

AVAIMET TYÖHÖN

Kartoitus vajaakuntoisten ihmisten työmahdollisuuksista Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan työaloilla tuetun työllistämisen ja siirtymätyön malleja hyödyntäen

Heidi Hämäläinen

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Diakoninen sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK) +

diakonin virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Heidi Hämäläinen. Avaimet työhön: Kartoitus vajaakuntoisten ihmisten työmahdollisuuksista Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan työaloilla tuetun työllistämisen ja siirtymätyön malleja hyödyntäen
Helsinki, syksy 2008, 107 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Helsinki, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Kartoituksen tarkoituksena oli kartoittaa yhteisen seurakuntatyön diakonian työalan toiveesta, kuinka Helsingin seurakuntayhtymän alueella voidaan edistää vajaakuntoisten ihmisten työllistymistä. Kartoitus suunniteltiin toteutettavaksi diakonia-alan työharjoitteluni aikana vuonna 2005. Silloin suoritin Gallup-kartoituksen 24 seurakunnassa sekä yhtymän työaloilla. Opinnäytetyöksi kartoitus kehittyi myöhemmin. Kartoituksen ollessa laaja rajasin opinnäytetyöni pelkästään Helsingin seurakuntayhtymän yhteisiä työaloja koskemaan seuraavin tutkimuskysymyksiin: Millaisia kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä on yhtymän yhteisillä työaloilla? Mitä työtä on tarjolla vajaakuntoisille henkilöille? Miltä eri työaloilta työtä löytyy? Miten työtä voi toteuttaa erilaisten tuetun työllistämismenetelmien tukemana? Kuinka työaloilla suhtaudutaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen, ja kuinka tulevaisuudessa työllistämistee-
maa tulisi viedä eteenpäin?

Tutkija toteutti kartoituksen lomakekyselyllä. Koska tutkimus tuli yhteisen seurakuntatyön työllistämisyhtymän käyttöön, kyselyn kohteeksi valittiin 24 seurakuntayhtymän työalan vastaavaa työntekijää. Vastauksia tuli yhteensä 15.

Koska yhden vastaajan vastaus aikaisemmista vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksista liittyi eri organisaatioon, 14 työalasta 9:llä oli ollut aikaisempia kokemuksia työllistämistä. Erilaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät kokemukset olivat osoittautuneet suurimmaksi osaksi positiivisiksi. Se, miksi työaloilla ei ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, johtui työn luonteesta, ylimääräisten ohjausresurssien puutteesta sekä siitä, ettei kyseisiä työntekijöitä ollut tarjottu. Työtehtäviä kartoittavissa kysymyksissä vastaajat olivatideoineet mm. toimisto- ja vahtimestarien tehtäviin linkittyviä aputoita. Töiden toteuttamiseen vastaajat eivät ottaneet muilta osin kantaa kuin työtehtävien joustavien järjestelyjen osalta. Positiivisista viittauksista huolimatta 15 vastaajasta vain 5 oli valmis työllistämään vajaakuntoisen henkilön. 4 vastaajaa valitsi puolestaan kieltävän -vaihtoehdon, joista 3 perusteli valintaansa työtehtävien luonteella. Loput vastaajista olivat epävarmoja. Suurin osa työaloista valitsi fyysisen vajaakuntoisuuden ”varmimmaksi” työllistämisen vaihtoehdoksi verrattaessa valintoja psyykkiseen ja älylliseen vajaakuntoisuuteen.

Erityisjärjestelyihin liittyvät pohdinnat linkittyivät työturvallisuuteen, liikkumiseen ja työmäärän mitoittamiseen. Yleiset tietotarpeet kohdistuivat palkkatukeen, ohjauksen oppimiseen ja työllistämistä tukeviin organisaatioihin. Vaikka suurin osa vastaajista piti tuetun ja siirtymätyön malleja positiivisinä, vain 4 vastaajaa viittasi suoraan palkanmaksun mahdollisuuksiin. Työvalmentajan tarjoamaan töiden kartoitusmahdollisuuteen vastaajat suhtautuivat epävarmasti. Työllistämisen kehittämistä varten linkittyivät asenteisiin, tiedon lisäämiseen, ohjeisiin, rahoituksen kehittämiseen.

Asiasanat: vajaakuntoiset ihmiset, tuettu työllistäminen, siirtymätyö, Helsingin seurakuntayhtymä, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Heidi Hämäläinen

The Parish Union of Helsinki: Any supported employment opportunities for people with disabilities?

107 p., 4 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2008.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The object of my thesis was to examine how the Parish Union of Helsinki could provide employment for people with disabilities or mental disorders. The planning of the project started in 2005 when I worked at the deacon's office in the Parish Union. I explored jobs for different kinds of disabled persons in the Parish Union and 24 parishes in Helsinki. That research developed into my thesis. Because the research was extensive, I had to carry out this verifying survey only in the Parish Union of Helsinki. The research was divided into the following questions: What kind of experiences have employers of disabled people had at the Parish Union? What kind of work is available? What kind of sectors can employ people with a disability? How different kinds of work put into practice with supported employment? How do work sectors react to employment of people with a disability? How should this theme of employment be promoted in the future? I carried out my verifying research with a questionnaire. The subjects were 24 work sector superiors in the Parish Union. Questionnaires were sent to subjects three times and 15 completed questionnaires were returned.

One of the work sectors had reported that their experience of disabled people was linked to a different organisation. Out of 14 work sectors, 9 had had different kinds of experiences. Most short-term job experiences had been positive. If work sectors had not had experiences, the reason was the character of work, lack of resources and also that people with a disability had not been offered. Future jobs could be various assisting tasks, such as office work and duties of janitor. Although subjects had not commented on how different kinds of work could be implemented, they had however referred to flexible arrangements in their work. In spite of positive statements, from 15 subjects only 5 were ready to provide employment for people with a disability. 4 sectors chose the "no" - answer. 3 subjects out of 4 explained that the reason was the character of work. The rest of the subjects were uncertain whether they could offer employment. Most of the work sectors chose physical disability over mental disability. The special arrangements required were seemed to be linked to safety, movements and workloads. The subjects appeared to need information on subsidy of wages, counselling and organisations providing employment for people with a disability. Subjects expressed a wish to receiving information by letters, courses, through applicants and job coaches. Although most subjects considered supported and transitional employment as positive, only 4 subjects referred to the possibilities of a salary. Subjects did not consider job coaches necessarily needed. Subjects saw the development of employment to be related to attitudes, knowledge, instruction, and improvement of financing.

Keywords: people with a disability, physical disability, people with mental disorders, work, supported employment, transitional employment, the Parish Union of Helsinki, qualitative research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖN TEKEMISEN TÄRKEYS.....	9
2.1 Työn tekemisen teologia	9
2.2 Työn merkitys yhteiskunnalle	10
2.3 Työn merkitys ihmiselle.....	10
2.4 Työn merkitys vajaakuntoisille ihmisille.....	11
2.5 YK tukee vajaakuntoisten ihmisten tasa-arvoisen elämän mahdollisuuksia	14
2.6 EU vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen edistäjänä	16
3 NÄKÖKULMIA VAJAAKUNTOISUUTEEN JA VAMMAISUUTEEN.....	17
3.1 Ihminen Jumalan kuvana	17
3.2 Vammaisuuden tarkastelutapoja	18
3.3 Vajaakuntoisuus-käsitteen eri merkitykset	19
3.4 Mielenterveydellinen vajaakuntoisuus.....	20
4 TUETUN TYÖN TOTEUTUSMENETELMÄT	22
4.1 Vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen tukeminen Suomessa	22
4.2 Tuetun työllistymisen ideologia.....	24
4.3 Tuetun työllistämisen toteutus	25
4.4 Klubitalon kautta siirtymätöihin – mielenterveyskuntoutujien mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille	27
4.5 Klubitalojen siirtymätyöohjelmalla töihin	28
5 TUTKIMUKSEN TYÖYMPÄRISTÖ	29
5.1 Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset työalat yhteistyön linkittäjinä.....	29
5.2 Yhteisen seurakuntatyön diakoniatoiminta	31
6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT	32
6.1 Opinnäytetyöni taustat	32
6.2 Gallup-kyselyn tuloksia Helsingin eri seurakunnista.....	33
6.3 Opinnäytetyöni tarkoitus ja tutkimustehtävät	37
6.4 Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä lomake	38
6.5 Kartoituksen käytännön toteutus.....	42
7 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA	44
7.1 Tutkimukseen vastaajat.....	44
7.2 Työalojen aikaisemmat vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiset.....	45
7.3 Työalojen työllistämiskokemukset.....	47
7.4 Muistot vajaakuntoisista työntekijöistä ja syyt kokemusten olemattomuuteen ..	49
7.5 Tulevaisuuden työmahdollisuuksia seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla.....	51
7.6 Mahdollisten työtehtävien toteutus	53
7.7 Työalojen halukkuus työllistää vajaakuntoinen työntekijä.....	54
7.8 Työllistämismahdollisuudet suhteutettuna vajaakuntoisuuden ilmenemiseen	56
7.9 Työnantajien tietotarpeet vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä.....	59
7.10 Mielipiteitä tuetun työllistämisen ja siirtymätyön mallista.....	60
7.11 Työllistämisen kehittäminen ja tekemättömien töiden kartoittaminen	62

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	64
8.1 Vastaajien taustojen yhteys tuloksiin	64
8.2 Analysointia aikaisemmista kokemuksista	65
8.3 Tulevaisuuden työtehtävistä ja toteutuksesta	67
8.4 Työnantajien työllistämishalukkuuden taustat	68
8.5 Työnantajien tiedontarve.....	72
8.6 Tuetun työllistämisen ja siirtymätyön mallien analysoimista työalojen näkökulmasta.....	74
8.7 Vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen kehittämisideointien arviointia	76
8.8 Tekemättömien työtehtävien tarjoamat mahdollisuudet	77
8.9 Tulevaisuuden tiet työelämään seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla.....	78
8.10 Tutkimustuloksien luotettavuus	79
9 MINÄ MATKALLA TYÖELÄMÄÄN – SOSIONOMI- JA DIAKONIOPISKELIJAN AMMATILLISIA AJATUKSIA... ..	82
9.1 Kehittämistöillä työn makuun – monipuoliset oppimiskokemukset opinnäytetyöprosessissa	82
9.2 Työllä osallisuutta – opinnäytetyö ammatillisen ajattelun vahvistajana.....	85
9.3 Toiveita tulevaisuuden ammatilliselle tielle – sosionomi-diakoni-opiskelijana ristin keskellä	89
LÄHTEET	93
LIITTEET	100
Liite 1: Saatekirjelmä 1. Helsingin seurakuntayhtymän työalojen esimiehille	
Liite 2: Saatekirjelmäni 1. liittämäni tiivistetty tietoisuus vajaakuntoisuus käsitteen eri merkityksistä	
Liite 3: Saatekirjelmä 2. Helsingin seurakuntayhtymän työalojen esimiehille	
Liite 4: Kyselylomake Helsingin seurakuntayhtymän työalojen esimiehille	

1 JOHDANTO

Minä olen Lotta Maaria Suhonen.
Olen 24-vuotias, reipas ja elämänhaluinen tyttö.
Olen syntynyt ja asunut koko ikäni Tampereella.
Minulla on pieni kaksio Tampereella Kalkussa.

Käyn koulua nimeltä Aitoon kotitalousoppilaitos.
Koulussa minä harrastan lenkkeilyä,
askartelua ja musiikin kuuntelua.

Töissä käyn Tesoman toimintakeskuksessa,
josta olen tällä hetkellä irtautumassa
ja menossa itsenäisempään työhön.
Olen käynyt jo tutustumassa uuteen työpaikkaan
ja kivalta se tuntuu.

Tulevaisuuden suunnitelmana on päästä
muualle töihin.

Lotta Suhonen, Tampere. (Hölsömäki 2000, 11.)

Valitsin tuollaisen iloisuutta kumpuavan kirjoitelman johdattelamaan työni teema, koska sen kuvaus kertoo osuvasti erään yritteliään vammaisen henkilön positiivisesta asenteesta pyrkiä työelämään. Toivon tulevaisuuden tuottavan lisää samankaltaisia toiveikkaita tarinoita ja ajatuksia myös muille työn tekemisestä kiinnostuville vammaisille ja vajaakuntoisille henkilöille. Tässä tutkimuksessani tulenkin kartoittamaan vajaakuntoisille henkilöille mahdollisuuksia työllistyä Helsingin seurakuntayhtymän eri työaloille. Työelämän muutokset ovat johtaneet siihen, että useiden satojen tuhansien ihmisten on ollut vaikea löytää työtä. Monesti myös työpaikkailmoitusten toiveilla pyritään löytämään täydellinen ihminen: kielitaitoinen, kymmensormijärjestelmän sujuva hallinta, jonkinasteinen työnarkomania ja tietenkin tohtorinväitöskirja. Haluankin herätellä lukijoita arvioimaan – onko olemassa täydellistä työntekijää? Toki tietyille aloille ymmärrettävästi joudutaan luomaan tietyt koulutus- ja muut pääsykriteerit. Mutta monilta työpaikoilta löytyy kuitenkin myös niin sanottua suoritustason työtä, johon ei välttämättä tarvita korkeaa koulutusta, saati sitten loppututkintoa.

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen. Työllisyysteemat vyöryvät vähän väliä eri medioiden kautta koteihimme. Työttömyys ja työvoimapula ovat nyky-yhteiskuntamme vastinparit. Toisaalta täytyisi muistaa eläkeikäisten ihmisten määrän olevan 2020-

luvulla noin puolitoistakertainen nykyiseen verrattuna (Kiander 2005, 124). Opinnäytetyöni aiheen ajankohtaisuutta vahvistaa myös yhteisvastuukeräyksen ”Haluan töihin” -kampanja, joka kuuluu kirkon Sosiaalifoorumin tämän 2008 ja ensi vuoden teemakokoukseen. Sosiaalifoorumi on vaikuttajaverkosto, joka edistää tasa-arvoista hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta (Kirkkopalvelut 2008). Keräyksen kohteena on nuorten ja erityisesti kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen. Myös tänä vuonna julkaistu Mika Vuorelan, ”Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön” -tutkimus vahvistaa työllisyysteeman tärkeyden: 30 000 työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa ihmistä haluaisi palata töihin (Vuorela 2008, 95).

Helsingin seurakuntayhtymän diakoniassa työllistämisen edistämiskysymys nostettiin myös esille Kirkko Kaikille -vammaispoliittisen ohjelman innoittamana, joka suosittelee muun muassa seuraavia toimenpiteitä toteutettavaksi:

- Kirkko ja seurakunnat kehittävät työolojaan myös vammaisten työntekijöiden tarpeet huomioiden
- Vammaisia henkilöitä rohkaistaan hakeutumaan kirkolliseen ammattikoulutukseen
- Valmistuvia ammattilaisia palkataan kirkollisiin tehtäviin
- Vammaisia henkilöitä palkatessaan kirkko kiinnittää huomiota oikeudenmukaiseen työhön- ja etenemispolitiikkaan. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003, 18.)

Muun muassa kyseisiin suosituksiin nojaten kirkkoon ja sen seurakuntiin kohdistuu monenlaisia odotuksia: esimerkiksi kehitysvammais-, ja mielenterveystyön sektoreilta on usein kysytty, olisiko seurakunnilla tai yhtymällä tarjota työtä vajaakuntoisille ihmisille.

Kartoitustyö suunniteltiin toteutettavaksi diakonia-alan työharjoitteluni aikana vuonna 2005. Tehtäväkseni annettiin selvittää kaikista Helsingin alueen seurakunnista sekä yhtymän yhteisiltä työaloilta työllistämismahdollisuuksia vajaakuntoisille henkilöille. Koska kyseinen kartoitus oli tuolloin hyvin laaja, joudun rajaamaan tämän opinnäytetyöhöni liittyvän kyselyn vain Helsingin seurakuntayhtymän yhteistä toimintaa ja hallintoa koskevaksi. Kerron työssäni toki tuosta työharjoitteluni aikana toteuttamastani Gallup-tyyppisestä kartoituksestani ja sen tuloksista Helsingin seurakuntien osalta. Seurakuntayhtymän yhteisiä työaloja koskevat tulokset kerron opinnäytetyöhöni kuuluvan lomakekartoitukseni kautta.

Erilaiset tuetun työllistämisen tukimuodot ovat jo vakiintuneet osaksi yhteiskuntamme palvelujärjestelmää. Opinnäytetyöni toivotaan levittävän tietoa myös kirkon piirissä kyseisistä työllistämismahdollisuuksista. Koska kartoituksen kohderyhmään ovat alusta alkaen kuuluneet myös mielenterveyskuntoutujat, minua on pyydetty tässä opinnäytetyössäni tutkimaan työllistämisteemaa myös mielenterveyskuntoutujille suunnitellun siirtymätyömallin avulla.

Koska kyseisestä kartoitusteemastani ei ole julkaistu aikaisemmin mitään tämänkaltaisia tutkimuksia seurakuntien piirissä, pyrin samalla tuomaan opinnäytetyössäni pilkahduksia kristillisestä näkökulmasta katsoen. Työssäni tulen tarkastelemaan myös muun muassa edellä mainitsemaani vajaakuntoisuuskäsitettä, jota yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian työllistämistyöryhmän työntekijät toivoivat tutkimuksessa käytettävän. Laaja-alaisen kattavuutensa vuoksi vajaakuntoisuus-termiä käytetään myös työvoimahallinnossa yleisesti. Tosin Mika Vuorela kannattaa työvoimahallinnossa ja siihen linkittyvässä lainsäädännössä olevan vajaakuntoisuus-termin muuttamista osatyökykyinen-käsitteeksi. Vaikka Vuorela kannustaakin terminologian muutokseen, käytän tässä tutkimuksessani kuitenkin tuota vanhahtavaa vajaakuntoisuus-käsitettä. (Vuorela 2008, 32–33.) Vajaakuntoisuuteen liittyvää diagnosointia en teoreettisessa viitekehyksessäni esittelen, koska tutkimuksen tavoitteena on hahmottaa vajaakuntoisten ihmisten työllistymishaasteita ja mahdollisuuksia kokonaisuudessaan. Tutkimustuloksia käsitellessäni selviävät, mistä eri vajaakuntoisuusryhmistä yhtymän työaloilla on ollut kokemuksia ja millä tavoin vajaakuntoisia henkilöitä eri alat olisivat valmiita työllistämään.

Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön ja vammaisdiakonian työllistämistyöryhmä on pyytänyt jo gallup-kartoituksesta lähtien kartoittamaan seuraavanlaisiin kysymyskokonaisuuksiin vastauksia: Millaisia mahdollisia kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä saattaa jo olla seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla? Mitä työtä aloilla on tarjolla vajaakuntoisille henkilöille, ja millaiset työt voisivat olla mahdollisia? Miltä eri työaloilta tekemätöntä työtä löytyy, ja kuinka työtä voisi toteuttaa erilaisten tuetun työllistämisen menetelmien tukemana? Kartoituksessa tiedustelen myös, olisivatko työyhteisöt valmiita maksamaan tuetun työllistämismallin mukaista palkkaa, ja kuinka vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen suhtaudutaan? Tärkeää on myös löytää ideoita, kuinka tulevaisuudessa työllistämisteemaa tulisi viedä eteenpäin?

2 TYÖN TEKEMISEN TÄRKEYS

2.1 Työn tekemisen teologia

Uudessa testamentissa työn tekoa pidetään jumalanpalveluksena ja toimintana lähimmäisten hyväksi. Samalla työntekoon osallistuminen yhdistetään oikeudenmukaisuuteen. (Hallamaa 2002, 314.) Työn tekemisen korostaminen luterilaisessa kulttuurissa perustuu ajatukseen kutsumuksesta. Kristitty on kutsuttu toimimaan lähimmäisten hyväksi arjessa. Näin ollen työn tekemisellä on tarkoitettu alun pitäen kaikkea toisten hyväksi koituvaa toimintaa, eikä vain palkkatyötä. (Hallamaa 2002, 319.) Protestanttiset uskonpuhdistajat, Calvin ja Luther, nostivat kuitenkin palkkatyön nykyiseen arvoonsa (Vähätalo 1998, 125). Näin ollen luterilainen työn etiikka on voimakkaasti leimannut perinteisiä käsityksiämme työstä, sen arvosta ja merkityksestä – ei tosin Lutherin yksin hahmottamassa muodossa. Siitä on edelleen jäljellä tiettyjä peruskorostuksia, vaikka työelämä on huikeasti muuttanut muotoaan sitten uskonpuhdistuksen päivien. (Paarma 2000.)

Nykyisin on myös hyvin luonnollista, että kaikkia kynnelle kykeneviä kansalaisia kannustetaan palkkatöihin, koska sen kautta toteutuva integroituminen yhteiskuntaan mahdollistaa myös monipuolisemman elämisen sekä hyvinvointivaltion toimivuuden (Hallamaa 2002, 319). Pohjoismaisen hyvinvointivaltion taustalla on ajatus myös mahdollisimman monen kansalaisen osallistumisen mahdollisuuksista yhteiskunnan ylläpitämiseen. Kaikki ihmiset ovat yhtä arvokkaita kyvyistään ja taidoistaan riippumatta, jolloin jokaisen panos on tarpeellinen. Näkemykseen hyvinvointivaltiosta sisältyy samalla myös oikeudenmukaisuusperiaate: Jotta kaikilla olisi mahdollisuus ihmisarvoiseen elämään, yhteisö huolehtii jäsenistään tasaamalla ansiotuloja. Tällöin työn teologia tarkoittaa, että jokainen mahdollisuuksiensa mukaan osallistuu yhteisön hyvän ylläpitämiseen työntekoa kautta. Kansalainen voi tarvittaessa turvautua myös yhteiskunnan apuun, jos hän ei pysty itse hankkimaan toimeentuloaan tai huolehtimaan itsestään tai läheisistään. (Hallamaa 2002, 317.)

2.2 Työn merkitys yhteiskunnalle

Suomi on työn yhteiskunta. Maantieteellisesti ja ilmastollisesti lähes mahdottomissa olosuhteissa suomalaiset ovat työnsä avulla luoneet yhteiskunnan, joka on kiistatta liittynyt entistä tehokkaampana ja kilpailukykyisenä avoimeen maailmantalouteen. (Malkavaara 2002, 285.) Massatyöttömyyden aikana tätä saattoi olla vaikea uskoa, mutta hyvinvointiyhteiskunnan keskeiset toiminnot ja rakenteet ovat edelleen olemassa. Suomen 1990-luvun alun kriisin yhteydessä rakenteellinen uudistuminen tuli kuitenkin mahdolliseksi. Siten Suomea on usein pidetty pohjoismaisena hyvinvointivaltiomallin maana. (Heiskala 2006, 14, 21.) Hyvinvointi – Suomen rakentamiseksi on kuitenkin tarvittu valtava määrä työtä, osaamista, yhteishenkeä eli yhteisöllisiä ja yksilöllisiä arvoja. Kaiken kaikkiaan vajaan sadan vuoden aikana Suomi on kehittynyt perässätulijasta edellä kulkijaksi maailman valtioiden joukkoon. (Saari 2008, 10.)

Pohjoismainen hyvinvointimalli on taannut hyvän kehittymisalustan koko kansakunnan osaamisen kehittymiselle tulevaisuudenkin työelämässä (Filatov 2001, 19). Hyvinvointivaltion malliin on nähty sisältyvän monia luterilaisen sosiaalisen ajattelun keskeisiä aineksia, ja myös siksi sen puolustaminen on otettu tärkeäksi tavoitteeksi (Malkavaara 2002, 309). Ylipäätään yhteiskunnassamme työn toteuttaminen on ollut korkeassa arvossa ja se on koettu myös tärkeäksi elämänsisällöksi (Jaari 2004, 226). Työn on katsottu kuuluvan aikuisen ihmisen normaaliin arkeen (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 110). Muun muassa näistä edellä esittämistäni syistä johtuen ihmiset ovat hyväksyneet työnteon tarpeellisuuden (Jaari 2004, 226).

2.3 Työn merkitys ihmiselle

Työn merkitys ihmiselle vaihtelee yhteiskunnasta ja aikakaudesta toiseen (Mänty 2006, 84). Aikanaan Sigmund Freudin onnellisuusresepti rakentui kahden vahvistavan voiman varaan: kyvystä rakastaa ja tehdä työtä (Kevätsalo, Puntari & Roos 2006, 78). Tarja Mänty on muun muassa myös omassa väitöskirjassaan perustellut työn merkitystä etenkin Ahlqvistiin (1996), Alkulaan (1996) ja Pohjolaan (1996) tukeutuen. Heidän mukaansa työtä on totuttu pitämään hyvin tärkeänä asiana ja työmarkkinoille osallistumista kaikkien työvoimaan kuuluvien keskeisenä roolina niin Suomessa kuin länsimaisessa

kulttuurissa yleensäkin. Työn on katsottu jäsentävän arkipäivän rakennetta, luovan pohjaa itsetunnolle ja -arvostukselle sekä antavan mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja uusien asioiden oppimiseen. Ihmiselle työn tekeminen tarjoaa myös mahdollisuuden toteuttaa itseään, ilmentää taipumuksiaan ja kykyjään. Työn kautta hän voi tehdä itsensä hyödylliseksi ja jättää jälkensä yhteiskuntaan. Suhde työhön käsittää siten aina laajemman kokonaisuuden kuin itse työhön suoraan liittyvä tekeminen. (Mänty 2000, 59.)

Näin ollen työ voidaan nähdä koostuvan kolmesta toisiinsa kietoutuneesta tasosta: aineellisesta, sosiaalisesta ja henkisestä ulottuvuudesta. Aineelliseen ulottuvuuteen liittyen työn edellytetään usein olevan lainsäädännön säätelmää toimintaa, josta maksetaan suora rahallinen korvaus työntekijälle. Sosiaalinen ulottuvuus sisältää puolestaan ajatuksen työn vahvasta sosiaalisesta merkityksestä, johon kuuluvat sekä suhteet työtovereihin että kokemus yhteisön tarpeellisena jäsenenä toimimisesta laajemmassa yhteiskunnallisissa kontekstissa. Työn henkiseen ulottuvuuteen, kykyjen käyttämiseen ja kehittämiseen liittyen työksi katsotusta toiminnasta voidaan tuottaa yksityiskohtainen ulkoinen kuvaus, josta käy ilmi toiminnan muodostavat tehtävät, tehtävissä käytettävät taidot, tehtävien suhde muiden samassa työskentelevien tehtäviin jne. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 1.)

Muun muassa edellä esille tuomieni viittauksien perusteella työ nähdään yleensä hyvänä asiana ja sen menetys pahana. Työkeskeisesti rakentuneessa yhteiskunnassa työhön sitoutuminen ilmentää sisäistä normaaliuden käsitettä, joka linkitetään aikuisen elämään kuuluvaksi asiaksi. (Mänty 2000, 59.) Samalla työn tekeminen luo myös tunteen vaikuttamisesta ja osallistumisesta johonkin kollektiiviseen kokonaisuuteen (Hietala, Martikka & Valjakka 2000, 12). Työ on siten tärkeä osa myös vajaakuntoisten ihmisten elämässä.

2.4 Työn merkitys vajaakuntoisille ihmisille

Työtä ja tavoitteellista toimintaa pidetään myös vajaakuntoisten henkilöiden hyvinvoinnin, elämänlaadun ja sosiaalisen integraation kannalta tärkeänä osatekijänä (Härkäpää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998, 9). Työn tekemisellä on aina sama merkitys vajaakuntoiselle henkilölle kuin kenelle tahansa ihmiselle (Mänty 2000, 63). Eronen ja

Rajava (1993) tuovat esille työn keskeisenä toimeentulon väline; se luo taloudellista turvallisuutta, jaksottaa ajankäyttöä ja rytmittää elämää, liittyy yksilön ympäröivään yhteiskuntaan ja suo mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen (Mänty 2000, 63). Autio (1993) puolestaan korostaa, että itsensä kokeminen hyväksi ja tärkeäksi työntekijäksi vaalii ja kohottaa itsetuntoa. Vajaakuntoinen työntekijä voi kokea olevansa hyvässä työyhteisössä toimiva ja aktiivinen käyttäessään kykyjään hyväksi ja saavansa aikaan jotain näkyvää. (Mänty 2000, 63.) Eronen ja Rajava (1993) lisäävätkin, että työ tarjoaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja antaa elämälle sisältöä ja tarkoitusta (Mänty 2000, 63). Autio (1993) muistuttaa kuitenkin, ettei työ ole elämänlaatua parantava tekijä, jos työ on merkityksetöntä, yksitoikkoista, ja mikäli työhön ja työympäristöön ei ole minkäänlaisia kontakteja ja vaikutusmahdollisuuksia (Mänty 2000, 63).

Kehitysvammahuollon historiasta on Hokkilan (1990) mukaan löydettävissä kehitysvammaisille henkilöille järjestetyille työlle monenlaisia perusteluja. Läpi historian yhtenä yleisempänä perusteluna on ollut toimeentulon poistaminen. (Mänty 2000, 63.) Työn on nähty antavan kehitysvammaisille ihmisille mahdollisuuden olla tavanomaisen työyhteisön jäsenenä ja tehdä työtä yhdessä muiden kanssa (Kaski, Manninen, Mölsä & Pihko 2001, 361). Nykykäsityksen mukaan kehitysvammaisten ihmisten ahkeruuteen työssä liittyy toiminnan tarve ja se, että kehitysvammaisia nuoria ja aikuisia opetetaan suuntautumaan työhön (Mänty 2000, 63).

Kehitysvammaliiton vuonna 1993 tuottamassa Elämänlaatu-projektissa haastateltavia pyydettiin arvioimaan, mitkä seuraavista neljästä tekijästä on parasta heidän elämässään: työ, harrastukset, koti vai ystävät. Noin 36 % vastaajista piti parhaana asiana työtä ja 33 % ystäviä, noin 22 % kotia ja 10 % haastateltavista piti harrastuksia parhaana asiana elämässään. Haastateltavia pyydettiin myös valitsemaan, mitä seikkaa he pitivät työssään tärkeimpänä. Noin 42 %:n mielestä hyvä palkka ja 32 %:n mukaan hyvät työtoverit olivat työssä tärkeitä. Lisäksi 16 % haastatelluista piti tärkeänä työn vaihtelevuutta ja 5 % vastaajista arvosti päätösmahdollisuuksia omista työasioistaan. (Mänty 2000, 63–64.)

Työn positiiviset vaikutukset havaittiin myös Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskuksen, Stakesin vuosina 1996–1997 koordinoimissa Euroopan Sosiaalirahaston Employment-Horizon -ohjelman projekteissa, kuten kahdessa laajassa E.C.H.O-

sekä STEPS-projektissa. Projektien tavoitteena oli kehittää toimintamalleja, jotka edistävät eri vammaryhmien ja mielenterveyskuntoutujien työllistymistä ja sosiaalista integraatiota. (Härkäpää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998, 1,7.) Molemmissa projekteissa myönteiset, työn tuomat positiiviset vaikutukset kohdistuivat omanarvontuntoon, aktiivisuuteen ja yleiseen hyvinvointiin. Kaikista vastanneista noin kaksi kolmannesta koki projektien vaikuttavan työllistymismahdollisuuksiin myönteisesti. (Härkäpää, Järvikoski, Valjakka & Martikka 1998, 141.)

Mielenterveyden keskusliiton vuonna 1999 järjestämään kolmivuotiseen MieliTYÖ -projektiin osallistuneet tukityöllistetyt mielenterveyskuntoutajat kokivat myös työn tekemisen mielekkäänä (Rautakorpi 2002, 6). Henkilöt pääsivät kokeilemaan työssä jaksamistaan ja työllistetyt saivat toteuttaa sellaista sosiaalista, mielekästä ja itsenäistä työtä, jossa he tunsivat itsensä tärkeiksi ja jossa he saivat vahvistusta itsetunnolleen. Positiivisen palautteen saaminen työstä koettiin myös itsetuntoa ja omanarvontunnetta nostavaksi tekijäksi. Monen mielenterveyskuntoutujan mielestä MieliTYÖ -projekti oli antanut samalla heille uuden elämän alun. Muun muassa työn ja vertaistuen kautta voimaantuminen oli palauttanut uskon ja luottamuksen tulevaisuuteen. (Rautakorpi 2002, 73–74.)

Samankaltaisia tuloksia saatiin Kuntoutussäätiön toteuttamassa tutkimuksessa. Kyseinen kysely vahvisti työn tekemisen tarjoavan mielenterveyskuntoutujille mahdollisuuden mielekkäisiin sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin, taloudellisen tilanteen kohentamiseen sekä itsetunnon vahvistumiseen. Kuntoutajat kokivat myös, että työllistyminen oli rytmittänyt heidän elämäänsä. Se oli puolestaan lisännyt heidän kokonaisvaltaista jaksamistaan ja hyvinvointiaan. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 48–49.) Tulokset osoittivat myös työllistymisen vahvistaneen kuntoutujien kokemusta yhteiskuntaan kuulumisesta, jolloin yhdenvertaisuuden tunne samalla lisääntyi. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 55.) Tutkimukseen osallistuneet työllistymisen ohjaajat arvioivat työssä käymisen vaikutuksia samalla tavoin kuin kuntoutajat itse. Ohjaajien mukaan mielenterveyskuntoutujien terveyden ylläpitäminen toteutui käytännössä ja vähensi samalla sairaalahoidon tarvetta. Heidän mielestään työyhteisöt hyötyvät omalta osaltaan myös kuntoutujien työllistämisestä, sillä uudet työntekijät tuovat uusia näkökulmia erilaisten ajattelutapojen omaksumiseen. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 59.)

Uusi Yorkin yliopistossa tehty tutkimus vahvistaa myös omalta osaltaan mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten kokemuksia työn tekemisen positiivisista vaikutuksista (Aston, Irvine, Sainsbury, Sinclair, Williams & Wilson 2008, 2). Monet tutkimuksen 60 mielenterveysongelmista kärsivistä henkilöistä kokivat työssä olemisen vahvana motiivijana heidän terveytensä kohentumiselle. Toisaalta myös taloudelliset asiat, perheen olosuhteet ja pyrkimykset kehittää itseään ihmisenä koettiin tärkeinä työssä käymisen syinä. (Aston, Irvine, Sainsbury, Sinclair, Williams & Wilson 2008, 6.)

Muun muassa edellä esittämieni tutkimuspeilauksien vuoksi olisi tärkeää, että työllistymisen tukipalvelujen kehittämisen lisäksi edellytettäisiin myös työelämän kehittämistä sekä työllistymisen taloudellisten edellytysten parantamista siten, ettei merkittävä joukko työhaluisia henkilöitä jää yhteiskunnan näkökulmasta käyttämättömäksi resurssiksi ja yksilöiden kannalta ilman mielekästä elämän sisältöä (Vuorela 2002, 118–119). Oikeus palkkatyöhön on myös sosiaalisen ja samalla myös tasa-arvon vaatimus: Jokaisella ihmisellä tulee olla mahdollisuus erilaisista lähtökohdista käsin osallistua työelämään. (Nousiainen 2008, 2.)

2.5 YK tukee vajaakuntoisten ihmisten tasa-arvoisen elämän mahdollisuuksia

Vuonna 1948 annettiin ensimmäinen YK:n julistama julistus ihmisten perusoikeuksista. Asiakirjassa asetetut oikeudet ja vapaudet kuuluvat jokaiselle ihmiselle. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, 2. artikla.) Julistuksen 23. artiklan ensimmäisen ja toisen pykälän mukaan jokaisella ihmisellä tulee olla oikeus myös työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työtömyyttä vastaan. Kaikilla on oikeus saada kohtuullista ja riittävää palkkaa tehdystä työstä. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948, 23. artikla: 1.–2.)

Vuonna 1971 hyväksyttiin puolestaan YK:n kehitysvammaisten ihmisten oikeuksien julistus. Sopimuksen pitää taata kehitysvammaisille ihmisille myös oikeuden taloudelliseen turvallisuuteen ja kohtuulliseen elintasoon. Siten heillä on oikeus tuottavaan työhön tai muuhun mielekkääseen työtoimintaan, jossa he pääsevät hyödyntämään tehokkaasti kykyjään. (Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons 1971, artikla 3.)

Vuonna 1975 YK määritteli perusteet kaikkien vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten oikeuksille (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 15). Kaikilla vammaisryhmillä tulee olla oikeus muun muassa ammatilliseen koulutukseen, kuntoutukseen sekä työhön sijoituspalveluihin. Taloudelliseen ja sosiaaliseen turvaan sekä kohtuulliseen elintasoon vammaisilla ihmisillä on myös oikeus. Heille täytyy taata mahdollisuus hankkia ja pitää työpaikka tai harjoittaa hyödyllistä ja tuottavaa ammattia. Lisäksi vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten täytyy saada liittyä ammattiyhdistyksiin. (Vammaisten oikeuksien julistus 1975, artikla 7.)

