

Merita Kronqvist

## **Työtä kohti**

**Vaikeavammaisten nuorten aikuisten työllistymisen  
haasteet ammatillisen koulutuksen jälkeen**

Kuntoutuksen koulutusohjelma  
Ylempi AMK  
2011

## TYÖTÄ KOHTI

Vaikeavammaisten nuorten aikuisen työllistymisen haasteet ammatillisen koulutuksen jälkeen

Kronqvist, Merita  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Kuntoutuksen koulutusohjelma  
joulukuu 2011  
Ohjaaja: Sallinen, Merja  
Sivumäärä: 92  
Liitteitä: 6

Asiasanat: vaikeavammainen, työ- ja toimintakyky, vajaakuntoinen, osatyökykyinen, ammatillinen kuntoutus

---

Opinnäytetyön aiheena oli kuvata vaikeavammaisen nuoren aikuisen työllistymisen tämän päivän haasteita nuorten omien kokemusten ja käsitysten sekä Kelan ja TE-toimiston virkailijan näkökulmasta. Tiedot kerättiin haastattelumenetelmällä ja niitä täydennettiin työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehen kommenteilla. Haastatteluja oli yhteensä 12 kappaletta. Haastatteluaineisto on teemoitettu ja aineisto on analysoitu laadullisella sisällön erittelyllä. Opinnäytetyö on laadullinen ja luonteeltaan kuvaileva.

Saatujen tulosten perusteella nuorilla oli monia ammattitutkintoja ja he olivat ennakkoluulottomia töiden hakemisen suhteen. Heillä oli omasta mielestään realistinen käsitys työelämävaatimuksista ja omista taidoistaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. He kuitenkin toivoivat yksilöllistä lisäohjausta työnhakemiseen ja omien taitojensa markkinointiin työnantajalle. Heidän mielestään työnantajien asenteet ovat suurin este työllistymiselle ja yhteiskunnassa olisi-kin tehtävä paljon asennemuokkausta vammaisten työllistymisasiassa.

Kelan virkailijoiden mukaan työeläkelaitosten, TE-toimiston ja Kelan työnjako on selkiytynyt viime vuosina ja sekä Kelalla että TE-toimistolla on laaja keinovalikoima osatyökykyisten ihmisten työllistymisen helpottamiseksi. Tarvitaan kuitenkin enemmän räätälöityjä töitä ja mukautettuja työsuhteita, koska kaikilla ei ole mahdollisuutta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tärkeimpiä työllistymistä edistäviä tekijöitä ovat nuoren motivaatio, hyvä koulutus ja joustavuus.

TE-toimiston haastateltavien mukaan lainsäädäntö ei varsinaisesti estä osatyökykyisten työllistymistä. Palkkatuki ja työkokeilu ovat selkeimmät keinot työllistää osatyökykyinen, mutta pysyviä työsuhteita ne eivät useinkaan tuo. Sekä Kelan että TE-toimiston virkailijoiden mielestä työnantajille tarvitaan selkeitä ”porkkanoita” lainsäädännön, rahallisen ja tiedollisen tuen muodossa. Työhönvalmentajia kaivataan lisää sekä ammatillisiin oppilaitoksiin että niiden ulkopuolelle helpottamaan työnantajien kynnystä palkata osatyökykyinen henkilö. Kehittyvästä tekniikasta ja apuvälineistä toivottiin myös apua kohderyhmän työllistymiseen.

## APPROACHING WORK

Employment challenges facing severely disabled young adults following vocational training

Kronqvist, Merita  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in rehabilitation  
December 2011  
Supervisor: Sallinen, Merja  
Number of pages: 92  
Appendices: 6

Keywords: severely disabled, professional skills, performance, disabled person, vocational rehabilitation

---

The purpose of this thesis was to portray current challenges in the employment of young, severely disabled adults in terms of their own experiences and ideas and from the viewpoint of officials at KELA (the Social Insurance Institution of Finland) and the TE (Employment and Economic Development) Office. Data was collected by means of interviews, which were supplemented by comments from officials at the Ministry of Employment and the Economy. Twelve interviews were conducted. The data from the interviews was organised by theme and its content analysed by qualitative sorting. The thesis is qualitative and of a descriptive nature.

The results showed that these young people had many qualifications and were open-minded about job seeking. They believed that they had a realistic conception of the challenges of working life and of their own skills after completing their qualifications. However, they hoped for additional individual guidance on applying for work and marketing their skills to employers. They believed that the attitudes of employers formed the greatest barrier to employment and thought that society's attitudes towards the employment of the disabled required considerable modification.

According to officials at KELA, the division of work between employment pension institutions, the TE Office, and KELA has been clarified in recent years and both KELA and the TE Office possess a broad selection of means by which to facilitate the employment of disabled persons. However, more customised work and employment relationships are needed because not everyone can find work from the open job market. The most significant factors in promoting employment are the young person's motivation, quality of training, and flexibility. Interviewees at the TE Office stated that legislation does not as such inhibit the employment of the disabled. Wage subsidies and work trials are the clearest means by which to employ the disabled, but they seldom produce permanent employment relationships. Officials at both KELA and the TE Office thought that employers needed obvious "carrots" in the form of legal, financial and informational support. More job coaches are needed both within and outside vocational training centres to lower the threshold for employers hiring disabled persons. It was also hoped that aids and technical developments would facilitate employment in the target group.

## SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto.....	5
2 PROJEKTIN ESITTELY.....	7
2.1 Työllistymisen polku -projektin tavoite ja toteutus .....	7
3 TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄÄ TEOREETTISTA TARKASTELUA.....	11
3.1 Opinnäytetyössä käytetyt käsitteet .....	11
3.2 Toimintakyky ja työkyky.....	13
3.3 Keskeinen työllisyyteen liittyvä lainsäädäntö ja toimintaohjeet.....	17
3.4. Työnantajien yhteiskuntavastuu, onko sitä? .....	19
3.5 Aikaisempia projekteja ja poliittisia toimintaohjelmia.....	21
4 TE-TOIMISTON JA KELAN ETUUDET TYÖNHAKIJALLE .....	25
4.1 Keskeisimmät työllistämisen tukipalvelut ja etuudet.....	25
4.2 Ammatillinen kuntoutuksen työnjako Kelan ja TE-toimiston kesken.....	27
5 TYÖELÄMÄ JA ASEENTEET .....	29
5.1 Tämän päivän työelämä .....	29
5.2 Työnantajien ja vammaisten nuorten asenteet .....	30
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	32
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	33
7.1 Tutkimusmenetelmä .....	33
7.2 Aineiston hankinta ja tutkimuksen kohderyhmä .....	34
7.3 Aineiston analyysi.....	35
8 TUTKIMUSTULOKSET NUORTEN JA VIRKAILIJOIDEN KERTOMANA .....	36
8.1 Nuorten työllistymisvalmiudet ja motivaatio .....	36
8.2 Nuorten työllistymisasenteet.....	39
8.3 Tiedolliset, lainsäädännölliset ja rakenne-esteet nuorten kuvaamina.....	41
8.4 Nuorten työllistymiseen liittyvät parannusehdotukset.....	43
8.5 Lainsäädäntö Kelan näkökulmasta.....	47
8.6 Kelan virkailijoiden näkemyksiä yhteiskuntarakenteista ja viranomaisyhteistyöstä .....	48
8.7 Kelan virkailijoiden näkemyksiä nuorten ja työnantajien asenteista .....	50
8.8 Kelan virkailijoiden näkemyksiä työllistymisen esteiden lieventämisestä .....	52
8.9 Työllistymisen parannusehdotuksia Kelan virkailijoiden esittämänä .....	53
8.10 Lainsäädäntö TE-toimiston näkökulmasta .....	56
8.11 TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä yhteiskuntarakenteista sekä viranomaisyhteistyöstä .....	56
8.12 TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä nuorten ja työnantajien asenteista...60	
8.13 TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä työllistymisen esteiden lieventämisestä .....	63
8.14 Työllistymisen parannusehdotuksia TE-toimiston virkailijoiden esittämänä..65	
9 POHDINTA .....	69
9.1 Tutkimustulosten tarkastelua.....	69
9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	75
9.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	79
LÄHTEET .....	84
LIITTEET .....	87

## 1 JOHDANTO

Osatyökykyisten työllistymisestä on ilmestynyt viime vuosina runsaasti tutkittua tietoa. Osa tästä tiedosta on keskittynyt tarkastelemaan asiaa sosiaalipolitiikan, osa työnantajien ja osa työllisyys- tai koulutuspolitiikan näkökulmasta. Osatyökykyisten työllistymisen parantamiseksi on kehitetty useita projekteja, joissa on keskitytty luomaan uusia toimintamalleja eri vamma ryhmien osalta. Tällaisia projekteja ovat olleet muun muassa useiden eri vammaisjärjestöjen yhteinen projekti ”Sisäänheitto työelämään”, kuntoutussäätiön ”Ihmisen arvoinen diili” tuetun työllistymisen hanke sekä Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen ”Mahis työhön” -projekti, joka keskittyi selvittämään ammatillisen erityisoppilaitoksen ja työelämän välisiä ohjaukseen käytänteitä. Fyysisesti vaikeavammaisten ja aivovammaisten työllistymisestä ei ole olemassa kovin paljon selvityksiä. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (VAMLAS) päätti tarttua haasteeseen 2008 ja perusti Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) tuella projektin, jonka tavoitteena oli tutkia edellä mainittujen vamma ryhmien kohdalla nuorten aikuisten työllistymistä. Tulin mukaan hankkeeseen sen alusta lähtien opiskelijajäsenenä ja opinnäytetyön aihealueeksi varmentui yhteisneuvottelussa työllistymisen haasteet ammatillisen koulutuksen jälkeen. Projektissa oli mukana projektipäällikkö ja työhönvalmentaja, erillinen joukko kuntoutuksen ja työllistymisen ammattilaisia ohjaus tai sisältöryhmässä, luennoitsijoita ja projektissa konsultatiivisena apuna toimineita henkilöitä.

Tämä opinnäytetyössä tarkastellaan fyysisesti vaikeavammaisten nuorten aikuisten työllistymisen haasteisiin lainsäädännölliseltä, tiedolliselta ja asenteiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä on haastateltu viittä vaikeavammaista nuorta, kahta Kelan vakuutussihteeria ja yhtä Kelan hallinnon suunnittelijaa. Toisena viranomaisryhmänä oli kaksi TE-toimiston kuntoutusneuvojaa sekä yksi TYP:n (työelämän palvelukeskus) johtaja. Täydennyshaastateltavana oli työ- ja elinkeinoministeriön virkamies.

Projektin aikana oli maailmanlaajuinen taantuma, joka osaltaan vaikutti osatyökykyisten työllistymiseen. Tällä hetkellä näyttää siltä, että olemme menossa kohti uutta taantumaa. Suomessa oli eduskuntavaalit keväällä 2011 ja

uuteen hallitusohjelmaan on kirjattu nuorten yhteiskuntatakuu. Sen tavoitteena on, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vasta valmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta.

(Suomen hallitusohjelma 2011-2015, 45-46.)

Lehtikirjoittelussa työssä oleva vammainen on usein ihastelun kohde. Hänen sitkeyttään ja energisyyttään ihailaan ja samalla saatetaan ihmetellä, miksi eläkkeellä oleva nuori henkilö haluaa tehdä töitä. Mitä enemmän osatyökykyisten henkilöiden onnistuneita työllistymistarinoita esitetään erilaisissa medioissa, sitä luonnollisempaa myös vammaisten henkilöiden työssäkäymistä pidetään. Toivottavasti työnantajien asenteet muuttuvat positiivisemmiksi ja rohkeammiksi osatyökykyisten palkkaamisessa ja työympäristön muuttamisessa enemmän esteettömäksi kuin aikaisemmin. Pelkät positiiviset tarinat eivät kuitenkaan auta, jos työnantajille ei ole tarjota riittävää tukea. Asenneilmaston tulisi muuttua myös sellaiseksi, että firman imagolle olisi eduksi palkata osatyökykyinen henkilö.

## 2 PROJEKTIN ESITTELY

### 2.1 Työllistymisen polku -projektin tavoite ja toteutus

”Työllistymisen polku -projekti” oli vuosina 2008 - 2011 Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön (VAMLAS) toteuttama ja RAY:n rahoittama projekti, jonka tavoitteena oli edistää aivovammaisten ja fyysisesti vaikeavammaisten nuorten aikuisten työllistymistä mahdollisimman hyvin heidän kykyjään, kuntoisuuttaan ja osaamistaan vastaavaan työhön. Projekti oli tarkoitettu tapaturmaisesti aivovammautuneille tai fyysisesti vaikeavammaisille, joiden vamma on ortopedinen, neurologinen tai lihasperäinen. Asiakastyön kokemusten pohjalta kuvattiin työllistymisen polkuja tavoitteena tuottaa uutta tietoa erityisesti työllistämistä edistävästä ja estävästä tekijöistä. Projektilla oli ohjaus- ja sisältötyöryhmät, jotka kokoontuivat kaksi - neljä kertaa vuodessa. Ryhmien osallistujat koostuivat kuntoutuksen, työllistymisen, vammaisjärjestöjen, Kelan ja erityisammattioppilaitoksen työntekijöistä. Projektissa oli kaksi päätoimista työntekijää; projektipäällikkö ja työhönvalmentaja. (Projektisuunnitelma 2008.)

Hanketta markkinoitiin aktiivisesti syksystä 2008 alkaen mm. eri vammaisjärjestöjen, yhdistysten, erityisammattioppilaitosten, sekä vastaavanlaisissa projekteissa aikaisemmin mukana olleiden työntekijöiden sekä VAMLAS:n omien nettisivujen tai esitteiden kautta. Hankeen asiakastyö käynnistyi tammikuussa 2009 alkuhaastattelulla ja mukaan pääsivät kaikki siihen mennessä ilmoittautuneet. Käytännön syistä projektiin valikoitui lopulta pääkaupunkiseudulla tai sen lähietäisyydellä asuvat nuoret. Projektiin osallistui lopulta 30 nuorta, joista 20 kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä. Kymmenen nuoren kanssa oli vain muutamia tapaamisia, koska osalla heistä oli opiskelu kesken, osa halusi pitää välivuoden tai elämänhallintaan liittyvät kysymykset (esimerkiksi kotoa muutto tai kuntoutusprosessi kesken) olivat sillä hetkellä päällimmäisiä eikä heillä ollut motivaatiota keskittyä projektiin. Työryhmän oletuksena oli alussa, että projektiin hakeutuisi enemmän korkeasti koulutettuja nuoria, mutta jostakin syystä markkinointi ei tavoittanut heitä tai korkeasti koulutetut nuoret eivät ole kiinnostuneita tämän tyyppisistä projekteista. Suurimmalla osalla osallistu-

jjista oli ammattitutkinto eritysammattoipilaitoksesta, osalla oli AMK – tutkinto, ja osa oli käynyt peruskoulunsa mukautetun oppimäärän mukaisesti ja jatkanut sen pohjalta ammattiopintoihin. Joukossa oli myös neljä akateemisen tutkinnon suorittanutta. (Projektisuunnitelma ja projektikokouspöytäkirjat 2009-2011, julkaisematon materiaali.)

Ensimmäisessä vaiheessa nuorille pidettiin (kaksi ryhmää) keväällä ja syksyllä 2009 ryhmävalmennusohjelma, joissa oli seitsemän - kahdeksan erillistä tapaamiskertaa. Sisältöön kuului omien henkisten voimavarojen läpikäyminen, työhakusuunnitelmien tekeminen ja oman osaamisen myynti, työnhaun tekniikat, työhaastatteluun valmistautuminen, työelämän pelisäännöt ja työllistymisen tuet. Jokaisella tapaamiskerralla oli asiaan perehtynyt esitelmäjä, joka alusti aiheesta ja sen jälkeen siitä keskusteltiin. Ryhmävalmennuksen lisäksi nuorilla oli mahdollisuus yksilöohjaukseen, jota antoi projektin työhönvalmentaja. Hänellä oli mahdollisuus olla työsuhteen alkaessa tukena myös työpaikalla. (Projektikokouspöytäkirjat 2009-2010, julkaisematon materiaali.)

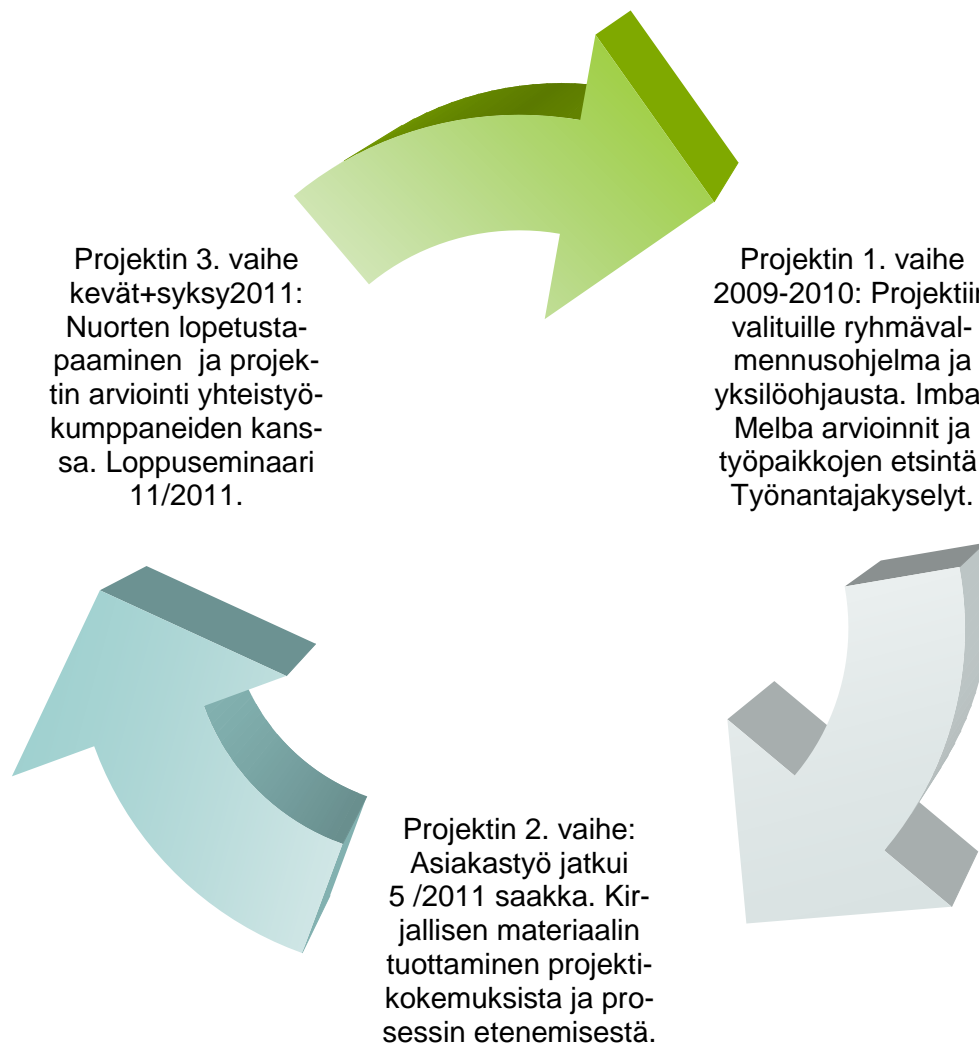
Projektissa tarjottiin myös henkilökohtaista työkyvyn ja työnvaativuuden arviointia IMBA / Melba arviointimenetelmää hyödyntäen. Alun perin saksalaisen menetelmän sovellusalueita ovat Suomessa työkyvyn tehtäväkohtainen arviointi, työkuormituksen yksilöllinen kartoitus ja seuranta, ammatinvalinnan ohjaus ja urasuunnittelu sekä henkilöstön valinta ja sijoittaminen. (Nevalainen 2007, 9,11-13.)

Konsultoivana työntekijänä projektissa oli Kuntoutussäätiöllä työhönvalmentajana toiminut henkilö. Hänen roolinsa asiantuntijana painottui työpaikkojen etsintään ja vajaakuntoisten nuorten osaamisen markkinointiin työnantajille yleisellä tasolla sekä projektin henkilökunnan valmentamiseen työnantajayhteistyöhön. Tässä vaiheessa tehtiin myös organisaatiokysely, siitä miten halukkaita eri työnantajat olisivat palkkaamaan vammaisen henkilön. Jokainen nuori on itse markkinoinut työtaitojaan henkilökohtaisesti. (Projektikokouspöytäkirjat 2009-2011, julkaisematon materiaali.)



Projektin toisessa vaiheessa tehtiin IMBA / Melba arviointeja ja etsittiin työsuhteita ja työpaikkoja vapaaehtoistyöstä täysiaikaiseen palkkatyöhön avoimilla työmarkkinoilla. Nuoret olivat kiinnostuneita esimerkiksi myynti- atk-neuvonta, oikoluku- ja litterointityöstä, avustavasta toimisto- ja myymälätyöstä tai vapaa-ajan ohjaajan työstä. Moni projektiin osallistuvista nuorista etsi ensisijaisesti osa-aikatyötä ja parin asiakkaan kanssa pohdittiin toiminimen perustamista. (Projektikokouspöytäkirjat 2009-2011, julkaisematon materiaali.)

Projektin kolmas vaihe alkoi loppusyksystä 2010, jolloin päätavoitteena oli tuottaa kirjallista materiaalia projektin etenemisestä, sen vaiheista ja tuloksista. Alun perin oli tarkoitus tehdä työnhakua opastavaa materiaalia vammaiselle nuorelle sekä ohjausapua antava materiaali ammattilaiselle, mutta eri vammaisjärjestöjen nettisivuilta löytyy kattavaa tietoa ja muut vastaavanlaiset projektit ovat tehneet hyvää kirjallista materiaalia jo aikaisemmin. Asiakastyö jatkui toukokuuhun loppuun 2011. Yksilölliset lopetuskontaktit järjestettiin touko- kesäkuussa 2011 ja kesä-heinäkuussa 2011 nuorille tehtiin Webropol-täydennyskysely. Ohjaus- ja sisältötyöryhmälle lähetettiin arviointikysely projektin kokonaistoimivuudesta syksyllä 2011. Projektin lopetusseminaari järjestettiin marraskuussa 2011 ja projektin tulokset ovat luettavissa erillisestä raportista [www.vamlas.fi](http://www.vamlas.fi) -sivuilta joulukuun 2011 loppuun mennessä. Projektin etenemistä on kuvattu oheisessa kuviossa prosessina, jonka kautta toimijat muotoilivat toimintamallin ja siirsivät sen käytäntöön. (Projektikokouspöytäkirjat 2010-2011, julkaisematon materiaali.)



Kuvio 1: Projektin etenemisen vaiheet

Löysin kyseisen projektin Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitäältä MOL (Ministry of Labour) verkkopalvelusivulta syksyllä 2008, jolloin kukin YAMK -opiskelija mietti, millaisen opinnäytetyön tekisi. Halusin paneutua tarkemmin ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen asioihin, joten aihe tuntui heti mielenkiintoiselta. Tulin projektiin mukaan sen alkuvaiheessa, jolloin aloimme ryhmässä miettiä, mitä tutkimuksellisia asioita siihen sisältyy ja mikä niistä olisi sopiva osa opiskelijalle. Projekti on hyvin laaja ja siinä olisi ollut tutkittavaa usealle henkilölle ja sitä markkinointiinkin sekä ammattikorkeakouluihin että yliopistoihin, mutta aktiivisesta markkinoinnista huolimatta muita opinnäytetyön tekijöitä ei löytynyt.

Alussa kävimme monia keskusteluja siitä, miten oma osuuteni kannattaa rajata. Päädyimme yhteisesti siihen, että opinnäytetyö keskittyy vajaakuntoisten nuorten työllistymisen haasteisiin lainsäädännön, asenteiden ja tiedollisten ongelmien näkökulmasta. Vammaryhmistä valitsin fyysisesti vaikeavammaiset. Molempien vammaryhmien mukaan ottaminen opinnäytetöyöhön olisi ollut käytettävien resurssien puolesta mahdotonta, projektilla on myös määräaikansa. Halusin mukaan sekä nuorten omia mielipiteitä että viranomaistietoa Kelan ja TE-toimiston kautta. Työnantajien näkökulma olisi ollut myös kiinnostava, mutta se on laajuudessaan jo oman opinnäytetöyön aihe. Osallistuin säännöllisesti sisältötyöryhmän tai ohjausryhmän kokouksiin ja sain niistä kokouspöytäkirjat käyttööni. Muutoin olisi ollut mahdotonta tietää, miten projekti käytännössä etenee, kun en ollut varsinaisesti itse sitä tekemässä.

### 3 TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄÄ TEOREETTISTA TARKASTELUA

#### 3.1 Opinnäytetöyössä käytetyt käsitteet

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetöyön kannalta keskeisiä käsitteitä. Esitetyt käsitteet ovat pääsääntöisesti käytössä joko Kelassa tai työvoimahallinnossa, joten määritelmät ovat niiden mukaisia. Työ- ja toimintakyky sekä ammatillinen kuntoutus ovat käsitteenä niin laajoja, että niille on varattu oma erityinen lukunsa.

#### Vaikeavammainen:

Yleistä ja kaikenkattavaa vaikeavammaisuuden kriteeriä ei ole olemassa. Vaikeavammaisuus määrittyy eri palvelutarjoajien kriteereissä eri tavalla. Kelan lääkinnällisen kuntoutuksen ehtona on, että hakijalla ilmenee vika, vamma tai sairaus, josta aiheutuu yleistä lääketieteellistä ja toiminnallista haittaa ja tähän tarvitaan vähintään vuoden kestävää kuntoutusta. Haitan tulee olla niin suuri, että henkilöllä on sen vuoksi huomattavia vaikeuksia tai räsitusta arkipäivässään; tarve arvioidaan yksilöllisesti. Ehtona on myös, että henkilö saa ylintä tai korotettua vammaistukea, on alle 65-vuotias eikä ole laitoshoidossa. Vaikeavammaisuuden määrittäminen ei Kelalla rajoitu vam-

maisetuuden myöntämiseen, vaan siinä huomioidaan henkilön kokonaistilanne sekä sen vaikutus työ- ja toimintakykyyn. (L566/2005 9 §.)

#### Vajaakuntoinen:

Julkisessa työvoimapalvelussa annetussa laissa vajaakuntoisella tarkoitetaan työhallinnossa henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä siinä ovat huomattavasti vähentyneet todetun vamman sairauden tai vajavuuden takia. Määritelmä perustuu kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) yleissopimukseen nro 159. Termillä ei tarkoiteta yleistä vajavaisuutta tai työkyvyn alenemaa, vaan sitä, että henkilö tarvitsee TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen palveluja työmarkkinoille siirtyäkseen. Vajaakuntoisena voidaan pitää myös nuorta henkilöä, jolla on huomattavia rajoituksia valita sopivaa ammattia tai työtä vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi. Työvoimaviranomaisen tehtävä on arvioida pyydettyjen lääkäri ym. dokumenttien perusteella, voiko asiakasta pitää laissa tarkoitetulla tavalla vajaakuntoisena. Vajaakuntoisuus on huomioitava asiakkaan palvelutarpeen arvioinnissa ja muun muassa työnhaku- ja aktivointisuunnitelmien laatimisessa. (Ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 1295/2002 tarkoitetun vajaakuntoisen asiakkaan määrittelystä; Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen 2010, 13.) Vajaakuntoisuus on palvelujärjestelmän käytössä oleva termi, jolla se luokittelee henkilöitä ja heidän palvelutarpeitaan. (Kukkonen 2010, 52).

