

OPINNÄYTETYÖ

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle

Sarina Hannonen

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(11/2023)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Sarina Hannonen

Opinnäytetyön nimi: Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle

Sivumäärä: 71 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Oona Tikkaaja

Työn tilaaja: Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää keinoja edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla sekä tunnistaa tähän liittyviä esteitä. Lisäksi opinnäytetyössä kartoitetaan kehitysvammaisille henkilöille soveltuvia työtehtäviä tällä toimialalla. Tietoperustassa käydään läpi kehitysvammaisuuden määritelmää, lainsäädäntöä ja sen uudistumista, kehitysvammaisten työllistymistilannetta yleisellä tasolla sekä yleisesti tarjolla olevia keinoja työllistymisen edistämiseksi. Tavoitteena on määrittää Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle konkreettiset toimet kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseksi.

Kehittämistyön menetelminä on käytetty toimialan esihenkilöille suunnattua kyselytutkimusta sekä laajaa, eri palveluiden toimipisteisiin suunnattua kartoitusta, joka sisälsi teemahaastatteluita ja osallistuvaa havainnointia. Kysely lähetettiin 18 vastaanottajalle ja vastausprosentti oli 28 %. Kartoitettavia kohteita oli yhteensä 18. Kyselyn ja kartoituksen tuloksia verrattiin keskenään.

Kyselyn ja kartoituksen perusteella tärkeimpänä kehitysvammaisten työllistymiseen vaikuttavana esteenä esiin nousi yleinen tiedon puute kehitysvammaisuuteen ja kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksiin liittyen. Tietoisuuden lisääminen onkin avainasemassa työllistymistilanteen parantamiseksi. Lisäksi nykyisen henkilöstön liiallinen työkuorma nähtiin haittaavana tekijänä. Pääsääntöisesti suhtautuminen kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle oli positiivista, ja työntekijöiden monimuotoisuuden lisääminen nähtiin voimavarana.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää laajemminkin, kuin Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan tarkoituksiin. Erityisesti keskustelun ja tietoisuuden lisääminen kehitysvammaisuudesta yleisellä tasolla edistää todennäköisesti osaltaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, kehitysvammaisten työllistyminen, työllisyys, osatyökyky, työkyky, osallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Community Educator

Author: Sarina Hannonen

Title: Employment of people with developmental disabilities in the Culture and Leisure Division of the City of Helsinki

Number of Pages: 71 and 7 attachment pages

Supervisor: Oona Tikkaaja

Commissioned by: City of Helsinki, The Culture and Leisure Division

The purpose of this thesis is to identify the obstacles and ways to promote the employment of people with developmental disabilities within the Culture and Leisure Division of the City of Helsinki. In addition, the study examines job tasks that are suitable for people with developmental disabilities from the scope of the entire industry's services. The database reviews the definition of developmental disability, legislation and its renewal, the employment situation of people with developmental disabilities in a general level, and generally available ways to promote the employment. The aim is to determine concrete actions on how the Culture and Leisure Division of the City of Helsinki can promote the hiring of employees with developmental disabilities.

The study contained two primary methods: a targeted survey directed at division managers and an extensive survey distributed among various division offices. The latter included thematic interviews and participant observation. The survey included thematic interviews and participant observation. The query was sent to 180 recipients and the response rate was 28%. There was a total of 18 targets to be surveyed. The results of the query and survey were compared.

Based on the query and survey, the most important obstacle affecting the employment of people with developmental disabilities is the general lack of information regarding developmental disabilities and the employment opportunities for people with developmental disabilities. Increasing awareness is key to improve the employment situation. In addition, the current personnel's excessive workload was seen as a hindering factor. In general, the attitude towards the employment of people with developmental disabilities in the Culture and Leisure Division of the City of Helsinki was positive and increasing the diversity of employees was seen as a strength.

The results of this thesis extend beyond the Culture and Leisure Division of the City of Helsinki. Increasing the discussion and awareness of intellectual disabilities on a general level will undoubtedly contribute to the employment of people with developmental disabilities.

Keywords: developmental disabilities, employment of people with developmental disabilities, employment, part time working ability, working ability, participation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Opinnäytetyöhön liittyvät eettiset kysymykset	7
2	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	9
3	KEHITYSVAMMAISUUS	11
	3.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä.....	11
	3.2 Kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki.....	13
	3.3 YK:n vammaissopimus, työ ja työllistyminen, 27§.....	15
	3.4 Vammaispalvelulain uudistus.....	16
4	KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISTILANNE..	
	19
	4.1 Työllistymistilanne palkkatöihin	19
	4.2 Päivätoiminta ja työtoiminta	20
	4.3 Avotyötoiminta.....	22
5	KEINOT KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN	
	TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEEN	23
	5.1 Työhönvalmennus ja tuettu työllistyminen.....	23
	5.2 Oppisopimuskoulutus	24
	5.3 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	25
6	KYSELYN TULOKSET	27
	6.1 Taustakysymykset.....	27
	6.2 Kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen	31

6.3 Työtehtävät.....	39
7 TYÖTEHTÄVIEN KARTOITUS	42
7.1 Kirjastopalvelukokonaisuus	43
7.2 Liikuntapalvelukokonaisuus.....	46
7.2.1 Liikunnan ohjaus	47
7.2.2 Liikuntapaikkapalvelut	48
7.2.3 Ulkoilupalvelut.....	49
7.3 Nuorisopalvelukokonaisuus	52
7.3.1 Moottorihallit.....	52
7.3.2 Nuorisotalo	54
7.3.3 Kotieläintila.....	54
7.3.4 Tapahtumatila.....	56
7.4 Kulttuuripalvelukokonaisuus.....	57
7.4.1 Kaupunginorkesteri.....	57
7.4.2 Museo.....	59
7.4.3 Lasten ja nuorten kulttuuri- ja taidekeskus	60
7.4.4 Kulttuurikeskus.....	61
7.5 Hallintopalvelukokonaisuus	62
8 LOPPUTULOKSET	64
8.1 Nykytila.....	64
8.2 Toimenpide-ehdotukset.....	65
8.3 Pohdinta.....	67
LÄHTEET	70
LIITTEET	72

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa, mikä on kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen nykytila, miten ja millä keinoin kehitysvammaisten työllistymistä Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla voitaisiin lisätä sekä kartoittaa keinoja kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisen helpottamiseksi. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa ajatuksia ja asenteita kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamiseen liittyen sekä samalla kartoittaa, kuinka hyvin toimialan esihenkilöstötasolla ollaan tietoisia kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten henkilöiden työtilanteesta ylipäätään.

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja, joka työllistää vuonna 2023 lähes 38 000 työntekijää neljällä eri toimialalla ja kaupungin keskushallinnossa. Toimialat ovat kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, kaupunkiympäristön toimiala, sosiaali-, terveys-, ja pelastustoimiala, sekä kaupungin keskushallinto eli kaupunginkanslia. (Helsingin kaupunki 2023a.)

Helsingin kaupungin tehtävänä on tuottaa laadukkaita palveluita kaikille kaupunkilaisille. Lähellä on toimia tasa-arvoisena työnantajana, joka tarjoaa yhdenvertaista kohtelua niin työntekijöille kuin kaupunkilaisillekin. Helsingin kaupunki pyrkii toteuttamaan ihmisoikeuksia laaja-alaisesti kaupunkina, jossa kukaan ei kohtaa häirintää tai syrjintää. Kaupungin sivuilla rohkaistaan eri ikäisiä ja eri sukupuolia, sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia hakemaan töihin kaupungille. (Helsingin kaupunki 2023a.)

Helsingin kaupungilla on julkisena työnantajana velvollisuus tarjota töitä kaikille yhdenvertaisesti. Monimuotoisella työyhteisöllä, joka koostuu erilaisista taustoista tulevista työntekijöistä, luodaan kaupunkilaisille viesti siitä, että kaikki ovat tervetulleita käyttämään kaupungin palveluita. (Helsingin kaupunki 2022, 4.)

Kulttuurin ja vapaa-ajantoimialalta puuttuu tällä hetkellä (syksy 2023) toimintasuunnitelma kehitysvammaisten työntekijöiden palkkaamisen edistämiseksi. Helsingin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan on kuitenkin erikseen kirjattu tavoitteet kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen lisäämisestä koko kaupunkitasolla (Helsingin kaupunki 2022). Toimialalla ei ole esimerkiksi kartoitettu työtehtäviä, joihin kehitysvammaisen työntekijän voisi palkata. Esihenkilöiden näkemyksiä on kartoitettu Kaupungin kanslian toimesta, mutta selkeät askelmerkit kehitysvammaisten työntekijöiden palkkaamisen edistämiseksi puuttuvat.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla?
- 2) Mitkä ovat konkreettiset työtehtävät, joihin kehitysvammaisen henkilön voisi palkata?
- 3) Mitä tukitoimia tarvitaan palkkaamisen edistämiseksi?

Opinnäytetyöni aihe on minulle henkilökohtainen, sillä lähipiiriini kuuluu kehitysvammaisen henkilö, jonka kanssa olemme käyneet paljon keskustelua erilaisista työllistymismahdollisuuksista sekä työnteon merkityksestä ja tärkeydestä. Haluan sivuta tätä henkilökohtaista näkökulmaa opinnäytetyössäni, sillä koen että kaikilla on taustaan ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta oikeus työllistymiseen ja työnteeseen. Työn merkitys ei rajoitu pelkästään työstä saatavaan rahalliseen korvaukseen, vaan työ merkitsee yksilölle myös yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä, itsensä kehittämistä, sekä yhteiskunnallisen velvollisuuden toteuttamista (Haavisto 2019, 1).

1.1 Opinnäytetyöhön liittyvät eettiset kysymykset

Oman opinnäytetyöni eettiset kysymykset liittyvät omasta näkökulmastani ensisijaisesti siihen, miten työssä tuodaan ilmi kehitysvammaisuus, ja miten kehitysvammaisista henkilöistä puhutaan opinnäytetyössäni. Usein kehitysvammaisista henkilöistä puhuttaessa unohtuu, että kyse on ihmisistä, joiden yksi ominaisuus on kehitysvamma, mutta joka ei kuitenkaan ole ainoa määrittävä ominaisuus.

Eettisyys onkin erittäin tärkeä näkökulma, kun puhutaan kehitysvammaisista henkilöistä ja käsitellään heihin liittyviä asioita. Kehitysvammaiset henkilöt ovat oikeutettuja yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun siinä missä kuka tahansa muukin. Kehitysvammaiset henkilöt ovat oikeutettuja koulutukseen, työhön, vapaa-aikaan ja kaikkiin muihin elämänalueisiin samoin perustein kuin muutkin. Kehitysvammaisten henkilöiden ja heidän oikeuksiensa kunnioittaminen on ensiarvoisen tärkeää tätä opinnäytetyötä tehdessä.

Usean eri lähdemateriaalin tiedot tuntuvat vanhanaikaisilta ja luokittelevilta, joten kriittinen suhtautuminen tarjolla olevaan lähdemateriaaliin nousi myös esille opinnäytetyöprosessin aikana. Tutkimuksia tuotetaan jatkuvasti lisää ja näkökannat sekä ajattelutapa muuttuvat, elävät

ja kehittyvät jatkuvasti. Esimerkiksi lainsäädännön, kuten vammaispalvelulain ja ns. kehitysvammalain uudistaminen ja yhdistyminen, on tämän opinnäytetyöprosessin aikana ajankohtainen. Lisäksi suhtautuminen kehitysvammaisuuteen ylipäätään on muuttunut viime vuosien aikana merkittävästi. Ajattelenkin, että kriittinen suhtautuminen lähdemateriaaliin on yksi tärkeä osa tutkimusetiikkaa.

Opinnäytetyöprosessin aikana mietin paljon myös tietosuojaan liittyviä asioita. En nosta työväni juurikaan esiin suoria sitaatteja haastatteluista, sillä en halua, että opinnäytetyöni näkökannat henkilöityvät kehenkään Helsingin kaupungin työntekijään tai palvelukokonaisuuteen. Pyrin työssä anonyymiuteen ja siihen, ettei vastauksia voida yhdistää kehenkään tiettyyn henkilöön tai yksikköön. Vaikka esimerkiksi kyselyn vastausten perusteella jokin tietty vastaus voidaan yhdistää johonkin tiettyyn yksikköön, pyritään lopputulokset raportoimaan niin, ettei yhdistäminen ole opinnäytetyön lukijan näkökulmasta mahdollista.

Henkilötietojen kerääminen opinnäytetyöni aikana olisi myös mutkistanut tutkimuksen tekemistä suuresti, eikä henkilötietojen keräämistä pystytä tämän opinnäytetyön aiheen ympärillä edes perustelemaan. Tutkittavia on informoitu useassa eri yhteydessä tutkimuksen aiheesta, vastausten ja haastattelujen materiaalin anonyymistä käsittelystä sekä aineiston tuhoamisesta opinnäytetyön valmistuttua. Lisäksi Helsingin kaupungilta on haettu erillinen tutkimuslupa opinnäytetyötä varten. Tutkimusluvassa perusteltiin opinnäytetyön aihetta sekä varmistettiin se, että tutkimustavat ja käytännöt noudattavat lakeja ja säännöksiä niin yleisellä tasolla kuin Helsingin kaupungin näkökulmasta.

2 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Kehittämistyömenetelminä tässä opinnäytetyössä käytettiin kyselytutkimusta ja kartoitusta, joka sisältää teemahaastatteluja sekä vierailuja eri toimipisteissä ja osallistuvaa havainnointia. Kerättyä aineistoa verrattiin keskenään ja molemmista poimittiin yhteneväisyydet ja eroavaisuudet. Kyselytutkimus suunnattiin pelkästään kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan esihenkilöille, kun taas teemahaastatteluihin, osallistuvaan havainnointiin ja toimipistevierailuihin osallistui sekä esihenkilöitä että henkilökuntaa. Näin kerättyä materiaalia pystyttiin vertaamaan keskenään ja analysoimaan kyselytutkimuksen ja kartoituksen eroja.

Kyselytutkimus on kehittämistyön menetelmä, joka perustuu tietojen keräämiseen kyselylomakkeen ja erilaisten kysymysten avulla, jotka esitetään tutkimuskohteille. Tavoitteena on kerätä kvantitatiivista eli numeerista tietoa laajasta otoksesta ihmisiä tai organisaatioita, etukäteen määritetyistä tutkimuskysymyksistä ja aiheista. Kyselytutkimuksella on useita etuja, kuten suuri otoskoko, mahdollisuus kerätä numeerista dataa ja mahdollisuus suorittaa laaja-alaisia tutkimuksia. Se on tehokas tapa kerätä tietoa suuresta määrästä ihmisiä suhteellisen lyhyessä ajassa. Kyselytutkimus soveltuu erityisesti tutkimuksiin, joissa pyritään selvittämään yleisiä mielipiteitä, asenteita ja käyttäytymismalleja. (Vehkalahti, K. 2019, 11–13.)

Osallistuvalla havainnoinnilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmää, jossa tutkija osallistuu omalla läsnäolollaan tutkittavana olevaan tilanteeseen tai kohteeseen. Havainnointia voidaan tehdä joko aktiivisessa tai passiivisessa roolissa. Tutkijan tehtävänä on molemmissa rooleissa kuitenkin varmistaa, ettei hänen läsnäolonsa tai osallistumisensa vaikuta liikaa tutkimustilanteeseen. Tutkijan tulee pystyä erittelemään oman roolin vaikutus lopputulokseen. Vaikka tutkija osallistuu tutkittavaan tilanteeseen, hänen tulee myös samalla pystyä seuraamaan käyttäytymismalleja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012.)

Tutkijan läsnäolo tulee olla luontevaa niin, ettei tutkijan läsnäolo vaikuta tutkittavien kohteiden käyttäytymiseen. Tutkijan paikalla olo on kuitenkin konkreettista ja kaikkien tutkimukseen osallistuvien tiedossa. Osallistuvan havainnointitutkimuksen etuna on päästä sisälle tutkittavaan asiaan kokonaisvaltaisemmin ja havainta sekä kerätä aineistoa käytännön tasolla asioista, jotka eivät välttämättä esimerkiksi pelkän haastattelun perusteella nousisi esille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012.)

Teemahaastattelu on kehittämistyön menetelmä, jota käytetään laadullisessa tutkimuksessa ja haastattelututkimuksessa. Se perustuu siihen, että tutkija keskittyy tiettyyn teemaan tai aiheeseen ja haastattelee osallistujia saadakseen syvällistä ymmärrystä kyseisestä aiheesta. Teemahaastattelussa tutkija suunnittelee etukäteen tiettyjä teemoja tai kysymyksiä, joita hän haluaa käsitellä haastattelussa. Näitä kysymyksiä käytetään ohjaamaan keskustelua, mutta haastateltaville annetaan myös tilaa ilmaista omia näkemyksiään ja kokemuksiaan. Haastattelun aikana pyritään selvittämään kyseisen aiheen eri ulottuvuuksia. (Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008, 47–48.)

Teemahaastattelu on hyödyllinen silloin, kun tutkitaan monimutkaisia ilmiöitä, joiden ymmärtämiseksi tarvitaan syvällistä tietoa ihmisten ajatuksista, tunteista ja kokemuksista. Se voi myös auttaa paljastamaan uusia näkökulmia ja ideoita tutkittavaan aiheeseen. Teemahaastattelu menetelmänä on lähempänä strukturoitua kuin strukturoimatonta haastattelua. Haastattelun tulokset analysoidaan systemaattisesti, jolloin pystytään tunnistamaan haastatteluissa esiin nousevat keskeiset teemat ja näkökulmat. Teemahaastattelun avulla pyritään ymmärtämään ihmisten näkemyksiä ja kokemuksia erilaisista aiheista. (Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008, 32–33.)

3 KEHITYSVAMMAISUUS

3.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee omassa tautiluokituksessaan, ICD-10 (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*), kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa henkinen suorituskyky on estynyt tai epätäydellinen. Tätä samaa määritelmää käytetään myös Suomessa. Määritelmän mukaan puutteellisesti kehittyneitä ja yleiseen suorituskykyyn vaikuttavia taitoja ovat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot. Älyllinen kehitysvamma ei ole sidoksissa fyysiseen tai psyykkiseen vammaan, mutta voi kuitenkin esiintyä näiden kanssa yhdessä. (Kaski, Manninen, Pihko 2009, 16.)

Suomessa kehitysvammaisuus on määritetty älylliseksi toimintarajoitteeksi, joka on yhteydessä toimintakykyyn. Tällä tarkoitetaan keskimääräistä heikompaa kykyä oppia ja sisäistää uusia asioita, sekä tähän samanaikaisesti liittyviä rajoituksia joko kahdessa tai useammassa adaptiivisessa taidossa. Nämä adaptiiviset taidot ovat kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot ja yhteisössä toimiminen, itsehallinta, omasta terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, oppimiskyky, sekä vapaa-ajan ja työelämän taidot. Kehitysvamma ilmenee ennen 18 vuoden ikää, mutta voidaan tietyissä tapauksissa todeta vasta aikuisena. (Kaski ym. 2009, 17.)

Syitä kehitysvammaisuuteen on paljon. Kehitysvamma voi johtua esimerkiksi perintötekijöistä, raskauden tai synnytyksen aikaisista komplikaatioista, kuten hapen puutteesta, lapsuusiän sairaudesta tai onnettomuudesta. Myös raskauden aikainen alkoholinkäyttö voi aiheuttaa lapselle kehitysvammaisuutta. Kehitysvammaliitto arvioi Suomessa olevan noin 50 000 ihmistä, jolla on jonkin asteinen kehitysvamma. Syy kehitysvammaisuuteen jää usein tuntemattomaksi. Vaikeasti kehitysvammaisista noin 30 % ei pystytä määrittämään kehitysvamman syytä. Lievästi kehitysvammaisilla noin 50 % syy jää määrittämättä. (Kehitysvammaliitto 2023a.)

Kehitysvammaisuus luokitellaan kuuteen eri luokkaan WHO:n määritelmässä. Nämä ovat lievä kehitysvamma, keskivaikea kehitysvamma, vaikea kehitysvamma, syvä kehitysvamma sekä muu tai määrittelemätön kehitysvamma. Luokitus perustuu aina sen hetkisen toimintakyvyn arviointiin, joka koostuu älyllisten kykyjen ja sosiaalisen sopeutumiskyvyn arvioista. Nämä voivat molemmat kehittyä oikeanlaisen tuen ja kuntoutuksen myötä. Luokituksen tarkoituksena

on toimia terveydentilan, tuen tarpeen ja hoidon tukena, eikä tarkoitus ole luokitella ihmisiä vamman perusteella. (Kaski ym. 2009, 17–20.)

Lievä kehitysvamma on luokiteltu lievimmän asteen kehitysvammana asteikolla, jolla määritetään erilaisia piirteitä esimerkiksi älykkyyden rajallisuudesta. Lievä kehitysvamma ilmenee yleensä heikentyneenä kykynä oppia ja soveltaa tietoa, ymmärtää abstrakteja käsitteitä ja suoriutua erilaisista arkipäivän tehtävistä. Lievästi kehitysvammaiset henkilöt pystyvät kuitenkin suoriutumaan esimerkiksi töissä joko täysin itsenäisesti tai tuettuna. (Kaski ym. 2009, 20–21.)

Keskivaikealla kehitysvammalla tarkoitetaan lievää kehitysvammaa merkittävämpiä viiveitä kehityksessä, sekä suurempaa tuen tarvetta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö keskivaikean kehitysvammadiagnoosin kanssa pystyisi toimimaan yhteiskunnassa osittain itsenäisesti. Työelämässä selviytymiseen tarvitaan ehkä enemmän ohjausta ja apua, mutta keskivaikea kehitysvammadiagnoosi ei kuitenkaan estä työskentelyä tai osittain itsenäistä elämää. Myöskään vaikea kehitysvamma ei tarkoita sitä, etteikö riittävän tuen ja ohjauksen avulla pystyttäisiin melko itsenäiseen elämään. Tukitoimet, sekä kuntoutuksen ja ohjauksen tarve on kuitenkin huomattavasti suurempaa kuin keskivaikean ja lievän kehitysvamman kohdalla. (Kaski ym. 2009, 21.)

Syvä kehitysvamma taas tarkoittaa jatkuvan tuen tarvetta, jolloin tukitoimet ja kuntoutus keskittyvät pääosin päivittäisten elämäntilanteiden opetteluun ja hallitsemiseen, sekä esimerkiksi kommunikaation kehittämiseen. Tukea tarvitaan jatkuvasti, eikä esimerkiksi itsenäinen tai edes osittain itsenäinen asuminen tule kyseeseen. (Kaski ym. 2009, 21–22.)

Kehitysvammadiagnoosista puhuttaessa on tärkeää sisäistää, että jokainen henkilö on yksilöllinen, ja kehitysvamman määritelmä voi vaihdella henkilöstä toiseen. Lisäksi kehitysvammaisuuden diagnosointi ja luokittelu perustuvat monipuoliseen ja nykyisin pitkäkestoiseenkin arviointiin, joka sisältää eri osia esimerkiksi toimintakyvyn arvioinnista erilaisiin haastatteluihin. Lopullinen diagnoosi ja määritelmä tehdään yksilöllisten tarpeiden perusteella. Tavoitteena on tarjota asianmukaista tukea ja palveluita kehitysvamman omaaville henkilöille heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti. Kehitysvamma ei ole sairaus, vaan vamma, joka aiheuttaa haasteita yhteiskunnassa selviytymisessä, jos yhteiskuntaa ei rakenneta kaikkien tarpeet huomioiden. (Tukiliitto 2023.)

Omaan lähipiiriini kuuluu kehitysvammaainen henkilö, joten tätä työtä tehdessä mukana on myös henkilökohtainen näkökulma. Tämän vuoksi haluan tuoda tätä opinnäytetyötä kirjottaessani esille lähdemateriaalin osittain vanhalta tuntuvat näkemykset määrittää kehitysvammaisuutta henkilön älykkyydosamäärää korostaen. Ihmisen määrittäminen pelkästään älykkyyden ja vamman kautta ei anna moninaista kuvaa henkilön pystyvyydestä, vahvuuksista tai persoonasta.

Nykyisin lääketieteen kehityttyä myös diagnostiikka on monimuotoistunut, eikä kehitysvammadiagnoosin alle niputeta enää niin laaja joukkoa, kuin aikaisemmin on tehty. Kehitysvammadiagnoosin rinnalle, ja osittain myös tilalle, on nostettu muita oppimisvaikeuksiin ja hahmottamiskykyyn liittyviä diagnooseja. (Tukiliitto 2023.) Kehitysvammaisuuden määritelmää onkin alettu viedä tuen tarpeen määrittämisen suuntaan, jonka itse koen huomattavasti inhimillisempänä tapana, joka ottaa huomioon todelliset tarpeet.

Kehitysvammaa tulisikin mielestäni ajatella ominaisuutena, joka vaikeuttaa oppimista ja käsitteellistä ajattelua, mutta ei kuitenkaan estä sitä. Kehitysvammaisista henkilöissä puhuttaessa ajatellaan kehitysvammaa helposti ihmistä eniten määrittävänä ominaisuutena. Määritelmän alle voidaan niputtaa hyvinkin laaja joukko ihmisiä, joilla on erilaisia tuen tarpeita, mutta myös vahvuuksia ja kykyjä. Todellisuudessa persoonien ja osaamisen kirjo on kehitysvammaisten keskuudessa yhtä laaja, kuin minkä tahansa muun heterogeenisen ryhmän keskuudessa.