YK:n kanssa läheisesti toimiva työjärjestö, eli International Labour Organization, ILO korostaa myös, että jäsenvaltioiden tulisi tunnustaa periaate, että vammaisille ihmisille on annettava mahdollisuus toteuttaa ihmisoikeuksiaan myös työn kautta. Vajaakuntoisilla ihmisillä tulee olla näin ollen yhdenvertaiset mahdollisuudet tuottavaan ansiotyöhön niin maaseudulla kuin kaupungeissakin. Myöskään työlait ja määräykset eivät saa syrjiä vammaisia ihmisiä, eivätkä estää heidän työllistymistään. ILO:n mukaan vajaakuntoisilla ihmisillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet sellaisen työn saamiseen, säilyttämiseen ja työssä etenemiseen, joka mahdollisuuksien mukaan vastaa heidän omaa valintaansa, ja jossa otetaan huomioon heidän yksilöllinen sopivuutensa työhön. Niin ikään tulisi luoda enemmän työtilaisuuksia, joissa noudatetaan samoja työhönotto- ja palkanormeja kuin yleensä. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 12, 24.)

Siten Suomi ratifioi vuonna 1985 kansainvälisen työjärjestön ILO:n vuoden 1983 hyväksymän vajaakuntoisten ihmisten ammatillista kuntoutusta ja työllistämistä koskevan yleissopimuksen. Sopimuksen päämääränä on varmistaa, että kaikilla vajaakuntoisilla ihmisillä on saatavilla asianmukaista ammatillista kuntoutusta, ja että sen avulla heille mahdollistuu sopivan työn saaminen ja säilyttäminen sekä työssä eteneminen. Näin ollen ILO:n sopimus omalta osaltaan edistää edelleen vajaakuntoisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla. (ILO / Ammatillinen kuntoutus ja työllistäminen 1985, artikkelit 1–3.)

Vuonna 1993 YK:n hyväksymien, vammaisia ihmisiä koskevien yleisohjeiden mukaan työllistymisen tavoitteena tulisi aina ensisijaisesti olla avoimet työmarkkinat. Niin kutsuttu suojatyo tai tuettu työ tulevat vaihtoehtoiksi silloin, jos vaikeasti vammaisen ja vajaakuntoisen henkilön tarpeet eivät tule riittävästi huomioonotetuiksi avoimilla työ-

markkinoilla. (Vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet 1993, 7. ohje, artikla 7.)

Vuoden 2006 elokuussa YK:n asettama nk. AdHoc-komitea sai valmiiksi ehdotuksen uudesta kansainvälisestä sopimuksesta vammaisten ihmisten oikeuksista (Linnakangas, Savtschenko, Suikkanen & Virta 2006, 12). Asiakirjassa otetaan kantaa myös vammaisten ihmisten oikeuksiin tehdä ansiotyötä.

2.6 EU vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen edistäjänä

Vajaakuntoisten ihmisten työllistymisen merkitystä ja heidän työhön osallistumisoikeuksia on alettu pohtia laajasti viime vuosina myös Euroopan Unionissa. EU:ssa on Työllisyys- ja sosiaaliasiain pääosasto on tuottanut erilaisia selvityksiä, kannanottoja ja poliittisia linjauksia vammaisten ihmisten työllistämistä. Lisäksi komissio on edellyttänyt valtioita omissa työllisyyspoliittisissa toimintasuunnitelmissaan mainitsemaan siitä, kuinka vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten työllistämistä aiotaan edistää kansallisella tasolla. (Savtschenko 2000, 30.)

EU:ssa on otettu huomioon YK:n yleisohjeet sekä niin sanottu läpäisyperiaate, jonka tarkoituksena on sisällyttää vammaisia ja vajaakuntoisia ihmisiä koskevat asiat jäsenvaltioiden politiikan ja toiminnan osaksi (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 12). EU:n vammaisstrategiaan liitettiin myös työllisyys vuonna 1997 (European Disability Forum 1998, 20). Näin ollen pitkäaikaistyöttömyyttä ja työelämästä syrjäytymistä pyritään torjumaan työllisyyspolitiikan avulla. Samalla voidaan vähentää toimeentulon riippuvuutta sosiaaliturvasta. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 12.)

Vuonna 1999 Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa viitataan myös vammaisten ihmisten tasa-arvoisiin oikeuksiin tehdä työtä (Puro 1999, 36). Myös Euroopan unionin työelämädirektiivillä on vajaakuntoisten ihmisten kannalta vahvat perusteet. Direktiivi kattaa työelämän laaja-alaisesti. Siihen on sisällytetty niin ammatillinen koulutus, työnhaku, työpaikan olot, palkkaus kuin jäsenyys työelämän organisaatioissa. Työelämädirektiivin tavoitteena on taata kaikille ihmisille, rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta,

yhtäläistä kohtelua työn ja ammatin saamiseksi. Direktiivin mukaan vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamiseksi on tehtävä tarvittavia kohtuullisia muokkauksia niin, että kaikilla vajaakuntoisilla ihmisillä on mahdollisuus päästä työelämään, osallistua siihen täysimittaisesti ja edetä uralla, ellei tästä vaatimuksesta aiheudu kohtuuttomia vaikeuksia. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 30–31.) Näin ollen tärkeänä tavoitteena on taata työympäristön soveltuvuus sekä apuvälineiden ja avustajapalveluiden saatavuus, myös lyhyissä työsuhteissa. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 12–13.) Kyseisten asiakokonaisuuksien huomioiminen vajaakuntoisten ihmisten elämisen edistämiseksi ovat tärkeässä osassa kehitettäessä yhteiskuntaa yhdenvertaisemmiksi kaikille ihmisille.

3 NÄKÖKULMIA VAJAAKUNTOISUUTEEN JA VAMMAISUUTEEN

3.1 Ihminen Jumalan kuvana

Kristillinen ihmiskäsitys lähtee siitä, että jokainen ihminen on Jumalan luoma ja lunastama. Jumala loi meidät omaksi kuvakseen, ja jopa työtoverikseen. (Keltto 2000, 129.) Tätä kuvaa vammaisuus tai vajaakuntoisuus ei voi himmentää. Kristillinen ajattelu ei aseta ihanteeksi virheetöntä ja muista riippumatonta ihmistä, koska seurakunnan jäsenten erilaisuus kuuluu olennaisena osana Kristuksen kirkon olemukseen. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003, 9.)

Vajaakuntoisuus voi vaikuttaa esimerkiksi yksilön henkiseen hyvinvointiin, arkisuoriutumiseen ja taloudelliseen toimeentuloon, mutta elämä on kuitenkin aina arvokasta. Vajaakuntoisuus ei hallitse koko elämää. Se avaa uusia ulottuvuuksia sekä asianomaisen itsensä että hänen läheistensä elämään. Näiden ulottuvuuksien löytämisessä kirkko voi osaltaan auttaa ihmisiä. Se voi vahvistaa toiminnallaan yksilön voimavaroja ja ihmisarvon tuntoa. Kirkon tehtävä on vaikuttaa niin, että jokainen voi toteuttaa ihmisyytään ja elää mielekästä elämää. Vähäosaisuuden leimasta on pyrittävä eroon. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003, 9.)

3.2 Vammaisuuden tarkastelutapoja

Historiallisesti katsottuna vammaisia ihmisiä on monissa kulttuureissa pidetty muun muassa vaarallisina, traagisina, sääliävinä ja alempiarvoisempina valtaväestöön verrattuna. Tämänkaltainen näkökulma on laajalle levinnyt läpi median, kielen, tutkimuksien ja kulttuuristen uskomuksien. (French & Swain 2008, 26.) Erilaiset myytit ja stereotyyppit ovat syntyneet pääasiallisesti enemmistön, ei-vammaisten ennakkoluuloista (Somerkivi 2000, 47). Tosin moderni maailmankatsomukseen moraalisiyliluonnolliset selitystavat eivät enää sovellu. Vammaisuus ei enää kulttuurissamme selity jumalten tai vastaavien yliluonnollisten olentojen asettamilla kirouksilla, vaan yksilön fyysisellä tai henkisellä vajavaisuudella, jolle on selkeät biologiset syyt. Tällainen medikalisoiva yksilöllinen vammaisuuden selittäminen oli juurtunut länsimaihin 1900-luvun alkuun mennessä. Viime vuosisadalla vammaisuudesta tuli ihmisiä yhteisesti määrittävä piirre. (Vehmas 2005, 111–112.)

Maailman terveysjärjestön, WHO:n, kansainvälinen tautiluokitus ICD 10 (=ICIDH 1980) on myös osoittautunut liian yksipuoliseksi näkökulmaksi keskittyessään tarkastelemaan pelkästään vammaa tai sairautta ja jättäessään muut ihmisen toimintakykyyn vaikuttavat tekijät huomiotta. Mallin mukaan sairauden tai vamman vaikutukset jaetaan kolmeen ulottuvuuteen: Ensimmäinen tapaturma tai sairaus voi aiheuttaa vaurion eli elintoiminnoissa tai fyysisessä tai psyykkisessä rakenteessa ilmenevän puutoksen tai poikkeavuuden (esim. kuulovaurion). Toisella tasolla tämä rajoitus tai puutos saattaa aiheuttaa toimintavajavuutta esimerkiksi kuoron henkilön osallistuessa keskustelutilaisuuteen, jossa hänellä ei ole käytössään tulkkia. Kolmannessa vaiheessa vammaisuudesta on varsinaisesti kysymys, kun vammaisen henkilö kohtaa ei-vammaisten ihmisten ehdoilla rakennetun yhteiskunnan vaatimukset. Tällöin tulee esiin sosiaalinen haitta eli se, mitä seurauksia syntyneestä vauriosta ihmisellä todellisuudessa on (esim. sosiaalisten kontaktien väheneminen, mahdollinen työpaikan menetys). Sosiaalinen haitta voi riippua myös sosiaalisesta ympäristöstä, jolloin se ei aina ole suhteessa vaurion vaikeusasteeseen. Haitta siis vaihtelee ympäristö- ja yhteiskuntaolojen mukaisesti. Esimerkiksi vaikeasti liikuntavammaisen yksilön mahdollisuudet osallistua työntekoon ja täysipainoisiin toimintoihin ovat varmasti hyvin erilaiset maatalousvaltaisessa kehitysmaassa kuin pitkälle kehittyneessä hyvinvointivaltiossa. (Repo 2004, 9–10.)

WHO:n mallia on arvosteltu ennen kaikkea siitä, ettei se riittävästi analysoi, eikä se pyri muuttamaan ympäristön vaikutuksia. Kritisoinnin innoittamana WHO:n yksilökeskeiselle näkökulmalle on esitetty nk. sosiaalista mallia. Sen mukaan sopeutuminen on yhteiskunnan eikä vajaakuntoisten ihmisten ongelma. (Repo 2004, 11.)

Vuonna 2001 WHO julkisti useiden vuosien ajan työstämänsä uudenlaisen toimintakykyisyyttä ja vammaisuutta koskevan luokituksen ICF:n (International Classification of Functioning, Disability and Health). Vanhempaan versioon verraten malli on tarkemmin jäsenneily niin yksilön toimintakyvyn kuin ympäristötekijöidenkin kannalta. (Repo 2004, 10.) Luokittelussa on otettu etäisyyttä edellisen mallin biomedikaaliseen selitystapaan, jossa vammaisuus linkittyi henkilön elimelliseen vammaan ja epänormaaliuteen. Uudempi ICF-versio nojaa ”biopsykososiaaliseen” ajatteluun, jossa otetaan sekä biologiset, yksilöpsykologiset että yhteiskunnalliset tekijät huomioon yksilön terveydentilassa. Näin ollen vammaisuus tarkoittaa vaihtelua ihmisen toimintakyvyssä, joka aiheutuu joko jostain seuraavasta tekijästä tai niiden yhteisvaikutuksesta: 1. elimellisestä vauriosta, 2. toiminnan rajoituksista tai 3. osallistumisen rajoituksista. Luokittelu ei siten näe elimellisen vamman vaikutusta irrallaan ympäristöstä, vaan korostaa yhteiskunnallisten tekijöiden merkitystä siinä, miten vamma vaikuttaa ihmisen elämään. (Vehmas 2005, 113.) Vammaisuutta voidaan perustella siten myös yhteiskunnallisten ja poliittisten kysymysten kautta: Kuinka ympäristöön liittyviä esteitä voidaan purkaa, jotta ne eivät rajoita ihmisten elämää. (French & Swain 2008, 22.)

Ihminen täytyisi kuitenkin löytää aina vamman takaa. Ensisijaisesti ihmistä ei voi määrittellä hänen vammaisuutensa perusteella. Vammaisuuden voitaisiinkin sanoa olevan asiointila, joka vaikuttaa ihmisen arkitoimintoihin. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003, 8.) Näin ollen määriteltäessä vammaisuutta tai ylipäätä vajaakuntoisuutta on niitä käsiteltävä yksilön tilana, kokemuksena sekä myös yhteiskunnallisena että sosiaalipoliittisena kysymyksenä (Räty 2003, 40).

3.3 Vajaakuntoisuus-käsitteen eri merkitykset

Vajaakuntoisuus- ja vammaisuuskäsitteitä käytetään erilaisissa merkityksissä. Niiden sisältö saattaa vaihdella myös sen mukaan, kuka käsitteitä käyttää. Vammaispalvelulais-

sa vammaisuudella tarkoitetaan henkilöä, jolla on vamman tai sairauden takia pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämäntoiminnoista, esimerkiksi työelämässä (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 2§). WHO:n, Maailman terveysjärjestön, mukaan vajaakuntoisuudella tarkoitetaan vamman tai vajaatoiminnan aiheuttamaa sosiaalista haittaa, ristiriitaa yksilön kokonaisuorituskyvyn ja hänen sosiaalisen asemansa ja häneen asetettujen odotusten välillä (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9).

Vajaakuntoisuus voi aiheutua eri syistä. Toiminta- ja työkyky voivat muun muassa aleneta äkillisesti tapaturman tai erilaisten sairauksien synnyttämänä. Vajaakuntoisuuden syyt voivat olla myös sosiaalisia, jolloin vajaakuntoisuus ilmenee elämänhallinnan ongelmina, yleisenä jaksamattomuutena tai haluttomuutena, mutta sairaustautia ei välttämättä ole. Työyhteisö tai -organisaatio voi myös synnyttää vajaakuntoisuutta, samoin kuin yhteiskuntapoliittiset asenteet. Vajaakuntoisuus voi siten enemmänkin tulla esiin henkilön työkyvyssä. Muun muassa näistä syistä johtuen vajaakuntoisuus-käsite on työhallinnon käyttämä termi. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9.)

Työhallinnossa vajaakuntoisuudella tarkoitetaan henkilöä, jonka mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen tai työssä etenemiseen ovat oleellisesti heikentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen tai psyykkisen vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002, 1. / 7§). Täytyy kuitenkin aina muistaa, ettei työkyky riipu välttämättä diagnosoidusta vammasta, vaan sen suhteesta henkilön työtehtäviin (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9). Vammaisuus tai kokonaisuudessaan vajaakuntoisuus eivät näin ollen ole este työkykyisyydelle ja työelämässä suoriutumislle (Räty 2003, 41). Siten on todella valitettavaa, että työttömyyden kovaan ytimeen kuuluu paljon vajaakuntoisia ja vammaisia ihmisiä. Täytyisi kuitenkin muistaa, että laajalajaisen työkykykäsityksen näkökulmasta katsottuna yksilön kyvyt ja ominaisuudet ovat hyvin tilannekohtaisia.

3.4 Mielenterveydellinen vajaakuntoisuus

Jopa joka viidettä suomalaista koskettaa jonkinasteinen mielenterveydellinen häiriö. Suomessa työkyvyttömyyseläkkeellä on noin 100 000 ihmistä mielenterveysongelmien

vuoksi, ja vuosittain yli 7 000 uutta työkyvyttömyyseläkettä myönnetään mielenterveys-
systä. (Pöyhönen 2003, 9.) Siten mielenterveyspalvelujen käyttö ja työkyvyttömyys-
eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden määrä on kasvanut viime vuosina tasaisesti. Toisaal-
ta täytyy kuitenkin myös muistaa, että vaikeiden mielenterveysongelmien ja niiden ai-
heuttamien haittojen osuus ovat pysyneet väestössämme suunnilleen ennalleen viimeis-
ten kahdenkymmenen vuoden aikana. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 3–4.) Ter-
veys 2000 -tutkimuksessa oli muun muassa todettu, että 20 – 25 prosentilla tutkittavilla
ilmeni hyvinvointia heikentäviä psyykkisiä oireita. Aromaan ja Koskisen (2002) vertail-
lessa tuloksia parikymmentä vuotta sitten tehtyyn samankaltaiseen tutkimukseen kysei-
set tiedot vahvistavat mielenterveysongelmien pysyneen suunnilleen yhtä yleisinä kuin
kaksikymmentä vuotta sitten. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 3–4.) Tosin perin-
teisten psykiatristen sairauksien rinnalle ovat nousseet eriaisteiset masennus- työuupu-
musoireet. Yleisin mielenterveyteen liittyvä työkyvyttömyyden aiheuttaja on nykyisin
masennus. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 4.)

Mielenterveystyössä painopiste on pitkään ollut varsin yksilö-, häiriö- ja sairauskeskeis-
tä. Rintalan (1995) ja Hyypän (1997) mukaan poikkeava ajattelu on leimattu sairaudek-
si, jota on alettu hoitaa lääketieteen hyväksymillä tavoilla ilman, että sosiaaliset tai ymp-
äristöön kuuluvat seikat tulevat tarkoituksenmukaisesti huomioiduiksi. (Immonen &
Kiikkala 2003, 78.) Siten on tärkeää huomata, että monet arkipäivän toiminnot, jotka
ylläpitävät väestön hyvinvointia, kuten esimerkiksi sosiaalinen kanssakäyminen työn
tekemisen kautta soveltuu usein hyvin myös uupumusoireista kärsivän tai psyykkisesti
sairaiden henkilöiden kuntoutuksen kulmakiveksi (Järvikoski & Riikonen 2001, 163).
Mielenterveyskuntoutujat joutuvat sairautensa vuoksi usein tilanteeseen, jossa elämän
peruspilarit, kuten toimeentulo, sosiaaliset verkostot ja mielekäs tekeminen murtuvat tai
katoavat kokonaan. Tällöin tilalle tulevat tarpeettomuuden tunne, toimeettomuus, yksi-
näisyys, köyhyys ja syrjäytyminen yhteiskunnasta sekä taloudellisesti että sosiaalisesti.
(Pöyhönen 2003, 9.) Sosiaalisten vaikeuksien voittaminen voi koitua kuitenkin kuntou-
tujalle todella vaativaksi tehtäväksi, koska osalla väestöstä saattaa olla vieläkin ennak-
koluuloja psyykkisesti sairaita ihmisiä kohtaan. Tärkeää olisikin oppia ymmärtämään,
että psyykkisistä sairauksista voi parantua työkykyiseksi. Vaikka pitkä sairaaksi leimat-
tuna vietetty aika voi paljon kuluttaa henkilön henkisiä voimavaroja, sairaus voi myös
kasvattaa ihmistä ja saada hänet voimistumaan tavoittelemaan esimerkiksi työn tekemi-
sen kautta uusia elämisen mahdollisuuksia. (Kokkonen 2003, 28.)

4 TUETUN TYÖN TOTEUTUSMENETELMÄT

4.1 Vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen tukeminen Suomessa

Vuoden 1948 ihmisoikeuksien yleismaailmallisesta julistuksesta vammaispolitiikan peruslähtökohdat ovat mullistuneet melkoisesti. Suomessa ajatustapojen muuttuminen on myös näkynyt vuoden 1946 invalidihuoltolain ja sen pääosin vuonna 1987 kumonneen vammaispalvelulain sisällössä. Invalidihuoltolaissa asiakas oli toimenpiteiden kohde: Päämääränä oli vähentää vamman tai sairauden aiheuttamaa haittaa. Vammaispalvelulaki on puolestaan pyrkinyt mahdollistamaan vammaisen ihmisen pääsyn kaikille yhteiskuntaan ja olemaan oman elämänsä – myös toimeentulonsa herra. Nykyisin tavoitteena on ollut saada vammaisen henkilö pois laitoksesta tai kotoa erilaisten tuki- ja palvelumenetelmien avulla. Toimenpiteiden tarkoituksena on taata kaikille vajaakuntoisille ihmisille mahdollisuus elää yhdenmukaista yhteiskuntaelämää omine oikeuksineen ja velvollisuuksineen. Työ on myös tässä yhteydessä tärkeä perusoikeus. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 7.)

Suomen hallituksen tehtävänä onkin luoda edellytykset sille, että mahdollisimman monet kansalaisistamme voisivat osallistua työelämään. Tulevaisuudessakin toimeentulon ja kaikenkattavat hyvinvoinnin perustana on työ. Näin ollen kaikilla mahdollisilla sektoreilla on toimittava työn tekemisen hyväksi, jotta mahdollisimman moni pääsee työnsyrjään kiinni, ja jotta kukaan ei jää myönteisen kehityskulun ulkopuolelle. (Filatov 2001, 20.) Suomessa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä edistäviä toimenpiteitä on pyritty uudistamaan jo monen vuoden ajan monella eri taholla (Savtschenko 2000, 30–31).

Yksi varmasti vaikutusvaltaisimmista kivijaloista on ollut eduskuntamme hyväksymä laki vammaisten ihmisten työllistämisen ja koulutuksen edistämiseksi. Tuo laki tuli voimaan 1.8.1999. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 38.)

Siten Suomen hallitus oli kirjannut esimerkiksi viimeisimpien vuosien ohjelmiinsa yhdeksi tavoitteeksi parantaa vajaakuntoisten ihmisten työnsaantia ja yrittäjiksi aikovien henkilöiden mahdollisuuksia yleisen yritystukijärjestelmän kautta. Sosiaali- ja terveydenhuollon vuosien 2000 – 2003 toimintaohjelmien tarkoituksena oli muun muassa

purkaa kaikki vajaakuntoisten ihmisten työelämään osallistumista haittaavat lainsäädännölliset esteet. (Savtschenko 2000, 30.)

Muutama vuosi sitten vajaakuntoisille ihmisille annettiin myös mahdollisuus jättää Kansaneläkelaitoksen myöntämä työkyvyttömyyseläke niin sanotusti lepäämään, jos henkilö pääsee tekemään työtä. Myös toistaiseksi myönnetty täysimääräinen työkyvyttömyyseläke ja terveydentilan vakaus mahdollistavat vajaakuntoisen henkilön paluun työelämään, sillä hän voi silloinkin jättää eläkkeensä turvallisesti lepäämään työssäoloajaksi. Tällöin henkilöä ei pidetä eläkkeensaajana. Eläke on mahdollista jättää lepäämään useampaan otteeseen, mutta jaksojen välillä on oltava eläkkeellä. Jos työnteko on lakannut tai ansiotulot ovat vähentyneet niin, etteivät ne enää korvaa kohtuullista toimeentuloa, eläkettä ryhdytään hakemuksen perusteella maksamaan uudelleen. (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 39.)

Vuonna 2002 valmistunut Matti Marjasen selvitys vammaisten ihmisten työllistymisen edistämisestä pohjusti myös omalta osaltaan lakipaketti uudistuksia. Sen pyrkimyksenä oli vahvistaa ja helpottaa eri tavoin vaikeasti työllistyvien siirtymistä työelämään ja samalla parantaa heidän työmarkkinavalmiuksiaan. Tuo vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten työllistymistä edistävä lainsäädäntö tuli voimaan keväällä 2002. Sillä oli merkitystä myös työllisyyslakiin (275/1987), jota koskevan muutoksen (74/2002) mukaan vajaakuntoiset ihmiset rinnastetaan nuoriin sekä muihin pitkäaikaistyöttömiin työllisyysmäärärahojen kohdentamisessa. (Linnakangas, Savtschenko, Suikkanen & Virta 2006, 11.)

Vaikka yhteistyöllä on saatu aikaan monia parannuksia niin yhdenvertaisuus- kuin vammaispolitiikkaankin, hyvinvointivaltion julkisessa politiikassa vajaakuntoiset ja vammaiset ihmiset ovat sekä läsnä että ohitettuna (Linnakangas, Savtschenko, Suikkanen & Virta 2006, 3, 9). Siten vammaispolitiikan yleinen tavoite on vajaakuntoisten ihmisten yhdenvertaisen elämiseen (Räty 2001, 35). Lainsäädäntöömme vuonna 2004 säädetyllä erillisellä yhdenvertaisuuslailla edistetään ja turvataan myös yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostetaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Lain 2§ toisen kohdan mukaan säädöksiä voidaan soveltaa myös työhönottoperusteissa, työoloissa tai työehdoissa, henkilöstökoulutuksessa taikka uralla etenemisessä. (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 2§ 1mom). Lain

5§:ssä säädetään vielä erikseen vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta (Yhdenvertaisuuslaki 2004, 5§).

Viimeisten vuosien kuluessa vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten työllistämistoimenpiteitä on muun muassa kehitetty laajasti (Vuorela 2002, 119). Muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön tavoite- ja toimintaohjelmassa vuosille 2004–2007 oli asetettu tavoitteiksi vajaakuntoisten ihmisten yhdenvertainen oikeus työhön ja heidän työllistymisensä tehostaminen työhallinnon ja sosiaalihuollon yhteistoimin (Sosiaali- terveysministeriö 2003, 28). Erilaisista työllistämisen tukitoimimahdollisuuksista vielä mainittakoon muun muassa sosiaalinen yritys- ja osuuskuntatoiminta, kuntouttava työtoiminta sekä mielenterveyskuntoutujien klubitalot ja niiden siirtymätyöohjelmat (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 5). Erityisesti niin sanottu tuetun työllistämisen malli on saanut maassamme jalansijaa (Hyvärinen 2002, 4).

4.2 Tuetun työllistämisen ideologia

Tuetulla työllistymisellä (Supported employment) tarkoitetaan tuen järjestämistä vammaisille, vajaakuntoisille ja syrjäytyneille ryhmille (Sariola 2005, 10). Toimintamallin tarkoituksena on tukea vajaakuntoisia ihmisiä työllistymään avoimille työmarkkinoille työvalmentajan avulla (Ala-kauhaluoma, Härkäpää, Hyvärinen, Kokko & Narumo 2000, 20). Tuetun työllistämisen menetelmä toimii vaihtoehtona perinteiselle ammatilliselle kuntoutukselle. Mallin mukaan henkilöä kuntoutetaan aidossa työympäristössä suojatun työpaikan, esimerkiksi työkeskuksen sijasta. (Sariola 2005, 10.) Siten tuettu työllistyminen on eronnut alusta alkaen myös ns. integroidusta suojatyöstä tai avosuojatyöstä, jossa työsuhde on muodostunut työ- ja toimintakeskukseen (Härkäpää 1998, 13). Tuettu työllistyminen eroaa myös suomalaisesta palkkatukeen perustuvasta tukityön muodosta (Härkäpää, Järvikoski & Pättikangas 1999, 121).

Tuetun työllistämisen erityisenä piirteenä toimii myös työvalmentajan tuen jatkuminen vielä siirtymän jälkeenkin. Näin valmentaja tukee työntekijää säilyttämään myös paikkansa. (Sariola 2005, 10.) Samalla tuki toimii myös tietynlaisena takuuna työtehtävien suorittamisessa. Tuetusta työllistämisestä saadut kokemukset osoittavat, että työnantajat arvostavat tukipalveluja. (Lehtinen 2000, 83.) Erityistyöllistämisen yksiköt esimerkiksi

monipalvelukeskukset ja yksityiset säätiöt tuottavat ja myyvät työvalmennuspalveluja. Ammatilliset oppilaitokset, kuntien sosiaalitoimi sekä erityistyöllistämisen yksiköt voivat myös tarjota kyseisiä palveluja. (Sariola 2005, 7–8.) Vuoden 2003 alusta lähtien laki julkisesta työvoimapalvelusta on antanut työvoimahallinnolle mahdollisuuden ostaa ammatillisena kuntoutuksena työvalmennusta enintään 60 päivää kerrallaan (Sariola 2005, 7). Lain tarkoittama työvalmennus on nimenomaan tuetun työllistämismenetelmän mukaista valmennusta. Tarjouskilpailun jälkeen työvoiman palvelukeskukset ja yhteistoimintapisteet voivat sopia työvalmennuspalvelujen ostamisesta palveluntuottajan kanssa käyttäen ns. puitesopimusmenettelyä. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002, 6 / § 13.)

Tuetun työllistämisen palveluiden asiakas voi olla kuka tahansa työnhakija, joka tarvitsee normaalia enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea työllistyäkseen ensi kertaa tai uudelleen avoimille työmarkkinoille. (Sariola 2005, 7.) Alun perin tuetun työllistämisen kohderyhmänä olivat pääasiassa kehitysvammaiset ihmiset (Ala-Kauhaluoma & Kokko 2000, 1). Nykyisin työllistettäviin kuuluu niin mielenterveyskuntoutujia kuin ”muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä” (ei välttämättä diagnosoitua vammaa / sairautta). (Ylipaavalniemi 2004, 11.) Vuonna 2007 Øystein Spjelkavikin ja Michael J. Evansin tekemän selvityksen mukaan tuetun työllistämisen piiriin tulleilla asiakkailla oli ollut hyvin erilaiset työhistoriat; joillakin oli hyvin vähän tai ei ollenkaan kokemuksia työn tekemisestä. Tutkimus pohjautui valmiisiin dokumentteihin aikaisemmista tutkimuksista Norjassa sekä valittuihin haastatteluihin Espanjassa, Hollannissa, Irlannissa, Portugalissa, Skotlannissa ja Suomessa, joissa muun muassa käytetään tuetun työllistämisen palveluita. (Evans & Spjelkavik 2007, i–ii.)

4.3 Tuetun työllistämisen toteutus

Tuettu työllistyminen on prosessi, jonka päämääränä on työsuhteinen palkkatyö tavallisella työpaikalla. Tavoitteena on myös kohentaa työntekijän elämänlaatua ansiotulon paranemisen ja sosiaalisen integraation avulla. Menetelmässä ovat keskeisiä työllistymiseen tähtäävät tukipalvelut, joihin kuuluvat niin tuki työpaikan hankinnassa, työn opettamisessa kuin työsuhteen ylläpitämisessä. (Härkäpää 1998, 12.)

Työvalmennuspalveluita ammatillisena kuntoutuksena työvoimahallinto voi ostaa vajaakuntoisille ja vaikeasti työllistyville asiakkailleen esimerkiksi silloin, kun työttömänä ollut asiakas kokee olevansa erilaisten työllistämistä tukevien toimenpiteiden jälkeen valmis työllistymään avoimille työmarkkinoille. (Sariola 2005, 7–8.) Tuen tarve määräytyy kuitenkin aina yksilöllisesti. Se saattaa joidenkin henkilöiden kohdalla rajoittua vain työpaikan hankkimiseen, ja siinäkin ehkä ainoastaan tiettyihin vaiheisiin. Työvalmentajalla on usein paljon tietoa alueen potentiaalisista työpaikoista. Näin ollen työnantaja säästää rekrytointiin vaadittavaa aikaa ja rahaa, kun työvalmentajat voivat tarjota työnantajan esittämiin tehtäviin parhaiten sopivat ehdokkaat. (Lehtinen 2000, 83.)

Työvalmentajan tuntiessa myös työntekijän valmentaja pystyy hiomaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisen ja toimivan tehtäväkuvan. Joillakin työntekijöillä saattaa olla sellaisia rajoitteita, että ne estävät tietyn, valmiin tehtäväkuvan suorittamisen kokonaisuudessaan. Tällöin työllistyminen edellyttää työnkuvan muuttamista esimerkiksi siten, että joku toinen työntekijä suorittaa vamman vuoksi vaikeasti toteutettavan työvaiheen, tai että he tekevät sen yhdessä. Myös pienillä ympäristön muutoksilla, apuvälineillä tai muilla järjestelyillä voidaan tehdä mahdoton mahdolliseksi. (Lehtinen 2000, 84.) Usein työpaikoilla on totuttu tekemään tehtävät tietyillä tavoilla. Tällöin erilaiset muutokset ja mukautukset eivät välttämättä ensimmäisinä tulekaan työnantajan mieleen. Tästä näkökulmasta käsin on ymmärrettävää, että monet työnantajat saattavat aluksi epäillä vajaakuntoisen työnhakijan tavatessaan, ettei heillä ole sopivia tehtäviä. Tällaisissa tapauksissa vajaakuntoisen henkilön työllistymistä tukisi analyysi, jossa selvitetään työnhakijan kykyjen ja työnvaatimusten yhteensovittaminen sekä tehdään tarpeelliset muutosehdotukset.

Työvalmentajan suorittamasta analyysistä työnantajat voivat myös saada hyödyllistä tietoa, joka saattaa mahdollisesti myös johtaa muihinkin parannuksiin esimerkiksi totutussa tehtäväjaossa, osavaiheiden järjestyksessä, suoritustavassa ym. (Lehtinen 2000, 84.) Työanalyysi helpottaa hahmottamaan työn kokonaiskuvaa, jolloin sen tuomat vaatimukset ja odotukset tulevat myös esille. Sopivien työtehtävien löytämiseksi ympäristöolosuhteiden kuvaaminen ja niiden ymmärtäminen auttavat osaltaan löytämään asiakkaalle hänen toimintakykynsä mukaiset työt. (Vesa 1998, 22.)

Øystein Spjelkavikin ja Michael J. Evans huomasivat omassa tutkimuskoonnissaan, että suurin osa tuetun työllistämisen töistä oli vähäistä ammattitaitoa vaativaa. Sekä Suomen että Hollannin työvalmentajien mukaan on vaikeaa löytää korkeasti koulutetulle asiakkaalle juuri sopivaa työtä. Toki tuetun työllistämisen kautta haetaan tasapuolisesti myös koulutusta vaativia työpaikkoja, kuten Portugalissa tehdään. Jotkut työvalmentajat kuitenkin kertoivat, että he hakevat enemmän alemman koulutus tason työpaikkoja. (Evans & Spjelkavik 2007, 39.) Siirtymätyössäkään ei korosteta ammatillista pätevyyttä, joten työtehtävät ovat pääasiallisesti suoritustason töitä, kuten seuraavassa luvussani tulen viittaamaan.

4.4 Klubitalon kautta siirtymätöihin – mielenterveyskuntoutujien mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille

Klubitalo on mielenterveyskuntoutujien ja palkatun henkilökunnan yhdessä muodostama yhteisö. Toiminnassa korostetaan jäsenten täysivaltaisuutta, toiminnan vapaaehtoisuutta sekä yhteisen klubitalon hyväksi tehtävän työn keskeisyyttä. (Puumalainen 2004, 12.) Klubitalotoiminta sai alkunsa Yhdysvalloissa vuonna 1948 psykiatrisesta sairaalahoidosta kotiutuneiden ihmisten omasta aloitteesta (Härkää, Peltola & Valkonen 2006, 9). Klubitalon tarkoituksena on tukea kuntoutujia selviämään ilman sairaalahoitoa sekä samalla edistää heidän taloudellista, sosiaalista ja ammatillista asemaansa (Pöyhönen 2003, 9). Toiminta onkin määritelty psykososiaalisesti kuntoutukseksi, joka lähtee klubitalon jäsenien omista tarpeista. Yhteisö tarjoaa jokaiselle jäsenelle mahdollisuuden monipuoliseen osallistumiseen ja vertaistukeen. Klubitalon perustukset perustuvat työpainotteiselle päivälle, jolloin jäsenten työpanos on myös toiminnan edellytys. (Härkää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998, 45.)

Toiminnassa uskotaan vahvasti jokaisen ihmisen kykyyn tehdä työtä, vaikka yksilöllä olisikin vakavia psyykkisiä ongelmia (Hietala, Martikka & Valjakka 2000, 28). Klubitalot pyrkivät mahdollistamaan mahdollisimman monen jäsenensä paluun työelämään sekä oman siirtymätyöpaikka-ohjelmansa avulla että tukemalla heitä itsenäiseen työhön ja koulutukseen hakeutumisessa sekä koulutuksessa tai työssä jaksamisessa (Valjakka 2000, 79).

4.5 Klubitalojen siirtymätyöohjelmalla töihin

Siirtymätyömalli tarjoaa mielenterveyskuntoutujalle hyvän kuntoutumismahdollisuuden työelämään (Puumalainen 2004, 17). Siten siirtymätyöpaikkojen avulla pyritään kaventamaan kuilua klubin päiväohjelman ja avointen työmarkkinoiden välillä. Klubin henkilökunta etsii työmarkkinoilta sopivia työtehtäviä. (Härkäpää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998, 46.) Klubitalojen järjestämiä tyypillisimpiä siirtymätyöpaikkoja ovat olleet muun muassa toimistotyö, arkistointi, puistotyö, siivous (Puumalainen 2004, 17). Kuntoutujan omat kiinnostuksen kohteet ja voimavarat otetaan toki huomioon siirtymätyön valinnassa. Siirtymätyö on kuntoutujalle eräänlainen kokeilupaiikka, jonka kautta hän saa kokemusta omasta selviytymisestään. Se voi olla väliaikainen ratkaisu, eikä sen näin ollen välttämättä tarvitse sisältöltään vastata kuntoutujan tulevia tavoitteita. (Härkäpää, Järvikoski, Martikka & Valjakka 1998, 46.)

