

Simo Klem

Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla

Loppuraportti

ASKEL-HANKE

VATES-säätiö 2011



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Julkaisija VATES-säätiö
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki
Puh. (09) 7527 551

ISBN 978-952-5716-13-9
Nettijulkaisu

”Jos ajatellaan, että mun ois ite pitänyt löytää tää paikka tai nää palvelut, niin en ois välttämättä löytänyt. En tiedä sitten, että missä neuvotaan, että puhutaanko työkkärissä tämmöisestä ollenkaan vai onko se vain omalla kohdalla, että en tiennyt, että tällaista on olemassa. Mutta just että sellaiset ihmiset, joilla on samanlainen tausta kuin mulla, jotka on vaikeasti vammautuneita tai joilla on vaikeaa työelämään päästä, niin tietysti se ois hyvä, että ihmiset tietäisivät tällaisesta. Omalla kohdalla mä en tiennyt, että tällainen järjestelmä on olemassa. Mutta jos sitten, mitä ajattelee näiden palvelusta ja toiminnasta, niin ihan uskomattoman hienoa työtä, että oon kyllä todella tyytyväinen.” M26

TIIVISTELMÄ

Simo Klem. Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Loppuraportti. VATES-säätiö 2011. 80 s. ISBN 978-952-5716-13-9. Nettijulkaisu.

VATES-säätiön ASKEL-hankkeen osana toteuttamassa selvityksessä arvioitiin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa kuntien työllistämispalveluissa ja selvitettiin, millaisia palveluja, työtehtäviä ja avoimille työmarkkinoille siirtymisen mahdollisuuksia tällä kohderyhmällä tosiasiallisesti tällä hetkellä on. Tutkimuskokonaisuudessa tarkasteltiin erityisesti sosiaalihoitolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan tilannetta sekä asiakkaiden omia kokemuksia työllistämispalveluista. Tietoa kerättiin Askel-kuntien (Helsinki, Espoo ja Vantaa) osalta pääosin teemahaastatteluilla ja koko valtakunnan tasolla kuntien sosiaalijohtolle suunnatulla Internet-kyselyllä.

Palkkatyöhön ohjaavaa palvelua harvoin tarjolla

Sosiaalihoitolain mukaiseen toimintaan ohjautuvat ihmiset sijoittuvat edelleen pääosin työllistämisyksiköiden omiin työpajoihin. Oikeaan palkkatyöhön yksilöllisesti ohjaavaa palvelua on heille hyvin harvoin tarjolla. Palvelujen järjestämisen suurimmiksi haasteiksi nousevat kunnan niukat resurssit ja vaikeus löytää kohderyhmälle soveltuvia työpaikkoja.

Askel-kunnissa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevat palvelut toimivat monilta osin hyvin, mutta myös haasteita löytyy. Myönteisinä puolina näyttäytyvät hyvin järjestetyt kehitysvammaisten palvelut, ammattitaitoiset työhönvalmentajat ja kuntoutusohjaajat sekä tietyt esimerkilliset palvelumuodot.

Keskeisimmäksi ongelmakohdaksi nousee mielenterveyskuntoutujien asema työmarkkinoille ohjaavissa palveluissa. Kaikissa kolmessa kaupungissa hyödynnetään mm. tehokkaaksi havaittua tuetun työllistymisen työhönvalmennusmenetelmää, mutta mielenterveyskuntoutujat rajataan vähäisiin henkilöresursseihin vedoten palvelumuodon ulkopuolelle. Myös TE-toimistojen palvelujen saaminen on työkyvyttömyyseläkkeellä oleville tarpeettoman hankalaa.

Korkea kynnys työelämään

Haastatellut sosiaalihoitolain mukaisten työllistämispalvelujen asiakkaat kuvailevat työtoiminnan hyötyinä mm. sosiaalista kanssakäymistä, mielekästä tekemistä, mielialan parantumista, päivä- ja elämänrytmin rakentumista sekä hyödyllisyyden ja tärkeyden kokemuksia. Ennen kaikkea koetaan tärkeäksi, että on olemassa paikka, minne mennä.

Avoimille työmarkkinoille siirtymisen kynnyksen haastateltavat sen sijaan kokevat korkeaksi, ja harva on edes ajatellut esimerkiksi TE-toimiston palvelujen hyödyntämistä. Askel-kuntien työllistämisyksiköissä kynnystä on pyritty madaltamaan joustavilla siirtymävaiheen ratkaisulla sekä työhönvalmentajan henkilökohtaisella tuella.

Haastateltujen suhtautuminen avoimille työmarkkinoille siirtymiseen on kytköksissä palvelun tavoitteisiin. Niiden palvelujen asiakkaat, joiden julki lausuttuna tavoitteena on avoimille työmarkkinoille työllistyminen, ovat ainakin pohtineet etenemistä ja kykenevät kuvailemaan siihen liittyvää ohjausta. Sen sijaan niissä yksiköissä, joissa vastaavaa tavoitetta ei ole, asiakkaat eivät ole etenemistä edes ajatelleet eivätkä siten osaa myöskään toivoa siihen liittyvää ohjausta. Kärjistemillään tämä voi johtaa elämänpituiseen työsaliuraan myös sellaisten ihmisten kohdalla, joilla olisi sopeutusratkaisujen avulla mahdollista työskennellä mielekkäässä työssä avoimilla työmarkkinoilla.

Suositukset

Selvityksen perusteella VATES-säätiö suosittelee tuetun työllistymisen työhönvalmennusmenetelmän nykyistä selvästi laajempaa käyttöä ja erityisesti sen hyödyntämistä mielenterveyskuntoutujien työllistämiseksi. Pitkäkestoisen työtoiminnan moninaiset kuntouttavat elementit puolustavat toiminnan edelleen kehittämistä sosiaalipalveluna. Työnantajien tiedottaminen vammaisten työllistämiseen liittyvistä asioista lisää osatyökykyisen työvoiman kysyntää ja viranomaisten tiedottaminen palvelujen mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja tehokasta järjestämistä kunnissa. Työllistämispalvelujen tulee olla tavoitteellisia, suunnitelmallisia ja joustavia, ja kunnissa on varmistettava, että ne ovat kaikkien niistä hyötyvien saatavilla.

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	3
1. TAUSTAA.....	7
2. JOHDANTO.....	8
2.1 Miksi työtoiminnasta ei edetä yleisille työmarkkinoille?.....	9
2.2 Vammaiset työhön?	10
2.3 Työllistämispalvelujen järjestämisvelvoite	11
2.4. Tutkimuskysymykset	12
2.5. Tutkimuksen toteutus	13
3. SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN KUNNISSA	14
3.1. Kuntakysely	16
3.1.1 Työllistymistä tukeva toiminta	17
3.1.2 Työtoiminta	19
3.1.3 Kehitysvammalain mukainen työtoiminta	20
3.1.4 Tuetun työllistymisen työhönvalmennus.....	21
3.1.5 Sosiaalisen työllistämisen tulevaisuudennäkymät.....	23
3.1.6 Työllistymistä tukevan toiminnan arviointi.....	24
3.1.7 Haasteet ja kehittämis ehdotukset	24
3.1.8 Vastuu sosiaalisen työllistämisen kehittämisestä.....	26
3.2 Työllistymistä tukevat palvelut Askel-kunnissa.....	27
3.2.1 Helsinki	29
3.2.2 Vantaa	35
3.2.3 Espoo	38
3.2.4 Yhteenvettoa Askel-kunnista.....	41
4. VAMMAISTEN JA PITKÄAIKAISSAIRAIDEN KOKEMUKSET TYÖLLISTÄMISPALVELUISTA	44
4.1 Haastattelujen toteutus	44
4.2 Haastatteluaineiston kuvaus	45
4.3 Palveluun tulon taustoja	46
4.4 Toiminnan kuntouttavia elementtejä	47
4.4.1 Sosiaalinen kanssakäyminen	47
4.4.2 Päivä- ja elämänrytmi.....	49
4.4.3 Tiedon lisääntyminen	49
4.5 Siirtyminen avoimille työmarkkinoille.....	50
4.6 Tarve työllistymistä tukevien palvelujen joustavuudelle.....	52
4.7 Ohjaus.....	54
4.8 Työllistyminen onnistuu tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella	55

5. POHDINTAA	58
5.1 Työhönvalmennus ratkaisuna	58
5.2 Työtoiminnan merkityksiä	59
5.3 Ohjaus eteenpäin	60
5.4 Palvelun joustavuus kuntouttaa	60
5.5 Eteneminen palveluissa	61
5.6 Etenemisen esteitä	62
5.6.1 Eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen	62
5.6.2 Työnantajien tiedon puute	63
5.6.3 Viranomaisten tiedon puute	64
6. SUOSITUKSET	65
6.1 Tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on lisättävä	65
6.2 Pitkäkestoista työtoimintaa tulee kehittää sosiaalipalveluna	66
6.3 Mielenterveyskuntoutujille on oltava saatavilla työhönvalmennusta	66
6.4 Tiedottamista työnantajille on lisättävä	67
6.5 Tiedottamista viranomaisille on lisättävä	67
6.6 Kunnille lisää resursseja ja opastusta työllistymistä tukevaan toimintaan	67
6.7 Työllistämispalvelujen laatu on varmistettava	68
6.8 On varmistettava, että työllistämispalvelut ovat kaikkien niihin oikeutettujen saatavilla	69
Lähteet	70
Liite 1: Teemahaastattelujen haastattelurungot	72
Liite 2: Kuntakyselyn kysymyslomake	73
Liite 3: Helsingin huoltosuhteisten työntekijöiden toimeentuloturva	79

1. TAUSTAA

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) koordinoiman ja Euroopan sosiaalirahaston tukeman ASKEL-hankkeen tavoitteena on kehittää toimintakäytäntöjä ja työmenetelmiä, jotka edistävät työmarkkinoilta syrjäytyvien työllistymistä välityömarkkinoilla ja siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on vahvistaa pitkäaikaistyöttömien ja vammaisten henkilöiden työ- ja toimintakykyä, elämänhallinnan taitoja sekä työssä tarvittavaa osaamista parantavilla toimintamalleilla. Konkreettisimmin näiden tavoitteiden mukaisesti palvelujärjestelmiään pyrkivät kehittämään hankkeessa mukana olevat Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungit. ASKEL-hanke on osa sosiaali- ja terveydenhuollon kansallista kehittämisohjelmaa (Kaste-ohjelma vv. 2008 - 2011).

Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupunkien lisäksi hankkeen yhteistyöverkostossa ovat THL, VATES-säätiö ja Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak). THL on hankkeen koordinoija sekä tutkimustiedon tuottaja, Vates tuottaa tietoa palvelujärjestelmän kehittämiskohdista vammaisten ja pitkäaikaissairaiden näkökulmasta, ja Diak koordinoi Askel-hankkeen osana toteutettavaa, sosiaalityön ammattilaisille suunnattua koulutusohjelmaa.

Hankkeen kaikkien osa-alueiden päätarkoituksena on parantaa ja kehittää kolmen hankekaupungin palvelujärjestelmiä palvelemaan paremmin vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia kaupunkilaisia. Kehittämistyön tueksi hankkeessa toteutettiin kaksi tutkimuskokonaisuutta ja koottiin laajasti tietoa palveluissa olevien asiakkaiden ja heitä ohjaavien työntekijöiden kokemuksista. THL:n tutkimushanke kohdistui hankekaupunkien kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden siirtymiin, ja VATES-säätiön tutkimushanke tarkasteli vammaisten ja pitkäaikaissairaiden asemaa kaupunkien työllistämispalveluissa. Diakin Askel-koulutukseen osallistui hankekaupungeissa vaikeasti työllistyvien kanssa toimivia työntekijöitä, jotka kehittämistehtävissään ovat pyrkineet saattamaan Askel-hankkeen tavoitteiden mukaisia toimintamalleja käytäntöön omassa työympäristössään.

VATES-säätiö arvioi Askel-hankkeen osana vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa kunnallisissa työllistämispalveluissa ja selvitti, millaisia palveluja, työtehtäviä ja avoimille työmarkkinoille siirtymisen mahdollisuuksia tällä kohderyhmällä tosiasiallisesti tällä hetkellä on. VATES-säätiön tutkimuksessa kartoitettiin erityisesti sosiaalihuoltolain mukaisen työllistämistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan nykytilaa ja selvitettiin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten omaa kokemusta työllistämispalveluista.

2. JOHDANTO

VATES-säätiö jakaa vuosittain esimerkillisen työnantajan palkinnon vammaisen henkilön palkanneelle työnantajalle. Viime vuonna (2010) palkitun Kolarin seurakunnan seurakuntapastorin Hannele Juutisen ensimmäinen reaktio oli suru, kun hän kuuli palkinnon myöntämisestä työnantajalleen: *”Miten julmassa ja kylmässä maailmassa me elämme, kun tällaisia palkintoja pitää myöntää. Mistä palkitaan, kun palkitaan siitä, että osataan ja uskalletaan hyväksyä ihmillisyyttä. Toisaalta tämän palkinnon äärellä minun on myönnettävä ja hyväksyttävä, että realiteettien kanssa tässä ollaan tekemisissä. Vaikeasti vammaisten ihmisten työllistyminen on hankalaa.”* (Kyvyt Käyttöön 2/2010, 6).

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevista vammaisista tai pitkäaikaissairaista arviolta 30 000 henkilöä haluaa ja kykenee vähintäänkin osa-aikaiseen työhön (mm. Savtschenko, Suikkanen, Linnakangas, Virta, 2006; Holm & Happonen, 2007; Vuorela, 2007). Pellervon taloustutkimuksen selvityksen (Laiho et al. 2010) mukaan alle 55-vuotiaista vammaisista henkilöistä noin 44 %:lla on erinomainen tai hyvä työkyky, ja kaikista vammaisista henkilöistä 46 % on halukkaita ja kykeneviä tekemään työtä. Hyvinvoinnin kannalta työnteon merkityksen erittäin suureksi kokee 42 % vammaisista henkilöistä. Hyviksi ja kustannustehokkaiksi havaittujen menetelmien, erityisesti tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen¹ avulla tämä suuri työvoimapotentiaali olisi mahdollista saada käyttöön.

Kansantalouden vakaus ja erityisesti hyvinvointiyhteiskunnan säilyminen edellyttää työurien pidentymistä. VATES-säätiön ja Mielenterveyden keskusliiton esittelemien keinojen avulla keskimääräistä työuraa voitaisiin pidentää kokonaisella vuodella, kun työkyvyttömyyseläkkeeltä palattaisiin töihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttäisiin harvemmin (Lampinen & al. 2010).

Kansantalouden kannalta ei ole kannattavaa pitää työkykyisiä ja -haluisia ihmisiä työmarkkinoiden ulkopuolella. Markku Lehdon (2011) mukaan osatyökykyisten tuottavuus ei nosta tuottavuuslukuja, mutta on kokonaisuudessaan myönteinen lisä yhteiseen kansantalouteen. Jaettavaa on enemmän. Kun samalla eläkemenot pienenevät, jaettavaa riittää enemmän muihin tarpeisiin. Väheksyä ei pidä myöskään laajan työllistymisen mukana seuraavaa yhteiskunnan sosiaalista koheesiota. Osatyökykyisen työllistymisen mukana hyväksytään muutoinkin työnteekijöiden erilaisuuksia työpaikoilla (Lehto 2011, 47).

Selvityshenkilö Markku Lehto kuvaa kattavasti vammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä moninaisia haasteita ja esittää asiantuntevia ehdotuksia niiden ratkaisemiseksi raportissaan Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla (2011). VATES-säätiön ASKEL-selvityksessä puolestaan keskitytään tarkastelemaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen haasteita ja mahdollisuuksia kunnallisissa työllistämispalveluissa. Perustana tälle tarkaste-

¹ Palvelu, jossa työ-/työhönvalmentaja tukee yksilöllisesti asiakasta työllistymään palkkatyösuhteeseen tavallisille työpaikoille.

lulle ovat mm. Anne-Mari Ollikaisen selvitykset (2008 ja 2009) erityistyöllistämisen yksiköiden toiminnasta.

2.1 Miksi työtoiminnasta ei edetä yleisille työmarkkinoille?

Ollikainen kritisoi tutkimuksissaan erityistyöllistämisen yksiköitä¹ mm. siitä, että ne eivät toimi oppimisympäristöinä, ne eivät ole päässeet eroon historiallisesta säilyttämiskäytännöstään, niissä ei ole toimivia reflektointikäytäntöjä ja että niiden työtoiminnan työtehtävät eivät valmenna nykyajan työelämän työtehtäviin. Ollikaisen työllistämisyksiköiden johtajahaastattelussa tuli vahvasti esille, että teollisuusosaaminen on tärkein erityistyöllistämisen yksikön johtajan osaamisalue. Kymmenissä työllistämisyksiköissä vieraillessaan Ollikainen sai todistaa vahvaa uskoa ositettuun ja mekaaniseen työhön. ”Missä näkyy hoiva- ja palvelusektorin kasvu, miten valmentautujia orientoidaan tietotyön haasteisiin, jos koko laitoksessa ei ole ensimmäistään tietokonetta asiakaskäytössä – puhumattakaan, että tietokoneita olisi valjastettu työn organisointiin ja osaksi työprosesseja.” (Ollikainen 2009, 72).

Jos työllistämisyksiköt puolustautuvat vetoamalla heikentyneeseen kuntatalouteen ja yksiköille suuntautuvan rahan vähyyteen, Ollikaisen vastaus on, että ”jos tahtoa on, niin keinot löytyy”. Hän tiivistää erityistyöllistämisen yksiköiden oppimisympäristölähtöisen kehittämisen yhdeksään haasteeseen, joissa hän korostaa mm. tavoitteiden asettelun tärkeyttä, tavoitteen mukaisen oppimisen mahdollistamista, työelämälähtöisten työtehtävien tekemistä joko yksikön sisällä tai tarvittaessa sen ulkopuolella, esimerkiksi työharjoitteluna tavallisessa työpaikassa.

Ollikainen painottaa myös toiminnan tuloksellisuuden seuraamista säännöllisin väliajoin ja reflektointikäytäntöjen sisällyttämistä työtoimintaan. Valmentautujien on saatava reflektoida osaamisensa kehittymistä ja kehittämistarpeita koko palvelun tai toimenpiteen ajan. Työelämän vaatimusten näkökulmasta reflektoinnissa on oltava kolme tasoa: itsearviointi, ohjaaja-ohjattava reflektio (dialogi) sekä työyhteisön muita jäseniä hyödyntävä ja hyödyttävä vertaisarviointi (yhteistoiminnallinen oppiminen). Reflektoinniksi ei riitä uusien työtehtävien antaminen tai suoritettujen työtehtävien toteaminen. Tarkoitus on kehittää valmentautujan kokonaispersoonallisuutta sekä työelämässä yhä tärkeämpää asemaan nousevia kehittämis-, arviointi- ja palautevuorovaikutusmalleja (Ollikainen 2009, 73).

Muita Ollikaisen korostamia oppimisympäristölähtöisen kehittämisen haasteita ovat työnantajayhteistyön tärkeys, ohjaushenkilökunnalta vaadittava ajantasainen pedagoginen ja ammatillinen osaaminen, henkilöstön välisten tiedon jakamisen käytäntöjen kehittäminen ja valmennuksen aikana karttuneen kokemuksen huomioiminen tavoitteiden asettelussa (emt. 74.).

¹ Yhteiskäsitemuotoisia tai pitkäaikaissairaita tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työsuhteeseen tai työtoimintaan työllistävillä ja/tai heidän työllistymistään tukeville yksiköille, palveluille ja projekteille. Erityistyöllistämisen yksiköitä ovat tuotannolliset työkeskukset, työpajat, työllistymisen monipalvelukeskukset, eri kohderyhmille suunnatut työtoimintayksiköt, tuetun työllistymisen yksiköt/palvelut ja mielen-terveyskuntoutujien klubitalot (Ylipaavalniemi et al. 2005, 8).

Myös tässä tutkimuksessa nousee esiin työllistämisyksiköiden oma rooli asiakkaiden jatkopolujen onnistumisessa. Miten työllistämisyksiköiden toiminnalla tuetaan oppimista ja opitun siirtämistä työelämän työtehtäviin?

2.2 Vammaiset työhön?

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen on osoitettu olevan tehokas keino vammaisen tai pitkäaikaissairaana työllistämiseksi (mm. Ylipaavalniemi 2005). Palvelua käytetään kuitenkin liian vähän tarpeeseen nähden. Palvelua voisivat käyttää kunnat, Kela, vakuutusyhtiöt, työvoiman palvelukeskukset, TE-toimistot, työterveyshuolto ja työnantajat. Näyttäisi siltä, että palvelu koetaan kalliiksi verrattuna työkeskusten kaltaisiin massapalveluihin, koska yksilökohtainen ohjaus vaatii hetkellisesti enemmän henkilöresursseja. Vähänkään pidemmällä aikajänteellä tuetun työllistymisen työhönvalmennus tulee kuitenkin edulliseksi, kun palvelun tuloksena yhä suurempi osa vammaisista ja pitkäaikaissairaista henkilöistä sijoittuu työelämään.

Työnteko lisää hyvinvointia, turvaa toimeentulon ja kartuttaa tulevaa eläkettä. Lehdon mukaan suurin osa osatyökykyisistä työnhakijoista elää hyvin vaatimattoman toimeentuloturvan varassa, jota ansiotulo kohentaisi, jos työllistyminen onnistuisi. Nimenomaan pienen eläkkeen varassa elävälle lisätulo mahdollistaa sellaisen kulutuksen, joka parantaa elämisen laatua tarjoamalla kokonaan uusia vapausasteita elämään (Lehto 2011, 46).

Työtä tekevä kokee vammastaan tai sairaudestaan huolimatta olevansa olennainen osa yhteisöä ja yhteiskuntaa. Lehdon mukaan työ on myös väline vaikutusmahdollisuuksien avartamiseksi ja yhteiskunnallisen arvostuksen saamiseksi. Se määrittelee aseman yhteiskunnassa, mahdollistaa monipuolisen vuorovaikutuksen, antaa edellytyksiä vaikuttaa asioihin, ”nähdä työnsä tuloksia” ja pitää yllä sosiaalista verkostoa. Parhaimmillaan työ on toimintaa, joka sellaisenaan synnyttää tunteen hyvin voimisesta. Työ ei ole vain hyvinvoinnin apuväline, vaan tapa elää, eräänlainen elämän virta, ”flow” (emt. 46).

Vammaisten työllistyminen on mahdollista, kun oikeita keinoja käytetään. Työtehtävien räätälöinti, mukautukset, apuvälineet ym. mahdollistavat jo nyt lukuisten vammaisten työskentelyn yleisillä työmarkkinoilla. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen kyselyyn vastanneista työssä olevista vammaisista ja pitkäaikaissairaista henkilöistä 44 % tekee osa-aikatyötä, ja neljännes vastanneista on osatyökyvyttömyyseläkkeellä (Nevala & al. 2010, 27). Myös monet muut sopeuttamisratkaisut kompensoivat työntekijöiden toimintarajoitteita ja lisäävät työntekijöiden hyvinvointia. Sellaisia ovat mm. liikkumisen, näkemisen, kuulemisen, kommunikoinnin ja oppimisen apuvälineet, työtilojen ja työpisteen sopeuttamisratkaisut, tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat sekä muut mukauttamisratkaisut työn sisältöön, työvälineisiin, työn organisointiin, työpisteeseen, rakennuksen saavutettavuuteen, yhteisiin tiloihin ja työmatkan kulkemiseen (emt. 29 – 43).

Sopeuttamisen kustannukset työnantajalle ovat suurimmassa osassa tapauksista hyvin kohtuullisia. Työterveyslaitoksen kyselyyn vastanneista työntekijöistä 34 % arvioi sopeuttamiskaisujensa maksaneen työnantajalleen alle 1000 e ja 19 % 1000 – 5000 e (43 % ei osannut arvioida kustannuksia) (emt. 49). Yhteistä mukauttamiskaisuja tehneille työpaikoille oli se, että niissä oli omat valmiit käytännöt, joissa huomioitiin muidenkin kuin vammaisten ja pitkäaikais-sairaiden tarpeita (mm. työterveyshuollon mukana olo ja asiantuntemus) (emt. 58).

2.3 Työllistämispalvelujen järjestämisvelvoite

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan järjestämistä kunnissa ohjaavat sosiaalihuoltolaki (SHL) ja laki kehitysvammaisten erityishuollosta (jatkossa raportissa puhutaan yksinkertaisuuden vuoksi kehitysvammalaista tai KVL:stä). Toiminnalla on Suomessa pitkät perinteet 1920-luvun mielisairaiden työhoidosta ja 1970-luvun teollisuusterapiasta 1990-luvun suojatyökeskuksiin (Vuorela 2008, 73). Vammaisten henkilöiden työllistämistä koskevat lainkohdat muuttuivat vuonna 2002 ja jättivät suojatyön historiaan. Sen tilalle sosiaalihuoltolakiin kirjattiin pykälät, jotka kuvaavat kuntien roolia vammaisten työllistämisen edistämässä:

SHL 17 § Kunnan on jäljempänä säädetyin tavoin huolehdittava seuraavien sosiaalipalveluiden järjestämisestä:

7) vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja vammaisten henkilöiden työtoiminta;

SHL 27 d §

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä.

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, joilla vamman tai sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettuja tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille.

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa palvelun tuottajaan.

SHL 27 e §

Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

Lisäksi kehitysvammaisille järjestettävästä työtoiminnasta järjestämisestä on säädetty erikseen kehitysvammaisten erityishuoltoa koskevan lain 2 §:ssä:

Erityishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat...

4) työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta.

2.4. Tutkimuskysymykset

VATES-säätiön Askel-selvityksen tavoitteena oli arvioida vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa kunnallisissa työllistämispalveluissa ja selvittää, millaisia palveluja, työtehtäviä ja avoimille työmarkkinoille siirtymisen mahdollisuuksia tällä kohderyhmällä tosiasiallisesti tällä hetkellä on. Selvityksessä pyrittiin myös löytämään sellaisia ohjaavia palveluja, malleja ja hyviä käytäntöjä, jotka tukisivat tämän kohderyhmän siirtymistä välityömarkkinoilta palkkatyösuhteisiin avoimille työmarkkinoille tai – niiden kohdalla, joille työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole mahdollista – työsuhteiseen työhön välityömarkkinoille.

Selvitys jakautui neljään teema-alueeseen, joissa etsittiin vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

1. **Palveluihin ohjautuvuus ja sen laatu:** miten ja miksi vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt ohjautuvat erilaisten työllistämispalvelujen piiriin? Millaisiin palveluihin heidät ohjataan?
2. **Palvelujen sisältö ja laatu:** millaista ohjausta ja palvelua tämä kohderyhmä erilaisessa työllistämistoiminnassa saa? Sisältääkö työtoiminta tai työllistymistä tukeva työsuhteinen toiminta kuntouttavia elementtejä ja liittymäkohtia avoimille työmarkkinoille siirtymiseen?

3. **Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden oma kokemus:** mikä on vammaisten henkilöiden oma kokemus työtoiminnasta ja työllistämistä tukevasta toiminnasta? Vastaako se heidän tarpeitaan, kokevatko he palvelun oikeudenmukaisena ja saavatko he omasta mielestään riittävästi ohjausta ja tukea?
4. **Palvelujen vaikuttavuus avoimille työmarkkinoille siirtymisen näkökulmasta:** mikä on työllistämistoiminnan vaikuttavuus palkkatyösuhteeseen siirtymisen osalta? Voidaanko työllistämistoiminnan vaikuttavuutta lisätä kehittämällä esim. työkeskuksia tuetun työllistymisen menetelmää soveltaviksi toimijoiksi?

2.5. Tutkimuksen toteutus

VATES-säätiön tutkimuksessa keskityttiin selvittämään vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa Helsingin, Espoon ja Vantaan työllistämispalveluissa. Hankekuntien sosiaalisen työllistämisen tilannetta kartoitettiin teemahaastatteluilla. Haastateltaviksi valittiin Askelkunnissa toimivien työllistämisyksiköiden työntekijöitä ja asiakkaita. Haastattelututkimuksen toteutuksesta kerrotaan tarkemmin luvussa 4. Haastattelurungot ovat raportin liitteenä.

Tutkimus aloitettiin esiselvityksellä. Syksyn 2009 – talven 2010 keskusteluissa Helsingin, Espoon ja Vantaan vammaisten työllistämisyksiköiden johdon ja ohjaavan henkilöstön kanssa pyrittiin luomaan kokonaiskuvaa siitä, miten näissä kolmessa kaupungissa vammaisille ja pitkäaikaissairaille henkilöille suunnatut työllistämispalvelut on järjestetty. Esiselvityksen pääkysymyksiä olivat:

- Missä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämistoimintaa toteutetaan?
- Kuinka paljon asiakkaita kussakin yksikössä on?
- Millaista työtä, työtoimintaa ja ohjausta yksikössä järjestetään?
- Mistä ja miten asiakkaat palveluihin ohjautuvat?
- Millaisia haasteita on toisaalta itse toiminnan järjestämisessä ja toisaalta asiakkaiden ohjaamisessa eteenpäin kohti avoimia työmarkkinoita?

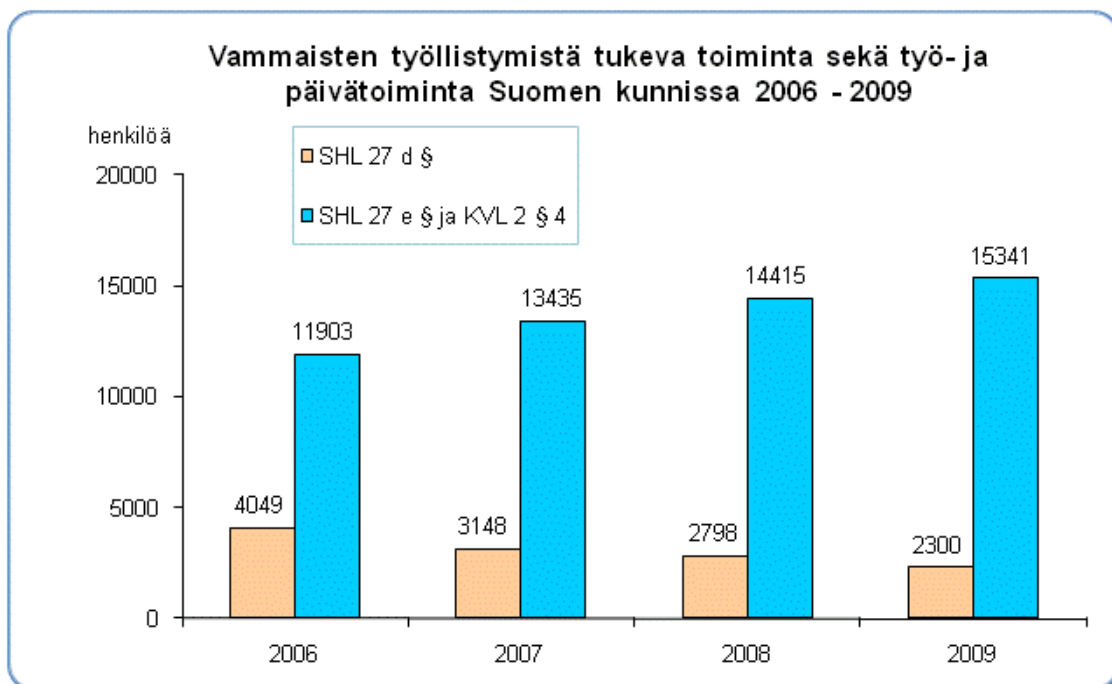
Sosiaalisen työllistämisen tilaa selvitettiin myös valtakunnallisesti kuntien sosiaalijohdolle suunnatulla, sähköposti-informoidulla Internet-kyselyllä. Sen toteutuksesta kerrotaan tarkemmin luvussa 3.1. Lisäksi aineistona on käytetty toimialalta jo koottuja tilastoja hyödyntäen mm. THL:n ylläpitämää SOTKANet-tietokantaa, joka kokoaa valtakunnallisesti tiedot kaikista kuntien tuottamista sosiaalipalveluista mukaan lukien vammaisten työ- ja päivätoimintaa koskevat tilastot.