#### Osatyökykyinen:

Osatyökykyinen - käsitteellä halutaan kiinnittää huomiota yksilön taitoihin, kykyihin ja oppimispotentiaaliin sen sijaan, että yksilö nähtäisiin ensisijaisesti vikojensa ja puutteidensa kautta. Asiantuntijaorganisaatiot, erityisesti VATES - säätiö on kannanotoissaan suosittanut käyttämään vammaisista työntekijöistä termiä osatyökykyinen. Termi ei ole niin vanhahtava ja leimaava kuin työhallinnon käyttämä vajaakuntoinen. (Ollikainen 2008, 22.) Vajaakuntoinen on kuitenkin toistaiseksi virallinen termi, vaikka erilaisissa teksteissä on 2000-luvulla yleistynyt käsite osatyökykyinen. Tässä lopputyössä käytetään termejä vammainen ja osatyökykyinen. Haastateltavat käyttävät useimmiten termiä

vajaakuntainen. Joissakin taulukoissa ja niihin liittyvissä lähteissä sekä muuten tekstiin sopivassa yhteydessä käytetään termiä vajaakuntainen.

#### Välityömarkkinat:

Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaisesti välityömarkkinat on tarkoitettu henkilöille, joilla on jostakin syystä vaikeuksia sijoittua avoimille työmarkkinoille. Välityömarkkinat tarjoavat työskentelymahdollisuuksia sekä helpottavat työhön sijoittumista ja työssä selviytymistä erilaisten tukipalvelujen avulla. Palvelut jakaantuvat aktiivisen työvoimapolitiikan (esim. työharjoittelu, työelämävalmennus ja palkkatuettu työ) ja aktiivisen sosiaalipolitiikan (esim. kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta) palveluihin. ([www.tyollisyysportti.fi](http://www.tyollisyysportti.fi)).

#### Sosiaalinen yritys:

Sosiaalinen yritys on yritys, joka työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömien henkilöitä. Sen toiminta perustuu 1.1.2004 voimaantulleeseen lakiin sosiaalisista yrityksistä. Sosiaaliset yritykset toimivat samoilla markkinoilla ja toimialoilla sekä samoja ehtoja noudattaen kuin muutkin yritykset ja maksavat työntekijöilleen vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Vähintään 30 prosenttia sosiaalisen yrityksen työntekijöistä tulee olla vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Kompensaationa työntekijöiden alentuneesta työkyvystä sosiaalinen yritys voi saada palkkatukea työllistämiseen. Kaikki sosiaaliset yritykset kantavat yhteiskuntavastuuta työllistämällä vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. (L 351/2003)

### 3.2 Toimintakyky ja työkyky

Toimintakykyä voidaan lähestyä useasta eri näkökulmasta. Ensimmäiseksi kyky toimia on yksilöominaisuus, toiseksi yksilön toimintakyky jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen ja kolmanneksi toimintakyky muodostaa ihmisen toimintaedellytysten perustan. Fyysiseen toimintakykyyn luetaan tuki- ja liikuntaelimestön toiminta, sydän- ja verenkiertoelimestön sekä keuhkojen ja hermoston toiminta. Psyykkiseen toimintakykyyn liitetään

kognitiiviset toiminnot, tunne-elämän tasapainoisuus, persoonallisuuteen liittyvät tekijät sekä vireys ja motivaatio. Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa arkipäivästä selviytymistä ja siihen liitetään sosiaalisuus, kommunikaatiotaidot ja oman osaamisen esilletuominen. Sosiaalinen toimintakykyisyys korostuu työelämässä. Toimintakyky on näkemys, joka haastaa perinteisen sairauskeskeisen tai lääketieteellisen näkökulman. Sairaus, vika vamma ei välttämättä tarkoita alentunutta suoriutumista, oleellista on se, vaikuttaako sairaus henkilön toimintakykyyn. (Kallanranta & Rissanen & Suikkanen 2008, 530; Talon 2001, 67.)

Nuorten toimintakyvyn arviointi on vastuullinen tehtävä, koska se suuntaa nuoren henkilön elämää kauas tulevaisuuteen. Se voi antaa mahdollisuuksia, nostaa esille vahvuuksia ja tukea itseluottamusta, tai se voi nostaa esiin rajoitteita ja tehdä omat suunnitelmat ja haaveet mahdottomiksi ja heikentää itseluottamusta. Toisinaan nuoren odotukset ja haaveet voivat olla epärealistisia taitoihin ja edellytyksiin nähden ja silloin toimintakyvyn arvio voi realisoitua niitä. Silloin on tärkeää, että löydetään uusi suuntautumisvaihtoehto ja päästään kiinni johonkin, vaikka se olisi välitavoite matkalla lopulliseen vaihtoehtoon. (Talon 2001, 121.)

Työkyky tarkoittaa sitä osaa toimintakyvystä, joka työssä täytyy ottaa käyttöön. Työkyvyn heikkenemisessä yhtenä keskeisenä syynä on fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn heikkeneminen. Työkyvyn määrittely riippuu siitä, katsotaanko sitä työterveyden, sosiaalivakuutuksen vai kuntoutuksen näkökulmasta. Työkyky rakentuu yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Yksilön voimavarat muuttuvat iän myötä ja työn vaatimukset esimerkiksi globalisaation ja uuden teknologian vaikutuksesta. Viime aikoina on ryhdytty puhumaan työhyvinvoinnista. Siinä huomio on työyhteisössä ja työelämässä laadussa. (Ilmarinen 2006, 79-81.)

Työikäisten aikuisten toimintakyvyn arviointi ja kuvaaminen on erityisen haasteellista, koska tehdyn arvion perusteella ratkaistaan sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta merkityksellisiä asioita, kuten oikeus kuntoutukseen tai työkyvyttömyyseläkkeeseen. Pahimmassa tapauksessa hoitavat lääkärit kiiste-

levät ratkaisuja tekevien lääkäreiden kanssa jäljellä olevan työkyvyn määräs-  
tä. Näkemuserot voivat johtua siitä, että eri ammattiryhmät käyttävät työkyky -  
käsitettä eri tavoin. Kahdella eri henkilöllä voi olla sama sairaus, mutta erilai-  
nen toimintakyky tai kahdella saman toimintakyvyn omaavalla henkilöllä on  
eri sairaus. Vaikka työkyky liittyykin sekä sairauksiin että muihin toimintaky-  
vyn edellytyksiin, ei jäljellä olevaa työkykyä voida päätellä vain näiden asioi-  
den perusteella. (Talo 2001,109.)

Työkykyä, vajaakuntoisuutta ja vammaisuutta voidaan tarkastella lääketie-  
teellisenä kysymyksenä tai sosiaali- ja työpoliittisena kysymyksenä tai näitä  
näkökulmia yhdistellen. Edellä mainittuja termejä voidaan arvioida yksilön  
ominaisuuksien ja / tai elämäntilanteen näkökulmasta, työmarkkinatilanteen  
ja työllistymismahdollisuuksien näkökulmasta, suhteessa työtehtäviin ja am-  
matteihin tai laajemmin systeemisesti. Työkyvyn arviointi toteutuu käytännös-  
sä usein työkyvyttömyyden arviointina, jolloin lähestymistapa on yksilön omi-  
naisuuksissa. Vajaakuntoisuuden käsitteellä on yhtymäkohtia työkyvyn käsit-  
teeseen, mutta toisaalta käsitteet ovat ristiriitaisia. Virallisissa vajaakuntoi-  
suuden määritelmässä painotetaan haittaa työssä ja työllistymisessä ja niistä  
puuttuu osaaminen, kun taas työkyvyssä osaaminen on olennainen tekijä.  
(Kukkonen 2009, 59-60.)

Oheisessa taulukossa on kuvattu osatyökykyisen henkilön työllistymiseen  
vaikuttavia työkykytekijöitä yrityksen edustajien näkökulmasta. Osatyökykyi-  
sen henkilön rekrytointia edesauttavia ja kielteisesti vaikuttavia tekijöitä löytyy  
niin yksilöllisistä työkykytekijöistä kuin ympäristöön ja rakenteisiin liittyvistä  
tekijöistä. Rekrytointia edesauttavista tekijöistä muodostuu kuva tilanteesta,  
jossa osatyökykyisyys ei vaikuta työkykytekijöihin kielteisesti vaan tuottaa  
myönteisiä kokemuksia erilaisuudesta. Rekrytointiin kielteisesti vaikuttavista  
tekijöistä puolestaan muodostuu näkemys erilaisista rajoitteista, joiden seu-  
rauksia on vaikea hallita ja jotka vaikuttavat kyseisen työntekijän työstä suo-  
riutumiseen ja tuottavuuteen sekä muiden työntekijöiden työturvallisuuteen ja  
työyhteisön toimintaan. (Kukkonen 2009, 119, 121.)

Taulukko 1. Työkykytekijöiden merkitys vajaakuntoisen henkilön työllistämässä.

Lähde: (Tuula Kukkonen 2009, 120.)

	<b>Vajaakuntoisen työnhakijan rekrytointia edesauttavat tekijät</b>	<b>Vajaakuntoisen työntekijän rekrytointiin kielteisesti vaikuttavat tekijät</b>
<b>Työn sisältö ja vaatimukset</b>	-ei erityisiä fyysistä jaksamista koskevia vaatimuksia	-tehokkuusvaatimuksista poikkeaminen -työn räätälöintitarpeet -vaikeudet kommunikaatiossa
<b>Työympäristö / työolot</b>	-asiakkaiden myönteinen suhtautuminen -työaikajärjestelyjen ja tilojen muutostöiden mahdollisuudet	-työympäristön vaaratekijöiden hallitsemattomuus tai hallitsemisen kalleus -työturvallisuusriskien kasvu -vuorotyö
<b>Työyhteisö ja organisaatio</b>	-erilaisuus rikkautena henkilön iloisuus, positiivisuus -työyhteisölle tietoisuus perusteluista -valmius tehdä järjestelyjä tiedon perusteella	-työyhteisön kielteinen suhtautuminen räätälöintiin
<b>Esimiestyö ja johtaminen</b>	-lähiesimiehet osallistuvat rekrytointiprosessiin ja pitävät rekrytointia perusteluna	-työkykyasioiden puheeksiottaminen koetaan vaikeaksi
<b>Työpaikan tukioorganisaatiot</b>	-työterveyshuollon arvio siitä, ettei vajaakuntoisuus haittaa työtä eikä työ uhkaa työkykyä -henkilöstöhallinnon resurssit ohjaukseen	-työterveyshuollon arvio vajaakuntoisuudesta työtä haittaavana tekijänä tai työstä työkykyä uhkaavana tekijänä
<b>Perhe ja lähiyhteisö</b>	- perhe ja lähiyhteisö eivät tule esille työkykyyn ja rekrytointiin vaikuttavina tekijöinä	-perhe ja työyhteisö eivät tule esille työkykyyn ja rekrytointiin vaikuttavina tekijöinä
<b>Yhteiskunta</b>	-palkkatasolla ja taloudellisilla tuilla vain vähän merkitystä -palvelujen kehittämistarpeet	-palkkatasolla ja taloudellisilla tuilla vain vähän merkitystä -palvelujen kehittämistarpeet
<b>Terveys ja toimintakyky</b>	-fyysiset rajoitteet kompensoitavissa järjestelyin ja apuvälinein	-psykkisen toimintakyvyn rajoitteet -motorisen hallinnan ongelmat -aistien toiminnan rajoitteet -fyysiset rajoitteet esteenä vuorotyölle tai raskaalle työlle -tapaturma-alttius
<b>Yksilön osaaminen ( tiedot ja taidot)</b>	-osaaminen ja ammattitaito, joka tuottaa yritykselle lisäarvoa, osaamisen jakaminen -kehityshalu ja potentiaali	-koulutuksen ja työkokemuksen puute -hitaasti oppimisesta aiheutuva tarve ylimääräiseen perehdytykseen ja ohjaukseen
<b>Muut yksilön voimavarat</b>	-asenne, motivaatio, sitoutuminen -vuorovaikutustaidot, omaaloitteisuus, luovuus, paineensietokyky	-ongelmat vuorovaikutuksessa ja koulutuksessa -työnhakijan motivaation puute



### 3.3 Keskeinen työllisyyteen liittyvä lainsäädäntö ja toimintaohjeet

Tähän lukuun on kerätty tärkeimmät yleislait tai lakeja, jotka liittyvät työllisyyteen Kelan tai TE-toimiston näkökulmasta.

Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus hankkia elantonsa valitsemallaan työllä, elinkeinolla tai ammatilla. Julkisen vallan tehtävänä on edistää työllisyyttä ja sen tulee pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

(L731/1999 18 §.)

Yhdenvertaisuuslain perusteella ketään ei saa syrjiä esimerkiksi vammaisuuden perusteella. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Työn teettäjän on ryhdyttävä tarvittaessa kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. (L21/2004 5-6 §.)

Laki määrittelee, kuka on työhallinnon näkökulmasta vajaakuntainen. Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmään voidaan tallentaa asiakkaan työmarkkinavalmiuksiin liittyvät tiedot, ammatillisen kuntoutuksen vaatimat terveydentila- ja muut tiedot. Tietojärjestelmään voidaan tallentaa myös ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelun vaatimat terveydentila ja muut tiedot, mikäli niillä on olennaista merkitystä työnhaku- aktivointi ja kotoutumissuunnitelmien kannalta. (Ohje julkisesta työvoimapalvelusta... 1295/2002.)

Laki julkisista työvoimapalveluista määrittelee 6 luvussa 11 §:ssä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluista. Niillä autetaan asiakasta ratkaisemaan ammatinvalintaan ja ammatilliseen kehitykseen liittyviä kysymyksiä ja tuetaan työelämään sijoittumista ja elinikäistä oppimista. Lain 6 luvun 13 §:n mukaan ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on edistää vajaakuntoisen ammatillista suunnittelua, kehittää työllistymistä ja työssäpysymistä erilaisten palvelujen avulla. (Ohje ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja saavan ja vajaakuntoisen henkilöasiakkaan tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja etuuksista, 2006, TM.)

Kelan on myös järjestettävä ammatillista kuntoutusta vakuutetulle, jolla todettu sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa uhan tulla työkyvyttömäksi tai jonka työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat edellä mainituin perustein olennaisesti heikentyneet. Kela maksaa vajaakuntoiselle 16 -19 -vuotiaalle nuoren kuntoutusrahaa, jos sairaus, vika tai vamma heikentää työkykyä, ansiomahdollisuuksia tai mahdollisuuksia valita ammatti ja työ. Nuorille on laadittava kotikunnassa opiskelu- ja kuntoutumissuunnitelma. Nuorilla vamma tai sairaus on voinut heikentää toimintakykyä jo syntymästä alkaen. Työkyvyttömyyden uhka on mahdollista etenevää sairautta sairastavilla nuorilla. Työkyvyttömyyden uhallä tarkoitetaan tilannetta, jossa vakuutetulle todennäköisesti lähivuosien aikana lääkinnällisestä kuntoutuksesta huolimatta ilman ammatillisia kuntoutustoimia tulisi myönnettäväksi työkyvyttömyyseläke.

(L566/2005 6, 8 §.)

Kun kyse on vakiintuneesti työelämässä olevasta henkilöstä, kysymykseen voi tulla työeläkelaitosten ammatillinen kuntoutus. Kelan on järjestettävä vakuutetulle tarkoituksenmukainen ammatillinen koulutus tai valmennus, ellei sitä ole järjestetty julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain, työeläkeläien tai erityisopetussäännösten perusteella. Kelan vastuulla on myös järjestää ja korvata vakuutetulle ammatillisena kuntoutuksena tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet. (L566/2005).

Kansaneläkelain 2007 /568 2 §:n mukaan Kela maksaa kansaneläkettä vanhuus ja työkyvyttömyyseläkkeenä. Kansaneläkelain 12 §:n mukaan työkyvyttömyyseläkkeeseen on oikeus 16 - 64 -vuotiaalla työkyvyttömällä henkilöllä. Työkyvyttömänä pidetään tässä laissa henkilöä, joka on sairauden, vian tai vamman vuoksi kykenemätön tekemään tavallista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä. Eläke voidaan myöntää 16-vuotta täyttäneelle, jolla ei selviytyksen perusteella ole edellytyksiä ammatilliseen kuntoutukseen, se on keskeytynyt tai päättynyt tuloksettomana. Työkyvyttömyyseläke myönnetään aina pysyvästi sokealle tai liikuntakyvyttömälle ja henkilölle joka vikansa tai vammansa vuoksi ei tule toimeen ilman toisten apua. Työkyvyttömyyseläke

myönnetään määrääjäksi tai toistaiseksi, jolloin se on nimeltään kuntoutustuki. (L2007 / 568, 2 §.)

Hallintolaissa säädetään hyvän hallinnon perusteista ja hallintoasioissa noudatettavasta menettelystä. Lakia sovelletaan muun muassa valtion ja kunnan viranomaisissa ja itsenäisissä julkisoikeudellisissa laitoksissa. Hallintolakiin kuuluvia perusoikeuksia on oikeus saada asiansa käsitellyksi ilman aiheutonta viivytystä, oikeus tulla kuuluksi, oikeus saada perusteltu päätös ja hakea muutosta päätökseen. Viranomaisen tulee kohdella hallinnossa asioivia tasapuolisesti ja puolueettomasti ja annettava asiakkaalle tarvittaessa hallintoasiaan liittyvää maksutonta neuvontaa sekä käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Jos asia ei kuulu viranomaisen toimivaltaan, asiakas on ohjattava viranomaiselle, joka hoitaa asiaa eteenpäin. (L434 / 2003 2 §, 6-9§, 23 §, 34 §, 45, 50 §.) Tätä lakia sovelletaan kaikessa viranomaistyössä, esimerkiksi Kelan ja TE-toimiston toiminnassa.

#### 3.4. Työnantajien yhteiskuntavastuu, onko sitä?

Osatyökykyisten työllistymistä on pidetty tärkeänä tasa-arvon ja syrjimättömyyden näkökulmasta. Työpolitiikan näkökulmasta osatyökykyisten työllistyminen liittyy työmarkkinoiden toimivuuteen ja muutoksiin sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksiin. Suikkasen ja Linnakankaan (emt.,33) mukaan työmarkkinoiden muutokset näkyvät entistä voimakkaampina valikoitumisprosesseina. Työpaikkoihin rekrytoidaan yhä harvemmin työttömiä työnhakijoita. Eläköitymiskehityksen on uskottu vaikuttavan yritysten rekrytointikriteerien löystymiseen ja helpottavan sitä kautta heikossa asemassa olevien työllistymistä. Vammaisille on luotava samat mahdollisuudet työllistymiseen ja hyvään elämään kuin vammattomille.(Kukkonen 2009, 14-15; Tideman 2000, 328-329.)

Avoimet työmarkkinat ovat ensisijainen tavoite osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa. Linjaus on tehty esimerkiksi osatyökykyisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistymistä käsittelevässä kansallisessa toiminta-

ohjelmassa (Vajaasta varteenotettavaksi... 1995, 12, 26.) Tiaisen (2006) mukaan välityömarkkinoita tarvitaan silloin, kun henkilöllä on pitkä työttömyysjakso tai jokin työrajoite. Välityömarkkinoille on tyypillistä työtehtävien sovitaminen työntekijöiden erityisominaisuuksien mukaan kehittäen samalla työllisyyttä ja työkykyä avoimien työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi. (Kukkonen 2009, 60-61.)

Jos osatyökykyisyys nähdään yksilön ominaisuutena, pyritään osatyökykyisten työllisyyttä ratkaisemaan vaikuttamalla yksilön ominaisuuksiin ja työvoiman tarjontaan. Jos tilanne nähdään puolestaan sosiaalisena viitekehyksenä ja ympäristön ominaisuuksien tuottamana, pyritään työllisyyttä ratkaisemaan vaikuttamalla rakenteisiin, ympäristöön ja työvoiman kysyntään. Nykyisin osatyökykyisten työllistämiseen vaikuttavassa toiminnassa painottuu yksilötason toiminta ja työvoimantarjontaan vaikuttaminen. Työvoiman kysynnästä lähtevä toiminta voi olla esimerkiksi vaikuttamista työnantajien asenteisiin tai työtehtävien ja -järjestelyjen räätälöintiä. Työnantajan roolia ja vastuuta osatyökykyisten työllistämässä voidaan määrittää esimerkiksi asettamalla työnantajalle työllistämiseläitteitä. Suomen lainsäädäntö ei tähän velvoita ja sosiaalipolitiikalla ei ole haluttu puuttua työnantajien rekrytointikriteereihin näin voimakkaasti. Suomalaisessa työvoimapolitiikassa osatyökykyisten työllistäminen perustuu työnantajan vapaaehtoisuuteen ja harkintaan. Työnantajan velvoitetta työllistää sovelletaan osittain sosiaalisten yritysten kohdalla. Sosiaalisen yrityksen toimintamallia on Suomessa pyritty kehittämään suoja-työjärjestelmän rinnalle tai tilalle. (Kukkonen 2009, 68-69, 74-75.) Mannilan mukaan (2000b) työnantajan sosiaalinen vastuu ei saa merkitä työllistämistä velvollisuuden tunnosta, vaan työllistämisen on perustuttava koettuun tarpeeseen.

Kielteinen suhtautuminen osatyökykyisten työllistämiseen perustuu taloudellisiin seikkoihin ja omistajalle voittoa tuottavaa toimintaan. Yritykset eivät näe osatyökykyisten työllistämistä taloudellisesti kannattavana ja perusteltuna. Kun osatyökykyinen on paras vaihtoehto rekrytointikilpailussa, joudutaan tarkastelemaan rekrytoinnin syrjimättömyyttä. Sosiaalisina perusteluina rekrytoinnille esitetään työnantajan vastuullisuus, tasa-arvoisuus, halu auttaa osa-

työkykyisiä ja tehdä yksilön eteneminen mahdolliseksi. Myönteistä rekrytointipäätöstä voidaan perustella myös työyhteisön monimuotoisuudella ja erilaisuuden myönteisillä vaikutuksilla. Sosiaaliset perustelut eivät yksin näytä riittävän myönteiseen rekrytointipäätökseen. Rekrytointi on mahdollista silloin, kun siihen lisätään välillisiä taloudellisia perusteluja. Sosiaalinen vastuu ei ohita pyrkimystä voitolliseen toimintaan. Kestävä kehitys asettaa kuitenkin myös muunlaisia haasteita kuin vain tehokkuusvaatimuksia. (Kukkonen 2009, 133, 139; Westmorland, M.G. & Williams, R. 2002,803-805.)

### 3.5 Aikaisempia projekteja ja poliittisia toimintaohjelmia

Vuosina 2006-2008 toteutettiin vammaisjärjestöjen yhteinen ”Sisäänheitto työelämään” -projekti, jonka tavoitteena oli saattaa yhteen työvoimaa tarvitsevia yrityksiä sekä ammattitaitoisia vammaisia ja pitkäaikaissairaita työnhakijoita. Projektin aikana 76 henkilöä sai työpaikan, joista 18 oli vakituista ja 36 määräaikaista, osa työllistyi lisäksi freelancer- ja työharjoittelupaikkoihin. Projektin päämäärä oli käynnistää työ- ja harjoittelupaikkojen välitystoiminta työnantajien suuntaan, tehdä asennetyötä työnantajiin päin, luoda toimintamalli vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen edistämiseksi suuryrityksiin ja siirtää malli osaksi yritysten rekrytointitoimintaa. Tavoitteena oli myös tiedottaa työnantajille erilaisista työllistämisen tukimuodoista ja nostaa vammaisten työllistymisasiat yhteiskunnalliseen keskusteluun. (Sisäänheitto työelämään loppuraportti. [www.sisaanheitto.fi](http://www.sisaanheitto.fi).)

Projektissa tuli ilmi, että vammaisten henkilöiden on vaikea päästä TE-toimiston asiakkaaksi. Työnhakijoille järjestettiin työnhakukoulutusta. Projektissa hyödynnettiin aktiivisesti asiakkaiden kokemuksia työllistymisestä ja sen esteistä muun muassa tekemällä kysely sekä työllistyneille että työllistymättömille. Työllistyneiden mielestä työ tarjosi paitsi taloudellisen turvan myös uutta sisältöä ja elämän merkitystä sekä paransi heidän elämänlaatuaan ja psyykkistä hyvinvointiaan. (Sisäänheitto...)

Työnantajien kommenttien mukaan yritykset ovat kustannustehokkaita eikä heillä ole varaa palkata paljon ohjausta tarvitsevaa työvoimaa. Vammaiset nähdään myös taakkana, joihin ei olla valmiita panostamaan tuista huolimatta. Asenteissa oli havaittavissa vahvaa negatiivista asennoitumista ja stereotyyppisiä käsityksiä vammaisia ihmisiä kohtaan. Työllistämistä hidastavat työnantajapuolelta erityisesti työnantajien haluttomuus ja ennakkoluulot tehdä tarvittavia sopeutuksia, yhteiskunnan tukien monimutkaisuus, palvelujärjestelmän sirpaleisuus, kankea byrokratia ja tuloloukut. Omakohtaiset onnistuneet kokemukset vammaisten työllistamisestä sen sijaan edesauttavat ja tuovat rohkeutta toimia näin uudemmankin kerran. Erityisen haastavaa on löytää sosiaalista vastuuta ja vammaisten työllistymisestä kiinnostuneita työnantajia. (Sisäänheitto...)

Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksessa toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ”Mahis työhön” -projekti vuosina 2007-2010. Tavoitteena oli kehittää erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistymistä edistävä ohjasmalli, tehostaa yritysyhteistyötä ja seudullista verkostoitumista sekä kehittää erityisopetuksen asiantuntijapalveluita. Työhön sijoittumisessa tulee keskittyä opiskelijan vahvojen osaamisalueiden tukemiseen. Projektin pilottiryhmänä oli Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen kolme opiskelijaryhmää; yksi autoalan perustutkinnon ryhmä ja kaksi liiketalouden perustutkinnon ryhmää. Opiskelijoille luotiin erilaisia yksilöllisiä työllistymispolkuja ja jatkosuunnitelmia. Projektin tukimateriaalina tuotettiin useita oppaita, verkkomateriaalia ja esitteet työllistymisen tukimuodoista opiskelijalla, työnantajalle ja opettajalle. (Aalto & Eskola & Ihalainen & Winqvist 2010, 6-7, 79, 90.)

Urasuunnittelun tulisi olla pitkäjänteistä ja opiskelijaa motivoivaa, koska se luo opiskelijalle lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet. Koulutuksen aikana hän ehtii orientoitua ja kypsyä työnhakuun ja itselle sopiviin työllistymisratkaisuihin. Työllistymisen kannalta on tärkeää, että opiskelija motivoituu opiskelunsa ja työharjoitteluun sekä omaa realistisen käsityksen ympäröivästä todellisuudesta ja arjesta, jota työpaikoilla eletään. Opiskelijalla tulee olla myös realistinen käsitys omista vahvuuksistaan ja tuen tarpeestaan. Ohjaus tulee toteuttaa ja organisoida moniammatillisena yhteistyönä unohtamatta verkosto-

yhteistyötä työpaikkojen, TE-toimiston, sosiaalitoimen ja Kelan kanssa. Optimaalista on, että moniammatillinen verkostoyhteistyö jatkuu opiskelijan asioissa noin puoli vuotta valmistumisen jälkeen. (Aalto ym.2010, 89.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa tavoitteena työllisyyspolitiikan osalta on työurien pidentäminen, työllisyysasteen nostaminen ja työttömyyden pitkittymisen ehkäiseminen lisäämällä koulutusta, palkkatuettua työtä ja muita palveluita. Pitkäaikaistyöttömät ja nuoret ovat erityisasemassa edellä mainittujen palvelujen lisäämisessä. Nuorilla toteutetaan yhteiskuntatakuu siten, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Ammatinvalinnanohjauksen ja urapalveluiden saatavuus varmistetaan ja sähköisiä työnvälityspalveluita kehitetään. Työvoimapalveluille laaditaan myös laatukriteerit. Työkyvyn arviointiin, palveluihin ohjaukseen ja ammatilliseen kuntoutukseen liittyviin palveluihin varataan riittävät resurssit. Palkkatuella työllistymistä yksityisiin yrityksiin lisätään ja palkkatuki muutetaan työnhakijan henkilökohtaiseksi tueksi. (Suomen Hallitusohjelma 2011-2015, 45-46.)