Tuetun työllistämisen menetelmällä ja siirtymätyötoiminnalla on monia yhteisiä menetelmiä. Siirtymätyötä toteutetaan myös tavanomaisilla työpaikoilla. Tuetun työllistämisen mallista klubitalojen soveltama siirtymätyö eroaa siinä, että periaatteessa siirtymätyöpaikat ovat klubitaloyhteisön, ei kyseisen työntekijän omia työpaikkoja. Työpaikkojen etsimisestä, työntekijöiden valinnasta, valmennuksesta ja sijaistamisesta klubitalo on vastuussa. (Valjakka 2000, 89–90.) Ennen siirtymätyöhön siirtymistä jäsenen toivotaan osoittavan todellisen työkuuntensa klubitalolla työskentelynsä kautta. Kun klubitalolla työnteko sujuu työelämän peruskriteerit täyttävällä tavalla, kuten pitkäjänteisesti, säännöllisesti ja laadukkaasti, sen voidaan olettaa sujuvan hyvin myös varsinaisella työpaikalla. (Lehto 2003, 28.) Näin ollen työllistämisen prosessi siirtymätyöhön käynnistyy klubitalon jäsenen voimavarojen kartoittamisella suhteessa erilaisiin työpaikkavaihtoehtoihin. Klubitalossa työskentelevät ohjaajat ja työntekijät opettelevat siirtymätyöpaikkojen työt ja he vastaavat jäsentensä perehdyttämisestä. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 26.)

Klubitalo on vastuussa siirtymätöihin menevien jäsenten kouluttamisesta aina siihen asti kunnes kaikki osapuolet, eli jäsen, klubitalon työntekijä ja työnantaja ovat samaa mieltä siitä, että työllistetty on valmis itsenäiseen työskentelyyn. Vuonna 1996 siirtymätyötä koskeviin standardeihin lisättiin lupaus, jonka mukaan klubitalo takaa sijaisen työntekijän poissaolojen ajaksi, joko muiden samassa työssä työskentelevien jäsenten tai henkilökunnan avulla. Mikäli työntekijä ei kykene suoriutumaan työstä, hänet korvataan vii-

pymättä uudella jäsenellä. Siirtymätyö kestää yleensä kuudesta yhdeksään kuukautta, minkä jälkeen jäsen siirtyy joko uuteen siirtymätyöpaikkaan, itsenäisesti hankittuun työpaikkaan tai opintojen pariin ja hänen tilalleen tulee toinen jäsen. Klubitalon jäsenten on myös mahdollisuus kokeilla työntekoa eri tehtävissä, mikä tukee taas lopullista tavoitetta, itsenäistä työllistymistä. (Bilby 2003, 103.)

Klubitalon jäsenet ovat suorassa työsuhteessa työnantajaan ja heille maksetaan normaalia palkkaa työehtosopimusten mukaisesti. Siirtymätyö on määräaikaista osapäivä- ja osa-aikatyötä. Viidestä yhdeksään kuukauteen työtä tehdään yleensä 15–20 tuntia viikossa. Siirtymätyöpaikan on tarkoitus olla pysyvä siten, että klubitalon jäsenet vaihtuvat siinä sovitun jakson jälkeen. (Pöyhönen 2003, 12.) Jos joku jäsenistä haluaa tehdä jotain muuta kuin suoritusosan työtä tai etsiä omaa ammattikoulutustaan vastaavaa työtä, silloin hänelle suositellaan yleensä muita reittejä kuin siirtymätyötä (Valjakka 2000, 90). Klubitalojen työpainotteisesta ohjelmasta johtuen erilaisten yhteistyöverkostojen kautta pyritään luomaan puitteita siirtymätyötoiminnalle. Näin ollen klubitalolla viritellään verkkoja vesille mahdollisimman laajasti, jotta sopivia siirtymätyöpaikkoja löytyisi mahdollisimman monentyyppisiä. (Martikka 2000, 59.) Siten Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset työalat tarjoavatkin työpaikkojen metsästyksille otollisen maaperän...

5 TUTKIMUKSEN TYÖYMPÄRISTÖ

5.1 Helsingin seurakuntayhtymän yhteiset työalat yhteistyön linkittäjinä

Teoreettisessa viitekehyksessäni olen pyrkinyt kuvailemaan vajaakuntoisten työllistymisen ja työllistämisen monenlaisia haasteita ja mahdollisuuksia. Tässä tutkimukseni empiirisessä osiossani lähdän nyt kartoittamaan kyseisiä asioita käytännössä Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan työaloilta. Opiskellessani sekä sosionomiksi että diakoniksi pääsin vuonna 2005 tutustumaan vammaisdiakoniaan työharjoittelujaksollani Osallisuus ja sosiaalinen tuki -opintokokonaisuudessa. Seurakuntayhtymässä työharjoitteluni painottui yhteisen seurakuntatyön sektorille, pääasiallisesti yleisen ja vammaisdiakoniatyön piiriin.

Helsingissä on 24 suomenkielistä ja 6 ruotsinkielistä evankelisluterilaista seurakuntaa, jotka muodostavat yhdessä Helsingin seurakuntayhtymän. Se huolehtii lain määräämistä talouteen liittyvistä tehtävistä. Lakisääteisten tehtävien lisäksi Helsingissä on nähty mielekkääksi hoitaa lukuisia muitakin asioita yhteisesti. Tällaisia ovat muun muassa henkilöstö-, kiinteistö-, jäsenrekisteri-, tietotekniikka-, laki- ja viestintäasiat sekä monet seurakuntatyön yhteiset tehtävät. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2003.)

Seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan ja hallinnon ollessa hyvin moniulotteinen, monipuolisine työaloineen pyrin kuvaamaan sen seuraavan kuvion 1. avulla:



KUVIO 1: Helsingin seurakuntayhtymä: Yhteisen toiminnan ja hallinnon organisaatio (Helsingin seurakuntayhtymä, 2003).

Yhteisen seurakuntatyön esittelen omana kokonaisuutenaan, koska opinnäytetyöni tehtäväksi anto paikantuu kyseisen alan diakoniatyöhön.

5.2 Yhteisen seurakuntatyön diakoniatoiminta

Yhteisen seurakuntatyön toiminnan muodot ovat monipuoliset ja ne vaihtelevat tehtäväalueesta ja toiminnasta riippuen. Toiminta tapahtuu neljällä tehtäväalueella, jotka ovat diakonia, kasvatus, perheneuvonta ja sairaalasielunhoito. Erillisinä työaloina toimivat lisäksi palveleva puhelin, joka toimii yhteistyössä perheneuvonnan kanssa, sekä Lehtisaaren nuorisokoti. (Helsingin Seurakuntayhtymä / Yhteisen seurakuntatyö 2006, 1.) Kuten jo aikaisemmin olen maininnut, minun diakoniaopintoihini kuuluva työharjoittelujaksoni paikantui yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian työalalle.

Yhteisen seurakuntatyön diakonian tehtäväalueeseen kuuluvat yleinen ja vammaisdiakonia, erityisdiakonia ja erityisnuorisotyö. Diakonian tehtäväalue Helsingin seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla toimii yhteisöjen, järjestöjen ja laitosten kanssa sekä avustaa ja tukee seurakuntien toimintaa sekä työskentelee niiden välisen yhteistyön toteuttamiseksi. (Helsingin Seurakuntayhtymä / Yhteinen seurakuntatyö 2008–2010, 2).

Diakoninen työ on hyvin laaja-alaisesti tulkittavaa, mutta kaiken toiminnan pääperiaate on lähimmäisen rakastamisessa, kuten Kristinusko opettaa (KDY-esite 2002). Kirkkojärjestyksen 4. luvun § 3 mukaan seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuvan avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. (Veikkola 2002, 114.) Näin ollen diakonian tehtävänä on etsiä, lievittää ja poistaa ihmisten hätää ja kärsimystä. Toiminnassa tärkeää on myös pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnallisiin epäkohtiin ja niiden syihin jollain tavoin. Siten diakonian tarkoituksena on edistää oikeudenmukaisuutta ja luomakunnan eheyttä ja toimimaan ihmisarvoisen elämän edellytysten luomiseksi. (KDY-esite 2002.) Edellä esittämiäni päämääriä on hahmoteltu myös Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen ja vammaisdiakonian toimintasuunnitelmassa. Kyseisessä listauksessa mainitaan myös tämä työllistymisen tukemisen teema, joka mielestäni linkittyy loistavalla tavoin juuri tuohon yllä mainitsemaani yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. (Helsingin Seurakuntayhtymä / Yhteinen seurakuntatyö 2008–2010, 3.)

Yleisen ja vammaisdiakonian kokonaisvaltaisena päämääränä on siten tukea ja kehittää seurakuntien diakoniatyötä suunnittelemalla ja koordinoimalla sitä sekä reagoimalla ajankohtaisiin haasteisiin. Vammaistyön tarkoituksena on toteuttaa tehtäviä, joita ei ole

tarkoituksenmukaista hoitaa jokaisessa seurakunnassa erikseen. Vammaisdiakonian kokonaisvaltaisena päämääränä on vammaisten sekä muiden syrjäytymisvaarassa olevien ihmisten elämänlaadun parantaminen sekä kyseisiin ihmisryhmiin kohdistuvien kielteisten asenteiden vähentäminen. Työtä toteutetaan yhteistyössä seurakuntien, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä järjestöjen kanssa. (Helsingin Seurakuntayhtymä / Yhteinen seurakuntatyö 2008–2010, 23.)

6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT

6.1 Opinnäytetyöni taustat

Vuonna 2003 julistetun Kirkko Kaikille -vammaispoliittisen ohjelman peruseriaatteiden kautta Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön ja vammaisdiakonian työllistämistyöryhmä päätti käytännössä käynnistää kartoitus-gallupin, jonka tarkoituksena oli alkaa herätellä valtaistumisen käsitettä enemmän vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen kautta. Vuonna 2005 suorittaessani työharjoitteluani vammaisdiakoniatyön alalla sain siten todenteolla toteuttaa tuota työllistämistyötä. Kartoituksen tarkoituksena oli jo tuolloin pyrkiä työllistämään vajaakuntoisia henkilöitä tuetun työllistämisen sekä mielenterveyskuntoutujien klubitalon kehittämisen siirtymätyömenetelmän periaatteella joihinkin mahdollisiin seurakuntiin sekä Helsingin seurakuntien taloon jollekin / joillekin työalalle / aloille. Kyseisiä tuetun työllistämisen tukimuotojahan olen jo edellä esitellyt.

Työharjoittelustani saakka minusta on ollut mukava tehdä yhteistyötä asiantuntevan työllistämistyöryhmän kanssa. Työryhmään on kuulunut yhteisen vammaisdiakoniatyön työntekijöitä. Työn laajuuden vuoksi en kuitenkaan jaksanut sitä heti ajatella opinnäytetyökseni, mutta muutaman muun työharjoitteluissani suorittamani kirjoitustöiden jälkeen päätin herättää tämän työn uudelleen henkiin – uusin voimin ja energioin. Näin ollen päätin monien muiden opinnäytetyötarjojien kautta päätyä tuon työllisyyskartoituksen pariin. Sosionomi-diakonia-alan opiskelijana olen saanut siten hyvän mahdollisuuden linkittää työni Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen vammaisdiakonian puo-

lelle. Yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian työllistämistyöryhmä oli myös alusta alkaen valmis tarjoamaan työprojektin kehittämistä opinnäytetutkimukseksi. Opinnäytteeni teema on siten työelämälähtöinen. Diakonia-ammattikorkeakoulussa tutkimus- ja kehittämistoiminnan tavoitteena on osallistua työelämän ja yhteiskunnan kehittämiseen (Kivirinta, Kuokkanen, Määttä & Ockenström 2005, 21). Ennen kuin lähden tarkemmin esittelemään tämän opinnäytetyöni käytännön toteuttamista vahvistavan lomakartoitukseni kautta, kerron seuraavaksi tuon gallup-kyselyni tuomista tuloksista Helsingin seurakuntien osalta.

6.2 Gallup-kyselyn tuloksia Helsingin eri seurakunnista

Työharjoitteluni aikana minun tehtävänäni oli toteuttaa tuo kyselykartoitus jokaiseen Helsingin alueen 24 seurakuntaan sekä suorittaa sama kysely myös yhtymän talossa eri työalojen sektoreille, jotka edellisissä kappaleissa jo esittelinkin. Yhtymän talon työaloille suunnatut kyselyt suoritin gallup-tyyppisinä kontaktihaastatteluina. Koska kartoituksen laajuuden vuoksi jouduin omasta tahdostani riippumattomista syistä rajaamaan tämän opinnäytetyöhöni liittyvän vahvistuskyselyn Helsingin seurakuntayhtymää ja sen yhteisiä työaloja koskevaksi, väläytän vain nyt päällisin puolin tuon seurakuntia koskevan kartoituksen tuloksia.

Työharjoitteluni aikana yritin puhelimitse tavoittaa kaikki 24 kirkkoherraa. Kuusi tyhjää vastausrunkoa jäi täyttämättä, koska he eivät sillä hetkellä ehtineet vastailla kysymyksiini tai sitten en saanut heitä ollenkaan tavoitettua puhelimitse. Kolme seurakuntaa ehdotti sähköpostin lähettämistä, jotta saisivat rauhassa pohtia vastauksia. Eräs vastaajista toivoi saavansa keskustella asioista yhdessä työtiiminsä kanssa. Edellä esittämistäni syistä johtuen lähetin tietyille seurakunnille sähköpostitse kysymysrunгон, johon olin koonnut yhteisen seurakuntatyön ja vammaisdiakonian työllistämistyöryhmän toivomat tiedustelut. Kysymykset koskivat mahdollisia aikaisempia vajaakuntoisten ihmisten työllistämiskokemuksia, tulevaisuuden työllistämismahdollisuuksia ja mahdollisia tekemättömiä työtehtäviä, joihin vajaakuntoisia henkilöitä voisi työllistää. Kysymyksiin liittyi myös töiden toteuttamiseen liittyvä tiedustelu sekä mielipidekysely koskien haastateltavien halukkuutta ottaa / palkata vajaakuntoinen henkilö seurakunnan työyhteisöön töihin. Koska kartoitus oli jo tuolloin tarkoitus kytkeä tuetun ja siirtymätyömallin mu-

kaisiin menetelmiin, mielipidetiedusteluun linkittyi myös kysymys tuetun työllistämisen tarjoamaan työkartoittajan ohjaamismahdollisuuksiin.

Kaikki sähköpostini saaneet eivät kuitenkaan ehtineet vastata minulle työharjoitteluaikani puitteissa, joten lähetin loput vastaukset työohjaajalleni sähköpostitse. Siten käsittelen kokoamani gallup-kyselyn tulokset laadullisesti, koska määrällisiä tuloksia on edellä esittämästäni syystä hankala todentaa. Puhelinkeskustelujen aikana kirkkoherrojen oli myös vaikea arvioida ja muistaa tarkkoja lukumääriä kaikista vajaakuntoisista työntekijöistä. Toisaalta gallup-kartoituksen tarkoituksena olikin pääasiassa selvittää seurakuntien kokemuksia ja suhtautumista kokonaisvaltaisesti kyseiseen työllistämisteemaan. Vastaajilla, joilta sain työharjoitteluni aikana vastauksia, oli ollut muutamia kuukausia kestäneitä kokemuksia erilaisista vajaakuntoisista henkilöistä työntekijöinä. Toisaalta heidän joukossaan oli seurakuntia, jotka olivat maininneet ainoiksi vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksikseen joko erilaiset työharjoittelujaksot tai eri tavoin koulutettujen vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemukset.

Kartoittaessani vajaakuntoisille henkilöille mahdollisia työtehtäviä tekemättömien töiden kautta kirkkoherrat olivat valmiina vakuuttelemaan, että ainahan jotain tekemätöntä työtä löytyisi, etenkin jos kyseistä asiaa ruvettaisiin kunnolla kartoittamaan. Eräskin kirkkoherra myönsi, ettei työllistämisasiota ole pohdittu tuosta näkökulmasta käsin. Koska kartoituksen tarkoituksena oli jo tuolloin etsiä sellaisille vajaakuntoisille henkilöille töitä, joilla on ollut muutenkin hankala työllistyä, kirkkoherrojen tulevaisuuden työmahdollisuudet linkittyivät vahvasti niin kutsuttuihin suoritustason töihin. Tosin eräs vastaajista viittasi erityisnuorisotyön kenttää, jonne tarvittaisiin työntekijöitä. Toisaalta hän myös muistutti työalan olevan hyvin vaativa. Siten ideoinnit kohdentuivat muilta osin helppoihin työtehtäviin, kuten vahtimestarin aputehtäviin, siivous-/siistimistehtäviin kuin toimistotyöapulaisen tehtäviin; postitukseen ja kopiointiin. Ylipäätää kirkkoherrat ideoivat kokonaisuudessaan erilaisia aputehtäviä, joissa toiset työntekijät voisivat auttaa/ohjata. Toisaalta eräässä vastauksessa kirkkoherra pohti sellaisia helppoja, selkeitä töitä, joissa muiden työntekijöiden ei tarvitsisi olla opastamassa resurssien riittämättömyyden vuoksi.

Monet vastaajista vetosivat kokonaisuudessaan resurssien puutteeseen. Toisin sanoen tekemättömiä töitä löytyisi, jos vain olisi käytössä enemmän resursseja. Siten tulevai-

suuskin näyttää erään vastaajan mukaan tiukalta työllistämisen resurssien suhteen. Pienten seurakuntien kohdalla työllistämisen vaikeus tuli erityisimmin esille niin resurssien kuin työtehtävien löytymisen suhteen. Joukosta löytyi myös sellaisia seurakuntia, joissa ei ollut oikein mitään mahdollisia työtehtäviä. Vastaajien oli myös vaikea arvioida, pystyisikö seurakunta tarjoamaan kunnollista, jatkuvaa työtä: täytyisi pohtia sellaisia työtehtäviä, joita pystyisi koko ajan suorittamaan. Lyhyt aikaisiin työharjoittelusuhteisiin pystyisi paremmin työllistämään. Myös projektiluonteiseen työhön viitattiin esimerkiksi arkistojen siivoustöiden kautta. Toisaalta eräs vastaaja oli kokenut työtehtävien arvioinnin vaikeaksi siksi, koska ei voinut tietää tarkemmin työntekijöiden kyvyistä. Jotkut vastaajat puolestaan kokivat työtehtävien arvioinnin hankalaksi siksi, koska he halusivat keskustella asiasta tarkemmin tiimityökokouksissa.

Yhteisen seurakuntatyön työllistämistyöryhmä toivoi, että kartoittaisiin kirkkoherroilta vielä tarkemmin, millaiset työt/paikat voisivat olla heidän mielestään mahdollisia. Ajatuksien avaajina sain käyttää tarvittaessa toimistotöihin, arkistointiin, neuvontaan/opastukseen, keittiötöihin, siivoukseen ja hautausmaatöihin liittyviä viittauksia. Kysymykseen liittyi myös töiden toteuttamiseen liittyvä tiedustelu esimerkiksi työaikaan linkittyen. Vastaajat kohdistivat mahdollisia töitä muun muassa edellä esittämiini apuviittauksiin sekä vahtimestarin työalan tehtäviin sekä erilaisiin siivoustöihin. Toisaalta toimistotöiden puolelta voisi löytyä esimerkiksi joitain lajittelu- ja kopiointitehtäviin sekä postitukseen liittyviä töitä. Työt täytyisi kartoittaa/suunnitella hyvin, jotta olisi selkeät työtehtävät ja ”oikeita” töitä koko päiväksi. Eräänkin vastaajan mielestä toimisto- ja kahvitustöistä ei välttämättä riittäisi koko päiväksi töitä: Työntekijän ei ole hyvä myöskään turhautua, kuten eräs toinen edustajista kommentoi. Siten vastauksissa tuli esille se, kuinka lyhyemmät ja projektiluonteiset työsuhteet olisivat enemmän realistisia. Toisaalta tiimi- ja paritöinä toteutettavia töitä jotkut kirkkoherrat suosittelivat.

Työaikaan nähden työtehtävät tulisi olla myös sovellettavia. Näin ollen työtehtävien suunnittelun tärkeyttä korostettiin. Tosin vakituinen työpaikka voi olla kaukainen haave eräänkin edustajan mukaan. Seurakunnan täytyisi olla paljon suurempi, jotta olisi mahdollisuus työllistää enemmän halukkaita työntekijöitä. Kyseisiin ajatuksiin liittyi myös vastaajien suhtautuminen tuetun työllistämismallien tarjoamiin työkartoittajamahdollisuuksiin: Jos tietyt seurakunnat pystyisivät ottamaan vajaakuntoisen työntekijän työhön resurssien ja työllistämistarpeen mukaan, työkartoittaja / -valmentaja olisi toki tervetul-

lut. Toisaalta joidenkin keskustelujen kautta sain positiivisia viittauksia työkartoittajan tuomiin mahdollisuuksiin, kuten asian eteenpäin viemiseen... Työkartoittaja /-ohjaaja olisi eräänkin vastaajan mielestä siksi hyvä, ettei muiden työntekijöiden tarvittaisi niin paljon ohjata. Tosin kaikki vastaajat eivät luonnollisesti olleet tietoisia kartoittaja/opasmahdollisuuksista. Ne kirkkoherrat, joiden kanssa otin asian keskustelun aiheeksi, kehuivat työkartoittaja /-ohjaajamahdollisuutta hyväksi tarpeen niin vaatiessa.

Seurakuntien halukkuuteen työllistää vajaakuntoinen työntekijä liittyi suuremmaksi osaksi vain resurssien kohdentamisen hankaliin mahdollisuuksiin. Tosin eivät rahalliset resurssit tulleet aina päällimmäisenä pohdinnoissa esille: Muilla työntekijöillä ei välttämättä ole resursseja pidempi aikaisiin avustamisiin. Näin ollen työllistämishalukkuuteen liittyi toive työntekijän suoriutumista mahdollisimman itsenäisesti työtehtävissään. Kirkkoherrat kuitenkin vakuuttelivat vahvasti, ettei taustalla ole mitään periaatteellisia esteitä, esimerkiksi asenteellisesti. Eräskin työyhteisö oli kokenut hyvin ”normaalina” niin sanotusti erilaiset työntekijät. Työllistäminen oli antanut varmasti molemmin puolisen hyödyn. Näin ollen vammaisuus / vajaakuntoisuus ei itsessään vaikuta. Tärkeintä on se, että pystyy suoriutumaan työtehtävistä – on vain sopiva tyyppi. Eräskin vastaajista kertoi luottavansa toki siihen, että kaikki tehtävät tulisivat heidän toimesta tehtyä.

Toisaalta työllistämishalukkuuteen vaikutti luonnollisesti työntekijän tarpeellisuus suhteessa työtehtäviin. Kyseisiin vastauksiin linkittyi myös ajatus työllistettävän henkilön turhautumisesta. Siten vajaakuntoisiin ihmisiin kohdistuvaa työllistämisteemaa pidettiin kokonaisuudessaan tärkeänä ja hienona asiana – Kristillisen arvopohjan mukaisena. Näin ollen eräänkin vastaajan mukaan seurakuntien täytyisi olla tiennäyttäjinä – kirkonhan pitäisi olla pehmeiden arvojen kannattaja. Tosin jotkut kirkkoherrat muistuttivat, että käytännössä suuremmat seurakunnat pystyvät paremmin vaikuttamaan kyseiseen vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen edistämiseen. Saa sitten nähdä, millaiset mahdollisuudet seurakuntia yhdistävässä Helsingin seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla on työllistää vajaakuntoisia henkilöitä. Koska kartoituksen tarkoituksena ei ole vertailla tutkimuksieni eri tuloksia keskenään, päätin esitellä seurakuntayhtymän yhteisiä työaloja koskevat tulokset pelkästään tämän, 2008 vuoden kevään vahvistavan lomakekartoituksen kautta. Tulokset tulen kertomaan tarkemmin tämän tutkimukseni tulososiossani.

6.3 Opinnäytetyöni tarkoitus ja tutkimustehtävät

Muuttuva diakoniatyö vaatii kokeiluja ja kartoituksia. On kehiteltävä uusia malleja, jotka aktivoivat kansalaisia yhteiskunnalliseen keskusteluun kansalaisten oikeuksista, velvollisuuksista, vastuusta sekä syrjäytymisen ehkäisystä. Siksi tarvitaan tutkimusta siihen, miten seurakunnan jäsenet voisivat kristinuskon arvopohjan mukaisesti etsiä uusia toimintamalleja, joiden avulla seurakuntalaiset voivat liittyä kristilliseen seurakuntaan ja etsiä omaan elämäänsä mielekkyyttä. (Kivirinta, Kuokkanen, Määttänen & Ockenström 2005, 17–18.)

Edellä esittämieni ajatusten pohjalta tämäkin työllisyysmahdollisuuksien kartoittaminen sivuaa yhteisvastuun ja syrjäytymisen päätematiikkaa: Millä tavoin tulevaisuudessa seurakunnissa ja niitä yhdistävissä yhtymissä voidaan vastata vajaakuntoisten ihmisten työllistämiseen liittyviin haasteisiin? Tämä on toiminut luonnollisesti opinnäytetyöni pääkysymyksenäkin koko tämän tutkimusprosessini ajan. Tutkimusteemat ovat aluksi yleensä varsin epämääräisiä ja laajoja, joten pääkysymyksiä tulee täsmentää tutkittavampaan muotoon (Uusitalo 1999, 58). Koska opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja työyhteisöä kehittävä, vammaisdiakonian työllisyystyöryhmä on pyytänyt minua jo alun pitäen Gallup-tyyppisessä kyselyssä kartoittamaan seuraavanlaisiin kysymyskokonaisuuksiin vastauksia:

1. Millaisia kokemuksia seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla on vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä?
2. Mitä työtä seurakuntayhtymässä on tarjolla vajaakuntoisille henkilöille, miltä eri työaloilta tekemätöntä työtä löytyy, ja millaiset työt voisivat olla mahdollisia?
3. Miten työtä voi toteuttaa erilaisten tuetun työllistämisen menetelmien tukemana?
4. Olisivatko työyhteisöt valmiita maksamaan tuetun työllistämismallin mukaista palkkaa?
5. Kuinka eri työaloilla suhtaudutaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen, ja kuinka tulevaisuudessa työllistämisteemaa tulisi viedä eteenpäin seurakuntien ja niitä yhdistävän yhtymän alueella?

Tuon tyyppisiin teemoihin ja tutkimuskysymyksiini tulen tämän työni empiirisessä osassa etsimään vahvistavia vastauksia kyselylomakekartoitukseni kautta.

6.4 Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä lomake

Tutkimusstrategian samoin kuin yksittäisten tutkimusmetodienkin valinta riippuu valitusta tutkimustehtävästä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 123). Koska edellä esittämiäni kysymyksien tavoitteena on kartoittaa tietoja kyseisistä teemoista, vertailla vastaajien vastauksia ja pyrkiä selittää ajatuksia asiasta, on luonnollista, että tutkimukseni tiedonkeräyksen tulen suorittamaan laadullisin keinoin.

Ohjaajani suositteli minulle myös kyselylomaketutkimusta, jotta fyysinen aineiston keruu toteutuisi minulta mahdollisimman sujuvasti verrattuna muihin tutkimuksen tekijöihin. Tutkimuksen tekijänä kuulun siis itsekin tuohon vajaakuntoisuusryhmään omalla Cp-liikuntavammallani.

Kyselylomakekartoituksen etuna pidetään yleensä myös sitä, että se on menetelmänä tehokas. Lisäksi aineistoa voidaan käsitellä nopeasti, jos lomake on suunniteltu huolellisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 184.) Kysymyksien tekemisessä tulee olla huolellinen, sillä ne vaikuttavat vahvasti kartoituksen onnistumiseen. Kysymyksien laatimisessa tulee pyrkiä kokonaisvaltaiseen selkeyteen, kysymysten loogiseen etenemiseen ja vastausohjeiden tarpeellisuuteen. (Valli 2001, 100.)

Oman lomakekartoitukseni luotettavuutta varmistaakseni vahvistin kysymyksien tyyli- ja muodot sekä tarvittavat lisätiedustelut niin opinnäytetyöni ohjaajalta kuin itse yleisen ja vammaisdiakonian työllistämistyöryhmän jäseniltäkin. Koska gallup-tyyppistä kartoitusta tehdessäni huomasin haastateltavieni tietäneen hyvin vähän kyseisistä työllistämisen tukimuodoista vajaakuntoisille ihmisille, päätin työryhmän hyväksynnällä liittää vielä tiivistetyn tietoiskun tuetun työllistämisen tukimuodoista tavanomaisen, tutkimustani koskevan saatekirjelmäni oheen. Saatekirjelmässäni olin tuonut esille myös kartoituksen tarkoituksen: Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa seurakuntayhtymän yhteisiltä työaloilta erilaisia tuetun työn ja siirtymätyön mallin mukaisia työpaikkoja vammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille, joille on haasteellista työllistyä avoimien työmarkkinoiden kautta. Tuo kyseinen lähetekirjelmäpakettini tietoiskuineen on luettavissa liiteosuudessani, tämän tutkimustyöni lopussa (Liitteet 1–4).

Kyselykeräyksen onnistumiseksi lomakkeen laadinnassa kiinnitin erityistä huomiota myös sen kokonaispituuteen ja kysymyksien lukumääriin (Liite 4). Samalla pyrin luo-

maan lomakkeen mahdollisimman selkeäksi kokonaisuudeksi. Siten ryhmittelin tiedusteluteemat pääkysymyksiksi. Kyseisiä numeroimiani ”avainkysymyksiäni” lomakkeestani löytyy yhteensä 12. Niistä jotkut sisältävät myös erityyppisiä täsmentäviä tarkennustiedusteluja. Lomakekartoituksessa kysymyksiä voidaan muotoilla monella tavalla. Kyselyissä saatetaan tarpeen mukaan käyttää kolmea muotoa: avoimia tai monivalinta-kysymyksiä sekä asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymystyyppisiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 187–189.)

Tämän työni tiedonkeruussa käytän kahta ensimmäiseksi mainitsemaani kyselytyyppiä, avoimia ja monivalinta- / vaihtoehtokysymyksiä. Avoimien kysymysasettelujeni tarkoituksena on saada vastaaja vapaammin muotoilemaan omat ajatuksensa kysymykseen kvalitatiivisen tutkimuksen tavoin. Tosin ensimmäiset avoimet kysymykseni (1.–4.) koskevat pelkästään vastaajan nykyisen työn taustatietoja: esimiehen tehtävää, vastaajan asemaa / työnkuvaa, esimiehen työsuhteen tähänastista kestoa sekä työalan henkilöstön kokoa niin koko- kuin osa-aikaisten työntekijöiden kannalta. Vaikka kyselylomakkeeni sisältääkin taustoittavia tietoja kartoitettavia kysymyksiä, hyviä ja luotettavia tutkimuskäytäntöjä noudattaen tulokset luottamuksellisesti. Näin ollen esittelen erilliset vastaukset kokonaisvaltaisina tuloksina koontikokonaisuudessa. Koska kartoituksen tarkoituksena on etsiä erilaisia työmahdollisuuksia vajaakuntoisille henkilöille Helsingin seurakuntayhtymän yhteisestä organisaatiosta, esittelen kyseiset työlöydöt omassa erillisessä kappaleessa, tuloksien analysointiosiossani. Edellä esittämani luotettavuuslupaukseni kerroin myös yhtymän eri työalojen esimiehille kyselylomakkeiden lähetyksen ohessa olevassa saatekirjelmässäni (Liite 1).

Seuraavaan viidenteen kysymyskokonaisuuteen kuuluu kuusi tarkentavaa tiedustelua. Koska kyseisellä viidennellä pääkysymyksellä kartoitan yhtymän eri työalojen mahdollisia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksia vuosina 2005–2008, sisällytän siihen linkittyvät tarkennustiedustelut kuudeksi erilliseksi kysymykseksi. Jos työalojen esimiehillä on ollut kokemusta vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä, heillä on mahdollisuus tarkentaa kyseisiä kokemuksia viiden seuraavan tarkennustiedustelun kautta: Mikäli teidän tehtäväalueellanne on ollut kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä, millaisista työsuhteista on ollut kysymys, ja kuinka kauan ne ovat kestäneet? Mikäli teidän tehtäväalueellanne on työskennellyt vajaakuntoisia työntekijöitä, minkälaista tuo vajaakuntoisuus on ollut (esim. jokin vamma tai psyykinen saira-

us)? Mikäli teillä on ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, millaisia nämä kokemukset ovat olleet? Mikäli teillä on ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, kuinka työyhteisönne muut työntekijät ovat suhtautuneet heihin? Mikäli tehtävälänne on ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, millaisia hyviä / huonoja muistoja heistä on teille / työyhteisöllenne jäänyt?

Kuudes tarkentava tiedustelu on suunnattu niille vastaajille, joilla ei ollut vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kokemuksia: ”Mikäli työyhteisössänne ei ole ollut vajaakuntoisia henkilöitä, mikä on ollut syynä siihen?”

Se, miksi rajaan tuon kyseisiä kokemuksia kartoittavan pääkysymyksen ajanjakson noin tarkkaan, johtuu opinnäytetyöni ohjaajan viisaasta vinkistä saada tarkempia tuloksia. Yleisellä tasolla leijuvaan kysymykseen liittyy enemmän tulkinnan mahdollisuutta kuin rajattuun kysymykseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 191).

Kuudes pääkysymys puolestaan liittyy itse työtehtäviin, joihin voisi vastaisuudessa vajaakuntoisia henkilöitä palkata. Seitsemännessä kysymyksessä kyselen tarkemmin työn tekemiseen liittyviä toteutusmuotoja esimerkiksi työaikaan nähden. Tuohon seitsemänten pääkysymykseen olen puolestaan linkittänyt työyhteisön asenneilmastoon liittyvän tiedustelun. Tosin tuohon työaikakysymykseen liittyen: Kuinka työyhteisössänne suhtauduttaisiin vajaakuntoisen henkilön mahdollisesti tarvitsemaan lyhennettyyn työaikaan?

Kahdeksannella kysymyskokonaisuudellani kartoitan työalojen halukkuutta ottaa ja palkata vajaakuntoisen työntekijän työyhteisöön. Kyseisen kysymyspaketti sisältää pääkartoituksen lisäksi neljä täsmentävää tiedustelua. Tiedustelun pääkysymyksessä käytän yllä mainitsemaani vaihtoehtokysymyksen asettelua: ”Haluaisitteko ottaa ja palkata vajaakuntoisen työntekijän työyhteisöönne: kyllä vai en?” Emme halunneet työllistämistyöryhmän kanssa päästää vastaajia kuitenkaan ”liian helpolla”, joten päätimme liittää kysymykseen vielä perusteluosion vastaajien valintoja varten. Samankaltaiset ajatukset koskivat myös kahdeksannen kysymyskokonaisuuden loppuja tarkentavia tiedusteluja.

Koska pääkysymyksen vastauksien kautta tulen analysoimaan kokonaisvaltaista halukkuutta työllistää vajaakuntoisia ihmisiä yhtymän yhteisille työaloille, seuraavilla alakysymyksillä haluan hakea tarkentavia tietoja vastaajien mielipiteistä eri vajaakuntoisuus-

ryhmiä kohtaan heidän työalansa töitä ajatellen: ”Mistä eri vajaakuntoisuusryhmistä voisitte työllistää henkilöitä?” Kyseiseen kysymykseen olen ryhmitellyt moniulotteiset vammais- ja vajaakuntoisuusryhmät kolmeksi eri kokonaisuudeksi: fyysiseksi, psyykkiseksi ja älylliseksi vajaakuntoisuudeksi. Kolmen eri vajaakuntoisuusvaihtoehdon lisäksi pystyn samassa kysymyksessä mittaamaan myös vastaajien työllistämishalukkuuden ”voimakkuutta” kyseisten kolmen vajaakuntoisuusryhmittymän suhteen. Vastaajille annan näin mahdollisuuden osoittaa työllistämishalukkuutensa neljän eri ”voimakkuusvalinnan” kautta: kyllä, ehkä, ei osata sanoa, luultavasti ei tai ei. Työstäessäni tuollaisen vastaustaulukon ajattelin sen helpottavan niin vastaajia kuin minuakin. Tuon tyyppiset monivalintakysymykset sallivat vastaajien vastata samaan kysymykseen niin, että vastauksia voidaan helpommin vertailla. Ne tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia. Monivalintakysymykset auttavat vastaajia myös tunnistamaan asian paremmin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 190.) Tuon taulukkotyyppisen tiedustelun jälkeen vastaajilla on vielä mahdollisuus tarkentaa omia vastausvalintojaan vajaakuntoisuuden osalta sekä perustella kokonaisuudessaan kyseisiä vastauksia.