3. SOSIAALINEN TYÖLLISTÄMINEN KUNNISSA

Tässä luvussa pyritään luomaan kokonaiskuvaa sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueiden toteuttamisesta ensin koko maan tasolla ja sen jälkeen tarkemmin Askel-kunnissa Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla. Koko valtakunnan tasolla tietoa on saatu tilastokeskuksen keräämistä asiakasmäärätilastoista sekä VATES-säätiön toteuttamasta Kuntakyselystä. Askel-kuntien osalta tarkastelua syvennetään pohjautuen paitsi tilastokeskuksen asiakasmäärätietoihin myös tämän tutkimuksen osana toteutetun esiselvityksen tuloksiin. Tarkastelussa keskitytään sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan järjestämisen tapoihin, mutta myös kehitysvammalain mukaista työtoimintaa ja kuntouttavaa työtoimintaa sivutaan erityisesti Kuntakyselyä käsittelevässä luvussa.

Tilastokeskus kerää vuosittain toistuvassa sosiaalipalvelujen toimintatilastotiedustelussa kaikilta Suomen kunnilta sekä sosiaalipalveluja tuottavilta kuntayhtymiltä tietoja niiden itse tuottamien, myymien ja ostamien sosiaalipalvelujen määristä. Vammaisten työllistämistoiminnan osalta tiedustelussa kysytään toisaalta vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan (SHL 27 d §) piirissä olevien ja toisaalta vammaisten työ- ja päivätoiminnassa (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4) olevien asiakkaiden lukumääriä. Sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaiseen työtoimintaan osallistuvien määriä ei Tilastokeskuksen kyselyssä ole eritelty.

Seuraavassa kuviossa on esitetty vammaisten henkilöiden työllistämispalveluissa olevien asiakkaiden määrät koko maassa neljän vuoden seurantajaksolla. Palvelut on ryhmitelty edellä mainitulla tavalla joko vammaisten työllistymistä tukevaan toimintaan (SHL 27 d §) tai vammaisten työ- ja päivätoimintaan (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4).

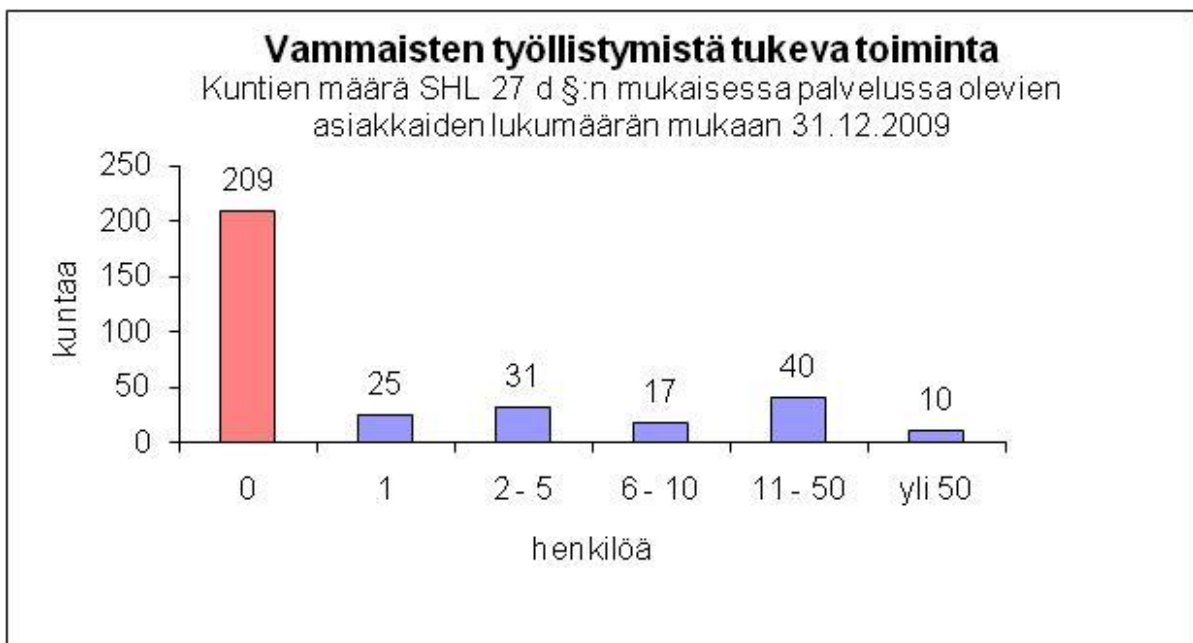


Lähde: THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

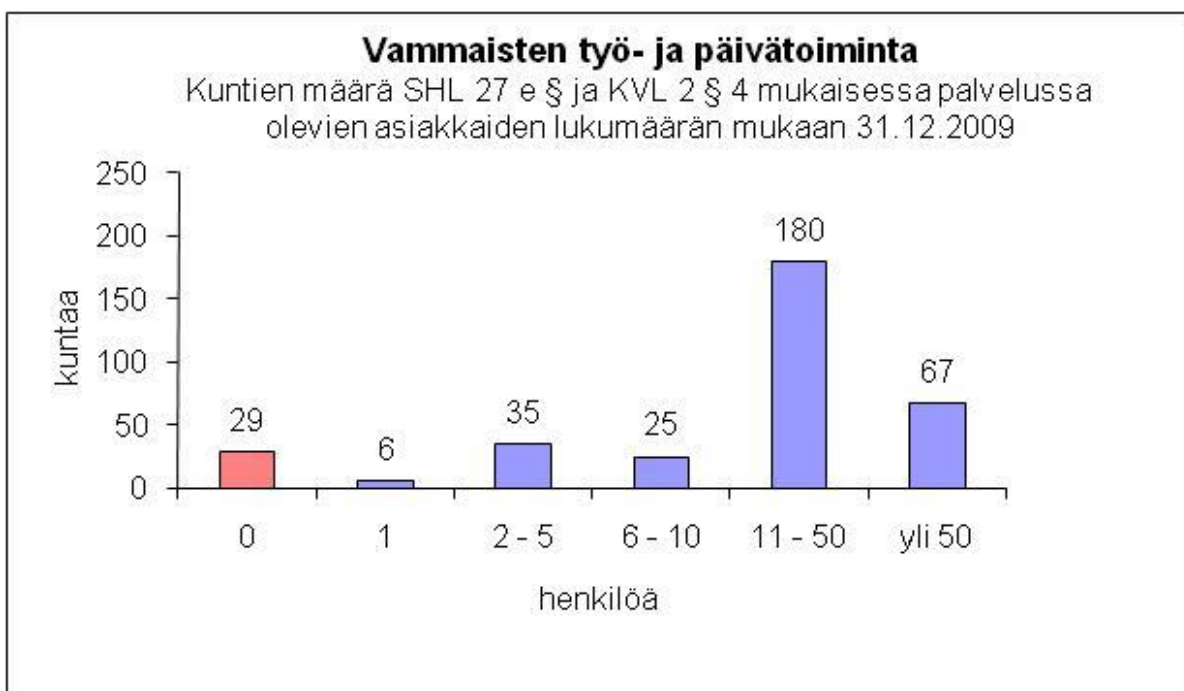
Kuviossa nähdään selvinä trendeinä työllistymistä tukevan toiminnan asiakkaiden tasainen väheneminen ja työ- ja päivätoiminnan asiakkaiden lisääntyminen. Voikin kysyä, miksi vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta järjestetään yhä useammin työtoimintana, vaikka lain hengen mukaisesti se pitäisi järjestää ensisijaisesti 27 d §:n mukaisena työsuhteisena työnä tai muuna työllistymistä tukevana toimintana eikä työtoimintana? Kuntakyselyssä sosiaalitoimen johtohenkilöt kokevat sosiaalisen työllistämisen toteuttamisen ja kehittämisen ongelmaiseksi selvästi useimmin taloudellisten resurssien riittämättömyyden. Onko niin, että kunnilla ei ole varaa toimia sosiaalihuoltolain hengen mukaisesti?

Työllistämistä tukevan toiminnan asiakkaiden vähäinen määrä korostuu, kun tarkastellaan monissa tutkimuksissa havaittua työkykyisten ja -haluisten vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden määrää. Tutkimusten (mm. Savtschenko, Suikkanen, Linnakangas, Virta, 2006; Holm & Happonen, 2007; Vuorela, 2007) mukaan työmarkkinoiden ulkopuolella on noin 30 000 vammaista henkilöä, jotka olisivat työmarkkinoiden käytettävissä joko kokonaan tai osittain. Samaan aikaan kuntien vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan piirissä on koko Suomessa yhteensä vain reilut kaksi tuhatta henkilöä, joista useimmille palvelu tarkoittaa työskentelyä työkeskusten työsalitehtävissä hyvin pienellä palkalla.

Seuraavat kaksi kuviota havainnollistavat, miten vammaisten henkilöiden työllistämistä tukevan toiminnan ja toisaalta työ- ja päivätoiminnan toteuttaminen jakautuvat kunnittain. Ensimmäisessä kuviossa nähdään kuntien määrä vaaka-akselilla esitetyn vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan (SHL 27 d §) asiakasmääräluokittelun mukaisesti, ja toisessa kuviossa on esitetty vastaava tilanne työ- ja päivätoiminnan (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4) osalta.



Lähde: THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus



Lähde: THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

Huomiota herättävin ero kuvioiden välillä on värjätty punaisella: niiden kuntien määrä, joissa vuonna 2009 ei ollut kyseisessä palvelussa yhtään asiakasta. Kaikista kyselyhetken 342 kunnasta 209:ssä ei ollut vuonna 2009 yhtään asiakasta vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevassa toiminnassa, ja kun toiminnassa olevien asiakkaiden kokonaismäärä valtakunnallisesti oli vain 2300 henkilöä, myös jäljelle jäävissä kunnissa työllistymistä tukevan toiminnan asiakasmäärät olivat pääosin hyvin pieniä. Yli 10 asiakkaan kuntia oli vuonna 2009 vain 50. Vastaavasti työ- ja päivätoiminnassa olevat asiakkaat jakautuvat tasaisemmin kuntien välillä, ja yli 10 asiakkaan kuntia oli vuonna 2009 yhteensä 247.

Kun tarkastellaan työllistymistä tukevan toiminnan ja työ- ja päivätoiminnan asiakasmäärien suhdetta maakunnittain, nousee vertailun selkeäksi ykköseksi Päijät-Häme, jossa työllistymistä tukevassa toiminnassa on lähes yhtä paljon asiakkaita kuin työ- ja päivätoiminnassa. Muista maakunnista työllistymistä tukevaa toimintaa suhteellisesti eniten toteuttavat Pohjanmaa, Kymenlaakso ja Ahvenanmaa. Vertailun hännillä ovat Keski-Pohjanmaa, Kainuu, Etelä-Savo, Etelä-Karjala, Pohjois-Karjala ja Lappi, joissa työllistymistä tukevassa toiminnassa on yli kymmenen kertaa vähemmän asiakkaita kuin työ- ja päivätoiminnassa.

3.1. Kuntakysely

VATES-säätiö toteutti keväällä 2010 osana Askel-hanketta kuntien sosiaalijohtajille suunnatun sähköposti-informoidun Internet-kyselyn (jatkossa Kuntakysely), jolla selvitettiin, miten vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevat palvelut on kunnissa järjestetty. Raportin liitteenä

nä oleva (liite 2) kyselylomake suunniteltiin alkuvuonna 2010 yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa ja lähetettiin maaliskuussa 337 kunnan sosiaalijohtajalle (tai vastaavalle, esim. perusturvajohtajalle, sosiaali- ja terveystoimen johtajalle tmv.). Vastaamisen helpottamiseksi kohdehenkilöille annettiin mahdollisuus lähettää kysely tarvittaessa eteenpäin jollekulle toiselle sosiaalisen työllistämisen kysymyksistä tietävälle henkilölle kunnassa, joten osa vastaajista edustaa muuta kuin sosiaalitoimen ylintä johtoa; yleisimmin he ovat mm. sosiaalitoimen alaisen yksikön johtajia tai johtavia sosiaalityöntekijöitä.

Kyselyllä kartoitettiin, miten vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistymistä tukeva toiminta on järjestetty Suomen kunnissa. Teema-alueittain tarkasteltiin:

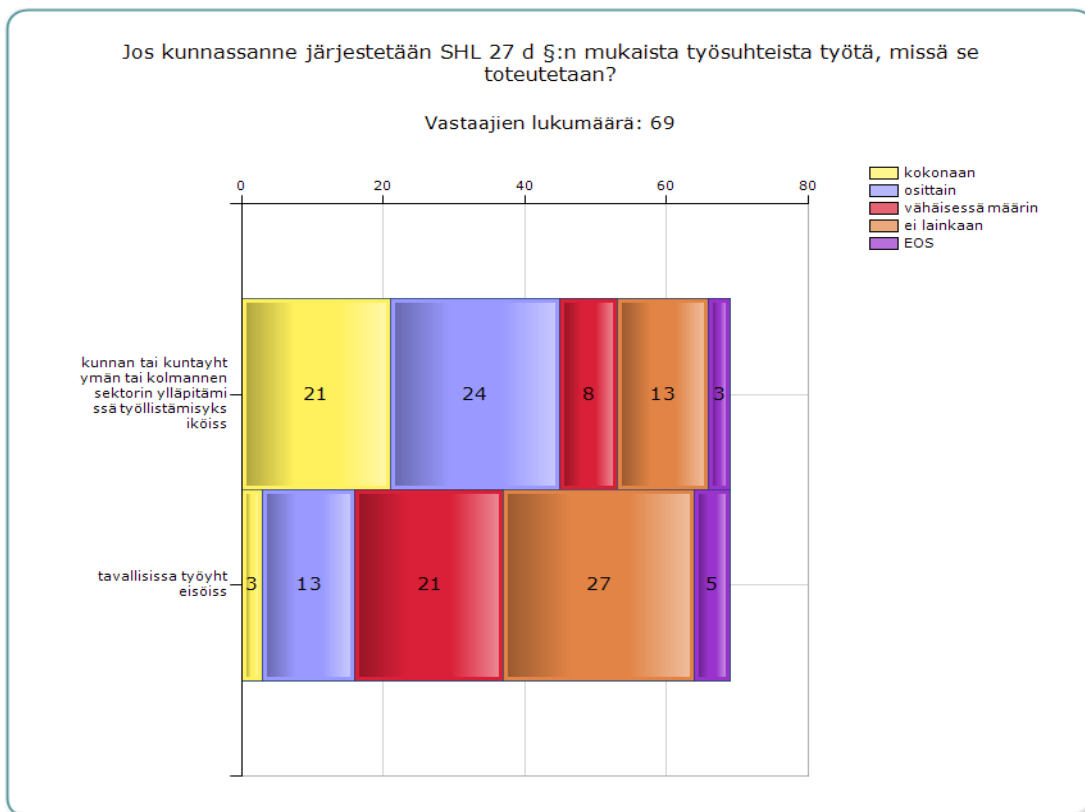
- miten kohderyhmä on huomioitu kunnan työllisyysstrategiassa,
- miten sosiaalihuoltolain ja kehitysvammalain mukainen työllistymistä tukeva toiminta ja tuetun työllistymisen työhönvalmennus on kunnassa järjestetty,
- miten sosiaalista työllistämistä kunnassa suunnitellaan, seurataan ja kehitetään ja
- mitkä ovat toiminnan vahvuudet, haasteet ja kehitysnäkymät.

Kyselyyn vastasi 69 kunnan tai kuntayhtymän edustajaa, joten kuntayhtymäkohtaiset vastaukset huomioiden kysely kattaa yhteensä 92 kuntaa. Asukasluvun osalta vastaajakuntien jakautuminen vastaa varsin hyvin Suomen kaikkien kuntien asukasluvujakaumaa. Alueellisesti vastanneet kunnat jakautuvat epätasaisemmin, mutta kaikki ELY-alueet ovat kuitenkin edustettuina. Työvoiman palvelukeskustoimintaa on 16 vastanneessa kunnassa tai kuntayhtymässä. Jatkossa raportissa kunnista puhuttaessa tarkoitetaan tähän kyselyyn vastanneita kuntia tai kuntayhtymiä. Raportin kuvioissa tulokset on esitetty vastaajien lukumäärinä.

3.1.1 Työllistymistä tukeva toiminta

Sosiaalihuoltolain mukainen työllistämistä tukeva toiminta (SHL 27 d §) järjestetään Kuntakyselyn vastausten perusteella tyypillisimmin työsuhteisena työnä erilaisissa työllistämisyksiköissä (mm. monipalvelusäätioissä, tuotannollisissa työkeskuksissa, työpajoissa). Toiminta voi kuitenkin olla muutakin; esimerkiksi tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tai vastaavanlaisen, yksilökohtaisen, avoimille työmarkkinoille suuntaavan ohjauksen d-pykälän mukaisena toimintana mainitsee 15 vastaajakuntaa. Joissakin vastauksissa sosiaalihuoltolain mukaisena toimintana kuvataan jotain muuta kuin siihen kuuluvaa toimintaa, mm. kuntouttavaa työtoimintaa, mikä kuvastanee työllistämispalvelujen ja niihin liittyvän lainsäädännön monimutkaisuutta.

Seuraavassa kuviossa on esitetty, missä määrin kunnassa mahdollisesti toteutettava SHL 27 d §:n mukainen työsuhteinen työ järjestetään toisaalta työllistämisyksiköissä ja toisaalta tavallisissa työyhteisöissä. Vastausvaihtoehtojen luvut kertovat niiden kuntien lukumäärän, jotka valitsivat kyseisen vaihtoehdon.

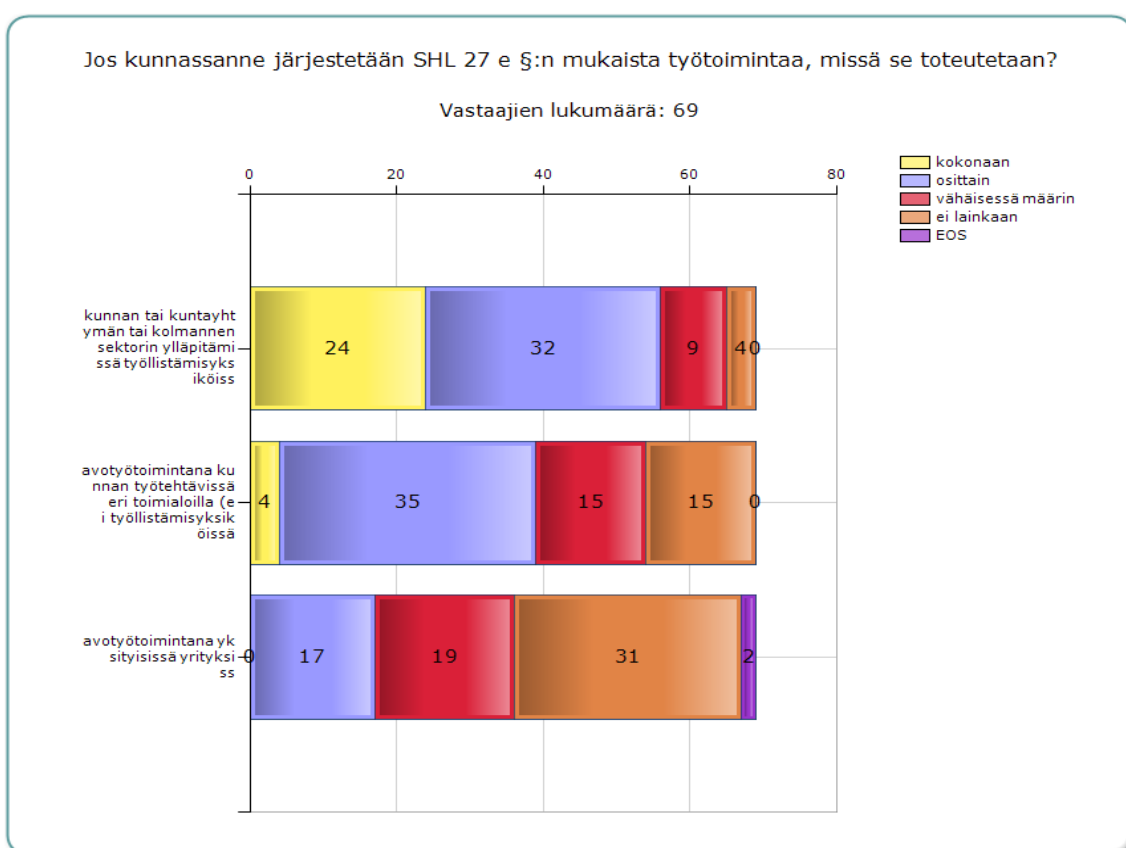


Kuviota tulkittaessa on otettava huomioon edellä mainitut mahdolliset virhetulkinnat; vastaus-ten perusteella näyttäisi siltä, että selvästi yli puolessa kunnista on tarjolla jonkinlaista d-pykälän mukaista toimintaa. Tilastokeskuksen vuosittain keräämät toimintatilastot kuntien so-siaalitoimen eri palvelujen asiakasmääristä kuitenkin kertovat, että vastanneista 69 kunnasta 43:ssa ei vuonna 2009 ollut d-pykälän mukaisessa toiminnassa yhtään asiakasta. Ristiriita on kuitenkin ymmärrettävissä, koska osa vastaajista on niputtanut tähän kohtaan lomakkeen oh-jeistuksesta huolimatta kaiken kunnassa tapahtuvan työllistymistä tukevan toiminnan, oli se sitten järjestetty sosiaalihuoltolain, kuntouttavan työtoiminnan lain, kehitysvammalain tai jul-kisen työvoimapalvelulain perusteella.

Avovastausten perusteella vammaisten henkilöiden työllistämistä tukeva toiminta toteutetaan useammin ostopalveluina kuin kunnan omana toimintana. Palveluja ostetaan mm. säätiöiltä tai järjestöiltä, naapurikunnilta, kuntayhtymiltä, sosiaalisilta yrityksiltä tai muilta yksityisiltä palve-luntuottajilta.

3.1.2 Työtoiminta

Vammaisille henkilöille kohdistetut työhön liittyvät palvelut toteutetaan kunnissa selvästi useimmin työtoimintana, jonka perustana on joko sosiaalihuoltolaki tai kehitysvammalaki. Seuraavassa kuviossa on esitetty, missä määrin sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta (SHL 27 e §) järjestetään toisaalta työllistämisyksiköissä ja toisaalta avotyötoimintana¹ tavallisissa työyhteisöissä.



Samoin kuin työsuhteinen työ (SHL 27 d §), myös työtoiminta sijoittuu useimmiten työllistämisyksiköihin, tosin yli puolessa kunnista toimintaa toteutetaan ainakin osittain myös avotyötoimintana kunnan eri työtehtävissä ja vajaassa neljänneksessä myös yksityisissä yrityksissä. Noin puolessa kunnista on ainakin yksittäisiä henkilöitä avotyötoiminnassa myös yksityisissä yrityksissä.

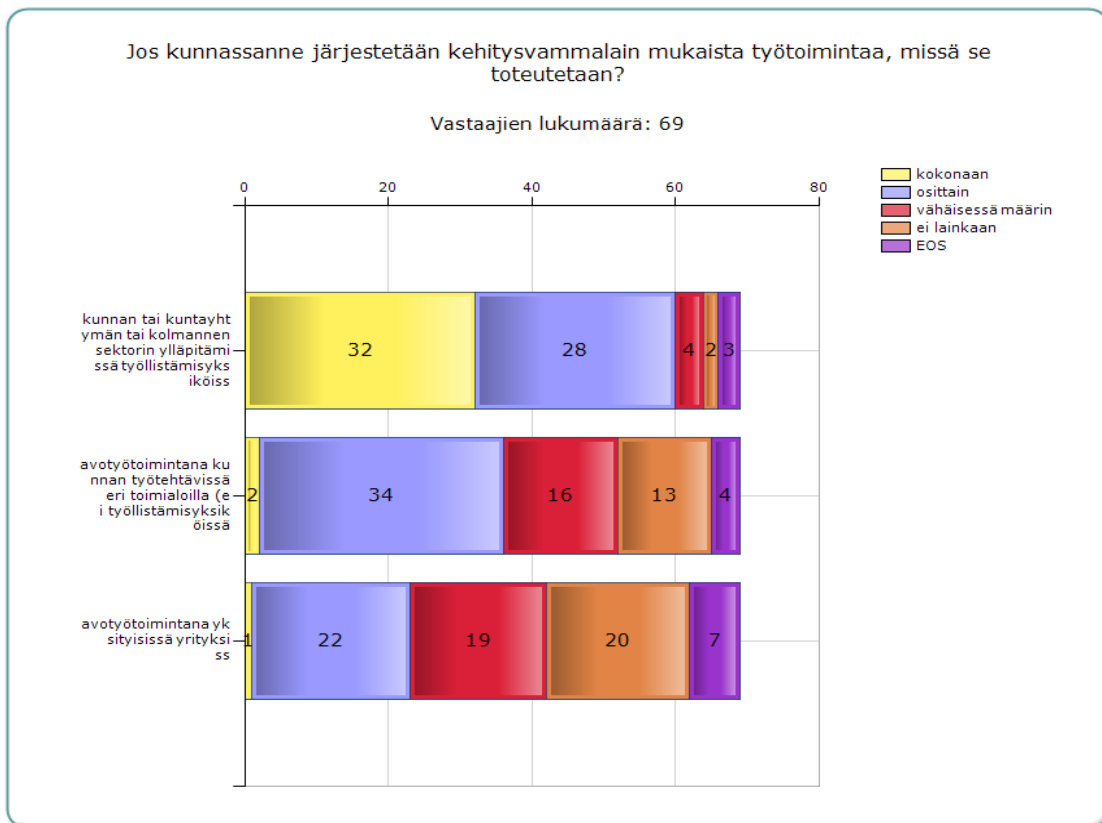
Kun SHL 27 d §:n mukainen työllistymistä tukeva toiminta järjestetään useimmiten ostopalveluina, SHL 27 e §:n mukainen työtoiminta toteutetaan avovastausten perusteella tavallisimmin

¹ Osatyökykyisille suunnattua, huoltosuhteessa tapahtuvaa työorientoitunutta toimintaa, jossa työntekijä työskentelee tavallisessa työyhteisössä (ei erityistyöllistämisen yksikössä). Määrittävä ominaisuus on toimintaan osallistuville maksettava työosuusraha (Ylipaavalniemi et al. 2005).

kunnan omana toimintana. Iso osa kunnista käyttää kuitenkin itse tuotettujen palvelujen lisäksi myös ostopalveluja työtoiminnan järjestämisessä.

3.1.3 Kehitysvammalain mukainen työtoiminta

Kehitysvammalain (KVL) mukaista työtoimintaa järjestetään lähes kaikissa vastanneissa kunnissa. Samoin kuin sosiaalihoitolain mukainen työtoiminta myös KVL-työtoiminta järjestetään seuraavan kuvion mukaisesti selvästi useimmin työllistämisyksiköissä ja harvemmin avotyötoimintana kunnan työtehtävissä tai yksityisissä yrityksissä. Varsin monessa kunnassa kehitysvammaisille tarjotaan työllistämisyksikössä tapahtuvan työtoiminnan lisäksi myös avotyötoimintaa.



Työhönvalmentajan tai -valmennuksen osana kehitysvammaisten palveluja mainitse kuusi vastaajaa. Tiedustelimme myös omana kohtanaan, miten tuetun työllistymisen työhönvalmennus on kunnassa järjestetty; näin kysyttynä joka kolmas kunta ilmoittaa tarjoavansa tuetun työllistymisen palvelua myös kehitysvammaisille asukkailleen.

Avovastausten perusteella KVL-työtoiminta järjestetään kunnan omana toimintana hieman useammin kuin ostopalveluna, osassa kuntia käytetään molempia. SHL-työtoimintaan verrat-

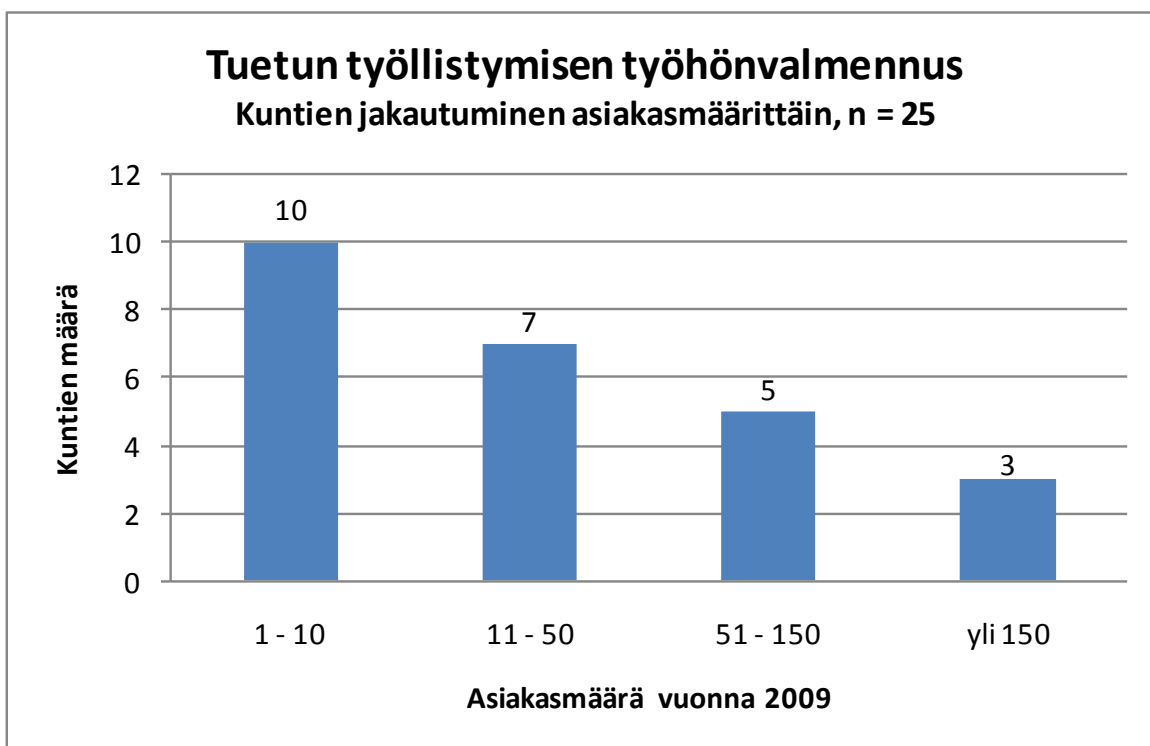
tuna KVL-työtoiminta järjestetään hieman useammin ostopalveluna. Palveluja ostetaan mm. naapurikunnilta, kuntayhtymiltä sekä järjestöiltä ja muilta yksityisiltä palveluntuottajilta.

3.1.4 Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Vastaamisen helpottamiseksi kysymyslomakkeella kuvailtiin tuetun työllistymisen työhönvalmennusta seuraavasti:

Kunnat voivat järjestää työllistymistä edistävänä ja työssä pysymistä tukevana toimintana tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Tässä palvelussa työ-/työhönvalmentaja tukee yksilöllisesti asiakasta työllistymään palkkatyösuhteeseen tavallisille työpaikoille.