Työvoiman palvelukeskusten (TYP) toimintamalli laajennetaan koko maahan. Viranomaisten vastuita tarkistetaan siten, että työttömät työnhakijat siirtyvät pääsääntöisesti työvoiman palvelukeskusten asiakkaiksi viimeistään 12 kuukauden työttömyyden jälkeen. Palvelutarve arvioidaan työttömyyden alkuvaiheessa. Työttömien eläke-edellytysten selvittely siirretään palvelukeskusten vastuulle. Pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi aloitetaan hallituskauden kestävä määräaikainen kokeilu, jossa 12 kuukauden työttömyyden jälkeen työllisyyden hoidon päävastuu siirretään kunnalle. Kokeilun tulosten pohjalta tehdään päätökset valtion ja kuntien välisestä työnjaosta työllisyyden hoidossa. (Suomen...2011- 2015, 47.)

Osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien henkilöiden mahdollisuuksia työntekoon ja kuntoutukseen parannetaan erillisen toimintaohjelman avulla. Väli-työmarkkinoiden toimintaa parannetaan ja luodaan pysyviä tapoja osallistua työelämäänsä niille, jotka eivät voi työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tavoit-

teena on luoda vaikeasti työllistyville ja vammaisille pysyvä palkkatuki. Työnantajille lisätään tiedotusta vammaisten työllistämiseen liittyvistä tuista ja työvalmentajien aktiivista käyttöä selvitetään sekä työnantajien valmiuksia ja kannustimia palkata osatyökykyinen kehitetään. Työn vastaanottamisen kannusteita parannetaan ja etsitään keinoja työtulojen ja sosiaaliturvan yhteensovittamiseen. Ammatillisen koulutuksen tutkintorakennetta uudistetaan edelleen tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Tavoitteena on selkeämpi ja paremmin työelämän vaatimuksia vastaava tutkintorakenne ja tutkinnot. (Suomen...2011-2015, 34, 46, 56,58,60,65.)

Suomen vammaispoliittiseen ohjelmaan vuosille 2010-2015 on kerätty vammaispolitiikan haasteita ja tulevaisuuden näkymiä. Ohjelman toimenpiteet velvoittavat eri ministeriöitä ja niiden hallintoaloja konkreettiseen vammaispolitiikkaan nyt ja tulevaisuudessa. Muutoksia pyritään saamaan aikaan koulutus- ja tiedostustyöllä, vahvistamalla ammatillista osaamista sekä korjaamalla nykyaikaisen vammaispoliittisen ajattelun kanssa ristiriitaisia säännöksiä, ohjeita ja käsitteitä. (Suomen vammaispoliittinen ohjelma. VAMPO 2010-2015, 157-158, 163.)

Ohjelman mukaan ammatillista koulutusta tulee nykyisestään monipuolistaa niin, että se vastaa tämän päivän työelämävaatimuksia. Vammaisten nuorten opiskelua yleisessä ammattikoulutuksessa sekä jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia tulee edelleen kehittää. Vammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille suoraan tai tuettuna ei ole edennyt kuten ajateltiin. Erityisen vaikeaa on ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen. Työttömyydestä uhkaa tulla pysyvä tila. Ohjelman tavoite on tukea uudistuksia, joissa työnhaku – ja työnsaantimahdollisuuksia painotetaan enemmän kuin sosiaaliturvan varaan rakennettuja ratkaisuja. Ammatillisen kuntoutuksen osalta vammaispoliittisen ohjelman tavoitteena on vakiinnuttaa työelämän, koulutuksen ja opetuksen yhteistyö ja varmistaa näin asiakkaille joustavat ja oikea-aikaiset ammatillisen kuntoutuksen palvelut. (Suomen vammaispoliittinen.... 80, 89-91,159.)



## 4 TE-TOIMISTON JA KELAN ETUUDET TYÖNHAKIJALLE

### 4.1 Keskeisimmät työllistämisen tukipalvelut ja etuudet

Suomessa on eri selvitysten mukaan 20 000-30 000 vammaista ja osatyökykyistä työtöntä henkilöä, jotka olisivat halukkaita osallistumaan työelämäään. Heissä on monien eri ammattialojen edustajia ja heistä noin tuhat on korkeakoulututkinnon suorittanutta. Työympäristön fyysiset esteet, työkokemuksen puute, ennakkoluulot ja vammaisuutta koskevan tiedon puute voivat olla työllistymisen esteenä. Vammainen henkilö on usein täysin työkykyinen ja pystyy antamaan täysipainoisen työpanoksen kun hän saa siihen mahdollisuuden. (Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen. 2010, 4.)

TE-toimiston kautta on mahdollista hakea työkokeiluun, työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen. Työkokeilun tavoite voi olla työllistyjän uravalintojen selkiyttäminen tai työkyvyn ja jaksamisen arvioiminen. Työkokeilussa työllistyjä voi antaa työnantajalle näyttöä osaamistasostaan ja edistää näin työhönsijoittumistaan. Työkokeiluja järjestävät TE-toimistot, Kela, työeläkelaitokset ja liikenne- ja tapaturmavakuuttajat. (Vammoista viis...2010, 14.)

Työharjoittelun ja työelämävalmennuksen tavoite on perehdyttää työllistyjä työelämäään ja vahvistaa hänen ammattitaitoaan sekä parantaa työllistymismahdollisuuksia. Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille ammattikouluttamattomille nuorille. Tarkoituksena on tukea nuoren uravalintaa ja antaa mahdollisuus tutustua ammattialaan ennen koulutukseen hakeutumista. Työelämävalmennuksen tavoitteena on tukea henkilön paluuta työelämäään ja edistää hänen työhön sijoittumistaan ja ammattitaitoaan. Työelämävalmennukseen voidaan ottaa alle 25-vuotias ammattikoulutettu nuori tai 25-vuotta täyttänyt henkilö riippumatta hänen koulutuksestaan. TE-toimisto järjestää sekä työharjoittelua että työelämävalmennusta työmarkkinatoimenpiteinä. Kela, työeläkevakuuttajat ja liikenne- ja tapaturmavakuuttajat järjestävät vastaavan tyypistä työhönvalmennuksena. (Vammoista viis...2010, 14.)

TE-toimisto voi myöntää palkkatukea työsopimussuhteessa tehtävään työhön sekä oppisopimuskoulutukseen. Kuntien, yritysten, yhdistysten, säätiöiden, muiden yhteisöjen tai kotitalouksien on mahdollista saada palkkatukea. Palkkatukea myönnetään joko rekrytointitukena kohdennettuna työsuhteen alkuun tai pitkäkestoisena tukena enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Tukea voidaan jatkaa, jos sairauden tai vamman aiheuttamat vaikutukset työntekoon ovat edelleen samat. Sitä voidaan myöntää silloin, kun palkattavan henkilön mahdollisuudet työllistyä vamman tai sairauden vuoksi ovat heikentyneet. Työnantajan on sitouduttava maksamaan palkkatuella työllistetyille työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkkatuki maksetaan työnantajalle ja sitä voidaan myöntää määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen sekä osa-aikaiseen työsuhteeseen ja se muodostuu perustuesta ja lisäosasta. (Vammoista viis... 2010, 17-18.)

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön työhön pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. (L21/2004, 5 §.) Työnantaja voi saada taloudellista tukea työolosuhteiden järjestelyyn TE-toimistolta tai liikenne- ja tapaturmavakuutuksesta, jos tuen tarpeen peruste on liikenne- tai työtapaturma. Työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea koneisiin, välineisiin tai menetelmiin sekä tilanteisiin, jossa työpaikan toinen työntekijä merkittäväällä tavalla opastaa ja avustaa työllistyjää, varsinkin työsuhteen alussa. Tuen myöntämiseen ja suuruuteen vaikuttavat työnantajan taloudellinen asema sekä järjestelykustannukset. Tukea ei myönnetä työpaikan tavanomaisiin ergonomiaratkaisuihin. (Vammoista viis...2010, 19,21.)

Työhönvalmentaja on työnantajan ja työllistyjän tukihenkilö, joka auttaa työhaussa, työsopimuksen tekemisessä, työtehtävien opettelussa ja niiden räätälöinnissä. Työhönvalmentaja voi olla mukana etsimässä työllistyjälle sopivia työkokeilu- tai työharjoittelupaikkoja tai etsiä työllistyjän työkykyjä parhaiten vastaavia työtehtäviä ennen työsuhteen solmimista. Työnantajan on mahdollista saada apua rekrytoinnissa ja työllistyjän perehdyttämisessä TE-toimiston, työeläkelaitosten tai liikenne- ja tapaturmavakuuttajan hankkiman työhönvalmentajan avulla. (Vammoista viis... 2010, 24.)

Kela kustantaa ammatillisena kuntoutuksena vaikeavammaisten henkilöiden kalliit ja vaativat apuvälineet, jotka liittyvät opintoihin tai työn tekemiseen. Kelan hankkimat välineet ovat henkilökohtaisia ja ne jäävät vammaiselle henkilölle työsuhteen päättymisen jälkeen. Kela järjestää myös opiskelussa ja työssä tarvittavat tulkkauspalvelut puhevammaisille, kuulonäkövammaisille ja kuulovammaisille. Palvelu on käyttäjälle maksutonta. Kunnan on järjestettävä vaikeavammaisille henkilöille kohtuulliset kuljetuspalvelut, joihin kuuluu myös välttämättömät työ- ja opiskelumatkat. Kunnan on myös tarvittaessa järjestettävä vaikeavammaiselle henkilökohtaista apua työssäkäynnin tukemiseksi. Vammaisen henkilö voi saada myös taloudellista tukea auton hankintaan ja vamman kannalta välttämättömiin lisälaitteisiin tai auton muutostöihin, jos hän ei pysty käyttämään julkisia liikennevälineitä esimerkiksi kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. (Vammoista viis...2010, 21, 25.) Yhteenveto erilaisista työllistymisen tukimuodoista on opinnäytetyön lopussa liitteessä 1 ja 2.

#### 4.2 Ammatillinen kuntoutuksen työnjako Kelan ja TE-toimiston kesken

Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako TE-toimiston ja Kelan kesken on selkiytetty viime vuosina. Mikäli asiakkaan vamma tai sairaus aiheuttaa lääkärin mukaan todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti työkyvyttömyyden uhkaa, pitkäaikaista työkyvyttömyyttä tai työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaista heikkenemistä, asiakkaalla voi olla lakisääteinen oikeus Kelan tai työeläkelaitoksen ammatilliseen kuntoutukseen. Hallintolain mukaan, jos asia ei kuulu viranomaisen toimivaltaan, asiakas on ohjattava oikealle viranomaiselle asioitaan selvittämään. (Ohje julkisesta työvoimapalvelusta...;L434/2003.)

Kelassa työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaista heikkenemistä tarkasteltaessa arvioidaan hakijan jäljellä olevaa kykyä hankkia itselleen ansiotuloja työllä, joka on hänelle sopiva ikä, koulutus, aikaisempi työkokemus tai asu-  
mistilanne huomioiden. Työkyky on heikentynyt olennaisesti, jos työntekijällä on ilmeisiä vaikeuksia suoriutua ammatissa ja työssä. Kun harkitaan ammatillista kuntoutusta nuorelle, joka ei vielä ole ollut työelämässä, riittää, että sairaudesta tai vammasta aiheutuu olennaisia rajoituksia ammatin tai työn va-

linnassa. Kun arvioidaan työkyvyttömyyden uhkaa, arvioidaan työntekijän toimintakykyä ja sen todennäköistä kehitystä lähivuosina. Työkyvyttömyyden uhka on olemassa, jos työntekijän arvioidaan todennäköisesti siirtyvän lähivuosina / viiden vuoden kuluessa työkyvyttömyyseläkkeelle ilman ammatillisia kuntoutustoimenpiteitä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen uhka huomioidaan myös Kelan järjestämässä ammatillisessa kuntoutuksessa.

(Rissanen & Kallanranta & Suikkanen, 2008 36-37.)

TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen avulla voidaan miettiä yhdessä asiakkaan kanssa esimerkiksi millainen työ tai koulutus on sopiva, voiko henkilö jatkaa samassa työssä tai onko ammatinvaihto ajankohtaista, mitä taloudellista tai muuta apua voi saada tai mikä on henkilön kohdalla oikea kuntoutustaho. TE-toimiston kuntoutusneuvojalla on käytössään asiantuntijalääkärin apu arvioidessaan asiakkaan kokonaistilannetta tai työkyvyttömyyden uhkaa. Saadaksean ammatillisen kuntoutuksen palveluja TE-toimistosta asiakkaalla on oltava jokin vika-vamma-sairaus ja siihen diagnoosi, pieni selkäkipu tai muu tilapäinen sairaus ei riitä perusteeksi. Työvoiman palvelukeskuksiin on koottu vaikeimmin työllistyvien palvelut. Palvelukeskukset ovat TE-toimiston, kuntien ja Kelan yhteisiä palvelupisteitä, joita on ympäri Suomea. ([www.mol.fi](http://www.mol.fi).)

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on Järvikosken (2002) mukaan ammatillisten valmiuksien lisääminen, työmahdollisuuksien edistäminen, työkykyisyyden parantaminen ja osatyökykyisen henkilön työpaikalla tapahtuvan syrjinnän vähentäminen.

## 5 TYÖELÄMÄ JA ASEENTEET

### 5.1 Tämän päivän työelämä

Työmarkkinoiden perusolettamus on se, että työmarkkinoilla kysyntä ja tarjonta kohtaavat toisensa ja työvoimalle löytyy sellainen hinta, joka mahdollistaa töitä kaikille. Osatyökykyisyys asettaa työntekijän heikompaan kilpailuasemaan, mutta ei tee hänestä kilpailukyvyttö. Osatyökykyisten määrään vaikuttavat toimintakyvyn muutokset, työelämän muutokset, sosiaaliturvan ehdot ja ”ajan henki”. Työmarkkinat ovat kehittyneet siihen suuntaan, että nykyään tiimityö, monipuolinen osaaminen ja tulokseen sidottu palkkaus ovat yleistyneet. Henkilöllä pitäisi olla yleisosaamista useista asioista, mutta toisaalta erittäin syvää osaamista jostain asiasta. Jokainen perehdyttämistä tai erityiskohtelua tarvitseva henkilö lisää muiden kiirettä. Silloin työnantaja miettii tarkasti, ketä kannattaa palkata. Motivaatio vaikuttaa olennaisesti henkilön haluun työllistyä silloin kun työkyky on menetetty ja sosiaaliturva on realistinen vaihtoehto. Työmotivaatioon vaikuttavat palkan ja eläkkeen suhde, aikaisempi työhistoria, mahdollisuus joustaviin työaikoihin, työn arvostus ja vapaaajan vetovoima. (Lehto 2011, 9-10, 13,19, 23.)

Ilman talouskasvua ei ole työpaikkoja. Työttömyyteen vaikuttavat talouskasvun lisäksi työmarkkinoiden säätely, toimintakulttuurit ja työvoiman omat subjektiiviset valinnat. Työttömyys voi olla omaehtoista, pakon sanelemaa tai ulkopuolelta määrättyä. Työllistyminen omista ponnisteluista huolimatta on mahdotonta, mikäli työmarkkinoilla ei ole kysyntää henkilön työpanokselle. Ammattitaito, koulutus ja sosiaaliset suhteet ja aikaisempi työhistoria ovat työmarkkinoiden kannalta tärkeitä resursseja. Koulutusasteen lisäksi tärkeää on se, minkä alan koulutus henkilöllä on. Tämän lisäksi henkilön työmarkkina-asemaan vaikuttavat ammattitaito, sosiaaliset suhteet ja taito toimia työyhteisössä sekä verkostoituminen. Sosiaaliset suhteet voidaan nähdä myös seikkana, joka edistää henkilön siirtymistä työmarkkinoille tai pysymistä työmarkkinoilla. (Parpo 2007, 19-20,33; Danieli, A. & Wheeler, P.2006, 494-496.)

Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi on tehty paljon ehdotuksia. Osatyökykyiset tulisi nähdä myönteisenä mahdollisuutena vastata työelämän muutoksiin, kaikkien työpanosta tarvitaan. Hyviä toimintamalleja tulisi kehittää ja markkinoida aktiivisesti työnantajille. Työpaikkojen etsintää ja siirtymävaiheen tukea sekä kannusteita työnantajille tulisi vahvistaa. Työntekijöiden elämänhallintaa ja omatoimisuutta tulisi kehittää siihen suuntaan, että työn tekeminen on aina kannattavaa. Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa vuosille 2010-2015 kehittämisehdotuksina luetellaan muun muassa rekrytointivaiheen palvelujen kehittäminen, jossa tavoitteena on löytää uusia työaloja vammaisille henkilöille. Olisi selvitettävä työnantajien eläkevastuun ja vammaisen henkilön työllistämisen keskinäistä suhdetta. Tulisi selvittää myös työolosuhteiden järjestelytuen käyttö ja kehittämistarpeet ja tarvittaessa uudistetaan ohjeistus. (Parpo 2007, 85-86, Suomen vammaispoliittinen...93-96.)

## 5.2 Työnantajien ja vammaisten nuorten asenteet

Ungerin (2002) mukaan rekrytointia koskevissa asennetutkimuksissa havaittiin, että vamman tyyppi vaikuttaa työnantajien asenteisiin: fyysisesti vammautuneisiin suhtautuminen on myönteisempää kuin psyykkisesti sairaisiin. Stereotypiat siitä, että vammaiset kykenevät vain yksinkertaisiin tehtäviin voivat haitata vammaisten työllistymistä. Tämä viittaa siihen, että työnantajat eivät aina tunnista vammaista työntekijää päteväksi. Työnantajat joilla on positiivisia kokemuksia vammaisten työllistamisestä, työllistävät heitä mielellään vastaisuudessakin verrattuna työnantajiin, joilla tällaista kokemusta ei ole. Osatyökykyisten työllistämistä hankaloittavat heidän perehdyttämisensä vaativuus ja pituus sekä työn tuottavuustekijät. Periaatteellisesta kiinnostuksesta huolimatta varhaisemmasta eläkkeestä koituvat kustannukset ovat osatyökykyisten työllistämiseen vaikuttava seikka. Osatyökykyisiä rekrytoidaan palkkatuen avulla, mutta työsuhteet eivät muutu pysyviksi. Työnantajat rekrytoivat kasvamassa määrin pääasiassa jo työssä olevia henkilöitä, tämä kertoo kohtaanto-ongelmien rakenteellisesta kasvusta. (Aalto & Larja & Liebkind 2010, 50; Pitkänen & Luoma & Järvensivu & Arnkil 2009, 301-302, 321.)

TE-toimiston työntekijöiden kokemuksen mukaan nuorilla on usein epärealistisia mielikuvia omasta ammattitaidostaan ja suuret odotukset siitä, mihin tehtäviin he ammattitutkinnon jälkeen haluavat hakeutua. Tämä asia koskee myös vammaisia nuoria. TE-toimistot ja työnantajat ovat tehneet entistä enemmän yhteistyötä myös oppilaitosten kanssa työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Yhteistyötä on tehty koulutusten käynnistämiseksi sekä rekrytointi- ja infotilaisuuksien ja hankkeiden kautta. Koulutuksen aikaista työssäoppimista on pidetty TE-toimistossa työllistymistä edesauttavana asiana. Työmarkkinat, työurat ja ihmisten elämänvaiheet ovat tämän päivän yhteiskunnassa monimutkaistuneet. Erilaisia siirtymiä, kuten koulutuksen ja työn, erilaisten töiden, työn ja työttömyyden, työn ja sairausloman, työn ja työkyvyttömyyden, työn ja perhe-elämän sekä työn ja eläkkeen välissä on entistä enemmän. Nämä siirtymät voivat olla riskialttiita; uhkana on esimerkiksi jumiutuminen ja putoaminen jolloin elämäntilanteesta tulee epävakaa. (Pitkänen ym. 2009, 304, 329.)

Jos työnantajan tarjoamalle työlle ei löydy tekijää, työnantajan tulisi laskea osaamistasoon, kielitaitoon ja muita työnhakijan työllistymiseen vaikuttavia rekrytointikriteerejään. Hyviä kokemuksia on saatu työpaikkojen räätälöidyistä malleista, joiden avulla on tarjottu työnhakijalle työpaikan osaamisvaatimuksia vastaava lisä- tai täydennyskoulutus ja perehdytys. Työnhakijoiden tavoitteiden realistisuuteen tulisi TE-toimistoissa kiinnittää enemmän huomiota. Kouluttautumista heikosti työllistävillä ammattialoille tulisi aktiivisesti vähentää ja suunnata koulutuspaikat eniten työvoimaa tarvitseville aloille. Koulutusten sisältöjen ja työelämävaatimusten vastaavuuteen sekä alalle soveltuvien valintaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota rekrytointiongelmien pienentämiseksi. (Pitkänen ym. 2009, 332-333.)

## 6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vajaakuntoisten nuorten työllistymisen tämän päivän haasteita nuorten omien kokemusten ja käsitysten sekä Kelan ja TE-toimiston virkailijoiden näkökulmasta. Tavoitteena on koota myös kehitysehdotuksia, joita aikaisemmat tutkimukset, nuoret tai viranomaiset tuovat esille.

Tutkimustehtävät selvittävät:

- 1) Millaisia esteitä nykypäivän suomalainen lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä asettavat vajaakuntoisten työllistymiselle?
- 2) Millaisia asenteellisia tai tiedon puutteisiin liittyviä esteitä työllistymiselle vammaisella nuorella itsellään tai viranomaisella voi olla?
- 3) Millaisia ratkaisuja näiden esteiden poistamiseksi voi olla?



## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 7.1 Tutkimusmenetelmä

Haastattelua pidetään kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmänä. Siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelun etuina on joustava aineiston keruu. Sitä voidaan säädellä tilanteen mukaan. Myös aiheiden järjestystä voidaan muokata ja haastattelumenetelmällä on mahdollista tulkita vastauksia enemmän kuin esimerkiksi postikyselyssä. Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi, jos tiedetään ennakolta, että tutkimuksen aihe tuottaa vastauksia monitahoisesti. Haastattelussa voidaan syventää tietoja ja pyytää perusteluja saaduille vastauksille sekä tehdä tarvittaessa lisäkysymyksiä. Haastateltavat voidaan myös tavoittaa helpommin, jos tarvitaan täydennystä aineistoon ja sen avulla saadaan kuvaavia esimerkkejä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 199-201.)

Haastattelun tekoon on valmistauduttava huolella, on osattava myös haastatella oikein, ettei haastateltava kokosi tilannetta uhkaavana tai epämiellyttävänä. Menetelmän luotettavuutta heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia tai haastateltava voi kertoa asioita joita tukija ei edes kysy. Haastateltava voi myös haluta esiintyä hyvänä kansalaisena ja moraaliset ja sosiaaliset velvoitteet täyttävän ihmisenä ja vaieta vaikeista asioista kuten sairauksista, vajavuuksista tai taloudellisesta tilanteestaan (Hirsjärvi ym. 2008, 201-203.)

Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne ja se on käsitteisiin merkitykseen ja kieleen perustuvaa toimintaa. Henkilöt tuovat tilanteeseen aiemmat kokemuksensa, johon suhteutettuna haastattelua tulkitaan. Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuisia toimintaa ja tapahtuu haastattelijan johdolla. Haastattelija joutuu yleensä motivoimaan haastateltavaa ja pitämään hänen motivaatiotaan yllä. Haastattelija tuntee roolinsa, mutta haastateltava oppii sen vasta haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 41-43.)

Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastattelulla, puolistrukturoidulla menetelmällä, joka on lomakkeen ja avoimen haastattelun välimuoto; kysymykset oli jaettu aihepiireittäin ja ne oli otsikoitu omiksi ryhmikseen. Haastattelut kestivät tunnista kolmeen tuntiin. Varsinaista esihaastattelua ei tehty, koska mietimme ja muokkasimme kysymyksiä useaan kertaan ohjaavan opettajan ja projektiryhmän kanssa. Kysymyksiä yksinkertaistettiin paljon alkuperäisestä, jotta jokainen varmasti ymmärtäisi, mitä kysytään.

## 7.2 Aineiston hankinta ja tutkimuksen kohderyhmä

Projektissa on mukana kaksi vammaryhmää: alle 35-vuotiaat fyysisesti vaikeavammaiset sekä aivovammaiset nuoret aikuiset. Valitsin tutkimusjoukoksi fyysisesti vaikeavammaiset sen vuoksi, että oletin heidän työllistymisensä olevan helpompaa ja tuloksekkaampaa kuin aivovammaisten ryhmässä olevilla. Valitsimme yhdessä projektiryhmän kanssa harkintaotannalla 8 ehdokasta, joihin otin yhteyttä puhelimitse ja kerroin heille opinnäytetyöstäni ja esitin haastattelupyynnön. He olivat osittain niitä nuoria, joihin olin tutustunut jo ryhmävalmennusohjelman aikana. Viisi heistä oli kiinnostunut osallistumaan haastatteluun. Haastattelut tehtiin nuorten kotona häiriöttömässä tilassa ja ne nauhoitettiin nuorten luvalla. Nuoret antoivat myös kirjallisen suostumuksen haastattelujen tekemiseksi.

Viranomaishaastatteluihin Kela ja TE-toimisto eivät vaatineet erillistä tutkimuslupaa, koska en käsitellyt yksittäisen asiakkaan asioita, vaan kysymykset olivat yleisen tason kysymyksiä liittyen lainsäädäntöön, viranomaisyhteistyöhön ja erilaisiin menettelytapoihin. Haastattelin kahta Kelan vakuutussihteerää, jotka ovat tekemisissä ammatillisen kuntoutuksen kanssa sekä yhtä Kelan hallinnossa olevaa suunnittelijaa sekä kahta TE-toimiston kuntoutusneuvojaa, sekä yhtä työvoiman palvelukeskuksen (TYP) päällikköä jotka hoitavat päätyönään vajaakuntoisten työllisyysasioita. Haastateltavat valikoituivat sen perusteella, että he olivat pitkään tehneet työtä vajaakuntoisten parissa ja näin ollen heillä oli monien vuosien kokemus kyseisestä asiakaskunnasta.

Haastattelut tehtiin kunkin viranomaisen työpaikalla rauhallisessa tilassa ja ne nauhoitettiin luvalla.

TE-toimiston haastateltavien saaminen oli yllättävän vaikeaa, vaikka taloudellinen taantuma olikin siinä vaiheessa jo ohi. Perusteluksi useisiin kieltäytymisiin he sanoivat samantyyppisten kyselyjen runsauden. Kaikki perushaastattelut tehtiin lokakuun 2010 ja huhtikuun 2011 aikana. Perushaastatteluja on täydennetty työministeriön virkamiehen haastattelulla elokuussa 2011. Tähtöteen oli saada korkean tason hallinnollinen näkökulma aiheeseen sekä nostaa esille muutamia ristiriitaisia tuloksia tai toimintatapojen erilaisuuksia. Litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 103 sivua. Haastattelukertoja oli yksi kutakin haastateltavaa kohti. Diginauhoitus tuhottiin litteroinnin jälkeen. Nuorten haastattelut luovutettiin nuorten luvalla litteroinnin jälkeen projektiryhmän käyttöön.

### 7.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällön analyysiä. Tutkittavasta ilmiöstä pyrittiin saamaan kuvaus tiivistetyssä muodossa. Nuorten vastaukset kerättiin aihealueittain, samoin toimittiin Kelan ja TE-toimiston virkailijoiden vastausten kanssa. Kysymykset nuorille ja viranomaisille poikkesivat hiukan toisistaan. Viranomaisille oli muokattava osin erilaiset kysymykset johtuen heidän toimintansa luonteesta, mutta kaikkien haastateltavien kysymykset on sijoitettavissa varsinaisten tutkimuskysymysten alle.