Yhdeksännessä tiedustelupaketissa tiedustelen työalojen tietotarpeita: ”Herääkö teille joitain erityisiä kysymyksiä, jos teille töihin hakeutuu vajaakuntoinen henkilö (esim. erityisjärjestelyistä)?” Kyseiseen pääkysymykseen olen linkittänyt kolme eri tarkentavaa tiedustelua. Niistä ensimmäisellä kartoitan yleistä tiedontarvetta vaihtoehtoisella ”kyllä tai ei” -kysymyksen asettelulla. Jos työalat kaipaavat lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä, vastaajilla on mahdollisuus kahdella lisäkysymyksellä täsmentää tiedonnälkänsä niin tarvitsemistaan asioista kuin toivomistaan tiedon levitystavoista. Tällä tavoin pyrin myös osaltaan mittaamaan vastaajien kiinnostusta työllistämisasiaa kohtaan. Toisaalta tuolla kysymyspaketilla pyrin keräämään tietoa työllistämistyöryhmälle asioista, joista seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan aloilla kaivataan lisäinformaatiota vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen edistämiseksi.

Kymmenennellä kysymyskokonaisuudella kartoitan työalojen mielteitä tuetun työllistämisen ja siirtymätöiden ”malleista”. Ensimmäisellä pääkysymykselläni herättelen vastaajia pohtimaan yleisellä tasolla kyseisiä malleja. Seuraavat kaksi alakysymystäni olen puolestaan täsmentänyt koskemaan vastaajien työaloja niin palkkausasioita kuin työkaritoittajan kutsumismahdollisuuksia ajatellen.

Yhdennentoista tiedustelun olen suunnitellut yhdeksi kehittämiskysymykseksi: ”Kuinka teidän mielestänne vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä tulisi parantaa ja viedä eteenpäin seurakuntien eri tehtäväalueilla (esim. eri keinoja / tapoja, vaihtoehtoisia työpaikkoja...)?”

Viimeisin, mutta ei suinkaan vähäisin, kyselylomakekartoitukseni 12. kysymys kuuluu: ”Minkälaista tekemätöntä työtä teidän tehtäväalueellanne on tarjota vajaakuntoisille henkilöille?” Loppu tiedustelutärppi on tarkoitettu kuudetta kysymystäni vahvistamaan. Niin sanottujen kontrollikysymyksien käyttämistä kannattaa suunnitella, jolloin asiaa voidaan kysyä kahteen kertaan ja siten ”mitata” vastausten yhtäpitävyyttä. Mikäli kontrollikysymyksiä käytetään, ne täytyisi muotoilla siten, ettei vastaaja huomaa niiden olemassaoloa. (Valli 2001, 100–101.) Tiedustellessani työllistämismahdollisuuksia tuollaisella hieman erilaisella kysymyksellä voin vertailla työalojen vastaajien vastauksia aikaisemmin esittämiini kuudennen kysymyksen vastauksiin. Näin ollen lähden nyt mielenkiinnolla kertomaan kyselyni käytännön toteutuksesta, ja mitä kyselyni toi tullessaan.

6.5 Kartoituksen käytännön toteutus

Opinnäytetyöni tullessa yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian käyttöön toteutin kyselylomakekartoitukseni tiiviissä yhteistyössä kyseisen työalan kanssa. Koska työllistämistyöryhmän jäsenillä oli ymmärrettävästikin kiire suorittaa myös omia työtehtäviään, yhteisiä palaveriaikoja oli siten haastavaa löytää. Näin ollen kyselykartoituksen toteuttaminen toteutui keväällä 2008. Koska tämä vahvistava lomakekartoitus oli tarkoitus toteuttaa Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan työaloilla, luontevin lomakkeiden jakelutapa oli sisäisen postituksen kautta. Siten päätimme kyselylomakkeiden palautuspaikan olevan heidän toimistonsa, jonka olin ohjeistanut myös saatekirjelmässäni. (Liitteet 1, 3) Sovimme yhteisissä palavereissamme, että työllistämistyöryhmä päättää kyselylomakkeideni lähettämisen kohdehenkilöt ja tekee listan heidän yhteisen seurakuntatyön toimistolleen sisäisenpostin lähettämistä varten.

Yhteisen seurakuntatyön diakonian työllistämistyöryhmän jakeluun kuului 24 henkilöä Helsingin yhtymän talon organisaatiossa. Kartoituksen tarkoituksena oli löytää mahdollisimman ”oikeat” ihmiset kyselyn kohteeksi, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman

varmoja. Siten lomakekyselyni kohdistui pääasiallisesti työalojen esimiehiin. Tosin postituslistaa tutkaillessani huomasin listalla olevan esimerkiksi talous- ja hallintotoimiston ihmisiä yhteensä viisi. Kuten edellä olen kuvannut, Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen toiminnan organisaatio on hyvin moniulotteinen. Näin ollen luotin työryhmän tietävän, kenelle kaikille he ovat halunneet lomakkeeni lähettää.

Postikyselynä suoritettavassa aineistonkeruussa vastausprosentti saattaa jäädä usein alhaiseksi. Asiaa voidaan pyrkiä parantamaan myös etukäteen suunnitellulla kyselyjenkeräys ajankohdalla. (Valli 2001, 101.) Näin ollen olin vielä työryhmän jäseniltä tiedustellut heidän mielteitään mahdollisimman hyvästä ja tehokkaasta kyselyjen keruuajankohdasta kevään loma-ajankohtien suhteen. Koska kysely koskee kirkkoamme ja seurakuntia linkittävistä työaloista, pidin erityisen tärkeänä asiana huomioida myös pääsiäisen mahdollisesti tuoman kiireellisen työajankohdan tai toisaalta sen suoman lomajakohdan. Koska tutkimusluvan olin jo saanut työharjoitteluni aikana, päätimme käynnistää työllistämistyöryhmän kanssa lomakekartoituksen 21.4.–2.5.2008 väliselle ajalle. Kyseinen ajankohdanvalinta antoi hyvän varan mahdollisten uusintakyselyjen toteuttamisille ennen kesäkauden alkua. Useimmiten tutkija saa muistuttaa vastaamatta jättäneitä niin sanotuilla karhuamiskierroksilla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 185). Näin myös minulle kävi. Vaikka olimme työllistämistyöryhmän kanssa tarkkaan pohtineet tuon sopivan kyselyn kartoitusajankohdan, ensimmäinen keräys ei tuonut toivottua tulosta vastausmäärien suhteen. Lähetetyistä 24 lomakkeesta palautui vain viisi. Alhaisen vastausmäärän vuoksi halusin luonnollisesti toteuttaa edellä mainitun karhuamiskierroksen samoja postitusmenetelmiä käyttäen. Uusinta keräyksen laitoin liikenteeseen heti edellisen päätyttyä seuraavasti: 6.5.–16.5.2008 (Liite 3). ”Karhuamiskierroksen” jälkeen lomakkeita oli palautunut toimistolle neljä. Tosin yksi niistä oli palautettu myöhemmin, vastausajan jälkeen.

Olin itse suunnitellut toteuttavani vielä yhden karhuamiskierroksen sähköpostitse. Nykyään kyselykartoituksia voidaan suorittaa myös elektronisesti, verkkoja hyödyntäen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 187). Työryhmän jäseniltä sain suostumuksen ideani, vaikka he ja opinnäytetyöni ohjaaja halusivatkin muistuttaa minua vastaamattomuksien realiteeteista; siihen ei saa sotkea itseään.

Sähköpostitse lähettämäni 21.–28.5.2008 kolmannen kierroksen avulla sain kuitenkin vielä kuusi vastausta metsästettyä. Sähköpostin kautta tuli kolme sellaista vastausta, joita ei ollut erikseen eritelty postituslistalle. Toisaalta kyseiset hautaustyömailta tulleet vastaukset linkittyvät seurakuntayhtymän kiinteistötoimiston / hautaustoimen palvelun toimijoiksi, joten otan heidän erilliset vastauksensa tuloksissa myös huomioon. Näin ollen kokonaisuudessaan sain yhteensä 15 vastausta, eli kokonaisuudessaan vastausprosentiksi muodostui 62 %.

Vaikka kyselylomakkeeni sisälsikin taustoittavia tietoja kartoittavia kysymyksiä, hyviä ja luotettavia tutkimuskäytäntöjä noudattaen tulen työstämään tulokset luottamuksellisesti. Koska kartoituksen tarkoituksena on etsiä erilaisia työmahdollisuuksia vajaakuntoisille henkilöille Helsingin seurakuntayhtymän organisaatiosta, joudun nyt kuitenkin paljastamaan vastanneet työalat, joilta työtä on mahdollisesti löydettävissä ja etsittävisä: erityisdiakonia, hallinto- ja taloustoimisto, hautaustoimet (x3), keittiötyö, nuorisokoti, Palveleva Puhelin, perheneuvonta, sairaalasielunhoito, tiedotus, toimistotyö, yhteisen seurakuntatyön diakonia / vammaisdiakonia, yhteisen seurakuntatyön kasvatusta ja seurakuntapalvelu sekä yhteisen seurakuntatyön Mustasaarityö. Seuraavissa kappaleissani käyttämäni numerokoodit eivät liity edellä esittämääni järjestykseen. Numerokoodien avulla lukijan on kuitenkin helpompi seurata vastaajien vastauksien kulkua ja niihin linkittyviä tulkittavia asioita. Koska kyselylomakkeeni sisältää monenlaisia kysymyksiä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen liittyen, mahdolliset työpaikkalöydöt tulen vielä erikseen mainitsemaan loppuyhteenvedossani – toivoen, että metsästykseni on tuonut lihaa luiden lämmitteeksi.

7 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA

7.1. Tutkimukseen vastaajat

Kuten edellä esittämässäni kappaleessani kerroin, vastauksia eri työaloilta tuli yhteensä 15. Muutamat vastaukset osoittivat, että kyselyn saanut henkilö oli delegoinut sen jollekin / joillekin toisille henkilöille täytettäväksi. Siitäkin huolimatta työalojen vastaajat

edustivat pääasiassa johtotasoa tai toiminnasta vastuussa olevia henkilöitä. Näin ollen vastaajien asemat tai työkuvaterminologia linkittyi johto- ja esimiestasolle tai vastuullisiin työalatehtäviin. Vastaajien työvuodet kyseisillä aloilla kertovat kokemuksesta. Työvuosia oli 13 vastaajalla kertynyt kyselyhetkellä kahdesta vuodesta 32 vuoteen. Keskimääräisesti työvuosia oli kertynyt vastaajilla 16 vuotta. Yksi vastanneista (V=9) oli ehtinyt olemaan työtehtävässään 9 kuukautta. Yhdestä lomakkeesta puolestaan puuttui kyseinen tieto.

Tehtävälajien työntekijämäärien kartoittamiseksi tiedustelin lomakkeeni taustatietokonnaisuudessa osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden määriä. Tutkimushetkellä työntekijät jakautuivat siten, että kaikilla 15 työalalla oli kokoaikaisia työntekijöitä, joiden määrät vaihtelivat yhdestä kokoaikaisesta 80 työntekijään. Kyseinen vaihteluväli painottui kuitenkin 20–37 kokoaikaiseen työntekijään. Vain viidellä työalalla (V=4), (V=5), (V=9), (V=12) ja (V=14) oli alle kymmenen kokoaikaista työntekijää.

Osa-aikaisia työntekijöitä työaloilla oli luonnollisesti vähemmän. Suurimmalla osalla työalalla oli vain muutamia, yhdestä neljään osa-aikaista työntekijää käytössään. Kahdella työalalla (V=15) ja (V=9) ei ollut yhtään osa-aikaista työntekijää. Eräs vastaaja (V=14) viittasi 10:een henkilötyövuoteen. Yhdellä työalalla oli 28 osa-aikaista työntekijää. Toisaalta kaksi työalaa (V=1) ja (V=13) ilmoitti osa-aikaisia olevan todella paljon: 85 ja 150 osa-aikaista työntekijää.

7.2 Työalojen aikaisemmat vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiset

Yhdeksällä työalalla oli ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä. Neljä vastaajaa (V=6), (V=7), (V=11) ja (V=13) oli vastannut kysymykseeni pelkästään ”kyllä” -kuittauksella. Yhdessä lomakkeessa (V=3) vastaukseksi oli puolestaan kirjoitettu ”ker-ran”. Eräs vastaaja (V=15) oli kirjoittanut heidän työalansa kokemuksista hyvin tarkasti eritellen. Hän halusi muun muassa tuoda esille, että heidän työalallaan on työskennellyt kaksi vammaista ammatti-ihmistä kokopäivätoimisina viranhoitajina. Siten vastaaja oli kirjoittanut heti kommenttinsa perään, etteivät hänen seuraavat vastauksensa tule liittymään kyseisiin työntekijöihin. Vastaaja kertoi käsittelevänsä vastauksissaan vain muita niin sanotusti suoritustason tehtävissä olleita määräaikaaisesti työllistettyjä yms. Siten vastaaja (V=15) oli maininnut, että hänen työalallaan on ollut kokemuksia muun muassa

klubitalon kanssa tehdystä yhteistyöstä. Näin ollen mielenterveyskuntoutujia on ollut tekemässä erilaisia suoritusasteen tehtäviä.

Eräs toinenkin työalan edustaja (V=4) kertoi klubitalon kautta tulleesta mielenterveyskuntoutujan työllistämiskokemuksesta. Yhdellä työalalla (V=5) kokemukset linkittyivät puolestaan fyysisesti vammaisiin työntekijöihin, jotka olivat toimineet puhelinpäivystäjinä. Eräs vastaaja (V=12) oli kirjoittanut kokemuksestaan hyvin tarkasti:

Yksi 2kk kokeilu / 3-4 tuntia päivässä / kolme kertaa viikossa (V=12).

Edellä esittämiini vastausmääriin en voinut sisällyttää erään vastaajan (V=9) mielenkiintoista ”kyllä”-vastausta, koska hänen vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen kokeellinen kokemus linkittyi eri organisaatioon. Tosin työalalla työstettävät työt ovat organisaatiosta riippumatta melkoisen samantapaiset, kuten henkilön myöhemmin esittämistä vastauksista pystyin tulkitsemaan. Näin ollen tulen huomioimaan vastaajan kokemukset muilta osin, koska niiden kautta voin analysoida kokonaisuudessaan vajaakuntoisten henkilöiden työskentelymahdollisuuksia kyseisellä työalalla tulevaisuudessa. Edellä esitettyjen perustelujeni valossa 14 työalasta yhdeksän työnantajaa oli työllistänyt eri tavoin vajaakuntoisia henkilöitä.

Viisi vastaajaa jätti vastaamatta. Tosin kyseiseen kysymykseen laskettavasta 14 vastaajien kokonaislukumäärästä kaksi (V=8) ja (V=14) ilmoitti sanallisesti, ettei heillä ole ollut kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä vuosien 2005–2008 välisenä aikana. Toinen heistä oli muotoillut vastauksensa seuraavasti, jonka haluan nostaa näin yleisestikin esille sen hyvän perustelunsa vuoksi:

Ei. Tehtäväalue on osa laajempaa kokonaisuutta ja työllistäminen tapahtuu sen puitteissa. Huom! Tämä vaikuttaa kaikkiin kysymyksiin. (V=8.)

Erään vastaajan (V=1) ”ei”-vastaus linkittyi puolestaan tarkasti tuohon määrittelemääni ajankohtaan, koska seuraavassa alakysymyksessä vastaaja halusi kertoa kahdesta vajaakuntoisen henkilön työllistämiskokemuksesta vuosina 1998 – 1999. Näin ollen olen ottanut kaikissa muissa tuloksissa hänen positiivisen vastaushalukkuutensa huomioon.

7.3 Työalojen työllistämiskokemukset

Ensimmäiseen täsmätiedusteluuni sain poimittua vastaukset suunnitelmieni mukaisesti: Ne työalat, joilla ei ollut minkäänlaisia kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, eivät luonnollisesti olleet vastanneet. Tosin vastaaja (V=1), joka edellisessä pääkysymyksessä oli vastannut kieltävästi tuon tarkan aikamääreeni vuoksi, olen nyt kokemuksellisisa tiedusteluissani ottanut kyseisen työalan vastaajamääriin mukaan positiivisen vastaushalukkuutensa sekä hänen esimerkkikokemuksiensa vuoksi. Sama koskee myös vastaajaa (V=8): Otan hänen vastauksensa huomioon niissä seuraavissa kysymyksissäni, joihin hän oli itse halunnut vastata edellisestä ”ei”-vastauksestaan huolimatta.

Huomioonottamispäätökseni koskee myös edellisistä laskuistani pois sulkemaani vastaajaa (V=9), joka kertoi kokemuksen linkittyvän toiseen organisaatioon. Riippumatta organisaatiosta kyseisen työalan tehtävät näyttäytyvät samantyyppisinä, joten jokaisen kokemuksen kertominen vajaakuntoisten työllistämässä on mielestäni tärkeää etsittäessä seurakuntayhtymän yhteisiltä työaloilta sopivia työtehtäviä vajaakuntoisille työntekijöille. Siten myös työllistämistyöryhmä saa kyseisistä kokemuksesta tietoa, kuinka alalla toteutettavat työtehtävät ovat soveltuneet tietyn tyyppiselle vajaakuntoiselle työntekijälle, ja kuinka niitä voisi jatkossa hyödyntää vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen edistämässä.

Suurin osa saamistani kokemuksellisista vastauksista kertoivat erilaisista määräaikaista työsuhteista vajaakuntoisten henkilöiden kanssa:

Vuosina 1998–1999 oli kaksi vajaakuntoista. Parin kuukauden työsuhte/henkilö. (V=1.)

Keittiön aputyöt. Muutamia viikkoja. (V=9.)

Näin ollen työsuhteet olivat kestäneet muutamia viikkoja tai kuukausia. Tosin yksi vastaajista (V=15) kertoi puolivuotisista vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kerrallaan. Toisaalta eräs työalan edustaja (V=5) kertoi muutaman tunnin pituisista päivystysvuoroista. Kaksi vastaajaa (V=11) ja (V=13) viittasi erilaisiin työharjoittelujaksoihin:

Työharjoittelut ja työelämän valmennukset 2 vko. - 1v. 3kk.
Palkattuja vahtimestarin ja ohjaajan tehtäviin työllistämistuella, oppisopimussuhteisia myös virkasuhteessa. (V=11.)

Meillä on ollut kaksi vajaakuntoista henkilöä työhön totuttautumisessa (V=13).

Yksi vastaajista (V=7) viittasi puolestaan palkkiotoimiseen työkokemukseen. Eräs työalan edustaja oli halunnut määritellä työllistämissuhteen hyvinkin tarkasti:

Kokoushuoneiden kunnostukseen otettu henkilö teki 4h / vrk, 4vrk / vko. Määräaikainen työsuhde alkoi alkuvuodesta (=tarkoittaa varmaan 2008) ja jatkuu edelleen. (V=4.)

Edellisessä kappaleessani esittelemäni vastaajan (V=12) vastaus oli suunnattu hänen taholtaan myös tätä tiedustelua valaisemaan:

Yksi 2kk kokeilu / 3–4 tuntia päivässä / kolme kertaa viikossa (V=12).

Kyseisiin työllistämiskokemuksiin liittyi myös vastaajien kertomat tiedot erilaisista vajaakuntoisista henkilöistä. Kahdella työalalla (V=1) ja (V=13) oli ollut kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Yksi vastaaja (V=5) oli eritellyt vajaakuntoisuuden ilmenemismuodot liikunta- ja näkövammaksi. Eräs edustaja (V=7) oli maininnut edellä kirjoittamistani vain toisen, liikuntavammaisuuden. Koska kysymykseeni olin kirjoittanut sulkuihin esimerkit vammaan ja psyykkiseen sairauteen viitaten, yksi vastaajista (V=6) oli viitannut vastauksessaan kyseisiin esimerkkeihini. Kaksi työalan edustajaa oli määritellyt työntekijöiden vajaakuntoisuuden seuraavasti:

Vamma; jalka. Hienosäätö ei toiminut käsissä. En osaa muuta sanoa, kun niitä ei koskaan mainita tai sanota. (V=9.)

Usein päihdeongelma, johon joillakin on liittynyt psyykeongelmia. Työrajoitteisuuden perustana edellä mainittujen lisäksi joillakin fyysinen sairaus tai vamma. (V=11)

Edellä esitettyjen vajaakuntoisuuskuvauksien lisäksi neljä vastaajaa oli viitannut mielenterveydelliseen vajaakuntoisuuteen. Näin ollen kaikki työalat, joilla oli ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, pystyivät määrittelemään vajaakuntoisuuden. Vajaakuntoisuuden ilmenemiseen liittyi myös kokemuksellisuus kyseisistä ryhmittymistä:

Työn sisällön puolesta samanlaisia kuin muistakin työntekijöistä. Vajaakuntoisille tarvittaessa on tehty työolosuhteisiin järjestelyjä. (V=5.)

Edelliseen esille nostamaani vastaukseen liittyen eräs toinenkin työalan edustaja (V=6) oli maininnut työtehtävien räätälöinnin tärkeyden henkilön toimintakyvyn mukaisesti. Samainen vastaaja oli myös kertonut kokemusten olleen kokonaisuudessaan positiivi-

sia. Kokemusten positiivisuuteen oli viitannut myös kaksi muutakin vastaajaa (V=13) ja (V=15). Toinen heistä oli erityisesti halunnut korostaa vajaakuntoisten työntekijöiden sopeutumista työalan ylläpitotehtäviin. Eräs toinenkin työalan edustaja (V=4) oli viitannut heidän työalansa tarjoaman työn onnistuneen hyvin. Kahden vastaajan (V=1) ja (V=7) vastaukset olivat hieman vaisumpia: toinen heistä (V=7) vastasi vain ”ok” -kuittauksella ja toinen puolestaan viittasi opastuksen ja valvonnan vaatimuksiin. Tosin kyseinen vastaaja (V=1) oli halunnut kehua vajaakuntoisten työntekijöiden hyvää työmotivaatiota. Eräs toinenkin vastaaja (V=9) oli kirjoittanut työn opettamisen ja näyttämisen vaativan paljon aikaa. Hänen mielestään kiireisessä paikassa ei ole sellaiseen aikaa. Myös vastaaja (V=11) oli viitannut ohjauksen tarpeeseen vajaakuntoisia henkilöitä työllistettäessä, mutta hyvin positiivisesti:

Koen tärkeäksi tarjota mahdollisuuksia työhön. Ohjausta ei voi tehdä yhdellä kädellä, tulisi itse paneutua enemmän ohjaamiseen. Palkkaaminen antaa enemmän mahdollisuuksia auttaa ihmisiä = perustyötämme. (V=11)

Yksi työalan edustaja (V=3) oli puolestaan viitannut melko suorasanaisesti ”ei kovin hyvään” aikaisempaan työllistämiskokemukseen. Lisäksi kahden vastaajan (V=8) ja (V=12) vastauskäyttäytymistä puolestaan hämmästelin: Toinen heistä jätti vastaamatta, vaikka edellisissä vastauksissa vastaaja (V=12) oli viitannut kokemukseensa vajaakuntoisesta työntekijästä. Toisen vastaajan (V=8) seuraava vastaus puolestaan yllätti:

Keittiö- ja siivoustehtävissä on ollut vajaakuntoisia työntekijöitä ja kokemukset ovat olleet hyviä. Heidät on palkannut muu taho. Yksi henkilö oli harjoittelujaksolla työhön paluuta varten, mutta se keskeytyi. (V=8.)

Kyseinen vastaus hämmästytti minua siksi, koska työalan edustaja oli ensimmäisen pääkysymyksen kohdalla kirjoittanut ”ei” -vastauksen – tosin omilla hyvillä perusteluillaan, jotka ovat tämän kappalekokonaisuuden alkupuolelta luettavissa. Tasapaino kuitenkin säilyi kokemusvastauksien lukumäärässä, koska kaksi vastaajaa käyttäytyi vain toisinpäin.

7.4 Muistot vajaakuntoisista työntekijöistä ja syyt kokemusten olemattomuuteen

Edellä esittämiini kysymyskokonaisuuden tuloksiin liittyen vastaustasapaino puolestaan muuttui hieman vastauksien osalta, kun edellä viittaamani kaksi vastaajaa (V=8) ja (V=12) vastasivat nyt molemmat työyhteisön suhtautumiseen linkittyvään tiedusteluun

vajaakuntoisista työntekijöistä. Toisaalta vastaaja (V=8) pystyi kyseiseen kysymykseen hyvin myös vastaamaan työalataustastaan huolimatta...

Hyvin. Tiedossa ei ole ongelmia. (V=8)

Ei tietoa (V=12).

Työalojen muut vastaukset työyhteisöjen suhtautumisesta vajaakuntoisiin työntekijöihin nähden olivat kokonaisuudessaan positiivisia, kuten eräs työalan edustaja (V=11) mainitsi. Kyseinen vastaaja oli myös halunnut mainita vastauksessaan pitkät perinteet syyksi. Viidestä vastaajasta kolme (V=1), (V=4) ja (V=6) käytti hyvin-sanaa ja kaksi (V=7), (V=3) ”ok” ja ”ihan ok” -kuittausta kuvailemaan työyhteisön suhtautumista vajaakuntoisiin työntekijöihin. Eräs vastaaja (V=15) halusi kuvata työyhteisön suhtautumista ystävälliseksi ja asialliseksi. Toisaalta yksi vastaajista (V=9) kertoi, ettei kokemuksissa ollut ongelmia. Eräs vastaaja (V=5) arvioi suhtautumisen olevan samanlaista kuin muihinkin työntekijöihin. Yksi toinenkin edustaja (V=13) oli viitannut neutraalisuuteen:

Suhtautuminen oli hyvin neutraalia. Heidän ohjaajana toimineelta työnohtajalta vaadittiin hiukan ylimääräisiä ponnisteluja. (V=13.)

Näin ollen kolme henkilöä (V=2), (V=10) ja (V=14) jätti vastaamatta yllä mainitsemiäni perustelujeni perusteella.

Työaloilta kartoittamani kokonaisvaltaiset muistot vajaakuntoisiin työntekijöihin liittyen olivat myös pääasiallisesti positiivisia muisteluja:

Mukava nähdä miten itseluottamus kasvaa. Retkahtamiset aiheuttavat lisätyötä ja järjestelyjä. Avainten metsästämistä...(V=11.)

He olivat erittäin ahkeria ja motivoituneita tekemään työtä ja myös omaksuivat työskentelytavat hyvin nopeasti. (V=13)

Hyviä muistoja: ystävällisyys, avuliaisuus, tunnollisuus. Varsinaisesti huonoja muistoja ei tule mieleen. (V=15.)

Lopuista vastauksista yhdessä lomakkeessa (V=6) vajaakuntoisia työntekijöitä oli luonnehdittu sekä ahkeriksi että iloisiksi ihmisiksi. Kahdessa vastauksessa (V=9) ja (V=1) kyseisistä adjektiiveista oli käytetty pelkästään toista, joten molemmat kuvaukset jakautuivat tasapuolisesti. Eräs työalan edustaja (V=7) luonnehti kokemuksia hyviksi. Eräässä lomakkeessa oli puolestaan kuvailtu positiivisia kokemuksia seuraavasti:

Innokas tekijä ja tunnollinen, ei negatiivista (V=4).

Vaikka vastaukset olivat suuremmaksi osaksi positiivisia, mahtui mukaan myös kaksi negatiivissävytteistä kommenttia:

Työn jälki ei ollut toivottu (V=3).

Työ on ollut ulkotyötä, sitoo yhden työntekijän täysaikaisesti (V=12).

Tulokset kertoivat 11 vastaajan muistelleen muistojaan, jolloin neljä henkilöä luonnollisesti jätti vastaamatta. Toisaalta hämmästelin nyt vastaajan (V=8) vastaamattomuutta, koska kahdessa edellisessä kysymyksessä hän oli halunnut vastata.

Vajaakuntoisiin henkilöihin linkittyvien kokemusten jälkeen halusin kuulla myös niiden työalojen ”ääntä”, jotka olivat ensimmäisessä pääkysymyksessä ilmoittaneet, ettei heillä ole ollut kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä:

Työ vaatii ainakin täyden psyykkisen terveyden. Fyysisesti vajaakuntoisia ei ole ollut. (V=2.)

Ei ole ollut tarjokkaita tai tarjottu vajaakuntoisuus perustein (V=10).

Ei ole resursseja ylimääräiseen työhajautukseen (V=14).

Vastaaja (V=8) oli viitannut edellä mainitsemaansa perusteluunsa, jonka halusin kaikkien näiden kysymyksieni vuoksi nostaa esille tuossa ensimmäisessä pääkysymyksessäni. Näin ollen kokemukseksien vastauksissa lukumääräpainotukset ovat pysyneet oikeana loppuun saakka.

7.5 Tulevaisuuden työmahdollisuuksia seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla

Työalojen tehtäviä kartoittavaan kysymykseen edustajat vastasivat kiitettävästi. Nyt myös eräälle työalan vastaajalle (V=9) tarjoutui hyvä mahdollisuus kertoa heidän työalansa tehtävien soveltuvuudesta erityisesti Helsingin seurakuntien talossa omiin aikaisempiin vastausviittauksiinsa tukeutuen.

Myös ne työalat, joilla ei ollut aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä syystä tai toisesta, olivat pohtineet mahdollisia työtehtäviä, joihin voisi vastaisuudessa

vajaakuntoisia henkilöitä palkata. Kokonaisuudessaan vastauksissa painottuivat monimuotoiset aputyöt:

Olen ehdottanut neuvontaan avuksi vierailijakylttien jakamiseen ja tulojoiden kirjaamiseen esimerkiksi liikuntavammaista. (Toimi ei ole vielä ajankohtainen, mutta tulevaisuudessa.) (V=4.)

Toimistopalveluiden tukitehtäviin mm. asiakirjojen arkistointi, kopiointi mahdollisesti rekisteröinti tehtäviin ja yleisten tilojen järjestystehtäviin (ei siivous). (V=6.)

Neuvottelutilojen hoito ja erilaiset aputyöt (V=9).

Edellä esitetyt erilaiset aputehtävät esimerkiksi toimistotyössä tulivat esille erään toisenkin työalan (V=3) vastauksessa. Yhden vastaajan (V=10) ideoimat pienimuotoiset aputyöt voisivat puolestaan linkittyä kodinhoito- ja huoltotöihin. Lisäksi hän oli maininnut erilaiset siivoustyöt. Kolme työalaa (V=1), (V=13) ja (V=14) olivat puolestaan tarjonneet erilaisia ulkotöitä: Ulkovarastojen maalausta, hautausmaan ylläpitotehtäviä esimerkiksi syys- ja kevätsiivouksen aikaan sekä nurmikon leikkuuta. Kaksi vastaajaa oli ideoinut hyvin kattavasti erilaisia työmahdollisuuksia erilaisille vajaakuntoisille henkilöille:

Vahtimestarin, emännän, toimistotyöntekijöiden, kanttorin, ohjaajien ja diakonien tehtävät. Ratkaisevaa on ohjaus ja henkilön tilanne. Kysyntä ja tarjonta täytyy kohdata. (V=11.)

Taukotilan hoitamisessa (keittiön siistinä pitäminen yms.) Postituksissa ym. avustavissa tehtävissä. Kaikki mitä voidaan teettää riippuu tietenkin henkilön vamman laadusta / rajoitteista sekä myös erilaisista valmiuksista ja taidoista. Työtehtävä tulee räätälöidä henkilölle sopivaksi. Esim. Musiikki-ihminen voisi säästää, musisoida erilaisissa tilaisuuksissa, leireillä jne. (V=15.)

Muutamit työalojen edustajat esittivät hieman varovaisemmin työllistämisehdotuksia kuin esimerkiksi edellä esiin nostamani vastaajat. Eräs vastaaja (V=5) oli vastauksellaan viitannut fyysisesti vammaisten henkilöiden mahdollisuuksiin toimia puhelinpäivystäjinä. Myös työala (V=7) oli viitannut fyysisesti vammaisten henkilöiden työllistämismahdollisuuksiin palkkiotoimisina. Loppujen työalaedustajien oli vaikea kuvitella vajaakuntoisten henkilöiden työskentelevän heidän tarjoamissaan työtehtävissä, kuten eräs vastaajista (V=12) oli kommentoinut seuraavien kahden vastaajan lisäksi:

Ei mahdollista. Jos kyseessä fyysinen vajaakuntoisuus, mahdollisesti voi tulla kyseeseen perheneuvojan tai vastaavan sihteerin työ. Kuuloon ja näköön liittyvä vajaakuntoisuus este. (V=2.)

Olemme asiantuntijoiden muodostama työyksikkö, joten näihin tehtäviin on vaikea ajatella vajaakuntoisia. Tukitehtävissä heitä voisi ehkä olla, mutta silloin palkkaajana ei ole meidän yksikkömme. (V=8.)

7.6 Mahdollisten työtehtävien toteutus

Aikaisemmassa esittelemässäni kyselylomakkeeni seitsemännessä pääkysymyksessä olin antanut työaloille esimerkkiviittauksen työajan suhteesta työtehtävän suorittamiseen nähden. Vinkki viittauksestani huolimatta kyseiseen kysymykseen kaikilta vastaajilta ei tullut vastauksia. En edes niiltä vastaajilta, joilta olisin aktiivista kannanottoa odottanut. Toisaalta sain sellaisilta vastaajilta vastauksia, jotka olivat ensimmäisessä työllistämiskokemuskysymyksessä kertoneet kokemattomuudestaan:

Vain kokopäivätyö mahdollinen, ettei nykykäytäntöä muuteta (V=2).

Voisi varmaankin suhteuttaa tarjokkaan voimavaroihin työajan ja tunnit (V=10).

Neljä vastaajaa (V=1), (V=4), (V=6) ja (V=13) olivat viittaneet vastauksessaan myös työajan erilaisiin soveltamismahdollisuuksiin. Kokonaisuudessaan tarjottiin lyhennettyä työaikaa töiden toteuttamiseen. Kaksi vastaajista (V=1) ja (V=4) olivat määritelleet jo tarkempia aikojakin: toinen heistä (V=1) hahmotellut kuuden tunnin työpäivää ja toinen (V=4) puolestaan oli ilmoittanut heidän työalan kiireellisimmän ajan olevan 9.–13.00 välillä, jolloin lisää työvoimaa etenkin tarvittaisiin. Eräs edustaja (V=6) oli viitannut myös osa-aikaiseen työntoteuttamiseen esimerkiksi 20 tuntia viikossa, mutta silloin työtehtäviä voisi jakaa muutaman työalan kanssa. Yksi vastaaja (V=15) ehdotti myös soviteltua työaikaa vajaakuntoisen henkilön kanssa hänen tilanteestaan riippuen. Eräs työalan edustaja (V=12) ilmoitti vain, ettei tiedä. Näin ollen kyseisen kysymyksen kohdalla 15 vastaajasta 8 vastasi.

Työyhteisön asenneilmastoa kartoittavan tiedustelun työaikakysymykseen liittyen suurin osa vastaajista (V=3), (V=4), (V=5), (V=6), (V=13), (V=14), (V=15) olivat hyvin vakuuttuneita siitä, ettei vajaakuntoisten henkilöiden lyhennetty työaika tuottaisi työyh-

teisölle ongelmia. Yhden työalan edustaja (V=5) muistutti erityisesti palkan suhteesta työaikaan, jolloin työyhteisö suhtautuisi hänen uskomuksensa mukaan neutraalisti. Kaksi muuta vastaajaa (V=2) ja (V=7) viittasivat puolestaan työaikakäytön riippuvan järjestelyistä ja tilanteista. Tosin toinen heistä (V=7) halusi kuitenkin mainita, että tilanteen ja sopimuksen mukaan eletään. Eräs edustaja (V=11) kertoi kokemuksensa valossa, että vajaakuntoisten henkilöiden työaika on ollut useasti 4–6 tuntia päivässä, joka on sovitettavissa toimintaan. Toisaalta eräs työala (V=1) ilmoitti, että työaikojen erilaisuus oli aiheuttanut valvontaongelmia. Yksi vastaaja (V=9) viittasi puolestaan työaikaongelmiin yleisellä tasolla:

Työaika on meillä muutenkin ongelma kun päivät eivät oikein riitä (V=9).

Loput vastaajista (V=12) ja (V=10) eivät oikein osanneet sanoa työyhteisön suhtautumisesta mitään. Toinen heistä (V=12) perusteli tilannetta sillä, että heidän työalallaan on paljon lyhytaikaisia työsuhteita ja vähän toiminnallisia työntekijöitä, jolloin on vaikea saada kuvaa asiasta. Toinen edustaja (V=10) kirjoitti arvioinnin hankaluudesta siksi, että poikkeuksiin yleensä suhtaudutaan aluksi kriittisesti.

7.7 Työalojen halukkuus työllistää vajaakuntoinen työntekijä

Kahdeksannen kysymyskokonaisuuden ensimmäisen ”kyllä” tai ”ei” -vaihtoehtotiedustelun kautta sain selville, että 15 vastaajan kokonaismäärästä viisi vastaajaa (V=1), (V=4), (V=11), (V=13) ja (V=15) olisivat valmiita ottamaan vajaakuntoisen henkilön työntekijäkseen. Perusteluosiossa kyseiset vastaajat olivat perustelleet valintaansa esimerkiksi sillä, että työyhteisöllä (V=11) oli vastaushetkelläkin vajaakuntoisia työntekijöitä sekä virkasuhteessa että työharjoittelussa. Eräs työalan edustaja (V=1) oli viitannut työllistämismahdollisuuksiin, jos pystyy maalaustöihin. Kaksi vastaajaa (V=4) ja (V=13) olivat puolestaan perustelleet vastaustaan sillä, että olivat omasta puolestaan valmiita ottamaan vajaakuntoisen henkilön työyhteisöönsä, jos vain olisi enemmän valtaa päättää työllistämisasiosta. Toisin sanoin se on riippuvainen ylemmän tason johdosta. Eräs työalan edustaja (V=15) oli kirjoittanut seuraavanlaisen vastauksen perusteluosioon:

Mielestäni vammaisten henkilöiden pitää päästä tekemään työtä, jos voivat ja ovat itse motivoituneita. Toki on tärkeää räätälöidä työn sisältö sekä työaika henkilölle sopiviksi. (V=15.)