Kehitysvammaisuuden määritelmästä puhuttaessa herääkin kysymys siitä, minkälaisen määritelmän keinoin kehitysvammaiset henkilöt itse kuvaisivat kehitysvammaisuutta, jos he saisivat sen vapaasti tehdä?

3.2 Kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki

Syksyllä 2023 voimassa oleva laki kehitysvammaisten erityishuollosta, eli kehitysvammalaki, on alun perin peräisin vuodelta 1977. Lakiin on kirjattu, miten kehitysvammaisten henkilöiden erityishuolto järjestetään, sekä millaisia palveluita ja tukitoimia kehitysvammaisille henkilöille tulee tarjota. Kehitysvammalakia uudistettiin keväällä 2016 vastaamaan paremmin YK:n vammaissopimusta. Muutokset mahdollistivat samalla YK:n vammaissopimuksen ratifioinnin Suomessa. Keväällä 2016 tehtyjen muutosten keskiössä oli erityishuollossa olevien henkilöiden itsemääräämisoikeuden ja itsenäisen suoriutumisen vahvistaminen, sekä rajoitustoimenpiteiden vähentäminen. (Vernerinen 2023a.)

YK:n vammaissopimuksen ratifioinnilla on ollut iso merkitys vammaisten henkilöiden sekä vammaisjärjestöjen näkökulmasta. Vammaissopimuksen ratifiointi on merkki siitä, että vammaisten henkilöiden oikeudet tunnustetaan ja vammaiset henkilöt nähdään yhteiskunnan täysi valtaisina jäseninä. YK:n vammaissopimus on ensimmäinen 2000-luvulla tehty ihmisoikeuksia koskeva sopimus. Sopimusta ovat olleet alusta asti rakentamassa niin vammaiset henkilöt itse, kuin heitä edustavat järjestötkin. (Tukiliitto 2017.)

Kehitysvammalakia sovelletaan siinä tapauksessa, jos sosiaalihuoltolain ja vammaispalvelulain takaamat palvelut eivät riitä. Kehitysvammalaki koskee niitä henkilöitä, jotka tarvitsevat erityishuoltoa ja tukea diagnosoidun kehitysvamman vuoksi. Laissa korostetaan erityishuollon tarkoitusta edistää kehitysvammaisten henkilöiden itsenäistä elämää ja osallistumista yhteiskuntaan. Erityishuollon tarkoituksena on myös turvata kehitysvammaisille henkilöille riittävä hyvinvointi ja elämänlaatu. Lain mukaan kehitysvammaisille tulee tarjota palveluita ja tukitoimia, jotka ovat laadultaan riittäviä ja tasapuolisia. Palveluiden tulee olla saatavilla kaikille niitä tarvitseville, ja niiden tulee perustua yksilöllisiin tarpeisiin. Lisäksi kehitysvammalaissa korostetaan yhdenvertaisuutta ja se kieltää syrjinnän kaikissa erityishuollon järjestämiseen ja tarjoamiseen liittyvissä asioissa. (23.6.1977/519.)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, eli vammaispalvelulaki, taas on laki, joka määrittelee vammaisten henkilöiden oikeudet erilaisiin palveluihin ja tukiin. Tätä lakia sovelletaan ennen kehitysvammalakia. Syksyllä 2023 voimassa oleva vammaispalvelulaki on alun perin vuodelta 1987. Vammaispalvelulain tarkoitus on varmistaa, että vammaiset henkilöt voivat osallistua yhteiskuntaan täysimääräisesti ja että heillä on mahdollisuus elää mahdollisimman itsenäistä elämää. (3.4.1987/380.)

Vammaispalvelulaki määrittelee vamman tarkoittavan toimintakyvyn heikentymistä, joka johtuu pitkäaikaisesta ruumiillisesta, henkisestä tai aisteihin liittyvästä vammasta tai sairaudesta. Laissa määritetään erilaiset palvelut ja tukitoimet, joita vammaisille henkilöille tulee tarjota. Näitä ovat esimerkiksi henkilökohtainen apu, kuljetuspalvelut, asumispalvelut, päivätoiminta, asunnon muutostyöt ja kuntoutus. (3.4.1987/380.)

Vuodesta 2023 alkaen hyvinvointialueet ovat olleet vastuussa vammaispalvelujen järjestämisestä. Laki määrittelee hyvinvointialueiden velvollisuudet ja vastuut palvelujen tarjoamisessa.

Vammaispalvelulaki sisältää myös säännökset vammaispalveluiden kustannuksista ja mahdollisista omavastuuosuuksista. Jotkin palvelut ovat maksuttomia, kun taas toisissa vammaisella henkilöllä on tietty omavastuuosuus. (3.4.1987/380.)

Vammaispalvelulaki korostaa palvelujen yksilöllisyyttä ja vaatii, että vammaisen henkilön tarpeet arvioidaan ja palvelut räätälöidään hänen tarpeidensa mukaisesti. Laki antaa vammaisille henkilöille ja heidän omaisilleen mahdollisuuden valittaa päätöksistä, jotka koskevat heidän vammaispalvelujaan. Laki kieltää lisäksi syrjinnän vammaisuuden perusteella. Kaikki vammaiset henkilöt ovat oikeutettuja oman palvelutarpeen mukaisiin palveluihin ja tukiin, riippumatta vammansa luonteesta. (3.4.1987/380.)

Vammaispalvelulain uudistaminen tulee yhdistämään nykyisen vammaispalvelulain ja lain kehitysvammaisten erityishuollosta. Kehitysvammalaista on tarkoitus jättää tässä vaiheessa voimaan ainoastaan kohdat tahdonvastaisen hoidon määrittämisestä ja rajoitustoimien käytön mahdollistamisesta. (Tukiliitto 2023.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon itsemääräämisoikeutta koskevaan lainsäädäntöön tavoitellaan myös uudistuksia (syksy 2023). Lainsäädännön uudistuksen tarkoituksena on se, että jatkossa asiakas- ja potilastyössä jouduttaisiin turvautumaan entistä harvemmin itsemääräämisoikeutta rajoittaviin keinoihin. Hoidon ja palveluiden tulisikin ensisijaisesti perustua vapaaehtoisuuteen ja yhteisymmärrykseen. (STM 2023.)

3.3 YK:n vammaissopimus, työ ja työllistyminen, 27§

YK:n vammaissopimuksen artiklaan 27 on kirjattu oikeudet liittyen vammaisten henkilöiden työhön ja työllistymiseen. Vammaissopimuksen tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden tasa-arvoista osallistumista työelämään ja kiinnittää huomiota moniin erilaisiin näkökulmiin, jotka liittyvät työllistymiseen ja ammatilliseen koulutukseen. Sopimuksen tarkoituksena on myös rohkaista eri työpaikkoja tukemaan monimuotoisuutta ja vammaisten henkilöiden työllistämistä. (A. 27/2016.)

Keskeisimpinä kohtina ovat vammaisten henkilöiden yhdenvertainen oikeus työntekoon, palkkaan, työehtoihin ja työoloihin. Kiteytettynä tämä tarkoittaa siis sitä, etteivät vammaisten henkilöiden työntekemiseen liittyvät oikeudet saa erota muusta väestöstä. Lisäksi vammaissopi-

muksessa on erikseen kirjattuna, että vammaisilla henkilöillä tulee olla mahdollisuus työkokemuksiin, sekä työolosuhteisiin tulee voida tehdä tarvittavia kohtuullisia muutoksia tarpeen mukaan. (A. 27/2016.)

Vammaissopimus korostaa vammaisten henkilöiden yhdenvertaista mahdollisuutta työllistyä. Tämä tarkoittaa tasavertaista pääsyä sekä työmarkkinoille että työpaikkoihin. Lisäksi vammaissopimus edellyttää, että vammaisille henkilöille tarjotaan tarvittavaa tukea, jotta he voivat haakeutua ja säilyttää työpaikan. Tällä tarkoitetaan erilaisia tukitoimia, kuten työhönvalmennusta ja ammatillista kuntoutusta. YK:n vammaissopimus korostaa työympäristön ja työkuultuurin esteettömyyttä, sekä sopivuutta vammaisille työntekijöille. Tämä tarkoittaa, että työnantajien tulisi varmistaa se, että työ ja työolosuhteet ovat kaikille saavutettavissa. (A. 27/2016.)

Vammaissopimus kieltää erikseen syrjinnän kaikissa työllistymiseen liittyvissä asioissa, kuten rekrytoinnissa, palkkauksessa, ammatillisessa koulutuksessa ja työolosuhteissa. Tämä tarkoittaa sitä, että vammaisilla henkilöillä on täysin samat oikeudet kuin muillakin työntekijöillä. Artiklaan on kirjattu myös vammaisten henkilöiden oikeus tehdä omia valintoja työhön liittyvissä asioissa, sekä osallistua päätöksentekoon, joka koskee omaa työllistymistä. (A. 27/2016.)

Sopimus korostaa lisäksi vammaisten henkilöiden oikeutta saada ammatillista koulutusta ja mahdollisuutta uudelleen kouluttautua, jotta he voivat hankkia tarvittavat taidot ja pätevyudet työmarkkinoilla menestymiseksi. YK:n vammaissopimus pyrkii edistämään vammaisten henkilöiden täysipainoista osallistumista yhteiskuntaan sekä työelämään, poistamaan syrjintää sekä varmistamaan tarvittavan tuen ja resurssit tasavertaiseen työllistymiseen. (A. 27/2016.)

3.4 Vammaispalvelulain uudistus

Vaikka kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki ovat molemmat tärkeitä välineitä kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien ja palveluiden turvaamisessa, on niissä tunnistettavissa useita ongelmia ja puutteita. Nykyinen kehitysvammalaki on peräisin vuodelta 1977 ja vammaispalvelulaki vuodelta 1987. Vaikka niitä on muutettu useita kertoja vuosien varrella, ne eivät silti vastaa täysin nykyajan tarpeita ja ymmärrystä kehitysvammaisuudesta. (Vernerin 2023a.)

Käsitys kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten oikeuksista on muuttunut vuosien varrella useampaan otteeseen. Aikaisemmin kehitysvammaisuutta ja kehitysvammaisia henkilöitä määritettiin pitkälti vamman ja diagnoosin kautta. Kehitysvammaan suhtauduttiin sairautena ja

vammana, joka tarvitsee hoitoa, jolloin kehitysvammaiset henkilöt nähtiin potilaana. Huolto järjestettiin pitkälti laitoksissa. (Vernerinen 2023b.)

Tämän jälkeen suhtautuminen on kehittynyt. Potilasajattelusta sekä hoidon tarpeen ajattelusta on luovuttu, ja siirrytty ajattelemaan kehitysvammaisia henkilöitä sosiaalipalveluiden asiakkaina. Palvelut on pyritty tuomaan kodin lähelle ja hoito on muuttunut kuntoutukseksi, jonka tarkoituksena on tukea ja vahvistaa kehitysvammaisen henkilön elämähallintataitoja. Vaikka tämä ajattelumalli on huomattavaa kehitystä aikaisempaan potilasajatteluun, on kuitenkin vielä matkaa siihen, että kehitysvamman omaavat henkilöt nähtäisiin itsenäisinä kansalaisina, jotka ovat vapaita päättämään omasta elämästään. Täysivaltaisena kansalaisuutena voidaan ajatella oikeutta päättää omasta asumisesta, niin asuinpaikan kuin asuinkumppaneidenkin suhteen, mahdollisuutena osallistua yhteiskunnan eri toimintoihin haluamallaan tavalla, sekä mahdollisuutena käydä palkkatöissä. (Vernerinen 2023b.)

Sekä nykyinen kehitysvammalaki että nykyinen vammaispalvelulaki takaavat kehitysvammaisille henkilöille monia oikeuksia ja palveluita. Niiden täytäntöönpanossa ja valvonnassa on tunnistettavissa kuitenkin erilaisia haasteita. Vammaisfoorumi on koonnut yhteen eri vammaisjärjestöjen ja ihmisoikeuskeskuksen vuonna 2018 teettämän kattavan kyselyn tulokset vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisesta Suomessa. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 2022 henkilöä, joista lopullisia vastauksia huomioitiin 1525. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa vammaisten henkilöiden omaa kokemusta vuonna 2016 voimaan tulleen YK:n vammaissopimuksen toteutumisesta käytännössä. Kysely antaa kattavan kuvan vammaisten henkilöiden omasta kokemuksesta omien oikeuksien ja samalla myös palveluiden toteutumisesta. (Vesala & Vartiainen 2018, 7.)

Kyselyn perusteella voidaan tunnistaa merkittäviä epäkohtia vammaispalveluiden konkreettisesti toteutumisesta. Kyselyyn vastanneista merkittävä osa kokee puutteita perusarjen toteutumiseen mahdollistavien palveluiden saannissa. Lisäksi suuri osa kokee, ettei palveluissa oteta riittävästi huomioon asiakkaan yksilöllisiä tarpeita ja palveluja myönnetään liian vähän. Moni kyselyyn vastaaja kokee myös joutuneensa käymään taistelua oikeudesta palveluihin, eikä niiden toteutumista pystytäkään valvomaan kunnolla. (Vammaisfoorumi 2019, 6–8.)

Merkittävä osa vastaajista kokee myös, ettei ole saanut riittävästi kunnan määrärahoista riippumattomia palveluita, kuten esimerkiksi kuljetuspalveluita, kuljetuspalveluihin liittyvää saattajapalvelua sekä henkilökohtaisen avun palveluita. Vaikuttamis- ja valintamahdollisuudet itseä

koskeviin palveluihin ja apuvälineisiin koettiin myös riittämättömänä. Kyselyn perusteella alueellisessa yhdenvertaisuudessa on suuria eroja, eli palveluiden toteutuminen riippuu asuinpaikasta. Palvelut eivät myöskään ole aina laadukkaita esimerkiksi asumisen, henkilökohtaisen avun ja erilaisten apuvälineiden kohdalla. Palveluita voi joutua odottamaan hyvinkin pitkään, esimerkiksi apuvälineiden kohdalla odotusajan mainittiin olevan joissain tapauksissa puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen. (Vammaisfoorumi 2019, 6–8.)

Lait pyrkivät tarjoamaan yksilöllisiä palveluita, mutta käytännössä kaikkien tarpeita ei aina huomioida riittävästi. Tämä johtaa epätasa-arvoon ja ilman palveluiden tarjoamaa tukea jäämiseen. Lakien perustana on taata vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, joka ei ole mahdollista, ellei tuen ja palveluiden tarpeita pystytä arvioimaan yksilöllisesti. Vuonna 2018 teetetyin kyselyn ja eri vammaisjärjestöjen kokemuksen perusteella tämä ei toteudu riittävällä tasolla. (Vammaisfoorumi 2019, 8–10.)

Vammaispalvelulainsäädännön ja kehitysvammalain uudistamisella pystytään toivottavasti tarttumaan näihin selkeisiin epäkohtiin, jotka nykyisen lainsäädännön tarjoamien palveluiden kohdalla esiintyvät. Suomi on sitoutunut noudattamaan kansainvälisiä ihmisoikeusstandardeja, kuten Yhdistyneiden Kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaa yleissopimusta, joka ohjaa kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumista (A. 27/2016). Lainsäädännön uudistamisen lisäksi tarvitaan myös asenteiden ja ajattelun muuttamista.

Uudistetun vammaispalvelulain on tarkoitus astua voimaan 1.1.2025. Lakimuutosta on valmisteltu pitkään ja alun perin sen piti astua voimaan lokakuussa 2023, mutta voimaan tuloa on siirretty hallituksen toimesta jo useampaan otteeseen. Uuden vammaispalvelulain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja osallistumista yhteiskuntaan, tukea vammaisen henkilön mahdollisuuksia itsenäiseen elämään, turvata itsemääräämisoikeus, sekä taata yksilön tarpeen mukaiset, riittävät ja laadukkaat palvelut vammaiselle henkilölle. Uusi vammaispalvelulaki korvaa nykyisen kehitysvammalain ja vammaispalvelulain. Tarkoituksena on määrittää oikeus palveluihin ennemmin tarpeen, kuin diagnoosin perusteella. (THL 2023.)

4 KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISTILANNE

Työn tekemisellä on taloudellisen toimeentulon lisäksi myös muita merkittäviä vaikutuksia ihmisen elämässä. Työ tuo mukanaan tunnetta saavutuksista, omien taitojen hyödyntämisestä ja merkityksellisestä tekemisestä, joka nostaa itsetuntoa ja tunnetta omasta arvosta. Työpaikka tarjoaa mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen, itsensä ja omien taitojensa kehittämiseen, sekä edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osallisuutta yhteiskuntaan. Voidaankin ajatella, että ihmisen elämän kolme tärkeintä peruspilaria ovat työ, asuminen ja vapaa-aika. Suomalaisessa yhteiskunnassa työn tekemisen merkitys korostuu erityisesti. Työntekemisen merkitys ei siis ole vain henkilökohtaista. Kun teet työtä, osallistut yhteiskunnan ylläpitoon ja kehittämiseen. (Suni 2003, 6.)

Tässä luvussa tarkastellaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistilannetta, siihen liittyviä haasteita ja erilaisia työn muotoja.

4.1 Työllistymistilanne palkkatöihin

Suomessa on noin 30 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain noin 500–600 on palkallisessa työsuhteessa. Noin 9000 kehitysvammaista henkilöä osallistuu työllisyystoimintaa tai työllistämistä tukevaan toimintaan ja noin 2300 on mukana niin sanotussa avotyötoiminnassa. Avotyötoiminnaksi kutsutaan tavallisilla työpaikoilla tehtävää työtä, josta kunta maksaa työosuusrahaa. Työosuusrahan suuruus vaihtelee 0–12 € välillä päivässä. Lisäksi noin 5000–6000 kehitysvammaista osallistuu päivätoimintaan. Kehitysvammaliitto arvioi, että näistä 30 000 henkilöstä ainakin noin 3000, eli noin 10 %, voisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön. (Kehitysvammaliitto 2023b.)

Suurin osa kehitysvammaisista henkilöistä on työkyvyttömyyseläkkeellä, joka ei kuitenkaan estä osa-aikaista työskentelyä. Kehitysvammaliiton mukaan palkallinen työnteko on kannattavaa, jos työkyvyttömyyseläkkeellä oleva työntekijä ansaitsee osa-aikatöistä alle 922,42 € / kk (vuonna 2023) tai yli 1700 € / kk. Jos työkyvyttömyyseläkkeellä tienaa yli 922,42 €, työkyvyttömyyseläkettä ei makseta. Työsuhteeseen palkkaaminen voi näin ollen olla joko osa-aikaista tai kokoaikaista, tilanteesta ja palkattavasta työntekijästä riippuen. (Kehitysvammaliitto 2023b.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on kartoittanut vuonna 2020 julkaistussa selvitystyössä rakenteellisia esteitä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen. Selvityksen perusteella haasteena on erityisesti koettu henkilökohtaisen avun ja kuljetuspalveluiden toteutumattomuutta riittäväällä tasolla. Selvityksessä todetaan, että vammaispalveluiden toteutuminen on merkittävässä asemassa työkyvyn määräytymisen suhteen. Jos tukitoimet ja työelämän vaatimukset eivät sovi yhteen, aiheuttaa tämä haasteita vammaisen henkilön työelämän pariin pääsemisessä ja siellä pysymisessä. Riittävillä ja toimivilla tukimuodoilla voitaisiin turvata vammaisen henkilön työskentelymahdollisuudet. (Kyröläinen 2020, 19.)

4.2 Päivätoiminta ja työtoiminta

Vammaispalvelulaki määrittää päivätoiminnan järjestämisen hyvinvointialueen järjestettäväksi, jos henkilö tarvitsee välttämätöntä palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämään liittyvistä toiminnoista. Vammaisten henkilöiden osallistuminen yhteiskuntaan on YK:n vammais-sopimuksessa määritetty konkreettinen ja keskeinen tavoite. Päivätoiminta on tukipalveluna suunnattu erityisesti niille, jotka eivät ole työelämässä tai opiskele, mutta jotka hyötyvät päiväaikaisesta rakenteesta ja ohjauksesta. (THL 2023.)

Päivätoiminnan tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta, sekä samalla edistää mahdollisuuksia itsenäisempään elämään sosiaalihuollon keinoin. Palvelukokonaisuus tulisi aina rakentaa joustavasti yksilön tarpeet huomioiden. Päivätoiminnan keskeinen tarkoitus on tukea itsenäistä suoriutumista omassa elämässä, edistää sosiaalisia vuorovaikutustaitoja ja osallisuutta. Päivätoiminta on aina tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää ja vahvistaa vammaisen henkilön keinoja ja taitoja omatoimiseen selviytymiseen arkielämässä. (THL 2023.)

Päivätoimintaa järjestetään pääosin niille henkilöille, jotka eivät vamman vuoksi pysty opiskelemaan, osallistumaan työelämään tai työtoimintaan. Jossain tilanteissa kuitenkin päivätoiminnan tarjoaman tuen seurauksena vammaisen henkilö pystyy siirtymään työtoimintaan ja tästä mahdollisesti edelleen työelämään. Tämä on mahdollista esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan tukemana. Päivätoiminnan ensisijaisena tarkoituksena ei kuitenkaan ole työtoimintaan tai työelämään siirtyminen, vaan ensisijaisesti edistää ja tukea arkielämän taitoja. (THL 2023.)

Työtoiminnalla tarkoitetaan vammaisille henkilöille järjestettävää toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää ja tukea työllistymistä. Työtoimintaa järjestetään työ- ja toimintakeskuksissa,

joita ylläpitävät kunnat, kuntayhtymät, erilaiset säätiöt ja yksityiset toimijat. Työtoiminta on päivätoiminnan tapaan lakisääteinen palvelu, jota järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Noin 9000 kehitysvammaista henkilöä osallistuu työtoimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaa. (Verner 2023c.)

Työtehtävät vaihtelevat paikkakohtaisesti. Tehtävät ovat esimerkiksi tekstiili- ja puutöitä, erilaisia yrityksille alihankintana tehtäviä kokoonpano- ja pakkaustöitä. Lisäksi työtoimintaan usein kuuluu toimintakeskuksen sisäiset tehtävät kuten, kiinteistönhuolto sekä keittiö- ja siivoustehtävät. Toimintakeskuksissa voidaan järjestää varsinaisten töiden lisäksi myös muita aktiviteetteja, kuten liikuntaa ja opiskelua. (Verner 2023c.)

Toisin kuin päivätoiminnasta, työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa. Työosuusrahan määrä vaihtelee 0–12 € / päivä, keskimäärin työosuusrahan suuruus on 5 € / päivä. Työosuusrahasta ei makseta veroja, jos summa on korkeintaan 12 € / päivä. Työ- ja toimintakeskuksia ylläpitävät organisaatiot päättävät rahan suuruudesta ja usein myös perivät työtoimintaan osallistuvilta henkilöltä niin sanottua ylläpitomaksua, jolla katetaan lounas ja kahvi. Ylläpitomaksu voi olla korkeampi kuin mitä työosuusrahan määrä on. Kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella järjestettävään toimintaan maksetaan kuljetus työ- ja toimintakeskuksille, maksajana toimii palvelun järjestäjä. Jos työtoiminta on sosiaalihuoltolain perusteella järjestettävää toimintaa, ei kuljetuksia järjestetä tai makseta ollenkaan. (Verner 2023c.)

Työtoiminnan uudistamisesta on käyty viime vuosina runsaasti keskustelua. Tällä hetkellä järjestettävä työtoiminta ei huomioi riittävällä tavalla työtoimintaan osallistuvan henkilön yksilöllisiä tarpeita, osaamista, toiveita ja koulutusta. Työtoiminta on usein ryhmämuotoista, jolloin yksilön taitoja ei pystytä juuri huomioimaan ja hyödyntämään. (Verner 2023c.)

Vaikka työtoiminnan perimmäisenä tarkoituksena onkin tukea ja edistää työllistymistä, sekä toimia väylänä työmarkkinoille, ei työtoiminta juurikaan käytännössä johda palkkatöihin työllistymiseen ja toimiikin usein henkilön työuran päätepysäkinä. Ongelmana on sosiaalipalveluiden piiristä työvoimapalveluiden piiriin siirtyminen ja epäselvyys siitä kuuluuko työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymisen tukeminen TE-toimistoille vai sosiaalihuollolle. Työllistymistä tukevien palvelut, kuten työhönvalmennuspalvelu, tulisikin saada kirjattua osaksi lainsäädäntöä. (Verner 2023c.)

4.3 Avotyötoiminta

Avotyötoiminnalla tarkoitetaan työtoimintaa, jossa työtoimintaan osallistuva henkilö sijoittuu tavalliselle työpaikalle, kuten yrityksiin tai julkiselle puolelle. Avotyötoiminta on kehitetty 90-luvulla kehitysvammahuollossa keinoksi integroida kehitysvammaiset henkilöt oikeaan työhön. Avotyötoiminnan perimmäisenä tarkoituksena onkin alusta asti ollut avotyötoimintajakson päätyttyä työllistyminen palkkasuhteiseen työsuhteeseen avotyötoiminnan sijaan. (Saarinen, Varanka 2012, 8.)