Tulosten ja tulkitsemisen nopeuttamiseksi nuorten ja viranomaisten vastaukset on koottu ja tiivistetty taulukoksi kunkin aihealueen käsittelyn jälkeen. Haastattelumateriaali oli runsas ja opinnäytetyön tekijän kannalta katsoen haastateltavat vastasivat kysymyksiin hyvin vuolaasti, joten materiaalia oli rajattava ja tiivistettävä paljon. Tuloksia havainnollistetaan suorilla lainauksilla, niihin ei ole kirjoitettu ylös taukoja tai äänenpainoja. Joissakin kohdin lainauksia on useita tai ne ovat pitkiä, koska ne kuvastavat mielestäni tutkitta-

vaa ilmiötä hyvin tai sisältävät yhdessä runsaasti tietoa. Suoriin lainauksiin merkitty numero ei ole sama kuin haastateltavien numerojärjestys.

## 8 TUTKIMUSTULOKSET NUORTEN JA VIRKAILIJOIDEN KERTOMANA

### 8.1 Nuorten työllistymisvalmiudet ja motivaatio

Haastateltavilta nuorilta kysyttiin aluksi perustietoja, kuten ikää, ammatillista koulutusta ja koulutukseen hakeutumista sekä kokemuksia koulutuksen ajalta ja sen käytännön toimivuudesta.

Haastateltavia oli yhteensä viisi ja he olivat iältään 27-35 -vuotiaita nuoria aikuisia. Kolme heistä oli naisia ja kaksi miehiä. Kaikki olivat fyysisesti vaikeavammaisia, useimmilla oli CP-vamma tai lihassairaus joka oli vienyt liikuntakyvyn. Neljä heistä käytti pyörätuolia ja viides rollaattoria pitkillä kävelymatkoilla. Vamma vaikeutti usean haastateltavan puhetta, mutta hyvällä diginauhurilla ja antamalla aikaa riittävästi vastata kaikkien kerronnasta sai jälkeinpäin kuunneltunakin riittävästi selvää.

Kolmella haastatelluista oli ammattitutkinto erityisammattioppilaitoksesta, yhdellä ylempi korkeakoulututkinto sekä yhdellä ammattiopistotasoinen tutkinto. Yksi heistä oli jatkanut opintojaan perustutkinnon jälkeen ammattikorkeakoulussa ja kaksi oli käynyt ensin valmentavana linjan ja päässyt sitä kautta jatko-opintoihin. Yksi oli käynyt lisäksi 10. luokan, yksi lukion ja yksi oli opiskellut avoimessa yliopistossa.

Haastateltavat olivat saaneet tietoa jatkokoulutuspaikoista oppilaitosten opinto-ohjaajilta, tai omilta sukulaisiltaan tai tuttaviltaan jotka toimivat jo tietyllä alalla. Yksi oli saanut suosituksen alalle peruskouluikäiseltä opettajaltaan. Suurin osa haastatelluista oli opiskellut peruskoulun jälkeen yhtäjaksoisesti jopa 5-7 vuotta. Erään haastateltavan mukaan kaupallisen alan opinnoissa oli painotettu paljon yrittäjyyttä, toinen taas olisi kaivannut enemmän yrittäjäopintoja, koska koki sen omaksi alueekseen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkin-

non suorittanut oli taas odottanut enemmän käytäntöpainotteista harjoittelua ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut piti AMK-opintoja liian helppoina. Kaiken kaikkiaan nuoret olivat suhteellisen tyytyväisiä ammatillisiin opintoihinsa ja alavalintaansa.

Työnhakemisesta ja työpaikoista nuoret olivat saaneet tietoa oppilaitosten, työharjoittelupaikkojen, netin tai tuttujen kautta. Kaksi nuorista kritisoi TE-toimiston toimintaa työpaikan hakemisen auttamisessa.

*”Mä voin sanoa, ett mä en oo ikinä hakenu yhtäkään työpaikkaa esim. TE-toimiston kautta. Mulla on kokemus TE-toimistosta, ett se on turhin viranomainen, mikä maan päällä on. Sieltä saa ehkä apua, kun sä oot saanu jo työpaikan, niin siinä vaiheessa ne saattaa hyvällä säkällä myöntää sulle sen palkkatuen. Mutt sun pitää ensin saada se työpaikka, ne ei auta siinä ollenkaan. Ne jutut mitkä mä oon saanu, ne on tullu omien kontaktien kautta.” (h1)*

*”Olin mä vähän aikaa työkkärin asiakas, mut ne tuumas, kun mulla on istumarajoituksia tään vamman takia, niin pystyn tekee vain 12 h:a viikossa. Niin ne sano että sä oot niin erikoistapaus, ett ei oikeen heidän kautta löydy niin vähällä tuntimäärällä.” (h2)*

Nuorten tavoitteena oli pääasiassa koko- tai osapäiväinen vapailla markkinoilla oleva työ. Yksi nuorista oli kiinnostunut vaihtamaan alaa ja tähtäsi opisopimuskoulutuksen kautta nuoriso-ohjaajaksi. Eräs nuori oli edelleen ainejärjestönsä keikkatyölistalla ja haaveili toiminimen perustamisesta. Osalla eläke asetti tulorajan, joten ainoa mahdollisuus oli tehdä osa-aikatyötä tai luopua eläkkeestä. Vapaaehtoistyö ei nuoria kiinnostanut, mutta eräs nuori oli olosuhteiden ja oman fyysisen kunnon vuoksi pakotettu tekemään sitä, kun muuta työtä ei ollut tarjolla.

Nuorilla oli monenlaista erityisosaamista. Kaksi nuorista oli erityisen kielitaitoisia ja toinen heistä oli koulutuksensa kautta kielenhuollon ammattilainen. Usealla oli kaupallisen perustutkintoon (merkonomi / datanomi) liittyen tai sen lisäksi ATK-ajokortti. He olivat haastattelutilanteessakin puheliaita ja osasivat ilmaista toiveitaan ja odotuksiaan selkeästi ja perustellusti. Eräs heistä mainitsi erityistaidokseen kyvyn olla lasten kanssa, toinen ohjaus- ja opettamistaidot ja kolmas kyvyn tuottaa tekstiä helposti.

Kaikilla oli kuitenkin vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille valmistumisensa jälkeen, jonka vuoksi he olivat VAMLAS:n projektissa mukana. Tiedon projektista he olivat saaneet vammaisjärjestöjen linkin, aikaisemman työvalmentajan tai henkilökohtaisen sähköpostin kautta. Viimeisimmästä ammatillisesta tutkinnosta oli aikaa keskimäärin kolme–neljä vuotta. Nuoret olivat ennakkoluulottomia töiden hakemisen suhteen ja he olivat yrittäneet saada aktiivisesti oman ammattialansa töitä koko valmistumisen jälkeisen ajan. Työkokemusta oli kertynyt palkallisista tai vapaaehtoisista pätkätoista toisille enemmän toisille ei juuri lainkaan. Työpaikat olivat olleet joko harjoittelu- tai palkkatukipaikkoja ja välissä oli useamman kuukauden työttömyysjaksoja.

*”Kun mä valmistuin vuonna 2007, siinä kesti jonkin aikaa kun sain ekan työpaikan sosiaalisesta yrityksestä. Kokemus ei ollu hirveen hyvä. Sen jälkeen kesti taas vähän aikaa ja kesän jälkeen pääsin säätiölle tiedotusassistentiksi. Se oli erittäin hyvä kokemus, kun kaikki toimi työyhteisön sisällä.” ( h1)*

*”Vapaaehtoisena kerho-ohjaajana olen ollu 3-vuotta seurakunnalla ja vuoden MLL:n perhekahvilassa vapaaehtoisena ohjaaja. Olin 6 päivää yhdessä yksityisessä päiväkodissa lastenohjaajana, mutta siellä tuli rahapula, ett ne ei voinu palkata mua.”(2)*

Oman fyysisen ja psyykkisen tilansa nuoret arvioivat hyväksi. Elämänhallinta oli haastatelluilla kunnossa. He asuivat itsenäisesti tai palveluasunnossa. Neljällä heistä oli henkilökohtainen avustaja ja kaikilla oli kuljetuspalvelut käytössä. Osa sai tai oli saanut asumistukea ja nuorten yleisin päätulonlähde oli työkyvyttömyyseläke, jossa oli joko ansaintaraja tai ei. Yhdellä nuorella oli päätulonlähteenä kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) ja Kelan eläkettä saavan hoitotuki. Monella oli fyysisen kunnon ylläpitäjänä fysioterapia. Osa oli saanut Kelalta ammatillisena kuntoutuksena tietokoneen, mutta eräältä nuorelta se oli evätty, koska Kela katsoi, ettei ammatillisia ja työelämätavoitteita hänen kohdallaan ollut. Pienapuvälineet oli myönnetty perusterveydenhuollon kautta. Osalla käsien käyttö oli niin hyvää, etteivät he tarvitse erikoisvälineitä esimerkiksi tietokonetta käyttäessään. Nuoret eivät maininneet erityisjärjestelyistä niissä työpaikoissa, joissa olivat olleet.

## 8.2 Nuorten työllistymisasenteet

Haastateltavilla oli selkeänä mielessä se, miksi he haluavat töihin. He halusivat olla hyödyksi, tehdä oman alansa työtä, mielekästä tekemistä ja säännöllistä rytmiä päivien rutiineiksi sekä lisätuloja perustoimeentulon lisäksi.

*” Mä oon pienestä pitäen saanu kotoa sellasen mallin, että kunnan kansalainen on palkkatöissä ja pidin itsestäni selvänä, että jonain päivänä myös itse olen. En yhtään tykännyt, kun yläasteella sanottiin, että vammaisella on oikeus sellaseen kun työkyvyttömyyseläke. Olen pitänyt selvänä sitä, että tehdään niin paljon töitä kun pystytään ja koulutusta vastaavaa, ett en mä mihin tahansa.” (h3)*

*” Työ merkitsee sitä että siitä saa rahaa, pystyy elättämään itsensä.. Mieluummin mä teen sellasia asioita, jotka meikäläistä 100 prosenttisesti kiinnostaa ja jossa mä koen viihtyväni ja jotka on järkeviä. Työ kuuluu osana elämään. Se on vammaisen kohdalla aktivoivaa tekemistä, ett ei sulkeudu neljän seinän sisälle. ” (h1)*

Nuoret olivat hakeneet pääasiassa oman alansa töitä sekä julkiselta että yksityissektorilta ja vammaisjärjestöistä. TE-toimiston Mol-sivut, avoimet hakemukset ja omat henkilökohtaiset kontaktit olivat myös käytettyjä keinoja etsiä töitä. Haastateltavien työnhakutilanteet olivat olleet hyvin vaihtelevia ja kokemuksena opettavia.

*”Jos puhutaan hakuvaiheesta niin siinä mä tein edellisessä paikassa sen virheen, että mä liikaa tuputin niille sitä palkkatukee. Ja sitt kun se palkkatuki loppu tai väheni, niin ne sano, ett jos me ei saada susta X-summaa omaa rahaa, meillä ei oo vara palkata sua jatkoon.” (h5)*

*”Työn hakeminen sinänsä ei oo mitään hienoo. Viimeisten vuosien aikana olen oppinut, että tällänen silmät ummessa työn hakeminen on hukkaan heitettyä touhua. Se pitää kohdentaa, sitt kun sellanen mielenkiintoinen juttu tulee eteen, niin siihen pitää tarttua ja heti. Mä sanosin, että se kohdentaminen on se tärkein juttu.” (h1)*

Nuoret olivat valmiita hakemaan työtä myös muulta kuin omalta alaltaan. kunhan työ on sinänsä kiinnostavaa. Useimmat kertoivat hakukirjeessä omasta vammastaan avoimesti.

*"Kyllä ehdottomasti kerron hakemuksessa, koska mä en pysty muuttu enkä mä haluu kieltää sitä. Mä joudun joka tapauksessa menee sinne haastatteluun tuolilla. Ja jos mä sanon sen etukäteen, niin ehkä tulee sellanen fiilis, ett toi on pystynyt sulattamaan asiaa, ett nyt tulee ihminen pyörätuolissa. Mä ymmärrän sellasia työnantajia, jotka vähän säikähtää vammaisuutta, jos siitä ei ole kerrottu etukäteen." (h5)*

*"Kun mä oon hakenu töitä, mä oon laittanu hakemukseen, ett käytän pyörätuolia." (h4)*

Nuorilla oli selkeä käsitys ammatillisen koulutuksen jälkeisestä ja tämän hetkisestä osaamistasostaan ja mahdollisesta lisäkoulutustarpeestaan. He perustelivat myös hyvin, mitä tämän päivän työelämä vaatii heidän ammattialallaan.

*"Pitää olla tarkka, täsmällinen ja huolellinen ja jossain mielessä joustavakin, ettei liian ehdoton näissä kielenhuoltojutuissa. Ja sitt pitää osata käyttää näissä tietokonejutuissa ainakin Wordia tai muuta vastaavaa tekstinkäsittelyohjelmaa ja tietysti selkeä kirjottaminen on tärkeää." (h3)*

*"Työnantaja vaatii sosiaalisia taitoja, jotka on ainakin 60-70 % koko siitä touhusta. Loput on ammattitaitoa ja aloitteellisuus ja ymmärrys siitä, miten jotakin ongelmatilanteista ratkaistaan." (h1)*

Vastauksista tuli selkeitä perusteluja sille, mikä on vaikeuttanut viimeaikaista työnhakua. Kaikki nuoret mainitsivat työnantajien asenteiden ja ennakkoluulojen olevan esteenä työllistymiselle. Ihmiset pelkäävät pyörätuolia ja työpaikat ovat harvoin täysin esteettömiä pyörätuolin käyttäjälle. Vastauksista voi myös päätellä, että työnantajat eivät ole tietoisia erilaisista yhteiskunnan tuista, joita osatyökykyisen palkkaamiseen voi saada. Eräs haastateltava kertoi laittaneensa hakemukseen, että CP-vamma on liikuntavamma eikä vaikuta ajattelutoimintaan. Ajokortin puuttuminen voi olla työn vastaanottamisen esteenä, jos työpaikka sijaitsee kaukana omasta asuinalueesta. Työllistymistä helpottavia tekijöitä nuoret eivät juuri maininneet. Eräs heistä oli löytänyt sivuston, johon on helppo jättää oma avoin hakemus ja olla työnantajaan myöhemmin puhelimella tai sähköpostitse yhteydessä. Kun sen sijaan kysyttiin mikä auttoi työpaikan saamisessa, nuoret vastasivat tähän vaikuttavan koulutuksen, työkokemuksen, oma kiinnostuksen ja motivaation sekä mahdollisuuden käyttää avustajaa. Erään nuoren mielestä sekä oma että työnan-



tajien asenne ja työnhakijan persoona ovat myös ratkaisevassa asemassa ja sitkeyttäkin tarvitaan.

*”No varmaan mua auttaa se, ett vaikken oo hyvä kirjottamaan hakemuksia, niin kirjotan niitä silti. Varmaan tää kaksikielisyys auttaa ja se, että mä voin johonkin sopivaan työpaikkaan tarjota tätä palkkatukisysteemiä.” (h5)*

*”Oma-aktiivisuus ja että mä laitan nettiin kolmen kuukauden välein ilmoituksen. Mä oon todennäköisesti ensi vuoden aikana ryhtymässä yhteistyöhön erään sosiaalisen yrityksen kanssa. Uskoisin, että yhteistyö niiden kanssa edistää mun työnsaantia. Ja, että mun edelliset työt ovat poikineet jatkoja, ett voidaan sanoa, ett mun hyvä maine on kulkenut jossain määrin.” (h3)*

### 8.3 Tiedolliset, lainsäädännölliset ja rakenne-esteet nuorten kuvaamina

Haastateltavat tunsivat paremmin TE-toimiston palvelut ja mahdollisuudet kuin Kelan palvelut. Projektin myötä eräs nuori oli käynyt erikoistyövoimaneuvojalla. He kritisoivat kuitenkin voimakkaasti TE-toimiston toimintaa, koska sieltä ei saa heidän mukaansa mitään palvelua, jos on eläkkeellä. Haastateltavien mielestä virkailija on kiinnostunut vain silloin, jos vammaisella henkilöllä on jo valmiina työpaikka, johon hakea palkkatukea. Kaksi haastateltavaa mainitsi työolosuhteiden järjestelytuen.

*”Ovat olleet kyllä ystävällisiä, mutta ei ne kyllä kauheesti vammaisuuteen liittyvistä palveluista tiedä TE-toimistossa. Jotenkin tuntuu, että työkkärin virkailijat ei tiedä kaikkia mahdollisuuksia, mitä on esim. työkeskuksissa tai työkokeilusta. Ei mulle oo koskaan suositeltu semmosia. Tuntuu että ne ei paneudu tarpeeks yksittäisen ihmisen asioihin. Käskettiin vaan kääntyä vammaisjärjestöjen puoleen.” (h2)*

*”Mä olen TE-toimistossa työttömänä työnhakijana, eikä siinä ole ollut ongelmaa. Mutt niiku mä sanoin, ei sieltä koskaan ole mitään kuulunu, ei tuu kuulumaan. Mä vaan asennoidun siihen, ett siellä pitää käydä ja kertoo miten asiat on. Viimeisin TE-toimiston käynti oli täydellistä ajanhukkaa. Mä kerroin asioista samalla tavalla kuin tässäkin kerron ja lopputulos oli, että jatka vaan samaan malliin - hyvinhän tuo näyttää menevän.” (h1)*

Kelan ammatillisen kuntoutuksen palveluista tuttuja olivat kalliit ja vaativat apuvälineet, työharjoittelut ja työkokeilu. Eläkkeen hakemisessa ja sen saamisessa joillakin oli ollut hankaluuksia ja työeläkkeeseen kenelläkään haastateltavista ei ole mahdollisuutta, koska vakaa työhistoria puuttuu.

Haastateltavien mielestä heidän työnhakutaidoissaan ei ollut suurempia puutteita. Eräs mainitsi, ettei ole hyvä laittamaan asioita kirjalliseen muotoon, mutta tekee silti hakemuksia kun on pakko. Toinen toivoi enemmän haastattelukokemuksia ja kolmas kaipasi neuvoja hyvän ansioluettelon laatimiseen. VAMLAS:n projektin ryhmävalmennuksessa näitä asioita käytiin intensiivisesti läpi. Kukaan haastatelluista ei kertonut saaneensa apua hakemuksen tai ansioluettelon tekemiseen TE-toimistossa järjestettävissä työnhakuryhmistä, eikä niitä heille edes tarjottu. Ammatillisen koulutuksen aikana näitä asioita oli käyty jonkin verran läpi.

Oman työllistymisensä tämän hetkiseksi haasteiksi nuoret mainitsivat oman motivaation puutteen hakea töitä, koska he ovat suuntautumassa jatko-opintoihin. Eräs haastateltava piti selkeänä epäkohtana sitä, että ei voi eläkkeellä ollessaan työskennellä ilman tulorajaa Kelan tiukkojen kriteereiden vuoksi. Toisen haastateltavan mielestä hänen pyörätuolinsa, työpaikkojen esteettömyysasiat sekä työnantajien asenteet olivat hänen työllistymisensä suurimmat haasteet. Vakituinen työpaikka oli monen haaveena, mutta mahdollisuuksia sen saamiseksi pidettiin heikkoina, koska suurin osa uusista työpaikoista on määräaikaista.

#### 8.4 Nuorten työllistymiseen liittyvät parannusehdotukset

Haastateltavat toivoivat enemmän yksilökohtaista ja omaan tilanteeseensa kohdennettua ohjausta työllistymiseensä. Kriitikki kohdistui jälleen TE-toimiston palveluihin, johon ei oltu tyytyväisiä.

*”Tietysti toivon, että voin työskennellä siinä sosiaalisessa yrityksessä tai yhteistyössä sen kanssa ja heiltä saan tukea siihen. NKL:n työllisyysneuvojalta saan ohjeita. Ja tietenkin mä toivon, että mä pysyn edelleenkin hyvämaineisena oman alani osajana ja mulle tulis näitä työtarjoja jatkossakin.” (h3)*

*”Työvoimatoimiston pitäisi pyrkiä enemmän auttamaan ihmisiä saamaan töitä. Ja se mikä siellä aina lukee on, että TE-toimisto auttaa työnhakijaa resurssiensa mukaan, joka tarkoittaa sitä, että resurssit on nolla. Onhan näitä yksityisiä työnhakufirmoja Manpower yms. Mä oon tullu siihen tulokseen, että omien verkostojen kautta saa parhaiten töitä, sillä tavalla mulle on pari kolme viimeistä juttu tullu.” (h1)*

VAMLAS:n työllistymisen polku projektilta toivottiin ryhmätapaamisten sijaan enemmän yksilöohjausta. Projektin päätyttyä moni osallistujista toivoi saavansa pysyvän työpaikan tai saavuttavansa muun vakiintuneen tilanteen.

*”Jos nyt ajellaan tota projektia, niin mä oon huomannu, että on apuu tällasesta henkilökohtaisesta ohjauksesta. Mä en saanu paljonkaan apuu niistä ryhmätunneista. Jos puhutaan kerralla kymmenelle tai viidelletoista, hyvin harvoin se just osuu se puheenaihe siihen ongelmakohtaan, mikä itellä saattaa olla.” (h5)*

*”No mä toivoin kaikkee sellasta tietoo, ett millaisessa tilanteessa muut vammaiset tai vammautuneet työnhakijat on. CV:n laatimista ja omien vahvuuksien läpikäymistä. Toivoin, että saisin käsityksen siitä, mitkä on hyviä tapoja hakea töitä ja miten vammaisuus tuotais esille työtä hakiessa tai viimeistään sitt kun on saanu työn.” (h3)*

*”Toivon, että kun projekti päättyy, mulla olis opiskelu tai työpaikka.” (h4)*

*”Jonkun työpaikan, oli se sitten palkallinen tai vapaaehtoinen, mutt sais jotain tekemistä ja rytmiä.” (h2)*

Työllistymisen polku projekti oli nuorten mielestä vaikuttanut heidän tilanteeseensa jonkin verran. Heille oli lähetetty sähköpostilla työpaikkaehdotuksia, kaikki olivat halutessaan saaneet yksilöohjausta ryhmäohjauksen lisäksi. Nuorilla oli haastattelujen tekemisen aikaan vireillä työpaikkahakuja ja yksi heistä tähtäsi jatko-opintoihin uudelle alalle. Verkostoja oli projektin avustamana löytynyt lisää.

*”No, kyllä se projekti on lisännyt tällaista aktiivisuutta. Eihän se mulle työtä ole tuonut, mutta se on lisännyt motivaatiota työn hakemiseen.” (h3)*

Osatyökykyisten työllistymisen helpottamiseksi nuoret esittivät kärkevää kritiikkiä yhteiskunnan tukimuodoista, työnantajien asenteista ja esteettömyydestä. Vammaisuudesta ja vammaisista työntekijöistä pitäisi heidän mielestään puhua enemmän, samoin fyysisiä esteitä tulisi työpaikoilta raivata. Nuorten mielestä vammaiset ovat itse avainasemassa murtamaan asenteita yhteiskunnassa ja työnantajien suuntaan. Ihmisiä tulisi myös kannustaa työntekoon eikä suuntautumaan pelkästään eläkkeelle.

*”Ihan ensimmäiseksi mä haluan sanoa, että mun mielestä on tosi typerää, että osatyökyinen tekee esim. kuus tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa, niin sitten aletaan leikata kaikkia muita tukia. Jos sulla on se yleisempi 1 momentin eläke, niin sitten sä et saa tienata kuin X-määräsumman rahaa, mikä on tienattavissa suht helposti. Mun mielestä pitäisi tehdä aika radikaalia näitten kaikkien etujen kaa, koska täällä Suomessa patistetaan ihmisiä siihen, että ne ei menis töihin. Että periaatteessa makaamalla saa saman rahan, jos toinen vaihtoehto on se, että tekee vähän töitä. Voin kokemuksesta sanoa, että kestää tosi kauan, että saa murrettua tiettyjen ihmisten ennakkoluulon, että yleensä saa töitä.” (h5)*

*”Nää Kelan tuet ja muut ei sais olla työllistymistä rajottavia vaan edistäviä. Olis hyvä, jos näille eläkkeen saajille tehtäis alusta asti selväksi, ettei tämän eläkkeen tarkoitus ole estää työelämään hakeutumista tai siellä olemista.” (h3)*

*”Pitäis saada ajattelua tästä vammaisten työllistymisestä siihen suuntaan, että tehdään oikeita töitä ja saadaan oikeeta fyrkkaa. Että ei se oo tällasta ”päivätoimintaa ja vapaaehtoistyötä”. Siitä ei ole muuta hyötyä kuin se, että sä saat jotain aktiviteettia päivään. Se on surullista.” (h1)*

Nuorten mielestä osatyökykyisten työllistymiseksi pitää tehdä vielä paljon töitä. He pitivät opiskelua kannattavana sijoituksena tulevaisuuteen. Suurten ikäluokkien eläköitymisen kautta he uskoivat löytyvän töitä entistä useammalle osatyökykyiselle. Eräs nuori näki tilanteen vaikeana, jos nykyinen kehitys jatkuu ja etuisuuksia vähennetään entisestään. Sekä työnantajien että vammaisten itsensä asenteet nähtiin työllistymisen suurimpina jarruina. Molemmat ovat vastuussa tilanteen parantamisesta.

*"Vammaisten itsensä olis otettava itseään niskasta kiinni ja saatava selkärankaan tohon hommaan. Vammaisille pitää saada itsetunto kohilleen ja itseluottamusta. Meidän pitää integroitua tekemään asioita ilman sitä "turvaverkkoa" joka on aina ympärillä. Työnantajille, että ottakaa rohkeesti niitä vammaisia haastatteluun, mutta katokaa onko sillä oikeesti edellytyksiä pärjätä tässä kyseisessä työtehtävässä. Jos ei vaan sovellu, niin seuraava sisälle."(h1)*

Oheisessa taulukossa on koottu yhteen nuorten haastattelujen keskeisimmät tulokset.

Taulukko 2. Yhteenvedo nuoret

<b>TYÖLLISTYMISS- VALMIUDET JA MO- TIVAATIO</b>	<b>ASENTEET NUORET /TYÖNANTAJAT</b>	<b>TIEDOLLISET, LAINSÄÄDÄN- NÖLLISET JA RAKENNE- ESTEET</b>	<b>TYÖLLISTYMISEN PARANNUSEHDO- TUKSIA</b>
Kaikilla koulutus	Halu olla hyödyksi	Kelan palveluita ei hahmotettu	Yksilöllistä apua työnha-kuun enemmän
Useita ammattitutkintoja	Kotikasvatuksen kautta saatu asenne työntekoon	TE-toimiston ohjaus ei ole yksilöllistä eikä kokonaisvaltaista	Jatkokoulutustavoitteita ellei työllisty
Opinnot suoritettu loppuun	Päivässä oltava säännöllinen rytmi	Ellei ole itse aktiivinen + verkostoidu, ei työllisty, viranomaisapu ei yksin riitä	Projektin ryhmäohjauksen sijaan enemmän yksilöohjausta
Jatkokoulutustavoitteita ellei työllisty	Slnut vammansa kanssa	Työnhakutaidot on päivitetty, lisäapu ei pahitteeksi	Verkostoituminen välttämätön
Osaavat hakea tietoa työpaikoista	Eivät lannistu kielteisistä työnhakukokemuksista	Liian tiukat kriteerit eläkeläisten tulorajoille	Esteetön ympäristö
Oma tapa etsiä työtä löytynyt	Käsitys mitä työelämä vaatii	Tukia leikataan pätkätyöissä	Palkkatukea myös pienille tuntimäärille
Useimmilla erityisosaamista	Omasta mielestä realistinen käsitys omista taidoista	Uudet syntyvät työpaikat määräaikaista	Keikkatyössä käyvän tuloloukut parannettava
Ennakkoluulottomuus töiden suhteen	Nuorten mielestä työnantajien asenteet, pelot ja ennakkoluulot hankaloittavat työllistymistä		Yhteiskunnassa tehtävä töitä ennakkoluulojen murtamiseksi
Elämänhallinta kunnossa ja terveystilanne tasapainossa	Nuorten mielestä työnantajat ei riittävän tietoisia erilaisista työllistämistuista		Kannustaminen työnha-kuun, ei eläkkeelle
Halu ottaa vastaan myös muuta kuin oman alan työtä	Nuorten mielestä työnantajat eivät ole viitseliäitä asioiden selvittämiseksi		Työnhakijoiden ja työnantajien asenteet kuntoon
Työkokemusta kertynyt kaikille			
Taito verkostoitua			

## 8.5 Lainsäädäntö Kelan näkökulmasta

Kelan virkailijoiden mielestä hallintolaki ja laki Kelan kuntoutuksesta ja kuntoutusrahalaki ovat keskeisimpänä lakeja, jotka ohjaavat vammaisten työllistymistä, jos asiaa katsotaan Kelan näkökulmasta. Hallintolaki ohjaa ja säätelee viranomaisen toimintaa päätösten antamisessa ja asiakaspalvelun suhteen, mutta varsinainen asiasisältö, kuten oikeus ammatilliseen kuntoutukseen on kirjoitettu Kelan kuntoutuslakiin. Edellä mainitussa laissa on kaksi päämyöntöedellytystä: uhka tulla työkyvyttömäksi tai joutua työkyvyttömyyseläkkeelle viiden vuoden sisällä. Toinen peruste on olennainen heikentyminen, joka tarkoittaa, että sairaus on olennaisesti heikentänyt henkilön työkykyä ja silloin on mietittävä, mitä työtehtäviä henkilö voi jatkossa tehdä. Kela joutuu harkitsemaan tuleeko työstä olennaisia lisäansioita eläkkeen lisäksi. Nuorilla, joilla ei ole vakiintunutta työhistoriaa, lisäansiot ovat pienet. (L566/2005, 3 §, 6 §).