Neljä vastaajaa (V=2), (V=3), (V=12) ja (V=14) olivat puolestaan valinneet kieltävän vaihtoehdon. Heistä kolme (V=2), (V=3) ja (V=12) olivat perustelleet valintaansa työtehtävien luonteella. Tietyille vajaakuntoisuusryhmille työalojen tehtävistä voi olla vaikea löytää sopivaa työtä, jos työ vaatii terveyttä, jaksamista, kuormituksen kestämistä. Myös kiireellinen ja raskas työn luonne mainittiin eräässä vastauksessa (V=12) kielteisen valinnan syyksi. Toisaalta yksi vastaaja oli perustellut valintaansa seuraavasti:

Tänä vuonna oli yli 100 kesätyöpaikan hakijaa ja heistä valittiin vain 20 (V=14).

Loput viisi vastaajaa (V=5), (V=6), (V=7), (V=8), (V=10) olivat puolestaan jättäneet merkintäkohdat tyhjiksi. Toisaalta yksi työalan edustaja (V=9) oli merkinnyt valinnoikseen molemmat vaihtoehdot. Edellä mainitsemani loput epävarmat vastaajat, jotka olivat jättäneet vaihtoehtokohdat tyhjiksi, olivat perustelleet vastauskäyttäytymistään osittain samoin perustein kuin kielteisen valinnan tehneet vastaajat: kaksi vastaajista (V=7) ja (V=8) viittasi sopivien työtehtävien löytämiseen, koska etenkin toisen työalan (V=7) vastauksesta ilmeni toteutettavien tehtävien vaativuus. Myös vastaaja (V=5) oli maininnut hieman samankaltaisen syyn, kun hän mainitsi, ettei fyysinen vajaakuntoisuus ole tulevaisuudessakaan työllistämisen esteenä. Kyseinen perustelu kumpusi vastaajan ensimmäisestä mainitsemastaan syystä; henkilöstön palkkaaminen ei ole tällä hetkellä ajankohtaista. Erään työalan edustajan (V=10) päättämättömyys johtui suoraan hänen omasta tietämättömyydestään, kuten vastaaja oli itse kirjoittanut. Hänen mielestään työllistäminen on riippuvainen siitä kohtaako tarjonta ja tilanne. Yhden vastaajan (V=6) epävarmuus selittyi puolestaan sillä, että heillä on tällä hetkellä klubitalon työntekijä käytössä yhdessä muiden työalojen kanssa. Toisaalta vastaaja (V=9) oli vedonnut kiireeseen työtahtiin:

Kaikilla on niin kiire, että ei ehdi opastaa, mutta ainahan voisi kokeilla (V=9).

Näin ollen 15 vastaajan kokonaismäärästä 5 kannattaa suorilla ”kyllä”-vastauksillaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä heidän työaloilleen. Suoria ”ei”-vastauksia oli puolestaan 4. Epävarmojen vastaajien epävarmuus asiaa kohtaan näyttäytyi eri tavoin, mutta epävarmoiksi vastaajiksi voin laskea kaikki loput – eli 6 vastaajaa.

7.8 Työllistämismahdollisuudet suhteutettuna vajaakuntoisuuden ilmenemiseen

Koska edellä esittämiäni vastauksien kautta kartoitin kokonaisvaltaista halukkuutta työllistää vajaakuntoisia ihmisiä yhtymän työaloille, seuraavilla tuloksilla halusin hakea tarkentavia tietoja vastaajien mielipiteistä eri vajaakuntoisuusryhmiä kohtaan heidän työalan töitä ajatellen. Kuten aikaisemmasta kyselyni esittelykappaleesta selvisi, suoritin tuon vajaakuntoisuusryhmiä koskevan tiedustelun monivalintataulukon avulla, jonka kautta sain kerättyä seuraavat tulokset:

TAULUKKO 1. Vastaajien valinnat vajaakuntoisuusryhmien työllistämiseksi

Ryhmittelyjako:	Kyllä	Ehkä	Ei osata sanoa	Luultavasti ei	Ei
Fyysinen vajaakuntoisuus	7	5	2	1	0
Psyykinen vajaakuntoisuus	4	1	3	4	3
Älyllinen vajaakuntoisuus	2	3	2	3	4

Vaikka vastaajien kokonaismäärä oli tässä tiedustelussa 14, fyysisen ja psyykkisen ”pistemäärät” ovat yhteensä 15 erään epävarman vastaajan (V=6) tuplamerkintöjen vuoksi. Valinnat vajaakuntoisuusryhmien työllistämisiä ajatellen osoittavat, että suurin osa oli valinnut fyysisen vajaakuntoisuuden ”varmimmaksi” työllistämisen vaihtoehdoksi verrattaessa vastaajien ”kyllä”- ja ”ehkä”-valintoja muihin negatiivissävytteisiin vaihtoehtoihin.

Kyseisen monivalintakyselyn jälkeen kenelläkään 15 vastaajalla ei ollut tarvetta perustella vastausvalintojaan vajaakuntoisuuden osalta sille varatussa vastausosuuksessa. Tosin viisi vastaajaa (V=4), (V=6), (V=7), (V=9) ja (V=14) oli halunnut kommentoida kokonaisvaltaisesti tekemiään valintojaan teemaan liittyen, kuten seuraava hyödyllinen muistutus osoittaa:

Työsuojeluasiat pitää ottaa huomioon, pitää olla koko ajan varuillaan. Pitää olla hygieniapassi, muuten ei voi olla keittiötyössä. (V=9.)

Edellä esittämäni vastaaja (V=9) oli valinnut fyysisen vajaakuntoisuuden ”ehkä” -valinnaksi. Psyykkisen ja älyllisen vajaakuntoisuuden kohtiin hän oli merkinnyt ”ei osata sanoa” -valinnan. Eräs toinenkin työalan edustaja (V=6) oli kirjoittanut kokonaisvaltaisen perustelun vajaakuntoisuustarkennusosioon:

Riippuu henkilön vajaakuntoisuudesta voidaanko järjestää sopivia työtehtäviä (V=6).

Kyseinen edustaja oli valinnut fyysisen vajaakuntoisuuden kohdalle kaksi vaihtoehtoa ”kyllä” ja ”ehkä”-valinnat. Myös psyykkisen vajaakuntoisuuden kohdalle hän oli merkinnyt sekä ”ehkä” että ”ei osata sanoa”-valinnat. Puolestaan älyllisen vajaakuntoisuuden hän oli merkinnyt ”luultavasti ei”-valinnaksi. Vastaavasti vastaaja (V=14) oli valinnut kaikille vajaakuntoisuusryhmille ”luultavasti ei”-merkinnät. Kyseinen edustaja oli myös kirjoittanut kokonaisvaltaisen perustelun vajaakuntoisuustarkennusosioon:

Jos tulevaisuudessa on enemmän resursseja työntekijöiden ohjaukseen, asiaa voisi harkita (V=14).

Eräs työalan edustaja (V=7) oli puolestaan viitannut sekä vajaakuntoisuustarkennusosiossa että vastausvalintaperusteluissa hänen aikaisempaan vastaukseensa:

Tehtävä X:ssä on vaativa ja jokainen tilanne on arvioitava erikseen (V=7).

Näin ollen hän oli valinnut vain fyysisen vajaakuntoisuuden kohdalle merkinnän ”kyllä”. Siten oli myös luonnollista, että psyykkisen ja älyllisen vajaakuntoisuusryhmien edustaja oli ”ei”-vastauksellaan arvioinut olevan hankalia työllistettäviä hänen työalalla. Täysin samanlaiset valinnat oli tehnyt eräs toinenkin työalan edustaja (V=5). Hän oli perustellut merkintöjään puolestaan siten, että työ edellyttää työntekijöiden olevan itse psyykkisesti täysin työkykyisiä.

Eräs työalan edustaja (V=4) oli kirjoittanut sekä vajaakuntoisuustarkennusosioon (1.) että vastausvalintaperusteluihin (2.) seuraavat perustelut:

1. Monenlaisia töitä on, kaikille löytyy sopivaa tehtävää (V=4).
2. Toimistotyössä on monenlaisia vaiheita; tallennusta, mapitusta, postitusta ym. Kysymys on vain organisoinnista. (V=4.)

Edellä esittämäni edustaja oli puolestaan valinnut ”kyllä”-valintansa kohteeksi psyykkisen vajaakuntoisuuden. Fyysinen ja älyllinen vajaakuntoisuus olivat ”ehkä”-merkintöjen kohteena. Myös vastaaja (V=11) oli valinnut psyykkisen vajaakuntoisuuden kohdalle ”kyllä”-valinnan fyysisen vajaakuntoisuuden tapaan. Älyllinen vajaakuntoisuus oli merkitty ”ehkä”-valinnaksi. Vastausvalintaperusteluiksi vastaaja oli kirjoittanut kokemuksen positiivisuuden. Edellisen vastaajan kaltaiset valinnat oli tehnyt yksi työalan (V=1) edustaja – tosin ilman minkäänlaisia perusteluja. Psyykkinen vajaakuntoisuus oli valittu ”kyllä”-merkinnäksi myös erään kolmannenkin edustajan (V=15) vastausvalin-

noissa. Toisaalta hän oli merkinnyt kaikille muillekin ryhmille ”kyllä”-merkinnät. Positiivisia vastausvalintojaan hän oli perustellut tärkeällä kirjoituksellaan:

On oltava realistinen ja rehellinen. Jos löytyy sellaista työtä, joka sopii em. vajaakuntoisuusryhmien henkilöille, niin siinä tapauksessa palkkaaminen on ok. On kuitenkin tärkeää, että tehtävät ovat kullekin oikeasti sopivat. On väärin vajaakuntoista kohtaan, jos hänet palkataan eikä sitten löydykään sopivaa tekemistä tai jos työyhteisössä asiaa ei ole käyty kunnon yhdessä läpi ja sitouduttu siihen. Siis vamma voi olla mikä vain, mutta palkkaaminen edellyttää sopivaa työtä ja toimivaa työyhteisöä – sitoutumista työyhteisöltä. Ei siis palkata huonosti suunniteltuun kuvioon. (V=15.)

Positiivissävyytteisiä vastausviittauksia eräs edustaja (V=13) oli myös antanut merkittävällä ”kyllä”-valinnat sekä fyysisen että älyllisen vajaakuntoisuuden kohdille. Psykkisen vajaakuntoisuuden hän oli arvioinut ”luultavasti ei”-ajatuksin. Tarkennuksia vajaakuntoisuuden osalta tai muita perusteluja vastaaja ei ollut antanut. Psykkisen vajaakuntoisuuden lisäksi ”luultavasti ei”-valinnan oli tehnyt yksi vastaaja (V=10) myös älyllisen vajaakuntoisuuden kohdalla. Fyysistä vajaakuntoisuutta hän oli puolestaan arvioinut ”ehkä”-valinnallaan. Vastausvalintojaan vastaaja oli perustellut hyvän psykkisen tasapainon vaatimuksilla. Myös vastaaja (V=2) oli perustellut ”ei”-painotteisia valintojaan työn psyyke- ja älykkyyksivaatimuksien perusteella. Fyysinen vajaakuntoisuus saattaa olla mahdollinen ”ei osata sanoa”-merkintään viitaten, jos se ei rajoita terapiatyypistä työtä.

Loput vastaajat (V=3), (V=8) ja (V=12) olivat puolestaan enemmän epävarmempia kuin edellä esittämäni työalojen edustajat. Epävarmuus kumpusi muun muassa eräästä vastauksesta (V=3) siten, että vastaaja oli valinnut fyysisen vajaakuntoisuuden kohdalle ”ehkä”-merkinnän ja toisaalta psykkisen vajaakuntoisuuden hän oli arvioinut ”luultavasti ei”-valinnaksi. Älyllisen vajaakuntoisuuden vastaaja oli merkinnyt ”ei”-merkinnäksi. Vastausperusteluiksi hän oli kirjoittanut seuraavaa:

Jonkinlainen fyysinen vajaakuntoisuus ei varmaankaan häiritse joihinkin työtehtäviä (V=3).

Yksi työalan edustaja (V=12) esitti epävarmuutensa ”ei osata sanoa”-valinnoillaan jokaisen vajaakuntoisuusryhmän kohdalla. Vastaaja ei ollut osannut myöskään perustella kyseisiä epävarmoja valintojaan. Toisaalta vastaaja (V=8) oli jättänyt kaikki kohdat täyttämättä.

Edellä esittämäni tulokset eri vajaakuntoisuusryhmien osalta vastaajien perusteluineen herättävät varmasti monenlaisia ajatuksia ja analysointeja itse kullekin. Tuon tyyppisiä tuloksia oli myös hyvin tärkeää tutkia työnantajien tehtävien kannalta. Hyödyllistä on myös kartoittaa työnantajille heränneitä mahdollisia kysymyksiä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kohtaan.

7.9 Työnantajien tietotarpeet vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä

Työnantajilla ei herännyt mitään erityisiä kysymyksiä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä, koska kartoitukseen osallistuvien 15 kokonaismäärästä vain viisi vastaajaa (V=1), (V=4), (V=6), (V=13) ja (V=15) vastasi. Vaikka määrällinen vastausaktiivisuus olikin heikko, erityisjärjestelyihin liittyvien pohdintojen laadukkuus oli hyvä. Kaksi työalan edustajaa (V=1) ja (V=13) oli linkittänyt erityisjärjestelyihin liittyvät kysymyksensä työturvallisuuteen kohdistuviin asioihin: Kuka toimii vastuuhenkilönä työtapa- turman syntyessä, ja tarvitaanko assistenttia tai työparia. Toisen edustajan (V=1) mukaan työnjohtaja ei ehdi jatkuvasti valvoa ja opastaa. Kahden vastaajan (V=4) ja (V=6) vastaukset puolestaan liittyivät liikkumisen mahdollisuuksiin:

Esteitä ei käsittääkseni olisi, edes liikuntarajoitteiselle, talossa pääsee liikkumaan pyörätuolillakin. (V=4)

Kulkeminen: Pääseekö henkilö kulkemaan töihin, työajat sopivaksi, sopivat työtehtävät. (V=6)

Yhden työalan edustajan (V=15) mielestä työn määrän mitoittaminen on haastavaa.

Näin ollen suurin osa jätti vastaamatta – eli pääkysymykseni mukaan 10 vastaajaa jätti vastaamatta.

Yleisessä tiedontarvetiedustelussa vastausaktiivisuus oli edellistä paljon parempi – vain neljä vastaajaa jätti vastaamatta. Tosin vaihtoehtoiseen ”kyllä tai ei”-kysymyksen aseteluun suurin osa, seitsemän vastaajaa oli ilmoittanut ”ei”-valinnallaan, etteivät he tarvitse lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä. Näin ollen vain loput neljä vastaajaa (V=1), (V=10), (V=13) ja (V=15) halusivat saada lisätietoa tästä kyseisestä asiasta.

Yhden vastaajan (V=1) tietotarpeet liittyivät palkkatukeen ja tiettyjen vajaakuntoisuusryhmien opastamiseen liittyviin ohjeisiin. Erään työalan edustaja (V=13) mielestä vajaakuntoisia henkilöitä tarjoaa töihin monta eri yhteisöä ja kenttä on siten hyvin kirjava. Näin ollen hän kaipaisi kyseisestä asiasta lisää tietoa. Kaksi vastaaja (V=10) ja (V=15) eivät puolestaan osanneet eritellä tietotarpeitaan, kuten toinen heistä kirjoitti:

En osaa vastata mitä tietoa, mutta varmasti tietoa riittävästi erilaisista asioista tulisi olla; puitteet (V=10).

Edellä esittämieni vastausaktiivisuus- ja tiedontarvitsevuustuloksien perusteella oli luonnollista, että kyseiseen toiseen tarkentavaan tiedonlevitykseen liittyvään kysymykseen sain samaisilta työaloilta vain vastaukset. Eräs työalan edustaja (V=1) toivoi saavansa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä tietoa niin kirjeitse kuin kurssituksen kautta. Yksi vastaaja (V=10) puolestaan viittasi tärkeiksi tiedonlähteiksi itse työnhakijaa ja työkartoittajaa. Vastaaja (V=13), joka edellisessä tiedontarvetiedustelussa ilmoitti tarvitsevansa tietoa vajaakuntoisia henkilöitä työllistävistä yhteisöistä, oli viitannut vastauksessaan vain kyseiseen asiaan. Toisaalta yksi vastaaja (V=15) ei tässäkään kohdin ollut eritellyt tarkemmin tiedonsaantiin liittyviä toiveita. Tietotarvetiedustelujen jälkeen onkin mielenkiintoista lähteä tutkailemaan, kuinka työalat suhtautuvat vastauksillaan tuetun työllistämisen ja siirtymätyön malleihin...

7.10 Mielenkiintoista tuetun työllistämisen ja siirtymätyön mallista

Lähettämäni tiivistetty tietoisuus toi toivomallani tavoin vastaajille varmuutta vastaamiseen, koska ensimmäiseen yleisluontoiseen kysymykseen melkein kaikki 15 vastaajaa olivat halunneet vastata – kahta vastaajaa (V=3) ja (V=12) lukuun ottamatta.

Vastanneista työalojen edustajista viisi (V=1), (V=5), (V=6), (V=7) ja (V=15) oli kommentoinut tuetun työllistämisen ja siirtymätyön mallien vaikuttavan hyviltä. Kaksi vastaajaa (V=8) ja (V=13) oli puolestaan kirjoittanut mallien olevan varmasti toimivia mahdollisuuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi. Eräs työalan edustaja (V=11) oli kuvaillut malleja ”ei-hassummiksi”.

Neljä työalan edustajaa oli puolestaan kuvannut malleja hyvin monipuolisesti:

Todella upeata, että tuki on noin laaja ja jatkuu riittävän kauan. Tekemätöntä työtä on, jos halutaan kartoittaa, tosin markkinoilla on eri tahoja

omaa osaansa ottamassa. (esimerkiksi kriminaalihuolto ym.) (V=4.)

Varmasti oikein hyvät. Meillä X-alalla (=X omalisäykseni luottamuksen säilyttämiseksi) on työvoimapula. (V=9.)

Sinänsä hyvä, mutta ei tekemällä tehtyjä; luonnottomia tehtävänkuvia, vaan olemassa olevien tehtävien jakamista (V=10).

Klubitalomalli kuulostaa hyvältä. Tosin jokainen työntekijä vaatii oman yksilöllisen ohjauksen. (V=14.)

Yksi vastaaja (V=2) oli toisaalta kehunut malleja hyviksi, mutta toisaalta hän oli myös muistuttanut niiden hankalasta hyödynnettävyydestä tietyillä erityisaloilla.

Koska kokonaisuuskäsitys oli syntynyt eri työalojen vastaajille tuetusta ja siirtymätyöstä, ensimmäisellä alakysymyksellä pystyi jo tiedustelemaan työalojen mahdollisuuksista maksaa mallien mukaisesti työntekijöille palkkaa.

Neljä vastaajaa (V=6), (V=13), (V=14) ja (V=15) oli viitannut vastauksissaan palkanmaksun mahdollisuuksiin, jos siihen voidaan budjetoida rahaa omassa työyhteisössä, kuten yksi heistä (V=15) muistutti. Toisaalta kyseisistä vastaajista (V=13) oli linkittänyt vastauksensa ”rajoitettuun” palkanmaksun mahdollisuuteen. Myös vastaaja (V=14) oli viitannut tuohon ”rajoitettuun” palkanmaksuun hyvin suorasanaisesti:

Ei samaa kuin tavallisille työntekijöille (V=14).

Kolme työalan edustajaa (V=4), (V=9) ja (V=11) puolestaan ei pystynyt lupaamaan mitään palkanmaksuun liittyviä lupauksia, koska työllistämismäärärahat eivät olleet heidän päätettävissään. Heistä kaksi vastaajaa (V=4) ja (V=11) antoivat ymmärtää, että he toivoivat vallan löytyvän vajaakuntoisten henkilöiden palkkaukseen heidän työaloilleen. Tosin toinen vastaajista (V=11) halusi muistuttaa, että yksi vajaakuntoinen henkilö on palkattu kerrallaan heidän työalalleen. Yksi vastaaja (V=5) oli puolestaan kirjoittanut suoran ”ei” -vastauksen. Tosin vastaaja oli hieman halunnut keventää kommenttiaan viittaamalla hänen aikaisempaan vastaukseensa kysymyskohdassa kahdeksan, jossa hän oli maininnut palkkauksen ajankohdattomuudesta tällä hetkellä.

Edellä esittämiäni vastauksien lisäksi kaksi vastaajaa (V=1) ja (V=7) vastasivat myös suoraan ”ei”. Yksi vastaaja (V=10) puolestaan kuittasi ”en tiedä” -vastauksellaan. Toisaalta yksi vastaaja (V=2) oli myös viitannut edellisiin vastauksiinsa. Näin ollen loput

kolme työalaa (V=3), (V=8) ja (V=12) olivat jättäneet vastaamatta. Siten suurin osa 15 vastaajasta oli epävarmoja palkanmaksun suhteen.

Toiseen täsmätiedusteluuni työkartoittajan / työvalmentajan mahdollisuuksista tulla kartoittamaan työaloilta mahdollisia tehtäviä vajaakuntoisille henkilöille tuetun työllistämisen mallien mukaisesti vastaajat suhtautuivat mielteliäästi, kuten eräs vastaaja (V=7) kuvasi. Yksi työalan edustajista (V=9) viittasi vastauksessaan, että heidän työalalla sovitaan keskitetysti kaikista asioista. Eräs toinenkin vastaaja (V=4) viittasi samankaltaiseen lupauksien antamisen epävarmuuteen seuraavalla positiivisella vastauksellaan.

Mielellään, ei ole minusta kiinni (V=4).

Kaksi työalan edustajaa (V=10) ja (V=11) oli myös valmiita ottamaan työkartoittajan työyhteisöön kartoittamaan vajaakuntoisille henkilöille tehtäviä. Kolme työalan edustajaa (V=1), (V=13) ja (V=15) puolestaan vastasivat suoraan ”kyllä”. Kaksi vastaajaa (V=2) ja (V=14) viittasivat, ettei työkartoittajaa / työvalmentajaa tarvita, ainakaan näillä näkymin. Toinen heistä oli ilmaissut asian mielenkiintoisella tavalla:

Työkartoittaja ei osaa puutarhatöitä X:lla, eli työkartoittajakin vaatisi työhönopastusta vakituiselta henkilökunnalta (V=14).

Kyseiseen kysymykseen viisi vastaajaa (V=3), (V=5), (V=6), (V=8) ja (V=12) jätti vastaamatta. Kyseisen kysymyskokonaisuuden jälkeen onkin mielenkiintoista siirtyä tarkastelemaan, kuinka työalat kehittäisivät vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kirkkomme piirissä.

7.11 Työllistämisen kehittäminen ja tekemättömien töiden kartoittaminen

Kehittämiskysymykseni tarkoituksena oli saada Helsingin seurakuntayhtymän eri työalat pohtimaan kyseistä työllistämisteemaa laajemmassa, tulevaisuuden perspektiivissä. Kyseisellä kysymyksellä olin pystynyt herättämään 10 vastaajaa. Kaksi työalan edustajaa (V=4) ja (V=5) olivat molemmat viitanneet asennekasvatukseen vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen parantamiseksi. Toinen heistä oli halunnut muotoilla ajatuksensa seuraavalla tavalla:

Asennemuokkaus voi vaatia pientä väsytystekniikkaa (V=4).

Asenteiden kehittämiseksi eräs vastaaja (V=7) toivoisi järjestettävän seminaareja vammaisuudesta ja siinä yhteydessä käsitellä myös vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisteemaa. Tiedon lisääminen kyseisistä aiheista tuli myös kolmella vastaajalla (V=10), (V=11) ja (V=13) esille. Yksi vastaajista (V=10) ehdotti, että tietoa voisi lisätä vajaakuntoisten työllistamisestä eri yksiköihin, työaloilla keskitetysti. Toinen vastaaja (V=11) viittasi valaiseviin tapauksetomuksiin, selkeisiin ohjeisiin ja siihen, mistä saa lisää tietoa. Myös eräs työalan edustaja (V=6) muistutti tiedottamisen tärkeydestä ja esilletulosta. Pääasiallisesti hän ehdotti työtehtävien kokonaisvaltaista kartoittamista kaikilta seurakunnan piirissä olevilta aloilta (päiväkerhot, hautausmaat, toimistotyöt ym.) ja löytää myös niiden kautta sopivia tapoja jakaa työtä vakituisen työntekijän ja vajaakuntoisen henkilön kesken. Eräs toinenkin työalan edustaja (V=8) oli kirjoittanut työllistämisasian kehittämistä keskitetysti ja sen pohjalta etsiä sopivia tehtäviä eri työaloilta. Hän halusi myös muistuttaa rahoituksen järjestämisen olevan tärkeä kysymys. Yhden vastaajan (V=15) vastaus linkittyi hyvin tuohon edellisen edustajan esittämään huomioon:

Voisimme Helsingin srk-yhtymän kautta tukea esim. taloudellisesti seurakuntia palkkaamaan vajaakuntoisia (V=15).

Yllä esittämiäni yhdeksän hyvän ja hyödyllisen vastaustiivistykseni lisäksi eräs vastaaja (V=1) mainitsi kirjeet ja kurssituksen. Yksi edustaja (V=14) oli puolestaan kirjoittanut, ettei osannut sanoa. Näin ollen neljältä vastaajalta (V=2), (V=3), (V=9), (V=12) en saanut vastausta.

Tekemättömien töiden etsintätiedustelulla pyrin vielä saamaan vastaajia pohtimaan työllistämisen kehittämiskysymyksellä. Samalla pystyn hieman vertailemaan työalojen vastaajien vastauksia heidän aikaisemmin esittämiinsä kuudennen kysymyksen tuloksiin. Näin ollen neljä vastaajaa (V=1), (V=6), (V=10) ja (V=13) vastasi samalla tavoin kuin kuudennen kysymyksen tuloksia käsittelevässä kohdassa. Neljä työalan edustajaa (V=3), (V=5), (V=8) ja (V=14) olivat puolestaan jättäneet vastaamatta. Lisäksi kaksi vastaajaa (V=2) ja (V=12) ei osannut keksiä mitään tekemättömiä töitä vajaakuntoisille henkilöille, kuten toinen heistä asian ilmaisi:

En osaa keksiä. Jos fyysinen vajaakuntoisuus ei liity asioihin, jotka haittaavat terapiatyötä tai vastuullista työtä, niin voivat tulla kyseeseen. (V=2.)

Loput vastaajat olivat vielä pyrkineet löytämään vajaakuntoisille henkilöille työmahdollisuuksia tekemättömien töiden kautta. Eräs työalan edustaja (V=4) oli etsinyt työllistämisvaihtoehtoja erilaisten toimistotöiden, kuten postituksen, jakelun, lajittelun, kopiointin ja erilaisten valvontatehtävien kautta. Yksi toinenkin vastaaja (V=15) ehdotti toimistotyötyyppisten tehtävien tarjoamia työllistämismahdollisuuksia. Hän oli ideoinut myös niin kutsutun kerrosemäntä / -isäntä tyyppistä ”työroolia” yhtenä mahdollisuutena. ”Kerrosemäntä / -isäntä” voisi huolehtia muun muassa yleisestä viihtyvyydestä (kukat, lehdet, taukutilojen siisteys jne.). Samainen vastaaja oli pohtinut avustavien työtehtävien toteuttamista leiri- ja retkitoiminnassa. Eräs edustaja (V=7) ehdotti ammattikirjaston järjestämistä. Yksi vastaajista (V=11) esitti puolestaan erityyppisiä siivous- ja keittiötehtäviä, pyykkihuoltoon sekä kirpputoriin liittyviä töitä. Eräs työalan edustaja viittasi monipuolisiin mahdollisuuksiin seuraavasti:

Varmasti kaikkea erilaista, riippuen tulevasta henkilöstä (V=9).

Näin ollen uusia työllistämideoita vielä syntyi niin kutsutun kontrollikysymyksen kautta tulevaisuuden tuomia työllistämismahdollisuuksia ajatellen...

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

8.1 Vastaajien taustojen yhteys tuloksiin

Tutkimus ei ole vielä valmis silloin, kun tulokset on analysoitu. Tulkinnalla tarkoitetaan sitä, että tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä. Tulkinta on myös aineiston analyysistä esiin nousevien merkitysten selittämistä ja pohdintaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 213.) Näin ollen tässä kappalekokonaisuudessani tulen tulkitsemaan kartoitukseni tuloksia kartoituskysymyksen kautta aloittaen vastaajien työyhteisötaustojen tulkinnalla.

Taustoittavat kysymykset 1–4 olivat toimineet mielestäni hyvin, vaikka yksi vastaajista (V=10) oli jättänyt vastaamatta yhteen kohtaan. Kysymys koski vastaajan työssäolon pituutta kyseisessä työtehtävässä. Se, miksi halusin kyseisiä tietoja kartoittaa, syntyi

ajatuksestani analysoida vastaajien tietämystä esimerkiksi kokemuksellisiin asioihin nähden. Kuten yllä esittämästäni tulokokonaisuudesta selviää, kyselyyni vastaajat olivat hyvin kokeneita työntekijöitä omilla aloillaan. Kartoittaessani työharjoitteluaikani gallup-kyselyllä vajaakuntoisille henkilöille erilaisia työtehtäviä niin yhtymän yhteisiltä työaloilta kuin Helsingin alueen seurakunnistakin huomasin jo silloin, kuinka suuri merkitys vastaajan työkokemuksella oli etenkin kokemusten muistamisessa ja tietämisessä. Tosin tämä vahvistava lomakekyselyni antoi myös toki paremmat mahdollisuudet muistella mahdollisia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksia. Vastaajien työaseman tiedustelu oli myös hyödyllistä. Tutkimustuloksia tarkastellessani työllistämistyöryhmä oli löytänyt sopivat kyselyn lähetyskohteet, koska vastaajat edustivat vastaavien työntekijöiden rooleja. Vaikka kartoitukseni aikana sain myös sellaisilta työaloilta ja henkilöiltä vastauksia, joita ei erikseen eritelty postituslistalle, otin kuitenkin nekin kolme vastausta (V=1), (V=13) ja (V=14) huomioon. Kyseiset vastaajat olivat kuitenkin saaneet työalojen taustaesimieheltä valtuudet vastata kyselyyni, koska hekin edustivat omilla työsektoreillaan vastaavien työntekijöiden rooleja. Kolmen työalan lisäksi yhden vastaajan (V=4) esimies oli antanut lomakkeeni täytettäväksi kyseisen työalan eräälle vastaavalle työntekijälle. Taustatietojen perusteella luotan tutkimusteemoihini annettuihin vastauksiin.

8.2 Analysointia aikaisemmista kokemuksista

Vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksia pystyin hyvin kartoittamaan tiedusteluteemaan kuuluvalla kysymyskokonaisuudella. Sain myös mielestäni vastaajilta luotettavia vastauksia. Kokemustuloksien luotettavuuteen vaikutti varmasti opinnäytetyöni ohjaajan tärkeä huomio rajata kyseisiä kokemuksia kartoittavan pääkysymyksen ajanjakson tarkasti. Näin ollen työalojen oli helpompi paikantaa kokemuksensa tiettyyn ajanjaksoon ja antaa siten tarkempia tuloksia. Huomasin jo gallup-kartoitusta työharjoittelussani tehdessäni, kuinka tutkimuksen kohteeksi valituilla henkilöillä oli hankala antaa tarkkoja tuloksia kokemuksista, kun kokemuksellista kysymystä emme olleet työllistämistyöryhmän kanssa rajanneet mitään ajanjaksoa koskemaan. Myös siitä johtuen en lähtenyt tekemään tästä vahvistavasta opinnäytetyöni kartoituksestani vertailevaa tutkimusta edellä mainitsemaani gallup-kartoitukseeni nähden. Vaikka tuon tarkkan ajanjakson määrittäminen oli hyvä ja hyödyllinen valinta täsmällisempien vastauksien saami-

seksi, toki se myös rajoitti omalta osaltaan tuloksien määrää. Kuten tulososuudessani kerroin, eräs työalan edustaja (V=1) oli joutunut antamaan ”ei”-vastauksen tuon tarkasti määrittelemäni ajankohdan vuoksi. Kokemuksellisiin tuloslaskentoihin en voinut myöskään sisällyttää erään työalan (V=9) antamaa ”kyllä”-vastausta, koska hänen vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen kokemus oli linkittynyt eri organisaatioon. Tosin työalalla työstettävät työt ovat organisaatiosta riippumatta melkoisen samantapaiset, kuten henkilön myöhemmin esittämistä vastauksista pystyin tulkitsemaan. Positiivisen vastushalukkuuden perusteella tulkitsin vastaajan arvioineen asiaa itse myös siltä kannalta, että hän voi antaa omien kokemuksiansa kautta lisäaineksia erilaisten työtehtävien valikoimaan.

Kartoitukseni tarkoituksenaahan on tuoda esille vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä saatuja erilaisia kokemuksia mahdollisimman kattavasti, jotta tulevaisuudessa työllistämisiä toteutuisi enemmän. Kuten tuloskappaleeni kertoi, tuohon tarkkaan ajankohtaan ja paikkaan linkittyviä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksia mahtui yhdeksältä työalalta. Tosin eräs vastaaja (V=8) oli maininnut työalansa kokemuksista vasta seuraavassa alakysymyksessä, koska vajaakuntoiset työntekijät oli palkannut toinen taho. Näin ollen en ollut laskenut häntä tuohon yhdeksän työalan joukkoon, jotka olivat ilmoittaneet kyseisistä työllistämiskokemuksistaan ensimmäisessä kysymyskohdassa. Kokemukset kyseisellä työalalla olivat osoittautuneet kuitenkin hyviksi, vaikka yksi harjoittelujakso olikin keskeytynyt.

Ylipäättään Helsingin seurakuntayhtymän yhteisten työalojen työllistämiskokemukset vajaakuntoisista henkilöistä olivat osoittautuneet positiivisiksi, kahta (V=1) ja (V=3) hienotunteista huomiota lukuun ottamatta. Työalojen kirjoittamat työllistämiskokemukset näyttäytyivät erilaisina lyhyt- ja määräaikaisina vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksina. Kaksi työalaa (V=11) ja (V=13) olivat puolestaan ilmoittaneet erikseen saaneensa tuntemusta vajaakuntoisista henkilöistä työntekijöinä erilaisten harjoitteluiden kautta. Näin ollen tulkitsin muidenkin työalojen kokemustuloksien viittaavan enemmän niin sanottuihin suoritustason töihin kuin koulutustasoa vaativiin virkatehtäviin. Työalojen vajaakuntoisuusryhmistä saadut kokemukset kertoivat myös tietyn tyyppisten töiden suosimisesta. Vajaakuntoisuuskokemukset linkittyivät hyvin kirjavasti erilaisiin vammoihin, mielenterveydellisiin asioihin sekä päihdeongelmiin. Kuten johdantokappaleessani kerroin, yhteisen seurakuntatyön työllistämistyöryhmä toivoi tutki-

muksessa käytettävän vajaakuntoisuus -käsitettä, jotta kartoituksella voidaan tutkia erilaisia työmahdollisuuksia niin vammaisille henkilöille kuin mielenterveyskuntoutujillekin. Päihdeongelmaisten ihmisten vajaakuntoisuustaustoja ja työllistämismahdollisuuksia en siten tässä tutkimuksessani avannut ja pohtinut sen tarkemmin.

Vaikka työaloilla oli ollut erilaisia kokemuksia eri vajaakuntoisuusryhmistä, niitä kuitenkin yhdisti positiiviset ja mukavat muistot. Suurimmaksi osaksi vastaajat olivat luonnehtineet vajaakuntoisia työntekijöitä ahkeriksi, motivoituneiksi ja hyväksi työntekijöiksi. Varsinaisesti minkäänlaisia negatiivisia muistoja ei työyhteisöille ollut jäänyt, kolmea huomiota lukuun ottamatta. Pääasiallisesti nekin olivat linkittyneet toisen työntekijän ohjaukselliseen lisäajankäyttöön. Näin ollen seurakuntayhtymän yhteisten työalojen aikaisemmat vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemukset osoittivat, että heitä voidaan työllistää tulevaisuudessakin erilaisiin, henkilön toimintakyvyn huomioon ottaisiin tehtäviin. Työnohjaukseen tarvittaviin resursseihin tulee kuitenkin kiinnittää huomiota. Siten tuetun työllistämisen mallit tarjoavat myös siihen hyvät ja hyödynnettävät ratkaisut.

