

Tea Kairi
Tua Nummelin
Antti Teittinen

TYÖTOIMINNAN KÄYTÄNTÖ JA KOKEMUS

Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveys-
kuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta



Tea Kairi, Tua Nummelin & Antti Teittinen

TYÖTOIMINNAN KÄYTÄNTÖ JA KOKEMUS

Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveys-
kuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta

Sarjan toimittaja: Antti Teittinen



Julkaisija:
Kehitysvammaliitto ry
Tutkimus- ja kehittämiskeskus
Viljatie 4 A, 00700 Helsinki
puh. (09) 3480 90, fax (09) 3853 398
www.kehitysvammaliitto.fi

Taitto: Birgit Tulla

ISSN 1797-0474 (verkkajulkaisu)
ISBN 978-951-580-492-1 (verkkajulkaisu)

© 2010 Kehitysvammaliitto ja tekijät

Tiivistelmä

Selvityksen tarkoituksena on kuvata kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisen nykytilaa ja tulevaisuuden suuntaviivoja sekä tarkastella työtoiminnan roolia ja sen suhdetta palkkatyöhön alan toimijoiden näkemysten pohjalta. Tarkemmin sanottuna selvitys etsii vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä työtoiminta on ja miten sitä järjestetään kehitysvammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille?
2. Miten työtoiminnan nykytila ja tulevaisuuden näkymät vastaavat sille asetettuja tavoitteita?
3. Onko työtoiminta viime kädessä työvoimapolitiikkaa vai sosiaalihuoltoa?

Näkemyksiä työtoiminnasta selvitettiin haastattelemalla sekä työntekijätason että johtotason avainhenkilöitä. Haastatteluja tehtiin yhteensä 20, ja ne toteutettiin teemahaastatteluina. Työtoimintaan osallistuvia henkilöitä ei ole haastateltu, koska haluttiin tarkastella työtoiminnan järjestämistapoja eikä työtoimintaan osallistuvien kokemuseräistä tietoa. Rajausta on kuitenkin enemmän tekninen kuin sisällöllinen.

Selvityksen perusteella asiakaslähtöisyys ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu toteutuvat paremmin mielenterveyskuntoutujien kuin kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnassa. Mielenterveyskuntoutujilla on enemmän valinnanvaraa työtehtävissä kehitysvammaisiin henkilöihin verrattuna. He voivat myös kokeilla erilaisia työmuotoja ja valita tehtäviään vapaammin. Kehitysvammaisen henkilö ei aina voi vaikuttaa siihen, mihin työtoiminnan paikkaan hän lopulta päätyy, eikä työntekijän kanssa aina välttämättä keskustella paljoakaan hänen toiveistaan ja tarpeistaan.

Työtoiminnan tarkoituksena on haastateltavien mukaan tarjota mielekäästä sisältöä arkeen, sosiaalisia suhteita ja vertaistukea. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan edustajat nostivat lisäksi esille työtoiminnan kuntouttavan merkityksen sekä myös toiminnasta aiheutuvat taloudelliset edut yhteiskunnalle.

Läpivirtaavuusajattelu, jolla tarkoitetaan mahdollisuutta siirtyä avoimille työmarkkinoille työtoiminnan jälkeen, ei juurikaan näy aineistossa puhuttaessa kehitysvammaisten toimintakeskuksista ja niiden toiminnasta. Etenkin kehitysvammaisten työtoiminnan rooli on siis usein vielä pikemminkin säilyttävä kuin läpivirtaavuutta korostava. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa sen sijaan näkyy selkeämmin, että toiminnan tavoitteena on kuntoutujien paluu työelämään.

Useimmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että työtoiminnasta maksettava työosuusraha on riittämätön erityisesti silloin, kun henkilö tekee varsinaisia työtehtäviä työ- ja toimintakeskuksessa tai avotyötoiminnassa. Pienimmät työosuusrahat voivat olla jopa yhden euron päivässä. Joissakin työ- ja toimintakeskuksissa työtoimintaan osallistujat maksavat ylläpitomaksun, joka joissakin paikoissa saattaa olla jopa suurempi kuin henkilön saama työosuusraha. Osa vastaajista koki voimakkaasti ristiriidan oikean työn ja palkattomuuden välillä työtoiminnassa ja erityisesti avotyötoiminnassa, jossa palkaton työ tehdään tavallisella työpaikalla. Haastateltavat kertoivat kokevansa sen vuoksi moraalista ristiriitaa, jonka koettiin vaikuttavan omaan työmotivaatioon ja ammattietiikkaan.

Monella selvityksessä mukana olleella paikkakunnalla panostetaan yhä avotyötoimintaan, vaikka se ihmisoikeuksien näkökulmasta voidaan nähdä epäoikeudenmukaisena työntöön muotona. Suhautuminen avotyötoimintaan ilmenee haastateltavien puheissa häilyvänä. Yhtäältä se nähdään

positiivisena ja toisaalta negatiivisena työmuotona. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työntekijä pääsee töihin avoimille työmarkkinoille normaaliin työhön ja osallistumaan yhteiskuntaan. Yhdenvertaisen työelämän pelisäännöt eivät kuitenkaan kosketa avotyötoiminnassa työskentelevää henkilöä. Usein avoimille työmarkkinoille pyritään avotyötoiminnan kautta, mutta etenemistä työsuhteiseen palkkatyöhön ei useinkaan tapahdu.

Työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt näyttävät aineiston perusteella olevan hyvin heterogeenisiä. Erilaisista asiakkaalle kuuluvista eduista, kuten esimerkiksi työosuusrahan tai avotyötoiminnassa saatavan tuen määrästä, ei ole olemassa selkeitä säännöksiä tai toimintaohjeita. Käytännöt voivat alueellisesti vaihdella suuresti, minkä seurauksena eri paikkakuntien asukkaat voivat olla eriarvoisessa asemassa työtoiminnan järjestämisen suhteen.

Haastateltavat peräänkuuluttivat enemmän vaihtoehtoja ja ennen kaikkea joustavuutta tuki- ja eläkejärjestelmiin. Erityisesti nykyinen prosessi eläkkeen lepäämään jättämiseksi koettiin hankalaksi, mikä osaltaan voi estää palkkatyön kokeilua. Suurimpina esteinä työsuhteiselle palkkatyöllistymiselle pidettiin työelämän joustamattomuutta ja ihmisten asenteita. Haastateltavat näkivät, että tehokkuus ja raha ratkaisevat työelämässä eikä poikkeavuutta tai vajaakuntoisuutta sallita. Kysyttäessä haastateltavilta, mihin ongelmiin he puuttuisivat työtoiminnan järjestämisessä, he nostivat esille erityisesti työntekijöiden ja taloudellisten resurssien puutteen. Lisäksi ongelmiksi nähtiin työosuusrahan pienuus ja työtoiminnan sisällöllinen yksipuolisuus.

Aineistosta käy ilmi, että kunnat eivät ole yleensä panostaneet työsuhteisen palkkatyöllistämisen edistämiseen. Tämä ilmenee työvalmennuksen ja henkilöresurssien puutteena. Myös alan ammattilaisilla on yhä asenteita, jotka eivät edistä työsuhteisen palkkatyöllistymisen onnistumista. Ammatillaiset eivät välttämättä näe työsuhteista palkkatyötä tavoittelemisen arvoisena. Myös eläkkeen ja palkkatulojen yhteensovittamisen vaikeus sekä ammattilaisten tiedon puute ja epävarmuus näissä asioissa hankaloittavat työsuhteista palkkatyöllistymistä.

Haastateltavat näkivät, että tulevaisuudessa tarvitaan mahdollisesti enemmän henkilöstöresursseja nimenomaan työsuhteiseen palkkatyöllistymiseen. Tähän tarpeeseen voitaisiin vastata sisällyttämällä ohjaajien työnkuviin räätälöidysti työvalmentajan tehtäviä. Monet vastaajista olivat sitä mieltä, että työsuhteiseen työhön panostaminen olisi tärkeää, ja toivoivat, että työsuhteinen työllistyminen lisääntyisi. Asioiden nähtiin kuitenkin edistyvän hitaasti, ja osaltaan työsuhteisen palkkatyön lisääntymiseen suhtauduttiin skeptisesti, vaikka oltiinkin sitä mieltä, että kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työsuhteinen työllistyminen on tulevaisuutta.

Asiasanat: työtoiminta, kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, työllistyminen

Esipuhe

Tämä raportti käsittelee mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten työtoimintaa. Näihin kahteen ryhmään luokitellut henkilöt muodostavat pääosan työtoimintaan osallistuvista kansalaisista.

Työtoiminnan keskeisiä tunnusmerkkejä ovat työtä muistuttava toiminta ja siitä maksettava avustus. Työtoiminta voi viitata hyvin monenlaisiin työtä muistuttaviin toimintoihin, joihin osallistutaan keskimäärin 2–4 tuntia päivässä.

Juridisen perustan työtoimintaan antavat kehitysvammalaki ja sosiaalihuoltolaki. Myös mielenterveyslaissa voidaan väljästi tulkiten katsoa viitattavan työ- ja päivätoimintoihin kohdassa, jossa kunnan velvollisuudeksi asetetaan mielenterveyspalveluihin liittyvien sosiaalipalveluiden mielekkään kokonaisuuden järjestäminen. Tuloverolaissa työtoiminnasta maksettava korvaus luokitellaan verottomaksi sosiaalivastukseksi, joka voi olla enintään keskimäärin 12 euroa päivässä. Käytännössä keskimääräinen työtoimintaan osallistuvalla maksettava korvaus on 4–5 euroa päivässä. Mainittuja lakeja uudistettaessa on huomioitava myös työtoimintaan liittyvät kehittämistarpeet.

Historiallista taustaa

Vammaisuutta ja vajaakuntoisuutta pidetään usein lääketieteellisesti määräytyneinä käsitteinä, mutta todellisuudessa näitä käsitteitä luo ja muuntaa lainsäädäntö. Vammaisuus ja vajaakuntoisuus ovat teollisen yhteiskunnan synnyttämiä käsitteitä, joilla kuvataan palkkatyöhön kykenemättömiä henkilöitä ryhminä. Käsitteet ovat syntyneet noin kahdensadan vuoden historian tuloksena. Käsitteiden kehitys kuvastaa elinolosuhteiden, työn tekemisen sekä ennen kaikkea asenteiden muutoksia. Suomessa näiden ryhmittelevien käsitteiden juurien katsotaan sijoittuvan kuntien vaivashoittoon sekä tehdasyhteisöjen harjoittamaan sosiaaliseen toimintaan.

Vaivashoito alkoi Suomessa 1800-luvun puolivälissä, jolloin jokaisen pitäjän tuli perustaa työlaitoksia. Työlaitokset kehittivät 1900-luvun alkuun mennessä vaivaistaloiksi, joissa edellytettiin työntekoa korvaukseksi yhteiskunnan tarjoamasta hoivasta. Itsenäistymisen alkuvuosikymmeninä vaivaistalojärjestelmä purkautui siten, että eri tavalla vaivaisia henkilöitä alettiin sijoittaa erillisiin laitoksiin: kunnalliskoteihin, kunnansairaaloihin, mielisairaaloihin, läänien työlaitoksiin ja vajaanmielislaitoksiin. Työnteon velvollisuus säilyi uusissa laitoksissakin tavalla tai toisella. Köyhäinhoiton kurinpito on kietoutunut työntekoa koskevan moralisoinnin ympärille, ja se on koskettanut myös työkyvyttömiksi luokiteltuja.

Eläkejärjestelmien kehittymisen myötä 1940-luvulta alkaen avustettavat on luokiteltu pysyvästi työkyvyttömiksi joko iän tai muun syyn johdosta. ”Muun syyn” määrittelemiseksi otettiin käyttöön uusia työkyvyttömiä ryhmitteleviä käsitteitä, kuten vammaiset ja invalidit. Suomessa invalidikäsitteen käyttöönottoa edisti sotainvalidien työhuollon järjestäminen. Sodanaikaisten kokemusten pohjalta säädettiin vuonna 1946 yleinen invalidihuoltolaki, joka on luonut pohjan kuntoutustoiminnan kehitykselle Suomessa aina 1990-luvulla asti. Invalidihuoltolain säätämisen keskeinen motiivi oli toisen maailmansodan jälkeinen lisätyövoiman tarve. Hallituksen lakiesityksen perusteluissa vuodelta 1946 todetaan: ”Keskitetyn ja tehokkaan erikoishuollon avulla voidaan (...) invalidit kaikkein vaikeimpia tapauksia lukuun ottamatta, miltei sataprosenttisesti saada ainakin osittain omasta toimeentu-

losta huolehtiviksi yhteiskuntaa hyödyttäviksi kansalaisiksi. Invalidien erikoishuollon järjestämistä vaatii näin ollen paitsi invalidien oma, myös yhteiskunnan etu, koska siten saadaan huomattavasti lisätöyövoimaa yhteiskunnan käytettäväksi ja toisaalta huoltomenot siten supistuvat.”

Invalidihuoltolaki nousi kunniakkaista sodassa tai työssä tapahtuneen vammautumisen perinteistä. Kiivaan keskustelun jälkeen lain piiriin pääsivät myös syntymästään asti jonkin elimen puuttumisesta tai toimintavajaudesta kärsivät ”lapsi-invalidit”. Vuoden 1949 invalidihuoltolaissa työikäiset vajavaiset jaettiin invalideihin ja ei-invalideihin. Lain piiriin kuuluivat henkilöt, joiden vamma oli luonteeltaan ulkoinen ja fyysinen, eikä viallisuuden katsottu leimaavan koko heidän persoonaansa. Tyypillisiä invalideja olivat raaja-invalidit, sokeat ja kuuromykät. Invaliditeettilain piiristä jäivät kokonaan pois ne, joiden vajavuus oli psyykkistä laatua.

Toisen luokan vammaisia

Erotuksena invalideista kehittyi toinen ”vajavaisten” ryhmä, jossa henkilön ja vamman katsottiin kietoutuneen erottamattomasti yhteen. Tämän toisen ryhmän vammaisuus ilmeni sosiaalisesti poikkeavana käytöksenä. Siihen kuuluvien kohtelua leimasivat pitkään mm. sterilointi ja eristäminen laitoksiin yhteiskunnan ulkopuolelle. Ryhmään kuuluivat alun perin epilepsiaa sairastavat, mielisairaat ja vajaamieliset.

Näin syntyi vammaisten suuri kahtiajako, joka näkyy edelleen lainsäädännössä ja palvelujärjestelmissä sekä kohtelussa työelämässä. Jakolinja ei kulkenut vamman vaikeusasteen tai työkyvyn mukaan, vaan jaottelu tehtiin pitkälti mielikuvapohjalta. Yhteiskuntakelpoisia vammaisia eli invalideja haluttiin auttaa takaisin normaaliyhteiskunnan toimintoihin. Kaihdettavia, yhteiskuntakelvottomia ihmisiä olivat ne, joiden ”mieli” oli vajaa tai sairas. Heidät osoitettiin yhteiskunnan ulkopuolelle. Laitosten rakentaminen mielisairaille pääsi vauhtiin 1950-luvulla mielisairaslain (1952) pohjalta ja vajaamielisille 1960-luvulla vajaamielislain (1958) pohjalta.

Sotien jälkeinen vammaisten kahtiajako loi pohjan myöhemmälle kehitykselle. Esimerkiksi 1980-luvun lopulla säädetty vammaispalvelulaki ei ole todellisuudessa koskettanut niitä ryhmiä, jotka jäivät ns. toiseen vammaisten ryhmään. Näiden ryhmien palvelut ovat myös painottuneet laitoksiin ja näille ryhmille erillisesti suunnattuihin palveluihin. Tämän raportin käsittelemä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminta on edellä kuvatun historiallisen kehityksen jatkumoa. ”Toiseen ryhmään” luokitelluille henkilöille on ollut loogista järjestää työtä jäljittelevää toimintaa palkkatyön ulkopuolella, useimmiten omissa erillisissä toimipaikoissa ja muusta palkkatyöstä erillisillä työn tekemisen pelisäännöillä.

Yhteistä edellä kuvatuille kehitysvaiheille on, että toimenpiteillä on pyritty pitämään vammaiset ja vajaakuntoiset ihmiset sosiaaliturvan piirissä. Heidät on eri tavoin eristetty keskeisistä kansalaisten aktiviteeteista ja yhteisöissä tapahtuvasta toiminnasta. Työtoiminnassa on helppo nähdä piirteitä, jotka pitävät toimintaan osallistuvat ihmiset poissa palkkatyöstä. Sen sijaan he ovat kiinni sosiaaliturvassa ja toimivat omissa ryhmissään. Myös työntekoon liitetty moralisointikin on tuttua työtoiminnassa. Esimerkiksi vielä 1990-luvulla mielenterveyskuntoutujien piti monin paikoin maksaa työtoiminnan järjestäjälle päivämaksua, jotta he saivat osallistua työntekoon. Osallistumismaksun keräämistä perusteltiin henkilöiden omalla vastuulla ja sitoutumisella kuntoutumiseen.

Työnteon moralisointi näkyy myös nykyään työtoiminnassa siten, että usein työtoiminnasta maksettu korvaus jää henkilölle aiheutuneita kustannuksia pienemmäksi. Edelleen nähdään oikeutettuna, että palveluun osallistuja maksaa työn tekemisestä. Työsuorituksen ei katsota riittävän korvaukseksi hoivasta, jota yhteiskunta tarjoaa – ei vaikka esimerkiksi kunta korvaisi palvelun toteuttamisen työtoiminnan järjestäjälle ostopalveluna.

Mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten työtoimintaa yhdistävät historiallisesta kehityksestä nousevat syyt. Erottaviakin historiallisia tekijöitä on, ja ne näkyvät myös tässä raportissa. Mielenterveystyön historiassa työn tekemiseen on liitetty jo pitkään ensin hoidollinen ja myöhemmin kuntouttava toiminta-ajatus. Psykiatriseen hoitotyöhön rantautui Saksasta vuonna 1930 uusi hoidollinen innovaatio: työhoito. Se tarkoitti, että potilaita ei makuutettu enää makuusaleissa, vaan heidät ohjattiin tekemään työtä. Työnteosta ei maksettu palkkaa, koska palkanmaksun arveltiin vaikeuttavan psyykkisiä oireita. Palkan sijaan työhoitoon osallistuville tarjottiin yleisesti palkkioksi tupakkaa. Työhoito ja sitä seuranneet teollisuusterapia ja askarteluterapia olivat keskeisiä toimintamuotoja psykiatrisissa sairaaloissa aina 1980-luvulle asti. Samat toimintatavat siirtyivät päivätoimintakeskusten perustamisen myötä osittain uuteen avohoitojärjestelmään ja 1990-luvulta alkaen myös kolmannen sektorin järjestämiin päivätoimintoihin.

Vajaamieliset-luokittelu muuttui 1960-luvulta alkaen puhekielessä kehitysvammaisiksi, ja 1970-luvulla astui voimaan kehitysvammalaki. Työtoiminta oli ja on osin edelleen keskeinen osa kehitysvammalaitosten toimintaa. Kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille tarkoitettua työtoimintaa alettiin toteuttaa osaksi myös samoissa toimintaympäristössä 1990-luvulta alkaen, kun aikaisemmin invalidihuoltolain mukaista toimintaa järjestävät työkeskukset ottivat molempien työtoiminnot osaksi omia palvelujaan. Työkeskusten alkuperäiset kohderyhmät eivät enää tarvitse keskusten palveluja kuten aiemmin.

Pyrkimyksiä työtoiminnan kehittämiseen

Työtoimintaa pyrittiin kehittämään 1990-luvulla ensin kehittämällä avotyötoimintaa ja myöhemmin tuettua työllistymistä. Molemmassa kehittämisspyrkimykset käynnistyivät kehitysvammaisten palveluista mutta koskivat myös mielenterveyskuntoutujia. Tässä raportissa arvioidaan myös näiden kehityssuuntausten toteutumista.

Molemmassa kehitysy yrityksissä on ollut tavoitteena erillisyyden murtaminen: avotyötoiminnassa erillisyyden murtaminen suhteessa työn tekemisen paikkaan ja tuetussa työllistymisessä myös suhteessa työn tekemisen pelisääntöihin. Erillisyyden murtaminen on osoittautunut haastavaksi – pitkät perinteet ja syvällä olevat asenteet ovat vahvoja. Perinteiden ja asenteiden lisäksi muita syitä työtoiminnan tarjoamiseen erityisesti tässä raportissa esitetyille kansalaisryhmille onkin vaikea löytää.

Tulevaisuudessa vammaisia ja vajaakuntoisia integroiva toiminta tulee nähdä yhteiskunnan kiinteyttä lisäävinä väliintuloina. Mikäli yhteiskunnan päämääräksi asetettuihin täyden tasa-arvon ja osallistumisen ideaaleihin pyritään vakavasti, merkitsee se toiminnan suuntaamista integroiviin strategioihin. Tavoitteina tulee olla luopuminen vammaisuuden lajiin perustuvista ja lääketieteellisesti määritellyistä palvelumalleista sekä palvelujen toteuttaminen täyden integraation periaatteiden pohjalta. Näiden periaatteiden toteutuminen merkitsisi työtoiminnan perusteellista uudelleen arviointia. Sitä edellyttäneenä myös YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista, jonka ratifioimista Suomi tämän raportin tekovaiheessa edelleen viivyyttää.

Tässä raportissa olevat toimintaan osallistuvien haastattelut kertovat, että nykyisessä toiminnassa on myös paljon hyvää, varsinkin verrattuna osallistujien kokemuksiin elämästä ennen työtoimintaan mukaan tuloa. On huolehdittava, että palveluja mahdollisesti uudistettaessa kaikki nykyiseen toimintaan osallistujat löytävät paikkansa uusiutuviissa palveluissa. Työtoimintaan osallistujat ovat varsin heterogeeninen joukko, heitä ei voi määritellä muutamalla ryhmittelevällä käsitteellä. Tulevaisuuden toiminnan tulee myös tarjota nykyistä monimuotoisempia vaihtoehtoja. Voiko kehkeytymässä oleva välityömarkkinakonsepti osaltaan monipuolistaa palveluja syrjäyttämättä mielenterveyskuntoutujia ja kehitysvammaisia henkilöitä pois toiminnoista?

Helsingissä 14.6.2010

Mika Vuorela

koulutusjohtaja, Mielenterveyden keskusliitto

Sisällys

Tiivistelmä	3
Esipuhe	5
Johdanto	11
Työ määrittyy sopimuksissa ihmisoikeudeksi	13
Työtoiminta ja sen järjestäminen	15
Työtoiminnan tarkoituksesta ja toteutuksesta	16
Kehitysvammaisten työtoiminnan tarpeen ennakointi ja sijoittuminen työtehtäviin	19
Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta pyrkii kuntouttamaan	22
Kehitysvammaisten työtoiminta on kapea-alaista	24
Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta välityömarkkinana	26
Hallinnon ja työntekijöiden edustajien näkemyserot kehitysvammaisten työtoiminnassa	28
Työtoiminnan ristiriitaisuuksia	30
Työnteon ja palkattomuuden ristiriita	30
Avotyötoiminta päätepesäkinä	32
Työtoiminnan häilyvä suhde palkkatyöhön	36
Työkeskukset laitostavat kehitysvammaisia	39
Työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt	43
Työtoiminnasta tehtävät sopimukset, sairausajan korvaukset ja vakuutukset	43
Työosuusraha ja ylläpitomaksu	44
Työosuusrahan maksuperusteet	48
Työnantajien laskuttaminen epämääräistä suhteessa avotyötoiminnan kustannuksiin	50
Asema ja toimeentulo työelämässä	52
Asema työelämässä	52
Toimeentulo	55
Ansaintamahdollisuudet	57
Työmuotojen soveltuvuus ja riittävyys	62
Onnistuminen työtoiminnassa	66
Oikean paikan löytyminen työtoiminnassa olevalle henkilölle	66
Onnistumisen taustatekijöitä	68
Työsuhteista palkkatyöllistymistä edistäviä tekijöitä	69

Epäonnistuminen työtoiminnassa	73
Tuki ei ole riittävää avotyötoiminnassa	73
Työtoimintapaikka ei vastaa työtoiminnassa olevan henkilön tarpeita	74
Avoin vuorovaikutus puuttuu ja henkilökemiat eivät kohtaa	76
Työsuhteista palkkatyöllistymistä estäviä tekijöitä	78
Työnantajien kustannukset, asenteet ja yleinen taloudellinen tilanne	78
Kunnan panostuksen ja henkilöstöresurssien puute	80
Alan ammattilaisten asenteet	82
Avotyötoiminnan vankka asema	84
Läpivirtaavuuden puute kehitysvammaisten työtoiminnassa	84
Työtoiminnan tulevaisuus	87
Työmuotojen kehittyminen tulevaisuudessa	87
Tulevaisuuden haasteita	89
Kehittämisideoita	92
Pohdintaa	98
Onko työtoiminta harrastetoimintaa, kavereiden kohtaamispaikka, työntekopaikka vai jotain muuta?	98
Läpivirtaavuus ei onnistu ilman poliittista linjausta	98
Johtopäätöksiä	100
Kirjallisuus	103
Liitteet	107

Johdanto

Kehitysvammaliiton ja Mielenterveyden keskusliiton yhteistyönä toteutetun selvityksen lähtökohtana oli kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintaan liittyvän tiedon puute. Kattavaa tietoa työtoiminnan järjestämisestä, työ- ja sopimuskäytänteistä tai tulevaisuuden suuntaviivoista ei ole juurikaan saatavilla. Lisäksi käytännön tuntuman mukaan työtoiminnan järjestäminen kunnissa on hyvin heterogeenistä.

Selvityksen tarkoituksena on kuvata kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisen nykytilaa ja tulevaisuuden suuntaviivoja sekä tarkastella työtoiminnassa mahdollisesti ilmeneviä ristiriitoja alan toimijoiden näkemysten pohjalta. Tarkemmin sanottuna selvitys etsii vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä työtoiminta on ja miten sitä järjestetään kehitysvammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille?
2. Miten työtoiminnan nykytila ja tulevaisuuden näkymät vastaavat sille asetettuja tavoitteita?
3. Onko työtoiminta viime kädessä työvoimapolitiikkaa vai sosiaalihuoltoa?

Näkemyksiä työtoiminnasta selvitettiin haastatteleamalla sekä työntekijä- että johtotason avainhenkilöitä. Haastatteluja tehtiin yhteensä 20, ja ne toteutettiin teemahaastatteluina. Työtoimintaan osallistuvia henkilöitä ei haastateltu, koska haluttiin tarkastella työtoiminnan järjestämistapoja eikä työtoimintaan osallistuvien kokemuseräistä tietoa. Raja- ja suhteet on kuitenkin enemmän tekninen kuin sisällöllinen.

Selvityksessä tarkasteltiin myös työtoiminnan roolia ja sen suhdetta palkkatyöhön. Näin saatiin selville, millaisena alan toimijat näkivät työtoiminnan roolin ja merkityksen, millaisia näkemyksiä heillä oli vammaisten henkilöiden palkattomasta työstä ja työllistymisestä työsuhteiseen palkkatyöhön sekä toivatko he esiin esimerkiksi työoikeudellisia näkökulmia työsuhteisen työn ja työtoiminnan rajapinnoista. Selvityksessä työtoiminta-termi sisältää niin työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvan työtoiminnan kuin avoimilla työmarkkinoilla tapahtuvan avotyötoiminnan.

Lähtökohtana oli saada tilastollisen tiedon rinnalle kvalitatiivista tietoa työtoiminnasta viranomais- ja työntekijätason edustajien näkökulmasta. Näkemyksiä työtoiminnasta selvitettiin avainhenkilöhaastatteluina (liitteet 1 ja 2). Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Jokainen teema avattiin ensin laajemmalla kysymyksellä ja keskustelua täydennettiin lisäkysymyksillä. Kehitysvamma-alan toimijoiden haastattelut teki suunnittelija Tea Kairi Kehitysvammaliitosta. Mielenterveyspuolella haastatteluja tekivät kahdella paikkakunnalla työllisyyspäällikkö Eija Rautakorpi Mielenterveyden keskusliitosta ja kolmella paikkakunnalla kokemushaastattelija Jorma Niinimäki ja Tomi Kallio tutkimuspäällikkö Markku Salon tai Eija Rautakorven tukemana. Kehitysvamma- puolen aineiston analysoinnin ja raportoinnin toteutti Tea Kairi ja mielenterveyspuolen aineiston analysoinnin ja raportoinnin tutkija Tua Nummelin. Raportin viimeisteli tutkimuspäällikkö Antti Teittinen Kehitysvammaliitosta.

Avainhenkilöt edustivat kahta eri tasoa, jotta näkemyksiä saatiin sekä käytännönläheisestä että hallinnollisesta tai johtotason näkökulmasta. Kehitysvamma-alan ensimmäisen tason avainhenkilön kriteerinä oli, että hän työskentelee kehitysvammaisten sosiaalihuoltoon ja/tai vammaispalveluihin liittyvässä hallinnollispoliittisessa tehtävässä, jonka myötä hänellä on kokonaisnäkökulma työ- ja avotyötoiminnasta. Mielenterveyskuntoutujien puolella haastateltavan kriteerinä oli työskentely

johtotason tehtävissä jossakin mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa toteuttavassa toimipisteessä. Toisen tason avainhenkilön kriteerinä oli, että haastateltava on työssään läheisessä yhteydessä työ- tai avotyötoiminnan työntekijöihin, jotka ovat joko kehitysvammaisia henkilöitä tai mielenterveyskuntoutujia. Kehitysvammaisuuden hallinnon informantit olivat ammattinimikkeiltään esimerkiksi palvelujohtajia tai johtavia sosiaalityöntekijöitä ja työntekijäinformantit esimerkiksi ohjaajia tai avotyönohjaajia. Mielenterveyskuntoutujien puolen johtotason informantit olivat ammattinimikkeiltään esimerkiksi työpajan johtajia tai toimitusjohtajia ja työntekijäinformantit esimerkiksi toiminnanohjaajia tai valmentajia.

Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 20 henkilöä, kymmentä kehitysvamma-alan edustajaa ja kymmentä mielenterveyspuolen edustajaa. Sekä kehitysvamma- että mielenterveyspuolen haastatteluista puolet tehtiin hallinnon tai johtotason edustajille ja puolet työntekijäedustajille. Kriteerinä haastattelupaikkakuntien valinnassa oli paikkakunnan koon ja palvelurakenteen vaihtelevuus. Paikkakunnilla palvelut oli järjestetty esimerkiksi tilaaja-tuottajamallin mukaan, kunta osti palvelut säätiöltä tai järjesti palvelut pääosin omana tuotantona. Aineisto oli kylläntynyt, sillä viimeisissä haastatteluissa ei ilmennyt enää aiheeseen liittyvää uutta tietoa. Selvityksen tuloksia ei voida laadullisten lähtökotien vuoksi pitää alueellisesti kattavina tai yleistettävänä, vaan tulokset tuovat esiin avainhenkilöiden käsityksiä sekä selittävät enemmän aiheen sisällöllisiä kysymyksiä.

Vastaajien sitaateissa kehitysvammaisten työtoiminnassa työskentelevät merkitään lyhenteellä kv ja mielenterveyskuntoutujien lyhenteellä mt. Lisäksi sitaateista näkyy, onko vastaaja hallinnon tai johtotason edustaja (merkintä h) vai työntekijätason edustaja (merkintä t). Jos vastaaja esimerkiksi on merkitty mt_h, se tarkoittaa, että hän on mielenterveyskuntoutujien palveluissa hallinnon tai johtotason edustaja. Sitaaateista on poistettu paikkojen ja henkilöiden nimet ja ne on korvattu merkillä X.

Aineisto litteroitiin ja analysoitiin käyttäen apuna Atlas.ti-ohjelmaa. Aineisto analysoitiin käyttäen sisällön analyysiä. Aineistosta haluttiin saada selville sekä haastatteluteemoihin liittyviä asioita että muita työtoimintaan liittyviä näkemyksiä tai ajatuksia. Aineistosta muodostettiin koodeja haastattelurungon teemojen pohjalta. Haastattelurungon teemat olivat: työtoiminnan järjestäminen ja tarkoitus, työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt, onnistunut työtoiminnan järjestäminen, epäonnistunut työtoiminnan järjestäminen, henkilön asema ja toimeentulo työelämässä, työtoiminnan suhde palkkatyöhön sekä työtoiminnan tulevaisuuden näkymät. Toisaalta aineistoa analysoitiin myös ilman valmiita koodeja eli aineistosta laadittiin koodeja sellaisista työtoimintaan liittyvistä teemoista, joita haastateltavat olivat korostaneet omassa puheessaan tai jotka olivat muutoin mielenkiintoisia tai yllättäviä näkemyksiä. Näitä koodaustapoja yhdistellen muotoutuivat keskeiset ja lopulliset raportoidut teemat. Aineistoa peilattiin analysoitaessa ja raportoitaaessa vammaisparadigman muutokseen, jossa korostetaan ihmisoikeusnäkökulmaa, itsemääräämisoikeutta, yhdenvertaisuutta ja kansalaisuuden periaatetta.

Työ määrittänyt sopimuksissa ihmisoikeudeksi

Suomen perustuslaissa todetaan jokaisen oikeus työhön ja elinkeinovapauteen. Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön, eikä ketään saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien kohdalla työnhaussa ja työnteon aloittamisessa tarvitaan usein muiden ihmisten, kuten työvalmentajan, tukea. Kehitysvammaisten edunvalvontajärjestön Me Itse ry:n julkilausuman mukaan palveluiden ja tuen tulee vahvistaa osallistumista tavalliseen yhteiskuntaan, ja niiden tulee perustua siihen, että kehitysvammaisten henkilöiden voimavarat ja mahdollisuudet ymmärretään. (Me Itse ry 2004). Myös mielenterveyskuntoutujista useat haluavat mukaan työelämään, ja myös vaikeimmista psyykkisistä sairauksista huolimatta he voivat oikeanlaisen tuen turvin työllistyä. (Bond, 2004)

Yhdenvertaisten työnteon mahdollisuuksien puolesta on tekeillä tai julkaistu erilaisia kansainvälisiä ja valtakunnallisia sopimuksia ja toimenpideohjelmia, kuten YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus, Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma sekä vammaispoliittinen ohjelma. Palkatonta huoltosuhteista työtoimintaa voidaan näiden sopimusten valossa katsoa yhä kriittisemmin, koska työn piirteet täyttävä toiminta palkattomanakin tuottaa joka tapauksessa hyötyä.

YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan sopimuksen mukaan kaikenlainen työsyöjintä on kielletty. Sopimus on ollut voimassa 3.5.2008 lähtien, ja Suomi allekirjoitti sopimuksen ja lisäpöytäkirjan 30.3.2007. Sopimuksessa painotetaan, että kaikilla ihmisillä on oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin. Lisäksi vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja uralla etenemistä työmarkkinoilla tulisi edistää ja avustaa heitä työpaikan etsimisessä, saamisessa ja säilyttämisessä. (YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus 2006.)

Sopimuksessa työn ja työllistymisen (artikla 27) keskeisinä vaatimuksina ovat työsyöjinnän kieltö, vammaisten henkilöiden oikeus työhön ja ammattiyhdistystoimintaan samoin perustein kuin muidenkin ihmisten, oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa työllä sekä oikeus työympäristöön, joka on avoin, osallistava ja saavutettavissa. Lisäksi työhön liittyviä oikeuksia ovat kohtuulliset mukautukset työpaikoilla, oikeudenmukaiset ja yhdenvertaiset työolot, tuki työn löytämiseen, saamiseen, säilyttämiseen ja uralla etenemiseen sekä orjuuden ja alistamisen kieltö. Osallisuutta työmarkkinoilla tulisi sopimuksen mukaan edistää lisäämällä tietoa vammaisten henkilöiden epätasa-arvoisuudesta työmarkkinoilla, heidän työvoimapotentialistaan, kyvyistään ja heidän tuomastaan lisäarvosta työpaikoilla. (YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus 2006.)

Euroopan neuvoston vammaispoliittisen toimintaohjelman 2006–2015 tarkoituksena on saada Euroopan neuvoston vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksia, syrjimättömyyttä, yhtäläisiä mahdollisuuksia, täyttä kansalaisuutta ja osallistumista koskevat uudet kehukset tulevan vuosikymmenen eurooppalaiselle politiikalle. Työllistymiseen, ammatinvalinnanohjaukseen ja ammattikoulutukseen liittyvän toimintalinjan tavoitteena on luoda pohja vammaisten henkilöiden laajemmalle osallistumiselle työelämään, tukea uravalintoja sekä luoda rakenteiden ja tuen avulla perusta, jolla heille taataan todellinen valinnanmahdollisuus. Kaikki toimenpiteet koskevat sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia. Tavoitteina on 1) edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille yhdistelemällä syrjinnänvastaisia toimenpiteitä ja positiivisia erityistoimia, joilla

varmistetaan vammaisten henkilöiden yhtäläiset mahdollisuudet, sekä 2) puuttua syrjintään ja edistää vammaisten henkilöiden osallistumista työkyvyn arvioinnissa, ammatinvalinnanohjauksessa, ammatillisessa koulutuksessa ja työllisyyspalveluissa. (STM 2006.)

Vammaisten henkilöiden oikeudenmukaisen aseman turvaamiseksi ollaan myös laatimassa hallituksen vammaispoliittista ohjelmaa (VAMPO), jossa linjataan vammaispolitiikan tulevien vuosien keskeiset kehittämisen toimenpiteet eri hallinnonaloilla. Tavoitteena on luoda vahva pohja ihmisoikeuksille, syrjimättömyydelle, yhdenvertaisuudelle ja osallisuudelle. Ohjelman tarkoituksena on viitoittaa koordinoitua ja systemaattista kansallista vammaispolitiikan toteuttamista sekä edistää YK:n yleissopimuksen toimeenpanoa. Työ (työllistyminen, työn tekeminen ja kohtuullinen toimeentulo) on yksi vammaispoliittisen ohjelman keskeisistä strategisista sisältöalueista. (VAMPO, vammaispoliittisen ohjelman valmistelutyö, 2010.)

Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan näissä vammaispoliittisissa sopimuksissa ja ohjelmissa henkilöä, jolla on pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen vamma tai sairaus. Määritelmä voi näin ollen myös käsittää mielenterveyskuntoutujia. Mielenterveyskuntoutujien oikeuksia työhön käsitellään lisäksi YK:n päätöslauselmassa mielenterveyspalvelujen parantamisesta 46/119 (1991), jossa kielletään kaikenlainen syrjintä mielenterveysongelmien perusteella, ja Euroopan parlamentin päätöslauselmassa mielenterveydestä (2009). Päätöslauselman kohdassa 31 todetaan, että työpaikoilla on keskeinen rooli mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden sosiaalisessa osallistamisessa, ja heidän työhönottoaan, pitämistään työssä, kuntouttamistaan ja integroimistaan takaisin työelämään pitää tukea. Päätöslauselmassa painotetaan myös haavoittuvimmassa asemassa olevien ryhmien osallistamista. (Euroopan parlamentin päätöslauselma mielenterveydestä, 2009.)

Edellä esitettyihin sopimuksiin ja lausumiin viitaten voidaan havaita, että myös työhön osallistumisen osalta vammaisuuden ymmärtämisessä on tapahtunut paradigmanmuutos. Muutoksen ideana on, että vammaispalveluissa siirryttäisiin vanhanaikaisesta sairautta ja vammaisuutta painottavasta potilasnäkökulmasta ja palvelujärjestelmän keskeisyyttä korostavasta asiakasnäkökulmasta korostamaan yksilöiden roolia itsenäisinä, omasta elämästään päättävinä kansalaisina, jotka ovat yhteisön tasavertaisia jäseniä. Tämän vammaiskäsityksen mukaan yksilöllä on oikeus itse päättää omasta elämästään ja siitä, mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä. Yhteiskunnan ja palvelujärjestelmän tehtävänä on antaa ihmisille heidän tarvitsemansa tuki ja varmistaa, että kaikki voivat osallistua yhteiskuntaan haluamallaan tavalla.

Lyhyesti sanottuna jokaisella kansalaisella on oikeus yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin tehdä työtä ja ansaita elantonsa. Tässä selvityksessä tarkastellaan, miten edellä mainitut työhön liittyvät oikeudet toteutuvat kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien kohdalla.

Työtoiminta ja sen järjestäminen

Kehitysvammaiset henkilöt ja mielenterveyskuntoutujat ovat mukana työelämässä, mutta suurin osa heistä erilaisin ehdoin kuin muut. Monelle heistä järjestetään huoltosuhteista työtoimintaa. Huoltosuhteisessa työtoiminnassa henkilö on sosiaalihuollon asiakas¹, jolle voidaan maksaa tuloverolain mukaisesti työosuusrahaa 0–12 euroa päivässä (Tuloverolaki, 1992). Työosuusrahan maksaminen ei ole siis välttämätöntä. Työtoimintaa järjestetään kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden ja yksityisten toimijoiden ylläpitämässä työ- ja toimintakeskuksissa. Lisäksi osa kehitysvammaisista ja mielenterveyskuntoutujista on avotyötoiminnassa. Avotyötoiminta on tavallisella työpaikalla tapahtuvaa huoltosuhteista työtoimintaa.

Työikäisiä kehitysvammaisia suomalaisia on noin 23 000. Heistä noin 14 000 osallistuu päivä- tai työtoimintaan. (Kumpulainen, 2007.) Kehitysvammaisista henkilöistä murto-osa on tuetussa työssä. Tuettu työ tarkoittaa työsuhteista palkkatyötä avoimilla työmarkkinoilla työvalmentajan tuella. Koska raportissa käsitellään sekä kehitysvammaisten että mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa, käytetään tuetusta työstä jatkossa käsitettä työsuhteinen palkkatyö. Alla olevassa taulukossa (taulukko 1.) on selostettu kehitysvammaisten henkilöiden erilaiset työmuodot sekä heidän määrällinen jakautumisensa eri työmuotoihin.

Taulukko 1. Kehitysvammaisten henkilöiden työmuodot.

Työtoiminta	Avotyötoiminta	Tuettu työllistyminen
7 700 hlöä	2 300 hlöä	300 hlöä
- työkeskuksissa / toimintakeskuksissa - kehitysvammaisten erityishuoltoa - ei työsuhdetta – ei palkkaa - työosuusraha 0–12 €/päivä	- tavallisilla työpaikoilla - kehitysvammaisten erityishuoltoa - ei työsuhdetta – ei palkkaa - työosuusraha 0–12 €/päivä	- tavallisilla työpaikoilla - työsuhde - palkka - työvalmentajan tuki

(Kumpulainen 2007; Ylipaavalniemi 2005; Hyvärinen ym. 2002)

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta perustuu suureksi osaksi lakiin kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977 2 §). Erityishuoltoon kuuluvaa palvelua on työtoiminnan ja asumisen järjestäminen sekä muu vastaava yhteiskunnallista sopeutumista edistävä toiminta. Kehitysvamma-apalveluista tehdyn selvityksen mukaan kehitysvammaisten työtoiminta järjestetään pääosin erityishuoltolain nojalla (Kumpulainen, 2007, 26). Myös tähän selvitykseen osallistuneista kunnista suurimmassa osassa kehitysvammaisten työtoiminta järjestettiin erityishuoltolain nojalla.

Työtoimintaa kehitysvammaisille henkilöille järjestetään osittain myös sosiaalihuoltolain (710/1982 27e §) nojalla, jossa vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Toiminta perustuu toiminnan järjestäjän ja siihen osallistuvan henkilön väliseen huoltosuhteeseen eli erityishuollon tai sosiaalihuollon asiakkuuteen. Toisin sanoen työtoimintaan osallistuminen on työnomaista, mutta samalla palvelun käyttämistä.

Myös mielenterveyskuntoutujille on perinteisesti tarjottu toimintamuodoksi sosiaalihuoltolakiin perustuvaa työtoimintaa, jossa ei muodostu työsuhdetta. Erilaiseen työtoimintaan osallistuvia henkilöitä on noin 9 000. Yhteensä mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön pyrkiviä on noin 12 500, heistä yhden merkittävän ryhmän muodostavat henkilöt, joilla on masennusdiagnoosi. (Vuorela, 2008, 11–13)

¹Tässä selvityksessä asiakkuus- ja asiakas-termit viittaavat lähinnä kuntiin, jotka ostavat palveluita kuntayhtymiltä ja erityishuoltopiireiltä. Esimerkiksi työtoiminta on kunnan ostamaa palvelua ja siihen osallistuva henkilö on tämän palvelun käyttäjä. (Vrt. Teittinen 2009). Asiakas-termi viittaa joskus tosin työtoimintaan osallistuvaan henkilöön, koska sitä käytetään näin virallisissa asiakirjoissa ja vakiintuneessa puhetavassa.

Mielenterveyskuntoutujien klubitalo on mielenterveyskuntoutujien ja henkilökunnan yhdessä muodostama yhteisö, jonka tavoitteena on tarjota kuntoutujille mahdollisuus palata takaisin yhteiskuntaan ja työelämään. (Ylipaavalniemi, 2001, 31) Osana klubitalo toimintaa voidaan järjestää osa-aikaista siirtymätyötä, jota voidaan pitää myös tuetun työllistymisen varhaisena kantamuotona. Siirtymätyössä työntekijä ja työnantaja tekevät keskenään työsopimuksen, ja tarkoituksena on auttaa mielenterveyskuntoutujaan työelämään paluussa. Olennaista siirtymätyössä on viranomaisten järjestämän suojatyön korvaaminen normaalisti palkatulla osa-aikatyöllä tavallisella työpaikalla. Siirtymätyö on tarkoitettu määräaikaiseksi kokeiluksi, ei pysyväksi työksi. Vuonna 2002 siirtymätyössä ilmoitettiin olleen 90 henkeä ja vuonna 2003 elokuun loppuun mennessä 78 henkilöä. Saatujen tietojen mukaan yhteensä 150 eri henkilöä osallistui siirtymätyöhön vuoden 2002 alusta lähtien. Siirtymätyöhön osallistujat ovat enimmäkseen työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella olevia omassa kodissaan asuvia mielenterveyskuntoutujia. (Saloviita & Pirttimaa, 2004.) Mielenterveyspalvelujen järjestämisestä yleensä ja palvelujen yhteensovittamisesta säädetään myös mielenterveyslaissa (1116/1990).

Työtoiminnan tarkoituksesta ja toteutuksesta

Tässä luvussa esitellään teemoittain haastatteluaineistosta nousseita asiakokonaisuuksia työtoiminnan tarkoituksesta ja toteutuksesta. Teemojen avulla esitellään työtoiminnan ilmiökenttää sellaisenaan, ja myöhemmissä luvuissa eritellään tarkemmin ilmiökentän ongelmia.

Arjen mielekkyys

Työtoiminnan tarkoituksena on haastateltavien mukaan tarjota mielekästä sisältöä arkeen. Haastateltavat korostavat, että työtoimintapaikka on tärkeä monesta syystä. Syitä ovat mm. arjen rytmin ylläpitäminen, turvallisuus, elämänhallinta, sosiaaliset suhteet, vertaistuki, työntöön arvostus ja mielekäs tekeminen. Erityisesti korostui sosiaalisten suhteiden merkitys.

Haastattelija: *”Mikä on sinun mielestäsi työtoiminnan tarkoitus? Miksi sitä ylipäätään järjestetään?”*

Vastaaja_kv_t: *”Mikä on työn tarkoitus kenelle tahansa? Se rytmittää päivää, aamulla tullaan töihin, ja jos löytyy sellainen työtehtävä ihmiselle, että hän tykkää tehdä sitä ja on motivoitunut. Näkee muita ihmisiä – se on kuitenkin ryhmässä olemista, toisten ihmisten näkemistä. Joidenkin kohdalla tiettenkin voi olla, jos on päivätoiminnan ihmisestä kyse, että kotona ollaan kovin iloisia, että on kehitysvammaiselle ihmiselle paikka työkeskuksessa. Tiedetään, että he ovat turvassa ja heidän kanssaan tehdään kaikennäköistä heidän tasolleen sopivaa työtä. Se on tärkeä asia varmasti.”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos ajatellaan niin, että ei ole mitään, niin kyllähän jo päivän rytmitys on tosi tärkeätä heille. Plus sitten se, että kuulut johonkin porukkaan, että sinulla on ystävät siellä ja käyt tavallaan töissä. Kyllä se status mikä meillä kaikilla on, että ollaan työssä käyviä ihmisiä, että kuulutaan johonkin tiettyyn porukkaan, on se suurin etu.”*

Vastaaja_kv_t: *”Se antaa näille ihmisille sen arvon, että he tulevat työhön. He huomaavat, että ’ahaa, tein tämän työn ja osaan tämän hyvin ja nämä [tuotteet] lähtevät kauppaan, ihmiset ostavat, rakentavat esimerkiksi taloja’. Että sillä on merkitystä, mitä hän tekee. [...] Po-*

rukka jotenkin hitsautuu yhteen, siellä [työkeskuksessa] on mukavaa ja siellä on kavereita. Se on turvallinen paikka.”

Vastaaja_mt_h: *”Se on hirveän tärkeää ja hirveän haasteellista, mutta minusta se on yksi kuntouttavimmista toiminnoista, mitä voidaan mielenterveyskuntoutujille järjestää. Se, että ihminen oikeasti saa vastuuta, rupeaa kuulumaan johonkin, tulee siihen työyhteisöön ja on yhteisön jäsen, häntä odotetaan, hänellä on tietyt tehtävät ja häneen uskotaan. Hoito on hirveän tärkeää siellä taustalla ja jos on tarvetta, niin myös terapioiden ja kaiken täytyy toimia tosi hyvin. Mutta se, mikä voi ihan oikeasti yhteiskuntaan sijoittamisessa ja kuntoutumisessa ja voimaantumisen auttaa, on kyllä se, että ihmiseen uskotaan ja että saa luottamusta itseensä. Kun on se paikka, missä on uskaltanut osallistua, niin myös muihin toimintoihin osallistuminen on paljon helpompaa sen jälkeen.”*

Vastaaja_mt_h: *”Se on kuntoa ylläpitävää; on aamulla aihetta herätä ylös. Siellä luodaan paljon kontakteja ja siellä saa tietoa ja muuta. Pystytään aktivoimaan. Ei pystytä [aktivoimaan], jos kotiin jäädään. Monesti meillä työsuunnitelma alkaa siitä, että ihminen saadaan ylös. Se on jo saavutus, että hän saa paikan. Kyllä sen ymmärtää, että se on pois sitten muista hoitokuluista.”*

Kuntoutus

Puheenvuoroissa mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan tarkoituksesta haastateltavat nostivat lisäksi esille kuntouttavan näkökulman sekä myös toiminnasta aiheutuvat taloudelliset edut yhteiskunnalle. Kuntouttava näkökulma tuli vahvasti esille, ja haastateltavat painottivat, että toiminnan tarkoitus on auttaa kuntoutujaa pääsemään takaisin työelämään ja siirtymään elämässä eteenpäin.

Vastaaja_mt_t: *”Minun mielestäni työtoiminnan tarkoitus on kuntoutuminen ja kuntouttaminen, että saadaan kyvyt käyttöön ja treenattua niitä taitoja, mitä on ollut ja päivitetty. Sitten tietysti tavoite on, että saadaan [kuntoutujia] työelämään eteenpäin.”*

Vastaaja_mt_h: *”Mielestäni on tärkeä osa kuntoutumista, että ihmisille on tarjolla tällainen, välityömarkkinapaikaksihan tätä voisi kutsua. On sellainen mahdollisuus, että on aikaa kuntoutumiseen. Tämä tuo sen mahdollisuuden, että ihmiset voivat yksilöllisesti pidemmän ajan kuluessa kuntoutua omaan tahtiinsa.”*

Vastaaja_mt_h: *”Tärkeää on, että sairastumisesta huolimatta ja mielenterveysongelmista huolimatta monet ihmiset kykenisivät jatkossa – ei ehkä ihan heti eikä todellakaan heti sairaalasta tulonsa jälkeen – vielä menemään työelämään, oikeasti vapaille työmarkkinoille. Tällainen työpajatoiminta, missä pääset itse arvioimaan ja kokeilemaan, saamaan erilaista työvalmennuspalvelua, on polkuvaihe, joka mahdollistaa työelämään siirtymistä.”*

Haastateltavat myös korostivat työtoiminnan myönteisiä taloudellisia vaikutuksia yhteiskunnalle. Kun kuntouttava työtoiminta toimii hyvin, se vähentää esimerkiksi kuntoutujien sairaalassa käyntien tarvetta ja ehkäisee mahdollisesti myös muita ongelmia.

Vastaaja_mt_t: *”Tietenkin kunta katsoo rahoja, ja jos puhutaan kuntouttavasta työtoiminnasta, niin valtiohan maksaa siitä ja velvoittaa. Varmaan tilastot kaunistuvat ja muuta tällaista. Mutta kyllä inhimillisyys kunnankin puolella on, siellä sosiaalimenot pienenevät ja erikoissai-*

raaloiden kulut pysyvät aisoissa.[...]Kun ihmisillä on muuta ajateltavaa ja tekemistä, niin sosiaaliluukulta ja terveyskeskuksen luukulta kevenee sieltä kohdasta. Jokaiselle meille tärkeää.”

Vastaaja_mt_h: ”Tällainen toiminta on yhteiskunnallisesti äärimmäisen kannattavaa. [...] Mietitään vaikka klassista sairaalajaksoa, vaikka olisi vain viikko tai kaksi, niin jokainen osaa laskea, kuinka paljon se maksaa verrattuna siihen, että kaveri on täällä vuoden. Jos sillä este-tään se yhden tai kahdenkin viikon sairaalajakso, niin sehän on jo yhteiskunnallisesti edullista. [...] Sama logiikka koskee kaikkia avohuollon palveluja, erityispalveluita tarvitsevia ihmisiä: on järkevämpää, että ihmiset kykenevät olemaan osa yhteiskuntaa kuin että he ovat laitoksessa. Laitokset ovat aina hirveän kalliita, on sitten kyse kehitysvammaisista, mielenterveysongelmaisista, päihdeongelmaisista, vankiloista – se on kallista.”