Osatyökykyisten työllistymistä hankaloittavia lainsäädännön tai toimintaohjeiden päällekkäisyyksiä oli kelan työntekijöiden mielestä jonkin verran. Puheessaan he käyttivät termiä vajaakuntoinen.

*”Kelalla tämä on lakisäätteistä ja TE-toimistolla on määrärahat. Periaatteessa on selkee työnjako olemassa. Kelan vastuulla on sellaset vajaakuntoiset, joilla on selvästi havaittavissa työkyvyttömyyden uhka. Mutta sitten jos on vajaakuntoinen, mutta ei oo sitä työkyvyttömyyden uhkaa pitkällä tähtäimellä, niin sitt katsotaan, että on TE-toimiston vastuulla.” (h2)*

*”Mä en tiedä, onko ne varsinaisesti lait, jotka työllistymistä hankaloittaa. Mä luulen, että se on tää nykyisen yhteiskunnan rakenne, kun kaikki tällaset tuki- ja aputyöt on lakkautettu. Yhteiskunnan trendihän on tämä, että vain huippuihmisille löytyy töitä. Kelallahan on tukitoimia, joilla vajaakuntoisia voidaan auttaa työmarkkinoille eli koulutus, työkokeilu ja työhön valmennus.” (h1)*

## 8.6 Kelan virkailijoiden näkemyksiä yhteiskuntarakenteista ja viranomaisyhteistyöstä

Kun kysymystä laajennettiin koskemaan koko sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää, Kelan hallinto löysi osatyökykyisten työllistymisen ongelmaan syitä laajemmin kuin ruohonjuuritason virkailijat.

*”Ohjaus Kelan kuntoutukseen on jollakin tavalla vähentynyt, koska meidän asiakasmäärät vähenee. Sos. ja terveystoimi ovat keskeisiä toimijoita ohjauksen näkökulmasta, niin unohtuuko siellä kiireen keskellä, että tässä vois tulla tällaset ja tällaset tukitoimet kysymykseen. Ollaan mietitty, että miten voitais markkinoida enemmän meidän kuntoutusta. Terveystoimen kenttä on vaikea tavoittaa, koska siellä vaihtuvuus on suurta.” (h3)*

*”Kelan näkökulmasta on se, että meidän toimenpiteet on monetkin aika lyhytkestoisia, ett monikaan vajaakuntoinen ei siinä ajassa pysty vielä sitä omaa osaamistaan julkituomaan työnantajalle. Esim. työkokeilua Kela voi myöntää max 40 vrk, TE-toimisto voi myöntää useita kuukausia, jopa vuoden. Kelan kannalta ammatillisen kuntoutuksen kriteerien pitää aina täytyä sillä tavalla, että on realistinen ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma laadittavissa ja selkeä työelämätavoite. Mutta jos on niin vajaakuntoinen, että ei kykene edes räätälöityyn työhön ja kaikki toimenpiteet on tällasta itsenäistävää, niin silloin Kelan ammatillinen kuntoutus ei tule kyseeseen.” (h1)*

Virkailijoiden mielestä Kelan, työeläkelaitosten ja TE-toimistojen työnjakoa on entisestään selkeytetty viime vuosina. Työeläkelaitoksen kriteerit ammatillisen kuntoutuksen kustantamiseksi ovat työsuhteen pituus, (noin viisi vuotta) ja ansiotulot viimeisen viiden vuoden ajalta (noin 30 000 e). Silloin työeläkelaitos vastaa ammatillisesta kuntoutuksesta. Kela vastaa niiden henkilöiden ammatillisesta kuntoutuksesta, joilla on työkyvyttömyyden uhka ja jotka eivät kuulu työeläkelaitokselle. TE-toimisto vastaa niistä osatyökykyisistä, joilla ei ole lähiaikoina työkyvyn menettämisen uhkaa. Haastateltavien mielestä rajapintaa Kelan ja TE-toimistojen asiakkuuteen kuitenkin on.

*”Riippuu vähän siitä, mitä toimenpiteitä kyseinen asiakas tarvitsee ja onko TE-toimiston määrärahat loppu. Heillä on joissakin toimenpiteissä mahdollisuus pidempään jaksoihin kuin Kelalla. Te-toimisto ei*



*puutu koulutukseen, nehan tulee Kelalta ja kalliit ja vaativat apuvälineet. Huono työllisyystilanne ei ole kriteeri Kelan palveluihin, kriteerit täytyy lähteä terveydentilasta johtuen. Työeläkelaitoksella ei ole toimenpiteenä kuntoutustutkimusta, mutta Kelalla on. Kuntoutustutkimuksen tavoite ei voi olla koskaan eläkelausunto, se voi olla tulos, mutta ei tavoite. Kelan kuntoutustutkimus ei koskaan ole myöskään työkykyarvio. Jos nuorella on epärealistinen suunnitelma omasta ammatistaan, Kela ei lähde sitä tukemaan. Tarkoituksena on oikeasti työllistyä koulutuksen jälkeen.” (h1)*

*”Lähtökohta on se, että Kelalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää ammatillista kuntoutusta. Ajatuksena ei kuitenkaan ole se, että eläkkeellä oleva tai vammautunut nuori olisi jatkuvasti ammatillisessa koulutuksessa. Joskus tulee se steppi, että lähdetään etsimään sitä työtä, kun ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet on läpikäyty, niin jatko tulee TE-toimiston puolelta. (h3)*

Kelan haastateltavat kertoivat, että TE-toimiston ja Kelan yhteistyötä on kehitetty viime vuosina aktiivisesti niin hallinto- kuin virkailijatasolla. Kuuluuhan heidän asiakaskuntaansa hyvin pitkälle samoja ihmisiä. Molemmat viranomaistahot ovat huolissaan nuorten syrjäytymisuhasta. Kelan kuntoutuksen kriteereissä on vika, vamma ja sairaus perusteena. Toisaalta sosiaalisten syiden vuoksi syrjäytymisvaarassa oleville ei voi antaa diagnooseja ja sen ryhmän tuki tuleeikin muualta kuin Kelasta. Yhteistyötä on tehostettu virkailijatasolla ja useasti TE-toimiston ja Kelan henkilökunta tuntee toisensa ja toisensa työkuvat. He tietävät keneen ottaa yhteyttä ja asiakastapaamisissa ollaan entistä enemmän mukana, mutta yhteisiä tietoverkkoja ei kuitenkaan ole. Osatyökykyisten henkilöiden asioihin pystytään paneutumaan erittäin hyvin työvoiman palvelukeskuksissa eli TYP:ssä. Siellä on käytävissä sekä Kelan, sosiaalitoimen että TE-toimiston palvelut.

TE-toimistojen ja keskeisten yhteistyötahojen työnjakoa on selvitetty maanlaajuisella TE-toimistojen virkailijoiden kyselyllä ja haastattelulla. Virkailijat pitivät tilannetta täysin päinvastaisena kuin edellä. Heidän mielestään nykyisen eri toimijoiden välinen vastuunjako ammatillisen kuntoutuksen asioissa on epäselvä ja yhteiset pelisäännöt puutteelliset. Tämä johtaa herkästi asiakkaan pallotteluun. Kuntoutusjärjestelmä on hajanainen, palveluprosessi pirstaleinen ja kuntoutus ei asiakkaan näkökulmasta toteudu oikea-aikaisesti.

Palvelujen koordinointi on työlästä ja asiakkaan siirtyminen järjestelmästä toiseen aiheuttaa katkoja prosessissa. Virkailijoiden mielestä vastuunjako ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä tulisi edelleen terävöittää ja asiakkaiden prosesseihin tarvittaisiin vastuuhenkilöitä ja palveluohjausta. (Vedenkannas & Koskela & Tuusa & Jalava & Harju & Särkelä & Notkola 2011, 54.)

Haastateltavat kertoivat, että yksittäisen virkailijan mahdollisuus käyttää harkintaa kuntoutusasioissa tai muissa asioissa Kelan asiakastilanteissa on rajoitettu, koska Kelan päätökset pohjautuvat lakiin. Paikallistoimiston asiakastilanteissa ei koskaan tehdä ratkaisuja tiskillä, vaan päätös perustuu hakemukseen ja selvityksiin, joita asiakas tuo esille ja asiantuntijalääkäri tekee niistä lääketieteellisen arvion. Kelan paikallistoimistossa annetaan ohjausta, käydään keskusteluja ja mietitään tavoitteita ja sopivia toimenpiteitä kunkin asiakkaan tilanteen mukaan yksilöllisesti. Kelan etuusohjeissa on maininta siitä, että asiakkaan tilannetta on katsottava laajemmin kuin pelkästään vika-vamma-sairaus perusteella. Ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat on kohde-ryhmä, joiden kohdalla Kelan hallinto on ohjeistanut paikallistoimiston virkkailijoita haastattelemaan hakijat kunnolla. Kelan ammatillisen kuntoutuksen asioissa on valitusoikeus paikallistoimiston kautta, sosiaaliturvan muutoksenhakulautakuntaan ja tarvittaessa vakuutusosoikeuteen. Kelan ohjeiden mukaan etuuspäätöstä ei saa antaa puutteellisin tiedoin. Lisäselvityksiä pyydetään pääsääntöisesti kerran ja ne tulee antaa määräajassa. Mikäli asiakkaalta ei näitä saada, päätös tehdään käytettävissä olevien tietojen perusteella, haastateltavat sanoivat.

### 8.7 Kelan virkailijoiden näkemyksiä nuorten ja työnantajien asenteista

Kelan haastateltavat toivat esille sekä työmarkkinoilla olevia asenteita, sekä nuorten ja heidän lähipiirinsä suhtautumista työllistymiseen. Yhteiskunnan rakenteessa on ristiriitaista suhtautumista, jotka vaikuttavat työllistymiseen. Koulutuksen antamaa työelämäyhteyttä kaivattiin lisää.

*”Koko ajan odottaa sitä, että tämä työllistymistilanne paranis kaiken kaikkiaan, ett ne on nimenomaan nuoret ja iäkkäät, jotka tippuu tällä hetkellä ulos työmarkkinoilta. Toisaalta jos nuori on kasvanut ja kouluttautunut suojatusti, voi reaalityömaailma tulla yllätyksenä. Työelämäyhteyttä tulis erityisammattioppilaitoksissa lisätä edelleen, Meillä ei oo edelleenkaan riittäviä tukikeinoja, että tää vajaakuntoisten joukko saatais työllistymään. Jos meidän näkökulmasta kattoo, ett me koulutetaan nuori ja rima näyttää edelleen liian korkealta, niin sitten on näitä työkokeiluja, työvalmennuksia, joita kautta voi tulla lisää mahdollisuuksia. Ja vois tehdä sopeutettuja ja mukautettuja työsuhteitakin, jossa vois räätälöidä työ paremmin soveltuvaksi sille henkilölle, koska töiden oppiminenkin voi viedä enemmän aikaa.” (h3)*

*”Työnantajia pitäis tukea, että ne ottais vajaakuntoisia töihin. Sitt kun ne olis saannu pidempään näyttää ja opetella työtehtävät, niin näkis voiko palkata vai ei. Vajaakuntoiset vois olla hyviä tällasessa osa-aikatyössä. Työvalmentaja vois olla vajaakuntoisten kanssa aluksi työpaikalla, ett se opastaminen ei tapahtuiskaan niin suuresti työnantajan tai muiden työntekijöiden toimesta” (h1)*

Nuorten omalla motivaatiolla työllistyä nähtiin olennainen merkitys. He tarvitsivat myös tukiverkon ympärilleen koulutusvaiheen lopussa, jotta työllistyminen lähtisi käyntiin ja löydettäisiin oikeat keinot ja verkostot. Psykkiset syyt ja niiden seurauksena masennus on suuri osatyökykyisyyttä aiheuttava tekijä se näkyy Kelan virkailijan arkityössä. Kelalla on mahdollisuus lähettää nuori kuntoutustutkimukseen, jos näyttää siltä, että mikään muu keino ei hänen tilannettaan vie eteenpäin. Kela seuraan ammatillisen koulutuksen päättäneiden työllistymistä jonkin aikaa.

*”Kelalta lähtee seurantakirjeitä ammatillisen koulutuksensa päättäneille tietyin väliajoin, jossa seurataan, ovatko päässeet töihin vai ei. Eka seurantakirje lähtee n. 1/2vuoden päästä ja seuraava n. 1 1/2 vuoden päästä. Aika harva niistä on työllistynyt. Moni on työttömänä tai siirtynyt eläkkeelle. Kelan ammatillisen koulutuksen tavoite voi olla myös se, että tiedetään, että nuori joutuu siirtymään eläkkeelle ja silloin tavoite on se, että nuori voi saada lisäansioita eläkkeen päälle. Kansaneläke heille kaikille kuitenkin tulee, koska työeläkettä ei ole ehtinyt kertyä.” (h1)*

*”Vanhemmat yrittää hirveesti tukea vammaista nuortansa mieluummin opiskelemaan kuin eläkkeelle. Jotkut vanhemmat voi olla itsenäistymisen jarruna, eivätkä luota nuoren kykyyn opetella itsenäistä elämää. Sitä myös on, että vanhemmat hoitais puhelimessa kaikki*

*nuorten asiat. Ja sitt ne loukkaantuu, kun sanotaan, ettei voi antaa tietoja puhelimitse, jos ei ole valtakirjaa tai ei ole edunvalvoja nuorelle. Ne on niin tottuneet hoitamaan nuoren asioita, etteivät osaa ajatella, että nuori vois hoitaa niitä itse tai olla mukana sanomassa mielipidettään, On toki niitäkin, että vanhempi on taustalla ja nuori saa itse hoitaa.”(h2)*

## 8.8 Kelan virkailijoiden näkemyksiä työllistymisen esteiden lieventämisestä

Haastateltavat kertoivat, että Kelan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin koulutuksen jälkeen kuuluvat työkokeilu, työhönvalmennus ja kalliit ja vaativat apuvälineet. Yleensä apuvälineet on järjestetty jo koulutusvaiheessa, mutta jos työelämässä vaaditaan toisenlaisia apuvälineitä, ne järjestetään. Työhönvalmennuksessa voi olla ohjastusti työssä ja tarkoituksena on selvittää, onko mahdollista työllistyä. Kelalla on olemassa myös elinkeinotuki, jos osatyökyinen perustaa yrityksen. Elinkeinotuki on välineistön ja laitteiston hankintaan ja työvälineet tulee olla henkilökohtaiseen käyttöön. Hakemusvaiheessa tarvitaan lausunto yritysidean toimivuudesta ja elinkelpoisuudesta.

Jos henkilö vammautuu ja hänellä on jo ammatti Kela selvittää, voiko aikaisempaa koulutusta hyödyntää. Mikäli henkilö on syntymästään asti vaikeavammainen ja joutuu vaihtamaan ensimmäisen koulutuksen jälkeen ammatin, Kela tukee toisen ammatin hankintaa, jos henkilö ei pysty terveydellisistä syistä toimimaan vanhassa ammatissaan. Opiskelun pituudella ei ole merkitystä. Kela tukee paljon myös yliopisto-opiskelua.

Haastateltujen virkailijoiden mielestä Kelan ja TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen vastuunjako on selkeä.

*” Te-toimisto vastaa silloin, jos tarvitaan tukitoimia, että tekee sen stepin sinne työelämään. Kela hoitaa sen puolen, että steppi siihen työelämään on mahdollista eli tarvitaan ammatillista koulutusta ja hyvä ammatillinen kuntoutussuunnitelma, ett mitkä on ne työllistymisen mahdollisuudet. Eli annetaan niitä valmiuksia, ett voi mennä työmarkkinoille. Jo sekään ei vielä riitä, sitt on työkokeilu, työvalmennus tai ammatillisen kuntoutuksen kurssit, jotka on Kelan uutta valikoimaa. Nuoren kuntoutusraha on yksi tukimuoto.” (h3)*

*”Kuntoutustuella ( määräaikainen työkyvyttömyyseläke) ja sairaalomalla olevat kuuluvat Kelalle. TE-toimisto pesee siinä kohtaa käteensä, koska heillä pitää olla työtön työnhakija. Jos ei ole työtön työnhakija, niin kuuluu Kelalle, ellei ole työeläkelaitoksen asiakas. Osa apuvälineistä kuuluu Kelalle, osa tulee työolosuhteiden järjestelytukeksi TE-toimistosta ja osa sosiaalitoimen vammaispalvelun kautta.” (h1)*

## 8.9 Työllistymisen parannusehdotuksia Kelan virkailijoiden esittämänä

Osatyökykyisten nuorten työllistymisen helpottamiseksi Kelan haastateltavat näkivät hyvin samantyyppisiä keinoja. Keinovalikoima ulottui lainsäädännöstä erilaisiin menettelytapoihin ja parempaan koulutuksen ja työelämäyhteyden hyödyntämiseen.

*”Tuki siihen vaiheeseen, kun ollaan ottamassa askelta työelämään ja kun nää ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet on tehty, mutta kynnys on vielä korkea työpaikan saamiseen. Sitä ei varmaan ilman rahaa ( palkkatuki tms.) onnistuta tekemään. Tarvitaan tällaisia tukihenkilöitä lisää, jotka kävis konkreettisesti ohjaamassa työpaikalla. Ehkä sosiaalista ilmapiiriä täytyy miettiä, miten sitä vois muokata, että siitä tulee tukeva. Olis hyvä selvittää mitä malleja muissa maissa on.” (h3)*

*” Tänä päivänä työnantajat laskee kaiken rahassa ja minimoii kustannukset. Vaaditaan tulostavoitteita ja vammaisen henkilö ei helposti niihin yllä. Kiintiöt ei ole hyvä asia: kyllä se pitäis olla vapaaehtoista ja olla kiinnostusta, niin se on silloin työntekijän kannaltakin myönteisempää.” (h2)*

*”En mä keksi muuta kuin jonkun lainsäädännön tai valtion tukitoimien kautta tää vois onnistua. Asennekasvatuskin täytyis saada kuntoon, mutta veikkaan, että meillä olis sellasia ihmisiä, joilla olis sydäntä kun sitä ei tarttis kattoo lompsan kautta. Nyky taloudellisessa ja tehokkuusajattelussa yrityksillä on heikosti sosiaalista vastuuta. Kiintiöt ei toimi, koska se ei takais ” väkisintyöllistetyille” miellyttäviä oloja. Hyvä porkkana toimii paremmin.” (h3)*

Osatyökykyisten nuorten lähitulevaisuuden työllistymisen haastateltavat näkivät varsin synkkänä. He ajattelivat työelämäkehityksen menevän yhä hektisem-

pään suuntaan, jossa osatyökyisille ei löydy helposti paikkaa. Nuoren täytyy olla erityisen sitkeä ja pitkäjänteinen, että pärjää vammattomien maailmassa. Yhteiskunnan asenneilmaston muokkaamisessa he arvioivat olevan vielä paljon tekemistä ja positiivisiakin näkemyksiä löytyi.

*”Vaikka se olis lisäänsiota eläkkeen päälle, niin onhan se ihmisarvoista elämää kuitenkin. Moni nuori kaipaa jotakin muuta sen eläkkeen lisäksi. Kun näkee jossain vajaakuntoisen töissä, niin musta niistä paistaa jotenkin sellanen elämänilo. Sen näkee niitten työnteosta, että ne on onnellisia, että voi kun moni muukin sais ton olotilan omassa työssä.” (h1)*

Erilaisten työllisyysprojektien tuloksia voitaisiin haastateltavien mielestä hyödyntää paremmin jos niitä ei toteutettaisi niin irrallisena. Olemassa olevia rakenteita ja palveluita tulisi projekteissa hyödyntää enemmän. Tulisi tehdä analyysiä joka kerta siitä, miksi tuloksia ei pystytty jalkauttamaan käytäntöön niin hyvin kuin oli ajateltu. Ei myöskään kannata jalkauttaa tehtäviä, joilla on jo olemassa vastuuntoteuttajat nykyisessä sosiaali- ja terveysjärjestelmässä, silloin ei keksitä mitään uutta. Lainsäädännöllinen porkkana takaisi paremmin sen, että projektien parhaista tuloksista voisi tulla pysyvää toimintaa.

Oheisessa taulukossa on koottu yhteen Kelan virkailijoiden haastattelujen tärkeimmät tulokset.

Taulukko 3. Yhteenvedo Kela

Lainsäädäntö	Yhteiskunnan rakenteet ja viranomaistyö	Asenteet / nuoret + työnantajat	Viranomaiskeinot työllistymisen esteiden lieventämiseksi	Työllistymisen parannusehdotuksia
Kelan kuntoutuslaki ja kuntoutusrahalaki	Terveys- ja sos.huollon kenttää vaikea tavoittaa / työntekijävaihtuvuus	Koulutuksen työelämäyhteys kiinteämmäksi	Useita keinovalikoimia työllistymisen helpottamiseksi	Tukihenkilöt / työvalmentajat tarpeen
Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä	Asiakkaita unohdettu ohjata Kelalle	Työnantajien asenteet juhlapuheissa ei käytännössä	Työllistymisen seuranta ammatillisen koulutuksen jälkeen	Työnantajille palkkatukea ja muita ”porkkanoita”
Hallintolaki	Toimenpiteet lyhytaikaisempia kuin TE-toimistossa	Työnantajia tuettava työllistämään	Voi kouluttautua perustellusti toiseen ammattiin Kelan kustantamana	Yleisen asenneilmaston muokkaaminen positiivisemmäksi
Kelan ammatillinen kuntoutus lakisäätöistä	Työeläkelaitoksen, Kelan ja TE-toimiston työnjako pääosin selkeä	Mukautettuja työsuhteita ja räätälöityjä töitä	Tuetaan pitkiäkin opintoja	Lainsäädäntö avuksi
Tiukat myöntämiskriteerit	TE-toimiston ja Kelan yhteistyötä lisätty	Vanhemmat / lähipiiri usein liian suojeleva aikuistuvilla nuorille	Tuetaan koulutusta ja työllistymisen alkuvaiheessa.	
	Harkinta kuntoutusasioissa rajallinen lakien vuoksi	Tärkeimpiä työllistymistä edistäviä tekijöitä: nuoren motivaatio, koulutus, joustavuus		
	Päätöksistä portaittainen valitusoikeus	Tukiverkko auttaa myös työllistymisessä		

## 8.10 Lainsäädäntö TE-toimiston näkökulmasta

Virkailijat kertoivat, että TE-toimiston näkökulmasta osatyökykyisten työllistymistä ohjaavat erilaiset lait: laki julkisista työvoimapalveluista, työttömyysturvalaki ja työmarkkinatukilaki, laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja yleisenä lakina hallintolaki, henkilötietolaki, yhdenvertaisuuslaki, laki sosiaalisista yrityksistä sekä laki tietosuojasta. TYP:n haastateltava mainitsi myös työ- ja elinkeinoministeriön ohjeet työharjoittelusta ja työvalmennuksesta. Laki julkisista työvoimapalveluista on kaikista keskeisin. Sinne on listattu, mitä palveluita Te-toimisto tuottaa ja tarjoaa kansalaisille. TE-toimistolla on neuvontavelvollisuus, vaikka asiakas ei ensisijaisesti kuuluisikaan työhallinnon piiriin. Osatyökykyisten työllistymistä hankaloittavia lakeja tai viranomaisten toimintaohjeita haastateltavat mainitsivat yksittäiselle henkilölle kohdentuvat toistuvat eläkehylyt, jotka ovat vaikeita. Haastateltavat mainitsivat myös, että uudelleenkorkeakoulutusratkaisut ovat olleet joillekin TYP:n asiakkaille hankalia niin Kelan kuin työeläkelaitosten puolelta.

*”Sellasia esimerkkejä on tässä omassa työssäni, että on haettu asiakkaalle eläkettä ja katsotaan että ei ole täysin työkyvytön. Ja sitten on haettu kuntoutusta ja Kelasta tulee viesti, että on liian sairas kuntoutukseen. Tällaisia väliinputoajia on. Se onkin hankala tilanne, kun asiakas on asennoitunut, että haetaan eläkettä. Kuntoutustuestakin (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) on tullut hylkyjä. Silloin voidaan esim. työkokeilun kautta hakea näyttöä, että vielä johonkin pystyy tai lähetään työkykyisyyttä selvittämään jonkun työklinitikan tutkimuksen kautta.” (h1)*

## 8.11 TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä yhteiskuntarakenteista sekä viranomaisyhteistyöstä

Sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmässä on monia seikkoja, jotka TE-toimiston virkailijoiden mielestä hankaloittavat osatyökykyisten työllistymistä. Osatyökykyiset työllistyvät useasti matalapalkka-aloille tai ovat pätkätoiden ja etuuksien suhteen jatkuvassa kierteessä. Jos maksatuksiin tulee pienikin viive, ihmisten arkipäivän raha-asiat ovat helposti sekaisin, ellei ole vararahastoja. Palkkatulot voivat olla myös asumistuen myöntämisen rajoilla, mutta



siitä huolimatta toimeentulo on niukkaa, kädestä suuhun elämistä. Jos velka-asiat ovat sekaisin, ihmiset eivät helposti motivoitu työntekoon. Sosiaalisektorilta on vähennetty henkilökuntaa, joten asiakkaille ei ehditä antaa niin paljon henkilökohtaista ohjausta kuin nämä tarvitsisivat; minimipalvelun mukaan tehdään vain välttämättömät päätökset paperilla. Tulo- ja viranomaisloukut ovat tosiasia.

*”Sosiaaliturvan ja työttömyysturvan osalta jutut menee niin huonosti yksiin, että siinä koko järjestelmässä olisi parantamisen varaa. Työnhakeminen ja tekeminen pitäis olla kannattavampaa. Nuoret huolehtaa, koska työttömyys on periytyvää. Tietysti on näitä vammaispuolelun mukaisia palveluita erilaisia verstaita ja pajoja. On hyvä, että niitä on ja pitää olla jatkossakin. Se ei mun mielestäni oo kuitenkaan riittävää, vaan enempi pitäis olla oikeeta työtä, kun on kouluttautunut oikeeseen ammattiin. Nää sosiaaliset yritykset on hyvä juttu. Tää Suomi on vielä lapsenkengissä sen suhteen, mutta jos mennään Eurooppaan, niin siellä on paljon isoja sosiaalisia yrityksiä.”(h2)*

TE-toimiston virkailijoiden mielestä heidän ja Kelan ja työeläkelaitosten kesken oleva asiakkuus on selkeä. Työhallinnossa ammatillinen kuntoutuksen palveluvalikoima on suppeampi kuin Kelassa. Koulutusta suositellaan hankittavaksi ensisijaisesti Kelan kustantamana. Asiakkaita ohjataan sinne, missä on paremmat ehdot ja edut.

*”TE-toimistolle jää ne, jotka on ollu pitkään työttömänä ja ei oo työhistoriaa juuri lainkaan. Etenkin, jos tarvii jotain selvittelyjä esim. ammatinvaihtajat tai on terveydellisiä rajoitteita tai tarvii selvittää sitä uutta ammattia varten, pystyykö tiettyjä juttuja tekemään tai selvittämään oppimisvaikeuksia. Te-toimiston ammatinvalinnanpsykologi tekee tällasia karkeita neuropsykologisia testejä tai ne hankitaan ostopalveluna.”(h1)*

TE-toimiston virkailijat kertoivat, että yhteistyötä Kelan kanssa on lähinnä case- tapausten kautta. Työttömien yhteispuolupisteessä hoidetaan samalla Kelankin asiat. Joissakin kaupungeissa on tapana, että TE-toimiston ja Kelan viranomaiset kokoontuvat pari kertaa vuodessa palaveriin, jossa päivitetään yhteisiä toimintamalleja. Haastateltavat mainitsivat, että TE-toimistossa kaikki peruspäätökset ovat virkailijapäätöksiä. Yksittäinen työntekijä voi käyttää ammatillisen kuntoutuksen asioissa niin paljon harkintavaltaa,

kuin laki antaa myöten ja harkita, mitkä päätökset ovat asiakkaille parhaita. TE-toimistoissa on erityismäärärahat käytössä ja jokainen virkailija tekee itse päätökset siitä, kuinka paljon rahaa eri toimenpiteisiin käyttää. Ammatillisen kuntoutuksen palveluista asiakkaalla on valitusoikeus vain virkailijan esimiehelle; toisin sanoen samanlaista valitusportaikkoa kuin Kelassa ei ole. Työttömyysturva-asioissa on valitusoikeus.

TE-toimiston virkailijoiden vastaukset kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevien palveluihin olivat ristiriitaisia. Toisen virkailijan vastaukset kumosivat edellisen haastateltavan kommentit. Esimerkkinä mainittakoon, että palkkatuen myöntäminen pysyvästi eläkkeellä olevalle oli toisen mielestä täysin mahdotonta, mutta toisen mielestä se oli harkinnanvarainen asia ja tietyissä tilanteissa mahdollinen. Ristiriita johtuu siitä, että työhallinnon linjauksen mukaan henkilön on oltava työtön kun taas pysyvästi eläkkeellä oleva on työvoiman ulkopuolella. Virkailija kertoi, että kyseissä tilanteissa palkkatuki päätöksiä ei voi kirjata edes ATK-järjestelmään, koska koodisto siihen puuttuu. Kuntoutustuella (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) oleva henkilö voi olla työtön työnhakija, mutta työttömyysetuuteen ei ole oikeutta. Hän voi kuitenkin saada myös ammatillisen kuntoutuksen palveluja kuntoutustuen loppuvaiheessa. Silloin voidaan esimerkiksi työkokeilun avulla selvittää, onko tarpeellista tehdä kuntoutustuen jatkohakemus vai onko työkyky niin hyvä, että henkilö voi palata työelämään. Henkilö voidaan ohjata tällaisessa tapauksessa myös Kelan palvelujen piiriin. Sairasloman loppuvaiheessa kannattaa myös mennä selvittämään omaa työtilannettaan TE-toimistoon ja keskustella virkailijan kanssa, olisiko työnhaku lähiaikoina ajankohtaista.

Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehen mukaan (haastattelu 24.8.2011) se, voiko työkyvyttömyysetuutta saava henkilö olla TE-toimiston asiakas on yksiselitteinen.

*” Laki sanoo, että jokainen, joka tulee TE-toimistoon ja pyytää saada tulla rekisteröidyksi työnhakijaksi, tulee rekisteröidä ja siinä työkyvyttömyydellä tai siihen liittyvillä etuisuuksilla ei ole mitään merkitystä. Työnhakijan tulee antaa riittävät tiedot osaamisestaan, työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja työkyvystään. Tullaan kysymyksen, ett onko henkilö työtön vai ei? Laki julkisesta työvoimapalveluista 1 luku 8 §/ 2 momentti: työkyvyttömyysetuutta saava voidaan*

*pitää työkykyisenä. Mikäli TE-toimiston virkailija katsoo, että julkisilla työvoimapalveluilla voidaan tukea ihmisen työllistymistä, niin silloin ihminen on työkykyinen huolimatta työkyvyttömyysetuudesta. Tässä muistutettiin, että työkyvyttömyysetuutta saavaa voidaan pitää työkykyisenä, eikä ole mitään estettä merkitä häntä työttömäksi työnhakijaksi. Tuli viestejä, että edellytettiin, että henkilö luopuu työkyvyttömyysetuudestaan, ett sitt voidaan merkitä työttömäksi työnhakijaksi.”*

Tietoa eri vammaryhmistä virkailijat hankkivat eri järjestöistä, nettisivuilta, esitteistä ja pyytämällä eri asiantuntijoita työpaikalle luennoimaan eri aiheista. Lääketieteellisissä asioissa TE-toimistot voivat konsultoida sopimuslääkäreitä. Haasteellisimmiksi vammaryhmiksi he mainitsivat aivovammaiset, ADHD ja Aspergerin syndrooma asiakkaat, mielenterveysongelmaiset ja lievästi kehitysvammaiset. He toivoivat tietoa enemmän siitä, millaisia kuntoutusmahdollisuuksia löytyy eri järjestöjen kautta. Mielenterveysongelmaisten suhteen vastausta tarvitaan siihen, milloin on oikea hetki lähteä miettimään työllisyysasioita vakavasti. Kuntoutussäätiön lukihäiriöprojektia pidettiin hyvänä ja se on antanut paljon tietoa aikuisten lukivaikeuksista. Esite ja hyvät nettisivut on nopea keino etsiä täsmätietoa silloin kun sitä tarvitsee.

Virkailijoiden kertoman mukaan osatyökykyisille ei ole TE-toimistossa olemassa erillisiä työnhakuryhmiä, vaan he voivat olla muiden ryhmien mukana. Jos henkilö tarvitsee kädestä pitäen ohjausta työnhakemuksen tai CV:n teossa, häntä opastetaan henkilökohtaisesti. Työhaastattelutilanteita käydään läpi ja tarvittaessa virkailija voi saattaa asiakkaan työpaikkahaastatteluun ja kertoa miksi on mukana. Esimerkiksi sosiaalisista tilanteista kärsivälle tämä voi olla välttämätön apu, heidän kanssaan edetään vaihe vaiheelta tilanteita siedättäen.

*” Jos haetaan esim. työkokeilu tai työelämävalmennuspaikkaa, niin mä paljon teen sitä, että soitan etukäteen, ett onko tää mahdollista ja asiakas soittaa itse ja sopii haastattelun. Moni kokee hankalaksi alkaa selittää jotain työhallinnon toimenpiteitä. Jos pystyy työhaastatteluun menemään, niin pystyy yleensä töitäkin tekemään.” (h3)*

TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen puolella on paljon asiakkaita, joiden stressinsietokyky on matala. Asiakaspalvelutöihin he eivät sovi. Virkailijoiden mukaan työelämän pelisäännöt ovat monelle nuorelle mutta myös aikuiselle vieraita. Myös niitä käydään tarpeen mukaan yksilöllisesti läpi.

#### 8.12 TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä nuorten ja työnantajien asenteista

Virkailijoiden mukaan vammaisella nuorella voi olla pelko luopua tutusta ja turvallisesta ympäristöstä koulutuksen jälkeen ja vaikutuksia lähteä kokeilemaan työelämässä. Saattaa käydä niin, että nuori on päässyt työhaastatteluun, mutta sinne ei h-hetken koittaessa uskallakaan mennä. Tietämättömyys työelämän pelisäännöistä on yleistä. Ei ymmärretä sitä, että pelkkä työilmoituksen jättäminen ei riitä, vaan senkin jälkeen on oltava itse aktiivinen ja markkinoitava osaamistaan. Liian neutraalin työhakemuksen jättäminen ei auta erottumaan monista hakijoista, kun työnantaja hakee aina persoonaa ja työhön sopivinta henkilöä.

Haastateltavien mielestä nuoret myös yliarvioivat helposti omat kykynsä koulutuksen jälkeen ja saattavat pettyä pahasti, kun kyvyt eivät riitäkään työtehtäviin nähden. Virkailijat suosittelivatkin ottamaan vastaan ensin vähän helpomman työn ja vasta vähitellen etenemään vaativampiin tehtäviin. Nuorella saattaa olla ajatus, että hän ei koulutuksen jälkeen mene harjoittelupaikkaan, vaan suoraan töihin. Nuoret ovat omasta mielestään tutkinnon jälkeen ammattilaisia, vaikka työkokemusta ei ole yhtään ja tutkintokin voi olla jo muutamana vuoden takaa. Ei ymmärretä sitä, että harjoittelupaikka voi olla ponnahduslauta eteenpäin.

Haastateltujen TE-toimiston virkailijoiden mukaan sosiaalisten tilanteiden pelko on yleistä, samoin pelko kiusaamisesta, koska aika monella on tästä huonoja kokemuksia kouluajoilta. Mukautetun opetussuunnitelman perusteella ammatillisen tutkinnon suorittaneella ei ole samoja taitoja kuin normitutkinnon suorittaneella. Nuori saattaa pystyä tekemään jotain, mutta hektinen ja nopeatempoinen tahti työssä tulee monelle yllätyksenä. Vammaisella nuorel-

la voi olla myös harhakäsityksiä yrittäjäksi ryhtymisestä. Heillä ei ole oikeaa käsitystä siitä, mitä yrittäminen vaatii ja mitä siihen kuuluu. Oppisopimuskoulutuksen vaativuus voi myös yllättää, kun huomataan se, että täytyykin työskennellä ja käydä koulua samanaikaisesti.

Haastateltavien mielestä perhe voi olla vielä nuoren aikuistumisvaiheessakin ylisuojeleva ja pyrkiä tekemään liikaa asioita nuoren puolesta. Monesti lähipiiri ajattelee, ettei avustajaa tarvita, koska äiti hoitaa senkin puolen. Perhe voi olla sitä mieltä, että nuori menee tutkinnon jälkeen suoraan töihin, ei tekemään ilmaista työtä harjoitteluun. Joissakin tapauksissa nuori ei ole työkykyinen ja hänellä olisi mahdollisuus saada pysyvä työkyvyttömyyseläke, mutta vanhemmat vastustavat tätä, koska virkailijoiden mukaan vanhemmat pitävät parempana sitä, että nuori pyörii systeemissä kuin se, että hän saa pysyvän toimeentulon ja kenties kehitysvammadiagnoosin.

Työantajista TE-toimiston virkailijat kertoivat, että nämä ottavat helpommin tuottavan työntekijän, joka pystyy tekemään normityöajan töitä viitenä päivänä viikossa. Varsinkin yritysmaailmassa tämä on selvästi nähtävillä. Vammainen nuori voi olla työkykyinen johonkin toiseen työhön, mutta osa työnantajista katsoo vain vammaa ja tekee johtopäätökset sen perusteella. Työnantajat eivät helposti ota selvää, mitä tukia on saatavilla osatyökykyisten palkkaamiseen. Toisaalta on olemassa myös niitä työnantajia, jotka palkkaavat mieluummin osatyökykyisen henkilön, koska haluavat työllistää myös heitä ja heillä on asiasta myönteisiä kokemuksia jo ennestään. Virkailijoiden kokemusten mukaan vammaiset henkilöt pysyvät helposti pitkään siinä työssä, jonka ovat saaneet. Kiire, henkilöstöpula ja pelko ovat useampien työnantajien perusteita olla ottamatta osatyökykyistä töihin.

*”Jos on terveydellisiä juttuja, niin ajatellaan, että se on pois koko ajan ja unohdetaan, että palkkatuki on kompensatiota siitä, ettei pysty 100 prosenttista työpanosta antamaan. Työnantaja ajattelee, ett ei oo aikaa perehdyttää itsellä tai muilla työntekijöillä. Moni meidän asiakkaistakin, kun ne oppii jonkun homman, ne tekee sitä tosi hyvin ja tunnollisesti. Pelot ja ennakkoluulot työnantajan puolelta on aika paljonkin, mutta mitä enemmän tulee juttuja onnistumisista (lehtijuttut yms.) ja yleinen työllisyystilanne on parantunut, niin löytyy paikkoja niille, jotka ei oo täysin työkykyisiä. Yksityisellä puolella palkka-*

*tuen jälkeen saattaa tulla helpommin oikea työsuhde, mutt esim. yhdistyksillä ei oo mitään mahdollisuuksia ottaa pysyvään työsuhteeseen. Ja kaupungit ja kunnat harvemmin ottaa myöskään pysyvään työsuhteeseen.” (h1)*

Työnhakijan tärkeimpiä ominaisuuksia, jotka auttavat häntä työllistymään ovat TE-toimiston virkailijoiden mukaan koulutus, sosiaalisuus, reippaus ja avoimuus uusille asioille, tärkeintä on kuitenkin oma motivaatio. Työhaastattelusta tulee helposti esille, haluaako henkilö todella kyseiseen paikkaan töihin. Työn etsiminen on työtä joka vaatii hakijalta oma-aloitteisuutta ja markkinointikykyä tiedoistaan ja taidoistaan. Hakijan on oltava myös joustava ja kyvykäs oppimaan uutta, koska työnantaja voi antaa muunkinlaisia tehtäviä, kuin mitä ollaan hakemassa.

Haastateltavien mielestä työnantajat ovat Suomessa hyvin koulutuskeskeisiä. He edellyttävät koulutusta monissa sellaisissakin työtehtävissä, mitä muualla maailmassa tehdään yrittäjäpohjalta. Työnhakijan tulee olla joustava ja oma-aloitteinen. Hänellä tulee olla halu tehdä työtä ja kyky oppia uutta sekä motivaatio kohdallaan. Työnantajiltakin odotetaan mukautumiskykyä.

*”Työnantajan pitäis olla joustava ja antaa vähän enemmän aikaa opetella. Siinä pitää osata katsoa ne työtehtävät tarpeeks oikeenlaiset. Työvalmentaja olis työpaikoille tärkeä. Ne työvalmentaja, joita me ostetaan, ne tulee sinne työpaikalle useampana päivänä alkuun. Mulla on hirveen paljon sellasia työnhakijoita, jotka hakee töitä, jossa on yks työtehtävä. Ne on yleensä kokemuksen kautta oppineet, ett-eivät haluu sellaseen tehtävään, missä soi puhelin koko ajan ett ne haluis mieluummin tehdä taustatöitä.” (h2)*

*”Luotettavuus, että tulee töihin, silloin kun on sovittu, ammattitaitoo ja ett on joustava ja valmis siirtymään muihinkin hommiin, kuin just siihen, mitä sillä hetkellä ekaks haluaa. Ett pystyy monipuolisesti käyttämään työntekijää eri tehtävissä.” (h3)*

### 8.13 TE-toimiston virkailijoiden näkemyksiä työllistymisen esteiden lieventämisestä

Sekä TE-toimiston peruspalveluissa että ammatillisen kuntoutuksen palveluissa on paljon valikoimaa, jota voidaan käyttää kunkin osatyökykyisen kohdalla yksilöllisesti.

*”Kaikki palvelut on käytössä. Välttämättä ei tarvii ammatillisen kuntoutuksen palveluja lainkaan, ett työnvälityspalvelut vaan. Työvalmennus ja tukihenkilöpalvelu on yks mahollisuus. Jos on niin, että normaalisti voi hakee töitä avoimilta, niin niitä voi hakee työnhakuvalmennuksen avustuksella. Siellä tehdään oikeita hakemuksia ja niitä lähetetään. Mun mielestä kaikista paras on työkokeilu näistä meidän toimenpiteistä, se näyttää heti tuloksen. Täytyy kattoo ne työkokeilupaiikat sellaset, ett työnantaja ainakin harkitsee, ottaako henkilön työhön vai ei.” (h2)*

*”Jos työttömyys rupee pitkittymään ja syy on se, ett valmiuksissa on jotain ongelmaa, heidät voidaan ohjata kuntoutusneuvojan puolelle. Muuten tarjotaan harjoittelupaikkoja omalta alalta, ett saatais jalkaa oven väliin ja toivotaan, ett siitä syntyis työsuhde. Tarvittaessa lisäkoulutusta ja nuorille myös rekrytointituki palkkatuen muodossa. Alle 25-vuotiaille on omaneuvoja työkkärissä. Aika tiheesti nuoret käy omaneuvojalla ja tehdään suunnitelmaa, mihin paikkoihin he ottaa yhteyttä ja kannustetaan omaan aktiivisuuteen.” (h1)*

Virkailijoiden mukaan työhallinto vie osatyökykyisiä asiakkaita eteenpäin ammatinvalinnanohjauksen, kuntoutusneuvojien tuen tai työvoiman palvelukeskusten avustuksella. Ammatillisen kuntoutuksen työnjaossa nähtiin Kelalla olevan enemmän roolia hyvin vaikeavammaisten henkilöiden asioiden suhteen. Joskus erityisammattioppilaitoksista tulee ohjaaja mukaan, kun asiakas tulee ensimmäiselle kuntoutusneuvojan käynnille TE-toimistoon.

Eräs TE-toimiston virkailija ei nähnyt välityömarkkinoissa todellista työllistämisaikutusta. Sosiaalisista yrityksistä taas odotettiin isompaa työllistäjää kuin niistä on tullut. Toisen mielestä taas sosiaalinen yritys on erinomainen tapa lähteä liikkeelle. Kolmas pitää niitä työkokeilu- ja harjoittelupaikkoina, joista harvemmin syntyy jatkopolkuja. Työsuhde voi olla korkeintaan kaksi vuotta ja sen jälkeen ihmiset palaavat yleensä TE-toimiston tai TYP:n asiakkaiksi takaisin. Työ sosiaalisissa yrityksissä on pääsääntöisesti kokoonpano,

ompelu tai alinhankintatyötä. Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehen haastattelussa (24.8.2011) tuli esille, että sosiaalisiin yrityksiin on työllistynyt niiden olemassaolon aikana alle 200 osatyökykyistä.

Osatyökykyisten työvoimapalvelujen tulevaisuudesta virkailijat eivät tuoneet esille mitään varmoja asioita, joita ministeriössä olisi päätetty ja toimistoja ohjeistettu. Kyselyjä on ministeriöstä TE-toimistoille ja TYP:lle tehty ja toivottu kommentteja siitä, miten heidän mielestään osatyökykyisten palvelut pitäisi järjestää ja mikä on vastuunjako.

*”Jotain tuolla ministeriössä suunnitellaan, kyllä siellä aika kovat arvot puhaltaa. Ett mikä on työhallinnon rooli ja mitkä tehtävät kuuluvat sosiaalitoimelle ja terveydenhuollolle. Voi olla ett kutistumassa ollaan, ett en tiedä mikä olis se taho, kelle nää palvelut kuuluis. Toisaalta se on hassua, että puhutaan työurien pidentämisestä ja pitäis saada kaikki työvoimareservit käyttöön ja se, miten vajaakuntoiset ihmiset saadaan työelämään, niin se on yksittäisen virkailijan varassa. Tarvittais hirveen paljon isompia muutoksia esim. työeläkemaksujen pienentäminen.” (h3)*

*”Tässä on taas sen asiakkaan näkökulma, ett voi olla parempi olla TYP:n asiakas, jotta saa moniammatillista tukea ja enemmän aikaa laitetaan sen asioiden läpikäymiseen, kun on monta työntekijää apuna. Se on aina niin, että millainen eduskunnan kokoonpano seuraavaks on ja kattooko ne näitä asioita olleenkaan tärkeeks. Ja minkälainen on työministeri ja millaset on ministeriön ohjelmat ja suunnitelmat. Ammatillisen kuntoutuksen palvelut on TE-toimistossa eikä oo tietoo, että ne olis häviämässä mihinkään.”(h2)*

Kun kysyin samaa asiaa työ- ja elinkeinoministeriön virkamieheltä (haastattelu 24.8.2011) vajaakuntoisia ei hänen mukaansa olla siirtämässä kokonaan TYP:iin.

*”Kun mennään vajaakuntoisiin, niin se on niin heterogeeninen porukka, joka tarttee erilaisia palveluita. TYP vastaa rakenteelliseen työttömyyteen ja niiden tarpeisiin, jotka tarvitsevat moniammatillisia palveluja. Vajaakuntoisista löytyy ihmisiä, jotka tarvitsevat TYP:n palveluja, osa ei tartte. Minkä takia vajaakuntoisen asiakkaan kohdalla pitäisi osottaa esim. 1 vuosi, ett hänet voidaan siirtää TYP:iin. Tällä hallituskaudella on koko hallituskauden kestävä kokeilu siitä, miten kunnat hoitaa aktiivisemmin tiettyä rakennetyöttömyyden porukkaa ja kunnille osoitetaan siihen rahaa. TYP:n toimivuus edellyttää sitä, että niissä on kohtuullisen vähän asiakkaita, jotta palvelut voi olla intensiivisempiä ja se edellyttää sitä, että tapahtuu kiertoa.”*



TE-toimiston virkailijoiden mukaan äskettäin ollut taantuma hankaloitti osatyökykyisten työllistymistä siten, että työkokeilu ja työelämävalmennuspaikoihin oli vaikea saada ihmisiä, koska oli paljon työnantajia jotka lomauttivat omiakin työntekijöitään ja uusien palkkaaminen on silloin kielletty. Työnhaku- ja aktivointisuunnitelmia ei ehditty tehdä niin paljon kuin olisi tarvinnut. Työvoimapolitiittisiin koulutuksiin oli vaikea saada osatyökykyisiä, koska oli paljon muitakin hakijoita ja osatyökykyiset eivät olleet näissä etusijalla. Osatyökykyinen voi olla asiakkaana TE-toimistossa vuosikausia. Palkkatukipätkät ja työttömyys vuorottelevat usein ja jos pysyvää ratkaisua ei löydy, asiakkuus jatkuu. TYP:ssä asiakkaana ollaan keskimäärin kaksi vuotta ja tänä aikana tehdään erilaisia kuntouttavia toimenpiteitä ja yritetään saada tuloksia aikaiseksi. TYP:n virkailijan mukaan heidän asiakkaistaan keskimäärin 20 henkilöä sadasta osatyökykyisestä saa avoimilta markkinoilta pysyvän tai määräaikaisen työsuhteen. Alat ovat yleensä matalapalkka-aloja.

Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehen mukaan (haastattelu 24.8.2011) osatyökykyisten työllistymistä määrittää hyvin pitkälle se, miten talouden yleinen kehitys ja työvoiman kysyntä jakaantuvat. Kun yleinen työttömyys kasvaa, se heijastuu osatyökykyisten työllistymiseen viiveellä. Kun työllisyystilanne paranee, huonommassa työmarkkina-asemassa olevilla heijastusvaikutus tulee myös viiveellä. Siitä seuraa se, että kun on työvoimaa mistä valita, työnantajat rekrytoivat ne ihmiset, joista on vähiten riskejä. Osatyökykyisiä pidetään tarvittaessa käyttöönotettavana työvoimana. Näyttää siltä, että työvoimapula tulee vasta tämän vuosikymmenen loppupuolella. Niin kauan tulee kehittää palveluja, eikä voida odottaa, että pulma hoitaa itse itsensä.

#### 8.14 Työllistymisen parannusehdotuksia TE-toimiston virkailijoiden esittämänä

Osatyökykyisten työllistymiseksi haastateltavat ehdottivat enemmän henkilökohtaista palvelua verkkopalvelujen sijaan. Työvalmentajapalveluita pitäisi olla enemmän, etenkin koulutuksesta työelämään siirryttäessä. Se auttaisi sekä asiakasta että työnantajaa ja tällä tavalla saataisiin asenteita lievennettyä, kun työnantaja tietäisi keneen olla tarvittaessa yhteydessä. Työvalmenta-

ja tehtävä on myös saada nuori ymmärtämään, kuinka paljon työnhaku vaatii ponnisteluja, varsinkin siinä vaiheessa, kun työkokemusta ei vielä ole. Haastateltavat toivoivat enemmän matalan kynnyksen työpaikkoja ja räätälöityjä työmahdollisuuksia, koska kaikkien ei heidän mielestään tarvitse olla moniosaajia.

Yhteiskunnan taholta toivottiin porkkanoita työnantajille, etenkin rahallisessa muodossa. Lainsäädäntömuutoksia työllistämisen helpottamiseksi kaivattiin myös. Työnantajat tarvitsevat vielä enemmän tietoa eri mahdollisuuksista ja tuista työllistää. Erillisiä kiintiöitä osatyökykyisille haastateltavat eivät kannataneet, koska pitivät sitä väkinäisenä ratkaisuna, josta on enemmän haittaa kuin hyötyä. Suurella osalla työnantajista ei tällä hetkellä ole haastateltavien mielestä sosiaalista vastuuta työllistää osatyökykyisiä, varsinkin pientyönantajat ovat varovaisia. Asennekasvatusta tarvitaan vielä paljon. Tulevaisuudennäkymistä he toivoivat, että tekniikan ja apuvälineiden kehittyessä se helpottaisi osatyökykyisten työllistymistä. Asiasta on puhuttu julkisuudessa paljon ja se on lisännyt ihmisten tietoisuutta. Palkkatukea tulisi saada pidemmälle ajalle ja lisätä edelleen työhönvalmentajapalveluita.

Lukuisten työllistämiprojektien tuloksista ja niiden hyödynnettävyydestä arki-työhön TE-toimiston virkailijat eivät olleet kovin vakuuttuneita. Heidän mielestään projektissa työskentelevien työllistävä vaikutus on merkittävämpi kuin asiakkaiden. Asiakkaiden ohjaus nähtiin useassa projektissa nimelliseksi ja koko projekti lähinnä kosmeettiseksi tilastoja kaunistavaksi asiaksi. Hyvässä tapauksessa joku voi työllistyä projektin ajaksi, mutta usein projektin loputtua osallistujat palaavat TE-toimiston asiakkaaksi.

*”Ne pitäis saada jotenkin sen organisaation sisälle ne hyvät työkäytännöt. Konkreettisten vinkkien antaminen projektin tuloksena ja että projekteja käydään esittelemässä työmaailmassa että mitä on tehty ja millä tavalla. Että ei vain niin, että lukekaa tosta tulokset. Tiedonsiirron kannalta on parempi, että projekteja tekee talon oma väki, eikä ulkopuoliset. Kiinnostus projekteja kohtaan on erilainen, jos oma väki tekee sen. Jos se on esim. kaupungin oma hanke, kiinnostus on ihan toista luokkaa. On ihan eri asia, jos oman kaupungin työntekijä menee ylemmälle taholle / organisaatiolle puhumaan hankkeesta ja*

*esittelee sen, niin lähdetään helpommin mukaan ja rahoitusta järjestyttyy paremmin.” (h1)*

Virkailijat näkivät työnsä kuitenkin merkittävänä ja hyödyllisenä siitäkin huolimatta että tuloksia tulee hitaasti.

*”Jos yksi tai kaksikin asiakasta saa töitä, saa elämänhallinnan järjestykseen ja osallistuu yhteiskuntaan ja vaikka työsuhteet olis määräaikaisia, niin he ei oo enää niin kaukana työelämästä kuin silloin kun lähdettiin liikkeelle. Sitä kautta tää on palkitsevaa työtä.” (h2)*

Oheiseen taulukkoon on koottu TE-toimiston virkailijoiden haastattelun keskeiset tulokset

Taulukko 4. Yhteenveto TE-toimisto

Lainsäädäntö	Yhteiskunnan rakenteet ja viranomaistyö	Asenteet / Nuoret + työnantajat	Viranomaiskei-not työllistymisen esteiden lieventämiseksi	Työllistymisen parannusehdotuksia
Laki julkisista työvoimapalveluista	Pätkätyöt ja etuuskien yhteensovittaminen	Nuorilla kokemattomuus työelämän pelisäännöistä / työpaikan hakemisesta	Laaja keinovalikoima työllistämisen edistämiseksi	Enemmän hlökohtaista palvelua verkkopalvelun sijaan
Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeet	Heikosti palkatut työt	Motivaatio tärkein työllistymisen edistäjä	Kelalla enemmän roolia hyvin vaikeavammaisten suhteen	Työhönvalmentajia enemmän
Eläkehyltyt usein vaikeita	Velkaloukut eivät motivoi työnhakuun	Nuoret yliarvioivat omia kykyjään	Työhönvalmentajan / tukihenkilön käyttö	Työnantajille enemmän ”porkkanoita” ja tietoa työllistämistuista
	Sos.puolen henkilökunnan vähyys: yksilöllinen asiakaspalvelu + viranomaisyhteistyö kärsii	Harhakäsityksiä yrittämisestä ja oppisopimuskoulutuksesta	Sosiaaliset yritykset katkaisevat työtömyyden tilapäisesti	Palkkatuki pidemmälle ajalle
	Työeläkelaitoksen, Kelan ja TE-toimiston työnjako pääosin selkeä	Perhe / lähipiiri voi olla ylisuojeleva	TYP:llä mahdollisuus hoitaa asiakkaan asioita kokonaisvaltaisesti TE-toimistolla	Työnantajien asennekasvatusta ja asian esilläpittämistä
	Ammatillisen koulutuksen päätöksistä ei valitusoikeutta	Työnantajat koulutuskeskeisiä		Tekniikan ja apuvälineiden edelleen kehittämistä
	Keinovalikoimissa harkinnanvaraa lain puitteissa	Työnantajat ottavat helpommin tuottavan työntekijän		Ei vammaiskiintiötä
		Työpaikat eivät ole esteettömiä		
		Työnantajat eivät tiedä työllistämistuista		
		Työpaikoilla ei aikaa perehdyttää, pelko, yleinen kiire		

## 9 POHDINTA

### 9.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Haastatellut nuoret olivat hyvin koulutusmyönteisiä. Peruskoulun jälkeen jokainen heistä oli suorittanut eri vaiheiden kautta useampia opintoja. Elinikäinen oppiminen oli sisäistynyt hyvin nuorten koulutusuraan. Heidän elämäntilanteensa oli tasapainossa ja perustoimeentulo oli turvattu eläkkeen avulla. Nuoret olivat erittäin motivoituneita työn hakemiseen siitäkin huolimatta, että he olivat kohdanneet paljon vastoinkäymisiä rekrytointiyrityksissään. Yksikään heistä ei ollut luopunut työnhakemisesta ja he olivat toiveikkaita jonkun ratkaisun löytymiseen omassa työtilanteessaan. Kaikkien haastateltujen viimeisimmästä ammattitutkinnon suorittamisesta oli kulunut aikaa kolmesta neljään vuotta. Heille oli tänä aikana kertynyt työkokemusta jonkin verran, usein pätkätöitä tuetusti tai vapaaehtoistöitä ja välissä oli ollut eri pituisia työttömyysjaksoja. Työkokemuksensa pohjalta heillä oli omasta mielestään realistinen käsitys siitä, mitä työelämä vaatii ja mitkä heidät taitonsa ovat suhteessa työelämävaatimuksiin. Heidän tavoitteenaan oli löytää vakituinen työ tai jotakin muuta säännöllistä tekemistä elämäänsä. He halusivat olla hyödyllisiä yhteiskunnan jäseniä ja kertoivat, että säännöllinen arki tuo ryhtiä elämään, arki ja viikonloppu erottuvat toisistaan ja he halusivat tehdä ensisijaisesti oman alansa töitä, mutta eivät sulkeneet pois myöskään muita vaihtoehtoja.

Eräs nuori oli oivaltanut työnhakemisen perusidean eli summittainen työnhakeminen ei kannata, vaan työnhaku täytyy kohdentaa tarkkaan ja omia kykyjä ajatellen. Hän myös mainitsi sosiaalisten taitojen tärkeyden, mitä vammaiset nuoret eivät kovin hyvin miellä tarpeelliseksi taidoksi työelämässä. Nuoret olivat päässeet sinuiksi vammansa kanssa ja käyttivät heille myönnettyjä apuvälineitä, muutakin kuin pyörätuolia, jota heidän oli pakko käyttää liikkumiseen. He myös kertoivat rehellisesti vammastaan työhakemuksissa ja korostivat sitä, että CP-vamma on liikuntavamma, eikä vaikuta ajattelutoimintaan. Omaa motivaatiota sekä mahdollisuutta käyttää avustajaa he pitivät koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi työllistymistä auttavina tekijöinä.

Nuorten mielestä työnantajien asenteet ja pelko erilaisuutta kohtaan hankaloittavat selvästi heidän työllistymistään. Heidän kokemusten mukaan työnantajat eivät juurikaan tiedä tai halua ottaa selvää erilaisista yhteiskunnan tuista osatyökykyisten palkkaamiseen. Vammaisen joutuu olemaan itse aktiivinen tai etsimään viranomaisen joka auttaa selvittämään, mitä tukia on saatavilla. Vammaisen henkilön on ”myytävä” itsensä töihin moninkertaisesti aktiivisemmin kuin vammattoman. Työnhakutaitojaan nuoret pitivät kohtuullisen hyvinä, mutta halusivat siihen yksilöllistä ohjausta. Projektin aikana työnhakutaitoja harjoiteltiin ja nuorille lähetettiin sähköpostilla vinkkejä haettavista töistä. Projektissa he halusivat enemmän yksilöohjausta kuin ryhmätapaamisia työnhakuun liittyvistä asioista. He eivät mieltäneet tai pitäneet kovin tärkeänä vertaistuen merkitystä ja yhteisten kokemusten jakamista. Uusia työnhakuverkostoja oli projektin aikana löytynyt lisää. Erään nuoren mielestä projekti on lisännyt motivaatiota hakea töitä enemmän kuin ennen. Nuorten kommentissa oli havaittavissa myös eräänlaista projektiväsymystä, jos he olivat olleet vastaavanlaisissa projekteissa aikaisemmin. Kukaan heistä ei kuitenkaan kertonut suoraan, että he ovat pettyneitä, kun VAMLAS-projekti ei tuonut heille työpaikkaa. He olivat myös valmiita jatkokouluttautumaan tai vaihtamaan ammattia ellei töitä löydy.

Kelan palveluihin nuoret olivat tyytyväisiä, mutta eivät hahmottaneet niitä kokonaisuutena, joka oli auttanut heidät siihen tilanteeseen, missä he nyt olivat eli koulutus ammatillisena kuntoutuksena, kalliiden apuvälineiden myöntäminen opintoihin ja erilaiset rahalliset etuudet. Sen sijaan TE-toimiston palveluja he kritisoivat voimakkaasti. Nuoret eivät olleet mielestään saaneet sieltä juuri mitään palveluja, koska olivat eläkkeellä. Virkailijan kiinnostus oli herännyt vasta siinä vaiheessa, kun nuorella oli valmis työpaikka, johon voi yrittää hakea palkkatukea. Tämän perusteella työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistus työkyvyttömyyseläkkeellä olevien ohjauksesta ei käytännössä toimi. Kukaan heistä ei ollut saanut TE-toimistosta apua työhakemuksen ja CV:n tekemiseen, vaan he olivat käyttäneet siihen sukulaisten ja tuttavien osaamista. Palkkatuki työnantajalle taas auttaa työllistymään, mutta sen kautta nuorille ei ollut syntynyt pysyviä työsuhhteita.

Työllistymisen parannusehdotuksina nuoret mainitsivat lainsäädännön kehittämisen sellaisella tavalla, että erilaisia tukia ei perittäisi ristiin takaisin, jos he onnistuvat saamaan edes tilapäistä työtä. Eräs nuori kommentoi sitä, että vammaisia tulisi kannustaa töihin, eikä hakeutumaan liian helposti eläkkeelle. Toisen mielestä Suomessa saa makaamalla lähes saman rahan kuin tilapäistyöt ja eläke yhteensovitettuna. Työpaikkojen esteettömyyteen ei heidän mielestään kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Työnantajien asenteissa on nuorten mielestä vielä paljon parannettavaa. He halusivat olla itse ennakkoluulojen murtajana ja valmiit tarkastelemaan myös omia asenteitaan. Nuoret luottivat siihen, että suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä vammaisille ihmisille löytyy nykyistä helpommin töitä, mutta niiden on oltava oikeita töitä, eikä ”päivätoimintaa” kuten eräs nuori kommentoi. Hän myös kiinnitti huomion erittäin tärkeään asiaan, vammaisten ympärillä olevaan ”turvaverkkoon”, johon he ovat tottuneet tai totutettu kuntoutuksen alusta lähtien. Uskaltaako vammaisen ihminen luopua siitä ja sanoa, että hoitaa itse omat asiansa, mutta pyytää apua jos tarvitsee? Työllistyminen on prosessi, ja sen pääohjaaja on vammaisen henkilö itse, me viranomaiset olemme taustalla.

Viranomaiset kokivat työllistymiseen liittyvät lainsäädännön olevan riittävä ja ohjeistava. Kelan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet ovat lakisääteisiä ja TE-toimiston vastaava toiminta on määrärahasidonnaista. Eräs TE-toimiston virkailija ei kokenut lainsäädännön suoranaisesti vaikeuttavan osatyökykyisten työllistymistä, vaan sopivien työpaikkojen puute on työllistymistä selkeästi hidastava seikka. Yhteiskunnan trendi on hänen mielestään se, että vain huipputaitoisille moniosajille on kysyntää. Haastateltavat eivät nähneet Kelan, TE-toimiston ja työeläkelaitosten työnjaon välillä olevan ongelmaa. Työnjakoon liittyvää koulutusta on lisätty, ohjeistusta täsmennetty ja viranomaiset ovat tiiviissä yhteistyössä keskenään.

Yksittäisen virkailijan mahdollisuus käyttää harkintaa asiakkaan ammatillisen kuntoutuksen asioissa on Kelassa ja TE-toimistossa sidottu lakiin ja toimintaohjeisiin. Kelan päätöksistä voi valittaa portaittain, TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen päätöksistä ei voi, työttömyysturva-asioissa on valitusoikeus. Kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevien asiakkaiden palveluista

TE-toimistossa on edelleen epäselvyyttä. Työ- ja elinkeinoministeriö on ohjeistanut ja selventänyt asiaa, mutta lakia julkisesta työvoimapalveluista tulkitaan virheellisesti ja yksittäisellä virkailijalla on asiassa suuri tulkintavalta.

Kelan toimenpiteet ovat lyhytkestoisempia kuin TE-toimiston, eikä monikaan osatyökykyinen pysty siinä ajassa näyttämään osaamistaan työnantajalle. Asiakkaita ohjataan sinne, missä on hänen kannaltaan paremmat edut. Kela on keskeisemmässä roolissa koulutus- ja apuvälineasioissa sekä vaikeimmin vammaisten asioissa. Huono työllisyystilanne ei ole kriteeri Kelan palveluihin, vaan taustalla täytyy olla aina vika-vamma-sairaus, jonka pohjalta laaditaan ammatillinen kuntoutussuunnitelma ja tavoitteena tulee olla työelämä. TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen palveluihin tarvitaan myös jokin dokumentti todetusta sairaudesta, viasta tai vammasta, mutta näkökulma ei ole niin medisiininen kuin Kelassa.

Valtakunnallisessa kyselyssä TE-toimiston virkailijat kertoivat, että heiltä puuttuu lääketieteellinen osaaminen, joka helpottaisi B-lääkärintlausuntojen tulkintaa ja vastaavasti lääkäreillä ei ole tietämystä eri ammateista, niiden vaatimuksista tai työtehtävien sisällöstä. Tämän vuoksi vajaakuntoisuutta varten hankittua lääkärintlausuntoa on vaikea lukea, eivätkä ne useinkaan sisällä tarpeeksi tietoa asiakkaan työkyvystä. Lausunnoista ei ole myöskään helppo erottaa asiakkaan työkyvyn kannalta esteitä tai lääketieteellisiä rajoitteita. (Vedenkannas ym. 2011, 9.) TE-toimistojen virkailijoiden tietämys vammaisten ihmisten työkyvystä ja heille tarjottavista vaihtoehtoista tuli myös nuorten haastattelussa esille. Osa haastatelluista nuorista koki, ettei heidän tilanteeseensa paneuduttu riittävän huolella ja tarjottu heille sopivia vaihtoehtoja työllistyä.

TE-toimiston virkailijoiden mielestä sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmässä on monia seikkoja, jotka vaikeuttavat osatyökykyisten työllistymistä. Osatyökykyiset työllistyvät usein matalapalkka-aloilla tai ovat pätkätöiden vuoksi etuuskien suhteen jatkuvassa kierteessä. Pienikin pudotus tuloissa voi romuttaa talouden täysin, ellei asiakkaalla ole perustoimeentulona esimerkiksi eläke. Pätkätöet eivät ole kannattavia, koska sosiaalietuja karsitaan jokaisesta



ansaitusta eurosta. Etuusviidakko on tilkkutäkki, joka on muodostettu pienistä palasista, jotka toisiinsa sidottuna voivat vaikuttaa tuloja alentavasti eivätkä aina kovin hyvin taivu yksittäisen asiakkaan elämäntilanteisiin. Tietoa eri vammaryhmistä TE-toimiston virkailijoilla oli runsaasti, mutta he kaipasivat esitteitä tai hyviä nettisivuja muun muassa aivovammoista, ADHD:stä tai Aspergerin syndroomasta ja mielenterveysongelmista. Tietoa kaivattiin myös eri kuntoutuslaitosten tarjoamat kuntoutusmahdollisuuksista.

Sekä Kelan että TE-toimiston virkailijoiden mielestä työnantajien asenteet jarruttavat paljon osatyökykyisten työllistymistä. Tällä hetkellä sekä nuoret että iäkkäät tippuvat ulos työmarkkinoilta. Työkokeilujen, räätälöityjen töiden ja työelämävalmennuksen kautta on helpompi saada jalkaa oven väliin ensimmäiseen työpaikkaan. Työelämäyhteyksiä oppilaitosta ja työpaikkojen välillä tulisi heidän mielestään edelleen lisätä. Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehen täydennysshaastattelussa (24.8.2011) tuli esille, että erityisammattioppilaitoksista valmistuvilla työllisyysnäkökulmat olivat vielä muutama vuosi sitten alalla kuin alalla heikot. Tieto oli saatu erityisammattioppilaitosten rehtoreilta. Kokenut rekrytoija ei enää täysin luota tutkintotodistuksiin. Suurin ongelma on se, että saatu todistus ei kerro osaamisesta. Saattaa olla, että henkilön taidot ja työelämä vastaavat hyvin toisiaan, mutta joukossa on niitä, joiden osaamistaso on heikko. Tämän vuoksi vammaisen henkilön rekrytointi on työnantajalle riski. Osa työnantajista on valmis palkkaamaan osatyökykyisen. Taustalla on usein aikaisempia myönteisiä kokemuksia vammaisten henkilöiden työllistämistä.

TE-toimiston ja Kelan virkailijoiden mielestä nuoret saattavat helposti yliarvioida kykynsä ja osaamisensa ja pettyvät, kun eivät jaksu nopeatempoisessa työssä kuten ovat kuvitelleet. Nuorten olisi helpompi aloittaa helpommasta työstä ja edetä sitä kautta vaativampiin tehtäviin. Heillä voi olla harhakäsityksiä yrittämisestä ja he voivat kuvitella, että se on helppo tapa työllistää itsensä, jos töitä ei muuten löydy. Nuoren perhe saattaa olla ylisuojeleva ja hoitaa nuoren asioita vielä silloinkin kun tämä on jo vuosia sitten ollut täysi-ikäinen. TE-toimiston ja Kelan haastateltavien mielestä työnhakijaa auttaa työllistymään koulutus, sosiaalisuus, reippaus ja avoimuus uudelle, mutta kaikkein

tärkein on oma motivaatio työllistyä. Tämä tulee helposti esille työhaastattelussa. Työnantajat ovat Suomessa hyvin koulutuskeskeisiä ja edellyttävät tutkintoa alalta kuin alalta. Työnhakijoilta edellytetään joustavuutta, oma-aloitteisuutta, kykyä ja halua oppia uutta sekä omaa motivaatiota.

Sekä Kelalla että TE-toimistolla on useita keinovalikoimia edistää osatyökykyisten työllistymistä. Kela keskittyy työllistymisen valmiuksien parantamiseen esimerkiksi mahdollistamalla koulutuksen ja TE-toimistolla on selkeä työllistymiseen tähtäävä roolinsa. TE-toimistossa osatyökykyiset eivät välttämättä tarvitse ammatillisen kuntoutuksen palveluita lainkaan, jos kyvyt ja koulutus riittävät suoraan avoimille työmarkkinoille. Työeläkelaitoksen, TE-toimiston ja Kelan välinen ammatillinen vastuunjako nähtiin selkeänä. Työeläkelaitos hoitaa ne asiakkaat, joilla on työhistoriaa ja työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut kovin pitkä aika. Kela hoitaa niitä asiakkaita, joilla on työkyvyn menettämisen uhka, lyhyempi työhistoria ja jotka eivät siten kuulu työeläkelaitoksen hoidettavaksi. TE-toimistolle jää ne asiakkaat, jotka ovat olleet pitkään työttömänä tai joilla ei ole työhistoriaa lainkaan ja joilla ei ole työkyvyn menettämisen uhkaa, mutta he voivat siitä huolimatta olla vajaakuntoisia. Osittain asiakaskunta on Kelan ja TE-toimiston kanssa sama. Kelan ammatillinen kuntoutus on lakisääteistä ja TE-toimiston toimintaa rajaa käytettävissä olevat määrärahat.

Viranomaishaastateltavat eivät nähneet välityömarkkinoiden eivätkä sosiaalisten yritysten olevan merkittävä osatyökykyisten työllistäjä. Sosiaalisista yrityksistä odotettiin paljon, mutta ne toimivat lähinnä työkokeilu- ja harjoittelupaikkoina, joista ei helposti synny jatkopolkuja. TE-toimiston virkailijat epäilivät työ- ja elinkeinoministeriön suunnittelevan muutoksia osatyökykyisten työllistymispalveluihin. Viisi kuukautta viranomaishaastattelujen jälkeen ministeriön uudet tavoitteet tulivat julkisuuteen.

Osatyökykyisten asiakkaiden palveluita ollaan TE-toimistossa kehittämässä erillisen asiakassegmentoinnin avulla. Segmentoinnin lähtökohta on asiakkaiden palvelutarpeet ja niiden oikea kohdentaminen. Asiakkaat jaetaan kolmeen pääsegmenttiin. 1) Suoraan työmarkkinoille suuntaavat, joita ovat työ-

paikan vaihtajat, työstä työhön siirtyvät, opinnoista työhön siirtyvät ja työmarkkinoille palaajat. 2) Osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaavat. Tässä ryhmässä työllistyminen avoimille työmarkkinoille tai yrittäjäksi edellyttää osaamisen ja työkyvyn arviointia, ammatillisten valmiuksien parantamista, koulutusta, urasuunnittelua tai ammatillista kuntoutusta. Tähän segmenttiin on arvioitu kuuluvan suurin osa osatyökykyisistä henkilöistä. 3) Työmarkkinoille kuntoutuvat. Tähän segmenttiin kuuluvat asiakkaat, joiden työllistymisen tukemiseen eivät riitä vain julkisen työvoimapalvelun ratkaisut, vaan lisäksi tarvitaan monisektorista palvelua esimerkiksi TYP:ssä, tai sairaanhoidon tai lääkinnällisen kuntoutuksen palveluja. Asiakkailta on työllistymiseen vaikuttavia työ- ja toimintakykyyn tai yleiseen elämänhallintaan liittyviä rajoitteita. Osatyökykyiset voivat kuulua mihin tahansa näistä kolmesta segmentistä. (Vedenkannas ym. 2011, 15.)

Osatyökykyisten työllistymisen tulevaisuuden Kelan ja TE-toimiston virkailijat näkivät haastavana työnantajien negatiivisen asenneilmaston vuoksi. Tarvittaisiin myös enemmän henkilökohtaista palvelua verkossa asioimisen sijaan. Tämä vaatisi enemmän henkilökuntaa, mutta valtion tuottavuusohjelman mukaisesti TE-toimistojen henkilökuntaresursseja ei olla ainakaan lisäämässä. Työhönvalmentajien tarve on suuri ja heitä tarvittaisiin enemmän sekä oppilaitoksiin että niiden ulkopuolelle ohjaamaan osatyökykyisten työllistymistä ja neuvomaan työnantajia erilaisten työllistämistukien hakemisessa. Suomalaisessa työelämässä kaivataan räätälöityjä ja mukautettuja töitä enemmän.

## 9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kaikissa tutkimuksissa on tavoitteena arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusta arvioidaan aina kokonaisuutena, jolloin sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohde, tarkoitus ja oma sitoumus on selvitettävä lukijalle. Samoin tulee kertoa aineiston keruumenetelmä, aineiston keruuseen liittyvät erityispiirteet sekä mahdolliset ongelmat ja muut asiaan liittyvät erityispiirteet. Tutkimuksen tiedonantajista on kerrottava siten, että heidän henkilöllisyytensä ei paljastu. Tulisi kuvata myös tiedon-

antaja ja tutkijan suhdetta ja miten se toimi tutkimuksen aikana. Tutkimuksen kesto tulee kertoa, samoin se, miten aineisto on analysoitu ja miten tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 140-141.)

Tämä tutkimus on tehty teemahaastattelumenetelmällä. Aineistoa kertyi haastateltavien määrän (12 kpl) nähden runsaasti 103 litteroitua sivua, joten sitä jouduttiin karsimaan ja kokoamaan vain olennainen. Tekstin sisään on kirjoitettu paljon suoria lainauksia haastatteluista, jotta ne elävöittäisivät ja lisäisivät aiheen ymmärrettävyyttä. Viranomaishaastateltavat olivat oman alansa pitkän linjan ammattilaisia, joten heillä oli monen vuoden perspektiivi tarkastella osatyökykyisten työllistymistä omasta ammattiosaamisestaan käsin. He eivät kuitenkaan haastattelutilanteessa menneet kovin syvälle osatyökykyisten työllistymisen ongelmien taakse ja pohtineet asioita juurikaan yhteiskunnalliselta kannalta, mitä olisin odottanut. Kysymykset olisivat antaneet mielestäni tähän mahdollisuuden.

Aihevalinta oli mitä ajankohtaisin. Osatyökyisten työllistymiseen liittyviä, aihealuetta hieman eri tavalla käsitteleviä raportteja, STM:n ja työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksia ja projektien loppuyhteenvetoja ilmestyi vuoden 2008-2011 aikana useita. Olen hyödyntänyt niistä monia tätä tutkimusta tehdessäni. Tulosten perusteella ajankohtaisia aiheita ovat edelleen osittain ne samat asiat, joista kirjoitettiin jo kymmenen vuotta sitten; työnantajien asenteet vammaisia työnhakijoita kohtaan, työhönvalmentajien käyttö, koulutuksen ja työelämän sovittaminen yhteen tai ensimmäisen työpaikan saannin vaikeus.

Ydinasioita laadullisessa tutkimuksessa ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaus. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus siitä, miten tutkimus on toteutettu. On kerrottava tarkkaan ja totuudenmukaisesti aineiston tuottamiseen liittyvät seikat, haastatteluun käytetty aika, häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa ja tutkijan oma arvio tilanteesta. Analyysivaiheessa on olennaista luokittelujen tekeminen, niiden syn-

tyminen ja luokittelujen perusteet. Tutkijan tulisi myös tulosten tulkinnassa kertoa, mihin hän päätelmänsä perustaa. (Hirsjärvi ym. 2008, 227-228.)

Tutkimuksen on edelleenkin pyrittävä paljastamaan tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa niin hyvin kuin mahdollista. Tutkijan on dokumentoitava, miten hän on päätenyt luokittamaan ja kuvaamaan tutkittavan maailmaa, siten kuin on tehnyt. Hänen on perusteltava menettelynsä uskottavasti, mutta tämä ei tarkoita sitä, etteikö toinen tutkija voi päätyä erilaiseen tulokseen ilman, että sitä on välttämättä pidettävä tutkimusmenetelmän tai tutkimuksen heikkoutena. (Hirsjärvi ym. 2010, 188-189.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty lähteenä paljon erilaisia raportteja työryhmämuistioita ja projektiyhteen-vetoja gradu-tutkielmien tai väitöskirjojen sijaan, koska aiheesta on ilmestynyt viime vuosina suuri määrä erilaisia selvitystöitä ja niihin on kerätty aiheen kaikkein usin tieto.

Kaikki haastattelut tehtiin häiriöttömässä tilassa ja ne nauhoitettiin laadukkaalla digisanelimella. Osalla haastateltavista nuorista oli puheentuoton ongelmia, joten heidän kertomiseensa oli kiinnitettävä haastattelutilanteessa erityistä huomiota muun muassa antamalla aikaa vastata. Omia ajatuksiaan nuoret pystyivät sinänsä tuomaan julki perustellusti ja kokemuksellisesti. Aiheenluokittelu on tehty tutkimustehtävät huomioiden ja jokaisen kysymys on luokiteltu jonkin tutkimustehtävän alle. Haastattelukysymykset antoivat eri tutkimustehtäviin vastauksen.

Tutkimuksen teoriaosuudessa on käytetty taulukointia selventämään asiakokonaisuuksia ja haastattelun tulokset on taulukoitu, jotta niistä saisi nopealla yleislukemisella mielikuvan keskeisimmistä tuloksista. Viranomaishaastattelujen epäselviä kohtia tarkennettiin joko soittamalla Kelaan tai TE-toimistoon uudemman kerran tai kysymällä niitä ministeriön virkamieheltä täydennyshaastattelussa. Tutkimuksessa on siis koottu nuorten itsensä, viranomais-ten ja ruohonjuuritason työntekijöiden ja hallinnon henkilökunnan näkemyksiä osatyökykyisten työllistymiseen. Työnantajien näkemyksiä heidän itsensä kertomana tässä tutkimuksessa ei ole, koska tutkimustyö olisi paisunut liian

suureksi. Haastattelumenetelmässä on aina huomioitava se seikka, että haastateltavilla saattaa olla taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia.

Tutkimustyö on pyritty eettisesti perusteltuun työskentelyyn. Aiheen selvittyä tein VAMLAS:lle tutkimussuunnitelman, jonka he hyväksyivät. Oppilaitoksen puolesta allekirjoitimme myös kirjallisen tutkimuslupapaperin. Viranomaishaastatteluihin ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa, koska heiltä kysyttiin asioista yleisellä tasolla, ei kenenkään yksittäisen asiakkaan kannalta. Allekirjoitin myös VAMLAS:lle erillisen vaitiolositoumuksen, koska käsittelin nuorten alkuhaastattelulomakkeessa olevia henkilökohtaisia tietoja. VAMLAS:n alkuhaastattelulomakkeessa oli myös kohta, jossa nuoret sitoutuivat siihen, että heidän tietojiaan voidaan käyttää nimettömänä tutkimuskäyttöön. Kaikille haastateltaville kerrottiin, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, kysyttiin nauhoituslupa sekä kerrottiin, että litteroinnin jälkeen nauhat tuhoetaan asianmukaisella tavalla. Haastateltaville kerrottiin myös, että tutkimus kirjoitetaan siten, ettei ketään yksittäistä henkilöä voi sieltä jälkikäteen tunnistaa. Tukija sai käyttöönsä myös projektiryhmän pöytäkirjat, jotta projektin etenemistä oli helpompi ulkopuolisena seurata. Tutkimuksen tekijä oli myös mukana osassa nuorten ryhmävalmennustapaamisia sekä osassa projektin kokouksia vaikka ei varsinaisesti sisältö- tai ohjausryhmään kuulunutkaan. Ryhmävalmennusohjelmassa ja kokouksissa käytiin nuorten tilanteita hyvinkin henkilökohtaisesti läpi, joten ne asiat jäävät vain näiden kokousten asioiksi ja tutkimuseettisesti siellä käytyjä asioita voi kirjoittaa vain yleisellä tasolla.

### 9.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Haastattelutilanteessa vaikutti siltä, että nuoret olivat tottuneita vastaamaan ja miettimään omia työllistymisvalmiuksiaan, niin perusteltuja vastaukset olivat. Viranomaishaastatteluun suostuneet olivat oman alansa konkareita ja aidosti kiinnostuneita keskustelemaan ja miettimään osatyökykyisten tilannetta. Eri etuihin liittyvän lainsäädännön ja toimintaohjeiden selvittäminen oli työlästä, koska osa virkailijoista antoi ristiriitaisia vastauksia, toisessa haastattelussa asian kerrottiin olevan näin, toisessa juuri päinvastoin. Asioiden oikeellisuus piti tarkistaa monesta ei lähteestä. Palaan vielä lyhyesti tutkimuskysymyksiin ja niiden kautta saatuihin tuloksiin.

1) Millaisia esteitä nykypäivän suomalainen lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä asettavat vajaakuntoisten työllistymiselle?

Monimutkainen etuusjärjestelmä ei edistä osatyökykyisten työllistymistä. Pätkätyöt eivät kannata ja etujen yhteensovittaminen on hankalaa, koska jokainen ansaittu euro vaikuttaa tukia vähentävästi. Työkyvyttömyyseläke, jossa on ansaintaraja pakottaa vammaiset laskemaan, mitä töitä kannattaa ottaa vastaan. Saatua eläkettä ei helposti uskalleta jättää lepäämään ja kokeilla työntekoa ilman sitä, vaikka siihen olisi lainsäädännöllisesti mahdollisuus. Sosiaali- ja terveysturvajärjestelmässä on myös väliinpuotoajia, jotka ovat liian sairaita kuntoutukseen, mutta liian terveitä eläkkeelle, ja toistuvat eläkehylt ovatkin erittäin turhauttavia niin asianosaisen kuin virkailijan kannalta. Tämän tutkimuksen mukaan Kelan, työeläkelaitosten ja TE-toimistojen työnjakoa on selkiytetty, mutta valtakunnallinen kysely TE-toimistojen työntekijöille antaa päinvastaisen tuloksen. Otos kyseisessä tutkimuksessa oli koko maata kattava.

2) Millaisia asenteellisia tai tiedon puutteisiin liittyviä esteitä työllistymiselle vammaisella nuorella itsellään tai viranomaisella voi olla?

Vammaisilla nuorilla ei ole aina realistista näkemystä omista kyvyistään ja taidoistaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä johtuu vähäisestä työkokemuksesta ja siitä, ettei ole oikeassa työelämässä päässyt kokeilemaan jaksamistaan. Vammaisella nuorella on myös harvoin tiedossa työssäkäyvän vammaisen ihmisen malleja. Nuoret tähtäävät heti valmistumisen jälkeen vaativiin työtehtäviin, kun heidän kannattaisi aluksi ottaa vastaan helpompia työtehtäviä esimerkiksi työkokeilun tai palkkatuen avulla. Erilaisia työllistämistukia on saatavilla, mutta niitä ei aina osata hyödyntää omassa tilanteessa. Tutkinnon jälkeen tarvittaisiin oppilaitoksen kautta myös seurantaa ja saattaen vaihtamista yhden - kahden vuoden ajan. Sinä aikana vammaisella nuorella olisi esimerkiksi työhönvalmentajan avulla mahdollisuus päästä työelämään kiinni. Koulutuskeskeisyys on mennyt Suomessa äärimmilleen. Matalapalkkaisiin suoritustason tehtäviinkin vaaditaan usein pitkälliset loppuun suoritettut opinnot, vaikka arkityössä ei teoretietoja paljon tarvitsisikaan.

Työnantajien myönteiset asenteet osatyökykyisten työllistymiseen ovat juhlapuheissa, mutta eivät käytännössä. Työnantajat vaativat osaavaa ja tuottavaa työvoimaa, joka on lähes heti valmis 100 prosenttiseen työpanokseen. Hitaasti oppivaa ei ole aikaa perehdyttää ja liike-elämän hektinen työtahti on arkipäivää myös muualla, eikä töitä olla valmiita räätälöimään. Työnantajilla on pelko erilaisuutta kohtaan ja vammaisesta henkilöstä nähdään vain hänen vammansa, ei sitä mitä hän mahdollisesti osaa. Vammaisen henkilön pelätään olevan usein sairaslomalla ja viimeisen työnantajan eläkevastuuta pelätään myös, jos vammaisen ei ole vielä eläkkeellä.

Työnantajat ovat haluttomia ottamaan selvää erilaisista tuista, jota osatyökykyisen palkkaamiseen on mahdollista saada. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevan nuoren on vaikea päästä TE-toimiston asiakkaaksi, koska TE-toimiston virkailijat eivät tulkitse lakia julkisesta työvoimapalvelusta ja siihen liittyen työkyvyttömyysetuutta saavan asiakkuudesta oikein, vaikka työ- ja elinkeinoministeriö on ohjeistanut työhallintoa on tässä asiassa kirjeitse. Jyrki Kataisen hal-



litusohjelmassa onkin maininta työvoimapalveluille tehtävästä laatuksiteereistä, asiakkaan ääni tulee saada enemmän kuuluviin kuin tähän asti.

3) Millaisia ratkaisuja näiden esteiden poistamiseksi voi olla?

Sekä Kelan että TE-toimiston virkailijat tuovat esiin sen, että työnantajille olisi tarjottava osatyökykyisten työllistämiseen selkeitä ”porkkanoita” sekä lainsäädännön että rahallisen ja tiedollisen tuen muodossa. Työhönvalmentajia kaivataan enemmän sekä oppilaitoksiin että niiden ulkopuolelle. Juuri työhönvalmentaja voisi olla se henkilö, joka kertoo ja opastaa työnantajia erilaisen etujen hakemisessa sen lisäksi että hän opastaa osatyökykyistä löytämään työtä ja selviytymään siinä alkuun.

Nuoret kertoivat työllistymisen parannusehdotuksina asenneilmaston muokkaamista vammaisille työntekijöille suotuisammaksi. Vammaisten työllistymisasiota pitäisikin pitää jatkuvasti yllä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Hyvät kokemukset osatyökykyisten palkkaamisesta ja näistä julkisuudessa kertominen helpottavat työnantajien suhtautumista ja edesauttavat vammaisen ihmisen palkkaamista. Työpaikkojen esteettömyydessä on vielä runsaasti tekemistä. Työolosuhteiden järjestelytuki on tähän eräs keino, mutta sitä käytetään erittäin vähän, koska siitä ei tiedoteta riittävästi. Työolosuhteiden järjestelytuki tulisi muuttaa siten, että hankittavat laitteet tulisivat vammaisen henkilön nimiin ja tarvittaessa ne siirtyisivät henkilön mukana, kun hän muuttaa työpaikkaa. Työnteko olisi saatava myös kannattavammaksi yhteensovitamalla työtuloja ja sosiaaliturvaa paremmin kuin tällä hetkellä tehdään. Tämä taas kannustaisi työntekoon enemmän kuin eläkkeelle.

Virkailijat mukaan henkilökohtaista palvelua etenkin TE-toimistossa olisi lisätävä ja tätä nuoret juuri toivovat. Tiedon lisääminen, työllisyyssetujen helppo hakeminen ja työvalmentajien käyttö osatyökykyisten työllistämässä ovat ne keinot, jotka virkailijoiden mielestä edesauttavat vammaisten ihmisten töihin pääsyä. Kaikki vammaiset eivät työllisty matalapalkka-aloille, vaan osa heistä hakee ja kykenee tekemään vaativia töitä, joihin edellytetään korkeasteen tutkinto. Osa vammaisista taas tarvitsisi selkeästi matalan kynnyksen

työpaikkoja, räätälöityjä töitä ja osa ei kykene avoimille työmarkkinoille edes tukitoimin. Heitä varten tulisi kehittää välityömarkkinoita ja luoda pysyviä ratkaisuja työskennellä muulla tavoin. Ammatinvalinnan ohjausta ja urapalveluita tulee kehittää myös siten, että pyritään löytämään vammaisille uusia koulutusaloja, jotka työllistävät; kaikista ei tarvitse tulla datanomeja.

Jatkotutkimusaiheena olisi tärkeä selvittää (erityis)ammattioppilaitoksen tutkintokoulutusta ja sen työelämäyhteyttä. Ovatko tutkinnot sellaisia, jotka kouluttavat tämän päivän työelämää varten? Toisena jatkotutkimusaiheena olisi hyvä kerätä tietoa siitä, onko työhönvalmentajilla riittävää osaamista ajatellen eri vammaryhmien erityistarpeita? Aivovammaisen ja mielenterveyskuntoutujan työhön opastamisessa on erilaiset vaatimukset kuin esimerkiksi fyysisesti vaikeavammaisen tai näkövammaisen henkilön opastamisessa. Työhönvalmennuksen erikoisammattitutkintoa ollaan aloittamassa vuoden 2012 aikana mm. Keskuspuiston ammattiopiston järjestämänä ([www.keskuspuisto.fi](http://www.keskuspuisto.fi)). Näihin asioihin tulisi tulevassa koulutuksessa kiinnittää huomiota tai järjestää eri vammaryhmien erityisosaaminen vammaisjärjestöjen kautta.

Yleisölle julkaistu projektiraportti valmistui yhdessä opinnäytetyön kanssa projektin viime metreillä marraskuussa 2011. Molemmissa töissä on löydettävissä yhteisiä tutkimustuloksia ja havaintoja. Nuorilla on vahvana vakituisen työn haave heti valmistumisen jälkeen, omien kykyjen ja taitojen arviointi on osin epärealistista. Työnantajien odotukset työnhakijoita kohtaan ovat vaativat. Työntekijän tulisi olla tuottava, monitaitoinen ja joustava. TE-toimiston tiedottaminen palveluista vaihtelee suuresti toimistoittain sekä asiakkaille että viranomaisille. Palkkatuki pitäisi kohdentaa pidemmälle ajalle, jotta vammaisen työntekijä pääsisi näyttämään kunnolla taitonsa ja osaamisensa. Valmistumisen jälkeinen tuki esimerkiksi oppilaitoksen taholta olisi hyvä olla pidempi, jotta nuori pääsisi helpommin kiinni ensimmäiseen työpaikkaansa.

Projektin etenemistä oli mielenkiintoista seurata ja sain syvennettyä siihen liittyen ammatillisen kuntoutuksen osaamista, työhönhakutaitoja ja pääsin tutustumaan nuoriin, joihin en olisi omassa työssäni välttämättä törmännyt koskaan. Viranomaisverkosto laajeni myös ja tunnen nyt enemmän Kelan, TE-toimiston ja kuntoutuksen ammattilaisia kuin ennen. Suurten ikäluokkien eläköityessä on havahduttu tulevaan työvoimapulaan enemmän kuin aikaisempina vuosina, mutta kuinka paljon edellisten sukupolvien eläköityminen tuo lähivuosina uusia työpaikkoja jää nähtäväksi.

## LÄHTEET

Aalto, A. & Eskola, S. & Ihalainen, A-K. & Winqvist, S. (toim.) 2010. Sain töitä !Eryistä tukea tarvitsevien opiskelijan uraohjauksen hyviä käytänteitä. Invalidiin julkaisu R 26.

Aalto, M. & Laaja, L. & Liebkind, K. 2010. Syrjintä työhönottotilanteissa - tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu R 16.

Danieli, A. & Wheeler, P. 2006. Employment policy and disabled people: Old wine in new glasses? Disability & Society 21.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press Oy. Yliopistokustannus HYY Yhtymä.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Hallintolaki 2003. L6.6.2003 / 434. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), säädökset alkuperäisinä.

[http://www.työllisyysportti.fi/valke/valke-projektin\\_esittely/valityomarkkinat\\_kasite/](http://www.työllisyysportti.fi/valke/valke-projektin_esittely/valityomarkkinat_kasite/)

[http://www.mol.fi/mol/fi/01\\_tyonantajat/05\\_hrv-palvelut/05\\_maksulliset\\_kuntoutuspalvelut](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/05_hrv-palvelut/05_maksulliset_kuntoutuspalvelut).

[http://www.mol.fi/mol/fi/05\\_tyovoimatoimisto/13\\_palvelukeskus/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/13_palvelukeskus/index.jsp).

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa ! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino.

Järvikoski, A. 2002. Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Raportteja 267. Stakes. Saarijärvi.

Kallanranta, T & Rissanen, P & Suikkanen, A (toim.) 2008. Kuntoutus. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Kansaneläkelaki 2007. L 11.5.2007 / 568. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), säädökset alkuperäisinä.

Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistymisen yritysten näkökulmasta. Joensuu. Joensuun yliopistopaino.

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista. L 15.7.2005 / 566. <http://www.edilex.fi/content/kela/fi/lainsaadanto/20050566/?toc=1>

Laki sosiaalisista yrityksistä L 30.12.2003 / 1351. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), säädökset alkuperäisinä.

Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan ! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 5.

Mannila, S. 2000b. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. ESR –Hyvät käytännöt 8. Työministeriö. Helsinki.

Nevalainen, M. 2007. Hyvä Implementointi. Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi. Pro gradu – tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Ohje ammatinvalinta- ja uransuunnittelupalveluja saavan ja vajaakuntoisen henkilöasiakkaan tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja etuuksista. O / 1 /2006 TM. [http:// www.finlex.fi/normit/index.html](http://www.finlex.fi/normit/index.html).

Ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295 / 2005) 1 luvun 7 § 6 ) kohdassa tarkoitetun vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta.

Ollikainen, A- M. 2008. Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla. VATES-säätiö. Kerava. Savion kirjapaino Oy.

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Stakes. Helsinki. Valopaino Oy.

Pitkänen, S. & Luoma, L. & Järvensivu, A. & Arnkil, R. 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat: Rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 15/2009.

Rissanen, P. & Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Sisäänheitto työelämään loppuraportti. [www.sisaanheitto.fi](http://www.sisaanheitto.fi).

Suomen Hallitusohjelma 2011-2015. Valtioneuvosto. <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp>

Suomen perustuslaki 1999. L 11.6.1999 / 731. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), säädökset alkuperäisinä.

Suomen vammaispoliittinen ohjelma. VAMPO 2010-2015. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4 [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1522141](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1522141).

Talo, S. (toim.) 2001. Toimintakyky – viitekehuksesta arviointiin ja mittaamiseen. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Tiainen, P. 2006. Vajaakuntoiset käyttämättömänä voimavarana. Työpoliittinen aikakauskirja 49.

Tideman, M. 2000. Perspektiv på funktionshinder & handikapp. Studentlitteratur. Lund.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Hansaprint Oy.

Unger, D.D.2002. Employers´ attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Focus on autism and other development disabilities.

Vajaasta varteenotettavaksi. Vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistymistä koskeva kansallinen toimintaohjelma 1995. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

VAMLAS – säätiön ”Työllistymisen polku” – projektin kokouspöytäkirjat 2009-2011, julkaisematon materiaali.

VAMLAS – säätiön ”Työllistymisen polku” – projektin projektisuunnitelma, julkaisematon materiaali.

Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen. Opas työnantajalle vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Strategia ja ennakointiyksikkö. Liisa Männistö. 2010. Litokset Oy.

Vedenkannas, E. & Koskela, T. & Tuusa, M. & Jalava, J. & Harju, H. & Särkelä, M. & Notkola, V. 2011. Vajaakuntainen TE-toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 31.

Westmorland, M. G. & Williams, R. 2002. Employers and policy makers can make a difference to the employment of persons with disabilities. Disability and Rehabilitation 24.

[www.kela.fi/](http://www.kela.fi/) KKRL 566/2005 9 §.

Yhdenvertaisuuslaki L 20.1.2004 / 21. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), säädökset alkuperäisinä.

## LIITTEET

Oheisiin kahteen taulukkoon on koottu vammaisen henkilön työssäkäynnin tukimuodot yhteenvedona.

Liite 1: Taloudellista tukea työnantajalle ja työllistyjälle. Tukien määrät ja kestot on ilmoitettu vuoden 2010 tason mukaisesti.

Tukimuoto	Kenelle	Mihin tarkoitukseen?	Kuka myöntää?	Kuinka paljon?	Kuinka pitkäksi aikaa?
<b>Palkkatuki</b>	Yritys Kunta Yhdistys, säätiö, muu yhteisö Kotitalous	Työsopimussuhteen työn palkkakustannuksiin Oppisopimus koulutuksesta aiheutuvat palkkakustannukset	TE-toimisto	550-880 e/kk Vaikeasti työllistyvän osalta enintään 1050 e/kk	Rekrytointituki; työsuhteen alku Pitkäkestoinen tuki; max 24 kk kerrallaan
<b>Työolosuhteiden järjestelytuki</b>	Kaikki työnantajat	Työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtävät muutokset  Työntekijän henkilökohtainen opetus	TE-toimisto Tapaturma ja liikennevakuuttajat	Tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset: Max 2500-3500 e / hlö Max 250 tai 350 e/kk	Ei aikarajaa  Kertakorvaus  Max 12 tai 24 kk
<b>Koulus- korvaus oppisopimus- koulutuksessa</b>	Kaikki työnantajat	Työssäoppimisen ohjauksesta aiheutuvat kustannukset	Oppisopimus- keskus tai toimisto	Tutkintoon valmistava oppisopimus max 250 e/kk Lisäkoulutus max 200 e/kk	Koko oppisopimuksen ajalle
<b>Apuvä- linetuki</b>	Vaikea- vammaisen työllistyjä	Työn kannalta välttämättömät tekniset erityislaitteet ja muut hlö-kohtaiset ja kalliit apuvälineet Laitteiden huolto, korjaus ja käytön opastus	Kela  Tapaturma ja liikenne vakuuttajat	Kaikki kustannukset  Tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset	Kertakorvaus  Ei aikarajaa
<b>Kuntien ja Kelan vammais- palvelut</b>	Vaikea- vammaisen työllistyjä  Hlö jolla on kuulo/näkö vamma, kuulovamma tai puhevamma	Kuljetuspalvelu Auton hankinta+ lisälaitteet tai muutostyöt Henkilökohtainen avustaja  Tulkkauspalvelu	Vaikeavammaisen työllistyjän kotikunta  Kela	Tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset  Ei rahallista tukea	Vaihtelee tapaus ja tukimuotokoh- taisesti  Vähintään 180 tai 360 e/v

Huom. Lähde: Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen. Opas työnantajalle vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi. [www.tem.fi](http://www.tem.fi).

Liite 2: Rekrytointia edeltävä tutustuminen. Toimenpiteiden kesto ilmoitettu vuoden 2010 tilanteen mukaisesti

Toimenpide	Kuka voi osallistua?	Kuka järjestää?	Mitä tukea työnantaja saa?	Mitä maksaa työnantajalle?	Kuinka kauan kestää?
<b>Työkokeilu</b>	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla	TE-toimisto  Kela  Työeläkelaitokset  Vak.kuntoutus VKK	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Max 6 kk  Max 40 pv+seuranta pv:t  Yleensä max 3 kk  Yleensä max 3 kk
<b>Työharjoittelu</b>	-Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla -Alle 25-vuotias ammattikouluttamaton, työtön työnhakija	TE-toimisto    TE-toimisto	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Max 6 kk
<b>Työelämävalmennus</b>	-Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla -Alle 25-vuotias ammattikoulutettu nuori tai 25 vuotta täyttänyt hlö, riippumatta hänen koulutuksestaan	TE-toimisto	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Max 6 kk
<b>Työhönvalmennus</b>	-Työnantajat sekä yksityisellä että julkisella että kolmannella sektorilla -Vammaisen, osatyökykyinen tai vajaakuntoinen työtä hakeva hlö	TE-toimisto  Työeläkelaitokset  Kela Vak.kuntoutus VKK  Vammaisjärjestöt, työpajat ja erityisammattioppilaitokset	Ei taloudellista tukea	E kustannuksia	Max 60 pv  Sovitaan tapauskohtaisesti  Max 12kk+seuranta apv:t Sovitaan tapauskohtaisesti  Sovitaan tapauskohtaisesti
<b>Opiskelijan työssäoppimisjaksot</b>	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Eri oppilaitosten opiskelijat tai oppivelvollisuuden suorittaneet henkilöt, riippumatta heidän koulutuksestaan	Eri koulutusorganisaatiot (toinen/ korkeaste/yksityiset koulutuksen järjestäjät)	Sovitaan tapauskohtaisesti	Vaihtelee tapauskohtaisesti	Vaihtelee tapauskohtaisesti

Huom. Lähde: Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen. Opas työnantajalle vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseksi. [www.tem.fi](http://www.tem.fi)



## Liite 3

Merita Kronqvistin opinnäytetyö kuntoutuksen YAMK- tutkintoon Satakunnan AMK:ssa. Ohjaajat Merja Sallinen ja Tiina Hautala.

**SUOSTUMUS HAASTATTELUUN**

Olen valmis osallistumaan vaikeavammaisten nuorten aikuisten työllistymisen haasteita kartoittavaan haastatteluun. Haastattelussa esille tulleita asioita saa kirjoittaa Merita Kronqvistin opinnäytetyöhön, mutta nimeäni ei saa kertoa.

Helsingissä -----  
**allekirjoitus**

Lisätietoja: Merita Kronqvist / YAMK- opiskelija / kuntoutusohjaaja. Puh. [REDACTED]

e-maili: [REDACTED]

## Liite 4a

**YAMK-lopputyöhön liittyvät teemahaastattelukysymykset:**

Teemat ja kysymykset nuorille: (haastateltavia on 5 kpl)

**Perustiedot:**

- Ikä/sukupuoli
- Onko sinulla ammatillista koulutusta? Ellei, oletko hakeutumas-  
sa koulutukseen?

**1)Työllistymisvalmiudet ja motivaatio:**

- Mistä sait tietoa eri koulutusvaihtoehdoista?
- Millainen kokemus ammatillinen koulutus mielestäsi oli?
- Mistä olet saanut tietoa työpaikoista ja työnhakemisesta?
- Haetko kokopäivätyötä / osa-aikatyötä / yrittäjäksi / vapaaehtois-  
työtä?
- Millaista työkokemusta sinulla on?
- Millainen on tämänhetkinen fyysinen ja psyykinen terveydentilasi?
- Millaista erityisosaamista sinulla on?
- Millaisia sosiaalietuksia saat tällä hetkellä? mistä sait niistä tie-  
toa?

**2)Asenteet:**

- Mitä työ sinulle merkitsee? Miksi haluat töihin?
- Millaisista paikoista olet hakenut työtä?
- Millainen kokemus työnhaku on ollut? (prosessina)
- Oletko valmis hakemaan tai vastaanottamaan työn myös muulta  
kuin koulutusaltasi?
- Mitkä asiat ovat helpottaneet tai vaikeuttaneet viimeaikaista  
työnhakemistasi?
- Mitkä ovat mielestäsi 3 tärkeintä asiaa, jotka tällä hetkellä autta-  
vat sinua saamaan työtä?
- Millainen käsitys sinulla on omasta osaamisestasi ammatillisen  
koulutuksen jälkeen?
- Millaista osaamista työelämä mielestäsi vaatii sinun ammat-  
tiallasi?

**3)Tiedolliset, lainsäädännölliset ja rakenne-esteet:**

- Mitä tiedät TE-toimiston tai Kelan ja palveluista vammaiselle ha-  
kijalle?
- Millaista palvelua olet TE-toimistossa tai Kelassa saanut työllis-  
tymiseesi tai etujen hakemiseen?
- Millaiset työnhakutaidot sinulla mielestäsi on?

## Liite 4b

- Oletko saanut ohjausta työnhakemiseen ja osaamisen markkinoitiin? Mistä?
- Millaisia haasteita näet työllistymisesi tällä hetkellä?

**4)Työllistymisen parannusehdotukset:**

- Millaista apua ja keneltä toivoisit työllistymiseesi?
- Millaista ohjausta toivoit ”Työllistymisen polku –projektilta”?
- Miten ”Työllistymisen polku-projekti” on vaikuttanut omaan työtilanteeseesi?
- Mitä toivot saavuttavasi kun projekti päättyy?
- Millaisia ratkaisuja ehdottaisit vammaisten nuorten työllistymisen helpottamiseksi?
- Millaisena näet vammaisten nuorten työllistymisen tulevaisuuden?

**Teemahaastattelukysymykset:viranomaiset**

(Työvoimaviranomaiset/ Kela: haastateltavia oli 6 kpl)

**1)Lainsäädäntö:**

- Mitkä keskeisimmät lait ja asetukset ohjaavat vammaisten työllistymistä?
- Onko lainsäädännössä ja viranomaisten toimintaohjeissa päällekkäisyyksiä, jotka hankaloittavat vammaisten työllistymistä? Mitä ne ovat?
- Mitä taloudellista tai muuta tukea työnhakijalle ja työnantajalle on tarjolla vammaisten työllistämisen helpottamiseksi? Miten niistä tiedotetaan? Onko tiedottaminen mielestäsi riittävää?

**2) Yhteiskunnan rakenteet sekä viranomaisten työ- ja menettelytavat:**

- Onko sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä mielestäsi seikkoja, jotka hankaloittavat vammaisten asiakkaiden työllistymistä a) TE-toimiston / TYP:n näkökulmasta, b) Kelan näkökulmasta
- Miten määrittelette asiakkuuden Kelan, TE-toimiston ja työeläkelaitosten kesken?
- Miten TE-toimiston ja Kelan yhteistyötä on viime vuosina kehitetty?
- Millaista harkintaa yksittäinen työntekijä voi
  - TE-toimistossa
  - Kelassa asiakastilanteissa käyttää?

## Liite 4c

- Mikä on TE-toimiston ohjeistus kuntoutustuella / työkyvyttömyyseläkkeellä oleviin asiakkaisiin?
- Mistä saatte tietoa eri vamma ryhmistä?
- Onko tietoa mielestäsi tarpeeksi? Ellei, millaista tiedon pitäisi olla?
- Mistä vamma ryhmistä tarvitsette enemmän tietoa?
- Millaista materiaalia vammaisten työllistymiseen liittyen toivot työsi tueksi?
- Miten valmennatte vammaisia nuoria työnhakuun ja omien taitojensa markkinointiin työnantajille?

**3)Asenteet:**

- Mitä esteitä työllistymiselle olet havainnut työssäsi
  - a) vammaisilla nuorilla
  - b) työnantajilla
  - c) nuoren perheellä ja muulla lähipiirillä
- Mitkä ovat työnhakijan kolme tärkeintä ominaisuutta, jotka edesauttavat työllistymistä? (kysymys vain TE-toimistolle)
- Mitä ominaisuuksia työnantajat pitävät työllistymisen kannalta tärkeinä? (kysymys vain TE-toimistolle)

**4)Viranomaiskeinot työllistymisen esteiden lieventämiseksi:**

- Miten TE-toimisto / Kela pyrkii edistämään vammaisten työllistymistä ammatillisen koulutuksen jälkeen?(Keinovalikoima)
- Millaisena näet TE-toimiston ja Kelan ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaon ?
- Mitä mieltä olet välityömarkkinoista tai sosiaalisista yrityksistä ja niiden vaikuttavuudesta vammaisten nuorten työllistymisen tukemisessa?
- Miten uskot, että vammaisten työvoimapalvelut tulevat järjestymään tulevaisuudessa?

**5)Työllistymisen parannusehdotukset:**

- Miten taantuma on vaikuttanut TE-toimiston arkityöhön ja vammaisten nuorten työllistymiseen?
- Mitä ratkaisuja ehdottaisit vammaisten nuorten työllistymisen parantamiseksi?
- Millaisena näet vammaisten nuorten työllistymisen tulevaisuuden?
- Miten mielestäsi erilaisten työllistämiprojektien tulokset saataisiin paremmin hyödynnettyä viranomais- ja asiakastyössä?