8.3 Tulevaisuuden työtehtävistä ja toteutuksesta

Tulevaisuuden työtehtävät tulisivat Helsingin seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla koostumaan hyvistä ja hyödyllisistä aineksista. Tehtävät voisivat koostua toimistotöistä, erilaisten paikkojen siistimisistä, neuvottelutilojen järjestämisistä, vahtimestarin apu- töistä, asiakirjojen arkistoinnista, hautausmaiden ylläpitotehtävistä ja monista muista apu- töistä.

Mahdollisten työtehtävien toteuttamistapatiedustelupaketin vastausaktiivisuus sai minut kuitenkin hämmästyttämään edelliseen työtehtäväideointiin verrattuna: seitsemän vastaajaa (V=3), (V=5), (V=7), (V=8), (V=9), (V=11) ja (V=14) jätti vastaamatta. Työalojen edustajat eivät varmaankaan enää jaksaneet analyttisesti keskittyä suunnittelemaan työtehtävien toteutusmahdollisuuksia. Toisaalta huomasin edellisiin kysymyksiini saamieni vastauksien vaikuttavan asiaan: jos vastaaja oli antanut jonkinasteista vihjettä siitä, että edelliset työllistämiskokemukset eivät olleet kovin hyviä, niin ainakin yhden vastaajan (V=3) kohdalla vastaamattomuus suunnittelukysymyksiin ei todennäköisesti

siksi ollut kiinnostanut... Toisaalta tulkitsin myös vastaamattomuuden suunnittelupohdintoja vaativiin kysymyksiini johtuvan joidenkin kohdalla siitä, että työtehtävät tietyillä aloilla olivat hyvin selväpiirteisiä. Siten vastaajat (V=5), (V=7) varmaankin kokivat visioimisen vaativaksi tehtäväksi. Puolestaan vastaajan (V=14) kokemattomuus vajaakuntoisista työntekijöistä vaikutti varmasti hänen vastaamattomuuteensa. Toisaalta olisin odottanut esimerkiksi vastaajan (V=9) ideointia työtehtävien toteuttamisiin, koska hänellä oli tietämystä vajaakuntoisen henkilön työskentelemisestä heidän alallaan.

Työaikajärjestelyihin liittyvät vastaukset muiden työntekijöiden kannalta yllättivät positiivisesti: yhtä vastaajaa (V=8) lukuun ottamatta kaikki muut olivat vastanneet. Mielestäni se selittää myös edellisen pääkysymyksen jonkin asteista haasteellisuutta. Toisaalta vastauskäyttäytyminen saattaa kertoa vastaajien pakonomaisesta halusta antaa ”äänenensä” kuuluviin työyhteisönkin puolesta. Tosin ne vastaajat (V=1), (V=3), (V=4), (V=5), (V=6), (V=7), (V=9), (V=11), (V=13), (V=15) jotka olivat jo alun pitäen kertoneet kokemuksistaan vajaakuntoisista työntekijöistä työyhteisöissään, pystyivät luonnollisesti paremmin pohtimaan työyhteisön suhtautumista kyseiseen työaikakysymykseen. Tällöin vastaukset olivat pääosin positiivisia. Tosin eräässä vastauksessa (V=1) tuli mielestäni hyvin esille kokemuksen toinenkin puoli: jos aikaisemmat kokemukset vajaakuntoisten työntekijöiden lyhennetyistä työajoista olivat aiheuttaneet ongelmia, se oli tuotu julkisesti esille. Ne työalat (V=2), (V=10) ja (V=14), joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä, vastasivat arvatenkin varauksellisemmin työyhteisöjen suhtautumiseen vajaakuntoisten henkilöiden mahdollisesti tarvitsemiin työaikajärjestelyihin. Työllistämiskysymyksien haasteellisuuksista riippumatta, kartoitin suoraan myös työyhteisöjen halukkuutta ottaa ja palkata vajaakuntoisia henkilöitä töihin...

8.4 Työnantajien työllistämishalukkuuden taustat

Työnantajien työllistämishalukkuustiedustelussa toiveeni toteutui osittain: Toisaalta sain kartoitettua suoria viittauksia työllistämisen innokkuudesta, mutta toisaalta epävarmojen vastaajien osuus oli suurin. Viisi vastaajaa (V=5), (V=6), (V=7), (V=8), (V=10) oli jättänyt merkintäkohdat tyhjiksi ja yksi (V=9) oli puolestaan merkinnyt valinnoikseen molemmat vaihtoehdot. Vaikka vastaajilla oli mahdollisuus perustella omaa ”vastaus-

käyttäytymistään”, aloin etsiä omia tulkintoja epävarmoille vastauksille. Työaloja koskevat perusteluthan olen tiivistänyt edellä esittämässäni tulososiossani.

Kyseisillä kuudella epävarmoiksi tulkitsemillani vastaajilla kahdella (V=8) ja (V=10) vaikutti varmasti kokemattomuus asiaa kohtaan, koska kummallakaan heistä ei ollut vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kokemusta. Tosin toinen vastaajistahan (V=8) oli jo aikaisemmin ilmoittanut, että hänen työalansa kuuluu laajempaan kokonaisuuteen, jolloin työllistämisasiat eivät kuulu pelkästään hänen työalalleen.

Kolmesta epävarmasta vastaajasta heijastui kuitenkin positiivinen vire vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kohtaan, kuten koodeilla (V=5) ja (V=9) vastanneista voi tulkita. Tosin vastaaja (V=5) oli halunnut korostaa työllistämässä fyysistä vajaakuntoisuutta työtehtävien vaativuuden vuoksi. Kolmesta positiivisesta vastaajasta yksi (V=6) oli antanut hyvinkin aktiivisen tuntuksen työllistämisihtauksen, kun vastaaja halusi kyseisen kysymyksen yhteydessä kertoa heidän työyhteisössään jo työskentelevän Klubitalon kautta tulleen mielenterveyskuntoutujan. Kuudennen epävarman vastaajan vastaus oli hyvin ymmärrettävä, koska vastaajan (V=7) työympäristö on vaihteleva ja vaativa.

Vaikka epävarmojen vastaajien osuus oli suurin positiivisista viittauksista huolimatta, toiveeni työllistämismahdollisuuksista vahvistui vielä, kun kuitenkin 15 vastaajasta (V=1), (V=4), (V=11), (V=13) ja (V=15) viisi oli antanut suoran ”kyllä”-vastauksen vajaakuntoisten ihmisten työllistämiseksi. Näin ollen vain neljä vastaajaa (V=2), (V=3), (V=12) ja (V=14) oli ilmoittanut suoraan, ettei halua ottaa ja palkata vajaakuntoista työntekijää työyhteisöönsä. Yrittäessäni analysoida tarkemmin, miksi nuo neljä vastaajaa rohkenivat valita tuon kieltävän vaihtoehdon, löysin muun muassa seuraavia syy-yhteyksiä: Neljästä vastaajasta kahdella työalalla (V=2) ja (V=14) ei ollut aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä. Toisaalta kaksi vastaajaa (V=3) ja (V=12) oli kirjoittanut joko, ei kovin hyvästä aikaisemmasta kokemuksesta, tai sitten ylimääräisen ohjaustyön vaatimuksista ja vaativuudesta. Syy-yhteyksiä etsiessäni työalojen henkilöstön määriin nähden löysin mahdollisia vinkkejä myös niistä: Jos työalalla oli suhteellisesti paljon enemmän koko- kuin osa-aikaisia työntekijöitä, työalat (V=2) ja (V=3) eivät mahdollisesti siksikään olleet kovin innostuneita palkkaamaan vajaakuntoisia henkilöitä osa-aikatyöntekijöiksi. Toisaalta jos työala suosii osa-aikaisia työntekijöitä todella paljon, kuten koodilla (V=12) ja (V=14) vastaajien työalojen koos-

ta olen pystynyt päättämään, vajaakuntoisten henkilöiden on varmasti haasteellista saada osa-aikainen työsuhde solmittua kilpailun ollessa kova. Tosin tuetun työllistämismenetelmän tarkoituksenaan on rakentaa vajaakuntoisille henkilöille polkuja työelämään.

Esimiesten mielipiteistä eri vajaakuntoisuusryhmiä kohtaan löysin loogisia yhtäläisyyksiä: Ne viisi vastaajaa (V=5), (V=6), (V=7), (V=9), (V=10), jotka edustajan (V=8) lisäksi olivat osoittaneet epävarmuutta vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen suhteen, olivat osaltaan myös epävarmoja tämän vajaakuntoisuusryhmäkysymyksen suhteen. Esimerkiksi epävarmoiksi vastaajiksi (V=9) ja (V=6) tulkitsin tässä valintatiedustelussa vastanneet. Tosin äsken mainitsemieni kahden kirjaamani vastaajan vastauksissa vilahti kuitenkin positiivinen ”kyllä”-viittauskin. Toisaalta vastaajan (V=10) tulkitsin myös tässä tiedustelussa epävarmojen vastaajien joukkoon, koska hän oli merkinnyt fyysisen vajaakuntoisuuden kohdalle ”ehkä”-valinnan sekä psyykkisen ja älyllisen vajaakuntoisuuden kohdalle ”luultavasti ei”-vaihtoehdon. Vaikka vastaaja (V=4) oli kahdeksannessa pääkysymyksessäni osoittanut positiivista suhtautumista vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kohtaan, vastaaja kuitenkin tässä tiedustelussa oli osoittanut epävarmuutensa. Toisaalta hänen viittauksensa ”vallankäytön mahdottomuuteen” oli hyvä perustelu hänen epävarmuuteensa vastausvalintojen suhteen. Vastaaja (V=12) oli antanut puolestaan pääkysymyksessä kieltävän vastauksen vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen liittyen, mutta oli kuitenkin tähän täsmätiedusteluun valinnut kaikkien kolmen vajaakuntoisuusryhmän kohdalle lievemmän ”ei osata sanoa”-vaihtoehdon. Vastaaja (V=14) oli puolestaan valinnut vastaukseksi ”luultavasti ei” -linjan, koska edellisessä kysymyksessä oli merkinnyt kielteisen vastauksen. Kuten tulososuus kertoi, yksi vastaajista (V=8) oli ainoastaan jättänyt vastaamatta. Kahdeksanteen pääkysymykseen verrattaessa vastaajan ”vastauksikäyttäytyminen” ei ollut yllättävää hänen aikaisemmin mainitsemansa rekrytointisyyn johdosta.

Negatiivissävytteisiksi vastausvalinnoiksi tulkitsin neljän vastaajan (V=2), (V=3), (V=5) ja (V=7) vastausvalinnat, vaikka kahdessa viimeksi mainitsemassani vastaajan vastauksessa vilahti kuitenkin ”kyllä” -viittaus fyysisesti vajaakuntoisuuteen. Kyseisten kahden vastaajan kohdalla oli mielestäni mielenkiintoista huomata, kuinka työtehtävien luonne oli vaikuttanut vastaajien vastausvalintojen epävarmuuteen. Molemmat vastaajistahan olivat jättäneet kahdeksanteen pääkysymykseen vastaamatta – tosin hyviin pe-

rusteluihinsa vedoten. Vastaajat (V=2) ja (V=3) olivat puolestaan pääkysymyksessä vastanneet kieltävästi vajaakuntoisten henkilöiden työllistämismahdollisuuksiin, mutta olivat viitanneet perusteluosiossaan fyysisesti vajaakuntoisen henkilön työmahdollisuuksiin. Loput neljä (V=1), (V=11), (V=13) ja (V=15) vastausta tulkitsin tuon tiedustelun kautta varmemmiksi valinnoiksi erilaisten vajaakuntoisuusryhmien työllistämiseksi, koska vastaajien merkinnät sisälsivät suhteellisesti enemmän ”kyllä”-vastauksia kuin muut.

Ne työalat (V=2), (V=10), (V=14), joilla ei ole ollut aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä tulkitsin varovaisemmiksi vastaajiksi.

Tässä tutkimuksessani psyykkisen ja älyllisen vajaakuntoisuuden kohdalla kokonaisuudessaan vastausvalinnat jakautuivat enemmän. Tosin ”ei osata sanoa”-vaihtoehtoa oli melkein valittu yhtä paljon kaikkien vajaakuntoisuusryhmien kohdalla. Tuloksista on kuitenkin luettavissa, että fyysinen vajaakuntoisuus on ollut ”helpoin” valittava kahden muun ryhmän väliltä, koska silloin työnantajien ei ole tarvinnut välttämättä pohtia työntekijän kognitiivista kapasiteettia työalojen tehtäviä ajatellen. Toisaalta töiden painottuessa fyysisiin tehtäviin on aivan luonnollista, että tällöin psyykinen ja älyllinen vajaakuntoisuus ei ole ollut työllistämässä niin suuri kysymysmerkki. Tuloksista voidaan kuitenkin huomioida se, että fyysisen vajaakuntoisuuden suhteen kukaan vastaajista ei ollut täysin tyrmännyt heidän mahdollisuuksiaan työskennellä eri työaloilla.

Vaikka ”ei osata sanoa”-vaihtoehtoa oli valittu ilahduttavan vähän suhteessa siihen mitä itse odotin, ”vastauskäyttäytymisestä” ja niihin linkittyvistä perusteluista paljastui kuitenkin joidenkin kohdalla epävarmuus, kuten edellisissä luokitteluissani toin esille. Tuota kyseistä epävarmaa suhtautumista lähdin analysoimaan vielä vastaajien aikaisempiin vajaakuntoisuuskokemuksiin nähden.

Tutkiessani vastaajien vastauksia vajaakuntoisiin työntekijäkokemuksiin nähden löysin tutkimuksellista varmuutta ajatuksilleni: Aikaisemmat vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemukset vaikuttavat työnantajien positiiviseen suhtautumiseen ottaa ja palkata heitä myös jatkossa. Toisaalta aikaisemmat kokemukset myös eri vajaakuntoisuusryhmistä vaikuttivat: Seitsemällä vastaajalla (V=4), (V=5), (V=6), (V=7), (V=11), (V=13) ja (V=15), jotka olivat valinneet ”kyllä”-vaihtoehdon mahdollista tulevaisuuden työllistämistä varten jostain tietystä vajaakuntoisuusryhmästä, oli ollut aikaisempia ko-

kemuksia kyseisistä ryhmistä. Se myös näkyi kuuden vastaajan (V=4), (V=5), (V=6), (V=7), (V=11) ja (V=13) muissa valinnoissa: Jos vastaajalla oli kokemusta jostain tietystä ryhmästä, hän oli valinnut luonnollisesti sen ja suhtautui siten epävarmemmin muihin vajaakuntoisuusryhmiin. Toisaalta kyseisten seitsemän vastaajan joukossa oli kaksi vastaajaa (V=13) ja (V=15), jotka olivat valinneet ”kyllä”-valinnan myös kahden muun vajaakuntoisuusryhmän työllistämiseksi, joista heillä ei ollut aikaisempaa kokemusta. Myös vastaaja (V=1) oli tehnyt tuollaisen ”ei-kokemukseen” perustuvan valinnan. Kyseisellä vastaajalla (V=1) oli toisaalta ollut myös kokemusta vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä, mutta hän oli osoittanut vastausvalinnoillaan puolestaan sen toisen ajatusvaihtoehdon. Näin ollen voi rohkeasti hakea kokemuksia toisenlaisista vaihtoehdoista. Nämä kyseiset kolme vastaajaahan olin luokitellut edellä myös ns. positiivisiksi vastausvalintojen tekijöiksi. Samankaltainen ajatusmaailma oli ollut myös vastaajilla (V=6) ja (V=9). Heillä oli ollut kokemuksia tietyistä vajaakuntoisuusryhmistä, mutta kokivat kyseiset ryhmät lomakkeen täyttöhetkellä epävarmoiksi työllistämismahdollisuuksiksi. Toisaalta samaiset vastaajat kokivat myös jäljelle jäävät vaihtoehdot epävarmoiksi työllistettäviksi tutkimushetkellä. Jäinkin mielenkiinnolla seuraamaan niin sanotuksi epävarmoiksi vastaajiksi luokittelemieni vastaajien tiedontarpeisiin linkittyvää ”vastauskäyttäytymistä”.

8.5 Työnantajien tiedontarve

Tiedontarvetiedustelun kautta pystyin myös mittaamaan vastaajien todellista kiinnostusta asiaa kohtaan. Koska ensimmäiseen pääkysymykseeni oli vastannut vain viisi vastaajaa, oli mielestäni hyvin havaittavissa vastaajien kiinnostuksen puute tai sitten heille ei ollut vain herännyt mitään kysyttävää. Tosin ensimmäiselle epäilykselleni sain vahvistusta siitä, kun tutkin vastaajien taustoja muun muassa heidän aikaisempia kokemuksiaan: Ne viisi vastaajaa (V=1), (V=4), (V=6), (V=13) ja (V=15), joilla oli ollut aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä, olivat valmiita myös esittämään lisäkysymyksiä esimerkiksi erityisjärjestelyihin liittyen. Edellisen kysymyskokonaisuuden positiivisiksi luokittelemani vastaajat (V=1, (V=11), (V=13) ja (V=15) osoittivat myös tässä tiedontarvetiedustelussa kokonaisuudessaan aktiivista roolia. Tosin edellisissä kysymyksissä positiivista ”vastauskäyttäytymistä” osoittanut vastaaja (V=11) ei ainakaan näissä tiedontarvetiedusteluissa osoittanut tietohalukkuutta vajaakuntoisten

henkilöiden työllistämistä ajatellen. Toisaalta työalalla oli ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä.

Näin ollen tulkitsin niiden loppujenkin työalojen vastaajien arvioineen tiedontarpeen tarpeettomuutta, joilla oli ollut aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä. Tosin olisihan heilläkin voinut herätä joitain lisäkysymyksiä esimerkiksi työllistämisen kehittämisestä. Toisaalta sellaiset työalat esimerkiksi (V=2), (V=5) ja (V=7), jotka olivat tuoneet esille selväpiirteiset rajat työtehtävilleen, eivät kokeneet tarvitsevansa lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseksi. Vastaja (V=6) oli puolestaan ”käyttäytynyt” yhdeksännen kysymyskokonaisuuden kahdessa ensimmäisessä tiedustelussa mielenkiintoisesti: ensimmäiseen kysymykseen hän oli vastannut, mutta toisen yleiseen tietotarvekartoitukseen hän ei ollut vastannut positiivisesta kokonaisilmeestään huolimatta. Tosin työalalla oli ollut myös aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä. Näin ollen ne vastaajat (V=7), (V=8) ja (V=9), jotka olivat (V=6) lisäksi jättäneet vaihtoehtokohdat tyhjiksi, tulkitsin myös samalla periaatteella kuin (V=6) vastaamattomuuden. Tosin vastaajalla (V=8) ei ollut kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisasiosta. Siten ne työalat (V=2), (V=8), (V=10) ja (V=14), joilla ei ollut aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä, mielestäni huolestuttavalla tavalla jättivät vastaamatta kyseisiin tiedontarvekysymyksiin. Tosin vastaaja (V=10) teki toisessa alakysymyksessä poikkeuksen: vastaaja halusi lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä, vaikka yhdeksännen kysymyskokonaisuuden ensimmäiseen tiedusteluun hän ei ollut vastannut mitään.

Toisessa alakysymyksessä ne vastaajat (V=1), (V=13) ja (V=15), jotka olivat ilmoittaneet kaipaavansa lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä vastaajan (V=10) lisäksi, olivat osaltaan samoja työaloja edelliseen ensimmäiseen kysymykseen verrattuna. Tosin vastaaja (V=4), joka oli pohtinut ensimmäisessä tietotarvekysymyksessäni esteettömyysasiaa, oli kuitenkin toisessa tiedustelussa ilmoittanut, etteivät he tarvitse lisätietoja. Toisaalta tuo hänen ensimmäinen vastauspohdintansa erityisjärjestelyihin liittyen paljasti tietotarpeen tarpeettomuuden työllistämisasioihin liittyen.

Yhdeksännen kysymyskokonaisuuden vastausaktiivisuuden tehottomuutta arvioin myös tarkentavien täsmätiedustelujen kautta: Oliko vastaajien vaikea lähteä erittelemään tiedontarpeitaan, koska niistäkin neljästä vastaajasta (V=1), (V=10), (V=13) ja (V=15),

jotka olivat ilmoittaneet tiedontarpeestaan, eivät kuitenkaan osanneet tarkalleen kertoa tiedontarpeestaan kahta vastaajaa lukuun ottamatta. Kyseiset vastaajat (V=1) ja (V=13) olivat mielestäni osanneet eritellä hyödylliset kysymysteemat: tietoa tarvittaisiin niin vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen takana olevista yhteisöistä, palkkatuesta kuin ohjauksellisista asioista.

Tiedon jakelutapoihin liittyen edellä mainitsemista neljästä vastaajasta vain samat kaksi vastaajaa (V=13) ja (V=1) olivat aktiivisesti vastanneet ja viitanneet itse vajaakuntoisiin työnhakijoihin, kursseihin ja erilaisiin jaettaviin tiedotteisiin. Tiedontarvetiedustelujen jälkeen olikin mielenkiintoista siirtyä analysoimaan työnantajien tietämystä ja mietteitä tuetun työllistämisen ja siirtymätyön malleista.

8.6 Tuetun työllistämisen ja siirtymätyön mallien analysoimista työalojen näkökulmasta

Tuetun työn malleja koskeviin yleisluontoisiin kysymyksiin sain hyvin positiivissävyyteisiä vastauksia. Mielipiteet kuitenkin muuttuivat heti epävarmemmiksi, kun siirsin malleja koskevat palkka- ja työvalmentaja-asioita koskevat kysymykset itse työaloja koskemaan. Palkkaukseen liittyvään tiedusteluuni sain odottamallani tavalla eri tavoin ilmaistuja epävarmoja vastauksia – tai toisaalta en ollenkaan. Kahden vastaajan (V=4) ja (V=9) epävarmuuteen vaikutti palkkausasioiden linkittyminen ylemmälle tai jollekin toiselle taholle. Tosin myös vastaaja koodilla (V=8) oli jo aikaisemmissa vastauksissaan viitannut laajempaan yksikköön, josta hoidetaan keskitetysti heidän työllistämisasiat. Toisaalta työalan edustaja (V=8) oli halunnut kehua tuetun työnmenetelmiä, koska hän kuitenkin pitää perusteluistaan huolimatta vajaakuntoisten työllistämistä tärkeänä asiana. Edellä mainitsemani kaksi vastaajaa (V=4) ja (V=9) olivat myös kehuneet kyseisiä työllistämisen malleja hyviksi. Molempien vastauksista mielestäni kumpusi työllistämisen toiveikkuus, koska vastaaja (V=9) oli viitannut jo yleisluontoisessa mielipidevastauksessaan työvoimapulaan. Vastaaja (V=4) oli puolestaan osoittanut työllistämistoi- veensa rekrytointi, päättäjätasolle. Myös vastaaja (V=11) oli viitannut samoihin syihin edellisten vastaajien tavoin. Lisäksi hän oli halunnut muistuttaa tavanomaisesta yhden henkilön työllistämisen tavasta. Mielestäni se kertoi hyvin siitä, kuinka työalojen henkilö- löstmäärät vaikuttavat omalta osaltaan työllistämisenokkuuteen. Kyseisen työalan

vastaaja (V=11) oli taustatiedoissa ilmoittanut osa-aikaisten työntekijöiden määräksi vain yhden.

Vastakohtaisesti työalan vastaaja (V=13) oli laskenut osa-aikaisten työntekijöiden määräksi 150, jolloin palkkaaminen muodostui sitä kautta rajoitetummaksi. Myös vastaaja (V=1) joutui todennäköisesti kirjoittamaan jyrkän ”ei” -vastauksen palkkauskysymykseeni osa-aikaisten suurta 85 työntekijän määrää ajatellen, vaikka edustaja suhtautuikin positiivisesti tuetun työllistämisen malleihin. Työalan (V=14) vastaaja oli vedonnut puolestaan osa-aikaisten kymmeneen henkilötyövuoteen, jolloin hän mielenkiintoisesti ilmaisi, ettei palkka voisi olla sama vajaakuntoisille henkilöille.

Myös työaloilla toteutettavat tehtävät vaikuttivat luonnollisesti vastaajien epävarmuuteen etenkin palkkauskysymyksessä. Esimerkiksi vastaajien (V=2), (V=5) ja (V=7) antamat vihjeet työalojensa vaativista tehtävistä selittävät mielestäni hyvin palkkaukseen linkittyviä kieltäytymisiä. Tosin (V=2) ei ollut sitä suoraan sanonut, vaan oli viittannut aikaisempiin vastauksiinsa. Myös vastaaja (V=5) oli halunnut viitata jyrkän ”ei” -vastauksensa jälkeen kohtaan kahdeksan, jonka kautta hän halusi muistuttaa, etteivät palkkausasiat olleet ylipäätään ajankohtaisia tällä hetkellä, ja ettei fyysinen vajaakuntoisuus tule olemaan este tulevaisuuden työllistämisasiossa. Kyseiset vastaajat pitivät mallien mahdollisuuksia kuitenkin hyvinä. Vaikka vastaajat olivat suurimmalta osaltaan hyvin varovaisia palkka-asioihin liittyen, tulkitsin työalojen (V=6) ja (V=15) vastaukset positiivisiksi. Näin ollen he olivat valmiita siirtämään myös heidän edelliset positiiviset vastauksensa käytännön tasolle. Vaikka vastaaja (V=10) oli osoittanut myös muiden mukana positiivisen suhtautumisensa tuetun työllistämisen malleja kohtaan, hän oli kuitenkin ainoa ”en tiedä” -vastaaja ilman mitään syytä. Toisaalta kaksi työalojen edustajaa (V=3) ja (V=12) vastaajan (V=8) lisäksi olivat jättäneet palkkauskysymykseeni vastaamatta. Vastaaja (V=3) ei ollut jostain syystä vastannut aikaisempiinkaan tiedusteluihini yhdeksänneestä kysymyskokonaisuudesta lähtien. Myös vastaaja (V=12) ei ollut oikein ottanut kantaa asioihin.

Analysoidessani edellä mainitsemieni kolmen vastaajan (V=3), (V=8) ja (V=12) ”vastauskäyttäytymistä” kymmenennen kysymyskokonaisuuden toisessa täsmätiedustelussa työkartoittajaan liittyen huomattavaa oli jälleen huomata (V=3) ja (V=12) vastaamattomuus. Vastaajan (V=8) vastaamattomuus oli vielä jotenkin ymmärrettävää. Samalla

syillä ymmärsin työalan edustajan (V=9) hankalan tilanteen lähteä lupaamaan työkar-toittajan paikalle tilaamista, kun työllisyysasiat hoidetaan keskitetysti, hänen työalansa ”ulkopuolelta”.

8.7 Vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen kehittämisideointien arviointia

Kehittämiskysymykseni kautta keräsin kymmeneltä vastaajalta hyviä ja hyödyllisiä pa-rannusehdotuksia vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen edistämiseksi Helsingin seu-rakuntayhtymän yhteisiä työaloja koskien. Rohkeimmat kehittämissuositukset linkittyi-vät asennekasvatukseen, joista olin positiivisesti yllättynyt joidenkin vastaajien kohdal-la. Se, kuinka nuo asennemuokkausehdotukset käytännössä toteutettaisiin, jäi vielä epä-tietoisuuteen. Asennemuokkausta voidaan vahvasti toki toteuttaa tiedon aktiivisella le-vittämisellä. Tiedottamisessa tärkeää olisi niin sanottu esille tulo esimerkiksi erilaisten vammaisaiheita käsittelevien teemojen kautta, mihin pari vastaajaa (V=6) ja (V=7) oli viitannut. Mielestäni mielenkiintoinen huomio kuitenkin syntyi aikaisemman tiedontar-vekartoituksen ja tämän kehittämiskysymykseni välille: Tiedontarvekartoitukseen vain neljä vastaajaa (V=1), (V=10), (V=13) ja (V=15) olivat ilmoittaneet kaipaavansa lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistamisestä, mutta kehittämiskysymykseeni kymmenestä vastaajasta kuusi oli viitannut tiedontarpeen lisäämiseen vajaakuntoisten henkilöiden työllisyyden parantamiseksi. Tosin kyseisten kuuden työalan edustajan jou-kossa oli myös kolme edellä esittämäni vastaajaa. Ne työalat, jotka kehittämiskysy-myksessäni suosittelivat työllistämisen kehittämistä tietoa lisäämällä, olivat myös työl-listäneet jo aikaisemmin vajaakuntoisia työntekijöitä, yhtä vastaajaa (V=10) lukuun ottamatta. Kyseisillä kuudella työalalla (V=1), (V=6), (V=7), (V=10), (V=11) ja (V=13) oli myös osa-aikaisia työntekijöitä melkoisen vähän, yhtä työalaa (V=13) lukuun otta-matta. Näin ollen tulkitsin heidän olevan myös siksi innokkaimpia tiedon levittäjiä ky-seisestä työllistämisteemasta. Tosin osa-aikaisia työntekijöiden määriä tarkastellessani suurimmalla osalla työaloista oli vähän käytössään osa-aikaisia työntekijöitä.

Vajaakuntoisten työntekijöiden palkkaamiseen liittyi luonnollisesti rahoituksen mahdol-lisuudet. Kyseisen teeman oli nostanut esille vain yksi työala (V=15), vaikka gallup-kyselyssäni rahoitukseen liittyvät haasteet tulivat ilmi suurimassa osassa vastauksia, etenkin yksittäisten seurakuntien puolella. Edellä mainitsemani työalan maininta talou-

dellisen tuen antamisesta seurakunnille oli mielestäni myös hyvä ja hyödyllinen ehdotus tulevaisuuden työllistämiskeinoja kehiteltäessä.

Muutamassa vastausehdotuksessa mainittiin myös vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen kehittäminen keskitetysti seurakuntayhtymän piirissä. Vastaukset linkittyivät kyseisten kartoituksieni kaltaisiin keskitettyihin työnetsintöihin myös kaikkien seurakuntien työtehtävien piiristä – kerhotoiminnat mukaan lukien.

Näin ollen odotan mielenkiinnolla pääseväni analysoimaan työalojen antamia vastauksia vahvistavaan viimeiseen kysymystiedusteluuni mahdollisista tekemättömistä työtehtävistä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseksi.

8.8 Tekemättömien työtehtävien tarjoamat mahdollisuudet

Tekemättömien töiden etsintäkysymykseeni saamani vastaukset hämmästyttivät positiivisesti, vaikka tuon viimeisen kartoituksen tarkoituksena olikin vielä hakea vahvistavia tuloksia mahdollisista työtehtävistä hieman eri tavoin muotoillun kontrollikysymyksen tavoin. Kuten tulokappaleessani toin esille, vain neljä vastaajista (V=1), (V=6), (V=10) ja (V=13) oli vastannut samalla tavoin kuin kuudennessa kysymyksessä. Aloin analysoida mahdollisia selittäviä tekijöitä asialle. Kyseisillä saman vastauksen antaneilla vastaajilla oli melkein kaikilla aikaisempia kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, paitsi yhdellä (V=10). Näin ollen tulkitsin heidän jo osaavan aikaisemmassa kysymyksessä tarkkaan arvioida työalansa tehtäviä, jotka soveltuisivat erilaisille vajaakuntoisille henkilöille. Toisaalta tietyillä työaloilla tehtävät olivat hyvin helposti määriteltävissä toteutettavien töiden luonteen vuoksi. Sen osoittivat etenkin ne neljä työalan edustajaa (V=3), (V=5), (V=8) ja (V=14), jotka olivat puolestaan jättäneet vastaamatta. Tosin vastaajan (V=8) oli vaikea lähteä lupaamaan minkäänlaisia tekemättömien töiden työtarjouksia, koska rekrytointiasiat eivät olleet hänen päätettävissä. Toisaalta työalalla (V=14) ei ollut aikaisempaa kokemusta vajaakuntoisista työntekijöistä. Luultavasti siksi vastaaja (V=2) ei myöskään osannut keksiä mitään tekemättömiä töitä vajaakuntoisille henkilöille. Lisäksi hänen työalallaan tehdyt tehtävät olivat muutenkin hyvin rajattuja niiden vastuullisten toteutusmuotojen vuoksi. Erään työalan edustajan (V=12) ”ei mitään” -ilmoituksen tulkitsin johtuvan hänen aikaisemmasta vajaakuntoisen henkilön työllistämiskokemuksesta, joka oli sitonut yhden työntekijän täysaikaisesti. Kyseinen

vastaaja oli myös ilmoittanut, ettei haluaisi ottaa ja palkata vajaakuntoisia henkilöitä työalalleen kiireisen ja raskaan työnluonteen vuoksi.

Loput vastaajat (V=4), (V=6), (V=7), (V=9) ja (V=11) olivat kuitenkin pyrkineet löytämään vajaakuntoisille henkilöille työmahdollisuuksia erilaisten tekemättömien töiden kautta. Kuten tutkimustuloksien esittelykappaleessani olen kuvannut, monenlaisia työlöytöjä löytyi vielä niin toimistotyötyyppisten tehtävien kuin erilaisten avustavien työtehtävien toteuttamisen muodoissa. Kyseiset työalojen edustajat, jotka olivat vielä tuon vahvistavan kontrollikysymykseni kautta pyrkineet ideoimaan uusia työllistämismahdollisuuksia vajaakuntoisille henkilöille, olivat osoittaneet jo aikaisemmissa vastauksissaan positiivista suhtautumista vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen edistämiseksi. Tuon niin sanotun kontrollikysymykseni ja koko tämän vahvistavan kartoitustutkimukseni kautta voin siten tutkijana itsekkin iloita tuettuun työllistämiseen linkittyvistä uusista työllistämismahdollisuuksista Helsingin seurakuntayhtymän yhteisillä toiminnan aloilla.

8.9 Tulevaisuuden tiet työelämään seurakuntayhtymän yhteisillä työaloilla

Kaikki edellä esittämäni tutkimustuloskappaleet ovat osoittaneet mielestäni sen, kuinka kaikki kyselyyni vastanneet olivat hyvin pyrkineet pohtimaan vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä työaloilla suoritettaviin tehtäviin nähden. Koska kysymykseni olivat hyvin monivivahteisia kattavien tietojen saamiseksi, olen tähän kappaleeseeni kerännyt erikseen TOP-viisi listan varmemmista työaloista, jotka pystyisivät monipuolisten työtehtäviensä kautta työllistämään eri tavoin vajaakuntoisia henkilöitä tässä lähitulevaisuudessa. Vaikka suurin osa työaloista pyrki kiitettävästi ideoimaan erilaisia tekemättömiä töitä vajaakuntoisille henkilöille, kaikki työalat eivät kuitenkaan olleet täysin varmoja erilaisten vajaakuntoisten ihmisten työllistamisestä. Siten muodostin tuon TOP-viisi listani niistä työaloista, jotka olivat kyselylomakkeeni kahdeksannen kysymyskonaisuuteni ensimmäisessä vaihtoehtokysymyksessä valinneet ”kyllä”-vastauksen vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseksi. Kyseisiä ”kyllä”-merkintöjä oli siten yhteensä viisi seuraavilla työaloilla: yhteisen seurakuntatyö- ja vammaisdiakonia-ala, hallinto- ja taloustoimi (=vahtimestareiden toimiala), erityisdiakonia, hautaustoimi = Malmin hautausmaa sekä Honkanummen hautaustoimi. Kyseisten viiden ”kyllä”-vastaajan lisäksi haluan nostaa kaksi mahdollista työalaa esille, jotka voisivat soveltua hyvin eri

tavoin vajaakuntoisille henkilöille. Tosin alojen vastaajat olivat joko jättäneet valintavaihtoehdot tyhjiksi tai täyttäneet molemmat kohdat: toimistotyö ja keittiötyö. Toinen työala oli perustellut epävarmuuttaan sillä, että heillä oli sillä hetkellä Klubitalon kautta työntekijä käytössä. Kyseisen vastausperustelun johdosta uskon työalan soveltuvan hyvin erilaisille vajaakuntoisille henkilöille. Vastanneista loput edustivat työtehtävillään sellaisia aloja, joissa vaaditaan muun muassa kokonaisvaltaista jaksamista, kuormituksen kestämistä ja psyykkistä tasapainoa. Toisaalta joidenkin työalojen aikaisemmat kokemukset olivat vaikuttaneet epävarmaan suhtautumiseen tulevaisuuden työllistämismahdollisuuksien tarjoamiseen. Muut tutkimustulokset ovat luettavissa yllä esittämässäni kappalekokonaisuuksissa luotettavuuslupaukseni toteutumisen vuoksi...

8.10 Tutkimustuloksien luotettavuus

Hyvin usein tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään validiteetti- ja reliabiliteetti-käsitteiden kautta. Validiteetilla arvioidaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin tutkia. Reliabiliteetilla tarkoitetaan taas tutkimusmittauksen toistettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.) Laadullisen tutkimuksen piirissä kyseisten käsitteiden käyttöä on kuitenkin kritisoitu, koska ne ovat syntyneet määrällisen, eli kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä. Näin ollen monien laadullisten tutkimusoppaiden mukaan käsitteiden käytön tilalle on suositeltu vain laadulliseen tutkimukseen hyvin soveltuvaa luotettavuusarviointia. (Sarajärvi & Tuomi 2003, 133–134.) Vaikka olen tämän vahvistavan tulokset analysoinut laadullisin keinoin vastaajien kirjoittamien kokemus- ja mielipidevastauksien kautta, kyselylomakekartoituksessani on myös kvantitatiiviseen tutkimukseen viittaavia piirteitä. Näin ollen voin mielestäni mainita tutkimukseni luotettavuudesta myös reliabiliteetti -käsitteen kautta.