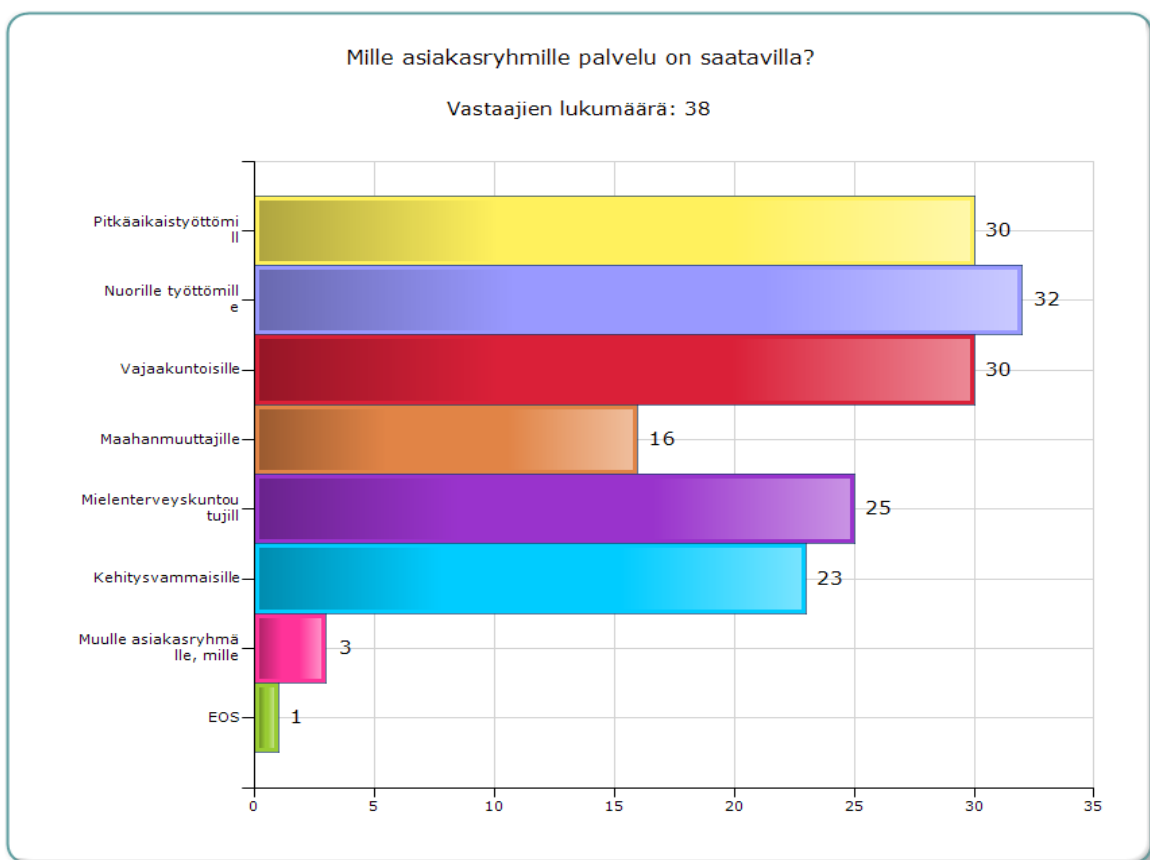
Vastanneista 69 kunnan/kuntayhtymän edustajasta reilu puolet ilmoittaa, että kunnassa on saatavilla tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Työvoiman palvelukeskustoiminnan piirissä olevien kuntien edustajista peräti 75 % kertoo kuntansa tarjoavan tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Ne 25 kuntaa, jotka ilmoittivat kyseisissä palveluissa vuonna 2009 olleiden asiakkaiden määrät, jakautuvat asiakasmäärittäin seuraavasti:



Asiakasmäärät palveluissa kasvavat luonnollisesti kuntakoon kasvaessa, mutta joukossa on myös muutama pieni kunta (alle 10 000 asukasta), jossa työhönvalmennusasiakkaita on ollut varsin paljon (30 – 60) vuoden 2009 aikana.

Tuetun työllistymisen palvelua tarjoavista kunnista vain vajaassa puolessa palvelu on kunnan vakiintunutta toimintaa; suurimmassa osassa kuntia palvelu on saatavilla vain ajoittain. Palvelu voi olla saatavilla projektien osana, tai se on järjestetty muuten kuin kunnan omana toimintana, esimerkiksi ostopalveluna, työkeskuksen ohjauksen ohessa tai työvoiman palvelukeskukseen tai TE-toimiston toimintana.

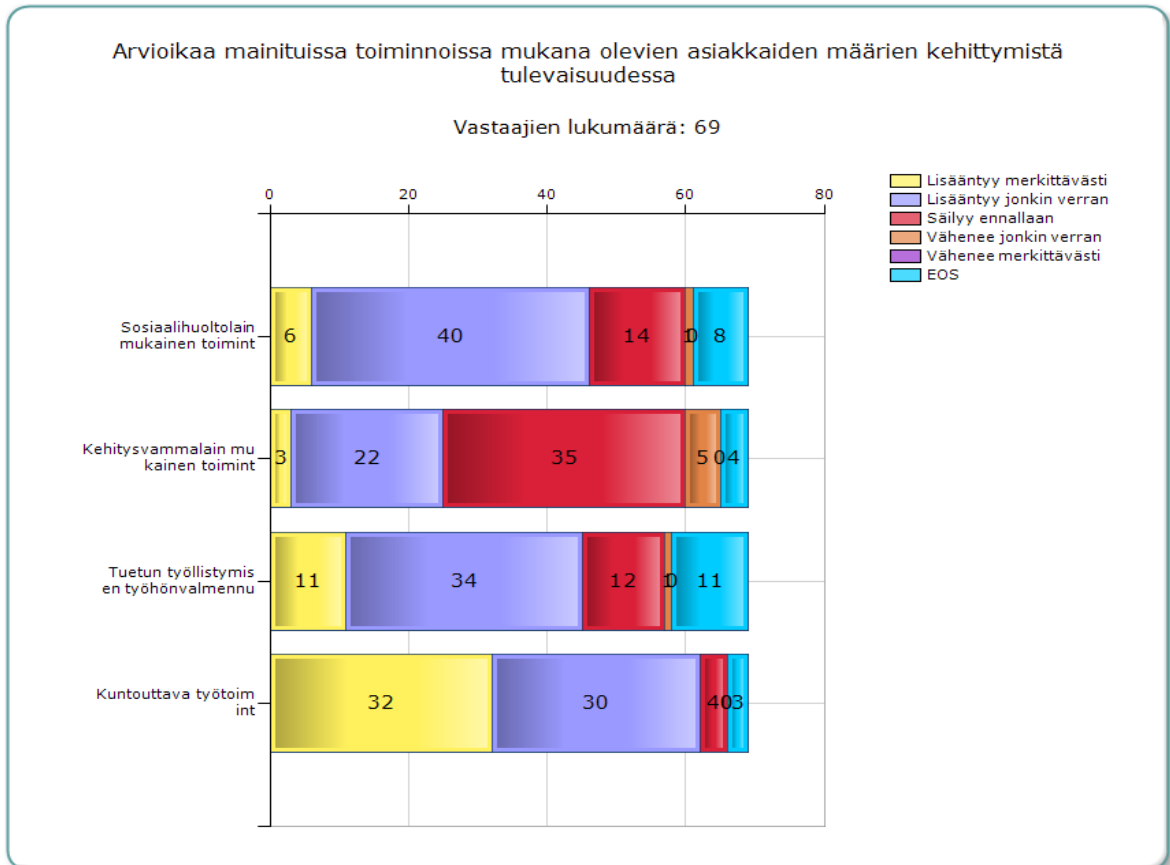
Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on seuraavan kuvion mukaisesti sitä tarjoavissa kunnissa suunnattu yleisimmin nuorille työttömille, pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille työnhakijoille. Kahdessa kolmesta palvelua tarjoavasta kunnasta sitä käyttävät myös mielenterveyskuntoutujat ja kehitysvammaiset, ja vajaassa puolessa näistä kunnista palvelu on suunnattu myös maahanmuuttajille.



Kun tuetun työllistymisen palvelua tarjoavien kuntien edustajilta kysyttiin, millä perusteilla eri asiakasryhmät valikoituvat palveluun, yleisimmin avovastauksissa kerrottiin asiakkaiden valikoituvan palveluun yksilöllisten tarpeiden, harkinnan tai kiinnostuksen perusteella. Asiakkaat voivat itse hakeutua palveluun, tai heidät ohjataan sinne työvoiman palvelukeskukseen tai sosiaalitoimiston kautta, ja palvelu voi kuulua asiakkaiden aktivointisuunnitelmaan. Palvelua tarjotaan myös TE-toimiston, kunnan vammais- tai kehitysvamma palvelujen, verkostoyhteistyön tai mielenterveystyön kautta.

3.1.5 Sosiaalisen työllistämisen tulevaisuudennäkymät

Seuraavassa kuviossa on esitetty, miten vastaajat arvioivat sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueiden asiakasmäärien kehittyvän tulevaisuudessa.



Kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärän arvioidaan lisääntyvän liki kaikissa kunnissa, ja lähes puolet vastaajista arvioi määrän lisääntyvän merkittävästi. Myös sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan sekä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen asiakkaiden lukumäärän voi vastausten perusteella odottaa lisääntyvän ainakin jonkin verran. Kehitysvammaisten työtoiminnan asiakkaiden määrä sen sijaan pysyy todennäköisimmin ennallaan.

Myös avovastauksissa useat vastaajat arvioivat, että vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai muilla tavoin osatyökykyisten ihmisten työllistymistä tukeva toiminta tulee lisääntymään: toimintaa tullaan kehittämään, selkeyttämään ja vahvistamaan, toiminta laajenee tai lisääntyy, ja vähintäänkin toiminnan ja tukityöpaikkojen tarve kasvaa. Monessa kunnassa aiotaan lisätä kuntouttavaa työtoimintaa ja nuorten työllistämistoimintaa. Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen on niin ikään monen kunnan agendalla.

Läheskään kaikissa kunnissa muutoksia työllistymistä tukevaan toimintaan ei kuitenkaan ole odotettavissa, ja moni vastaaja on myös varovainen tulevaisuutta arvioidessaan: epävarmoissa olosuhteissa tulevaa on vaikea ennakoita.

3.1.6 Työllistymistä tukevan toiminnan arviointi

Vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä vahvuuksia ja toisaalta haasteita heidän kuntansa vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai muilla tavoin osatyökykyisten ihmisten työllistymistä tukevas-
sa toiminnassaan on, miten toimintaa pitäisi kehittää, kenen se pitäisi tehdä ja millaista tukea he toivovat sosiaali- ja terveysministeriöltä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistymisen edistämiseksi.

Vastaajien arviot oman kuntansa työllistymistä tukevan toiminnan järjestämisestä vaihtelevat runsaasta kiitoksista hyvinkin kriittisiin äänenpainoihin. Useimmat vastaajat näkevät kunnan toiminnan varsin myönteisessä valossa ja kehuvat mm. työllistymistä tukevan toiminnan hyvää kunnallista organisoitumista sekä toimivaa viranomaisten, kolmannen sektorin ja yrittäjien välistä verkostoyhteistyötä. Osa vastaajista sen sijaan kokee kunnan toiminnan kokonaisuudessaan työllistämistä tukevan toiminnan haasteena. Kunnan politiikka on työllistymistä tukevan toiminnan tavoitteisiin nähden liian lyhytnäköistä, tai kokonaisvastuunottajaa sosiaalisen työllistämisen asioista on vaikea löytää.

Kunnan toimintaan tyytyväiset vastaajat pitävät työllistymistä tukevasta toiminnasta vastaavia yksiköitä, esimerkiksi kunnan omaa työllisyysyksikköä ja työpajatoimintaa, hyvin toimivina ja niiden henkilöstöä ammattitaitoisena. Useissa vastauksissa kunnan työllistämispalvelujen valikoimaa kuvataan monipuoliseksi ja työllistymistä tukevaa toimintaa systemaattiseksi ja suunnitelmalliseksi. Kunnan valmius toiminnan kehittämiseen koetaan niin ikään varsin usein kunnan vahvuudeksi; muun muassa kuntouttava työtoiminta, kehitysvammaisten työtoiminta ja työttömien terveydenhuolto ovat monessa kunnassa kehittämisen painopisteitä.

3.1.7 Haasteet ja kehittämissuhteet

Työllistymistä tukevan toiminnan haasteiksi koetaan selvästi useimmin kunnan resurssit ja sopivien työpaikkojen löytäminen. Myös työllistämistoiminnan pirstaleisuus ja asiakaskunnan haasteellisuus hankaloittavat monissa kunnissa sosiaalisen työllistämisen toteuttamista. Useassa kunnassa koetaan, että sosiaalisen työllistämisen hajanaisessa järjestelmässä ei löydy kokonaisvastuunottajaa ja että toiminnan projektiluonteisuudesta pitäisi päästä pysyvämpiin ratkaisuihin.

Taloudellisten resurssien ja matalan kynnyksen työpaikkojen lisäksi työllistymistä tukevaan toimintaan kaivataan myös enemmän selkeitä ohjeita ja linjauksia. Sosiaali- ja terveysministe-

riöltä toivotaan taloudellisen tuen lisäksi ohjeistuksia, opastusta ja neuvontaa työllistämistoiminnan järjestämiseen: toimintamalleja, koulutusta, seminaareja.

Sosiaaliseen työllistämiseen liittyvää lainsäädäntöä pitäisi monen vastaajan mielestä kehittää ja selkeyttää; esimerkiksi työkyvyttömyyseläkeläisen osa-aikainen työ pitäisi saada nykyistä paremmin mahdolliseksi. Pieni osa kunnista olisi valmiita lainsäädäntöä kehittämällä myös velvoittamaan kuntia nykyistä vahvemmin sosiaalisen työllistämisen toteuttamiseen.

Muina kehittämissuunnitelmina nousivat esiin mm. kolmannen sektorin työllistämistoiminnan tukeminen ja hyödyntäminen, oppisopimuskoulutuksen rahoituksen turvaaminen, työkyvyn arvioinnin tehostaminen ja työllistämispalvelujen kokonaisvaltainen kehittäminen.

Taloudelliset resurssit

Taloudellisten resurssien niukkuus varsinkin pienemmissä kunnissa näkyy tarpeeseen nähden liian pieninä henkilöresursseina: ohjaajia ja työvalmentajia tarvittaisiin kipeästi lisää. Myös palvelujen kehittäminen ja monipuolistaminen jäävät monessa kunnassa resurssien niukkuuden vuoksi vähäisiksi. Kunnat toivovatkin valtion rahoittavan nykyistä avokätisemmin kuntien työllistymistä tukevaa toimintaa.

Erikseen kysyttynä vastaajat odottavat myös sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöltä ensisijaisesti taloudellista tukea. Kunnat kokevat kyllä kykenevänsä pääosin organisoimaan oman toimintansa – mm. palkkaamaan henkilökuntaa, työvalmentajia ja hankkimaan työ(toiminta)paikkoja – kunhan siihen on resursseja. Myös työnantajille valtion pitäisi suunnata enemmän paitsi suoraa taloudellista tukea myös työhönvalmennuspalveluja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi.

Työpaikat

Sopivien työpaikkojen löytäminen on toinen suuri ongelma. Ylipäätään työpaikkojen tarjonta on varsinkin maaseutupaikkakunnilla vähäistä, mutta erityisesti matalan kynnyksen ja vammaisille henkilöille soveltuvia työpaikkoja on vaikea löytää. Monissa kunnissa myös työnantajien kielteisten asenteiden koetaan hankaloittavan sosiaalisen työllistämisen toteuttamista.

Matalan kynnyksen työpaikkoja tulisi pyrkiä luomaan aktiivisesti; osa vastaajista huomioi, että esimerkiksi avustavaa työtä on kyllä olemassa, se vain pitäisi saada jollakin tavalla hyödynnettyä. Yhdeksi asiaa edistävänä kehittämisehdotukseksi nostettiin oppisopimuskoulutuksen lisääminen juuri avustaviin tehtäviin.

Palvelujärjestelmä

Joissakin kunnissa sosiaalisen työllistämisen haasteeksi koetaan palvelujärjestelmän hajanaisuus. Ideaalitalanteessa yhtenäinen ja toimiva järjestelmä takaisi siirtymien onnistumisen ja

palveluketjujen saumattomuuden. Käytännössä sujuvaa työhönkuntoutuspolkua on kuitenkin monen vastaajan mielestä hankala rakentaa, kun palveluja, toimijoita ja tietojärjestelmiä on liian monessa paikassa ja liian monen hallinnon alla.

Projekteista pysyvään toimintaan

Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevaa toimintaa toteutetaan monen vastaajan mielestä nykyisin liian usein projektien kautta. Projektit nähdään kyllä hyödyllisiksi toiminnan kehittämisessä, mutta niiden väliaikaisuus rajoittaa toiminnan pitkäjänteistä kehittämistä ja heikentää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. Moni vastaaja haluaisi siirtyä pysyvämpiin ratkaisuihin, mutta näyttää siltä, että projekteihin saa rahoituksen helpommin kuin pysyvään toimintaan.

3.1.8 Vastuu sosiaalisen työllistämisen kehittämisestä

Kun kysyimme, kenen työllistämistä tukevaa pitäisi kehittää, useimmin koettiin, että nimenomaan valtion pitäisi ottaa suurempi rooli myös vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämässä, tai ainakaan sen ei pitäisi vähentyä. TE-toimistoihin kaivataan lisää henkilökuntaa, ja toimistojen erityistyöntekijöiden asiantuntemusta toivotaan hyödynnettävän nykyistä enemmän.

Muutaman vastaajan mielestä TE-hallinto ja siihen liittyvä lainsäädäntö pitäisi uusida kokonaan siten, että valtio ottaisi lopulta kokonaisvastuun myös vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä. Tämä on perusteltavissa mm. sillä, että TE-hallinto operoi tehtävänsä mukaisesti lähellä työmarkkinoita. Toki monet muistuttavat, että valtion tulisi hoitaa työllistämistehdänsä yhteistyössä kunnan kanssa ja vähintäänkin luoda nykyistä aktiivisemmin yhteistyösuhteita kunnan toimijoihin.

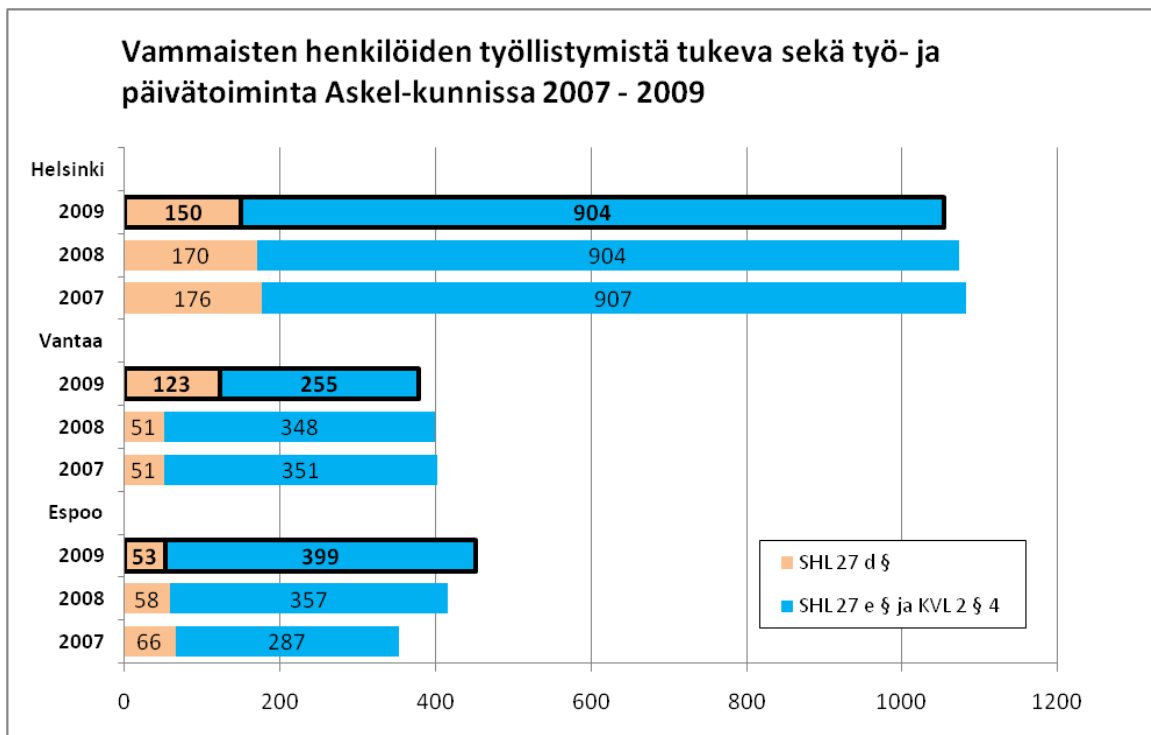
Osa vastaajista painottaa kuntien omaa vastuuta työllistymistä tukevan toiminnan kehittämisestä ja koordinoinnista. Kunnan eri hallintokuntien välistä yhteistyötä ja osallistumista työllistämistoimintaan tulisi lisätä, ja toimintaa pitäisi kehittää yli hallintorajojen. Myös kuntien välistä yhteistyötä ja toiminnan seutukunnallista organisoimista toivotaan lisää joissakin vastauksissa. Muutaman vastaajan mielestä kuntien pitäisi ylipäättään sijoittaa toimintaan enemmän sekä taloudellisia että henkilöresursseja.

Monet vastaajat korostavat yhteistyön merkitystä työllistymistä tukevan toiminnan organisoimisessa ja kehittämisessä. Erityisesti TE-hallinnon ja kunnan yhteistyötä pitäisi tiivistää, mutta myös kolmannen sektorin toimijat ja yritykset pitäisi saada aktiivisemmin mukaan toiminnan kehittämiseen.

3.2 Työllistymistä tukevat palvelut Askel-kunnissa

Tässä luvussa tarkastellaan sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueiden toteutumista Askel-kunnissa Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla. Tarkastelussa keskitytään sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan asiakasmääriin ja palvelujen järjestämisen tapoihin. Aluksi käydään läpi sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueiden asiakasmääriä tilastojen valossa, ja sen jälkeen tarkastellaan Askel-kuntia yksittäin luvuissa 3.2.1 – 3.2.3. Yhteenvedot luvussa tarkastellaan sosiaalisen työllistämisen toteutumista Askel-kunnissa kokonaisuudessaan.

Seuraavassa kuviossa on esitetty Askel-kuntien vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasa toiminnassa (SHL 27 d §) olevien asiakkaiden sekä työ- ja päivätoiminnassa (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4) olevien asiakkaiden lukumäärät vuosien 2007 - 2009 seurantajaksolla.

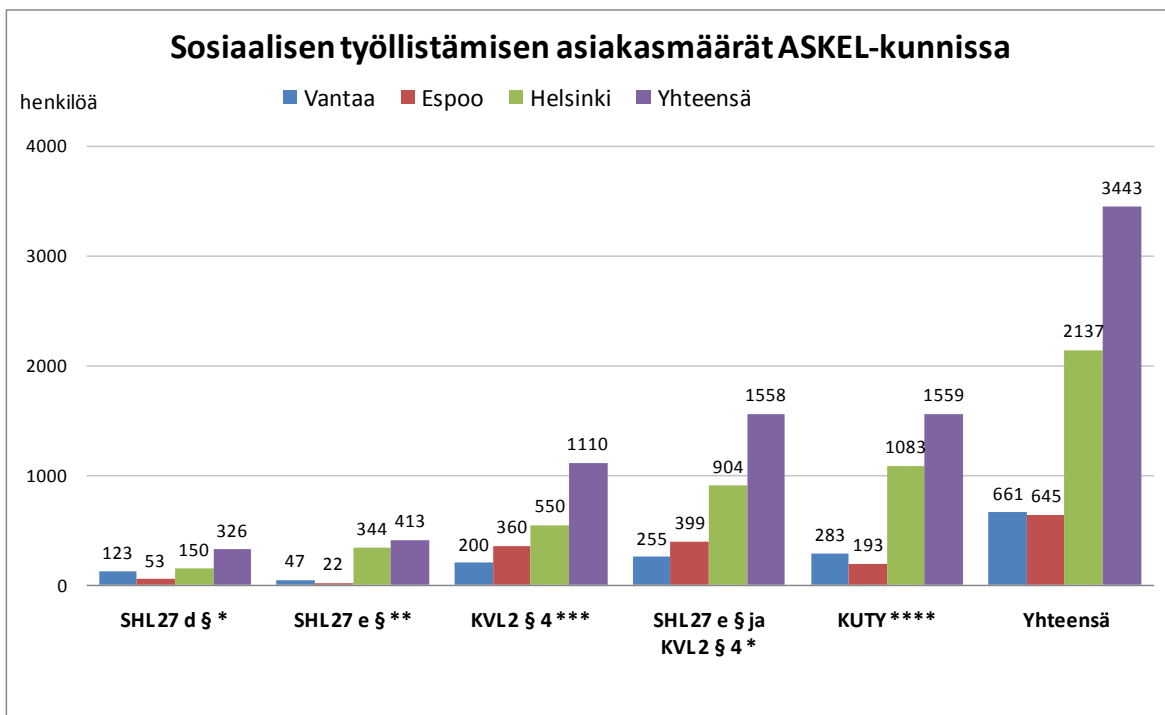


Lähde: THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

Vantaata lukuun ottamatta myös Askel-kunnissa on havaittavissa sama työllistymistä tukevan toiminnan (SHL 27 d §) asiakasmäärien väheneminen kuin koko maassa. Vantaan osalta d-pykälän mukaisten asiakkaiden määrän kasvua selittää osittain se, että vuosien 2008 ja 2009 aikana Vantaalla aiemmin vain kehitysvammaisia palvelleiden työvalmentajien asiakkaiksi tuli myös sellaisia erityisryhmiä, joiden palveluvelvoite perustui sosiaalihuoltolakiin. Vantaalla on laskettu vuodesta 2009 lähtien SHL 27 d –pykälän mukaisiksi asiakkaiksi työvalmentajien kaikki asiakkaat, olivat he sitten palvelussa kehitysvamman tai muun vamman tai sairauden perusteella. Vammaisten henkilöiden työvalmennus on siis Vantaalla lisääntynyt vuodesta 2008 vuoteen 2009, mutta ei niin suurella määrällä kuin Tilastokeskuksen luvut osoittavat.

Helsingin työhönkuntoutuksen oma sosiaalisen työllistämisen selvitys vahvistaa Helsingin vähentyneet sosiaalihuoltolain mukaisen työllistämistoiminnan asiakasmäärät. Selvityksen toteuttamisesta vastannut Ilkka Oksman arvelee vähenemisen tärkeimmäksi syyksi kuntouttavan työtoiminnan lisääntymisen (Oksman, 2011, 12). Näyttäisi siis siltä, että kuntouttavaan työtoimintaan on ohjattu yhä enemmän asiakkaita, jotka yhtä hyvin olisi voitu ohjata sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin. Tämä pätee erityisesti Helsinkiin, jossa ainakin toistaiseksi sosiaalihuoltolain mukaisiin työllistämispalveluihin päästäkseen on riittänyt myös muu syy kuin vamma tai sairaus, esimerkiksi päihdeongelma.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kuntouttavan työtoiminnan selvityksessä havaittiin, että pääkaupunkiseudulla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista vajaa viidennes on TE-hallinnon määritelmän mukaan vajaakuntoisia (lääkärin toteama vamma tai sairaus). Lisäksi huomattiin, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista 42 % oli saanut toimintajakson aikana hoito- ja kuntoutuspalveluja (23 % terveydenhoitoa, 16 % päihdehoitoa, 7 % mielenterveyshoitoa ja 4 % psykologin palveluja) ja että hoitopalvelujen tarvetta oli enemmän kuin heille pystyttiin järjestämään. (Karjalainen 2010, ss. 41 – 42). Tämä näyttäisi vahvistavan edellä mainittua oletusta, että kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuu yhä enemmän asiakkaita, jotka voisivat yhtä hyvin olla sosiaalihuoltolain mukaisissa työllistämispalveluissa. Seuraavassa kuviossa on esitetty arviot sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueiden asiakasmääristä Askel-kunnissa vuonna 2009.



* THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

** Arvio, VATESin esiselvitys 2009 - 2010

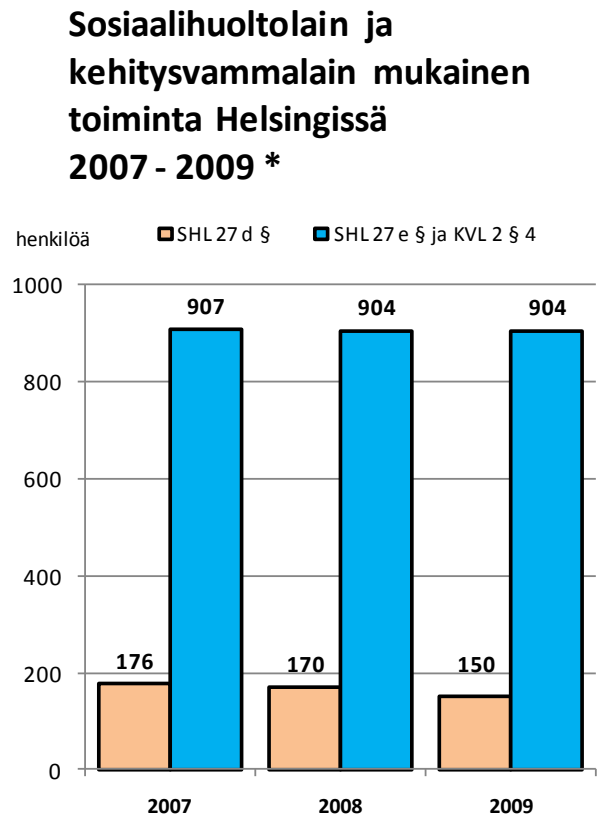
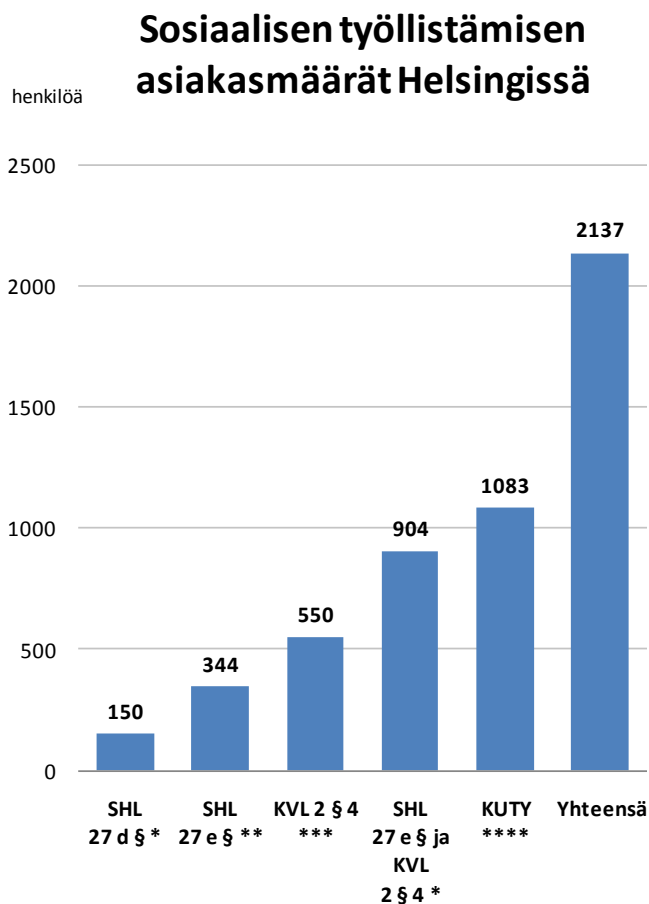
***Arvio, Kuntien toimintatilastot 2009 ja VATESin esiselvitys 2009 - 2010

**** Karjalainen 2010, 21

Sosiaalisen työllistämisen piirissä Askel-kunnissa on siis vuoden 2009 tietojen perusteella yhteensä 3443 henkilöä. Heistä vajaa puolet on kuntouttavassa työtoiminnassa, vajaa puolet vammaisten henkilöiden työ- ja päivätoiminnassa ja kymmenesosa vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevassa toiminnassa. Kuriositeettina voi mainita, että Askel-kunnissa oli vuonna 2009 kuntouttavassa työtoiminnassa lähes täsmälleen yhtä monta henkilöä kuin vammaisten henkilöiden työ- ja päivätoiminnassa.