Avotyötoiminnasta ei makseta työntekijälle palkkaa. Sosiaalitoimi voi maksaa avotyötoiminnasta työosuusrahaa tai vastaavaa korvausta, joka on 0–12 € / päivä, eli saman verran kuin työtoiminnasta maksettava korvaus on. Työosuusrahan suuruus vaihtelee kunnittain ja se on mahdollista määrittää tehtävän työn vaativuuden ja avotyötoimintaan osallistuvan kykyjen mukaan. Vatesin vuonna 2012 tekemän selvityksen mukaan työosuusraha on keskimäärin 5 € / päivä. Työosuusraha on verotonta ja sen perusteena on tukea maksun saajan hoitoa, kuntoutusta tai sopeutumista yhteiskuntaan. Usein työosuusrahasta peritään päivittäinen ateriakorvaus. Aterikorvauksen perimisen käytännöt vaihtelevat kuntakohtaisesti. Mikäli työosuusrahasta peritään ateriakorvaus, voi työosuusrahasta käteen jäävä osuus olla yhdestä kahteen euroa tai vähemmän. (Saarinen, Varanka 2012, 12.)

Avotyötoimintaan liittyy monia ongelmia. Avotyötoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa avotyötoimintaa järjestävään organisaatioon, vaan hän on sosiaalihuollon palvelun asiakas, joka on huoltosuhteessa, ei työsuhteessa. Palkan puuttumisen lisäksi, myös muut työsuhteen tuomat edut kuten irtisanomissuoja ja vuosiloman kertyminen puuttuvat avotyötoiminnasta (Salisma, Vuorenperä 2018). Koska palkkaa ei makseta, ei avotyötoiminta kerrytä myöskään työeläkettä (Saarinen, Varanka 2012, 14).

Avotyötoiminnan ongelmat eivät rajoitu pelkästään avotyöntekijän heikkoon asemaan. Organisaatio joka avotyötä teettää, esimerkiksi yksityinen yritys, saa perusteetonta markkinaetua palkkatonta työtä teettämällä. Avotyö johtaa vain harvoin palkkatyöhön, sillä avotyötä teettävät toimijat harvemmin haluavat alkaa maksaa palkkaa työstä, jota voi teettää joko ilmaiseksi tai hyvin alhaisin kustannuksin. Lisäksi avotyötoimintaan liittyy useita avoimia vastuukysymyksiä. Kun työsuhdetta ei ole, esimerkiksi vahingon sattuessa vastuukysymykset ovat epäselvät. (Salisma, Vuorenperä 2018.)

5 KEINOT KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEEN

Tässä luvussa esitellään kehitysvammaisten työllistymistä tukevia keinoina työhönvalmennuspalveluita, tuettua työllistymistä ja oppisopimuskoulutusta. Lisäksi luvussa kerrotaan Helsingin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmasta.

5.1 Työhönvalmennus ja tuettu työllistyminen

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuspalveluilla tarkoitetaan tukimenetelmää, jonka lähtökohtana on helpottaa erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan työllistymistä normaaliin palkalliseen työsuhteeseen. Palvelu on tarkoitettu niille, joilla on haasteita yhdenvertaisen aseman saavuttamiseen työmarkkinoilla esimerkiksi vamman, sairauden tai työ- tai toimintakyvyn rajoitteen vuoksi. Työhönvalmentajan palveluita voivat hyödyntää työnhakijoiden lisäksi myös työnantajat. Palvelun tarkoituksena on edistää työnhakijoiden tasa-arvoista asemaa työmarkkinoilla, vahvistaa osallisuutta sekä yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistyä. Työhönvalmentajan on tarkoitus tukea niin työllistyvää työntekijää, kuin työnantajaa ja työyhteisöäkin. Tukea tarjotaan myös työllistymisen jälkeen. (Vates 2023.)

Työhönvalmennuspalvelut tarjoavat yksilöllistä tukea työllistymiseen sekä työn jatkuvuuteen. Palvelun lähtökohtana on saavuttaa normaali tasa-arvoinen työsuhde tarjotun tuen avulla. Työhönvalmentaja auttaa työnhakijaa läpi koko hakuprosessin työnhakutaitojen kehittämisestä, työnhakuun ja lopulta myös työpaikalla. Työhönvalmentajan yksi tehtävä on auttaa työtehtäviä ja työnhakijan osaamisesta kohtaamaan. Työhönvalmentaja voikin auttaa myös työnantajaa sopivan tehtävänkuvan räätälöinnissä, sekä rekrytointiprosessissa. Työhönvalmentajan palvelut helpottavat työntekijän kiinnittymistä ja perehtymistä työpaikalle. (Vates 2023.)

Työhönvalmentaja auttaa lisäksi työnantajaa erilaisten tukien hakemisessa. Työnantaja voi saada esimerkiksi 70 % palkkatukea palkkakulujen kattamiseksi alentuneesti työkykyisen työnhakijan työllistämiseksi. Palkkatuetulle työntekijälle maksetaan normaalia työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkkatuen avulla pystytään turvaamaan esimerkiksi suurempien resurssien käyttö työntekijän ohjauksessa ja kompensoidaan mahdollisesti alentunutta tuottavuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Työhönvalmennuspalvelut ovat aina henkilökohtainen palvelu, joka myönnetään työllistyjän omien tarpeiden niin vaatiessa. Palvelua on mahdollista hakea työterveyshuollon, työeläkeyhtiöiden, TE-toimiston, Kelan, kunnan tai oppilaitoksen kautta. Lisäksi työhönvalmennuspalveluita tuotetaan erilaisissa järjestöissä, yhdistyksissä ja säätiöistä sekä yksityisten palveluntuottajien toimesta. Helsingin kaupunki tarjoaa työhönvalmennuspalveluita. (Vates 2023.)

5.2 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus on työsuhde, jossa työssä oppija solmii työnantajan kanssa määräaikaisen työsopimuksen, jolloin hän saa palkkaa työssä oppimisen ajalta. Oppisopimus on työsuhteeseen perustuva ammatillinen koulutus, jonka avulla työntekijä pystyy kouluttautumaan lähes kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin, sekä ammatti- ja erikoistutkintoihin. Oppisopimuskoulutus ei aina johda tutkintoon, vaan se voi olla myös valmentavaa koulutusta tai lisäkoulutusta. (Saarinen, Varanka 2012, 61–62.)

Oppisopimuskoulutuksesta 70–80 % tapahtuu työpaikalla ja on hyvin käytännön läheinen tapa oppia työtehtävät ja ammatti. Oppisopimuskoulutus toteutetaan työnantajan ja ammatillisen oppilaitoksen yhteistyönä, jolloin ammatillinen oppilaitos toteuttaa tietopuolen koulutuksen oppisopimusopiston kanssa. Oppisopimuskoulutus voidaan suunnitella opiskelijan erityistarpeet huomioiden. Työnantaja voi saada myös oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen palkkatukea. (Saarinen, Varanka 2012, 61–62.)

Oppisopimuskoulutuksen katsotaan soveltuvan hyvin sellaisille kehitysvammaisille henkilöille, joiden on helpompi opiskella uusia asioita käytännönläheisesti kuin perinteisen koulutusväylän kautta. Oppisopimuskoulutus toimiikin parhaassa tapauksessa työllistämistäväylänä, jolloin työnantaja pystyy räätälöimään työtehtävät todellisen tarpeen mukaan ja samalla tarjoamaan opiskelumahdollisuuden työntekijälle ja tulevaisuudessa myös mahdollisen työpaikan opintojen päätyttyä. Tuetun työn palveluita, kuten työhönvalmennusta voidaan hyödyntää oppisopimusopintojen aikana. Tällöin puhutaan tuetusta oppisopimuskoulutuksesta. Työhönvalmentajan apu helpottaa työnantajaa hakemaan erilaisia tukia, sekä tukee työnantajaa myös muissa työntekijään liittyvissä kysymyksissä. (Saarinen, Varanka 2012, 27–29.)

Oppisopimuskoulutuksen voidaankin katsoa helpottavan suuresti niiden alojen työllistämislannetta, jossa sopivan koulutuksen omaavia työntekijöitä on vaikea löytää. Tätä opinnäytetyötä tehdessä tällaisia tehtäviä löytyi myös Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalta.

Opinnäytetyötä varten tehdyissä haastatteluissa vaikeasti täytettäviä tehtäväkuvia oli esimerkiksi liikunta- ja ulkoilupaikan hoitajan tehtävät, sekä liikunnanohjauksen tehtävät. Liikunta- paikan hoitajia koulutetaan jo nyt pääasiassa oppisopimuskoulutuksessa, tätä valmista olemassa olevaa mallia voitaisiin jatkossa hyödyntää myös kehitysvammaisten työntekijöiden kohdalla.

5.3 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Helsingin kaupunki on sitoutunut edistämään ihmisoikeuksia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta niin palveluiden tarjoajana kuin työnantajana. Kaupungin henkilöstö pyrkii tuottamaan tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia palveluita asukkaille sekä muille kaupungissa vieraileville asiakkaille, ja haluaa osaltaan taata sen, että Helsingissä kaikkien on hyvä asua, elää ja asioida. Jotta palveluita voidaan tuottaa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti, täytyy näiden asioiden toteutua myös henkilöstön osalta. (Helsingin kaupunki 2022, 4–5.)

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen keino varmistaa, että nämä asiat toteutuvat ja niihin sitoudutaan. Lisäksi Helsingin kaupungilla on erillinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tuotettavien palveluiden osalta. Nykyisen henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet on asetettu 2022–2025 väliselle ajanjaksolle. Suunnitelma on julkaistu syksyllä 2022. (Helsingin kaupunki 2022, 8.)

Yhtenä osana henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on kirjattu osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisestä näin: *YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista sitoo Helsingin kaupunkia työnantajana. Vammaisilla henkilöillä ja osatyökykyisillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. On myös huomioitava, että työkyky on aina tehtäväsidonainen jokaisen työntekijän kohdalla. On tärkeää lisätä tietoisuutta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen liittyvissä asioissa sekä purkaa vanhentuneita ennakkoluuloja ja käsityksiä vammaisuudesta.* (Helsingin kaupunki 2022, 11–12.)

Tällä hetkellä kuitenkin työllistyminen kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla on hyvin vähäistä ja kehitystyötä asian edistämiseksi toimialalla ei ole juurikaan tehty. Koko kaupunkitasolla esihenkilöiden suhtautumista ja näkemyksiä asiasta on kartoitettu kaupunginkanslian järjestämällä kyselyllä ja työpajoin vuonna 2021. Näissä nousi esille erityisesti asenteet, taloudelliset resurs-

sit ja tietämättömyys. Julkisenä toimijana Helsingin kaupunki viestii mahdollisimman monimuotoisella henkilökunnalla, että kaikki ovat tervetulleita Helsingin kaupungin tuottamien palveluiden pariin. (Helsingin kaupunki 2021, 3.)

Tämä opinnäytetyö toimii osana henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelman konkreettisia toimenpiteitä, jonka tarkoituksena on edistää kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle.

6 KYSELYN TULOKSET

Osana tätä opinnäytetyötä toteutettiin kysely kaikille Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan esihenkilöille. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa esihenkilöiden ajatuksia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksista, sekä esihenkilöiden näkemyksiä mahdollisista työtehtävistä toimialalla ja samalla myös verrata tuloksia haastatteluiden perusteella kerättyyn aineistoon. Kysely oli suunnattu pelkästään esihenkilöille.

Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla työskentelee yhteensä 182 esihenkilöä. Vastauksia tähän kyselyyn saatiin 50, eli vastausprosentti on 28 %. Tämä on enemmän kuin alun perin odotin. Kysely oli rakennettu niin, että vastaaminen olisi mahdollista matalalla kynnyksellä. Kysely oli avoinna koko syyskuun 2023. Keskimääräinen vastausaika oli noin 14 minuuttia. Kysely koostui kolmesta eri osuudesta: taustakysymykset, kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen ja työtehtävät. Kyselyn kysymykset ovat nähtävillä liitteessä 1. Tässä luvussa avataan kyselyn tuloksia myös erilaisin havainnekuvin ja taulukoin. Taulukoissa eri palveluissa esiin nousseet yhteneväiset vastaukset on merkitty tummemmalla värillä ja tiettyä palvelua koskevat vastaukset vaaleammalla värillä.

6.1 Taustakysymykset

Taustakysymysten tarkoituksena oli kartoittaa vastaajien edustamaa palvelua, esihenkilön työvuosia, alaisten määrää ja esihenkilöaseman tasoa. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia. Taustakysymykset koettiin kuitenkin tärkeiksi, jotta tuloksia voidaan verrata eri palveluiden välillä, sekä haastatteluiden tulosten kanssa. Kyselyn perusteella esihenkilöaseman tasolla tai työvuosilla ei ollut merkittävää eroa vastausten tulosten suhteen. Taustakysymysten avulla pystytään myös vertailemaan eroja eri palveluiden välillä työllistymistä koskevissa kysymyksissä.

Isoin vastausprosentti oli liikuntapalvelukokonaisuudella, sillä 50 % (25 kpl) kaikista vastaajista työskenteli esihenkilönä liikuntapalveluilla. Tämä korkea vastausprosentti johtunee siitä, että työskentelen itse liikuntapalveluilla, joten esihenkilöt ovat tuttuja oman työni kautta. Kokonaisuudessaan liikuntapalvelukokonaisuudessa työskentelee 51 esihenkilöä. Näin ollen liikuntapalvelujen vastausprosentti on 49 %. Kyselyyn vastanneista liikuntapalvelun esihenkilöistä 44 % (11 kpl) toimii asemassa, jossa myös suorat alaiset toimivat esihenkilöinä. Noin puolet vastaajista (14 kpl) toimi esihenkilönä keskisuudessa yksikössä, eli alaisia on 10–19 kpl.

Taulukossa 1 on nähtävillä kyselyyn vastanneiden liikuntapalvelukokonaisuuden esihenkilöiden jakauman.

Liikuntapalvelukokonaisuus				
Työvuodet esihenkilönä	Alle vuoden	1–5 vuotta	6–10 vuotta	Yli 10 vuotta
	2 kpl	5 kpl	3 kpl	15 kpl
Alaisten määrä	1–9	10–19	20–29	Yli 30
	7 kpl	14 kpl	1 kpl	3 kpl
Esihenkilöasemassa toimivia alaisia	Kyllä		Ei	
	11 kpl		14 kpl	

Taulukko 1. Liikuntapalvelukokonaisuuden taustakysymykset

Seuraavaksi isoin vastausprosentti, 22 %, oli kulttuuripalvelukokonaisuuden esihenkilöillä. Vastauksia tuli yhteensä 11 kpl. Kulttuuripalvelukokonaisuudessa työskentelee 28 esihenkilöä, eli kulttuuripalvelun vastausprosentti on 39 %. Neljän (36 %) vastaajan alaisuudessa työskentelee esimiesasemassa toimivia henkilöitä. Samoin neljä vastaajaa työskentelee keskisuuren (10–19 alaista) yksikön esihenkilönä. Taulukossa 2 on nähtävillä Kulttuuripalvelukokonaisuuden esihenkilöiden vastausjakauma.

Kulttuuripalvelukokonaisuus				
Työvuodet esihenkilönä	Alle vuoden	1–5 vuotta	6–10 vuotta	Yli 10 vuotta
	0 kpl	4 kpl	4 kpl	3 kpl
Alaisten määrä	1–9	10–19	20–29	Yli 30
	6 kpl	4 kpl	1 kpl	0 kpl
Esihenkilöasemassa toimivia alaisia	Kyllä		Ei	
	4 kpl		7 kpl	

Taulukko 2. Kulttuuripalvelukokonaisuuden taustakysymykset

Kolmanneksi eniten vastauksia tuli nuorisopalvelukokonaisuuden esihenkilöiltä. Vastauksia tuli yhteensä 8 kpl, eli kyselyyn vastanneista 16 % työskentelee nuorisopalveluilla. Nuorisopalvelukokonaisuudessa työskentelee yhteensä 40 esihenkilöä, eli koko nuorisopalvelun vastausprosentti on 20 %. Nuorisopalvelukokonaisuuden vastaajista 3 kpl (38 %) työskentelee esihenkilöasemassa, jossa myös alaiset toimivat esihenkilönä. Vastaajista 50 %, (4 kpl), toimii keskisuuren (10–19 hlö) yksikön esihenkilönä. Taulukossa 3 on nähtävillä kaikkien nuorisopalvelukokonaisuudessa työskentelevien ja kyselyyn vastanneiden esihenkilöiden taustakysymysten vastausjakauma.

Nuorisopalvelukokonaisuus				
Työvuodet esihenkilönä	Alle vuoden	1–5 vuotta	6–10 vuotta	Yli 10 vuotta
	2 kpl	2 kpl	1 kpl	3 kpl
Alaisten määrä	1–9	10–19	20–29	Yli 30
	4 kpl	4 kpl	0 kpl	0 kpl
Esihenkilöasemassa toimivia alaisia	Kyllä		Ei	
	3 kpl		5 kpl	

Taulukko 3. Nuorisopalvelukokonaisuuden taustakysymykset

Neljänneksi eniten vastauksia tuli kirjastopalvelukokonaisuuden esihenkilöiltä, yhteensä 5 kpl. Vastausprosentti koko kyselyyn vastanneista on siis 10 %. Kirjastopalvelukokonaisuudessa työskentelee 43 esihenkilöä, jolloin koko kirjastopalvelun vastausprosentti on 12 %. Kukaan vastanneista ei toimi asemassa, jossa alaisia toimisi esihenkilönä. Neljä vastaajista, eli 80 %, toimii keskisuuren (10–19 hlö) yksikön esihenkilönä. Taulukossa 4 on nähtävillä kyselyyn vastanneiden kirjastopalvelukokonaisuuden esihenkilöiden taustakysymysten vastausjakauma.

Kirjastopalvelukokonaisuus				
Työvuodet esihenkilönä	Alle vuoden	1–5 vuotta	6–10 vuotta	Yli 10 vuotta
	1 kpl	1 kpl	1 kpl	2 kpl
Alaisten määrä	1–9	10–19	20–29	Yli 30
	1 kpl	4 kpl	0 kpl	0 kpl
Esihenkilöasemassa toimivia alaisia	Kyllä		Ei	
	0 kpl		5 kpl	

Taulukko 4. Kirjastopalvelukokonaisuuden taustakysymykset

Vähiten vastauksia tuli hallintopalvelukokonaisuuden esihenkilöiltä, 1 kpl. Vastausprosentti kaikista kyselyyn vastanneista on näin ollen siis 2 %. Kokonaisuudessaan hallintopalvelukokonaisuudessa työskentelee 43 esihenkilöä, jolloin hallintopalvelukokonaisuuden vastausprosentti on myös 2 %. Tämä ainoa vastaaja ei toimi ylemmässä esihenkilöasemassa. Vastaaja on myös keskisuuren (10–19 hlö) yksikön esihenkilö. Hallintopalvelukokonaisuus jätettiin palvelukohtaisesta vertailusta pois vastausten vähyyden vuoksi. Taulukossa 5 on esitetty hallintopalvelukokonaisuuden vastaukset taustakysymyksiin.

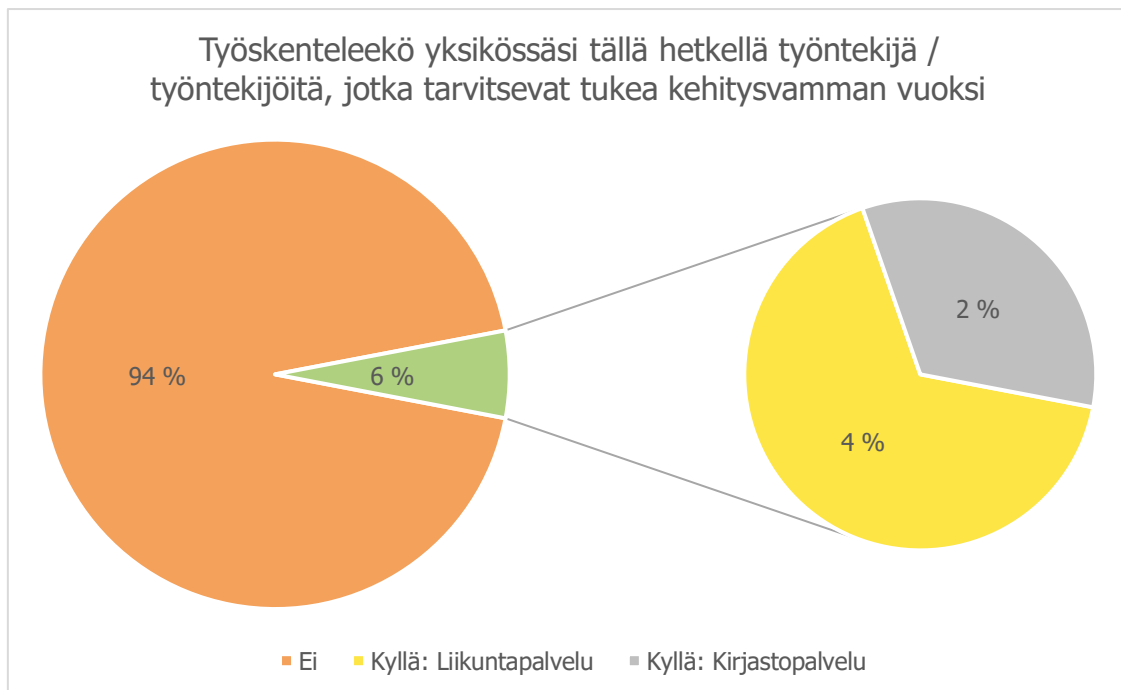
Hallintopalvelukokonaisuus				
Työvuodet esihenkilönä	Alle vuoden	1–5 vuotta	6–10 vuotta	Yli 10 vuotta
	0 kpl	1 kpl	0 kpl	0 kpl
Alaisten määrä	1–9	10–19	20–29	Yli 30
	0 kpl	1 kpl	0 kpl	0 kpl
Esihenkilöasemassa toimivia alaisia	Kyllä		Ei	
	0 kpl		1 kpl	

Taulukko 5. Hallintopalvelukokonaisuuden taustakysymykset

6.2 Kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen

Varsinaisia työllistämiseen liittyviä kysymyksiä kyselyssä oli 9 kappaletta. Kysymysten tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, onko toimialan palveluissa tällä hetkellä kehitysvamman takia erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä, onko organisaatiossa aikaisemmin työskennellyt kehitysvammaisia työntekijöitä ja mitä ajatuksia esihenkilöillä on ylipäätään kehitysvammaisten työllistämiseen liittyen, sekä mitä mahdollista tukea esihenkilöt kokevat mahdollisesti tarvitsevana, joko itse esihenkilönä tai työyhteisön kannalta.

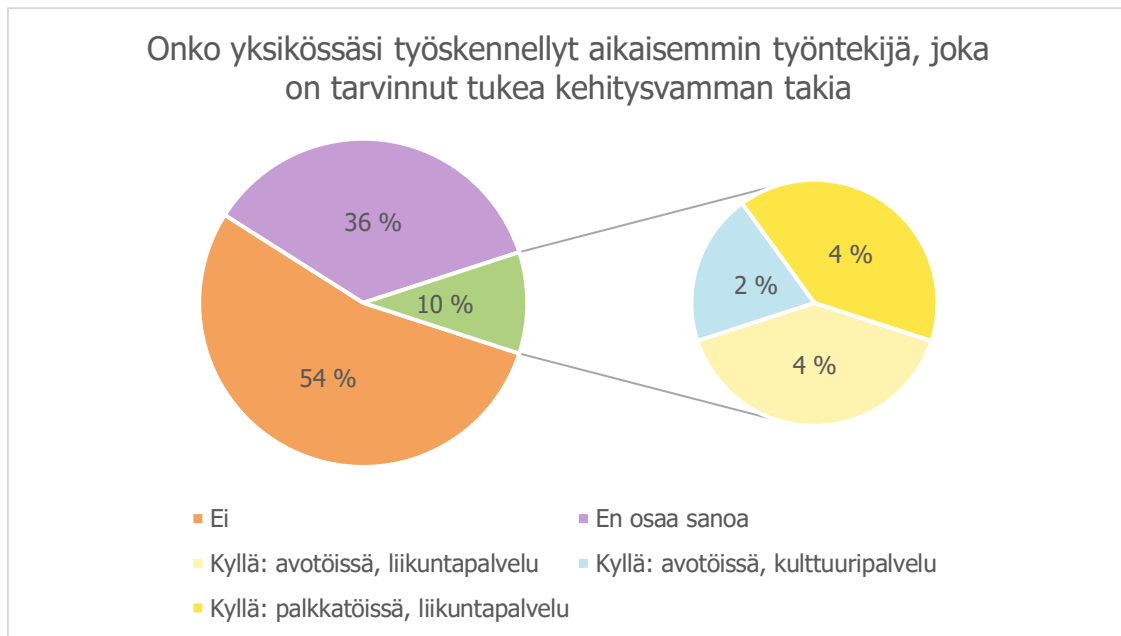
Ensimmäinen kysymys koski kehitysvammaisten työntekijöiden työllistämisen nykytilaa. Vastauksista 3 kpl vastasi yksikössään työskentelevän kehitysvamman takia tukea tarvitsevia työntekijöitä. Kaksi vastausta tuli liikuntapalvelukokonaisuudesta ja yksi kirjastopalvelukokonaisuudesta. Näiden vastausten perusteella työllistämiskokemukset ovat olleet positiivisia. Jatko-toimenpiteiden kannalta, on hyvä, että toimialalla löytyy jo nyt kokemuspohjaa palkkaamisesta sekä kehitysvammaisen työtoverin kanssa työskentelystä. Kuviossa 1 on esitetty vastaukset prosentteina.