Koska kartoituksen tarkoituksena oli löytää mahdollisimman ”oikeat” ihmiset kyselyn kohteeksi mahdollisimman luotettavien vastauksien saamiseksi, tutkimukseni luotettavuuden pystyy niin sanotusti testaamaan toistettavalla tutkimuksella lähettämällä samankaltainen kyselylomake samoille kohdehenkilöille. Kuten tutkimustuloksien koon- tikappaleessani kerroin muutamat saamani vastaukset kuitenkin osoittivat, että kyselyn saanut henkilö oli delegoinut sen jollekin / joillekin toisille henkilöille täytettäväksi. Vaikka kolme vastauslomaketta palautui myös sellaisilta työyksiköiltä, joita ei ollut

erikseen eritelty postituslistalle, halusin kuitenkin huomioida kyseisten henkilöiden / tahojen vastaukset. Kartoittamieni taustatietojen perusteella luotan tutkimusteemoihini annettuihin vastauksiin, koska kyseiset vastaajat olivat saaneet työalojen taustaesimieheltä valtuudet vastata kyselyyni. Näin ollen tutkimuksen toistettavuutta voi olla siten hankala toteuttaa juuri samoille kohdehenkilöille.

Koska kyselykartoitus kohdistuu seurakunnalliselle työkentälle, mielestäni tutkimusajankohta täytyy myös erityisesti ottaa huomioon henkilöstön mahdollisten joulu-, pääsiäis- ja kesälomien sekä muiden kiireellisyyksien vuoksi. Näin ollen yritin itse vahvistaa kartoitukseni tutkimustuloksia myös edellä mainitsemillani toiminnoillani. Tosin työllistämisteemoihin liittyvät tulokset voivat muuttua työvoiman liikkuvuuden vuoksi, jolloin myös kokemukset karttuvat ja sitä kautta myös tuovat uutta väriä tuloksiin. Työllisyysysteemastani huolimatta tutkimustuloksia tulen kuitenkin pitämään myös siksi hyvin reliaabeleina sekä valideina, koska tietojen keruumenetelmäksi valitsin kyselylomakkeen. Kyselylomakkeella suoritettussa kartoituksessa tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin, toisin kuin esimerkiksi haastattelussa (Valli 2001, 101).

Tarkasteltaessa objektiivisuuden ongelmaa laadullisessa tutkimuksessa on totuuskysymyksen lisäksi syytä erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja toisaalta niiden puolueettomuus. Puolueettomuuden voi esimerkiksi kysyä sen perusteella, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajaa itseään, vai suodattaako tutkija tiedon oman elämänkehityksensä lävitse. (Sarajärvi & Tuomi 2003, 133.) Hannu Uusitalo vahvistaa asiaa myös sillä, että hänen mukaansa survey-tyyppisessä kyselytutkimuksessa kartoitetaan usein myös vastaajien erilaisia tietoja, asenteita, mielipiteitä, arvoja, joita nimenomaan tässä tutkimuksessa kartoitin (Uusitalo 1999, 52). Gallup-kyselyä tehdessäni niin puhelin- kuin kontaktihaastatteluin huomasin oman vammaisuuteni vaikuttavan vastaajien vastauksiin jonkin verran – tosin positiivisessa sävyssä. Siten halusin päästä tällä lomakekartoituksellani mahdollisimman neutraaleihin tuloksiin. Näin ollen oli hyödyllistä valita tiedonkeruumuodoksi kyselylomake, etteivät tulokset henkilöityneet liikaa minuun ja minun vammaisuuteeni. Luonnollisesti en voi tietää ja taata sitä, että voisivatko samat vastaajat muistaa minut lomakekartoituksen yhteydessä lähettämästäni saatekirjelmästäni.

Tämän vahvistavan kartoitukseni validiteettia pyrin vahvistamaan myös tuon edellä mainitsemani saatekirjelmäni kautta, jonka oheen olin vielä liittänyt työllistämistiimin hyväksynnällä tiivistetyn tietoiskun tuetun työllistämisen tukimuodoista (liitteet 1–3). Saatekirjelmäni (liite 1.) olin myös maininnut kartoituksen tarkoituksen kohdistuvan erilaisiin tuetun työn ja siirtymätyön mallin mukaisiin työpaikkoihin. Koska tutkimuksellani oli tarkoitus kartoittaa Helsingin seurakuntayhtymästä työtehtäviä erityisesti sellaisille vammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille, joilla on haasteellista työllistyä avoimien työmarkkinoiden kautta, eräs vastaajahan oli määritellyt hyvin huolellisesti omat vastauslinkityksensä. Kuten tutkimukseni tuloskokonaisuudessa kerroin, vastaaja ei ollut ottanut vastauksissaan huomioon hänen työalallaan toimivia kahta virassa olevaa vammaista ammattilaista. Luonnollisesti vastaajan hyvä perustelu herätti mieleeni epäilyksen; kuinka muut työalat olivat arvioineet mahdolliset aikaisemmat kokemuksensa. Ennen vahvistuskartoituksen toteuttamista kävimme yhteisen seurakuntatyön työllistämistyöryhmän kanssa asiasta keskustelua. Pohdimme paljon sitä, kuinka kerron saatekirjelmäni (liite 1.) kartoituksen tarkoituksen ja tuetun ja siirtymätyön mallin mukaisista ideologioista.

Edellä esille tuomaani pohdintaani viitaten huomasin kuitenkin myös muiden työalojen ymmärtäneen kartoituksen tarkoituksen enemmänkin liittyneen sellaisiin vajaakuntoisiin henkilöihin, joiden on vaikea ”kilpailla” avoimilla työmarkkinoilla. Siten muun muassa vastaajien työllistämiskokemukset näyttäytyivät erilaisina lyhyt- ja määräaikaisina vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiskokemuksina. Näin ollen voin pitää tätä tutkimustani kokonaisuudessaan hyvin validina myös edellisten mainintojeni perusteella. Tosin yllä mainitsemani pohdintani herättivät mieleeni uusia tutkimusmahdollisuuksia tulevaisuuden tutkimusteemoja ajatellen. Koska koko kartoitusprojektin aikana olen työllistämistyöryhmän toiveesta painottanut tuetun ja siirtymätyömallin soveltamista vaikeasti työllistettävien vajaakuntoisten ihmisten työllistämiseksi Helsingin seurakuntayhtymän alueella, tulevaisuudessa työllistämisasiaa voisi tutkia myös niin sanottujen avoimilla työmarkkinoilla seikkailevien vajaakuntoisten ihmisten puolesta. Toisin sanoen tutkimusteemaa ei rajattaisikaan tuetun ja siirtymätyömalleja käyttävien työnhakijoiden piiriin. Tällöin tutkimuksen voisi paremmin sisäistää myös vajaakuntoisia ammattilaisia koskemaan.

Toisaalta mielenkiintoista olisi saada vielä tietää tämän kyseisen kartoitusrajaukseni kautta, kuinka Helsingin 24 seurakunnassa vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja työllistyminen on muuttunut muutaman vuoden kuluessa. Koska itse en voinut sisällyttää tähän tutkimustyöhöni tuota vahvistavaa lomakekartoitustani 24 seurakuntaan opinnäytetyötäni koskevien rajoitusten vuoksi, toivoisin jonkun tutkijan tuottavan siltä sektorilta vielä vahvistavia kartoituksia. Haaveilin gallup-kartoitustani tehdessäni, että joskus olisi vielä mukava tutkia vajaakuntoisten ihmisten omia mielteitä työskennellä seurakuntien työyhteisöissä. Kyseiset tutkimusteemat saavat siis jäädä odottamaan tutkijaansa. Koska tuota kokemuksellistakaan puolta en voinut lähteä tämän opinnäytetyöni rajoissa selvittämään, seuraavassa kappalekokonaisuudessa tulen kertomaan omakohtaisista kokemuksistani opiskella ja tehdä töitä vammaisena henkilönä.

9 MINÄ MATKALLA TYÖELÄMÄÄN – SOSIONOMI- JA DIAKONIOPISEKELIJAN AMMATILLISIA AJATUKSIA...

9.1 Kehittämistöillä työn makuun – monipuoliset oppimiskokemukset opinnäytetyöprosessissa

Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelijoiden opinnäytetyöt pyritään linkittämään erilaisten ammattikäytäntöjen kehittämiseen ja opiskelijoiden tutkivan työotteen omaksumiseen. Siten tutkimuksen aihe määräytyy paljolti sen perusteella, millaista ammatillista osaamista ja tutkintoa kukin opiskelija tavoittelee. (Kiviranta, Kuokkanen, Määttänen & Ockenström 2005, 4.) Itse olen halunnut kytkeä kaikki Diakin opinnot jotenkin vammaistöiden pariin, koska oma elämäntieni on ollut johdattamassa minua siihen suuntaan oman Cp-liikuntavammani kautta. Diakin tarjoamien hyvien opintomahdollisuuksien ansiosta olen saanut siten hyvää, monipuolista vahvistusta vammaistyön eri sektoreilta tulevia työtehtäviäni ajatellen. Opintojeni alusta saakka minulla oli myös selkeä suunta omalle opinnäytetyölleni: haluan työstää omalle vanhalle liikuntavammaisille lapsille ja nuorille suunnatulle peruskoululle kartoitustutkimuksen heidän entisistä oppilaistaan sekä samalla kartoittaa heidän tämän hetkisiä kuulumisiaan. Oman opinnäytetyöni suunnittelutehtävän suunnittelin myös siten, että teoreettisessa viitekehyk-

sessäni olisin pureutunut liikuntavammaisten nuorten identiteetin ja aikuisuuden tukemisaiheisiin. Näin ollen minulla olisi ollut mahdollisuus lähteä tutkimaan päättöluokilta tai koulun järjestämästä ohjaustoiminnasta lähtevien nuorien selviytymistä omassa arjessaan. Molemmat aihekokonaisuudet olisin pystynyt myös linkittämään diakoniaopintoihini siten, että olisin analysoinut liikuntavammaisten nuorten mahdollisuuksia toteuttaa omia mahdollisia hengellisiä tarpeitaan, ja millaisia mahdollisia kehittämisehdotuksia he olisivat huomanneet. Koulun ohjaustoiminnasta lähtevien nuorten oppilaiden hengellisten tarpeiden toteuttamismahdollisuuksia olisin voinut tutkia niin sanotun normaaliin rippikouluun osallistumisen kautta.

Tuolloin suunnittelutyötäni tehdessä koin, että kirjoittamaani kirjoitelmaa olisi ollut mielenkiintoista päästä käsittelemään vielä monipuolisemmin opinnäytetyön muodossa. Harmikseni vain en voinutkaan vielä tuolloin tuosta suunnittelemaani tutkimuksesta käsin lähteä sitä avoimin mielin kasvattamaan, koska Kuopion yliopiston tutkimuslaitokselta oli valmistumassa juuri tuolloin valmis teos tuon tyyppisestä jatkoseurantatutkimuksesta. Sen valmistuttua viralliseksi versioksi päätin, etten halua tehdä aiheesta niin sanottua varjotutkimusta. Vaikka olinkin jo kauan ehtinyt haaveilla tuon tyyppisestä tutkimuksesta, oli pakko alkaa selvittää sinnikkäästi tuota toista tutkimusmahdollisuuttani koulun ohjaustoimintaan liittyvään aiheeseen – mutta vain yhtä huonolla menestyksellä! Koulun tarjoamasta hienosta ohjaustoimintapalvelusta olikin ehditty jo tuottaa tutkimus, ja vielä ammattikorkeakouluun. En siis jäänyt murehtimaan asiaa, vaikka jo kaksi suunnittelemaani aihealuetta olikin tuotettu toisten tutkijoiden toimista. Tuota jälkimäistäkään tutkimusteemaa en halunnut lähteä tutkailemaan liikaa sillä silmällä, että olisin heti alkanut etsiä siitä jatkotutkimusaiheita. Mielestäni silloin vaarana olisi taas ollut, että opinnäytetyöstäni olisi muodostunut väkisin väännetty varjotutkimus – ja sitä en tietenkään halunnut. Näin ollen piti jäädä odottamaan seuraavia haasteita ja mahdollisuuksia.

Seuraavassa harjoittelupaikassa minulle tarjottiinkin tätä tämänhetkistä tutkimustyötäni Helsingin seurakuntayhtymän yhteisestä vammaisdiakoniasta. Kuten jo kartoituksen tarkoituskokonaisuudessani kerroin, selvitys oli työharjoitteluni aikana kuitenkin sen verran laaja toteuttaa kaikkine puhelin ja nokatusten suoritettavine haastatteluineen, etten jaksanut heti ajatellakaan tätä teemaani opinnäytetyökseni. Elämän edetessä seu-

raavassa työharjoittelupaikassa minua pyydettiin jälleen tekemään heidän projektitoiminnastaan tutkimus.

Tuolloin projektilla oli tähtäimenä hakea uutta lisärahoitusta toiminnan jatkamiseksi, ja siksi projektipäällikkö halusi tuottaa toiminnan tarpeellisuudesta kartoitustutkimuksen. Minun tehtäväni oli siis suorittaa tuo kartoitus ja tehdä siitä yhteenveto. Työ oli todella antoisa ja opettavainen, mutta kaikki positiivisuudet eivät poista sitä tosiasiaa, että toki tuollainen työprojekti oli todella haasteellinen ja aikaa vievä tehdä. Jäinkin vähän harmittelemaan ajan kulun armottomuutta, kun en ehtinyt kirjoittaa työn tuloksia kunnolla loppuun, vaikka tein työtäni koko ajan, joka päivä, ja vielä harjoittelun jälkeenkin – oman periksi antamattomuuteni vuoksi. Pääasiahan on kuitenkin ollut se, että itselleni on jäänyt kuitenkin työprojektistani kokonaisuudessaan hyvä mieli muistokseni.

Koska seuraavat opintoaasteet puskiivat päälleni omilla kehittämistehtävillään, en olisi pystynyt enkä ehtinyt jatkaa edellä esittämäni kartoitusprojektia opinnäytetyökseni saakka. Oli vain siirryttävä seuraavien haasteiden pariin. Koska viimeiseen pakolliseen opintokokonaisuuteen kuului paljon tiimitöitä, jouduin jättämään jälleen yksilötehtävät vähemmälle huomiolle pystyäkseen työstämään omat osuutensa tiimeille. Näin ollen uuden opinnäytetyön kirjallinen suunnittelu vajosi taas muiden töiden alle. Tuolloin olin jo kuitenkin päättänyt herättää uudelleen henkiin tämän Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen ja vammaisdiakonian tarjoaman työllistämisteeman. Viimeisessä työharjoittelusani kohtasin kuitenkin jälleen sellaisen mielenkiintoisen työyhteisön tarjoaman kehittämistehtävän, joka hitaalta lukijalta ja kirjoittajalta vei paljon aikaa sekä yhden kirjoituskäden voimia. Jälleen kerran oli osattava ajatella positiivisesti – kyllä se ”vapaaväli” itsenäiseen työskentelyyn vielä joskus koittaa. Siten opinnäytetyöhöni liittyvä ympyrä sulkeutui...

Se, miksi halusin hahmotella omalla opinnäytepolullani kohtaamiani haasteita ja mahdollisuuksia, johtuu tulevasta tulevaisuudestani. Muistelemalla menneisyyttä ymmärtää paremmin myös omia oppimiskokemuksia ja tulevaisuuden tuomia mahdollisuuksia. Monien, laajahkojen kirjoitustöiden toteuttaminen tarjosi erityisesti minulle myös hyviä, monipuolisia työharjoituksia omien,ärkevien työtapojen miettimiseksi sekä toteuttamiseksi. Siinä samalla opin ottamaan huomioon myös omaa hidasta toimintakykyäni töiden toteuttamisessa sekä suhteuttamaan omia voimavarojani työntekoon ja työyhteisön

toivoman aikatauluun nähden. Näin ollen olen ollut onnellinen siitä, että koulumme eri tahoilta on ymmärretty harjoittelupaikkojeni tarjoamien työtehtävien tuottavan minulle ylimääräisten jatkoaikojen tarvetta opiskeluuni kuuluvieni tehtäväänalyysien työstämiseen. Vaikka työstin lähes jokaiseen harjoittelupaikkaani jonkin kirjallisen työn, tänä päivänäkin en ole kuitenkaan katunut mitään työtehtäväläntäni. Koen, että erilaiset työhaasteet ovat omalta osaltaan vahvistaneet ammatillista maaperääni, kuten tämä työstämäni opinnäytetyönikin.

9.2 Työllä osallisuutta – opinnäytetyö ammatillisen ajattelun vahvistajana

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa koulutetaan asiantuntijoita, sosionomeja ja diakoneja erilaisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin edistämään yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia. Sosiaalisen asiantuntijuuden tarpeen taustalla nähdään yhteiskunnallisista prosesseista nousevat ja niissä ilmenevät sosiaaliset ongelmat, joihin katsotaan välttämättömäksi puuttua. Opinnot on rakennettu siten, että ne tuottavat sosionomin ydinosaiselle ominaista ja välttämätöntä laaja-alaista ammattitaitoa. Ydinosaisemisen lisäksi opinnoissa tuotetaan erityisosaamista. (Korkeakoulujen arviointineuvosto 2004- 2007.) Näin ollen olen ollut todella tyytyväinen Diakonin tarjoamiin vammaistyön opintoihin ja siihen, että olen voinut suunnata myös kaikki käytännön työharjoittelujaksot kohti omaa mielenkiinnon kohdettani, vammaistyön kenttää. Koska itseäni ovat kiinnostaneet koko opiskelu-urani aikana, peruskouluvuosilta alkaen myös teologiaan painottuvat opinnot, halusin perehtyä tarkemmin myös kirkon puolen tarjoamiin opiskelu- ja työmahdollisuuksiin Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjotessa siihen hyvät mahdollisuudet. Opiskelijan henkisellem kasvulle rikas ja vaativa koulutus antaa myös rikkaat eväät. Toiminta niin diakoniatyössä kuin kunnan sosiaalialoilla vaatii tänä päivänä tiimi- ja verkosto-osaamisen taitoja, joita kaksoispätevyys tukee hyvin. Samalla kaksoispätevyys tarjoaa kokonaisuudessaan opiskelijalle koulutuksellisen lisäsaaliin, jolloin myös työnsaantimahdollisuudet laajenevat. (Henttonen 2002, 389–390.)

Näin ollen itselläni diakonia-alan opiskeluvalinta on linkittynyt oman teologisen kiinnostukseni lisäksi ammatillisen pätevyuden laajentamiseen myös seurakunnallisia työtehtäviä ajatellen. Koska pääsin suorittamaan diakoniaopintoihini kuuluvaa käytännön

harjoittelua toivomalleni vammaisdiakoniatyön sektorille, se tuotti myös hyvät yhteydet näihin päiviin saakka hyvien ja hyödyllisten kartoitustöiden pariin. Hienojen harjoittelukokemuksieni kautta olen pystynyt nyt myös tämän opinnäytetyöni kautta syvällisemmin pohtimaan, kuinka seurakunnallisella sektorilla vammaisten ihmisten osallisuuden vahvistaminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen toteutuvat. Diakonian perustehtävän esimerkkihän lähtee siitä, kuinka Kristus samaistui nälkäisen, janoisen, kodittoman ja vangin osaan. Tämä on se näky, joka ei saa kadota visioiden ja strategioiden keskellä. (Edström 2002, 345.) Se on myös perustehtävä, jota valmistuvana sosionomi-diakonina en saa unohtaa. Koska pienestä pitäen olen oppinut ymmärtämään oman sekä muiden erilaisuuden, uskon myös vakaasti siihen, että minulla on vaivatonta suhtautua muihinkin heikompiaisaisiin ihmisiin oman vammaisuuteni kautta. Hieman erilaisen elämäni kautta olen saanut seurata myös mielenkiinnolla vammaispalvelu- ja kuntoutusjärjestelmämme toimivuutta ruohonjuuritasolta alkaen. Siinä samalla minulle on muodostunut mielenkiinto seurata yhteiskunnallisten asioiden kehittämistä ja kehittymistä. Edellä esittämiini taustoihini viitaten minulle on myös syntynyt toive päästä vaikuttamaan tulevaisuuden työelämän kautta vammaisten ihmisten palveluiden kehittämiseen. Olenhan jo tämänkin tutkimustyöni kautta päässyt toimimaan vajaakuntoisten ihmisten ”asianajajana” työllistämisteemani kautta. Toki tämä työ tarjosi minulle myös monipuolisia oppimiskokemuksia käytännön toimintatoteutuksista lähtien.

Edellä viittaamieni ”asianajo” -tilanteiden ja aikaisempien kokemuksieni kautta olen saanut siten myös monipuolista vahvistusta tulevaisuuden työelämäänikin varten puolestaa vammaisten ja vajaakuntoisten ihmisten oikeuksia. Mielestäni tämä tutkimustyöni linkittyi ajankohtaisen aiheensa vuoksi myös osuvasti tuohon oikeuksien ja osallisuuden tukemisteemaan, koska kunnan sekä kirkon järjestämällä sosiaalipalveluilla vastataan samanaikaisesti työssä käyvien laadullisesti kasvaviin tarpeisiin ja työvoiman ulkopuolelle jäävän marginalisoituvan väestön tarpeisiin (Borgman, Dal Maso, Hakonen, Honkakoski & Lyhty 2001, 6).

Vuosikymmenten kuluessa monien tuen tarpeessa olevien ihmisten työllistämistä on myös kehitelty erilaisten menetelmien avulla kohti integroituneita ja avoimia työmarkkinoita, joista tuetun työn ja siirtymätyön mallin mukaiset menetelmät ovat hyviä esimerkkejä (Havo 2000, 8).

Integraation tavoitteena on kaikkien ihmisten yhdenvertainen osallistuminen elämän eri osa-alueisiin ja yhdessä eläminen. Inklusiivissa toimintaan kaikille yhteisessä yhteisössä, jossa kaikkien tarpeet otetaan huomioon jo suunnittelussa. (Ikonen 2000, 123–124.) Yhteiskuntaan integroituminen koostuu useista osatekijöistä, kuten työllistymisestä (Mänty 2006, 84). Integraatioon liittyy myös valtaistumisen käsite, jota mielestäni työelämään osallistuminen tukee erittäin hyvällä ja hyödyllisellä tavalla. Työn tuoma sosiaalinen status vahvistaa useimmiten henkilökohtaisen hallinnan tunnetta, kuten teoreettisessa viitekehityksessäni halusin osoittaa. Näin ollen työ voi tarjota mahdollisuuksia oppimiseen, kehittymiseen, osallistumiseen, palkitsevaan yhteistyöhön jne. (Härkäpää, Järvikoski & Pättikangas 1999, 119.) Työelämä ja sen muutokset muokkaavat kuitenkin suuremmaksi osaksi yhteiskuntaa ja sen eri väestöryhmiä (Kainulainen 2002, 177).

Integraatio- ja valtaistumiskehityksen vastapuolella valitettavana tosiasiana vaikuttaa kuitenkin syrjäytymisen käsite. Syrjäytyminen on laaja ja monisärmäinen käsite, jolla viitataan moniin erilaisiin ihmisryhmiin ja ongelmiin, kuten työttömyyteen (Nurmela 2000, 9). Esimerkiksi psyykkisiä ja fyysisiä vaikeuksia kantavat ihmiset ovat suuremmassa syrjäytymisriskissä valtaväestöön verrattuna, vaikka hyvä lainsäädäntömme ja hyvinvointivaltiomme palvelut pyrkivät edistämään vajaakuntoisten ihmisten edellytyksiä elää yhdenvertaisina yhteiskunnan jäsenenä (Kainulainen 2002, 185). Kova kilpailukeskeinen työelämä voi kuitenkin syrjäyttää monia vajaakuntoisia ihmisiä yhteiskuntamme rattailta. Diakonian näkökulmasta keskeiseksi kysymykseksi onkin noussut työttömyys ja sen aiheuttamat syrjäytymisongelmat (Kainulainen 2002, 177).

Kokonaisuudessaan sosiaalialan työ on yhteiskunnallista vaikuttamis-, muutos- ja kehittämistyötä, jolla luodaan edellytyksiä kansalaisten selviytymiselle ja estetään syrjäytymistä (Borgman, ym. 2001, 8). Koska opiskelen diakonia-alan lisäksi sosionomiksi, tämä työllisyyteen ja työllistämiseen liittyvä tutkimusteemanani tukee mielestäni hyvin myös tuota kunnan puolelle suuntaavaa tutkintoa. Opinnäytetyöni aihealuehan linkittyy pitkälle kunnan sosiaalityön puolella kehiteltyihin vammaisten henkilöiden tai muuten psyykkisesti vajaakuntoisten ihmisten tuetun työllistämisen eri toteutusmalleihin. Sosiaalialan työssä, jossa tuetaan yksilöiden linkittymistä yhteiskuntaan, vahvistetaan heidän voimavarojaan ja osallisuuttaan. Tällöin kysymyksessä on yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutus. (Borgman, ym. 2001, 8.) Mielestäni myös siksi tämä opinnäytetyöni ja koko kartoitusprojektini on linkittynyt hyvin omaan opiskelualaani ja yhteiskunnalli-

seen kontekstiin. Sosiaalialan työlle on ollut aina tunnusomaista yhteiskuntasidonnaisuus: Työ kohdistuu yksilön ja yhteiskunnan suhteeseen ja liittyy sitä kautta moniin muihin yhteyksiin. (Borgman, ym. 2001, 7.)

Myös kirkkomme tämän vuoden Sosiaalifoorumi haluaa korostaa, että inhimillisesti arvokaan elämän ja ihmisarvon kannalta merkittävää on saada tehdä oikeaa työtä ja osallistua, jota myös ”Haluan töihin” -kampanjan kautta korostetaan. Kirkon Sosiaalifoorumin tavoitteena on näin ollen lisätä yhteiskunnan sosiaalista eheyttä, yhteisöllisyyttä ja vastuuta. (Kirkkopalvelut 2008.) Mutta miten tarjoamme työn kautta elämässä kiinnipysymisen ja osallistumisen mahdollisuuksia vammaisille, kysyi Mikkelin hiippakunnan piispa Veikko Huotari kirkon Sosiaalifoorumin avajaispuheessaan. Hänen mielestään tavoitteena on pidettävä sitä, että jokaisella on jotain annettavaa, eikä yhteiskunnan kannalta ole mielekästä jättää kenenkään työpanosta käyttämättä. Samassa puheessaan Huotari viittasi myös uupumuksen tai mielenterveyden ongelmista kärsivien ihmisten puoleen, joiden on vaikea pysyä työelämän vauhdissa mukana. (Huotari 2008, 2.)

Mielenterveysongelmien määrän jatkuva kasvu, palvelujen alasajo ja kuntien taloudellisen tilanteen heikkeneminen tiettyjen palvelujen kohdalla näkyvät myös diakoniatyössä (Jääskeläinen 2002, 196). Sosiaalista pääomaa ja siihen kuuluvaa mielenterveyttä tulisi luoda ja kartuttaa sekä yhteiskuntapolitiikassa että työ- ja elinympäristöissä (Eskola 2007, 40). Mielestäni myös siksi tulevaisuuden työelämässä tärkeää olisikin siten käydä keskustelua, kuinka vajaakuntoisten ihmisten työllistämistä voitaisiin edistää monita-
hoisella yhteistyöllä eri linkkien välityksellä. Tärkeää olisi myös pohtia, minkälaisia taitoja työnantajat toivovat tulevaisuuden työelämässä. Lisäksi työnantajille tulisi jakaa tietoa vajaakuntoisuuden eri muodoista ja esimerkiksi siitä, kuinka fyysisiä rajoituksia voi vähentää erilaisilla apuvälineillä. Vaikka tässä tutkimuksessani tulokset tietotarpeista jäivät määrällisesti vähäisiksi, kokonaisuudessaan kartoitusprojektini osoitti työharjoittelussani toteuttamasta gallup-kyselystä lähtien tiedon tarpeen tärkeydestä työllistämisen erilaisista mahdollisuuksista lähtien. Jotta mahdollisimmat monet vajaakuntoiset ihmiset pääsisivät integroitumaan työelämään, useiden eri tahojen tulee myös toimia yhteistyössä tämän tärkeän asian edelleen edistämiseksi. Toivonkin tulevaisuuden tuovan lisää yhteistyömahdollisuuksia myös koko Helsingin seurakuntayhtymän alueella, koska kaikki kartoituksiini saamani vastaukset gallup-kyselystä alkaen osoittivat sa-

mansuuntaisia tuloksia niin työllistämisen kehittämistarpeista kuin myös itse työtehtävistä.

Mielestäni sosionomin sekä diakonin yhteistutkinto on ollut kokonaisuudessaan, ainakin minun kannaltani todella hyvä ja hyödyllinen yhdistelmä myös tuon edellä mainitsemani yhteistyön kehittämisen kannalta – voin toivottavasti tulevaisuudessa hyödyntää molempia tietotaitojani työkentilläni. Tämä opinnäytetyöhöni liittyvä tutkimus on ainakin todistanut sen omalta osaltaan: kartoituksen kautta minulle tarjoutuivat loistavat mahdollisuudet tutkia ja tutustua vajaakuntoisten ihmisten työllistämisen kehittämiskenttään niin kunnallisten sosiaalialan palvelujen kautta kuin itse tuetun työn mallien soveltamiseen kirkollisella kentällä. Näin ollen olen ollut onnellinen saadessani Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön diakonian työllistämistyöryhmältä tällaisen pitkäkestoisen projektityön työstettäväkseni. Siten sydämellisen suuri kiitos kuuluu koko työalalle, joka halusi työllistää minut tähän tärkeään projektityöhön. Toivon toki tutkimustyöni edistävän työllistämisteemani toteutumista myös käytännössä, jotta mahdollisimman monet työnteosta kiinnostuneet vajaakuntoiset henkilöt voisivat työllistyä seurakuntayhtymän yhteisille työaloille. Koska tämän tutkielmani työstäjänä kuulun myös itse tuohon käsittelemääni vajaakuntoisuusryhmään oman vaikean Cp-liikuntavammani kautta, olen toki pohtinut sisimmässäni myös omia tulevaisuuden työllistymisen mahdollisuuksiani ja osallisuuttani työelämän kehittämisessä. Myös siksi edellä esittämälläni kappaleellani halusin hahmotella omiin opintoihini liittyviä työllistymiskokemuksiani tulevaisuuden tuomia työtarjouksiakin ajatellen.

9.3 Toiveita tulevaisuuden ammatilliselle tielle – sosionomi-diakoni-opiskelijana ristin keskellä

Sosiaalialan työntekijän perimmäinen tehtävä on niin kirkon kuin kunnan puolella auttaa asiakasta löytämään omat, yhteisönsä ja yhteiskuntansa voimavarat ja käyttämään näitä voimavaroja terveytensä ja hyvinvointinsa kannalta mielekkäästi elämänsä eri vaiheissa. Käytännön työssä autetaan ihmisiä arkeen ja elämään liittyvissä usein hyvin monimutkaisissa tilanteissa. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 12–13.) Koska olen oman erilaisen elämäni kautta päässyt jo pienestä pitäen kokemaan ja seuraamaan monien ammattiauttajien työtä, unohtamatta tietenkään lähimmäisiä auttajia, rakkaita van-

hempiani, sukulaisiani ja ystäviäni, olen voinut tuntee luissa ja ytimissä, kuinka tärkeää on tiedostaa myös työnsä arvot ja periaatteet auttajana toimiessa. Samalla olen sisäistänyt niin sosiaali- kuin kuntoutuspuolen ammattilaisten perimmäiset tehtävät tuossa asiakkaan tukemisessa ja omien voimavarojen mahdollisimman hyvässä löytämisessä. Lisäksi olen oppinut tuntemaan erilaisia vammaispuolen verkostoja, mistä mitäkin palveluita voi saada. Näin ollen anomusasiat ovat ainakin tulleet tutuiksi, kun olen hankkinut itselleni esimerkiksi erilaisia apuvälineitä asiantuntijoiden suosittelemina. Muun muassa edellä mainitsemiini kokemuksiini viitaten oma vammaisuuteni on toiminut siten siunauksellisenä tiennäyttäjänä tälle sosionomi-diakoniauttajan polulle pyrkiessäni. Koska vaikeasti liikuntavammaisena ihmisenä olen tottunut elämään aina päivän kerrallaan fyysisen kehityksen kehittyessä jokaisessa hetkessä, en ole seuraavaakaan suurta siirtoa työelämää kohden halunnut suunnitella liian tiukkoihin raameihin. Toki tiedän tietyn tosiasiallisen totuuden siitä, että minun jos kenen vammaisena ihmisenä täytyy tarttua työtarjouksiin heti. Näin ollen en ole halunnut luoda itselleni liian tarkkoja toiveita tulevasta työnkuvastani.

Koska Diakonia-ammattikorkeakoulu on tarjonnut minulle todella hyvät mahdollisuudet rakentaa omaa tulevaisuuden tietäni vammaistyön eri sektoreille niin sosiaali- kuin kirkonalalle, valintani tulee olemaan vaikea. Tosin toivon pääseväni toteuttamaan itseäni minulle läheisimmäksi kokemani vammaistyön parissa – sydämeni sykkii siten vammaissektorin suuntaan. Liikuntavammaisille lapsille suunnattua peruskoulua käydessäni minua jo silloin kiehtoivat kovasti suuntautua vaikeimmin vammaisten lasten ja nuorten luokse. Näin ollen olen kuunnellut monia vaikeasti vammaisia henkilöitä ja yrittänyt ymmärtää, mitä heillä on sanottavanaan. Olen kuitenkin aina ymmärtänyt, että kuuntelemalla, kirjoittamalla, puhumalla, ohjaamalla ja vaikuttamalla muuten sosiaalisin keinoin pystyn toteuttamaan toivomaani alaa. Synnynnäisesti Cp-liikuntavammaisena ihmisenä minulle on jo ehtinyt kertyä kokemusrikas autettavana olemisen ”roolitunteus”, joten tällä omalla elämysmatkallani olen saanut kerätä niin monipuolisia matkamuistoja mukaani, joten olen siksi aina toivonut pääseväni vielä joskus itse myös antamaan apua omilla kyvyilläni ja tietotaidoillani. Martti Lindqvist (2006) haluaakin Auttajan varjo -kirjassaan korostaa, kuinka auttajat antavat omilla persoonillaan myös ihmisen mallin asiakkailleen. Mallin päämäärä ei todellakaan ole kloonata ketään, vaan sen tarkoituksena olisi luoda toivoa elämän eri selviytymismahdollisuuksiin. (Lindqvist 2006, 72–73.) Itse haluaisin hyödyntää juuri tuollaista esimerkillisyyttä, kun kerran mi-

nulle on annettu siihen oma erityinen mahdollisuus. Auttajana voisin valaa vapauttavaa uskoa ja toivoa asiakkailleni selviytyä erilaisista arjen tuomista haasteista ja mahdollisuuksista.

Koska monipuolisella elämäni matkalla olen nähnyt erilaisia vammaistyön toteutusmuotoja, haluaisin päästä vielä jakamaan niitä ituja, joita olen voinut kasvattaa erilaisiksi ideoikseni. Toivoisin esimerkiksi, että liikuntavammaisille nuorille ja aikuisille järjestettäisiin enemmän myös omia seurakuntatapahtumia. Tulevana kasvatusalan ihmisenä tulen toki edistämään integraation edistämistä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen lisäksi, mutta olen myös sitä mieltä, että joillekin vammaisille henkilöille vertais toiminnan tarjoaminen olisi hyvä tukimuoto, ainakin tietyissä tilanteissa. Vammaispoliittisen ohjelman, ”Kirkko kuuluu kaikille ”- projektin toivoisin tietenkin jatkuvan myös muilla tavoin, kokonaisvaltaisesti. Vammaisille ihmisille täytyisi luoda paremmat mahdollisuudet kaikkiin seurakuntiin, jotta he kaikki voisivat löytää paikkansa omasta lähiseurakunnastaan. Yleisesti ottaen seurakunnissa on vähän, yksinomaan vammaisille ihmisille suunnattuja ohjelmia. Siitäkin syystä minulle on syntynyt hyvin kokonaisvaltainen työnäky mahdollista vammaisdiakoniatyötä ajatellen: henkisen tuen antaminen; asiakkaan / ympäristön elämäntilanteen parantaminen tai siihen pyrkiminen; yhteiskuntaan ja seurakuntayhteisöön vaikuttaminen. Kyseisiä kehittämistoiveitani olen jo päässyt kehittämään tämän työllistämisteeman lisäksi myös tuon ympäristön parantamisen osalta, kun vammaisdiakonian esteettömyystyöryhmän pyynnöstä olen osallistunut kirkkojen kartoitusprojektiin liikuntavammaisten ryhmän edustajana. Koska liikuntavammaisten ihmisten ryhmään kuuluvana henkilönä olen tottunut tarkkailemaan elämän polkuja pyörien päältä istuen, olen oppinut arvioimaan myös monia muita toimintoja ja niiden toimivuutta suhteessa meidän liikuntavammaisten tarpeita ajatellen. Vaikka katselukulmani on suuntautunut tietyille sektorille, itse pystyn ainakin omien kokemuksieni kautta arvioimaan hyvin myös muiden ns. yleisten vammaispalvelujen toimivuutta.

Mielestäni Suomessa vammaisten ihmisten asiat ovat kokonaisuudessaan hyvällä mallilla. Vammaisista henkilöistä pidetään hyvää huolta. Vai pitäisikö sanoa, että lakien mukaan vammaisia ihmisiä tulisi hoitaa yhdenvertaisina yhteiskunnan jäseninä. Tällä tarkoitan toisaalta sitä, että vammaisilta henkilöiltä vaaditaan myös omaa aktiivisuutta ja tietämystä pitää omista oikeuksistaan kiinni palvelujen saamisen suhteen. Koska yhteiskuntamme palvelurakenteemme on hyvin palapelimäinen, monesta eri palasesta

koostuva kokonaisuus, moni tarvitsee tukea jo siinä, että löytää nämä kyseiset palvelumahdollisuudet eri sektoreilta. Myös siksi sosionomi-diakoni -tutkinto on tullut tarpeeseen yhteiskuntamme palveluiden parempaan välittämiseen muun muassa palveluohjaustoimintojen kautta.

Tällä hetkellä tunnen tärkeäksi lähteä kehittämään omaa ammattitaitoani ja -ideoitani kunnan, kolmannen sektorin tai seurakunnan palvelukseen. Tulevaisuuden tieni toivon työn osalta olevan siten valoisa. Kaikkiin muihinkin edellä esittämiini viittauksiini viitaten voin vahvasti vakuuttaa, että minulla on selkeä kutsumus kaikkien vammaistöiden pariin tulevaisuudessa. Aika sen sitten näyttää kummasta ”ristintiestä” ura urkenee. Toivon kuitenkin, että voin tulevaisuudessanikin jatkaa lähimmäisen palvelun toteuttamista myös käytännön työelämässä ja etsiä yhdessä toisten vajaakuntoisten ihmisten kanssa avaimia työelämään.

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, Mika & Kokko, Riitta-Liisa 2000. ”Mä sain sellaisen kipinän.” Kokemuksia ja tuloksia mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 20/2000. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ala-Kauhaluoma, Mika, Hyvärinen, Marika, Härkäpää, Kristiina, Kokko, Riitta-Liisa, Kokko & Narumo, Reija 2000. Tavoitteena työ. Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Kuntoutussäätiön työselosteita 21/2000. Helsinki: Yliopistopaino.
- Aston, Jane, Irvine, Annie, Sainsbury, Roy, Sinclair, Alice, Williams, Ceri & Wilson, Sally 2008. Mental health and employment. Department for Work and Pensions. Research Report No 513. First Published 2008. Viitattu 5.9.2008. <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep513.pdf>. Tuloste tekijän hallussa.
- Bilby, Ralph 2003. Klubitalojen siirtymätyöohjelma. (suom.) Eveliina Pöyhönen. Teoksessa Eveliina Pöyhönen (toim.) Mielenterveyskuntoutujien klubitalo. Yhdessä kohti työelämää. Helsinki: Stakes, 103–105.
- Borgman, Merja, Dal Maso, Riitta, Hakonen, Sinikka, Honkakoski, Arja & Lyhty, Tuomo 2001. Sosionomin (amk) ydinosaaminen: Sosiaalialan amk - koulutuksen verkoston raportti. Hyväksytty sosiaalialan amk-koulutuksen kansallisen verkoston kokouksessa 8.–9.11.2001. Viitattu 5.10.2008. http://vopa.diak.fi/files/diak_hki/Tiedostot/Sosionominydinosaaminen.rtf Tuloste tekijän hallussa.
- Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons 1971. UN Document Series Symbol: ST/HR/ UN Issuing Body: Secretariat Centre for Human Rights © United Nations. Proclaimed by General Assembly resolution 2856 (XXVI) of 20 December 1971. Viitattu 24.10.2008. http://www.google.fi/search?sourceid=navclient&aq=t&ie=UTF-8&rlz=1T4SUNA_enFI229FI230&q=Declaration+on+the+Rights+of+Mentally+Retarded+Persons%2e+1971. Tuloste tekijän hallussa.
- Edström, Jan 2002. Diakonia muissa Suomen kristillisissä kirkoissa. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä ja Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 341–362.
- Eskola, Jarkko 2007. Mielenterveystyö ja yhteiskunnan muutos. Teoksessa Jarkko Eskola & Antti Karila (toim.) Mielekäs Suomi. Näkökulmia mielenterveystyöhön. Helsinki: Edita, 14–44.
- European Disability Forum 1998. European Disability Forum: Guide to the Amsterdam treaty. Belgium: European Disability Forum. Viitattu 30.10.2008. <http://www.independentliving.org/docs3/edf98.html>. Tuloste tekijän hallussa.
- Evans, Michael J. & Spjelkavik, Øystein 2007. Impression of Supported Employment A study of some European Supported Employment services and their activities. Oslo: Work Research Institute. Viitattu 30.8.2008. <http://www.sfse.se/DOCS/Impressions%20of%20SE%20Report.pdf>. Tuloste tekijän hallussa.
- Filatov, Tarja 2001. Kestävän työelämän ja työyhteisöjen kehittäminen. Kestävää kehittymistä vai pätkeä ja sirpaletta? Teoksessa Marianne Joronen ja Suvi Lehtinen (toim.) Tulevaisuuden työelämä ja sosiaalinen ulottuvuus. Kun-

- tatalo: Helsinki 5.5.2000. Seminaariraportti. Helsinki: Työterveyden Edistämisyhdistys ry, Työterveyslaitos, 18–22.
- French, Sally & Swain, John 2008. Understanding disability: A guide for health professionals. Churchill livingstone: Elsevier.
- Hallamaa, Jaana 2002. Työ, toimeentulo ja tulevaisuuden talous. Teoksessa Virpi Mäkinen (toim.) Lasaruksesta leipäjonoihin. Köyhyys kirkon kysymyksenä. Pieksämäki: Atena, 313–327.
- Havo, Arto 2000. Työstä elämälle kehys. Tukijoukko-projektin kokemuksia nuorten työllistymisestä tuen avulla. Kehitysvammaliitto ry. Helsinki: Edita.
- Heiskala, Risto 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa Risto Heiskala ja Eeva Luhtakallio (toim.) Uusi jako – miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus, 14–42.
- Helsingin seurakuntayhtymä / Yhteisen seurakuntatyön keskus 2006. Toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2007–2009. Yhteinen kirkkoneuvosto hyväksynyt 26.10.2006.
- Helsingin seurakuntayhtymä / Yhteisen seurakuntatyön keskus 2008–2010. Toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2008–2010.
- Helsingin seurakuntayhtymä 2003. Esite.
- Henttonen, Kai 2002. Diakoniaan kouluttaminen. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä ja Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 363–393.
- Hietala, Outi, Martikka, Nina & Valjakka Sari (toim.) 2000. Tutkimuksen lähtökohtia. Teoksessa Outi Hietala, Nina Martikka ja Sari Valjakka (toim.) ”Täällä tehdään töitä itseä varten.” Klubitalot ja jäsentalot mielenterveyskuntoutuksen ja työllistämisen uusina vaihtoehtoina. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 65. Helsinki: Yliopistopaino, 1–31.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Tammi
- Huotari, Voitto 2008. ”Työ ja osallisuus” -avajaisseminaarin puhe. Kirkon Sosiaalifoorumi 2.4.2008. Viitattu 5.10.2008.
http://www.kirkkopalvelut.fi/images/stories/kirkkopalvelut/dokumentit/piiispa_voitto_huotar_in_puhe.doc. Tuloste tekijän hallussa.
- Hyvärinen, Marika (toim.) 2002. Työkeskuksesta työhönvalmennuskeskukseksi. Kokeuksia työkeskusten tuetun työllistymisen suuntaisesta kehittämisestä. Kehitysvammaliitto. Vaihtoehtona työ -projekti. Kehitysvammaliitto Helsinki: Edita.
- Härkäpää, Kristiina 1998. Mitä tuettu työllistyminen on? Teoksessa Kristiina Härkäpää (toim.) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämssäätiö, 12–15.
- Härkäpää, Kristiina, Järvikoski, Aila, Martikka, Nina & Valjakka Sari 1998. Työhön, elämään, työelämään. Vammaisten oikeus työhön on toteutettavissa EU-Suomessa. E.C.H.O ja STEPS –projektien loppuraportti. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Jyväskylä: Gummerus.
- Härkäpää, Kristiina, Järvikoski, Aila & Pättikangas Mervi 1999. Vammaisen henkilön valtaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Susanna Nouko-Juvonen (toim.) Pyörätuolitango. Näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Edita, 103–126.

- Härkäpää, Kristiina, Peltola, Ulla & Valkonen Jukka 2006. Työtä, tukea ja mielenterveysttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 75. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hölsömäki, Heidi 2000 (toim.) Sydänmieli. Tampere: Me Itse ry; Kehitysvammaisten tukiliitto.
- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948. Hyväksytty YK:n yleiskokouksen päätöslauselmalla 217 A (III) 10.12.1948. Teoksessa Arto Haapea (toim.) 2002. Ihmisoikeudet 2000-luvulla – sopimuksia ja asiakirjoja. Ihmisoikeusliitto / Edita. Helsinki: Edita, 23–26.
- Ikonen, Oiva 2000. Inklusio – kaikille yhteiseen yhteiskuntaan. Teoksessa Marketta Peltonen ja Hannu Puupponen 2000 (toim.) Erilaisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 121–141.
- ILO / Ammatillinen kuntoutus ja työllistäminen 1985. Yleissopimus nro 159 (vajaakuntoiset henkilöt). Kansainvälinen voimaantulo: 20.6.1985. Voimaantulo Suomen osalta: 24.4.1986. Teoksessa Arto Haapea (toim.) 2002. Ihmisoikeudet 2000-luvulla – sopimuksia ja asiakirjoja. Ihmisoikeusliitto / Edita. Helsinki: Edita, 534–536.
- Immonen, Tuula & Kiikkala, Irma. 2003. Mielenterveellinen ympäristö – käsityksiä, merkityksiä ja odotuksia. Teoksessa Pöyhönen Eveliina (toim.) Mielenterveyskuntoutujien Klubitalo. Yhdessä kohti työelämää. Helsinki: Stakes, 72–80.
- Jaari, Aini 2004. Itsetunto, elämänhallinta ja arvot. Korrelatiivinen tutkimus Morris Rosenbergin itsetuntokäsitteen taustasta suomalaisilla työikäisillä. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Janhonen, Sirpa & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2005. Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa Sirpa Janhonen & Liisa Vanhanen-Nuutinen (toim.) Kohti asiantuntijuutta – oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: WSOY, 11–53.
- Jokinen-Virta, Arja & Vilmi, Arto 2000. Vammaisen oikeus työhön – sopimuksissa, suosituksissa ja laeissa. Helsinki: VATES-säätiö.
- Järvikoski, Aila & Riikonen, Eero 2001. Mielenterveysongelmat. Teoksessa Tapani Kallanranta, Paavo Rissanen ja Ilpo Vilkkumaa. Kuntoutus. Jyväskylä: Gummerus, 162–172.
- Jääskeläinen, Ilkka 2002. Diakoniatoiminnan muodot. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä ja Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 192–232.
- Kainulainen, Sakari 2002. Suomalainen yhteiskunta murroksessa. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 173–191.
- Kaski, Markus, Manninen, Anja, Mölsä, Pekka & Pihko, Helena 2001. Kehitysvammaisuus. Porvoo: WSOY.
- KDY –esite 2002. Diakonia Suomessa. Jyväskylä: Kirjapaino Oma Oy.
- Keltto, Pekka 2000. Jokainen ihminen on laulun arvoinen: Ihmisarvokysymykset kehitysvammatyössä. Teoksessa: Riitta Helosvuori, Kerttu Inkala, Lea Lapalainen, Eila Snellman ja Jorma Sutinen (toim.) Kyllä Jumala on armokas. Helsinki: Diakonia ry, 129–133.
- Kevätsalo, Kimmo, Puntari, Irmeli & Roos, Satu 2006. Työelämän valttikortit. Talentum. Hämeenlinna: Karisto Oy.

- Kiander, Jaakko 2005. Hyvinvointivaltio ja julkinen talous. Teoksessa Jaakko Kiander, Jukka Pekkarinen, Pentti Vartia ja Pekka Ylä-Anttila. Suomi maailman taloudessa. Uuden ajan talouspolitiikkaa. Helsinki: Edita, 78–133.
- Kirkkopalvelut 2008. Työ ja osallisuus -teema 2008–2009. Viitattu 5.10.2008. <http://www.kirkkopalvelut.fi/content/view/143/168/> Tuloste tekijän hallussa.
- Kiviranta, Mervi, Kuokkanen, Ritva, Määttänen, Jukka & Ockenström Leena 2005. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulu C katsauksia ja aineistoja 9. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kokkonen, Paula 2003. Kauniit ja rohkeat, rumat ja arat. Teoksessa Eveliina Pöyhönen (toim.) Mielenterveyskuntoutujien Klubitalo. Yhdessä kohti työelämää. Helsinki: Stakes, 27–28.
- Korkeakoulujen arviointineuvosto 2003. Sosiaalityön ja sosiaalialan arviointi - koulutusta antavien yksiköiden yleiskuvaus koulutuksesta (päivitys 14.5.03) (02.04.2003). Viitattu 10.6.2006. <http://www.kka.fi/tiedote.jasso?id=421>. Tuloste tekijän hallussa.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987. Finlex-Valtion säädöstietopankki. Viitattu 3.3.2007. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa>. Tuloste tekijän hallussa.
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002. Finlex-Valtion säädöstietopankki. Viitattu 4.2.2007. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa>. Tuloste tekijän hallussa.
- Lehtinen, Ulla 2000. Tuettu työllistyminen. Yksilöllinen tuki varmistaa työsuhteen onnistumisen. Teoksessa Marketta Peltonen ja Hannu Puupponen. (toim.) Eri-laisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 77–86.
- Lehto, Pekka 2003. Fountain House –klubitalon siirtymätyö – tuettua työllistymistä takuuvarmasti. Teoksessa Tuula Heikkilä, Sisko Korpi, Pekka Lehto, Niina Rantamäki, Eija Rautakorpi ja Arja Suni (toim.) Työn tekeminen kuntouttaa – kun on töitä jaksaa paremmin. Jyväskylä: VATES-säätiö, 24–33.
- Lindqvist, Martti 2006. Auttajan varjo. Pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmis-työn etiikassa. Helsinki: Otava.
- Linnakangas, Ritva, Savtschenko, Victor, Suikkanen, Asko, & Virta, Lauri 2006. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Raportteja 15/2006. Helsinki: Stakes.
- Malkavaara, Mikko 2002. Nälkä ja köyhyys kirkon asiaksi – Näkökulmia laman ja markkinakilpailun aikaan. Teoksessa Virpi Mäkinen (toim.) Lasaruksesta leipäjonoihin. Köyhyys kirkon kysymyksenä. Pieksämäki: Atena, 283–312.
- Martikka, Nina 2000. Päätöksenteko, resurssit ja yhteistyö. Teoksessa Outi Hietala, Nina Martikka ja Sari Valjakka. ”Täällä tehdään töitä itseä varten.” Klubitalot ja jäsentalot mielenterveyskuntoutuksen ja työllistämisen uusina vaihtoehtoina. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 65/2000. Helsinki: Yliopistopaino, 48–64.
- Mänty, Tarja 2000. Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

- Mänty, Tarja 2006. Koulutus integraation tukena. Teoksessa Tarja Ladonlahti ja Raija Pirttimaa (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Helsinki: Palmeniasarja 11, 71–108.
- Nousiainen, Hilkka 2008. Pääkirjoitus: Kaikkien osallisuus tuottaa yhteistä hyvinvointia. Vates-info 2, 2.
- Nurmela, Anna-Elina 2000. Takkuinen taival työelämään. Tukijoukko-projektin kokemuksia nuorten työllistymisestä tuen avulla. Kehitysvammaliitto ry. Helsinki: Edita.
- Paarma, Jukka 2000. Ajaako Lamborghini Lutherin yli? Työelämän uusi maailma. Esitelmä Työhyvinvoinnin suunta 2001 -seminaarissa Helsingissä. Viitattu 6.2.2007 <http://www.evl.fi/arkkipiispa/lutherjalamborghini.html>. Tuloste tekijän hallussa.
- Puro, Perttu 1999. Eurooppa ja ihmisoikeudet. Helsinki: Suomen YK-liitto ry.
- Puumalainen, Jouni 2004. Työllistymisvalmiuksien ja työnantajayhteyksien kehittäminen : uutta työvoimaa räätälöidysti -projektin arviointi. Kuntoutussäätiön työselosteita 27. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Pöyhönen, Eveliina 2003. Johdanto – Johdatus kirjaan. Teoksessa Eveliina Pöyhönen (toim.) Mielenterveyskuntoutujien Klubitalo. Yhdessä kohti työelämää. Helsinki: Stakes, 9–13.
- Rautakorpi, Eija 2002. Alkusanat. Teoksessa Eija Rautakorpi (toim.) Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto ry, 6–8.
- Rautakorpi, Eija 2002. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työn polut kuntouttavassa tukityöllistämismallissa. Teoksessa Eija Rautakorpi (toim.) Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto ry, 9–84.
- Repo, Marjo 2004. Vammaisuus eri näkökulmista. Teoksessa Marita Malm, Marja Matero, Marjo Repo ja Eeva-Liisa Talvela. Esteistä mahdollisuuksiin: Vammaistyön perusteet. Porvoo: WSOY, 9–12.
- Räty, Tapio 2003. Vammaispalvelut. Vammaispalvelulain soveltamiskäytäntö. Kolmas täydennetty painos. Helsinki: Kynnys ry.
- Saari, Juho 2008. Sosiaalisten innovaatioiden aika. Teoksessa Juho Saari (toim.) Sosiaaliset innovaatiot ja hyvinvointivaltion muutos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, 7–44.
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Sariola, Leena 2005. Johdanto. Teoksessa Leena Sariola (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 6–8.
- Sariola, Leena 2005. Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Teoksessa: Leena Sariola (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 9–16.
- Savtschenko, Victor 2000. Vammaisten työllistymisen merkitys ymmärretään nyt paremmin. Sosiaalivakuutus 38 (6) Kela, 30–33.
- Somerkivi, Pirjo 2000. ”Olen verkon silmässä kala”. Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa. Väitöskirja. Kuopion yliopisto: Sosiaalitieteiden laitos. Vammaistutkimusyksikkö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2003. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2004–2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2003:20. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 1.7.2008.

- <http://www.stm.fi/Resource.phx/hankk/hankt/tato/tato.htx.i806.pdf>. Tuloste tekijän hallussa.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2003. Kirkko Kaikille -vammaispoliittinen ohjelma. Hyväksytty Kirkkohallituksen täysistunnossa 13.8.2003.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan tulostavoitteet vuodelle 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 5/2008. Talousyksikkö: Edita Publishing Oy.
- Uusitalo, Hannu 1999. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.
- Valjakka, Sari 2000. Työtä, kuntoutusta ja yhdessäoloa. Teoksessa Outi Hietala, Nina Martikka ja Sari Valjakka (toim.) ”Täällä tehdään töitä itseä varten.” Klubitalot ja jäsentalot mielenterveyskuntoutuksen ja työllistämisen uusina vaihtoehtoina. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 65. Helsinki: Yliopistopaino, 65–88.
- Valjakka, Sari 2000. Siirtymätyön lupaukset. Teoksessa Outi Hietala, Nina Martikka ja Sari Valjakka (toim.) ”Täällä tehdään töitä itseä varten.” Klubitalot ja jäsentalot mielenterveyskuntoutuksen ja työllistämisen uusina vaihtoehtoina. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 65. Helsinki: Yliopistopaino, 89–137.
- Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 100–112.
- Vammaisten oikeuksien julistus 1976. Hyväksytty: YK:n yleiskokouksessa 9.12.1975. Teoksessa. Arto Haapea (toim.) 2002. Ihmisoikeudet 2000-luvulla – sopimuksia ja asiakirjoja. Ihmisoikeusliitto / Edita. Helsinki: Edita Prima Oy, 512–525.
- Vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet 1993. Hyväksytty YK:n yleiskokouksen 48. istunnossa 20. joulukuuta 1998. Teoksessa. Arto Haapea (toim.) 2002. Ihmisoikeudet 2000-luvulla – sopimuksia ja asiakirjoja. Ihmisoikeusliitto / Edita. Helsinki: Edita Prima Oy, 512-525.
- Vehmas, Simo 2005. Vammaisuus – johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Veikkola, Juhani 2002. Diakonian perustehtävä, visiot ja tavoitteet. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä ja Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 107–128.
- Vesa, Jarmo 1998. Työanalyysi. Teoksessa Kristiina Härkäpää (toim.) Kokemuksia tuestusta työllistymisestä. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, 22–25.
- Vuorela, Mika 2002. Mielenterveyskuntoutujien työllisyyden ja työllisyystoimenpiteiden kehitys viime vuosina. Teoksessa Eija Rautakorpi, Silja Lepistö, Arja Suni, Mika Vuorela ja Marja Vuorinen. Ihminen paikallaan. Pitkäaikaisesti työttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto, 117–120.
- Vuorela, Mika 2008. Selvityshenkilö Mika Vuorelan selvitys: Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 10.10.2008. http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf. Tuloste tekijän hallussa.
- Vähätalo, Kari 1998. Työn arvo ja syrjäytyminen. Teoksessa: Kimmo Kajaste (toim.) Arvomme yhteiskunnassa. Helsinki: Oy Edita Ab, 125–152.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Viitattu 9.7.2008.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa>. Tuloste tekijän hallussa.

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

LIITTEET Liite 1: Saatekirjelmä 1. Helsingin seurakuntayhtymän työalojen esimiehille

Heidi Hämäläinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak-Etelä

SAATE

21.4.2008

Hyvä vastaanottaja!

Olen sosionomi/diakoni -opiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä. Aihe on hyvin ajankohtainen monesta syystä. Esimerkiksi tämänvuotisen yhteisvastuukeräyksen ”Haluan töihin” -kampanjan avulla pyritään rikkomaan ennakkoluuloja kehitysvammaisten työllistämiskysymyksissä.

Kirkko Kaikille -vammaispoliittisen ohjelman innoittamana minua pyydettiin vuonna 2005 Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian taholta toteuttamaan työllistämisteemaa koskeva gallup-kartoitus suorittaessani opiskeluihini kuuluvaa diakonia-alan työharjoittelua. Kyseisen työalan työllistämistiimin suunnitteleman kartoituksen tarkoituksena oli tuolloin lähteä kyselemään eri tavoin vajaakuntoisille henkilöille mahdollisia tuetun työllistämisen ja siirtymätyön paikkoja Helsingin seurakuntien yhteisistä työmuodoista sekä Helsingin 24:stä suomenkielisestä seurakunnasta. Tavoitteena oli samalla selvittää myös mahdollisia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen kokemuksia. Tutkimus kehittyi opinnäytetyökseni vasta myöhemmin yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian työllistämistiimin ehdotuksesta.

Tällä hetkellä opintoni sekä tutkimukseni ovat sellaisessa vaiheessa, että tarkoitukseni on toteuttaa Helsingin seurakuntayhtymän Seurakuntien talossa vielä vahvistava lomakekartoitus. Toivon nyt sydämestäni, että teillä olisi hetki aikaa ja mahdollisuus vastata ohessa olevaan lomakekyselyyni!

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa seurakuntayhtymän eri työaloilta erilaisia tuetun työn ja siirtymätyön mallin mukaisia työpaikkoja vammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille, joille on haasteellista työllistyä avoimien työmarkkinoiden kautta.

Yhteisen seurakuntatyön työllistämistiimi toivoi tutkimuksessa käytettävän vajaakuntoisuus -käsitettä, jotta kartoituksella voidaan tutkia erilaisia työmahdollisuuksia niin vammaisille henkilöille kuin mielenterveyskuntoutujillekin. Samalla kartoitan vielä vahvistavia tuloksia kokemuksistanne eri tavoin vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä. Vaikka vajaakuntoisuuden käsite on hyvin monivivahteinen, olen kuitenkin rajannut opinnäytetyöni edellä esittämälläni tavalla.

Jos ette ole toimineet kyseisessä virassanne kovinkaan kauan aikaa, voitte tiedustella työyhteisöltänne kyseisiä kokemuksia mahdollisista vajaakuntoisista työntekijöistä!

Tulen työstämään tulokset luottamuksellisesti. Esittelen erilliset vastaukset kokonaisvaltaisina tuloksina opinnäytetyössäni.

Vaikka työllistämistiimin työntekijät hoitavat käytännössä kyselylomakkeiden lähettämisen yhtymän sisäisen postin kautta, opinnäytetyöni tekijänä tulen itse purkamaan ja analysoimaan kyseiset vastauksenne. Ohessa olevalla kirjekuorella voitte luottamuksellisesti palauttaa kyselylomakkeen yhteisen seurakuntatyön toimistoon Arja Saalastille. Toivon tutkimuksen tekijänä, että vastaatte kyselyyni viimeistään 2.5.2008 mennessä!

Jotta kartoitukseni tarkoitus ja lomakekyselyyn vastaaminen tuntuisivat mahdollisimman selkeiltä, olen avannut kyselylomakkeeni ohessa olevassa liitteessä lyhyesti monimuotoista vajaakuntoisuus -käsitettä sekä tuetun työllistämisen ja siirtymätyön mallin mukaisia menetelmiä lähdekirjojen tukemana. Kyseisten tietoiskujen lisäksi voitte tarvittaessa kysyä lisätietoja kartoituksesta joko minulta (esim. sähköpostitse = heidi.hamalainen@student.diak.fi) tai yhteisen seurakuntatyön diakonian työllistämistiimin jäseniltä, kehitysvammaistyön diakoni Eila Snellmanilta, mielenterveystyön diakonissa Marja Aholta tai diakoniapastori Erja Kauppiselta.

Kiitos jo etukäteen vaivannäöstänne!

Ystävällisin terveisin

Heidi Hämäläinen

Liite 2: Saatekirjelmääni 1. liittämäni tiivistetty tietoisuus vajaakuntoisuus-käsitteen eri merkityksistä

Heidi Hämäläinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak-Etelä

LIITE

Vajaakuntoisuus-käsitteen eri merkityksistä

Vajaakuntoisuus ja vammaisuus -käsitteitä käytetään erilaisissa merkityksissä.

Vammaispalvelulaissa vammaisuudella tarkoitetaan henkilöä, jolla on vamman tai sairauden takia pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämäntoiminnoista, esimerkiksi työelämässä (Finlex-Valtion säädöstietopankki 2007). Vammaisuuden syynä voi olla fyysinen tai psyykinen vamma, sairaus tai toimintavaje (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9).

WHO:n, Maailman terveysjärjestön mukaan vajaakuntoisuudella tarkoitetaan vamman tai vajaatoiminnan aiheuttamaa sosiaalista haittaa, ristiriitaa yksilön kokonaissuorituskyvyn ja hänen sosiaalisen asemansa ja häneen asetettujen odotusten välillä (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9). Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n ohjeiston määritelmän perusteella henkilö on vajaakuntoinen, jos hänen mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti heikentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen, aisteihin liittyvän, älyllisen tai henkisen vamman tai vajavuuden vuoksi. (Työministeriö / ILO-kansainvälinen työjärjestö 2002, 16.) Kansainvälisen työjärjestön termistön mukaisesti työhallintomme käyttää myös vajaakuntoisuus-käsitettä (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9).

Työhallinnossa vajaakuntoisella ihmisellä tarkoitetaan henkilöä, jonka mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen tai työssä etenemiseen ovat oleellisesti heikentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen tai psyykkisen vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi (Finlex-Valtion säädöstietopankki 2007). Täytyy kuitenkin aina muistaa, ettei työkyvykkyys riipu välttämättä vajaakuntoisuudesta, vaan sen suhteesta henkilön työtehtäviin (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 9). Vammaisuus tai ylipäätään vajaakuntoisuus eivät näin ollen ole este työkykyisyydelle ja työelämässä suoriutumiselle (Räty 2003, 41).

Tuetun työllistämisen ja siirtymätyön toteutuksen tiivistetyt tietoiskut

Tuetun työllistämisen -mallin tavoitteena on edistää eri tavoin vajaakuntoisten ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille, ei siis esimerkiksi työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen. (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 107). Menetelmässä ovat keskeisiä työllistymiseen tähtäävät erilaiset palvelut, joihin kuuluvat niin tuki työpaikan hankinnassa, työn opettamisessa kuin työsuhteen ylläpitämisessä (Härkäpää 1998, 12). Erityisenä piirteenä on myös työhön valmentajan tuen jatkuminen vielä siirtymän jälkeenkin niin kauan kuin tarvetta ilmenee (Sariola 2005, 10). Esimerkiksi ammatilliset oppilaitokset, kuntien sosiaalitoimi sekä erityistyöllistämisen yksiköt tuottavat ja tarjoavat kyseisiä palveluja (Sariola 2005, 8). Tuetusta työllistämisestä saadut kokemukset osoittavat, että työnantajat arvostavat tukipalveluja (Lehtinen 2000, 83).

Mielenterveyskuntoutujien klubitalon siirtymätyön menetelmä eroaa tuetun työllistämisen mallista siinä, että periaatteessa siirtymätyöpaikat ovat klubitaloyhteisön, ei kyseisen työntekijän omia työpaikkoja. Työpaikkojen etsimisestä, työntekijöiden valinnasta, valmennuksesta ja sijaistamisesta on klubitalo vastuussa. (Valjakka 2000, 89-90.) Siirtymätöihin menevien jäsenten kouluttamisesta klubitalo on vastuussa siihen asti kunnes osapuolet, työntekijä ja työnantaja, ovat samaa mieltä siitä, että työllistetty on valmis itsenäiseen työskentelyyn. Mikäli työntekijä ei kykene suoriutumaan työstä, hänet korvataan viipymättä uudella jäsenellä. (Bilby 2003, 103.) Jäsenet ovat suorassa työsuhteessa työnantajaan ja heille maksetaan normaalia palkkaa työehtosopimusten mukaisesti. Siirtymätyö on määräaikaista osapäivä- ja osa-aikatyötä. (Pöyhönen 2003, 12.) Siirtymätyöjaksojen pituudeksi suositellaan 6 – 9 kuukautta viikoittaisen työajan ollessa 12-15 tuntia (Härkäpää, Peltola & Valkonen 2006, 10). Sen jälkeen jäsen siirtyy joko uuteen siirtymätyöpaikkaan, itsenäisesti hankittuun työpaikkaan, opintojen pariin tai klubitalon työpainotteiseen päivään ja hänen tilalleen tulee toinen jäsen (Bilby 2003, 103).

Lähdekirjallisuus löytyy paperin kääntöpuolelta...

Liite 3: Saatekirjelmä 2. Helsingin seurakuntayhtymän työalojen esimiehille

Heidi Hämäläinen

LÄHETE

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak-Etelä

06.05.2008

Arvoisa vastaanottaja!

Olen sosionomi/diakoni -opiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Lähetin teille 21.4.2008 ohessa olevan opinnäytetyöhöni liittyvän lomakekyselyn saatekirjelmiseen. Opintoni ovat jo loppuvaiheessa, joten opinnäytetyöni tekeminen ja sen valmiiksi saaminen ovat minulle tällä hetkellä todella tärkeitä asioita. Tutkimukseni tulos tulee yhteisen seurakuntatyön vammaisdiakonian käyttöön. Toivon siten sydämestäni, että teillä olisi hetki aikaa ja mahdollisuus vastata lomakekyselyyni! Näin ollen pystyn pysymään omassa opintoaikataulussani.

Jos ette ole toimineet kyseisessä virassanne kovinkaan kauan aikaa, voitte toki tiedustella työyhteisöltänne tutkimukseen liittyvistä vajaakuntoisten ihmisten työllistämiskokemuskysymyksistä!

Tulen työstämään tulokset luottamuksellisesti. Esittelen erilliset vastaukset kokonaisvaltaisina tuloksina opinnäytetyössäni.

Toivon, että teillä olisi nyt tällä lisävastausajalla mahdollisuus täyttää tuo kyselylomakkeen 16.5.2008 mennessä! Ohessa olevalla kirjekuorella voitte luottamuksellisesti palauttaa kyselylomakkeen yhteisen seurakuntatyön toimistoon Arja Saalastille.

Kiitos jo etukäteen vaivannäöstänne!

Pikaista vastausta pyytäen

Heidi Hämäläinen

Liite 4: Kyselylomake Helsingin seurakuntayhtymän työalojen esimiehille

Kyselylomake Helsingin seurakuntayhtymän tehtävälalueiden esimiehille:

1. Tehtävälä: _____

2. Vastaajan asema / työnkuva: _____

3. Kuinka kauan olet ollut tässä työpaikassa töissä? _____

4. Kuinka paljon tehtävälälänne on henkilökuntaa: Kokoaikaisia _____ ja
osa-aikaisia _____?

5. Mikäli tehtävälälänne on työskennellyt vajaakuntoisia työntekijöitä (esim. eri tavoin vammaisia henkilöitä tai mielenterveyskuntoutujia), niin oletteko työllistäneet heitä vuosien 2005 – 2008 välisenä aikana?

➤ Mikäli teidän tehtävälälälänne on ollut kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä, millaisista työsuhteista on ollut kysymys, ja kuinka kauan ne ovat kestäneet?

➤ Mikäli teidän tehtävälälälänne on työskennellyt vajaakuntoisia työntekijöitä, mikälaista tuo vajaakuntoisuus on ollut (esim. jokin vamma tai psyykkinen sairaus)?

➤ Mikäli teillä on ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, millaisia nämä kokemukset ovat olleet?

➤ Mikäli teillä on ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, kuinka työyhteisönne muut työntekijät ovat suhtautuneet heihin?

➤ Mikäli tehtävälälälänne on ollut kokemuksia vajaakuntoisista työntekijöistä, millaisia hyviä / huonoja muistoja heistä on teille / työyhteisölänne jäänyt?

➤ Mikäli työyhteisössänne ei ole ollut vajaakuntoisia henkilöitä, mikä on ollut syytä siihen?

6. Millaisiin mahdollisiin työtehtäviin vajaakuntoisia henkilöitä voisi jatkossa palkata teidän tehtäväalueellanne?

7. Kuinka työtä voisi toteuttaa? (esim. työaika suhteessa työtehtävään / työn tekemiseen)

➤ Kuinka työyhteisössänne suhtauduttaisiin vajaakuntoisen henkilön mahdollisesti tarvitsemaan lyhennettyyn työaikaan?

8. Haluaisitteko ottaa ja palkata vajaakuntoisen työntekijän työyhteisöönne:
Kyllä___ tai En___?

➤ Perustelut edelliselle vastausvalinnallenne:

➤ Mistä eri vajaakuntoisuusryhmistä voisitte työllistää henkilöitä?

	Kyllä	Ehkä	Ei osata sanoa	Luultavasti ei	Ei
• Fyysinen vajaakuntoisuus	___	___	___	___	___
• Psykkinen vajaakuntoisuus	___	___	___	___	___
• Älyllinen vajaakuntoisuus	___	___	___	___	___

➤ Edellisiä vastausvalintojanne voitte halutessanne tarkentaa vajaakuntoisuuden osalta:

• Perustelut edellisille vastauksillenne:

9. Herääkö teille joitain erityisiä kysymyksiä, jos teille töihin hakeutuu vajaakuntoinen henkilö (esim. erityisjärjestelyistä)?

• Kaipaisitteko lisää tietoa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä:

Kyllä___ tai ei___?

- Jos tarvitsette lisätietoja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä, mistä asioista kaipaisitte tietoa?

- Millä tavoin toivoisitte saavanne tietoa?

10. Mitä mieltä olette tuetun työllistämisen ja siirtymätyön ”mallista”? (saatekirjelmäs-täni löydätte tarkemmat tiedot!)

➤ Olisiko teillä valmiutta maksaa tuetun työllistämisen ja / tai siirtymätyön ”mallin” kautta työllistyvälle palkkaa?

➤ Voisiko työkartoittaja tulla tehtäväalueettanne kartoittamaan vajaakuntoisten henki-löiden työmahdollisuuksia ja / tai ohjaamaan uutta työntekijää?

11. Kuinka teidän mielestänne vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä tulisi paran-taa ja viedä eteenpäin seurakuntien eri tehtäväalueilla (esim. eri keinoja / tapoja, vaih-toehtoisia työpaikkoja...)?

12. Minkälaista tekemätöntä työtä teidän tehtäväalueellanne on tarjota vajaakuntoisille henkilöille?

Sydämelliset kiitokset vastauksistanne!