3.2.1 Helsinki

Seuraaviin kuvioihin on koottu edellisen alaluvun asiakasmäärätiedot Helsingin osalta. Vasemmassa kuviossa on esitetty vuoden 2009 asiakasmäärätiedot sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueilla ja oikeassa kuviossa sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan (SHL 27 d §) sekä työ- ja päivätoiminnan (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4) asiakasmäärien kehitys vuosina 2007 – 2009.



* THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

** Arvio, VATESin esiselvitys 2009 - 2010

*** Arvio, Kuntien toimintatilastot 2009 ja VATESin esiselvitys 2009 - 2010

**** Karjalainen 2010, 21

Palvelujen toteutus ja hallinnointirakenne

Helsingissä sosiaalihuoltolain (SHL) mukaisen työllistämistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan järjestäminen on keskitetty sosiaaliviraston aikuisten palvelujen vastuualueen työhönkuntoutusyksikköön. Pienemmässä mittakaavassa SHL:n mukaista työllistämistä tukevaa toimintaa tarjoaa myös tuetun työllistymisen palvelu, joka on kuitenkin ensisijaisesti suunnattu kehitysvammaisille ja toteutetaan sitten pääasiassa kehitysvammaisten erityishuoltoa koskevan lain ohjaamana. Hallinnollisesti tuetun työllistymisen palvelu sijoittuu sosiaaliviraston kehitysvamma palvelujen alle.

Työhönkuntoutusyksikön työtoiminta sisältää ulkotyö-, rakennus-, tekstiilityö-, kuljetus- ja toimisto- tehtäviä työhönkuntoutuksen eri alayksiköissä. Työsuhteista työtä järjestetään Pakilan työkeskuksessa, ja se sisältää erilaisia kalusteiden valmistukseen, kunnostukseen ja kierrätykseen liittyviä tehtäviä. Lisäksi työkeskuksessa on puu-, verho- ja maalaamo-, metalli-, varasto-, kuljetustehtäviä sekä kiinteistöhuollon tehtäviä (Oksman, 2011, 9).

Omissa alayksiköissä toteutettavan toiminnan lisäksi työhönkuntoutus hankkii SHL:n mukaista työllistymistä tukevaa työsuhteista työtä ja työtoimintaa myös ostopalveluina kolmelta vammaisjärjestöltä ja Avire-Kuntoutus Oy:ltä. Järjestöjen ostopalvelupaikat ovat Invalidiliitto ry:n Seesam työtoiminta, Helsingin ja uudenmaan näkövammaisten ry:n työkeskus ja Hengityслиitto Heli ry:n Kotelotyö. Ostopalveluyksiköissä tehdään mm. kokoonpano- ja pakkaustyötä.

Työhönkuntoutusyksikön omissa ja ostopalveluina hankituissa toimintapaikoissa oli vuoden 2009 aikana yhteensä 475 henkilöä sosiaalihuoltolain mukaisessa toiminnassa. Heistä 344 oli SHL 27 e §:n mukaisessa työtoiminnassa ja 131 SHL 27 d §:n mukaisessa työsuhteisessa työssä.

Sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa toteuttaa myös Niemikotisäätiö, joka saa suuren osan rahoituksestaan Helsingin kaupungilta. Niemikotisäätiön palvelut on suunnattu mielenterveyskuntoutujille. Kaupunki myös tukee taloudellisesti Helsingin Klubitaloa, joka pyrkii edistämään mielenterveyskuntoutujien työllistymistä tuetun työllistymisen työhönvalmennusta muistuttavan siirtymätyön avulla. Työ- ja päivätoimintaa mielenterveyskuntoutujille tarjoavat myös mm. Mielenterveysyhdistys Helmi sekä Mielenterveyden Keskusliiton Tukiyhdistys Karvinen ry.

Helsingissä sijaitsevan Autismisäätiön työtoimintapalveluja ostavat pääasiassa pääkaupunkiseudun kaupungit. Autismin kirjon oireita omaavat asiakkaat ohjautuvat Autismisäätiön palveluihin yleensä kaupunkien vammais palvelujen kautta. Autismisäätiö tarjoaa myös työhönvalmennusta, mutta sitä ostavat asiakkailleen lähinnä TE-toimistot varsin lyhytkestoisina jaksoina.

Kehitysvammaisille työ- ja päivätoimintaa tarjoavat Helsingissä kaupungin omat yksiköt (mm. toimintakeskukset Pasila, Tyynelä, Cäpsä, Tanhua, Karviaismäki ja Vallilan työ- ja valmennuskeskus) sekä kaupungin rahoittamat yksityiset palveluntuottajat (mm. Aula-työkoti ja Rinnekotisäätiö).

Asiakkaiden ohjautuminen palveluun

Työhönkuntoutusyksikkö

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston työhönkuntoutusyksikön sosiaalihuoltolain mukaiseen työllistymistä tukevaan toimintaan tai työtoimintaan hakeudutaan yksikön ohjauspalvelun kautta (Oksman 2011, 9). Asiakas voi ottaa yhteyttä itse, tai aloitteen tekijä voi olla sosiaaliasema, työvoiman palvelukeskus, TE-toimisto, vammaistyö tai muu taho. Varsin usein palveluun tullaan epävirallista kautta, kuten tuttavien tai sukulaisen ohjaamana (emt. 19).

Työhönkuntoutusyksikön ohjauspalvelussa, jossa toimii erityissosiaalityöntekijä ja kaksi työhönottajaa, asiakkaalle varataan haastattelu-aika sopivan työ- tai työtoimintapaikan löytämiseksi. Arvio asiakkaan sopivuudesta toimintaan tehdään asiakkaan henkilökohtaisen tilanteen ja sosiaalihuoltolain 27 d- ja e-pykäliin kirjattujen määrittelyjen perusteella (Oksman 2011, 9). Kun asiakas on haastateltu, ohjauspalvelujen työntekijä on yleensä yhteydessä sopivaksi arvioituun työ- tai työtoimintapaikkaan ja sopii mahdollisesta tutustumiskäynnistä asiakkaan ja työ- tai työtoimintapaikan edustajan kanssa. Yhteistyöstä neuvotellaan yleensä yksiköiden työnjohtajien ja/tai kuntoutusohjaajien kanssa. Kuntoutusohjaaja on kaikissa ostopalveluyksiköissä, Pakilan työkeskuksessa ja tekstiilityökeskuksessa. Jos asiakas ei sovellu sosiaaliseen työllistämisen palveluihin tai hänelle ei ole tarjota sopivaa paikkaa, hänelle kerrotaan siitä suullisesti. Tieto annetaan myös lähettävälle taholle, jos sellainen on (emt. 9 - 10).

Pakilan työkeskuksessa ja ostopalveluissa tehtävää työsopimusta (SHL 27 d §) edeltää yleensä jokin muu toimenpide, kuten esim. työkokeilu. Ostopalveluissa tehdään sopimus myös työtoiminnasta korkeintaan saman vuoden loppuun asti. Erityissosiaalityöntekijä käy ostopalvelupaikoissa seurantaikäynnillä vuosittain. Työhönkuntoutuksen omissa paikoissa asiakkaat saavat tukea ja ohjausta kuntoutusohjaajilta, ohjauspalveluiden henkilökunnalta sekä työnjohtajilta. Asiakkaalle ei kuitenkaan tehdä nykyisellään järjestelmällisesti sellaista suunnitelmaa, johon kirjattaisiin työllistymistä tukevan toiminnan tai työtoiminnan tavoitteet ja sovittaisiin seurannasta (emt. 10).

VATES-säätiön selvityksen asiakas- ja ohjaajahaastattelujen perusteella asiakkaiden ohjautuminen työhönkuntoutuksen palveluihin on sujunut mutkattomasti. Työhönkuntoutus on tehnyt toimintaansa tunnetuksi asiakkaita lähettävälle taholle, ja monissa sosiaali- ja terveysalan yksiköissä osataan jo ohjata sopivia asiakkaita työhönkuntoutuksen haastatteluun. Tosin ohjauspalvelujen työntekijän mielestä tunnettuutta pitäisi entisestään lisätä, koska työntekijät lähettävillä tahoilla vaihtuvat ja asia helposti unohtuu. Tällä hetkellä sosiaalihuoltolain mukaisia työtoimintapaikkoja on työhönkuntoutuksessa myös varsin hyvin tarjolla.

Tuetun työllistymisen palvelu

Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelua koskevan pysyväisohjeen (ns. pysy-ohje) mukaan palveluiden saamisen edellytyksenä on että asiakas on yli 18 vuotta täyttänyt helsinkiläinen kehitysvammainen tai sosiaalihuoltolain 17 § mukainen asiakas, jolla on autismin kirjoon kuuluva oireyhty-

mä (mm. asperger), adhd ja/tai dysfasia. Pää tavoitteena tuetussa työssä on palvelunkäyttäjän työllistyminen palkkatyöhön koko- tai osa-aikaisesti. Käytännössä toimintaa joudutaan kuitenkin järjestämään myös avotyötoimintana, kun soveltuva työsuhteista työtä ei ole tarjolla tai sitä ei heti löydy. Pysy-ohjeessa avotyötoiminnasta puhutaan tuettuna työtoimintana, jolla tarkoitetaan kehitysvammaisten ja sosiaalihuoltolain 17 §:n tarkoittamien henkilöiden avoimilla työmarkkinoilla työvalmentajan tuella tapahtuvaa työtoimintaa, josta maksetaan työosuusrahaa.

Tuetun työllistymisen palvelun asiakkaaksi hakeudutaan pysy-ohjeen mukaan niin, että asiakas itse tai asiakkaan läheinen tai omainen ottaa yhteyttä tai työ- ja valmennuskeskuksesta, toimintakeskuksesta, sosiaalityöstä tai oppilaitoksesta ohjataan tai otetaan yhteyttä. Palvelulla on määritelty soittoaika, jolloin edellä mainitut tahot voivat soittaa ja tiedustella asiakkaaksi pääsystä. Soittajat haastatellaan tietyn kaavakkeen mukaisesti, ja sen mukaan arvioidaan, kuuluuko henkilö palvelun pysy-ohjeen mukaiseen asiakaskuntaan. Mahdolliset asiakkuudet käsitellään asiakaspalaverissa, ja kun työvalmentajan työresurssia vapautuu, tulevalle asiakkaalle lähetetään haastattelukutsu kirjeitse. Asiakkaaksi pääsemistä joutuu jonkin aikaa odottamaan, mutta jono on varsin kohtuullinen ja pysyy yleensä alle kymmenessä henkilössä.

Palvelujen resursointi

Työhönkuntoutuksen yksiköiden asiakkaiden ohjaustyöstä vastaavat työtoimintaryhmien työnjohtajat sekä osassa yksiköistä myös kuntoutusohjaajat. Kuntoutusohjaajan palveluja on tarjolla kaikissa ostopalveluyksiköissä, Pakilan työkeskuksessa ja tekstiilityökeskuksessa. Varsinaista työhönvalmennusta ei työhönkuntoutuksen sosiaalihuoltolain mukaisessa palveluvalikoimassa kuitenkaan ole.

Tuetun työllistymisen palvelussa työskentelee kymmenen työvalmentajaa. Tämän selvityksen osana toteutetuissa haastatteluissa työhönvalmentajat kertovat, että heidän palveluilleen olisi tarvetta *”ohi pysy-ohjeen on vaikka kuinka paljon”*. Palvelun ulkopuolelle jäävät pysy-ohjeen rajauksen vuoksi esimerkiksi laaja-alaisista kehityshäiriöistä kärsivät ihmiset, henkilöt, joilla ei ole diagnoosia sekä mielenterveyskuntoutujat. Työvalmentajien huolena on, että nämä ihmiset tippuvat tyhjän päälle eivätkä tiedä, minne voisivat hakeutua sen jälkeen, kun ovat saaneet tietää, että eivät pääse palveluun. Johonkin raja on kuitenkin vedettävä, koska työvalmentajaresurssit on rajallisesti. Haastateltujen työvalmentajien mielestä niille, jotka eivät pääse palveluun, esimerkiksi Helsingin työvoiman palvelukeskus Duuri voisi tehdä pidemmälle menevää työvalmennusta.

Arviointi

Työhönkuntoutusyksikkö painottaa SHL 27 d §:n mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan järjestämisessä lain kolmatta momenttia (*”työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsuhteessa palvelun tuottajaan.”*) ja toteuttaa toiminnan lähinnä työsalityönä: yksikön omassa Pakilan työkeskuksessa työskenteli vuoden 2009 aikana työsuhteessa 76 henkilöä ja ostopalvelujen työsaleissa yhteensä 55 henkilöä.

Tuetun työllistymisen palvelun toiminta on asiakasmäärältään selvästi pienimuotoisempaa kuin työhönkuntoutusyksikön toiminta, mutta palvelun kautta sen asiakkaat työllistyvät normaaleihin työsuhteisiin yleisille työmarkkinoille. Tuetun työllistymisen palvelussa painottuu SHL 27 d §:n ensimmäinen momentti: *”työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä”*. Palvelun kymmenen työvalmentajan tuella tavallisessa työyhteisössä työsuhteisessa työssä oli marraskuun 2009 lopulla 36 sosiaalihuoltolain perusteella palveluun tullutta henkilöä. Vaikka palvelu on suunnattu ensisijaisesti kehitysvammaisille, iso osa asiakkaista on muita kuin kehitysvammaisia – autismin kirjoa, oppimis- ja kommunikaatiovaikeuksista kärsiviä, puhe-/kuulovammaisia – ja siten sosiaalihuoltolain työllistymistä tukevan toiminnan piirissä.

Hallinnollisesti työhönkuntoutusyksikkö ja tuetun työllistymisen palvelu jakautuvat eri lohkoille, mikä hankaloittaa palvelujen välistä vuoropuhelua. Työhönkuntoutusyksikkö on sosiaalisen ja taloudellisen tuen toimiston alaisuudessa, ja tuetun työllistymisen palvelua hallinnoidaan vammaistyöstä käsin. Toki joitakin asiakkaita on aikojen kuluessa kulkeutunut rajan yli puolelle tai toiselle, mutta esimerkiksi tuetun työllistymisen palvelun hyvien käytäntöjen laajamittaista hyödyntämistä työhönkuntoutuksen asiakastyössä ei ole tapahtunut, vaikka tuetun työllistymisen palvelun tehokkuus ja myös taloudellinen kannattavuus kaupungille on tutkitusti todennettu (vrt. Ylipaavalniemi 2005).

Myönteisenä signaalina työhönvalmennuksen mahdollisesta tulevasta lisääntymisestä voi pitää työhönkuntoutusyksikön omassa sosiaalisen työllistämisen selvityksessä annettua suositusta työllistymistä tukevan toiminnan painopisteen siirtämisestä työsuhteisen työn tarjoamisesta työllistymistä edistävien tukipalvelujen tuottamiseen. Suosituksen alakohdassa mainitaan myös tuetun työllistymisen työhönvalmennus tai vastaava palvelu, jota suositellaan tuotettavaksi osatyökykyisille henkilöille työtehtävien lisäksi (Oksman, 2011, 46).

Toimeentulon ja etuuksien osalta Helsingin kaupunki on kehittänyt sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaisen työtoiminnan toteuttamiseen oman, ainutlaatuisen, niin sanotun huoltosuhteisen työtoiminnan järjestelmänsä. Sosiaaliviraston pysyväisohjeen mukaan huoltosuhteinen työtoiminta on normaalin työelämän paineilta suojattua työkuntoa ylläpitävää työtoimintaa ja sopii pitkäaikaiseksikin työskentelymuodoksi. Työntekijän perustarpeista huolehtii työhönkuntoutusyksikkö yhdessä sosiaaliasemien kanssa. Työtoiminta on kokonaiskuntoutusta, jossa asiakas tekee voimiansa ja kykyjensä mukaista työtä ja samalla luontoisetutyypisillä etuuksilla turvataan elämisen perustarpeet, kuten ravinto, asuminen, vaatetus, puhtaus, liikkuminen. Tarvittaessa asiakasta ohjataan kuntoutumista edistävien muiden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen käyttämiseen ja muihin elämäntilannetta parantaviin toimenpiteisiin (pysyväisohje 4.1.4, liite 2).

Työajan osalta huoltosuhteisen työtoiminnan järjestelmässä on vähemmän joustavuutta kuin siinä tavassa, jolla SHL 27 e §:n mukainen työtoiminta yleisimmin Suomen kunnissa järjestetään. Tavallisessa tapauksessa työtoimintaan osallistuvan toimeentulo perustuu johonkin perusturvan muotoon, työkyvyttömyysetuuteen tai toimeentulotukeen, ja sen lisäksi hän saa työtoimintapäiviltä pienen työosuusrahan, joka verotuksellisista syistä on yleensä maksimissaan 12 euroa päivältä. Tällainen järjestelmä mahdollistaa työajan joustavan räätälöinnin, kun asiakkaan toimeentulo ei ole riippuvainen

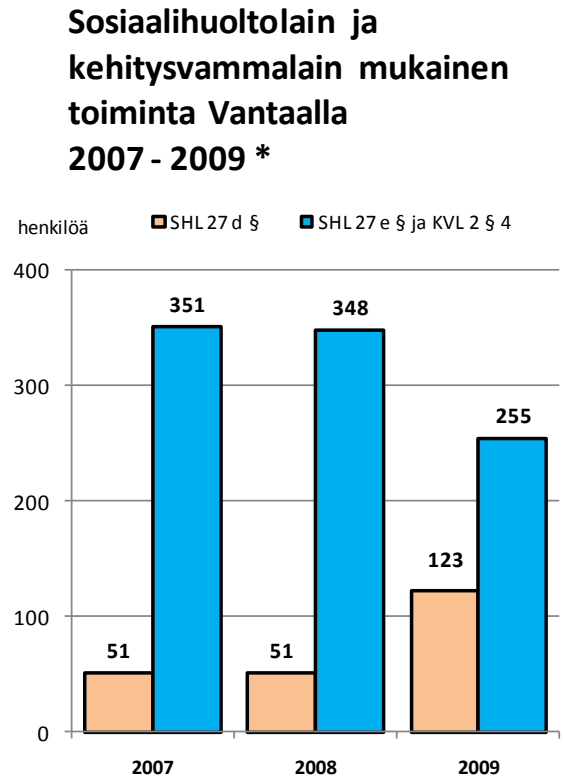
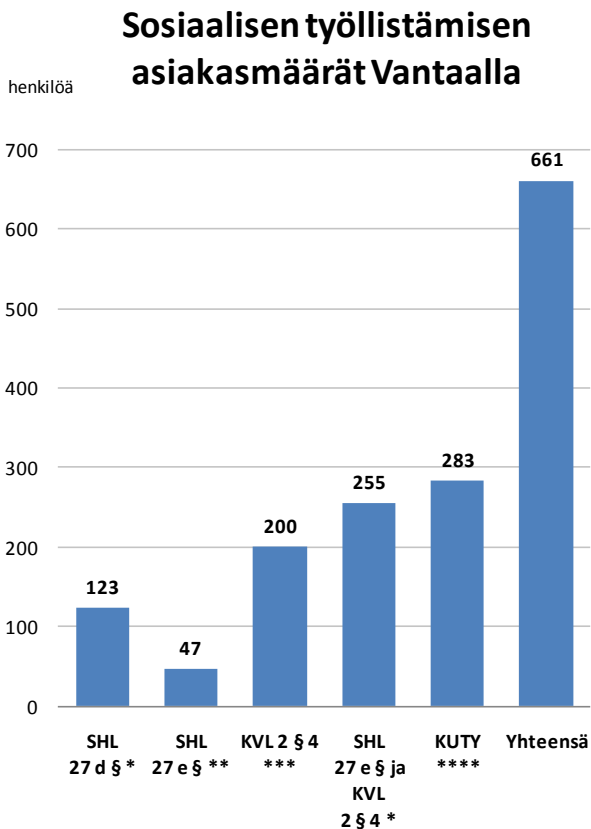
työtoiminnassa olopäivistä. Sen sijaan Helsingin huoltosuhteisessa työtoiminnassa tulottomien asiakkaiden toimeentulo perustuu työssäolopäiviltä maksettavaan työrahaan. Sosiaaliviraston pysyväisohjeessa huoltosuhteisen työtoiminnan vähimmäistyöajaksi onkin määritelty 30 tuntia viikossa, kun tavallisessa tapauksessa työaika voidaan sopia huomattavasti lyhyemmäksi. Tämän selvityksen haastatteluaineistossa lyhin sovittu työtoiminnan työaika oli kaksi päivää viikossa ja neljä tuntia päivässä.

Huoltosuhteisen työtoiminnan etuusjärjestelmä näyttäisi olevan varsin hyvä, mutta kaupungille hivenen kallis. Kaupunki maksaa tulottoman huoltosuhteisen työntekijän koko tuen, kun esimerkiksi yli 500 päivää työmarkkinatukea saaneen, mutta siltä tippuneen toimeentulotuesta valtio maksaa puolet. Kustannuspaineiden alla Helsingissä suunnitellaankin nyt järjestelmän muuttamista vastaamaan maan yleistä tapaa eli siirtymistä omasta työrahajärjestelmästä perusturvan ja työosuusrahan yhdistelmään.

Tämän selvityksen osana toteutetussa haastattelussa työhönkuntoutuksen johto näkee sosiaalihuoltolain mukaisen työsuhteisen työn ja työtoiminnan kehittämiskohtina toiminnan aikaisen tuen, jatkopolkujen luomisen sekä toiminnan suunnitelmallisuuden. Toiminnassa mukana olevat asiakkaat jäävät helposti vaille tarvittavaa sosiaalityötä tai avoimille työmarkkinoille suuntaavaa ohjausta, kun lähettävät tahot, mm. sosiaali- tai TE-toimistot, katsovat asiakkaalle löytyneen pysyvän ratkaisun, jossa myös toimeentulo on turvattu. Työhönkuntoutuksen johdon mielestä lähettävän tahon pitäisi ottaa vastuu asiakkuudesta ja sen suunnitelmallisuudesta esimerkiksi kuntoutussuunnitelman muodossa.

3.2.2 Vantaa

Seuraavissa kuvioissa on esitetty Vantaan asiakasmäärätiedot sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueilla vuonna 2009 sekä asiakasmäärien kolmen vuoden kehitystrendi sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan (SHL 27 d §) sekä työ- ja päivätoiminnan (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4) osalta.



* THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

** Arvio, VATESin esiselvitys 2009 - 2010

***Arvio, Kuntien toimintatilastot 2009 ja VATESin esiselvitys 2009 - 2010

**** Karjalainen 2010, 21

Palvelujen toteutus ja hallinnointirakenne

Vantaalla sosiaalihuoltolain mukainen työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta toteutuvat pääasiassa työsalityönä Tuupakan työkeskuksessa sekä tuettuna työnä ja avotyötoimintana tavallisissa työyhteisöissä. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työhönvalmennuksesta vastaa neljä työvalmentajaa.

Vantaan vammaisten sosiaalityön kautta on ostettu joitakin sosiaalihuoltolain mukaisia työtoimintapaikkoja mm. työkeskus Visusta, Kuntoutussäätiöltä ja Rinnekodilta. Myös perhepalvelujen kautta on saattanut ohjautua yksittäisiä henkilöitä sosiaalihuoltolain mukaiseen työhön tai työtoimintaan.

Hallinnollisesti vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistäminen sijoittuu Vantaalla sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan vanhus- ja vammaispalvelujen vastuualueelle ja on siten erillään muusta työllistämistoiminnasta, joka puolestaan sijoittuu vapaa-ajan ja asukaspalveluiden toimialan vastuualueelle. Vammaisten työllistäminen ei siis kuulu Vantaan työllisyyspalveluysikköön, jonka osana ovat mm. työvoiman palvelukeskus, kuntouttava työtoiminta, työpajat ja työllistämiprojektit.

Asiakkaiden ohjautuminen palveluun

Tuupakan työkeskukseen ohjaututaan yleensä mm. psykiatristen poliklinikoiden tai työvalmentajien hakemusten perusteella. Hakemuksia tulee myös joitakin vammaispalvelujen työntekijöiltä, yksittäisiltä työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityöntekijöiltä sekä vammaisilta itseltään ja heidän vanhemmiltaan. Varsinaisia pääsyyvaatimuksia Tuupakkaan ei ole, ainoa selkeä vaatimus on kyky sitoutua työn tekemiseen.

Vantaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työvalmentajien asiakkuuskriteerinä on jokin todettu vamma tai sairaus. Mielenterveysongelma ei kuitenkaan riitä asiakkuuteen, ja muutamalla työvalmentajien mielenterveyskuntoutuja-asiakkaalla onkin mielenterveysongelman lisäksi myös jokin muu vamma tai sairaus, jonka perusteella he ovat päässeet palveluun. Työvalmentajien asiakkaaksi hakeudutaan kaupungin Internet-sivuilta löytyvällä hakemuksella. Haastatellun työvalmentajan mukaan lähettävillä tahoilla on varsin hyvin tietoa työhönvalmentajien palveluista. Syksyllä 2010 palveluun odotti pääsyä kymmenen asiakasta.

Palvelujen resursointi

Tuupakan työkeskuksessa on kaksi työnjohtajaa, joista toinen vetää tekstiilityön ja toinen kokoonpanotyön ryhmää. Kummassakin ryhmässä on lisäksi oma ohjaaja. Työkeskuksen 50 asiakkaasta kymmenen oli alkuvuonna 2011 Vantaan oman tilastoinnin mukaan SHL 27 d §:n mukaisessa työsuhteisessä työssä. Työllistymistä tukevaksi toiminnaksi Vantaalla lasketaan myös sellainen työtoiminta, jonka tavoitteena on työllistyminen normaaliin työsuhteeseen. Näin tulkittuna Tuupakassa oli työllistymistä tukevassa työtoiminnassa 21 henkilöä, heistä kolme avotyötoiminnassa. Lisäksi työkeskuksessa oli palkkatuella kolme vammaista henkilöä ja työelämävalmennuksessa kolme työhallinnon määritelmän mukaan vajaakuntoista henkilöä¹.

Vantaan vammaisia ja pitkäaikaissairaita henkilöitä palvelevien neljän työvalmentajan asiakkaana oli alkuvuoden 2011 tietojen perusteella yhteensä 68 henkilöä, joista työsuhteisessa työssä oli 31 ja avotyötoiminnassa 37 henkilöä. Avotyötoiminnassa olevista 11 henkilöä oli ohjattu toimintaan sosiaalihuoltolain ja 26 henkilöä kehitysvammalain perusteella.

¹ Henkilöasiakas, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1 luku 7 § 6).

Tämän selvityksen osana toteutetuissa työntekijähaastatteluissa sosiaalihoitolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan kehittämiskohteeksi Vantaalla nousee soveltuvien työ- ja työtoimintapaikkojen riittävyys. Tuupakan työkeskuksen johto kokee, että heillä ei ole riittävästi työkeskuspaikkoja ja olemassa olevat paikat eivät läheskään aina vastaa asiakkaiden tarpeita. Kehitysvammaisten palvelut näyttävät toimivan Vantaalla hyvin, mutta muille osatyökykyisille työkeskuspaikkoja ja työhönvalmennuspalvelua tarvitaan lisää.

Arviointi

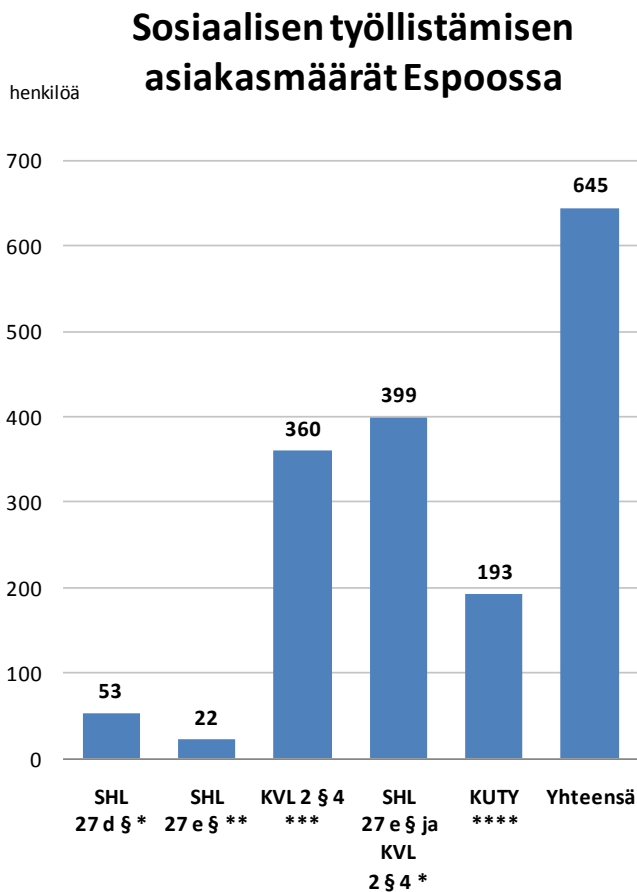
Kokonaisuudessaan arvioituna Vantaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työvalmennus ja Tuupakan työkeskuksen työ ja työtoiminta näyttävät mielenterveyskuntoutujien heikkoa asemaa lukuun ottamatta vastaavan varsin hyvin tämän selvityksen pohjalta laadittuihin suosituksiin (luku 6). Työvalmentajat ovat kokeneita ja ammattitaitoisia, ja tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on laajasti tarjolla. Mielenterveyskuntoutujat jäävät kuitenkin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta myös Vantaalla tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelujen ulkopuolelle. Haasteena on myös tavalisten työpaikkojen löytäminen, ja usein työhönvalmentajat joutuvatkin tyytymään työsuhteisen työn sijasta avotyötoimintaan, joka on kuitenkin useimmiten asiakkaalle mielekkäämpi vaihtoehto kuin jäädä työkeskuksen työsalitoimintaan.

Palvelun joustavuuden osalta Tuupakan työkeskus pystyy vastaamaan varsin hyvin tämän selvityksen suosituksiin. Työsaliyöskentelyä ja avotyötoimintaa on Tuupakassa mahdollista yhdistää joustavasti asiakkaan yksilöllisen tilanteen mukaan, mikä on monesti hyvä välivaiheen ratkaisu esimerkiksi mielenterveyskuntoutujalle. Palvelun toimivuus heijastuu myös haastateltujen palautteista, joista huokuu tyytyväisyys työvalmentajien apuun ja ohjaukseen. Asiakkaat kokevat riittäväksi myös saamansa kokonaisavun, johon voi kuulua työvalmentajien tuen lisäksi mm. psykiatrisen poliklinikan palveluja, terapiaa ja muuta verkostotyötä.

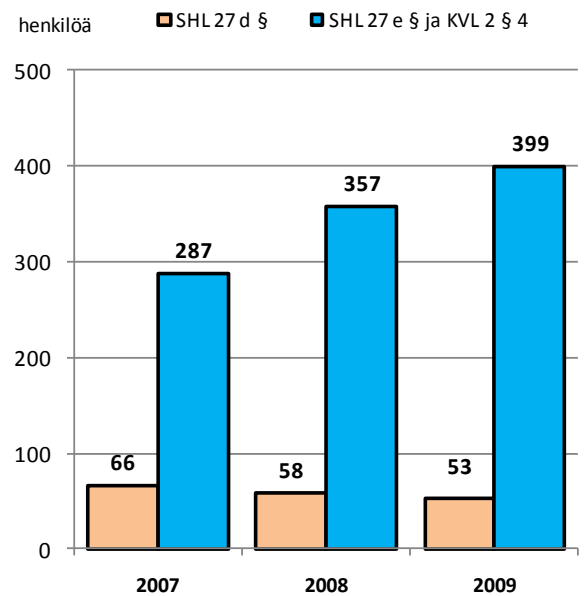
Haastateltujen Tuupakan työkeskuksen ja Vantaan työvalmentajien asiakkaiden toiminnalle antamat merkitykset vastaavat koko haastateltavajoukon antamia merkityksiä (luku 5.2), joten esimerkiksi niille mielenterveyskuntoutujille, jotka palveluiden piiriin ovat päässeet, Vantaan sosiaalihoitolain mukainen työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta näyttävät olevan todellista kuntoutusta. Haasteena on kuitenkin edellä mainittu työ- ja työtoimintapaikkojen riittävyys; palvelujen kysyntä on selvästi suurempi kuin tarjonta, joten palveluun pääsyä voi joutua odottamaan joskus jopa useita kuukausia.

3.2.3 Espoo

Seuraavissa kuvioissa on esitetty Espoon asiakasmäärätiedot sosiaalisen työllistämisen eri osa-alueilla vuonna 2009 sekä asiakasmäärien kolmen vuoden kehitystrendi sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan (SHL 27 d §) sekä työ- ja päivätoiminnan (SHL 27 e § ja KVL 2 § 4) osalta.



Sosiaalihuoltolain ja kehitysvammalain mukainen toiminta Espoossa 2007 - 2009 *



* THL, SOTKANet; Kuntien toimintatilastot 2009, Tilastokeskus

** Arvio, VATESin esiselvitys 2009 - 2010

*** Arvio, Kuntien toimintatilastot 2009 ja VATESin esiselvitys 2009 - 2010

**** Karjalainen 2010, 21

Palvelujen toteutus ja hallinnointirakenne

Espoossa vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa ja työtoimintaa järjestetään Työhönvalmennuskeskuksessa (TVK), Soukan työkeskuksessa, kehitysvammaisille suunnatussa tuetun työllistymisen palvelussa sekä kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintakeskuksissa. Kahdessa ensin mainitussa toimintaa järjestetään sosiaalihuoltolain ja kahdessa jälkimmäisessä pääosin kehitysvammalain perusteella.

Hallinnollisesti sekä vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta että kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta kuuluvat Espoossa perhe- ja sosiaalipalvelujen tulosityksikköön. Sen alla palvelut jakautuvat työllistämispalveluihin ja vammaispalveluihin. Työllistämispalveluihin kuuluvat Työhönvalmennuskeskuksen ja Soukan työkeskuksen lisäksi työvoiman palvelukeskus ja kuntouttava työtoiminta, vammaispalvelujen alueella puolestaan ovat kehitysvammaisten tuetun työllistymisen palvelu sekä työ- ja päivätoiminta.

Työhönvalmennuskeskuksen toiminnan perustana on asiakkaiden vahva tukeminen työmarkkinoille. Keskuksen asiakkaista yli puolet on TE-hallinnon aktivointi- tai työllistymissuunnitelman mukaisessa toiminnassa: kuntouttavassa työtoiminnassa, palkkatukityössä tai työelämävalmennuksessa. Loput on työllistetty sosiaalihuoltolain perusteella. Työtehtäviä Työhönvalmennuskeskuksessa on monipuolisesti tarjolla: kokoonpanotyön ja teollisuuden osavalmistuksen lisäksi Työhönvalmennuskeskus tarjoaa pesulatyötä, remontteja, kierrätystä, kuljetusta, siivouspalveluja, käsitöitä ja puutöitä. Arviolta 35 % töistä tehdään keskuksen ulkopuolella.

Soukan työkeskus on Työhönvalmennuskeskukseen verrattuna rauhallisempi, vain sosiaalihuoltolain mukaista toimintaa mielenterveyskuntoutujille tarjoava työkeskus. Soukan työkeskuksen työt ovat teollisuuden alihankintatöitä, lähinnä kokoonpanotöitä. Työtilausten hankinnasta vastaa Työhönvalmennuskeskus.

Asiakkaiden ohjautuminen palveluun

Soukan työkeskuksen kaikki asiakkaat ja Työhönvalmennuskeskuksen lähes kaikki sosiaalihuoltolain mukaan työllistetyt asiakkaat ovat mielenterveyskuntoutujia, jotka ohjautuvat palveluihin lähes poikkeuksetta psykiatrisilta poliklinikoilta tai asumispalveluista. Työhönvalmennuskeskuksessa asiakkuuksien alkamisista, siirroista toiminnan aikana, uloskirjauksista ja jatko-ohjauksesta päättää palveluohjaustiimi, joka koostuu TVK:n ohjaavasta henkilökunnasta eli keskuksen johtajasta, sosiaaliohjaajista ja työhönvalmentajista. Soukan työkeskuksessa asiakkuuden aloittamisesta päätetään asiakkaan, lähettävän tahon edustajan ja keskuksen johtajan välisissä neuvotteluissa.

Palvelujen resursointi

Työhönvalmennuskeskuksen asiakkaista sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaisessa työsuhteessa oli joulukuussa 2009 neljä henkilöä ja 27 e §:n mukaisessa työtoiminnassa 18 henkilöä. SHL-asiakkaiden ohjauksesta vastaavat sosiaaliohjaaja ja toinen TVK:n työhönvalmentajista. Sosiaalihuoltolain mukaisia asiakkaita ohjaavan työhönvalmentajan 15 aktiiviasiakkaasta viisi oli haastatteluhetkellä palvelussa sosiaalihuoltolain mukaisella päätöksellä, kaikki heistä olivat mielenterveyskuntoutujia. Ohjaavan henkilöstön lisäksi työtehtävien tekemisessä asiakkaita opastavat ja auttavat eri osastojen työnjohtajat.

Tämän tutkimuksen osana haastateltu työhönvalmentaja nostaa toiminnan haasteeksi sen, että vaikka hän on työssään havainnut yrityksiin suuntautuvan markkinoinnin ja yrityksissä tapahtuvan työn suuren merkityksen ja kokee, että juuri sitä pitäisi lisätä, oma työaika ei nykytehtävien paineissa riitä.

Valmentajan mielestä tarve yrityksissä tapahtuvaan työhönvalmennukseen ja asian markkinointiin yrityksille pitäisi tuoda paremmin kunnan päättäjätahon tietoisuuteen, jotta ylempää tulevien päätösten turvin voisi toimintaa suunnata enemmän yritysmaailmassa tapahtuvaksi ja sinne suuntautuvaksi.

Soukan työkeskuksessa oli joulukuussa 2009 sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaisessa työsuhteessa 26 henkilöä ja 27 e §:n mukaisessa työtoiminnassa neljä henkilöä. Haastatteluhetkellä näytti siltä, että keskuksen työntekijäresurssit ovat kovin alimitoitettuja: keskuksen johtaja oli tuolloin yksin vastuussa koko 30 mielenterveyskuntoutujan työllistämisyksikön toiminnasta. Tilanne helpottui kuitenkin seuraavana keväänä, kun johtajan työpariksi saatiin rekrytoitua ohjaaja.

Arviointi

Työhönvalmennuskeskus

Työhönvalmennuskeskus näyttäytyy monin osin tämän selvityksen suositusten mukaisena paikkana. Keskus kokoaa yhden katon alle vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä palvelujärjestelmän monista eri kanavista ja tarjoaa kaikille tavoitteellista polkua avoimille työmarkkinoille. Keskuksen monipuolisesta työtehtävävalikoimasta on mahdollista löytää itseä kiinnostava tehtävä, ja keskus hyödyntää esimerkiksi Espoon kaupungin muista palveluista löytyviä työmahdollisuuksia. Sosiaalihuoltolain mukaisessa toiminnassa mukana olevien asiakkaiden ohjauksesta vastaavat työhönvalmentaja ja sosiaaliohjaaja ovat kokeneita ja ammattitaitoisia, ja työhönvalmentajalla on laaja yhteistyöverkosto asiakkaita lähettävien ja hoitavien tahojen lisäksi myös yritysmaailmassa.

Työhönvalmennuskeskuksessa toteutuvat myös monet Ollikaisen (2009, 73) suositukset erityistyöllistämisen yksikön kehittämiseksi oppimisympäristölähtoisemmäksi. TVK:n omassa työhönvalmennusmallissa on vakiinnutetut reflektointikäytännöt: kolmen kuukauden jaksojen aikana tehdään kirjallinen arviointi, ja jaksojen lopussa pidetään palautekeskustelu, jossa myös määritetään uudet tavoitteet. Jaksoilla on myös määrätty vähimmäismäärät tapaamiskerroille ohjaavan henkilöstön kanssa, esimerkiksi aloitusjaksolla täytyy olla vähintään kuusi tapaamista. Työhönvalmennuskeskuksella on lisäksi ainakin ajatus työtoiminnassa olevien ammatillisesta kouluttamisesta. Työnjohtajien ammattitaito ei kuitenkaan nykyisellään tue pedagogisia tavoitteita, joten tavoitteen toteuttamiseksi työnjohtajien ja pajaohjaajien osaamista pitäisi kehittää.

Työtoiminnan kestoksi Työhönvalmennuskeskus on määritellyt maksimissaan kaksi vuotta. Palvelun tavoitteiden mukaisesti määräaika voi toki perustella sillä, että jos asiakas ei kahdessa vuodessa etene seuraavalle askelmalle kohti avoimia työmarkkinoita, on syytä etsiä toinen tavoite tai toinen väylä. Haastattelujen perusteella asiakkailla itsellään ei kuitenkaan ole selvää käsitystä siitä, mihin määräaika perustuu.

Soukan työkeskus

Espoon psykiatrian poliklinikoiden antaman palautteen mukaan Soukkaa pidetään turvallisena odotuspaikkana. Se koetaan hyväksi ja oikeudenmukaiseksi yhteisöksi, jossa jokaiselle tarjotaan onnistumisen kokemuksia, jossa ihmiset huomioidaan ihmisinä ja jossa tehdään laadukasta työtä. Myös Työhönvalmennuskeskuksessa Soukka nähdään odotuspaikkana, mutta käsitteelle annetaan kriittisempi sävy: Työhönvalmennuskeskuksen työelämään aktivoivan otteen näkökulmasta Soukan tilanne koetaan liiankin rauhalliseksi.

Soukan työkeskuksen kehittämiskohteeksi nousee asiakasyhteistyö Työhönvalmennuskeskuksen kanssa. Työkeskuksen johtaja kertoi haastattelussaan joulukuussa 2009, että Soukan kuntoutujista jopa kahdeksan olisi valmiita siirtymään eteenpäin haasteellisempiin tehtäviin, jos tukea olisi tarjolla. Yksi soveltuva väylä heille voisi olla juuri Työhönvalmennuskeskus. Eteenpäin siirtymisen hankaluus heijastuu myös kykyyn ottaa vastaan uusia asiakkaita: joulukuussa 2009 Soukkaan jonotti 20 ihmistä, joista vain kahdelle oli mahdollisesti avautumassa paikka lähitulevaisuudessa. Myöhemmissä keskusteluissa on tosin käynyt ilmi, että Soukan ja TVK:n välisen asiakasyhteistyön kehittämisen tarve on kaupungin sosiaalitoimessa kyllä tiedostettu ja että yhteistyötä pyritään vahvistamaan.

3.2.4 Yhteenvedoa Askel-kunnista

Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevat palvelut ovat Askel-kunnissa monilta osin hyvin toimivia ja mallikkaasti järjestetty, mutta monissa kohdissa on myös haasteita ja suoranaisia ongelmia. Myönteisinä puolina näyttäytyvät hyvin järjestetyt kehitysvammaisten palvelut, ammattitaitoiset työhönvalmentajat ja kuntoutusohjaajat sekä tietyt palvelumuodot tai palvelujen järjestämisen tavat, jotka voi nostaa esiin hyvinä käytäntöinä.

Kehitysvammaisten palvelut näyttävät toimivan kaikissa Askel-kunnissa hyvin. Heille on suunnattu hyvin ohjattua työtoimintaa sekä tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalveluja. Asialla on kuitenkin myös kääntöpuolensa. Liekö sitten syynä kehitysvammalain kuntia ohjaava vaikutus ja palvelujen pitkät perinteet, kehitysvammaisille suunnatut palvelut ovat muiden vammaisten ja pitkäaikaissairaiden palveluista erillään ja toimivat monessa kunnassa myös eri hallinnon alla kuin sosiaalihuoltolain piirissä olevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden palvelut. Ongelmaksi tämä nousee siksi, että kehitysvammaisille suunnatuista palveluista, erityisesti tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta, hyötyisivät myös muut kohderyhmät, muun muassa mielenterveyskuntoutajat.

Askel-kuntien työhönvalmentajien ja kuntoutusohjaajien korkea ammattiosaaminen nousi esiin heidän omissa haastatteluissaan sekä haastateltujen asiakkaiden palautteissa. Asiakasvuorovaikutus ja verkostotyö sujuvat mallikkaasti, ja työhönvalmentajilla on lisäksi hyvä ote työnantajayhteistyöhön. Toki tässäkin kohtaa on mainittava, että vain osa palvelua tarvitsevista on työhönvalmentajien palvelujen piirissä.

Hyvin toimivina palveluina nousevat esiin erityisesti Helsingin tuetun työllistymisen palvelu, Vantaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työvalmennus sekä Espoon Työhönvalmennuskeskus. Helsingin tuetun työllistymisen palvelu keskittyy olennaiseen ja tukee asiakkaitaan suoraan työmarkkinoille. Vantaalla vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työhönvalmennus on organisoitu käytännönläheisesti, ja sitä toteuttavat ammattitaitoiset työhönvalmentajat. Espoon Työhönvalmennuskeskus puolestaan edustaa hyvin organisoitua kokonaisuutta, jonka toiminta on tavoitteellista ja avoimille työmarkkinoille ohjaavaa.

Haasteita ja ongelmiaakin löytyy. Rahoituksellisesti Askel-kunnat eivät ole niin suurissa vaikeuksissa kuin esimerkiksi monet pienet kunnat Suomessa, mutta myös Askel-kunnissa resurssien niukkuus vaikeuttaa palvelujen järjestämistä, erityisesti mielenterveyskuntoutujille. Heille laadukkaita työmarkkinoille ohjaavia palveluja on heikosti tarjolla. Niemikotisäätiön työhönvalmennusresurssit ovat hyvin minimaaliset, ja kaupunkien tuetun työllistymisen palvelut rajaavat mielenterveyskuntoutujat asiakaskuntansa ulkopuolelle.

Inhimillisesti katsottuna palvelujen ulkopuolelle jääminen on ongelmallista. Monet mielenterveyskuntoutujat tai laaja-alaisista kehityshäiriöistä kärsivät, jotka eivät ole saaneet kehitysvammadiagnoosia, ovat jo joutuneet ulos esimerkiksi TE-toimiston aktiivipalveluista tai työvoiman palvelukeskuksen palveluista. Nyt he tulevat torjutuiksi myös vammaisten ja pitkäaikaissairaiden palveluista, koska eivät ole riittävän vammaisia tai sairaita. Missä heidän paikkansa on?

Matalan kynnyksen työpaikkojen tai muuten kohderyhmän erilaisille edustajille sopivien työsuhteisten työpaikkojen löytäminen yksi suurimmista haasteista. Toki kysyntää voi luoda työnantajille suuntautuvalla markkinoinnilla ja yhteistyöverkoston luomisella. Helsingin tuetun työllistymisen palvelussa yhden työvalmentajan henkilöresurssi on ollut varattuna pääasiassa työnantajayhteistyön toteuttamiseen. Tämän työnetsijän aktiivisen työn tuloksena on löytynyt lukuisia räätälöityjä ja palvelun asiakkaille soveltuvia työpaikkoja.

Palveluihin ohjautumisessa ongelmana on se, että reitit palveluihin näyttävät monin osin varsin satunnaisilta. Asiakkaan ohjautuminen palveluun riippuu monesti siitä, tietääkö potentiaalisen lähettävän tahon edustaja palveluista ja osaako hän ohjata niihin. Lähettävä taho voi olla mm. psykiatrinen poliklinikka tai asumispalvelu, sosiaalitoimisto, vammaispalvelujen yksikkö, TE-toimisto tai työvoiman palvelukeskus. Myös vammaiset itse voivat periaatteessa suoraan hakeutua palveluihin, tai aloitteen tekijä voi olla vaikkapa lähisukulainen tai ystävä. Kysymykseksi kuitenkin jää, miten tieto palveluista välittyy vammaisille tai heidän läheisilleen. Tiedostetaanko palvelujen olemassaolo ja osataanko niihin hakeutua tai auttaa niihin hakeutumisessa?

Yksi yhteinen ongelma Askel-kuntien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisen tukemisessa on se, että TE-toimistojen palvelut ovat heille vain rajoitetusti käytössä. Pellervon taloustutkimuksen selvityksen (2010) mukaan vammaisten henkilöiden on melko helppo hankkia koulutusta, ja vammaiset ovatkin hyvin koulutettuja. Siinä vaiheessa, kun vammaisen henkilön pitäisi siirtyä työelämään, moni henkilö on kokenut, että heillä on noussut seinä vastaan, eikä vammaisten henkilöiden työllistymistä tueta tarpeeksi. Tilanne työ- ja elinkeinotoimistossa voi olla hämmentävä. Jos vammaiselle ei

suoraan tarjota hänelle kuuluvia työllistämisen- ja kuntoutuspalveluita, ei hän välttämättä osaa niitä itse pyytää. Työkyvyttömyyseläkettä saavaa työkykyistä vammaista ei kirjata työttömäksi työnhakijaksi vaan työvoiman ulkopuolelle kuuluvaksi, kun hän ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon (Laiho, & al. 2010, 36). Ongelma ei kuitenkaan ole yksipuolinen. Useat vammaiset eivät usko omaan työllistymismahdollisuuksiinsa, mikä varmasti osaltaan myös heikentää heidän työnhakumotivaatiotaan. Vammaisilla voi myös olla hyvinkin negatiivisia asenteita työ- ja elinkeinotoimistoa kohtaan, mikä voi aiheuttaa kitkaa virkailijan ja työnhakijan välille (emt. 37).

Myös VATES-säätiön selvityksessä ilmeni, että TE-toimistojen palvelujen saaminen on tarpeettoman hankalaa vammaisille ja pitkäaikaissairaille. TE-toimistojen toimintaa ohjaavat lait ja ohjeistukset eivät periaatteessa estä palvelujen tarjoamista myös eläke-etuutta saaville. Päätöksen palvelujen tarjoamisesta, esimerkiksi palkkatuen myöntämisestä, tekee kukin TE-virkailija harkintansa mukaan. Tämän selvityksen haastattelujen perusteella vammaiset ja pitkäaikaissairaat ihmiset eivät useimmiten ole edes ajatelleet TE-toimiston palvelujen käyttämistä. Niissä tapauksissa, joissa TE-toimiston palvelut ovat olleet mukana eläke-etuutta saavan henkilön työllistämisen tukemisessa, palvelujen saanti on perustunut kunnan rahoittaman työhönvalmentajan tukeen ja siihen, että työhönvalmentaja tuntee henkilökohtaisesti asiaa TE-toimistossa hoitavan virkailijan.

Työllistymistä tukevien palvelujen tuloksellisuus korreloi vahvasti toiminnan tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden kanssa. Niissä työllistämisyksiköissä ja -palveluissa, joiden tavoitteena on asiakkaiden siirtyminen avoimille työmarkkinoille ja joissa toimitaan suunnitelmallisesti, siirtymisiä avoimille työmarkkinoille myös tapahtuu. Tämä voi kuulostaa triviaalilta, mutta kun vertailee Askelkuntienkin erilaisia työllistämisyksiköitä, asia on sanottava ääneen. Tavoitteellisen toiminnan hyvinä esimerkkeinä ovat mm. aiemmin mainitut Helsingin tuetun työllistymisen palvelu ja Espoon Työhönvalmennuskeskus.

Vastaavasti sellaisissa yksiköissä, yleensä työsalityötä tarjoavissa työkeskuksissa, joissa työelämään siirtymisen tavoitetta ei selkeästi ole asetettu, asiakkaat harvemmin ovat edes miettineet siirtymisen mahdollisuutta. He eivät myöskään osaa toivoa avoimille työmarkkinoille suuntaavaa ohjausta, koska sellaista ei ole heille koskaan tarjottu. Näissäkin yksiköissä olisi kuitenkin hyvä pysähtyä pohtimaan tavoitteiden asettelun merkityksiä. Paitsi avoimille työmarkkinoille avautuvia konkreettisia väyliä, tavoitteet luovat toimintaan myös mielekkyyttä, uusia näköaloja, toivoa ja motivaatiota. Toki tavoite voi olla asiakkaan tilanteesta riippuen myös jokin muu kuin suoraan avoimille työmarkkinoille pääsy, esimerkiksi kuntoutuminen tai toimintakyvyn ylläpitäminen, mutta se olisi hyvä nostaa esiin ja sanoa ääneen, jotta toiminta olisi tavoitteen mukaista ja sitä kautta mielekästä asiakkaalle.

Askelkuntien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevissa palveluissa on siis jo nyt monia hyviä käytäntöjä. Miten niitä voisi hyödyntää laajemmin? Miten Helsingissä hyväksi havaitun tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen menetelmän voisi tuoda myös työhönkuntoutusyksikön toimintaan? Miten Espoossa yhä useampi mielenterveyskuntoutuja voisi saada tuetun työllistymisen työhönvalmennusta? Miten Vantaalla myös pelkän mielenterveysdiagnoosin vuoksi työkyvyttömyysetuutta saavalle saataisiin tarjotuksi tuetun työllistymisen työhönvalmennusta?

4. VAMMAISTEN JA PITKÄAIKAISSAIRAIDEN KOKEMUKSET TYÖLLISTÄMISPALVELUISTA

4.1 Haastattelujen toteutus

Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa Askel-kuntien työllistämispalveluissa selvitetiin haastatteleamalla vammaisten työllistämispalvelujen asiakkaita ja ohjaajia/työhönvalmentajia niissä yksiköissä, joissa sosiaalihoitolain mukaista työllistämistä tukevaa toimintaa ja työtoimintaa Askel-kunnissa yleisimmin toteutetaan. Yksikköjen valintaan vaikutti myös se, millaista asiakaskuntaa yksiköt palvelevat. Tavoitteena oli saada mukaan mahdollisimman monenlaisia asiakkaita, niin vammaisia, pitkäaikaissairaita kuin muitakin kuntoutujia työllistäviä yksiköitä. Näillä kriteereillä haastattelututkimuksen kohteiksi valittiin seuraavat yksiköt:

- Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu
- Espoon Työhönvalmennuskeskus
- Espoon Soukan työkeskus
- Vantaan Tuupakan työkeskus
- Kuntoutussäätiö, Helsinki
- Invalidiliiton Seesam Työtoiminta, Helsinki
- Autismisäätiö, Helsinki
- Niemikotisäätiö, Helsinki

Valtaosa sosiaalihoitolain mukaisesta työllistymistä tukevasta toiminnasta ja työtoiminnasta tapahtuu em. yksiköiden kautta joko yksiköiden tarjoamissa omissa töissä tai työtoiminnoissa. Osa työstä toteutuu yksikköjen ohjaamana tavallisissa työyhteisöissä. Sosiaalihoitolain mukaiseen toimintaan ohjautuu asiakkaita, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseensä. Edellä mainituissa yksiköissä olevilla asiakkailla työllistymisvaikeuksien taustalla vaikuttivat mm. mielenterveysongelmat, liikuntavammat, autismin kirjo, kehitysvammaisuus, kognitiiviset häiriöt, kommunikaatiovaikeudet, oppimisvaikeudet, elämänhallinnan ongelmat ja päihdeongelmat.

Mainituissa kahdeksassa yksikössä tehtiin yhteensä 25 asiakashaastattelua ja seitsemässä yksikössä yhteensä 10 työntekijähaastattelua. Keskimäärin noin 45 minuuttia kestäneet haastattelut järjestettiin työllistämisyksiköiden tiloissa. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Litteroitua haastatteluaineistoa on analysoitu laadullisen tutkimuksen menetelmillä, lähinnä teemoittelun, tyypittelyn ja sisällön erittelyn keinoin (mm. Eskola & Suoranta 1998, ss. 174 – 188). Haastattelurunko on raportin liitteenä (liite 1).

Seuraavissa alaluvuissa on kuvattu ensin haastatteluaineistoa yleisesti ja avattu sen jälkeen haastatteluista nousseita, selvityksen kysymyksenasettelun kannalta olennaisia teemoja. Haastattelusitaattien yhteydessä oleva koodi kertoo haastateltavan sukupuolen ja iän. M31 tarkoittaa 31-vuotiaasta miestä. Hakasulkuihin [...] on lisätty luettavuuden helpottamiseksi joko haastattelukysymyksessä tai

muualla haastattelukontekstissa olleita asioita, joihin haastateltu vastauksessaan viittaa. Myös henkilöiden ja paikkojen nimiä on korvattu hakasuluissa olevilla viittauksilla, esim. Olli Ohjaaja ⇒ [työvalmentaja].

4.2 Haastatteluaineiston kuvaus

Haastatelluista 25 henkilöstä 15 on SHL 27 e –mukaisessa työtoiminnassa, viisi SHL 27 d §:n mukaisessa työsuhteisessa työssä työkeskuksessa ja viisi työhönvalmentajan tuella normaalissa työsuhteisessä työssä. Valtaosa haastatelluista on joko pysyvällä tai määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä. Naisia on mukana seitsemän.

Kaikkien haastateltujen keskimääräinen ikä on 40 vuotta. D-pykälän mukaisessa työsuhteisessä työssä olevien keskimääräinen ikä on 48 vuotta ja tuetussa työssä olevien 30 vuotta. Keskimäärin toiminta on kestänyt 4,5 vuotta. Osa on osallistunut vastaavanlaiseen toimintaan myös aikaisemmin muissa työllistämispajoissa.

Valtaosa haastatelluista on työskennellyt ainakin jossain vaiheessa elämäänsä normaalissa työsuhteessa yleisillä työmarkkinoilla, vain kuudella (25:stä) ei ole mainittavaa kokemusta tavallisesta työelämästä. Lähes kaikilla haastatelluilla on myös eri alojen opintoja taustallaan, osalla ne on suoritettu erityisammattiosastossa ja osalla keskeytyneet mm. mielenterveysongelmien vuoksi. Puolet haastatelluista on kuitenkin suorittanut loppuun jonkun ammatillisen tutkinnon.

Monilla työ- ja opiskeluhistoria on varsin katkonainen, välissä mm. sairaalajaksoja, pitkiä työttömyysjaksoja ja eläkejaksoja, joiden jälkeen on palattu töihin. Jotkut ovat olleet aiemmin suojatöissä, jossaakin muussa työkeskuksessa työtoiminnassa, avotyötoiminnassa, työharjoittelussa tai kaupungin palkkatukityössä.

Sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan tai työtoiminnan perusteena on jokin työllistymistä vaikeuttava vamma, sairaus tai muu tavanomaista elämää vaikeuttava ongelma. Haastatelluista työllistämispalvelujen asiakkaista suurimmalla osalla palvelussa olon perusteena on joko mielenterveyden ongelma tai fyysinen vamma. Mielenterveyden ongelmista selvästi yleisin diagnoosi on skitsofrenia, ja fyysisistä vammoista yleisimpiä ovat erilaiset liikuntavammat (mm. cp-vamma, muu liikuntavamma, aistivamma). Muita palveluun tulon perusteita ovat lievä kehitysvamma, jokin autismin kirjon kuuluvista oireyhtymistä tai päihdeongelma. Joillakin haastatelluilla on useita diagnooseja, ja mm. kolmella päihdeongelmasta kärsineellä tai kärsivällä on lisäksi jokin vamma tai sairaus.

Kun ottaa huomioon, että toinen suurista sosiaalihuoltolain mukaiseen työllistämispalveluun tulon perusteiden pääryhmistä on mielenterveyden ongelmat, ei ehkä ole yllättävää, että yleisin palveluun tulokanava on jokin psykiatrisen hoidon yksikkö, sairaala tai poliklinikka. Palveluun lähettäneet tai siitä tiedottaneet työntekijät ovat 10 haastatellun osalta nimikkeiltään terapeutteja, psykologeja, psykiatreja, lääkäreitä, sairaanhoitajia, hoitajia tai sosiaalityöntekijöitä.

Neljä haastateltua on tullut nykyiseen paikkaansa jostakin muusta työllistämisyksiköstä ja kolme Helsingin kaupungin työhönkuntoutusyksikön ohjauspalvelun kautta. Muita tulokanavia ovat mm. Autismisäätiön avopalvelut, asuntolat ja ammatilliset erityisoppilaitokset. Kahden haastatellun osalta paikka on löytynyt lähisukulaisen avustuksella.

Yli puolet haastatelluista tekee tyypillisiä työsalitöitä: kokoonpano-, pakkaus- ja pussitustöitä sekä mm. foliopainoa, koteloiden valmistamista, muovisaumausta ja erilaisia käsitöitä, mm. puu-, metalli- ja tekstiilitöitä. Avotyötoiminnassa työtehtäviä ovat mm. tavaroiden lajittelu, hyllytys ja pullonpalautuskoneen hoitaminen kaupassa, kahvilamyynnä toimiminen, siivous ja tiskaaminen. Tuetussa, normaalissa työsuhteessa olevat tekevät mm. postitusta ja muuta avustavaa toimistotyötä, kiinteistönhoito- ja remonttistöitä sekä varastotöitä.

4.3 Palveluun tulon taustoja

Sosiaalihuoltolain mukaiseen työllistymistä tukevaan toimintaan tai työtoimintaan tulon perusteena olevan vamman, sairauden tai muun ongelman työllistymistä vaikeuttavat tavat ja ilmenemismuodot vaihtelevat yksilökohtaisesti. N48:n pakko-oireet alkoivat haitata hoitoalan työn tekemistä.

Mä en pystynyt keskittymään, enkä mä sitten saanut keskellä päivää apua siihen mun ahdistukseen. Sitten mä olin loppupäivän kuin joku zombi, että mä en edes katsonut mihinkään, että mä vain menin ja tein ne rutiinit. Musta tuli vain sellainen kuori. Se oli jotenkin sellainen, että mä menin ihan lukkoon, enkä tajunnut lopettaa sitten sitä tarpeeks aikaisin, että en ollut työkykyinen. Aina mä olin innoissani, että jes töihin, mut sitten tuli aina jotain ongelmia. N48

M31:n kokemukset työelämästä ovat olleet pääosin myönteisiä, mutta keskittymisongelmien vuoksi pidemmät työskentelyjaksot olivat ongelmallisia.

Pitäis olla kuitenkin huomiokykyinen ja hetkessä mukana, että kun välillä tuntuu, että mä olen ihan omassa sfäärissä, enkä ihan tuossa paikan päällä, niin se on niin huonoa. Siellä [siviilipalvelupaikassa] se ohjauspuoli [haastateltavan työtehtävä] nyt sentään suurin piirtein meni, mutta se meni vähän silleen pinnistäen ja koko ajan vähän yli rajojen, koska sen jälkeen mulla oli aika huono meininki sitten. M31

M32:lla huonot kokemukset työyhteisössä vaikuttivat mielenterveyteen.

Noissa rakennushommissa tulee monesti, että jotkut kohtelee ihan hyvin, mutta sitten on toisia, jotka oikein ottaa asiakseen sen, että ne aukoo päätään ja sillä tavalla. Se on sitten yks asia, joka on saanutkin tuon mielenterveyden menemään huonompaan kuntoon ja tolla tavalla, että se on ehkä yks, minkä takia ei enää raksaduuneihin hirveesti houkuttele. M32

M26:lla päihteiden ongelmallinen käyttö ilmeni luvattomina poissaoloina.

Raksalla mä olin pari kuukautta, mutta silloinkin tuli tosissaan käytettyä päihteitä, eikä tullut tultua joka päivä töihin. Ja se loppu sitten oikeestaan siihen, että sain sitten sieltä potkut. M26

4.4 Toiminnan kuntouttavia elementtejä

Kaikki haastateltavat kokivat toiminnan itselleen tärkeäksi. He antoivat työlle tai työtoiminnalle monenlaisia myönteisiä merkityksiä liittyen sosiaaliseen kanssakäymiseen, tekemiseen sinänsä, henkiseen hyvinvointiin, päivä- tai elämänrytmiin, rahaan, hyödyllisyyden ja tärkeyden kokemuksiin, fyysisen kunnon ylläpitämiseen jne. Ennen kaikkea haastateltavat kokivat tärkeäksi, että on olemassa paikka, minne mennä. Tämä toi kokemuksen turvallisuuden tunteen lisääntymisestä ja omillaan pärjäämisestä.

Haastatelluista vain neljä mainitsee rahan yhtenä toiminnan merkityksistä. Toiminnasta saatava taloudellinen hyöty on toki pientä, mutta voi myös olla, että toiminnan tuomat muut edut painavat niin paljon, ettei rahaa tule edes mainittua. Esimerkiksi tuetusti tavallisessa työsuhteessa olevista kukaan ei mainitse rahaa yhtenä työn merkityksistä, vaikka työstä saatava palkka on todennäköisesti heille kaikille merkityksellistä.

Vaikka sieltä nyt ei saa mitään kovin hyvää palkkaa, mutta haluat sä saada hyvää palkkaa sellaisesta duunista, johon sä lähdet joka aamu kiukkuisena, vai et oot sä mieluummin sellaisessa töissä, johon sä lähdet hyvällä mielellä, olet hyvällä mielellä ja josta sä lähdet hyvällä mielellä ja saat vähän vähemmän rahaa? Kyllä se mun mielestä se ilomielin oleminen on tärkeämpää kuin saada vähän enemmän rahaa. M26

Toiminnan huonoina puolina kuvailtiin mm. työtehtäviin liittyviä epämukavuuksia, kiirettä, työn yksitoikkoisuutta, rahallisen korvauksen pienuutta sekä pitkästymistä hiljaisina aikoina, kun työkeskuksen tilaustyöt on tehty eikä uusia vielä ole tullut.

4.4.1 Sosiaalinen kanssakäyminen

Toiminnalle yleisimmin annetut merkitykset liittyvät ihmisten väliseen kanssakäymiseen. Yleisimmin haastatellut mainitsevat merkitykselliseksi yksinkertaisesti toisten ihmisten seuran tai sosiaalisen kanssakäymisen tai ”pääsee juttelemaan ja keskustelemaan vapaasti”, ”olen saanut kavereita” tai ”mukava porukka”.

Se [työtoiminnan merkitys] on valtavan suuri ihmissuhteiden kautta ennen kaikkea, että kun on aika yksinäistä kotona. Sukulaiset on maalla. Saa jutella täällä toisten kanssa. Ja sitten pysyy fyysisesti paremmassa kunnossa, kun ei makaa sängyssä kaiket päivät. N65

[Tämä on] sellaista sosiaalista meininkiä, että tapaa ihmisiä täällä, ja aamusta lähtien lähtee menemään jotain hommaa. Eikä tule stressiä työstä, että kun oon sitten sellainen ylisuorittaja

ja stressaaja. Ja pystyy kuitenkin hoitamaan sen homman. Ja sitten toisinaan, kun ei ole sitä työtä, niin sitten sitä sosiaalista puolta, keskustelua ja muuta sellaista toimintaa. M31

Tää on mulle niin sanotusti sellainen henkireikä, että täällä näkee kuitenkin aina välillä ihmisiä ja niiden kanssa pystyy turisemaan niitä näitä. Jos tätä ei olisi, niin ei sitä kyllä tietäis, että missä sitä vois mahdollisesti olla. Istuis tuolla puistossa ja vetäis jotain bisseä tai vastaavaa. M38

Kyllä mä tykkään käydä, kun tästä saa rahaa ja näkee kavereita, kohtalotovereita. Ja on jotain tekemistä. N45

Monille psyykkisistä ongelmista kärsiville sosiaalisuuden lisääntyminen on lieventänyt psyykkisen sairauden oireita. Haastatellut kuvaavat vuorovaikutuksen myönteisiä vaikutuksia: sosiaaliset taidot ja puheliaisuus ovat lisääntyneet, toiminta on lievittänyt sosiaalisten tilanteiden pelkoa ja masennusta, jännittäminen on vähentynyt, on tottunut ihmisiin. Työn tekeminen on parantanut mielialaa ja lisännyt itsevarmuutta. Työtehtäviin tottuminen ja niissä onnistuminen on vaikuttanut positiivisesti mielenlenterveyteen.

No kyllä se on siten, että mä olen alkanut enemmän keskustelemaan, että sitten oon ruvennut sillain puhumaankin enemmän. M30

Oon niin paljon saanut siitä myös sellaista terapeutista apua, että olen päässyt kiinni taas tähän sosiaaliseen elämään ja saanut lisää itsevarmuutta. Se on monin puolin kyllä auttanut siellä töissä oleminen ja ne mahtavat ihmiset, ketä siellä on töissä, niin sitä kautta on tullut vielä lisää iloa erittäin paljon elämään. M26

Mielentila ei ole enää niin matala, että se on sellaista, että mä tykkään olla ihmisten parissa. Mulle tulee hyvä mieli, kun mä saan lähteä aamulla töihin, ja sitten iltapäivällä pois, niin siitä tulee todella hyvä mieli, että se vaikuttaa enemmän siihen mielentilaan, että kai sitä olis aika rappiolla, jos ei tätä paikkaa olis. M38

Tällä on paljonkin merkitystä, että tää pitää selväjärkisenä. Työssä mä olen aina ollut onnellinen, ja silloin kun olen ollut työttömänä, niin olen aina ollut masentunut. N65

Tavallisessa työyhteisössä työskentely on totuttanut sosiaaliseen kanssakäymiseen.

Mä jännitän tuntemattomia ihmisiä paljon vähemmän. Ja just kun on asiakkaita tuolla sitten... mä olin paljon enemmän jännittäjä ennen kun mä menin tuonne kauppauniiniin. Se on tosiaan jonkin verran auttanut tuohon, että asiakkaatkin tulee kysymään, niin se on mukava kertoa, että se on täällä näin ja olkaa hyvä... ehkä sitä jännittää nykyään vähän enemmän sellaisia puolituttuja kuin sitten ihan tuntemattomia, että saattaa olla, että jotain työkavereita jännittää enemmän, mitä sitten taas kaupassa asiakkaat on vieraita ihmisiä, et ei siinä ole mitään ongelmaa. Jos ne kysyy jotain, niin siinä voi sitten kommentoida, miten sitten osaakin. Eihän sitä aina tiedä, että missä joku juttu on, mutta kuitenkin. M32

Se oli ennen kuin mä pääsin tuonne [kauppaan] töihin, niin siellä [työväenopiston] taideryhmässä, niin mä olin vain aika hiljaa ja silleen jännitti vähän kyllä kaikkia siellä. Nyt, kun on ollut tuolla kaupassa töissä, niin osaa sitten paljon paremmin näissä sosiaalisissa tilanteissa sillä tavalla ottaa vähän rennommin. M32

4.4.2 Päivä- ja elämänrytmi

Moni haastateltu nostaa toiminnan hyödyksi päivä- ja elämänrytmin saavuttamisen. Myös lukuisissa muissa tutkimuksissa (mm. Kairi & al. 2010) arjen rytmin ylläpitäminen nousee tärkeäksi työtoiminnan kuntouttavaksi elementiksi. Helsingin kaupungin työhönkuntoutusyksikön omassa sosiaalisen työllistämisen selvityksessä lähes kaikki vastaajat painottivat säännöllisen ja hyödyllisen työn tekemisen merkitystä (Oksman 2011, 29 - 30).

Kun aamulla heräät, ja oot sitten hereillä koko päivän. Silloin on pakko olla, kun tekee duunia. M50

No kyllä se nyt on sillä tavalla [vaikuttanut], että vähän on tuonut säännöllisyyttä elämään, että aikaisemmin sitä makas puoleen päivään ja sitten lähti kaupungille ihmettelemään. M38

Ei ole hyvä jäädä kotiin, että se on mulle myrkkyä. Mä alan turhautumaan, niin sitten menee päivärytmit ja unirytmät sekaisin, että valvoo yöt ja nukkuu päivät. Kun eipä siinä olisi sitten ollut paljoo muutakaan, kun miltei kaikki kaverit on töissä, tai onkin, että ois sitten ollut päivät aika yksinäistä, eikä mitään tekemistä, niin sitten kattoo yöt telkkaria, ja päivät nukkuu. Alkaa sitten illalla heräilemään, kun kaverit tulee töistä, ja sitten tapaa heitä. M30

Tää on jonkinlaista työtä, että saa tehdä jotakin kuin että jää taas kämpille sängyn pohjalle. M40

4.4.3 Tiedon lisääntyminen

Työtoiminnan edetessä asiakasta ohjaavat työntekijät saavat ohjausta helpottavaa tietoa asiakkaasta, hänen vahvuuksistaan ja mahdollisista ongelmakohtista. Yksi työtoiminnan tärkeä merkitys on kuitenkin myös se, että asiakas itse saa uutta tietoa itsestään. M40 on huomannut psyyken parantumisprosessin olevan käynnissä kolmen vuoden työtoiminnan aikana, vaikkakin paraneminen ollut hitaampaa kuin hän aluksi ajatteli. Kuitenkin tällaisen prosessin havainnointi auttaa uskomaan, että paraneminen jatkuu tulevaisuudessakin ja että työtoiminnan ja muun avun piirissä kannattaa jatkaa.

Mä olen yrittänyt mieltä ja kattoo itseni kanssa, että kuinka paljon tässä on sitten parantunut. Sanotaan, että se prosessi on käynnissä, mutta se on hitaampaa kuin mä luulin. Se voi olla mahdollista, että mä tulevaisuudessa pystyn tekemään ihan normaalia työtä, mutta se kehitys

on ollut hitaampaa kuin mä luulin. Mutta oon kyllä mennyt ihan selkeesti eteenpäin. Eri työtehtävät ei ole ahdistaneet enää niin paljon, että on ollut helppoa lähteä tekemään hommia ilman, että se ahdistaa tai tuntuu vaikealta. M40

4.5 Siirtyminen avoimille työmarkkinoille

Haastatelluista 25 henkilöstä viisi työskentelee jo nyt tuetusti normaalissa työsuhteessa. Kaikki heistä haluavat myös jatkossa työskennellä normaalissa työsuhteessa, kahdella on tavoitteena työllistyä jatkossa muualle kuin nykyiseen paikkaan.

Viidestä SHL 27 d §:n mukaisessa työsuhteisessa työssä työkeskuksessa työskentelevästä kaksi haluaa jatkossa työllistyä normaaliin työsuhteeseen, toinen heistä kokoaikaiseen työhön ja toinen osa-aikatyöhön. Kaksi haluaa pysyä nykyisessä työssä, ja yksi ei osaa ottaa kantaa muualle työllistymiseen, koska siitä ei ole ollut puhetta.

Työtoiminnassa olevista 15 henkilöstä seitsemän pitää työllistymistä avoimille työmarkkinoille periaatteessa mahdollisena, heistä kolme ajattelee työllistymisen olevan mahdollista koulutuksen tai oppisopimuskoulutuksen kautta. Työtoiminnassa olevista viisi sanoo suoraan, ettei halua työhön avoimille työmarkkinoille. Loput kolme eivät vielä osaa sanoa, haluaisivatko joskus työllistyä avoimille työmarkkinoille.

SHL-toiminnassa (SHL 27 d § tai e §) olevista 20:stä asiakkaasta kahdeksan pitää siis avoimille työmarkkinoille työllistymistä ainakin periaatteessa mahdollisena ja seitsemän ilmoittaa suoraan, ettei halua työllistyä avoimille työmarkkinoille. Loput viisi eivät vielä osaa sanoa, haluaisivatko joskus työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Yksikön tavoitteet näkyvät varsin suoraan myös haastateltujen suhtautumisessa eteenpäin siirtymiseen. Niiden yksiköiden asiakkaat, joissa työllistymistavoite on lausuttu julki, pitävät kysymystä etenemisestä luonnollisena ja ovat myös itse pohtineet sitä. Sen sijaan useimmat sellaisten yksiköiden asiakkaat, joissa tavoitetta ei ole selkeästi asetettu, eivät ole etenemistä edes ajatelleet.

Oli työmarkkinoille siirtyminen sitten tavoitteena tai ei, useimmat haastatellut kokivat kynnyksen työsuhteeseen työhön hyvin korkeaksi.

Niitä hommia on kuitenkin niin vähän, enkä mä mihinkään konttoriin halua. M50

Mä olisin ollut valmis täältä [työkeskuksesta lähtemään], jos olisi ollut vaikka sellainen työnantaja, joka tätä teollista kokoonpanohommaa, tai jotain simppeä, että mitä simppeä homma, niin sitä vähemmän stressiä. Että sellainen mulla oli mielessä sinä aikana, kun mä olin täällä [työkeskuksessa]. M32

Mielenterveysongelmien näkökulmasta siirtyminen suojatusta työtoimintaympäristöstä täysiaikaiseen tavalliseen työsuhteeseen nykyisine tuotantovaatimuksineen tai normaaliin koulutukseen tuntui monesta haastatellusta ylittämättömän vaikealta.

Mitä enemmän sitten itsensä kokee, että nyt vois jotain yrittää semmoista pientä, niin siinä sitten rupeaa pelkäämään sitä, että on joko täysin työkyvytön tai työkykyinen, että ei ole sellaista, että on joku 15 prosentin työkyky. Tai siis silleen, että tekisi jotain kaksi ja puoli tuntia niin sanottua oikeeta työtä kolme kertaa viikossa niin kuin mä olen nyt täällä sen kaksi ja puoli tuntia päivässä kolme kertaa viikossa. M31

Kun hyppäys on liian suuri, epäonnistuminen voi aiheuttaa turhan taantuman työkyvyssä.

Toisaalta sitten joskus toivoo, että jos jotain erilaista sitten sais. Mutta sitten se erilainen taas nousee monta pykälää, ja vaativuustaso nousee, että se ei ole niin, että seivataan tilanne ensin, ja sitten jos alkaa mennä pahaksi, niin sitten ladataan se edeltävä tilanne, että se ei ole ihan sellaista. Se on vaan, kun tässä mieltii, että mitä tässä on ollut näitä koulukokeiluja, niin siitä on mennyt sitten pitkäksi aikaa niin huonoon kuntoon, kun tavallaan on ymmärtänyt, että on epäonnistunut. Kyllähän se miestä syö, ja mullahan nyt on sen kanssa suuri ongelma, että ei sais liian raskaasti ottaa sitä, mutta kyllä se ihmisarvo on aika tiukkaan laitettu nykyään siihen. M31

Myös huonot kokemukset aiemmissa työpaikoissa voivat nostaa rimaa palata työelämään.

Mä aloin miettimään, että olisko minusta, että mä saisin tonnin enemmän kuussa rahaa, että se on aika iso juttu. Mutta kun mä en tiedä, että minkälaista se nyt on, kun työtahti on kiristynyt. Mä en välttämättä pysyis vielä mukana, kun on kaikki uudet tietokoneohjelmat. Sitten, kun mä olen hirveän herkkä kritiikille, niin sieltäkö tulis jotain, kun ihmiset on väsyneitä ja stressaantuneita, niin en mä sellaiseen kidutukseen lähtisi. Kyllä mä ihan tarkkaan mieltisin, jos edes joku sellainen puolpäiväinen homma olisi ehkä. N48

Ikääntyvät henkilöt ovat kokeneet, että myös ikä on este työllistymiselle.

Neljä vuotta sitten mä yritin saada siivoustöitä, mutta ne katto jo silloin mut liian vanhaksi. Mä oon kauheen reipas ja nopea, kun mä teen töitä, mutta eihän ne sitä tiennyt. Ne kattoo vaan, että kun on 60 täyttänyt, niin se on ihan ikäloppu. N65

Avoimille työmarkkinoille siirtymisessä voi pelottaa myös työtehtäviin liittyvä vastuu ja sen mahdollisesti aiheuttama stressi ja vaikutus mielenterveyteen. Hoitoalan töistä haaveileva M31 kuvailee:

Näitä töitä mä en vie kotiin, että näitä mä en mieti, että voi hitsi, kun mä nyt pakkasin niin huonosti sen yhden sytkärin. Mut tuolla sitten, kun ihmiset on vastuulla, niin mieltii noita elämäntilanteita ja tragedioita, ja sitten alkaa miettimään sitä, että laitoinko mä nyt kaks millilitraa liikaa sitä sinne vai enkö laittanut. M31

Myös eläkkeen menettämisen pelko nostaa siirtymäkynnystä; harva haastateltu haluaa riskeerata toimeentuloaan. Pelko toimeentulon heikentymisestä on tullut esiin myös aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa on selvitetty työkyvyttömyyseläkkeen saajien kokemuksia ja halua työllistyä. (Gould et al. 2010).

Korkeakouluopintoja suorittanut, työsalin työtoimintana alihankintatöitä tekevä M48 kokee nykyisen asemansa turvattuna ja eron työtoiminnan joustavuuden ja työelämän oletetun joustamattomuuden välillä liian suureksi.

Mikä siinä, jos joku lepposa työ sopis. Eihän sekään mikään mahdoton ajatus olisi, että paremminhan mä sillä pärjäisin kuin tuolla eläkkeellä. Mutta siinä on se eläkkeen menetys sitten pelkona. Se on näköjään silleen, ettei sitä saa osittain siirtyä. Sen menettää heti, ja jos saa fudut jostakin, niin joutuu työkkärin rahoille, mikä on taas vähemmän kuin eläke. M48

Koska asiakkaat kokevat monella tavalla kynnyksen työmarkkinoille korkeaksi, tulisi palveluissa kiinnittää huomiota tuon kynnyksen madaltamiseen esimerkiksi ohjauksen tai muun tuen keinoin. Monissa hankkeissa sekä palveluissa, joissa tuki on rakennettu yksilöllisesti ja joustavasti tukemaan siirtymävaiheen lisäksi työssä pysymistä, on saatu hyviä kokemuksia. Hyvänä esimerkkinä tästä on Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu.

4.6 Tarve työllistymistä tukevien palvelujen joustavuudelle

Henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen lisäksi kynnystä siirtyä avoimille työmarkkinoille näyttävät madaltavan palvelun joustavuus ja innovatiiviset siirtymävaiheen ratkaisut esimerkiksi työsalitoiminnan ja tuetusti normaaliin työsuhteeseen tapahtuvan työllistymisen välillä. Sopiva siirtymävaiheen ratkaisu voi olla esimerkiksi muutaman tunnin tai päivän asteittain lisääntyvä viikoittainen työkokeilu oikeassa työpaikassa tai koulussa niin, että muun ajan voisi olla tutussa ja turvallisessa työkeskuksessa.

M61 onnistui saamaan työkokeilun kautta osa-aikaisen työn.

Vuodenvaihteessa käytiin [työsalin työnjohtajan kanssa] kattomassa. Sit mä tein sitä muutama päivän siel, kokeilin. Sit jos ei se ois sopinu mulle, mä oisin saanu lopettaa heti. Mut sitten mä halusin jatkaa, ja se kävi se homma, niin mä oon jatkanu siel sitte. M61

Haastattelujen perusteella erityisesti mielenterveyskuntoutujalle palvelun joustavuus on tärkeää. M31 kaippaa enemmän väliportaita työelämään siirtymisessä.

Hyvinhän niitä on näitä palveluita kuntoutujille, kuten mä käytän sanontaa basic-taso, mutta sitten jos haluaa kohota seuraavalle askeleelle ja yrittää takaisin kohti työelämää, niin se on tosi vaikeeta, että ei oikein ole niitä väliportaita. Enemmän vois olla tällaista ensiksi työkokeiluja ja semmoista pienimuotoista. M31

Palvelun tulisi myös kyetä tunnistamaan osatyökykyisyyden erilaiset muodot. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujalla voi olla sellainen vaihe elämässään, toipumisprosessissaan tai sairaudessaan, että hän kykenee olemaan tietyn ajan täysipainoisesti työelämässä ("joutuu vähän pinnistämään" M31), mutta tarvitsee sen jälkeen "hermolomaa", jonka jälkeen taas jaksaa olla tietyn ajan työelämässä. Tällaiseenkin tilanteeseen pitäisi järjestelmässä olla joustavuutta niin, että työnteko olisi aina kannattavaa eivätkä siirtymävaiheet aiheuttaisi taloudellisia riskejä.

M31 kuvaa toiminnan joustavuuden merkitystä mielenterveyskuntoutujalle:

Täällä ymmärretään, että aamulla voi olla ihmisen vaikea tulla töihin, että joko lääkkeet vetää niin sippiin aamusta tai tulee joku pelkotila tai jotain muuta. Tai sitten, jos tulee ylipäätänsä huono olo täällä, niin sitten sitä ymmärretään, että silloin sille asialle sitten tehdään jotain, eikä vain hymistellä, et siinä mielessä tää on hyvä juttu, että sais olla enemmänkin. M31

M38:n kohdalla työllistämispalvelu on toiminut joustavasti: työtä avoimilla työmarkkinoilla on kokeiltu, paluu työkeskukseen on ollut mahdollinen, ja jatkosuunnitelmat on tehty.

Siellä [avoimilla työmarkkinoilla] tuli seinä vastaan, kun sinne tuli sellainen työtehtävä, jota mä en pystynyt hoitamaan heidän mielestään tarpeeksi nopeasti. Siihen asti oli kaikki mennyt ihan loistavasti. Ja nehän sanoivat mulle ne työnantajat, että sä olet paras työntekijä, mitä heillä on ikinä ollut. Sitten mä kävin lekurilla, ja yritettiin löytää apuvälineitä, että millä mä olisin voinut jatkaa siellä, kun ne yritti taistella niin pitkään kuin mahdollista, että ne ois saaneet pitää mut siellä. M38

Työn saanti ja sen menettäminen olivat M38:lle tunteikkaita hetkiä.

Meinas itku päästä, että ei ole ikinä käynyt niin, että 35-vuotias mies melkein porajaa, kun kuulee, että on mahdollisuus tehdä töitä jossain. Siksi mä olinkin niin helvetin pettynyt siihen, että se tie nousi pystyyn, kun se oli mun ainoa, ensimmäinen ja luultavasti viimeinen työpaikka, minkä mä saan vapailta markkinoilta. Se oli todella kova pettymys, koska mä olin laskenut tulevaisuuteni siihen, että mä olen eläkeikään asti siellä. M38

M38:n kuvailema työn päättyminen avoimilla työmarkkinoilla kertoo Soininvaarankin (2010) mainitsema ongelmasta: työmarkkinoilla voi Suomessa olla täystehoisesti osa-aikaisesti, mutta ei puolitehoisesti kokoaikaisesti. Tosin M38:n tapauksessa voi olla kysymys myös siitä, että tehtävässä tosiaan olisi vaadittu enemmän nopeutta työn luonteen vuoksi.

Työmarkkinoiden joustamattomuus on varmasti yksi syy siihen, että kynnystä työmarkkinoille pyritään madaltamaan palkattomalla avotyötoiminnalla. Moni avotyötoiminnassa oleva tottuu työelämässä olemiseen, ja kynnys siirtyä työsuhteiseen työhön on monesti matalampi kuin työsalissa työskentelevälle. Ongelmana on kuitenkin se, että työnantajilla ei aina ole todellista halua tai mahdollisuuksia palkata avotyötoiminnassa olevia työsuhteiseen työhön. Avotyötoiminnassa oleva M30 kuvaa ongelman tiivistetysti: "ei ole resursseja, et se on yhdistys, mikä sitä pyörittää".

4.7 Ohjaus

Ohjauksesta kysyttäessä suurin osa haastatelluista kuvasi työtehtävien ohjausta. Eteenpäin avoimille työmarkkinoille suuntaavan ohjauksen mainitsivat vain ne harvat, jotka sellaista olivat saaneet sekä ne, jotka olivat työllistyneet työsuhteiseen työhön tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Useimmille eteenpäin ohjaus oli kuitenkin varsin kaukainen asia.

Ei, ei pahemmin [ole keskusteltu tavoitteista tai toiveista], että talven aikana on ollut jotain pientä, mutta ei mitään sellaista pahempaa, tai syvempää keskustelua olla käyty. M38

Sanotaan näin, että ei ne aloita sitä keskustelua, mutta jos mä aloitan, niin kyllä ne kuuntelee. Just [ohjaajan] kanssa juteltiin tuossa, ja mä kerroin siitä [toisesta työllistämispalvelusta], niin se sano, että ilman muuta, että ota hyvissä ajoin yhteyttä. N48

Työnhaku ei ole silleen tullut puheeksi. M48

Niissä työllistämisyksiköissä, joissa eteenpäin siirtyminen on palvelun tavoitteena, haastatellut osasivat myös kuvata siihen liittyvää ohjausta.

Kyllähän me [työvalmentajan] kanssa käydään näitä työhön tähtääviä keskusteluja. Ja sitten ollaan vähän tuota CV:tä katottu ja sitten mietitty, että mitä paikkoja vois olla niinkö harjoittelun kohteena...[työvalmentaja] on yleensä ottanut itse yhteyttä sinne harjoittelupaikkaan ja kysynyt, että saako tulla. M40

[Työvalmentaja] sen [avotyötoiminta-] paikan hommas, ja hän kävi sitten siellä paikan päällä katsomassa, että miten se homma luistaa...oli se ihan hyvä juttu, että kun [työvalmentajalla-kin] on niin laaja kokemus eri töistä, niin se osas antaa hyvin palautetta. M40

Kyllä se [työhönvalmentaja] sellaista keskusteluapua antaa...tarpeen mukaan. Kyllähän me näistä työasioista keskustellaan... kyllä me ollaan siitäkin [tulevaisuudesta] puhuttu. [aiemmin haastattelussa M30 on kertonut, että hän toivoo pääsevänsä opiskelemaan kone- ja metallialaa]. M30

Jos eteenpäin työelämään suuntaaminen ei ole palvelun selkeänä tavoitteena, asiakas ei välttämättä tiedä, mitä siihen tavoitteeseen pyrkivä ohjaus voisi olla eikä osaa sitä siksi kaivatakaan. Monet haastatellut eivät koe tarvitsevänsä muuta ohjausta kuin tarvittaessa apua työtehtävien suorittamiseen.

En mä tarvi niitä, että kyllä kai se [kuntoutusohjaaja] tulee kysymään, jos tarvii jotain. M50

En mä omasta mielestäni siinä silleen apua tarvi, että kyllähän mä pystyn ihan itsekin. M38

No aluks mun piti opetella noita töitä, mutta nyt ne luistaa itestään, että en tarvitse mitään ohjausta pahemmin. Tukea, no en mä tarvitse mitään tukeakaan, kun mä olen niin hyvässä kunnossa. N65

No kyllä saan, jos mä tarvin, mutta mä pyrin hoitamaan kuitenkin kaikki asiat ite. M38

Eteenpäin siirtymisen tavoitteen puuttuminen voi johtaa siihen, että asiakas kokee olevansa itse syyllinen siihen, ettei pääse etenemään.

Se on vain siitä asenteesta kiinni, että asenteesta kysymys, siitä omasta. Sehän on silleen omalakin kohdalla, että ei saa lannistua, että pitää kokeilla vaan. M43

Yksikön reflektointikäytäntöjen heikkous tai jopa puuttuminen puolestaan voi johtaa siihen, että kauan aikaa sitten annettu yksittäinen arvio muuttuu lopulliseksi totuudeksi, ja asiakas sisäistää elämäntätöisen työsaluoransa.

Ehkä oisin aikoinaan kymmenen vuotta sitten [toivonut eteenpäin ohjausta]. Silloin psykiatri sanoi, että susta ei ole kuin amerikkalaisen jalkapallon pelaajaksi, niin se oli sellainen...Ois ehkä vielä voinut olla vielä säänsiiä, kun oli nuorempi ja ois oppinut nopeammin uudet asiat ja noin. Tässä kuule rupeaa tää ikä tuppaamaan päälle, että ihan näin. M48

TE-toimiston 27 vuoden takainen arvio M43:n liikuntavamman vaikutuksesta työkykyyn oli lähtökohdana M43:n pitkälle työsaluoralle. M43 ei ole sen jälkeen käynyt TE-toimistossa tai hakenut muita töitä, vaikka hänellä on edelleen haaveena mm. taksikeskustyö. Työkeskuksessa ei myöskään ole liiemmin ohjattu hakeutumaan eteenpäin.

Mun suurin toive oli päästä tuonne sähköpuolelle, et kouluttautumaan siihen. Kun mua kiinnostaa kaikki nuo sähköön liittyvät korjaustyöt, mutta kun nuo vetos tuolla, että siinä on paljon sellaisia hommia, että joutuu kiipeämään pylväisiin ja muuta, mutta en mä sellaista työtä ollut ajatellutkaan. Mutta just tuollaisia kodinkoneita ja muita olisi ollut kiva rakennella, mutta se romahti sitten siihen, kun ne sano, että ei susta ole. Tietenkin kaduttaa nyt, ettei sinne sähköalalle yrittänyt päästä, mutta nyt se alkaa olla jo liian myöhäistä, kun tuota ikää on jo sen verran. M43

4.8 Työllistymisen onnistuu tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella

M26 kuvaa, kuinka pääsi työvalmentajan tuella työsuhteiseen työhön tavalliselle työpaikalle.

[Työvalmentajan] kanssa alettiin vähän kättelemään noita työpaikkoja. Mä en muista, että kauan siinä sitten meni, mutta hän hoiti kyllä niin hienosti ne asiat. Ja ilman sitä en olisi varmasti saanut sieltä koskaan työpaikkaa. Sitten [työvalmentaja] sai mut tuossa viime kesänä sovittua sinne, että mä kävin päivän tutustumassa hommiin ja kokeilemassa ns. varastokeräilyä

ja just harjojen tasaamista, että just sitä hommaa, mitä siellä vieläkin tehdään. Silloin sitten sain annettua hyvän kuvan itsestäni, mutta ne sano sitten, että ne ei voi luvata mitään, et aika näyttää, että mitä käy. Silloin niillä ei ollut vielä mahdollisuutta ottaa hommiin. Mutta sitten menttiin elo-syyskuuta viime vuonna, niin [työvalmentaja] soitti mulle, että sieltä oli tullut puhelu, että ihan lähiaikoina heillä olisi sitten mahdollisuus ottaa töihin. Ja periaatteessa sen olisi pitänyt alkaa jo syyskuussa, mutta se veny jostain syystä... tai siitä syystä, että sieltä yhden piti lähteä pois, mutta se ei sitten vielä lähtenytkään, et se lähti sitten vasta marraskuussa. Ja sitten se meni sinänsä hyvin, että mä en olisi pystynyt aikaisemmin aloittamaan, kun mulla oli silloin pieni korjausleikkaus syyskuussa. Ja sitten meni kuukaus tai parikin. Sitten sieltä tuli puhelu, että marraskuun lopusta lähtien vois sitten aloittaa, että mä olin kaks viikkoa ennen kuin se 30.11. tuli, että ihan palkattomassa työssä siellä pari viikkoa. Mä olin siellä vähäsen antamassa näyttöjä, että sain sitten kuulla sen jälkeen, että olis sitten työpaikka vapaana siellä, ja sitten työsopimus toistaiseksi. Kyllä oli niin hyvä fiilis, että ilman tätä toimintaa, ja ilman [työvalmentajan] apua ja tukea, niin ei olisi varmasti toteutunut. M26

Työvalmentajan tuki on tärkeää myös työllistymisen jälkeen.

Joo, että [työvalmentaja] on sanonut, että se voi niin kauan jeesata ja käydä moikkaamassa työpaikalla kuin haluan. Ja kyllä se on nyt käynyt siellä niinkö kuukaudessa pari kertaa kattelomassa ja vähän tekemässä töitä yhdessä mun kanssa ja puhumassa, että kyllähän mä saan koko ajan sitä. En mä sitten tiedä, että tarvisko tukea, mutta kiva aina jutella [työvalmentajan] kanssa ja kertoa, että kuinka on mennyt. Ja on aina kiva nähdä, ja varmaan pitkän aikaa vielä silleen, että mulle käy erinomaisesti, että se käy siellä työpaikalla ja jutellaan. Kyllähän meillä on aina niin hyvät keskustelut, että siitä tulee hyvä mieli, että vois sanoa, että se aina kyllä antaa...miten mä sen sanoisin..no onhan se sitten sellainen tuki ja turva, jos hommat menee jotenkin huonompaan suuntaan, niin vois sitten [työvalmentajan] kanssa puhua, ja ihan avoimesti aina puhutaankin. M26

Kun nyt [työvalmentajan] kanssa aloitettiin yhteistyö ja sain tuon duunin, niin se tavallaan kruunas kaikki, mitä on tällä päihteettömyydellä saavuttanut. Ja sitten on muut asiat hyvin, kaikki asiat hyvin ja skitsofreniahoido on mennyt hyvin. Ja sitten tosissaan tuntuu, että tuo [työvalmentaja] on tehnyt niin kovasti duunia sen eteen, että saisin duunia jo sitä [nykyistä työpaikkaa] ennenkin joitakin muita paikkoja. M26

M26:lle tarjottiin myös työtoimintaa.