Työtoiminnan kohtaaminen

Kysyttäessä työtoiminnan kohtaamisesta paikkakunnalla haastateltavat kertoivat, että sekä kehitysvammaisille että mielenterveyskuntoutujille on löytynyt työtoiminnasta melko hyvin paikkoja. Erityisesti työntekijäinformantit toivat esiin, että työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvan työtoiminnan kysyntä on tällä hetkellä suurempaa kuin tarjonta, minkä seurauksena kaikkiin palvelujen käyttäjien tarpeisiin ei ole aina kyetty täysin vastaamaan.

Vastaaja_kv_t: ”[Avotyötoiminnassa] menee aika hyvin yksi yhteen, että aina kun tulee uusia asiakkaita, niin kyllä avotyöpaikka on löydetty. Mutta jos ajatellaan toimintakeskuspuolen työtoimintaa, niin jos asiakkaalla on ollut joku toive, mihin haluaa, niin – kun talo on kuitenkin aika täynnä – valinnan mahdollisuutta ei asiakkaalla tai asiakkaan perheellä välttämättä ole. Tai sitten voi olla, että joudutaan tarjoamaan vain joinakin päivinä palvelua sen takia, että talossa ei ole paikkoja. Siellä puolen on järjestelemisen varaa enemmän. Mutta avotyöpuolella töitä tähän mennessä on ihan hyvin löytynyt.”

Mielenterveyskuntoutujien kohdalla lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että kysyntää työtoiminnan paikoista on selvästi enemmän kuin mitä on mahdollista tarjota. Kaikille halukkaille ei ole mahdollista tarjota työtoimintapaikkaa, eikä työtoiminnassa jo oleville voida tarjota tarpeeksi monta työtoimintapäivää viikossa.

Vastaaja_mt_h: ”Vaikka työtoimintaa järjestetään minun käsittääkseni pienen kaupungin mittakaavassa aika paljon, niin työtoimintaa tarvitsevia ihmisiä tuntuu olevan huomattavasti enemmän kuin mitä pystytään tarjoamaan. Tällä hetkellä meillä on jonossa ihmisiä ja tiedän, että myös X² :ään on ollut paljon kyselijöitä. Varsinkin avotyön tarve on kasvamaan päin, mitä ei pystytä tällä hetkellä tarjoamaan. Tai varmaan paikkoja olisi, mutta rahaa ei ole eikä resursseja siihen järjestämiseen.”

Vastaaja_mt_t: ”Jotkut kuntoutajat haluaisivat enemmän käyntipäiviä. Kyllä niitä on yritetty katsoa, mutta jotkut katsovat, että jos heillä on 3 [työtoimintapäivää], niin heillä ei oikein riitä niille neljälle päivälle kotona tekemistä.”

Vastaaja_mt_t: ”Ei pystytä pitämään joillekin kuin yhtä tai kahta päivää viikossa. Ei voida kaikille tarjota edes kolmea päivää. Näkisin, että määrärahoista on puutetta. Paikkoja varmasti on.”

²Sitaateissa paikkakuntien, paikkojen ja henkilöiden nimet on korvattu X-kirjaimella.

Työtoiminnan tarjonnan riittämättömyys voi johtua rajallisista tiloista ja mahdollisuuksista tuottaa palveluja. Toisaalta, vaikka työtoiminnan paikkoja olisikin tarjolla, kuntien halukkuus ostaa työtoimintapalveluja mielenterveyskuntoutujille vaikuttaa tilanteeseen.

Vastaaja_mt_h: *”Me voisimme koska tahansa laajentua; meidän asiakasmäärä riittäisi. Mehän emme voi edes kaikkia ottaa, koska ei voi olla määräänsä enempää osastolla töissä. Koska tahansa voitaisiin laajentua, mikäli taloudelliset edellytykset olisivat, kasvaa isommaksi. Se ei ole ongelma, etteikö olisi asiakkaita. Se on sitten eri asia, miten rahoitus järjestyy.”*

Haastattelija: *”Onko se kiinni siitä, että kunta ei riittävästi osta näitä palveluja teiltä?”*

Vastaaja_mt_h: *”Ei se ole välttämättä kiinni siitäkään, vaan ennen kaikkea se on kiinni siitä, että tällaista [työpajatoimintaa] ei voi pyörittää nyttituloilla. Tai voi, mutta sitten täällä ei ole kuin yksi ohjaaja ja muutama ukko töissä, on hyvin pieni paja. [...] Me emme pysty enempää saamaan tilaa mistään ilman, että investoimme tosi rajusti. Joutuisimme ostamaan lisää tilaa. Ja uusien koneiden ja laitteiden hankkiminen. Työpajatoiminnassa perusinvestoinnit eivät ole kovin halpoja. Toimiston voi aina perustaa halvemmalla, mutta yksi tuollainen työkone maksaa, vaikka käytettynäkin ostaisi, ne eivät ole halpoja. Perusongelma on rahoituksellinen [...]”*

Vastaaja_mt_t: *”Enemmän meillä varmaan olisi paikkojakin, jos kunta olisi valmis ostamaan, koska se on heille rahakysymys. Varmaan aika moni mielenterveyskuntoutuja esimerkiksi olisi halukas lähtemään toimintaan mieluummin kuin on kotona.”*

Kehitysvammaisten työtoiminnan tarpeen ennakointi ja sijoittuminen työtehtäviin

Suurin osa kehitysvammaisten työtoiminnassa toimivista haastateltavista kertoo, että kehitysvammaisten tulevia työtoiminnan tarpeita pystytään jollakin tavoin ennakoimaan. Ennakointia varten saadaan tietoja sosiaalityöntekijöiltä, moniammatillisilta tiimeiltä sekä yhteistyöstä kehitysvammaneuroloiden, koulujen ja erityisoppilaitosten kanssa. Eri tahoilta saatavien tietojen perusteella tiedetään suurin piirtein, millaisilla henkilöillä on tarvetta työtoimintaan ja minkä tyyppisistä paikoista tulee tarvetta lähitulevaisuudessa. Kaikkia tarpeita ei kuitenkaan aina kyetä ennustamaan. Yllättäviä palvelutarpeita saattaa ilmaantua esimerkiksi iäkkäiden vanhempien luona asununeen kehitysvammaisen henkilön tai paikkakunnalle muuttaneen maahanmuuttajan kohdalla.

Vastaaja_kv_t: *”Kyllähän he [kehitysvammaneurolassa] näkevät ja osaavat vähän arvioida koulusta valmistuneiden määrää. [...] Meilläkin aina joka kevät on neuvolan kanssa palaveri, että kuinka monta valmistuvaa on tulossa, että kuinka montaa avotyön paikkaa pitää etsiä. Kyllä se muutaman kuukauden sisällä pystytään katsomaan, että miten on.”*

Vastaaja_kv_t: *”Tässä X:n seudulla on tiimipalaveri kerran kuukaudessa, mihin minun esimieheni aina osallistuu. Avotyönohjaaja, harjaantumiskoululta johtava opettaja ja X:n ammattiopistosta esimies, ja myös perusturvan sosiaaliohjaaja, joka päättää, mihin sijoitetaan tietyt asiakkaat sitten kun he joitakin palveluja tarvitsevat. Heillä on keskenään tiimi kerran kuussa, missä käydään läpi näitä tulevia ihmisiä, että nyt on ehkä sen ja sen verran ensi vuonna lopettamassa koulun. Minun mielestäni hirveän hyvin tämä asia on hoidossa.”*

Vastaaja_kv_h: *”Osittain [pystytään ennakoimaan], mutta olen miettinyt paljon, että pystyisikö ennakoimaan vielä enemmän. [...] kun olin X:ssä töissä, niin totesin aina välillä, että tuli yllätysnimiä ja henkilöitä. Että ei oikein tiennyt, tai osoittautui, että joku – vanhalla termillä sanottuna – hyvin lievästi kehitysvammainen henkilö on asunut vanhan isän tai äidin kanssa ja on pystynyt tekemään vaikkapa mainoslehtien jakelutyötä. Sitten se vanha isä tai äiti kuolee, ja se systeemi ei enää toimi. Sitten se ihminen tulee palvelun piiriin aika vanhana. Siinä miettii, että hups, miten tää on voinut [näin mennä]. Mutta tänä päivänä toki kun on toimiva neuvolasysteemi, ja koulussa huomataan, niin kyllä varmasti aika hyvin voidaan kuitenkin ennakoida. Mutta ihmiset muuttavat ja tulee maahanmuuttajia, joista me emme tiedä, että heillä on vammaisia lapsia.”*

Vastaaja_kv_h: *”Meidän sosiaalityöntekijät ja avopuolen sosiaaliohjaajat pitävät jollakin tavalla hyppysissä; he tietävät, kuka on minäkin vuonna valmistumassa ja näkevät vähän pidemmälle, mikä tarve on. Sitten [toimintakeskuksessa] pystytään varautumaan, että heille se paikka järjestyy.”*

Työtoiminnan tarpeen ennakkointia vaikeuttavat myös kuntien yhdistymiseen liittyvät muutokset sekä tiedon hajaantuminen suurille toiminta-alueille. Aineiston perusteella hankalinta on ollut löytää työtoiminnan paikka niin kutsutuille väliinputoajille, muun muassa ADHD-diagnoosin saaneille henkilöille tai monivammaisille henkilöille, jotka tarvitsevat esimerkiksi enemmän fyysistä avustamista.

Suurimpana tulokasryhmänä nähdään koulunsa lopettavat nuoret. Erityisesti keväällä koulujen päättymisen aikaan voi ilmetä ruuhkahuippuja, jolloin jonojen purkamiseen saattaa mennä jonkin aikaa.

Vastaaja_kv_t: *”Kysyntää on aika paljon, ja varsinkin nyt keväällä oppilaitoksista valmistuneita oli oikein pieni ruuhka. Sitä ruuhkaa on purettu vieläkin. Tulijoita on, ja varsin hyvin on pystytty sijoittamaan, tosin ei aina siten, että ensimmäisen kuukauden aikana onnistuu työllistäminen tai sijoittaminen avotyötoimintapisteeseen. Se saattaa kestää, mutta kyllä aika hyvin on järjestynyt ja järjestyy. Toki tulijoita on.”*

Aineiston perusteella koulun päättymisvaiheessa ei välttämättä painoteta opiskelijoiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Usealla paikkakunnalla pyritään huomioimaan kehitysvammaisten nuorten toiveet sopivaa paikkaa etsittäessä, mutta monen kehitysvammaisen nuoren paikka päivisin näyttää lopulta kuitenkin olevan toimintakeskus – ei esimerkiksi työsuhteinen palkkatyö avoimilla työmarkkinoilla. Myös Tua Nummelinin tekemässä Minun toiveammattini -kyselyssä huomattiin, että vaikka kehitysvammaiset nuoret eivät toivoneet päätyvänsä opintojensa jälkeen työ- ja toimintakeskukseen, oli se kuitenkin lopulta monen nuoren paikka (Nummelin, 2007).

Vastaaja_kv_h: *”Tietysti se on haaste, suuri kysymys, että nuoret käyvät mukautetun peruskoulun, he käyvät ammattikoulun. [...] Mutta sitten he jäävät tyhjän päälle, ja näinhän ei saisi olla. Heidän tulisi sijoittua ja heidän tulisi mielellään sijoittua sen kaltaisiin töihin, mitä he ovat tehneet. He sijoittuvat tietysti hyvin meidän työkeskukseen, mutta että he pääsisivät sen tyyppiin tehtäviin, mihin he ovat saaneet koulutuksen. Ja yleensäkin, että nuorilla olisi jatkuva elämässä, se on minun mielestäni iso haaste.”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos ei ole tarpeeksi resursseja siihen, että saisi yksilöinä heitä tuonne ulkomailmaan, niin haittapuoli on, että tänne [toimintakeskukseen] kyllä sitten aika herkästi jumiutuu. Jos on tuolta koulun puolelta tulossa joku sellainen, jolle tämä on ihan vihonviimeinen paikka, niin kyllä minä ainakin kaikkeni tein, ettei tulisi ollenkaan tänne siinä alkuvaiheessa. Kun tämä on myös sellainen paikka, että täällä on helppo olla, [...] aika väljää tämä työn teko jos vertaa normaalityöhön. Se on haittapuoli.”*

Kehitysvammainen henkilö ei välttämättä aina itse ole paikalla, kun tehdään työtoimintaa koskevia sopimuksia ja suunnitellaan hänen tulevaisuuttaan. Siksi myöhemmin voi ilmaantua työhön liittyviä hankaluuksia ja muutostarpeita. Yksilökeskeiseen elämänsuunnitteluun ja asiakaslähtöiseen toimintatapaan kuuluu, että henkilö itse määrittää, mitkä ovat hänen omat toiveensa ja tarpeensa ja miten hän haluaa elämänsä viettää. Näiden toiveiden ja tarpeiden toteutumista reflektoidaan säännöllisesti ja muutetaan tarvittaessa suunnitelmia ja toimintaa. (Duffy, 2005.) Selvityksen aineiston pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että kehitysvammainen henkilö ei aina voi vaikuttaa siihen, mihin työtoiminnan paikkaan hän lopulta päätyy, eikä kehitysvammaisen työntekijän kanssa aina välttämättä keskustella paljoakaan hänen toiveistaan ja tarpeistaan.

Haastattelija: *”Onko työvaihtoehtoja tarjolla riittävästi? Tuettua työtä, avotyötoimintaa, työtoimintaa työ- ja toimintakeskuksessa?”*

Vastaaja_kv_t: *”Ei ole riittävästi, koska ei kehitysvammainen voi esimerkiksi valita työ- ja päivätoimintapaikkaa oman alueensa mukaan. Sen päättää joku muu, perhe tai sosiaalityöntekijä, hänen vammansa laatu. Jos hän olisi ihastunut tähän [toimintakeskukseen], niin ei hän tänne voi tulla, jos hän ei pärjää täällä sen takia, että meillä on niin vähän henkilökuntaa. Ei siinä toteudu silloin aito valinta.”*

Seuraavan sitaatin perusteella esimerkiksi eläkeasioista keskustellaan kehitysvammaisen työntekijän kanssa tarkemmin vain työtoiminnan sopimuksentekovaiheessa. Sitaatista voisi lisäksi päätellä, että myös kehitysvammaisen henkilön älyllinen kapasiteetti saattaa vaikuttaa siihen, miten tarkasti ja usein asioita käydään läpi hänen kanssaan. Älyllinen kapasiteetti ei kuitenkaan saisi olla este osallistumisessa kehitysvammaisen henkilön oman elämän tärkeiden asioiden pohtimiseen.

Haastattelija: *”Miten yleensä nämä henkilöt ajattelevat näistä vaihtoehtoista? Että jättäisi kokonaan eläkkeen [pois]?”*

Vastaaja_kv_t: *”Fiksiimmat saattavat ymmärtää asiasta jotakin, ja minun mielestäni heille tärkeätä on se raha, mitä he saavat. Kyllä he minun mielestäni ymmärtävät sen, että miten paljon rahapussissa on rahaa käyttää kuukauden juttuihin. Ja kyllä he ymmärtävät, että joskus he jäävät eläkkeelle oikeasti, [...] niin sitten tulee vähän työeläkettäkin sen tavallisen eläkkeen lisäksi. [...] Eikä me edes kauhean paljon näistä keskustella ihmisten kanssa, siinä kohtaa kun tehdään [työ]sopimus, niin silloin jutellaan.”*

Vaikka henkilön toiveiden kartoittamista pidetään tärkeänä, saatetaan henkilö sijoittaa työtoimintaan riittämättömien taustatietojen pohjalta. Tämä voi johtua siitä, että henkilön tarpeiden ja toiveiden kartoittamiseen ei ole varattu riittävästi aikaa tai kartoittamisessa ei ole käytetty toimivia menetelmiä. Toiveiden kartoittamisesta tinkiminen ei kuitenkaan ole henkilön elämän ja itsemääräämisen kannalta onnistunut toimintatapa, vaan saattaa aiheuttaa henkilön elämässä ylimääräisiä hankaluuksia, stressiä tai muutoksia. Huomioitavaa on, että toiveiden ja tarpeiden kartoittaminen on aikaa vievää, ja usein se on koko elämän läpi jatkuva prosessi.

Haastattelija: *”Miten työtoiminnan paikka valitaan? Miten prosessi etenee?”*

Vastaaja_kv_t: *”Se on yksi tämän työn mielenkiintoisimmista hommista. Yleensä yhteydenotto tapahtuu puhelimitse, ja me lähdemme sitten kartoittamaan, jos ei ole selkeitä toiveita, niin tehdään alkuhaastattelu [...] asiakkaan kanssa tai mahdollisesti niin, että joku työntekijöistä tai vanhemmista on paikalla. Esimerkiksi paikalla on äiti ja tytär. Siinä otetaan perustiedot. Sitten katsotaan kaikki koulutukset, mahdolliset työkokemukset ja siinä [alkuhaastattelussa] on monta kohtaa, mutta ehkä tärkein on se, että ruvetaan kartoittamaan toiveita.”*

Haastattelija: *”Millä perusteella valitaan se paikka?”*

Vastaaja_kv_t: *”Näitä on paljon, jotka muuttavat eri paikkakunnalta, niin kokeilumielessä aika usein. Arviointi on aika pitkälti meidän tehtävä. Muutamassa palaverissa et vielä opi tuntemaan ihmistä, joten kyllä se aika paljon minun mielestäni on kokeilua. Että kokeillaanko tätä paikkaa, miltä tuntuu täällä, ja sitten me täällä yritämme katsoa, että olisiko joku muu [paikka] ehkä parempi. Jos tulee harjaantumiskoulusta peruskoulun lopettaneita, [...] he käyvät täällä jo 2–3 vuotta aikaisemmin työharjoittelussa 1–2 viikon jaksoja, niin heihin me tutustumme jo siinä vaiheessa.”*

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta pyrkii kuntouttamaan

Selvityksen perusteella vaikuttaa siltä, että asiakaslähtöisyys ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu toteutuvat paremmin mielenterveyskuntoutujilla kuin kehitysvammaisilla henkilöillä. Mielenterveyskuntoutujilla on enemmän valinnanvaraa työtehtävissä verrattuna työtoimintaan osallistuviin kehitysvammaisiin henkilöihin. He voivat myös kokeilla erilaisia työmuotoja ja valita tehtäviään vapaammin. Työtoiminnassa pidettiin hyvin tärkeänä sitä, että kuntoutuja pääsee kokeilemaan erilaisia töitä ja sitä kautta voi ehkä löytää itselleen sopivimmat ja mielekkäimmät tehtävät.

Haastattelija: *”Miten työtoiminnan paikka valitaan? Miten prosessi etenee? Miten ihminen tulee teille?”*

Vastaaja_mt_t: *”Meillä kun on puupuoli ja puutarhapuoli ja muuta, niin [...] saa käydä kokeilemassa ja saa vaihtaa paikkaa. On siivousta ja aikaisemmin oli enemmän vielä paperihommiakin. Meillä käydään tutustumassa, miltä se paikka tuntuu ja voisiko täällä olla sellaista hommaa, mistä tykkää.”*

Vastaaja_mt_t: *”Ihminen tulee aika usein oman sosiaalityöntekijänsä kanssa tänne käymään ja se onkin toivottavaa, että tulee tutun henkilön kanssa. Jos lähdetään yksikseen, niin monta kertaa siinä on jo haaste poikineen, että tulee yksin yhteisöön ja löytää sinne ja kaikki semmoiset asiat. On ihan toivottavaa, että tulee sosiaalityöntekijän kanssa. Meillä on täällä yksi henkilö, joka vastaa meidän kaikista palveluista, palveluiden myynnistä, ja hän ottaa vastaan uuden ihmisen aina. Jos hän tietystä tehtävästä on etukäteen ilmoittanut, että hän on kiinnostunut, niin he käyvät joko siinä toimipisteessä tai sitten he voivat käydä kaikissa kolmessakin toimipisteessä tutustumassa. Hyvin yleistä on se, että asiakas saa itse valita. En edes muista, että olis ollut niin, että joku muu olisi sen valinnan tehnyt puolesta.”*

Vastaaja_mt_t: *”Monta kertaa asiakkaalla on jo halu mennä jonnekin osastolle, jos on keittiöläinen tai muuta, niin hän saa aloittaa sieltä, mistä hän itse haluaa. Matkan varrella pyritään*

siihen, että saataisiin jotakin muutakin, mutta tietenkin edetään rauhallisesti eikä ketään pakoteta mihinkään. Mutta muutosta pyritään saamaan, että ei olisi sellaista, että on vaan yhtä kokeilua. Usein on nähty se, että kun on joku halunnut keittiöön ja on sitten tullutkin väsyminen, niin on sanottu, että menetkö sitten kokoonpanoon. Hän onkin sanonut, että hän haluaa jäädä tänne. [...] Yleensä pyritään siihen, että kierrätetään mahdollisimman paljon ihmisiä tiettyyn aikaan aina jossain. Mutta tietysti täytyy ottaa huomioon se, että mihin ihminen pystyy, mitkä ovat rajoitteet.”

Ongelmaksi kuitenkin muodostuu se, mitä henkilölle tapahtuu kuntouttavan työtoiminnan tai työhön valmistuksen jälkeen. Monelle kuntoutujalle työtoiminta on vain yksi vaihe elämässä, ja sen jälkeen pitäisi tehdä jotakin muuta. Työtoimintajakson kesto voi olla yhdestä kuukaudesta useampaan vuoteen.

Vastaaja_mt_h: *”Ongelma varmaan on nimenomaan se, että mitä tämän jälkeen. Se on se varsinainen ongelma.”*

Vastaaja_mt_t: *”Voiko olla niin, että jos työtoimintaa järjestetään jonkin aikaa, ja sitten ihminen tiputetaan tyhjän päälle. Rakenteita pitäisi olla valmiina [...]. Kuntoutujien oma epävarmuus siitä, että miten kauan mikäkin jatkuu, on varmasti stressitekijä työtoiminnassa, jos ei pystytä sanomaan, että [...] voit jatkaa täällä niin kauan kuin haluat.*

Vastaaja_mt_h: *”Jonkun verran [...] on ollut pakko päättää työsopimuksia tai [työtoiminta]suhteita, kun X vuotta on tullut täyteen, niin siitä ei ole mitään vastaavaa hyötyä tälle ihmiselle eikä myöskään siitä ole hyötyä yhdistykselle. Sitten kun se ei hyödytä, ollaan ruvettu miettimään yhteistyössä, jos hänellä on hoitavia tahoja tai muuta verkostoa, että mitä tälle ihmiselle. Tietenkin tämä ihminen on koko ajan mukana siinä prosessissa, ei tehdä mitään takana päin, vaan hänen kanssaan käydään se, että mitä voisivat olla ne toiminnot, mitä hän oikeasti tarvitsee. Onko se ryhmätoiminta, voiko se olla muualla se työtoiminta. Mietitään muut rakenteet kuntoon. Sitten ollaan päätetty työtoimintasuhteita, mutta kenenkään kohdalla ei tiputeta tyhjän päälle, että sanottaisiin, että nyt on tullut tietty määräaika täyteen, että nyt sinun täytyy vain keksiä jotakin. Sitä ei tehdä kenellekään.”*

Vastaaja_mt_t: *”Epäonnistunut esimerkki on oikeastaan sellanen, että ei se [työtoiminta] johda mihinkään. Jos esimerkiksi on mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa sen 240 vuorokautta [...], mutta sen jälkeen me emme löytäneet hänelle mitään ratkaisua. Hän ei pääse eläkkeelle eikä halunnut mihinkään kouluun eikä pysty työhön, niin [...] sitten jää ihan niin kuin tyhjän päälle. Ihan hukkaan heitetty se aika mitä oli täällä. Voi olla, että hän sen ajan tykkäsi ja oli kiva käydä, [...] mutta jos aina odotetaan tulosta, niin ei se ole aina mahdollista. Siinä saatetaan mennä takapakkia. Minun mielestäni yhteiskunnassa on vähän huonosti järjestetty se, että he todellakin putoavat sen jälkeen – ei ole mitään kuinka jatketaan.”*

Paitsi että työtoimintajakso voi olla liian lyhyt ja jättää kuntoutujan tyhjän päälle ilman jatkosuunnitelmaa, se voi myös kestää liian kauan. Monet mielenterveyskuntoutujatkin jäävät työtoimintaan pysyvästi, koska muita vaihtoehtoja ei yksinkertaisesti ole tarjolla.

Vastaaja_mt_h: *”Meidän tavoitteemme on kirjattu, että 2 vuotta olisi ihan hyvä aika. Pystyttäisiin tarjoamaan useammalle ja pystyttäisiin tarjoamaan kuitenkin pitkäjännitteistä työtoimintaa. Mutta tällä hetkellä on yksi ihminen, joka on ollut viitisen vuotta emmekä millään luopuisi*

hänestä, aivan huippu tyyppi, luotettava ihminen, joka tietää ja tuntee talon tavat ja näin päin pois. Mutta hänenkin kohdallaan jos olisi resursseja, olisi järkevää järjestää avotyötoimintaa. Hän on niin hyvä työntekijä, että varmasti pärjäisi avotöissä loistavasti. Mutta tällä hetkellä kun sitä ei ole, niin hän on sitten tässä meillä. Vaikka tavoitteena olisi mikä, niin tällä hetkellä käytäntö on se, että kuitenkin useampia vuosia saattaa kestää työtoimintasuhdeet, koska ei ole mitään paikkaa, mihin voisi ohjautua sen jälkeen.”

Kehitysvammaisten työtoiminta on kapea-alaista

Työ- ja toimintakeskusten toimintaa pidettiin hyvänä, mikäli siellä on tarjolla erilaisia ja yksilöllisiä tehtäviä ihmisille sekä mahdollisuus osallistua erilaisiin toimintavaihtoehtoihin myös toimintakeskusten ulkopuolella.

Vastaaja_kv_h: *”Tällä hetkellä olen aika tyytyväinen toimintakeskuksiin mitä meillä on. Sen takia, että niillä on kaikilla oma profiilinsa ja vähän erityyppistä tarjontaa. Olen aika tyytyväinen, että voimme tarjota aika laaja-alaista ja erityyppistä [toimintaa].”*

Vastaaja_kv_h: *”Näen toimintakeskukset erittäin tärkeinä paikkoina. [...]Meillä on esimerkiksi X:ssa kolmannen sektorin palveluita, on tällainen X:n toimipiste, joka on avoinna joka arkipäivä, ja siellä järjestetään erilaisia luentoja tai yhteisiä kerho-tyyppisiä tapaamisia tai siellä on tietokoneet käytössä. Siellä on aina joku työntekijä paikalla. Siellä on kahvila. Toki voi myös ajatella, että kehitysvammaisen henkilön päivän voi räätälöidä niin että hänellä voi olla työtoimintaa tietyt päivät, mutta hänellä voi myös olla jotakin muuta. On tärkeää suuntautua myös ulospäin. Jos ajatellaan toimintakeskuksia, niin kyllä meidän ideologia lähtee siitä, että myös ulospäin suuntaudutaan, eli käytetään hyväksi kaikille avoimia palveluja ja järjestetään kaikenlaista muutakin kuin vaan sitä toimintakeskus[toimintaa]. Se on jokaisen asiakkaan oma asia, mihin hän haluaa lähteä tai mikä on se hänen juttunsa.”*

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni meillä on ensinnäkin ihan liian vähän porukkaa tässä, jotta sen [toimintakeskuksen ulkopuolisen toiminnan] voisi järjestää. [...] Käydäänhan me uimassa ja punttisalilla ja muutenkin. On tässä pitkään jo puhuttu, että puulla tekemisen puoli pitäisi saada tähän järjestymään. Puuttuu ammattitaito näillä ohjaajilla, [...] ei ole kenelläkään sen alan koulutusta.”*

Seuraavista kommenteista havaitaan, ettei työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvassa työtoiminnassa kuitenkaan pystytä välttämättä järjestämään sisällöllisesti erilaisia toimintavaihtoehtoja. Usein työ- ja toimintakeskuksen toiminta muodostuu muutamasta sisällöllisesti erilaisesta toiminnasta, jotka ovat pääosin jakautuneet myös fyysisesti eri tiloihin. Näitä toimintoja voivat olla esimerkiksi käsi-työt, puutyöt, metallityöt tai kokoonpanotyöt. Sisältöalueet ohjaavat toimintaa, jolloin yksilöllisiä tarpeita ei pystytä aina huomioimaan. Syynä on myös työntekijäresurssien tai työntekijöiden koulutuksen puute. Työtoiminnan haittapuolena haastateltavat näkivät tarjolla olevien toimintavaihtoehtojen niukkuuden erityisesti ammatillisen koulutuksen saaneiden henkilöiden kohdalla. Puheen- vuoroissa pohdittiin, löytyykö toimintakeskuksesta jokaiselle sopivia ja mielekkäitä tehtäviä.

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni ilman muuta täältä puuttuu tällainen nuorten miesten toiminta. Onhan meillä tuo metalliosasto, mutta eihän se sovi kaikille. Siksi toisekseen, siihen ei voi koko ajan ottaa lisää [asiakkaita]. [...] Valtaosa ajasta tehdään metallialihankintahommia.*

Sellinen ihan selkeästi puuttuu, miten sanoisi, vähän lievemmin kehitysvammaisten toiminnallinen tekeminen. Se on hirveän vaikea järjestää. [...] Sellaista käsillä tekemistä pitäisi olla.”

Vastaaja_kv_h: *”Yksityisillä markkinoilla on paljon enemmän vaihtoehtoja. Toimintakeskuksissa kuitenkin on valmiina ne ryhmät tai mitä siellä tarjotaan. Mutta avotyön kautta voidaan katsoa aika laajastikin, että voi olla hyvin monenlaisissa työtehtävissä. Ja sitten tietenkin tämä, että kun koulutus on kehittynyt, [...] niin jos he saavat koulutuksen johonkin tiettyyn ammattiin, niin yleensä he myös haluaisivat sitä työtä tehdä. Ja meillä ei välttämättä sellaista työtä ole toimintakeskuksessa. Se on se ajatus, että sillä [avotyötoiminnalla] toteutetaan asiakkaan yksilöllistä valinnan vapautta, itsemääräämisoikeutta ja koetetaan sitä tukea.”*

Vastaaja_kv_h: *”Sisältöä pitäisi kehittää siten, että se vastaisi yksilöllisesti asiakkaiden tarpeisiin. Se on ihan totta, että toimintakeskuksessa ovat ne tietyt ryhmät valmiina, on kädentaitojen ryhmää tai puutyöryhmää tai mitä sitten onkin, niin ne annetaan asiakkaalle tavallaan aika valmiina kun hän sinne tulee. Sitten kun kartoitetaan, että mistä hän olisi kiinnostunut ja mitä hän mahdollisesti haluaa oppia tekemään, niin se ryhmä valikoituu sen mukaan ja tietenkin hänen toimintakykynsä mukaan tai sen mukaan, onko hänellä joitakin muita lisävammoja, sekin vaikuttaa tietenkin siihen, että minkälaisessa ryhmässä hän sitten voi olla mukana.”*

Vastaaja_kv_t: *”Että löytyisi mielekkäitä työtehtäviä ihmisille. Monesti puhutaan pussittamisesta, että laittavat nauvoja pusseihin, että onko se riittävän mielekästä. Se on joillekin ihmisille [...] juuri sopivaa, mutta ei voi sanoa, että kaikille se olisi. Että löytyisi mielekästä työtä, niin sehän on varmaan kenelle tahansa ihmiselle tärkeä juttu.”*

Aineistossa oli mukana kommentteja, joiden mukaan työ- ja toimintakeskuksissa viihdyttiin hyvin. Toisaalta kerrottiin myös, että osa haluaisi lähteä toimintakeskuksista muualle, esimerkiksi töihin avoimille työmarkkinoille, ja että jotkut saattavat turhautua tai tylsistyä, koska tehtävät ovat liian yksipuolisia.

Haastattelija: *”Mitkä ovat näkemyksesi kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestämisestä ihan yleisesti? Ei välttämättä pelkästään tämän paikan näkökulmasta, vaan laajemmin?”*

Vastaaja_kv_t: *”Kyllä varmaan voisin sanoa, että se on aika hyvä. Ainakin mitä itse olen kiertänyt näitä paikkoja, niin kyllä minusta ainakin tuntuu, että mittarin pitää olla se, tykkäävätkö ihmiset olla siellä. Kyllä täytyy sanoa, että todella harvoin olen törmännyt sellaiseen, jolla ei ole hymy kasvoilla. Minun mielestäni se on tärkeää.”*

Vastaaja_kv_t: *”Itse asiassa näin se varmaan on, että fksuimmat nuoret eivät edes halua tulla työkeskukseen. Sehän on varmaan oman identiteetin rakentamista ja muuta, että ’mihin ryhmään kuulun ja jos tulen työkeskukseen, niin oonko mä tämmönen tai tommonen vai mikä mä oikein olen’. He haluavat varmasti ennemmin oikeisiin töihin, jos he ovat sellasia, että pystyvät sinne. [...] Varmaan perheet nykyään ovat niin valveutuneita ja osaavat vaatia ja haluta, jos pystyy kykenemään, niin kaveri lähtee kyllä sitten työkeskuksen ulkopuolelle.”*

Vastaaja_kv_t: *”Täällä on varmaan ihmisiä, joista voisi sanoa, että ovat väärässä paikassa. On hirveän energisiä nuoria ihmisiä, jotka tarvitsisivat paljon erilaista toimintaa, mitä tässä ta-
lossa ei voida tarjota.”*

Vastaaja_kv_t: *”Kummatkin ovat olleet pitkään tässä talossa ja sitten tiettyä sellasta urautumista ja myös turhautumista kokenut ohjaaja huomaa.”*

Vastaaja_kv_t: *”Ollaan aina yritetty etsiä sitten välillä joillekin, omasta toiveesta lähinnä, muitakin työpaikkoja, kun tuntuu, että esimerkiksi tämä on sellanen paikka, että vähän vaihtelua.”*

Vastaaja_kv_t: *”On paljon asiakkaita, jotka haluavat täältä aina välillä pois. Tai välillä tietysti haluaisivat lopullisesti täältä pois.”*

Myös Kehitysvammaisten palvelusäätiön raportin mukaan kehitysvammaiset työkeskuksissa työskennelleet henkilöt eivät aina kokeneet työtä työkeskuksessa mielekkäänä, ja työkeskuksen meteli saatettiin kokea häiritsevänä voimakkaana (Leino, 2009). Osa nykyajan koulutetuista kehitysvammaisista nuorista ei tahdo toimintakeskukseen tai haluaisi siirtyä sieltä muualle. Tiedetään myös tapauksia, joissa nuori on työllistynyt työsuhteiseen palkkatyöhön omin neuvoin, ilman palvelujärjestelmän tukea.

Pitäisikin selvittää tarkemmin, onko työ- ja toimintakeskus kaikille välttämättä oikea paikka ja miten toimintaa siellä voitaisiin järjestää vastaamaan paremmin yksilöllisiä tarpeita. Tylsistymisen ehkäisemiseksi olisi tärkeää panostaa sisällöllisen toiminnan kehittämisen lisäksi huolelliseen ja jatkuvaan palvelutarpeiden kartoitukseen, jossa kehitysvammaisen henkilö on keskeisesti mukana tuomassa omia mielipiteitään ja toiveitaan esille.

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminta välityömarkkinana³

Haastateltavat pitivät mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa monipuolisena ja työtehtävien vaihtoehtojen kirjoa riittävänä. Joillakin paikkakunnilla olisi haluttu lisää avotyöpaikkoja, mutta niiden löytäminen ei ollut helppoa. Työtoiminnan roolia eräänlaisena välityömarkkinana ja askelmana avoimille työmarkkinoille pidettiin tärkeänä. Ilman tätä välivaihetta moni kuntoutuja ei kykenisi siirtymään palkkatyöhön.

Vastaaja_mt_t: *”Minun mielestäni tämä on hyvä systeemi kaiken kaikkiaan, että on tällainen välityömarkkina tarjolla, että voi ensin täällä käydä. Jos on 10 vuotta kotona ja pitäisi suoraan sitten lähteä kokeilemaan varsinaisessa työelämässä, [...] se ei toimi. Pitää olla porrastus.”*

Vaikka haastateltavat korostivat työtoiminnan kuntouttavaa roolia, joka mahdollistaa työelämään siirtymisen, kaikki eivät silti voi siirtyä palkkatyöhön. Erityisesti iäkkäämmät kuntoutujat jäävät nuoria useammin työtoiminnan vakituisiksi asiakkaiksi.

Vastaaja_mt_t: *”Mutta kyllä monet ovat olleet aika pitkäänkin. Nuorempia aina tulee ja menee. Mutta iäkkäämpien kohdalla on pidempiaikaista, joitakin on ollut ihan alusta asti. [...] Minullakin ovat vanhimmat 60 täyttäneet – niin eipähän sitä nyt niin enää hirveästi halukaan lähteä. Se on se turvallinen paikka ja hyvä, että haluaa tehdä kuitenkin niin kuin on vointia.”*

Vastaaja_mt_h: *”Mutta sitten juuri tämä joukko, joka on jo ikääntynyt ja oikeastaan niin kuin elämä pyörii tämän työtoiminnan puitteissa, niin sitten puhutaan vuosista, jopa vuosikymmenistä.”*

³Välityömarkkina-käsite viittaa vapaiden työmarkkinoiden ja työttömyyden väliin sijoittuvaan työhön kuntouttavaan ja valmentavaan toimintaan, josta hallinnollisesti vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. Välityömarkkinat ovat näin sekä kuntoutuksellista toimintaa että työvoimapolitiikkaa. (Ks. Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmä välityömarkkinoista <http://www.tem.fi/index.phpml?s=2317> ; Suikkanen 2009)

Työtoimintayksiköiden toiminnan arvioinnin käytännöt ovat hyvin erilaiset. Toisissa yksiköissä toimintaa arvioidaan ainoastaan henkilöiden kuntoutussuunnitelmien yhteydessä yksilökohtaisten tavoitteiden toteutumisen löyhänä seurantana, kun taas toisissa yksiköissä on käytössä laadunarviointijärjestelmiä ja -työkaluja.

Vastaaja_mt_t: *"Meillä tehtiin viime vuoden aikana [...] laatu- ja toimintakäsikirja. Siinä oli ihan selkeästi se, mihin tavoitteisiin pitäisi päästä. [...] Sellaiset on nyt laadittu ja kyllä niitä sitten arvioidaan. Mutta se on aika alkuvaiheessa. Ja onhan meillä kerran vuodessa kysely, missä asiakkaat vastaa. Se on hyvin kattava kysely kaikista toiminnoista ja ohjaajista ja mitä palveluita he saavat. Se tietysti ohjaa meitä, mitä palautetta sieltä tulee."*

Vastaaja_mt_t: *"Me teemme alussa alkukartoituksen asiakkaan kanssa ja tietyin aikavälein palataan siihen, että mitä on ollut tavoitteena ja onko niihin tavoitteisiin päästy. Sitä kauttahan pystyy arvioimaan jatkuvasti. [...] Ja sitten meillä on palautejärjestelmä, eli asiakkaat tietyin aikavälein arvioivat, on lomake mitä täytetään ja sitä sitten käydään läpi. Se on säännöllistä, sitten käydään läpi ihan yksityiskohtaisesti, että minkälaista palautetta sieltä on tullut."*

Haastattelija: *"Arvioidaanko työtoiminnan vaikuttavuutta tässä kunnassa?"*

Vastaaja_mt_h: *"Puhumme jatkuvasti, että tilastojahan me teemme. [...] Me teemme tilastoa kaupungille siitä, että kuinka paljon meillä on asiakkaita ja missä ne ovat ja samoin me tehdään Kelalle tilastoa siitä, että mistä ne tulevat ja mihinkä ne menevät. Mutta vaikuttavuus on minun mielestäni sellainen, joka on pitkä miinus ja sitä pitäisi jonkun tutkia."*

Haastattelija: *"Onko teillä jotain itsearviointia?"*

Vastaaja_mt_h: *"Meillähän tehdään joka toinen vuosi meidän laadunhallintajärjestelmän mukaisesti asiakastyytyväisyyskyselyt ja kyselyt yhteistyökumppaneille ja omaisille rajatusti, mutta [...] näitä mittareita meidän pitäisi kehittää, sitä vaikuttavuutta enemmän miettiä, että miten sitä tutkittaisiin ja kuka sen tekee, onko se meidän tehtävä vai onko se jonkun muun."*

Työtoimintaan osallistuvien yksilökohtaisten tavoitteiden seuranta on tietysti erittäin tärkeää ja sitä pitääkin tehdä. Mutta onko mahdollista kehittää toimintaa kokonaisuutena pelkästään yksilötason arvioinnin perusteella, niin kuin monessa yksikössä tehdään? Toiminnan laajempien suuntaviivojen vetämiseen ja tulevaisuuden visioiden luomiseen tarvitaan toiminnan kokonaisvaltaista ja järjestelmällistä arviointia.

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa on tapahtunut paljon muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Vaikka heikentynyt taloustilanne on tuonut mukanaan jonkin verran toimintaa hankaloittavia muutoksia, haastateltavat näkivät toiminnassa tapahtuneet pitkän aikavälin muutokset positiivisina.

Haastattelija: *"Onko työtoiminta muuttunut tämän vuosikymmenen aikana, kun olet ollut?"*

Vastaaja_mt_t: *"On kyllä muuttunut tosi paljon. Silloin aluksihan me tarjosimme perinteistä työ kuntoutusta, että tavoitteena oli käydä täällä. Kaikki suunnitelmallisuus ja se, että ihmisiä tulee nykyään hyvin monella eri toimenpiteillä, [...] niin se on muuttunut tosi paljon. Suunnitellaan tavoitteet paljon tarkemmin kuin silloin alkuaikoina ja niitä käydään läpi järjestel-*

mällisemmin; tietyin aikaväleihin tehdään kuntoutussuunnitelma asiakkaiden kanssa ja niihin tavoitteisiin palataan. Ja tarjolla on monenlaista kuntoutuspalvelua. Joillain asiakkailla on tavoitteena vain käydä täällä, pitää yllä hyvä vireystila ja sitten taas nuoremmilla asiakkailla on tavoite lähteä opiskelemaan ja mahdollisesti takaisin työelämään. Ja sitten on näitä yhteistyökumppaneita. Alkuaikoinahan meillä ei ollut tätä resurssipajaa, mikä on tärkeä osa meidän toimintaa, että meillä on tämä resurssipaja, jonka kautta meille tulee myös asiakkaita, jotka tekevät Kelan kanssa yhteistyötä.”

Vastaaja_mt_h: *”Muutos on siinä tapahtumassa, että nuoremmat alkavat mennä eteenpäin. [...] Yhä useampi kuntoutuja tänä päivänä asuu – niin kuin kuuluu asuakin – itsenäisesti tai oman perheen kanssa tai muuten, ihan kunnan asunnossa. Siinä on ihan valtava kehitys minun mielestäni tapahtunut yli 10 vuodessa.”*

Keskeisin muutos koskee työtoiminnan suunnitelmallisuutta. Aikaisempaan, käytännössä valmiiseen työtoiminnan malliin verrattuna työtoiminta ja siihen kytkeytyvät palvelukokonaisuudet suunnitellaan nykyään yksilökohtaisesti.

Hallinnon ja työntekijöiden edustajien näkemyserot kehitysvammaisten työtoiminnassa

Haastattelujen perusteella hallinnon tason edustajien ja työntekijöiden edustajien ajatukset työtoiminnan järjestämisestä eivät aina olleet yhdenmukaisia. Hallinnon puolen informantit kuvasivat työtoiminnan järjestämistä ylipäättäen valoisemmin kuin työntekijäpuolen informantit. Saattaa olla, että hallinnon informantit antavat asemansa vuoksi paremman kuvan palveluidensa toimivuudesta tai sitten heillä ei välttämättä ole selkeää käsitystä työtoiminnan käytännön järjestelyiden ja arjen toiminnan haasteista. Vastaavia näkemyseroja ei juuri esiintynyt mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan edustajilla, todennäköisesti siksi, että hallinnon edustajat olivat työtoimintaa toteuttavan organisaation johtotehtävissä, kun taas kehitysvammaisissa palveluissa hallinnon edustajat olivat sosiaalihuollon tai vammaispalveluihin liittyvissä hallinnollisissa tehtävissä. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan hallinnon edustajat olivat näin ollen läheisemmässä suhteessa työtoimintaan kuin kehitysvammaisuuksien hallinnon edustajat.

Joillakin paikkakunnilla kunnan sosiaalihuollon tai vammaispalvelun edustajien näkemykset olivat selkeästi ristiriitaisia verrattuna työntekijöiden näkemyksiin. Esimerkiksi eräällä paikkakunnalla työtoimintaa ohjaa työntekijän mukaan selkeästi tuottavuusajattelu, kun taas saman kunnan hallinnon edustajan mukaan työtoiminnan ohjaava periaate on kuntoutus.

Vastaaja_kv_t: *”Pitäisi olla kauhean tuottavaa. Se ei saa aina olla kriteerinä sille, että mikä on toiminnan sisältö. Se on vähän huonosti ajateltu, että pitää tehdä nopeasti ja pitää saada tuosta.”*

Haastattelija: *”Mistä tarve tulee?”*

Vastaaja_kv_t: *”Kyllä se tulee [...] tuolta päättäjiltä, että [...]budjetti on sellainen, mikä sanelee, mitä tehdään. Vuosibudjetissa pitäisi pitäytyä. Tällä hetkellä täytyy sanoa, että meillä jäädään ihan huikasti siitä ja siitähän ne paineet sitten tulevat, että pitäisi nyt vain kehittää jotakin sellasta, mikä tuottaa. Ei puhuta ollenkaan siitä, mikä olisi asiakkaiden parasta. Se on jotenkin hullunkurinen juttu.”*

Vastaaja_kv_h: *”Työkeskustoiminnassa ei ole se tuottavuus pääasia, vaan se kuntouttava työote, että sen ihmisen taidot ja elämän hallinta kehittyvät ja siinä on paljon muutakin kuin se työ.”*

Kuntouttavaan työotteeseen sisältyy jatkuva toiminnan arviointi työtoimintaan osallistuvan henkilön antaman palautteen kautta. Haastateltavat korostavatkin tällaisen palautteen tärkeyttä, mutta työtoiminnan vaikuttavuuden arviointi ja palautteen kerääminen rajoittuvat usein kuitenkin ainostaan palvelusuunnitelmien tarkistuksen yhteyteen, eivätkä ne välttämättä ole säännöllistä tai systemaattista toimintaa.

Voidaan myös kyseenalaistaa, pitääkö kehitysvammaisten työtoiminnan ylipäättään olla kuntouttavaa: mihin työtoimintaan osallistuvien henkilöiden ajatellaan kuntoutuvan ja tuleeko heidän elämänsä olla kuntoutumista johonkin? Vammaispalveluiden kehittyvän ideologian mukaan kehitysvammaisten henkilöiden aseman pitäisi muuttua passiivisen hoidon ja kuntoutuksen kohteesta pikemminkin aktiiviseksi toimijaksi ja yhdenvertaiseksi kansalaiseksi, jolla on omaa elämäänsä koskevia toiveita ja tarpeita. Niiden toteutumiseksi palvelujärjestelmän pitäisi tukea kehitysvammaisten henkilöiden toimintavalmiuksia (vrt. Nussbaum 2006). Toisaalta sosiaalihuoltolain (710/1982) mukaan vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa (Sosiaalihuoltolaki, 1982).

Näkemyseroja hallinnon ja työntekijäedustuksen välillä ilmeni lisäksi puhuttaessa esimerkiksi avotyötoiminnan henkilöstöresursseista, yhteistyön määrästä sekä toimintakeskusten valmiuksista vastaanottaa uusia kehitysvammaisia henkilöitä. Hallinnon edustajien näkemykset edellä mainituista asioista olivat positiivisempia kuin työntekijäedustajien. Hallinnon ja työntekijäedustuksen näkemyserojen ja ristiriitaisuuksien perusteella voidaan todeta, että yhteydenpito ja tiedonkulku toimijatahojen välillä eivät aina ole niin tiiviitä kuin olisi toivottavaa. Kuka mahtaa tuoda esiin uusia kehittämisajatuksia ja vetää työtoimintaa ohjaavat suuntaviivat, jos hallinnon tason edustajat eivät ole riittävän tietoisia työtoiminnan käytännön järjestämisestä tai yleisistä kehityssuunnista, eikä suuntaviivojen laatiminen kuulu työntekijänsä tehtäviin? Haastatteluaineiston perusteella näkemyserot painottuvat siis työtoiminnan sisältöjen ohella vahvasti taloushallinnollisiin kysymyksiin työtoiminnan järjestämisestä.

Työtoiminnan ristiriitaisuuksia

Työnteon ja palkattomuuden ristiriita

Työosuusraha on tuloverolain mukaan avustus, jolla “tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista” (Tuloverolaki, 1992). Se ei siis ole korvaus tehdystä työstä. Kuitenkin tiedetään, että osa myös työ- ja toimintakeskusten asiakkaista tekee tuottavaa työtä, ja aineiston työntekijäedustajien kommenttien perusteella työtoimintaan kohdistuu joillakin paikkakunnilla selkeästi tuottavuuspaineita. Useimmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että työtoiminnasta maksettava työosuusraha on riittämätön erityisesti silloin, kun henkilö tekee varsinaisia työtehtäviä työ- ja toimintakeskuksessa tai avoimilla työmarkkinoilla.

Vastaaja_kv_t: *”Näin pienellä rahalla tekee, vaikka tekee kuutta tuntia maksimissaan, niin tekee kuitenkin täyden työn, niin tottakai se yhtälö ei siltä osin toimi.”*

Selvityksen aineiston perusteella pienimmät työosuusrahat voivat olla jopa yhden euron päivässä (ks. Työosuusrahan määrä ja ylläpitomaksu). Joissakin työ- ja toimintakeskuksissa asiakkaat maksavat ylläpitomaksun eli maksun päivän ruoasta ja kahvista. Tilanne saattaa tällöin olla se, että asiakkaiden päivän saldo on nolla tai jää jopa miinuksien puolelle. Tämä on monen haastateltavan mielestä kestävämpi ristiriita, sillä asiakkaat tekevät työ- ja toimintakeskuksissa kuitenkin usein haastateltavia siteeraten ”ihan oikeaa ja tuottavaa työtä”.

Vastaaja_kv_t: *”Se on kyllä hirveän vähän. Sinulle korostetaan, että tämä on työpaikka ja [kuitenkin] saat sen verran työosuusrahaa, joka on vähemmän kuin sinun ateriasi hinta siitä päivästä.”*

Huomioitavaa on, että täysin sama työ saattaa avoimilla työmarkkinoilla olla toisen henkilön kohdalla työsuhteista palkkatyötä. Esimerkiksi muihin vammaryhmiin kuuluvat henkilöt voivat tehdä aikaisemmin suojatyöksi kutsuttua työtä, joka on palkallista työsuhteista työtä. Pääosa työskentelevistä kehitysvammaisista henkilöistä ja mielenterveyskuntoutujista on kuitenkin huoltosuhteisessa ja palkattomassa avotyötoiminnassa.

Vastaaja_mt_h: *”Valitettavasti se ei toteudu ansiona, että minkä niin sanottu terve työtoveri saa, vaikka tekee siinä rinnalla ihan samanlaista työtä. Se on minusta se huono juttu siinä.”*

Osa vastaajista koki voimakkaasti ristiriidan oikean työn ja palkattomuuden/työosuusrahan välillä työtoiminnassa ja erityisesti avotyötoiminnassa, jossa palkaton työ tehdään tavallisella työpaikalla. Kuten seuraavista sitaateista huomataan, työntekijät kertoivat kokevansa sen vuoksi moraalista ristiriitaa tehtävässään. Ristiriidan koettiin vaikuttavan omaan työmotivaatioon ja ammattietiikkaan. Toisaalta työntekijäinformantit myös näkivät työtoiminnan hyvänä toimintamuotona. Saattaa olla, että voidakseen tehdä työtänsä, he joutuvat etsimään ikään kuin oikeutusta sen tekemiselle.

Vastaaja_kv_t: *”Nyt on jopa ollut keskustelua siitä, että joka paikassa ei makseta työosuusrahaa. Minun mielestäni se menee aika hirveäksi, jos työosuusraha loppuu kokonaan. Sitten mennään jo sille linjalle, että alkaa itsekini miettiä, että voiko tehdä enää tätä työtä. Että onko tämä enää moraalisesti oikein, vaikka tietää, että nämä paikat ovat sellaisia, mutta se vaikuttaa omaan työmotivaatioon. En halua olla enää sellaisessa paikassa töissä, missä ei arvosteta.”*

Vastaaja_kv_t: *”Me yritämme itsellemme koko ajan lohduttaa, että emme voi sille mitään, että vaikka meidän ihmisemme tekevät näin paljon työtä, niin meillä ei ole mahdollisuuksia, kaupunki ei anna mahdollisuutta siihen, että me voisimme nostaa niitä rahoja, että he saisivat edes sen, mitä he syövät täällä. Jos he tekevät tuottavaa työtä jonkin verran. Tämä on kauhea ristiriita työtoiminnassa. Sinun ei ole pakko tehdä yhtään mitään, jos et jaksa, mutta jos [...] teet hirveästi työtä, niin toki siitä olisi kiva maksaa sitten myös.”*

Vastaaja_mt_t: *”Nyt kun ollaan X:ssä [toisen organisaation alaisuudessa], niin siellähän jouduttiin ajamaan läpi ajatus, että kuntoutujille maksetaan. Siellä ei ollut ajatusta edes, että kuntoutujille maksettaisiin – hehän tulevat kuntoutumaan, eli ilmaiseksi tekemään töitä. [...] Nyt kun mentiin [toisen organisaation alaisuuteen], niin sinnekin on tullut uutta ajatusta.”*

Vastaaja_kv_t: *”Se on häpeä aina kun vanhemmat kysyvät, että mikä työpaikka tämä on. Vaikka tämä on niin vahvasti työpaikka, niin työosuusraha on ihan häpeämättömän pieni. [...] Minun mielestäni siihen pitäisi pyrkiä, että jos sinulla on jotakin osaamista ja jokin osa-alue, jossa olet hyvä ja voit tehdä sen, niin sinun kuuluisi saada siitä korvaus. Niin minä ajattelen.”*

Ristiriita oikean työn tekemisen ja pienen työosuusrahan välillä ei tullut yhtä voimakkaasti esille mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan edustajien näkemyksissä. Mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa pidettiin ikään kuin välivaiheena, ja se nähtiin enemmän puhtaasti kuntoutuksena, jolloin myös pieni korvaus tehdystä työstä oli helpompi perustella. Silti monet haastateltavat painottivat oikean työnteon merkitystä ja myös työelämän sääntöjen noudattamista kuntouttavassa työssä.