Kuvio 1. Kehitysvammaisten työntekijöiden palkkauksen nykytila.

Toinen kysymys koski kehitysvammaisten työhistoriaa kulttuurin ja vapaa-ajan palvelussa. Kyselyyn vastanneista 36 % ei osannut sanoa, onko yksikössä työskennellyt aikaisemmin kehitys-

vammaisia työntekijöitä. Tämä selittynee osittain sillä, että 18 kpl kyselyyn vastaajista on työskennellyt esihenkilöasemassa alle 5 vuotta. Kyllä-vastauksia tuli yhteensä 5 kappaletta, joista kolme vastausta oli työskentelyä avotyöllistettynä ja kaksi normaalissa palkkasuhteessa. Kuviossa 2 on esitetty kehitysvammaisten työllistymishistorian vastaukset prosentteina.



Kuvio 2. Kehitysvammaisten työntekijöiden työhistoria kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla.

Kyselyssä pyydettiin lisäksi arvioimaan sitä, kuinka todennäköisesti esihenkilöt palkkaisivat kehitysvammaisen työntekijän yksikkönsä. Arviointiasteikko oli 0–10, jossa 0 oli en lainkaan todennäköisesti ja 10 erittäin todennäköisesti. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti koko arviointiasteikolle. Negatiivisesti (vastauksen arvo 0–3) kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisesta ajatteli 14 vastaajaa. Neutraaleja (vastauksen arvo 4–6) vastauksia tuli yhteensä 17 kappaletta ja positiivisesti (vastauksen arvo 7–10) kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisesta ajatteli 19 vastaajaa. Kaikkien kyselyyn vastaajien keskiarvo oli 5,24. Kuviossa 3 on esitetty kyselyn vastaajien jakauma.

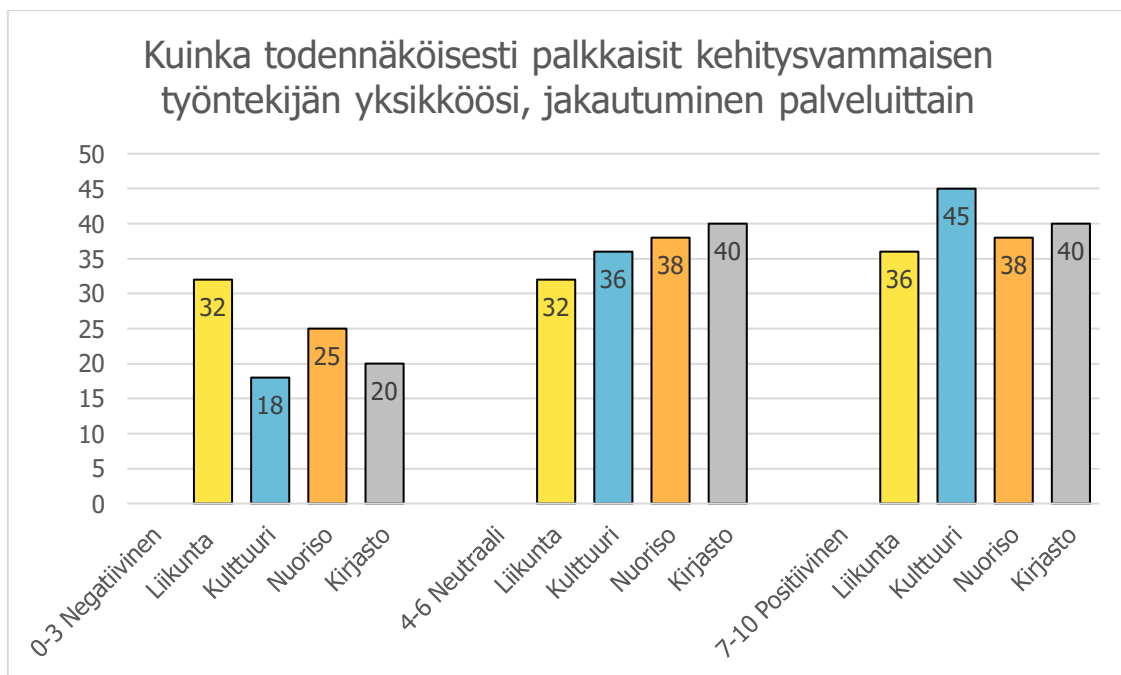


Kuvio 3. Kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen

Kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä kysymyksissä oli palveluiden välillä hieman hajontaa. Vertailusta jätettiin pois hallintopalvelukokonaisuus, sillä sieltä tuli vain yksi vastaus. Koska vastauksien palvelukohtaisessa määrässä oli paljon hajontaa, suoritettiin vertailu laskemalla jokaiselle palvelulle oma prosenttiluku negatiivisen, neutraalin ja positiivisen suhtautumisen vertailemiseksi. Kaikista kriittisimmin palkkaamiseen suhtautuivat liikuntapalvelukokonaisuuden esihenkilöt. 32 % kyselyyn vastanneista liikuntapalvelun esihenkilöistä suhtautui ajatukseen kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta varauksella. Kaikista vähiten negatiivista suhtautumista oli kulttuuripalvelukokonaisuudessa, sillä vain 18 % kaikista kyselyyn vastanneista kulttuuripalvelukokonaisuuden esihenkilöistä suhtautui varauksella kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen.

Neutraalissa suhtautumisessa oli palvelukohtaisesti vähemmän hajontaa. Suurin palvelukohtainen prosenttiluku neutraalissa suhtautumisessa oli kirjastopalvelukokonaisuudella. 40 % kyselyyn vastanneista kirjastopalvelukokonaisuuden esihenkilöistä suhtautui neutraalisti ajatukseen kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen. Kaikista positiivisin suhtautuminen palkkaukseen oli kulttuuripalvelukokonaisuudessa. 45 % kaikista kulttuuripalvelukokonaisuuden kyselyyn vastanneista esihenkilöistä suhtautui positiivisesti kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen. Huomattavaa on myös se, että positiivinen suhtautuminen palkkaukseen keräsi eniten tai yhtä paljon ääniä kuin neutraali suhtautuminen kaikkien vertailussa olevien palveluiden osalta.

Palvelukohtaista vertailua tehdessä tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että vastausmäärissä oli melko suuriakin palvelukohtaisia eroja. Vertailuun mukaan otetuista palveluista kirjastopalve- luilla oli vertailun pienin palvelukohtainen vastausprosentti, 10 %, kun taas liikuntapalveluiden palvelukohtainen vastausprosentti oli 49 %. Liikuntapalvelun vastauksissa hajonta oli pienintä, kun taas vähemmän vastauksia antaneiden palvelukokonaisuuksien vastauksissa hajonta oli isompaa. Palvelukohtaisessa vertailussa vastausten voidaankin ajatella olevan enemmän suun- taa antavia. Täysin vertailukelpoiseen tilastoon tarvittaisiin enemmän palvelukohtaisia vastauk- sia. Kuviossa 4 on esitetty vastausten jakautuminen palveluittain, kuvassa on kerrottu palvelu- kohtainen vastausprosentti kunkin vastausvaihtoehtokokonaisuuden kohdalla.



Kuvio 4. Kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen, jakautuminen palveluittain

Numeerisen arvioinnin lisäksi kehitysvammaisten palkkaamiseen liittyviä ajatuksia pyydettiin avovastauksilla. Ensimmäisessä avokysymyksessä pyydettiin kertomaan mitä mahdollisia haasteita esihenkilö näkee kehitysvammaisen henkilön palkkaamisessa. Avovastauksissa nousi esille erityisesti yleinen tiedon puute kehitysvammaisuudesta ylipäätään, nykyisten vakanssien koulutus- ja osaamisvaatimukset, yksin työskentely ja työn liikkuva luonne, erilaisten työko- neiden käyttö, sopivien työtehtävien puute, huoli perehdytyksestä ja tuen tarpeesta niin työntekijän kuin esihenkilön kannalta, sekä rajalliset resurssit niin taloudellisesta näkökulmasta kuin jo nykyisestä henkilöstön riittämättömästä määrästä. Vastausten joukossa oli myös muutama hyvin lyhyt toteamus, jossa kerrottiin, ettei mitään esteitä tai haasteita palkkaamiselle ole. Tau- lukkoon 6 on poimittu palvelukohtaisesti erilaisia kyselyssä esiin nousseita haasteita.

Liikuntapalvelut	Kulttuuripalvelut	Nuorisopalvelut	Kirjastopalvelut
Perehdyttäminen jo tällä hetkellä olematonta	Perehdyttämisen haasteet	Esihenkilön tuen tarve ja perehdyttäminen	Perehdyttämisen haasteet
Yksintyöskentely ja liikkuva työnkuva	Työnohjauksen järjestäminen	Liikkuva työnkuva	Työnohjauksen järjestäminen
Työkoneiden käyttö	Työn hektisyys	Nopeatempoinen työ	Työn hektisyys
Tietämättömyys kehitysvammaisuudesta	Tietämättömyys kehitysvammaisuudesta	Tietämättömyys kehitysvammaisuudesta	Tietämättömyys kehitysvammaisuudesta
Fyysinen työ	Fyysinen työ	Tunne- ja vuorovaikutustaitojen hallinta ja ymmärtäminen	Työpaikka ei ole esteetön
Muun henkilökunnan valmistautuminen	Mahdolliset vaadittavat erityisjärjestelyt	Asiakastyön asettamat haasteet nuorisotyössä	Muun henkilökunnan valmistautuminen
Sopivien työtehtävien löytyminen	Sopivien työtehtävien löytyminen	Sopivien työtehtävien löytyminen	Sopivien työtehtävien löytyminen
Kokemuksen puute kehitysvammaisen henkilön kanssa toimimisesta	Kokemuksen puute kehitysvammaisen henkilön kanssa toimimisesta	Kokemuksen puute kehitysvammaisen henkilön kanssa toimimisesta	Kokemuksen puute kehitysvammaisen henkilön kanssa toimimisesta
Mahdolliset haasteet kommunikoinnissa	Riittämätön budjetointi lisätyövoiman palkkaamiseen	Riittämätön budjetointi lisätyövoiman palkkaamiseen	Logististen töiden hallinta
Ajan ja henkilöstöresurssien puute	Ajan ja henkilöstöresurssien puute	Ajan ja henkilöstöresurssien puute	Ajan ja henkilöstöresurssien puute
Haastavat työolot	Sopivan työntekijän löytäminen	Nopeasti vaihtuvat työtilanteet	Työn vaatima huolellisuus
Vastuukysymykset, esim. hengenpelastustehtävät	Rekrytoinnin haasteet	Työssä ilmenevät haastavat tilanteet, joita vaikea käsitellä	Digitaitojen hallinta
Tarvittavan tuen järjestäminen	Tarvittavan tuen järjestäminen	Isojen kokonaisuuksien hallinta	Isojen kokonaisuuksien hallinta
Koulutusvaatimukset	Koulutusvaatimukset	Koulutusvaatimukset	Koulutusvaatimukset

Taulukko 6. Kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvät haasteet

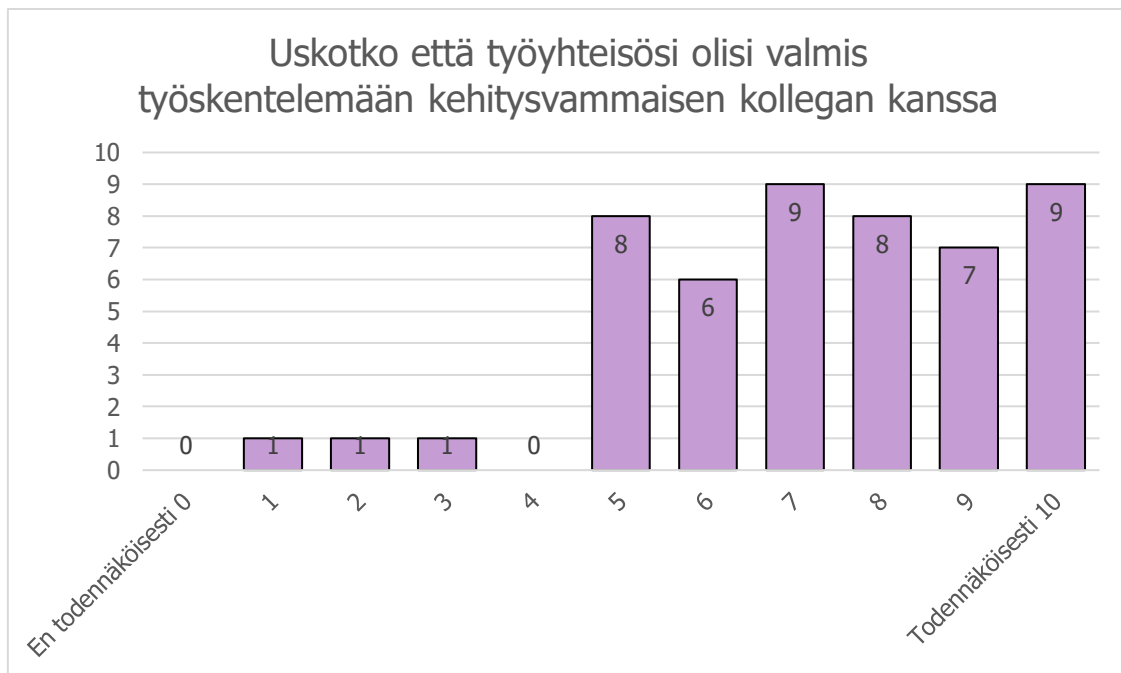
Seuraavassa kehitysvammaisten työntekijöiden työllistymistä koskevassa avokysymyksessä kartoitettiin esihenkilöiden ajatuksia siitä, mitä hyötyjä kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisessa nähdään. Positiivista oli huomata, että vaikka 28 % (14 / 50) kyselyyn vastanneista esihenkilöistä suhtautui kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen suurella varauksella, oli jokainen vastaaja miettinyt ainakin yhden positiivisen näkökulman kehitysvammaisen henkilön palkkaamiseen liittyen.

Kyselyssä kerätyissä positiivisissa puolissa liittyen kehitysvammaisen työntekijän työllistämiseen korostui lähes kaikissa vastauksissa monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus, niin työyhteisön kuin asiakasrajapinnan kannalta. Erityisesti nuorisopalvelukokonaisuuden vastauksissa korostui asiakastyön merkitys. Moninaisen työyhteisön koetaan kertovan nuorille palveluiden kuulumisesta kaikille taustasta riippumatta. Monimuotoinen työyhteisö nähtiin ensisijaisesti rikkautena ja työyhteisön voimavarana. Esiin nousi myös työllistymismahdollisuuden tarjoaminen kehitysvammaiselle henkilölle ja omien esihenkilötaitojen kehittäminen. Lisäksi vastauksissa korostui Helsingin kaupungin yhteiskunnallinen vastuu työnantajana.

Työllistämistä koskevissa avokysymyksissä kysyttiin myös, kokeeko esihenkilö tarvitsevansa jotain erityistä tukea esihenkilönä, jos yksikössä työskentelisi kehitysvammaisen henkilö. Seitsemän vastaajaa, eli 14 % kaikista kyselyyn vastanneista totesi, ettei koe tarvitsevansa tukea. Muissa vastauksissa korostui erityisesti tiedon puute kehitysvammaisuuteen liittyen, apua tehtävän kuvien määrittelyyn ja perehdytykseen, sekä palkkaukseen liittyvät kysymykset kuten osa-aikaiseen työnkuvaan liittyvät asiat. Monessa vastauksessa toistui myös tuen tarve palkattavan työntekijän vammasta ja tilanteesta riippuen. Kaiken kaikkiaan vastauksissa toistuivat samat teemat kuin kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä haasteissa.

Kun avovastauksia verrataan numeerisiin vastauksiin kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisen todennäköisyydestä, voidaan vastauksissa havaita tiettyjä yhteneväisyyksiä. Positiivinen ja neutraali suhtautuminen mahdollisuuteen palkata kehitysvammaisen työntekijä, näkyy avovastauksissa selkeästi. Vaikka esiin nousee monia eri huolenaiheita ja kysymyksiä palkkaamiseen liittyen, koetaan kaikissa vastauksissa palkkaamisen tuovan positiivisia vaikutuksia koko toimialalle. Myös numeerisella arvolla mitattuna negatiivisen vastauksen palkkaamista koskevassa kysymyksessä antaneet esihenkilöt kokivat kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen tärkeänä, vaikka juuri omasta yksiköstä ei löytyisikään valmiutta tai sopivia työtehtäviä.

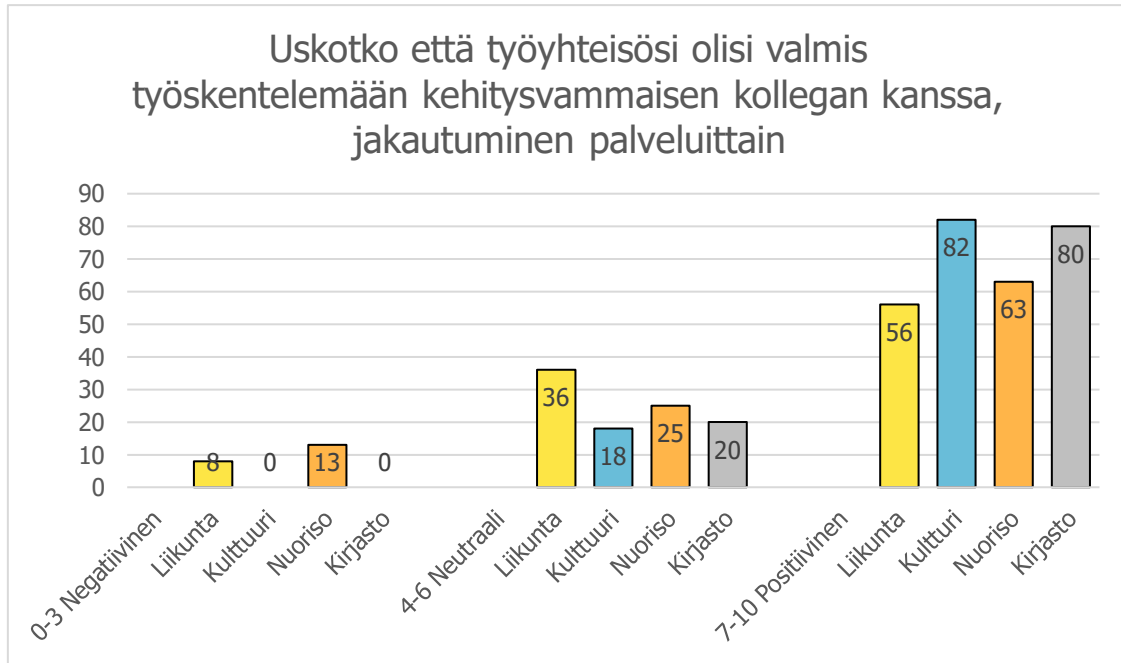
Seuraavassa kysymyksessä esihenkilöitä pyydettiin arvioimaan numeerisesti työyhteisön valmiutta kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn. Verrattuna kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen, työyhteisöjen ajateltiin pääsääntöisesti suhtautuvan kehitysvammaiseen kollegaan hyvin. Vain kolme vastaajaa viidestäkymmenestä antoi todennäköisyydeksi 0–3, eli 6 % vastaajista oli sitä mieltä, että oma työyhteisö ei ole täysin valmis työskentelemään kehitysvammaisen kollegan kanssa. Vastaajista 14 (28 %) antoi neutraalin arvosanan ja 33 (66 %) vastaajista ajatteli työyhteisön suhtautuvan positiivisesti kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn. Kaikki vastaukset ovat nähtävillä kuviossa 5.



Kuvio 5. Työyhteisön valmius kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn

Vastauksia työyhteisön valmiudesta työskennellä kehitysvammaisen kollegan kanssa verrattiin myös palvelukohtaisesti. Samoin kuin palkkaamista koskevassa kysymyksessä, jokaiselle palvelulle laskettiin oma palvelun sisäinen vastausprosentti. Negatiivista suhtautumista esiintyi ainoastaan nuorisopalvelukokonaisuuden ja liikuntapalvelukokonaisuuden vastauksissa. Näissä molemmissa vastausprosentti oli hyvin alhainen. Vain 8 % liikuntapalvelun kaikista kyselyyn vastanneista esihenkilöistä ajatteli työyhteisön suhtautuvan varauksella kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn. Nuorisopalvelukokonaisuudesta 13 % kyselyyn vastanneista esihenkilöistä ajatteli oman työyhteisön suhtautumisen olevan varauksellista. Huomioon tulee ottaa tässäkin se, että nuorisopalvelun kokonaisvastausprosentti oli huomattavasti liikuntapalvelua pienempi, joten vastaukset ovat lähinnä suuntaa antavia.

Kaiken kaikkiaan työyhteisöjen suhtautumisen ajateltiin kaikissa kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palvelukokonaisuuksissa olevan positiivista, sillä kaikkien palvelukokonaisuuksien osalta positiivisen vastauksen antoi yli 50 % kyselyyn vastanneista. Palvelukohtaiset vastausprosentit ovat nähtävillä kuviossa 6.



Kuvio 6. Työyhteisön valmius kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn, jakautuminen palveluittain

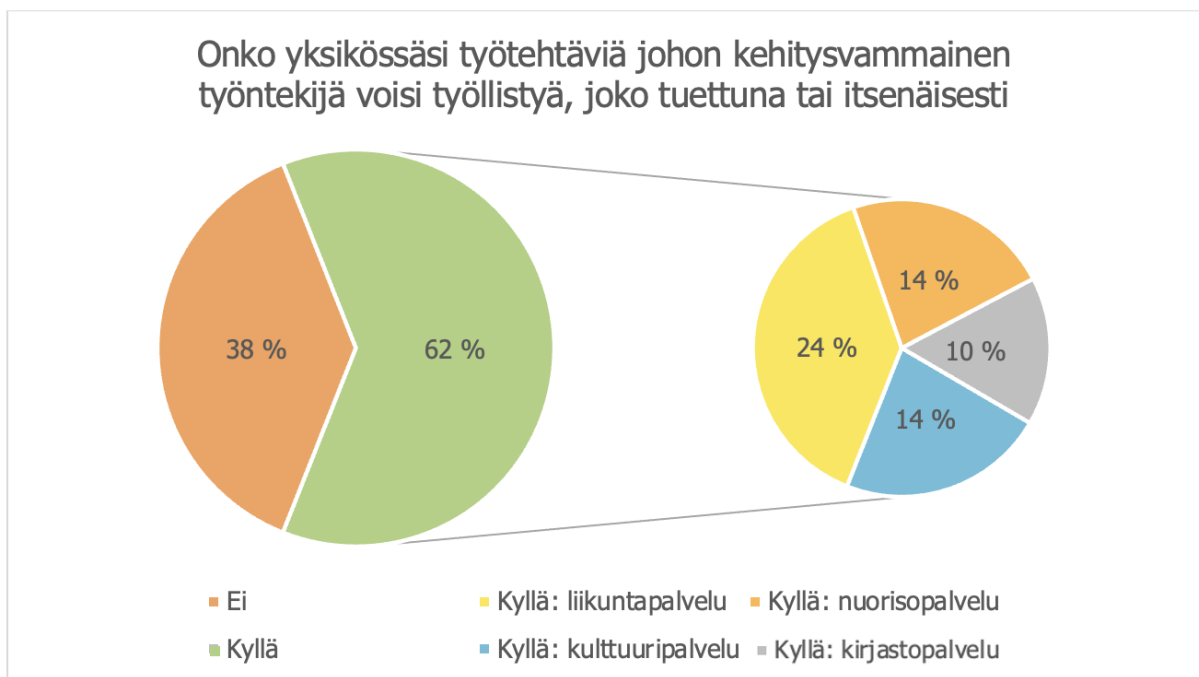
Myös työyhteisön suhtautumiseen liittyvissä kysymyksissä pyydettiin numeerisen arvion lisäksi avovastauksia. Avokysymyksissä kartoitettiin samoja asioita kuin palkkaamiseen liittyvissä kysymyksissä, mutta vain työyhteisönäkökulmalla. Työyhteisön kannalta esiin nousseet haasteet ja mahdollisuudet olivat pitkälti samoja kuin palkkaamiseen liittyvissä kysymyksissä. Oikeastaan ainoana eroavaisuutena nousi muutaman vastauksen kohdalla esiin työyhteisön mahdollinen kuormittuminen ja siihen, pystyykö työyhteisö suhtautumaan kehitysvammaiseen kolleegaan tasavertaisena ja yhtä pystyvänä kollegana, kuin kehen tahansa muuhun työtoveriin. Kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyssä nähtiin myös paljon koko yksikköä koskevia kehittämismahdollisuuksia. Esimerkiksi koko työyhteisön viestintä- ja ohjeistustapojen kehittäminen selkeämpään suuntaan, jolloin tästä hyötyä koskisi koko työyhteisöä.

Kysymykseen työyhteisön tuen tarpeesta kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn korostui toive tietoisuuden lisäämisestä. Suurin osa vastaajista koki, ettei työyhteisöllä välttämättä ole riittävästi tietoa kehitysvammaisuudesta. Lisäksi toivottiin apua perehdytykseen liittyvissä

asioissa ja siinä, miten työyhteisössä työskenteleviä ohjeistetaan kehitysvammaisen työntekijän kohtaamisessa. Kaksi vastaajista kertoi, ettei erityisen tuen tarvetta ole työyhteisön kannalta. Näin ollen tukea kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn toivottiin huomattavasti enemmän työyhteisöille, kuin esihenkilöille itselleen.

6.3 Työtehtävät

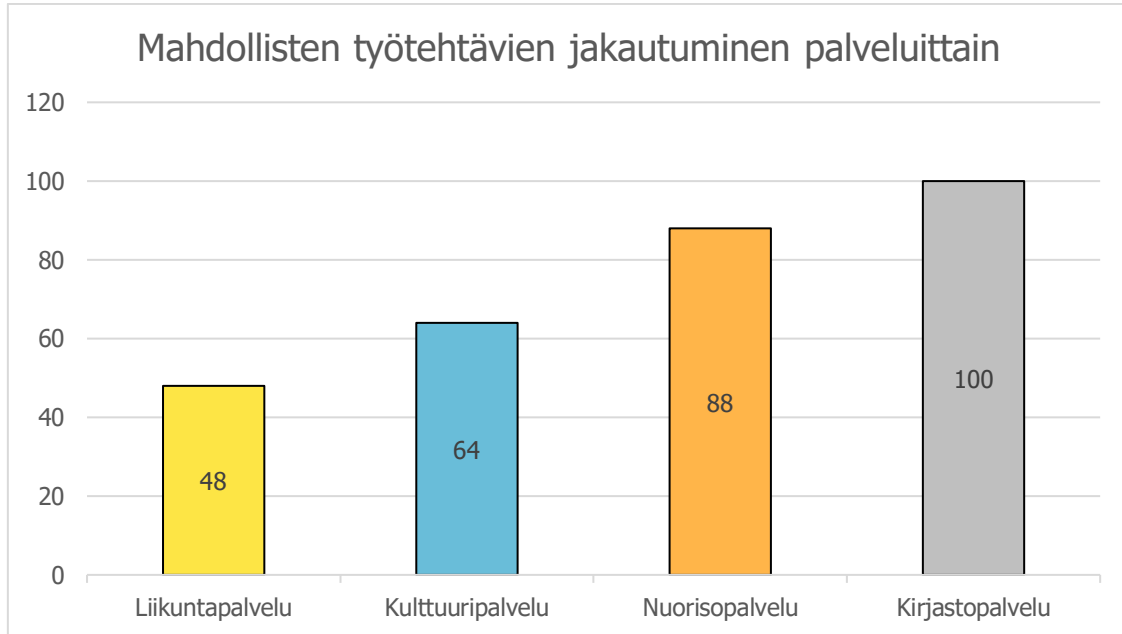
Kyselyn viimeisessä osiossa kartoitettiin esihenkilöiden ajatuksia mahdollisista työtehtävistä. Osio sisälsi kaksi kysymystä. Ensimmäisessä pyydettiin vastaamaan, löytyykö yksiköstä sopivia työtehtäviä kehitysvammaiselle työntekijälle ja toisessa kysymyksessä pyydettiin kertomaan, mitä työtehtäviä. Jos ensimmäiseen kysymykseen vastasi, ettei työtehtäviä löydy, pyydettiin tähän perustelut. Kaikista kyselyyn vastanneista esihenkilöistä 62 % arvioi työtehtäviä löytyvän ja 38 % arvioi, ettei yksikössä olisi sopivia työtehtäviä. Vastausprosenttien jakautuminen on nähtävillä kuviossa 7.



Kuvio 7. Työtehtävien kartoittaminen

Myös työtehtävien kartoittamista tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon eri palveluiden vastausmäärissä olevat erot. Kuviossa 8 onkin esitetty palvelukohtaiset prosentit. Vähiten kyllä-vastauksia tuli suhteessa liikuntapalveluilta. Kaikista kyselyyn vastanneista liikuntapalvelun esi-

henkilöistä 48 % arveli sopivia työtehtäviä löytyvän. Suurin vastausprosentti oli kirjastopalve-
luilla, sillä kaikki kyselyyn vastanneet esihenkilöt arvelivat sopivia tehtäviä löytyvän. Kuvassa
8 on esitetty vastausten jakautuminen palveluittain.



Kuvio 8. Työtehtävien kartoittaminen, jakautuminen palveluittain

Taulukkoon 2 on kerätty kyselyssä esiin nousseita syitä miksi esihenkilöt kokevat, ettei sopivia
työtehtäviä omasta yksiköstä löydy. Vastaukset on koottu palvelukohtaisesti. Myös näissä vas-
tauksissa korostui tietämättömyys kehitysvammaisuudesta. Osittain vastaukset olivat samoja,
kuin mahdolliset haasteet kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisessa.

Liikuntapalvelu	Kulttuuripalvelu	Nuorisopalvelu
Työkoneiden käyttö työssä	Sopivan työntekijän löytäminen	Nopeasti vaihtuvat työtehtävät
Rahoituksen ja vakanssien puute	Tietämättömyys kehitysvammaisuudesta	Tietämättömyys kehitysvammaisuudesta
Asiantuntijatehtävät	Asiantuntijatehtävät	Työ vuorovaihteista
Koulutusvaatimukset		Koulutusvaatimukset
Yksin tehtävät työt		

Taulukko 2. Syyt miksi sopivia työtehtäviä ei löydy, jakautuminen palveluittain

Työtehtäviä kartoitettaessa korostui jonkin verran ristiriitaisuudet kyllä ja ei vastausten välillä. Esimerkiksi osa nuorisopalvelun esihenkilöistä vastasi, ettei työtehtäviä löydy, sillä työ on vuorovaikutteista, kun taas osa vastaajista koki vuorovaikutteisen työn sopivan kehitysvammaiselle työntekijälle. Huomattavaa työtehtävien kartoittamisessa oli myös se, että kuusi vastaajaa, jotka suhtautuivat negatiivisesti ajatukseen kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisesta, löysivät omasta yksiköstään kuitenkin kehitysvammaiselle työntekijälle soveltuvia työtehtäviä.

Kyselyssä kerätyt tehtävät eivät juuri eroa normaaleista työtehtävistä, joita eri toimipisteissä tehdään. Tehtävien kirjo on laaja ja on ilahduttavaa huomata, että työtehtäviä on ajateltu monipuolisesti. Muutama vastaaja olisi toivonut kyselyyn en osaa sanoa -vaihtoehtoa, sillä ei ollut varma soveltuuko yksikön työtehtävät kehitysvammaiselle työntekijälle. Näissä vastauksissa kuitenkin näkyi, että työtehtäviä oli yritetty todella miettiä, mutta nykytila ei taivu rahoituksen ja resurssien puutteen takia kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen omassa yksikössä. Kyselystä poimitut erilaiset soveltuvat työtehtävät ovat nähtävillä taulukossa 3 palvelukohtaisesti.

Liikuntapalvelu	Kulttuuripalvelu	Nuorisopalvelu	Kirjastopalvelu
Liikuntapaikanhoitajan tehtävät ulko- ja sisäliikuntakokonaisuuksissa	Taideopetuksen avustavat tehtävät	Pienryhmän vetäjän tehtävät	Lasten ja aikuisten tapahtumien vetäjä
Huolto- ja kunnossapitotehtävät	Tuotantoassistentin tehtävät	Markkinoinnin ja viestinnän tehtävät	Hyllytys- ja logistiikkatehtävät
Asiakaspalvelutehtävät	Asiakaspalvelutehtävät	Asiakastyö	Asiakaspalvelutehtävät
Kiinteistöhuolto	Kokoelmalogistiikan tehtävät	Nuoriso-ohjaajan normaalit työtehtävät	Kirjastovirkailijan avustavat tehtävät
Valvonta- ja siivoustehtävät	Tilojen ja työvälineiden huoltotehtävät	Tilojen ja työvälineiden huoltotehtävät	Tilojen ja työvälineiden huoltotehtävät

Taulukko 3. Kehitysvammaiselle työntekijälle sopivat työtehtävät

7 TYÖTEHTÄVIEN KARTOITUS

Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala koostuu viidestä eri palvelukokonaisuudesta, jotka ovat kirjasto-, liikunta-, nuoriso-, kulttuuri- ja hallintopalvelukokonaisuus. Yhteensä koko kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla työskentelee noin 2 000 henkilöä.

Tätä opinnäytetyötä varten kartoitettiin koko palvelukokonaisuuden laajuudelta työtehtäviä erikseen määritetyissä toimipisteissä. Kartoittaminen tapahtui teemahaastatteluiden ja osallistuvan havainnoinnin avulla. Haastattelut ja havainnointi toteutettiin toimipisteissä, jotka oli etukäteen valittu edustamaan mahdollisimman laajasti koko kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palveluiden moninaista palvelukokonaisuutta.

Haastattelut ja havainnointi toteutettiin anonymisti. Tämä valittiin toteutustavaksi, sillä toimipisteiden haluttiin edustavan palvelua yleisellä tasolla. Lisäksi negatiivisten näkemysten kertominen on helpompaa anonymina, eikä mitään toimipistettä haluttu erikseen profiloida edustamaan tiettyä näkemystä kehitysvammaisten työllistymisestä. Haastattelu- ja havainnointiaineisto on kerätty elo-lokakuun 2023 aikana yhteensä 18 eri kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palveluiden toimipisteestä.

On tärkeää huomioida, että koko toimialan laajuudelta työtehtäviä ei pystytty tässä opinnäytetyössä kartoittamaan, sillä tämä olisi kasvattanut työn laajuutta huomattavasti ja ehkä samalla myös siirtänyt fokusta työllistymisen mahdollistamisesta työtehtävien luettelointiin. Tarkoituksena on saada kattava yleiskuva toimialan monipuolisuudesta ja erilaisista tehtävistä, vaikka osa työnkuvista ja tehtävistä jääkin kartoittamatta.

Haastatteluja ja havainnointia tehtäessä nousi esiin erityisesti puutteellinen tieto siitä, mikä on kehitysvammaisuuden määritelmä. Kehitysvammaisuus sekoitettiin usein liikuntarajoitteisuuteen tai esimerkiksi autismin kirjoon. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen vaatisi siis ihan konkreettista tiedon päivittämistä kehitysvammaisuudesta. Pääosin työllistymiseen suhtauduttiin kuitenkin positiivisesti ja työllistyminen nähtiin ennemmin mahdollisuutena, kunhan vain löydettäisiin keinot parittaa oikeat henkilöt ja työtehtävät keskenään. Taulukossa 4 on esitelty yleisellä tasolla eri toimipisteet, joissa kartoituskäynnit toteutettiin.

Kirjastopalvelu	Liikuntapalvelu	Nuorisopalvelu	Kulttuuripalvelu	Hallintopalvelu
Iso kirjasto	Liikunnan ohjaus	Moottorihalli	Kaupungin orkesteri	Viestintä
Keskikokoinen kirjasto	Sisäliikuntahalli	Nuorisotalo	Museo	
	Ulkoliikuntapuisto	Kotieläintila	Lasten ja nuorten kulttuuri- ja taidekeskus	
	Jäähalli	Tapahtumatila	Kulttuurikeskus	
	Uimahalli			
	Ulkoilupuisto			
	Ulkoilusaari			

Taulukko 4. Eri toimipisteissä toteutetut kartoitusvierailut.

7.1 Kirjastopalvelukokonaisuus

Helsingin kaupungin kirjastopalvelukokonaisuuteen kuuluu 37 kirjastoa, kaksi kirjastoautoa, koti- ja palvelukirjasto, sekä kirjaston keskusvarasto. Lisäksi kirjastopalvelukokonaisuuteen kuuluu tukiyksikkö; kirjastoverkon yhteiset palvelut, joka on vastuussa kirjaston kokoelmasta, aineistohankinnasta sekä kirjastojen logistiikasta. Lisäksi tukiyksikkö toimii yhteistyössä valtakunnallisen kirjastojen kehittämispalvelun kanssa. Myös valtakunnalliset kehittämispalvelut ovat osa kirjastopalvelukokonaisuutta. Kehittämispalveluiden tarkoituksena on edistää Suomen laajuista ja kansainvälistä yhteistyötä kirjastojen välillä, sekä kehittää ja tuottaa verkko-, viestintä ja muita palveluita Suomen yleisille kirjastoille. Kirjastopalvelukokonaisuus työllistää yhteensä noin 500 henkilöä, ollen näin koko kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan laajin palvelukokonaisuus. (Helsingin kaupunki 2023b.)

Kirjastopalvelukokonaisuudesta valittiin kartoitettavaksi ison ja keskikokoisen kirjaston työtehtäviä. Vaikka Helsingin kaupungin eri kirjastoilla on erilaisia painotuksia palveluissa ja toiminnassa, kirjastojen ydintehtävä on kuitenkin kaikissa toimipisteissä sama. Toimipisteet valikoitiin maantieteellisesti eri alueilta ja lisäksi haluttiin kartoittaa, minkälaisia näkemyseroja kirjastotyössä on eri kokoisissa toimipisteissä.

Kaikissa kartoitetuissa toimipisteissä korostui erityisesti logistiikan tärkeys kirjastojen arjessa. Logistiikka toimii Pasilan keskusvarastokirjaston kautta, eli kirjat liikkuvat kirjastoista toiseen isojen lajittelurobottien avulla. Helsingin kaupungin kirjaston kokoelma on yhteinen, eli aineistot liikkuvat asiakkaiden tarpeiden mukaan. Kirjaston aineistoa ei siis ole sidottu yhteen toimipisteeseen, lukuun ottamatta erikoisaineistoa, jonka käyttö vaatii esimerkiksi tiettyjä tiloja tai välineitä. Paikkasidonnaista erikoisaineistoa ovat esimerkiksi soittimet ja muut kaupunkivers-
taiden työvälineet.

Helsingin kaupungin kirjastoissa järjestetään perinteisen lainaustoiminnan lisäksi paljon erilaisia tapahtumia aikuisille, lapsille ja nuorille. Kirjastoissa toimii esimerkiksi lukupiirejä, läksykerhoja, kirjaesittelyitä, kirjailija tapaamisia, sekä jonkin tietyn aihepiirin tai kirjan ympärille rakennettuja erikoistapahtumia. Pienemmät kirjastot tuottavat paljon tapahtumia itse. Isommissa kirjastoissa taas tapahtumat toteutetaan joko osittain, tai lähes kokonaan erilaisten yhteistyötahojen kanssa.

Kirjastot tarjoavat lisäksi digineuvontaa, sekä osassa kirjastoissa toimii erillisiä näyttelytiloja ja työtiloja. Helsingin kaupungin kirjastoista voi myös lainata erilaisia tavaroita aina porakoneesta lintukiikareihin. Lisäksi osassa kirjastossa on lainattavissa pääsylippuja museoon tai eri urheilulajien sarjapeleihin.

Kirjastot toimivat enenevässä määrin yleisinä oleskelutiloina, joihin voi tulla pelaamaan esimerkiksi shakkia tai lautapelejä, lukemaan lehtiä, työskentelemään tai muuten vaan pistäytyä oleilemaan. Osa kirjastoista toimii lisäksi omatoimikäytössä aukioloaikojen ulkopuolella. Tämä tarkoittaa sitä, että kirjastoon voi rekisteröityä omatoimikäyttäjäksi, jolloin tiettyinä aikoina kirjastoon pääsee, vaikka henkilökunta ei ole paikalla. Kirjastoista löytyy lisäksi vuokrattavia tiloja, joista osa on ilmaisia ja osa maksullisia. Tiloja löytyy aina kokoustiloista, studiotiloihin ja keittiötiloihin.

Kirjastojen päivittäiset työtehtävät kiinnittyvät pääasiassa näiden eri toimintojen ympärille. Toki kirjastohenkilökunnalle kuuluu myös ns. taustatehtäviä kuten esimerkiksi suunnittelutyötä, mutta iso osa tehtävistä rakentuu kirjaston käyttäjille tarjottavien palveluiden ylläpidosta. Molempien kartoitettujen kohteiden työtehtävissä korostui kirjastotyöntekijöiden moniosaaminen, sekä asiakaspalvelutaitojen tärkeys. Kuitenkin, koska kirjaston arjesta iso osa pyörii ns. perinteisen kotiin lainattavan aineiston ympärillä, kietoutuu työtehtäviä paljolti logistiikan ympärille. Toisin sanoen kirjastoista löytyy paljon aineiston hyllyttämiseen liittyviä työtehtäviä.

Erikoisaineistoa sisältävien kirjastojen työtehtäviin kuuluu lisäksi erikoisaineiston ja laitteiston huoltoa, esimerkiksi studiolaitteiston ja soittimien huoltotehtäviä. Kirjastojen työtehtäviä kartoittaessa esille nousi etenkin pienempien kirjastojen tapahtumat ja niissä tarvittava lisähenkilöstön tarve. Erityisesti lasten tapahtumat saattavat olla hyvinkin suosittuja, jolloin lisäkäsia kirjastoihin kaivataan.

Lähtökohtaisesti kirjastoissa suhtauduttiin hyvin myönteisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen. Oli yllättävää, että kartoitetuista kohteista ison kirjaston arjessa nousivat enemmän esille kehitysvammaisen henkilön työllistymiseen liittyvät haasteet, kun taas pienemmässä kirjastokokonaisuudessa nähtiin enemmän mahdollisuuksia työllistymisen suhteen. Johtopäätöksenä tästä voi vetää sen, että ison kirjaston arki ja työtehtävät ovat ehkä tarkemmin suunniteltuja kokonaisuuksia, joissa vaihteluvaraa on vähemmän, kun taas pienemmät kirjastokokonaisuudet ovat ehkä helpommin työtehtävien kannalta muokattavissa.

Konkreettisia kirjastopalvelukokonaisuuden potentiaalisia työtehtäviä, joita kirjastojen henkilökunta haastattelujen aikana nosti esille, olivat aineiston hyllyttäminen, erilaisten tapahtumien ohjaajana toimiminen, asiakaspalvelun erilaiset tehtävät, erilaisten varattavien toimitilojen ja lainattavien laitteiden huoltotoimet, kuten esimerkiksi soitinten, ompelukoneiden ja muun erityisaineiston huoltotehtävät. Osa erityisaineistosta, kuten esimerkiksi soittimet tai pelikonsolit, vaativat erityisosaamista. Tätä ei kuitenkaan nähty estävänä tekijänä kehitysvammaisten työntekijöiden kohdalla, sillä erityisosaamista tiedostettiin olevan myös kehitysvammaisten henkilöiden keskuudessa samalla tavalla, kuin muullakin väestöllä.

Mahdollisesti osa-aikaisten työtehtävien räätälöintiäkään ei pidetty mahdottomana, vaikka tämän tiedostettiin vaativan hieman enemmän suunnittelua. Erityisesti pienempien kirjastojen kohdalla nousi esiin ajatus kirjastojen yhteisestä vakanssista. Tällä tarkoitetaan kirjastopalvelualueiden eri kirjastoihin kiinnitettyä työntekijää, joka toimisi eri toimipisteissä esimerkiksi tapahtumien avustavana ohjaajana. Tämä vaatisi kirjastoilta yhteistä suunnittelua enemmän, mutta tätä ei kuitenkaan nähty mahdottomana toteuttaa käytännössä.

Yhtenä haasteena esille nousi oikean työntekijän löytyminen kirjaston tarpeisiin. Vaikka kirjastoalan koulutus- ja työkokemusvaatimuksista joustettaisiin kehitysvammaisen työntekijän kohdalla, kirjastoalalla vaaditaan kuitenkin aineistoon liittyvää osaamista, tarkkuutta, sosiaali-

sia vuorovaikutustaitoja sekä hyvää lukutaitoa. Näitä ei kuitenkaan nähty esteenä kehitysvammaisen henkilön työllistymistä ajatellen, mutta oikeanlaisen henkilön ja työtehtävien parittamista pidettiin haasteellisena.

Ratkaisuna tähän haasteeseen mietittiin esimerkiksi kehitysvammaisille henkilöille suunnatun kirjastojen järjestämisen toiminnan lisäämistä, ryhmävierailuja, yhteistyötä erilaisten alan järjestöjen kanssa, sekä palveluiden näkyväksi tuomista. Tätä kautta voisi mahdollisesti löytyä kirjastoalasta kiinnostuneita kehitysvammaisia työntekijöitä, joilla olisi jo valmiiksi olemassa kirjastoalalla vaadittavia taitoja ja harrastuneisuutta.

7.2 Liikuntapalvelukokonaisuus

Helsingin kaupungin liikuntapalvelukokonaisuus koostuu neljästä eri osa-alueesta, jotka ovat liikuntaan aktivoimien palvelut, liikuntapaikkapalvelut, ulkoilupalvelut ja liikunnan edistämisen yksikkö. Näiden palveluiden alta löytyy noin 800 eri liikuntapaikkaa, 4000 venepaikkaa, 5000 hehtaaria ulkoilualueita, 150 ulkokuntosalia, sekä erilaisia liikuntakursseja kaiken ikäisille käyttäjille. Liikuntapalveluiden tarkoituksena on edistää arki ja hyötyliikkumista, omaehtoista liikuntaa, sekä tukea ja tarjota mahdollisuudet organisoidulle liikunnalle ja urheilulle. Liikuntapalvelukokonaisuudessa työskentelee hieman alle 500 henkilöä. (Helsingin kaupunki 2023b.)

Liikuntapalvelukokonaisuudesta valittiin kartoitettavaksi liikunnan ohjaus, sisä- ja ulkoliikuntakokonaisuudet, jäähallit, uimahallit, ulkoilusaaret sekä ulkoilupuiستot. Liikuntapalveluiden tarjoama variaatio palveluista on todella laaja, eikä se rajoitu pelkästään fyysisiin liikuntapaikkoihin ja niiden ylläpitoon. Helsingin kaupungin liikuntapalveluilta saa esimerkiksi liikunta-neuvontaa, liikuntapalvelut järjestää suuren määrän erilaisia liikuntatapahtumia ja kursseja, sekä vastaa pääosin Helsingin peruskoulujen uimaopetuksesta yhdessä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kanssa. Lisäksi merelliset palvelut ja kaupungilta vuokrattavat venepaikat löytyvät liikuntapalveluiden alta. Palvelukokonaisuus ja -kirjo onkin siis hyvin laaja-alainen.

Kaiken kaikkiaan liikuntapalveluilla suhtauduttiin erittäin positiivisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liikuntapalveluiden eri tehtäviin, jos vain oikeanlainen henkilö ja työtehtävä pystyttäisiin parittamaan. Organisaatorakenne ja hyvin tiukalle vedetyt henkilöstö-resurssit aiheuttivat huolta ja kuormitusta, joten muutos sekä uudistaminen nähtiin positiivisena asiana.

Kirjastojen tapaan myös liikuntapalvelut voisivat tiivistää yhteistyötä erilaisten kehitysvammajärjestöjen ja organisaatioiden kanssa, sillä sopivien työntekijöiden löytäminen koettiin yhtenä isona haasteena. Helpoin reitti työllistymiseen edistämiseksi liikuntapalveluiden parissa nähtiin liikuntapuistojen ja hallien kohdalla, sillä näissä on jo jonkin verran kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä. Myös liikunnan ohjauksessa pystyttäisiin haastattelun perusteella räätälöimään tehtäviä kehitysvammaiselle työntekijälle suhteellisen helposti, mikäli vain liikunnanohjauksesta kiinnostunut työntekijä löytyisi ja rakenteet antaisivat tähän mahdollisuuden.

7.2.1 Liikunnan ohjaus

Liikunnan ohjaus järjestää monipuolisesti ohjattua liikuntatoimintaa kaiken ikäisille aina uimakouluista ryhmäliikuntaan ja ohjattuun kuntosaliharjoitteluun. Lisäksi kaupunki järjestää sovelletun liikunnan kursseja, jotka ovat tarkoitettu henkilöille, joilla on jokin toimintarajoite. Sovelletun liikunnan kursseja löytyy lapsille, aikuisille ja ikääntyneille. Osa sovelletun liikunnan kursseista on suunnattu erityisesti kehitysvammaisille henkilöille, mutta liikunnan ohjauksesta kerrottiin haastattelun aikana vahvaa viestiä siitä, että kaikki kaupungin kurssit ovat avoimia kaikille oman taito- ja kuntotason, sekä liikuntakyvyn mukaan. Mikään ei siis estä sovelletun liikunnan asiakkaita osallistumasta ns. normaaleille liikuntakursseille.

Liikunnan ohjauksen työtehtäviin kuuluu omien kurssien suunnittelu ja ohjaus, sekä raportointi ja muut ohjaukseen liittyvät tietotekniset tehtävät. Ohjausta viikossa on noin 20–23 tuntia, vastaavilla ohjaajilla hieman vähemmän. Liikunnanohjaajan tulee olla ensiaputaitoinen, sillä liikuntakursseilla saattaa tapahtua sairaskohtauksia ja onnettomuustilanteita. Näissä tilanteissa tulee osata toimia, sillä aina paikalla ei ole muuta henkilökuntaa kuin liikunnan ohjaaja. Haasteena kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä liikunnan ohjaukseen nähtiin se, että monet työtehtävät suoritetaan yksin. Tähän kuitenkin olisi mahdollista räätälöidä työtehtäviä niin, että esimerkiksi isommissa ryhmissä toimisi kaksi ohjaajaa.

Koulutusvaatimuksena liikuntakoordinaattoreilla on amk-tason tutkinto ja liikunnanohjaajilla vaatimuksena on liikunnan ohjaajan ammatillinen tutkinto. Ei kuitenkaan ole pois suljettua, etteikö ohjaustehtäviä pystyisi suorittamaan esimerkiksi apuohjaajana ilman varsinaista koulutusta, yhdessä liikunnanohjaajan kanssa, jos vain harrastuneisuutta ja kiinnostusta liikunnan ohjaukseen kohtaan löytyy. Liikunnan ohjauksen puolella haastatteluissa suhtauduttiin hyvin positiivisin mielin kehitysvammaisten työllistymiseen liikunnan ohjauksen tehtäviin.

7.2.2 Liikuntapaikkapalvelut

Liikuntapaikkapalveluista kartoitettiin ulkoliikuntapuistojen, sisäliikuntahallien, jäähallien ja uimahallien työtehtäviä. Liikuntapaikkapalveluiden tiloja ja liikuntapaikkakokonaisuuksia käytetään huippu-urheilun ja ylempien sarjatasojen tarpeisiin, kuten treeneihin ja otteluihin. Tämän lisäksi samoilla liikuntapaikoilla harjoittelee kaiken ikäisiä ja kaiken tasoisia liikkuja. Käyttäjäkunta on siis hyvin monipuolinen, eikä juuri mitään olosuhdetta ole suunniteltu pelkästään esimerkiksi huippu-urheilun tarpeisiin.

Liikuntapaikkapalveluissa työskentelee liikuntapaikanhoitajia, kassavastaavia, siistijöitä, uimavalvojia ja vastaavia liikuntapaikanhoitajia. Lähtökohtaisesti liikuntapaikoilla työskentelevät henkilöt kykenevät kuitenkin tarvittaessa paikkaamaan toisiaan, esimerkiksi taukojen aikana, vaikka osalle onkin määritetty erityiset työtehtävät.

Liikuntapaikanhoitajan tehtävät vaihtelevat paikasta riippuen, aina kassan asiakaspalvelutehtävistä, valvonta-, siistimis-, korjaus- ja kunnostustehtäviin, sekä liikuntaolosuhteiden ylläpitoon. Koulutusvaatimuksena on liikuntapaikanhoitajan ammattitutkinto, sillä liikuntapaikoilla on erityisolosuhteita, joiden huoltamiseen ja ylläpitoon vaaditaan tiettyä spesifiä osaamista. Iso osa työtehtävistä on suorittavan tason työtehtäviä, joiden oppiminen ja räätälöiminen esimerkiksi osa-aikaisen vakanssin tarpeisiin koettiin kuitenkin suhteellisen helpoksi.

Liikuntapaikoilla käytetään paljon koneita ja erilaisia spesifejä välineitä, kuten jäänhoitokoneet, jäädytyslaitteet, lumenauraukseen ja luonnonnurmen hoitoon liittyvä välineistö, sekä erilaiset siistimiseen käytettävät laitteet, jotka vaativat erityistä osaamista. Osaamista ja tietämystä vaaditaan myös eri liikuntalajien tarpeista ja vaatimuksista. Esimerkiksi taitoluistelijoiden ja jääkiekkoilijoiden jäävaatimukset eroavat toisistaan, vaikka molemmissa on sama suoritusolosuhde.

Liikuntapaikkapalveluilla on jonkin verran kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä ja palvelukokonaisuudessa työskentelee tälläkin hetkellä kehitysvammaisia työntekijöitä liikuntapaikanhoitajan tehtävissä. Henkilökunnan kokemukset olivat pääsääntöisesti positiivisia ja henkilökunnan puolelta koettiin, että erilaisista taustoista tulevat työntekijät ovat arvokas lisä työyhteisöön.

Iso osa kartoitetuista liikuntapaikoista toivoi lisää henkilöstöresursseja, sillä työmäärä, asiakasmäärät ja välillä nopeastikin muuttuvat tilanteet ja työtehtävät vaatisivat enemmän resursseja.

Haasteita liikuntapaikojen työtehtävissä on varsinkin ulkoliikuntakokonaisuuksissa muuttuvat sääolot, isot liikuntapaikoilla järjestettävät samanaikaiset tapahtumat ja ottelut, sekä työtehtävät, joita ei ole varsinaisesti korvamerkitty kenenkään hoidettavaksi. Nämä kaikki tilanteet ovat sellaisia, joissa mahdollisia apukäsiä kaivattaisiin.

Osassa liikuntapaikkapalvelun toimipisteistä on tällä hetkellä auki puolikkaita vakansseja, joita voitaisiin mahdollisesti ajatella osatyökykyisen henkilön hoidettavaksi. Liikuntapaikkapalveluilla koettiin haastavaksi ammattitaitoisen, motivoituneen ja koulutetun henkilöstön löytäminen avoimiin tehtäviin. Liikuntapaikoilla on myös paljon kausityöntekijöiden tarvetta, sillä henkilöstön tarve vaihtelee talvi- ja kesäkauden mukaan paikkakohtaisesti.

Lähtökohtaisesti liikuntapaikkapalveluissa suhtauduttiin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen positiivisin mielin. Eräs liikuntapaikkakokonaisuuden esihenkilö totesikin haastattelun aikana, ettei näe kehitysvammaisen henkilön työllistymisessä mitään eroa tilanteeseen, jossa työyhteisössä aloittaisi kuka tahansa uusi työntekijä. Työtehtävät, perehdyttäminen ja työyhteisöön integroiminen tehdään kuitenkin aina palkattavan henkilön kykyjen, osaamisen ja valmiuksien mukaan.

7.2.3 Ulkoilupalvelut

Ulkoilupalvelukokonaisuudesta kartoitettiin ulkoilusaarien ja ulkoilupuintojen työtehtäviä. Ulkoilupalvelukokonaisuuteen kuuluu kaksi saarta, joilla on henkilöstöä palvelujen ollessa auki: Pihlajasaari ja Kaunissaari. Lisäksi henkilökunta huolehtii muiden ulkoilupalvelun ulkoilusaarten ylläpidosta. Näissä saarissa ei ole vakituista henkilökuntaa, mutta ylläpidettäviä palveluita ovat esimerkiksi keittokatokset, kuivakäymälät ja jätehuolto. Ulkoilusaarten työntekijöiden työnkuvaan liittyvätkin kiinteästi merenkulkutaidot, sillä yksi tärkeä työväline on vene. Ylläpidettäviin kuuluu lisäksi paljon siistimistä, korjauksia, asiakaspalvelua, olosuhteiden ja työvälineiden huoltoa, viherhoitotehtäviä ja erilaisten koneiden käyttöä.

Ulkoilusaarien vakituiset työntekijät siirtyvät talvikaudella erilaisiin sesonkitehtäviin kuten ulkokenttien jäädytystöihin. Työtehtävät vaihtelevat paljon sesongin ja sääolosuhteiden mukaan. Ulkoilusaarien työntekijöillä on valmiudet avustaa pelastuslaitosta esimerkiksi tilanteessa, jossa ulkoilusaarien välittömässä läheisyydessä tapahtuu öljyvahinko. Osaamista vaaditaan merenkulun lisäksi erilaisten koneiden ja työkalujen käsittelyssä, sekä käden taidoissa. Iso osa työtehtävistä on suorittavia tehtäviä, joissa tarvitaan erilaisia työkaluja ja -koneita, aina moottorisahasta mönkijään ja traktoriin. Lisäksi työntekijöiltä vaaditaan ajokorttia.

Työtehtävät ulkoilusaarissa ovat voimakkaasti sesonkipainotteisia, eli työntekijätarve ulkoilusaarilla on neljästä viiteen kuukautta. Tämä aiheuttaa osaltaan haasteita henkilöstön palkkaamisessa. Tehtävät ovat ajoittain itsenäisiä ja saattavat vaihtua lennosta akuutin tarpeen mukaan. Saarien sesongin ollessa käynnissä töitä tehdään kahdessa vuorossa ja työtehtävät ovat suurimmaksi osaksi paikkojen ylläpitoa, huoltoa ja siistimistä. Sesongin ulkopuolella tehdään enemmän rakentamis- ja purkutehtäviä, eli käytännössä kesäsesonkiin valmistelua ja talvikautta varten tehtävää varastointia. Ulkoilusaaret ovat auki ja käytössä kuitenkin ympärivuoden, ilman kesäsesongilla tarjolla olevaa infraa ja palveluita.

Molemmista liikuntapalvelun ulkoilusaarista löytyy vuokrattavia kohteita uimakopista, koushuvilaan, saunaan ja vuokramökkiin. Näiden ylläpito, asiakaspalvelu ja opastus kuuluu lisäksi saaren henkilökunnan työtehtäviin. Saarissa voi yöpyä myös teltalla tai veneellä, joiden vuokrapaikkojen rahastus kuuluu henkilökunnan työtehtäviin.

Ulkoilusaarissa koettiin kehitysvammaisen henkilön työllistymisen suhteen tiettyjä haasteita tehtävissä tarvittavien vaatimusten takia. Veneen käyttö ja merenkulkuaidot ovat työtehtävissä ehdottomia edellytyksiä. Lisäksi, koska suurin osa työtehtävistä tehdään erilaisilla työkoneilla, vaaditaan tehtävissä ajokorttia. Vaikka työtehtävät ovatkin suurimmaksi osaksi suorittavia tehtäviä, koettiin sekä henkilökunnan että esihenkilöiden keskuudessa tiettyjä haasteita kehitysvammaisten työllistymistä ajatellen. Haasteina nähtiin työtehtävien ennakoimattomuus, hektisyys ja nopea muuttuminen, työkoneiden käyttö, sekä itseohjautuva työnkuva. Saarella liikkuminen tapahtuu pääosin erilaisilla työkoneilla.

Osatyökykyisen henkilön työllistäminen nähtiin haasteellisena. Osa-aikaiset työtehtävät ovat lähinnä pienimuotoisia viherhoitotehtäviä, siistimistehtäviä ja esimerkiksi hiekkarannan ylläpitoon liittyviä tehtäviä. Nämä hoituvat nykyisen henkilökunnan toimesta, eikä osa-aikaiselle resurssille ole välttämättä tarvetta. Haasteeksi osa-aikaisen työntekijän kannalta nähtiin myös saariin liikkuminen, sillä tämä tapahtuu työvuorojen mukaan pääasiassa työveneellä.

Ulkoilupalveluilta kartoitettiin ulkoilusaarten lisäksi ulkoilupuiston työtehtäviä. Ulkoilupuis-
toissa on kesäkaudella ulkoilureitit ja talviaikaan ulkoilupuistojen henkilökunta vastaa hiihtolatureiteistä. Lisäksi ulkoilureittien varrella on runsaasti ulkokuntoilulaitteita ja ulkokuntosaleja. Kesäsesongilla ulkoilupuistojen työtehtävät koostuvat nurmialueiden leikkaamisesta ja muista vihertöistä, ulkoilureittien kasvuston raivaamisesta ja muista reittien ylläpitoon liitty-

vistä tehtävistä, jätehuollosta, erilaisista korjaustehtävistä sekä erinäisistä vaihtuvista työtehtävistä, jotka vaihtelevat säätilan ja olosuhteiden mukaan. Kesäsesongilla töitä tehdään pelkääntään arkisin ja aamuvuorossa.

Talvisesonki ja latujen ajo sekä lumetus ovat ulkoilupuistoissa kiireisintä sesonkia. Työtehtävät saattavat muuttua nopeastikin sääolojen mukaan. Latujen lisäksi auratut reitit, matkaluisteluradat ja niiden ylläpito kuuluu ulkoilupuiston työntekijöiden vastuulle. Talvikaudella latujen huoltotöitä tehdään myös viikonloppuisin. Myös talvikaudella työt eli latujen ja latureittien ylläpitotehtävät sijoittuvat aamuihin, sillä päivä ja ilta-aikaan latuja ei pystytä huoltamaan runsaan asiakasmäärän vuoksi. Liikkuminen työtehtävissä tapahtuu pääosin joko autolla tai muilla moottoriajoneuvoilla, kuten esimerkiksi mönkijällä. Ajokortti on siis välttämättömyys ulkoilupuiston työtehtävissä.

Työtehtäviä tehdään pääosin yksin ja toimintaympäristö on hyvin laaja. Työtehtäviä saattaa olla saman päivän aikana aivan eri puolilla Helsinkiä ja liikkumaan pitää pystyä ripeästi. Työ on paljon itseohjautuvaa ja ulkoilureittien ylläpidossa vastuu on suuri, sillä ulkotiloissa reitit muuttuvat sääolojen mukaan. Onnettomuusriski ulkoilupuistojen alueella on suurempi, sillä alueet ovat laajat ja luonnon ympäröimät. Reittien kunnossapito on äärimmäisen tärkeää onnettomuustilanteiden välttämiseksi.

Koulutusvaatimuksena ulkoilupuistojen työntekijöillä on periaatteessa liikuntapaikanhoitajan tutkinto, mutta ulkoilupuistoja haastatellessa kävi ilmi, että tästä koulutusvaatimuksesta voidaan joustaa työnhakijan osaamisen mukaan. Työntekijöiden löytyminen ulkoilupuistoihin mainittiin hyvin haastavaksi spesifin osaamisvaatimuksen, matalan palkan ja sesonkiluontoisen työn vuoksi. Osaavista työntekijöistä koettiin olevan suoranaisesti pulaa ja henkilöstöressurssin kasvattamista toivottiin.

Kehitysvammaisten työntekijöiden työllistyminen ulkoilupuistojen alueella nähtiin haasteellisenä yksin suoritettavien työtehtävien, laajan toiminta-alueen, työkoneiden ja nopeasti muuttuvien työtehtävien takia. Nämä samankaltaiset asiat nousivat esiin myös ulkoilusaarten kohdalla. Täysin mahdottomana työllistymistä ei kuitenkaan nähty, jos vain vaatimukset täyttävä, osittain itsenäiseen työhön pystyvä työntekijä löytyisi. Osaamista vaaditaan ulkoilusaarten tapaan kädentaidoissa, itseohjautuvuudessa, erilaisten koneiden käyttötaidoissa. Lisäksi spesifiä osaamista latukoneiden ja aurauskaluston suhteen toivotaan työntekijöiltä.

7.3 Nuorisopalvelukokonaisuus

Helsingin kaupungin nuorisopalvelukokonaisuus kattaa noin 70 eri pisteessä tapahtuvan nuorisolle suunnatun toiminnan. Ydinkohderyhmää ovat 10–18-vuotiaat nuoret. Nuorisopalvelun tehtävänä on tuottaa nuorille erilaisia tapahtumia, kulttuuripalveluita ja harrastuksia, joista iso osa toteutetaan yhdessä nuorten kanssa. Lisäksi nuorisopalvelut edistää nuorten yhteiskunnallista osallistumista, tarjoaa tukea ja erilaista neuvontaa, sekä huolehtii nuorisotyöstä ja nuorisopolitiikasta. Nuorisopalvelukokonaisuuden alaisuudessa työskentelee hieman alle 400 työntekijää. (Helsingin kaupunki 2023b.)

Helsingin kaupungin nuorisopalvelukokonaisuuden tarjonta on todella laaja ja monipuolinen, joten kartoitettavien kohteiden valinnassa jouduttiin tekemään paljon karsintaa. Lopulta kartoitettavat kohteet päätettiin valita niin, että näissä korostuisi monipuolisuus ja kohteiden erilaisuus. Haastattelut tehtiin mopohallilla, ns. tavallisella nuorisotalolla, nuorisopalvelun ylläpitämällä kotieläintilalla ja nuorille suunnatussa tapahtumatilassa. Nämä kohteet tuovat esiin eri työtehtävien ja palvelutarjonnan monipuolisuuden.

Kaiken kaikkiaan nuorisopalvelukokonaisuudessa suhtauduttiin haastatteluiden perusteella erittäin positiivisesti ajatukseen kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä. Työtehtävät ovat monipuolisia ja painottuvat ilta-aikoihin sekä vaativat vahvaa sosiaalista osaamista. Henkilökunnan moninaisuus koettiin tärkeäksi osaksi nuorisotyötä.

7.3.1 Moottorihallit

Nuorisopalvelukokonaisuuteen kuuluu kaksi mopohallia ja lisäksi kaksi moottorihallia. Tilojen ideana on toimia nuorten moottoriharrastuksen mahdollistajana, tarjota resurssit ja työtilat oman ajoneuvon rakentamiseen, korjaamiseen ja huoltamiseen, sekä samalla toimia ikään kuin porkkanana moottoriharrastamisesta kiinnostuneille nuorille löytämään nuorisopalvelun tarjoamien palveluiden pariin. Moottorihalleissa työskentelevät työntekijät ovat kaikki nuoriso-ohjaajia ja lisäksi heillä on osaamista moottoriajoneuvoista. Nuorisopalvelut järjestää myös esimerkiksi ajoleirejä, joihin nuoret voivat osallistua omilla ajoneuvoillaan. Nuoriso-ohjaajat osallistuvat nuorisopalvelun moottoripyörillä.

Moottorihalleilla löytyy oleskelutilat, tavallisen nuorisotalon tapaan. Kaikki toiminta ei siis rajoitu pelkästään moottoriajoneuvojen ympärille. Leireillä käydään esimerkiksi melomassa ja

liikuntaan luonnossa. Moottorihallin oleskelutiloissa pelataan, pidetään läksykerhoja ja laite-
taan ruokaa. Moottorihallien nuorisotyöhön kuuluu kiinteänä osana nuorten liikennekasvatus.

Moottoriajoneuvojen korjaus- ja rakennusprojektit ovat aina nuorten omia. Nuoret oppivat moottoriajoneuvojen rakentamisen ja korjaamisen lisäksi myös suunnittelu- ja projektinhallin-
tataitoja omien projektien kautta. Kaikki toiminta tapahtuu nuoriso-ohjaajien opastuksessa. Moottorihalleissa ja moottoriajoneuvojen ympärillä tapahtuvassa nuoriso-ohjauksessa nuoriso-
ohjaajilla on suuri vastuu siitä, että nuorten itse korjaamat ja rakentamat ajoneuvot ovat tieliikennekuntoisia ja turvallisia.

Työtehtävät eivät eroa niin sanotusta normaalista nuoriso-ohjaajan työstä, muuten kuin moottoriajoneuvoihin liittyvien tehtävien osalta. Jalkautumista tehdään ehkä tavallista nuorisotaloa enemmän ja jalkautuminen tapahtuu moottoripyörillä nuorten itse järjestämiin mopomiitteihin ja muihin moottoriajoneuvojen ympärillä liikkuviin nuorten tapaamisiin ja tapahtumiin. Jalkautumista tehdään yhteistyössä Helsingin, Vantaan ja Espoon nuorisotyöntekijöiden kanssa. Näin pyritään valvomaan sitä, mitä mopomiiteissä tapahtuu ja samalla nuoria saadaan ohjattua nuorisopalveluiden pariin.

Moottori- ja mopohalleissa työskentelyyn vaaditaan sosiaalisten taitojen ja nuorten kanssa työskentelyn lisäksi osaamista moottoriajoneuvoista. Mopohallissa saattaa työskennellä omien projektien kanssa kerralla isokin määrä nuoria. Työkalujen käyttö vaatii työturvallisuusosaamista, sillä moottorihallissa esimerkiksi hitsataan ja käsitellään palavia aineita, kuten bensiiniä ja öljyä, samaan aikaan. Hallissa tulee siis pystyä valvomaan montaa eri aluetta, sekä kyetä opastamaan nuoria projekteissa.

Mopohallilla tehdyn haastattelun perusteella kehitysvammaisten työllistymiselle ei nähty esteitä, jos vain sopivaa osaamista palkattavalta henkilöltä löytyisi. Työtehtäviä moottorihallilla ei pystytä rajaamaan tiettyyn osa-alueeseen, sillä toiminta on melko monipuolista ja moniulotteista. Työtehtävät olisivat siis nuoriso-ohjaajan tehtäviä. Osa-aikaisia tehtäviä pystyttäisiin varmasti kuitenkin räätälöimään, sillä toimintaa nuorille mopohallissa on vain kolmena iltana viikossa. Mopohallille osaavan henkilökunnan palkkaaminen on osoittautunut melko haastavaksi ja haastattelun tekohetkellä yhdessä mopohallissa on ollut nuoriso-ohjaajan vakanssi avoinna puoli vuotta.

7.3.2 Nuorisotalo

Niin sanotun tavallisen nuorisotalon haastattelu toteutettiin keskikokoisella nuorisotalolla, jossa työskentelee normaalisti kolme nuoriso-ohjaajaa kerralla. Toimintaa nuorisotaloilla on pääsääntöisesti viitenä päivänä viikossa, myös lauantaisin. Nuorisotalolla järjestetään ohjattuja kerhoja monipuolisesti aina tanssista, erilaisiin pelikerhoihin ja kokkikerhoihin. Lisäksi nuorisotaloilla ja nuorisotiloissa on avointa toimintaa, jolloin nuoret voivat tulla tiloihin viettämään aikaa omatoimisesti. Pienempien toiminta, eli 9–12-vuotiaiden toiminta, sijoittuu alkuiltapäiviin ja -iltaan, sekä sisältää enemmän ohjattua toimintaa. Isompien eli yli 13–17-vuotiaiden toiminta taas sijoittuu iltaan ja on enemmän itseohjautuvaa.

Nuorisotyöntekijän työtehtävät koostuvat isolta osalta nuorten kohtaamisesta, jolloin nuorten toimintaa tulee osata lukea todella tarkkaan. Esimerkiksi lautapelin pelaaminen yhdessä nuorten kanssa ei ole pelkkää lautapelien pelaamista, vaan samalla ollaan nuorille läsnä, kuunnellaan ja myös kysellään, miten nuorella menee omassa elämässä. Sosiaaliset taidot ovatkin avainasemassa nuorisotyöntekijän työssä.

Nuorisopalvelut järjestää paljon tapahtumia ja leirejä nuorille, sekä lisäksi työllistää nuoria vertaisohjaajina. Nuoret osallistuvat myös paljon nuorisopalvelun aktiviteettien ja tapahtumien suunnitteluun. Toiminta toteutetaan pitkälti nuorten ehdoilla. Nuorisotaloilla nähtiin hyvinkin mahdollisena kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen nuorisotaloille ja tiloihin, kunhan vain oikeaa osaamista löytyisi. Haastattelua tehdessä kävi ilmi, että eräällä nuorisotalolla on pitkään toiminut kehitysvammaisen henkilö vertaisohjaajana, joka olisi nuorisopalvelun työntekijöiden mukaan täysin valmis resurssi, jos vain hänelle pystyttäisiin tarjoamaan esimerkiksi osa-aikaisia työtehtäviä.

7.3.3 Kotieläintila

Nuorisopalvelun tehtäviä kartoitettiin lisäksi nuorisopalvelun ylläpitämällä kotieläintilalla. Kotieläintila on yleisölle avoinna neljänä päivänä viikossa, neljä tuntia kerrallaan. Lisäksi yleisöaikojen ulkopuolella järjestetään toimintaa nuorille, erilaisista kerhoista, vapaampaan toimintaan ja leireihin. Kotieläintilalla työskennellään kuitenkin eläinten vuoksi seitsemänä päivänä viikossa, aamu- ja iltavuorossa. Eläimet tarvitsevat huolenpitoa vuoden jokaisena päivänä. Työtehtäviin kuuluu nuorisotyön ja eläinten hoidon lisäksi viheralueiden ylläpito, sekä kahvilatyöt yhdessä nuorten kanssa. Kahvilan toiminnalla rahoitetaan osittain kotieläintilan toimintaa, sekä esimerkiksi kotieläintilan nuorille järjestämiä retkiä.

Eläimiä pyritään kotieläintilalla hoitamaan niiden tarpeet ja hyvinvointi mahdollisimman hyvin huomioiden. Nuoret osallistuvat eläinten hoitoon ja samalla oppivat eläinten kanssa toimimista ja eläinten kohtaamista. Eläinten hyvinvointi ja tarpeet on kaiken keskiössä. Kotieläintilalla mietitäänkin tarkkaan esimerkiksi eläinten poi'ittamiseen liittyviä kysymyksiä. Poikaset saavatkin olla emojen kanssa mahdollisimman paljon, eikä eläimiä käytetä esimerkiksi maidon tai muiden elintarvikkeiden tuottamiseen. Kotieläintilan eläimistö koostuu perinteisistä kotieläimistä, kuten hevosista, vuohista, lampaista ja lehmistä. Eläimistä monet ovat suomalaisia alkuperäisrotuja, eli näiden vaaliminen on myös osa kotieläintilan työtä.

Kotieläintilan pitäminen urbaanissa ympäristössä aiheuttaa tiettyjä haasteita. Esimerkiksi kasvava ympäristö ja lisääntynyt liikenne aiheuttaa haasteita eläinten kanssa toimimisessa. Myös ratsastusreiteillä lisääntynyt liikenne aiheuttaa uudenlaisia haasteita. Kotieläintilan toiminta ja nuorille järjestetyt kerhot ovat äärimmäisen suosittuja. Tulijoita olisi enemmän kuin toimintaa pystytään tarjoamaan. Helsingin alueella ei juurikaan ole mahdollisuuksia päästä hoitamaan perinteisiä maatilan eläimiä, joten kotieläintilan kerhot tarjoavat tähän ainutlaatuisen alustan.

Kotieläintilalla tarjotaan eläinhoidon lisäksi niin sanottua normaalia nuorisotalon toimintaa, eli tilalta löytyy oleskelu- ja kerhotiloja nuorille. Lisäksi nuoret järjestävät itse tapahtumia aina diskoista erilaisiin kerhoihin. Kuten muissakin nuorisopalvelun toimipisteissä, myös kotieläintilalla työskentelevät ovat kaikki nuoriso-ohjaajia. Lisäksi työntekijöiltä vaaditaan kokemusta eläinten kanssa toimimisesta. Myös viheralueosaamista arvostetaan, sillä kotieläintilan tehtäviin kuuluu puutarha-alueiden ylläpito. Kotieläintilalla työntekijöiden vaihtuvuus on hyvin vähäistä, eikä osaavien työntekijöiden löytymistä koettu ongelmaksi. Kotieläintila työllistää myös paljon nuoria, niin vertaisohjaajina, kesätyöntekijöinä kuin tet-harjoittelijoina.

Kotieläintilalla on työskennelty jonkun verran määräaikaissä tehtävissä kehitysvammaisia nuoria, joten kokemusta kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä löytyy. Itse työtehtävät katsottiin soveltuvan hyvin kehitysvammaisten henkilöiden hoidettavaksi, jos vain osaamista eläinten parissa toimimiseen löytyy. Konkreettiset eläimiin liittyvät työtehtävät ovat melko rutiininomaisia ruokinta-, hoito- ja siivoustehtäviä. Näiden lisäksi perustehtäviin kuuluu viheralueiden ylläpitoon liittyvät tehtävät. Koska kyseessä on nuorisopalvelun toimipiste, odotetaan työntekijältä kykyä työskennellä nuorten kanssa, vaikka esimerkiksi osa-aikaisen työntekijän kohdalla voitaisiinkin mahdollisesti joustaa nuoriso-ohjaajan koulutusvaatimuksista.

7.3.4 Tapahtumatila

Nuorisopalvelun yhdeksi haastattelukohteeksi valittiin nuorille suunnattu tapahtumatila. Tapahtumatilan toiminta eroaa muista kartoitetuista nuorisopalvelun kohteista melko merkittävästi, sillä tapahtumatilassa ei tehdä niin sanottua perinteiseksi miellettyä nuorisotyötä. Nuorisohjaajan tehtävänimikkeellä tapahtumatilassa työskentelee vain kaksi työntekijää. Kaikki muut vakanssit liittyvät tapahtumien tuotantoon, joko tuottajan roolissa tai tekniikan parissa.

Tapahtumatilassa järjestetään runsaasti monipuolisia tapahtumia, aina musiikkitapahtumista seminaareihin, tanssitapahtumiin ja messuihin. Vuodessa tapahtumia järjestetään noin 250, parhaimmillaan tapahtumia saattaa olla kaksikin päivässä. Kaikki tapahtumat eivät ole suunnattu pelkästään nuorille, vaikka kyseessä onkin nuorisopalvelun ylläpitämä tapahtumatila. Ohjelma pyritään kuitenkin rakentamaan niin, että se kiinnostaisi 17–29-vuotiaita nuoria.

Tapahtumatilassa pidetään tärkeänä tarjota tapahtuma-alusta ruohonjuuritason toimijoiden ja nuorten itsensä järjestämille tapahtumille. Tapahtumatilan tärkein tehtävä urbaanina tapahtumatilana toimimisen lisäksi, on tarjota tapahtuma-alan työkokemusta alle 30-vuotiaille tapahtuma-alasta kiinnostuneille TE-palveluiden asiakkaille. Tapahtumatilassa voi lisäksi suorittaa opintoihin liittyviä harjoitteluja.

Vakituisen henkilökunnan lisäksi tapahtumatilassa työskentelee runsaasti palkkatuella työllistettyjä, työkokeilijoita ja harjoittelijoita. Tapahtumatila toimii monelle ponnahduslautana varsinaisiin tapahtuma-alan palkkatöihin ja on arvostettu, sekä haluttu harjoittelupaikka. Varsinaista koulutusvaatimusta työllistetyillä ei ole, kiinnostus tapahtuma-alaa kohtaan riittää. Työajat painottuvat tapahtumien vuoksi viikonloppu-, ilta- ja yöaikoihin.

Vakituisesta henkilökunnasta tapahtumatilassa ei ole tällä hetkellä pulaa, sillä Helsingin kaupungin nuorisopalvelulla on viime aikoina yhdistetty muutamia tapahtumatilakokonaisuuksia ja nuorisotaloja yhteen tapahtumatilaan. Vakituisen henkilökunnan lisäksi noin puolet henkilökunnasta on työllistettyjä nuoria tai harjoittelijoita, jotka ovat tärkeä osa tapahtumatilan toimintaa.

Tapahtumatilassa ei ole varsinaista kokemusta kehitysvammaisten työllistämisestä. Kehitysvammaisuutta ei kuitenkaan nähty esteenä tapahtumatilassa työskentelyyn, jos vain esimerkiksi hieman tekniikan osaamista ja kiinnostusta alaa kohtaa löytyy. Alasta kiinnostunutta palkka-

tuella työllistettyä kehitysvammaista henkilöä tai työkokeilijaa voitaisiin hyvin ajatella tapahtumatilaa työntekijäksi. Tapahtumatilassa koetaan, että heillä olisi hyvät valmiudet toimia työkokeilualustana myös kehitysvammaisille, sillä yksi osa työstä on kannustaa ja ohjata nuoria opiskeluiden ja työelämän pariin. Iso osa tapahtumatilassa työllistetyistä nuorista on pudonnut työelämän ja opiskeluiden ulkopuolelle.

7.4 Kulttuuripalvelukokonaisuus

Helsingin kaupungin kulttuuripalvelukokonaisuus koostuu neljästä eri kokonaisuudesta, kaupungin museon toiminnoista, kulttuurikeskuksista, kaupunginorkesterista ja kulttuurin edistämispalveluista. Kulttuuripalvelukokonaisuus toimii kaupungissa kulttuuripolitiikan toteuttajana, sekä vastaa orkesteri-, kulttuuri- ja museopalveluiden tuottamisesta. Lisäksi kulttuuripalvelut valmistelee kulttuurin ja taiteen avustukset sekä taiteen perusopetukseen liittyvät luvat. Kulttuuripalvelut tuottaa myös itse taidekasvatuspalveluita kaupunkilaisille. Kulttuuripalvelukokonaisuudessa työskentelee noin 370 henkeä. (Helsingin kaupunki 2023b.)

Kulttuuripalvelun työtehtäviä kartoitettiin kaupunginorkesterin toimipisteessä, museokokonaisuuden osalta, lasten kulttuuri- ja taidekeskuksella, sekä kulttuurikeskuksella ja tapahtumatiiloissa. Kulttuuripalveluiden tarjonta on laaja ja monipuolinen. Se eroaa hieman muista kulttuuri ja vapaa-ajan palveluista, sillä omia tiloja on huomattavasti vähemmän kuin liikuntapalveluilla tai nuorisopalveluilla. Vajaa 1/3 osa kulttuuripalvelun henkilöstöstä työskentelee Kaupungin orkesterin palveluksessa.

Yhteenvedona voi todeta, että myös kulttuuripalveluilta löytyisi tarvetta lisätyövoimalle. Työtehtäviä pystyttäisiin osoittamaan kehitysvammaiselle työntekijälle suhteellisen helposti. Suhautuminen työllistämiseen oli hyvin positiivista. Kulttuuripalveluilla on paljon työtehtäviä, joille ei tällä hetkellä ole varsinaista tekijää, mutta jotka täytyy kuitenkin tehdä. Kulttuuripalveluilla koettiin, ettei kehitysvamma ole este kulttuuripalvelussa työskentelyyn.

7.4.1 Kaupunginorkesteri

Kaupunginorkesteri koostuu 102 muusikosta ja 15 hallintotyöntekijästä, jotka vastaavat orkesterin konserttien sekä tapahtumien tuottamisesta, suunnittelusta, markkinoinnista ja toteutuksesta. Käytännössä kaikilla, jotka kaupunginorkesterin parissa työskentelevät, on tausta klassisen musiikin parissa. Iso osa henkilöstöstä on musiikkieteilijöitä. Varsinaista musiikkialan koulutusvaatimusta ei hallintotehtäviin ole, mutta käytännössä klassisen musiikin alan tietämys

on edellytyksenä tehtävissä toimimiseen. Sujuva englannin kielen taito on myös välttämätöntä, sillä työkielenä suomen kielen lisäksi on englanti. Osa orkesterin muusikoista ja yhteistyökumppaneista tulevat muualta kuin Suomesta.

Kaupunginorkesteri tuottaa itse valtavan määrän konsertteja ja tapahtumia, aina lasten musiikkitahtumista, isoihin klassisen musiikin konsertteihin. Orkesterin konsertteja on joka toinen viikko keskiviikkoisin ja torstaisin, sekä joka toinen viikko perjantaisin. Ohjelmisto vaihtuu viikoittain. Tämän lisäksi kaupunginorkesteri järjestää pienempiä tapahtumia ja konsertteja, esimerkiksi kamarimusiikin konsertteja.

Kaupunginorkesteri on tiivisti mukana kulttuurin kummilapset toiminnassa. Kulttuurin kummilapset on helsinkiläisille lapsille suunnattua toimintaa, jossa jokainen Helsingissä vuoden 2020 jälkeen syntynyt lapsi pääsee tietyn kulttuurikohteen järjestämiin tapahtumiin kaksi kertaa vuodessa ilmaiseksi. Kulttuurialan kohde vaihtelee syntymävuoden mukaan. Kaupunginorkesterin ohjelmistosta löytyy myös edullisia konserttilippuja. Esimerkiksi nuorille tarjotaan edullisia, muutaman euron hintaisia, konserttilippuja.

Kaupunginorkesterin konsertit striimataan verkkoon ja niitä voi katsoa ilmaiseksi. Orkesterin palveluksessa toimii myös striimaamiseen erikoistuneita ammattilaisia, vaikka palveluita ostetaan paljon ulkopuolelta. Kaupunginorkesteri toimii Musiikkitalon tiloissa vuokralla, jossa työskentelee myös muita orkestereita ja käyttäjiä. Kaikki Musiikkitalon palvelut aina aulapalveluista ravintolapalveluihin ovat järjestetty Helsingin kaupungin ulkopuolisten toimijoiden puolesta. Kaupungin hallinnon alla talossa toimii ainoastaan kaupunginorkesteri.

Koska kaupunginorkesteri on nykyisessä muodossaan hyvin spesifi kokonaisuus, ei haastattelun perusteella orkesterin sisältä välttämättä löydy työtehtäviä kehitysvammaisille työntekijöille. Yksi iso syy tähän on lähes kaikissa tehtävissä vaadittu asiantuntijatason osaaminen klassisesta musiikista. Suorittavan tason tehtäviä ei juurikaan tällä hetkellä ole. Kuitenkin kaupunginorkesterissa suhtauduttiin erittäin myönteisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen. Ei ole täysin pois suljettua, että tulevaisuudessa tehtäviä pystyttäisiin muokkaamaan niin, että kaupunginorkesterista voisi löytyä työtehtäviä esimerkiksi osa-aikaiselle kehitysvammaiselle työntekijälle.

Kaupunginorkesterissa suhtauduttiin positiivisesti siihen, että kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla olisi yhteinen kiertävä resurssi, jota voisi lainata esimerkiksi avoimien ovien tapahtu-

majärjestelyissä tai muissa matalankynnyksen tapahtumissa. Tämän kaltaisia tapahtumia järjestetään muutaman kerran vuodessa. Tämänhetkiset hallintorakenteet koettiin kuitenkin melko mahdottomiksi tällaisen resurssin toteuttamiselle.

7.4.2 Museo

Kulttuuripalvelukokonaisuudelta haastateltiin myös Helsingin kaupunginmuseota. Helsingin kaupunginmuseo koostuu viidestä eri museosta. Varsinainen kaupungin museo, Hakasalmen huvila, Ruiskumestarin talo, Työväen asuntomuseo ja Ratikkamuseo. Kaupunginmuseolla näyttelyt vaihtuvat kaksi kertaa vuodessa ja Hakasalmen huvilalla kerran vuodessa. Lisäksi kaupungin museo ylläpitää esine- ja kuvakokoelmaa, joka kattaa noin 450 000 museoesinettä ja noin miljoona valokuvaa. Museon kokoelman varastotilat sijaitsevat Vantaalla ja niitä ylläpidetään osittain yhteistyönä HAMin taidemuseon kanssa.

Museolla on varsinaisen museotoiminnan ja kokoelmahallinnan lisäksi tärkeänä tehtävänä Helsingin kulttuuriperinnön vaaliminen viranomaisroolissa. Museo tallentaa ja tutkii kaupunkia, sekä kaupunkilaisten elämää. Nykypäivän ilmiöiden tallentaminen ja tutkiminen kuuluu myös osaksi museon tehtäviä. Lisäksi museon tehtäviin kuuluu huolehtia yhdessä muiden viranomaisten kanssa Helsingin kaupungin rakennusperinnön ja kulttuuriympäristön säilymisestä.

Museon työtehtäviin lukeutuu eri museotoimipisteiden asiakaspalvelun lisäksi näyttelyiden pystytys, tekniikan tehtäviä, tapahtumatuotantoa, kokoelman hallinta ja ylläpito, sekä museon asiantuntijatyöt, joihin lukeutuu esimerkiksi konservoijan, amanuenssin ja tutkijan työt. Opastukset ovat osa museolehtoreiden työtehtäviä. Lisäksi museon palveluksessa työskentelee asiantuntijoita kaupungin museoviranomaisen roolissa, jotka tarvittaessa antavat lausuntoja esimerkiksi rakennussuojeluun ja kaavatyöhön liittyen. Helsingin kaupunginmuseo on osaltaan mukana kaupungin järjestämässä seniorityössä. Kaiken kaikkiaan Helsingin kaupunginmuseon palveluksessa työskentelee noin 60 henkilöä. Museon henkilökunta liikkuu tarpeen mukaan eri toimipisteiden välillä, eikä positioita ole lukittu tiettyyn toimipaikkaan.

Museo käyttää jonkin verran vuokratyövoimaa, niin asiakaspalveluun kuin opastuksiinkin. Tämä johtuu siitä, että museon työtehtävät ovat kausiluontoisia, jolloin kävijämäärät vaihtelevat vuodenaikojen mukaan. Vuokratyövoiman käyttö ei ole optimitilanne, mutta kausiluonteisen työn takia siihen joudutaan tällä hetkellä turvautumaan.

Museon asiantuntijoihin on koulutusvaatimukset, mutta esimerkiksi asiakaspalvelun tehtäviin ei ole varsinaisia vaatimuksia. Asiakaspalvelussa tärkeintä on asiakaspalveluhenkisyys. Lisäksi museolla on muitakin tehtäviä, jotka eivät välttämättä vaadi museoalan koulutusta, kuten esimerkiksi arkistojärjestäjän tehtävät ja digitointiin liittyvät työt. Museolla koetaan, että asiantuntijatehtäviin liittyviä rutiininomaisia tehtäviä pystyisi hoitamaan ilman erityistä koulutusta, jolloin asiantuntijoilta vapautuisi työaika vaativimpiin tehtäviin.

Kaiken kaikkiaan museolla nähtiin haastattelun perusteella kehitysvammaisen henkilön työllistämisen mahdollisuutena ja koettiin että esimerkiksi asiakaspalvelutiimiin kehitysvammaisen työntekijän löytyminen voisi olla hyvä lisä. Lisäksi kokoelmakeskuksella varmasti löytyisi työtehtäviä, sillä mittavan kokoelman hallinta ja ylläpito on melko työläs ja iso osa museolla tehtävistä töistä.

7.4.3 Lasten ja nuorten kulttuuri- ja taidekeskus

Yksi iso osa kulttuuripalvelukokonaisuuden toimintaa on lapsille ja nuorille suunnatut kulttuuripalvelut. Lasten ja nuorten kulttuuripalveluihin kuuluu lasten kulttuurikeskusten lisäksi kulttuuri- ja taidekasvatuksen edistäminen, kuten esimerkiksi taiteen perusopetuksen järjestäminen. Yksi osa kulttuuripalveluiden haastatteluista järjestettiin lasten ja nuorten kulttuurikeskuksella. Kulttuurikeskuksia Helsingin kaupungilla on kaiken kaikkiaan kahdeksan.

Lasten ja nuorten kulttuurikeskus järjestää monipuolisesti tapahtumia, työpajoja, taideopetusta sekä näyttelyitä lapsille ja nuorille. Tarjonta vaihtelee kulttuurin kentältä laidasta laitaan aina tanssiopetuksesta, valokuvaukseen, media- ja kuvataiteisiin sekä teatteriin. Lasten ja nuorten kulttuurikeskuksessa järjestetään paljon toimintaa päiväkotij- ja koululaisryhmille, ja näiden lisäksi on iltaopetuksena toteutettavia kursseja ja työpajoja. Kulttuurikeskus järjestää lapsille suunnattuja esityksiä ja muita tapahtumia, sekä pitää näyttelyitä kursseilla ja työpajoissa valmistetuista teoksista. Kulttuurikeskuksen tiloissa toimii myös kahvila.

Lasten ja nuorten kulttuurikeskus työllistää taidekasvattajia, tuottajia, asiantuntijoita sekä erilaisia suunnittelijoita. Kulttuurin kummilapset toimintaa tuotetaan lasten kulttuurin edistämisyksikössä. Kulttuurikasvatuksen edistäminen kaupunkitasolla yhdessä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kanssa kuuluu kulttuuripalveluille. Varsinainen kaupungin järjestämä taidekasvatus ja -työpajat tuotetaan kulttuuripalveluilla itse, eli taidekasvattajat ovat kaikki kaupungin omia työntekijöitä. Lasten ja nuorten kulttuurikeskuksella työskentelee lisäksi teatteripuvuston vastaava, jonka työtehtäviin kuuluu puvuston hallinta ja ylläpito.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä lasten ja nuorten kulttuurikeskuksella on hie-
man kokemusta. Aikaisemmin muutama henkilö on toiminut avustavissa tehtävissä taideope-
tuksessa ja toimistotöissä. Kulttuurikeskuksella koetaan, että heillä varmasti löytyisi tehtäviä
kehitysvammaiselle henkilölle. Esimerkiksi tällä hetkellä aulapalveluun kaivattaisiin henkilöä
opastamaan ja neuvomaan asiakkaita, sekä huolehtimaan sisä- ja ulkotilojen ylläpitoon liitty-
vistä tehtävistä ja näyttelyiden valvonnasta. Tällä hetkellä kuitenkin varsinaiseen aulapalve-
luhenkilöön ei ole vakanssia. Myös tapahtumissa ja taideopetuksessa löytyisi avustavan ohjaa-
jan tehtäviä. Kehitysvammaisten työllistämiseen suhtauduttiin erittäin positiivisesti. Oikeastaan
ainoaksi esteeksi koettiin hallinnolliset asiat, kuten budjetti ja vakanssien puute, eikä niinkään
sopivien tehtävien löytyminen.

7.4.4 Kulttuurikeskus

Lasten ja nuorten kulttuurikeskuksen lisäksi Helsingin kaupungilla on kaikille suunnattuja kult-
tuurikeskuksia. Kulttuurikeskusten tarkoituksena on tuottaa kulttuuripalveluita kaupunkilai-
sille. Yhtenä isona osana kulttuuripalveluiden toimintaa on erilaisten kulttuuritapahtumien ja -
näyttelyiden tuottaminen. Kulttuurikeskukset toimivatkin alustana monipuolisille kulttuurita-
pahtumille aina nykysirkus- ja tanssitapahtumista, erilaisiin konsertteihin sekä musiikkitapahtu-
miin. Kulttuuripalvelut ei itse juurikaan tapahtumia. Suurin osa tapahtumista tuotetaan osto-
palveluna. Kulttuuripalveluiden tiloja vuokrataan jonkin verran myös vuokrataan ulkopuoli-
sille.

Tarjontaa tapahtumista on paljon, eli tapahtumatarjonnan rakentaminen ja kuratoiminen kau-
pungin kulttuuristrategian mukaiseksi on yksi iso kulttuurituottajien tehtävä. Ohjelma koostuu
pitkälti ammattitaiteilijoiden tuottamasta sisällöstä, vaikka jonkin verran myös matalan kyn-
nyksen asukasosallisuutta vahvistavaa ohjelmistoa järjestetään kulttuurikeskuksilla. Kulttuuri-
keskuksen eri työtehtävissä työskentelee kulttuurituottajia, tuotantoassistentteja, näyttämömes-
tareita, äänimestareita, valaisumestareita ja tuotannon suunnittelijoita. Osa palveluista joudu-
taan hankkimaan ostopalveluina, esimerkiksi jos isompaan tapahtumakokonaisuuteen tarvitaan
useampaa esitystekniikan henkilöä.

Osana toimintaa kuuluu tapahtumatuotantojen rakentaminen. Tietyt tapahtumat voivat viedä
esimerkiksi viikon, ja tällä hetkellä tilat ovat käytössä lähes täydellä kapasiteetilla. Tapahtuma-

tuotantoihin ja rakentamiseen liittyikin paljon käytännön tehtäviä, aina rakenteiden kasauksesta tavaroiden liikutteluun. Tapahtumatuotannot ovat hyvin syklisiä ja tapahtumista riippuvaisia, eli suorittavia työtehtäviä ei tehdä päivittäin, vaan tuotantojen ja tarpeen mukaan.

Haastatellun kulttuurikeskuksen henkilöstötilanne on tällä hetkellä melko hyvä, eli välitöntä tarvetta lisähenkilöstölle ei ole. Kuitenkin, koska työtehtävät elävät tapahtumien tarpeen mukaan, lisäkäsille on ajoittain tarvetta. Nämä juoksevat tehtävät eivät välttämättä vaadi erityistä koulutusta tai erityisosaamista. Kulttuurikeskuksessa suhtauduttiinkin myönteisesti ajatukseen liikkuvasta resurssista, jota voisi hyödyntää aina tarvittaessa.

Osa kulttuurikeskuksista toimii tiloissa, joissa on muitakin Helsingin kulttuuri ja vapaa-ajan toimialan palveluita, kuten kirjasto ja nuorisotalo. Lisätyövoima resurssia voitaisiin hyödyntää kaikkien palveluiden kesken, aina tarpeen mukaan. Lasten ja nuorten kulttuurikeskuksen tavoin aulapalveluhenkilö olisi toivottu lisä kulttuurikeskuksen henkilökuntaan. Tässä positiossa työskentelevää henkilöä voitaisiin tarvittaessa hyödyntää juuri vaikkapa tapahtumien rakentamisessa.

7.5 Hallintopalvelukokonaisuus

Kulttuuri ja vapaa-ajan toimialan alaisuuteen kuuluu varsinaisten kaupunkilaisille tuotettavien palveluiden lisäksi hallintopalvelukokonaisuus, jonka tehtävänä on huolehtia toimialan hallinto- ja tukipalveluista. Hallintopalvelukokonaisuus koostuu viidestä eri palvelusta, jotka ovat hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, kehittämis- ja digitalisaatiopalvelut, talous- ja suunnittelu- palvelut sekä viestintä- ja markkinointipalvelut. Kokonaisuudessaan hallintopalvelukokonaisuuden alaisuudessa työskentelee 167 henkilöä, eli se on koko kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palveluista pienin kokonaisuus. (Helsingin kaupunki 2023b.)

Tätä opinnäytetyötä varten lähetettiin hallintopalvelukokonaisuudelle yhteensä kolme haastattelupyyntöä, joista vain viestintä- ja markkinointiyksiköltä tuli vastaus. Haastattelumateriaali pohjautuu näin ollen pelkästään viestintä- ja markkinointiyksiköltä kerättyyn materiaaliin. Hallintopalveluiden tehtävät koostuvat pitkälti asiantuntijatehtävistä, joihin koulutus- ja osaamisvaatimus on korkea. Hallintopalveluiden alaisuudessa toimii kuitenkin yleiset toimistopalvelut, jonka alaisuudessa työskentelee esimerkiksi kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan aulapalveluhenkilöstö.

Haastattelu toteutettiin viestintäyksikön kanssa, joka vastaa koko toimialan sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä. Lisäksi viestinnälle kuuluu häiriö- ja kriisiviestintä, päätösviestintä sekä media- ja muun suhdetoiminnan ylläpito. Viestintäyksikössä työskentelee 15 henkeä viestintäasiantuntijan ja -suunnittelijan tehtävissä, graafisen suunnittelijan tehtävissä sekä markkinoinnin eri tehtävissä. Jokaiselle palvelulle on oma tiiminsä, joka vastaa tietyn palvelun viestinnästä. Lisäksi viestinnässä toimii muutama tiimitön viestintäasiantuntija, jotka vastaavat erilaisista projektiluontoisten toimintojen viestinnästä. Osa viestinnän toiminnoista tuotetaan ostopalveluina kuten esimerkiksi osa valokuvauksesta, graafisesta tuotannosta, mainossuunnittelusta sekä painotöistä.

Koulutusvaatimukset viestintäyksikön tehtäviin ovat alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, tehtävästä riippuen. Vastaavasti muissa hallintopalvelun yksiköissä työskentelee ihmisiä lähinnä asiantuntijatöissä, eli osaamis- ja koulutusvaatimukset ovat samankaltaiset viestintäyksikön kanssa.

Haastatteluiden perusteella hallintopalveluista löytyisi tehtäviä mahdollisesti yleisten toimistopalveluiden puolelta, jota muut hallintopalvelun toiminnot voisivat tarvittaessa hyödyntää. Pelkästä viestinnän näkökulmasta voitaisiin ajatella koko toimialan yhteisiä avustavan graafisen suunnittelijan tehtäviä. Tämä voisi tuottaa valmiisiin pohjiin esimerkiksi kuvien ja tekstien sijoittelua, joka taas vapauttaisi varsinaiselta viestintäasiantuntijalta ja graafiselta suunnittelijalta työaikaa muihin tehtäviin. Lisäksi viestinnällä tarvitaan ajoittain lisätyövoimaa, esimerkiksi toimialan eri tapahtumien markkinointimateriaalin ja muun rekvisiitan kasaamiseen.

Lähtökohtaisesti haastattelun perusteella hallintopalvelukokonaisuudessa suhtaudutaan positiivisesti ajatukseen kehitysvammaisen henkilön työllistämisestä, vaikka tällä hetkellä valmista roolia ja tehtävänkuvaa ei ole. Henkilöstöresurssi on tällä hetkellä työkuormaan nähden riittämätön. Esimerkiksi viestintäyksiköllä ei ole valmiuksia ottaa edes työharjoittelijoita, sillä aikaa perehdytykselle ja ohjeistamiselle ei ole. Lisähenkilöstön tarvetta siis on, mutta organisaatiokenttä ja nykyiset tehtävänkuvat, sekä työmäärä ei anna tähän tällä hetkellä mahdollisuutta.

8 LOPPUTULOKSET

8.1 Nykytila

Nykytilanne kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla kartoitettiin osana tätä opinnäytetyötä. Kyselyn ja haastatteluiden perusteella työllistämisen polulla ollaan alkutekijöissä. Rakenteet työllistämiseksi ovat olemassa ja kehityssuunta työllistymisen edistämiseksi on oikeilla raiteilla. Kyselyn perusteella oli ilahduttavaa huomata, että toimialalla löytyy kokemusta työllistämisestä jo nykyisellään. Kaikki kyselyyn vastanneet kehitysvammaisen henkilön työllistäneet palvelut kertoivat positiivisista kokemuksista.

Kyselyn ja kartoitusten perusteella suhtautuminen työllistämiseen on pääsääntöisesti positiivista, eikä tuloksissa ole juurikaan merkittäviä eroja. Sekä kartoitusten aikana että kyselyssä nousi esiin osittain huolestuttava viesti liiallisesta työkuormasta nykyiselle henkilöstöresursseille. Esitin kartoitusten yhteydessä jokaiselle haastateltavalle kysymyksen siitä, jos saisi valita lisää vakansseja omaan yksikköönsä, olisiko niille tarvetta. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, kaikki haastateltavat kertoivat toiveesta saada lisää henkilöstöresursseja.

Sekä kyselyssä että kartoituksissa nousi yhtenä haasteena esiin se, että työmäärä nykyiseen henkilöstöresurssiin nähden on suuri ja raskas, jolloin ylimääräistä panostusta vaativaa perehdytystä ei koettu mahdolliseksi nykytilanteessa. Esille nousi myös epäsuorasti se, ettei vähäisiä henkilöstöresursseja haluttaisi käyttää sellaisen henkilön palkkaamiseen, jonka työllistäminen vaatisi mahdollisesti lisätyötä olemassa olevalta henkilöstöltä ja esihenkilöiltä. Myös tämä viittaa selkeästi siihen, että lisätyövoimalle ja työtehtävien organisoinnin uudelleen miettimiselle olisi tarvetta useamman palvelukokonaisuuden kohdalla.

Kehitysvammaiselle työntekijälle sopivia työtehtäviä koko toimialan laajuudelta löytyi paljon, niin kartoituksissa kuin kyselyssäkin. Ajatukset kehitysvammaiselle työntekijälle sopivista työtehtävistä eivät merkittävästi eronneet toisistaan kummankaan kerätyn aineiston perusteella. Isossa osassa yksiköitä koettiin myös, että suorittavien työtehtävien organisointi tietyille työresursseille voisi toimia osaltaan helpottamaan nykyistä työkuormitusta.

Isona epäkohtana aineistoja verrattaessa nousi esille tiedon puute, niin kehitysvammaisuudesta yleisellä tasolla, kuin kehitysvammaisten työllistymistilanteesta ja työllistämismahdollisuuksista. Tietoisuus siitä, mitä tarkoittaa kehitysvammaisuus, oli osittain hyvinkin puutteellista,

samoin kuin tieto työllistämiskeinoista ja mahdollisista tarjolla olevista tukitoimista. Rakenteelliset ongelmat, yleinen tiedon ja vakanssien puute koettiin merkittävimpänä esteenä työllistämisen edistämiseksi.

Päätökset henkilöstön kokonaismäärästä tehdään kunkin palvelukokonaisuuden johdon toimesta. Jos ajatellaan varsinaisten vakanssien lisäämistä kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseksi, täytyy toimialan ylimmässä johdossa tehdä päätöksiä vakanssien lisäämisestä käytettävissä olevien henkilöstömäärärahojen puitteissa. Toimialan henkilöstöpalvelut pyrkii omalla toiminnallaan muistuttamaan esimerkiksi rekrytointitilanteissa kaupungin strategisista linjauksista ja monimuotoisen rekrytoinnin edistämiseksi, sekä henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman noudattamisesta. Päätökset rekrytointitavoista ja vapaiden vakanssien täyttöluvista tehdään kuitenkin toimialan johdossa ja esihenkilötasolla, ei henkilöstöpalvelun toimesta. Toimialan toimintasäännössä on linjattu erikseen, millä päätöstopella rekrytoinnista, kelpoisuusvaatimuksista ja vakansseihin sidotuista työtehtävistä päätetään. Nämä kaikki ovat näin ollen asioita, joita pystytään tarvittaessa muuttamaan ja muokkaamaan. (Helsingin kaupunki 2020.)

8.2 Toimenpide-ehdotukset

Ensisijainen ja tärkein kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä edistävä toimenpide Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla on tietoisuuden lisääminen kehitysvammaisuudesta. Jos aihe on monelle vieras, eikä kokemusta kehitysvammaisten henkilöiden kanssa toimimisesta juurikaan ole, on vaikea kuvitella palkkaavansa kehitysvammaista henkilöä työntekijäksi. Kehitysvammaisuudesta puhuminen ja työllistymismahdollisuudesta kertominen jo itsessään lisää tietoisuutta, ja osaltaan avaa ajattelemaan, voitaisiinko omassa työyhteisössä työllistää tulevaisuudessa lisää kehitysvammaisia työntekijöitä.

Tietoisuuden lisääminen täytyy aloittaa toimialan ylimmästä johdosta ja esihenkilötasolta, sillä tällä tasolla tehdään henkilöstömääriä, palkkausta ja rekrytointia koskevat päätökset. Työllistämistavoitteiden edetessä myös henkilöstön perehdytys on paikallaan. Lähtökohtaisesti jo pelkästään asiasta puhuminen lisää tietoisuutta ja herättää ajattelemaan asiaa. Kuitenkin kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamisen systemaattinen edistäminen vaatii johdonmukaisia toimia tietoisuuden lisäämiseksi. Tähän tarvitaan ulkopuolista apua esimerkiksi kehitysvamma-alalla toimivilta järjestöiltä.

Yhteistyön lisääminen kehitysvammajärjestöjen kanssa edesauttaa sopivien työntekijöiden löytämistä. Yhtenä haasteena esiin nousi sopivien työntekijöiden ja työtehtävien parittaminen. Tämän ongelman ratkaisemiseksi kehitysvammajärjestöjen ja esimerkiksi toimintakeskusten osaaminen sekä tietämys ovat avainasemassa. Kaupunki pystyy myös hyödyntämään työhönvalmennuksen tarjoamia palveluita työntekijän ja sopivien työtehtävien määrittämisessä.

Yhtenä haasteena nähtiin osa-aikaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvät kysymykset. Tehtävänkuvia pystytään räätälöimään, eikä osatyökykyisen henkilön kohdalla osa-aikaisten sopimusten tekeminen vaadi muuta kuin työsopimukseen kirjattavan työajan muuttamisen. Palvelukokonaisuuden sisällä pystytään siirtämään vapaita vakansseja toimipisteiden välillä, eli vapaata vakanssia voidaan lainata esimerkiksi puolikkaan työajan täyttämiseksi. Lisäksi uusien vakanssien luominen onnistuu suhteellisen helposti, jos vain henkilöstön palkkaamiseen varatut määrärahat tietyssä toimipaikassa antavat tähän mahdollisuuden. Henkilöstömäärärahat määräytyvät toimialan budjetin mukaan, josta ne ohjataan tietyn palvelukokonaisuuden käyttöön ja tästä edelleen toimipisteille.

Helsingin kaupungilla kaikissa täysaikaisissa työtehtävissä peruspalkka on vähintään 2 000 euroa kuukaudessa ilman lisiä. Työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö saa tienata vuonna 2023 eläkkeen lisäksi 922,42 euroa kuukaudessa (Kehitysvammaliitto 2023b). Alimman palkkaluokan työtehtävissä Helsingin kaupungilla tämä tarkoittaisi noin 16,7 viikkotyötuntia, jos täysi työaika on 36 h 15min viikossa. Palkka määräytyy työtehtävän vaativuusluokan mukaisesti. Osa-aikaisen työsopimuksen kohdalla, työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa henkilöä palkattaessa työaika tulisikin laskea niin, ettei palkkatulot vaikuta palkattavan henkilön tukiin. Osa-aikaisen resurssin lisääminen toisi helpotusta sellaisiin tilanteisiin, joissa toimipisteessä on puolikas vakanssi käyttämättä, esimerkiksi osa-aikaeläkkeen tai osa-aikaisen sairausloman vuoksi.

Tärkeä toimenpide kehitysvammaisten työntekijöiden palkkaamisen edistämiseksi kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla olisi erillisen yhteyshenkilön määrittäminen toimialalle, esimerkiksi henkilöstöpalvelut-yksikköön. Tämä työntekijän työtehtäviin kuuluisi esihenkilöiden tukeminen, sekä ohjeistus- ja neuvominen kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä kysymyksissä, tietoisuuden edistäminen ja kehitysvamma-alan järjestöiden kanssa tehtävän yhteistyön koordinointi. Lisäksi tärkeänä työtehtävänä olisi työhönvalmennuksen ja tuetun työllistymisen, sekä oppisopimuskoulutuksen koordinointi toimialan puolesta.

Tällaisen vakanssin perustaminen vaatii kuitenkin erikseen määrärahat palkkaamiseen, mutta mielestäni kehitysvammaisten työllistymistä edistävän yhteyshenkilön palkkaamista tulisi ainakin selvittää. Vaihtoehtoisesti jonkun jo olemassa olevan vakanssin tehtäväkuvauksen muokkaamisella voitaisiin saavuttaa samat hyödyt. Käytännötoimien käynnistäminen palkkauksen edistämiseksi on äärimmäisen tärkeää, ja jos näitä toimia ei ole erikseen korvamerkitty kenellekään, jäävät ne helposti toteutumatta. Taulukossa 5 on esitetty erikseen toimipide-ehdotukset ja vastuut toimenpide-ehdotuksien toteutumisesta.

Toimenpide-ehdotus	Vastuu toteuttamisesta
Tietoisuuden ja keskustelun lisääminen kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta	Kaikki toimialan työntekijät, erityisesti esihenkilöt. Yhteisten infotilaisuuksien ja esihenkilöiden infojen järjestäminen toimialan henkilöstöpalvelut
Yhteistyön lisääminen kehitysvamma-alan järjestöjen kanssa	Kaikki esihenkilöt
Sopivien työtehtävien määrittäminen	Kaikki esihenkilöt
Osa-aikaisten tehtäväkuvan räätälöinti	Kaikki esihenkilöt
Tukitoimien ja palkkaukseen liittyvän neuvonnan tarjoaminen	Toimialan henkilöstöpalvelut
Selvitys kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamista edistävän tehtäväkuvan / vakanssin räätälöimiseksi	Toimialan ylin johto, riippuen mihin yksikköön tehtävät sijoittuisivat

Taulukko 5. Toimenpide-ehdotukset ja vastuu toteuttamisesta kootusti.

8.3 Pohdinta

Opinnäytetyön prosessin aikana esiin nousseita näkemyksiä, työllistymisen edistämiseksi kirjattuja toimenpide-ehdotuksia ja esimerkiksi kehitysvammaisille soveltuvien työtehtävien kartoitusta voidaan hyödyntää myös muissa organisaatioissa, kuin vain Helsingin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan kohdalla. Ylipäätään tietoisuuden ja keskustelu lisääminen kehitysvammaisuudesta, kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksista ja mahdollisuudesta työntekoon koskevat kaikkia työpaikkoja ja henkilöitä organisaatiosta ja toimipisteestä riippumatta.

Yksityisellä sektorilla työtehtävien ja työnkuvien räätälöinti voi olla helpompaa kuin julkisen organisaation kohdalla. Esimerkiksi soveltuvat työtehtävät on tässä opinnäytetyössä pyritty lisaamaan niin, että niitä pystyttäisiin hyödyntämään laajemmin kuin vain kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan tarpeisiin. Oma toiveeni opinnäytetyöni suhteen onkin, että tuloksia sovellettaisiin koko Helsingin kaupungin laajuudella, ei pelkästään kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla. Tuloksista on lisäksi laajempaa hyötyä muiden julkisten ja yksityisten toimijoiden kohdalla.

Opinnäytetyössäni yksi heikkous on esihenkilöille suunnatun kyselyn suhteellisen pieni vastausprosentti. Vaikka vastausten perusteella pystytään arvioimaan pääpiirteittäin toimialalla olevia ajatuksia työllistymisestä ja sopivista työtehtävistä, olisi laajempi otanta ollut kuitenkin toivottavaa. Kyselystä lähetettiin neljä erillistä muistutussähköpostia, kyselyn markkinointiin saatiin apua viestintäyksiköltä ja jokaisen kartoituskäynnin yhteydessä esihenkilöitä pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Kyselyn markkinointi ei siis luultavasti ollut syynä pienehköön vastausprosenttiin.

Vastauksissa näkyy eniten hajontaa liikuntapalvelun kohdalla, jolla oli suhteessa isoin vastausprosentti, 49 % kaikista liikuntapalvelun esihenkilöistä vastasi kyselyyn. Hajonta kertoo siitä, että kyselyyn on vastattu myös silloin, vaikka työllistämistä ei nähty mahdollisena. Muiden toimialojen (kulttuuri 39 %, nuoriso 20 %, kirjasto 12 %, hallinto 2 %) kohdalla vastauksista oli ehkä nähtävissä se, että kyselyyn vastaajat suhtautuivat jo lähtökohtaisesti positiivisesti kehitysvammaisen henkilön työllistymiseen ja tämä näkyy vastauksissa. Ne henkilöt, jotka eivät pitäneet työllistymisen edistämistä kovin tärkeänä ovat luultavasti jättäneet vastaamatta. Laajempi otanta vastauksissa olisi ehkä tuonut vielä erilaisia näkökulmia kehitysvammaisen työntekijän palkkaukseen liittyviin ongelmakohtiin.

Lisäksi aikataulut ja työn laajuus osoittautuivat ajoittain haasteellisiksi. Halusin tuottaa opinnäytetyöni sivutuotteena mahdollisimman kattavan otannan Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan tarjoamista palveluista, joten kartoituskäyntien aikataulut ja kohteiden laajuus tuotti haasteita. Ongelmaksi muodostui myös se, etten saanut kaikista toivomistani kohteista vastauksia. Vierailukohteita piti alun perin olla 20, mutta koska kahdesta kohteesta ei vastattu lainkaan kartoituskäyntejä koskevaan tiedusteluun, supistuivat kohdevierailut 18 toimipisteeseen.

Vaikka kartoitettuja toimipisteitä on jo nyt paljon, jäi toimialalta kuitenkin vielä paljon erilaisia palveluita ja työtehtäviä käymättä läpi. Kartoituskohteet valittiin kokonaisuutta ajatellen, joten

LÄHTEET

- A. 27/2016. Valtioneuvoston asetus: Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Viitattu 4.7.2023. Valtion säädöstietopankki Finlex. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sops-teksti/2016/20160027/20160027_2
- Haavisto Ilkka. 2019. Rahan takia, Työ merkitsee suomalaisille ensisijaisesti ansioita. EVA-analyysi No 77,18.11.2019. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.
- Helsingin kaupunki 2020. Päätöksenteko henkilöstöasioissa kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla 1.1.2021 lukien. Helsinki: Helsingin kaupunki.
- Helsingin kaupunki 2021. Loppuraportti. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen kaupungille. Helsinki: Helsingin kaupunki.
- Helsingin kaupunki 2022. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Helsinki: Helsingin Kaupunginkanslia.
- Helsingin kaupunki 2023a. Miksi töihin kaupungille? Viitattu 9.7.2023. <https://www.hel.fi/fi/avoimet-tyopaikat/miksi-toihin-kaupungille>
- Helsingin kaupunki 2023b. Tutustu kulttuurin ja vapaa-ajan toimialaan. Viitattu 6.9.2023. <https://www.hel.fi/fi/paatoksenteko-ja-hallinto/kaupungin-organisaatio/toimialat/kulttuurin-ja-vapaa-ajan-toimiala/toimialan-esittely>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- Kehitysvammaliitto 2023a. Kehitysvammaisuus. Viitattu 20.7.2023. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>
- Kehitysvammaliitto 2023b. Työ. Viitattu 9.7.2023. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>
- Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.11.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4_2.html
- Saarin Juha, Varanka Marjatta 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön, Opas työnantajille ja työyhteisöille. Helsinki: VATES-säätiö.
- Salisma Tanja, Vuorenpää Kari, 2018. Onko kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoiminta laillista? Tukiviesti 4/2018.
- Sariola, Leena 2005. Tuettu työllistyminen, Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö
- STM 2023. Asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistaminen. Viitattu 9.11.2023. <https://stm.fi/itsemaaraamisoikeuden-vahvistaminen>
- Suni, Arja 2003. Työn tekeminen kuntouttaa - kun on töitä jaksaa paremmin. Helsinki: VATES-säätiö

- THL 2023. Vammaispalvelulain-säädännön uudistus. Viitattu 23.7.2023. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/vammaispalvelulainsaadannon-uudistus>
- <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>
- Tukiliitto 2017. YK:n vammaissopimus. Viitattu 9.11.2023. <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/ykn-vammaissopimus/>
- Tukiliitto 2023. Tietoa kehitysvammasta. Viitattu 2.10.2023. <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Viitattu 25.10.2023. <https://tem.fi/palkkatuki>
- Vammaisfoorumi 2019. Vammaisten ihmisoikeudet edellyttävät yksilöllistä palveluiden toteutumista. Vammaisfoorumin kyselyn tuloksia. Palvelut -työryhmä: Vammaisfoorumi ry.
- Vates 2023. Tuettu työllistyminen. Viitattu 25.10.2023. <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>
- Vehkalahti Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Verner, verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta 2023a. Kehitysvammalaki. Viitattu 4.10.2023. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammalaki>
- Verner, verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta 2023b. Vammaispolitiikka ja ajattelutapojen muutos. Viitattu 4.10.2023. <https://verneri.net/yleis/vammaispolitiikka-ja-ajattelutapojen-muutos>
- Verner, verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta 2023c. Työtoiminta. Viitattu 12.10.2023. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>
- Vesala Hannu T. & Vartio Elias 2018. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Vammaisfoorumin vuonna 2018 toteuttaman kyselyn tulokset taulukkomuodossa. Viitattu 9.10.2023. <https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/VFKyselyn-perusraportti2019.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Kysely

SELKÖ
HUMANISTINEN

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen Kulttuuri ja vapaa- ajan toimialalla

Kysely Kulttuuri ja vapaa-ajan toimialan esihenkilöille

Työskentelen liikuntapalvelukokonaisuudessa ja teen Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin YAMKn opinnäytetyötäni Kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialalle. Opinnäytetyöni aiheena on kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen Helsingin kaupungin Kulttuuri ja vapaa-ajan toimialalla.

Kehitysvammaisuus ilmenee vaikeutena oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kehitysvammaisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei oikeanlaisen tuen avulla pystyisi kehittymään ja oppimaan. Suomessa on noin 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain noin 500-600 on palkkatöissä. Kehitysvammaliiton mukaan noin 3000 kehitysvammaista henkilöä voisi työllistyä palkkatöihin, jos heille annettaisiin siihen mahdollisuus. (Kehitysvammaliitto 2023.)

Tämän kyselyn tarkoitus on kartoittaa esihenkilöiden ajatuksia kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen Kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialalle. Kysely on suunnattu kaikille Kulttuuri ja vapaa-ajan toimialalla esihenkilöasemassa toimiville. Vastauksia toivotaan myös siinä tapauksessa jos koet, ettei yksikköosi voisi palkata kehitysvammaista työntekijää. Kyselyyn vastataan täysin anonyymisti.

Taustakysymykset

1. Työskenteletkö *

- Nuorisopalvelukokonaisuudessa
- Liikuntapalvelukokonaisuudessa
- Kirjastopalvelukokonaisuudessa
- Kulttuuripalvelukokonaisuudessa
- Hallintopalvelukokonaisuudessa

2. Kuinka kauan olet toiminut Kulttuuri ja vapaa-ajan toimialalla esihenkilönä, myös aikaisemmat saman toimialan esihenkilötehtävät lasketaan *

- Alle vuoden
- 1–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- Yli 10 vuotta

3. Kuinka monta suoraa alaista sinulla on *

- 1-9
- 10-19
- 20-29
- Yli 30

4. Toimiiko alaisesi esihenkilöasemassa *

- Kyllä
- Ei

Kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen

5. Työskenteleekö yksikössäsi tällä hetkellä työntekijä / työntekijöitä, jotka tarvitsevat tukea kehitysvamman vuoksi *

- Kyllä, työntekijä on normaalissa palkkatyösuhteessa
- Kyllä, työntekijä on avotyöllistetty, josta hänelle maksetaan mahdollisesti työosuusrahaa 0-12€ / pv
- Ei

6. Onko yksikössäsi työskennellyt aikaisemmin työntekijä, joka on tarvinnut tukea kehitysvamman takia *

- Kyllä, työntekijä oli normaalissa palkkatyösuhteessa
- Kyllä, työntekijä oli avotyöllistetty, josta hänelle maksettiin mahdollisesti työosuusrahaa 0-12€ / pv
- Ei
- En osaa sanoa

7. Kuinka todennäköisesti palkkaisit kehitysvammaisen työntekijän yksikkösi *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En lainkaan todennäköisesti

Erittäin todennäköisesti

8. Kerro mitä mahdollisia esteitä tai haasteita näet kehitysvammaisen työntekijän palkkaamisessa *

9. Kerro, mitä mahdollista hyötyä näet keihitysvammaisen työntekijän palkkaamisessa *

10. Koetko että tarvitsisit erityistä tukea esihenkilönä, jos yksikössäsi työskentelisi kehitysvammaisen työntekijä, millaista tukea *

11. Uskotko että työyhteisösi olisi valmis työskentelemään kehitysvammaisen kollegan kanssa *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En lainkaan todennäköisesti

Erittäin todennäköisesti

12. Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia näet työyhteisön kannalta kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyssä *

13. Koetko että työyhteisösi tarvitsi tukea tai valmennusta kehitysvammaisen kollegan kanssa työskentelyyn, millaista tukea *

Työtehtävät

14. Onko yksikössäsi työtehtäviä johon kehitysvammainen työntekijä voisi työllistyä, joko tuettuna tai itsenäisesti *

Kyllä

Ei

15. Jos vastasit kyllä, kerro lyhyesti millaisia työtehtäviä

Kirjoita vastaus

16. Jos vastasi ei, kerro lyhyesti miksi työtehtäviä ei löydy

Kirjoita vastaus

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms