalta (15 %) ja muilta palvelualoilta (21 %). Vastaajat olivat pääosin toimipisteensä tai yksikkönsä esimiehiä (54 %) tai yrittäjä-omistajia (19 %). Lähes kaikki vastaajaorganisaatiot sijaitsivat pääkaupunkiseudulla tai Itä-Suomessa; puolet organisaatioista toimi joko Helsingissä tai Lappeenrannassa.

Vastanneista organisaatioista 28 (37 %) oli palkannut kehitysvammaisia ihmisiä työsuhteeseen (taulukko 2). Yleisimmin organisaatioihin oli palkattu vain yksi kehitysvammainen henkilö (26 % vastanneista), vain noin joka kymmenennessä (11 %) organisaatiossa työskenteli useampia kehitysvammaisia henkilöitä. Noin joka viides organisaatio oli palkannut kehitysvammaisia ihmisiä työsuhteeseen myös aiemmin.

Avotyötoimintapaikkoja oli tarjolla 53 (71 %) organisaatiossa. Noin puolessa työpaikoista avotyötoiminnassa oli vain yksi kehitysvammainen henkilö, 15 %:ssa kaksi henkilöä ja viidessä prosentissa useampia henkilöitä. Noin joka kolmannessa organisaatiossa oli ollut kehitysvammaisia ihmisiä avotyötoiminnassa myös aiemmin. Seitsemässä (11 %) organisaatiossa oli kehitysvammaisia henkilöitä sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä.

Palkkatyöhön työllistäneistä 13 (48.1 %) oli yksityisen sektorin, viisi (18.5 %) julkisen sektorin ja yhdeksän (33.3 %) kolmannen sektorin organisaatioita. Vastaavasti avotyötoimintaan työllistäneistä 20 (40.0 %) oli yksityisen sektorin, 25 (50.0 %) julkisen sektorin ja viisi (10.0 %) kolmannen sektorin organisaatioita.

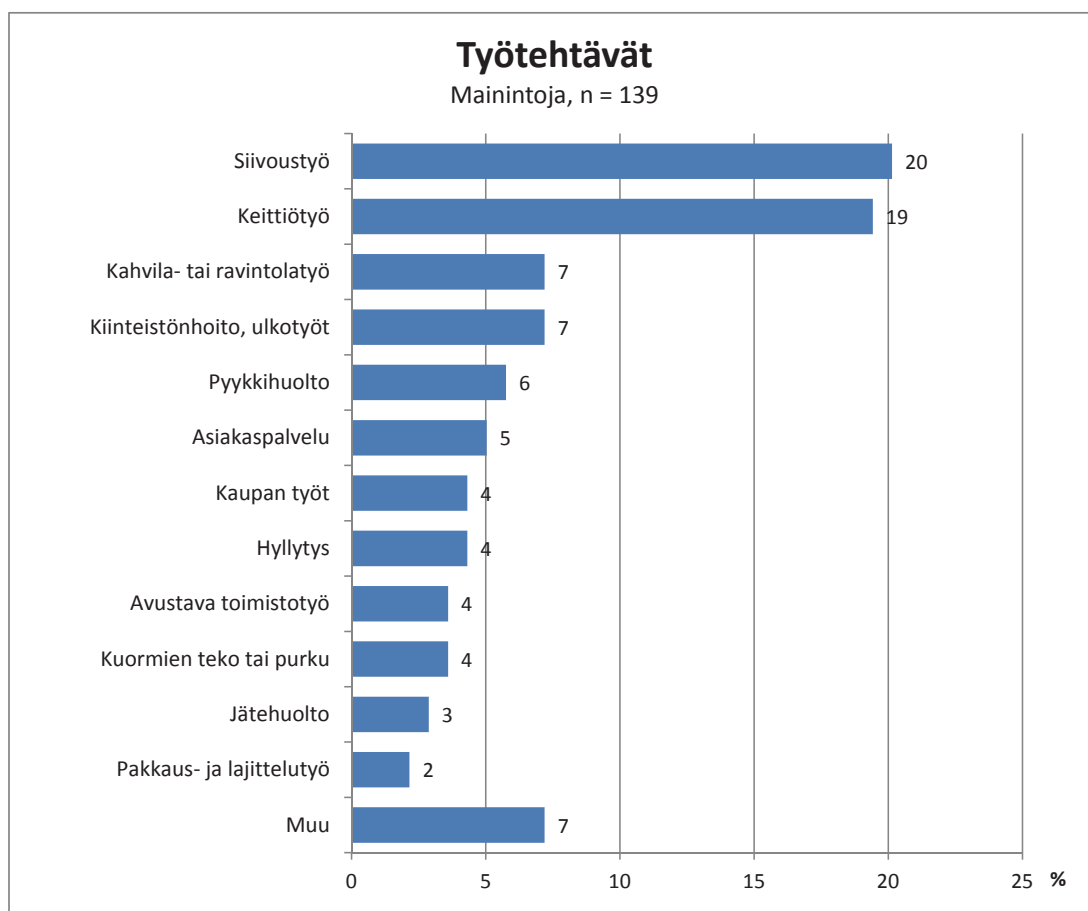
Taulukko 2. Organisaatiossa/toimipisteessä palkkatyössä/avotyötoiminnassa olevien kehitysvammaisten henkilöiden lukumäärien jakautuminen.

	Avotyötoiminnassa	Palkkatyössä
0	22 29.3 %	47 62.7 %
1	38 50.7 %	20 26.7 %
2	11 14.6 %	6 8.0 %
3	3 4.0 %	1 1.3 %
4 tai enemmän	1 1.3 %	1 1.3 %
Yhteensä	75 100 %	75 100 %

4.1 Työtehtävät

Kuviossa 1 on esitetty vastaajien mainitsemat yleisimmät työtehtävät, joita kehitysvammaiset ihmiset tekevät työsuhteessa tai avotyötoiminnassa. Monella työntekijällä työnkuva koostuu useista alla mainituista tehtävistä. Selvästi yleisimmät työtehtävät ovat siivous- tai keittiötyöt, joita tehdään mm. kahviloissa ja ravintoloissa. Seuraavaksi useimmin tehdään kiinteistönhoito- ja ulkotöitä, pyykkihuoltoa, asiakaspalvelutyötä, kaupan töitä (mm. hyllytystä), avustavia toimistotöitä sekä kuormien tekoa tai purkua. Muita tehtäviä ovat jätehuollon työt, pakkaus- ja lajittelutyöt sekä yksittäisinä mainintoina tekstiilityöt, kutominen, käsityöt, avustava hoitotyö, laitosapulaisen työt,

järjestely- ja esillepanotyö, varastotyö, päiväkotityö, kuljetus- ja muuttotyöt, vanhusten auttaminen, kauppa-asiointi, osallistuminen viriketoiminnan järjestämiseen, koiranhoitotyö, hevostallin työt ja kuormalavojen korjaus. Yleisimmät kehitysvammaisten ihmisten palkkatyössä ja avotyötoiminnassa tekemät työtehtävät vastaavat Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014 –tutkimuksen havaintoja (Vesala ym. 2015).



Kuvio 1. Kehitysvammaisten työntekijöiden työtehtävät

Siivoustyönä tehdään mm. imurointia, pölyjen pyyhkimistä, järjestelyä, siivousliinojen pesemistä. Siivottavia kohteita ovat mm. työpaikan yleiset tilat (salit, toimintatilat), keittiöt, vessat ja toimistotilat. Keittiö-, kahvila- tai ravintolatyöt ovat yleensä keittiön tukitehtäviä, pääasiassa astiahuoltoa (tiskaus, tiskikoneen käyttö) sekä keittiön ja ruokasalin siistimistä (mm. pöytien pyyhkiminen, roskien vienti). Osalla työnkuvaan sisältyy myös osallistuminen ruoan valmistukseen (mm. salaatin ja annoksien teko, leivonta) sekä ruokasalityöskentely (pöytien kattaus, ruoan annostelu ja tarjoilu).

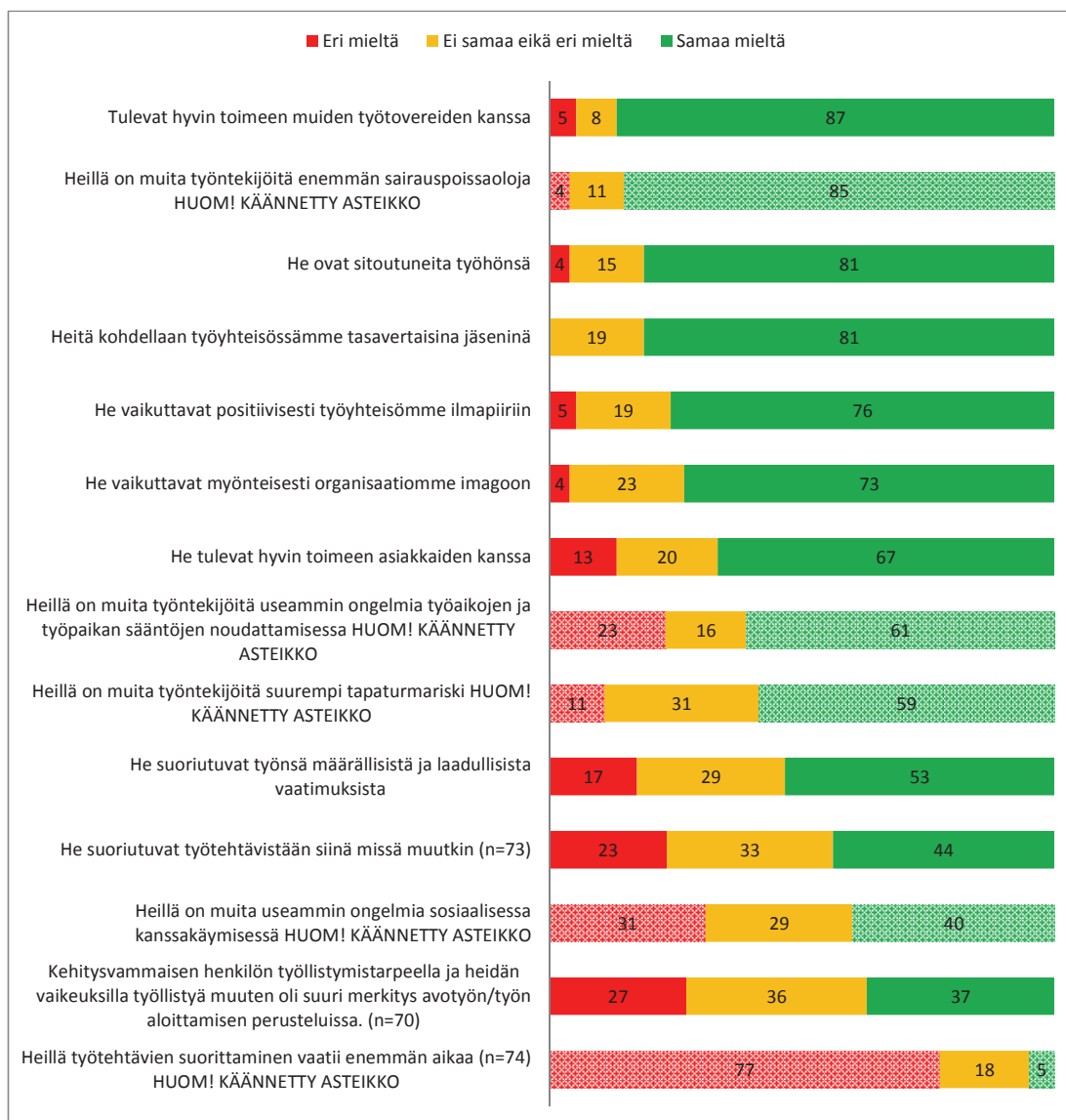
Kaupan työt ovat niin ikään avustavia tehtäviä, kuten hyllyttämistä, varaston järjestelyä, kuormien purkua, lavojen ja laatikoiden siirtelyä, pullonpalautusta, roskien paalaamista, henkarien keruuta ja lajittelua, muovikassien täyttöä kassoille sekä avustavia myynti- ja asiakaspalvelutehtäviä. Ulkotöinä tehdään mm. kiinteistönhoitotöitä, pihatöitä, liikunta-alueiden aputöitä ja puutarhatöitä. Avustavina toimistotöinä mainittiin mm. postin käsittely, lähetin työ ja avustava mikrotukityö.

4.2 Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä

Työnantajat arvioivat kokemuksiaan kehitysvammaisista työntekijöistään vastaamalla annettuihin väittämiin ja kertomalla kokemuksistaan vapaamuotoisesti. Kuviossa 2 työnantajien vastausten jakaumat on esitetty väittämäkohtaisesti. Väittämistä kahdeksan oli positiivisesti muotoiltuja, jolloin ”samaa mieltä” vastaaminen merkitsee myönteistä kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä, ja viisi väittämää negatiivisesti muotoiltuja. Negatiivisesti muotoiltujen väittämien kohdalla vastausvaihtoehtojen asteikko on käännetty siten, että myös niissä vihreä palkki kuvaa positiivista arviota ja punainen negatiivista arviota; eli näiden negatiivisesti muotoiltujen väittämien osalta kuviota tulee lukea niin, että ”eri mieltä” tarkoittaakin ”samaa mieltä” ja päinvastoin. Esimerkiksi väittämästä *”Heillä on muita useammin ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa”* eri mieltä oli 61 % (kuviossa vihreällä eli positiivinen arvio) ja samaa mieltä oli 23 % (kuviossa punaisella eli negatiivinen arvio). Näin ollen kuviossa kaikkiaan vihreä väri kuvaa myönteisiä, positiivisia kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä ja punainen väri kielteisiä kokemuksia.