Vastaaja_mt_h: *”Tämä ei ole sellainen työpaikka kuin on oikea työpaikka, eli jokainen tekee sen mitä jaksaa. Saa lähteä kävelemään ihan kesken kaiken, kiertää taloa ympäri, jos tarvitsee vähän mennä rauhoittumaan tai jos on sellainen olo, [...] me ymmärretään kyllä sellaiset asiat. Se se vaikea paletti onkin, koska meillä on sellaisia, että ovat työsuhteessa, ja sitten ovat kuntoutujat erikseen, niin pitää siitä huoli, että se työsuhteinen ei kävele tuolla, koska se saa tuntipalkan. Mutta se toinen ihminen saattaa kävellä ja saa tehdä vähän niin kuin ettei ole minkään näköstä urakkaa.”*

Vastaaja_mt_h: *”On tämä työtä, tämä on kuntouttavaa työtä, jos yleisnimikettä käyttäisi. Meillä vaaditaan [...] työn tekoa, mutta hyväksytään myös se, että emme ole yritys ja meillä ei tarvitse olla yritystason työtä. Intensiteetti tai vaatimustaso ei ole niin kova kuin jos me olisimme yritys.”*

Vastaaja_mt_t: *”Palkkatyössä ihmisillä on aika kovat vaatimukset. [...] Työtoiminnassa kuitenkin otetaan huomioon ihmisten yksilölliset tarpeet ja se on aina [...] ykkösasia se kuntoutuminen. Siitä lähdetään liikkeelle ja räätälöidään se työ, mitä ihmisille tarjotaan siltä pohjalta, mitkä sen ihmisen resurssit ovat. Mutta sitten taas vapailla työmarkkinoilla raha on aina se päällimmäinen, joka määrää.”*

Vastaaja_mt_h: *”Monessa asiassa meillä pyritään siihen, että [...] tämä ei ole ihan sellaista työsalitoimintaa, tai sellaista toimintaa, että täällä vain ollaan. Olemme aika lähellä oikeata työelämää ja se on myös meidän vahvuutemme. Vaatimustaso on korkeampi. [...] Täällä ei ainakaan opi esimerkiksi lusmuilemaan töistä, [...]mitä monella työpajalla saattaa olla.”*

Avotyötoiminta päätepysäkinä

Avotyötoiminta on alkanut pääasiassa 1990-luvun alussa. Sen järjestäminen ei välttämättä ole suunnitelmallista, eikä toimintamuoto ole useinkaan ollut työkeskuksissa järjestelmällisesti kenenkään vastuulla. Monella selvityksessä mukana olleella paikkakunnalla panostetaan yhä avotyötoimintaan, vaikka se ihmisoikeuksien näkökulmasta voidaan nähdä epäoikeudenmukaisena työnteon muotona.

Vastaaja_kv_h: *”On kyllä pyritty seuraamaan aikaa ja on kehitetty ja on paljon puhuttu, että avotyötoiminta on se, jota pyritään viemään vielä eteenpäin.”*

Vastaaja_kv_h: *”Se on meidän tavoitteemme, että entistä enemmän asiakkaita saadaan avotyöhön. Se on ollut meillä jo monta vuotta ihan kirjoitettu meidän tavoitteeksemme, että meidän avotyötämme lisätään ja on lisättykin. Meillä on lisääntynyt viimeisen viiden vuoden aikana ihan reilusti avotyössä olevat kehitysvammaiset.”*

Vastaaja_mt_h: *”Tällä hetkellä [...] meidän taloomme on jonossa ihmisiä ja tiedän, että myös X:ään [työtoimintapiste] on ollut paljon kyselijöitä ja varsinkin avotyön tarve on kasvamaan päin, mitä ei pystytä tällä hetkellä tarjoamaan.”*

Useiden haastateltavien puheessa avotyötoimintaa pidetään usein hyvin positiivisena vaihtoehtona ja sitä perustellaan siten, että avotyötoiminta on henkilölle itselleen tärkeä asia. Haastateltavat näkevät tärkeänä sen, että työntekijä pääsee töihin avoimille työmarkkinoille normaaliin työhön ja osallistumaan yhteiskuntaan.

Haastattelija: *”Puhuit avotyötoiminnan lisäämistoiveesta. [...] Mikä avotyötoiminnassa on positiivista?”*

Vastaaja_kv_h: *”Yksilöllisyys. [...] Siellä on paljon laajempi skaala. Siinä voidaan toteuttaa asiakkaan toiveita – niin pitkälle kuin on reaali maailmassa mahdollista, jos vain löytyy siltä alalta sellaista työtä, mistä asiakas on kiinnostunut. Ollaan osana tätä ns. normaalia yhteiskuntaa, kun ollaan tuolla työpaikoilla.”*

Vastaaja_kv_t: *”Viimeiset vuodet ovat olleet kiitollista aikaa avotyöntekijöille sijoittua normaaleihin työpaikkoihin, kun tietoisuus kehitysvammaisten työtoiminnasta on niin paljon lisääntynyt. Ihmisten asenteet ovat minun mielestäni ihan erilaisia kuin 10 vuotta sitten. Sen huomaa, [...] kun etsii uutta työpaikkaa asiakkaalle, niin [...] enää harvemmin on sellasia, ettei kukaan olisi kuullut, että mikä tämä tämmöinen juttu on. Aina on, että ’ai, mä olen kuullutkin, että siellä ja siellä on semmoinen ja semmoinen kaveri’. Se on tosi kivaa ja se helpottaa omaa työtäkin, vaikka ei ihan kaikkia asioita tiedettäisikään, mutta ollaan kuitenkin tietoisia, että kehitysvammaisia on normaaleilla työpaikoilla. Se on tosi kiva piirre.”*

Vastaaja_mt_h: *”Siellä [avotyötoiminnassa] mielenterveyskuntoutujat voivat nähdä, että mihin voisi päästä, kuinka voisi edetä. Se, joka on siinä tuntityössä, niin hän voi myös nähdä sen, että onpas hänen hyvä olla, kun hän on kuitenkin terve. Aika usein tällaista kuuluu, että he niin kuin vertailevat itseänsä, katsovat siitä vinkkelistä näitä asioita.”*

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni kehitysvammaiset varsin hyvin toimivat heille räätälöidyissä vähän yksinkertaisemmissa työtehtävissä. Se on minun mielestäni ilman muuta etu, [...] että he löytävät paikkansa yhteiskunnassa, kauhean mielellään he tykkäävät olla siellä ja heitä arvostetaan kauhean paljon. Ja minun mielestäni kehitysvammaisen näkyvyys työmarkkinoilla on hyvä asia, että nähdään erilaisia ihmisiä.”*

Haastateltavat korostavat usein työnteon normaaliutta avotyötoiminnassa, mutta yhdenvertaisen työelämän pelisäännöt eivät kuitenkaan kosketa avotyötoiminnassa työskentelevää henkilöä. Osa vastaajista ei mainitse avotyötoiminnasta puhuessaan palkkaa lainkaan. Kun palkan tärkeyttä on tiedusteltu kehitysvammaisilta henkilöiltä itseltään, heistä 85 % mainitsi sen olevan tärkeä (Nummelin, 2007). Myös Susan Erikssonin (2008, 60) tutkimuksessa ilmeni, että työsuhteisessa palkka-työssä toimivat vammaiset henkilöt olivat ylpeitä työpaikastaan ja tyytyväisiä palkkaukseensa.

Vastauksissa mietityttää myös se, millainen ihmiskäsitys kehitysvammaisista henkilöistä saattaa vielä olla valtavirtaa. Yleinen käsitys tuntuu yhä olevan se, että kehitysvammaisille henkilöille soveltuvat yksinkertaiset tehtävät, ja usein kuullaan puhuttavan myös siitä, että he tekevät työnsä hitaasti, jolloin kehitysvammaiset ihmiset niputetaan joukoksi samankaltaisia ihmisiä. Tällöin unohtuu kuitenkin se, että kehitysvammaiset ihmiset ovat hyvin heterogeeninen joukko. Monet heistä voivat toimia myös haastavissa ja nopeaa reagointia vaativissa tehtävissä.

Avotyötoiminnan vankkaa perinnettä edesauttaa mm. se, että osa näkee avotyötoiminnan helppona ratkaisuna eri toimijoiden näkökulmasta. Lisäksi nähdään, että avotyötoiminta olisi joustavampi tapa työskennellä.

Vastaaja_kv_t: *”Meille avotyö on paljon helpompi ja se on itse asiassa työnantajallekin paljon helpompi. Avotyö on ihan eri asia kuin työsopimus. Työsopimuksessa on tietyt säännöt. Avotöissä, jos kaveri sanoo, että hän ei halua huomenna tulla töihin, niin ei hänen tarvitse tulla. Mikään sopimus ei sitä kiellä. Tai jos työnantajalle tulee joku juttu, ja hän sanoo, että hän ei voi huomenna enää tätä ihmistä työllistää, niin se on ihan OK.”*

Vastaaja_kv_t: *”Avotyö varmasti säilyttää paikkansa, koska työnantajille on paljon helpompi ottaa avotöihin. Se on turvallisempi heidän ottaa avotöihin kuin työsuhteeseen ketään.”*

Vastaaja_kv_t: *”Toivoisin, että avotyömalli, löysempi, joustavampi työmalli säilyttäisi paikkansa, koska on aika tärkeää, että on pelivaraa tehdä jotakin muutakin kuin töitä, jos niin haluaa. Että ei työpuoli repisi meidän asiakkaistamme liikaa. He ovat kuitenkin eläkkeellä olevia ja voi olla taustasairauksia ja muuta. Olisi juuri oman kyvyn mukaisia vaihtoehtoja ja toimintaa. Ei olisi vain yhtä mallia, että mennään näiden mukaan, eikä pystyittäisi joustamaan. Minun mielestäni ylipäätään tällä alalla joustavuus on aika tärkeä juttu.”*

Haastateltavien puhe avotyötoiminnasta ei yleensä ole ihmisoikeuksia korostavan näkökulman mukaista, sillä oikeutta yhdenvertaiseen työnteon mahdollisuuteen ei nosteta esiin eikä kehitysvammaisesta henkilöstä tai mielenterveyskuntoutujasta puhuta tasavertaisena työntekijänä. Lisäksi huomiotta jää, että työsuhteisessa palkkatyössäkin voi olla mahdollisuus joustavaan työnteeseen ja esimerkiksi sopivalla työtehtävien räätälöinnillä voidaan ehkäistä monenlaisia ongelmia.

Avotyötoiminnan vahvaa perinnettä vahvistaa myös se, että työnantajat ovat tottuneet saamaan avotyöntekijöistä ilmaista työvoimaa. Haastateltavat kertovat, että usein avoimille työmarkkinoille

pyritään avotyötoiminnan kautta, mutta puheista voidaan päätellä, että etenemistä työsuhteiseen palkkatyöhön ei useinkaan tapahdu. Se voi johtua siitä, että työnantaja on jo tietoinen palkkottoman avotyötoiminnan mahdollisuudesta, mikä saattaa hankaloittaa työsuhteista työllistymistä samalla työpaikalla.

Vastaja_kv_t: *”Tietenkin työnantajan näkökulma on se, että – tämä on vähän rumasti sanottu – ilmaista työvoimaa on tarjolla. [...] Se on monellekin sellainen ahaa-elämys, että tähän ei maksa mitään, kuulostaa raa’alta, mutta näin se on.”*

Vastaja_mt_t: *”Mutta sekin täytyy aina arvioida, ettei siitä tule sellaista, että yritys käyttää hyväksi. Siinä minä saan olla tarkkana, että [...] jos voimavarat olisi esimerkiksi määräaikaiseen työsuhteeseen tai osa-aikaiseen työsuhteeseen, ettei avotöissä vain mennä vuodesta toiseen tilanteen muuttumatta, vaikka olisi mahdollisuuksia enempään. [...] Siinä saa olla tarkkana, että ei käytetä hyväksi ihmisiä, että teetetään avotyöläisillä sellaista, että hän pystyisi tekemään sen ihan palkkatyönä työsuhteisena.”*

Vastaja_kv_h: *”Siinä on se riski ja yksi syy, että ei hirveästi enää kannateta avotyötoimintaa. Jos joku henkilö menee avotyötoimintaan johonkin – se on ollut kylläkin aika paljon kaupungin sisällä [...] – mutta jos nyt menee johonkin yksityiseen firmaan, ja olet vuoden avotyötoiminnassa, kaikki menee hyvin, ja sitten ruvetaan neuvottelemaan, että nyt haluttaisiin työsopimusta ja palkkaa. Aika harva työnantaja on siinä vaiheessa valmis maksamaan, kun ne ovat saaneet sen palvelun ilmaiseksi.”*

Vastaja_kv_t: *”Olen sitä mieltä, että kaupungillakin on avotyössä valtavasti ihmisiä ilmaisutyössä, jotka saavat työosuusrahan. Sitten joku heittää minulle, että hän olisi onneton, jos hän ei saisi käydä siellä töissä. Okei, mutta mitä hän saa sen lisäksi, että hän menee mielellään töihin? Eikö hänen sitten kuuluisi saada jotakin? Se on aika karmea se avotyömalli, koska työnantajat oppivat siinä, että ne saavat ilmaista työvoimaa. Minusta se on väärin. En sanoisi, että se on kehitysvammaisen riistoa – joskus 10 vuotta sitten olisin ehkä ollut jyrkempi – mutta se on kehitysvammaisen riistoa. Hän haluaa tehdä ja hänellä on oikeus tehdä työtä, käsittääkseni se on meidän perusoikeutemme, eikö totta? Vaikka se ei toteudu, mutta kuitenkin täytyy aina johonkin pyrkiä.”*

Mitkä ovat oikeastaan työnantajan motiivit ylläpitää avotyötoimintaa? Voidaanko puhua työntekijän hyväksikäytöstä vai ylläpitääkö avotyötoimintaa yhä tietynlainen hyväntekeväisyysajattelu, jonka mukaan toimitaan eettisesti oikein, kun tarjotaan tekemistä kehitysvammaisille henkilöille tai mielenterveyskuntoutujille normaalilla työpaikalla?

Vastaja_kv_t: *”Monta kertaa siinä on tällainen kuvio ollut, [...] että työnantajalla on jokin henkilökohtainen juttu: hän tuntee jonkun kehitysvammaisen tai hänen lähipiirissään on joku tällainen henkilö, ja hän [työnantaja] haluaa, että sinne tulee joku, että hyvää hyvyttään otetaan joku avotyöhön sinne. Siinä voi olla monta porrasta välissä, kenen kanssa tämä [avotyöntekijä] työskentelee, eikä heillä ole ymmärrystä asiaan yhtään eikä omakohtaista kokemusta mikä taas on työnantajalla.”*

Samoin kuin työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuva työtoiminta myös avotyötoiminta nähdään kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla melko pysyvänä ja pitkäaikaisena ratkaisuna. Haastateltavat kertovat, että sopimukset ovat usein voimassa toistaiseksi ja että avotyötoimintapaikoista pyritään pitämään kiinni. Saattaa olla, että kun henkilö on kerran aloittanut avotyötoiminnan, muita mah-

dollisuuksia ja ratkaisuja uralla etenemiseen, esimerkiksi etenemistä työsuhteiseen palkkatyöhön, ei enää välttämättä nähdä.

Haastattelija: *”Miten työtoiminnassa ja avotyötoiminnassa: miten pitkään keskimäärin työntekijät ovat siellä?”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos sopiva paikka löytyy, niin eläkeikään saakka. [...] Todella pitkään. Meillä on yksi ihminen, yhdessä vaiheessa hän oli ollut 17 vuotta ja siitä on jo kulunut aikaa, että varmastikin enemmän. Kun kaikki lokahtaa kohdalleen, niin se vain jatkuu ja on ja menee, että ei ole niin, että vuoden välein vaihtuu. Jos alkaa olla sellaista, niin sitten täytyy miettiä, että mikäs tässä nyt on vikana.”*

Vastaaja_kv_h: *”Ehkä koko ikänsä, voisi sanoa. Jotkut ovat [siitä lähtien] kun valmistuvat koulusta kuusikymppiseksi, ylikin. [...] Avotyössä [...] on vaihtelevasti varmaan.”*

Haastattelija: *”Nähdäänkö työtoiminta tai avotyötoiminta pitkäaikaisena vai määräaikaisena?”*

Vastaaja_kv_h: *”Kyllä itse ajattelisin, että nähdään pitkäaikaisena. Kyllä uskoisin, että näin se on täällä X:ssä.”*

Toisin kuin kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla mielenterveyskuntoutujien avotyötä, samoin kuin työtoimintaa, pidetään haastattelujen perusteella enemmänkin melko lyhytaikaisena työkokeiluna. Silti palkaton avotyö johtaa harvoin työsuhteeseen avotyöpaikalla.

Vastaaja_mt_h: *”Joskus [...] se vain loppuu, ja todetaan, että tästä ei tule mitään. Meidän ihmiset kuitenkin tekevät työnsä tosi hyvin, työnantajat ovat antaneet pääsääntöisesti tosi hyvää palautetta. Mutta sitten ovat aina ne selitykset, että valitettavasti emme voi palkata siitä ja siitä syystä. Mutta enemmänhän nämä ovatkin olleet meillä kokeilujaksoja.”*

Jos kehitysvammaisten työtoimintakeskukset ovat täynnä eikä paikkoja riitä kaikille, joudutaan useampia henkilöitä pitämään avotyötoiminnassa. Sekin saattaa vahvistaa avotyötoimintaa. Seuraavasta sitaatista ilmenee, että vanhoja perinteitä ja tapoja on myös hankala rikkoa. On helpompaa hoitaa asiat siten kuin on ollut tapana aikaisemminkin. Huolestuttavaa on, jos avotyötoimintaa lisätään kunnissa säästötoimenpiteenä.

Vastaaja_kv_t: *”Meillä avotyössä olevat ihmiset tekevät lähes 100 % avotyötä, eli meillä ei ole toimintakeskuspäiviä asiakkailla. Pääsääntöisesti avotyöntekijät tekevät viitenä päivänä viikossa 6 tuntia töitä. Meillä ei ole sellasia – tai on nykyään muutama – jotka tekevät vähemmän työtunteja tai vähempinä päivinä, mutta pääosa tekee ihan täyttä työviikkoa avotyössä.”*

Haastattelija: *”Onko siinä jotakin perusteita, miksi se tehdään niin?”*

Vastaaja_kv_t: *”Yksi syy saattaa olla se, että toimintakeskukset ovat täynnä. Meillä ei edes ole antaa toimintakeskuspäiviä, vaikka joillekin se voisi olla ihan hyväkin juttu. Mutta talot ovat aika täynnä. Sitten jos lähtee avotöihin, niin pyritään siihen, että se on se päätyö.”*

Vastaaja_kv_t: *”Nyt kun tilat ja toimintakeskuksetkin ovat täynnä, niin paine kohdistuu aika helposti avotyöhön. Tulee aina vain haasteellisempaa porukkaa avotyöhönkin, jotka tarvitsi-*

sivat tukea paljon enemmän, että he pysyvät ja pärjäävät työpaikalla. Tässä kohtaa huomaa, että oma työaika ei riitä.”

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni nimenomaan on ongelma, että [...] ylhäältä päin annetaan koko ajan vinkkiä, että tähän [avotyötoimintaan] pitää panostaa, asiakkaita pitää tulla lisää ja niitä tuleekin lisää, mutta sitten ei kuitenkaan ole henkilökuntaa eivätkä meidän muutkaan resurssit vastaa mitä odotetaan, kun tilastolukuja toivotaan.”*

Suhtautuminen avotyötoimintaan ilmenee haastateltavien puheissa häilyvänä. Yhtäältä se nähdään positiivisena ja toisaalta negatiivisena työmuotona. Ristiriitaista on, että henkilö voi osallistua yhteiskuntaan olemalla töissä avoimilla työmarkkinoilla, mutta palkaton avotyötoiminta ei kuitenkaan mahdollista täysivaltaista kansalaisuutta, johon sisältyy riittävä toimeentulo ja mahdollisuus ansaita elantonsa. Erityisesti kehitysvammaisilla henkilöillä avotyö on tästä näkökulmasta katsottuna ongelmallista, koska avotyö on pitkäkestoista. Uuden vammaistyön ideologian mukaan pitäisi kehittää ihmisoikeuksien mukaista toimintaa ja vaihtoehtoja kaikille ihmisille. Tällöin vammaista henkilöä olisi kohdeltava yhdenvertaisena kansalaisena, jota koskevat niin erilaiset oikeudet, kuten oikeus työntekoon ja asuinpaikan valintaan, kuin myös kansalaisen vastuut ja velvollisuudet.

Työtoiminnan häilyvä suhde palkkatyöhön

Työtoiminnan ja palkkatyön käytännöllinen ja taloushallinnollinen erottaminen toisistaan on osoittautunut vaikeaksi. Vammaispolitiikan ideologian perusteella ei ole oikeudenmukaista, että tiettyjen ihmisryhmien todennäköisenä vaihtoehtona vammaisuuden tai sairauden perusteella on palkaton työ. Palvelujärjestelmän mekanismit kuitenkin tuottavat usein tällaisia hyvinvointivajeita (Hiilamo & Saari 2010). Henkilöä ei saisi vamman tai sairauden perusteella tuomita palkattomaan työhön työoikeudenkaan näkökulmasta. Työtoiminnalla ja työsuhteisella palkkatyöllä on merkittäviä eroja. Toisin kuin työsuhteiseen palkkatyöhön, avotyötoimintaan ei liity työsuhteen mukanaan tuomia oikeuksia.

Haastattelija: *”Millaisena näet työtoiminnan suhteessa palkkatyöhön?”*

Vastaaja_kv_h: *”Siinä [työtoiminnassa] kehitysvammaisella henkilöllä ei ole täysivaltaista työntekijän asemaa tietenkään, kun ei ole työsopimusta. Onhan siinä ero kuin yöllä ja päivällä. Kyllä se kuilu on sillä tavalla suuri, jos ajatellaan juridiikkaa ja taloudellista puolta.”*

Raija Julkusen (2003) mukaan työ on osa yhteiskunnallisia suhteita, ja nämä suhteet määrittävät sen, onko yksilön toiminta työtä vai jotain muuta toimintaa. Yhteiskunta on erottanut toisistaan taloudellisiin ja sosiaalisiin merkityksiin yhteiskunnalliseen työnjakoon ja taloudelliseen vaihtoon osallistuvan ansiotyön sekä ansiotyön ulkopuolelle rajatun palkattoman työn. Palkaton työ voi olla esimerkiksi kotityötä tai vapaaehtoistoimintaa. Työn jakaminen sosiaalisiin ja taloudellisiin merkityksiin konkretisoituu esimerkiksi kodinhoidossa. Kotona tehtävä työ voi olla yhtä hyvin ansiotyötä, kotityötä, vapaaehtoistyötä tai vapaa-aikaa. Sama työsuoritus saa eri yhteyksissä erilaisia taloudellisia ja sosiaalisia merkityksiä.

Myös työoikeuden näkökulmasta työsuhteisen palkkatyön ja työtoiminnan rajapinnat ovat epäselvät. Jaana Paanetojan (2008) mukaan työtoiminnan oikeudellinen luonne on arvioitava tarkastelemalla työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä, mikäli työtoiminnan oikeudellista luonnetta ei ole kirjattu lakiin. Työsuhteesta on kysymys, mikäli työtä tehdään toiselle

sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan ja henkilökohtaisesti. Lisäksi edellytetään, että johdon ja valvonnan tunnusmerkit täyttyvät työssä. Keskeinen rajanvetotekijä ei-työsuhteisen toiminnan ja työsuhteen välillä on toiminnan ansiotarkoitus. Mikäli työtä tehdään muussa kuin ansiotarkoituksessa, kyse ei yleensä ole työsuhteesta, eritoten jos työsuhteen säädetyt tunnusmerkit eivät täyty. Asia ei kuitenkaan ole aivan yksioikoinen.

Aina on ensin selvitettävä, onko työ ei-työsuhteista vai voitaisiinko sitä pitää joissain tapauksissa työsuhteen tunnusmerkit täyttävänä. Toiminnan pitkäaikaisuutta ei voida pitää ongelmana, jos työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty. Mikäli vastiketta ei makseta, jää yksi työsuhteen tunnusmerkki täyttymättä, eikä kysymys voi olla työsuhteesta. Jos työstä taas maksetaan sen tekijälle jotain vastiketta, voi kysymys olla työsuhteesta, vaikka vastike ei olisi suuri. (mt.)

Aineiston perusteella työtoiminnan määrittäminen on hyvin monivivahteista, ja työtoiminnan suhde palkkatyöhön on välillä hyvin häilyvä. Myös työ- ja päivätoiminnan erottaminen toisistaan oli haastateltavien mukaan välillä vaikeaa. Haastateltavat kuvaavat työtoiminnan olevan toisaalta ihan oikeaa, arvostettua ja tavoitteellista työtä, toisaalta se on löyhempää toimintaa, johon sisältyy tiettyjä vapauksia. Haastateltavat näkevät työtoiminnan palkattomana, mutta toisaalta vapaampana toimintana ja palkkatyön taas vaativampana toimintana, jossa työntekijällä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muilla työntekijöillä.

Vastaaja_kv_t: *"Me puhumme aina siitä, että kun on työtoimintaa, niin työt ovat kuitenkin oikeita, oli se sitten mitä tahansa, että ne ovat oikeita töitä. Tietysti työtahti ja työlaatu on eri kysymys."*

Vastaaja_mt_t: *"Se [työtoiminta] on vähän sellaista työkokeilua tai sellaista, että saat paljon anteeksi, saat harjoitella ja saat kokeilla. Oikeassa palkkatyössä, ei siellä enää sitten niinkään kokeilla; se pitää sitten hallita se homma."*

Vastaaja_kv_h: *"Erohan on se, että toisessa saadaan palkkaa tehdystä työstä ja toisessa saadaan vain se pieni työosuusraha. Työtoiminnassa [...] ei ole ihan sama paine päällä, siellä saa tukea ja siinä on aikaa tehdä muuta kuin työtä. Kun olet palkkatyössä, se vaatii ihan todella keskittymistä työhön, ja siinä ei voi sitten hirveästi spekuloida omia asioita ja haluta keskustella. Hyvin harva esimies ehtii joka päivä keskustelemaan, että 'mitä sinä teit eilen illalla kotona'. Työtoiminnassa melkein aina tehdään, että 'miten sun ilta meni ja mitä sä meinaat viikonlopunä'. Ehkä kahvipöydässä työpaikoissa sitä tehdään, mutta sitä tehdään ihan eri tavalla. [...] Ei ole yhtä vaativaa tietenkään olla työtoimintakeskuksessa kuin mitä on olla ihan avoimilla työmarkkinoilla."*

Vastaaja_kv_t: *"Täällä [työtoiminnassa] on helppo olla, on aika väljää tämä työn teko, jos vertaa normaalityöhön."*

Haastattelija: *"Millä tavalla se ero työn teossa näkyy [suhteessa] tavalliseen työhön, se väljyys?"*

Vastaaja_kv_t: *"Jos ajatellaan omaa työtä täällä ja heidän työtä täällä, niin en minä voi tuntia esimerkiksi puhua jonkun kanssa omista ongelmistani. Täällä on aikaa puhua, se on minun mielestäni tärkeä ja etukin. Minä en ainakaan, eikä moni muukaan ohjaaja, pidä tärkeimpänä sitä, että teet koko ajan hullun lailla jotakin, vaan juuri se, että jos sinua itkettää, niin saa itkeä*

ja kertoa, mikä on. Se on ollut minulle alusta asti se, että täällä pitää olla hyvä olla, että ei voi ruoskia, että 'nyt tehdään vain töitä ja istu siihen' – siitä ei tule yhtään mitään."

Toisaalta joiltakin henkilöiltä voidaan työtoiminnassakin vaatia enemmän tuottavuutta, tavoitteellisuutta ja säännöissä pitäytymistä.

Haastattelija: *"Millaisena näet työtoiminnan suhteessa palkkatyöhön tai tuettuun työhön?"*

Vastaaja_kv_t: *"Se vähän vaihtelee eri asiakkailta, kun eri asiakkailta vaaditaan erilaisia asioita. Mutta kyllä sen mukaan yritetään mennä, että jos nähdään, että jostakin olisi tekemään jotakin muutakin, niin häneltä vaaditaan sitten erilaisia asioita. Kyllähän meillä on kirjattu ylös tavoitteet, että mihin pyritään kunkin suhteen."*

Vastaaja_kv_t: *"Onhan tämä vapaampaa huomattavasti. Täältä pidetään kotipäiviä ja voidaan käydä hammaslääkärissä ja kampaajallakin jopa saa käydä. Paljon vapaampaahan tämä on, eikä ole niin kurinalaista. Keskitytään siihen, että täällä viihdyttäisiin."*

Haastattelija: *"Puhuit tavoitteista, että on kirjattu ylös. Minkä tyyppisiä asioita ne voivat olla, että tietyiltä vaaditaan jotakin enemmän?"*

Vastaaja_kv_t: *"Työajat on ainakin yksi, mistä lähdetään heti liikkeelle. Tauoista pidetään kiinni, että ei huidella missään, pysytään omassa työpisteessä. Sitten on vastuutehtäviä, että miten itsenäisesti pystyt pitämään kiinni omista tehtävistäsi. Esimerkiksi meidän ryhmässä on työnjakotaulu, missä on kaikki [...] meidän ryhmän osalle tulevat tehtävät. Jokainen valitsee sieltä tehtävän ja pitää huolen, että se on siihen ja siihen kellonaikaan mennessä tehty."*

Vastaaja_mt_h: *"Työtahti meillä ei ole välttämättä sama kuin jossain yrityksessä, ja työhön kuuluu muutakin kuin pelkkä fyysinen työ. Siihen kuuluu yksilö- ja ryhmäkeskusteluja. Siinä kohdassa se eroaa [palkkatyöstä]. [...] Mutta en halua missään tapauksessa väheksyä tai antaa sellaista kuvaa, että tämä on jotakin askartelua. Kaikki kunnia askartelulle, mutta me tehdään ihan oikeita töitä ja meidän [palvelujen myyntipiste] on ihan oikea; siellä tehdään oikeita [töitä] ja oikeita asiakkaita tulee ovesta sisään, ne eivät ole mitään lavastettuja tilanteita. [...] Työn laatuhan meillä täytyy olla ihan samanlaista priimaa. Emme saa anteeksi sen takia, emme lähde selittämään, että 'kato kun meillä on vähän niin kun tämmöstä' – ei missään tapauksessa. Se täytyy olla ihan sama ja määräajassa kuin missä muualla tahansa."*

Työtoiminnassa käyttäytymisessä sallittua on tietynkaltainen löyhyys, mikä voi kuitenkin johtaa alisuoriutumiseen. Mikäli henkilöltä ei vaadita tietynlaista käyttäytymistä tai ponnistelua, ei tiedetä, käyttäkö hän koskaan kaikkea potentiaaliaan tai osoittaako hän kaikkia taitojaan, joiden perusteella hän voisi toimia esimerkiksi työsuhteisessa palkkatyössä. Henkilön tulevaisuuteen saattaa merkittävästi vaikuttaa se, millaiseen käyttäytymiseen hänet on opetettu. Toisaalta, kun henkilölle ei makseta työtoiminnasta kuin alhaista työosuusrahaa, on epäselvää, voidaanko häneltä niissä raameissa vaatiakaan tavoitteellisempaa toimintaa.

Seuraavassa haastateltava kertoo epäonnistuneesta työkoekielusta, jossa kokeilun työtahti oli jo palkkatyön kaltainen eikä siten vastannut kokeilussa olevien henkilöiden eikä kokeilupaikan odotuksia. Työharjoittelussa olleet henkilöt päättivät tulla takaisin työtoimintakeskukseen. Vastauksessa on havaittavissa sekä työtoiminnan löyhyydestä muodostuva alisuoriutuminen että työosuusrahan

heikko motivoiva merkitys, jolloin työn vaatavuus työtoiminnassa oleville henkilöille ei ole kovinkaan tärkeää.

Vastaaja_mt_t: ”He ajattelivat, että täällä pidetään taukoja säännöllisesti, ja kun jotkut tupakoivat, niin he olivat pruukanneet käydä ja ohjaajakin ehtii heidän kanssaan juttelemaan ja olla siinä mukana. Siellä oli vähän kiireisempi pomo, ja sitten ne toiset tekivät töitä, kaikki olivat olleet ystävällisiä, kukaan ei ollut työkeä, mutta [...] ne paiskivat 2–3 tuntia töitä. Sitten niillä oli tauko, ne siinä työn ohessa vaan juttelivat. Mutta täällä on 50 minuuttia se työrytmi, joka on minun mielestäni aika sopiva mielenterveyskuntoutujille. [...] Ja sitten he sanoivat, että siellä oli kiireinen ravintolapäällikkö, jolla ei ollut aina aikaa kysäistä tai jutella heidän kanssaan, tai jos heillä oli omaa asiaa kertoa jotakin, niin [...] he huomasivat, [...] että ei sillä ollut aikaa sellaiseen. Että he eivät voineet esittää omia asioitaan. Senhän minä huomaan tässä, että [...] kun moni on yksin kotona, [...] en kerkiä edes ovea avata [maanantaina], kun tulee ne ensimmäiset jutut, mitä on tapahtunut. He haluavat jollekin kertoa, mitä on ollut. On hirveän tärkeä se kuuleminen, että he saavat asiat kerrottua.”

Työkeskukset laitostavat kehitysvammaisia

Eräät haastateltavat kuvaavat työtoimintaa eräänlaisena alakulttuurina, jossa vallitsevat tietynlaiset käyttäytymistavat. Haastateltavat pohtivat seuraavissa kommentteissa työ- ja toimintakeskusten tietynkaltaisten toimintatapojen ja kulttuurin vaikutusta kehitysvammaisen henkilön elämään. Heidän mukaansa työ- ja toimintakeskukset saattavat parhaimmillaan tarjota vertaistukea ja oppia kehitysvammaisille ihmisille, mutta toisaalta pahimmillaan olla muusta yhteiskunnasta segregoivia paikkoja, joissa esimerkiksi omia taitoja ei välttämättä päästä käyttämään tai ne jopa taantuvat.

Vastaaja_kv_h: ”Se [työtoiminta] on oma subkulttuurinsa. Minulle se on luonnollinen työpaikka sen takia, että [...] on minun ammattini olla työssä johtamassa sitä. Mutta jos tulet työtoimintaan kehitysvammaisena, se ei ole työsuhde, saat pikkuruisen työosuusrahan, se on sellainen oma maailmansa. Vaikka me yritämme, että toimitaan työelämän säännöillä ja niitä harjoitellaan paljon, niin se ei ole luonnollinen työympäristö kuitenkaan. Se syy, että olet siellä on se, että olet kehitysvammainen, et ole hakeutunut töihin sinne niin kun minä olen hakeutunut sen takia, että olen sosiaalityöntekijä ja haluan tehdä sosiaalityötä. Se määräytyy sen mukaan, että ’ahaa, kehitysvammainen, no sitten sinä menet sinne’. Se ei liity siihen, että kaikki, jotka ovat X:ssä [toimintakeskuksessa][...] haluaisivat tehdä nimenomaan alihankintatöitä muille firmoille, vaan se on se mitä on tarjolla. [...] Se ei ole luonnollinen tapa hakea työtä, vaan se määräytyy sen vamman mukaan. Et voi elättää itseäsi sillä työllä, sitähan et voi tehdä, ja mahdollisuudet edetä eivät ole tietenkään samanlaiset kun muualla.”

Vastaaja_kv_t: ”Esimerkiksi jos ajattelet tätä X:aa [toimintakeskusta], niin täällä on nyt tällä hetkellä 115 kehitysvammaista. Onko se normaalia? Ei, se on äärimmäisen epänormaalia, että 115 vammaista tekee työtä yhdessä – sehän on laitos. [...] Minä tavoittelen kehitysvammaiselle tavallista elämää. Tavallinen elämä on esimerkiksi X:ssä [yrityksessä], että siellä saattaa olla 2 kehitysvammaista henkilöä työssä ja sitten siinä on se muu työyhteisö. Se on se, mitä minä tavoittelen.”

Vastaaja_kv_t: ”Henkilö, joka tulee esimerkiksi vireästä luokkayhteisöstä tähän paikkaan, ja jos se työ on tylsää, ei oikein mielekästä, liian yksinkertaista, suorituisi paljon vaativammastakin tehtävästä, niin on käsittääkseni tutkittu, että sen ihmisen vireystaso laskee, motivaatio tehdä työtä laskee. Sitten voidaan ajatella, että tällaisessa paikassa, jossa on 100 vammaista, on

sen kaltaista toimintaa, mitä tavallisella työpaikalla ei ole. Voidaan suvaita sellaista käyttäytymistä, mitä tavallisella työpaikalla ei suvaita. Tämä on tavallaan sellanen oma saareke [...]. Jos työ ei ole riittävän haastavaa, ympäristö on aika epätavallinen juuri sen takia, että on vain vammaisia työkavereina, et voi käyttää esimerkiksi lukutaitoa, joka sinulla ehkä on kehittynyt valtavan hyvin – niin väitetään, että ne taidot haihtuvat tai ainakin heikkenevät tai tulevat huonommaksi.”

Vastaaja_kv_t: ”Tuettu työllistyminen, minä uskon siihen. Tähän joku kynnikko voisi heittää, että ’ajatteletko sä, että kaikki vois mennä, jos joku olis pyörätuolissa ja avustaja tekis sen työn, että onko se sitten tuettua työllistymistä?’. Minä vaan simppelisti voisin sanoa, [...] että jos ihminen ymmärtää, että hän tekee työtä ja jos hän ajattelee, että hän ei erityisesti viihdy tällaisessa ryhmässä, missä on näin paljon vammaisia. [...] Se on jo sellainen klisee, josta saan joskus raivarin. Joku kuvittelee, että kaikki vammaiset haluavat olla yhdessä. En käsitä sitä. [...] Hän katsoi minua ihan ihmeissään, että totta kai hän haluaa tavallisella työpaikalla olla. Kyllä voi ystäviä olla vammaisten keskuudessa, mutta miksi hänen pitäisi työkeskuksessa olla, missä kaikki ovat vammaisia. Se on aika kummallista [...] miten se ihminen muuttuu, kun hän menee työpaikalle.”

Toimintaympäristö vaikuttaa kommenttien perusteella kehitysvammaisen henkilön käyttäytymiseen ja toimintakykyyn. Haastateltavat toivat ilmi, että kehitysvammaisen henkilön käyttäytyminen muuttuu selvästi toimintaympäristön muuttuessa. Tämä havaittiin esimerkiksi siinä, että avotyötoiminnassa tai työsuhteisella työpaikalla henkilö toimi itsenäisemmin ja aikuismaisemmin kuin työ- ja toimintakeskuksen ympäristössä ja muiden kehitysvammaisten henkilöiden parissa.

Vastaaja_kv_t: ”Muistan yhden miehen, joka on hyvin ryhdikkäänä siellä [työpaikalla] ja tekee tehtävänsä ja on ihan erilainen kuin mitä hän on täällä [toimintakeskuksessa], eli hän muuttuu, kun se ympäristö on erilainen. Väitän, että sillä on merkitystä. Puhuin vähän oudosta käyttäytymisestä, mitä tällainen yhteisö voi kantaa mukanaan. En tiedä, miksi sitä sanotaan, mutta kuitenkin sillä on merkitystä, että missä tekee työtä, sillä ympäristöllä on merkitystä. Siihen minä uskon.”

Vastaaja_kv_t: ”Olet tavallaan itsenäisenä [avotyötoiminnassa], eli sinun pitää pärjätä ja ottaa vastuuta. Minun mielestäni sen voi nähdä hyötypuolena, että se kasvattaa kauheasti siihen, että nyt pitää vain pärjätä ja ei voi koko ajan mennä kysymään muilta, että ’mitä mä nyt teen?’”

Vastaaja_kv_h: ”Esimerkiksi tällä hetkellä voi olla, että ovat jossakin puistossa tekemässä työtehtäviä, niin siinä he luovat kontakteja ihan muihin ihmisiin. Nämä työtoimintapaikat ovat tavallaan tällainen oma – ei millään pahalla – subkulttuuri... Me olemme hirveän usein huomanneet, että joku ihminen, jolla on ei-toivottua käyttäytymistä työkeskuksen sisällä, niin sitten kun he siirtyvät ulos, niin se vaikuttaa suuresti se ympäristö. Tiedät, että täällä kuuluu tehdä näin ja näin ja täällä en voi tehdä jotakin hömppää - tai jotakin tällaista.”

Vastaaja_kv_t: ”X [avotyöntekijä] on minusta ihan selkeästi muuttunut sinä aikana, kun hän pääsi sinne [avotyötoimintaan]. Aikuisuus tuli hänestäkin esiin. [...] Jos joku tulee takaisin tänne, niin ei mene kun muutama viikko, niin sitten ollaan taas siinä, että ’en mä jaksa mitään tehdä’. [...] Kyllä tuo X:n kuvio mielestäni oli aika hieno seurata ja nähdä, että miten se muuttaa ihmistä, kun tuo itse julki sen, että olen ihan väsynyt olemaan täällä.”

Ympäristön vaikutuksiin voidaan sisällyttää myös se, miten muut ihmiset kohtelevat tai näkevät kehitysvammaisen henkilön. Joidenkin haastateltavien puheessa tuli esiin kohtia, joiden perusteella voidaan punnita, nähdäänkö kehitysvammaisen henkilö tasavertaisena aikuisena vai lapsena, joka tarvitsee jatkuvaa hoivaa ja opastusta. Tähän liittyy olennaisesti se, että kehitysvammaisen henkilö ei useinkaan pysty päättämään omista asioistaan, vaan päätökset hänen puolestaan tekee yhä joku muu henkilö, kuten vanhempi.

Vastaaja_kv_t: *”Heillä [avotyöntekijöillä] on samanlaiset vaatteet [kuin muilla työntekijöillä], ja koko suhtautuminen on niin hienoa. Siellä [avotyötoimintapaikassa] pidetään hyvää huolta, ja erityisesti johtaja on, että ne ovat niin kuin omia lapsia töissä. Heidät on tosissaan hyvin pidetty ja asiat hoidetaan mallikkaasti.”*

Vastaaja_kv_t: *”Me panostamme siihen jatkuvasti, että meidän ihmiset tajuaisivat sen, miten aikuisen ihmisen odotetaan käyttäytyvän.”*

Vastaaja_kv_t: *”Kehitysvammaisen henkilön elämästä päättää hyvin usein jollei viranomainen niin omainen. Joku joskus sanoi, että kehitysvammaisten tahto on vanhempien taskussa. Näin se on hyvin pitkälle vieläkin, että aikuisuuden määrä voi joskus olla tämän talon [toimintakeskuksen] seinien sisällä. Sitten kun hän lähtee kotiin, hänellä ei ole enää itsemääräämisoikeutta tai itsensä ilmaisemista tai rohkeutta edes kertoa toiveitaan.”*

Haastattelija: *”Eli koet, että on yhä niin, että kehitysvammaisen itse ei päätä, mihin menee?”*

Vastaaja_kv_t: *”Ei päätä, ei päätä asumistaan, ei todellakaan. Jos me täällä [toimintakeskuksessa] olemme valmentaneet ja hän ilmaisee, että hän lähtee tuettuun [työhön], niin sen hän on kyllä itse päättänyt. Otetaan tuetun työn ohjaajaan yhteyttä ja hänelle etsitään työpaikka. Uskon, että sen hän on päättänyt.”*

Haastattelija: *”Mistä mahtaa johtua, että se on sillä tavalla?”*

Vastaaja_kv_t: *”Kehitysvammaisuus on älyllinen vamma. Ei ole montaa vuotta mennyt siitä kun puhuttiin, että kehitysvammaiset ovat niin kivoja ja lapsenomaisia ja niin rehellisiä ja niin avoimia ja kaikkia sellaisia ilmaisia käytettiin, jotka viittaavat selvästi lapseen. Jos hänellä on vähänkin vaikeuksia kommunikaatiossa, niin aina on niin nopsakielisiä ihmisiä, jotka vastaavat hänen puolestaan, tarjoavat hänelle valmiita ajatuksia helpottaakseen muka sitä tilannetta. Olen törmännyt täällä niin monta kertaa siihen, että olen kuvitellut [tietäväni mitä henkilö haluaa ilmaista] ja se ei olekaan oikeasti niin. [...] Kun se on älyllinen vamma, niin aina joku muu tietää paremmin.”*

Vastaaja_kv_h: *”Mistä aina jaksan jankuttaa on se, että onko meillä vallan käyttöä työ- ja päivätoiminnassa ja ylipäätään koko kehitysvammahuollossa. On hirveän helppo sanoa, että 'ei tietenkään, että eihän me tietenkään valtaa käytetä tai mitenkään väärin', mutta niin pitkään kuin katsoo taaksepäin kehitysvammahuollon historiassa, kehitysvammaisen henkilön tahtohan on aina melkein ollut jonkun muun taskussa kuin sen henkilön omassa taskussa. Eli isä tai äiti on päättänyt tai isovelji on päättänyt tai hoitaja on päättänyt tai ohjaaja on päättänyt. Hirveän moni heistä itsestäänkin on sitä mieltä, että 'sano sä, en mä tiedä mitä pitää tehdä'. Tämähän liittyy voimaantumiseen, ja tämän kanssa me teemme kovasti työtä. Nuoret kehitysvammaiset henkilöt tänä päivänä, siinä näkee sen eron, että he eivät ajattele näin. Mutta*

hyvin monet vanhemmista kehitysvammaisista henkilöistä ovat minun mielestäni hyvin nöyriä ja heidät on kasvatettu siihen, että aina joku muu tietää, mitä kuuluisi tehdä tai haluta. Jos on ihminen, joka haluaa käyttää valtaa, niin kyllä sitä voi käyttää, ja se on asia, mistä pitää puhua paljon ja avoimesti ja henkilökunnan pitää miettiä omaa käyttäytymistään. [...] Se on tietenkin aika kipeä asia, mutta me olemme kyllä puhuneet aika paljon siitä.”

Susanna Hintsalan ym. (2008) mukaan kehitysvammaiset ihmiset on kehitysvammaistettu, jolloin heidän kehitysvammastaan on tullut heitä määrittävä tekijä. Näin konstruoituun kehitysvammaisuuteen liittyy erilaisia merkityksiä, kuten erilaisuus, avun ja hoivan tarve, poikkeavuus sekä erilaiset oikeudet ja velvollisuudet kuin muilla. Kehitysvammaisuus yhteisenä nimittäjänä on tällöin merkitykseltään suurempi kuin sukupuoli, ikä, yksilölliset ominaisuudet, mieltymykset tai elämäkokemus. (mt.) Tällaiset mahdollisesti tiedostamattomatkin ennako-oletukset voivat siis vaikuttaa myös siihen, miten kehitysvammaisia henkilöitä kohdellaan työtoiminnan ympäristössä.

Haastateltavien puheet työtoiminnasta ja sen merkityksestä ovat hyvin monivivahteisia, ja työtoiminnan toteuttamiseen näyttää sisältyvän useita ristiriitaisuuksia. Työ- ja toimintakeskusten toiminta nähdään hyvin tärkeänä osalle kehitysvammaisista henkilöistä, mutta toisaalta toimintakulttuuriltaan vanhanaikaisena ja sisällöllisesti liian yksipuolisena. Työ- ja toimintakeskusten ympäristön ja kulttuurin vaikutuksia henkilön oppimiseen ja käyttäytymiseen olisi tärkeää ymmärtää paremmin.

Kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminta vaatii jäsentämistä sen suhteen, mikä kaikki toiminta on työ- ja päivätoimintaa ja missä suhteessa eri toiminnot ovat toisiinsa. Työ- ja päivätoiminnan tulisi erityisyyden sijaan tukea normaaliutta. Se edellyttää sitä, että työ- ja toimintakeskuksen arkipäiväisessä työnteko, opiskelu ja oppiminen, kuntoutus ja viriketoiminta jäsentyvät toisistaan selvästi erottuviksi toiminnoiksi, joilla kaikilla on oma paikkansa kehitysvammaisen ihmisen elämässä. (Vrt. Nirje 1980). Normaaliutta – esimerkiksi työelämän pelisääntöjä – erityisyyden sijaan tukeva työtoiminta edistää omalta osaltaan kehitysvammaisten henkilöiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille. (STM, 2004:19, 37.)

Työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt

Työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt näyttävät aineiston perusteella olevan hyvin heterogeenisiä. Työtoiminnan järjestämisessä erilaisista henkilölle kuuluvista eduista, kuten esimerkiksi työosuusrahan tai avotyötoiminnassa saatavan tuen määrästä, ei ole olemassa selkeitä säännöksiä tai toimintaohjeita. Toimintakäytännöt voivat alueellisesti vaihdella suuresti, minkä seurauksena eri paikkakuntien asukkaat voivat olla eriarvoisessa asemassa työtoiminnan järjestämisen suhteen. Myös se, että työtoimintaa voidaan kehitysvammaisille henkilöille järjestää joko sosiaalihoitolain tai erityishuoltolain nojalla, voi vaikuttaa työtoiminnan järjestämistapoihin, kuten esimerkiksi siihen, maksaako matkakustannukset työpaikalle henkilö itse vai kunta. Eräs vastaaja kuvaa kunta-kohtaisia eroja avotyötoiminnan eduista seuraavasti.

Vastaaja_kv_t: *”Kuntakohtaiset erot ovat tosi isot. Siinä tavallaan pistetään itse asiakaskin eriarvoiseen asemaan. Jossain kunnassa on paljon paremmin ja jossain paljon huonommin.”*

Vastaaja_kv_t: *”Etuudet voivat olla täysin erilaisia. Meillähän avotyössä edut ovat valtavan hyvät, on ilmainen ruoka, ilmainen bussikortti ja vaatteet. Mutta naapurikunnassa esimerkiksi työmatkat maksetaan kaikki itse. Siellä kyllä taisi olla ateriatu, mutta olen ymmärtänyt, että joka paikassa ei ole ateriatuakaan, vaan voi joutua omat eväät sitten laittamaan. Tavallaan pienet jutut, mutta nehan ovat tosi isoja, kun on kuitenkin pienet työosuusrahat. Kyllähän siinä ollaan hyvin herkästi eriarvoisessa tilanteessa, ja kuitenkin voidaan tehdä yhtä paljon tai vaativaakin työtä.”*

Työtoiminnasta tehtävät sopimukset, sairausajan korvaukset ja vakuutukset

Työtoiminnasta tehtävät sopimukset ovat kunnissa erilaisia. Työtoiminnasta tehtävä sopimus on kunnan ja työtoimintaa toteuttavan organisaation välinen sopimus, jossa sovitaan palvelun käyttäjän huoltosuhteesta. Joskus sopimuspaperiin pyydetään myös palvelun käyttäjän allekirjoitus. Sopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi palvelun käyttäjän ottamisesta työtoimintaan, työosuusrahan määrästä, työajasta, tehtäväkuvauksesta ja lounaan kustannuksista. Kuten alla olevasta sitaatista huomataan, sopimus ei kuitenkaan tuo työntekijälle samankaltaisia etuja kuin työsuhteisesta työpaikasta tehtävä työnantajan ja työntekijän välinen työsopimus. Esimerkiksi avotyötoiminnassa ei ole irtisanomissuojaa puolin eikä toisin eikä muitakaan työsuhteen tuomia etuja.

Vastaaja_kv_t: *”Tosin, kun tämä on erittäin löyhä ja joustava sopimus, ylipäätäänhän meillä ei ole irtisanomisaikaa puolin eikä toisin. Ne ovat neuvottelukysymyksiä, että yhteisesti sovi-taan, milloin työ päättyy.”*

Huoltosuhteisesta työtoiminnasta saattavat lisäksi puuttua loma-ajan ja sairausloman korvaukset, eikä työnteosta kerry työeläkettä. Sairausajalta maksettava korvaus työtoiminnan asiakkaille vaihtelee paikkakunnittain. Toisilla paikkakunnilla työtoimintaan osallistuvat henkilöt saivat määrättyltä sairausajalta työosuusrahaa, kun taas toisaalla sairausajalta ei maksettu mitään korvausta. Samassakin työkeskuksessa saattoi käytäntö vaihdella sen mukaan, mikä oli henkilön kotikunta. Käytäntönä voi olla myös, että avotyötoiminnassa oleva henkilö saa sairausajalta korvausta, mutta työtoiminnassa oleva henkilö ei. Osalla paikkakunnista korvauskäytännöissä oli tapahtunut muutoksia huonompaan suuntaan.

Haastattelija: *”Jos on sairaana, maksetaanko työtoiminnasta korvausta?”*

Vastaaja_kv_t: *”Valitettavasti ei. Tämä on tällainen eri kuntien käytännössä oleva ero, ja siitä on jouduttu käymään jonkin verran keskustelua. Mutta meillä on kautta linjan, että mikä tahansa nimike on kaupungin työtoiminnassa, niin ei makseta. Toisissa kunnissa maksetaan ja toisissa ei, mutta me jouduimme yhtenäistämään. Ja tämä on toisaalta harmi, että jää se etu pois. Ennen oli kyllä.”*

Vastaaja_mt_t: *”Riippuu kunnan kanssa, miten on sovittu, se on aika pitkälle siihen, missä palvelussa on.”*

Vastaaja_mt_t: *”Ei, ja se on kuntien tahto, että silloin ei makseta, jos ei ole tullut tänne. Me teimme ennen niin, että maksettiin aina kaikista päivistä. Mutta he olivat sitä mieltä, että siinä on paha erottaa sitä, että ollaan ihan laiskuuden takia pois, [...] niin he tekivät karkean päätöksen, että ei, koska he maksavat toimeentulon niistä päivistä.”*

Joissakin työkeskuksissa voi korvata menetettyjä sairauspäiviä tulemalla sairausajan jälkeen useampana päivänä työhön. Voi olla myös niin, että korvausta ei saa, mutta työkeskus voi silti laskuttaa kuntaa ilmoittamattomasta poissaolosta.

Vastaaja_mt_t: *”Heillähän on kannustusraha 3 euroa tunnilta, niin sitä ei saa, se on vain tehdystä työstä. Mutta emme me vaadi lääkärintodistustakaan, että kyllä luotetaan ihmisen sanaan. Jotkut ottavat ja tuovat sen, mutta [...] me luotamme ilman muuta. Mutta sellainen on kyllä, että jos joku haluaa tehdä niitä päiviä, korvata, [...]niin saa tehdä.”*

Vastaaja_mt_t: *”Jos olet poissa, niin täytyy ilmoittaa poissaolo – ikään kuin työelämän pelisääntöjä. Jos et ilmoita etkä pysty esittämään hyvää syytä, niin sitten sinulla menee luvaton poissaolo ja siitä menee päiväkäyntimaksu, mikä on 5,39.”*

Haastateltavien mukaan kaikki työtoimintaan osallistuvat henkilöt on vakuutettu. Osa haastateltavista kertoi, että vakuutus on voimassa niin työajan kuin kotimatkojenkin ajan. Vakuutukset hoitaa kunta tai palveluntuottaja.

Työosuusraha ja ylläpitomaksu

Työtoiminnasta voidaan maksaa toimintaan osallistuvalla henkilöllä avustuksena työosuusrahaa 0–12 e/työpäivä (Tuloverolaki, 1992). Keskimäärin työosuusrahaa maksetaan noin 5 euroa päivässä. Joissakin tilanteissa sosiaalihuollon asiakas maksaa päivittäin ylläpitomaksun ruoasta ja kahvista, mikä tarkoittaa sitä, että päivän tulot voivat jäädä jopa miinuksien puolelle. (Mielenterveyden keskusliitto 2005; Miettinen, 2009, 99.) Työ- ja toimintakeskukset tänään -selvityksen mukaan työtoiminnassa oleville kehitysvammaisille maksettava työosuusraha oli kuukaudessa keskimäärin 82,4 euroa eli 3,7 euroa päivässä. Työosuusrahan määrä vaihteli suuresti, mutta suurimmalla osalla työosuusraha oli selvityksen mukaan alle 100 euroa kuukaudessa eli 4,5 euroa päivässä (Hyvärinen, Vesala & Seppälä, 2002.)

Selvityksen paikkakunnilla työosuusrahan vaihteluväli oli 1–12 euroa. Lisäksi kerrottiin, että päivätoimintaan osallistuvilla henkilöillä ei maksettu lainkaan työosuusrahaa. Kuten tämän raportin luvussa ”Työn ja palkattomuuden ristiriidat” on todettu, kokivat useat selvitykseen osallistuneet

henkilöt työtoiminnasta maksettavan työosuusrahan liian pieneksi. Haastateltavien mukaan avotyötoiminnasta maksetaan usein hieman enemmän kuin työ- ja toimintakeskuksessa tapahtuvasta työtoiminnasta. Tuloverolaissa mainitaan, että työosuusrahaa saa ansaita verottomana enintään 12 euroa päivässä. Todellisuudessa kuitenkin harvat työtoiminnan asiakkaat saavat tämän summan. 12 euroa on muodostunut työosuusrahan katoksi, koska se on verottomuuden yläraja. Varsinaista lailista estettä ei kuitenkaan ole maksaa työosuusrahaa yli 12 euroa päivässä, jolloin yli menevä osuus on veronalaista tuloa. Mahdollinen työkyvyttömyyseläke keskeytyy, kun tuloaraja 588,66⁴ euroa ylittyy (ks. Kansaneläkelaki 568/2007).

Vastaaja_kv_t: *”Merkittävästi isompi maksetaan avotöissä. Ei kellekään tässä talossa makseta 12 euroa. Täällä se on merkittävästi pienempi.”*

Vastaaja_kv_h: *”Pieniä ovat meillä. Juuri katselin muita kuntia, niin työosuusraha työkeskuksessa 3–6 euroa ja avotyössä 5–8 euroa, [...] kun verovapaana on mahdollisuus saada 12 euroa. Täällä on se ero, että avotyötoiminnassa asiakas saa työpaikan kustantaman ruokailun, se tulee tähän päälle. Työkeskuksessa ei tule.”*

Kirjavat käytännöt työtoiminnassa näkyvät siinä, maksaako henkilö niin kutsuttua ylläpitomaksua eli maksua päivän aikana saadusta ruoasta ja kahvista. Osassa paikkakunnista työtoimintaan osallistuva henkilö ei maksa ylläpitomaksua lainkaan, muilla paikkakunnilla ylläpitomaksun suuruus vaihtelee. Joissakin paikoissa se saattaa olla jopa suurempi kuin henkilön saama työosuusraha.

Vastaaja_kv_t: *”Toimintakeskusasiakas joutuu maksamaan ruuasta, joka nousee nyt ensi kuun alussa viiteen euroon. Se on sikäli vähän hurja juttu, että työtoiminnasta maksetaan maksimissaan 4,20 päivässä ja sitä eivät saa läheskään kaikki. Eli valtaosa asiakkaista maksaa siitä, että he käyvät työtoiminnassa.”*

Vastaaja_kv_t: *”Enkä tiedä, [...] että minä vuonna sellainen tapahtuu, että pystyttäisiin työosuusrahoihin saamaan korotusta. Olisihan se paine valtava ihan täällä toimintakeskuspuolellakin, koska ruoka maksaa nyt jo useimmille euron kaksi enemmän kuin päivittäinen palkka. Jos minä saisin päättää, niin se olisi ihanaa, että menisi edes +/- 0 se tilanne. Nämä ovat niin vaikeita juttuja.”*

Työosuusrahan maksamisesta työharjoitteluajana oli myös kirjavia käytäntöjä eri paikkakunnilla. Toisella paikkakunnalla henkilöt saavat korotettua työosuusrahaa työharjoittelun aikana, kun taas toisaalla työosuusrahan määrä pysyy samana kuin toimintakeskuksessa ollessa.

Vastaaja_kv_t: *”Etu on ainakin ihan taloudellinen, siis enemmän rahaa saat, kun olet avotyössä. Se on meilläkin täällä linjauksena, että vaikka olisi työharjoittelussa, niin saa enemmän työosuusrahaa niiltä päiviltä.”*

Haastattelija: *”Vaikkapa kaupassa, miten se palkka määräytyy ja kuka sen maksaa?”*

Vastaaja_mt_h: *”Meillä on tällainen työnantajan kanssa, että jotkut eivät suostu maksamaan mitään, että X [työkeskus] maksaa sen 3 euroa sitten. Tai sitten on saatu 5 euroa tuntikin, jotkut työnantajat maksavat.”*

Vastaaja_kv_t: *”Aikaisemmin ei ollut mitään toimipaikkakohtaista budjettia. Nyt on, ja siellä on ihan tarkkaan määritely, mikä osuus on työosuusrahaa. Sitähän ei pysty ihan kokonaan*

⁴Vuoden 2010 alusta tuloaraja on nostettu 600 euroon (laki

ennustamaan, kun ei tiedä koskaan, että tuleeko lisää asiakkaita. [...] Kun tein avotyöjuttua, niin puhuin sen puolesta, että minun mielestäni jo siitä pitää saada kannustetta, että lähdet työharjoitteluun, että siinä vaiheessa pitää jo nostaa, mutta nyt se ei ole mahdollista enää.”

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työosuusrahan määrää tulisi nostaa. Suuri osa haastateltavista sanoi, että useammalle työtoimintaan osallistuvalla pitäisi voida maksaa enemmän työosuusrahaa ja osalle heistä työosuusrahan tulisi olla 12 euroa päivässä.

Haastattelija: *”Mitä mieltä olet työosuusrahan määrästä?”*

Vastaaja_kv_t: *”Mitä me nyt laskettiin, että se voisi periaatteessa olla 12 euroa välittämättä kaupungin rahatilanteesta. Kyllähän ne niin pieniä ovat, että jos itse olisin diktaattori ja saisin päättää, niin nostaisin siinä suhteessa mitä työtä tekee. Ja myös se työn vaatavuus, vaikka se tuntuu niin hassulta sanalta tässä tapauksessa, mutta kyllä joillakin on kuitenkin vaativampaa työtä.”*

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni pitäisi ehdottomasti olla niin, että saat työstä niin paljon, tai ei ehkä kaikilla, mutta suurimmalla osalla niin paljon, että eläke pysyisi. Ovathan nuo aika minimaalisia nuo työosuusrahat. Oikeasti kun ajattelee, että täällä käydään, niin monellekaan ei voi maksaa enempää kuin 4 [euroa], vaikka tekisi kuinka paljon. Se on budjetissa määritelty, että paljonko niihin saa mennä rahaa. Mutta minun mielestäni tämä on ihan huono kuvio tämä taloudellinen puoli heillä. Kun itse saa seurata tosi läheltä, että mihin ne rahat oikeasti riittävät.”*

Toisaalta eräät haastateltavat pohdiskelivat pienen työosuusrahan suhdetta siihen, että kehitysvammaiset henkilöt ja mielenterveyskuntoutujat saavat muita etuisuuksia, kuten eläkkeen ja joissakin tapauksissa ilmaiset matkat työpaikalleen. Muut etuudet eivät kuitenkaan välttämättä ole riittävä peruste työosuusrahan pienuudelle, koska näiden henkilöiden toimeentulo on yleensä kaiken kaikkiaan hyvin niukkaa, eivätkä heidän rahansa välttämättä riitä päivittäisiin tarpeisiin, kuten ruokaan ja asumiseen.

Haastattelija: *”Mihin perustuu työosuusrahan määrä?”*

Vastaaja_kv_h: *”Sehän on kannustin. Sillä tavalla ei ole muuta merkitystä. Kaikillahan näillä asiakkailla on tietysti eläketulo. Työosuusraha on kannustin työn tekoon.”*

Haastattelija: *”Mitä mieltä olet työosuusrahan suuruudesta: minkä suuruinen sen tulisi olla?”*

Vastaaja_kv_h: *”Kyllähän se voisi olla suurempikin. Tietenkin tässä on huomioitava se, että kehitysvammaiset saavat ilmaisen matkan. Mutta kehitysvammaisethan maksavat ylläpidosta työkeskuksessa. Usein varsinkin vanhemmilta saadaan kritiikkiä, että se on +/- 0, että se menee ylläpitoon.”*

Haastattelija: *”Minkä suuruinen työosuusrahan tulisi olla?”*

Vastaaja_mt_h: *”Se on hirveän vaikea kysymys. Kuitenkin haluaisin ajatella sitä niin, että koska päätoimeentulo tulee muualta, niin tämä olisi kannustinraha. Tupakkarahana se on aikoinaan alkanut minun käsittääkseni ja sellaisena, että kannustaisi tekemään, mutta että siitä ei*

tulisi toiminnan päätarkoitus siitä rahasta, vaan se päätarkoitus olisi kuntoutumisessa. Mutta tämän päivän tilanne on se, että se ei oikeasti ole näin, vaan oikeasti se on heille tuloa. Se on iso tulo, on se sitten 3 euroa tai 4 euroa tunti, koska eläkkeet ovat niin paljon jääneet jälkeen ja muut etuudet ovat jääneet niin paljon jälkeen, että oikeasti se on mennyt tulon puolelle. [...] Voi kun saataisiin korjattua eläkkeen määrää, että pystyisi tason pitämään sellaisena, että se olisi kannustinraha. [...] Tällä hetkellä on ilo pystyä maksamaan [...] ihan kohtuukorvausta. Isompia korvauksiakin tietenkin olisi hyvä pystyä maksamaan, koska nämä ihmiset elävät köyhyydessä, jotka työtoiminnassa ovat, he elävät peruskansaneläkkeellä.”

Osalle haastateltavista työosuusrahan suuruuden määrittelemisen oli vaikeaa, mutta sitä haluttiin kuitenkin korottaa. Haastateltavat kokivat, ettei heillä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työosuusrahan määrään. Hankaluus työosuusrahan suuruuden määrittelemisessä johtuu muun muassa siitä, että asiaan vaikuttavat haastateltavien mielestä monenlaiset seikat, kuten muut etuudet, työn tuottavuus ja vaatavuus sekä henkilön työkyky. Lisäksi olennaista on se, nähdäänkö työosuusraha korvauksena tehdystä työstä vai tuloverolain mukaisesti avustuksena, jolla “tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista” (Tuloverolaki, 1992).

Haastattelija: *”Jos ei olisi reunaehtoja, niin minkä suuruinen työosuusrahan tulisi mielestäsi olla?”*

Vastaaja_kv_h: *”Näillä ihmisillä on eläke, heillä on yleensä myös jotakin hoitotukea, eli Kelan etuuksia siihen päälle. Onhan se nyt ihan selvä, että tämä on pikkuisen pieni tämä meidän työosuusraha, mutta kun tämä ei ole palkkatyötä ja tosiaan he saavat elantonsa eläkkeen kautta. Siis toki, jos meillä rahaa olisi, niin tätä olisi korotettu. Tämä on pitkään ollut tämän suuruinen. [...] Toki sitä olisi ollut mukava korottaakin, mutta näissä taloudellisissa tilanteissa ei meillä ole ollut mitään mahdollisuuksia. [...] Avotyössä on pikkuisen eri asia, että ne kehitysvammaiset ihmiset, [...] tekevät sellaisen työpanoksen, että se vastaa ihan palkkatyötä. Siinä kohtaa tulee aina mieleen, että korvaus voisi olla heille paljon suurempi. Senkin takia tuettu työllistyminen olisi ihan ehdoton juttu, että he saisivat työsopimuksia sinne alle ja saisivat oikeasti palkkaa. Kyllä tuo on pieni tuo avotyön 8 euroa päivässä, silloin kun on tosiaan sellainen työntekijä, joka siellä tekee sen työn niin, että siinä ei tarvita toista työntekijää kimppaan.”*

Vastaaja_kv_h: *”Se on minun mielestäni hyvin vaikea asia. Kun se ei ole palkkaa, vaan toimeentulo tulee eläkkeestä, eläkkeitäkin on taas erilaisia. Tänä päivänä monet kehitysvammaiset itse tuovat esiin, ne jotka ymmärtävät rahan arvon, että he maksavat enemmän päivän lounaasta kuin mitä he saavat työosuusrahaa, että he jäävät ikään kuin miinuksen puolelle. Sitten kun minä olen tuonut tätä esiin ja vienynt ylöspäin, niin minulle aina muistutetaan siitä, että työosuusraha ei ole palkkaa, se on vain pieni ekstra hyvä, että täytyy muistaa se. Okei, mutta kylähän minä toivoisin, että jos ihminen ihan oikeasti tekee työtä, niin [...] tokihan sitä haluaisi antaa enemmän siitä. Tämä nyt ei ole mikään ehdotus, mutta [...] jos se olisi 10 euroa päivässä, 50 viikossa, 200 euroa kuukaudessa, niin se olisi jonkinlainen raha jo. [...] Niiden ihmisten kohdalla, missä he tulevat päivätoimintaan, heille vaihdetaan vaipat, syötetään, he ovat musiikki-terapiassa, niin siinä on minun mielestäni melkein ironista taas tämä työosuusraha sen takia, että hehän eivät tee työtä ollenkaan. Mutta sitten se toinen puoli siitä, [...] että eiväthän nämä hyvin vaikeasti vammaiset henkilöt, eiväthän he ole millään tavalla itse halunneet, että heidän tilanteensa on tällainen. Kyllä hekin ihan varmasti mielellään tekisivät töitä jos he pystyisivät siihen. Summa summarum: voisi ruveta puhumaan kansalaispalkasta, missä kaikilla olisi sellainen toimeentulo, että ei tarvitsisi koko ajan olla köyhyyden rajalla. Tämä on minun mielestäni laaja poliittinen ja yhteiskunnallinen keskustelu.”*

Työosuusrahan maksuperusteet

Työosuusrahojen maksuperusteet eivät ole selkeitä. Usealla paikkakunnalla oli ainakin osittain käytössä jokin kauan sitten kunnassa laadittu kriteeristö, kuten esimerkiksi sosiaaliviraston ohje siitä, millä perusteella työosuusrahaa maksetaan. Mahdollisesti kuntien vanhat kriteeristöt pohjautuvat Sosiaaliviraston vuonna 1986 antamaan työosuusrahojen maksamista koskevaan suositukseen (Yleiskirje nro B 12/1986/ku, 08121986). Suosituksen mukaan työosuusrahan tarkoituksena oli lisätä henkilön halukkuutta osallistua työtoimintaan. Työosuusraha tuli porrastaa henkilön motivaation, työkyvyn ja rahan arvon ymmärryksen mukaan. (Saloviita 1997, 29.)

Suositus on kuitenkin kumottu, eivätkä sosiaali- ja terveysministeriö tai entinen Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus ole antaneet uusia suosituksia, joten työosuusrahojen jakoperusteet ovat kunkin kunnan vapaasti päätettävissä. Haastatteluaineistosta kävi ilmi, että työosuusrahan maksuperusteina olivat esimerkiksi työaika, työtehtävien vaativuus, asiakkaan koulutus, työtaidot, ahkeruus tai aktiivisuus, oma-aloitteisuus, itsenäisyys, tuen tai ohjauksen tarve sekä sosiaaliset taidot.

Vastaaja_mt_t: *”Me olemme tehneet arviointitaulukon, me pisteytämme kaikki asiakkaat. Meillä on ensin pohjahinta ja siitä lähdetään nostamaan, mitä erityisvahvuuksia on. Esimerkiksi jos meillä on kuntoutuja, joka on autokuski, niin hänellä on jo sitten niin merkittävä tehtävä, että hänen täytyy saada paljon enemmän kuin joku muu. Se on ihan siitä vaatimustasosta, että mitä tehdään ja mihin ihminen pystyy. [...] Meillä on ollut aina vaikeaa se, että millä määritellään se, niin sitä kehitettiin ainakin 1½ vuotta, ellei 2 vuotta ja nyt se saatu toimivaksi. Ja se on oikeudenmukainen.”*

Haastattelija: *”Minkälaisilla tekijöillä voi nousta tässä asteikossa?”*

Vastaaja_mt_t: *”Onko tunnollisesti paikalla, onko täsmällinen ja luotettava ja että pystyy ihan itsenäisesti tekemään työtä, että ei tarvitse paljon ohjausta.”*

Vastaaja_mt_h: *”Se on vähän hankala käytäntö, se on porrastettu osaamisen, säännöllisyyden ja luotettavuuden ja tällaisen perusteella. Ja tietenkin työkokemuksen, [...] siitä palkitaan, niin kuin normaalissakin työelämässä. Ylipäättänsä näissä meidän käytännöissämme pyrimme toimimaan – niissä rajoissa kuin se on mahdollista – mahdollisimman lähellä normaalin työelämän käytäntöjä. Monessa asiassa meillä pyritään siihen, että [...] tämä ei ole työsalitoimintaa, tai siis sellaista toimintaa, että täällä vain ollaan.”*

Vastaaja_mt_h: *”Se perustuu arvioon, mikä meillä tehdään, kuntoutusryhmä pohtii sen. Siinä on tietyt kriteerit, se perustuu siihen, mitä tuloksia tulee.”*

Vastaaja_kv_t: *”Se perustuu työaikaan, työtaitoihin, [...] sosiaaliset taidot vaikuttavat tähän, työtehtävien laajuus... Se on sellainen kokonaisuus. Joskus yritetään katsoa varsinkin alkupalkkansa koulutusta avotyöpuolella, että jos on kouluja käynyt. Meillä on avotyössä sellaisia ihmisiä, joilla on vaikkapa hoiva-avustajakoulutus ja tekevät sitä työtä, niin on katsottu, että alkupalkka on jo korkeampi kuin jollakin asiakkaalla, jolla ei ole mitään ammatillisia koulutuksia takana. Tai että ei ole työkokemusta aikaisempaa, niin sitäkin on katsottu vähän. Meillä on [työosuusrahan vaihteluväli] 4,20–8. Siinä on viisi palkkaluokkaa vain, siinä ei niin hirveitä eroja pysty silti tekemään, vaikka nämä kriteerit ovatkin olemassa. Noin kerran vuodessa yritetään katsoa,*

onko tarvetta nostaa, mutta se on ihan selvää, että aika monella katto tulee aika nopeasti vastaan, kun palkkaluokkia ei ole enempää.”

Vastaaja_kv_h: *”X:ssa [toimintakeskuksessa] on pelattu, että joko 4 euroa tai 6 euroa. 6 euroa tulee siitä, että on luokiteltu, että jos teet laitoshuoltotyötä tai keittiötyötä, joka on todella rankkaa työtä, niin siitä saa korkeamman. Olet koko ajan jalkojen päällä ja täytyy pitää joitakin aikatauluja. Tai sitten että sanot, että minä lähden ulos kokeilemaan muuta, niin siitä on haluttu, en sano palkita, mutta on pieni porkkana siinä.”*

Työosuusrahan merkitys on haastateltaville hieman epäselvä osittain siksi, että työosuusrahan suuruus määräytyy moninaisten tekijöiden seurauksena. Yllä olevissa sitaateissa kuvataan, että työosuusrahaa maksetaan palkkaluokkien mukaan. Hallituksen esityksessä (HE 117/2005) sanotaan työosuusrahasta kuitenkin, että ”(...) verovapaan summan on oltava niin pieni, että jo se osoittaa, ettei kyse voi olla todellisesta työstä saadusta palkasta tai palkkiosta.”. Mutta, kuten tässä raportissa on aikaisemmin todettu, haastateltavat kokevat, että työtoiminnassa tehdään oikeita töitä. Työosuusrahan maksuperusteina käytetään työn vaativuutta, ja haastateltavat saattavat käyttää itse välillä palkka-termiä puhuessaan työosuusrahasta. Puheenvuorot, joissa työosuusraha nähdään palkan tapaisena korvauksena tehdystä työstä ja joissa pyritään määrittelemään työosuusrahan suuruutta työpanosta vastaavaksi, ovat näin ollen ristiriidassa hallituksen esityksessä tarkoitetun määritelmän kanssa. Tästä syystä pitäisikin selventää ”todellisen työn” ja työtoiminnan ero käytännön tasolla, koska työtoiminnasta maksettu työosuusraha ei ole palkka eikä se siksi voi vastata työpanosta.

Haastattelija: *”Minkä suuruinen työosuusrahan tulisi mielestäsi olla?”*

Vastaaja_kv_h: *”Kyllähän siinä pitäisi tavoite olla, että siinä haettaisiin jonkinlaista vastaavuutta annetun työpanoksen kanssa. Toisaalta sitä, että sen yhteensovittaminen eläke-etuuksien kautta on mahdollisimman yksiselitteinen. Se on kokonaisuus, mikä muodostuu verotuksesta, tulonsiirroista ja muista palveluista.”*

Vastaaja_kv_h: *”On olemassa vanha sosiaaliviraston ohje, missä ajatus on ollut. Se historiahan siinä on, että se on kannustinraha, joskus aikoinaanhan sen nimi oli ahkeruusraha – kuulostaa ihan järkyttävältä. Sitten sen nimi on työosuusraha. Tämä on minun mielestäni tosi hankala asia. Siitä kun olen aloittanut tämän työn vuonna -82, tästä on puhuttu jatkuvasti, että mikä on sen tarkoitus. Tiedän, että on kuntia, jotka eivät maksa ollenkaan työosuusrahaa sen takia, että näillä ihmisillä toimeentulo tulee eläkkeen puolelta, mutta täällä ollaan toistaiseksi pidetty sitä niille ihmisille, jotka todella tekee työtä. Heillehän tämä on hirveän tärkeää. Monella tämä on se raha, mitä he käytännössä saavat omalle käyttötililleen ja he voivat itse päättää mitä tekevät sillä rahalla. Vaikka se on pieni, se on tärkeä.”*

Työkeskuksessa lähes korvauksetta työtä tekeviä kehitysvammaisia tai kuntouttavaa työtä tekeviä mielenterveyskuntoutujia saatetaan pisteyttää arviointiasteikon mukaan, ja pisteytyksen perusteella voi määräytyä heidän työosuurahansa. Käytäntö vaikuttaa oudolta. Se antaa pisteytyksestä päätävälle henkilöstölle valtaa, vaikka pisteytys tehdäänkin kannustavassa tarkoituksessa. Pisteytyksen kohteena olevat henkilöt eivät välttämättä ymmärrä, mihin erisuuruiset työosuusrahat perustuvat. Pisteytyksen kannustavuuskin jää epäselväksi. Ilmeisemmin kysymys on työosuusrahojen riittävydestä eli taloushallinnosta.

Vastaaja_mt_t: *”Se on aika kamala, kun he vertaavat tuolla tupakkapaikoilla palkkojansa. Siitä on monta kertaa tullut riitatilanne, että ’kuinka sä saat noin ja mä saan näin.’”*

Työosuusrahaa käytetään erilaisia termejä, kuten ahkeruus-, kehote- tai kannustinraha. Eräs haastateltava kertoi, että työosuusrahan määrää on saatettu määritellä myös henkilön käyttäytymisen mukaisesti. Tällöin työosuusrahaa on pienennetty ikään kuin rangaistuskeinona. Tällainen toiminta on ammattihenkilöstön sanktion muodossa toteuttamaa vallankäyttöä.

Vastaaja_kv_h: *”Eihän meidän esimieskään mitenkään katso, että ’jaha, tässä kuussa olet ollut ihan ekstrahyvä, nyt saat 100 euroa lisää, mutta viime kuussa et ollut oikein vedossa, että nyt vedetään pois pari sataa’. Eihän meilläkään toimi niin, eli minun mielestäni sitä ei voi myöskään tehdä tässä. [...] Eri paikoissa on ollut vähän niin, että sitä on katsottu ja arvioitu, että miten ahkerasti ja miten hyvin on työt tehty. [...] Minun mielestäni ajattelutapa ylipäätään on muuttunut, mutta olen kuullut tarinoita [...] paikoista, minulle kerrottiin 10 pennin päivästä. Kysyin, että mitä te tarkoitatte. Sen paikan historiassa oli ollut niin, että jos joku ei tehnyt työtä tai oli heittäytynyt ns. hankalaksi – oli ehkä eri mieltä ohjaajan kanssa jostakin – niin ohjaajalla oli valta sanoa, että ’no niin, että tämä päivä on sitten 10 pennin päivä, menetät muun rahan’. Minun mielestäni se on törkeyden huippu. Luojan lyky tämä on mennyt. Mutta se kertoo siitä ajattelutavasta, mikä on ollut.”*

Työnantajien laskuttaminen epämääräistä suhteessa avotyötoiminnan kustannuksiin

Eroavaisuuksia kuntien välillä ilmeni myös siinä, laskutetaanko avotyötoiminnan työnantajalta korvausta. Joillakin paikkakunnilla avotyötoiminnan työnantajilta ei laskuteta mitään, toisilla paikkakunnilla heiltä laskutetaan saman verran tai enemmän kuin on avotyötoiminnan työntekijän saama työosuusraha. Jopa samalla paikkakunnalla voidaan laskuttaa joitakin avotyötoiminnan työnantaja, mutta ei kaikkia. Työnantajien laskuttaminen riippuu näissä tapauksissa siitä, suostuvatko ne maksamaan avotyössä olevan henkilön työstä vai eivät. Tilanne, jossa avotyötoiminnassa olevan henkilön työosuusraha on pienempi kuin laskutettava korvaus avotyötoiminnan työnantajalta, jättää avoimeksi kyseisten summien erotuksen käytön.

Vastaaja_mt_h: *”Meillä on tällainen työnantajan kanssa, että jotkut eivät suostu maksamaan mitään. [...] Tai sitten on saatu 5 euroa tuntikin, mitä jotkut työnantajat maksavat.”*

Haastattelija: *”Tuleeko heille [avotyöntekijälle] vielä teiltä se 3 euroa lisää?”*

Vastaaja_mt_h: *”Ei, se on työnantajalta, mutta osa ei suostu maksamaan mitään. He mielellään tarjoavat työpaikan ja sitten punnitaan aina, että onko tämän ihmisen kuntoutumisen kannalta tosi tärkeää päästä sinne töihin, vaikka se työnantajaniho ei maksakaan mitään. Mutta sitten X [työkeskus] maksaa sen 3 euroa tunti.”*

Avotyötoiminnan työnantajaa saatetaan laskuttaa, mutta toisaalta aineistosta käy selkeästi ilmi, että työtoiminnan ja erityisesti avotyötoiminnassa olevan henkilön saama tuki kunnalta on monella paikkakunnalla erittäin vähäistä ja riittämätöntä. Haastateltavat toivat esiin resurssien puutteen erityisesti työntekijöiden määrässä. Osalla haastattelupaikkakunnista avotyötoiminnassa olevien henkilöiden tukena toimi ainoastaan yksi tai kaksi ohjaajaa suurta joukkoa kohden. Yhdellä ohjaajalla saattaa olla vastuullaan noin 50 tai jopa 60 avotyötoiminnassa olevaa, joiden luona hänen tulisi ehtiä käydä tarpeen mukaan.

Vastaaja_kv_t: *”Yksin ei ole kiva tehdä tätä työtä, kun väkeä on paljon ja haluaisi kuitenkin tehdä työn hyvin, että asiakkaat säilyttäisivät työpaikan. Todellakaan yhden ihmisen tuki ei riitä 50:lle tarvittaessa kun se hetki on. Kun joitakin ongelmia tulee, niihin pitää pystyä puuttumaan heti. Kun joitakin tilanteita on työpaikalla, ei voi sanoa, että ‘mä tulen 3 viikon päästä’. Tämä työ on herkkää, pitäisi pystyä olemaan läsnä silloin kun tarvitaan. Ihmisiä lisää.”*

Vastaaja_kv_t: *”Ennen on pystytty valikoimaan avotyöhön sellasia asiakkaita, jotka pärjäävät vähemmällä tuella, ei ole ollut niin noponnuukaa, jos ei ole esimerkiksi joka viikko ehtinyt käymään työpaikalla. Nyt kun tilat ja toimintakeskuksetkin ovat täynnä, paine kohdistuu aika helposti avotyöhön. Tulee tavallaan aina vaan haasteellisempaa porukkaa avotyöhönkin, jotka sitten tarvitsisivat tukea paljon enemmän, että he pysyvät ja pärjäävät työpaikalla. Tässä kohtaa huomaa, että oma työaika ei riitä. [...] Ei tarvitse olla kuin kaksi asiakasta, jotka vaativat joka viikko käynnin, niin se jo vie ison osan joka työviikosta. Meillä tulee kaikkea muutakin kuin työpaikkakäynnit tähän työhön. Että pystyisi olemaan oikeasti tukena siellä työpäivällä ja asiakkaalle. Siinä on se haaste, että pitäisi olla enemmän ihmisiä.”*

Haastattelija: *”Millaista tukea avotyötoiminnan työntekijä saa kunnalta?”*

Vastaaja_mt_t: *”Kuntoutusohjaaja on yhteyshenkilö. Jos esimerkiksi asiakas häviää, se ei vaan tule eikä saada yhteyttä, niin otetaan yhteys häneen ja se on sitten hänen harteilla. Mulle nimittäin kävi niin, että yksi henkilö ei vastannut mihinkään eikä tullut ja tietysti huoli, että mitä hänelle on tapahtunut. Hän otti sitten asiakseen hoitaa sen ja ne menivät [asiakkaan] kotiin. Totta kai se on hyvä tuki, ja sitten jos tulee asiakkaan kanssa joitakin asioita, ehkä on muitakin ollut sellaisia, jotka ovat pidemmän aikaa jääneet pois vain tulematta eikä saada yhteyttä. Tai sitten jotakin muuta tapahtuu. Kyllä tämä yhteyshenkilö on erittäin tärkeä.”*

Avotyötoiminnassa annettu tuki on pääasiassa työasioihin liittyvää, mutta haastateltavat kertovat antavansa tukea myös laajempaan elämänhallintaan. Lisäksi avotyötoiminnassa olevat henkilöt voivat osallistua yhteisiin harrastustoimintoihin tai virkistyspäiviin, vaikka näidenkin toimintojen kerrottiin vähentyneen viime aikoina. Viimeisestä sitaatista kuitenkin käy ilmi, että tässä tapauksessa avotyötoiminnassa olevaa henkilöä ei oikeastaan tueta juuri millään muulla tavalla, kuin että häntä aletaan etsiä, jos hän ei ole tullut töihin.

Asema ja toimeentulo työelämässä

Asema työelämässä

Haastateltavat näkivät sekä kehitysvammaisen henkilön että mielenterveyskuntoutujan aseman työelämässä pääasiassa heikkona. Heikkoon asemaan vaikuttavia seikkoja olivat mm. työntajien asenteet tai asenteet ylipäätään, työelämän rakennemuutokset sekä työelämän kovat arvot. Pohdintaa herättivät myös vallitsevan työmarkkinatilanteen vaikutukset mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten työpaikkojen löytämiseen ja säilymiseen samoin kuin se, miten kehitysvammaisten henkilöiden tai pitkään työelämästä poissa olleiden henkilöiden työtaidot riittävät vastaamaan nykyisiin työelämän vaatimuksiin.

Haastattelija: *”Millä tavalla asenteet näkyvät?”*

Vastaaja_kv_t: *”Kun käy kysymässä jotakin työpaikkaa, niin keväällä on luvattu, että ’palaa syksyllä asiaan’, ovat jopa innostuneita. Sitten syksyllä kun palaa asiaan, niin ’ei, meillä onkin niin huonoja kokemuksia’, yhtäkkiä käännetään kelkka. Viimeksi oli ihan hyvä perustelu, mutta joskus tulee ilman perusteluitakin. Toki päinvastaisiakin esimerkkejä on, on sanottu että minulla on nyt kesäloma, että voitaisiinko palata kesäloman jälkeen. Nyt palasin kesäloman jälkeen yhdestä työnetsinnästä, niin se oli, että hän muistaa kyllä, että näin sovittiin että tullaan tapaamaan. Se asenne näkyy siinä, että tavallaan haluttaisiin ymmärtää ja olla mukana, mutta sitten joskus tuntuu, että vedotaan myös sellaisiin syihin, että ei viitsitä enää ja koetaan, että niistä on ylimääräistä vaivaa. Se on sitä asennetta. Sitten on suoraan sanottu, [...] joissa on ollut sen verran huonoja kokemuksia, niin en tarjoa sitten toiste, jos eivät sieltä itse kysele.”*

Haastattelija: *”Minkälaisena näet kehitysvammaisen henkilön aseman työelämässä?”*

Vastaaja_kv_h: *”On se hyvin haastavaa, varsinkin tänä päivänä, kun eletään tällaisessa matalasuhdanteessa. [...] Olen pelännyt koko ajan, että milloin rupeaa tippumaan kehitysvammaisia henkilöitä työelämästä. [...] Aina tulee se pelko, että tippuvatko he ensimmäisenä ja monella-han on määräaikaista sopimuksia. [...] Joitakin tällaisia on nyt tullut vastaan, että ei ole voitu antaa jatkoja. Tietenkin se on ihan selvää, kun muutakin henkilökuntaa laitetaan pihalle ja on lomautuksia, niin tietenkin se koskee meidän ihmisiä, kyllähän minä sen ymmärrän. Mutta tämän päivän yhteiskunnassa työmarkkinat ovat hirveän kovat, [...] sinun pitäisi olla nuori, hyvin koulutettu, fiksu, filmaattinen, mielellään hyvän näköinen vielä, niin sitten mahtuu mukaan. Mutta jos et täytä näitä kriteerejä, niin olet aika nopeasti Ö-mapissa. Meidän ihmiset [...] heillähän syy, miksi he ovat kehitysvammahuollossa on se, että heillä on kehitysvamma, mikä tuo esteitä juuri niissä asioissa mitä hirveästi halutaan työpaikoilla, eli että akateemisia taitoja hyvin paljon tarvitaan tänä päivänä, on tietokoneita kaikkialla. Aikaisemmin löytyi hyvin paljon avustavia tehtäviä esimerkiksi varastoissa, kaupoissa, missä meidän asiakkaamme pärjäsivät erinomaisesti, kun he oppivat niitä töitä. Mutta nyt joka ikisessä paikassa, jos olet varastossakin töissä, niin pitää osata käyttää tietokonetta. Se ei enää riitä, että tulet ja kannat tavaroita ja se on siinä. Koko yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muutos tekee tosi vaikeaksi, ja tavallaan meidän työmahdollisuudet aika paljon häviävät. Toinen puoli on tietenkin, mikä on myös ihan näkyvää, että hyvin paljon firmat eivät tee enää Suomessa töitä, vaan ne työt ovat Kiinassa, ne ovat Ees-tissä, ne ovat muualla. Hyvin paljon sellasia töitä, joita on työkeskuksissa aikaisemmin tehty alihankintatöinä, niin yks kaks niitä ei ole sen takia, että niitä tehdään jossain muualla. Tämä kokonaisuus ei ole mitenkään helppo. Sitten on tietenkin vielä se, että miten saada ihmisten ja*

työnantajien kiinnostus, että he näkisivät sen, mitä he voittavat sillä, että heillä on esimerkiksi kehitysvammaisen henkilö töissä. Heillä on luultavasti hyvin luotettava ihminen, joka osaa työnsä ja joka sitoutuu erittäin hyvin siihen, ei ole paljon pois, eli siinä on paljon plussapuolia. Usein ne ovat sellaisia töitä, jotka muuten jäävät tekemättä ja häiritsevät muita ihmisiä, kun kukaan ei ole taas tehnyt tätä ja tätä. Se voisi vapauttaa aikaa muilla ihmisillä, että ne voivat keskittyä omiin töihin. [...] On tapahtunut 20 vuodessa hurjasti työmarkkinoilla.”

Haastattelija: ”Millaisena näet mielenterveyskuntoutujan aseman työelämässä?”

Vastaaja_mt_t: ”Kyllä se on heikko. Kyllä ainakin tämänhetkisessä tilanteessa, missä nyt ollaan, niin kyllä se on lottovoitto, jos joku saa työtä tai pysyy työssä. Uskon, että nyt ollaan sellaisessa tilanteessa, [...] että työpaikat eivät pitkään katso, jos on paljon sairauslomia tai muita. Aika hankala.”

Vastaaja_mt_h: ”Huonona, ilman että jotakin tehdään. Myös sen takia, että jollakin tapaa voi olla, että yhteiskunnassa on muutenkin tällainen polarisoituminen. Ja sanotaan, ne jotka putoavat yhteiskunnan kyydistä, niin ne putoavat totaalisemmin kun aikaisemmin. Tai siis syrjäytyminen on totaalisempaa, se liittyy myös mielenterveysasiakkaisiin jossain määrin varmaan. [...] Toinen asia on se, että [...] jos mietitään viimeistä 30–40 vuotta, niin se, mikä meilläkin vähän näkyy, on että [...] käden taidot ovat heikentyneet. Eli jos puhutaan työn tekemisestä käsin. Sehän on muutenkin yhteiskunnassa heikkoa, nykyään harva kaksikymppinen osaisi edes tapetoida, mitä mun ikäinen osaisi aina, se kuuluu tavallaan yleissivistykseen. [...] Ennen vanhaanhan oli kaupunki täynnä tehtaita, tehtaissa oli myös matalamman tasoisia tehtäviä, oli kuljetusmiehiä ja portinvartijoita ja tällaisia, mikä oli ennen vanhaan vähän heikkolahjaisten – nyt mä en tarkoita, että mielenterveyskuntoutajat olisivat heikkolahjaisia – mutta [...] ammattitaidottomia töitä, vaatimattomia töitä. Niitähän ei ole enää, ja se näkyy sillä viisiin, että nämä meidän vanhemmat osaavat tehdä töissä, he ovat tehneet jotakin, nuoremmat eivät ole olleet. Ja jos mietitään tulevaisuudessa työelämään kouluttamista, on nämä yhteiskunnalliset syyt, työelämän ja rakennemuutos, mahdollisesti taantumet, joukkotyöttömyydet, asennekysymykset, niin sitten vielä tulee, että niillä ihmisillä ei ole työelämän kokemusta. Töissä käyntiäkin täytyy opetella. Ja sitten on vielä se toinen puoli, se käden taito, että teen käsillä tai päälläni jotakin. Tämä vaatii tulevaisuudessa aina enemmän yhä intensiivisempää panostusta siihen, että nämä ihmiset onnistuisivat menemään työelämään. [...] Tämä on meillekin haaste. Tällaista pitkän tähtäimen strategiaa kun on luotu, niin tämä on meille haaste, koska tämä vaatisi, [...] viiden vuoden päästä meille sisään tulevat ihmiset vaativat intensiivisempää ohjausta jo ihan pelkästään työn opettamisessa kuin mitä nykyiset. Se tarkoittaa enemmän ohjaajia tai enemmän ohjausresursseja kuin todellisuudessa on mahdollista. [...] Ylipäätään mielestäni kaiken ydin tässä on, että [...] ennen tätä taantumaa puhuttiin paljon siitä, että lisätään toimenpiteitä, että saadaan tämä työvoimareservi uudestaan esiin ja Suomessa on työvoimapula ja kohta ei ole ihmisiä, jotka tekevät. Ja näin sitten alettiin panostaa ns. vajaatyöllistyneiden ja pitkäaikaistyöttömien palveluihin sinänsä. [...] Kun niitä valtionhallinnosta tai työvoimahallinnosta katsoo ja riittävän korkealta, niin on tällainen ajatus varmaan, että se on hokkus pokkus, että muutaman kuukauden kurssilla saan 15 vuotta pitkäaikaistyöttömänä olleet, joilla on paha alkoholiongelma tai joku muu ongelma vielä siinä kehittynyt, niin että tuosta vain töihin. Se ei käy näin. Nämä yhteiskunnasta syrjäytyneet ja erityisryhmät vaativat vähän intensiivisempää ja pidempää hoito-kuntoutus-valmennus ym. palvelua, jotta he saavuttavat sen mitä tällä hetkellä työelämässä vaaditaan. Toinen asia on taas se, että voisiko työmarkkinoilla ja työelämässä ollakin tällaisia vähemmän, että se vaatimustaso ei olisi niin kova, niin kuin ennen vanhaan oli.

Olen itse ollut teollisuudessa, olen tehnyt ihan oikeita töitäkin ihan pennusta lähtien, niin siellä oli kaikenlaista kuljettajaa ja muuta. Näin jälkeen päin kun ajattelee, niin ne ovat niitä ihmisiä, jotka tällä hetkellä olisivat pitkäaikaistyöttöminä, mahdollisesti masentuneena, mahdollisesti jonkinlaisia mielenterveystoimistojen asiakkaita. Puhuttiin heikkolahjaisista siihen aikaan, ehkä aavistuksen kehitysvammaisia, ihan aavistuksen siis ja ne ihmiset olivat siellä osa työyhteisöä, tekivät lautapoikatöitä, aputöitä, niitä oli. Ja sitten kun vanhenit etkä jaksanut niitä aputöitä, pääsit trukkikuskiksi ja kuljetusmieheksi. Talvella vaikka tehtiin vähän lumitöitä. Ei niitä pistetty pois, omistaja oli silloin X, niin ei niitä kuitenkaan pistetty pois. Nythän ne pistetään heti pois, jos vähänkään on, että jos ei pysty sataprosenttisesti tekemään niin 95 % ei riitä eikä sellaisia töitä ole enää. Tai ne on ulkoistettu, onhan niitä. Tätä juttua nimittäin ei hokkus pokkuksella kyllä selvitetä, vaan se vaatii sen, että me hyväksymme tässä yhteiskunnassa sen, että kaikki eivät tule pärjäämään. Se on ihan sama, kun ruvetaan juoksemaan kilpaa, jotkut automaattisesti jäävät, vaikka oltaisiin MM-kisoissa, niin jotkut ovat huonoja, vaikka juoksisivat 9.90 sata-sen – joka on kauhea tulos – niin se on kuitenkin kahdeksas. Aina tulee olemaan näin ja koska työelämä ei vedä näitä sisäänsä, jotka eivät jostakin syystä tässä pärjää, [...] niin meidän pitää hyväksyä jotenkin se, että ihmiset voisivat olla työelämässä tai osana yhteiskuntaa, vaikka he eivät kykene ihan täysin samaan.”

Osa haastateltavista kuitenkin koki, että asenteet erityisesti mielenterveyskuntoutujia kohtaan ovat parantuneet ja tietoisuus mielenterveysongelmista lisääntynyt.

Haastattelija: *”Minkälaisena näet mielenterveyskuntoutujien aseman työmarkkinoilla?”*

Vastaja_mt_t: *”Avoimuus on lisääntynyt ja ymmärtämys näitä asioita kohtaan, varsinkin kun julkisuuden henkilöt ovat rohkeasti tuoneet niitä esiin. Varmaan parempaan suuntaan ollaan menossa. Aika paljon ihmisillä on masennusta ja tuntuu, että se alkaa olla kansallissairaus. Kuvittelisin, että siihen suhtaudutaan paremmin.”*

Vastaja_m_s: *”Tietoisuus on lisääntynyt ja suhtaudutaan paremmin. Tietoisuus on lisääntynyt julkisuuden heikkola-*

Vastantyttilija:

täyttää päivää, mutta olisi joku räätälöity, niin se olisi heidän toiveensa. Että se olisi heille mitoitettu. Näitä toiveita on paljon, ja mä uskon, että se on monen kohdalla realistista, mutta valitettavasti tämä maailma ei ole kyllä vielä ihan niin valmis siihen.”

Vastaaja_mt_h: *”Jos tässä maassa haluttaisiin – niin kuin vielä 2 vuotta sitten oli aika iso puhe siitä, että halutaan työllistää ihmisiä – [...]niin kyllä näistä mielenterveyskuntoutujista nykyiset paljon useammin kuin nykyään olisivat myös avoimille työmarkkinoille. Mutta se vaatisi erityispalveluja, kouluttamisen erityispalveluja. [...] Yhteiskunnassa on hemmetin raskaita ja byrokraattisia systeemejä. Esimerkiksi sairauseläkkeen väliaikainen purku, niin nehen ovat kauhean monimutkaisia ja vaikeita prosesseja. Nämä pitäisi olla paljon joustavampia, että ihminen voisi kokeilla. Ja sitten pitäisi olla systeemejä ja järjestelmiä, joilla tuettaisi sitä. Ja sitten pitäisi olla vielä niin, että tuettaisiin esimerkiksi semmosta, että [...] ei vaadittaisi sataprosenttista, mikä on ihan se huipputyö, ei vaadita sellaista. Hyväksyttäisiin, että joku tekee 60-prosenttisen työpäivän. Siinä voisi olla jotakin erityistukea, vaikka lyhyempiä työaikoja ja sen kaltaisia tehtäviä, mitä monet meidän ihmiset pystyisivät tekemään. Mutta kun tilanne on se, että ei tarvitse olla kovinkaan paljon erilainen tästä keskivertonormista ja jo puhutaan ikärasismeista ja kaikista, niin saati sitten joku mielenterveyskuntoutuja tai ns. vajaakuntoinen. Ilman erityistoimia ei työllisty avoimille työmarkkinoille. Se on asenneilmasto ja tämä globaali markkinatalous, joka on tehnyt sen, että ihan tavallisten tai ihmisten, joilla ei ole sinänsä mitään vajaatyöllisyyteen viittaavaa, jo nekin ovat sellaisessa oravanpyörässä, että hyvä kun kestävät. Kaikki me tiedämme, miten kovaa työelämä nykyään on. Olen siis sitä mieltä, että tämä on käyttämätön voimavara osittain. Mutta se ei pelkästään tapahdu niin, että valitetaan, että kun yritykset ja kunnat eivät työllistä, vaan kyllä siihen työllistämisprosessiin tarvitaan joustavuutta ja tukea, apua ja apua myös sille työnantajalle, joka työllistää.”*

Osa haastateltavista katsoo, että on hyvä asia, kun kehitysvammaiset ihmiset ovat mukana työelämässä yhä enemmän. Heidän katsotaan rikastuttavan eli moniarvoistavan työelämää. Lisäksi mainittiin, että usein työnantajat, jotka olivat palkanneet kehitysvammaisen työntekijän, olivat arvostaneet häntä ja olleet tyytyväisiä ratkaisuunsa. Kahden haastateltavan mukaan kehitysvammaisten henkilöiden asema oli parempi kuin muiden ryhmien, esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien tai maahanmuuttajien.

Vastaaja_kv_t: *”Ensin saattaa olla ennakoasenteita heitä kohtaan, mutta minusta tuntuu, että kehitysvammaisia kohtaan on ehkä vähemmän ennakkoluuloja kuin esimerkiksi mielenterveyspuolen kuntoutujia tai maahanmuuttajia tai muita erilaisia ihmisiä kohtaan. Heitä ei koeta niin uhkana, heihin on helpompi suhtautua. Sellainen mielikuva minulla on.”*

Haastateltavat toivoivat, että työelämän monimuotoisuus lisääntyisi. Yleisesti kuitenkin nähtiin, että vielä on paljon tehtävää, jotta kehitysvammaiset ja mielenterveyskuntoutajat olisivat samassa asemassa työmarkkinoilla kuin muut.

Toimeentulo

Kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien toimeentulo on usein niukkaa. Pienestä kiinnihankkeen mielenterveyskuntoutujille ja kehitysvammaisille järjestetyissä ryhmäkeskusteluissa nousivat esille taloudelliset ongelmat. Osallistujat kertoivat, että rahat riittävät juuri ja juuri perusasioihin, kuten ruoan ja asumisen kustannuksiin. (Miettinen, 2009, 99.) Myös Susan Eriksson toteaa elinoloihin paneutuvassa tutkimuksessaan, että vammaisten ihmisten toimeentulo on hyvin niukkaa.

Niillä vammaisilla henkilöillä, jotka eivät käy töissä, raha riittää vain välttämättömiin tarpeisiin. (Eriksson, 2008, 134.) Taloudelliset ongelmat johtuvat todennäköisesti siitä, että kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien toimeentulo perustuu pääasiassa Kelan työkyvyttömyyseläkkeisiin (Miettinen, 2009, 99).

Myös suuri osa haastateltavista ajatteli, että kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien toimeentulo on niukkaa. He kertoivat, että nämä ihmiset ovat yleensä köyhiä. Heidän tuloinsa eivät riitä välttämättä perustavanlaatuisiin hankintoihin tai mihinkään ylimääräiseen.

Vastaaja_mt_t: *”Nämä ihmiset elävät tosissaan köyhyydessä, jotka työtoiminnassa ovat, he elävät peruskansaneläkkeellä.”*

Haastattelija: *”Minkälaisena näet mielenterveyskuntoutujan toimeentulon? Mikä esimerkiksi on täällä asioivien ihmisten perustulo, peruspohja?”*

Vastaaja_mt_h: *”Osalla on eläke ja osalla on asiat kesken, mutta keskimäärin niillä toimeentuloilla, että ei ole hyvätuloista puolisoa kotona, niin kyllä se varmaan on tosi rankkaa, haastavaa. Kyllä ne pieniä rahoja on. Kyllä sen huomaa ihan hyvin sen eron henkilöissä, että kenellä on kotona toinen puoliso sellaisessa työssä, että pärjätään. On se tilanne aivan eri kuin että koettaa yksikseen selvitä.”*

Vastaaja_mt_t: *”Olen ymmärtänyt, että se on hyvin heikko. Mitä nyt tässäkin näiden kanssa puhuu, niin aina on rahat loppu. Mutta siinä on tietysti paljon sitäkin, että osaako käyttää rahaa ja monellakin on pikaluottoja.”*

Haastattelija: *”Millaisena näet kehitysvammaisen henkilön toimeentulon ylipäätään?”*

Vastaaja_kv_t: *”Ei se mikään häävi kyllä ole. Jos ajatellaan asumispalvelujuttujen piirissä asuviakin, niin heillä on ehkä 20 euroa viikossa mitä he saavat käyttörahaa. Mitä teet kahdella kymppillä? Minusta on aika kauheata ja sitten kun kuitenkin suurin osa on sellaisia, jotka liikkuvat itsenäisesti ja haluaisivat käydä leffassa ja syömässä ja tällaisia ihan normaaleja juttuja, niin ei voi. Liian usein törmää siihen, että ei ole rahaa. Mun mielestäni heillä pitäisi kyllä olla ihan suht samanlaiset lähtökohdat kun muillakin.”*

Vastaaja_kv_t: *”Kehitysvammaisen henkilö, joka elää työkyvyttömyyseläkkeellä, on köyhä, se unohdetaan hirveän usein. Eläke on niin pieni, että miten ihmeessä hän tulee sillä toimeen. Jos hän on esimerkiksi elänyt äitinsä kanssa, omistavat osakkeen, äiti kuolee, hän jää siihen yksin, hänellä on muutama sata euroa työkyvyttömyyseläke. Jos hän vielä sattuu tupakoimaan, alkoholista en puhu mitään, niin mihin ne rahat riittävät. Sitten hän saa täältä niin vähän – saa hän varmaan sen tupakka-askin – mutta ei se ainakaan kata ruokakuluja.”*

Yleisesti saatetaan virheellisesti ajatella, että työkyvyttömyyseläkkeen saajat tulevat eläkkeellä hyvin toimeen. Totuus on useimmiten kuitenkin se, että eläke kattaa juuri ja juuri perustavanlaatuiset tarpeet tai menot. Monille työosuusrahakin on tärkeä, vaikka se ei ole määrältään kovin suuri.

Vastaaja_kv_h: *”Tiedän, että on kuntia, jotka eivät maksa ollenkaan työosuusrahaa sen takia, että näillä ihmisillä on toimeentulo, että se tulee eläkkeen puolelta.”*

Haastattelija: *"Minkälaisena näet mielenterveyskuntoutujien toimeentulon ylipäättänsä?"*

Vastaaja_mt_t: *"Ei se varmaan kovin hääppöinen ole, tiukkaa varmaan on selvitä."*

Haastattelija: *"Näkykö se jollakin lailla sinun työssäsi?"*

Vastaaja_mt_t: *"Kyllä monille yksi motivoiva tekijä on se raha, mikä täältä tulee kaiken muun lisäksi."*

Osa haastateltavista toi esiin, että on myös kohtuullisesti tai hyvin toimeentulevia kehitysvammaisia henkilöitä. He saivat haastateltavien mukaan useampia tukia ja palkkaa tai kohtuullista työosuusrahaa tai sitten heidän perheensä olivat hyvin toimeentulevia.

Vastaaja_kv_h: *"Ehkä yleisesti ihmiset ajattelevat, että voi voi, heillä on niin köyhää ja huonoa, mutta ei se kaikilla ole niin. Se riippuu niin monesta, että minkälaiset tuet saat ja tietenkin riippuu omasta taustastakin, että minkälaisia vanhempia, minkälainen perhe on taustalla. Mutta on ihmisiä, joilla on ihan hyviä säästöjä, että ei se aina ole niin. Mutta kyllähän moni toteaa, että ei heillä ole varaa lähteä matkalle tai heillä ei ole varaa ostaa uutta telkkaria tai näin. Harva on mitenkään rikas, ei pääse kyllä rikastumaan, se vaatii sellaista, että taustalla on rahaa."*

Eräs haastateltava kertoi toimeentuloon liittyen perheistä, joissa vanhemmat voivat käyttää kehitysvammaisen lapsensa saamat tuet itse.

Vastaaja_kv_h: *"Sitten on tietenkin nämä asiakkaat, jotka asuvat kotona vanhempiensa kanssa. Heillä on kohtuullisen hyvät tulot, kun ajatellaan, että he asuvat lapsuudenkodissa eivätkä välttämättä maksa vuokraa tai kuinka paljon sitten maksavat ruuasta ja tällaisesta. Mutta sitten on tietenkin se toinen puoli, että kuinka paljon vanhemmat käyttävät heidän rahojaan. Onhan meillä perheitä, joissa kehitysvammaisen tulot menevät lainojen maksuun. Siihen pitäisi jotenkin pystyä puuttumaan. Mutta silloin kun he asuvat lapsuudenkodissa, niin on ihan kohtuulliset tulot kyllä, he pärjäävät niillä ihan hyvin silloin jos ei perhe käytä niitä johonkin muuhun. On kehitysvammaisia, jotka ovat tosi vaikeassa tilanteessa sen takia, että eläke on niin pieni."*

Ansaintamahdollisuudet

Kehitysvammaisten henkilöiden, samoin kuin mielenterveyskuntoutujienkin, ansaintamahdollisuudet nähtiin ylipäättään melko heikkoina, mikäli mahdollisuutta kokopäiväiseen työsuhteiseen työllistymiseen ei ollut.

Vastaaja_kv_h: *"No silloin, jos pystyy menemään tuettuun työhön ja varsinkin ne ihmiset, jotka pystyvät ihan kokoviikkoiseen työhön, ne ovat kyllä harvassa, jotka jaksavat tehdä 40 tuntia viikossa. Mutta ne, joilla, [...] niin heillä on ihan samanlainen palkka kuin muillakin ja he maksavat myös saman veron. Kyllä se on aika vähäistä, mitä pystyt rikastumaan sillä, että on eläke ja että 80 euroa työosuusrahaa kuukaudessa, niin kyllä se vaatii aika paljon ponnisteluja, jos haluat ostaa jotakin tiettyä isompaa, pitää kyllä säästää."*

Haastattelija: *"Jos on kuntoutuja, joka lähtee yrittämään asemansa kohentamista, niin minkälaisia mahdollisuuksia näkisit, että mielenterveyskuntoutujalla on työllään ansaitsemiseen?"*

Vastaaja_mt_h: *”Tässä kovenevassa maailmassa tuntuu, että aika kivinen tie on. Aika suuri joukko on sellainen, [...]jolla ei ole varmasti realistisia mahdollisuuksia pärjätä oikeassa työssä. Kun oikea työ on, että pitää olla aina tehokas ja jaksaa ja ei saa voida huonosti ja tehdä vähän yli 110 % vielä, niin ei monellakaan ole ihan sellaisia mahdollisuuksia.”*

Eläkettä saavien henkilöiden ansaintamahdollisuuksia ja työsuhteisen palkkatyön tekemistä hankaloittavat kankeat mahdollisuudet yhdistää eläkettä ja palkkatuloja. Kansaneläkelain 568/2007 17 § mukaan työkyvyttömyyseläkkeen saaja saa ansaita vähemmän kuin 588,66 euroa kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa hänen työkyvyttömyyseläkkeensä maksamiseen. Jos eläkkeensaaja ansaitsee enemmän kuin 588,66 €/kk, työkyvyttömyyseläke jätetään lepäämään työssäoloajaksi vähintään 6 kk:n ja enintään 5 vuoden ajaksi. Eläkeoikeus säilyy lepäämisajan, eikä henkilöä pidetä eläkkeensaajana, jos työkyvyttömyyseläke on jätetty lepäämään. Henkilölle, jonka eläke on jätetty lepäämään, myönnetään enintään kahden vuoden ajaksi ylin vammaistuki. Eläkkeen maksaminen aloitetaan uudelleen kirjallisen hakemuksen perusteella, kun henkilö on lopettanut työnteon tai hänen ansiotulonsa ovat vähentyneet alle säädetyn tulorajan. (Kansaneläkelaki, 2007.)

Uuden työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämistä koskevan lain (738/2009) mukaan edellä mainittua ansiorajaa on vuoden 2010 alusta nostettu 600 euroon ja työkyvyttömyyseläkkeen lepäämäänjättämisaikaa muutettu siten, että eläkkeen voi jättää lepäämään vähintään 3 kuukaudeksi ja enintään 2 vuoden ajaksi (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä 738/2009). ”Jos henkilön työansiot ylittävät ansaintarajat, hänen työkyvyttömyyseläkkeensä maksaminen keskeytetään, ja eläke jää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. Työkyvyttömyyseläkettä aletaan maksaa uudelleen, kun eläkkeensaaja on ilmoittanut eläkelaitokselle, että hänen työskentelynsä on päättynyt tai hänen työansionsa ovat vähentyneet enintään ansaintarajan suuruiseksi. Jos ilmoitusta ei tehdä kahden vuoden kuluessa eläkkeen lepäämään jättämisestä, eläke lakkautetaan.” (STM 2009.)

Pääosa haastateltavista ei ollut kuullut lainkaan hallituksen esittämästä lakiuudistuksesta, joka koski ansaintarajaa ja eläkkeen lepäämään jättämistä. Puutteita oli myös muissa erilaisiin lakitekniisiin uudistuksiin ja työasioiden järjestelemiskysymyksiin liittyvissä tiedoissa. Eläkkeen ja toimeentulon yhdistäminen koettiin hyvin hankalaksi ja ansaintaraja liian pieneksi.

Vastaaja_mt_h: *”Kyllähän se vaikeaksi on tehty, kyllä on koetettu vaikeuttaa mahdollisimman paljon, että [...]jos on eläkkeellä, että pystyisi lähtemään työelämään. Sitten se, että byrokratia on siinä niin iso ja ne riskit. Että mitä tapahtuu, jos menee töihin, pitää selvittää hirveän tarkkaan. Jos on vähänkään kertynyt työeläkettä työeläkeyhtiön kautta, niin homma ei ainakaan helpotu. [...] Kun olisi edes yksi ihminen kaupungissa, joka pystyisi päätöikseen tätä avotyötoimintaa, perehtymään niiden ihmisten tilanteisiin ja miettimään vaihtoehtoja ja katsomaan sitä, että mitä kärsii tienata ja missä voisi tienata, niin se olisi hirveän tärkeää. [...] Pitää olla tosi hyvässä kunnossa, että [kuntoutuja] jaksaa lähteä sen prosessin viemään läpi. Mekin olemme ohjanneet MTKL:n lakimiehelle soittamaan, ne on niin vaikeita, että me emme ole lähdeetty niitä... Tietenkin ollaan joidenkin ihmisten kohdalla selvitelty, mutta ne kyllä vaativat sellaista osaamista, että olemme sitten ohjanneet eteenpäin.”*

Vastaaja_mt_t: *”Ei ihmiset jaksa yksin niitä selvitellä, siihen tarvittaisiin ihmisiä, jotka pystyisivät neuvomaan ja ohjaamaan ja tietäisivät itse, että mistä mitäkin ja paljonko saa tienata. Näkisin, että sinne pitäisi enemmän.”*

Vastaaja_mt_t: ”Meidän eläkejärjestelmämme on [...] kun sinne kerran joutuu, niin sieltä ei pääse pois eikä toisin päin. Sinne ei tahdo millään päästä ja sitten kun sinne pääsee, sieltä ei pääse pois. Raja-aitoja pitäisi jotenkin madaltaa, että pystyisi olemaan joustavampaa.”

Vastaaja_mt_h: ”Yhteiskunnassa on hemmetin raskaita ja byrokraattisia systeemejä. Esimerkiksi sairauseläkkeen väliaikainen purku, niin neidän ovat kauhean monimutkaisia ja vaikeita prosesseja. Nämä pitäisi olla kaikki kauhean paljon joustavampia, että ihminen voisi kokeilla.”

Ansaintaraja hankaloitti haastateltavien mielestä mm. palkankorotusten vastaanottamista ja työtuntien lisäämistä.

Vastaaja_kv_h: ”Tässähän on se suuri ongelma tuetussa työssä, että [...] edelleen saa vain tienata 588 ja muutama sentti päälle, ja sitten alkavat tuet ja eläkkeet kärsiä. Työvalmentajathan hullun lailla koko ajan laskevat näitä senttejä. Senhän takia se on niin nurinkurista, että joku on ehkä aloittanut sillä, että hänellä on työsopimus, missä tehdään 20 tuntia viikossa töitä ja nyt kun palkankorotukset tulevat, niin ei voi ottaa niitä vastaan, vaan täytyy vähentää työtunteja, menetät sitten taas muita rahoja, jos et tee niin paljon, että voit jättää eläkkeen lepäämään. Mutta aika harva jaksaa sen. Ne ovat hyvin yksilöllisiä nämä sopimukset, jollain voi olla muutama tunti viikossa, jollain on ihan täysi viikko työssä. Palkathan ovat nousseet suhteutettuna siihen, että neidän ovat ihan sopimuspalkkoja mutta suhteutettuna tietenkin tuntimäärään.”

Vastaaja_kv_t: ”Jos pitää olla töissä minimipalkalla, siitähän ei hirveästi tule työtunteja, jos tarkkaan tehdään sopimusehtojen mukaisesti. Asumistuethan pienenevät jo tuolla tulollakin, mutta jos haluaa eläkkeen pitää, niin siinä on aikamoinen taiteilu, [...] että saa viikon ohjelman mielekkääksi, koska noilla ehdoilla työtuntimäärä on tosi pieni. Jos on hyväntasoinen asiakas, että pystyy olemaan työsuhhteessa, niin voisi kuvitella, että silloin haluaa myös tehdä töitä vähän enemmän kuin mitä tuo summa vaatii tai minkä puitteissa pystyy tekemään.”

Vastaaja_kv_t: ”Ne on tehty äärettömän hankaliksi, johtuen siitä rajasta minkä voit ansaita – onko se nyt vähän päälle 600 euroa tällä hetkellä – niin et saa ansaita enempää kuin sen, ja siinä täytyy vielä ottaa huomioon loma-ajan palkkakin.”

Eräs haastateltava toi vertauskohtana esiin eri vammaisryhmien edustajat, joilla ansaintarajaa ei ole lainkaan.

Vastaaja_kv_t: ”Minulla on sellainen käsitys, että jollakin ryhmällä, onko se näkövammaisilla, niillä ei ole sellaista rajoitusta, he voivat ansaita, jos he kykenevät [...]. Kehitysvammaisille pitäisi saada samanlainen oikeus, että ei olisi sitä 588 euron kattoa. Jos he ansaitsisivat vaikka 900 euroa, niin he silti säilyttäisivät eläkkeensä..”

Haastateltavat pohtivat myös sitä, miten voitaisiin edistää kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien työllistymistä ja järkevöittää palkan ja eläkkeen yhteensovittamista, jotta näiden henkilöiden mahdollisuudet ansaita toimeentulonsa paranisivat. Jonkinlaista muutosta tämänhetkiseen jäykkään järjestelmään kaivattiin selkeästi. Konkreettisine esimerkkeinä tuotiin esiin ansaintarajan selkeä nostaminen sekä työnantajan taloudellinen tukeminen tai velvoittaminen vammaisten ihmisen palkkaamisessa. Tällaisia malleja on käytössä muissa maissa.

Vastaaja_kv_h: ”Millä tavalla avotyö saataisiin mahdollisimman joustavaksi, että ihminen saisi säällisen korvauksen oikeasti tekemästään työstä. Eläkkeiden yhteensovittaminen pienien työtulojen kanssa, että siinä olisi mahdollisimman selkeät ja oikeudenmukaiset pelisäännöt.”

Vastaaja_kv_h: ”Ehkä pitäisi enemmän olla joustavuutta tässä työjutussa, niin työnantajalla olisi enemmän mahdollisuuksia niin kuin vammaisellakin. [...] Jotenkin pitäisi olla joustavampi tämä systeemi. En tiedä sitten, jos vammaiset saisivat tehdä alle minimipalkan hommia, onko sekään loppujen lopuksi hyvä, mutta jotakin joustoa siihen kyllä vaatisi ihan valtiovallan taholta kehittää. [...] Pitäisi valtiovallan viisaat päät lyödä yhteen, että näitä rakenteita ja tukijärjestelmiä vielä vammaisia suosivammaksi ja vammaisten työn tekoa kannustavammaksi.”

Vastaaja_kv_h: ”Se ratkaisisi monen kehitysvammaisen taloudellista asemaa, jos he saisivat tienata vähän enemmän kuin mitä nyt tällä hetkellä voi tienata eläkkeen lisäksi. Siinä olisi parantamisen varaa ja siinä kohenisi heidän taloudellinen asemansakin.”

Vastaaja_kv_h: ”En tiedä, onko Saksassa vielä se järjestelmä, [...] että yrityksille on korvattu sitä, että he ovat palkanneet vammaisia. Ymmärtäisin, että siellä veloitetaan yritykset palkkaamaan vammaisia henkilöitä.”

Eräs vastaaja oli sitä mieltä, että eläkkeen lepäämäänjättämisaikaa tulisi pidentää.

Vastaaja_kv_t: ”Jos ajattelee, että eläke laitetaan lepäämään, niin [...] helpottaisi, että 10 vuotakin olisi, että [...] tavallaan eläke on aina, niin se helpottaa niin meitä toimijoina, että me voimme paljon helpommin laittaa eläke lepäämään.”

Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämäänjättämisaajan lyhentymisen saattaa heikentää kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien työllistymistä työsuhteiseen palkkatyöhön kokoaikaisesti, sillä työntekijät voivat olla varovaisempia eläkkeen lepäämään jättämiseen rohkaisemisessa. Työntekijät saattavat esimerkkien perusteella olla epävarmoja siitä, saadaanko eläke takaisin, mikäli henkilölle tulee eteen tilanne, jossa kokoaikainen työskentely ei enää onnistu.

Vastaaja_kv_h: ”On ollut tosi korkea kynnyksellä että uskaltaa jättää eläkkeen lepäämään ja luopumaan siitä, sen takia, että eläke on niin suuri turva. Se on kestänyt aika kauan ja meillä on aika harva ihminen, joka on uskaltanut sitä tehdä. Hirveän usein omaiset siitä taustalla ovat huolissaan. Mutta nyt kun on ollut se mahdollisuus, että tiedät, että se ihan oikeasti on hyllyllä ja voit vain poimia sen alas, niin se on vähentänyt ihmisten pelkoja. En näe mitään järkeä siinä, että lyhennetään sitä aikaa. Se voi juuri tehdä sen, että ihmiset eivät uskalla. Kaksi vuotta on monelle kehitysvammaiselle henkilölle hyvin lyhyt aika tietää, että pärjääkö minä nyt niin hyvin työssä, että ihan oikeasti voin luopua eläkkeestä. Jos kahden vuoden jälkeen jo pitää tehdä lopullinen päätös, niin riski on hyvin suuri, että ihmiset pompahtavat takaisin, että ne eivät uskalla. En näe sitä hyvänä. Tämä on taas tätä tehokkuusajattelua ilmeisesti.”

Vastaaja_kv_t: ”Puhun nyt itsestäni, en puhu kenestäkään muusta, mutta jos sitä [eläkkeen lepäämisaikaa] lyhennetään, niin ihan pommin varmasti en tule sitä [täysipäivästä työsuhteista palkkatyötä] kenellekään yrittämään edes. Sitten se on eläke ja työsopimus. Huomisesta ei voi kukaan tietää mitään, eikä kukaan varmasti halua kenellekään mitään hankaluuksia sillä. Jos kaverilla on ollut eläke ja se laitetaan lepäämään ja siellä menee kakku nurin ja sitten tarvitaan eläke takaisin, niin jos se käy kohtalaisen helposti, niin ok. Mutta kun virastojen ja lääkäreiden

ja kaikkien muiden kanssa toimii, niin et voi ikinä tietää. [...] Jos sillä menee työ nurin jostakin syystä, niin ihan varmasti siinä on ihan riittävästi miettimistä ja mieltä kaikenlaisia muita asioita. En ole ollenkaan innostunut asiasta.”

Mikäli henkilö haluaisi työskennellä työsuhteisessa palkkatyössä kokopäiväisesti, se olisi yleensä kokonaistaloudellisesti parempi ratkaisu. Vammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien siirtyminen työsuhteiseen palkkatyöhön saattaa kuitenkin hankaloitua, mikäli ohjaajat eivät ole innostuneita kannustamaan ihmisiä sitä kokeilemaan. Myös tiedon puute eläkkeen lepäämään jättämisen käytännöistä ja vaikutuksista estää tämän vaihtoehdon käyttämistä. Edellisestä sitaattista heijastuu myös epäluottamus muita toimijoita kohtaan, mikä myös saattaa nostaa kynnystä eläkkeen lepäämään jättämisessä.

Eläkkeen lepäämään jättämiseen voivat vaikuttaa myös yhteistyöorganisaatioiden käsitykset asiasta. Alla olevasta esimerkistä havaitaan, että Kelan edustaja oli kehottanut työntekijää pohtimaan eläkkeen lepäämäänjättämistä uudelleen. Tilanteen vaikeutta lisäsi se, että työntekijällä ei ollut riittävästi tietämystä tai kokemusta tällaisista asioista, mikä aiheutti osaltaan epävarmuutta. Esimerkit havainnollistavat myös, miten työntekijät pohtivat työssään vastuukysymyksiä, eivätkä välttämättä tahdo ottaa kokonaisvastuuta tilanteissa, joista ei olla ihan varmoja.

Vastaaja_kv_t: *”Me tehtiin hänelle [asiakkaalle] työsopimusta. Kelasta otettiin yhteyttä, että oletteko nyt ihan varmoja, kun me laitettiin siihen ateriaetu, että nyt tämä menee näiden summien yli. Oltiin eka kertaa asialla, niin ei oikein osattu hahmottaa, niin hän [Kelan virkailija] oikein kehotti kahdesti miettimään, että lähdetäänkö jättämään eläkettä pois. Hän antoi kovasti ymmärtää, ei olisi järkeä. Mutta se on tietenkin yhden ihmisen mielipide. Mutta sitten toisaalta kun ajattelee, että hänkään ei ole enää nuori, niin voisi ajatella, että kehityskaari on ollut jo huipussaan, että onko vähän riskikin edes jättää eläkettä ja ottaa se riski, että sitten joudutaan taas uudestaan nämä tutkimukset ja muut. Hänen kohdallaan varmaan onkin järkevää tehdä työtä tällä tavalla, että hänellä on palkkaraja ja hän säilyttää tuet ja saa eläkkeen. Kaikki nämä ovat niin tapauskohtaisia juttuja, että täytyy tosi pitkälle mieltä. Minulla kun ei ole kokemuksia, niin en edes haluaisi olla se ihminen, joka kehottaa jättämään tässä vaiheessa tai tekemään isoja ratkaisuja. Pitäisi olla enemmän ihmisiä ratkomassa näitä juttuja plus että meillä ihan kaupungin puolesta pitäisi olla selvemmat sävelet, että miten tuetun työn asiakkaiden kanssa toimitaan. Me olemme avotyönohjaajia, me emme ole saaneet päiväkään koulutusta asiaan. Olisi ainakin itsellä varmempi olo tehdä papereita, jos tietäisi, miten ne kuuluu tehdä ja miten ne menevät. Ehkä se on tulevaisuutta, ehkä me saamme vielä lisää tästä asiasta oppia.”*

Vastaaja_kv_t: *”Helpottaisi ainakin minua ohjaajana laittaa eläke lepäämään tai suositella että on siinä mukana. Jos eläke ei jää jonkin määräajan kuluttua, että sitä ei enää saa sitten. Jos eläke on toiselle myönnetty, niin kyllä siinä on ihan varmasti ollut syy myöntää se, ei kukaan lääkäri syyttä kirjoita kenellekään eläkettä. Jos vaikka 8 vuoden kuluttua tapahtuu joku juttu, niin silloin saisi vielä eläkkeen takaisin sille ihmiselle, koska sittenhän se olisi kuitenkin 8 vuotta ansainnut itse omaa elämistään ja kuitenkin se 8 vuotta pois on eläkerahoista. Se olisi meille ohjaajina paljon helpompaa, tai rivityöntekijöinä paljon helpompaa rohkaista laittaa eläke lepäämään. Tällä hetkellä minun on helpompi sanoa, että tehdään eläke ja eläkkeeseen suhteutettu palkka, koska jos tapahtuu jotakin, niin on ainakin se eläke. Minun ei tarvitse ohjaajana sydän kylmänä täristä, että mitä sitten, jos tapahtuu jotakin. Ettei se ihminen jää heitteille. [...] Tällä hetkellä meillä on yksi ihminen, jolla on eläke lepäämässä. Olen minä sitä miettinyt, kun siinä on viisi vuotta aikaa mitä voi olla eläke lepäämässä ja sen jälkeen se jää pois, että jos jo-*

takin tapahtuu tälle ihmiselle ja hänen pitää uudelleen anoa eläke. Mietin omaa vastuutani siinä kohtaa. Nyt tällä hetkellä menee hyvin, mutta entä 5–10 vuotta eteenpäin, jos silloin ei enää menekään hyvin, niin kuka sitten siinä kohtaa ottaa ihmisestä vastuun. Se ihminenhän on kaikkein tärkein siellä.”

Vastaaja_kv_t: *”Tämä epävarmuus on minun mielestäni se ikävä asia, että jos laittaa eläkkeen lepäämään, niin mitä sitten, jos [...] mitä kaikkea voi sattua, rupean miettimään sitä. Jos sattuu jotakin, niin mitä sitten. Sen takia en tykkää, että eläkettä ei ole enää ollenkaan. Ei se kehitysvamma siitä parane, ei se häviä mihinkään.”*

Kehitysvammahuollon perinteen nähdään pohjautuvan hoivaparadigmaan eli yleiseen ajatustapaan siitä, että kehitysvammaisten perustarpeista on huolehdittava ja heitä on hoivattava. (Ks. Saloviita 2006). Viimeisissä sitaateissa heijastuu jonkin verran vastuukysymysten lisäksi myös tämänkaltaisen hoivaparadigma. Hoiva- ja suojeluvelvollisuus perustuu kaikkien mahdollisten riskien välttämiseen (ks. luku ”Työsuhteista palkkatyöllistymistä estäviä tekijöitä”). Joidenkin kehitysvammahuollon työntekijöiden saattaakin olla vaikea rohkaista kehitysvammaista henkilöä valintojen tekemiseen, koska valintoja arvioidaan riskien kautta.

Työmuotojen soveltuvuus ja riittävyys

Suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että tarjolla olevat työvaihtoehdot (työtoiminta työ- ja toimintakeskuksissa, avotyötoiminta ja työsuhteinen palkkatyö) soveltuvat sekä kehitysvammaisille henkilöille että mielenterveyskuntoutujille. Vastaajien mukaan kaikkia tällä hetkellä tarjolla olevia toimintamuotoja tarvitaan. Vain osa haastateltavista toi esiin työsuhteisen palkkatyön tärkeyden kehitysvammaisille henkilöille, kun taas mielenterveyskuntoutujille kuntoutumista työsuhteiseen palkkatyöhön pidettiin useammin työtoiminnan tavoitteena ja mahdollisena vaihtoehtona.

Haastateltavat kokivat työ- ja toimintakeskusten roolin keskeisenä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työllisyyspalveluiden järjestämisessä. Työ- ja toimintakeskusten lopettamista ei suositeltu, sillä niiden nähtiin olevan sopiva toimintamuoto niille henkilöille, jotka eivät pysty tai halua työskennellä avoimilla työmarkkinoilla.

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni niitä kaikkia tarvitaan ja varmaan tulevaisuudessakin. Kaikesta ei ole avotyöhön eikä palkkatyöhönkään. Tällainen porrastus on ihan hyvä. Joku voi olla toista mieltä, mutta tämä on ihan hyvä, tietysti työkeskus on alimpana ja ylimpänä on palkkatyö. Tietysti sinne päin, että mahdollisimman monta voisi saada.”*

Vastaaja_mt_t: *”Minun mielestäni tämä on hyvä systeemi kaiken kaikkiaan, että on tällainen välityömarkkina tarjolla, että voi ensin täällä käydä. Jos on 10 vuotta kotona ja pitäisi suoraan sitten lähteä kokeilemaan varsinaisessa työelämässä, [...] se ei toimi. Pitää olla sellainen porrastus siinä.”*

Vastaaja_mt_h: *”Tietyt räätälöidyt työtehtävät, joita [...] työtoimintapaikat pystyvät järjestämään, se sopii joillekin. Nämä toimintakeskus-tyyppiset paikat ovat tärkeitä [...] tietyille ihmisille on se ainut paikka, mihin voi mennä töihin ja tehdä työtä. [...] Toimintakeskuksia tarvitaan ja pitää olla, ja ne pitää olla niin, että kunta järjestää sen tyyppistä toimintaa, että se ei ole pelkästään päivätoiminnan järjestämistä, vaan ihan oikeasti työtoimintaa.”*

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni on kyllä hyvä, että kaikkia muotoja on. Ei kaikkien tarvitse olla avotyössä, ei kaikkien tarvitse olla toimintakeskuksessa eikä missään nimessä myöskään pyrkiä kaikkien kohdalla tuettuun työhön. On ihan hyvä, että on valinnan varaa tässä kohtaa.”*

Vastaaja_kv_h: *”Kuulun niihin, jotka uskovat, että me tulemme tulevaisuudessakin tarvitsemaan työtoimintaa, että kaikki eivät pysty menemään tuettuun työllistymiseen, se on ihan selvä. Tai sitten pitäisi [...] pitäisi olla tosi paljon resursseja, [...] että olisi halu ottaa erilaisia ihmisiä erilaisiin työtehtäviin.”*

Vastaaja_kv_h: *”On se sitten toimintakeskus tai millä nimellä se nyt sitten olisikaan, niin tarvitaan aina tällaisia pääpaikkoja, sellasia paikkoja, missä asiakkaat, jotka eivät pärjää esimerkiksi avotyössä, [...] kyllä heillä tulee aina olla paikkoja, missä he kuuluvat yhteisöön. Yhteisöllisyys on hirveän tärkeää myös.”*

Toisaalta osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei tarjolla olevia työvaihtoehtoja ole riittävästi. Haastateltavat kaipasivat mm. sellaista työnteon muotoa, joka asettuisi työtoiminnan ja työsuhteisen palkkatyön välimaastoon (ks. luku ”Kehittämisideat”).

Vastaaja_mt_h: *”Enemmänkin [...] erilaisia systeemejä, että ei välttämättä ihan täyteen palkkatyöhön täydellä sopimuksella, että jotenkin välimuotoja olisi olemassa.”*

Vastaaja_mt_h: *”Olisi [...] erilaisia palveluja, eli portaita, eri variaatioita, vaihtoehtoja kohti työelämää.”*

Vastaaja_kv_h: *”Jotakin siihen välimaastoon pitäisi tuoda. Onko se sitten liian kova hyppy avotyöstä oikeaan työsuhteeseen, vai pitäiskö siihen joku välimuoto keksiä.”*

Lisäksi osa haastateltavista pohti, onko työ- ja toimintakeskusten rooli liian vahva erityisesti kehitysvammaisten työtoiminnassa ja pitäisikö kulttuuria siellä muuttaa siten, että se tukisi enemmän läpivirtaavuutta⁵. Se voisi tapahtua esimerkiksi suuntautumalla enemmän ulospäin avoimille työmarkkinoille ja lisäämällä yhteistyötä eri toimijaosapuolten kanssa. Tämänkaltainen puhe oli kuitenkin ideaalitason puhetta, eikä toteudu haastateltavien mukaan toiminnan tasolla pääosassa paikkakunnista. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnasta puhuttaessa haastateltavat eivät kokeneet näitä asioita ongelmallisiksi. Haastateltavien kommentit tukevat havaintoa, että kehitysvammaisten työtoiminnassa ei käytännössä pyritä läpivirtaavuuteen kuten mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa. Kehitysvammaisten kohdalla läpivirtaavuus on hylätty. Siitä syystä ainakin kehitysvammaisten työtoiminta ja työkeskusten asema palvelujärjestelmässä tarvitsevat täydellisen reformin.

Haastattelija: *”Millaisena näet työtoiminnan suhteessa palkkatyöhön?”*

Vastaaja_kv_h: *”En tiedä, onko niin vahva työtoiminta voimassa, että voiko se tavallaan hidastaa kehitysvammaisten pääsyä sinne [palkkatyöhön]. [Jos] se toinen puoli ei olisi niin vahva, heillä ei olisi mitään. Huono sekin olisi, jos ei se kuitenkaan oikeasti tarkoittaisi sitä, että he pääsisivät paremmin [palkkatyöhön]. On hyvä, että se on näin vahva, vaikka joku voisi ajatella, että se on vähän 70-luvun tuote koko vahva työtoimintakeskuskulttuurisysteemi, mutta kyllä kuitenkin luulen, että se kehitysvammaisille hyvä juttu on.”*

⁵Läpivirtaavuudella tarkoitetaan sitä, että työkeskukset aktiivisesti pitävät ”ovia auki” avointen työmarkkinoiden suuntaan, jolloin vapautuu uusia asiakaspaikkoja esimerkiksi nuorille koulunsa päättävälle henkilöille (Hyvärinen 2001, 9).

Haastattelija: Millainen rooli työ- ja toimintakeskuksilla voisi olla kehitysvammaisten työllisyyspalvelujen järjestämisessä?

Vastaaja_kv_t: *”Ainakin mahdollistaa se, että [...] tukea asiakkaiden pyrkimystä siihen ja tietysti ohjata ja tukea sitä, että hakeutuisi [palkkatyöhön]. [...] Se on se tärkein varmaan se tuki ja ohjaus. Tämä on [...] kyntämätön sarka, eli tässä haetaan yhteistyökuviota.”*

Olemassa olevista työvaihtoehtoista puhuttaessa suuri osa haastateltavista kertoi, että omalla paikakunnalla tarjonta oli perinteisten työtoimintavaihtoehtojen lisäksi heikonlaista. Eräät haastateltavat uskoivat kuitenkin, että eri työaloilta löydetään räätälöimällä kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille sopivia työtehtäviä. Toisaalta kerrottiin, että työpaikkoja on välillä vaikea löytää. Avotyötoimintaa oli haastateltavien mielestä tarjolla riittävästi kehitysvammaisille, kun taas mielenterveyskuntoutujille sitä toivottiin enemmän. Työsuhteista palkkatyötä oli yleisesti tarjolla liian vähän. Osan mielestä myös työtoimintakeskuspaikkoja tarvittaisiin lisää.

Vastaaja_kv_h: *”Meillä on tarjolla tämä työtoiminta ja oikeastaan voi sanoa, että muuta ei ole tarjolla tällä hetkellä. Tuettua työtä ei ole eikä avoimilla työmarkkinoilla.”*

Vastaaja_kv_t: *”Tuettuja töitä on aivan liian vähän, onhan meillä tosi hyvin pärjääviä avotyöntekijöitä, joiden periaatteessa voisi kuvitella olevan mahdollista päästä ihan työsuhteeseen, palkkatyöhön.”*

Vastaaja_kv_t: *”Minun mielestäni avotöitä löytyy, tai ainakin niitä harjoittelupaikkoja, työpaikoista en voi puhua, kun en ole vähään aikaan tehnyt sitä. [...] Meidän puolesta ei ole tarjolla.”*

Vastaaja_mt_h: *”Vaikka työtoimintaa järjestetään käsittääkseni pienen kaupungin mittakavassa aika paljon, työtoimintaa tarvitsevia ihmisiä tuntuu olevan huomattavasti enemmän kuin mitä paikkoja pystytään tarjoamaan. Tällä hetkellä meillä on jonossa ihmisiä ja tiedän, että myös X:ään [toinen työtoimintapiste] on ollut paljon kyselijöitä. Varsinkin avotyön tarve on kasvamaan päin, mitä ei pystytä tällä hetkellä tarjoamaan.”*

Vastaaja_kv_t: *”Varmaankin toimintakeskuspaikkoja olisi hyvä olla enemmän, mutta niitä varmaan tulee, koska on pakko. Ja avotyö periaatteessa sitten riittää siihen mitä on tulosakin.”*

Eräs työntekijä kertoi, että kehitysvammaisten henkilöiden asema työhönvalmennuspalveluiden suhteen oli heikentynyt. Syynä oli muihin vammaisryhmiin kuuluvien työhönvalmennuksen tarve. Eräänä haasteena onkin, miten voidaan vastata kaikkien vammaisten ihmisten tai kuntoutujien työhön liittyviin tarpeisiin. Erityisen huolissaan eräät haastateltavat olivat kehitysvammaisista ihmisistä, joilla on psyykkisiä ongelmia, sekä niin kutsutuista väliinputoajista eli henkilöistä, jotka eivät kuulu minkään palvelun piiriin. Seuraavan esimerkin valossa nousee ongelma, miten voidaan vastata kaikkien työhönvalmennuksen palveluntarpeeseen ilman, että kehitysvammaisten henkilöiden asema heikkenee.

Vastaaja_kv_t: *”Kehitysvammaisten työllistäminen vähenee koko ajan. Muut ryhmät, joita ei enää sido se, että he olisivat kehitysvammaisia pelkästään, siellä on mielenterveyskuntoutujia, Asperger, ADHD, puhumattomia erilaisista syistä – joko aina olleet tai sitten saaneet [...] afaa-*

tikot, siis hirveän laaja ryhmä ihmisiä, joilla ei ole tällaista hyvää palvelua. Kehitysvammaisten määrä pienenee koko ajan. [...] Ne joilla ei ole mitään palveluja, jotka sopivat heille, ja kehitysvammaiset, joille on ollut valtavan hyvä palvelutarjonta, niin nyt kun ne ryhmät yhdistyvät, ne joilla ei ole mitään, saavat enemmän kuin kehitysvammaiset. [...] Sinne ovelle kolkuttavat kaikki nämä ihmiset, joilla ei ole mitään palveluja. Työvoimatoimistot eivät ota heitä, jos on pitkäaikaistyöttömiä.

Vastaaja_kv_t: *”Heillä ei ole tätä, että täytyisi olla kehitysvammainen, että sinne [työllistymispalveluun] voi hyvin laajasti. Ja silloin mä väittäisin, että kehitysvammaisten osuus jää pienemmäksi. Tarvitsevia on niin paljon. Jos hyvää palvelua tarjotaan ja henkilö, joka on kehitysvammainen ja jos hänen vanhempansa tai hänen edunvalvojansa eivät ole aktiivisia, niin ihan selkeästi tämä ryhmä jää taustalle.”*

Onnistuminen työtoiminnassa

Oikean paikan löytyminen työtoiminnassa olevalle henkilölle

Monet haastateltavat kertoivat kokeneensa onnistumista tilanteessa, jossa henkilö oli löytänyt juuri hänelle sopivan paikan joko avoimilta työmarkkinoilta, toimintakeskuksesta tai opiskelupaikasta. Onnistuneen ratkaisun taustalla on esimerkkien perusteella usein se, että henkilökunta tuntee riittävän hyvin ohjattavat ja valmennettavat henkilöt. Onnistuneissa tapauksissa näiden henkilöiden haastavaksi luokiteltu käyttäytyminen oli usein hävinnyt sopivan paikan löytymisen myötä. Tämä viittaa siihen, että haastava käyttäytyminen ei ole välttämättä selitettävissä esimerkiksi kehitysvammadiagnoosin kautta, vaan se on ymmärrettävissä reagoineiksi sellaisiin asioihin, joiden kommentointiin kommunikaatiotaidot eivät riitä (vrt. Vesala 2010).

Vastaaja_kv_t: *”Yksi avotyöesimerkki [...] oli monessa kohtaa itselleni tärkeä juttu. Yksi ihminen, joka oli meillä täällä kokoonpano-osastolla, aika tasokas kehitysvammainen, hän ei kokenut sitä työtä itselleen mielekkääksi ja aiheutti erilaisia pieniä harmejakin. Me saatiin hänelle työpaikka kaupan alalta. [...] Näki heti, että törmättiin asenteisiin, ihan konkreettisesti huomasi sen, että ihmiset miettivät, että miten tuollaisen kanssa jutellaan. Mutta varsin pian, hän oli hyvin huumorintajuinen ihminen, kävi sitten niin, että se ihminen sulautui kauhean hyvin siihen joukkoon ja siellä aina juttu lensi mukavasti ja hänet otettiin hyvin siihen ryhmään ja hän osallistui kaikkiin kaupan virkistysjuttuihin mukaan. Aluksi oli avutyösopimus ja sitten jonkun ajan kuluttua me saatiin muutettua se työsopimukseksi niin että siinä oli eläke ja palkka. Näki tämän kierroksen siitä ihmisestä, joka ei ollenkaan viihtynyt täällä, ei vain ollut hänen paikkansa. Näkee sitten, että hän löytää paikkansa tuolta jostakin, niin se on minun mielestäni ihan hirveän hyvä esimerkki, joka on aina silloin tällöin tullut mieleen ja hyvällä mielellä sitä muistelee.”*

Haastattelija: *”Miksi tässä tapauksessa kävi näin?”*

Vastaaja_kv_t: *”Siinä kohtasivat kaikki, siinä oli oikea ihminen oikeaan paikkaan ja työpaikalla oli sopivat yhteyshenkilöt, jotka – sekä työpaikan johto – olivat ihan avoimin mielin. Siinä työpisteessä löytyivät sellaiset henkilöt, että kemiat kohtasivat ja tämän työntekijän työtaidot sopivat erittäin hyvin siihen työtehtävään. Tämä on niin kuin palapeliä, kaikki palat loksahivat juuri oikeille paikoilleen eivätkä hierrä mistään. Sen takia se toimi.”*

Tutustuminen henkilöön ja hänen tilanteeseensa vaatii, että henkilökunnalla on siihen aikaa. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa täytyy antaa ihmisille aikaa edetä omassa tahdissaan oman voimiansa mukaan.

Vastaaja_mt_h: *”Ihmiset ovat löytäneet [...] itsensä, löytäneet voimavaransa, saavuttaneet tasapainon, kyenneet avautumaan kohti sosiaalisia suhteita. Tällaista on hirveän paljon, että ihminen, joka tulee meille tänne työ kuntoutukseen, vaikka hän on jo sairauseläkkeellä, eikä siinä ole mitään muuta tavoitetta kuin tukea mielenterveyttä, on täysin puhumaton, ei ota mitään kontaktia, arka, pelokas. [...] Sitten täällä vähitellen, hitaasti mutta kuitenkin, näistä ihmisistä tulee, he alkavat puhua omista tunteistaankin. Tietenkin ensin puhuvat työstä, arkea, sitä mitä tehdään ja ottavat vastuuta, alkavat jotenkin tekemään vähän vaativampia töitä. Jos vaikkapa ohjaaja on hetken poissa, vaikkapa jossakin palaverissa ja sanoo, että ’voisitko sä Matti katsoa, että tämä menee tämä homma, mä tulen tunnin päästä’. Ensi alkuun on sellaisia, että ajattelee, että tästä ei varmaan ikinä tule mitään, että tämä ei kyllä hyvin pääty, että hyvä kun tämä*

ihminen pystyy tänne tulemaan ja jotenkin olemaan, on oma-aloitteeton kaikessa siinä, vaikka kuinka sanotaan. Sitten [...] ihmisestä tulee jopa vähän nokkamies täällä. Nämä ovat minusta hienoja, että ihminen on saanut, jotenkin muuttunut varmaan omalta kannaltaankin positiiviseen suuntaan tai saanut sellasta tukea tai sen kautta. Yksin kotona sitä ei olisi kyllä tapahtunut, se on ihan varma. Tämä sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys taas kerran.”

Vastaaja_mt_h: *”Meille tuli nuori henkilö aikoinaan, jolla oli kaikki asiat hyvinkin pielessä, oli mielenterveysongelmia ja monta muutakin, oli päihdeasioita ja elämä oli todella joka suhteessa hyvinkin rempallaan. Se nuori oli niin sähinkäinen, silloin se tuli, että se kirosi ja räiski ja meuhkasi, että mitkään seinät eivät meinanneet riittää. Tehtiin valtavasti töitä jokainen omalla sektorillaan tämän nuoren kanssa. [...] Koti ja perhe ja kaikki olivat hyvinkin rempallaan. Oli ensin meillä Kelan palvelussa ja hän oli onneksi sellaisesta kunnasta, missä oli tahtoa hoitaa tämän nuoren asiat kuntoon, niin sitten hän jäi meille pidemmäksi aikaa. Hän rupesi saamaan elämän syrjästä kiinni ja se muuttui koko ihminen ihan valtavasti. Tällä hetkellä hän on opiskellut noin vuoden kestävän koulun ja on töissä ja elämä on hyvin tavallista arkea.”*

Seuraavan esimerkin perusteella riittävä panostaminen tuen antamiseen prosessin alkuvaiheessa voi aikaansaada onnistuneen ratkaisun kaikkien osapuolten kannalta.

Vastaaja_kv_h: *”Oli erittäin vaikeasti vammainen nuori, koulunsa päättänyt kehitysvammainen, jolla on paljon fyysistä vammaa eli hän on pyörätuolin käyttäjä ja tarvitsee apua pukeemisissa ja ruokailuissa. Hänellä on lisäksi pikkaisen haastavaa käyttäytymistä, hänen on ehkä vaikea sopeutua isompaan ryhmään. Siinä sitten mietittiin sosiaalityöntekijöiden ja kuntoutustyöryhmän kanssa, että mikä hänen paikkansa nyt sitten olisi koulun jälkeen ja mitä perhe toivoo ja mistä tämä asiakas kenties olisi kiinnostunut. Sitten me totesimme, että hän ei ole niin vaikeasti vammainen, älyllisesti, että hän tarvitsisi meidän päivätoimintapaikkaa, jossa ovat kaikkein vaikeimmin vammaiset [...]. Joka tapauksessa yritetään meidän toimintakeskukseen. Hän oli ollut harjoittelemassakin toimintakeskuksessa, mutta koulusta aina tulee oma ohjaaja mukaan, eli hänellä oli aina oma avustaja mukana. Sitä mietittiin, että miten me saataisiin tämä nyt onnistumaan. Perhe oli tietenkin huolissaan, että miten tämä nyt koulun jälkeinen palvelu järjestetään. Me päädyimme siihen, että kokeillaan yhdessä toimintakeskuksessa, että hänelle tulee avustaja sinne, että palkataan hänelle henkilökohtainen avustaja puolipäiväisesti. Toimintakeskus totesi, että he pystyvät järjestämään aamupäivän, mutta kun ruokailuaika tulee, siitä eteenpäin tarvitaan avustaja. Sinne palkattiin puolipäiväinen avustaja ihan vain tätä nuorta kaveria varten. Ja hänellä oli tosiaan haastavaa käyttäytymistä, hän kaikki kommerventit koitti siellä, hän jotenkin protestoi sitä isossa ryhmässä olemista, ennen kuin hän tutustui siellä ihmisiin. Hänellä oli avustaja varmaankin vajaan vuoden ja nyt kun me elokuussa aloitettiin taas toiminta, niin jo ennen kesälomia henkilökunta totesi, että eivät he tarvitse enää sitä avustajaa. Nyt kun tämä vajaa vuosi on mennyt, asiakas on tutustunut heihin, he ovat tutustuneet asiakkaaseen ja myös muut asiakkaat ovat tutustuneet häneen ja hän pärjää siellä vallan hyvin ilman avustajaa. Ei ole mitään ongelmia. Me satsasimme ensin reilu vuosi, se oli tosi tärkeää. Hän sai rauhassa tutustua toimintaympäristöön ja päinvastoin ja sai purkaa muutoksen aiheuttamaa jännitystä. [...] Hän kasvoi tämän vuoden aikana niin että nyt siellä pärjätään hyvin ilman avustajaa. Että pystytään satsaamaan silloin kun on tarve ja pystytään ottamaan yksilöllisiä toimintoja huomioon, koska meillä ei ole mahdollisuuksia palkata juurikaan henkilökohtaisia avustajia toimintakeskukseen, siellä periaatteessa pitäisi pärjätä sillä henkilökunnalla kuin siellä on. Tämä oli erinomaisen hyvä kokemus sillä lailla, että jatkossakin voi ajatella, että lähdetään kokeilemaan tällaisella systeemillä. Perhe oli tyytyväinen avustajas-*

ta, mutta nyt he ovat erittäin tyytyväisiä, että heidän poikansa ei tarvitsekaan enää avustajaa, vaan hän on samalla tavalla kuin muutkin siellä ryhmässä mukana.”

Onnistumisten taustatekijöitä

Usein onnistumiset ovat monien asioiden summa. Haastateltavien mukaan onnistumisten takana on: avoin vuorovaikutus, henkilökunnan tasa-arvoinen toiminta avotyötoiminnan työpaikalla sekä yhteistyö ja riittävä tuki työtoimintapaikassa. Lisäksi onnistumisia oikean paikan löytymisessä edesauttoivat erityisesti asiakkaan tunteminen arjessa, moniammatillisen asiantuntijatiimin tekemä perustavanlaatuisen henkilön palvelutarpeiden kartoittaminen sekä se, että ohjaajilla oli riittävästi aikaa.

Haastattelija: *”Miksi se oli onnistunut tapaus?”*

Vastaaja_kv_t: *”Yksi syy on se, että tunsin hänet ja me yhdessä kävimme keskusteluja hirveän pitkään ja paljon ja minkälaista työtä ja mietittiin. Ja käytiin läpi näitä kaikkia, tehtiin hänestä [...] CV ja laitettiin siihen valokuvat ja kaikki, aloitettiin sillä. Tai ensin tietysti puhuttiin, että onko hän ylipäänsä halukas lähtemään jonnekin ja sitten aloitettiin sillä, että tehtiin CV. Tällaiset kaikki nostavat niin paljon ihmisen itsetuntoa, joka jää tästä välistä täysin pois, kun joku muu hoitaa heidän asioitaan. Minusta oli hienoa nähdä, että hän oli itse motivoitunut ja silloinhan itsekin tulee paljon varmemmaksi ja yhdessä käytiin näissä paikoissa. Sitten vielä puhuttiin haastattelutilanteista, harjoiteltiin niitäkin, että mitä siellä voi sanoa. Minulla oli aikaa.”*

Haastattelija: *”Mitkä tekijät saivat onnistumaan näinkin hyvin?”*

Vastaaja_mt_h: *”Jotenkin se kokonaisuus loksautti, plus se, että [...] meni oikea-aikaisesti kaikki, ohjaus oli siinä kohtaa riittävä ja hyvä ja hänen kohdallaan toteutui. Jonkun toisen kohdalla voi olla, että menee huonommin, mutta hänen kohdallaan kaikki meni juuri niin nappiin. [...] Luulen, että kova halu, oma hirmuinen motivaatio ja tukeminen täysillä, meidän ohjaajien toiminta. Uskon että se oli hyvä kokonaisuus.”*

Hallinnon informantit mainitsivat myös seuraavia onnistuneiksi kokemiaan toimintatapoja: työtoiminnan järjestäminen oli keskitetty yhdelle asiantuntevalle taholle, alueella oli muodostettu onnistuneesti yhteistoiminta-alue ja kunnalla oli työtoiminnassa tarjolla laaja-alaisesti erityyppisiä vaihtoehtoja. Onnistumisen avaimina työtoiminnassa nähtiin mm. onnistunut palvelusuunnitelma- tai kuntoutussuunnitelmaprosessi ja toimiva yhteistyö eri toimijoiden kanssa.

Yhden toimijan järjestämä työtoiminta saattaa olla hyvä ratkaisu keskittyneen asiantuntemuksen kannalta. Toisaalta, jos sama toimija tuottaa pääasiassa kaikki paikkakunnan työtoimintapalvelut, uusia näköaloja ja toimintamalleja työtoimintaan ei ehkä helposti omaksuta. Esimerkiksi työsuhteisen palkkatyön toteutumiseksi tarvittaisiin haastatteluaineiston perusteella epätavanomaisia ja uusia toimintamalleja. Tilaaja-tuottajamallin suhteen voidaan myös pohtia, jäävätkö uudet kokeilut ja ideat toteuttamatta, jos tilaaja ei ole tietoinen ”uusista tuulista”, ja perustuuko kyseinen malli viime kädessä taloushallinnolliseen laskentaan, jonka mukaan kuntataloudelle tulee edullisemmaksi ulkoistaa palvelu sen sisällöllisestä laadusta piittaamatta (vrt. Eräsaari 2010).

Työsuhteista palkkatyöllistymistä edistäviä tekijöitä

Haastateltavat eivät tuoneet selkeästi esiin vain yhtä tapaa edesauttaa kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien työsuhteista työllistymistä, vaan toivat esille useita erilaisia vaihtoehtoja. Tosin usean haastateltavan mukaan työsuhteista palkkatyöllistymistä edistäisi työnantajien taloudellinen tukeminen. Siihen nähtiin toisaalta sisältyvän se riski, että työt loppuvat taloudellisen tuen loputtua. Haastateltavat toivat vähemmän esiin työnantajalle tarjottavan asiantuntijatuenn merkitystä, mikä toisaalta on Mikko Kesän (2009) tekemän yritysten työllistämispotentiaalia koskevan tutkimuksen perusteella olennaista työnantajien näkökulmasta.

Haastattelija: *”Onko vielä jotain siihen, että mikä palkkatyöhön siirtymistä edesauttaisi?”*

Vastaaja_kv_t: *”Asenteitahan on hirveän vaikea muuttaa. Yhteiskunta vain tarjoaisi porkkanaa, kylmästi vain rahaa. Raha ei tee onnelliseksi, mutta se tässä tapauksessa voi vähän helpottaa. Jos työnantaja suostuu ottamaan töihin, niin se saa [...] enemmän siitä, että olisi motivoitunut, ei pelkästään se raha. Näissä on aina pelko, että sitten kun loppuu se raha, niin loppuu työ. Siihen pitäisi kyllä kehittää jokin järjestelmä, että työnantaja veloitettaisiin pitämään sitä ihmistä, jos se muuten on mahdollista, ettei se olisi pelkästään rahan takia. Sitten kun raha on käytetty, niin sanotaan, että nyt ei olekaan enää rahaa, että pois. Ei sekään ole hyvä. Tämä ei olekaan niin yksinkertainen asia.”*

Vastaaja_mt_h: *”Ei se pelkästään tapahdu niin, että valitetaan, että yritykset ja kunnat eivät työllistä, vaan kyllä tarvitaan siihen työllistämismenettelyyn joustavuutta ja tukea, apua ja apua myös sille työnantajalle, joka työllistää. Jos työllistäisi vaikka palkkatuella, niin kyllä haluaisin, että on tietoa siitä. Jos tämä olisi normaali lafka, niin yhtäkkiä se [työllistynyt] sairastuisi tai sairaus menisi pahemmaksi, niin mulla olisi joku paikka, mihin soitan, että 'hei täällä on teidän kaveri tai teiltä tullut, mitä tehdään'. Sieltä voisi tulla vaikka heti, vaikka hänen ohjaajansa, joka on hänen kanssaan.”*

Vastaaja_mt_h: *”Jos vain on tuki järjestetty siihen rinnalle, että ne jotka sitä tukea antavat, että ne antavat sen tuen sille asiakkaalle, tietysti ensisijaisesti sille kuntoutujalle, mutta myös sinne firmaan ja sille yrittäjälle.”*

Hallinnon edustajat toivat esiin lähinnä työnantajien asenteisiin ja taloudelliseen tukeen vaikuttamisen sekä yleisen tiedottamisen. Niiden lisäksi mainittiin kehitysvammaisille henkilöille suunnatun koulutuksen kehittämisen mahdollisuudet, jotta koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeita ja kysyntää. Huomioitavaa on, että hallinnon edustajien puhe oli usein yleisluontoista, he eivät juurikaan tuoneet esiin kunnan omia mahdollisuuksia vaikuttaa työsuhteisen palkkatyön edistämiseen esimerkiksi työhönvalmennuksen avulla. Kunnat ovat kuitenkin keskeisiä toimijoita työsuhteisen palkkatyön edistämiseksi. Ne voivat näyttää esimerkkiä työnantajina sekä kehittää aluepoliittisia edellytyksiä työsuhteiselle palkkatyölle.

Vastaaja_kv_h: *”Tähän pitäisi rinnalle aktiivisesti keksiä väyliä sinne avoimillekin markkinoille. Se vaatisi myös asennekasvatusta työnantajille, että he näkisivät myös kehitysvammaisen voimavaran.”*

Vastaaja_kv_h: *”Siinä tarvitaan [...] vielä tällaista asenteellista ja ideologista ajattelutavan muutosta. Ei pelkästään edes kehitysvammaisten henkilöiden osalta, vaan ylipäätään vammaisten*

henkilöiden osalta tässä yhteiskunnassa tarvitaan aika iso muutos niin ideologisesti kuin myös työsuhdeturvaan ja tällaisiin liittyvissä asioissa.”

Vastaaja_kv_h: ”Jos ajatellaan palkkatyöhön siirtymistä, niin voisi ajatella, että tuki tulee omalta esimieheltä, jolloin pitäisi olla tieto-taitoa ja asennetta siellä työyhteisössä. Mutta se valmennus, se pitäisi tulla koulutuksen kautta, sosiaalipalvelujen kautta tai jotakin. Kyllä koulutuksessa olisi kehittämistä. Enemmän ja yksilöllisemmin. Kyllä meillä nyt on koulutusta, meidän kehitysvammaiset saavat koulutuksen, mutta se ei vastaa kysyntää, sellaisia paikkoja ei ole tarjolla.”

Haastateltavat toivoivat myös enemmän aktiivista tukea työpaikan löytymiseksi koulun tai kuntoutuksen päättymisvaiheessa.

Vastaaja_mt_t: ”Työllistyminen varmaan on helpompaa, kun on joku, joka menee sen ihmisen kanssa ja hakee sitä työpaikkaa ja auttaa siinä. Se on yksi sellainen, joka edesauttaisi. Luulen, että monella ovat voimavarat aika vähissä ja muutaman hakemuksen kun on pistänyt, niin varmaan ajatellaan, että annetaan olla. [...] Se on aika iso prosessi lähteä tekemään ansioluotteloa ja kaivamaan kaikkia tietoja ja todistuksia ja katsomaan ja sitten tekemään hakemusta. Se voi olla monelle jo iso kompastuskivi, että ei tule itsenäisesti tehtyä. Ja tukia myös, että työmaalla on joku, joka on työntekijän ja johtajan välissä, joka voi vähän [...] loiventaa tiettyjä asioita siinä.”

Haastateltavat toivoivat yleisesti uudenlaisia väyliä avoimille työmarkkinoille siirtymiseen sekä eläkkeen ja palkan yhteensovittamisen kehittämistä. Mielenterveyskuntoutujien edustajat toivoivat erityisesti, että mahdollisuudet osa-aikatyöhön lisääntyisivät. Lisäksi oli yksittäisiä pohdintoja sosiaalisten yritysten ja työvoimapulan mahdollisista vaikutuksista työsuhteisen palkkatyön edistämiseen.

Vastaaja_mt_h: ”Esimerkiksi sairauseläkkeen väliaikainen purku, niin nehan ovat kauhean monimutkaisia ja vaikeita prosesseja. Nämä pitäisi olla kaikki paljon joustavampia, että ihminen voisi kokeilla. Pitäisi olla systeemejä ja järjestelmiä, joilla tuettaisiin sitä. Pitäisi olla vielä niin, että tuettaisiin esimerkiksi sellaista, että kaikkien ei tarvitsisi, puhutaan vajaakuntoisista, että ei vaadittaisi sataprosenttista, mikä on ihan se huipputyö, ei vaadita sellaista. Hyväksyttäisiin, että joku tekee 60-prosenttisen työpanoksen. Siinä voisi olla jotakin erityistukea, vaikka lyhyempiä työaikoja ja sen kaltaisia tehtäviä, mitä monet meidän ihmiset pystyisivät tekemään.”

Eräs haastateltava puhui myös työehtosopimuksista työsuhteisen työllistymisen edistämisen yhteydessä. Hänen mukaansa esimerkiksi työehtosopimusten palkkaukseen liittyvät erityisehdot voisivat edistää erityisesti kehitysvammaisten työllistymistä. Myös joillakin mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan edustajilla oli samansuuntaisia ajatuksia. Toisaalta painotettiin, että kehitysvammaisille henkilöille tai mielenterveyskuntoutujille ei yhdenvertaisuuden näkökulmasta tulisi olla erityisehtoja tai vaatimuksia, vaan työehtosopimuksen tulisi työsuhteisessa työssä olla vastaavanlainen kuin muilla työntekijöillä.

Vastaaja_kv_t: ”Työehtosopimuksissa olisi erityisehtoja. Työnantajan olisi helpompi ottaa erityinen työntekijä töihin.”

Vastaaja_kv_t: ”Ne ovat aika koukeroita nämä työehtosopimukset. Kaupan alalla on omat ja missä kaikilla on omat, että onnistuvatko niiden työehtosopimusten mukaan kaikki asiat sit-

ten. Kaupan alalla [...] on hyvä työehtosopimus meidän kannalta ajateltuna. [...] Kaupan alan työehtosopimuksessa on tällainen kohta, eli muut ehdot: tähän kohtaan kirjataan esimerkiksi sellaiset sovitettavat ehdot, joilla poiketaan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksestä, tällainen ehto voi liittyä palkkaukseen, työaikaan tai vapaapäivään, luontaisetiin jne. Eli jos työehtosopimuksessa on tällaisia, niin se helpottaa kehitysvammaisen palkkaamista sinne, jos jotakin erityistä sovitaan sen ihmisen kohdalla siinä työpaikalla. Sen takia varmaankin kaupan alalla on [...] helpompi tehdä työsopimuksia sinne. Jos jokin erityinen juttu sovitaan, niin [...] voi poiketa työehtosopimuksesta mikä on kaikilla muilla. Se pitää kirjoittaa siihen työsopimukseen, että mitä on sovittu eri lailla. Ohjaajilla pitää olla tieto, [...] niistä pitää tietää kyllä jotakin ja että onko työnantajalla mahdollista rahallisesti maksaa riittävästi ja pystyy palkkaamaan.”

Työsuhteista palkkatyöllistymistä edistää työntekijöiden myönteinen asenne asiaa kohtaan sekä heidän motivaationsa ja uskalluksensa toimia asian edesauttamiseksi. Työntekijöillä tulee myös olla riittävästi tietoa aiheesta. Haastateltavat toivoivatkin työntekijöille koulutusta työsuhteisen työllistymisen edistämiseen liittyvistä asioista sekä tieto- ja neuvontakeskusta tai vastaavaa, josta voisi kysyä neuvoa silloin, kun itsellä ei ole tarpeeksi tietoa.

Vastaaja_kv_t: *”On monta tahoja ja virastoja ja muita, niin eivät ne aina käy ihan niin kun ajattele. Kaikkeen menee aikaa. Se on aina välillä itselle ikävä asia.”*

Haastattelija: *”Eli yhteistoiminta eri toimijoiden kanssa?”*

Vastaaja_kv_t: *”Ja se, että oletko itse ymmärtänyt asian ihan varmasti oikein tai joku näistä, niin ei se aina ihan helppoa sitten kuitenkaan ole. Mutta sitten kun sen näkee, että se toimii, niin sitten uskaltaa seuraavankin tapauksen kanssa toimia.”*

Vastaaja_kv_t: *”Niin että tietää ylipäätään, mistä on kyse, että jos ei sitä tietoa ohjaajilla ja työkeskuksilla ole, niin eivät kehitysvammaiset työsopimukselliseksi työntekijöiksi tule. Eli pitää olla henkilökunnalla riittävästi tietoa, että se onnistuu.”*

Vastaaja_kv_t: *”Olen esimieheltä pyytänyt varmaan pari vuotta sitten, että haluaisin saada tähän liittyvää koulutusta, kun tuli ajankohtaiseksi. Se on omalla vastuulla tehdä se sopimus, niin oli tosi kurja tehdä, kun ei tiennyt mitä kaikkia asioita pitää ottaa huomioon. Sehän tehtiinkin sitten kahteen kertaan Kelan ihmisen yhteydenoton jälkeen. Todellakin henkilökunnalle reilusti koulutusta, jotta me voisimme informoida työpaikkoja ja miksei ihan meidän asiakkaitamme. Että osattaisiin oikeasti sanoa realistisia asioita palkkatyöstä.”*

Vastaaja_mt_t: *”Tarvittaisiin ihmisiä, jotka pystyisivät neuvomaan ja ohjaamaan ja tietäisivät itse, että mistä mitään ja paljonko saa tienata.”*

Haastatteluaineiston perusteella monet työntekijät tasapainoilevat riskien ottamisen ja turvallisen vaihtoehdon välillä. Tämä näkyy esimerkiksi uskalluksen puutteena eläkkeen lepäämään jättämisessä tai ratkaisevan askeleen ottamisessa kohti työsuhteista palkkatyötä. Alla olevissa kommentissa haastateltavat pohtivat riskien ja turvallisuuden välistä suhdetta kehitysvammaisten ihmisten elämässä. Sitaateista havaitaan, että riskejä on uskallettava ottaa, jotta ihminen voisi päästä omassa elämässään eteenpäin. Yhtä lailla kehitysvammaisen henkilön työsuhteisen palkkatyön aloittaminen vaatii aina jonkinlaista riskin ottamista. Sitaateista huomataan, että aina riskien ottamisen ei välttämättä tarvitse johtaa toivottuun tai täydellisesti onnistuneeseen lopputulokseen. Riskien ot-

tamiseen kannustamisessa ajatuksena on kuitenkin se, että jokaisella ihmisellä olisi oikeus kokeilla erilaisia vaihtoehtoja ja myös epäonnistua välillä.

Vastaaja_kv_h: ”Se on pitkään ollut tavoitteenani, että saataisiin enemmän työkokeiluja avoimille työmarkkinoille ja välimaaston työtä, kun on niin paljon ihmisiä, jotka eivät ole valmiita menemään, eivät pysty vielä tuettuun työhön, eivät uskalla mennä yksin. Koko ajan yrittää löytää erilaisia tapoja. Olen nähnyt monta kehitysvammaista nuorta, jotka ovat olleet tosi arkoja, kun ovat tulleet. Ero on hirveän suuri, kun tulee jostakin koulusta, missä monella on ollut oma avustaja koko ajan vieressä, meillä ei ole mitään sellaista. On pakko tavallaan kasvaa aikuiseksi ja se on muutenkin meillä kaikilla aikamoinen kipuprosessi, kun pitää kasvaa aikuiseksi, ja heille se muutos on oikeastaan vielä suurempi. Se, että pääset pienessä ryhmässä tai kaverin kanssa ulkopuolelle yhteiskuntaan tekemään erilaisia asioita turvallisella tavalla, että sinulla ei ole se ajatus, että ’voi ei, että nyt mä mokaan tai nyt mä pilaan koko jutun, mä epäonnistun’, vaan tiedät, että sinulla on turva ja tuki, että ohjaaja on lähettyvillä. Aina se lähtökohta, että jos jotakin menee pieleen, niin se ei ole mikään maailmanloppu, että se nimenomaan kuuluu elämään. Me kaikki kokeilemme asioita ja toteamme, että hups, ei oikein onnistunut, mikä meni pieleen. Sitten arvioidaan ja mietitään, että mitä nyt harjoitellaan, mitä tehdään lisää ja mitä haluaisit seuraavan kerran. Pitkin elämää oppimisprosessi on hirveän tärkeä.”

Vastaaja_kv_t: ”Ollaan pyritty siihen koko ajan, että kun ihminen lähtee tuettuun työhön, jotta uskaltaisit lähteä, niin olemme sanoneet, että tietenkin saat tulla takasin. Aika monilla ja omaisilla oli taustalla sellainen pelko, että kauheaa, jos se menettää esimerkiksi toimintakeskuspaikan, että mitä jos ei se pärjää siellä työssä ja sitten sillä ei ole mitään. Me olemme luvanneet, että otetaan ylipaikoilla takaisin siksi, että ihmisellä täytyy olla se turva, että ei tule jarru, että en uskalla kokeilla sen takia, että menetän jotakin muuta.”

Vastaaja_kv_h: ”Tuetun työllistämisen puolelta ollaan saatu myönteisiä kokemuksia, jos kylä huonojakin. Jos esimerkiksi joku kehitysvammaisen mies, joka oli rivakka työntekijä, pääsee X:aan [työpaikkaan] töihin, mutta siinä on se huono puoli, että [...] firma pyöriikin keskioluen voimalla. Aika pian joutui sellaisen työyhteisön elämäntavan [uhriksi;...] alkoholisoitui noin vuodessa. Siinä vaiheessa tyttöystävä jätti hänet ja elämä meni hunningolle, vaikka oli tuettu työ ja sinänsä hyvä palkka. Normaalin elämän vaarat ovat olemassa, joita eri työyhteisöissä on. Niitä kokemuksiaahan on laidasta laitaan.”

Vastaaja_mt_h: ”Kyllähän se vaikeaksi on tehty, kyllä on koetettu vaikeuttaa mahdollisimman paljon, että ei ole itestään selvää, että jos on eläkkeellä, että pystyisi lähtemään työelämään. Se byrokratia on niin iso ja ne riskit. Että mitä tapahtuu, jos menee töihin, pitää selvittää hirveän tarkkaan.”

Epäonnistuminen työtoiminnassa

Tuki ei ole riittävää avotyötoiminnassa

Epäonnistumisia avotyötoiminnassa oli haastattelujen mukaan aiheuttanut varsinkin tuen riittämättömyys. Seuraavien sitaattien valossa olisi aiheellista selvittää tarkemmin, johtuuko avotyötoiminnassa epäonnistuminen ja työn vaatavuus asiakkaasta itsestään vai avotyöntekijän saaman tuen ja työtehtävien räätälöinnin puutteesta. Hankalia tilanteita syntyy, mikäli avotyötä tekevä henkilö joutuu toimimaan ilman riittävää ulkopuolisen ohjaajan tai työpaikan tukihenkilön tukea.

Haastattelija: ” Miten avotyötoiminnasta työtoimintaan palanneet, mitä syitä on ollut [toimintakeskukseen palaamisen] taustalla?”

Vastaaja_kv_h: ”Asiakkaan yksilöllinen toimintakyky, [...] on ollut liian vaativaa asiakkaalle kuitenkin se avotyö. Kyllähän me yritämme ilman muuta, jos vähänkin on sellainen asiakas, jonka resurssit mahdollisesti riittävät siihen, että hän pystyisi jonkin verran itsenäiseen työskentelyyn. Joka päivähän ei se ohjaaja käy. Toki siellä työpaikalla on tietenkin joku, joka ehkä enemmän [...] on siinä mukana. Se on sitten todettu siinä kokeilussa, että tästä ei nyt tullut mitään, että ainakin tässä vaiheessa täytyy siirtyä toimintakeskukseen takaisin. Sitten on eri asia, jos muutamana vuoden päästä katsotaan uudestaan tai löytyy joku muun tyyppinen työpaikka. Mutta [...] kyllä se lähtee siitä, että sillä asiakkaalla ei kerta kaikkiaan ole resursseja siihen avotyöhön sillä ohjauksen määrällä, mitä me pystymme antamaan. Olisi tietenkin hienoa, että meillä olisi niin paljon ohjaajia, että siellä voisi käydä pidemmänkin aikaa vaikka joka päivä. Mutta meillä ei ole sellaista mitoitusta. [...]”

Vastaaja_mt_t: ”He [avotyöntekijät] sanoivat, että oli niin hirveästi sitä työtä, kun sitä tuli sitä tiskiä. Tuleehan sitä meilläkin, mutta meillä ohjaaja sanoo, että ’nyt lähdetään tauolle, pidetään tauko’ ja on aikaa annettu riittävästi tekemiseen, että riittää se aika, ei tarvitse ajatella, että kerkiätkö minä tämän tehdä tässä ajassa. Heillä oli jokin tietty aika. He kokivat, että heidän piti tehdä enemmän kun mitä jaksoivat.”

Vastaaja_mt_h: ”Työn kuntoutujat oppivat hyvin ja työt hoituvat, mutta kyllä se vaikeus on olla siinä työyhteisössä ja niissä sosiaalisissa suhteissa.”

Seuraavista sitaateista ilmenee, että välillä kehitysvammainen henkilö saatetaan sijoittaa johonkin työtoimintapaikkaan melko mielivaltaisesti ilman riittävää tukea. Toinen haastateltava korostaakin henkilön riittävää tuntemista ja yhteistyön tärkeyttä oikean paikan löytymisessä.

Vastaaja_kv_h: ”Kyllä virhesijoituksia on tullut, että on lähetetty henkilö liian vaativaan paikkaan tai hän on jäänyt liian yksin siellä. Yksin ei saa jäädä kehitysvammainen sinne. Tuki on tärkeää.”

Vastaaja_kv_t: ”Tulee tällaisia esimerkkejä, että täältä [toimintakeskuksesta] napataan vain joku tuonne, eikä yhtään pidetä huolta, että hän oikeasti pärjää.”

Haastattelija: ”Siis tämä ihminen siellä avotyötoiminnassa?”

Vastaaja_kv_t: ”Heti kun tulee pienikin ongelma, ratkaisu on, että ’no takaisin sitten’. Jos tiedettäisiin niistä asioista, että ’ahaa, se on tuosta kyse’. Se voi olla tosi pienestä asiasta kiinni.”

Haastattelija: ”Minkä tyyppistä tehtävää kaivattaisiin lisää?”

Vastaaja_kv_t: ”Ensinnäkin motivoimiseen. Sitten se, että opittaisiin oikeasti tuntemaan näitä ihmisiä, että nähtäisiin heidän vahvuuksiaan. Ethän voi markkinoida ketään ihmistä, jos et tunne häntä. Tai sitten voi tulla sillä lailla, että ’tuohan on noin fiksu’, mutta jäävät huomaamatta ne asiat, mitkä pidemmän päälle ongelmia tuottavat töissä. Kaiken A ja O on se, että tunnetaan asiakkaat. Ei noissa palavereissa istumalla, ei se ole sillä selvä. Liikaa on nyt sitä, että heitellään vain ihmistä paikasta toiseen. Siitä ei ainakaan itsetunto kohene asiakkaalla, jos tulee paljon epäonnistumisia.”

Työtoimintapaikka ei vastaa työtoiminnassa olevan henkilön tarpeita

Epäonnistumisia koettiin myös työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvassa työtoiminnassa tilanteissa, joissa henkilö ei kokenut viihtyvän työtoiminnassa tai sairautensa takia ei jaksanut käydä työtoiminnassa. Ensimmäisessä esimerkissä käy ilmi myös taloustilanteen heikkenemisen vaikutus siten, että yksilöllisten vaihtoehtojen tarjonta heikkeni, kun kunnalla ei ollut mahdollisuutta jatkaa ostopalvelua.

Haastattelija: ”[...] epäonnistunut esimerkki työtoiminnan järjestämisessä?”

Vastaaja_kv_t: ”Se voisi tarkoittaa sitä, että tänne joudutaan sijoittamaan henkilö, joka ei viihdy täällä lainkaan omasta mielestään, eikä hänellä ole täällä kavereita eikä sellaista työtä mitä hän pystyisi tekemään. Hän tulee tänne vain, että se toteutuu, että on jokin paikka. Jokin toiminta jossain, jokin ostopalvelupaikka on mahdollisesti loppunut ja hän joutunut sieltä pois. Kaupunki ei osta enää sieltä palveluja [...]. Hän ei sopeudu tähän ryhmään, hän katsoo – vaikka hän on kehitysvammainen, niin hänellä on myös CP-vamma sen lisänä – että hän ei ole kehitysvammainen ja hän on vain vammainen ja silloin hän voi omasta mielestään olla jotakin muuta. Jos hän on vammainen, niin se on okei, mutta jos hän kehitysvammainen, niin se ei ole okei.”

Haastattelija: ”Onko ollut sellaisia tilanteita, että näin on käynyt? Ja mitä sitten tapahtuu?”

Vastaaja_kv_t: ”Tässä on käynyt niin, että ei osteta enää niitä palveluja, missä hän on ollut ja kokenut, että siellä on enemmän hänen vertaisiaan, hänen kaltaisiaan.”

Haastattelija: ”Onko tällaista ollut?”

Vastaaja_kv_t: ”On toki. Olen ollut helpottunut, koska perhe yrittää löytää hänelle sopivampaa paikkaa. Mutta taloudellinen tilanne kaupungilla on sellainen, että jokainen ymmärtää, että [...] helposti ei tehdä ostopäätöksiä muualta, jos kaupungilla on samanlaista toimintaa. Hienosäätö jää silloin.”

Vastaaja_mt_h: ”On sellaisia, että aika ei ole ollut ollenkaan otollinen, on ollut paljon erilaisia ongelmia. Jos ihminen ei ole ollenkaan nähnyt tätä itse mielekkääksi millään tavalla tai tarpeelliseksi tai järkeväksi toiminnaksi, niin on tullut toki epäonnistumisiakin.”

Vastaaja_mt_h: ”[...] ei ole oikea-aikaista. Pitäisi pystyä tarkkaan miettimään jokaisen ihmisen kohdalla, että mikä on oikea aika kokeilla työtoimintaa. Riittävä mielekkyys, että tekeminen olisi tälle ihmiselle sopivaa eikä sitä, että ’meillä on tämmöistä työtä tarjolla ja sä olet

näköjään sähköasentaja, mutta meillä on nyt leivontaa tarjolla, niin se ei ole mielekästä. Ei se ole oikein myöskään niitä ihmisiä kohtaan, se ei voi olla pakotettua, että sen pitää olla hyvin vapaaehtoisuuteen perustuvaa. [...] Keskeytyksiä tulee työtoiminnassa, [...] monia kokeiluja on ollut vuosien varrella, että [...] muutamia päiviä on ehkä pystynyt käymään ja on sitten joutunut keskeyttämään, ei ole pystynyt olemaan. [...] Ei se aina ole niin itsestään selvää, että siellä pystyy käymään.”

Epäonnistumiset liittyivät myös tilanteisiin, joissa henkilölle oli hankala löytää sopivaa paikkaa tai hänet sijoitettiin raskaampaan palveluun moninaisten tarpeiden vuoksi.

Vastaaja_kv_h: *”On yksi sellainen tilanne tälläkin hetkellä olemassa, jossa oikeata palvelumuotoa ei millään keinolla löydy. Meidän on sitten taas täytynyt turvautua X:n palveluihin. [...] Tällä asiakkaalla on ADHD-tausta ja se tekee tavattoman vaikeaksi hänelle hyväksyä minkään toimintayksikön sääntöjä ja tällaisten yleisten elämän hallinnan ja niiden ongelmien kanssa toimiminen.”*

Haastattelija: *”Siinä on yritetty joitakin vaihtoehtoja?”*

Vastaaja_kv_h: *”Joo, mutta toisaalta aina on haastavia asiakkaita, jolle ei oikein millään.”*

Vastaaja_kv_h: *”En tiedä kenen epäonnistuminen tämä on, vai onko se epäonnistuminen, kun asiakas joudutaan [...] siirtämään raskaampaan palveluun. Jostakin syystä ei onnistu esimerkiksi isossa ryhmässä hänen olemisensa. Esimerkiksi jos avotyöläistä joudutaan siirtämään takaisin toimintakeskukseen. Monta kertaa myös asiakas itse voi todeta, että hän haluaakin toimintakeskukseen. Tai niin, että työtoiminnassa täytyy siirtää päivätoimintaan sen takia, että kerta kaikkiaan ei ole sellaista toimintoa, mistä tämä asiakas hyötyisi. Asiakkaan toimintakyky on esimerkiksi huonontunut jostakin syystä niin paljon. Nyt juuri meillä on yksi asiakas, [...] että me päivätoimintaan joudumme siirtämään [...]. Se on myös asiakkaan etu, että hänet siirretään päivätoimintaan, koska siellä on selvästi enemmän henkilökuntaa. Hän tarvitsee enemmän fyysisistä avustamista kuin mitä hän tarvitsi silloin kun hän tuli meidän palvelujemme piiriin [...]. Hän ei enää pärjää meidän tavallisessa työtoimintaryhmässä.”*

Epäonnistumiseksi koettiin mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa se tilanne, kun valmennus- tai työtoimintajakson jälkeen ei löydy mitään mielekästä tai sopivaa tekemistä henkilölle.

Vastaaja_mt_t: *”Epäonnistunut esimerkki on oikeastaan sellainen, että on täällä jonkin jakson eikä se sitten johda mihinkään. Jos esimerkiksi on mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa 240 vuorokautta, mutta sen jälkeen me emme löytäneet hänelle mitään ratkaisua. Hän ei pääse eläkkeelle eikä halunnut mihinkään kouluun eikä pysty työhön. Ne jäävät ihan tyhjän päälle. Ihan hukkaan heitetty se aika mitä oli täällä. Paitsi voi olla, että hän sen ajan tykkäsi ja oli kiva käydä, mutta jos aina odotetaan tulosta, niin ei se ole aina mahdollista. Saatetaan mennä takapakkia. Yhteiskunnassa on vähän huonosti järjestetty se, että he todellakin putoavat sen jälkeen, ei ole mitään kuinka jatketaan. Me menemme nyt yhden kanssa keskustelemaan, jolla loppuu tämä 240 vuorokautta, työkkäriin puhumaan, että mitä tehdään jatkossa. [...] Nuori ihminen, jonka pitäisi lähteä työelämään, mutta ei tule pystymään siihen. Mutta ei ole paikkaakaan. Hän sanoikin, että jos hän jää kotiin, niin seinät kaatuvat. Siinä on tosi kova kohtalo.”*

Avoin vuorovaikutus puuttuu ja henkilökemiat eivät kohtaa

Erityisesti kehitysvammaisten työtoiminnan vastaajien mukaan avoimen vuorovaikutuksen puute, henkilökemioiden kohtaamattomuus tai yhteistyön puute voi aiheuttaa ongelmia, jotka saattavat aikaansaada jopa avotyötoiminnan loppumisen henkilön kohdalla. Nämä ovat harmillisia epäonnistumisia, sillä usein syyt hankaluuksien taustalla eivät johdu kehitysvammaisesta henkilöstä. Hankaluudet aiheutuvat tapausesimerkkien perusteella sellaisista huonoista etukäteisvalmisteluista, ettei työpaikalta ole löytynyt sopivaa ja motivoitunutta tukihenkilöä tai työpaikalle tai toimijoiden välille ei ole onnistuttu aikaansaamaan avointa vuorovaikutuksellista ilmapiiriä.

Vastaaja_kv_t: *”Jos jostakin syystä kemiat tai asiat eivät suju ja kohtaa tai ihmiset vaihtuvat, ei löydykään sitä yhtä ihmistä, jonka kanssa hoitaa asioita, niin ne ovat tavallaan epäonnistumisia, että ei pystytä tekemään työjärjestystä niin kuin sille asiakkaalle olisi paras. Silloinhan useasti avotyöntekijän työt saattavat jopa päättyäkin, kun jäävät asiat hoitamatta tai järjestämättä ja jollei löydy ihmistä. Tämä kemiapuoli on tosi tärkeä. Se on ikävä juttu, yleensä työt loppuvat tai jollakin tavalla kuitenkin epäonnistuu.”*

Haastattelija: *”Mikähän siinä on taustalla, että miksi niissä tilanteissa käy niin?”*

Vastaaja_kv_t: *”Yksi tosi tyypillinen voi olla se, että esimies, joka on tehnyt päätöksen, että otetaan avotyöntekijä työpaikalle, ei olekaan käynyt neuvotteluja asiasta henkilökunnan kanssa, vaan määrää, että tämän ihmisen kanssa asioit, niin silloinhan se on aika herkästi vähän huono lähtötilanne aloittaa avotyötä tai yhteistyötä ylipäätään, jos on näin ikävästi tehty, että ei ole ihan loppuun asti käyty jutteluita, että kuka sen vastuun ottaa. Tai sitten voi olla niinkin, että sille yhteyshenkilölle tulee ihan yllätyksenä, ’ai, tämä onkin tällaista ja tällaista ja vaatiikin multa tässä kohtaa enemmän’, eikä olekaan halukas lähtemään siihen hommaan. Selvähän se on, että vaikka kuinka hyvä olisi se avotyöntekijä, että työtehtävät hoituvat, niin kyllähän se yhteyshenkilö silti kuormittuu tästä avotyöntekijästä, joskus enemmän ja joskus vähemmän. [...] Ei ole ihan yhdentekevää, että onko nimetty ihminen vai ei. Vaikka avotyöntekijä on hyvä työtaitoiltaan, mutta jos yhteistyö ei pelaa, niin voi olla todellakin, että silloin ei avotyökään jatku. Kyllä se on ihan tosi tärkeää.”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos avotyöntekijä siellä työpaikalla ei pärjää yhteyshenkilön kanssa, tai kenen kanssa tekee työparina töitä, jos henkilökemia ei toimi, niin sitten loppuu aika äkkiäkin se työ. Voi olla, että se ei edes ala, jos ei löydy sopivaa tukihenkilöä sieltä työpaikalta.”*

Vastaaja_kv_t: *”Yhdessä työpaikassa oli kehitysvammainen töissä ja oli muistaakseni puolen vuoden sopimus. Kävin alussa vähän useammin, keskimäärin kerran kuukaudessa, kyselin palautetta sekä siltä ihmiseltä itseltään kuin myös työnantajan edustajalta. Koko ajan meni hyvin ja meni hyvin. Sitten tuli se aika, että mietitään jatko, niin – sanon mikä minua suututtaa – niin [...] puolen vuoden jälkeen todettiin, että tämä kehitysvammainen ei suostunut tekemään sitä yhtä hommaa. Missään vaiheessa ei minulle sanottu, että olisi voitu edes keskustella siitä, hän ei suostunut tekemään sitä, mikä hänelle kuuluu. Se puoli vuotta meni ja todettiin, että hän ei suostunut tekemään ja todettiin, että ei voi jatkaa.”*

Haastattelija: *”Se kävi ilmi vasta siinä?”*

Vastaaja_kv_t: *”Minusta palaute on tärkeä, sitä kaipaisin. Tässä oli esimerkki siitä, että puoli vuotta odotettiin sitä palautetta, joka oli sitten [...] että se oli alusta asti ollut jo selvä. Kysyin*

heti alussa, että sanokaa nyt jos jokin on täysin pielessä, ihan rohkeasti, minulle voi soittaa ja laittaa sähköpostia ja niin edelleen, tulen sitten tarvittaessa myös paikalle. Mutta [...] se palaute puoli vuotta, niin minusta se oli aika turhan pitkä. Olin enemmän kuin vaivautunut ja vihainen. Toki se palaute minkä annoin sinne oli, että olisin toivonut, että asia olisi käsitelty aikaisemmin. Siinä olisi voinut puuttua, että 'kaikki hyvin ja kaikki hyvin'. Valitettavasti se ei nyt sitten toiminut. Informaatio oli väärää sieltä, ei kerrottu kaikkea. Parempi sanoa rehellisesti se syy, jos ei ihminen kerta kaikkiaan pysty niihin tehtäviin, niin se on parempi rehellinen vastaus kuin se, että kierretään ja kaarretaan ja yritetään sanoa hienosti [...]. Minusta asian ydin se on mihin pitää aina päästä.”

Kiireetön ja huolellinen etukäteisvalmistelu ja vuorovaikutteisen ilmapiirin luominen yhdessä eri osapuolten kesken vaikuttaisivat olevan tärkeitä, jotta asiat avotyötoimintapaikalla sujuisivat mutkattomasti. Työpaikan yhteyshenkilön valintaan ja perehdyttämiseen on tärkeä panostaa. Lisäksi on hyvä yhdessä pohtia, millainen ohjaajan roolin tulisi olla avotyötoiminnan työpaikalla, sillä mikäli avoin keskustelu osapuolten välillä puuttuu, onnistumisen mahdollisuudet voivat jäädä pieniksi. Tarvitaan siis uskallusta tuoda esiin ja keskustella myös epäkohdista, jotta niihin voitaisiin puuttua ajoissa.

Vastaaja_kv_t: *”Muistan yhden esimerkin, kun vein yhtä tyttöä [...] X:n postissa aloitti työharjoitteluna. Aikani katsoin sitä touhua, olin siellä muutaman päivän silloin kun hän aloitti siellä. Ajattelin, että ei tästä tule yhtään mitään, nuo pelkäävät ihan selkeästi tuota tyttöä ja arastelevat ottaa kontaktia häneen. Kävin kysymässä heidän esimieheltään, että [...] puolen tunnin aika liikenisikö, että jokainen lopettaisi työnsä ja puhuttaisiin vähän siitä asiasta. Tietysti juttelin tämän tytön kanssa ensin, että onko ok, että haluatko sinäkin sanoa jotakin ja hän sanoi, että ilman muuta. Se oli minun mielestäni tosi hyvä juttu. Ettei vaan vaivihkaa, että 'yritä vain olla siellä mahdollisimman huomaamatta'. Enemmän avoimuus kuin se, että sinne hiippailee vaan joku ja suurin osa porukasta ei tiedä kuka se on edes. Että kaikki saavat sanoa, mutta minun mielestäni siinä pitää asiakkaan olla mukana, ettei häntäkään jätetä. Minun mielestäni siitä ei koskaan voi tulla mitään niin paha, koska en usko, että tavallinen ihminen kehtaa päin asiakkaan näköä sanoa, että 'mä en halua, että toi on täällä'. Kyllä se sitten tulee jotakin muuta kautta. Ja sitten se, että asiakas saa näyttää, minkälainen ihminen hän on, mitä ei ehkä milloinkaan muuten tulisi mahdollisuutta sellaseen.”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos jotakin asiakasta jonnekin [...] ei voi vain käydä katsomassa, että 'sä teet täällä nyt nämä hommat'. Etukäteistyö on kaiken A ja O.”*

Yksittäisiä epäonnistumisen kokemuksia työtoiminnan suhteen mainittiin lisäksi seuraavissa tilanteissa:

- työ- ja toimintakeskuksissa oli juututtu vanhoihin rutiineihin työkäytänteissä
- henkilöllä oli päihdeongelmia tai hän käyttäytyi väkivaltaisesti
- avotyötoiminnan paikan järjestäminen oli epäonnistunut pitkien tai hankalien työmatkojen vuoksi
- avotyötoimintasopimus oli lopetettu rahallisen tuen loppumisen vuoksi tai omaiset eivät olleet tyytyväisiä avotyötoimintaan.

Epäonnistumiset työsuhteisessa palkkatyössä olivat puolestaan johtuneet siitä, ettei sopivaa tuetun työn työpaikkaa ollut löytynyt paikkakunnalta tai yritys oli joutunut lomauttamaan tuetun työn työntekijän.

Työsuhteista palkkatyöllistymistä estäviä tekijöitä

Työnantajien kustannukset, asenteet ja yleinen taloudellinen tilanne

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että suurimmat esteet työsuhteiselle palkkatyöllistymiselle johtuvat työelämän joustamattomuudesta ja ihmisten asenteista. Vallitseva näkemys haastateltavien kesken oli, että työelämässä ratkaisevat tehokkuus ja raha eikä poikkeavuutta tai vajaakuntoisuutta sallita. He esittivät, että työsuhteista palkkatyöllistymistä ehkäisevät työnantajille koituvat kustannukset sekä heidän asenteensa. Toisaalta yritysten työllistämistarpeita ja kiinnostusta kartoittavassa tutkimuksessa todetaan, että tutkimukseen osallistuneista työnantajista yli puolella (53,3 %) mielikuva esimerkiksi kehitysvammaisista tukityöllistämisen kohderyhmänä oli melko myönteinen (Kesä, 2009).

Haastattelija: *”Mikä palkkatyöhön siirtymistä estää?”*

Vastaaaja_kv_t: *”Ihan yksinkertaisesti raha [...] jos ei ole tarjota mitään porkkanoita. Ja myös asenteet [...] että ei haluta ottaa. Jos toisi mukanaan työntekijä rahaa, [...] niin sehän olisi hyvä tämä porkkana-ajattelu.”*

Vastaaaja_kv_h: *”Palkkatyötä ei ole, koska ei ole sellaisia työnantajia, jotka palkkaisivat kehitysvammaista henkilöä työsopimukseen tai työsuhteeseen.”*

Haastattelija: *”Mitkä asiat auttaisivat palkkatyöhön siirtymistä yksilön tai ympäristön kannalta?”*

Vastaaaja_mt_h: *”Avoimuus ja sallivuus ja varmaan jotkin tietyn tyyppiset tuetkin niin, että se olisi joustavaa mielenterveyskuntoutujille [...] jos tulee huonompi hetki, niin se ei välttämättä mene sen yrittäjän piikkiin, että siinä tulisi yhteiskuntavastuuta kannattelemaan sellaisten aikojen yli. Uskon, että sen tyyppisillä joustoilla voisi ehkä parantaa tilannetta.”*

Vastaaaja_mt_h: *”Olisi sellaisia, että yrittäjä ei joudu taloudellisesti mihinkään kurjimukseen sen kanssa, vaan tehtäisiin joustavasti, että sairausloman ajalta tulisi jokin korvaus. [...] Kun on itse tehnyt sosiaalialalla töitä 30 vuotta, niin ajattelee, että kyllä sitä vaan itse ottaisi ja tekisi, mutta kun menee yrittäjän asemaan, niin [...] ajattelevat varmaan eri tavalla.”*

Haastateltavat toivat selkeästi esiin vallitsevan taloudellisen tilanteen mahdolliset vaikutukset työsuhteiseen palkkatyöllistymiseen. Haastatteluaineistossa puhuttiin paljon kiristyvistä työelämästä ja taloustilanteesta. Puheista oli tulkittavissa, että taloudellisilla syillä selitetään palkkatyöllistymistä edistävän toiminnan puutetta liiaksikin.

Vastaaaja_kv_h: *”Jos ajatellaan avoimille työmarkkinoille pääsyä, niin sitä hankaloittaa tietysti vielä enemmän, tämä – kai tätä voi lamaksi sanoa – että ei ole oikeasti töitä olemassa.”*

Vastaaaja_mt_h: *”Kyllä selvästi näkee tämän tilanteen, mikä on olemassa. Yrityksiä on mennyt konkurssiin, mitkä ovat tuoneet meille alihankintatöitä ja sellaisia töitä, mitä me olemme tehneet on vedetty ikään kuin kotiin, että ei ole ihmisiä jossain yrityksissä irtisanottu, vaan ovat tehneet niitä töitä, mitä on perinteisesti tehty täällä meillä.”*

Puheissa kritisoitiin toisaalta myös tehokkuusajattelua ja työelämän kovia arvoja. Erityisesti mielenterveyskuntoutujilla nähtiin ongelmana se, että työnantajat eivät halua palkata sellaista työntekijää, joka tekee lyhyempiä työpäiviä tai lyhyempää työviikkoa.

Vastaaja_kv_t: *”Yksi työpaikka, [...] he eivät ottaneet sen takia palkkatöihin, koska heidän listoillaan tämä henkilö olisi näkynyt. Siellä mitattiin kauhean paljon tulosta ja jos on ihminen, joka on kehitysvammainen, heillä olisi ollut volyyymia, heillä olisi ollut rahaa, se ei olisi ollut siitä kiinni ja työpaikan arvoihinkin kuuluu, kun käy netistä kattomassa [...] erilaisen ihmisen palkkaamista. Mutta jos hän on palkkatöissä, hän näkyy siellä tehokkuuslaskelmissa alaspäin vievänä asiana. He eivät sen takia sitten ottaneet palkkatöihin. Yhteiskunta on tällainen tehokkuusyhteiskunta. Siinä kohtaa törmäsi siihen eikä onnistunut.”*

Vastaaja_mt_h: *”Pitäisi olla niin, että [...] kaikkien ei tarvitsisi, puhutaan vajaakuntoisista, että ei vaadittaisi sataprosenttista, mikä on ihan se huipputyö, ei vaadita sellaista. Hyväksyttäisiin, että joku tekee 60-prosenttisen työpanoksen. Siinä voisi olla jotakin erityistukea, vaikka lyhyempiä työaikoja ja sen kaltaisia tehtäviä, mitä monet meidän ihmiset pystyisivät tekemään. Mutta tilanne on se, että ei tarvitse olla kovinkaan paljon erilainen tästä keskivertonormista muutenkaan ja jo puhutaan ikärasismista ja kaikista, niin saati sitten joku mielenterveyskuntoutuja tai niin sanottu vajaakuntoinen. Ilman erityistoimia ei työllisty avoimille työmarkkinoille. Se on asenneilmasto ja tietenkään tämä globaali markkinatalous, jotka ovat tehneet sen, että ihan tavallisten tai ihmisten, joilla ei ole sinänsä mitään vajaatyöllisyyteen viittaavaa, nekin ovat sellaisessa oravanpyörässä, että hyvä kun kestävät.”*

Vastaaja_mt_h: *”Jos ajattelen näitä meidän ihmisiä, niin aika suuri joukko on sellainen, mikä ei [...] varmasti ihan realistisia mahdollisuuksia pärjätä oikeassa työssä, niin kuin tämä oikea työ on, että pitää olla aina tehokas ja jaksaa ja ei saa voida huonosti ja tehdä vähän yli 110 % vielä. Ei monellakaan ole sellaisia mahdollisuuksia.”*

Vastaaja_mt_h: *”Kuntoutujat itsekin lähtevät omasta jaksamisestaan, se on aika realistista, että ei jaksaa tehdä. Jos puhutaan osa-aikaisesta palkkatyöstä, niin sen ehkä jaksaa, mutta ei ehkä kuitenkaan tässä maailmassa riitä. Halutaan se ihminen töihin, joka tekee täyden työpäivän, järjestelyjä ehkä ei siellä työpaikalla haluta kuitenkaan tehdä, että koetaan ehkä kuitenkin raskaita, että räätälöidään.”*

Vastaaja_mt_h: *”Joustava työelämä, se ei ole meillä maan tapa. Työtä pitää tehdä niska li-massa niin ja niin paljon ja se on se määränsä. Kyllä siinä on varmaan kaikilla rintamalla vielä oppimista. Kun puhuttiin osa-aikaeläkkeestä, niin ei tämä maailma ole sillekään vielä valmis ihan oikeasti. Koetaan, että ne ovat työpaikalla vain häiriöksi, jotka siellä ovat 30 tai vaikka 50 % työajasta. Sori vaan, mutta niin se vain vielä on.”*

Lisäksi haastateltavat pohtivat sitä, ettei soveltuvia työtehtäviä välttämättä ole tarjolla. Syynä ovat mm. työelämän rakennemuutokset, kuten avustavien tehtävien siirtyminen ulkomaille. Keskeinen kysymys koko työtoiminnan kannalta nyt ja tulevaisuudessa on työtehtävien riittävyys suhteessa paikkakunnan todelliseen työmarkkinatilanteeseen. Toisin sanoen työtoiminnan työntekijöiden ja taloushallinnon henkilöiden pitää olla ehkä nykyistä paremmin tietoisia paikallisesta työmarkkinatilanteesta.

Vastaaja_kv_h: ”Kyllä kai se on tällainen asenne, että [...] työnantaja, kun se palkkaa, niin se haluaa parhaan mahdollisen ja haluaa irti työntekijästä kaiken. Ehkä se kehitysvammainen, jos ajatellaan että on hakijoita useampi samaan tehtävään, niin kehitysvammainen häviää. Vaikka hän taas voi olla ahkerampi ja tunnollisempi tietyissä tehtävissä. Sitten tietysti kokoomatyöt ja tämäntyyppiset, jotka voisivat sopia, ne ovat vähentyneet meiltä tosi paljon, ne ovat menneet Aasian maihin ja muihin. Sen tyyppisiä tehtäviä ei enää ole kovinkaan paljon.”

Vastaaja_mt_h: ”Lama on vähän näkynyt ja on kuulemma ollut yhteistä muissakin tämän tyyppisissä toimintakeskuksissa, että on halvempaa viedä Viroon kuin tänne meille, kun tämä on niin kamalan kallista meillä teetättää. Nämä ovat uhkakuvia ja vähän pelottaa.”

Esteinä työsuhteiseen palkkatyöhön haastateltavat näkivät työnantajien kustannukset, asenteet ja taloudellisen taantumun. Myös Anne-Mari Ollikainen (2008) toteaa selvityksessään, että työllistämispalveluja tuottavien yksiköiden johtajat käyttivät puheessaan markkinaorientaatioon viittaavia käsitteitä. Mitä suuremmasta yksiköstä oli kyse, sitä keskeisempiä olivat taloudellisuuden ja tuotavuuden argumentit. Toisaalta tällaisessa argumentoinnissa ei välttämättä huomioida riittävästi kunnan palvelutehtävää työsuhteisen palkkatyön edistämässä.

Kunnan panostuksen ja henkilöstöressurssien puute

Haastatteluaineistosta ilmeni, etteivät kunnat ole panostaneet työsuhteisen palkkatyöllistämisen edistämiseen. Tämä ilmenee työvalmennuksen ja henkilöressurssien puutteena. Taloudellisen tilanteen vuoksi tuettua työtä ei tulla hallinnon edustajien mukaan tulevaisuudessakaan välttämättä edistämään.

Kehitysvammaisten työtoiminnasta puhuttaessa eräät haastateltavat mainitsivat, ettei kovinkaan monella kehitysvammaisella henkilöllä ole ollut halua työllistyä palkkatyöhön. Ei tosin ole tiedossa, onko kehitysvammaisilta henkilöiltä todella kysytty asiaa ymmärrettävästi. Lisäksi ei tiedetä, onko työvalmennusta esitetty järjestettäväksi, jos sitä ei aikaisemmin ole ollut tarjolla. Seuraavien sitaattien perusteella voidaan myös todeta, että kuntien tai kaupunkien oma panostus tai siellä työskentelevien henkilöiden asenteet osatyökykyisten työllistämisen edistämisen suhteen eivät ole kovin kannustavia.

Haastattelija: ”Millaista tukea avotyötoiminnan työntekijä saa kunnalta tai työnantajalta?”

Vastaaja_kv_t: ”Ei oikeastaan mitään. Ei mitään tukea. Minun mielestäni kaupunki on todella huonosti ylipäätään suostunut ottamaan näitä asiakkaita töihin edes avotyötoimintaan. Ihan ihmeellisiä selityksiä aina välillä on näissä kuvioissa. Kun tämä X [asiakas], niin hänestä kävin [...] joka päättää kaikista päivähoitokuvioista, niin hänelle varasin keskusteluajan X:n palkkauksesta. Hän ja kaupungin sosiaaliohjaaja olivat keskenään sumplanneet näin, että hän oli heti valmis maksamaan palkkaa, mutta sitten kun hän sai kuulla, että sosiaalipuoli maksaa hänelle kuukaudessa kannusterahaa, niin he olivat keskenään sumplanneet, että se riittää. Se oli työosuusrahan summa, mitä siitä maksettiin. Tuo jo kertoo jotakin. On hullua, jos kaupungin sosiaalitoimessa istuu sellaisia ihmisiä, jotka ajattelevat, että se on parempi näin. Vaikka toiselta momentilta olisi löytynytkin rahaa siihen, niin hän puuttui siihen, ettei se onnistunutkaan. Kyllä olin niin vihainen silloin, että ajattelin, että ei herran jumala, tämä on viimeinen pisara tässä [...] he ostavat meiltä sen palvelun, niin kuinka paljon he olisivat säästäneet siinä, vaikka he olisivat maksaneetkin. [...] Vai onko siinä sitten se, että jos he palkkaavat yhden, että he tuntevat, että heillä on joku velvollisuus jatkossakin tehdä näin [...] olisiko jostakin sellasesta kyse.”

Haastattelija: ”Onko jotakin muuta, mikä estää palkkatyöhön siirtymistä?”

Vastaaja_kv_t: ”Ihmisten asenteet. [...] Jos tehtävät ovat kunnallisia tai kaupungin, niin kaupunkihan ei luo työsuhdetta kehitysvammaiseen, ei synny työsuhdetta. Kaupunki ajattelee, että jos kaupungilla on jo huoltosuhde sinuun, niin eihän hän voi silloin tehdä työsopimusta ja maksaa palkkaa, jos olet huoltosuhteessa. Kaupunki ajattelee näin. Kunta ja kaupunki ovat sillä tavalla hankalia. Se on yksityinen sektori, joka palkkaa kehitysvammaisia.”

Haastattelija: ”Mikä olisi sinun mielestäsi suurin tai oleellisin ongelma mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisessä? Mitä lähtisit korjaamaan?”

Vastaaja_mt_h: ”Kuntien, ostajatahojen asenteita ja sitä, että ne kokisivat, että tämä on tärkeää ja sellaisia palveluja perustettaisiin ja luotaisiin se mahdollisuus, että siihen on resursseja ryhtyä.”

Henkilöstöressurssien puute ilmeni työntekijöiden kokemana kiireenä ja töiden kasautumisena. Nämä ongelmat vaikeuttavat ja hankaloittavat selvästi työsuhteisen palkkatyöllistymisen edistämistä.

Vastaaja_mt_t: ”Kun olisi edes yksi ihminen kaupungissa, joka pystyisi päätökseen tätä avotyötoimintaa [...] perehtymään ihmisten tilanteisiin ja miettimään vaihtoehtoja ja katsomaan, että mitä kärsii tienata ja missä voisi tienata. Se olisi hirveän tärkeää.”

Haastattelija: ”Mikä palkkatyöhön siirtymisen estää?”

Vastaaja_kv_t: ”Resurssit. Jos olisi mahdollisuutta kokeilla erilaisia työpaikkoja, useita, silloin voitaisiin huomata, että missä hän on hyvä, mitkä ovat hänen vahvuutensa, mikä häntä kiinnostaa.”

Haastattelija: ”Tarkoitatko resursseilla henkilökuntaa?”

Vastaaja_kv_t: ”Kyllä, nimenomaan ohjaajaa, joka menee mahdollisesti 2–3 viikon työkokeiluun hänen kanssaan, antaa selvityksen, että miten hän on pärjännyt.”

Vastaaja_kv_t: ”Yksi ihminen on kolme päivää viikossa avotyössä ja kaksi päivää hän on täällä [toimintakeskuksessa]. Se johtuu siitä, että siellä työpaikalla ei ole kuin kolmelle päivälle [töitä], että ei ole viidelle päivälle. Itse tämä ihminen olisi viisi päivää, mutta kun ei ole, niin sitten hän on kaksi päivää täällä. Itse asiassa hän on tullut monta kertaa sanomaan, että olisiko hänelle kahdelle päivälle jotakin muita hommia, mutta kun ei ole pystynyt kykenemään, siis ei ole ollut aikaa ajatella. On ollut liian paljon muita hommia, että en ole pystynyt miettimään, mistä me löytäisimme kahdeksi päiväksi hänelle hommaa jostakin toisesta paikasta. Oikein hyvä ihminen ja pystyy kyllä. Jotkut kehitysvammaiset [...] heidän pitää aina samaa hommaa tehdä aina vaan, työtehtävästä toiseen vaihtaminen on vaikeaa, mutta tällä ihmisellä ei ole ollenkaan. Olisi oikein hyväkin löytää toinen työpaikka muualta, mutta ei ole ehditty. Täytyy hoitaa ne, mitkä on pakko hoitaa ensin ja sitten vasta nämä, mitkä eivät ole niin kiireellisiä.”

Viimeisestä esimerkistä huomataan, että joskus yksilön kannalta tärkeät asiat eivät mene eteenpäin, ellei niitä ole aikaa hoitaa. Toisaalta voi olla, että syynä on vaikeus keksiä uusia kyseiselle henkilölle soveltuvia työtehtäviä. Ihmisten yhdenvertaisten työnteon oikeuksien näkökulmasta tämänkaltaiset tilanteet ovat kuitenkin työtoiminnan keskeistä toimintakenttää.

Alan ammattilaisten asenteet

Haastattelujen perusteella alan ammattilaisilla on asenteita, jotka ehkäisevät työsuhteisen palkkatyöllistymisen onnistumista. Sitaateista voidaan havaita, että ammattilaiset eivät välttämättä näe työsuhteista palkkatyötä tavoittelemisen arvoisena. Myös eläkkeen ja palkkatulojen yhteensovittamisen vaikeus sekä ammattilaisten tiedon puute ja epävarmuus näissä asioissa hankaloittavat työsuhteista palkkatyöllistymistä.

Vastaaja_kv_t: *”En mielelläni lähtisi sille linjalle, että [...] sellaisia sopimuksia tekemään, että on palkkatuloa pelkäämään ja eläke lepäämään. On se [eläke] kuitenkin aina sellainen turva siellä takana. [...] Ihan puhdas palkkatulo, kyllä se on vaikeaa. [...] En itse asiassa tiedä, miten hyvin pystyy nykyään räätälöimään palkkoja, että pystyykö niitä paljon alle minimipalkan tekemään. Jos on työnantajan maksettava minimipalkka, niin täytyy sanoa, että ei heistä ole samaan, minkä ehkä joku muu tekisi. Ymmärrän sen täysin työnantajan puoleltakin. Pitäisi löytyä tällaisia, [...] että olisi muutaman tunnin päivässä, tekisi jotakin tiettyä, mutta se tulisi aina eläkkeen lisäksi.”*

Haastattelija: *”Näet, että se on sopivin?”*

Vastaaja_kv_t: *”Se on ehdottomasti paras. Meillä on hirveästi esimerkkejä siitä, että pitää säilyttää ainakin yksi tai kaksi päivää täällä [toimintakeskuksessa] tai puolikas päivä, juuri sosiaalisen puolen takia. Voi olla puoli päivää jossakin muualla ja sitten tulla puoleksi päiväksi tänne tai että käy edes syömässä täällä ja tällaisia kuvioita.”*

Haastattelija: *”Mikä palkkatyöhön siirtymisen estää?”*

Vastaaja_mt_h: *”Nämä, että [...] kuinka paljon voi palkkaa nauttia, että menee edut ja tämmöset. Ja se, että tietämättömyys, [...] että mihin voisi mennä. Ei ainakaan järjestetysti. Täällä ei ole järjestettyä ohjausta ja neuvontaa, että voisi palkkatyötä miettiä. Se varmaan on yksi este, että jos siihen olis enemmän ohjausta ja neuvontaa ja olisi paikkoja ehkä tiedossa, mihin voisi laittaa tai mennä kysymään edes, niin varmaan se lisäisi sitä määrää.”*

Vastaaja_mt_t: *”Me olemme ohjanneet MTKL:n lakimiehelle soittamaan. Ne ovat niin vaikeita, että me emme ole lähteneet niitä sitten. Tietenkin ollaan joidenkin ihmisten kohdalla selvittelemään, mutta ne kyllä vaativat sellaista osaamista, että olemme ohjanneet eteenpäin.”*

Vastaaja_mt_t: *”Se [eläkkeen lepäämään jättäminen] on jäänyt sellaiseksi, että siitä ei kauheasti puhuta eikä sitä mahdollisuutta osata.”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos ajattelee tätä [toimintakeskusta] paikkana, niin kyllä minun mielestäni täällä on kauhean hyvin jokaisella omat tehtävät. Tämä on paljon parempi paikka kuin laittaa sitten tuonne johonkin ulkomaailmaan töihin. Kyllä ne menevät ihan rikki siellä. Kun ajattelee, että kuinka onnellisia he ovat kuitenkin täällä.”*

Vastaaja_kv_t: *”Se on aika kumma, että tuettua työllistymistä vastustavat erityisesti ammattilaiset eli me. Sitä en ymmärrä. En käsitä, mistä se johtuu. Käsittääkseni sitä on tutkittu, olen lukenut muutamia kirjoituksia, missä tätä on ihmetelty, että mistä se johtuu. Että joku meidän ohjaajista sanoisi sinulle, joka haluat kokeilla ja lähteä tuettuun työhön, että 'ei, kyllähän sun*

on hyvä olla täällä, älä turhaan lähde, siellä on kuitenkin sellasta ja sellasta'. Vastustus on ollut alusta asti kaikkein suurin alan ihmisten vastustus. En käsitä sitä."

Eräs haastateltava kertoo myös, että joskus työntekijöiden on vaikea päästää irti työtoiminnan asiakkaitaan, koska työsuhde on niin läheinen. Tämänkaltaiset mahdollisesti vaietutkin seikat saattavat vaikuttaa siihen, etteivät työ- ja toimintakeskusten asiakkaat siirry helposti eteenpäin ulos toimintakeskuksista.

Vastaaja_kv_h: *"Mistä aina protestoin ja mikä minun mielestäni on elänyt kehitysvammahuollossa sitkeästi on, että ohjaajalle ja kehitysvammaiselle henkilölle tulee liian läheinen suhde sillä tavalla, että ohjaaja pitää kiinni, että 'nää on mun'. Ei haluta edes päästää irti, ei anneta ihmisten kasvaa ja lähteä ja kokeilla. Olen myös nähnyt sellaisia, että 'ei, kyllä se on parempi, että ei tästä tule mitään, annetaan olla täällä vaan'. Sellaista myös joskus esiintyy. En usko, että ollenkaan yhtä paljon enää tänä päivänä sen takia, että tästä on puhuttu niin paljon tästä voimaantumisesta. Yllättäen kyllä [...] jokainen voi joskus itsessäänkin huomata sen, että nyt olen niin kiinni jossakin ihmisessä, että on ehkä vaikea päästää irti, vaikka tietää järjellä, että tämä ihminen on nyt valmis lentämään ja kokeilemaan seuraavaa asiaa, mutta se voi olla vaikeaa. Nämä ovat sellaisia asioita, joista pitäisi pystyä puhumaan hyvin avoimesti ja ohjaajan myös sanoa, että tämä on vaikea paikka minulle, mutta minun täytyy nyt ymmärtää."*

Osa haastateltavista kertoo suhtautuvansa skeptisesti palkkatyöllistymiseen (ks. luku "Työmuotojen kehittyminen tulevaisuudessa"). Tällainen ajattelutapa ei todennäköisesti edistä työsuhteista palkkatyöllistymistä, vaan pitää tilanteen muuttumattomana.

Haastattelija: *"Mikä palkkatyöhön siirtymisen estää?"*

Vastaaja_mt_t: *"No varmaankin se, että jaksaminen ei ole joka päivä sama. On paljon poissaoloja, ihan yhtäkkisesti tulee sellaisia, että tänään ei tiedetä mitään, mitä huomenna aamusta onkin tosi masentunut, eikä pääse töihin. Saattaa mennä viikko ja kaksi, kun ei näy missään, menee aikaa. Oletan, että ei kukaan työnantaja palkkaa sellaista työntekijää."*

Vastaaja_mt_t: *"Kyllä se voi olla tänä päivänä aika vaikeaa löytää työpaikkoja tai työnantajia, jotka ottaisivat."*

Vastaaja_kv_h: *"Ohjaus- ja valmennushenkilöstöä se myöskin edellyttää. Ja pikkuisen olen skeptinen tällä hetkellä siihen, että kehitysvammaisen on mahdollista työllistyä työmarkkinoille. Tietenkin on monen tasoisia kehitysvammaisia."*

Haastattelija: *"No tuleeko vielä mieleen, miten kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen tulisi ylipäätään järjestää?"*

Vastaaja_kv_h: *"Luulen kuitenkin, että tämä nykyinen, että on työkeskukset ja sitä kautta avotyö ja sitten mahdollisesti työ. Luulen, että se on kuitenkin aika hyvä ja toimiva systeemi. En tiedä, mikä voisi parempikaan olla. Paitsi se, että isossa määrin työnantajat palkkaisivat kehitysvammaisia oikeisiin töihin, mutta kun ei varmaan näin tule tapahtumaan."*

Avotyötoiminnan vankka asema

Erityisesti kehitysvammaisten henkilöiden työsuhteisen palkkatyöllistymisen lisäämisen haasteena on avotyötoiminnan vankka asema. Nykymuodossaan avotyötoiminta ei käytännössä sisällä työsuhteista palkkatyötä. Ihmisoikeuksien näkökulmasta sekä nykyisten yhdenvertaisuusvaatimusten mukaisesti pitkäaikaisen työn avoimilla työmarkkinoilla tulisi perustua kuitenkin työsuhteeseen. Se edellyttää ainakin kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla työvalmentajatoiminnan laajentamista, sillä kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen edellyttää useimmiten räätälöityä tukea.

Haastateltavat puhuvatkin, että avotyöstä olisi tärkeää päästä siirtymään työsuhteiseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Lisäksi todetaan, että käytännössä siihen tarvittaisiin uusia väyliä. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa työvalmennus kuuluu siirtymävaiheeseen selkeästi. Kehitysvammaisten kohdalla työvalmennuksen rooliin ei juurikaan viitattu. Haastateltavat eivät tuoneet esiin, että tuettua työllistymistä edistäisi kehitysvammaisille henkilöille annettava tuki työhön kiinnipääsemiseksi ja työpaikkaan sopeutumiseksi.

Yhteenvedona voidaan sanoa, että vakiintunut avotyötoiminta osana julkista palvelujärjestelmää saattaa ehkäistä työsuhteista palkkatyöllistymistä, sillä työnantajat ovat tottuneet saamaan huoltosuhteisen työntekijän edullisesti. Avotyötoiminta liian muuttumattomassa muodossaan täyttää toisaalta kunnallisen palvelutehtävän vaateen, mutta toisaalta toimii samalla työnantajille ilmaiseksi työvoimareservinä.

Haastattelija: *”Mitkä asiat sitä palkkatyöhön siirtymistä estävät?”*

Vastaja_kv_h: *”Meidän puolelta ei estä mikään, mutta työnantajan puolelta kyllä. Hänelle tulee korkeammat kustannukset siitä, kun hän palkkaa kehitysvammaisen henkilön, jos ajatellaan, että hän on nyt meidän avotyössä. Sittenhän hänelle tulisivat kaikki palkkakustannukset maksettavaksi. Varmaan se raha on se, mikä sen estää. Varmaan muuten voisi palkatakin.”*

Läpivirtavuuden puute kehitysvammaisten työtoiminnassa

Työllistymiseen ja aktivointiin pyrkivästä hyvästä tarkoituksesta huolimatta vain kehitysvammaisille tarkoitettut työkeskukset sulkevat käyttäjänsä tavallisen työelämän ulkopuolelle. Työkeskuksissa on vain kehitysvammaisia henkilöitä ja heidän ohjaajiaan. Työtoiminnan kuntoutustavoite ei useinkaan toteudu, mikäli työkeskukset eivät valmenna siellä työskenteleviä henkilöitä työllistymään avoimille työmarkkinoille. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 33.) Usein työ- ja toimintakeskuksessa työskentelevällä henkilöllä on ammatillinen koulutus, mutta ei tietoa siirtymisestä työsuhteiseen palkkatyöhön. Tämä saattaa johtua siitä, ettei toiminnassa orientoiduta kohti avoimia työmarkkinoita, mutta osittain myös siitä, ettei työ- ja toimintakeskusten asiakkaiden koulutus vastaa työvoimatarvetta työmarkkinoilla.

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa osa työkeskuksista ilmoitti, että noin 30–40 % heidän asiakkaistaan jatkaa joko palkkatyöhön tai opiskelemaan. Prosenttiosuutta voidaan pitää suurena, kun toisilla paikkakunnilla muualle lähtevien asiakkaiden osuus oli vain pari prosenttia. Mielenterveyskuntoutujien työtoimintajaksojen kesto on myös keskimääräisesti lyhyempi kuin kehitysvammaisten (Mielenterveyden keskusliitto, 2005). Jaksojen erilaisista kestoista huolimatta läpivirtavuusajattelu ei juurikaan näy puhuttaessa kehitysvammaisten toimintakeskuksista. Monikaan haastateltavista ei osannut arvioida sitä, miten moni kehitysvammainen henkilö voisi siirtyä omalla

paikkakunnallaan työsuhteiseen työhön. Arviointia vaikeutti se, että työsuhteiseen palkkatyöhön siirtymiseen vaikuttaa palvelujärjestelmän monimutkaisuus, eivätkä kaikki haastateltavat tunteneet kokonaistilannetta riittävästi. Prosentuaaliset arviot työtoiminnasta työsuhteiseen palkkatyöhön siirtyvien kehitysvammaisten henkilöiden määrästä eri paikkakunnilla vaihtelivat 3–30 %:n välillä. Etenkin kehitysvammaisten työtoiminnan rooli oli pikemminkin säilyttävä ja eristävä kuin läpivirtaavuuteen panostava. Lakisääteinen kehitysvammahuolto tuli suoritetuksi, kun kehitysvammaiset henkilöt sijoitettiin työ- ja toimintakeskuksiin pysyvästi.

Vastaaja_kv_t: *”Tuntuu, että on ollut koko ajan enemmän ja enemmän tulossa väkeä meille töihin ja [...] tuntuu, että meillä on aika iäkstä väkeä täällä töissä työkeskuksessa ja avotöissä, varmaan keski-ikä on noussut vuosien varrella. Siinä käy sitten sillä lailla, että [...] paljon väkeä täällä, he tarvitsevat päiväksi jotakin, vanhukset tarvitsisivat jotakin omaa juttua, mutta ei voi oikein olla muuta sellaista, missä he voisivat olla, he ovat täällä. Toisaalta toisesta päästä ei lähde enää ulos kun uusia tulee tilalle. Tuntuu että on paljon tulijoita ja seinät tulevat olemaan ahtaat, kun on niin paljon väkeä tulossa tänne. [...] Nykyään koulutetaan paljon kehitysvammaisia, heillä on erityisammattikoulut ja muut, niin varmaan avotöihin ja muihin tällaisiin työllistämijuttuihin on enemmän tulossa ihmisiä koko ajan. Tuntuu, että se tässä ollut suurenmaan päin se määrä. Ja hyvä niin, ei siinä mitään.”*

Haastattelija: *”Mikä voisi olla ratkaisu siihen, että tuntuu, että on paljon porukkaa tänne tulossa?”*

Vastaaja_kv_t: *”Lisää osastoja ja tarvitsimme lisää tilaa ja lisää ohjaajia. Varmasti ei ole siitä kiinni, että ei olisi halua tehdä sitä, [...] mutta jos alkavat ryhmäkoot olla ihan hirveitä, niin se on hankalaa, se ei toimi enää niin hyvin. Tarvitaan toinen lisäsiipi ja lisää ohjaajia. En usko, että kaupungillakaan, meillä on hirveän hyvä avopalvelunohjaaja, hän varmasti kaikille yrittää etsiä paikkoja ja varmasti jos löytyy, ostavat kyllä palveluja, ei se siitä ole kiinni. Vaan sitten on riittävästi meillä tarjota palveluja ja riittävästi seiniä ja riittävästi ohjaajia.”*

Ratkaisuehdotuksissa ei tule esiin esimerkiksi työkeskuksen roolin muuttaminen siten, että työkeskus valmentaisi työsuhteiseen palkkatyöhön tai avoimille työmarkkinoille työkokeiluun. Haastateltavat eivät myöskään puhu oppimisen mahdollisuuksista tai koulutuksen hyödyntämisestä työelämässä.

Suurin osa haastateltavista kertoi, että työ- ja toimintakeskuksen ja avotyötoiminnan kehitysvammaisten asiakkaiden sopimukset olivat useimmiten pitkäaikaisia tai toistaiseksi voimassaolevia. Haastateltavat puhuvat kyllä, että suuntaus työsuhteiseen palkkatyöllistymiseen olisi hyvä asia, mutta käytännössä sen eteen ei kuitenkaan juurikaan tehdä mitään, eikä asiakkaan etenemispolkuja välttämättä nähdä kovin monipuolisena. Kehitysvammaisten kohdalla toimintakeskuksen roolia ei nähdä valmentavana, eikä käytännön toiminnassa tunnuta panostettavan siihen, että työtoiminnasta jatkettaisiin esimerkiksi koulutukseen, jatkokoulutukseen tai työsuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Toisaalta vaihtuvuutta avotyötoiminnan ja työ- ja toimintakeskusten välillä näyttäisi olevan molempiin suuntiin. Kehitysvammaisten henkilöiden työvalmennuksesta ei aineistossa puhuta juuri lainkaan, eikä osalla haastattelupaikoista ole suunnitteilla minkäänlaista toimintaa tuetun työn edistämiseksi.

Haastattelija: *”Mitä teillä tehdään palkkatyöhön siirtymisen edesauttamiseksi?”*

Vastaaja_kv_h: *”On kyllä tällä hetkellä aika vähän.”*

Haastattelija: *”Onko ollut mitään ajatuksia tai suuntauksia siihen suuntaan?”*

Vastaaja_kv_h: *”En kyllä voi sanoa tämän vuoden aikana, puolen vuoden aikana me emme ole siihen ehtineet paneutua ollenkaan.”*

Haastattelija: *”Onko joitakin ideoita, että miten siirtymistä palkkatyöhön voisi konkreettisesti auttaa?”*

Vastaaja_kv_h: *”No ei kyllä.”*

Vastaaja_kv_t: *”Jos ajattelen puhtaasti meidän paikkaa, niin me järjestämme jonkinlaista työtä kaikille, mutta ei meidän tehtävä tällä hetkellä liity oikeastaan kuin tuhannesosan siihen, että miten heidän jatko olisi työkehityksessä tai näin.”*

Haastattelija: *”Näetkö, että se muuttuisi jotenkin tulevaisuudessa tai pysykö se samana?”*

Vastaaja_kv_t: *”Toivon, että se muuttuu. En osaa nähdä, mutta vain toivon, että he ymmärtävät sen, että [...]tuolla kaupungissa, että tämä ei ole kauhean toimiva systeemi. Mutta sehän riippuu tietysti paljon meistäkin, miten paljon täältä jaksaa palautetta antaa.”*

Poikkeuksena oli eräs selvityksen paikkakunta, jossa kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan rooli oli selkeästi valmentava ja tavoitteellinen. Paikkakunnan haastateltavat kertoivat huomioivansa esimerkiksi sen, miten työtoiminta vastaa yleiseen työmarkkinatilanteeseen, ja kertovat työtoiminnan valmentavasta tehtävästä koulutukseen ja palkkatyöhön.

Vastaaja_kv_t: *”Teemme hirveän aktiivisesti sitä työtä, että ihmiset lähtisivät opiskelemaan, koska vanhemmilla ei ole infoa tai ei ole voimia eikä osaamistakaan, eli me infoamme joka keväät ihmisille opiskelupaikoista. Heitä on valtavasti [...] lähes 10 on lähtenyt opiskelemaan. Se on aina sellainen, mikä tässä talossa on erityisen hyvää, jota ei aina huomata.”*

Vastaaja_kv_h: *”Sehän on yksi lähtökohta, että me emme voi ikinä sanoa, että työpäivätoiminta on valmis ja nyt me vaan teemme töitä. Koko ajan pitää kehittää ja koko ajan olla huomioimassa, mitä virtauksia on. Paljonhan me [...] työvalmentajilta haluamme palautteen kentältä, että ne jotka ovat suuntautumassa sille puolelle, että mitä meidän pitää valmentaa ja mikä on se juttu ja mitä liikkuu yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla.”*

Läpivirtaavuuden onnistumiseksi tarvittaisiin tiiviitä yhteistyöverkostoja eri toimijoihin. Mainintoja yhteistyöstä muihin toimijoihin oli aineistossa kuitenkin niukasti, ja yhteistyön puutetta valiteltiin. Kommenttien perusteella kehitysvammahuolto on muotoutunut omaksi saarekkeekseen työtoiminnan osalta. Eräät haastateltavat toivoivatkin yhteistyön tiivistämistä eri toimijoiden välillä.

Työtoiminnan tulevaisuus

Työmuotojen kehittyminen tulevaisuudessa

Työ- ja toimintakeskusten toiminta ja mahdollisuudet kokeilla erilaisia vaihtoehtoja työtoiminnan sisällä nähtiin tarpeellisina nyt ja tulevaisuudessa. Osa haastateltavista tosin pohti, ettei työtoiminta välttämättä tule muuttumaan olennaisesti tulevaisuudessa.

Vastaaja_kv_h: *”Ilman muuta tarvitaan toimintakeskuksia, se on ihan selvä. Meillä on paljon asiakkaita, jotka hyötyvät niistä. Meillä on asiakkaita, jotka käyvät kokeilemassa avotyössä, mutta tulevat toimintakeskuksiin tai niin päin, että lähtevät toimintakeskuksesta avotyöhön. Osa toki voi jäädäkin sinne, mutta osa palaa takaisin. Täytyy olla mahdollisuus asiakkaan yksilöllisen toimintakyvyn perusteella kokeilla, että mikä on hänen paikkansa ja hänen juttunsa työtoiminnan osalta.”*

Vastaaja_mt_h: *”Toimintakeskusten määrää pitää ylläpitää, näitä tarvitaan. Mutta tarvittaisiin myös avoimempaa näkemystä siihen, että kenelle sitä työtä tarjotaan ja minkä tyyppistä työtä. Vaihtoehtoja pitäisi olla tarjolla, räätälöityjä. Meidän eläkejärjestelmä on hirveän, kun sinne kerran joutuu, niin sieltä ei pääse pois eikä toisin päin. [...] Raja-aitoja pitäisi jotenkin mataltaa, että pystyisi olemaan joustavampaa.”*

Vastaaja_kv_t: *”Erinäisiä työtehtäviä, päivätoimintatehtäviä varmasti työkeskuksessa on. Kehitysvammaiset eivät häviä mihinkään ja lakisääteistä toimintaa. En jaksa uskoa, että se mihinkään muuttuu. Työtehtävät saattavat muuttua, tuleeko kulttuuri/taidejuttuja enemmän sitten jossain kohtaa. [...] Luulen, että työ ja toiminta ja erilaiset vaihtoehdot/osastot pitää olla. En näe, että ne häviävät mihinkään.”*

Suuri osa haastateltavista näki, että avotyötoiminta säilyttää paikkansa tai jopa lisääntyy tulevaisuudessa. Osa piti avotyötoiminnan ylläpitämistä ja lisäämistä toivottavana suuntauksena, kun taas muutaman haastateltavan mielestä avotyötoiminnan vankka asema on valitettavaa. Avotyötoiminnan toivottiin toimivan väylänä myös työsuhteiseen palkkatyöhön. Kuten aikaisemmin on todettu, tämä ei välttämättä ole aina todennäköistä, sillä avotyötoiminnan sopimuksia voi olla vaikea saada muutetuksi työsuhteisiksi sopimuksiksi.

Vastaaja_kv_t: *”Avotyö ja työkeskuksen ulkopuoliset jutut, tuntuu, että enemmän lisääntyvät kuin toisin päin. Työkeskuksen ulkopuolella on enemmän. [...] Uskon, että varmasti tässä maassa erilaisia kuntia on ja erilaiset tavat järjestää työtoimintaa on ja avotyötoimintaa, mutta mitä enemmän pystyy panostamaan avotöihin, niin sen enemmän varmasti avotyöt ja tähän liittyvät lisääntyvät.”*

Vastaaja_kv_h: *”En tiedä, lisääntyisikö avotyö, tietysti se on työpaikoista pitkälti kiinni, että onko työpaikkoja saatavissa. Toivoisi, että se ainakin vielä lisääntyisi. Se olisi kuitenkin ehkä pieni porras kohti avoimia työmarkkinoita, ainakin vähän enemmän kuin työkeskuksessa tapahtuva toiminta. Tietysti tuettu työkin, sekin voisi olla hyvä keino, sitäkin voisi lisätä. En tiedä lisääntykö vai ei.”*

Vastaaja_mt_h: *”Avotyöpaikkojen puuttuminen tällä alueella, se on se, mihin puuttuisin. Onkin koetettu yhdistyksenä vaikuttaa kovasti, viety viestiä järjestävälle taholle, että sitä pitää*

oikeasti ruveta miettimään. Asennetta sinnekin, että [...] hoitava taho näkee hyvin mielellään, että pidetään täällä omissa pikku porukoissa ja omissa piireissä. Se salailumeininki pitäisi saada pois. Ihan oikeasti ihmiset yhteiskuntaan sijoittaa eikä sinne, että täällä on helpompi järjestää omia pikku toimintoja. [...] Avotyö on kuitenkin se, [...] ja avotyöstäkin seuraava aste ihan oikeasti työllistymiseen. Ei jätätisi liikaa siihen, ahkeruusraha ei saisi vangita liikaa ajattelua, että oikeasti työpaikoille ja yrityksiin puhumaan työllistymisen mahdollisuuksista ja selvittelemään mahdollisuuksia, mitä kenelläkin on. Voisiko olla tosiaan jonkinlaista palkkatyötä tarjolla.”

Vastaaja_kv_t: *”Jos nyt esimerkiksi joku meidän nuori haluaa ehdottomasti pois täältä ja työsuhdetta ei solmita, niin me joudumme punnitsemaan, pidämmekö jääräpäisesti kiinni siitä, että hänen työllään on arvo ja hänen kuuluu saada siitä palkkaa, vai annammeko me hänen mennä avotyöhön. Lisääntykö se, niin ikävää kuin se onkin.”*

Monet vastaajista olivat sitä mieltä, että työsuhteeseen palkkatyöhön panostaminen olisi tärkeää, ja toivoivat, että työsuhteinen työllistyminen lisääntyisi. Asioiden nähtiin kuitenkin edistyvän hitaasti. Lisäksi suhtauduttiin skeptisesti työsuhteisen palkkatyön lisääntymiseen, vaikka oltiinkin sitä mieltä, että kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien työsuhteinen työllistyminen on tulevaisuuden todellisuutta.

Vastaaja_kv_h: *”Tietenkin toivomuksena ja tavoitteenahan olisi, että palkkatyö lisääntyisi, että mahdollisuuksia tulisi lisää ja sen mukaan tätä valmentavaa työtä tarvitaan, että päästään sille polulle. Senhän täytyy tietenkin lisääntyä myös.”*

Vastaaja_kv_h: *”Yksittäisissä tapauksissa toivon mukaan ihan tässä lähitulevaisuudessakin saadaan vammaisia henkilöitä ylipäättään ihan normaaliin työsuhteeseen. Mutta kyllä se vaatii laajempaa yhteiskunnallista muutosta.”*

Vastaaja_kv_t: *”Avotyön kautta palkkatyön suuntaan on varmaan tulevaisuutta, mutta nämä ovat sellaisia asioita, että nyt eletään tässä ajattelussa ja voi olla, että mikä muuttuu, ensi vuosikymmenen puolella olisi mahdollista.”*

Haastattelija: *”Näkisitkö, että kehitysvammaisten palkkatyö, lisääntykö, vähentykö, pysyykö samana?”*

Vastaaja_kv_t: *”Varmaan pysyy samana. En usko, en voi jotenkin uskoa. Jos itse ajattelee omalla vaistollaan, niin ei ihmisten asenne mitenkään liikahtanut suuntaan eikä toiseen. Vaikka paljon on puhuttu tästä, että kehitysvammaiset pitää ottaa huomioon ja heillä pitää olla samat mahdollisuudet kun muilla, mutta kun se ei vain ole niin.”*

Kokonaisuutena katsoen kehitys tuetun palkkatyöllistymisen suuntaan ottaa vasta ensimmäisiä askeliaan, samoin vammaispalvelusektorin ideologinen ja käytäntöjä koskeva muutos, että toimitaan ihmisoikeuksia ja yhdenvertaisuutta kunnioittaen. Tulevaisuudessa näemme, lisääntykö erityisesti kehitysvammaisten työsuhteinen palkkatyöllistyminen tämän muutoksen myötä. Toisaalta taloudellisen tilanteen muutokset vaikuttavat myös asiaan.

Tulevaisuudessa kehitysvammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille voisi työvoimapulan myötä avautua uudenlaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla erilaisten avustavien tehtävien muodossa. Esimerkiksi kotipalvelutyypiset tai hoivasektorin tehtävät voisivat olla sellaisia, joista etenkin kehitysvammaisille henkilöille voisi löytyä enemmän töitä.

Vastaaja_kv_h: *”Toisaalta luulisi, että voisi tulla uusia mahdollisuuksia rakennemuutoksen myötä, alemman koulutuksen vaativia työtehtäviä, joita voisi hyödyntää enemmänkin vammaisille, vaikka talonmiesapua vanhuksille tai jotakin vastaavaa. Kävisivät kolaamassa talvella ja kesällä leikkaamassa nurmikkoa. Yksityisethän tuottavat nämä kotipalveluyrittäjien kautta, joka on nyt lisääntynyt ja lisääntyy vielä enemmän. Olisiko siinä vielä yksi keino hyödyntää uudella tavalla kehitysvammaisten työpanosta tällaisissa yksinkertaisimmissa talonmieshommissa vanhuksille esimerkiksi.”*

Vastaaja_kv_h: *”Jos vertaa yhteiskunnallisesti, niin palvelusektorihan on se, mikä koko ajan laajenee ja missä enemmän ja enemmän ihmisiä tekee töitä. Sama varmasti koskee [...] aika paljon meidän ihmisistä on myös kiinnostunut palvelusektorista ja sen tyyppisistä töistä.”*

Tulevaisuuden haasteita

Kysyttäessä haastateltavilta, mihin ongelmiin he puuttuisivat työtoiminnan järjestämisessä, he nostivat esille erityisesti työntekijöiden ja taloudellisten resurssien puutteen.

Vastaaja_kv_t: *”Ongelma on ihmisten vähyys, siihen puuttuisin heti. Voisi jäädä rakentamatta jokin hieno rakennus tai jotakin muuta sen sijaan, että saataisiin tänne ruohonjuuritasolle ihan oikeasti ihmisiä.”*

Haastattelija: *”Miksi puuttuisit juuri siihen asiaan?”*

Vastaaja_kv_t: *”Siksi, kun se on ainut, mikä vaikuttaa omaan työhön. Ei ehkä omaan työhön, mutta siihen, että miten meidän asiakkaat pärjäävät ja miten heidän elämänsä laatu paranaisi.”*

Haastattelija: *”Mihin ongelmaan puuttuisit juuri nyt kehitysvammaisten työtoiminnan järjestämisessä ja miksi?”*

Vastaaja_kv_t: *”Jaa, varmastikin riittävästi resursseja. Seinät nitisevät ja ei ole riittävästi henkilökuntaa, palkkakin voisi olla parempi.”*

Lisäksi ongelmiksi nähtiin työosuusrahan pienuus ja työtoiminnan sisällöllinen yksipuolisuus. Työsuhteista palkkatyötä pitäisi olla tarjolla enemmän ja laajemmin. Eläkkeen ja palkan yhteensovittamista tulisi kehittää joustavammaksi ja työnantajien pitäisi saada enemmän taloudellista tukea työllistämiseen.

Haastattelija: *”Mihin ongelmaan puuttuisit juuri nyt mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisessä?”*

Vastaaja_mt_h: *”Sen vähyys ja siihen asenteeseen, että se on puuhastelua. Puuhasteluasenteeseen kyllä kiinnittäisin tosi paljon huomiota. Oikeasti pitää järjestää työtä, johon tarvitaan tekijöitä, että ei pistetä ihmisiä tekemään ihan mitä tahansa. Kuntapäätäjiltä kaipaisi asennoitumista [...]. Ei se tänä päivänä ole itsestään selvää, että ne ovat kroonistuneet ne ihmiset, jotka sitä työtä tarvitsevat, vaan katsotaan mitä tahansa aluetta, on se työelämä, opiskelu, ne kaikki vaativat tänä päivänä aivan valtavasti ihmisiltä. Se ei ole itsestään selvää, että kuka on työtoiminnan tarpeessa jossakin vaiheessa.”*

Vastaaja_mt_t: *”Näitä paikkoja pitäisi olla enemmän ja yrityksiä mukaan ja firmoja. Olisi yhdyshenkilö, jolla on linkit moneen paikkaan ja yhteistyö ja räätälöidyt työpisteet, ajat ja kaikki. Työnantajillekin tukihommaa, siinä ehkä voitaisiin huomioida, että he joutuvat ehkä enemmän aikaa panostamaan, niin siitä tuliskin korvausta. Kyllä se yhteistyö, [...] sitä ei ikinä tehdä liikaa.”*

Vastaaja_kv_t: *”Mikä on tässä lähes päivittäin mielessä, on työosuusrahan nykyinen suuruus. Toinen asia on, että miten palkkatyö onnistuu. Toivotaan, että onnistuu. Jos jotakin voin tehdä asiaan vaikuttamiseksi, niin teen, tai autan niitä ihmisiä, jotka tekevät. Se on se suuri asia, että päästäisiin vähän eteenpäin. Tässä jää itselle jotenkin se kuva, että tämä kehitys ei jatku, että pitäisi aina vähän muutoksia tulla. Tai tulla selkeitä muutoksia niille, joille se on mahdollista.”*

Haastattelija: *”Miksi puuttuisit juuri näihin ongelmiin?”*

Vastaaja_kv_t: *”Työosuusrahat ovat sen verran pieniä, että voisi ihan selvästi lisätä eläkkeen lisäksi kannustavampaan suuntaan ja se olisi kannustin. [...] Ja että olisi enemmän porkkanaa, tuettua työtä.”*

Vastaaja_kv_h: *”En tiedä oikeastaan mihin puuttuisi. No ehkä siihen, että vielä paremmin valtiovalta miettisi eri rahoitusvaihtoehtoja, että mitä väyliä voisi olla, vaikka tukea työnantajia, että työllistäisivät vammaisia ihan oikeisiinkin töihin. Ihan tarkkaan en edes itse tunne, mitä kaikkia jo tällä hetkellä on mahdollisuus hyödyntää, mutta epäilen, että niitä voisi vielä pikkaisen kehittää ja tehdä halukkaammaksi työnantajan tarttua vaihtoehtoihin.”*

Haasteena tulevaisuudessa on myös se, etteivät kunnat pääosin ole valmiita panostamaan henkilöresursseihin ja työsuhteiseen työhön. Kuntien yhdistyminen näyttää lisäävän epätietoisuutta ja vievän paljon aikaa varsinaiselta työltä ja työasioiden sisällölliseltä kehittämiseltä. Osa haastateltavista kiinnitti myös huomiota siihen, että ihmisillä tulisi olla tasavertaiset mahdollisuudet saada lakisääteisiä palveluja asuinpaikasta riippumatta. Kuntien tarjoaman työtoiminnan sisällöt ja mahdollisuudet työsuhteiseen työllistymiseen ovat kuitenkin käytännössä riippuvaisia henkilön asuinkunnan tarjoamista palveluista ja kunnan tekemistä työtoimintaa koskevista linjauksista. Esimerkiksi kehitysvammapalvelujen tarjonnassa on kuntien välillä suuria eroja, mikä asettaa eri kunnissa asuvat ihmiset hyvin eriarvoiseen asemaan (Nummelin, 2009). Käytännöt ovat ristiriidassa sen kanssa, että oikeus työhön on kuitenkin jokaisen kansalaisen perusoikeus, eikä se saisi olla riippuvainen asuinkunnasta.

Taloudellinen tilanne vaikuttaa haastateltavien mukaan siihen, että avoimilta markkinoilta on vaikeampi löytää työpaikkoja. Taloudellinen tilanne on vaikuttanut usealla paikkakunnalla myös henkilöstöresursseihin siten, että lisäresursseja ei saada, sijaisten tai eläkkeelle jäävien tilalle ei palkata uutta henkilöä ja henkilöstön koulutuksesta karsitaan. Kunnissa myös kilpailutetaan toimijoita. Sisällöllinen kilpailutus saattaisikin uudistaa koko työtoimintaa, mutta käytännössä kilpailutus tarkoittaa palvelujen taloudellisesti edullisimman toteutustavan kilpailuttamista. (ks. esim. Rantala & Sulkenen 2006)

Vastaaja_mt_h: *”Puuttuisin sosiaali- ja terveystalouden palvelurakenteiden uudistamisesta tuottajamalleihin ja siihen, että hyvinvointipalveluita ei voida tuottaa yritysmäisesti. Kilpailutuksessa pitäisi toimia jollakin muulla kuin pelkällä hintalogiikalla, että me siinä hintalogiikassakin pärjättäisiin. Yleensä näihin tilaaja-tuottajamalleihin palvelujen kilpailuttamiseen, että siinä*

olisi pitkäaikaisia kumppanuuksia, niin kuin aikaisemmin on ollutkin. [...] Olisi selkeää, että 10 vuotta aikaa kehittää ja sovitaan, että kehitetään tähän ja tähän suuntaan, sitten aina välillä tarkastetaan, että miten menevät asiat. [...] Kolmannen sektorin toiminta [...] on uhattuna Suomessa. Nythän jo [...] vanhusten palvelut menevät monikansallisille ketjuille kilpailutusjutuissa ja pystyvät dumppaamaan hintaa alaspäin, ja on helppo nostaa, kun ainoita toimijoita. Tämähän on normaali markkinatalouden laki. Silloin myydään halvemmalla kun on pakko kilpailla ja sitten kun on kilpailijat tapettu, korotetaan hintaa. Niinhän tapahtuu missä tahansa, torilla esimerkiksi. Se on markkinoiden laki. [...] Siinä katoaa hirvittävä määrä osaamista, kansalais-toimintaa, vapaaehtoistyötä, johon kuitenkin jollakin tapaa meidän sosiaali- ja terveyden erityispalvelut ovat aina nojanneet.”

Kehitysvammaisten henkilöiden ja mielenterveyskuntoutujien elämässä ja työtoiminnassa hankala taloudellinen tilanne näkyy siten, että työ- ja toimintakeskusten viriketoimintaa on karsittu, työosuusrahoja on saatettu pienentää tai ainakaan niitä ei ole nostettu ja muita etuisuuksia, kuten esimerkiksi kotiin lähetettävät palkkalaskelmat tai työosuusrahan korotukset työharjoittelualjalta, on menetetty. Monet haastateltavat kuvasivat myös, että alihankintatöiden tilaukset ovat taloudellisen tilanteen myötä vähentyneet. Haastateltavien puheissa heijastui myös pelko siitä, miten taloudellinen tilanne tulevaisuudessa vaikuttaa työtoiminnan järjestämiseen ja näiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksiin.

Vastaaja_mt_h: *”Työttömien työnhakijoiden määrä lisääntyy, pitkäaikaistyöttömyys lisääntyy, niin kyllähän samoista markkinoista puhutaan eläkkeellä olevien ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisessä.”*

Vastaaja_mt_t: *”Jollei nyt maailman tilanne parane ja työpaikkoja, nyt kun on paljon työttömänä, niin jollei se parane, niin ei sekään parane sitten. Kyllä se melkein on niin. Kyllä se heikkoa on.”*

Vastaaja_mt_h: *”Meidän akuutti ongelmamme tässä omassa toiminnassa on se, että me emme tahdo oikein saada töitä meidän kuntoutujillemme. Nyt on vähän parempi tilanne, että on ruvennut taas tulemaan [...]. Lama on varmaan vähän näkynyt.”*

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa toivottiin, että heikosta taloudellisesta tilanteesta huolimatta kunnissa pidettäisiin huolta kuntoutuksen jatkuvuudesta ja siitä, että kuntoutusjaksot olisivat tarpeeksi pitkiä. Kuntoutusprosessin jatkuvuuden kannalta olisi myös tärkeää, että yhteistyö eri toimijoiden välillä toimii.

Haastattelija: *”Mihin ongelmaan puuttuisit juuri nyt mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisessä?”*

Vastaaja_mt_t: *”Että aukkopaiikkoja ei tulisi. Kun ollaan oltu jossakin hoidossa, niin välittömästi olisi jokin paikka, mihin tulla, että ei jäädä kotiin. Tarvitsisi olla nopeampi, koska sairaalassa on saatu tietty kunto päälle ja sitten, jos on kauan kotona, lähdetään taas alusta. Ja myös se, että se olisi pitkäkestoista, ettei ole mitään, ostetaan jokin kolmen kuukauden paketti vain ja ihminen on siinä ja siinä ajassa 'tarttis tehdä jotain'. Ei mielenterveyskuntoutujien kanssa tehdä, kyllä sitä täytyy katsoa vuositasolla. Jollain menee pikemmin ja jollain kestää kauemmin. Ja se, ettei ihminen putoa johonkin, että jatkuu jossain, on jokin linkki, mihin pistetään.”*

Haastattelija: *”Minkälaisia kehittämistarpeita tässä [mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa] olisi?”*

Vastaaja_mt_t: *”Me olemme aika paljon, juuri nyt kehitetty tätä. Oikeastaan onko mitään muuta pakettia kuin se vaan, että saataisiin linkit sairaalan suuntaan ja mielenterveystoimistoon toimivaksi. Ja tietysti kunta, sosiaalitoimi, kun on maksaja siellä takana, se linkki vahvaksi. Että ne näkisivät, että se on tarpeellista. Se on kuitenkin säästöä.”*

Kehittämideoita

Työ- ja toimintakeskukset eivät aineiston perusteella vastaa kaikkien asiakkaiden tarpeisiin, ja toiminnassa nähtiin paljon kehitettävää. Haastateltavat toivat esiin, että työ- ja toimintakeskuksissa tarvitaan tulevaisuudessa sisällöllistä kehittämistä, yksilöllisempiä toimintatapoja ja lisäresursseja.

Vastaaja_kv_h: *”Kyllä me tällaista perustyötoimintaa varmasti tulemme tarvitsemaan aika paljonkin tulevaisuudessa, mutta siinäkin pitäisi vain koko ajan laajentaa repertuaaria, että mitä siinä ja minkälaista valinnan varaa ja mitä kaikkea voi tehdä.”*

Vastaaja_kv_h: *”Ja tietenkin sisältöpuoli, että koko ajan meidän täytyy miettiä meidän toimintamme sisältöä lähtien siitä, mitä asiakkaat tarvitsevat ja toivovat ja mitä heidän perheensä. Se, että me mietimme meidän toimintatapojamme, se on se kaikista keskeisin asia. Seinät ja kaikki muut fyysiset puitteet ovat siinä mielessä sivuseikka, jos toiminta muuten vastaa asiakkaiden toiveita.”*

Vastaaja_kv_t: *”Olisi mahdollisimman monenlaisia töitä ja että ei olisi hirveän isot ryhmät ja voisi olla sillä lailla, että [...] olisi avustavia henkilöitä myös. Jos on yksi ohjaaja, hänellä olisi 1 tai 2 avustajaa. Että pystyy vähän yksilöidymmin tekemään niitä asioita. Täällä kuitenkin on tarkoitus tehdä ryhmässä töitä ja se on hyvä asia, että ihmiset ovat yhdessä. Kun tulet töihin, olet työpaikalla muiden työntekijöiden kanssa ja ollaan ryhmässä, eli se on ihan hyvä asia. Mutta että pystyy pikkuisen yksilöimään enemmän. Jokaisella kuitenkin niitä erityistarpeita on, yksi on hyvä siinä ja toinen tässä ja yksi tykkää enemmän huovuttaa, toinen tykkää neuloa villasukkaa. Että olisi resursseja siihen.”*

Avuksi työtoiminnan kehittämiseen toivottiin lisää henkilöstöresursseja ja aikaa kokemusten jakamiseen vastaavien toimijoiden kanssa. Lisäksi mainittiin, että henkilöstön osaamiseen ja aktiivisuuteen sekä heidän taitojensa hyödyntämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomioita, jotta toiminta olisi monipuolisempaa.

Vastaaja_kv_t: *”Olemme joskus puhuneet siitä, että kun kuitenkin pyörimme tässä meidän omassa kattilassa, [...] että kävisi aina joskus tuolla muualla tutustumassa, että miten siellä avotöitä ja työtoimintaa järjestetään, että pystyy vertailemaan ja vaihtamaan ideoita. [...] Tuntuu aina välillä, että on niin kauhean kiire, että ei ehdi oikein pysähtyä miettimään ja että lähtisi oikeasti katsomaan, että miten jossakin tehdään. Olisi aikaa miettiä ja vähän reflektoida omaa elämistä ja tekemistä, että onko olemassa muunkinlaisia vaihtoehtoja. Pääsisi vaihtamaan omia ahtaita katsontakantoja ja käydä muualla.”*

Vastaaja_mt_h: *”Siellä on niin paljon potentiaalia, siellä on niin paljon osaamista, on taitoa ja halua, että kun se saadaan sieltä jotenkin auki, [...] mutta se vaatii ainakin alussa paljon resurs-*

sia ja auttamisresurssia, ohjausresurssia, että pystyttäisiin turvaamaan, että me pystyisimme pitämään ohjaajia. [...] Alkuun tarvitaan ja sitten tuki vähenee ja tarve vähenee ja toivottavasti ei sitten enää hirveästi tarvitse. Toiset ihmisethän tarvitsevat aina [...]. Perinteistä työkeskustointiaakin tarvitaan ja meidän ihmiset sanovat, että sitä tarvitaan ja se on heille tärkeä. Mutta suurin osa ihmisistä olisi tuolla muualla maailmassa. He voisivat olla löyhästi tai höllästi tai hellästi tai jotenkin pienesti [toimintakeskuksen] vaikutuspiirissä ja olisi elävä yhteisö, että kun meiltä lähtee niin 'ei tervetuloa ikinä takaisin, ei me haluta kuulla'. Suurin osa ihmisistä olisi, joku pitäisi niiden asioista pienesti kiinni. Elää ihan täysin normaalia elämää tuolla muiden joukossa, kävisivät töissä ja saisivat sen tuen, mitä he tarvitsevat. Ja se voi olla ihan pienikin tuki."

Haastattelija: "Mitä tähän konkreettisesti tarvittaisiin, että tällainen tuki voitaisiin?"

Vastaaja_mt_h: "Niinpä, raha. Resurssin se vaatii, että pystyy tällaista ylläpitämään."

Vastaaja_kv_t: "Mahdollisimman monipuolista ja osaamiseen henkilökuntaapuolella pitää kiinnittää huomiota. Minun mielestäni ei ole kauhean hyvä linjaus, että tulee näitä, jotka osaavat kyllä täyttää papereita ja tehdä kaiken maailman suunnitelmia. Pitää olla käden taidon osaamista. Siihen pitäisi kiinnittää huomiota, että minkälaiset ihmiset työskentelevät kehitysvammaisten kanssa. Niiden ei tarvitse olla sellasia, jotka osaavat puhua hienosti kirjakieltä."

Eräs haastateltava toi esille, että toiminnan kehittämiseen ei aina välttämättä tarvita rahaa, vaan paljon uudistuksia voidaan saada aikaan myös muuttamalla toimintatapoja.

Vastaaja_kv_h: "Mehän suunnittelemme tällä hetkellä jonkin verran uusia toimintapaikkoja. Se tuo lisää vaihtoehtoja. Tarvitaan lisää toimintaa nimenomaan ihmiselle, jolla on laaja-alaista tuen tarvetta, eli hyvin monivammainen. Sitten autismiryhmä [...], kommunikaatio on yksi tärkeimmistä asioista kaikkien ryhmien kanssa, että miten henkilökunta osaa kehittää kommunikointiin tai vaihtoehtoisia tai puhetta tukevia menetelmiä, se on äärimmäisen tärkeää. Se on asia, mihin olemme nyt jo toista vuotta satsanneet aika paljon. Paljon asioita voi tehdä ilman, että saat lisää rahaa. Se on tosiasia, että se on korvien välistä kiinni, miten suhtaudut asioihin. Joka asiaan ei aina tarvitse rahaa, vaan se on se, että mitä menetelmiä, oletko valmis oppimaan, koulutukseen tarvitsee sitten rahaa. Mutta paljon on meidän toiminnoissa muutunut ilman, että olemme saaneet valtavasti rahaa, hirveän paljon on suhtautumisesta kiinni. Mutta se, että saadaan laajentaa tarjonnan valikoimaa on varmasti tärkeä. Ja edelleen tätä valmentavaa ja siihen tuetun työllistymisen puoleen."

Haastateltavat kertovat, että joillakin paikkakunnilla työtoimintapaikoista on pulaa ja työtoiminnan tarve on suuri. Ratkaisuksi toivottiin lisää tiloja uusia tulijoita varten. Toisaalta, tarvitaanko lisää työtöimintään, jos palkkatyöllistymisväylä tai läpivirtaavuus toimisi paremmin? Panostus juuri läpivirtaavuuteen olisi mahdollisesti ratkaisu siihen, ettei uusia tiloja tai työtoimintapaikkoja välttämättä tarvittaisi. Tällöin työ- ja toimintakeskukset valmentaisivat osittain myös opiskeluun tai avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn. Muutama haastateltavista pohti, että toimintakeskukset voisivat sisällöllisen kehittämisen lisäksi panostaa valmentamiseen ja suuntautua vahvemmin toimintakeskuksista ulospäin.

Haastattelija: "Minkälainen rooli työtoimintakeskuksella voisi olla tulevaisuudessa?"

Vastaaja_kv_h: "Että pääsisi yhteiskuntaan ihan palkkatyöhön, se on tietenkin yksi valmentava rooli ja sillan rakentaja tavallaan. Mutta on paljon ihmisiä, jotka eivät pysty siihen, niin siinä työ-

keskuksen sisällä pitäisi pystyä luomaan erilaisia toimintamuotoja. [...] Haluaisin päästä vähän syvemmälle, että meille kaikille työ on kuitenkin sen verran tärkeä asia, että voimaantumisen ja aikuistuminen [...]. Se ei saa jäädä vain sille tasolle, että touhutaan ja tehdään, vaan hyvin paljon avata tietä ihmiselle, että hän saisi oman elämänsä haltuun.”

Vastaja_kv_h: ”Pitäisikö sen sisältöä myöskin vähän mieltä [...]. Olisiko vielä jotenkin sielläkin työntekijöiden asennetta muokata ja nähdä se, että jotkut voisivat pystyä eteenkin päin. Toisaalta täytyisi tunnustaa sekin, että eivät kaikki edes pysty, ikinä voi työskennellä avoimilla työmarkkinoilla. Täytyisi rakentaa sisältö työkeskuksiin mahdollisimman mielekkääksi kehitysvammaiselle. Muuta elämää tukevaksi.”

Haastattelija: ”Tuleeko niiden [työ- ja toimintakeskusten] toiminnan luonne muuttumaan jollakin tavalla?”

Vastaja_kv_h: ”Näkisin, että enemmän läpivirtavuutta. Ei näin, niin kuin nyt on ollut, että [...] kun sinne on menty, niin siellä ollaan oltu vuosikymmeniä. Enemmän arvioiva ja valmentava yksikkö, joka avotyöhön sitten ohjaa. Näin näkisin sen kehittymisen.”

Työtoimintakeskuksen toiminta voisi sisältää joidenkin haastateltavien mukaan enemmän työkeskuksen ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa, kuten esimerkiksi ”välitöitä, ulkotöitä ja klubitoimintaa”. Tämänkaltaista toimintaa lisäisi mahdollisuuksia irtautua toimintakeskuksesta fyysisesti ja toisi vaihtelua päivään.

Vastaja_kv_t: ”Tällä hetkellä meidän nuoret käyvät [...] pitämässä kiinteistöä tai aluetta siistinä, he käyvät kolme kertaa viikossa siellä ja heitä on kolme. Se on kiva 2–3 hengen ryhmä, jossa [...] sinä olisit äärettömän fiksu joissakin asioissa, minä olisin taas arempi, sitten meillä voisi olla mukana vielä joku kolmas, niin me yhdessä selvitään siitä. Mutta jos joudun menemään yksin, silloin en klaaraa. Lisäisin tällaisia. [...] Nyt me saimme puiston, täältä lähtee kaksi ohjaajaa ja muutama kehitysvammainen ja pitävät ison puistoalueen kunnossa, leikkaavat nurmikot ja siinä on sellaisia henkilöitä, jotka eivät koskaan pääsisi tuettuun työhön, ei ikimailmassa. Me voimme heille mahdollistaa, että heidän työviikko voisi olla mahdollisimman vaihteleva. Tähän lisäisin resursseja.”

Vastaja_kv_t: ”Heidän pitäisi voida jalkautua täältä, vaikka he eivät lähtisi edes avotyöhön, niin pitäisi olla sellainen paikka, mihin ehkä voidaan tulla nauttimaan lounasta ja sitten lähdetään taas keikalle. Heidän pitäisi voida olla enemmän arkipäivän puitteissa tekemisissä tavallisen ympäristön kanssa, että he voisivat liikkua niin paljon. [...] Esimerkiksi kolme nuorta miestä lähtevät [...] ihan uuteen asuntolaan, joka on muuttanut uusiin tiloihin, siellä on valtavasti tarvetta ripustaa tauluja ja laittaa hyllyjä ja heillä on iskuporakoneet ja kaikki hienot vempaimet, niin he lähtevät tekemään tällaista kunnon duunia, mitä he eivät ole ikinä voineet tehdä missään. Hakkaa naulaa seiniin. [...] Olen toivonut ulkotyönohjaajaa, [...] eli minulla on ollut ajatus siitä, että kehitysvammaisen pitäisi pystyä pääsemään yhteiskuntaan jollakin tapaa osalliseksi, vaikka ei pääse avotyöhön. Voi olla, että jos pääsisi yhdeksi päiväksi avotyöhön, jos tykkää lapsista hirveästi, niin päiväkodissa voisi olla avustava henkilö, mutta en ole ihan varma, että olisiko hän siellä tyytyväinen tai jossain keittiössä, jossa työtahti on aivan karkea, niin en tiedä, ajaako se sitten sen. Mutta että hän pääsisi täältä ulos, niin se toisi elämään paljon sisältöä ja silti voisi tehdä työtä täältä käsin.”

Vastaaja_kv_h: ”Sinne on tulossa ulkotyöryhmää ihmisille, jotka haluavat tehdä fyysistä työtä ja jos ihmisellä on paljon psyykkisiä ongelmia, niin aika moni heistä tarvisi nimenomaan, että olisi enemmän tilaa. Työtoimintakeskuksissa ollaan fyysisesti aika lähekkäinkin, eli jos naapurin naama alkaa ärsyttää, et oikein pääse mihinkään, olet aika tiiviisti siinä. Fyysisessä ulkotyössä liikut ja on enemmän tilaa ympärillä ja se on ehkä – toki myös naisille yhtä sopiva työ – mutta sellaista, mitä monet meidän miehistä kaipaavat. Kehitysvammaisahan on enemmän miehiä kuin naisia, niin ulkotyöryhmä on ollut pitkään [...] toivoisin, että meillä olisi enemmän sellaista.”

Kehittämisehdotuksena nostettiin esille sellaisen toiminnan käynnistäminen, joka ei olisi niin tiivisti sidottu toimintakeskuksen fyysisiin tiloihin. Tällöin toimintakeskuksen tilat toimisivat ikään kuin tukipisteenä, josta jalkauduttaisiin erilaisiin toimintoihin.

Vastaaja_kv_h: ”Ruotsissa oli yhteen aikaan [...] tällaista, että niillä ei ollut toimintakeskusta varsinaisesti, vaan heillä oli vaan tällainen piste, mihin he kerääntyivät aamuisin ja sitten he lähtivät sieltä tekemään erilaisia töitä. Tai sitten oli ihan pieniä yksiköitä, oli pieni pesula tai pieni kahvila tai menttiin kunnantalon tekemään kopiointitöitä. Se on tietenkin yksi mahdollisuus, että kerta kaikkiaan ei ole fyysistä toimintakeskusta, vaan pieni ryhmä lähtee menemään erilaisiin paikkoihin, mistä löytyy työtä. Se on yksi malli.”

Haastattelija: ”Jos tällaista mallia toteuttaisiin, tarvittaisiinko siihen jotakin ekstraa, mitä nyt ei ole?”

Vastaaja_kv_h: ”Tarvitaan enemmän henkilökuntaa. Jos ajatellaan, että [toimintakeskuksessa] yhden ohjaajan kontolla voi olla 6–8–10 ihmistä, niin et lähde kymmenen ihmisen kanssa mihinkään kunnantalolle, vaan sinun pitää lähteä 3–4 ihmisen kanssa. Mutta jos ajattelee rahasioita, niin toimintatiloja ei tarvitsisi olla samalla tavalla, vaan siinä säästyisi rahaa. [...] En tarkoita sitä, että romutettaisiin toimintakeskuksia, mutta se vois olla yksi [malli].”

Jotkut haastateltavat kertoivat, että myös takaisinvirtausta kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskuksiin tapahtuu, kun kehitysvammaiset avoimilla työmarkkinoilla työskentelevät henkilöt ikääntyvät. Myös mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa haastateltavat puhuivat siitä, että ikääntyneet henkilöt, jotka saavat eläkettä, todennäköisesti jäävät työtoimintaan mieluummin kuin pyrkisivät avoimille työmarkkinoille. Toimintakeskuksen toiminnassa ei kuitenkaan välttämättä huomioida ikääntyvien tarpeita, sillä se ei ole ensisijaisesti heille suunniteltua toimintaa. Toisaalta työ- ja toimintakeskuksen toimiminen tukipisteenä voisi soveltua myös ikääntyville henkilöille.

Vastaaja_kv_t: ”Täällä on esimerkiksi 50–60-vuotiaita henkilöitä, joilla alkaa olla jo muistihäiriöitä, fysiikka alkaa pettää eikä oikein jaksaisi käydä enää työssä, mutta on ihan välttämätöntä käydä työssä niin kauan kuin henki pihisee, sellainen on mentaliteetti. Heillä olisi kiva sellainen klubi, mikä esimerkiksi mielenterveyskuntoutujilla on klubitalo, missä voi aina piipahtaa, on jokin paikka, mihin päivällä mennä, siellä ehkä saa ruuan, tavata freundejä ja mennä taas kotiin.”

Kehitettäessä toimintakeskusten roolia ja asemaa palvelukokonaisuudessa tulisi ottaa huomioon myös nuorten ihmisten muuttuneet tarpeet. Nuoret mielenterveyskuntoutujat siirtyvät yleensä iäkäämpiä henkilöitä nopeammin työtoiminnasta eteenpäin joko opiskelemaan tai työelämään. Myös kehitysvammaiset henkilöt ja heidän vanhempansa ovat nykyisin valvutuneempia vaatimaan heille sopivia palveluja, kuten esimerkiksi työelämään valmentavia palveluita työ- ja toimintakeskuksista.

Huomioitavaa on, että monella toimintakeskuksiin päätyvistä nuorista on jokin ammatillinen koulutus, joten heidän valmentamiseensa työkeskuksissa tulisi panostaa erityisesti.

Vastaaja_mt_h: *”Psykiatrinen kuntoutuminen kestää ja se menee yksilöllistä rataa, kyllä se useampia vuosia on. Nuorten kohdalla tässäkin kohtaa, luojan kiitos, jotenkin toisenlaista, että menee nopeemmin, ei välttämättä jää vuosikausiksi roikkumaan, eikä saisikaan jäädä. Pari vuotta, niin sitten pitäisi olla jo tuolla muualla menossa minun mielestäni – tai meidän mielestämme.”*

Vastaaja_kv_h: *”Nuoret kehitysvammaiset, he itse odottavat ihan muuta meiltä kuin odotettiin 20–30 vuotta sitten, perheet odottavat ihan muuta, kehitysvammaiset itse ovat koulutautuneet, vanhemmilla on ihan erilaisia ajatuksia, tarpeita, toiveita. Ei ole enää lottovoitto saada jostakin työtoimintakeskuksesta paikka, että ‘yes! nyt ollaan sijoitettu’, vaan nähdään, että ihminen haluaa omalla tavallaan tehdä uraa ja kehittyä ja kouluttautua. Se on tosi hyvä, ja sehän on yksi meidän lähtökohtamme, että ei toivota, että tullaan ja ollaan 30–40 vuotta siellä, vaan löytyy oma urapolku ja löytyy hyvää työpaikkaa.”*

Aineiston perusteella avotyötoiminnan ja työsuhteisen palkkatyön kehittämiseen tarvittaisiin lisää panostusta erityisesti henkilöstöresurssien muodossa. Ajatuksena olisi, että onnistuneet työllistämisesimerkit heijastuisivat laajemminkin asenteisiin ja kannustaisivat muita työnantajia työllistämään kehitysvammaisia henkilöitä. Puhuttiin myös siitä, että pitäisi saada muodostettua tietynlainen tahto tai yleinen hyväksyttävyys, jotta asioiden toteuttaminen onnistuisi.

Vastaaja_kv_t: *”Minusta enemmän avotyö/palkkatyö, enemmän siihen resursseja eli panostusta siihen. Toki tarvitaan perinteistä työkeskustoimintaa lisäksi. Toisaalta se, että myös positiiviset esimerkit heijastuvat, eli jos jossakin on työllistetty kehitysvammainen, se todennäköisesti heijastuu ympäristöön jollakin tavalla, palaute kulkee, että siellä se meni hyvin, siitä se lähtee. Täälläkin on jo esimerkkejä siitä, että – en tiedä, miten laajasti se on heijastunut muihin – mutta on sellaisia, vaikka eivät ole ihan näkyvillä aina, mutta kuitenkin havaitaan, että on. Jos se heijastuu, vaikuttaisi vähän asenteisiin, että ihmisiä kaikki olemme, [...] ei pitäisi potkia, että ei kykene mihinkään. Se on asenneilmasto, mutta sen muokkaaminen onkin vaikea tehtävä. Näkyvät esimerkit voivat olla toimivina esimerkkeinä muille yrityksille, että voisi vedota niihinkin.”*

Haastateltavat näkivät, että tulevaisuudessa tarvitaan mahdollisesti enemmän henkilöstöresursseja nimenomaan työsuhteiseen palkkatyöllistymiseen. Tähän tarpeeseen voitaisiin vastata sisällyttämällä ohjaajien työnkuviin räätälöidysti työvalmentajan tehtäviä.

Haastattelija: *”Sanoit, että toivot, että tuettu työ tulee lisääntymään. Luuletko, että niin tulee käymään?”*

Vastaaja_kv_h: *”Kyllä luulen ja sitten olen miettinyt sitä, että sehän riippuu nyt siitä, että [...] jos sanotaan, että on [toimintakeskus], missä on aika perinteistä työtoimintaa ja ei ole kysyntää sille, niin sittenhän pitää arvioida tilanne ja todeta, että okei, pitää ottaa ohjaajaresursseja sieltä ja kouluttaa heistä työvalmentajia ja käyttää, jos on siihen tarvetta enemmän.”*

Eräs haastateltava pohti myös, olisiko järkevää yhdistää erilaisille ryhmille tarkoitettut työtoimintapalvelut sen sijaan, että jokaiselle ryhmälle järjestetään omia palveluja erillään.

Haastattelija: ”Miten työtoiminta tulisi järjestää tulevaisuudessa?”

Vastaaja_mt_h: ”Näkisin, että miksipä ei rinnastettaisi pitkäaikaistyöttömiä, joille kuntoututtavan työtoiminnan paikkoja etsitään tänä päivänä projekteilla ja on eri projektit ja on yksityiset markkinat, kaikki mahdollinen etsii kuntoututtavan työtoiminnan paikkoja. Samoin tehdään kehitysvammaapuolella, etsitään avotyöpaikkoja, samaa ruvetaan tekemään mielenterveyspuolella ja etsitään paikkoja. Jos oikeasti haluttaisiin järki tässä säilyttää tai järkeistää tätä touhua, niin oikeasti mietittäisiin, että kuka etsii niitä paikkoja, miksei se voisi etsiä kehitysvammapuolelle, miksi se ei voisi etsiä mielenterveyskuntoutujille sekä pitkäaikaistyöttömille. Eri yrityksissä on erilaisia työpaikkoja, on teknistä työtä, mitä pitäisi tehdä jotakin tiettyä hommaa joka päivä, on vähän monipuolisempaa hommaa, on sellaisia, mihin kykenevät erilaiset ihmiset. Miksei järjestettäisi vähän kokonaisvaltaisempaa näkemystä näille ihmisille, jotka etsivät työpaikkoja [...]. Kokonaisvaltaisempaa työtoiminnan järjestämistä peräänkuuluttaisin kovasti, eikä sitä, että jokainen taho pyörii omissaan ja kysyy samasta yrityksestä, parhaimmillaan kolme tahoakin voi kysyä, ellei 4–5. [...] Pitäisi, jos oikeasti säästöjäkin halutaan katsoa, että yhdistämällä, ei jokainen taho toimisi yksin. [...] Se on varmasti aika iso haaste miettiä kehitysvamma puolta ja mielenterveyspuolta, että pitäisi olla heillä molemmilla tietynlaiset toimintakeskukset, onko järkevää rakentaa tämän päivän tilanteessa uusi toimintakeskus sinne ja uusi toimintakeskus tänne ja tietyille porukoille, vai voiko niitä toimintoja yhdistää ja voiko ajatella, että jotkut toiminnot toimisivatkin yhdessä. [...] Edes avotyö voitaisiin järjestää yhteistyössä, että ei nähtäisi kilpailuasemana, että meidän erityisryhmä on parempi kuin teidän erityisryhmä. Tällaista asennetta järjestämiseen.”

Työtoiminnan kehittämisessä nousi esiin seuraavia yksittäisiä ideoita:

- palautteen ja arvioinnin kehittäminen
- henkilökohtaisen avun hyödyntäminen
- kehitysvammaisten vertaistoiminnan lisääminen
- alalla käytettävien käsitteiden yhtenäistäminen
- yhteistoiminnan lisääminen
- kansalaispalkan mahdollisuus toimeentulokysymyksissä
- tasapuolisempi työnjako yhteiskunnassa
- verkostoituminen vastaavien toimijoiden kanssa ja kumppanuuksien kehittäminen
- avotyötoiminnan työntekijällä tulisi olla enemmän tukea
- asiakkaille tulisi tarjota mahdollisuus olla osan aikaa viikosta avoimilla työmarkkinoilla ja osittain toimintakeskuksessa.

Pohdintaa

Onko työtoiminta harrastetoimintaa, kavereiden kohtaamispaikka, työntekopaikka vai jotain muuta?

Osa työtoimintaan osallistuvista henkilöistä on päivätoiminnassa, osa osallistuu tietynlaiseen toimintaan päivän aikana ja osa tekee myös tuottavaa työtä, esimerkiksi alihankintatöitä. Työtoiminnassa työnteon ja palkattomuuden tai pienen työsuhdekorvauksen välinen ristiriita jättää epäselväksi, mihin työtoiminnalla pyritään. Onko se viriketoimintaa, joka esimerkiksi tarjoaa mielenterveyskuntoutujalle jotakin tekemistä päivän aikana tai mahdollistaa kehitysvammaisen vanhemman työssäkäynnin? Vai tehdäänkö työtoiminnassa niin kutsuttua oikeaa ja tuottavaa työtä, josta saadun verovapaan korvauksen ei kuitenkaan kuulu olla sellainen, joka olisi oikeudenmukainen kompensatio tehdystä työstä? Pitäisi tutkia, mikä on työtoiminnan rooli tämänhetkisessä ihmisoikeuksia painottavassa yhteiskunnassa ja miten paljon työtoiminta ylläpitää tiettyjä rakenteita ja toimintatapoja.

Jopa työtoiminnan ammattilaiset ovat puheissaan epävarmoja työtoiminnan roolista. Toisaalta painotetaan tuottavan työnteon ja työssäkäynnin merkitystä, työelämän sääntöjen noudattamista ja kannustavan palkan tärkeyttä. Toisaalta työtoiminta nähdään vapaampana ja vähemmän vaativana toimintana kuin ”oikea” työsuhteinen palkkatyö. Työtoiminnassa käydään työssä ja tehdään ”oikeita” töitä, mutta ei kuitenkaan ihan ”oikeasti”.

Suuri osa haastateltavista puolsi työtoiminnan ja avotyötoiminnan säilyttämistä. Hieman ristiriitaisesti haastateltavat painottivat, että pitkäaikaisena ratkaisuna avotyötoiminta toimii väylänä tuettuun työhön. Kiinnostusta herättää, miten tätä siirtymistä todellisuudessa tuetaan, sillä avotyötoiminta nähdään haastateltavien puheissa usein hyvin positiivisena ja pitkäaikaisena ratkaisuna henkilön elämässä. Avotyöstä edetään kuitenkin harvoin työsuhteiseen palkkatyöhön. Avotyötoimintaa pidettiin tärkeänä siksi, että se tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden päästä töihin avoimille työmarkkinoille tavalliseen työhön ja osallistua yhteiskuntaan. Avotyötoiminnan työnteon normaalitusta korostettiin, vaikka yhdenvertaisen työelämän pelisäännöt eivät kuitenkaan kosketa avotyötoiminnassa työskentelevää henkilöä.

Läpivirtaavuus ei onnistu ilman poliittista linjausta

Nykyisin käytössä oleva huoltosuhteinen ja palkaton avotyötoiminta ei täytä kansainvälisten ja valtakunnallisten sopimusten ja toimenpideohjelmien vaatimuksia mahdollisuudesta ansaita oma elantonsa. Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten tukiliiton Työtä tekijöille -projektin mukaan avotyötoimintaa tulisi vähentää kehitysvammaisten ihmisten pysyvänä työmuotona. Se tapahtuisi esimerkiksi muuttamalla kuntien omissa toimintayksiköissä toteutettavaa avotyötoimintaa työsuhteiseksi työksi, neuvottelemalla yksityisen sektorin avotyötoimintapaikkojen muuttamisesta työsuhteisiksi työpaikoiksi ja muuttamalla avotyötoiminta määräaikaiseksi työharjoittelutyypiseksi toiminnaksi. Sen tavoitteena olisi työelämätaitojen harjaannuttaminen ja/tai palkkatyöhön työllistyminen. (Ahlsten, Kairi & Vuorenpää, 2009.)

Kehitysvammaisten työtoiminnassa ollaan aika hyvin tietoisia niistä kouluista valmistuvista opiskelijoista, jotka ovat mahdollisesti tulossa toimintakeskuksiin. Toisaalta on epäselvää, miten paljon työtoimintakeskuksen ulkopuolisia vaihtoehtoja siirtymävaiheessa koulusta eteenpäin pohditaan tai toimitaanko tällaisten toiveiden edistämiseksi. Myös Anne-Mari Ollikaisen (2008) selvitykses-

sä todetaan, että palvelujärjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista huolimatta vammaisten ja osatyökykyisten on hankala kiinnittyä työelämään. Työnteolla ajatellaan olevan hyviä ja osallistavia elementtejä työntekijän elämän ja hyvinvoinnin näkökulmasta, mutta on epävarmaa, onko työ- ja toimintakeskuksissa tehtävässä työssä näitä yksilön osallisuutta vahvistavia mahdollisuuksia.

Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan edustajat korostavatkin kehitysvammaisten työtoiminnan edustajia huomattavasti useammin läpivirtaavuutta työtoiminnan tavoitteena. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnassa toiminnan kuntouttava näkökulma nousi vahvasti esille, ja haastateltavat painottivat, että toiminnan tarkoitus on auttaa kuntoutujaa pääsemään takaisin työelämään ja siirtymään elämässä eteenpäin. Huoltosuhteista avotyötäkin hyödynnetään enemmän lyhytaikaisten työkokeilujen muodossa. Silti mielenterveyskuntoutujienkin työtoiminnassa on suuria eroja työtoimintakeskusten ulospäinsuuntautumisessa. Työkeskuksen henkilökunnan asenteilla työsuhteiseen työllistymiseen sekä henkilöstöresurssien riittävyydellä on suuri vaikutus läpivirtaavuusajattelun toteutumiseen työtoiminnassa ja panostukseen työsuhteisen työllistymisen tukemiseen.

Työ- ja toimintakeskukset voisivat tulevaisuudessa toimia vahvemmin työsuhteiseen palkkatyöhön tai työharjoitteluun valmentavina yksiköinä. Läpivirtaavuutta voisi tehostaa rakentamalla työtoimintaan palvelukokonaisuus. Siinä harjaannutettaisiin työelämätietoja ja -taitoja ja valmentauduttaisiin tavoitteellisesti työelämään. Palvelukokonaisuuteen sisältyisi myös tutustuminen eri työaloihin ja -tehtäviin ja siinä järjestettäisiin työkokeiluja ja avotyötoimintana järjestettävää työharjoittelua eri aloilla ja työpaikoilla. Keskeistä olisi myös vahvistaa työtoiminnan ulospäin suuntautumista esimerkiksi lisäämällä yhteistyötä seudun muiden työllistämistoimijoiden kanssa. (Ahlsten, Kairi & Vuorenpää, 2009.) Näin toteutuisi myös työtoiminnan kehitysvammaisten erityishuoltolain (519/1977, 2 §) vaatimus yhteiskunnallista sopeutumista edistävästä toiminnasta sekä sosiaalihuoltolain (710/1982, 27e §) vaatimus toimintakykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta.

Ajatuksena ei kuitenkaan ole, että kaikkien kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien tulisi työllistyä palkkatyöhön. Työsuhteisen palkkatyön tulisi nykyisin olla kuitenkin todellinen mahdollisuus niille kehitysvammaisille henkilöille ja mielenterveyskuntoutujille, jotka toivovat ja kykenevät ansaitsemaan elantonsa yhdenvertaisina kansalaisina.

On osoitettu, että suuri osa vammaisista henkilöistä haluaisi toimia tai kykenisi toimimaan työsuhteisessa palkkatyössä (Holm & Hopponen 2007; Nummelin 2008; Vuorela 2008). Työnteon merkitystä hyvinvoinnin kannalta pitää erittäin tärkeänä 40 % vammaisista (Holm & Hopponen 2007). Suomessa kuitenkin vain noin 300 kehitysvammaista henkilöä (Kumpulainen 2007; Ylipaavalniemi 2005; Hyvärinen ym. 2002) on työsuhteisessa palkkatyössä.

Aineiston perusteella työkokeilujen epäonnistumiset johtuivat useassa tapauksessa työntekijän tuen riittämättömyydestä tai avoimen vuorovaikutuksen puutteesta työkokeilun aikana. Työvalmentajan rooli työyhteisössä on työvalmennuksen aikana erittäin tärkeä työkokeilun onnistumiseksi. Työvalmentaja tarjoaa tukea sekä työntekijälle että työnantajalle ja mahdollisesti myös työyhteisölle. Työsuhteisen työllistymisen ja valmennusprosessin onnistumisen edistämiseksi entistä paremmin tarvitaan uudenlaista tutkimustietoa juuri työhönvalmennuksen onnistumisen edellytyksistä, valmennettavan henkilön tukemisesta ja työyhteisöön hyväksymisestä.

Johtopäätöksiä

Työtoimintaa järjestetään lakisääteisesti sekä kehitysvammaisille että mielenterveyskuntoutujille (ks. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta ja Sosiaalihuoltolaki). Sen tarkoituksena on kuntouttaa ja valmentaa lain piiriin kuuluvia henkilöitä avoimille työmarkkinoille. Laeissa siis säädetään sosiaalihuollollisesta toiminnasta, joka edesauttaa siirtymään työelämään ja siten työvoimapolitiittisten palveluiden käyttäjiksi. Tähän selvitysraporttiin tehdyissä viranomaisten ja käytännön työtoiminnan piirissä työskentelevän henkilöstön haastatteluissa tämä lakiteknisesti sinänsä selkeä jako sosiaalihuoltoon ja työvoimapolitiikkaan näyttäytyy kuitenkin epämääräisenä.

Laadullisesta haastatteluaineistosta eriteltiin työtoiminnan järjestämisen muotoja ja niiden merkitystä. Selvityksen tuloksia arvioitiin suhteessa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyihin ihmisoikeuksiin, joiden tarkentavia kohtia ovat mm. itsemääräämisoikeus, yhdenvertaisuus ja kansalaisuuden periaate. Työtoiminnan järjestämismuotojen kirjo on hyvin heterogeeninen ja työtoiminnan järjestämisen intressit voivat olla ideologisia, rakenteellisia, henkilöstöpoliittisia ja yksilökohtaisia. Työtoimintaa järjestävät Suomessa kunnat, mutta se on saatettu myös ulkoistaa, jolloin sen järjestävät joko kolmannen sektorin toimijat, kuntayhtymät tai kaupalliset toimijat. Pelkästään järjestäjien monipuolisuus tuo työtoimintaan merkittävää vaihtelua kuntien kesken. Työtoiminnan järjestämisen ideologinen ulottuvuus on kaksitahoinen. Toisaalta työtoiminnan inklusiivinen merkitys on laeissa korostettu kiistaton tavoite, mutta samalla työtoiminnan järjestämisen mahdollisuudet toteutuvat taloudellisten reunaehtojen puitteissa. Työtoiminnan muotoa ja sisältöä määrittää ehkä liian usein uusliberalistisen ideologian mukaisesti johdettu järjestävän organisaation taloushallinto. Tällöin esimerkiksi henkilöstön supistukset ovat työtoiminnan todellisuutta. Näistä seikoista huolimatta työtoiminta pyrkii kuitenkin yksilökohtaiseen kuntoutukseen.

Tällä selvityksellä on kaksi keskeistä tulosta. Ensiksikin kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintaan liittyvät kysymykset eroavat toisistaan käytännön tasolla. Toiseksi työtoiminta on usein liian järjestelmäkeskeistä, mikä ei edistä tarpeeksi hyvin työtoiminnalle asetettuja yksilöllisiä ja yleisiä tavoitteita. Järjestelmäkeskeisyys tarkoittaa käytännössä sitä, että työtoiminta on muuttunut osaksi palvelurakennekokonaisuutta ja alkanut noudattaa niin rutinoituneita muotoja, ettei siihen kohdistu erityisiä kehittämistoimia. Hallinnollisesti työtoiminta palvelumuotona siis täyttää hyvin tehtävänsä, mutta sen sisällöllinen tuloksellisuus ei välttämättä toteudu. Kun tuloksia eritellään yksityiskohtaisemmin, voidaan havaita uudenlaisen työn kulttuurin olevan vierasta työtoiminnalle. Työn merkitys nykyisessä työyhteiskunnassa ei näyttäyty työtoiminnan käytännöissä usein kovinkaan hyvin. Työtoiminta on käytännössä liian usein työtoimintaan osallistuville heidän päiväryhtiinsä kuuluva rutiini ja usein päivätoimintaan rinnastettavissa oleva kuntoutuksellinen tapahtuma. Toisin sanoen työtoiminnan kuntouttava ja valmentava merkitys siirtymisessä avoimille työmarkkinoille toteutuu vain osittain, mutta silloinkin liian vähäisessä määrin. Kuntoutusideologian tavoitteellisuus ei siis toteudu. Erityisesti avotyötoiminnan asema vaikuttaa ambivalentilta, koska sen asema on vahva tai jopa vahventumassa, mutta sen tavoitteet eli välityömarkkinoiden toimivuus näyttävät entistä kaukaisemmilta. Työtoiminta jäljitellään oikeaa työtä kyllä pyrkii vastaamaan kuntoutuksellisiin tarpeisiin, mutta samalla tulee esiin työtoiminnan pysähtyneisyys, kun työtoimintaan osallistuminen liian useassa tapauksessa tarkoittaa pysyvää paikkaa työtoiminnan piirissä. Työtoiminnan ja päivätoiminnan välinen raja on palvelurakenteessa tällöin hämärtynyt. Keskeinen kysymys onkin, pitäisikö tuota rajaa selvittää tai poistaa se kokonaan.

Työtoiminnan ulkoistaminen, institutionalisoituminen ja omaksi sosiaalihuoltotoiminnaksi muuttuminen on tarkoittanut työtoimintaan osallistuvien henkilöiden kohdalla myös sopimuskäytäntö-

jen suurta vaihtelua ja jopa epämääräisyyttä. Sopimusrikkomuksista ei ole olemassa oikeudellisia ennakkopäätöksiä. Sekaannusta kuitenkin aiheuttavat sopimuskäytäntöjen sisällöt siitä, onko kysymyksessä sosiaalihuollon sopimus vai työsopimus työtoimintaan osallistuvan henkilön kanssa. Eräiden työoikeudellisten arvioiden mukaan työtoiminnan muotojen täyttäessä työn piirteet kyseessä ei olisikaan enää varsinaisesti työtoiminta, vaan työ, josta pitäisi maksaa oikeaa palkkaa.

Työtoiminnan kehittämistarpeina kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla on merkittävästi suuremman läpivirtaavuuden toteutuminen. Läpivirtaavuus tarkoittaa sitä, että työtoiminnan myötä henkilö pystyy siirtymään avoimille työmarkkinoille. Olennaista tässä on kiinnittää huomiota ”pysymiseen”. Jos läpivirtaavuus ei toteudu, niin työtoiminnan kuntouttava ja valmentava merkitys kohti avoimia työmarkkinoita on epäonnistunut tai sitten se ei ole ollutkaan todellisena tavoitteena, vaan työtoiminnalla on ollut enemmän päivätoiminnallinen funktio. Työkeskukset ovat muodostuneet kehitysvammaisille henkilöille liian usein ”säilytyspaikoiksi” ilman todellista pyrkimystä kohti avoimia työmarkkinoita. Myös avotyötoiminnan mahdollisuudet ovat kapeat kehitysvammaisille. Mielenterveyskuntoutujille sen sijaan avotyötoiminnan kirjo on kohtuullisen laaja, mutta siirtyminen avoimille työmarkkinoille on lopulta lähes yhtä vaikeaa kuin kehitysvammaisilla, koska mielenterveyskuntoutujiin ei luoteta työntekijöinä.

Rakenteellisia kehittämistarpeita työtoiminnassa ovat välityömarkkinoiden yksilöllisempi suunnittelu ja toteutus. Kuntien, säätiöiden, yritysten ja muiden toimijoiden muodostamat yhteeniittymät työtoiminnan käytännön järjestämisessä ja välityömarkkinoiden toteuttamisessa eivät toimi kehitysvammaisilla eivätkä mielenterveyskuntoutujilla. Keskeisenä syynä saattaa olla se, että jokainen osapuoli näkee hiukan erilaisena työtoiminnan ja välityömarkkinoiden funktion. Kunnille työtoiminta on kuntoutuksen järjestämistä, työtoimintaa järjestävät säätiöt ylläpitävät toimintaa oman olemassaolonsa turvaamiseksi ja yritykset saattavat kokea työtoimintaan osallistumisen hyväntekeväisyytenä. Näistä eriyvistä intresseistä ei näyttäisi tämänkään selvityksen valossa muodostuvan toimivaa kokonaisuutta. Toiminnan johtoajatus on usein kadoksissa ja eri osapuolten sitouttaminen hiippuu usein alkuinnostuksen jälkeen.

Myös työtoimintaan osallistuvien henkilöiden toimeentuloon liittyvät kysymykset pitäisi uudistaa sosiaalihuollossa. Tällä hetkellä korvaukset ja maksut pohjautuvat eläkkeellä pysymiseen eivätkä työelämään siirtymiseen. Myös tukityöllistettyjen palkan määrä usein lasketaan sen mukaan, ettei henkilö menettäisi eläkettä. Eläkkeen jättämisen lepäämään pitäisi olla todellinen vaihtoehto, ja työhön rinnastettavasta työstä (työtehtävien osalta) pitäisi maksaa asiallinen korvaus eli palkka. Myös työkyvyttömyyseläkkeen korvaamisen vammaistuella pitäisi olla todellinen vaihtoehto. Vammaistuki ei ole sidottu ansiotuloihin, kuten työtyökyvyttömyyseläke, vaan se on Kelan maksama etuus, josta ei makseta veroa. Vammaistukea sovelletaan äärimmäisen harvoin kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla, vaikka sen laajemmalle soveltamiselle ei olisi estettä. Kehitysvammaisten tulonmuodostus on eri palvelukäytännöissä rakentunut liiaksi työkyvyttömyyseläkkeen ja muiden tulojen laskennalliseksi lopputulemaksi, jossa verotettavan palkkatulon rajana on eläketulon säilyminen. Jos bruttopalkka on yli 600 euroa kuukaudessa, menettää eläkkeen. Usein kuitenkin pelkät palkkatulot olisivat korkeammat kuin yhteen sovitettu työkyvyttömyyseläke ja palkkatulo – varsinkin, kun palkkatulojen lisäksi olisi mahdollisuus saada vielä vammaistukea. Viime kädessä työtoiminnan maksujen määrittymisen sanelee kuntien kokonaistalous.

Kaikkiaan työtoiminnasta piirretty tämän selvityksen perusteella kuva, jossa esiin nousseet ongelmat ovat enimmäkseen rakenteellisia ja liittyvät käytännön toteuttamiseen. Työtoiminnan uudistamisessa pitäisi olla selkeämmät jäsenyykset läpivirtaavuuden toteutuksesta ja osapuolten sitout-

tamisesta työtoimintaan. Päivä- ja työtoiminnan rajanveto pitäisi tehdä myös käytännön tasolla konkreettisemmin. Muuten molemmat palvelumuodot muuttuvat vain kuntien sosiaalipalveluiden toimintakeskuksiksi, joiden kehittämisestä ei olla kiinnostuneita niiden epämääräisyyden vuoksi. Työtoimintaan osallistuvien henkilöiden tulonmuodostukseen liittyvät kysymykset pitäisi uudistaa tarkastelemalla nykyistä avoimemmin tulonmuodostuksen erilaisia mahdollisuuksia. Koko työtoiminnan uudistamistyö vaatii myös lakimuutoksia, mutta lakejahan uudistetaan aina vastaamaan nyky-yhteiskunnan tilanteita.

Kirjallisuus

Ahlsten, Marika, Kairi, Tea & Vuorenpää, Kari (2009) Haastekirje koulutuskampanjan kunnille. <http://verneri.net/yleis/fileadmin/tiedostot/muut/tietopankki/tyota_tekijoille/haaste.pdf> Luettu 9.10.2009.

Bond, Gary (2004) Supported Employment: Evidence for an Evidence-Based Practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 27:4, 345-359.

Duffy, Simon (2006) Keys to Citizenship: A guide to getting good support for people with learning disabilities. Paradigm Consultancy & Development Agency Ltd, Birkenhead.

Eriksson, Susan (2008) Erot, erilaisuus ja elinolot: Vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3 Kehitysvammaliitto, Helsinki.

Eräsaari, Leena (2010) Miten tutkia laitoshoittoa? Teoksessa Teittinen, Antti (toim.) Pois laitoksista! : Vammaiset ja hoivan politiikka. Palmenia-sarja. Gaudeamus, Helsinki.

Euroopan parlamentin päätöslauselma mielenterveydestä. (2009) <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0063+0+DOC+XML+V0//FI>> Luettu 9.12.2009

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiksi tuloveroperusteita koskeviksi muutoksiksi. HE 117/2005 <<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2005/20050117>> Luettu 20.10.2009

Hallituksen vammaispoliittinen ohjelma <http://www.vane.to/vampo_yleis.html> Luettu 24.2.2009.

Hiilamo Heikki & Saari, Juho (toim.) (2010) Sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka. Tulossa.

Hintsala, Susanna, Seppälä, Heikki & Teittinen, Antti (2008) Kehitysvammaista ihmistä eristävät asumisjärjestelyt. Teoksessa Hirvilampi, Tuuli & Laatu, Markku (toim.) Toinen vääryyskirja. Kela, Helsinki, 217-231.

Holm, Pasi & Hopponen, Anneli (2007) Vammaisten työkyky vuonna 2007 : Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, Helsinki

Hyvärinen, Marika (2001) Työkeskuksesta työtönvalmennuskeskukseksi : Kokemuksia työkeskusten tuetun työllistymisen suuntaisesta kehittämisestä. Kehitysvammaliitto, Helsinki.

Hyvärinen, Marika, Vesala, Hannu & Seppälä, Maarit (2002) Työ- ja toimintakeskukset tänään. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön monisteita 35. Kehitysvammaliitto, Helsinki.

Julkunen, Raija (2003) Työ – elämää ja politiikkaa. Teoksessa: Helne, Tuula, Julkunen, Raija, Kajanoja, Raija, Laitinen-Kuikka, Sini, Silvasti, Tiina & Simpura, Jussi: Sosiaalinen politiikka. WSOY, Helsinki, 413-434.

Kansaneläkelaki (568/2007) <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070568>> Luettu 27.10.2009

Kesä, Mikko (2009) Kaakkois-Suomen välityömarkkinoiden kehittäminen. Innolink Research Oy, Tampere.

Kumpulainen, Aila (2007) Kehitysvamma palvelut vuonna 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:30. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>> Luettu 27.10.2009.

Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä (738/2009) <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090738>> Luettu 27.10.2009.

Leino, Sanna (2009) ”... sen elämän minkä mä koen täällä, niin se on erityisesti mulle” : Kehitysvammaisten henkilöiden ajatuksia asumisestaan ja elämästään. Kehitysvammaisten palvelusäätiö. <<http://www.kvps.fi/download/pdf/seminaarit/leino-9-2009.pdf>> Luettu 28.10.2009

Me Itse ry (2004) Meillä on oikeus!: Me Itse ry:n julkilausumia ja kannanottoja 1999–2004. Tekijä, Tampere.

Mielenterveyden keskusliitto (2005). Mielenterveyskuntoutujien työ- ja päivätoiminta. Tekijä, Helsinki.

Mielenterveyslaki (1990/1116) <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>> Luettu 9.12.2009.

Miettinen, Sonja (2009) Kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien kokemat osallistumisrajoitteet asumispalvelujen järjestämisen haasteena. Teoksessa Harjajärvi, Minna, Kairi, Tea, Kuusterä, Kirsti ja Miettinen, Sonja. Toimivatko kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asumispalvelut? : Näkemyksiä palvelujen käyttäjiltä ja niiden järjestäjiltä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 3, 90-109. Kehitysvammaliitto, Helsinki.

Nirje, Bengt (1980). The normalization principle. Teoksessa Flynn, Robert J. & Nitsch, Kathleen E. (toim.) Normalization, social integration and community services. University Park Press, Baltimore, 31-49.

Nummelin, Tua (2009) Större frihet – bättre lokalt anpassad service? : Förvaltningsreformer och kommunernas service för utvecklingsstörda 1994 – 2000. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 4. Kehitysvammaliitto, Helsinki.

Nummelin, Tua (2007) Minun toiveammattini -kysely. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/fileadmin/tiedostot/muut/pdf/yhteisvastuu_2008_minun_toiveammattini.pdf> Luettu 23.6.2009.

Nussbaum, Martha Craven (2006) Frontiers of justice : Disability, nationality, species membership. Harvard University Press, Cambridge.

Ollikainen, Anne-Mari (2008) Marginaalin marginaalissa? : Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla. Vates-säätiö, Helsinki.

Paanetoja, Jaana & Grönstrand, Eeva (2008) Toiminnan ansiotarkoitus ratkaisevaa. Ketju 43:6, 45.

Rantala, Kati & Sulkunen Pekka (toim.) (2006) Projektiyhdistyksen kääntöpuolia. Gaudeamus, Helsinki.

Saloviita, Timo & Pirttimaa, Raija (2004) Klubitalojen siirtymätyö ja sen vaikutukset. RAY:n avustustoiminnan raportteja 11. Raha-automaattiyhdistys, Helsinki.

Saloviita, Timo, Lehtinen, Ulla & Pirttimaa, Raija (1997) Tie auki työelämään : Tuetun työllistämisen käyttäjakeskeiset työtavat. Tie auki! –projekti. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos, Jyväskylä.

Sosiaalihuoltolaki (710/1982) <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>> Luettu 27.10.2009.

STM (2004) Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:19. Helsinki.
<<http://pre20090115.stm.fi/cd1106652108738/passthru.pdf>> Luettu 15.10.2009.

STM (2006) Euroopan neuvoston vammaispoliittinen ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:18 <<http://pre20090115.stm.fi/hl1155539165863/passthru.pdf>> Luettu 29.6.2009.

STM (2009) Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluu helpottuu. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 328/2009. <<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1430717>> Luettu 9.10.2009.

Suikkanen, Asko (2009) Selvitys välityömarkkinoista. <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=41254&name=DLFE-4806.pdf> Luettu 19.4.2010.

Teittinen, Antti (2009) Asiakaslähtöisyys ei riitä. Ketju 44:1, 48-49.

Tuloverolaki (1992/1535) <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>> Luettu 27.10.2009.

Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmä välityömarkkinoista <<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2317>> Luettu 19.4.2010.

VAMPO, vammaispoliittisen ohjelman valmistelutyö <http://www.vane.to/vampo_yleis.html> Luettu 19.4.2010.

Vesala, Hannu (2010) Hameennappi ja haalari : Tutkimus puhumattoman, vaikeasti kehitysvammaisen naisen itsemääräämisestä ja valinnanmahdollisuuksista. Teoksessa Teittinen, Antti (toim.) Pois laitoksista! : Vammaiset ja hoivan politiikka. Palmenia-sarja. Gaudeamus, Helsinki, 123-161.

Vuorela, Mika (2008). Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.

YK:n päätöslauselma mielisairaiden suojelua ja mielenterveyspalvelujen parantamisesta 46/119 (1991) <<http://www.un.org/documents/ga/res/46/a46r119.htm>> Luettu 9.12.2009

YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus (2006) <<http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=12&pid=150>> Luettu 29.6.2009

Ylipaavalniemi, Pasi (2005). Erityistyölistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille : Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:27. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Liitteet

Liite 1

Haastattelurunko (kehitysvammaisten työtoiminta)

Esittäytyminen, selvityksen esittely, luottamuksellisuudesta keskusteleminen

- selvityksen tarkoituksena on kartoittaa näkemyksiä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnasta
- kesto n 1–1,5 h

Tietojen luottamuksellisuudesta:

- selvityksessä ei tulla mainitsemaan kunnan nimeä
- avainhenkilön ja keskustelussa esiintyneiden henkilöiden nimet pidetään ja käsitellään salassa, eivätkä ne tule olemaan tunnistettavissa raportista
- voit itse määrittää, millä tarkkuudella kerrot asioista
- voit halutessasi olla vastaamatta kysymyksiin
- olisi kuitenkin tärkeää, että kertoisit ajatuksistasi ja kohtaamistasi tilanteista mahdollisimman avoimesti ja konkreettisesti.

Käsitteet:

Työtoiminta: Työtoiminta on vammaiselle henkilölle kuntien, kuntayhtymien tai yksityisten toimijoiden ylläpitämissä työ- ja toimintakeskuksissa tai tavallisella työpaikalla järjestettävää (avotyötoiminta), huoltosuhteessa tapahtuvaa työtä. Työntekijä ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa, vaan työosuusrahaa.

Tuettu työ, tuettu työllistyminen, tuetun työllistymisen työhönvalmennus: Prosessi, jossa vammaisen henkilö sijoittuu työhönvalmentajan tukemana työsuhteeseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan tuella. Työntekijä on työsuhteessa työnantajaan, ja työntekijälle maksetaan palkkaa. Työntekijä voi työskennellä koko- tai osa-aikaisesti. Työntekijällä voi olla työkyvyttömyyseläke, eläke voi olla lepäämässä tai työntekijällä ei ole lainkaan työkyvyttömyyseläkettä.

Kysyessäni työtoiminnasta tarkoitan sekä esimerkiksi työ- ja toimintakeskuksissa että avoimilla työmarkkinoilla tapahtuvaa työtoimintaa eli voit kertoa molemmista.

Haastattelun tavoitteiden, tavan ja aloituskysymyksen esittäminen

- keskitymme kehitysvammaisten työtoimintaan
- käsittelyssä on joitakin aiheita, joista voit vapaasti kertoa sen pohjalta, mitä itse pidät tärkeänä
- teen myös tarkentavia kysymyksiä.

Taustatiedot

Kerrotko ensin

- oman nimesi
- kunnan nimen
- organisaation, missä työskentelet sekä tittelisi
- koulutustaustasi ja työkokemuksesi.

Haastattelukysymykset

1. Kunnan työtoiminnan tilanne

- Miten kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta kunnassanne järjestetään?
- Mihin lakiin työtoiminnan järjestäminen perustuu?
- Onko kunnan toimintaympäristössä joitain erityispiirteitä, jotka vaikuttavat kehitysvammaisten työtoiminnan järjestämiseen? Mitä?
- Millainen on kunnan kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan tilanne tällä hetkellä?
- Miten työtoiminnan tarve ja tarjonta mielestäsi kohtaa kunnassanne?

2. Kehitysvammaisten työtoiminnan järjestäminen

- Mitkä ovat näkemyksesi kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestämisestä?
- Mitkä ovat kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminnan edut, entä haitat? (esim. kunnan, kehitysvammaisen, toimintakeskuksen, omaisen näkökulmasta)
- Mikä on mielestäsi työtoiminnan tarkoitus?/Miksi työtoimintaa järjestetään?
- Arvioidaanko kunnassanne työtoiminnan vaikuttavuutta jotenkin? Miten?

3. Onnistunut esimerkki (toimintatapa) työtoiminnan järjestämisestä

- Kerro jokin esimerkki, jossa kehitysvammaisen henkilön työtoiminta on järjestetty onnistuneella tavalla
- Mikä teki tapauksesta onnistuneen?
- Miten sinä asiat koit?
- Mitä asialle tehtiin?
- Miksi tässä tapauksessa kävi näin?
- Miksi näin toimittiin?

4. Epäonnistunut esimerkki (toimintatapa) työtoiminnan järjestämisestä

- Kerro jokin esimerkki, jossa kehitysvammaisen henkilön työtoiminta on järjestetty epäonnistuneella tavalla
- Mikä teki tapauksesta epäonnistuneen?
- Miten sinä asiat koit?
- Mitä asialle tehtiin?
- Miksi tässä tapauksessa kävi näin?
- Miksi näin toimittiin?

5. Työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt

- Kuvaile työtoiminnassa käytettyjä työ- ja sopimuskäytäntöjä?
- Miten työtoiminnan paikka valitaan tai miten prosessi etenee?
- Miten pitkään työntekijät ovat keskimäärin olleet työtoiminnassa?

- Onko työtoiminta määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva ratkaisu?
- Millaiset vakuutuskäytännöt kunnalla/työnantajalla on työ- ja avotyötoiminnassa?
- Maksetaanko työtoiminnassa sairausajalta korvausta?
- Työosuusrahan vaihteluväli ja painottuminen?
- Mihin työosuusrahan määrä/maksaminen perustuu?
- Minkä suuruinen työosuusrahan tulisi mielestäsi olla?
- Mitä työtoiminnan asiakas maksaa palvelusta? Mistä maksu koostuu? (esim. lounas)
- Laskuttaako kunta avotyötoiminnan työnantajilta? Minkä suuruisen korvauksen?
- Millaista tukea avotyötoiminnan työntekijä saa kunnalta, entä työnantajalta?

6. Kehitysvammaisen henkilön asema ja toimeentulo työelämässä

- Millaisena näet kehitysvammaisen henkilön aseman työelämässä?
- Millaisen näet kehitysvammaisen henkilön toimentulon?
- Millaiset ovat mielestäsi kehitysvammaisen henkilön mahdollisuudet ansaita työllään? (esim. työosuusraha & eläke, palkkatulo & eläke, puhdas palkkatulo)
- Mitä mieltä olet tarjolla olevien työmuotojen soveltuvuudesta kehitysvammaisille henkilöille?
- Onko työvaihtoehtoja tarjolla riittävästi, yhdenmukaisesti?
- Millaisena näet kehitysvammaisten henkilöiden aseman tulevaisuuden työmarkkinoilla?

7. Työtoiminnan suhde palkkatyöhön

- Millaisena näet työtoiminnan suhteessa palkkatyöhön?
- Miten monella kehitysvammaisella henkilöllä olisi arviolta teidän kunnassanne mahdollisuuksia siirtyä työtoiminnasta palkkatyöhön? (esim %)
- Mikä palkkatyöhön siirtymisen estää?
- Mikä palkkatyöhön siirtymistä edesauttaisi? (Mitä teillä tehdään tämän edistämiseksi?)
- Miten kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen tulisi mielestäsi järjestää?
- Millaisena näet erilaisten työmuotojen kehittymisen tulevaisuudessa? (lisääntykö/vähentyykö jokin työmuoto?)
- Miten arvioit uuden hallituksen esityksen (eläkkeen lepäämäänjättämisaajan lyhentäminen 6 kk-5 v, 3 kk-2 v) vaikuttavan kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöllistymiseen?

8. Työtoiminnan järjestäminen tulevaisuudessa

- Mihin ongelmaan puuttuisit juuri nyt kehitysvammaisten työtoiminnan järjestämisessä? Miksi?
- Miten nykyinen taloustilanne vaikuttaa tai tulee vaikuttamaan työtoiminnan järjestämiseen?
- Aiheuttaako taloustilanne säästöpainetta työtoiminnan järjestämiselle? Millaisia?
- Miten kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta tulisi mielestäsi järjestää tulevaisuudessa? (kehittämistarpeet)
- Millainen rooli työ- ja toimintakeskuksilla nähdäksesi on kehitysvammaisten työllisyyspalveluiden järjestämisessä nyt? Entä tulevaisuudessa?
- Mitä vaihtoehtoja työtoiminnalle voisi olla?
- Mitä tarvittaisiin, jotta muut vaihtoehdot toteutuisivat?

Liite 2

Haastattelurunko (mielenterveyskuntoutujien työtoiminta)

Esittäytyminen, selvityksen esittely, luottamuksellisuudesta keskusteleminen

- selvityksen tarkoituksena on kartoittaa näkemyksiä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoiminnasta
- kesto n 1-1,5 h

Tietojen luottamuksellisuudesta:

- selvityksessä ei tulla mainitsemaan kunnan nimeä
- avainhenkilön ja keskustelussa esiintyneiden henkilöiden nimet pidetään ja käsitellään salassa, eivätkä ne tule olemaan tunnistettavissa raportista
- voit itse määrittää, millä tarkkuudella kerrot asioista
- voit halutessasi olla vastaamatta kysymyksiin
- olisi kuitenkin tärkeää, että kertoisit ajatuksistasi ja kohtaamistasi tilanteista mahdollisimman avoimesti ja konkreettisesti.

Käsitteet:

Työtoiminta: Työtoiminta on vammaiselle henkilölle kuntien, kuntayhtymien, yksityisten toimijoiden ylläpitämissä työ- ja toimintakeskuksissa tai tavallisella työpaikalla järjestettävää (avotyötoiminta), huoltosuhteessa tapahtuvaa työtä. Työntekijä ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa, vaan työosuusrahaa.

Työsuhteinen palkkatyö: työsuhteista palkkatyötä tuettuna

Siirtymätyö: osana klubitalotoimintaa järjestettävää osa-aikaista palkkatyötä tavallisella työpaikalla. Siirtymätyössä työntekijä ja työnantaja tekevät keskenään työsopimuksen ja tarkoituksena on auttaa mielenterveyskuntoutujaan työelämään paluussa. Siirtymätyö on tarkoitettu määräaikaiseksi kokeiluksi, ei pysyväksi työksi.

Mielenterveyskuntoutuja: Tässä selvityksessä mielenterveyskuntoutujalla tarkoitetaan henkilöä, joka on työkyvyttömyyseläkkeellä mielenterveyden häiriön vuoksi.

Kysyessäni työtoiminnasta tarkoitan sekä esim. työkeskuksissa tai klubitaloilla että avoimilla työmarkkinoilla tapahtuvaa työtoimintaa eli voit kertoa molemmista.

Haastattelun tavoitteiden, tavan ja aloituskysymyksen esittäminen

- keskitymme mielenterveyskuntoutujien työtoimintaan
- käsittelyssä on joitakin aiheita, joista voit vapaasti kertoa sen pohjalta, mitä itse pidät tärkeänä
- teen myös tarkentavia kysymyksiä.

Taustatiedot

Kerrotko ensin

- oman nimesi
- kunnan nimen
- organisaation missä työskentelet sekä tittelisi
- koulutustaustasi ja työkokemuksesi.

Haastattelukysymykset

1. Kunnan työtoiminnan tilanne

- Miten mielenterveyskuntoutujien työtoiminta kunnassanne järjestetään?
- Mihin lakiin työtoiminnan järjestäminen perustuu?
- Onko kunnan toimintaympäristössä joitain erityispiirteitä, jotka vaikuttavat mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämiseen? Mitä?
- Millainen on kunnan mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan tilanne tällä hetkellä?
- Miten työtoiminnan tarve ja tarjonta mielestäsi kohtaa kunnassanne?

2. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestäminen

- Mitkä ovat näkemyksesi mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisestä?
- Mitkä ovat työtoiminnan edut, entä haitat? (esim. kunnan, mielenterveyskuntoutujan, toimintakeskuksen näkökulmasta)
- Mikä on mielestäsi työtoiminnan tarkoitus?/Miksi työtoimintaa järjestetään?
- Arvioidaanko kunnassanne työtoiminnan vaikuttavuutta jotenkin? Miten?

3. Onnistunut esimerkki (toimintatapa) työtoiminnan järjestämisestä

- Kerro jokin esimerkki, jossa mielenterveyskuntoutujan työtoiminta on järjestetty onnistuneella tavalla
- Mikä teki tapauksesta onnistuneen?
- Miten sinä asiat koit?
- Mitä asialle tehtiin?
- Miksi tässä tapauksessa kävi näin?
- Miksi näin toimittiin?

4. Epäonnistunut esimerkki (toimintatapa) työtoiminnan järjestämisestä

- Kerro jokin esimerkki, jossa mielenterveyskuntoutujan työtoiminta on järjestetty epäonnistuneella tavalla
- Mikä teki tapauksesta epäonnistuneen?
- Miten sinä asiat koit?
- Mitä asialle tehtiin?
- Miksi tässä tapauksessa kävi näin?
- Miksi näin toimittiin?

5. Työtoiminnan työ- ja sopimuskäytännöt

- Kuvaile työtoiminnassa käytettyjä työ- ja sopimuskäytäntöjä?
- Miten työtoiminnan paikka valitaan tai miten prosessi etenee?
- Miten pitkään työntekijät ovat keskimäärin olleet työtoiminnassa?
- Onko työtoiminta määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva ratkaisu?

- Millaiset vakuutuskäytännöt kunnalla/työnantajalla on työ- ja avotyötoiminnassa?
- Maksetaanko työtoiminnassa sairausajalta korvausta?
- Työosuusrahan vaihteluväli ja painottuminen?
- Mihin työosuusrahan määrä/maksaminen perustuu?
- Minkä suuruinen työosuusrahan tulisi mielestäsi olla?
- Mitä työtoiminnan asiakas maksaa palvelusta? Mistä maksu koostuu? (esim. lounas)
- Laskuttaako kunta avotyötoiminnan työnantajilta? Minkä suuruisen korvauksen?
- Millaista tukea avotyötoiminnan työntekijä saa kunnalta, entä työnantajalta?

6. Mielenterveyskuntoutujan asema ja toimeentulo työelämässä

- Millaisena näet mielenterveyskuntoutujan aseman työelämässä?
- Millaisen näet mielenterveyskuntoutujan toimeentulon?
- Millaiset ovat mielestäsi mielenterveyskuntoutujan mahdollisuudet ansaita työllään? (esim. työosuusraha & eläke, palkkatulo & eläke, puhdas palkkatulo)
- Mitä mieltä olet tarjolla olevien työmuotojen soveltuvuudesta mielenterveyskuntoutujalle?
- Onko työvaihtoehtoja tarjolla riittävästi, yhdenmukaisesti?
- Millaisena näet mielenterveyskuntoutujien aseman tulevaisuuden työmarkkinoilla?

7. Työtoiminnan suhde palkkatyöhön

- Millaisena näet työtoiminnan suhteessa palkkatyöhön?
- Miten monella mielenterveyskuntoutujalla olisi arviolta teidän kunnassanne mahdollisuuksia siirtyä työtoiminnasta palkkatyöhön? (esim %)
- Mikä palkkatyöhön siirtymisen estää?
- Mikä palkkatyöhön siirtymistä edesauttaisi? (Mitä teillä tehdään tämän edistämiseksi?)
- Miten mielenterveyskuntoutujien työllistyminen tulisi mielestäsi järjestää?
- Millaisena näet erilaisten työmuotojen kehittymisen tulevaisuudessa? (lisääntykö/vähentykö jokin työmuoto?)
- Miten arvioit uuden hallituksen esityksen (eläkkeen lepäämäänjättämisaajan lyhentyminen 6 kk–5 v, 3 kk–2 v) vaikuttavan mielenterveyskuntoutujien palkkatyöllistymiseen?

8. Työtoiminnan järjestäminen tulevaisuudessa

- Mihin ongelmaan puuttuisit juuri nyt mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan järjestämisessä? Miksi?
- Miten nykyinen taloustilanne vaikuttaa tai tulee vaikuttamaan työtoiminnan järjestämiseen?
- Aiheuttaako taloustilanne säästöpaineita työtoiminnan järjestämiselle? Millaisia?
- Miten mielenterveyskuntoutujien työtoiminta tulisi mielestäsi järjestää tulevaisuudessa? (kehittämistarpeet)
- Millainen rooli työ- ja toimintakeskuksilla/klubitaloilla nähdäksesi on kehitysvammaisten työllisyyspalveluiden järjestämisessä nyt? Entä tulevaisuudessa?
- Mitä vaihtoehtoja työtoiminnalle voisi olla?
- Mitä tarvittaisiin, jotta muut vaihtoehdot toteutuisivat?

Kehitysvammaliiton selvityksiä -sarja

- Vehmas, Simo (toim.) (2010). Vammaisuuden kokeminen ja kokemisen vammaisuus: Suomen Vammaistutkimuksen Seuran 2. vuosikirja. Kehitysvammaliiton selvityksiä 7.
- Kairi, Tea, Nummelin, Tua & Teittinen, Antti (2010). Työtoiminnan käytäntö ja kokemus: Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6.
- Ahlstrén, Marika, Hintsala, Susanna & Rajaniemi, Mari (2010). Hyviä käytäntöjä ja parempia palveluja. Kehitysvammaliiton selvityksiä 5.
- Martikainen, Kaisa (2009). OIVA. Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla. Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke. Loppuraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 4.
- Harjajarvi, Minna, Kairi, Tea, Kuusterä, Kirsti. & Miettinen, Sonja (2009). Toimivatko kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asumispalvelut? Näkemyksiä palvelujen käyttäjiltä ja niiden järjestäjiltä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 3.
- Laine, Kaarlo & Kuusterä, Kirsti (2008). De-institutionalisation in Europe. Literature Review and Meta-analysis on De-institutionalisation. Kehitysvammaliiton selvityksiä 2.
- Vesala, Hannu T., Numminen, Heli & Matikka, Leena M. (2008). Ikääntyvien kehitysvammaisten tukiprojekti. Projektin loppuraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 1.



Kehitysvammaliitto

Viljatie 4 A, 00700 Helsinki

Puh.: (09) 348 090

Faksi: (09) 3853 398

Helsinki 2010

ISSN 1797-0474 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-951-580-492-1 (verkkojulkaisu)

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