Mä en sitten hakenut sitä, koska mä hain ihan palkallista työtä. Siellä käytiin sitten ja saatiin tietää, että se ei ollut ihan sitä, mitä toivoin. M26

Myös N40 on työllistynyt työvalmentajan tuella normaaliin työsuhteiseen työhön. Työvalmentaja käy N40:n työpaikalla kerran kuukaudessa; tunnin – puolentoista tunnin mittaisissa tapaamisissa he siivoavat yhdessä keittiötä ja vaihtavat kuulumisia. N40 kokee käynnit tärkeiksi; hän kertoo, että hän

voi työvalmentajan kanssa käsitellä työssä esiintyneitä ongelmia ja saada tietoa mm. tulevista koulutuksista.

Myös M22 kokee, että tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella on ollut ratkaiseva merkitys työn saannissa. Kuurouden vuoksi omatoiminen työnhaku oli hankalaa: hän oli yrittänyt saada töitä lähettämällä sähköpostilla työhakemuksia, mutta sillä tavalla töitä ei ollut löytynyt.

Kysymykseksi jää, kuinka moni työllistymiseensä tukea tarvitseva vammainen tai pitkäaikaissairas henkilö pääsee tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelujen piiriin. Työhönvalmentajan tuella työpaikan saanut M26 vetää yhteen tämän pohdinnan:

Jos ajatellaan, että mun ois ite pitänyt löytää tää paikka tai nää palvelut, niin en ois välttämättä löytänyt. En tiedä sitten, että missä neuvotaan, että puhutaanko työkkärissä tämmöisestä ollenkaan vai onko se vain omalla kohdalla, että en tiennyt, että tällaista on olemassa. Mutta just että sellaiset ihmiset, joilla on samanlainen tausta kuin mulla, jotka on vaikeasti vammautuneita tai joilla on vaikeaa työelämään päästä, niin tietysti se ois hyvä, että ihmiset tietäisivät tällaisesta. Omalla kohdalla mä en tiennyt, että tällainen järjestelmä on olemassa. Mutta jos sitten, mitä ajattelee näiden palvelusta ja toiminnasta, niin ihan uskomattoman hienoa työtä, että oon kyllä todella tyytyväinen. M26

5. POHDINTAA

5.1 Työhönvalmennus ratkaisuna

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on sekä tämän tutkimuksen että aiempien selvitysten (mm. Ylipaavalniemi, 2001) perusteella selvästi tehokkain keino työllistää vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö avoimille työmarkkinoille. Askel-kunnissa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen menetelmien käyttö sosiaalihuoltolain mukaisena työllistymistä tukevana toimintana on asiakasmäärällisesti pientä, mutta erittäin tuloksellista. Työtoiminnassa ja työtoiminnalta näyttävässä työsuhteisessa työsalityössä on vastaavasti paljon asiakkaita, mutta avoimille työmarkkinoille ei niistä juuri siirrytä.

Sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaisena työllistymistä tukevana toimintana tuetun työllistymisen työhönvalmennusta käytetään hyvin vähän; Kuntakyselyssä vain noin viidennes kunnista mainitsi työhönvalmennuksen tai vastaavanlaisen palvelun osana SHL 27 d §:n mukaista toimintaa. Näyttäisi siltä, että palvelu koetaan kalliiksi verrattuna työkeskusten kaltaisiin massapalveluihin, koska yksilökohtainen ohjaus vaatii hetkellisesti enemmän henkilöresursseja. Vähänkään pidemmällä aikajänteellä tuetun työllistymisen työhönvalmennus tulee kuitenkin edulliseksi, kun palvelun tuloksena yhä suurempi osa vammaisista ja pitkäaikaissairaista henkilöistä sijoittuu työelämään. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on myös tutkitusti kunnalle ja erityisesti koko julkiselle sektorille taloudellisesti kannattavaa toimintaa (Ylipaavalniemi 2005).

Sosiaalihuoltolain mukainen työllistämistä tukeva toiminta (SHL 27 d §) järjestetään tyypillisimmin työsuhteisena työnä erilaisissa työllistämisyksiköissä (Kuntakysely 2010). Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tehokkuuden valossa tällainen työkeskuksissa toteutettava työsuhteinen työ näyttää kuitenkin enemmän työtoiminnalta – josta vain maksetaan useimmiten työkeskuksia koskevan työehtosopimuksen mahdollistamaa hyvin minimaalista palkkaa – kuin työllistymistä tukevalta toiminnalta. Toki tällaisia kaupungin matalan kynnyksen työpaikkoja erilaisista työkyvyn rajoitteista tai pitkittyneestä työttömyydestä ja sen seurauksista kärsiville ehdottomasti tarvitaan, mutta niiden nimeäminen työllistymistä tukevaksi toiminnaksi – tietäen, mitä se parhaimmillaan voi olla – luo myös harhaista kuvaa kuntien todellisesta panostuksesta asiaan.

Askel-kunnissa esimerkiksi vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistäjäksi nousee Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelu. Palvelussa työskentelee kymmenen työvalmentajaa, joiden tuella tavallisessa työyhteisössä työsuhteisessa työssä oli marraskuun 2009 lopulla 36 palveluun sosiaalihuoltolain perusteella tullutta henkilöä. Myös Espoossa ja Vantaalla tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on tarjolla. Vantaan Tuupakan työkeskuksen neljän työhönvalmentajan tuella normaalissa työsuhteessa oli kyselyhetkellä 31 henkilöä. Espoossa puolestaan esimerkillinen toimija on kaupungin Työhönvalmennuskeskus, jonka ammattitaitoisen työhönvalmentajan asiakkaista sosiaalihuoltolain mukaisessa toiminnassa oli kyselyhetkellä viisi mielenterveyskuntoutujaa. Myös Autismissäätiön työhönvalmennus, joka osaa ottaa erityisryhmän piirteet huomioon, on esimerkillistä, mutta TE-hallinnon asettaman määräaikaaisuuden vuoksi sen ei voi odottaa olevan riittävän tuloksell-

lista. Niemikotisäätiön mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusyksikön toiminta on niin ikään esimerkillistä, mutta minimaalisen rahoituksen vuoksi sekin pystyy vastaamaan vain hyvin pieneltä osin mielenterveyskuntoutujien suureen työhönvalmennustarpeeseen.

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelussa asiakkaalla on oma henkilökohtainen työhönvalmentaja, joka tukee häntä työllistymään palkkatyösuhteeseen tavalliselle työpaikalle. Tuki on intensiivistä sisältäen mm. yhteistyötä asiakkaan muun tukiverkoston kanssa ja rinnalla kulkemista mm. TE-toimistojen palveluissa. Henkilökohtaisen asiakastyön lisäksi olennainen osa työhönvalmentajan työtä on yrityksiin suuntautuva markkinointi ja yrityksissä tapahtuva työhönvalmennus. Nykyisillä työmarkkinoilla on jo nyt hyviä esimerkkejä räätälöidyistä työpaikoista, joissa vammaiset ja pitkäaikaissairaat kykenevät työskentelemään tehtävään nähden täydellä tuottavuudella.

5.2 Työtoiminnan merkityksiä

Kaikki haastateltavat kokivat toiminnan itselleen tärkeäksi. He antoivat työlle tai työtoiminnalle monenlaisia myönteisiä merkityksiä liittyen sosiaaliseen kanssakäymiseen, tekemiseen sinänsä, henkiseen hyvinvointiin, päivä- tai elämänrytmiin, rahaan, hyödyllisyyden ja tärkeyden kokemuksiin, fyysinen kunnon ylläpitämiseen jne. Ennen kaikkea haastateltavat kokivat tärkeäksi, että on olemassa paikka, minne mennä. Tämä toi kokemuksen turvallisuuden tunteen lisääntymisestä ja omillaan pärjäämisestä. Mielenterveyskuntoutujien osalta toiminnan vaikutukset lisäävät psyykkistä vakautta ja lieventävät mielenterveysongelmien oireita. Monen liikuntavammaisen kohdalla työtoiminta ylläpitää tai parantaa psykososiaalisen toimintakyvyn lisäksi myös fyysistä toimintakykyä.

Työtoiminnan moninaiset myönteiset vaikutukset asiakkaiden elämään nousevat esiin myös Helsingin työhönkuntoutusyksikön sosiaalisen työllistämisen selvityksessä (Oksman 2011). SHL-toiminnassa olevien päihteiden käytön aiheuttamat haitat ovat vähentyneet, velkoja on pystytty hoitamaan, ja taloudellinen tilanne on kohentunut. Itsevarmuus, omanarvontunne ja usko tulevaisuuteen ovat lisääntyneet ja fyysinen voiminta parantunut. Lähes kaikki vastaajat painottivat säännöllisen ja hyödyllisen työn tekemisen merkitystä ja työyhteisöä (Oksman 2011, 29 - 30).

Työsalimuotoista tai ryhmässä toteutettavaa työtoimintaa puolustaa se, että ryhmä sinänsä antaa toiminnalle lisäarvoa. Avotyötoiminnassa olevalla on vaara jäädä työyhteisössä yksin, kun taas ryhmässä tapahtuva toiminta varmistaa sen, että ympärillä on samassa tilanteessa olevia ihmisiä, joiden kanssa on helpompaa kommunikoida omista vaikeistakin asioista, kun tietää muillakin olevan ongelmia tai rajoituksia, eikä tarvitse esittää urheaa tai jotain muuta kuin on yrittäessään päästä mukaan tavallisen työyhteisön keskiverron määrittämään vuorovaikutukseen. Myös Helsingin työhönkuntoutusyksikön sosiaalisen työllistämisen selvityksessä vertaistuki nousi esiin SHL-työtoiminnan vahvuutena: sosiaaliaseman työntekijät pitivät työtoiminnan hyvänä puolena yhteenkuuluvuuden edistämistä (Oksman, 2011, 36).

Yksi työtoiminnan kuntouttava elementti voi olla se, että toiminnassa olevat kokevat tekevänsä oikeaa työtä. Helsingin työhönkuntoutusyksikön sosiaalisen työllistämisen selvityksessä ilmeni, että SHL-

toiminnassa olevat asiakkaat arvioivat työkykynsä varsin hyväksi, mikä kertoo selvityksen toteuttaneen Ilkka Oksmanin mukaan siitä, että työhönkuntoutuksessa sosiaaliseen työllistämiseen osallistuvien henkilöiden työtehtäviä on helpotettu monilla tavoin ja heidän henkilökohtaiset kykynsä on myös huomioitu. Lisäksi työnjohdon työote on tietoisesti asiakkaita vahvistava siten, että työtehtävien sopeuttamista ei korosteta. Asiakkaat kokevat olevansa työssä eivätkä toimenpiteessä, ja erityisesti tämä korostuu SHL 27 d §:n mukaisen työsuhteisen työn kohdalla. Se, että asiakkaat ilmoittavat kyselyssä työkykynsä suhteellisen hyväksi, saattaakin Oksmanin mielestä kertoa enemmän hyvästä ja vahvistavasta työtoteesta työpaikoilla ja oikein sovitetuista työtehtävistä kuin asiakkaiden todellisesta työkyvystä (Oksman 2011, 22).

Myös tämän selvityksen haastatteluissa monet pitkään SHL 27 d §:n mukaisessa työsuhteisessa työsalisyössä työskennelleet – joista osa on aikoinaan aloittanut invalidihuoltolain mukaisessa suojatyössä – kokevat jo nyt olevansa työssä vapailla työmarkkinoilla, joten puhe eteenpäin siirtymisestä ei ole heille relevanttia.

5.3 Ohjaus eteenpäin

Haastatteluissa ilmeni, että monet työsaleissa työtoiminnassa olevat ovat varsin tyytyväisiä tilanteeseensa. He haluavatkin olla siellä missä ovat, eikä heillä ole suuria toiveita päästä muualle, melkein päinvastoin: paikka tuntuu saavutetulta edulta, josta ei haluta luopua. Monille eteenpäin meneminen näyttää hyvin kaukaiselta asialta.

Haastateltujen suhtautuminen eteenpäin siirtymiseen korreloi yksikön tavoitteenasettelun kanssa. Niiden yksiköiden asiakkaat, joissa työllistymistavoite on lausuttu julki, pitävät kysymystä etenemisestä luonnollisena ja ovat myös itse pohtineet sitä. Sen sijaan useimmat sellaisten yksiköiden asiakkaat, joissa tavoitetta ei ole selkeästi asetettu, eivät ole etenemistä edes ajatelleet.

Toiminnan tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus on siis oleellisen tärkeää. Paitsi avoimille työmarkkinoille avautuvia konkreettisia väyliä, tavoitteet luovat toimintaan myös mielekkyyttä, uusia näköaloja, toivoa ja motivaatiota. Toki tavoite voi olla asiakkaan tilanteesta riippuen myös jokin muu kuin suoraan avoimille työmarkkinoille pääsy, esimerkiksi kuntoutuminen tai toimintakyvyn ylläpitäminen, mutta se olisi hyvä nostaa esiin ja sanoa ääneen, jotta toiminta olisi tavoitteen mukaista ja sitä kautta mielekästä asiakkaalle.

5.4 Palvelun joustavuus kuntouttaa

Nykyisin tarjolla olevat siirtymät voivat olla erityisesti monille mielenterveyskuntoutujille liian isoja askeleita ja haitata kuntoutumisprosessia. Sen sijaan joustavat ja innovatiiviset siirtymävaiheen ratkaisut esimerkiksi työsalitoiminnan ja tuetusti normaaliin työsuhteeseen tapahtuvan työllistymisen välillä johtavat todennäköisemmin jälkimmäisen kestävämpään toteutumiseen.

Monelle mielenterveyskuntoutujalle sopiva siirtymävaiheen ratkaisu voi olla vaikkapa muutaman tunnin tai päivän asteittain lisääntyvä viikoittainen työkokeilu oikeassa työpaikassa tai koulussa niin, että muun ajan voisi olla tutussa ja turvallisessa työkeskuksessa. Työllistämispalvelun pitäisi olla pait-si kannustava myös herkkä ja ymmärtäväinen, tunnistaa ne kohdat, joissa tilanteen rauhoittaminen on sillä hetkellä paras tapa toimia.

5.5 Eteneminen palveluissa

Otetaan esimerkiksi tyypillinen sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan ohjautuva henkilö eli mielenterveyskuntoutuja, jolle alkuvaiheessa työsalityö on juuri soveltuva palvelu. Nykyisen lainsäädännön kehikossa se sijoittuu sosiaalihuoltolain alle. Mutta mitä tapahtuu sitten, kun asiakkaan kunto kohenee, kun työsalityöskentely alkaa tuottaa tulosta? Millaiset mahdollisuudet hänellä on edetä kohti työmarkkinoita?

SHL-toiminnassa oleva mielenterveyskuntoutuja on tyypillisesti työkyvyttömyyseläkkeellä, joten TE-toimiston palveluja hänen on lähes mahdoton saada, ja myös työvoiman palvelukeskuksen ovet pysyvät häneltä suljettuina. Asiantuntevilla kunnilla ei tällaisessa tilanteessa näytä olevan muuta mahdollisuutta kuin rakentaa työnvälitystä SHL-toiminnan sisälle. Parhaassa, mutta harvinaisessa tapauksessa eläkkeellä oleva mielenterveyskuntoutuja voi siis saada henkilökohtaisen työhönvalmentajan, jolla on paljon tietoa paikallisten työmarkkinoiden tarpeista ja rohkeutta lähestyä niitä, joka tuntee TE-toimiston palvelut ja osaa hyödyntää niitä ja jolla on aikaa kulkea asiakkaan rinnalla siirtymäjaksosen yli ja pitkälle niiden jälkeenkin.

Tämän tutkimuksen osana haastatellun työhönvalmentajan (tv2) mukaan henkilökohtaiset suhteet yhteistyötahojen edustajiin ovat oleellinen osa työhönvalmentajan työtä. Hänen mukaansa ei voi yleistäen sanoa, että TE-hallinto suhtautuu tietyllä tavalla vammaisiin ja/tai työkyvyttömyysetuutta saaviin henkilöihin, vaan työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien tai sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisten kontaktien kautta myös TE-palveluja voidaan käyttää joustavasti vammaisten työllistämisen edistämiseen.

"[TE-toimisto] ei palvele [eläkkeellä tai kuntoutustuella olevia], jos ei vaadi...[osa] mun asiakkaista on saanu hyviäkin palveluita eli ovat jopa päässeet osallistumaan...atk- ja työnhakukursseille...elikkä sieltä saa palvelua jos vaatii sitä." (tv2)

Askel-kuntien osalta intensiivistä työhönvalmennuspalvelua saavat lähinnä Helsingin tuetun työllistymisen palvelun ja Vantaan työhönvalmentajien SHL-asiakkaat. Mielenterveyskuntoutujat jäävät kuitenkin tuetun työllistymisen palvelujen ulkopuolelle, ja heille työhönvalmennuspalvelua tarjoava Niemikotisäätiö joutuu toimimaan hyvin minimaalisilla resursseilla. Espoossa SHL-asiakkaille tarjottava työhönvalmennus on laadukasta, mutta asiakasmäärältään hyvin pientä.

5.6 Etenemisen esteitä

5.6.1 Eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen

Useimmat sosiaalihuoltolain mukaisissa työllistymistä tukevissa palveluissa olevat asiakkaat ovat työkyvyttömyysetuutta saavia henkilöitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja palkan yhteensovittaminen on osoittautunut ongelmalliseksi erityisesti kansaneläkkeiden osalta, joissa ei ole samanlaista osaetuuden mahdollisuutta kuin työeläkkeissä. Vammaisilla ja pitkäaikaissairaille ei useimmiten ole työeläkkeen edellyttämää työhistoriaa, joten työkyvyttömyyseläke maksetaan heille kansaneläkkeenä. Tällöin osa-aikaisen työn tekemistä rajoittaa ansaintaraja (687,74 euroa kuukaudessa), jonka ylittyessä eläkkeen maksaminen lakkaa kokonaan.

VATES-säätiön ja Mielenterveyden keskusliiton keväällä 2010 julkistama työurien pidentämistä pohdittava raportti (Ratkaisuehdotuksia työurien pidentämiseen - Työkyvyttömyysetuutta saavat työvoimapotentialina) ehdottaa Kelan osatyökyvyttömyysetuuden käyttöönottoa yhtenä keinona työurien pidentämiseksi ja työllistymisen tukemiseksi. Raportin mukaan Kelan osaetus voisi tarjota vain Kelan työkyvyttömyyseläkettä saavien ryhmässä mahdollisuuden pysyvän työllistymisen myötä siirtyä osaetuuden piiriin ja siten käyttää turvatuissa olosuhteissa osittaista työkykyään. Kelan osatyökyvyttömyyseläke lisäisi erityisesti nuorten mielenterveyshäiriöiden tai kehitysvammaisuuden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymismahdollisuuksia. Etuutta voitaisiin valmistella osatyökykyisen henkilön pitkäkestoisena työllistymisen tukena siten, että tuki olisi tarkoitettu Kelan työkyvyttömyyseläkkeen saajan perustuloksi osa-aikaisen työn ohessa. Uusi tukimuoto voisi osaltaan kehittää suomalaista työkyvyttömyyseläkejärjestelmää lähemmäksi muita Pohjoismaita (Lampinen, Varanka, Vuorela 2010, 6). Esimerkiksi Ruotsissa työkyvyttömyyseläke joustaa työkyvyn aleneman mukaan 75 %, 50 % ja 25 % ja Norjassa viiden prosenttiyksikön välein, minimissään 50 % (Hytti 2008, 28).

Sosiaalihuoltolain mukaisessa työllistämistä tukevassa toiminnassa tai työtoiminnassa oleva henkilö saa useimmiten työkyvyttömyyseläkettä (useimmiten pysyvää, joillakin osa-aikaista kuntoutustuen nimellä) ja siihen päälle pientä tuntipalkkaa (SHL 27 d §) tai työosuus-/toimintarahaa (SHL 27 e §). Tuntipalkan täytyy kuitenkin olla työehtosopimuksen mukainen, joten kun työtulojen täytyy pysyä ansaintarajojen puitteissa, viikoittaiset työtuntimäärät jäävät pieniksi, vaikka kykyä ja halua olisi enempäänkin. Mitä suurempi tuntipalkka on sitä vähemmän tunteja voi kuukaudessa tehdä. Tyypillinen työkeskuksen tuntipalkka näyttäisi olevan 4 – 5 e/h, työkeskuksia koskevassa työehtosopimuksessa alimman palkkaryhmän ohjetuntipalkka on 0,40 euroa. Avoimilla työmarkkinoilla minimituntipalkka määräytyy kulloinkin sovellettavan työehtosopimuksen mukaan, joten työkyvyttömyyseläkkeellä olevan kuukausittainen työtuntien maksimimäärä vaihtelee aloittain.

Jos henkilö kuitenkin haluaa ansaita enemmän, hänen täytyy jättää eläke lepäämään *yhdenjaksoisesti vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi* (Työhönpaluu edistämistä koskevan lain 6 §). Kyseinen laki tuli voimaan vuoden 2009 lopussa, ja esim. Kansaneläkelakiin (11.5.2007/568) se toi hieman helpotusta eläkkeen lepäämään jättämiseen: aiemmin ansaintaraja oli 588,66 euroa kuukaudessa ja lepäämään jättämisen vähimmäisaika kuusi kuukautta. Myös asumistuen osalta kyn-

nystä jättää eläke lepäämään on kyseisessä laissa madallettu niin, että eläkkeen lepäämään jättänyt rinnastetaan asumistuen maksamisen osalta eläkkeensaajaan.

5.6.2 Työnantajien tiedon puute

Selvityksen työhönvalmentajahaastatteluissa nousi selkeästi esiin se, että työnantajien tietämättömyys on suuri este vammaisten ja pitkäaikaissairaiden palkkaamiselle. Työnantajat mm. pelkäävät joutuvansa ottamaan liian suuren vastuun työllistäessään vammaisen henkilön. Mutta kun työhönvalmentaja vakuuttaa vastuun asiakkaasta säilyvän työhönvalmentajalla työllistymisen jälkeenkin ja/tai tarjoaa lyhyttä työharjoittelu- tai työkokeilujaksoa työhön soveltuvuuden testaamiseksi, moni työnantaja kiinnostuu palkkaamaan vammaisen henkilön.

”Työnantajilla on ollut harhakäsitys, että heillä yksinään on vastuu, mutta sehän ei käytännössä ole niin, vaan minä olen siellä vielä eläkekahveilla mukana. Työnantajalle on tärkeää, että on joku ihminen jakamassa sitä vastuuta, se kannattaa ihan alusta asti selventää.” (tv3)

Haastatellun työhönvalmentajan mielestä työnantajien tietämättömyys on ehkä suurin este palkkaamiselle.

”...tiedon jakaminen yrittäjille [on] iso asia / mitä mä oon käynny puhumas tuolla yrityksissä, ne on kiinnostunu sitten yhteistyöstä.” . (tv1)

Myös Pellervon taloustutkimuksen PTT:n tuoreen tutkimuksen pohdinnassa vammaisten työllistymisen haasteista todetaan, että työnantajille on hyvä tuoda esille se, että vammaisen henkilön työllistäminen ei ole niin ongelmallista, kuin ehkä luullaan. On myös tärkeää tuoda vammaisen palkkaamiseen liittyvä informaatio selkeästi esille (Laiho & al. 2010, 38).

Myös muissa tutkimuksissa (mm. Ala-Kauhaluoma M & Härkäpää K, 2006) on havaittu, että kun yksityisen sektorin työnantajat saavat tietoa, tukea ja opastusta vammaisten henkilöiden työllistämiseen ja tukimuotojen käyttöön, kynnys työllistämiseen madaltuu selvästi. Työnantajien tiedottamista vaikeasti työllistyvien työllistämiseen liittyvistä asioista olisikin syytä tavalla tai toisella lisätä. Yksi tapa on työhönvalmentajien palvelujen lisääminen – sisältyyhän työhönvalmentajien työnkuvaan myös työnantajatiedotus – mutta sen lisäksi pitäisi myös etsiä muita innovatiivisia tiedottamisratkaisuja.

Selvityshenkilö Markku Lehto (2011) ehdottaa yhtenä osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintalinjana hyvien toimintamallien kehittämistä ja tehokasta markkinointia. Työ- ja toimintamahdollisuuksien avaamiseksi tietojärjestelmän ja muun ohjauksen ja neuvonnan tulee tarjota mahdollisille työllistäjille helppo ja ymmärrettävä tapa arvioida osatyökykyisiä työnhakijoita, heidän taitojaan ja tarvittavia erityistoimia, ohjausapua sekä työkyvyn vajausta kompensoivaa tukea. Hyviä toimintamalleja markkinoidaan aktiivisesti työnantajille, joita ovat niin yritykset kuin virastot ja järjestöt. Aktiivista työpaikkojen etsintää ja siirtymävaiheen toimintatukea vahvistetaan. Työnantajien omatoimisia järjestelyjä osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi kannustetaan.

Toimintamahdollisuuksien parantamiseksi kunnat, seurakunnat, kolmas sektori sekä raha-automaattiyhdistys kehittävät vapaaehtoistyötä ja vertaistoimintaa siten, että työelämän ulkopuolella oleville osatyökykyisille löytyy arvostettua toimintaa (Lehto 2011, 65).

5.6.3 Viranomaisten tiedon puute

Vammaisten ja muiden osatyökykyisten työllistäminen näyttää olevan kunnissa asiasta päättävillä marginaalinen ja heikosti tunnettu ja tiedostettu alue, ja kun huomioidaan vielä päättäjien ja virkamiesten vaihtuvuus kunnan organisaatioissa ja sitä kautta alueen tuntemuksen vähenemisen tässä joukossa, päätökset vammaisten työllistämistoimintaan suunnattujen varojen vähentämisestä tai liian niukkana pitämisestä tehdään helposti aivan liian vähäisen tiedon perusteella.

Työllistämispalveluihin liittyvät käsitteet ja lainsäädäntö ovat monille ammattilaisillekin epäselviä. Erityisesti vammaisille ja pitkäaikaissairaille tarkoitetut työllistämispalvelut menevät helposti sekaisin paitsi kuntien sosiaalitoimen johtotasolla myös sosiaalialan asiakastyöntekijätasolla.

Tämän selvityksen osana toteutetussa Kuntakyselyssä kuntien sosiaalitoimen johtotasolta nousee esiin tarve selkeille ohjeille ja linjauksille koskien työllistymistä tukevaa toimintaa. Erikseen kysyttynä Sosiaali- ja terveysministeriöltä toivotaan mm. ohjeistuksia, opastusta ja neuvontaa työllistämistoiminnan järjestämiseen: toimintamalleja, koulutusta, seminaareja. Ajantasaisen tiedon tuottaminen vammaisten työllistämistoiminnasta päätöksentekijöiden tueksi onkin ratkaisevan tärkeää, jotta kunta voisi parhaalla mahdollisella tavalla huolehtia kuntalaistensa hyvinvoinnista ja nähdä myös toiminnan kustannusvaikutukset pidemmällä aikajänteellä.

Tiedon tuottaminen on myös yksi Markku Lehdon esittämistä toimintalinjoista. Hän ehdottaa, että yhteisen näkemyksen konkretisoimiseksi käynnistetään viestintä-, koulutus- ja tutkimusohjelma, joka lujittaa, selkeyttää ja uudistaa käsityksiä osatyökykyisten toimintamahdollisuuksista ja työllistymisen tarpeellisuudesta. Tutkimuksen keinoilla haetaan täsmentyvää tietoa osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien laajentamiseksi ja sitä palvelevan koulutuksen kehittämiseksi (Lehto 2011, 65).

6. SUOSITUKSET

VATES-säätiön ASKEL-hankkeen osana toteuttamassa selvityksessä kartoitettiin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa kuntien työllistämispalveluissa. Tutkimuskokonaisuudessa selvitettiin erityisesti sosiaalihuoltolain mukaisen työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan tilannetta sekä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden omia kokemuksia työllistämispalveluista. Selvityksen perusteella VATES-säätiö päätyi seuraaviin suosituksiin:

1. **TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUSTA ON LISÄTTÄVÄ**
2. **PITKÄKESTOISTA TYÖTOIMINTAA TULEE KEHITTÄÄ SOSIAALIPALVELUNA**
3. **MIELENTERVEYSKUNTOUTUJILLE ON OLTAVA SAATAVILLA TYÖHÖNVALMENNUSTA**
4. **TIEDOTTAMISTA TYÖNANTAJILLE ON LISÄTTÄVÄ**
5. **TIEDOTTAMISTA VIRANOMAISILLE ON LISÄTTÄVÄ**
6. **KUNNILLE LISÄÄ RESURSSIJA JA OPASTUSTA TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVAAN TOIMINTAAN**
7. **TYÖLLISTÄMISPALVELUJEN LAATU ON VARMISTETTAVA**
8. **ON VARMISTETTAVA, ETTÄ TYÖLLISTÄMISPALVELUT OVAT KAIKKIEN NIIHIN OIKEUTETTUIJEN SAATAVILLA**

6.1 Tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on lisättävä

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on sekä tämän tutkimuksen että aiempien selvitysten (mm. Ylipaavaniemi, 2001) perusteella selvästi tehokkain keino työllistää vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö avoimille työmarkkinoille. Palvelussa asiakkaalla on oma henkilökohtainen työhönvalmentaja, joka tukee häntä yksilöllisesti työllistymään palkkatyösuhteeseen tavalliselle työpaikalle. Menetelmää käytetään kuitenkin hyvin vähän, ja esimerkiksi sosiaalihuoltolain vammaisten henkilöiden työllistämispalvelujen järjestämisveloitteeseen vastataan valtaosassa kuntia pitkäkestoisella työtoiminnalla niissäkin tapauksissa, joissa asiakas voisi päästä työvalmentajan tuella ja riittävillä sopeutustoimilla normaaliin työsuhteeseen työhön yleisillä työmarkkinoilla.

Kuntataloudellisesti tuetun työllistymisen työhönvalmennus tulee vähänkin pidemmällä aikavälillä katsottuna kunnalle edullisemmaksi kuin pitkäaikainen työtoiminta. Tämä on huomattu ainakin Helsingin ja Vantaan kaupungeissa, joissa työhönvalmennukseen sijoitetut henkilöresurssit tuottavat hyviä työllistymistuloksia. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on tutkitusti kunnalle ja erityisesti koko julkiselle sektorille myös taloudellisesti kannattavaa toimintaa (Ylipäävalniemi 2005).

Henkilökohtaisen asiakastyön lisäksi olennainen osa työhönvalmentajan työtä on yrityksiin suuntautuva markkinointi ja yrityksissä tapahtuva työhönvalmennus. Nykyisillä työmarkkinoilla on jo nyt hyviä esimerkkejä räätälöidyistä työpaikoista, joissa vammaiset ja pitkäaikaissairaat kykenevät työskentelemään tehtävään nähden täydellä tuottavuudella.

Vaikka tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen lisääminen on vammaisten ja pitkäaikaissairaiden yleisille työmarkkinoille työllistymisen mahdollistamisen kannalta olennaisen tärkeää, myös muuta toimintaa tarvitaan, mm. sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa.

6.2 Pitkäkestoista työtoimintaa tulee kehittää sosiaalipalveluna

Pitkäkestoisella työtoiminnalla on sekä tämän että muiden tutkimusten perusteella hyvin myönteisiä vaikutuksia. Osalle asiakkaista työtoiminta on paras ratkaisu pitkäkestoisena tai pysyvänä toimintana, osalle se on olennainen kuntouttava välivaihe polulla kohti yleisiä työmarkkinoita tai opintoja siirtymän onnistuessa parhaiten työhönvalmentajan tuella.

Eryteisesti mielenterveyskuntoutujille, joka on liikuntavammaisten ohella toinen suuri ryhmä sosiaalihuoltolain mukaisissa työllistämispalveluissa, työtoiminnalla on erinomaisen kuntouttavia elementtejä. Sosiaalinen kanssakäyminen, mielekäs tekeminen, elämänrytmin ja päivärytmin saavuttaminen, hyödyllisyyden ja tärkeyden kokemukset, turvallisuuden tunne ja itsenäisen pärjäämisen kokemukset lisäävät psyykkistä vakautta ja lieventävät mielenterveysongelmien oireita. Monen liikuntavammaisen kohdalla työtoiminta ylläpitää tai parantaa psykososiaalisen toimintakyvyn lisäksi myös fyysistä toimintakykyä.

6.3 Mielenterveyskuntoutujille on oltava saatavilla työhönvalmennusta

Eryteisesti työhönvalmennuspalvelujen saatavuuden kannalta mielenterveyskuntoutajat ovat heikossa asemassa. Kehitysvammaisille on suunnattu kaikissa Askel-kunnissa työhönvalmennuspalveluja, ja autismin kirjon diagnoosi avaa ovet mm. Autismisäätiön palveluihin. Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeellä olevan mielenterveyskuntoutujan on hyvin vaikea saada esim. Kelan ammatilliseen kuntoutukseen kuuluvaa työhönvalmennusta.

Kuntien sosiaalihuoltolain mukaan järjestämässä työllistymistä tukevassa toiminnassa on niin ikään vain vähän tilaa mielenterveyskuntoutujille. Helsingin tuetun työllistymisen yksikkö ja Van-

taan työvalmennustiimi rajaavat mielenterveyskuntoutujat palvelunsa ulkopuolelle. Espoon Työhönvalmennuskeskuksella sosiaalihuoltolain mukaisia asiakkaita palvelee vain yksi työhönvalmentaja, ja hänen asiakkaistaan mielenterveyskuntoutujia on vain muutama.

6.4 Tiedottamista työnantajille on lisättävä

Selvityksen työhönvalmentajahaastatteluissa nousi selkeästi esiin se, että työnantajien tietämättömyys on suuri este vammaisten ja pitkäaikaissairaiden palkkaamiselle ja että tieto erilaisista tukimahdollisuuksista lieventää työnantajan pelkoa palkata vammainen tai pitkäaikaissairas henkilö. Myös muissa tutkimuksissa (mm. Ala-Kauhaluoma M & Härkäpää K, 2006) on havaittu, että kun yksityisen sektorin työnantajat saavat tietoa, tukea ja opastusta vammaisten henkilöiden työllistämiseen ja tukimuotojen käyttöön, kynnys työllistämiseen madaltuu selvästi.

6.5 Tiedottamista viranomaisille on lisättävä

Vammaisten ja muiden osatyökykyisten työllistäminen näyttää olevan kunnissa asiasta päättävälle marginaalinen ja heikosti tunnettu ja tiedostettu alue. Työllistämispalveluihin liittyvät käsitteet ja lainsäädäntö ovat monille ammattilaisillekin epäselviä. Erityisesti vammaisille ja pitkäaikaissairaille tarkoitetut työllistämispalvelut menevät helposti sekaisin paitsi kuntien sosiaalitoimen johtotasolla myös sosiaalialan asiakastyöntekijätasolla.

Tämän selvityksen osana toteutetussa Kuntakyselyssä kuntien sosiaalitoimen johtotasolta nousee esiin tarve selkeille ohjeille ja linjauksille koskien työllistymistä tukevaa toimintaa. Erikseen kysyttynä Sosiaali- ja terveysministeriöltä toivotaan mm. ohjeistuksia, opastusta ja neuvontaa työllistämistoiminnan järjestämiseen: toimintamalleja, koulutusta, seminaareja. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämistä tukevasta toiminnasta tuotetun havainnollisen ja selkeän tiedon tehokas jakaminen päätöksentekijöiden tueksi onkin ratkaisevan tärkeää, jotta kunta voisi parhaalla mahdollisella tavalla huolehtia kuntalaistensa hyvinvoinnista ja nähdä myös toiminnan kustannusvaikutukset pidemmällä aikajänteellä.

6.6 Kunnille lisää resursseja ja opastusta työllistymistä tukevaan toimintaan

Kuntakyselyssä suurimmaksi yksittäiseksi esteeksi työllistämispalvelujen riittävälle ja laadukkaalle tarjonnalle nousi taloudellisten resurssien puute. Askel-kunnat suurina pääkaupunkiseudun kaupunkeina ovat pieniä syrjäseutujen kuntia paremmassa asemassa, mutta taloudellisten resurssien puute näkyy niidenkin toiminnassa erityisesti henkilöresurssien niukkuutena. Erityisesti työllistämisyksiköiden johtotasolla koetaan, että sosiaalihuoltolain mukaiseen toimintaan suunnatut resurssit ovat riittämättömät.

Kunnille pitäisi pystyä kohdentamaan vammaisten työllistämistä tukevaan toimintaan enemmän taloudellisia resursseja (veloitteena SHL 17 § ja 27 d §), ohjeistusta ja opastusta. Kuntia pitäisi rohkaista toteuttamaan vammaisten työllistämistä tukevaan toimintaan 27 d §:n ensisijaisesti tarkoittamalla tavalla ("*...tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä*") ja tuomaan esille, että tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella on saavutettu parhaat tulokset.

6.7 Työllistämispalvelujen laatu on varmistettava

Työllistymistä tukevien palvelujen tuloksellisuus korreloi vahvasti toiminnan tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden kanssa. Niissä työllistämisyksiköissä ja -palveluissa, joiden tavoitteena on asiakkaiden siirtyminen avoimille työmarkkinoille ja joissa toimitaan suunnitelmallisesti, siirtymisiä avoimille työmarkkinoille myös tapahtuu. Tavoitteet luovat toimintaan avoimille työmarkkinoille avautuvien konkreettisten väylien lisäksi mielekkyyttä, uusia näköaloja, toivoa ja motivaatiota. Tavoite voi toki olla asiakkaan tilanteesta riippuen myös jokin muu kuin suoraan avoimille työmarkkinoille pääsy, esimerkiksi kuntoutuminen tai toimintakyvyn ylläpitäminen, mutta se olisi hyvä nostaa esiin ja sanoa ääneen, jotta toiminta olisi tavoitteen mukaista ja sitä kautta mielekästä asiakkaalle.

Joustavuus on tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden ohella hyvän työllistämispalvelun tunnusmerkki. Asiakasta ohjaavien työntekijöiden pitäisi kyetä tunnistamaan asiakkaiden mahdollisuudet ja ohjaamaan heitä oikealla hetkellä eteenpäin. Hyvässä palvelussa mm.:

- 1) käytetään sellaisia menetelmiä, joilla saadaan lisättyä asiakkaan ymmärrystä omista mahdollisuuksistaan työntekijänä ja työllistyjänä,
- 2) selvitetään kaikki mahdolliset soveltuvat työllistymisen väylät ja tarjotaan niitä asiakkaalle säännöllisesti,
- 3) tuetaan työhön tai työllistymistä edistävään palveluun pääsemistä ja siinä pysymistä ja
- 4) hyväksytään vastoinkäymiset ja hyödynnetään niitä osana oppimisprosessia.

Erityisesti mielenterveyskuntoutujalle palvelun joustavuus on tärkeää. Nykyisin tarjolla olevat siirtymät voivat olla monille mielenterveyskuntoutujille liian isoja askeleita ja haitata kuntoutumisprosessia. Sen sijaan joustavat ja innovatiiviset siirtymävaiheen ratkaisut esimerkiksi työsalitoiminnan ja tuetusti normaaliin työsuhteeseen tapahtuvan työllistymisen välillä johtavat todennäköisemmin jälkimmäisen kestävämpään toteutumiseen.

6.8 On varmistettava, että työllistämispalvelut ovat kaikkien niihin oikeutettujen saatavilla

Monissa tutkimuksissa (mm. Savtschenko, Suikkanen, Linnakangas, Virta, 2006; Holm & Happonen, 2007; Vuorela, 2007) on arvioitu, että työmarkkinoiden ulkopuolella on noin 30 000 vammaista ja pitkäaikaissairasta henkilöä, jotka haluavat ja kykenevät vähintäänkin osa-aikaiseen työhön. Samaan aikaan kuntien vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan piirissä on koko maassa yhteensä vain reilut kaksi tuhatta henkilöä. Toki vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämistä jakavat kuntien lisäksi mm. Kela, TE-hallinto ja vakuutusyhtiöt, mutta silti kuntien panostus asiaan tuntuu pieneltä. Työhön haluavien vammaisten tai pitkäaikaissairaiden tilannetta hankaloittaa myös ammatillisen kuntoutuksen vastuun jakautuminen monelle eri toimijataholla ja monessa tapauksessa vastuun epäselvä määrittely. (mm. Lehto 2011, 39 – 41; Lampinen 2009, 10 – 11).

Kysymykseksi jää, miten voidaan varmistaa se, että kaikki sosiaalihuoltolain mukaisiin työllistämispalveluihin oikeutetut ja niistä mahdollisesti hyötyvät saavat työllistämispalveluista tietoa ja mahdollisuuden päästä niitä käyttämään.

Lähteet

Ala-Kauhaluoma M & Härkäpää K: Yksityinen palvelusektori heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312, Työministeriö, Helsinki 2006.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere 1998.

Gould Raija & Kaliv Kasimir: Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:5

Holm, P. & Happonen, A.: Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki: PTT 2007.

Hytti Helka: Työkyvyttömyyspolitiikka ja työllisyys, artikkeli Talous & Yhteiskunta –lehdessä 1-2008, ss. 26 – 33.

Kairi T., Nummelin T. & Teittinen, A: Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki 2010.

Karjalainen J., Karjalainen V.: Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 38/2010. Yliopistopaino, Helsinki 2010.

Kerätär, R. & Karjalainen, V.: Pitkäaikaistyöttömillä on runsaasti hoitamattomia mielenterveyshäiriöitä. Suomen Lääkärilehti, 65, 3683-3690. 2010.

Kyvyt Käyttöön, VATES-säätiön erikoisaikakauslehti, 2/2010.

Laiho, Hopponen, Latvala, Rämö: Erityisryhmien työkyky – työttömät ja vammaiset. PTT-raportteja 225. Helsinki 2010.

Lampinen P., Vuorela M., Varanka M.: Ratkaisuehdotuksia työurien pidentämiseen - Työkyvyttömyysetuutta saavat työvoimapotentialina. Työuran pidentämistyöryhmän raportti. VATES-säätiö ja Mielenterveyden keskusliitto ry. Helsinki 2010.

Lampinen Pauliina: Putoavatko vammaiset ja pitkäaikaissairaajat työmarkkinoiden lisäksi myös välityömarkkinoilta? Artikkelit Työpoliittisessa aikakauskirjassa 4/2009, ss. 5 – 13. Helsinki 2009.

Lehto Markku: Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:5. Pdf: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3131-2>

Nevala Nina & al.: Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Loppuraportti. Työterveyslaitos. Helsinki 2010.

Oksman, Ilkka: Sosiaalisen työllistämisen nykytila ja kehittämisen tarpeet. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston työhönkuntoutusyksikön selvitys. Helsinki 2011.

Oksman, Ilkka: Asiakkaat palveluiden arvioijina – asiakkaiden tulkintoja työllisyyttä edistävästä toimenpiteistä. Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu 2010.

Ollikainen, Anne–Mari: Marginaalista maailmalle. Työllistämispalvelut oppimisympäristönä. VATES-säätiö. Helsinki 2009.

Ollikainen, Anne–Mari: Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla. VATES-säätiö. Helsinki 2008.

Savtschenko, Suikkanen, Linnakangas, Virta: Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. STAKES raportteja 15/2006. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki 2006.

Soininvaara, Osmo: SATA-komitea. Teos, 2010.

Vuorela, Mika: Työtä haluaville työvoimapalveluja. Selvitys kuntoutustuella ja työ-kyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymisestä ja työelämään paluun edistämisestä. Loppuraportti 2007. Pdf: http://www.tem.fi/index.phtml?96107_m=91283&s=3407

Ylipaavalniemi, Pasi: Tuettu työllistyminen tutkimusten valossa. Artikkelit (ss. 80 – 87) teoksessa Sariola, Leena (toim.): Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. VATES-kirjat. Helsinki 2005.

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

Ylipaavalniemi, Pasi: Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. STM:n selvityksiä 2001:6.

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J., Pekkala, T.: Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. VATES-kirjat. 2005.

Liite 1: Teemahaastattelujen haastattelurungot

Asiakkaiden haastattelurunko

- Mistä olet tullut tähän palveluun? Kenen aloitteesta?
- Onko ohjaus ollut oikea? Jos ei, mihin olisi pitänyt ohjata?
- Miksi olet tullut tähän palveluun? Miksi haluat jatkaa?
- Millaista tukea ja ohjausta saat nykyiseen työtehtävääsi?
- Oletko tyytyväinen ohjaukseen? Mitä toivoisit lisää? Miten haluaisit ohjausta muutettavan (kuvaile ideaalitalanne)? Mitä tukea kaipaat?
- Mitkä ovat tavoitteesi? Entä keinot niiden saavuttamiseksi?
- Vastaako tämä palvelu tarpeitasi ja tavoitteitasi?
- Mikä on jatkosuunnitelmasi? Mihin menet seuraavaksi?
- Millaista tukea ja ohjausta saat jatkosuunnitelman toteuttamiseen?
- Miten palvelu edistää työllistymistäsi?
- Koetko toiminnan oikeudenmukaiseksi?
- Mitä hyvää palvelussa on? Mitä huonoa?
- Miten palvelua pitäisi mielestäsi kehittää?

Ohjaajien/työhönvalmentajien haastattelurunko

- Mitkä ovat palvelun tavoitteet?
- Millaiset ohjeistukset määrittävät työskentelyäsi?
- Mikä on palvelun suhde muihin palveluihin?
- Mitä yhteistyötahoja sinulla on?
- Miten yhteistyö sujuu? Mikä toimii? Missä kehitettävää?
- Millaisia asiakkaita sinulla on?
 - o Mitä vahvuuksia heillä on?
 - o Mitä ongelmia/haasteita heillä on?
- Miten ohjaat asiakkaitasi?
- Millaista palvelua tai ohjausta asiakkaasi tarvitsisivat päästäkseen eteenpäin kohti työmarkkinoita?
 - o Pystyykö yksikkösi tarjoamaan sen?
 - o Mitä väyliä on olemassa?
- Mikä palvelussa toimivaa? Mitä kehitettävää?
- Mitkä ovat toiminnan rajoitukset?
- Miten palvelua pitäisi mielestäsi kehittää?

Liite 2: Kuntakyselyn kysymyslomake

Sosiaalinen työllistäminen 2010 -kyselyn aiheena on kuntien heikossa työmarkkina-asemassa olevien, erityisesti vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä tukevien palveluiden järjestäminen. Tavoitteena on koostaa maan kattava kokonaiskuva siitä millaisena toimenpiteiden kokonaisuus näyttäytyy osana kuntien lakisääteistä palveluiden järjestämistä ja miten kunnat ovat ratkaisseet työllisyyttä tukevien palveluiden järjestämisen alueellisesti. Vastaukset ovat hyödynnettävissä sekä kuntien oman palvelurakenteen suunnittelussa että tulevassa työllistymisen palveluja koskevassa lainsäädäntötyössä.

* tähdellä merkityissä kysymyksissä vastaus on pakollinen
EOS = en osaa sanoa

I. Kunnan työllisyysstrategia

1) Onko kunnalla voimassaoleva työllisyysstrategia, jossa linjataan, millaisin toimenpitein ja tavoittein työllisyyttä edistetään? *

Kyllä, kunnan oma

Kyllä, seutukunnallinen (alueellinen, maakunnallinen tms.)

Kunnalla ei ole kirjattua työllisyysstrategiaa, mutta työllisyysasioista on käyty strategisia keskusteluja

Ei ole

EOS

2) Onko työllisyysstrategiassa/keskusteluissa huomioitu vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sekä osatyökykyisten ihmisten työllistymisen tukeminen? *

Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sekä osatyökykyisten ihmisten työllistyminen on viime aikoina noussut julkisessa keskustelussa esiin mahdollisuutena helpottaa tulevaa työvoimapulaa. Vammaisten ihmisten työllisyyden parantaminen korostuu myös EU:n vammaispolitiikassa.

kyllä, asia on huomioitu

asiaa ei ole mainittu erikseen, mutta sen on ajateltu liittyvän työllisyysstrategiamme muihin sisältöihin

asia ei mielestämme kuulu työllisyysstrategiaan, vaan siitä on muu strategia/suunnitelma meillä ei ole vammaisten työllistymistä koskevaa strategiaa/suunnitelmaa

EOS

3) Kuinka paljon työllisyysstrategiassa/keskusteluissa on kiinnitetty huomiota seuraavien ryhmien työllistymisen tukemiseen: *

paljon jonkin verran vähän ei lainkaan EOS

mielenterveyskuntoutajat *

kehitysvammaiset *

vammaiset nuoret *

vajaakuntoiset työnhakijat *

työvoiman ulkopuolella olevat *

4) Missä määrin työllisyysstrategiassa/keskusteluissa on huomioitu *

paljon jonkin verran vähän ei lainkaan EOS

kunnan/kuntien rooli vammaisten ihmisten työllistymistä tukevien palvelujen tuottajana *

kunnan/kuntien rooli vammaisten ihmisten työnantajana *

5) Kuinka paljon työllisyysstrategiassa/keskusteluissa on kiinnitetty huomiota *

paljon jonkin verran vähän ei lainkaan EOS
vammainen ihmisten asemaan työmarkkinoilla yleensä *
sosiaalisen työllistämisen toimialan (esim. työkeskukset, työpajat, työtoimintayksiköt yms.)
ja sen palvelujen kehittämiseen *

II. Sosiaalihuoltolain mukainen työllistymistä tukeva toiminta

Kunta järjestää vammaisten ihmisten työllistymistä tukevaa toimintaa sekä työtoimintaa sosiaalihuoltolain 27 d - e § perusteella.

SHL 27 d §

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Sitä järjestetään henkilöille, joilla vamman tai sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettuja tukitoimia työllistykseen avoimille työmarkkinoille.

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työ- sopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa palvelun tuottajaan.

SHL 27 e §

Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työ- sopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työ- suhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

6) Miten SHL 27 d §:n mukaiset palvelut (esim. työhönvalmentajan palvelut, työsuhteinen työ) on kunnassanne järjestetty? AVOIN

7) Jos kunnassanne järjestetään SHL 27 d §:n mukaista työsuhteista työtä, missä se toteutetaan? *

kokonaan osittain vähäisessä määrin ei lainkaan EOS
kunnan tai kuntayhtymän tai kolmannen sektorin ylläpitämissä työllistämisyksiköissä *
tavallisissa työyhteisöissä *

8) Miten SHL 27 e §:n mukainen työtoiminta on kunnassanne järjestetty? AVOIN

9) Jos kunnassanne järjestetään SHL 27 e §:n mukaista työtoimintaa, missä se toteutetaan? *

kokonaan osittain vähäisessä määrin ei lainkaan EOS
kunnan tai kuntayhtymän tai kolmannen sektorin ylläpitämissä työllistämisyksiköissä *
avotyötoimintana kunnan työtehtävissä eri toimialoilla (ei työllistämisyksiköissä) *
avotyötoimintana yksityisissä yrityksissä *

III. Kehitysvammalain mukainen työllistymistä tukeva toiminta

Kunta järjestää kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen ja osallisuuden tueksi työtoimintaa kehitysvammalain perusteella.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 2 §

Erytishuoltoon kuuluvia palveluksia ovat...

4) työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta.

10) Miten kehitysvammalain mukainen työllistymistä tukeva toiminta on kunnassanne järjestetty? (esim. työtoimintana, työhönvalmentajan palveluna tms.) AVOIN

11) Jos kunnassanne järjestetään kehitysvammalain mukaista työtoimintaa, missä se toteutetaan? *

kokonaan osittain vähäisessä määrin ei lainkaan EOS
kunnan tai kuntayhtymän tai kolmannen sektorin ylläpitämässä työllistämisyksiköissä *
avotyötoimintana kunnan työtehtävissä eri toimialoilla (ei työllistämisyksiköissä) *
avotyötoimintana yksityisissä yrityksissä *

IV. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Kunnat voivat järjestää työllistymistä edistävänä ja työssä pysymistä tukevana toimintana tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Tässä palvelussa työ-/työhönvalmentaja tukee yksilöllisesti asiakasta työllistymään palkkatyösuhteeseen tavallisille työpaikoille.

12) Onko kunnassanne saatavilla tuetun työllistymisen työhönvalmennusta? *

Kyllä
Ei
EOS

13) Miten tuetun työllistymisen työhönvalmennus on kunnassanne järjestetty? *

palvelu on kunnan pysyvää ja vakiintunutta toimintaa (esim. kunnalla on oma tuetun työllistymisen yksikkö)
palvelu on osa kunnan vakiintunutta toimintaa (esim. palvelu toteutuu kunnan työkeskusten toiminnan osana)
palvelua on saatavilla aika-ajoin (esim. projektitoiminnan kautta tai hankittuna/ostopalveluna)
palvelu on järjestetty muutoin, miten?
EOS

14) Mille asiakasryhmille palvelu on saatavilla? *

Pitkäaikaistyöttömille
Nuorille työttömille
Vajaakuntoisille
Maahanmuuttajille
Mielenterveyskuntoutujille
Kehitysvammaisille
Muulle asiakasryhmälle, mille?
EOS

15) Millä perusteilla eri asiakasryhmät valikoituvat palveluun? AVOIN

16) Kuinka monta henkilöä kunnassanne sai vuonna 2009 tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalvelua? *

arvioi henkilömäärä: _____

EOS

V. Työllistymistä tukevan toiminnan kehittäminen

**Missä määrin työllistymistä tukevaa toimintaa mainituilla osa-alueilla kunnassanne suunnitel-
laan ja seurataan?**

17) Teemme suunnitelman toiminnasta.

vuosittain harvemmin meillä ei ole suunnitelmaa EOS

Sosiaalihuoltolain mukainen toiminta

Kehitysvammalain mukainen toiminta

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Kuntouttava työtoiminta

18) Seuraamme suunnitelman toteutumista.

vuosittain harvemmin emme seuraa EOS

Sosiaalihuoltolain mukainen toiminta

Kehitysvammalain mukainen toiminta

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Kuntouttava työtoiminta

19) Seuraamme toiminnassa mukana olevien asiakkaiden lukumääriä.

vuosittain harvemmin emme seuraa EOS

Sosiaalihuoltolain mukainen toiminta

Kehitysvammalain mukainen toiminta

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Kuntouttava työtoiminta

20) Seuraamme toiminnassa mukana olevien asiakkaiden suunnitelmien toteutumista.

vuosittain harvemmin emme seuraa EOS

Sosiaalihuoltolain mukainen toiminta

Kehitysvammalain mukainen toiminta

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Kuntouttava työtoiminta

**21) Arvioi mainituissa toiminnoissa mukana olevien asiakkaiden määrien kehittymistä tule-
vaisuudessa ***

Lisääntyy merkittävästi Lisääntyy jonkin verran Säilyy ennallaan Vähenee jonkin verran Vähenee merkittävästi EOS

Sosiaalihuoltolain mukainen toiminta *

Kehitysvammalain mukainen toiminta *

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus *

Kuntouttava työtoiminta *

VI Työllistymistä tukevan toiminnan arviointi

22) Mitä vahvuuksia on kuntanne vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sekä osatyökykyisten ihmisten työllistymistä tukevassa toiminnassa? AVOIN

23) Entä mitkä ovat sen keskeisimmät haasteet? AVOIN

24) Miten työllistymistä tukevaa toimintaa pitäisi mielestänne kehittää ja kenen se pitäisi tehdä? AVOIN

25) Millaisia muutoksia toimintaan on tulossa lähitulevaisuudessa? AVOIN

26) Mitä odotatte sosiaali- ja terveysministeriöltä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistymisen tukemiseksi? AVOIN

VII. Taustatiedot kunnasta

27) Kunnan nimi *

28) Kunnan asukasluku 31.12.2009 *

- alle 4000 asukasta
- 4000–9999 asukasta
- 10000–24999 asukasta
- 25000–99999 asukasta
- yli 100000 asukasta

29) ELY-alue (Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus) *

- ELY01 Uudenmaan ELY
- ELY02 Varsinais-Suomen ELY
- ELY03 Satakunnan ELY
- ELY04 Hämeen ELY
- ELY05 Pirkanmaan ELY
- ELY06 Kaakkois-Suomen ELY
- ELY07 Etelä-Savon ELY
- ELY08 Pohjois-Savon ELY
- ELY09 Pohjois-karjalan ELY
- ELY10 Keski-Suomen ELY
- ELY11 Etelä-Pohjanmaan ELY
- ELY12 Pohjanmaan ELY
- ELY13 Pohjois-Pohjanmaan ELY
- ELY14 Kainuun ELY
- ELY15 Lapin ELY
- ELY16 Ahvenanmaa

Kiitos vastauksistanne! Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eivätkä yksittäisen vastaajan yhteystiedot tule esille vastausten koonneissa tai tulosten analysoinnissa.

30) Valitse seuraavista vaihtoehtoista (voit valita molemmat):

Osallistun vastaajapalkinnon (Vates-päiville osallistuminen, matkat ja majoitus, yhteisarvo n. 500 euroa) arvontaan
Minuun voi tarvittaessa olla yhteydessä tätä kyselyä koskeissa kysymyksissä

31) Vastaajan yhteystiedot

Nimi
Puhelinnumero
Sähköpostiosoite
Postiosoite

32) Mikäli teemme jatkossa tarkentavan kyselyn em. aihealueista, voimmeko lähettää sen teille tai jollekulle muulle aihealueesta tietävälle henkilölle kunnassanne?

Kyllä
Ei

Keille (myös itsenne mukaan lukien) voimme mahdollisen tulevan kyselyn kohdistaa tai kysyä tarvittaessa lisätietoja mainituista osa-alueista?

33) Sosiaalihuoltolain mukainen työllistymistä tukeva toiminta

Nimi
Tehtävänimike
Sähköpostiosoite
Puhelinnumero

34) Kehitysvammalain mukainen työllistymistä tukeva toiminta

Nimi
Tehtävänimike
Sähköpostiosoite
Puhelinnumero

35) Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Nimi
Tehtävänimike
Sähköpostiosoite
Puhelinnumero

Kiitos vastauksistanne ja osallistumisesta työllistymisen tukipalveluiden kehittämistyöhön!

Liite 3: Helsingin huoltosuhteisten työntekijöiden toimeentuloturva

HELSINGIN KAUPUNKI
SOSIAALIVIRASTO

PYSYVÄISOHJE 4.1.1
AIKUISTEN PALVELUT
Sosiaalinen ja taloudellinen tuki

Leena Luhtasela/ Anne Qvist

13.2.2009

HUOLTOSUHTEISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN TOIMEENTULOTURVA

Voimassa: Toistaiseksi 1.1.2009 alkaen

Kumoo: Pysyväisohje 4.1.1/ 5.6.2008

Huoltosuhteisessa työtoiminnassa oleva henkilö saa työhönkuntoutuksesta seuraavat etuudet:

- 1 Työtoimintapäivältä työrahan. Täyden kansaneläkkeen tai sitä vastaavien eläketulojen saajalle työraha maksetaan alennettuna.
- 2 Työtoimintapäivinä kaksi lämmintä ateriaa sekä aamu- ja ilta-päiväkahvin.
- 3 Lauantai- ja sunnuntaipäiviltä ja arkipyhiltä ateriakorvauksen.
- 4 HKL:n matkakortin.
- 5 Harkinnan mukaan tulosrahaa erikseen vahvistetuissa rajoissa.
- 6 Viikoittain tarpeen mukaan ainakin yhden uimahallilipun.
- 7 Vähintään kuusi kuukautta huoltosuhteisessa työtoiminnassa olleet saavat
 - yhteensä kuukauden lepo- ja virkistysajan vuoden mittaan jaksotettuna
 - lisäksi jouluaikana viikon lepo- ja virkistysajan.Työhönkuntoutus maksaa lepo- ja virkistysajalta työtoimintapäiviä vastaavan työrahan ja ateriakorvaukset.

Työhönkuntoutus maksaa lyhyiden, enintään sairauspäivärahan omavastuuajan (sairastumispäivä ja yhdeksän seuraavaa arkipäivää) kestävien sairauslo-

mien aikana täyden työrahan saajille työrahan työtoimintapäiviltä ja ateriakorvauksen lauantai- ja sunnuntaipäiviltä ja arkipyhiltä. Todistus sairaudesta edellytetään ja se tulee esittää ko. omavastuujan aikana.

Työraha ja ateriakorvaus maksetaan joka perjantai siten, että työrahasta jää viikko sisään.

Lauantain ja arkipyhien ateriakorvauksen saamisen ehtona on työskentely edellisenä päivänä. Vastaavasti sunnuntain ateriakorvauksen saamiseksi on kuntoutustavoitteen vahvistamiseksi ehtona työskentely sitä seuraavana maanantaina.

Huoltosuhteiselle työntekijälle maksetaan 4.1.2009 lukien työrakaa 16,10 euroa työssäolopäiviltä. Eläkeläisen työraha on 8 euroa työssäolopäivä. Ateriakorvaus on 8,50 euroa päivältä. Siten täysi työraha (ilman tulosrakaa) ateriakorvauksineen on keskimäärin toimeentulotuen perusosan suuruinen eli 417,45 euroa kuukaudessa.

Toimeentulotuen tarvetta arvioitaessa otetaan tuloina työhönkuntoutuksen suorittamista etuuksista huomioon kulloinkin maksettava päivittäinen työraha sekä lauantailta ja sunnuntailta maksettavat ateriakorvaukset eli em. toimeentulotuen perusosaa vastaava summa.

Tuloina ei sen sijaan oteta huomioon tulosrakaa eikä myöskään lepo- ja virkistysajan tai muita tilapäisiä ateriakorvauksia.

Esimerkiksi yksinäisen huoltosuhteisen työntekijän normilaskelma on seuraavanlainen:

<u>Tulot</u>	<u>Menot</u>
Työraha + ateriakorvaukset = 417,45 euroa + asumistuki	toimeentulotuen perusosa 417,45 euroa + kohtuulliset asumismenot

Perusosan ja asumismenojen lisäksi myönnetään tarvittaessa tukea terveydenhoitomenojen omavastuuseen. Huoltosuhteisessa työtoiminnassa käyntiä voidaan tukea yksilöllisen tilanteen edellyttämin ratkaisuin toimeentulotukilain tarkoittamiin ns. erityisistä tarpeista ja olosuhteista johtuviin menoihin.

Myös vanhempansa tai vanhempiensa luona asuvan 18 vuotta täyttäneen sekä avio- tai avoliitossa yhteistaloudessa asuvien huoltosuhteisten työntekijöi-

den toimeentulotukilaskelmassa käytetään pääsääntöisesti yksin asuvan henkilön perusosaa.

Sairauspäivärahan omavastuuajalle (sairastumispäivä ja yhdeksän arkipäivää) myönnetään työhönkuntoutuksen maksamien etuuksien jälkeen tarvittava toimeentulotuki toimeentulotukinormien mukaisesti. Jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisesti yli 55 päivää, työkyvyttömällä on oikeus saada Kelan päivärahaa sen jälkeen.

Helinä Hulkkonen
vs. sosiaalijohtaja

Leila Palviainen
vs. aikuispalvelujohtaja