Näiden lisäksi mukana on yksi väittämä, *”Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksilla työllistyä muuten oli suuri merkitys avotyön/työn aloittamisen perusteluissa”*, joka ei ole selkeästi asetettavissa positiivinen – negatiivinen -ulottuvuudelle. ”Samaa mieltä” tämän väittämän kanssa oleminen lienee tulkittavissa siten, että työnantajan motiivina on ollut ensisijaisesti auttaa kyseistä henkilöä, siis jonkinlaisesta armeliaisuus- tai auttamismentaliteetista, kun taas ”eri mieltä” oleminen voisi kertoa siitä, että ensisijaisesti kyse on ollut tarpeesta saada jotkin asiat tehtyä, jolloin se, kuka tai millainen henkilö näitä tehtäviä tulee suorittamaan, on toissijaista.

Esitetyissä sitaateissa työnantajat kertovat, millaisia myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia heillä on kehitysvammaisista työntekijöistään. Sitaattien lopussa on mainittu, onko kyse avotyötoiminna (AVO) vai palkkatyössä (TYÖ) olevasta työntekijästä.



Kuvio 2. Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä (n = 75, ellei toisin mainita). Kielteisesti muotoiltujen väittämien asteikko on käännetty; näissä vihreällä merkitty osuus kuvastaa positiivista arviota eli ”eri mieltä” ja punainen ”samaa mieltä” eli negatiivista arviota.

Kokonaisuutena työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä ovat erittäin positiivisia: jokaiseen väittämään myönteisen vastauksen antaneita oli keskimäärin yli 60 % ja kielteisen vastauksen antaneita keskimäärin vain hieman yli 10 %. Vastausten mukaan kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen sekä työtovereiden että asiakkaiden kanssa, heitä kohdellaan tasavertaisina ja he vaikuttavat positiivisesti niin työyhteisön ilmapiiriin kuin organisaation imagoon. Heillä ei nähdä olevan muita suurempaa tapaturmariskiä eikä muita enempää sairauspoissaoloja. Edelleen he ovat sitoutuneita työhönsä ja suoriutuvat työtehtävistään, joskin tehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa. Työn opettelussa he ovat monesti tarvinneet muita enemmän apua, mutta riittävän ohjauksen jälkeen itsenäinen toiminta on vahvistunut.

Asiakaspalvelu on meidän ammatissamme tosi tärkeä ja siinä hän on ihan ykkönen. (AVO)

Heidän positiivisuutensa tarttuu myös muihin työntekijöihin. (AVO)

Kehitysvammaiset työntekijämme ovat olleet tunnollisia ja täsmällisiä. (TYÖ)

Asioiden oppimiseen ja tekemiseen menee enemmän aikaa. Luku-/kirjoitustaidon puute vaikeuttaa työskentelyä (tuotteiden hyllytys oikealle kohdalle). (TYÖ)

Selkeimmin vastaajien näkemyksiä jakoivat seuraavat neljä väittämää: *"Heillä on muita useammin ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä", "Heillä on muita useammin ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa", "He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin" ja "Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksilla työllistyä muuten oli suuri merkitys avotyön/työn aloittamisen perusteluissa".* Hieman vajaa kolmannes vastaajista arvioi että kehitysvammaisilla työntekijöillä on muita enemmän ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä ja runsas viidennes että heillä on ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa.

On välillä omapäinen, rutiineista poikkeaminen usein hankalaa. Keskittyminen saattaa herpaantua, jos tallilla on yllättäviä tilanteita. (AVO)

Työaikojen noudattamisesta pitää välillä muistuttaa. (AVO)

Se, että osalla kehitysvammaisista työntekijöistä on muita useammin ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa ei ole mikään yllätys; kehitysvammaisuuteen liittyy usein ongelmia sosiaalisissa taidoissa sekä abstraktien käsitteiden kuten ajan ja rahan ymmärtämisessä. Näistä ongelmista huolimatta näidenkin työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä muutoin oli kuitenkin erittäin positiivisia, kuten tulokset osoittavat.

Vajaa puolet (44 %) vastaajista arvioi, että kehitysvammaiset työntekijät suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin; eri mieltä tämän väittämän kanssa oli vajaa neljännes (23 %). Edelleen, yli puolet vastaajista katsoi, että kehitysvammaisten työntekijöiden työpanos täyttää sille asetetut laadulliset ja määrälliset vaatimukset. Kehitysvammaisten työntekijöiden työtehtävistä suoriutuminen asettuu tässä yllättävänkin myönteiseen valoon: kaikesta huolimatta, heidän ovat kuitenkin vammaisia henkilöitä, joille vielä suurimmalle osalle on myönnetty työkyvyttömyyseläke tämän vamman perusteella!

Väittämään *"Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksilla työllistyä muuten oli suuri merkitys avotyön/työn aloittamisen perusteluissa"* runsas kolmannes (37 %) vastasi olevansa samaa mieltä ja runsas neljännes (27 %) eri mieltä. Osalla työnantajista päätökseen palkata tai ottaa avotyötoimintaan kehitysvammaisia ihmisiä on siis vaikuttanut tietoisuus kehitysvammaisten ihmisten heikosta asemasta työmarkkinoilla.

Vertailu: avotyötoiminta – palkkatyö

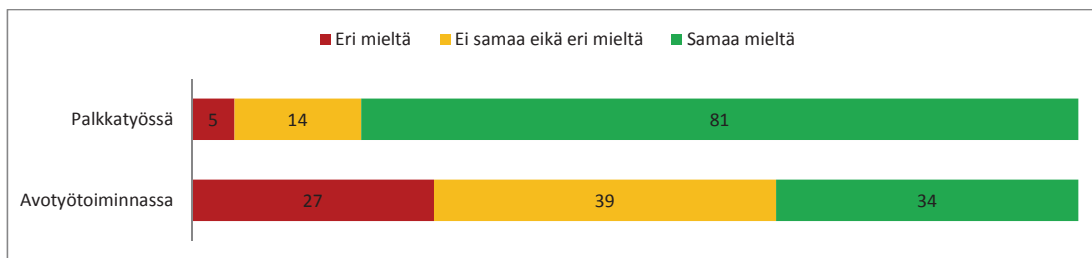
Seuraavaksi tarkastellaan sitä, poikkeavatko työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä sen mukaan, ovatko kehitysvammaiset henkilöt palkkatyösuhteessa vai avotyötoiminnassa. Vertailu tehdään niiden organisaatioiden välillä, joissa on kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään avotyötoiminnassa tai pelkästään palkkatyössä. Ne seitsemän organisaatiota, joissa kehitysvammaisia henkilöitä on sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä, on jätetty tästä vertailusta pois. Näiden kahden ryhmän välisiä eroja testattiin yksisuuntaisilla varianssianalyysillä, ja näiden analyysien tulokset on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä . Avotyö vrt. palkkatyö.
Taulukoitu ryhmittäin keskiarvot ja keskihajonnat sekä yksisuuntaisten varianssi-
analyysien tulokset.

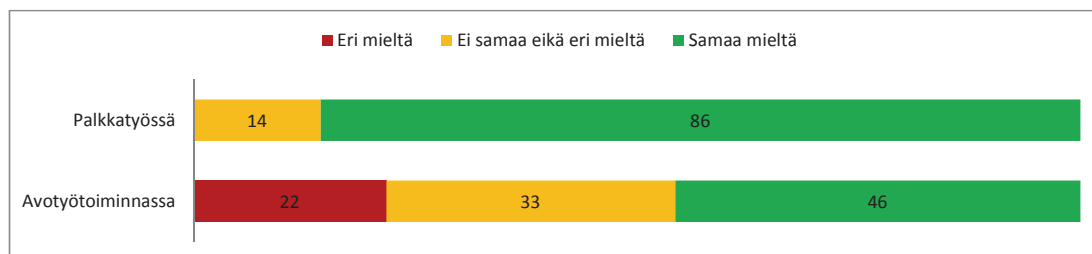
	Avotyötoiminta (n = 44 – 46)	Palkkatyö (n = 21)	F (p<)
Tulevat hyvin toimeen muiden työtovereiden kanssa	4.13 (.75)	4.14 (1.06)	.00
Heillä on muita työntekijöitä enemmän sairauspoissaoloja	1.63 (.88)	1.43 (.75)	.83
He ovat sitoutuneita työhönsä	4.15 (.79)	4.67 (.58)	7.17 **
Heitä kohdellaan työyhteisössämme tasavertaisina jäseninä	4.15 (.73)	4.19 (.68)	.04
He vaikuttavat positiivisesti työyhteisöomme ilmapiiriin	4.04 (.82)	4.05 (.92)	.00
He vaikuttavat myönteisesti organisaatiomme imagoon	4.00 (.84)	4.43 (.68)	4.18 *
He tulevat hyvin toimeen asiakkaiden kanssa	3.74 (1.02)	3.76 (1.09)	.01
Heillä on muita työntekijöitä useammin ongelmia työaikojen ja työ- paikan sääntöjen noudattamisessa	2.28 (1.87)	2.48 (1.25)	.77
Heillä on muita työntekijöitä suurempi tapaturmariski	2.37 (.90)	2.00 (1.30)	2.52
He suoriutuvat työnsä määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista	3.26 (.98)	4.10 (.63)	12.87 ***
He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin	3.09 (.98)	4.05 (.81)	15.02 ***
Heillä on muita useammin ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä	2.91 (1.17)	2.48 (1.25)	1.93
Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksil- la työllistyä muuten oli suuri merkitys avotyön/työn aloittamisen perusteluissa	3.12 (1.13)	2.81 (1.25)	.98
Heillä työtehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa	4.07 (.84)	3.76 (.89)	1.83

*) p<.05, **) p<.01, ***) p<.001

Suurimmassa osassa väittämiä (9 kpl) ei ryhmien välillä havaittu eroja, joten kokemukset ovat niiden osalta samansuuntaisia eli siis valtaosin hyvin myönteisiä riippumatta työntekijän statuksesta. Neljässä väittämässä ryhmien vastaukset poikkesivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Suurimmat erot havaittiin väittämässä *"He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin"* ja *"He suoriutuvat työnsä määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista"*. Työnantajista, joilla oli pelkästään palkkatyössä olevia kehitysvammaisia työntekijöitä, yli 80 % arvioi, että kehitysvammaiset työntekijät täyttävät nämä työlle esitetyt vaatimukset (kuviot 3 ja 4). Sen sijaan työnantajista, joilla oli pelkästään avotyötoiminnassa olevia kehitysvammaisia henkilöitä, vastaavan arvion teki selvästi alle puolet vastaajista, ja runsas viidennes katsoi, etteivät kehitysvammaiset työntekijät täytä näitä työlle asetettuja vaatimuksia.

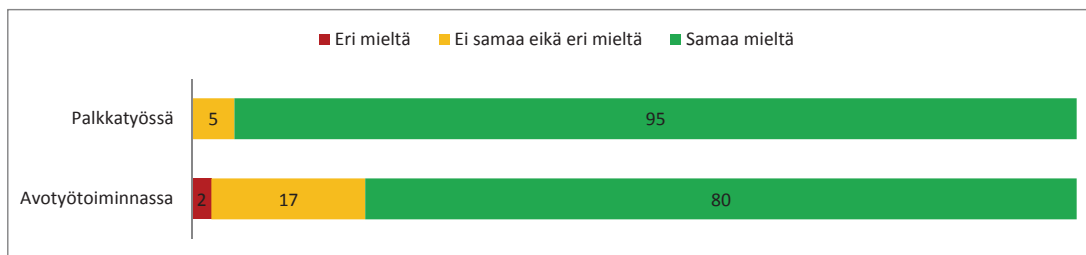


Kuvio 3. He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin:
avotyötoiminta (n=44) vs palkkatyö (n=21)

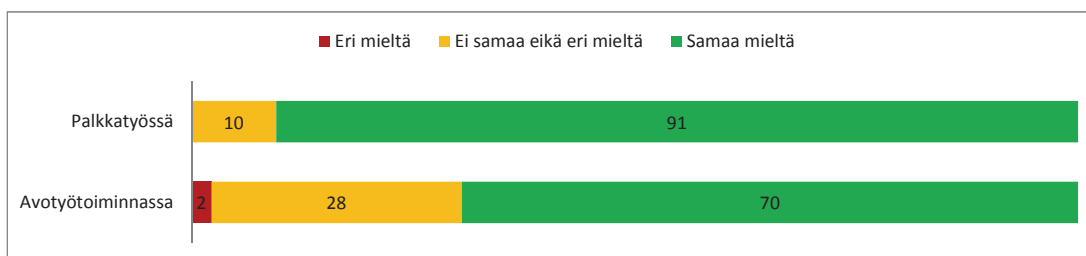


Kuvio 4. He suoriutuvat työnsä määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista:
Vertailu avotyötoiminta (n=46) vs palkkatyö (n=21)

Hieman pienempiä, mutta tilastollisesti merkitseviä eroja näiden ryhmien välillä havaittiin myös väittämässä ”He ovat sitoutuneita työhönsä” ja ”He vaikuttavat myönteisesti organisaatiomme imagoon” (kuviot 5 ja 6). Jälleen palkkatyösuhteessa olevien kehitysvammaisten työnantajien näkemykset olivat myönteisempiä kuin avotyötoimintaa tarjoavien työnantajien näkemykset.



Kuvio 5. He ovat sitoutuneita työhönsä: Vertailu avotyötoiminta (n=46) vs palkkatyö (n=21)

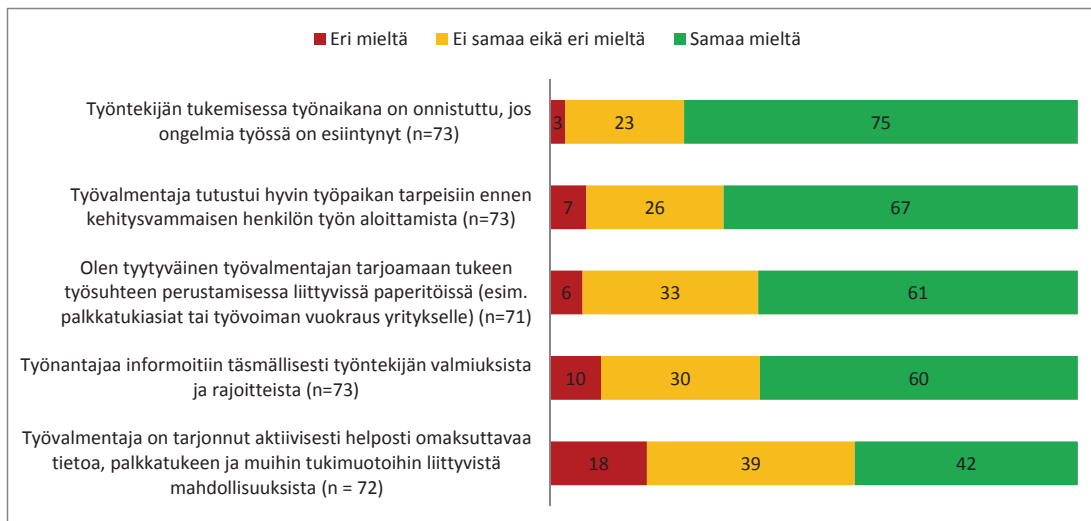


Kuvio 6. He vaikuttavat myönteisesti organisaatiomme imagoon: Vertailu avotyötoiminta (n=46) vs palkkatyö (n=21)

4.3 Tuki työllistämiseen

Työnantajia pyydettiin myös arvioimaan kokemuksiaan työhönvalmentajien tuesta annettujen väittämien pohjalta. Kuviossa 7 on esitetty työnantajien vastausten jakaumat väittämäkohtaisesti. Kaikki vastaukset olivat positiivisesti muotoiltuja, jolloin ”samaa mieltä” vastaaminen merkitsee myönteistä kokemusta työhönvalmentajan tarjoamasta tuesta. Kuviosta havaitaan, että kaiken kaikkiaan työnantajien kokemus työhönvalmentajan toiminnasta oli positiivinen. Parhaimmin oli onnistuttu työntekijän tukemisessa työn aikana, jos työssä oli esiintynyt ongelmia. Kolme neljäsosaa oli samaa mieltä väitteen kanssa. Kaksi kolmesta vastaajasta koki, että työvalmentaja oli tutustunut hyvin työpaikan tarpeisiin ennen kehitysvammaisen henkilön työn aloittamista. Enemmistö vastaajista myös koki, että heitä oli informoitu täsmällisesti työntekijän valmiuksista ja rajoitteista, ja he olivat tyytyväisiä siihen, kuinka työhönvalmentajat olivat onnistuneet työsuhteen perustamisessa liittyvissä paperitöissä.

Eniten vastaajien näkemyksiä jakanut väittämä oli: ”Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista”. Väitteen kanssa samaa mieltä oli neljä vastaajaa kymmenestä, eri mieltä oli kaksi vastaajaa kymmenestä. Vaikka tässä väittämässä ”samaa mieltä” olleiden osuus oli selvästi pienempi kuin muissa väittämässä, se ei välttämättä kerro tyytymättömyydestä työhönvalmentajien toimintaa kohtaan; väittämään ”ei samaa eikä eri mieltä” vastanneita oli myös enemmän kuin muissa väittämässä, mikä viittaa siihen, että kysymys palkkatuesta ja muista tukimuodoista ei ole kaikkia koskettanut, varsinkaan niitä työnantajia, joilla oli pelkästään avotyötoiminnassa olevia kehitysvammaisia työntekijöitä (katso myös kuvio 9).



Kuvio 7. Kokemukset työhönvalmentajan tuesta

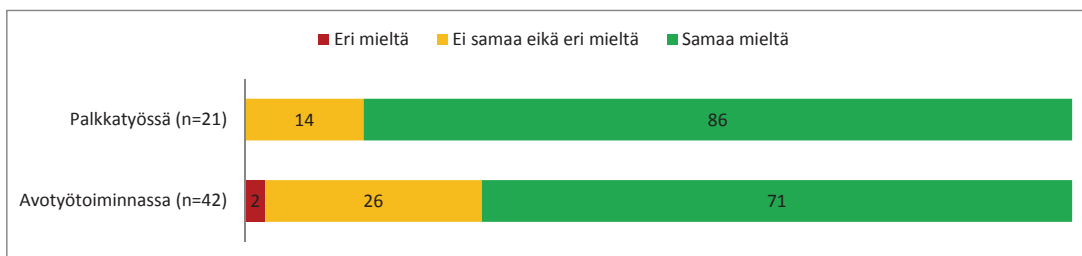
Taulukossa 4 vertaillaan organisaatioita joissa oli kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään avotyötoiminnassa niihin organisaatioihin, joissa oli kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään palkkatyössä. Vertailut tehtiin käyttämällä yksisuuntaista varianssianalyysia. Kahdessa väittämässä ryhmien vastaukset poikkesivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Erot havaittiin väittämässä ”Työntekijän tukemisessa työaikana on onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt” ja ”Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista”.

Taulukko 4. Työhönvalmentajan tarjoama tuki. Avotyö vrt. palkkatyö.
Taulukoitu ryhmittäin keskiarvot ja keskihajonnat sekä yksisuuntaisten varianssi-analyysien tulokset.

	Avotyötoiminta (n = 39 - 44)	Palkkatyö (n = 20 - 21)	F (p<)
Työntekijän tukemisessa työaikana on onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt	3.86 (.81)	4.38 (.74)	6.15 *
Työvalmentaja tutustui hyvin työpaikan tarpeisiin ennen kehitysvammaisen henkilön työn aloittamista	3.86 (.88)	4.19 (.93)	1.90
Olen tyytyväinen työvalmentajan tarjoamaan tukeen työsuhteen perustamisessa liittyvissä paperitöissä (esim. palkkatukiasiat tai työvoiman vuokraus yritykselle)	3.74 (1.04)	4.00 (.86)	.89
Työnantajaa informoitiin täsmällisesti työntekijän valmiuksista ja rajoitteista	3.80 (1.05)	3.95 (.92)	.34
Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista	3.14 (1.10)	3.86 (1.11)	5.95 *

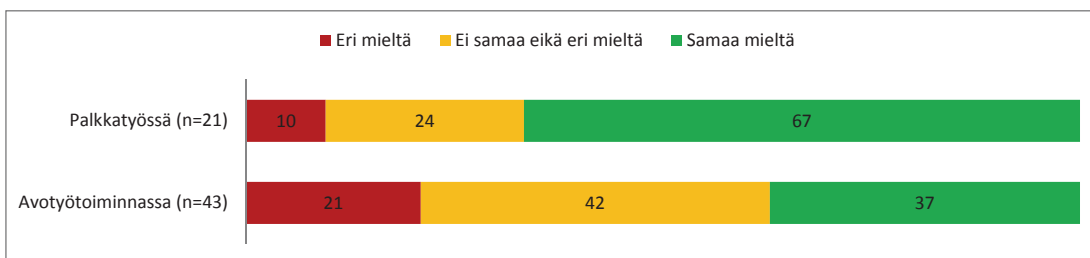
*) p<.05, **) p<.01, ***) p<.001

Työnantajat olivat siis kaiken kaikkiaan hyvin tyytyväisiä kehitysvammaisen työntekijän työhönvalmentajalta työn aikana saamaan tukeen. Tyytyväisimpiä olivat kehitysvammaisia henkilöitä palkkatyösuhteeseen työllistäneet (kuviot 8). Työnantajista, joilla oli pelkästään palkkatyössä olevia kehitysvammaisia työntekijöitä, 86 prosenttia vastaajista arvioi, että työntekijän tukemisessa oli onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt. Organisaatioista, joissa oli kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään avotyötoiminnassa, vastaava osuus oli 71 prosenttia. Kummassakin ryhmässä kuitenkin vain harva oli väitteestä eri mieltä.



Kuvio 8. Vertailu avotyötoiminta vs palkkatyö: Työntekijän tukemisessa työnaikana on onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt

Palkkatyöhön kehitysvammaisia ihmisiä työllistäneet työnantajat suhtautuivat muita myönteisemmin myös siihen, että *"Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista"* (kuvio 9). Heistä 67 prosenttia arvioi, että eri tukimuodoista oli saatu riittävästi tietoa, kun taas organisaatioista, joissa oli kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään avotyötoiminnassa, vain 37 prosenttia oli sitä mieltä. Jälkimmäisistä viidennes (21 %) oli myös suoraan eri mieltä väitteen kanssa.



Kuvio 9. Vertailu avotyötoiminta vs palkkatyö: Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista

Avoimissa vastauksissa osa työnantajista kertoi kokeneensa tukien hakemisen hankalaksi, tai he eivät olleet niistä tietoisia. Tyytymättömyys tuen saannista informoimiseen ei ollut yhteydessä muihin työhönvalmentajien toiminnasta annettuihin arvioihin. Toisin sanoen se näyttäytyy kyselyn perusteella itsenäisenä työhönvalmennuksen osa-alueena.

Palkkatukea ilmoitti hakeneensa ja saaneensa 30 prosenttia kaikista vastaajista. Vain avotyötoimintaa tarjoavien työnantajien suuri osuus vastaajista kuitenkin vaikuttaa palkkatukea hakeneiden/saaneiden suhteellisen matalaan osuuteen; nämä työnantajat eivät luonnollisestikaan ole palkkatukeen oikeutettuja avotyötoiminnan osalta. Niistä työnantajista, joilla oli palkkatyösuhteisia työntekijöitä, kaksi kolmasosaa (64 %) ilmoitti hakeneensa ja saaneensa palkkatukea; kolmannes ei ollut hakenut palkkatukea. Työolosuhteiden järjestelytukea ilmoitti hakeneensa vain yksi vastaaja, mutta tukea ei ollut myönnetty.

Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu on hyvä esimerkki siitä, miten tuetun työllistymisen työhönvalmennus on organisoitavissa tulokselliseksi kuntapalveluksi. Johtava työvalmentaja Merja Honkanen valottaa seuraavassa palvelun toimintaa erityisesti työnantajayhteistyön näkökulmasta.

Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu

Kehitysvammaisten ihmisten työllistämishankkeet käynnistyivät Suomessa toden teolla 1990-luvun loppupuolella EU-hankkeiden myötävaikutuksella. Kehitysvammaiset henkilöt olivat perinteisesti olleet tavanomaisilta työmarkkinoilta ulossuljettu ryhmä, ja tähän asiantilaan haluttiin muutosta. Kehitysvammaisten työllistymisen tueksi oli jo olemassa vaikuttaviksi koettuja työmenetelmiä, ja kun esimerkiksi tuetun työllistymisen menetelmä lanseerattiin Suomeen vuonna 1995, sen soveltaminen aloitettiin heti Helsingissä. Kaupungin sosiaalilautakunta hyväksyi työ- ja päivätoiminnan rakennemuutoksen osana kehitysvammahuollon uudelleenarviointia, ja sen keskeisenä osana oli tuetun työllistymisen kehittäminen (Hulkkonen 1996). Toiminta alkoi silloisen STAKESin koordinoiman Employment-Horizon STEPS -hankkeen tuetun työllistymisen kehittämisprojektina (Venäläinen 1996) ja kehittyi lopulta Helsingin tuetun työllistymisen palveluksi, joka hallinnollisesti sijoittuu kaupungin sosiaali- ja terveystalouden perhe- ja sosiaalipalveluihin ja siellä vammaistyöhön.

Tuetun työllistymisen palvelun tavoitteena on palkkasuhteinen työpaikka, jossa työllistyjän on mahdollista saada työvalmentajan tukea työllistymisprosessin eri vaiheissa: työnhaussa, työhaastatteluissa, työajan ja työtehtävien suunnittelussa ja mukauttamisessa, työhön ja työyhteisöön perehdyttämisessä, työssä pysymisen tukemisessa ja työsuhteen päättämiseen liittyvissä toimenpiteissä. Työvalmentaja on mukana työllistymisprosessissa yhteisen sopimuksen ja asiakkaan tuen tarpeen mukaan. Hän tekee yhdessä asiakkaan kanssa urasuunnitelman, jota päivitetään sovitusti vähintään kerran vuodessa. Työntekijä, työnantaja ja työvalmentaja sopivat yhdessä työvalmennuksen sisällöstä ja tarpeesta. Työvalmentaja tukee ja neuvoa erilaisissa työsopimukseen yms. työllistymisen sekä työsuhteen päättämiseen liittyvissä kysymyksissä. Hän on myös tukena jatkossa, jos esimerkiksi työtehtävät muuttuvat, työnantaja vaihtuu tai palvelun käyttäjä etenee urallaan. Asiakkuudelle ei ole määräaika. Työsuhteen vakiinnuttua voidaan työvalmentajan palveluista kuitenkin yhteisesti sovitusti luopua. Mikäli palveluiden tarvetta myöhemmin kuitenkin esiintyy, voidaan asiakas ottaa uudelleen tuetun työn palveluiden käyttäjäksi, kun paikkoja vapautuu.

Kaupungin pysyväisohjeen mukaan tuetun työllistymisen palvelun asiakkaana voi olla 18 vuotta täyttänyt helsinkiläinen kehitysvammainen henkilö (kehitysvammalaki 519/1977) tai sosiaalihuoltolain (1982/710) 17 § mukainen asiakas, jolla on autismin kirjoon kuuluva oireyhtymä, adhd tai dysfasia. Palvelun asiakkaaksi hakeudutaan niin, että asiakas itse tai asiakkaan läheinen tai omainen ottaa yhteyttä tai työ- ja valmennuskeskuksesta, toimintakeskuksesta, sosiaalityöstä tai oppilaitoksesta ohjataan tai otetaan yhteyttä. Palvelulla on määritelty soittoaika, jolloin edellä mainitut tahot voivat soittaa ja tiedustella asiakkaaksi pääsystä. Soittajat haastatellaan tietyn kaavakkeen mukaisesti, ja sen mukaan arvioidaan, kuuluuko henkilö palvelun pysyväisohjeen mukaiseen asiakaskuntaan. Mahdolliset asiakkuudet käsitellään asiakaspalaverissa, ja kun työvalmentajan työresurssia vapautuu, tulevalle asiakkaalle lähetetään haastattelukutsu kirjeitse. Asiakkaaksi pääsemistä joutuu jonkin aikaa

odottamaan, mutta jono on varsin kohtuullinen ja pysyy yleensä alle kymmenessä henkilössä (Klem 2011, 32). Asiakkuudesta päätettäessä painottuu asiakkaan oma asenne ja motivaatio työhön. Osa hakijoista voidaan ohjata tarvittaessa opiskelemaan, työ- ja päivätoimintapaikkaan tms.

Alkuhaastattelun tavoitteena on kartoittaa työkykyä, taitoja ja tuen tarpeita sekä ajatuksia ja motivaatiota työllistymisen suhteen. Nimetyn työvalmentajan kanssa aloitetaan työllistymisen suunnittelu, tehdään ansioluettelo ja kartoitetaan työtehtäviä, työpaikkoja, suunnitellaan työnjako. Töitä etsitään asiakkaan toiveiden mukaan, mutta kaikki vinkit ja ajatukset mahdollisesti työllistävästä yrityksestä otetaan vastaan. Jokainen työvalmentaja etsii asiakkailleen työpaikkoja. Työnantajilla alkaa myös olla jo tietoa tuetusta työllistämisestä, ja he voivat olla aktiivisesti yhteydessä tuetun työllistymisen palveluun. Useimmin kehitysvammaisia ihmisiä työllistävät kaupan alan yritykset, lounasravintolat ja yhdistykset (siivous, toimistotyö). Työympäristönä voi olla lähikauppa, lounasravintolan keittiö tai ravintolasali, toimisto tai kiinteistöhuoltoyrityksen hoitama piha-alue. Työllistävä organisaatio on usein henkilöstömäärältään pieni yritys, mutta toisaalta löytyy myös isoja ja kansainvälisiä yrityksiä.

Palvelun työnantajayhteistyö on pääsääntöisesti toimivaa. Työnantaja tarvitsee työntekijän ja haastattelee osaavista työllistyjistä heille sopivimman. Palvelussa pyritään siihen, että työnantajalla on aina useampi ehdokas työpaikkaan. Työllistyminen onnistuu, kun työnantaja tietää mitä tarvitsee ja palvelusta löytyy työhön osaava ja työyhteisöön sopiva ihminen. Työvalmentajan tehtävä on sovittaa palaset paikoilleen eli tukea, tutustuttaa ja auttaa. Työvalmentaja on mukana työtehtävien suunnittelussa, työtehtävien perehdytyksessä ja sovitusti jatkossa.

Työkokeilut ja palkkatuki ovat tärkeitä monelle työnantajalle. Työkokeilun aikana on mahdollista hahmotella työkokonaisuutta, työaika, tehtäviä jne. Palkkatuen merkitys varsinkin matalapalkka-aloilla on suuri, mutta suuremmissa kansainvälisissä firmoissa työllistetään usein mieluummin ilman palkkatukea. Työllistyminen ei ole mitenkään yksinkertaista ja helppoa. Tänä päivänä työsuhteet ovat usein määräaikaisia, mikä kertoo ehkä lähinnä yleisestä tilanteesta. Aina kaikki ei myöskään mene niin loistavasti, eli työsuhteita myös puretaan. Syyt voivat olla moninaiset; tilanteet yrityksessä muuttuvat, tai työllistäjän terveydessä tai muuten voimavaroissa tapahtuu muutoksia. Koeajalla tai kokeilun aikana tapahtuvat työn lopettamiset johtuvat yleensä siitä, että työtehtävät osoittautuvat liian haasteellisiksi, eikä työnantaja näe mahdollisuuksia isompaan joustoon tai muutokseen tehtävissä. Onnistumiset tulevat silloin kun kaikki hoitavat oman osuutensa, asioista sovitaan ja keskustellaan. Toimiva työyhteisö ja selkeät tehtävät kantavat pitkälle.

Tuetun työllistymisen palvelun asiakasmäärä ja tuetusti työllistyneiden määrä on jatkuvasti noussut toiminnan ja työnantajasuhteiden kehittyessä, menetelmän tunnettuuden lisääntyessä ja työvalmentajaresurssien hiljalleen kasvaessa. Helsingin tuetun työllistymisen palvelu edustaa tällä hetkellä huomattavaa osaa maamme tuetun

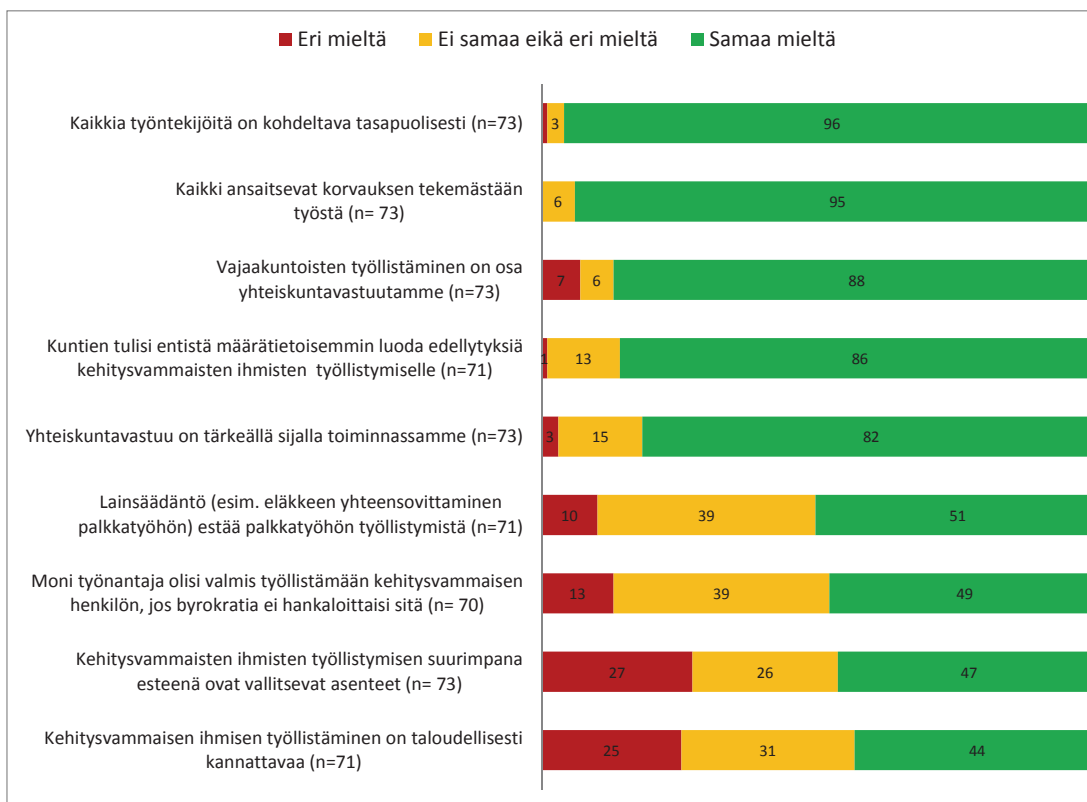
työllistymisen toiminnasta ollen erinomainen esimerkki siitä, mitä pitkäjänteisellä työllä tuetun työllistymisen menetelmän piirissä voidaan saavuttaa. (Ylipaavalniemi 2004). Vuoden 2016 alussa tuetun työllistymisen palvelussa oli yhteensä 225 asiakasta, joista 142 oli palkkatyössä. Heistä 83 oli kehitysvammaisia ihmisiä ja muut 59 autismin kirjon ihmisiä tai ihmisiä, joilla oli diagnosoitu dysfasia tai ADHD. Palvelussa työskentelee 12 työvalmentajaa ja johtava työvalmentaja. Kullakin työvalmentajalla on kerrallaan noin 20 työllistymisen eri vaiheissa olevaa asiakasta.

Kirjoittaja: Merja Honkanen, johtava työvalmentaja, Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu

4.4 Työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistämisestä

Yleisemmällä tasolla työnantajien näkemyksiä kehitysvammaisten ihmisten – ja yleensä vajaakuntoisten ihmisten – työllistämisestä selvitettiin yhdeksällä väittämällä (kuvio 10). Vastaajat olivat varsin yksimielisiä viiden väittämän osalta: ”Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti”, ”Kaikki ansaitsevat korvauksen tekemästään työstä”, ”Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme”, ”Kuntien tulisi entistä määrätietoisemmin luoda edellytyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle” ja ”Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme”. Tämän mukaan lähes kaikki vastanneet työnantajat siis jakavat ajatukset vammaisten ihmisten tasa-arvosta työllistymisen näkökulmasta ja näkevät tätä edistävän toiminnan merkityksellisenä oman toimintansa kannalta.

Sen sijaan loppuissa neljässä väittämässä vastaajien näkemykset jakautuivat enemmän, kuitenkin lähinnä niin, että kantaa ottamattomien, ”ei samaa eikä eri mieltä” vastanneiden osuus oli suu-rempi. Eniten vastustavia kantoja oli kahteen väittämään: ”Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet” ja ”Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa”, joissa kummassakin eri mieltä olleita oli runsas neljännes.



Kuvio 10. Suhtautuminen kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen

Taulukossa 5 vertaillaan organisaatioita joissa on kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään avotyötoiminnassa niihin organisaatioihin, joissa on kehitysvammaisia henkilöitä pelkästään palkkatyössä. Vertailut tehtiin käyttämällä yksisuuntaista varianssianalyysia.

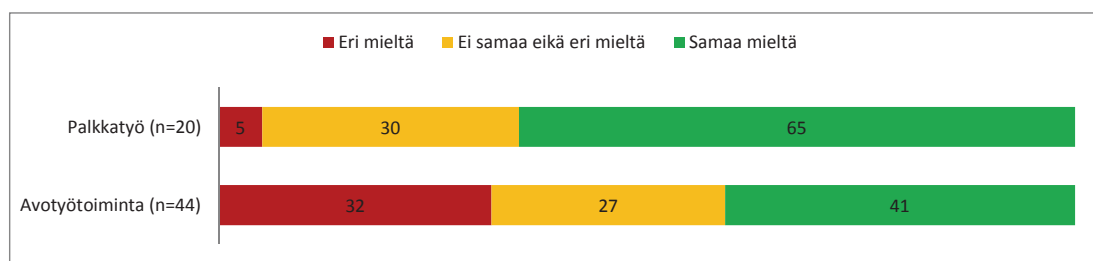
Taulukko 5. Suhtautuminen kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen. Avotyö vrt. palkkatyö. Taulukoitu ryhmittäin keskiarvot ja keskihajonnat sekä yksisuuntaisten varianssianalyysien tulokset.

	Avotyötoiminta (n = 44 – 45)	Palkkatyö (n = 20)	F (p<)
Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti	4.84 (.52)	4.95 (.22)	.76
Kaikki ansaitsevat korvauksen tekemästään työstä	4.67 (.60)	4.90 (.31)	2.67
Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme	4.20 (.92)	4.70 (.47)	5.27 *
Kuntien tulisi entistä määrätietoisemmin luoda edellytyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle	4.39 (.66)	4.40 (.82)	.01
Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme	4.22 (.82)	4.65 (.59)	4.39 *
Lainsäädäntö (esim. eläkkeen yhteensovittaminen palkkatyöhön) estää palkkatyöhön työllistymistä	3.53 (.92)	3.60 (.94)	.07
Moni työnantaja olisi valmis työllistämään kehitysvammaisen henkilön, jos byrokratia ei hankaloittaisi sitä	3.41 (1.13)	3.55 (1.00)	.23
Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet	3.07 (1.21)	3.75 (1.12)	4.60 *
Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa	3.09 (1.31)	4.00 (.31)	7.69 **

*) p<.05, **) p<.01, ***) p<.001

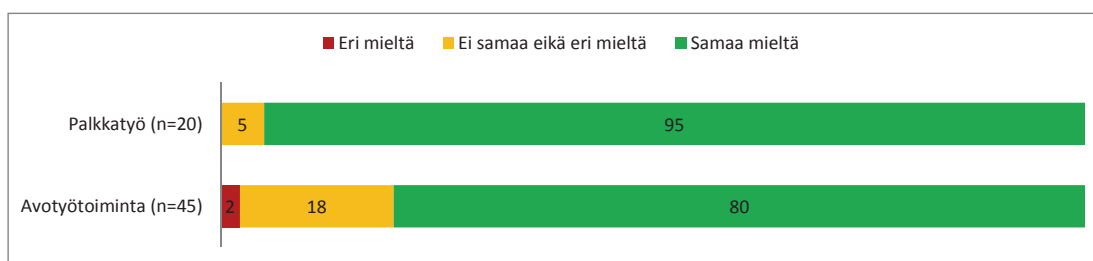
Kaikista vastanneista 44 prosenttia näki kehitysvammaisen työllistämisen taloudellisesti kannattavana ja 31 prosenttia taloudellisesti neutraalina toimintana. Vastaukset eriytyivät sen mukaan, oliko vastaajalla kokemusta kehitysvammaisen palkkatyösuhteeseen työllistämisestä. Palkkatyösuhteeseen kehitysvammaisia työllistäneistä 65 prosenttia näki työllistämisen taloudellisesti kannatta-

vana ja vain 5 % kannattamattomana (kuvio 11). Lisäksi helposti omaksuttavan tiedon saaminen palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyen lisäsi kokemusta taloudellisesta kannattavuudesta.

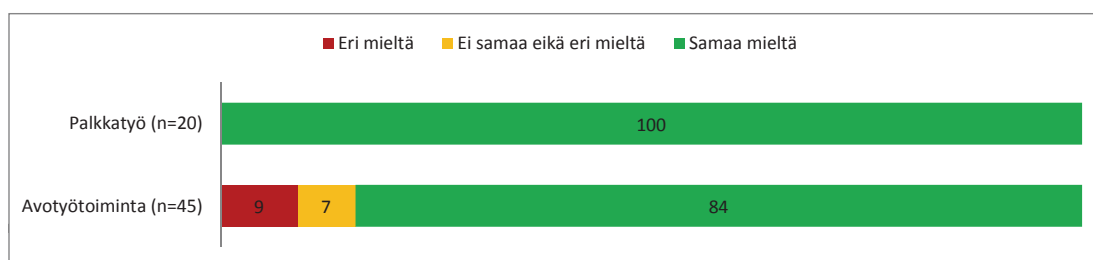


Kuvio 11. Vertailu avotyötoiminta vs palkkatyö: Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa

Myös työnantajan yhteiskuntavastuun toteuttaminen nähtiin tärkeänä; kaikista vastaajista 88 prosenttia koki kehitysvammaisen työllistämisen olevan osa työnantajan yhteiskuntavastuuta. Vaikka palkkatyöhön työllistäneet olivat useammin sitä mieltä (kuviot 12 ja 13), vain harva pelkästään avotyötoimintaa tarjoavistakaan oli väitteestä eri mieltä. Vastauksissa taloudellinen kannattavuus ja yhteiskuntavastuu eivät olleet toisilleen vastakkaisia perusteita.

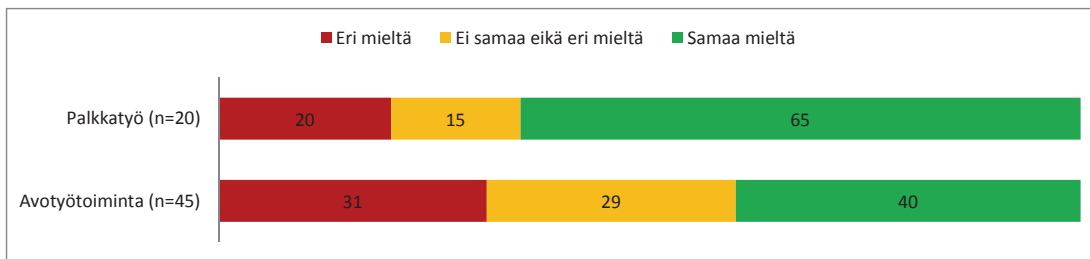


Kuvio 12. Vertailu avotyötoiminta vs palkkatyö: Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme



Kuvio 13. Vertailu avotyötoiminta vs palkkatyö: Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme

Työnantajilta kysyttiin myös heidän kokemuksiaan kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä ja työllistymisen esteistä. Vastaajat olivat lähes yksimielisiä siitä, että kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella tasapuolisesti ja kaikki työtä tekevät ansaitsevat korvauksen tekemästään työstä. Lisäksi lähes kaikki olivat sitä mieltä, että kuntien tulisi olla määrätietoisempia kehitysvammaisten työllistymisen edellytysten suhteen. Lähes puolet (47 %) työnantajista koki vallitsevat asenteet kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen esteeksi. Erityisesti palkkatyöhön työllistäneet olivat sitä mieltä (kuvio 14); heistä 65 prosenttia koki, että vallitsevat asenteet ovat suurimpana esteenä työllistymiselle (muut 40 %).



Kuvio 14. Vertailu avotyötoiminta vs palkkatyö: Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet

Seuraavassa tapausesimerkissä K-kauppiasliiton nuorisotakuukoordinaattori ja kuvatus silloisen hankkeen työvalmentajana toiminut Johanna Kinnunen kertoo, miten K-kauppiat toteuttivat yhteiskuntavastuutaan työllistämällä kehitysvammaisia henkilöitä. Esimerkistä nähdään, miten yhteiskuntavastuun toteuttaminen toimi alkusysäyksenä ja johti työhönvalmentajan tuen hyödyntämisen kautta siihen, että kehitysvammaisten ihmisten työllistämisen nähtiin myös taloudellisesti kannattavana. Hanke mahdollisti lopulta miltei kolmenkymmenen kehitysvammaisen ihmisen työsuhteisen työn jo pelkästään yhden toimialan yhdellä suurella toimijalla.

K-kauppiat kehitysvammaisten henkilöiden työnantajina

K-kauppiasliitto käynnisti 100-vuotisjuhlavuotensa kunniaksi ja osana yhteiskuntavastuuta huhtikuussa 2012 Monenlaisia tuloksentehtäviä -hankkeen yhdessä Kehitysvammaliiton kanssa. Hankkeen tarkoituksena oli tarjota työsuhteisia työpaikkoja niille kehitysvammaisille henkilöille, jotka olivat kiinnostuneita kaupan työtehtävistä. Avotyötoiminta ei kuulunut toiminnan piiriin.

Hankkeeseen palkattiin kokopäiväinen työvalmentaja, jonka tehtävänä oli tiedottaa noin 1200 K-kauppialle kehitysvammaisten työllistämisestä ja työhönvalmennuksesta, etsiä tarvittaessa sopiva työntekijä työhön ja olla yhteistyössä paikallisten yhteistyökumppanien, muun muassa TE-toimistojen kanssa. Toisin sanoen hankkeen tarkoituksena oli liittää yhteen kaikki tarvittavat osapuolet, jotta työllistäminen ja työllistyminen onnistuisivat mahdollisimman helposti.

Vuoden mittaisen hankkeen tarkoituksena oli alun perin toimia pääkaupunkiseudulla, mutta koska halukkaita K-kauppiaita työllistää kehitysvammaisia työntekijöitä ilmaantui lisää eri puolilta Suomea, päätettiin hanketta jatkaa elokuuhun 2013 saakka, ja hanke laajeni valtakunnalliseksi. Kaiken kaikkiaan yli 70 K-kauppiasta eri puolilta Suomea ilmaisi kiinnostustaan palkata työsuhteeseen kehitysvammainen työntekijä.

Kysyntä ja tarjonta kohtasivat

Kaupan alan moninaiset ja avustavat työtehtävät ovat monesti sopivia kehitysvammaisille henkilöille. Heitä on työllistynyt kuorman purkuun, tavaroiden hyllytykseen, pullonpalautus- ja pahvipisteeseen, varasto- tai siistimistöihin, kuten kaupan, sosiaalitulojen ja ulkoalueiden siistimiseen. Osalla kehitysvammaisista työntekijöistä on toi-

mitilahuoltajan tai kokin ammattitutkinto, ja he ovat työllistyneet niihin K-kauppoihin, joissa on ollut avoinna kyseisen alan työpaikka.

Hankkeen myötä solmittiin yhteensä 27 työsopimusta K-kauppiaan ja kehitysvammaisen henkilön välillä. Lähes kaikissa tapauksissa hyödynnettiin TE-toimiston myöntämää palkkatukea. Osalla työntekijöistä oli ammatillinen tutkinto, ja moni sai työkyvyttömyyseläkettä. Työsuhteiden pituus vaihteli työntekijän työkyvyn ja osaamisen sekä työtilanteen mukaan. Lähes joka toisella työntekijällä oli vähintään vuoden mittaisia tai sitä pidempiä työsuhteita. Osa hankkeen aikana työllistyneistä on edelleen töissä samassa paikassa vakituksessa työsuhteessa.

Monenlaisia tuloksetekijöitä -hanke oli osa K-kauppiaitten yhteiskuntavastuullista toimintaa. K-kauppiat ovat itsenäisiä yrittäjiä, jotka toimivat omilla paikkakunnillaan aktiivisina vaikuttajina. K-kauppiaalla voi olla joko omassa lähipiirissään kehitysvammaisia henkilöitä, tai he tuntevat muuten halua auttaa ja tukea vammaisia ihmisiä työllistymään ja löytämään oman paikkansa yhteiskunnassa. Hanke sai paljon myönteistä julkisuutta. Hankkeesta tuli työllistämisen lisäksi vaikuttamis- ja viestintähanke kehitysvammaisten henkilöiden asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa. Tämä kaikki vaikutti K-kauppiaitten haluun olla mukana vaikuttamassa ja kehittämässä tätä hyvää asiaa.

Työlle tarvitaan tekijä, ja sopivin henkilö valitaan työhön, oli kyse sitten vammaisesta tai ei-vammaisesta työntekijästä. Ratkaisevaa on henkilön työmotivaatio ja asenne sekä se, kuinka henkilö suoriutuu työstä ja sopeutuu työhön sekä työyhteisöön. Muutama kauppias on kertonut, että pienet virheet on sallittu, koska henkilön valloittava persoonana kompensoi puutteellista osaamista. Työntekijä tuo työyhteisöön ja asiakaskuntaan iloa, hyväätahtoisuutta ja erilaisuutta. Yleensä kehitysvammaiset henkilöt hoitavat hyvin kaikki sovitut työntehtävät, mutta uuden oppiminen ja oma-aloitteisuus voi olla haasteellista. Monissa tapauksissa kehitysvammaisen työntekijä on ansainnut paikkansa työyhteisössään, ja hänet halutaan jatkossakin pitää palkkatuen avulla tai ilman. Tähän vaikuttaa henkilön vammaisuus ja hänen työkykynsä.

Hankkeen työvalmentajan tuki K-kauppiaille

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistäminen työsuhteeseen on varsin uutta avotyötoimintaan verrattuna, jolla on taasen pitkät perinteet Suomessa. Työsuhteeseen liittyvät lainsäädäntö ja yhteistyö eri viranomaisten kanssa tekevät työllistämisen ensikertalaiselle työnantajalle haasteelliseksi verrattuna siihen, jos hän työllistäisi ei-vammaisen henkilön.

Vanhoilliset asenteet ja ennakkoluulot työllistää kehitysvammaisen henkilön työsuhteeseen ovat kenties suurimmat esteet. Hankkeen alkuaikoina kehitysvammaiset henkilöt, jotka saivat työkyvyttömyyseläkettä, eivät päässeet joillakin paikkakunnilla ilmoittautumaan työttömiksi työnhakijoiksi TE-toimistoon, vaikka se oli lain mukaan mahdollista. TE-toimistojen virheellinen toiminta hidasti työllistämistä jopa kuusi kuukautta ja joissakin tapauksissa esti kokonaan K-kauppiasta saamasta palkkatukea tai työolosuhteiden järjestelytukea työllistämisen tueksi.

Hankkeen työvalmentajan rooli oli merkittävä ja välttämätön. Hän otti aktiivisesti yhteyttä kaikkiin K-kauppiaisiin kautta maan. Kauppiat saattoivat tarvita tukea ja opastusta erilaisten hakemusten täyttämisessä ja viranomaisyhteistyössä, palkan ja eläkkeen yhteensovittamisessa, kenties sopivan työntekijän löytämisessä sekä työvalmennuksessa. Työvalmentaja avasi byrokratiaa kauppiaiden arkikielelle ja käytäntöön. Hän liitti yhteen tarvittavat paikalliset asianomaiset ja tiedot työllistämisen ympärillä niin, ettei kenenkään tarvinnut lähteä niitä yksittäin etsimään. Hän toimi tietoväylänä työ- ja elinkeinoministeriöön vanhoillisten asioiden muuttamiseksi, jotta ne vastaisivat jatkossa nykyaikaa. Yksi onnistunut työllistyminen johti toiseen työllistymiseen, ja innokkuus yhteistyökumppaneiden välillä lisääntyi.

Hankkeen aikana ja nykyisinkin haasteeksi on osoittautunut työvalmennuksen puute suuressa osassa Suomea. Suurimmissa kaupungeissa on saatavilla tuetun työllistämisen palvelua ja ammattitaitoisen työvalmentajan apua, mutta pienemmillä paikkakunnilla tätä ei ole. Muutamissa tapauksissa kehitysvammaisen henkilön oma perhe oli työllistymisen esteenä. He pelkäsivät työsuhteen mukana tulevia velvoitteita ja sekavaa byrokratiaa, tai heillä oli huoli henkilön työssä jaksamisesta ja hänen terveydentilastaan. Omaiset olivat tottuneet päivä-, työ- tai avotyötoimintaan, joten informaation puute työllistymisestä avoimille työmarkkinoille esti työsuhteeseen pääsyn.

Erilaiset tuet työllistämisen tukena

Palkkatuki kompensoi kehitysvammaisen osittain alhaista työkykyä verrattuna muihin työntekijöihin. Tämän vuoksi palkkatuki toimii motivoivana tekijänä työllistää kehitysvammainen henkilö ei-vammaisen henkilön sijaan. Myös työolosuhteiden järjestelytuki, jossa voi hyödyntää muun muassa toisen työntekijän antamaa tukea vammaisen työntekijän työssä pysymiseen, voi motivoida K-kauppiasta työllistämään kehitysvammaisen henkilön.

Ammattitaitoinen, paikallinen työvalmentaja on tärkeässä avainasemassa työntekijälle ja työnantajalle kaikissa työllistämiseen liittyvissä asioissa sekä henkilön työssä pysymiseen jatkossa. K-kauppiat ovat kiireisiä yksityisyrittäjiä, joten toimiva tuetun työllistämisen palvelu ja päivitetty informaatio nopeuttavat työllistämistä tai ainakin auttavat kauppiasta tekemään rekrytointipäätöksen. Jo hyväksi koettu kokemus hiukan erilaisesta työntekijästä auttaa tekemään seuraavan rekrytointipäätöksen. Kun tarpeeksi moni työnantaja kokee hyvänä vaihtoehtona työllistää kehitysvammainen henkilö, myös ympäristö kokee sen jatkossa luonnollisena.

K-kauppiasliitto suosittelee työsuhdetta

K-kauppias on paikallinen vaikuttaja paikkakunnallaan ja omassa yhteisössään. K-kauppias luo toiminnallaan positiivisen tunnesiteen alueen asukkaisiin, joten hänen tekemisiään seurataan. K-kauppias voi siten omalla esimerkillään olla vaikuttamassa yhteiskunnallisesti tärkeisiin asioihin. Yleiseksi käytännöksi muotoutunut avotyötoiminta on kehitysvammaisten ihmisten ja yhdenvertaisen yhteiskunnan näkökulmasta arveluttavaa.

K-kauppiasliitto suosittelee työllistämään kehitysvammaisen henkilön ensiksi työkokeilun avulla. Siinä 1 – 3 kuukauden työkokeilujakson aikana K-kauppias voi muodostaa käsityksen kehitysvammaisen henkilön työkyvystä ja -motivaatiosta. Työkokeilujakson aikana työnantajalla on käytettävissä TE-toimiston ja työvalmentajan tuki sekä heidän ammattitaitonsa. Mikäli työkokeilija osoittautuu sopivaksi kyseiseen työhön, hänet voidaan palkata työsuhteeseen työhön kokeilujakson päätteeksi. K-kauppiaan ei tarvitse tehdä työllistämispäätöstä yksin, vaan hän voi jakaa mielipiteitä edellä mainittujen asiantuntijoiden kanssa.

Moni kehitysvammainen työntekijä on osoittanut sitoutunutta työmoraalia ja tuonut siten työyhteisön ilmapiiriin myönteistä vaikutusta. Työpaikan pelisäännöissä on paljon opeteltavaa ja niiden suhteen voi varsinkin alussa olla kertauksen tarvetta, mutta alkuhankaluuksien jälkeen työt yleensä sujuvat. Suuret, ylitsepääsemättömät yhteistyövaikeudet ovat hyvin harvinaisia.

Monenlaisia tuloksetekijöitä -hanke ja kehitysvammaisten henkilöiden työllistäminen työsuhteeseen työhön K-kauppoihin on hyvä esimerkki muille työpaikoille ja organisaatioille. Määräaikaisesta toiminnasta voi tulla pysyvää ja onnistunutta, kun vain kaikki osapuolet hoitavat hyvin oman osuutensa työllistämisen ympärillä. K-kauppiat ja heillä työsuhteessa olevat kehitysvammaiset työntekijät ovat niin tehneet.

Hyvä työ jatkuu

Monenlaisia tuloksetekijöitä -hanke päättyi elokuussa 2013, mutta se jatkuu edelleen K-ryhmässä laajemmassa mittakaavassa. Kesko ja K-kauppiasliitto aloittivat vuonna 2013 valtakunnallisen Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman, jonka tarkoituksena on tarjota työ-, työkokeilu- ja oppisopimuspaikkoja alle 30-vuotiaille nuorille ja siten ehkäistä heidän syrjäytymistään työmarkkinoilta. Tähän kohderyhmään sisällytettiin myös vammaiset nuoret sekä nuoret maahanmuuttajat. Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen työvalmentaja jatkaa Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman koordinaattorina. Hän antaa K-kauppiaille henkilökohtaista neuvontaa kaikkien nuorten, myös vammaisten nuorten työllistämässä ja oppisopimuskoulutuksessa. Viimeisen kahden vuoden aikana lähes 17 000 alle 30-vuotiaasta nuorta on työllistynyt K-ryhmän työpaikkoihin. Nykyisin yhä useampi vammainen henkilö saa työpaikan K-kaupoista. Syinä tähän ovat käytännössä hyväksi havaittu toiminta, informaatio vammaisten työllistämisestä sekä K-kauppiaiden halu olla kantamassa yhteiskuntavastuuta.

Kirjoittaja: Johanna Kinnunen, K-kauppiasliitto ry, nuorisotakuu-koordinaattori (Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen työvalmentaja)

5. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä sekä heidän työllistämiseen saadusta tuesta. Kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat työnantajat, joilla on kehitysvammaisia työntekijöitä joko palkkatyösuhteessa tai avotyötoiminnassa. Työnantajat valittiin mukaan sen perusteella, että he työllistivät KIT-hankkeen yhteistyöorganisaatioiden kehitysvammaisia asiakkaita. Kyselylomakkeita palautui yhteensä 75 kpl ja palautusprosentiksi arvioitiin 32, mitä voidaan pitää kohtuullisena. Kyselyn vastaajat edustavat työnantajia, joilla on omakohtaista kokemusta kehitysvammaisista ihmisistä työntekijöinä.

Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä

Tutkimuksen perusteella työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistään ovat erittäin positiivisia. Työnantajien mukaan kehitysvammaiset työntekijät tulevat hyvin toimeen sekä työtovereiden että asiakkaiden kanssa, heitä kohdellaan tasavertaisina, ja he vaikuttavat positiivisesti niin työyhteisön ilmapiiriin kuin organisaation imagoon. Heillä ei nähdä olevan muita suurempaa tapaturmariskiä eikä muita enempää sairauspoissaoloja. He ovat sitoutuneita työhönsä ja suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin, joskin tehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa. Kehitysvammaisten työntekijöiden työtehtävistä suoriutuminen asettuu tässä yllättävänkin myönteiseen valoon: kaikesta huolimatta, heidän ovat kuitenkin vammaisia henkilöitä, joille vielä suurimmalle osalle on myönnetty työkyvyttömyyseläke tämän vamman perusteella!

Selkeimmin vastaajien näkemyksiä jakoivat väittämät ”heillä on muita useammin ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä”, ”heillä on muita useammin ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa” ja ”he suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin”. Hieman vajaa kolmannes vastaajista arvioi, että kehitysvammaisilla työntekijöillä on muita enemmän ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä ja runsas viidennes, että heillä on ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa. Tämä ei ole mikään yllätys; kehitysvammaisuuden liittyy usein ongelmia sosiaalisissa taidoissa sekä abstraktien käsitteiden kuten ajan ja rahan ymmärtämisessä. Näistä ongelmista huolimatta näidenkin työnantajien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä muutoin olivat kuitenkin erittäin positiivisia, kuten tulokset osoittavat.

Työnantajien positiiviset näkemykset liittyvät todennäköisesti heidän omakohtaisiin kokemuksiinsa kehitysvammaisista työntekijöistä. Esimerkiksi Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006a) tutkimuksessa, jonka vastaajista vain noin kolmannes oli työllistänyt heikossa markkina-asemassa olevia henkilöitä (ja kehitysvammaisia henkilöitä vain pari prosenttia), kehitysvammaiset ja psyykkisesti vajaakuntoiset henkilöt nähtiin kaikkein vähiten haluttuina työntekijöinä. Edelleen tutkimuksessa todetaan, että ”arviot työntekijöiden työssä selviytymisestä erosivat sen mukaan, oliko yrityksellä kokemusta heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisestä. Kun yrityksellä oli kokemusta työllistämisestä, arviot olivat tilastollisesti merkitsevästi myönteisempiä kuin kokemusta vailla olevilla yrityksillä” (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006b, s. 3). Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Varanka ym. 2011) on havaittu muun muassa, että työnantajilla on varsin yleinen ennakkokäsitys siitä, että vammaisilla työntekijöillä on kohonnut tapaturmariski sekä muita enemmän sairaudesta johtuvia poissaoloja. Tämän tutkimuksen työnantajat, joilla oli siis kokemusta asiasta, eivät nähneet kehitysvammaisilla työntekijöillä olevan muita suurempaa tapaturmariskiä tai muita enemmän sairauspoissaoloja.

Mielenkiintoista on myös se, että Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne -tutkimuksessa (Vesala ym. 2015) työssä, avotyötoiminnassa tai työtoiminnassa tällä hetkellä olevien kehitysvammaisten henkilöiden haasteiksi työn tai työllistymisen kannalta koettiin useimmin heidän fyysiseen tai psyykkiseen terveyteensä liittyvät rajoitteet. Sen sijaan sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmia tai haasteita ohjeiden ja sääntöjen noudattamisessa tai työaikojen noudattamisessa mainittiin haasteina vain kolmella – neljällä prosentilla.

Vertailtaessa avotyötoimintaan ja palkkatyösuhteeseen työllistäneiden työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia havaittiin näiden ryhmien välillä eroja noin kolmanneksessa väittämistä; siten näkemykset olivat suurimmaksi osaksi hyvin samankaltaisia. Tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä havaittiin seuraavissa kymmenessä väittämässä:

He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin

He suoriutuvat työnsä määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista

He ovat sitoutuneita työhönsä

He vaikuttavat myönteisesti organisaatiomme imagoon

Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista

Työntekijän tukemisessa työnaikana on onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt

Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme

Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme

Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet

Kaikissa väittämissä erot olivat samansuuntaiset: palkkatyöhön työllistäneet työnantajat arvioivat kehitysvammaisia työntekijöitä myönteisemmin, olivat tyytyväisempiä työhönvalmentajan tukeen sekä pitivät useammin vajaakuntoisten ja kehitysvammaisten ihmisten työllistämistä tärkeänä. Kiinnostavaa on, että kolmannes vain avotyötoimintaa tarjoavista työnantajista ei kokenut vallitsevia asenteita työllistymisen esteenä; tulosten perusteella he näyttävät sen sijaan katsovan, että työllistymisen esteenä on pikemminkin se, ettei kehitysvammaisten ihmisten työpanos täytä palkkatyön vaatimuksia.

Mielenkiintoista on myös, ettei näiden ryhmien välillä havaittu eroa väittämässä ”Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksilla työllistyä muuten oli suuri merkitys avotyön/työn aloittamisen perusteluissa”. Voisi olettaa, että palkkatyösuhteeseen palkattaisiin nimenomaan siitä syystä, että tarvitaan tekijää työhön, eikä siksi, että halutaan tukea tietynlaista – kehitysvammaista – henkilöä. Avotyötoimintapaikan tarjoaminen voisi olla helpommin kuviteltavissa armelaisuuden kohteeksi. Ja kääntäen: jos nimenomaan halutaan tietyt työt suoritetuiksi, niin miksi siitä ei makseta palkkaa?

Kokemukset työllistämisestä ja työllistämiseen saadusta tuesta

Työnantajat olivat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä työhönvalmentajilta saamaansa tukeen, tyytyväisimpiä olivat palkkatyöhön työllistäneet. He kokivat, että olivat saaneet helposti omaksuttavaa tietoa palkkatukeen sekä muihin tukimuotoihin liittyen ja että työnantajan tukemisessa mahdollisissa ongelmatilanteissa oli onnistuttu. Kysymykseen, miksi palkkatyöhön työllistäneiden työnantajien tukemisessa oli onnistuttu paremmin, tutkimus ei anna yksiselitteistä vastausta. Tutkimustuloksia voidaan verrata aikaisempaan tutkimukseen, jossa selvitettiin työnantajien kokemuksia työhönvalmentajista muiden heikosti työllistyvien ryhmien kohdalla (Härkäpää, Harkko ja Lehtikoinen 2013). Kyseisessä tutkimuksessa todettiin tämän tutkimuksen kanssa yhtäläisesti, että vaikka työnantajat suhtautuvat saatuun tukeen yleisesti myönteisesti, kokemukset työhönvalmentajan tuesta vaihtelevat tapauskohtaisesti. Työnantajat kokevat tärkeäksi saada helposti omaksuttavaa tietoa palkkatukeen ja muihin tukimahdollisuuksiin liittyen, sillä he joutuvat tasapainottelemaan työssä suoriutumisen, työntekijän tukemisen ja työllistämiseen liittyvien taloudellisten kysymysten parissa. Työhönvalmentajien toiminnan kehittämistarpeeksi voidaan yleistää työsuhteen perustamiseen liittyvän taloudellisen tuen lisäksi työtehtävien yksilökohtaisempi räätälöinti – mikä edellyttää työhönvalmentajalta toisaalta työpaikan tarpeiden ja toisaalta työntekijän vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista – sekä riittävän ja jatkuvan tuen varmistamisen työn alettua.

Palkkatyösuhteeseen kehitysvammaisia työllistäneistä 65 prosenttia näki työllistämisen taloudellisesti kannattavana ja vain 5 % kannattamattomana. Taloudellisten perusteiden lisäksi kehitysvammaisten ihmisten työllistämisen syinä korostuivat työnantajan yhteiskuntavastuu sekä tietoisuus kehitysvammaisten heikosta asemasta työmarkkinoilla.

Mahdollisuudet palkkatyöhön

Niistä työnantajista, joilla on kehitysvammaisia ihmisiä avotyötoiminnassa, reilu neljännes (26,5 %) oli sitä mieltä, että osa avotyösuhteista olisi muutettavissa palkkatyösuhteeksi. Tämä osuus on suunnilleen sama riippumatta työnantajien kokemuksista kehitysvammaisista ihmisistä työntekijöinä, työhönvalmentajien toiminnasta tai työnantajien yleisistä työllistämisenäkemyksistä. Valtaosa kuitenkin koki, että työsuhteeseen siirtyminen ei ole mahdollista.

Sitä, miksi avotyötoimintaa ei voi muuttaa palkkatyösuhteeksi, perusteltiin yleisimmin työnantajan, tavallisimmin siis kunnan heikolla taloudellisella tilanteella. Työnantajalla ei ole riittävästi taloudellisia resursseja palkan maksamiseen, tai kunnalla ei ole avoimia vakansseja. Palkkaaminen voi myös edellyttää tiettyjä kelpoisuusehtoja, joita avotyötoiminnassa olevilla kehitysvammaisilla henkilöillä ei ole. Toisaalta myös katsottiin, että talouteen liittyviin argumentteihin on helppo vedota.

Moni tekee työnsä asiallisesti ja sitoutuneesti, mutta korvaus on mitätön. (AVO)

Palkkaamattomuutta perusteltiin usein sillä, että avotyötoiminnassa olevien työn tuottavuus on liian vähäistä, omatoiminen työnteko ei heiltä onnistu ja että he tarvitsevat työn tekemiseen jatkuvan ohjauksen. Yksittäisinä mainintoina syiksi mainittiin myös työkyvyttömyyseläkkeen ansaintaraja sekä se, että työnantajaorganisaatiolla on liian vähän tietoa ja uskallusta palkata kehitysvammainen työntekijä.

Palkkaamista edesauttaisivat vastaajien mukaan mm. seuraavat asiat:

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

Vastanneiden työnantajien mukaan näillä edellytyksillä yleinen asenneilmasto voisi muuttua myönteisemmäksi, ja työnantajien rohkeus palkata kehitysvammaisia työntekijöitä lisääntyisi.

Pitäisi olla järjestelmä, jossa molemmat vaihtoehdot ovat mahdollisia. Esim. meillä ei joka päivälle ole tarjota palkkatyötä.

Keskeinen ajattelutavan muutos liittyy siihen, että työnantajien tarpeet tulee entistä paremmin ottaa huomioon työllistämistä tukevilla palveluilla. Aktiivisuus työnantajakontakteissa ja työnantajan tarpeiden huomioiminen tulisi entistä enemmän olla palvelun sisäänrakennettuja elementtejä. Työhönvalmentajat tukevat sekä kehitysvammaisia asiakkaita löytämään sopivan työpaikan että työnantajia löytämään työntekijän aitoon tarpeeseen. Työnantajia tuetaan tapauskohtaisesti tarpeen mukaan.

Työnantajan mahdollisuus saada riittävästi tukea työllistymisen yhteydessä on eräs keskeisimpiä ehtoja kehitysvammaisten työllistymiselle. Riittävän tuen saantiin taas vaikuttaa, löytyykö tuetun työllistymisen palvelun kaltaista palvelua kehitysvammaisille tarjottavien palveluiden valikossa. Kymenlaakson työnantajien koettiin usein olevan tietämättömiä mahdollisuuksista saada taloudellista tukea ja ohjausta (Harkko 2015). Työnantajien informointi käytettävissä olevista taloudellisista etuuksista ja muista etuuksista koettiin puutteelliseksi. Tällä osa-alueella todettiin olevan kehittymisen paikka. Tässä käsillä olevassa tutkimuksessa kehitysvammaisia ihmisiä palkkatyöhön työllistäneistä kolmannes ei ollut hakenut palkkatukea. Kertooko se siitä, että palkkatukea ei näissä tapauksissa tarvittu vai siitä, että tuesta ei saatu riittävästi tietoa tai sen hakeminen koettiin liian hankalaksi?

Kehitysvammaisia on ollut tapana pitää julkisen tulonsiirto- ja palvelujärjestelmän näkökulmasta verrattain homogeenisenä ryhmänä ja heidän palkkatyöhön osallistumisen tukeminen on ollut toissijainen tavoite verrattuna esimerkiksi ammatillisen koulutuksen tai asumisen tukemiseen. Helposti kuitenkin käy niin, että kehitysvammaisten henkilökohtaiset tavoitteet jäävät huomiotta, kun samoista niukoista sosiaalipalveluiden resursseista kamppailee useampi vaikeasti työllistyvien ryhmä. Ilman kuntien strategista sitoutumista kehitysvammaisten työllistymisen kehittäminen uhkaa jäädä yksittäisten virkamiesten ja asiakastyöntekijöiden aloitteellisuuden varaan. Harkon (2015) selvityksessä palveluiden kehittämiskohteiksi nimettiin kehitysvammaisen henkilöiden työllistymisen asettaminen strategiseksi tavoitteeksi, prosessivastuiden määrittäminen eri toimijoiden välillä, kannusteiden luominen kaikille osapuolille sekä olemassa olevien voimavarojen entistä parempi hyödyntäminen.

Haasteita jatkotutkimukselle

Sitä, miksi palkkatyöhön työllistäneet työnantajat arvioivat kehitysvammaisia työntekijöitä ja työhönvalmentajan tukea myönteisemmin ja pitivät useammin vajaakuntoisten ja kehitysvammaisten ihmisten työllistämistä tärkeänä, ei tämän tutkimuksen puitteissa päästy selvittämään, mutta se herättää kysymyksiä esimerkiksi jatkotutkimusta ajatellen. Johtuvatko erot siitä, että palkkatyöhön valikoituvat parhaat työntekijät? Valtaosa työnantajista ei kuitenkaan nähnyt ongelmia avotyötoiminnassa olevien työstä suoriutumisessa. Lisäksi on muistettava, että palkka itsessään vaikuttaa työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon. Voi myös pohtia, millaista vaihtelua on ollut työnantajien saamassa työhönvalmentajan palvelussa. Ovatko palkkatyöhön työllistäneet saaneet parempaa työhönvalmentajan palvelua? Onko työhönvalmentajan toiminnan laadulla ollut vaikutusta siihen, päädytäänkö neuvotteluissa avotyötoimintaan vai palkkatyöhön?

Työnantajien omakohtaiset kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä johtavat siis positiivisempiin näkemyksiin kehitysvammaisten ihmisten työllistämisestä. Työllistämisen edistämistyössä oleellista olisi siten lisätä työnantajien tietoutta ja tuntemusta kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisista sekä kuvata onnistuneita tapauksia. Työhönvalmentajat ovat tässä luonnollisesti erittäin tärkeässä roolissa. Miten luoda tilaisuuksia kohtaamisille ja tiedonvälitykselle?

Tämä tutkimus on rajautunut pelkästään niihin työnantajiin, joilla on omakohtaista kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä. Edelliset tutkimukset, joissa on tutkittu yleensä työnantajien näkemyksiä, ovat jo vuosien takaa. Ovatko työnantajien näkemykset kaikkiaan muuttuneet? Onko yleinen ilmapiiri muuttunut hyväksyvämmäksi vai kielteisemmäksi? Tähän tarvittaisiin uutta tutkimusta, joka auttaisi suuntaamaan (kehitys)vammaisten ihmisten työllistymistä edistävää tiedotus- ja vaikuttamistoimintaa.

Lopuksi

Tutkimus osoittaa, että kehitysvammaisia ihmisiä palkkatyöhön työllistäneillä työnantajilla on hyvin myönteiset kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistään. Tutkimustulosten valossa voidaan todeta, että suuri joukko työnantajia jakaa kehitysvammaisia ihmisiä palkkatyöhön työllistäneen K-kauppias Juha Pöyhösen ajatukset: ”Minulla on 20 alaista, eikä minulla ole varaa tarjota suojatyötä. Mielestäni työn teettäminen avotyösuhteessa on alentavaa ja epäreilua työntekijää kohtaan. Haluan, että työntekijäni ovat oikeasti töissä oikealla palkalla.” (K-kauppiasliitto ry 2013)

Liite 1: Kyselylomake

KIT-projekti / Työnantajakysely 2014

Kyselyllä kerätään tietoa kehitysvammaisia henkilöitä joko avotyötoimintaan tai palkkatyöhön työllistäneiden työnantajien kokemuksista ja näkemyksistä. Kyselylomake on lähetetty niille työnantajille / niihin organisaatioihin, joihin ”kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne”-kyselyn piiriin kuuluvia kehitysvammaisia henkilöitä on töissä. Toivomme, että lomakkeeseen vastaa henkilö, joka vastaa em. henkilöiden työn ohjauksesta tai on heidän esimiehensä. Organisaatioiden yhteystietoja ei ole tutkimuksen tekijöiden käytössä, vaan kutsu kyselyyn osallistumisesta on välitetty yhteistyöorganisaatioidemme kautta. Kaikki vastaukset käsitellään ja tutkimuksen tulokset raportoidaan luottamuksellisesti, niin ettei yksittäisiä vastaajia ole niistä tunnistettavissa. Tutkimukseen liittyviin kysymyksiin vastaa Kehitysvammaliiton tutkija Hannu Vesala, p. 09 348 09 255, hannu.vesala@kvl.fi.

Vastaamaan pääsette sähköpostiviestissä olevan linkin kautta. Toivomme Teidän vastaavan 15.11.2014 mennessä.

Yhteistyöorganisaatiot:

Kouvolan kaupunki

Kotkan kaupunki

Haminan kaupunki

Parik-säätiö

Carea-kuntayhtymä

Sotek-säätiö

Ravimäkiyhdistys

Helsingin kaupunki

Vantaan kaupunki

Rinnekoti-säätiö

Eteva-kuntayhtymä

Rinnekoti-säätiö

Tampereen kaupunki

Joensuun kaupunki

Nuorten Ystävät ry

Eksote-kuntayhtymä

A) Tiedot organisaatiosta ja täyttäjästä

A1. Organisaationne on

1 Yksityinen yritys

2 Julkisen sektorin organisaatio (Kunnan, kuntayhtymän tai valtion omistama)

3 Kolmannen sektorin organisaatio (järjestö, säätiö)

A2. Toimiala:

1 Kauppa

2 Teollisuus

3 Kuljetus ja varastointi

4 Majoitus ja ravitsemistoiminta

5 Kiinteistöala

6 Terveys- ja sosiaalipalvelut

7 Muut palvelut

8 Muu

☐☐☐☐☐☐☐☐

mikä: _____

A3. Organisaation / toimipisteen sijainti (paikkakunta): _____

A4. Vastaajan asema organisaatiossa

1 Yrittäjä-omistaja

2 Toimitusjohtaja tai vastaava

3 Henkilöstöpäällikkö tai henkilöstöasioista vastaava

4 Toimipisteen / yksikön esimies

5 Muu, mikä: _____

B) Organisaatiossanne / toimipisteessänne palkkatyösuhteessa ja/tai avotyösuhteessa olevat kehitysvammaiset henkilöt

B1. Kuinka monta henkilöä työskentelee organisaatiossanne tällä hetkellä

1) Avotyösuhteessa _____ henkilöä

2) Palkkatyösuhteessa _____ henkilöä

B2. Millaisia työtehtäviä he tekevät (kuvaile lyhyesti):

B3. Onko tällä hetkellä työskentelevien kehitysvammaisten henkilöiden lisäksi aiemmin työllistetty muita kehitysvammaisia henkilöitä?

Avotyötoimintaan Palkkatyöhön

1) ei

1) ei

2) kyllä

2) kyllä

C) Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä

C1. Millaisia kokemuksia organisaatiossanne on kehitysvammaisista työntekijöistä (niin nykyisistä kuin aikaisemmista)? Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä – 5 = Täysin samaa mieltä.

Kehitysvammaiset työntekijät...

1) Tulevat hyvin toimeen muiden työtovereiden kanssa

2) Heitä kohdellaan työyhteisössämme tasavertaisina työntekijöinä

3) Heillä on muita useammin ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä

4) Ovat sitoutuneita työhönsä

- 5) Heillä on muita työntekijöitä useammin ongelmia työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa
- 6) Heillä on muita työntekijöitä suurempi tapaturmariski
- 7) He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin
- 8) He suoriutuvat työnsä määrällisistä ja laadullisista vaatimuksista
- 9) Työtehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa
- 10) He vaikuttavat positiivisesti työyhteisöimme ilmapiiriin
- 12) Heillä on muita työntekijöitä enemmän sairauspoissaoloja
- 13) He tulevat hyvin toimeen asiakkaiden kanssa
- 14) He vaikuttavat myönteisesti organisaatiomme imagoon

C3. Millaisia myönteisiä / kielteisiä kokemuksia teillä on ollut / haluat kertoa?

1) Myönteisiä _____

2) Kielteisiä _____

3) Muita _____

D. Tuki työllistämiseen

D1. Työvalmentajan (tai avotyön ohjaajan) tuki arvioi asteikolla 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä):

- 1. Työvalmentaja tutustui hyvin työpaikan tarpeisiin ennen kehitysvammaisen henkilön työn aloittamista
- 2. Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksilla työllistyä muuten oli suuri merkitys avotyön / työn aloittamisen perusteluissa.
- 3. Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksuttavaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista.
- 4. Työnantajaa informoitiin täsmällisesti työntekijän valmiuksista ja rajoitteista.
- 5. Olen tyytyväinen työvalmentajan tarjoamaan tukeen työsuhteen perustamisessa liittyvissä paperitöissä (esim. palkkatukiasiat tai työvoiman vuokraus yritykselle)
- 6. Työntekijän tukemisessa työnaikana on onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt

D2. Taloudelliset tuet

Organisaatiomme on hakenut (vaihtoehdot: 1= Ei ole hakenut; 2=on hakenut, mutta ei ole saanut; 3 = on hakenut ja saanut)

1. Palkkatukea
2. Työolosuhteiden järjestelytukea
3. Muuta tukea

Kokemuksia tukien hakemisesta:

E. Avotyössä olevat

Kysymyksiä pelkästään koskien avotyötoiminnassa olevia kehitysvammaisia henkilöitä.

E1) Olisiko mahdollista muuttaa organisaatiossanne olevat avotyösuhteet palkkatyösuhteeksi?

- 1) ei
- 2) kyllä, osa
- 3) kyllä, kaikki

E2) Mitkä asiat estävät tai minkä muuttaminen voisi edesauttaa/mahdollistaa avotyötoiminnan muuttamista palkkatyösuhteeksi?

F. Yleistä

(asteikolla 1 Täysin eri mieltä – 5 = Täysin samaa mieltä)

- 1) Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme
- 2) Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme
- 3) Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti
- 4) Kaikki ansaitsevat korvauksen tekemästään työstä
- 5) Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa.

- 6) Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet
- 7) Kuntien tulisi entistä määrätietoisemmin luoda edellytyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle
- 8) Lainsäädäntö (esim. eläkkeen yhteensovittaminen palkkatyöhön) estää palkkatyöhön työllistymistä
- 9) Moni työnantaja olisi valmis työllistämään kehitysvammaisen henkilön, jos byrokratia ei hankaloittaisi sitä.

Muita kommentteja: _____

Kiitos vastaamisesta!

Liite 2: Taulukot: yksityinen, julkinen tai kolmas sektori

Seuraavissa taulukoissa vertaillaan yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin organisaatioita. Vertailut tehtiin käyttämällä yksisuuntaista varianssianalyysia.

Taulukko 6. Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä. Yksityinen vrt. julkinen vrt. kolmas sektori. Taulukoitu ryhmittäin keskiarvot ja keskihajonnat sekä yksisuuntaisten varianssianalyysien tulokset.

	Yksityinen sektori (n = 30 – 31)	Julkinen sektori (n = 23 – 24)	Kolmas sektori (n = 10)	F (p<)
Tulevat hyvin toimeen muiden työtovereiden kanssa	3.97 (.108)	4.21 (.59)	4.50 (.53)	1.59
Heillä on muita työntekijöitä enemmän sairauspoissaoloja	1.71 (1.01)	1.42 (.72)	1.40 (.52)	1.00
He ovat sitoutuneita työhönsä	4.35 (.80)	4.13 (.74)	4.50 (.71)	1.05
Heitä kohdellaan työyhteisössämme tasavertaisina jäseninä	4.26 (.73)	3.96 (.69)	4.30 (.68)	1.47
He vaikuttavat positiivisesti työyhteisöimme ilmapiiriin	3.94 (.93)	4.13 (.80)	4.30 (.68)	.81
He vaikuttavat myönteisesti organisaatiomme imagoon	4.13 (.81)	4.21 (.88)	4.10 (.74)	.09
He tulevat hyvin toimeen asiakkaiden kanssa	3.65 (1.08)	3.88 (.90)	3.90 (1.29)	.41
Heillä on muita työntekijöitä useammin ongelmia työaiko- jen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa	2.45 (1.34)	1.75 (.99)	2.30 (1.16)	2.41
Heillä on muita työntekijöitä suurempi tapaturmariski	2.29 (.90)	2.33 (.96)	1.90 (.74)	.88
He suoriutuvat työnsä määrällisistä ja laadullisista vaati- muksista	3.52 (.96)	3.54 (.88)	3.70 (.95)	.15
He suoriutuvat työtehtävistään siinä missä muutkin	3.23 (.97)	3.48 (.90)	3.90 (1.20)	1.77
Heillä on muita useammin ongelmia sosiaalisessa kanssa- käymisessä	2.87 (1.50)	2.67 (.82)	2.70 (1.16)	.20
Kehitysvammaisen henkilön työllistymistarpeella ja heidän vaikeuksilla työllistyä muuten oli suuri merkitys avo- työn/työn aloittamisen perusteluissa	3.16 (1.07)	2.73 (1.20)	3.22 (1.48)	1.03
Heillä työtehtävien suorittaminen vaatii enemmän aikaa	4.16 (.82)	3.70 (.88)	3.90 (.88)	2.01

*) p<.05, **) p<.01, ***) p<.001

Taulukko 7. Työhönvalmentajan tarjoama tuki. Yksityinen vrt. julkinen vrt. kolmas sektori. Taulukoitu ryhmittäin keskiarvot ja keskihajonnat sekä yksisuuntaisten varianssianalyysien tulokset.

	Yksityinen sektori	Julkinen sektori	Kolmas sektori	F (p<)
Työntekijän tukemisessa työnaikana on onnistuttu, jos ongelmia työssä on esiintynyt	4.03 (.91)	3.91 (.68)	4.44 (.73)	1.40
Työvalmentaja tutustui hyvin työpaikan tarpeisiin ennen kehitysvammaisen henkilön työn aloittamista	4.03 (.95)	3.83 (.89)	4.11 (.93)	.46
Olen tyytyväinen työvalmentajan tarjoamaan tukeen työ- suhteen perustamisessa liittyvissä paperitöissä (esim. palk- katukiasiat tai työvoiman vuokraus yritykselle)	3.70 (1.15)	4.00 (.80)	4.00 (.76)	.66
Työnantajaa informoitiin täsmällisesti työntekijän valmiuk- sista ja rajoitteista	3.81 (1.11)	3.87 (.97)	4.00 (.87)	.13
Työvalmentaja on tarjonnut aktiivisesti helposti omaksutta- vaa tietoa, palkkatukeen ja muihin tukimuotoihin liittyvistä mahdollisuuksista	3.39 (1.23)	3.09 (1.15)	4.00 (.71)	2.02

*) p<.05, **) p<.01, ***) p<.001

Taulukko 8. Suhtautuminen kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen. Vertailu yksityinen vs julkinen vs kolmas sektori. Taulukoitu ryhmittäin keskiarvot ja keskihajonnat sekä yksisuuntaisten varianssianalyysien tulokset.

	Yksityinen sektori	Julkinen sektori	Kolmas sektori	F (p<)
Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti	4.90 (.30)	4.77 (.69)	5.00 (.00)	.98
Kaikki ansaitsevat korvauksen tekemästään työstä	4.84 (.37)	4.57 (.73)	4.90 (.32)	2.28
Vajaakuntoisten työllistäminen on osa yhteiskuntavastuutamme	4.45 (.89)	4.35 (.78)	4.10 (.88)	.65
Kuntien tulisi entistä määrätietoisemmin luoda edellytyksiä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiselle	4.29 (.69)	4.36 (.73)	4.70 (.68)	1.30
Yhteiskuntavastuu on tärkeällä sijalla toiminnassamme	4.58 (.67)	4.00 (.91)	4.50 (.53)	4.20 *
Lainsäädäntö (esim. eläkkeen yhteensovittaminen palkkatyöhön) estää palkkatyöhön työllistymistä	3.58 (.96)	3.30 (.82)	4.00 (.94)	2.08
Moni työnantaja olisi valmis työllistämään kehitysvammaisen henkilön, jos byrokratia ei hankaloittaisi sitä	3.74 (1.06)	3.18 (1.05)	3.10 (1.10)	2.40
Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen suurimpana esteenä ovat vallitsevat asenteet	3.03 (1.20)	3.57 (1.24)	3.30 (1.25)	1.27
Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen on taloudellisesti kannattavaa	3.03 (1.28)	3.77 (1.11)	3.50 (1.51)	2.29

*) p<.05, **) p<.01, ***) p<.001

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, Mika ym. Työpolitiikan vaikuttavuus ja vaihtoehdot. Tutkimus työpoliittisten toimenpiteiden toimivuudesta, tuloksista ja tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 3/2016.

Ala-Kauhaluoma Mika ja Härkäpää Kristiina. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö, Helsinki 2006 (a).

Ala-Kauhaluoma Mika ja Härkäpää Kristiina. Palvelutyönantajat heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjinä. Kuntoutus 3/2006 (b).

Ala-Kauhaluoma, Lempola, Härkäpää. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Kuntoutussäätiön työselosteita 30/2005.

Arvio M & Sillanpää M: Prevalence, aetiology and comorbidity of severe and profound intellectual disability. Journal of Intellectual Disability Research 2003, 47, 108-112.

Asplund R, Koistinen P. Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsauksia erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 22/2014. https://www.tem.fi/files/40365/TEMjul_22_2014_web_16062014.pdf

Beyer, S, de Borja, F., de Urríes J. & Verdugo MA. (2010) A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe. Journal of policy and practice in intellectual disabilities. 2010 vol:7 nr:2 s:130 -136

Harkko, Jaakko. ”Että nämä ihmiset joilla työpanos annettavana, sais sitä antaa. Että eivät olisi palveluiden kohde” KIT-projektin toimintaympäristökartoituksen tulokset. Kehitysvammaliitto 2015. Verkkojulkaisu. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kit-projekti-toimintaymparistokartoituksen-tulokset.pdf>

Heikura, U, Taanila, A, Olsen, P, Hartikainen, A.L, Von Wendt, L & Järvelin, M.R. Temporal changes in incidence and prevalence of of Intellectual Disabilities between two cohorts in Northern Finland. AJMR 2003, 108, 19-31)

Hernandez B. Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. Journal of Rehabilitation 2000, 66, 4, 4-16.

Hietala J, Lavikainen A. Huonokuuloisena työelämässä. Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen. Kuuloliitto, 2010.

Holm P, Hopponen A. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. PTT, Helsinki 2007.

Hulkkonen, Helinä. Helsingin kehitysvammaiset tuetusti oikeaan työelämään. Artikkelit (ss. 291 – 292) teoksessa Venäläinen, Raisa (toim.): Tuettu työllistyminen. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi 1996.

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

Klem, Simo. Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Osahankkeen loppuraportti. ASKEL-hanke. VATES-säätiö 2011. Verkkojulkaisu. http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/1305632250_vammaisten-henkiloiden-aseman-tyomarkkinoilla-loppuraportti.pdf

K-kauppiasliitto ry. Kehitysvammaisen henkilön työllistäminen. K-kauppiasliiton suositus. Hämeen Kirjapaino, Tampere 2013.

Kukkonen, Tuula. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopistopaino, Joensuu 2009.

Kuusinen, Patrik.. Vajaakuntainen työvoimahallinnon käsitteenä: lyhyt historia, määritelmä ja määrittely. Työ- ja elinkeinoministeriön muistio 8.2.2010.

Kääriäinen, R. Screening and prevalence of mental retardation in four Finnish birth cohorts. 1987.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977)

Lehto Markku: Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:5.

Linnakangas R, Suikkanen A, Savtschenko, Virta L. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. STAKES, raportteja 15/2006.

Liukko J, Kuuva N. Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa. Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2015. Tampere 2015.

Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, Ruusuvoori J, Anttila H. Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. Journal of Occupational Rehabilitation 2015a; 25(2): 432-448. DOI 10.1007/s10926-014-9548-z <http://link.springer.com/article/10.1007/s10926-014-9548-z/fulltext.html>

Nevala N, Turunen J, Tiainen R, Mattila-Wiro P. Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos 2015b.

Nevala Nina ym.: Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila. Loppuraportti. Työterveyslaitos 2010.

OECD. Sickness, disability and work. Breaking the barriers. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. 2008, Vol. 3.

Paanetoja, Jaana (2013). Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 316. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

Pamenter, T. Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience. International Labour Office, Employment Sector, Skills and Employability De-partment. Geneva: ILO, 2011.

Patja, K, Iivanainen, M, Vesala, H, Oksanen, H & Ruoppila, I. Life expectance of people with intellectual disability: a 35-year follow-up study. JIDR 2000, 44, 591-599

Pirttimaa, R. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsingin yliopisto, Opettajan-koulutuslaitos, Erityispedagogiikan yksikkö, 2003.

Rantakallio, P & von Wendt, L. Risk factors for mental retardation. Archives of disease in childhood 1985, 60, 946-952.

Savtschenko V. Kuilu vammaisten ja muiden välillä on kasvanut. VATES-info 2006/3.

Seppälä, Heikki. Saatiin töitä! Monenlaisia tuloksentekijöitä -hankkeen loppuraportti. Kehitysvammaliitto 2013.

Sosiaalihuoltolaki (710/1982)

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki. <https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/116877/978-952-00-3524-2.pdf?sequence=1>

Sotkanet.fi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tietopalvelu.

Varanka, M., Lindberg J. Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämisestä. Raportti kyselytutkimuksesta. VATES-säätiö 2011.

Venäläinen, Raisa (toim.): Tuettu työllistyminen. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi 1996.

Vesala Hannu T., Klem Simo & Ahlsten Marika. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 – 2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9/2015.

Westerinen, H, Kaski, M, Virta, L, Almqvist, F & Iivanainen, M. Prevalence of intellectual disability: a comprehensive study based on national registers. JIDR 2007, 51, 715-725

Ylipaavalniemi, Pasi. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä – toiminnasta ja hyödyistä. Selvityksiä 2004:4. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.



Kehitysvammaliitto

Viljatie 4 A, 00700 Helsinki
Puh. 09 348 090

Helsinki 2016

ISSN 1798-050X (nid.)
ISBN 978-951-580-643-7 (nid.)
ISSN 1797-0474 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-951-580-644-4 (verkkojulkaisu)

<http://kehitysvammaliitto.fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut>