

## REILU TYÖLLISTÄMINEN KIRKON TYÖSSÄ

Koulutusmateriaalia osatyökykyisten ihmisten työllistämisen edistämiseen

Marjukka Liikala ja Päivi Penttilä

Opinnäytetyö, syksy 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) +

diakonian (diakoni) virkakelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Liikala, Marjukka & Penttilä, Päivi. Reilu työllistäminen kirkon työssä. Koulutusmateriaalia osatyökykyisten ihmisten työllistämisen edistämiseen. Syksy 2013, 76 sivua, 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Opinnäytetyöhön työstimme koulutusmateriaalin käytettäväksi osatyökyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistämisen edistämiseen kirkon työssä. Materiaalin tarkoituksena on auttaa kirkon työntekijöitä ymmärtämään työllistämiseen liittyviä prosesseja ja tukemaan osatyökykyisiä henkilöitä työllistymään. Koulutusmateriaalin lähteitä ovat Kirkkohallituksen ja Diakonia ry:n Vuosikirja 2009 Työ ja osallisuus sekä kirja Kyllä Jumala on armokas. Tausta-aineistoa ovat myös lehden Diakonia artikkelit ja kolmen koulutustilaisuuden luennot, vammaisten ihmisten ja mielenterveyskuntoutujien työelämäyhteyksiä käsittelevät tietolähteet sekä opinnäytetyön tekijöiden oma työkokemus. Tapamme käsitellä aihealuetta oli tausta-aineistoon perustuvan tiedon työstäminen koulutusmateriaaliksi.

Koulutusmateriaali koostuu opinnäytetyöraportistamme ja siihen liittyvästä PowerPointesityksestä. Materiaalin ensisijaisena kohderyhmänä ovat kirkon työntekijät, erityisesti diakoniatyöntekijät ja alan opiskelijat sekä muut Kirkkohallituksen Sakasti.evl.fi-sivujen käyttäjät. Materiaali on koottu olettamuksena, että käyttäjällä on perehtyneisyyttä sosiaalialaan. Koulutusmateriaali julkaistaan Kirkkohallituksen Sakasti.evl.fi-sivuilla ja aiheesta tehdään artikkeli Diakonia-lehteen keväällä 2014.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistäminen on ajankohtainen aihe yksilön, kirkon ja koko yhteiskunnan näkökulmasta. Meidän kirkko- osallisuuden yhteisö, kirkon strategia vuoteen 2015, linjaa kirkon toiminnassa keskeiseksi tavoitteeksi osallisuuden ja yhteisöllisyyden. Strategian sisällöistä voidaan päätellä, että osallisuus ymmärretään siinä laajasti kristittyjen keskinäisen yhteyden kokemuksena. Se on myös identiteettiin liittyvää tunnetta ja toiminnallista osallistumista sekä oikeutta aktiiviseen toimijuuteen ja tekemiseen. (Grönlund 2009, 81.) Työllistämisen edistämiseen kirkon työssä tarvitaan tukea ja koulutusta, jotta osatyökykyisten ihmisten työllistäminen käytännössä voisi olla mahdollista myös kirkon työhön.

Asiasanat: osatyökykyisyys, mielenterveyskuntoutuja, vammainen henkilö, osallisuus, reiluus, tuettu työ

## ABSTRACT

Liikala, Marjukka & Penttilä, Päivi. 76 p., 3 appendices. Language: Finnish. Pori, Autumn 2013.

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

Educational material for the thesis was gathered to be used to promote work possibilities within church for mentally rehabilitating persons and disabled persons, who have partial capacity to work. The purpose is to help workers in church to understand the processes connected with employing persons with partial capacity to work and to support them to get work. Church Council and Deacon Club's Year Book 2009 Työ ja osallisuus (Work and Participation) and book Kyllä Jumala on armokas (God is Merciful) were the main resources of the educational material. Other materials were found from articles in a magazine called the Deacon, ideas from lectures in three seminars, information dealing with persons with disabilities and mentally rehabilitating persons as well as own work experience.

The educational material consists of the Bachelor's Thesis and a PowerPoint presentation linked to the thesis. The primary target groups are church employees, especially deacons, and students as well as visitors in the Church Council's Sakasti.evl.fi- website. Material has been gathered on assumption that the visitors know the social sector. The material will be published in the Church Council's website Sakasti.evl.fi and the Deacon will publish an article related to the material in spring 2014.

It can be concluded, the employment of mentally rehabilitating persons and disabled persons with partial capacity to work, is an actual topic from the perspective of an individual, the church and society. The church outlined in its strategy for the year 2015 its key objectives to be involvement and sense of community. The contents of the strategy show the participation is understood broadly as an emotional experience among Christians. Participation also means emotions associated with identity and functional participation as well as right to be active and to work. (Grönlund 2009, 81.) It is necessary to support and educate church employees to promote the employment of people with partial capacity within the church.

Keywords: partial capacity to work, mentally rehabilitating person, disabled, involvement, fairness, supported work

## SISÄLTÖ

1 TYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	6
2 HANKEEN KUVAUS .....	9
2.1 Prosessin kuvaus .....	9
2.2 Tavoitteena vaikuttaminen .....	11
3 PERUSTELUT TYÖLLISTÄMISEN EDISTÄMISEEN KIRKON TYÖSSÄ.....	12
3.1 Kirkolliset kannanotot ja aineistot .....	12
3.2 Viranomaisten ja kolmannen sektorin julkaisut.....	14
3.3. Diakoniatyö edistämässä työllistämistä .....	17
4 KESKEISTEN KÄSITTEIDEN RAJAUKSET JA MÄÄRITTELYT .....	19
4.1 Osatyökykyinen henkilö .....	20
4.2 Osallisuus .....	20
4.3. Esteettämyys .....	20
4.4 Mielenterveyskuntoutuja.....	21
4.5 Vammainen henkilö .....	21
5 TUETTU TYÖLLISTÄMINEN ERITYISPIIRTEINEEN .....	23
5.1 Poimintoja maailmalta sekä tuetun työllistämisen tahoja ja tapoja .....	23
5.2 Voimaannuttava valmennus .....	25
5.3 Mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistäminen.....	26
5.4 Esimerkkejä onnistuneista työllistymisistä .....	28
6 TYÖLLISTÄMINEN KIRKON TYÖHÖN .....	32
6.1 Työllistämisen mahdollisuudet, haasteet ja työntekijöiden asenteet .....	32
6.2 Roolit työnantajana ja työllistämisen muodot.....	35
6.3 Kuvaus tuetun työllistämisen prosessista.....	36
7 TUUMASTA TOIMEEN.....	38
7.1 Arviointi hankkeesta ja koulutusmateriaalista .....	38
7.2 Johtopäätökset hankkeesta .....	40

7.3 Toimenpide-ehdotuksia.....	41
8 POHDINTA.....	43
LÄHTEET.....	46
LIITTEET .....	50
LIITE 1: Arviointipyyntö.....	50
LIITE 2: Sopimuslomake tuetun avotyön tekemisestä (3 sivua) .....	51
LIITE 3: PowerPoint-esitys .....	54

## 1 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyössämme tuotimme koulutusmateriaalia. Se on tarkoitettu käytettäväksi osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistämisen edistämiseen kirkon työssä. Näemme työllistämiskysymykset osana kirkon yhteiskunnallista vastuuta. Näkökulmanamme on palkkatyö. Materiaalin ensisijaisena kohderyhmänä ovat kirkon työntekijät, erityisesti diakoniatyöntekijät ja alan opiskelijat sekä muut Sakasti.evl.fi -sivujen käyttäjät. Opinnäytetyön tekemisen yhteistyötahona oli Kirkkohallituksen Toiminnallisen osaston Kirkon diakonian ja sielunhoidon yksikön diakonian asiantuntija Irene Nummela.

Teemme järjestötyötä mielenterveysalan omaisyhdistyksessä ja vaikeavammaisten ryhmäkodissa johtajina. Kohtaamme työssämme osatyökykyisiä ihmisiä, joilla on sekä hyviä että huonoja kokemuksia työllistymisestä. Opinnäytetyössämme paneuduimme teemaan syvällisemmin kirkon työn näkökulmasta. Halusimme kehittää aiheeseen liittyvää ammattitaitoamme tulevana diakoniatyöntekijöinä. Toinen tärkeä motiivi oli vaikuttaminen niiden ihmisten puolesta, joiden parissa olemme jo monia vuosia tehneet järjestötyötä. Yhdistimme voimavaramme, koska halusimme hyödyntää opinnäytetyöhön työkokemuksemme ja kehittää osaamistamme uuteen ulottuvuuteen. Halusimme elää ajassa ja kokeilla yhteistyötä etätyönä, sähköpostein ja puhelinneuvotteluin.

Kaikkien ihmisten tasavertainen oikeus työhön on kirjattu Suomen perustuslakiin, jossa veloitetaan viranomaisia huolehtimaan työvoiman suojelusta. Perustuslaki velvoittaa myös kohtelevaan kaikkia ihmisiä yhdenvertaisesti. (Laki Suomen perustuslaista 1999.) Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö, kirkon strategia vuoteen 2015 linjaa kirkon toiminnassa keskeiseksi tavoitteeksi osallisuuden ja yhteisöllisyyden. Strategian sisällöistä voidaan päätellä, että osallisuus ymmärretään siinä laajasti sekä kristittyjen keskinäisen yhteyden kokemuksena että identiteettiin liittyvänä tunteena. Se nähdään myös toiminnallisena osallistumisen oikeutena aktiiviseen toimijuuteen ja tekemiseen. (Grönlund 2009, 81.) Kirkon eri julkaisuissa käsitellään osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja osallisuutta kirkon työhön. Osatyökykyisten henkilöiden työelämän osallisuutta edis-

tävää toimintaa kirkossa tulee tehdä tavoitteellisesti, sillä ilman työtä nämä ihmiset ovat usein syrjäytetyssä asemassa yhteiskunnassamme.

Osatyökykyisten ihmisten työllistymisen yksi merkittävimmistä esteistä ovat ennakkoluulot. Siksi tarvitaan päättäväistä ja sitkeää toimintaa asennemuutoksen aikaan saamiseksi, sillä asenteet muuttuvat hitaasti. Tavoitteena tulee olla työn reilu jakaminen kaikkien ihmisten kesken. ”Parasta asennekasvatusta puolin ja toisin on se, kun eletään arkea rinnakkain toimijoina ja tasavertaisina seurakuntatyön tekijöinä erilaisuudesta huolimatta. Silloin voidaan lopettaa opetus siitä, miten vammaisiin ihmisiin pitää suhtautua,” pohtii Satu Hahlo -Jortikka Diakonia -lehden 4/12 artikkelissa. Hän sairasti polion kahdeksanvuotiaana ja on käyttänyt kynnärsauvoja apuvälineenä aina liikkueensa. Hän työskentelee sosiaaliohjaajana Harjun seurakunnassa. (Hahlo -Jortikka 2012, 27.)

Suomessa osatyökykyisten määrä kasvaa koko ajan. Vuonna 2011 oli lähes 260 500 työkyvyttömyyseläkeläistä. Heistä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli noin 10 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle jää joka vuosi noin 25 000 henkilöä. Tavallisimmat syyt osatyökyvyttömyyteen ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013b.) Kirkolla on merkittävänä vaikuttajana ja suurena työnantajana mahdollisuus kiinnittää huomiota ja toimia esimerkkinä erilaisissa käytännöissä osatyökykyisten työllistämisen suhteen.

Koulutusmateriaalissa perustelemme, miksi kirkon työssä tulee edistää osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistämistä. Perustelujen avulla haluamme innostaa kirkon työntekijöitä ryhtymään käytännön toimin edistämään osatyökykyisten työllistymistä. Osatyökykyisten työllistämisen kuntakohtaisia käytäntöjä ja yhteistyötahoja selvittäessämme opimme, että kannattaa olla rohkea ja kiinnostunut, tarttua toimeen ja uskaltaa olla tietämätön. Kannattaa verkostoitua, mennä nettiin, soittaa ja kysyä. Siten saa varmasti tietoa ja apua. Kirkon työyhteisöissä on mielestämme erinomaiset ammatilliset lähtökohdat toimia heikommassa työmarkkina-asemassa olevien hyväksi.

Työstämästämme aineistosta nousi esiin toistuvia teemoja kuten asenteet ja reiluus sekä osallisuus. Avaamme niitä työssämme. Lisäksi kokosimme osatyökykyisten työllistämi-

sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia ja haasteita kirkon työssä. Muutamien esimerkkien avulla kerromme onnistuneista työllistymisen kokemuksista ja poluista.

Opinnäytetyömme kappaleet avaavat PowerPoint-esityksen dioja niin, että diat yhdestä viiteen ja työn lähtökohdat yläotsikon sisältö kuuluvat yhteen, diat kuusi ja seitsemän ja perustelut yläotsikon sisältö kuuluvat yhteen, dia kahdeksan ja keskeiset käsitteet yläotsikon sisältö kuuluvat yhteen, diat 9-11 ja tuettu työllistäminen erityispiirteineen yläotsikon sisältö kuuluvat yhteen, diat 12-16 ja työllistäminen kirkon työhön yläotsikon sisältö kuuluvat yhteen sekä diat 17-23 ja yläotsikon tuumasta toimeen sisältö kuuluvat yhteen.



## 2 HANKEEN KUVAUS

Hankkeen kuluessa löytyi lisääntyvästi uutta osatyökykyisten työllistämiseen liittyvää tietoa ja osaamista. Haluamme välittää oleellista asiasta koulutusmateriaalin avulla tämän tiedon tarvitsijoille. Tausta-aineistoa oli saatavilla runsaasti ja siksi kerromme joissakin kohdissa asioista esimerkein. Nämä valinnat ja materiaalin kiteyttäminen olivat vaativimpia hankkeemme osioita. Saimme siihen onneksi tukea ohjaajiltamme ja arvioitsijoilta. Olemme kiitollisia arvokkaista koulutusmateriaalin arvioinneista, joita tekivät työelämän ohjaajamme, opettajamme, opiskelutoverimme, läheisemme sekä seurakunnan työntekijät.

### 2.1 Prosessin kuvaus

Yhteisen idean selkeydyttyä otimme yhteyttä Kirkon diakonian ja sielunhoidon yksikön diakonian asiantuntijaan Irene Nummelaan. Kerroimme hänelle ajatuksistamme tehdä koulutusmateriaalia osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi kirkon työssä. Hän kiinnostui aiheestamme.

Keskustelimme hänen kanssaan työn tavoitteista ja siitä, miten Kirkkohallitus voisi hyödyntää opinnäytetyötämme. Sovimme, että teemme aiheeseen liittyvää koulutusmateriaalia, joka muodostuu opinnäytetyöraportista ja siihen liittyvästä PowerPointesityksestä. Työ julkaistaan Kirkkohallituksen [sakasti.evl.fi/diakonia](http://sakasti.evl.fi/diakonia) sivuilla sopivan kokonaisuuden yhteydessä. Aiheeseen liittyen tehdään artikkeli kevään 2014 Diakonia-lehteen.

Koulutusmateriaalin kohderyhmänä ovat kirkon työntekijät, erityisesti diakoniatyöntekijät, alan opiskelijat sekä muut kirkkohallituksen kotisivujen käyttäjät. Keskustelimme tapaamisessa jo aiemmin löytämistämme pääaineistosta ja muista mahdollisista lähteistä. Toimme esiin sen, ettei hankkeeseen tarvita rahallista tukea.

Hankkeen aluksi perehdyimme päälähteeseemme Diakonian vuosikirjaan 2009, Työ ja osallisuus. Tutustuimme myös muihin Kirkkohallituksen julkaisemiin materiaaleihin. Diakonia-lehdestä löysimme lisää aiheeseen liittyvää tietoa sekä osallistuimme kolmeen osatyökykyisyyttä käsittelevään seminaariin. Kohti osallisuutta -seminaarista, Asiakkaan osallisuus kuntatoimijan näkökulmasta -koulutuksesta sekä Oikeita töitä -seminaarista saimme ideoita ja tietoa etenkin työllistämisen mahdollistamiseen ja helpottamiseen käytännössä. Oikeita töitä -seminaari esitteli erityisesti toimivia vammaisten työllistymisen malleja Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Virossa. Antoisa ja loppumaton tietojen hankintakanava oli internet, jossa on tarjolla useita aiheeseen liittyviä tietolähteitä.

Työstimme runsaan tausta-aineiston koulutusmateriaaliksi muokaten sitä useaan kertaan saadaksemme sen muotoon, joka vastaa sille määriteltyä käyttötavoitetta. Tausta-aineistoon perehtyessämme huomasimme, että osatyökykyisten mielenterveyskuntoutuji- en ja vammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyvissä prosesseissa on paljon yhtäläisyyksiä ja joitakin erityispiirteitä. Havaintomme auttoi aineiston kiteyttämisessä. Lopputulos on, että koulutusmateriaalissa oleva tieto soveltuu monilta osin kaikkia osatyökykyisiä ihmisiä koskevaksi tietolähteeksi.

Opinnäytetyömme työelämän ohjaajaa tapasimme työprosessin aikana ohjauskeskusteluissa kolme kertaa sekä olimme tarvittaessa yhteydessä häneen sähköpostein ja puhelimella. Saimme häneltä tarvittavaa arviointia ja tukea työn eri vaiheissa. Loppuvaiheessa pyysimme ja saimme arvioinnit myös muilta henkilöiltä.

Parityönä tehdyssä hankkeessa hyödynsimme yhteistyötä erityisesti työstä nousseiden asioiden pohdinnassa sekä suunnittelussa ja työn jakamisessa. Kasvotusten tapaamisia työhön liittyen oli verstaiden ja opinnäytetyön ohjaajan tapaamisten yhteydessä. Keskustelimme eniten puhelimen ja sähköpostin välityksellä. Jaoimme työn eri vaiheita ja työtehtäviä keskenämme, pyrkien tasapuoliseen osallisuuteen ja kuulluksi tulemiseen, sekä kykyjen ja ajankäytön reiluun jakamiseen. Onnistuimme tässä itsearvioinnin mukaan kaiken kaikkiaan kohtalaisen hyvin. Mukaan mahtui joitakin flow - hetkiä ja muutamia tilanteita, joissa oli haastetta löytää tilanteeseen ja molempien persoonallisuuksiin sopivaa työskentelytapaa. Yhdessä tekeminen etätyönä, jota alusta lähtien halusimme

kokeilla, oli antoisa oppimiskokemus meille molemmille. Työskentelyssä tähtäsimme määrätietoisesti siihen, että lopputuloksena on tilaajan tavoitteiden mukainen tuotos.

## 2.2 Tavoitteena vaikuttaminen

Koulutusmateriaalin tavoite on innostaa ja auttaa kirkon työntekijöitä kehittämään osatyökykyisten ihmisten mahdollisuuksia osallistua kirkon työhön ja keksimään uusia keinoja siihen. Käytännön kokeilut ja asian tutuksi tuleminen luovat varmuutta ja rohkeutta tarttua toimeen ja osallistaa aktiivisesti osatyökykyisiä ihmisiä. Koottu materiaali auttaa hahmottamaan, mistä on kysymys, miten käytännössä työllistäminen voi tapahtua ja mitä se edellyttää tullakseen mahdolliseksi. Työn yksi tavoitteista on, että tulevaisuudessa kirkon työntekijöistä yhä useampi tietää, miten voi mahdollistaa erityistukea tarvitsevien ihmisten työllistymistä kirkon työssä, sekä osaa toimia muutoinkin asian edistämisen puolesta. Tavoitteena on, että nykyistä useammat osatyökykyiset ihmiset, joista jotkut saattavat olla entisiä kirkon työn kohteita, voisivat toimia kirkossa palkkatyön tekijöinä.

Osatyökykyisten ihmisten osallisuuden lisääntymisen kirkon työssä voidaan nähdä vaikuttavan myönteisesti kirkon tavoitteiden suuntaiseen julkisuuskuvaan armon ja rakkauden yhteisönä. Heidän osallisuutensa kirkon työssä voi lisätä seurakuntalaisten ja kirkon työntekijöiden suvaitsevaisuutta sekä vaikuttaa työntekijöiden toimintatapoihin. Saksan diakoniakeskuksen vammaistyön symposiumissa 1981 teologian tohtori Jurgen Moltman määritteli, että seurakunta on itse vammainen, jos vammaiset puuttuvat sen yhteydestä, ja täydellinen, jos vammaiset ovat siinä mukana. (Inkala 2000, 126.)

### 3 PERUSTELUT TYÖLLISTÄMISEN EDISTÄMISEEN KIRKON TYÖSSÄ

Lähteinä perusteluillemme olemme käyttäneet kirkon ja sen toimintaan liittyvien tahojen julkaisuja ja kannanottoja, Raamatun tulkintoja sekä viranomaisten ja kolmannen sektorin julkaisemaa materiaalia. Aineistot sisältävät tietoa, keinoja ja menetelmiä osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi. Asenteiden ja asennemuutoksen merkitys nousee tausta-aineistosta esiin yhtenä tärkeimmistä yksittäisistä asioista.

#### 3.1 Kirkolliset kannanotot ja aineistot

Uudessa testamentissa nostetaan voimakkaasti esiin vastuu lähimmäisistä. Erityisen huomion kohteeksi nostetaan ne ihmiset ja ihmisryhmät, joiden elämäntilanne on kaikkein vaikein. Raamatun malli hyvään elämään nousee kohtuullisuudesta, omansa jakamisesta. Pienen pojan eväät, viisi leipää ja kaksi kalaa, ovat oiva esimerkki kohtuullisuuden toteuttamisesta ja sen seurauksista. Vähästäkin jakamalla saadaan kaikille kyliksi. (Kirkon Sosiaalifoorumi 2011.)

Raamattu kertoo Jumalan kutsuvan kaikkia ihmisiä työtovereikseen ja kaikenlaisten ihmisten olevan osa Kristuksen ruumista, jonka heikoimmatkin osat ovat välttämättömiä. Uudessa testamentissa on kuva seurakuntayhteisöstä Kristuksen ruumiina (1.Kor.12:12 – 30). Ensinnäkin jokaisella jäsenellä on siinä oma paikkansa ja tärkeä tehtävänsä. Toiseksi toiminta kaikissa muodoissaan tulee pitää tasavertaisesti avoimena kaikille erilaisille jäsenille. Kirkossa tulee antaa tilaa ihmisten erilaisille kyvyille ja taidoille. Parhaimmillaan yhteisö on välittävä ja huolta pitävä sekä toisen onnistumisesta iloitseva. (Paarma 2009, 5–6.)

Kirkon Sosiaalifoorumi tuo esiin kaikkien ihmisten tarvetta omaan paikkaan, jossa voi kokea itsensä merkitykselliseksi. Usealle ihmiselle merkitys löytyy työstä. Foorumi suosittelee kirkkoa vahvistamaan palveluita ja tukitoimia niin, että osatyökykyisilläkin

olisivat todelliset mahdollisuudet palkkatyöhön. Aina on kuitenkin muistettava se, että ihmisyyden mitta ei perustu ihmisen työpanostukseen, vaan jokainen ihminen on arvokas omana itsenään, oli hänen elämäntilanteensa mikä tahansa. (Kirkon Sosiaalifoorumi 2009, 139-147.)

Saavu, kirkon saavutettavuusohjelma korostaa kaikkien ihmisten oikeutta osallisuuteen ja täyteen ihmisarvoon riippumatta ihmisten yksilöllisistä ominaisuuksista. Saavutettavuus on yhdenvertaisuuden edistämistä niin, että on oikeus myös työhön. Tunne kuulumisesta ja hyväksyttynä jäsenenä olemisesta seurakunnassa vahvistaa osallisuuden tunnetta. Moninaisuuden hyväksyminen, erilaisuuden sietäminen ja näkyväksi tekeminen rakentavat myös osallisuutta. Osallisuuden mahdollistamiseksi tarvitaan asenteiden muokkausta, esteiden poistamista, apuvälineitä sekä toisten ihmisten apua. (Kirkkohallitus 2012.)

Erilaisten ihmisten kohtaaminen normaalissa kirkon arjessa ja kirkon työssä edesauttaa osatyökykyisten ihmisten osallisuuden vakiintumista tavalliseen elämään kuuluvaksi. Aktiivinen pyrkimys vammaisten henkilöiden työllistämiseen on tärkeä vammaispoliittinen tavoite, johon kirkon tulee sitoutua. Saavu – ohjelma nostaa esiin myös kirkon roolia toimia esimerkkinä osatyökykyisten työllistämässä. Ohjelmassa osatyökykyisten työllistämisen ensisijaisena tavoitteena on palkkatyö tavanomaisen rekrytointimenettelyn kautta. Mikäli tämä ei ole seurakunnan tilanteesta johtuen mahdollista, tietyissä tapauksissa voi käyttää työllistämistä tukevia työhallinnon toimenpiteitä. (Kirkkohallitus 2012.)

Kirkko kaikille, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vammaispoliittisessa ohjelmassa käsitellään vammaisten ihmisten tasavertaista osallisuutta ylipäättään kirkon toimintaan. Tavoitteena on saada vammaisten ihmisten äänet kuuluville kirkon toiminnassa ja päätöksenteossa. Ohjelmassa tuodaan esiin myös ennakoasenteiden merkitys työllistymiseen. Ohjelma nostaa esiin asenteiden merkityksen myös siten, että ne vaikuttavat vammaisten henkilöiden työhön hakeutumiseen parhaimmillaan rohkaisevasti ja kielteisimmillään asenteet estävät työhön hakeutumisen kokonaan. Ohjelma ohjeistaa kirkkoa ja seurakuntia kehittämään työolojaan siten, että ne huomioivat myös vammaisten tarpeet. (Kirkkohallitus 2003.)

Kirkon päivillä tuleville kirkon työntekijöille 30.9.2013 Helsingin tuomiokirkon kryptassa piispa Björn Wikström vastasi kysymykseen, millaisia näkökulmia hän haluaa tuoda esille osatyökykyisten työllistämiseen ja miten kirkon työ jaetaan reilusti. Hänen tietojensa mukaan osatyökykyisiä ihmisiä työllistetään seurakuntiin joissakin seurakunnissa. Hän toivoi lähtökohtaisesti, että kirkosta löytyisi työtä myös osatyökykyisille. (Wikström 2013.) Kirkko 2020, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteossa nähdään tulevaisuudessa työelämän ratkaisut entistä joustavampina. Työssä- ja eläkkeellä olo sekä koulutus sekoittuvat ja monimuotoistuvat. (Kirkkohallitus 2010.) Uudenlaiset työelämän ratkaisut voivat avata mahdollisuuksia myös osatyökykyisten työllistymisen paranemiseen.

Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus voidaan nähdä ennen kaikkea reiluutena, jolla tasoitetaan synnynnäistä eriarvoisuutta reilujen osallistumismahdollisuuksien sekä reilujen yhteiskuntarakenteiden avulla. Kuka tahansa voi syntyä vammaisena tai sairastua elämänsä aikana. On reilua, että työkyiset järjestävät tasoitusta osatyökyisille, koska täysin työkyiset eivät ole ansainneet kykyään kokonaan itse. Osatyökyisellä ihmisellä puolestaan on oikeus ja myös velvollisuus kantaa vastuuta yhteiskunnassa siltä osin, kuin hän on työkykyinen. (Päivänsalo 2009, 11- 20; Raunio 2009, 28.)

### 3.2 Viranomaisten ja kolmannen sektorin julkaisut

Perustuslakiin on kirjattu kaikkien ihmisten tasavertainen oikeus työhön ja viranomaiset velvoitetaan huolehtimaan työvoiman suojelusta. Perustuslaki velvoittaa myös kohtelemaan kaikkia ihmisiä yhdenvertaisesti. (Laki Suomen perustuslaista 1999.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman mukaan osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien henkilöiden mahdollisuuksia työntekoon ja kuntoutukseen parannetaan. Lisäksi toteutetaan toimintaohjelma osatyökykyisten työmarkkinoille osallistumisen edistämiseksi eri toimijoiden kanssa. Myös työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat raami- ja työurasopimuksissa osatyökykyisten työllistämistä helpottavista toiminnoista. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi sosiaali- ja terveystieteiden ministeri Paula Risikko asetti työryhmän laatimaan ehdotukset osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Työryhmän toimi-

kausi oli 16.4.2012 - 31.10.2013. Työryhmä luovutti väliraporttinsa ministeri Risikolle helmikuussa 2013. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013a.)

Työryhmän tuli asettamispäätöksen mukaisesti kiinnittää erityistä huomiota työnantajan kannusteisiin palkata ja pitää työssään osatyökykyisiä, osatyökykyisten tarvitseman tuen tarjoamiseen tämän elämäntilanteeseen sopivan työllistämispolun löytämiseksi sekä työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen nykyistä kannustavampaan yhteensovittamiseen. Työryhmä käsitteli osatyökykyisten työllistymisen edistämistä sekä työelämässä että työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten näkökulmasta. Osatyökykyisten asema työmarkkinoilla nähtiin haastavaksi sekä työssä pysymisen että työhön pääsyn osalta. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013b.)

Työryhmä teki välimietinnössä jatkoselvitetäviksi valittujen aihekokonaisuuksien osalta tarkemmat taloudelliset ja yhteiskunnalliset vaikutusarviot ja laati toimintaohjelman niiden perusteella. Työryhmä arveli, että toimenpiteiden toteutus saattaa vaatia yhteiskunnan panostusta joidenkin vuosien ajan. Näiden kustannusten arvioidaan kuitenkin pienentyvän säästyvinä sosiaaliturvamenoina. Yhteiskunnan lisäksi toimenpiteistä hyötyvät tietenkin myös ne ihmiset, jotka muutoin jäisivät työelämästä sivuun. Osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi työryhmä ehdotti välimietinnössään, että työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluun edistämiseksi annettua lakia jatketaan määräaikaisena (Laki työttömyyseläkkeellä olevan työhön paluun edistämisestä 2009.), kunnes lain vaikutuksista työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymiseen sekä vuoden 2017 eläkeuudistuksen suuntaviivoista on tarkempaa tietoa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013a.)

Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010 –2015, lähtökohtina ovat perus- ja ihmisoikeudet ja yhteiskunnan kehittäminen valtavirtaistamisperiaatteen mukaisesti. Vammaispoliittinen ohjelma tuo esiin vammaisten ihmisten tasavertaista oikeutta työhön korostaen sen perusoikeudellisuutta sekä oikeutta oman toimeentulon hankintaan. Ohjelmassa todetaan lisäksi, ettei kenenkään ole kohtuullista elää elämäänsä ilman mahdollisuutta elinolosuhteidensa kohentamiseen. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2010.)

VAMPO korostaa palkkatyön merkitystä osallisuuden ja taloudellisen itsenäisyyden kivijalkana. Tavoitteena on vammaisten henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkki-

noille palkkasuhteiseen työhön. Palkkatyön puuttumisen myötä vammaisen henkilön mahdollisuudet vaikuttaa työnteon avulla omaan elintasoonsa vaikeutuu. Tavoitteena on tukea uudistuksia, joilla parannetaan työnhaku- ja työnsaantimahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla. Epäkohtana nähdään kuntouttavan työn ja työtoiminnan jääminen pysyväisluonteisiksi työmuodoiksi henkilön työkyvyn vahvistumisesta ja osaamisen karttumisesta huolimatta. Ohjelmassa kiinnitetään huomioita myös siihen, ettei vammaisten ihmisten osa-aikatyön tarpeita ja halukkuutta valita osa-aikatyö määrääjäksi tai pysyvästi tunneta tarpeeksi. Muualta maailmalla saatavissa olevien onnistuneiden esimerkkien hyödyntämistä osa-aikatyöjärjestelyistä tulisikin Suomessa kehittää, jotta niiden avulla voitaisiin osaltaan kehittää työllistymisen erilaisia ratkaisumahdollisuuksia myös Suomessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

YK, Yhdistyneet kansakunnat, on hyväksynyt yleiskokouksessaan 13.12.2006 vammaisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen liittyen vammaisuuteen. Sopimuksen tärkein viesti on, että vammaisilla ihmisillä on oltava samat oikeudet kuin muillakin ja ettei vammaisia henkilöitä saa kohdella eritavoin kuin muita ihmisiä. Osallisuus työhön on kaikkien ihmisten oikeus ja työmarkkinoilla vammaisille henkilöille on myös taattava samantyyppiset työehdot kuin kaikille muillekin. (Valtakunnallinen vammaisneuvosto 2006.)

Suomessa useat erilaiset järjestöt ja säätiöt toimivat määrätietoisesti mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden reilun ja tasa-arvoisen työllistymisen edistämisen puolesta. Kolmas sektori tuottaa materiaalia ja käytännön kokeiluja aiheeseen liittyen. Esimerkkinä mainittakoon Sisäänheitto työhön - järjestö, VATES - säätiö, VAMLAS, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sekä Mielenterveyden keskusliitto ry.

Useiden järjestöjen yhteistyönä toimiva työnantajapalvelu Sisäänheitto työhön - järjestö tekee asennekasvatustyötä ja nostaa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämisen mukaan yhteiskuntavastuukeskusteluun. Järjestön tehtäviin kuuluu myös edistää valtakunnallisesti vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työ- ja harjoittelumahdollisuuksia vammaisjärjestöjen ja suuryritysten yhteistyöllä. (Lihastautiliitto ry 2009b.)

VATES -säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka toimii vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaiseksi työllistämiseksi. Säätiö kehittää työllistymismenetelmiä, yl-



läpittää Kyvyt käyttöön -verkostoa, tarjoaa koulutusta sekä tekee vaikuttamistyötä. VATES -säätiöllä on 35 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. (VATES- säätiö 2013.)

VAMLAS, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö, painottaa toiminnassaan ja koulutuksessaan sekä materiaalissaan työn ja tekijän yhteensovittamista, sekä vammaisen nuoren opiskelua ja työllistymistä. Säätiön koulutukset on suunniteltu erityisesti työnantajille ja työyhteisöille. Koulutukset soveltuvat myös osatyökykyisille henkilöille. Säätiö on myös soveltanut suomalaisen työelämän käyttöön työkyvyn arviointimenetelmän IMBA/Melban, jonka avulla voi tarkastella työelämän erilaisia vaativuustekijöitä ja suhteuttaa ne työllistettävän henkilön taitoihin. (VAMLAS 2013.)

Mielenterveyden keskusliitto ry vaikuttaa yhteiskunnalliseen asenneilmastoon ja päätöksentekoon, pyrkien lisäämään ihmisten tasavertaisuutta sekä psyykkisten sairauksien ymmärtämistä ja hyväksymistä. Omille urille - Työtoiminnasta työllistymisen edistämiseen –projektin avulla se edistää mielenterveyskuntoutujien työllistymistä. (Mielenterveyden keskusliitto ry 2013.)

### 3.3. Diakoniatyö edistämässä työllistämistä

Diakonian toiminta nousee ajatuksesta. ”Kaikki, mitä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille.” Matt. 7:12. Kukin vuorollaan voi olla tilanteessa, jossa tarvitsee lähimmäisen apua. Seuraavassa esimerkkejä diakoniatyön osallisuudesta osatyökykyisten ihmisten työllistämisen edistämiseksi.

Kirkon diakoniatemana oli vuosina 2008 – 2009 työ ja osallisuus. Yhteisvastuukeräyksellä 2008 kerättiin varoja tavoitteellisen hankesuunnitelman mukaisesti korjaamaan tarkasti rajattua epäkohtaa, kehitysvammaisten asemaa avoimilla työmarkkinoilla. Kirkon piiriin oli työllistetty tuolloin vain seitsemässä seurakunnassa kehitysvammainen henkilö, huolimatta vammaispoliittisesta ohjelmasta, joka on ollut voimassa vuodesta 2003 lähtien. Yhteisvastuukeräyksen aluksi oli suuri innostus ja vaikuttavuus, sillä

piankin saatiin kahdellekymmenelle kehitysvammaiselle työpaikka haasteeseen vastanneissa yrityksissä. Toiveena oli kirkonkin elävän opetustensa mukaisesti, jolloin keräysten kohderyhmiä voisi työllistyä myös kirkon piirissä. (Hakoköngäs 2009, 71-78.)

Nykyään diakoniatyön tarjoamaa yksilöllistä tukea on esimerkiksi palveluohjaus tuetun työllistämisen tahojen, avotyötoiminnan tai TE- toimistojen palveluihin tai kuntouttavan työtoiminnan piiriin. Tällaisen työ- ja tukitoiminnan tavoitteena on parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä, jotta hän voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua TE - toimistojen työllistymistä edistäviin palveluihin. Näissä prosesseissa diakoniatyöllä on mahdollisuus olla mukana tukemassa osatyökykyistä henkilöä eteenpäin elämässään hänen lähtökohdistaan käsin. Välillistä tukea on onnistuttu havaintojemme mukaan kehittämään ja tarjoamaan. Välillisellä tuella tarkoitamme työllistämisen prosesseissa osatyökykyisen ihmisen rinnalla kulkemista, keskustelupalstojen ylläpitämistä, keskustelufoorumien järjestämistä sekä niihin osallistumista. Myös aiheeseen liittyviä keskustelufoorumeita voidaan järjestää, esimerkkinä Kohti osallisuutta - seminaari 19.9.2012 Seinäjoella.

## 4 KESKEISTEN KÄSITTEIDEN RAJAUKSET JA MÄÄRITTELYT

Osatyökykyisellä henkilöllä tarkoitamme työssämme heikossa työmarkkina-asemassa poikkeavuutensa takia olevia mielenterveyskuntoutujia ja eri tavoin vammaisia henkilöitä. Vammaisuus käsitteenä pitää sisällään moninaisen kirjon eritavoin vaikuttavia asioita, kuten esimerkiksi CP-vamman ja kehitysvammaisuuden monissa eri muodoissaan. Vammaisuuden moninaisuutta ja yhteiskunnan tarvelähtöistä määrittelyä kuvaamme kolmella erilaisella määritelmällä. Määritelmää mielenterveyskuntoutujasta ei virallisessa muodossa löytynyt käytön yleisyydestä huolimatta, joten esittelemme käytännön työelämän kokemuksemme pohjalta syntyneen määritelmän.

### 4.1 Osatyökykyinen henkilö

Osatyökykyinen käsitteenä on viime aikoina korvannut julkisessa keskustelussa käsitteen vajaakuntoinen. Tätä käsitettä ei ole kuitenkaan tarkkaan määritelty eikä sitä käytetä lainsäädännössä. Selvitysmies Mika Vuorela määrittelee osatyökykyisen henkilöksi, jolla on käytössä osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Käsitteinä osatyökyvytön ja osatyökykyinen poikkeavat toisistaan tämän määrittelyn mukaan siinä, että osatyökykyinen on käsitteenä työelämäsuuntautuneempi ja positiivisempaa merkityssisältöä kantava. Käsite kuvaa yksilön pyrkimystä ja tahtotilaa päästä työmarkkinoille. Kuitenkin osatyökykyisyys sisältää ajatuksen henkilön alentuneesta kyvystä työskennellä ainakin joissakin ammateissa tai työtehtävissä. Tällöin osatyökykyisyys voi ilmetä joko työssä yleensä, jolloin vamman tai sairauden aiheuttama toiminnanrajoite on laaja-alainen, tai vain jossakin työssä tai työtehtävässä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a.)

## 4.2 Osallisuus

Osallisuus on osallistumisen mahdollistama tunneperustainen ja yhteenkuuluvuuteen pohjautuva kokemus siitä, että voi vaikuttaa itseään ja ympäristöään koskeviin asioihin ja toimia siinä aktiivisesti ja sitoutuneesti. Osallisuus tuottaa hyvinvointia ja terveyttä ja on terveydellisen tasa-arvon edellytys. Osallisuus yksilötasolla on keskeinen terveyttä ja hyvinvointia tukeva voimavaratekijä. Osallisuuden tasoja ovat tieto-osallisuus, suunnitteluosallisuus, toimintaosallisuus ja päätösosallisuus. (Kotisalo 2012.)

Osallistumisen lähimääreitä ovat osallistuminen ja osallistaminen. Niillä on vahva yhteys omaan hyvinvointiin. Osallisuus on tunne, että voi vaikuttaa, tunne, että kuuluu jonnekin, tunne yhdenvertaisuudesta, arvosta ja voimaantumisesta. Olennaista osallisuudessa on liittyminen, vastavuoroisuus ja kuuluminen johonkin. Ihminen on yhteisöllinen. Torjutuksi tuleminen ja ulkopuolelle jättäminen on hyvin vahingollista ihmiselle, pieninäkin annoksina haurastuttava. Osallisuudessa on kyse suhteesta ja vuorovaikutuksesta yksilön ja yhteisön välillä, siis ammattikäytännöistä suhteessa asianosaisten, palvelujärjestelmistä suhteessa asiakkaaseen kokemusasiantuntijana, yhteiskunnasta suhteessa kansalaiseen. Osallisuuden rakentumisen elementtejä ovat mahdollisuus valita, mahdollisuus saada tietoa, mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoprosessiin, mahdollisuus ilmaista ajatuksensa, mahdollisuus saada apua ja tukea osallistumiseen sekä mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin. (Valkama 2012.) Osallisuus organisaation näkökulmasta tarkoittaa muun muassa sitä, että on seurattava, minkälaisia vaikutuksia organisaation tuottamilla palveluilla on. Palvelut voivat kehittyä vain palautteen perusteella siitä, miten niiden toiminta edistää ihmisten turvallisuutta ja hyvinvointia. (Oranen 2012.)

## 4.3. Esteettömyys

Esteettömyydessä on kyse laajasti ottaen periaatteesta, että muun muassa rakennettu ympäristö, palvelut, viestintä ja liikenne ovat esteettä kaikkien saavutettavissa. Tuotteet,

laitteet ja niiden käyttöliittymät ovat sellaisia, että niitä pystyy käyttämään apuvälineillä tai ilman yhdenvertaisesti riippumatta henkilön toimintakyvystä. Esteettömyyttä on myös syrjimättömyys ja tasapuolinen kohtelu. Esteettömyyden rinnalla käytetään yleisesti termiä saavutettavuus. Saavutettavuus perustuu ihmisten yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjimättömyyteen. (Pesola 2009.)

#### 4.4 Mielenterveyskuntoutuja

Mielenterveyskuntoutujasta ei löydy määritelmää. Mielenterveyslakikaan ei puhu käsitteestä lainkaan. Kuitenkin termi on kaikkialla yleisessä käytössä. Oman käytännön työelämän kokemuksen pohjalta syntynyt määritelmä on, että mielenterveyskuntoutuja on henkilö, joka on sairastunut psyykkiseen sairauteen kuten esim. masennus, skitsofrenia tai kaksisuuntainen mielialahäiriö, ja joka on hoidon, lääkityksen ja sosiaalisen tuen avulla kuntoutunut tai kuntoutumassa sairaudestaan tai oppinut tai oppimassa elämään sairautensa kanssa mahdollisimman tasapainoista elämää. (Penttilä 2013.)

#### 4.5 Vammaainen henkilö

Vammaispalvelulaki määrittelee vammaiseksi henkilön, jolla on fyysinen, aistimiskyvylinen, mielenterveydellinen, kehityksellinen, oppimiseen liittyvä, neurologinen tai muu toimintarajoite ja jonka mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintoihin yhdenvertaisesti muiden kanssa on olennaisesti rajoittunut tai estynyt toimintarajoitteeseen merkityksellisessä yhteydessä olevien fyysisten, sosiaalisten, asenteellisten tai kulttuurillisten esteiden vuoksi. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987.)

Kehitysvammaisuus ei ole sairaus, mutta kehitysvammaisuutta määritellään Suomessa käytössä olevassa WHO:n ICD-10 -tautiluokituksella (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2013). Luokituksen mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa mielen kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Heikosti kehittyneitä ovat erityisesti kehitysiässä ilmaan-

tuvat taidot eli yleiseen älykkyystasoon vaikuttavat äylliset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset kyvyt. Äylliseen kehitysvammaisuuteen saattaa liittyä tai olla liittymättä mitä tahansa muita henkisiä tai ruumiillisia häiriöitä. Jotta kehitysvammaisuudesta voidaan puhua, tämän vammaisuuden tulee ilmetä lapsuudessa tai viimeistään nuoruudessa. Kehitysvammaisuus jaotellaan lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaan. (Vernerin net 2013.)

Kela, Kansaneläkelaitos määrittelee erityisesti vaikeavammaisuutta, koska vaikeavammaisuuden kriteerien täytyminen on joidenkin etuuksien peruste. Kelan määritelmässä vaikeavammaisen on henkilön, jolla on sairaudesta, viasta tai vammasta aiheutuvaa yleistä lääketieteellistä ja toiminnallista haittaa ja jonka vuoksi tarvitaan vähintään vuoden kestävää kuntoutusta. Haitta on niin suuri, että hänellä on sen vuoksi huomattavia vaikeuksia tai rasituksia selviytyä jokapäiväisistä toimistaan kotona, koulussa, työelämässä ja muissa elämäntilanteissa julkisen laitoshoidon ulkopuolella. Lisäksi edellytetään, että henkilö saa korotettua tai ylintä alle 16-vuotiaan vammaistukea korotettuna tai ylintä 16 vuotta täyttäneen vammaistukea korotettuna tai ylintä eläkettä saavan hoitotukea tai ylintä 16 vuotta täyttäneen vammaistukea työkyvyttömyyseläkkeen lepäämisajalta. (Kela 2013.)

## 5 TUETTU TYÖLLISTÄMINEN ERITYISPIIRTEINEEN

Tuetun työllistämisen käytännön toteuttamis- ja tukimuotoja kehitetään maassamme edelleen. Mallia haetaan myös muualta maailmasta. Jo vuonna 1995 Suomen liittyessä Euroopan Unioniin kannustettiin jäsenmaita työllistämään osatyökykyisiä tai työttömyyden uhkaamia henkilöitä sosiaalisten tukimuotojen lisäämisen sijasta. Työhön valmennuksen tavoista esittelemme esimerkkinä voimaannuttavan valmennuksen. Valmennus voidaan järjestää myös palkkaamalla työvalmentaja joko työllistämisen tukemisen tahon tai oman organisaation toimesta.

Mielenterveyskuntoutujien ja vammaisen henkilöiden kohtaaminen tasavertaisina ihmisinä on lähtökohta yhteistyölle ja työllistymiselle. Osatyökykyisyys ei ole este, vaan se voi olla rajoite, minkä ymmärtämiseksi tarvitaan asenteiden tarkastelua, kiinnostusta, tiedon ja osaamisen kartuttamista sekä halua tarttua asiaan. Mielenterveyskuntoutuja tai vammaisen henkilö voi olla juuri se ammattitaitoinen ja hyvin koulutettu työntekijä, jota kyseessä olevaan työhön tarvitaan (Lihastautiliitto ry 2012b).

### 5.1 Poimintoja maailmalta sekä tuetun työllistämisen tahoja ja tapoja

Muutama osatyökykyisten työllistämisen esimerkki maailmalta osoittaa, että osatyökykyisten työllistämistä voidaan edesauttaa monin erilaisin menetelmin. Saksassa on pitkä perinne vammaisten työllistämisestä. Siellä yli 20 henkeä työllistävien yritysten on lain mukaan palkattava viisi prosenttia työvoimastaan vamman tai sairauden perusteella. Ellei tavoite täyty, seuraa siitä työnantajan maksettavaksi tietty summa, joka kerryttää rahastoa, jonka avulla tuetaan muunlaisia työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia vammaisille henkilöille. (Sosiaaliportti.fi 2013.) Yhdysvalloissa on käytössä työvalmentajan (job coach, supported employment specialist) tarjoama henkilökohtainen apu työnhakijalle. Siellä nähdään, että kaikissa työllistymisen vaiheissa se on tuetun työllistymisen tukitoimista tärkein. Ruotsissa painotetaan erityisesti työllistettävän kohtelemista kunnioittavasti, hänen yksilöllisten tarpeiden ja kokonaistilanteen huomioimista.

Ruotsissa työskennellään pitkäjänteisesti ja työllistettävää tuetaan myös työllistymisen jälkeen. Italiassa veloitetaan yli 16 henkilön yritys työllistämään yksi osatyökykyinen henkilö. (Erdtman 2012.) Virossa 9,6% työikäisestä väestöstä on vammaisia tai osatyökykyisiä. Heistä 17 % on työssä ja 29 % haluaisi tehdä työtä. Virossa osatyökykyisiä tuetaan työn tekemisessä ja esimerkiksi työhaastattelutilanteissa tukihenkilöiden avulla. (Padjus 2012.)

Suomessa on useita työllistämistä tukevia tahoja, kuten työ- ja elinkeinopalveluiden toimistot, TE-toimistot (Työ- ja elinkeinotoimistot), Kela ja erilaiset kolmannen sektorin toimijat. Työeläkevakuutuslaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset tarjoavat ammatillista kuntoutusta. Kunnat ja kaupungit harjoittavat vammaisten ihmisten työllistämistä tukevaa toimintaa, kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalista kuntoutusta. On perustettu moniammatillisia työryhmiä, jotka palvelevat vaikeassa työvoimapolitiisessa asemassa olevia. Osa oppilaitokset on palkannut työhönvalmentajia.

Kolmas sektori tukee osatyökykyisten työllistymistä työllistettävän ja työnantajan näkökulmista ja monenlaisin projektein. Esimerkkeinä mainiten usean järjestön yhteistyönä toimiva Lihastautiliiton Sisäänheitto työelämään – projekti, joka on työllistänyt lähes 80 nuorta osatyökykyistä (Verainen 2012), VATES – säätiö, Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö ja VAMLAS, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Työmieli-projektissa on palveluohjausmalli työllistamisestä ja näkökulmana kuvaus prosessin helppoudesta (Latostenmaa 2012). ASPA- säätiön Silta työhön- projektin tuella työpaikoille on työllistynyt osatyökykyisiä vammaisia ja työpaikoille on koulutettu työpaikka- valmentajia (Paukkeri- Reyes 2012). Vaikka vastuutahoja on monia, niin toiminta on samankaltaista sisältäen työkokeiluja ja -harjoitteluja, työhön valmennusta, palkkatukea, apuvälineitä ja työvalmentajan tukea. Löytyy monenlaisia ratkaisuja, joissa tavoitteena on osatyökykyiselle työntekijälle yksilöllisesti räätälöity tuki. (Lampinen 2012.)

Kela tarjoaa erilaisia etuuksia ja tukimuotoja työllistymisen tukemiseksi. Tietoja niistä on saataville yleisellä tasolla Kelan kotisivuilta. Yksilöllistä palvelua ja ohjausta saa soittamalla suoraan asiakasneuvojalle. Mahdollisista tukimuodoista esimerkkeinä ovat vammaisten henkilöiden puhetulkkipalvelut, terapiat ja työn tekemisen mahdollistavat laitteet. (Kela 2013.) Työnantaja voi hakea TE- toimistolta työolosuhteiden järjestely- tukea tilojen muuttamiseen, vammaisen työllistämistä edistäviin muutoksiin. Tukea voi



saada enintään 2 500 euroa ja vaikeavammaisen työllistämisen ollessa kyseessä 3 500 euroa. TE- toimistot tukevat ja auttavat monissa työllistämisiin liittyvissä asioissa työnantajaa ja työllistettävää. (TE- toimisto 2013.)

Vammaispalvelulain mukaan kuntien tehtävänä on yksilöllisen tarpeen perusteella järjestää työmatkat invataksilla, sekä mahdollistaa avustajan palkkaaminen. Kotikunnat tarjoavat myös omia paikallisia palveluja, kuten esimerkiksi Seinäjoen seudulla toimiva usean kunnan yhteinen työhön kuntoutujan palveluverkosto (Jalasjärvi 2013.) Osassa kuntia on tuetun työllistämisen palvelun yksiköitä, omana tuotantona ja maksuttomana palveluna asukkailleen, kuten esimerkiksi Helsingissä (Helsingin kaupunki 2013.) Kuntien palveluista saa parhaiten tietoa ottamalla yhteyttä esimerkiksi tuetun työn yksikköön, menemällä nettiin, soittamalla ja kysymällä. Olemalla rohkea ja kiinnostunut saa tietoa ja asiat selviävät.

Osatyökykyisten työllistämistä edistävää toimintaa ovat myös työkokeilut, joiden avulla tehdään työkyvyn arviointia. Työkokeiluissa mielenterveyskuntoutujille ja vammaisille henkilöille tarjotaan työajan ja työtehtävien suhteen joustavia mahdollisuuksia osallistua työhön. Työkokeilun mahdollisuutta kannattaa kysyä, kun asia tulee ajankohtaiseksi. Sitä tarjoavat useat, muun muassa aiemmin esitellyt tahot. (Vuorela, 62- 66.)

## 5.2 Voimaannuttava valmennus

Osatyökykyistä työllistettäessä on tärkeää kiinnittää huomiota työllistettävän ja työnantajan sekä koko työyhteisön tukemiseen. Yhtenä tukemisen tapana esittelemme voimaannuttavan valmennuksen. Voimaannuttava valmennus on suositeltavaa palkan ja muiden tukitoimien rinnalla, sillä työllistettävät mielenterveyskuntoutujat ja vammaiset henkilöt tarvitsevat erityistä tukea vahvistumaan kyvyissään ja osaamisessaan sairaudestaan tai vammastaan huolimatta. Siksi prosessinomainen ajattelu työllistymisen suhteen on tärkeää myös valmennuksessa. (Rautakorpi 2012.)

Valmennuksen yksi ydinajatus on rohkaisu ja vahvistaminen. Valmennuksessa etsitään muutostekijöitä työhön kuntoutumiseen. Tavoitellaan unelmien ja tavoitteiden löytymis-

tä sekä vastuun ottamista omasta elämästä. Vahvistetaan käsitystä omasta osaamisesta, voimavaroista ja työkyvystä. Pyritään myös itsetuntemuksen lisääntymiseen ja rohkaisevan sisäisen puheen syntyymiseen, oman sisäisen käsityksen muuttumiseen positiiviseksi. Valmennus tukee ihmisen omaa kehittymistä, jotta voimavarat kasvaisivat elämän rakentamisen ja arjen sujumisen suuntaan ja siten myös taloudellisen toimeentulon parantamiseksi. (Rautakorpi 2012.)

Voimaannuttavan valmennuksen avulla on saavutettu hyviä tuloksia. Valmennukseen osallistuneista henkilöistä noin puolet on kuntoutunut työelämään tai opiskelemaan, osa jopa ilman palkkatukia, oman aktiivisuutensa ansiosta. Voimaannuttavan valmennuksen voi toteuttaa myös ryhmämuotoisena. Mielenterveyden keskusliitto ry:llä on työllistymisen tukemiseen tarkoitettuja monenlaisia malleja kursseista mielenterveyskuntoutujille, joissa oleellista ovat ryhmän voima ja vertaistuki. (Rautakorpi 2012.)

### 5.3 Mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistäminen

Kaikilla halukkailla tulee olla oikeus palkkatyöhön, huomioiden esteettömyysnäkökohdat ja muut erityistuen tarpeet. Vaikka osatyökykyiset henkilöt ovat tuen tarpeessa, olennaista on, että huomio kiinnitetään olemassa olevaan työkykyyn, eikä vikoihin, sairauksiin tai vammoihin. (Vuorela 2009, 62-66.) Monet työkyvyttömyyseläkkeellä olevat mielenterveyskuntoutujat ja kehitysvammaiset ovat väliinputoajia työmarkkinoilla. Monilla heistä voi olla kommunikointiin ja vuorovaikutukseen liittyviä hankaluuksia. (Lampinen 2012.) Jos hankaluudet tai vammat ovat vaikea-asteisia, on olemassa monenlaisia apuvälineitä ja -keinoja.

Suomen työikäisestä väestöstä noin 12 % on vammaisia ja pitkäaikaissairaita henkilöitä. Heistä vain 17 % on mukana työelämässä. Monella vammaisella tai pitkäaikaissairaalla työnhakijalla on korkeatasoinen koulutus. Työnhakijoina on esimerkiksi tradenomeja, merkonomeja, sosionomeja, kielten maistereita ja matematiikan maistereita. Työtä hakevien joukossa on myös useita diplomi-insinöörejä sekä IT- alan koulutuksen saaneita maistereita, tradenomeja ja datanomeja. (Lihastautiliitto ry 2012b.)

Suhteutettuna koko Suomen väestöön voidaan karkeasti arvioiden todeta, että mielen sairauksiin sairastuu elämänsä aikana noin neljäsosa kansalaisista. Siksi onkin hämmästyttävää, miten paljon mielen sairauksiin liittyy edelleen pelkoa ja häpeää. Kuitenkin lähes jokaisella työpaikalla kohdataan mielenterveysongelmia, joten tieto, miten psyykkisten vaikeuksien kanssa tullaan toimeen, on tarpeen. Tutkimustieto osoittaa, että vaikeistakin psyykkisistä sairauksista voidaan toipua, palata työelämään ja jopa skitsofreniapotilaiden työllistyminen on mahdollista hyvällä tuella. Masennuksesta toipuminen on varsin mahdollista, joskin usein pitkäkestoisen prosessin tuloksena. Tutkimusten mukaan mielenterveyskuntoutujat kokevat työllistymisen sairauden akuutista vaiheesta toivuttuaan myönteisenä ja tavoiteltavana asiana. Useimmille kuntoutujille työ merkitsee täysivaltaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa sekä parantuneita toimeentulomahdollisuuksia. Nykyistä paremmalla tuella merkittävä osa työkyvyttömäksi päätyneistä kuntoutujista kykenisi ja haluaisi osallistua työsuhteiseen tai tuettuun työhön ainakin osittain. Jäljellä oleva työkyky, voimavara- ja ratkaisukeskeiset lähestymistavat näyttävät olevan onnistumisen edellytyksiä työllistymistä tuettaessa erityisesti mielenterveyskuntoutujien kohdalla. (Vuorela 2009, 60–62.)

Vammaiset ihmiset ovat olleet pääosin syrjäytettyjä työelämästä ja osallisuus työhön on nähty lähes mahdottomaksi. Työ on ollut lähes ainoastaan kehitysvammaisille suunnattua työtoimintaa. Vammaispalvelulain voimaatulon myötä, vammaistutkimuksen lisääntyä sekä vammaisjärjestöjen aktiivisen ja sitkeä vaikuttamistyön myötä, oikeus ja mahdollisuus palkkatyöhön ja tasavertaiseen näkyvyyteen yhteiskunnassa on parantunut. Työn kuuluminen myös vammaisen ihmisen elämään perusoikeutena on edennyt, mutta ei vielä ole itsestään selvä asia. Useita oikeuksia on lakimuutosten myötä tullut, esimerkiksi puhetulkin käyttöoikeus, kuljetuspalvelun käyttöoikeus vapaa-aikana sekä työmatkoihin sekä mahdollisuus henkilökohtaisen avustajan käyttöön vapaa-aikana ja työssä. Lisääntynyt vammaisten ihmisten kohtaaminen arjessa toimii myös asennekasvatuksena, edesauttaen vammaisten henkilöiden työn saantia.

Osatyökykyisten työllistäminen seurakuntiin voi parhaimmillaan parantaa myös niiden ihmisten jaksamista, jotka sinnittelevät työpaikoilla jaksamisen ääri rajoilla. Osatyökykyisten työkykyä ja soveltuvuutta työhön voidaan arvioida työkokeiluilla. Työkokeilun aikana räätälöidään työaikaa ja työtehtäviä joustavasti. (Vuorela 2009, 62–67). Sujuva työnteko on mahdollista oikeanlaisten ja yksilöllisten apuvälineiden avulla. Henkilökoh-

tainen avustaja mahdollistaa työnteon silloin, kun on kysymys laaja-alaisesti osatyökykyisyyttä aiheuttavista erityisvaikeuksista. Henkilökohtaisen avustajan työssä mukana olo vähentää myös työyhteisön jäsenten paineita osatyökykyisen avun tarpeen huomiomisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Osatyökykyisten henkilöiden tulee saada perehdytys työhönsä huomioiden erityisvaatimukset sekä kokemus työyhteisön tuesta ja osallisuudesta. Kokemusten mukaan osatyökykyisten henkilöiden jäsenyys työyhteisössä vaikuttaa asenteisiin vähentäen pelkoja ja epäluuloja erilaisuutta kohtaan. Osatyökykyisen työntekijöiden erityispiirteet lisäävät parhaimmillaan työyhteisössä joustavuutta ja parantavat inhimillisten kontaktien määrää ja laatua. (Vuorela 2009, 62-66.)

Osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi työelämään tarvitaan lisää uusia toimintatapoja. Näitä ovat erilaiset osa-aikaratkaisut, etätö mahdollisuudet sekä tuettu yrittäjyys. Tarvitaan tahtoa ja kokeiluja työtapojen kehittämiseen sekä rohkeutta ja innovatiivista työtettä, jotta moninaisuus työmarkkinoilla voi toteutua. (Lampinen 2012.) Lähtökohtana onnistuneelle työllistämiselle on osatyökykyisenkin kohdalla se, että palkattava henkilö on kyseiseen tehtävään osaava ja sopiva, jotta innostus ja motivaatio säilyy puolin ja toisin. (Vuorela 2009, 62-66.)

Osatyökykyiset ihmiset ovat tulevaisuudessa monin tavoin työmarkkinoiden pelastus ja rikkaus. Näillä ihmisillä on paljon uudenlaista osaamista, tietoa, taitoa ja tunnetta. (Kirkon sosiaalifoorumi 2009,141). Ihmiset tarvitsevat ansioitumisen kokemuksia ja yhteisöjä, joissa meidät hyväksytään vajavaisina (Päivänsalo 2009, 11-12).

#### 5.4 Esimerkkejä onnistuneista työllistymisistä

Todellisten työllistämisen ja työllistymisen esimerkkien avulla konkretisoimme osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistymistä, työstä maksettavan korvauksen määrää ja työaikaä yleisellä tasolla. Esimerkit kertovat myös siitä, miten työstä tulevan tyydytyksen, ilon ja osallisuuden tunteen voi saavuttaa myös

hyvin pienten työtehtävien ja osallistumisten kautta. Esimerkeissä on mukana myös kahden työnantajan edustajan kokemukset työllistämisestä.

Matti on eläkkeellä oleva mielenterveyskuntoutuja. Hän on koulutukseltaan merkonomi. Matti käy mielenterveysyhdistyksen päivätoiminnoissa ja lisäksi on työllistynyt kahdeksi tunniksi viikossa sosiaalialan yritykseen atk-aputöihin tuetun työllistymisen sopimuksella. Yritys maksaa mielenterveysyhdistykselle noin 50 euroa kuukaudessa Matin työpanoksesta, josta Matille itselleen maksetaan osa. Matti kokee työnsä tärkeäksi osaksi viikkoaan.

Liisa on vaikeasti liikuntavammainen aikuinen nainen, joka asuu ryhmäkodissa. Hän tarvitsee kaikkeen toisen henkilön apua, paitsi että hän pysyy puhumaan ja ajamaan sähköpyörätuolilla. Hänen työnä on viedä roskat jätekatokseen yhdessä henkilökunnan kanssa, muutaman kerran kuussa. Roskapussi kiinnitetään kiinni hänen pyörätuolinsa taakse. Hän saa palkaksi vuoden lopussa elokuvalipun ja elokuvareissuun avustajan sekä tarjoilut. Työ on hänelle mieluinen ja palkkion hän kokee ansaituksi ja sen olevan riittävän suuruinen.

Sarilla on lievä kehitysvamma ja hän on eläkkeellä. Sari asuu tukiasunnossa ja käy kehitysvammaisten päivätoiminnoissa muutamana päivänä viikossa. Hän on myös työllistynyt tuetun työllistymisen kautta yritykseen siivoojaksi kaksi kertaa viikossa, kolmen tunnin ajaksi. Yritys maksaa kaupungin kehitysvammaisten tukityöllistämisen taholle Sarin työpanoksesta noin 80 euroa kuukaudessa. Sari iloitsee siitä, että saa tehdä töitä, niin kuin muutkin ihmiset tekevät.

Mervi on masennuksen johdosta eläkkeellä. Lisäksi hänellä on työkykyä alentava fyysinen rajoite. Hän kuvaa itseään sosiaalisesti estyneeksi, ollen kuitenkin muiden silmissä lähinnä hiljainen ja ujo, työteliäs sekä järjestelmällinen nainen. Hän käy päivätoiminnoissa kahtena päivänä viikossa ja on työllistynyt tuetun työllistymisen kautta yritykseen moninaisiin aputehtäviin, järjestelyyn ja keittiöaputöihin. Hänen kohdallaan on mietitty yhdessä työhön valmentajan kanssa yrityksen tarvitsemat ja hänelle sopivat työt kerran viikossa tehtäviksi. Tehtäviin kuuluu kolme tuntia tuona päivänä. Yhdistys maksaa työhön valmentajan palkanneen kunnan avotyötoiminnan keskukselle noin 70 euroa kuukaudessa Mervin työpanoksesta. Mervi saa itselleen eläkkeen lisäksi pienen korva-

uksen tekemästään työstä. Mervi toivoisi saavansa työpaikan, joka voisi työllistää häntä ajallisesti ja rahallisesti jonkin verran nykyistä enemmän, mutta ei täyspäiväisesti, jollaista työtä hän ei jaksakaan kokemuksensa mukaan tehdä.

Hilja on nuori aikuinen ja hänellä on vaikea laaja-alainen liikuntavamma. Hän tarvitsee kaikkien toisen ihmisen apua. Yhteisöllisessä asumisyksikössä, jossa hänen kotinsa on, hän tekee työtä pitämällä ovia auki pesutupaan aamuisin, kun henkilökunta liikkuu silloin ovesta hyvin usein. Hän saa palkkioksi kerran vuodessa elokuvalipun ja elokuva-reissuun avustajan sekä tarjoilut. Työ on hänestä kiva ja palkkion hän kokee tavoittelemisen arvoiseksi ja mukavaksi asiaksi.

Miro Reijonen datanomi, IT-päällikkö, on työssä IBM:llä myynnin parissa teknisenä tukena. Toimenkuva on rakentunut hänen osaamiseensa ja aiempaan työkokemukseensa, jota hänellä on yli 10 vuoden ajalta. Hänellä on lihassairaus ja sen vuoksi hän tarvitsee henkilökohtainen avustajan koko työpäivän ajaksi. Hän kokee olevansa työyhteisön tasavertainen jäsen. (Lihastautiliitto ry 2009a.)

Miron esimies Kim Sjöholm, henkilöstöjohtaja kertoo, että IBM:llä korostetaan osaamista rekrytoitaessa työntekijöitä. Näin oli myös Miron kohdalla. IBM:llä monimuotoisuus työyhteisössä on luonnollinen asia. He kokevat erilaisten ihmisten vaikuttavan positiivisesti työyhteisöön ja innovatiivisuuden lisääntyvän uusien näkemysten myötä. Kun työntekijä tarvitsee jotain erityisratkaisuja esimerkiksi työtilaansa, ne toteutetaan. Vammaisten henkilöiden palkkaamiseen ei IBM:llä liity mitään erityistä, ja hän rohkaiseekin työnantajia siihen. (Lihastautiliitto ry 2009a.)

Saila Pihlanen, maisteri fonetiikan oppiaineesta, hallintoassistentti on työssä PT-keskuksessa Helsingissä. Aiemmin hän on tehnyt työtä osa-aikaisena työntekijänä takikeskuksen puhelinpalvelussa. Hänellä on CP-vamma. Vammasta johtuen hänen lihaksensa ovat jäykät ja siksi hän kävellessään käyttää kyynärsauvoja tai kulkee pyörätuolilla. Tarpeellisuuden tunne on hänelle tärkein asia työssä käymisessä. (Lihastautiliitto ry 2009a.)

Sailan esimies Pekka Meronen, toimitusjohtaja kertoo Sailan erottuneen fiksunä ja hyvin koulutettuna työpaikkaa hakeneiden joukosta. Osa-aikaiseen työsuhteen päädyttiin, koska se vastasi sekä työnantajan tarpeita sekä Sailan työkykyä. Meronen kertoo ko-

kemuksenaan, että vammaiset työntekijät ovat usein hyvin motivoituneita ja siksi aktiivisten ihmisten energia on tärkeää kanavoida työelämän käyttöön. PT- keskus on jo 20 vuoden ajan pyrkinyt palkkaamaan vammaisia henkilöitä työhön. Hän kertoo myös, että PT-keskuksen omistajista kolmen liikkuvan pyörätuolilla. (Lihastautiliitto ry 2009a.)

## 6 TYÖLLISTÄMINEN KIRKON TYÖHÖN

Vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien parissa tehtävällä työllä siten, että he ovat toiminnan kohteina, on kirkon piirissä pitkät perinteet. Kuinka valmiita kirkon työssä ollaan kohtaamaan heidät tasavertaisina työyhteisön jäseninä? Näkökulmia siihen antavat tekemämme Swot –analyysi, Diakoniabarometri 2013 sekä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän teettämä välityömarkkinatutkimus.

### 6.1 Työllistämisen mahdollisuudet, haasteet ja työntekijöiden asenteet

Aineistoa analysoimalla löysimme haasteita ja mahdollisuuksia liittyen osatyökykyisten työllistämiseen kirkon työtehtäviin. Osatyökykyisten työllistäminen kirkon työhön on kannatettavaa, koska se tukee ja antaa mallia muillekin työyhteisöille erilaisten ihmisten yhtäläisistä mahdollisuuksista tehdä työtä. Työllistäessään osatyökykyisiä seurakunta toimii esimerkkinä yleisinhimillisestä työpaikasta ja erilaisuuden hyväksymisestä toteuttaen kirkon strategiaa käytännössä. Osatyökykyisten ihmisten työllistyminen kirkon työhön auttaa ja rohkaisee armollisen ja moninaisen kirkon elämän vahvistumista. Työskenteleminen kirkollisen työyhteisön palveluksessa edistää kiintymistä yhteisöön, seurakuntaan ja yhteiskuntaan.

Kaikilla ihmisillä on oikeus elämään, johon kuuluu työpanoksen antaminen omista lähtökohdistaan käsin. Yhteiskunnan näkökulmasta jokaisen työtä tekemään kykenevän työpanos on tärkeä ja kaikkien kansalaisten työresurssit tulevat käyttöön. Työllistyjän näkökulmasta työllistyminen ehkäisee syrjäytymistä, tukee osallisuutta ja taloudellinen tilanne paranee. Työllä on myös kuntouttava rooli. Työssä käynnin avulla muodostuvat raamit arkipäivälle. Työ auttaa kehittymään ihmisenä ja se antaa työyhteisöön kuulumisen kokemuksen. Työllistettävän elämänhallinnan tunne kasvaa silloin, kun työllistämisen polut tukevat osatyökykyisen valinnanmahdollisuuksia ja vahvuuksia. Työllistyminen luo mahdollisuuden objektin muuttumisesta subjektiksi, kun esimerkiksi ennen passiivisesti kirkon toimintaan osallistunut henkilö saa tilaisuuden kokea tasavertaista osal-



lisuutta, tekemällä hänelle soveltuvia työtehtäviä. Kun työllistämässä ovat mukana myös työhön valmentajat, he ovat sekä työllistettävien osatyökykyisten että työnantajan tukena, mikä edistää työhyvinvointia.

Myönteisenä vaikutuksena työyhteisöön voi olla myös se, että osatyökykyisen työllistäminen voi tuoda helpotusta työntekijöiden kaipaamien lisäresurssien suhteen niiltä osin, joita osatyökykyinen tekee. Diakoniabarometrin mukaan lähes kaikki diakonia-työntekijät kaipasivat lisäresursseja ennen kaikkea vanhus-, perhe-, kotikäynti- ja vapaaehtoistyöhön, sekä taloudelliseen auttamiseen. (Kiiski 2013, 30-31.) Parhaimmillaan työyhteisö, pilkkomalla töitä pienempiin työkokonaisuuksiin ja jakamalla sitä useammalle henkilölle, tulee sallivammaksi ja työilmapiiri paranee ja toinen toisensa tukeminen lisääntyy. Kun esimerkiksi apuitöitä jaetaan palkatuille osatyökykyisille, töitä ei tarvitse tehdä äärimmäisen tehokkaasti ja tuntea syyllisyyttä siitä, että perustehtävään kuuluvia töitä ei ehdi tehdä tarpeen mukaisesti.

Edellä kuvattujen mahdollisuuksien rinnalla osatyökykyisten työllistämiseen liittyy myös erilaisia haasteita. Työnantajalla voi olla olettaus, että ymmärtää työllistettävää paremmin hänen tarpeensa. Tällöin työllistettävä säilyy objektina, jos asenne pysyy sellaisena, että työllistettävä on työn kohde eikä työtoveri rajoituksineen. Lisäksi voidaan toimia ihmisiä tasapäistämällä tai lataamalla liian suuria vaatimuksia ja odotuksia. Ei välttämättä ymmärretä osatyökykyisen rajoitteita, josta voi seurata osatyökykyisen uupuminen työssään. Tuen puute niin osatyökykyisen kuin työnantajankin kohdalla voi johtaa uupumiseen ja ristiriitoihin, mistä voi seurata epäonnistuminen. Työyhteisö voi kokea työllistämisen pelkästään lisätyönä, eikä työnsä helpottajana, ellei työn mitoitus onnistu tai esimerkiksi työhön valmentajan tukea ei ole saatavilla tai se ei ole riittävää. Uhat tulisikin tiedostaa ja keksiä ratkaisuja niiden voittamiseksi. Voidaan järjestää esimerkiksi erityistä tukea sekä vuorovaikutusta ja keskustelutilanteita työyhteisön jäsenten kesken.

Kirkon työntekijöiden parissa tehtiin verkkokyselytutkimus vuonna 2008 liittyen heikossa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuuksiin osallistua kirkon työhön ja vapaaehtoistoimintaan. Tutkimus osoitti, että kirkko ei ole ollut käytännön tasolla kovin halukas ottamaan osatyökykyisiä ihmisiä työyhteisöjensä jäseniksi. Kirkon työnantajat suhtautuvat sinänsä myönteisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten toi-

mintaosallisuuteen esimerkiksi kirkon julkisuuskuvan kannalta sekä siksi, että sitä kautta työyhteisöön voi muodostua positiivista lisäarvoa. Osa kirkon työntekijöistä korostaa erityisosaamista, ammattikoulutusta, itsenäisyyttä ja tehokkuutta, eikä usko työajan riittävän osatyökykyisen henkilön ohjaukseen ja tukemiseen. (Grönlund 2009, 83-93.)

Työllistämässä toteutuvan osatyökykyisten ihmisten osallisuuden esteeksi kirkon työyhteisöissä näyttää käytännössä muodostuvan se, että kirkon työyhteisöt toimivat ristiriidassa oman arvopohjansa kanssa. Kristillisen ihmiskäsityksen mukaan heikkoudet ja vajeet kyvyissä eivät ole ihmisen omalla vastuulla, vaan heikommassa asemassa olevia tulee yhteisöllisesti tukea ja kantaa julkinen vastuu lähimmäisen hyvinvoinnista. Kirkolla näyttäisi monin paikoin olevan erilainen toimintalogiikka työyhteisönä kuin hengellisenä yhteisönä, mistä johtuen yhteiskunnallisen vastuun kantamisessa osatyökykyisten työllistämisen osalta on toivomisen varaa. (Grönlund 2009, 83-93.)

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän teetti välityömarkkinatutkimuksen seurakuntien sa mahdollisuudesta ja halukkuudesta työllistää pitkäaikaistyöttömiä. Välityömarkkinat tarkoittavat avointen työmarkkinoiden ja työttömyyden välissä olevia tuettuja palveluita, aktiiviohjelmia ja työtilaisuuksia niille, joiden sosiaalinen selviytyminen on heikentynyt pitkäaikaisen työttömyyden vuoksi. Tutkimuksessa korostui erityisesti, että työtehtävien ja työllistettävän roolin tulisi olla riittävän selkeästi määritelty: onko hän työharjoittelijan vai perustyöntekijän, esimerkiksi diakonia-avustajan, roolissa. Koko työyhteisön tulisi sitoutua työllistämistä tukevaan toimintaan. Myös työyhteisön ulkopuolisen työvalmentajan tuki koettiin tarpeelliseksi. Työtehtäviä, joihin työharjoittelijoita ja työkokeilijoita voidaan ottaa, löytyi toimistotyössä, lapsi- ja nuorisotyön avustavissa tehtävissä, leirikeskusten toimintaan liittyvissä tehtävissä, diakonia-avustajana sekä kohtaamispaikkatoiminnassa. (Suihkonen 2009, 135-139.)

Esteinä nähtiin tiedon puute työhallinnon ja muiden tahojen tarjoamista palveluista ja mahdollisuuksista. Esteitä olivat tutkimuksen mukaan myös seurakunnan työntekijöiden asenteet, ennakkoluulot ja muutokseen liittyvä epävarmuus. Työllistämisen edistämiseksi toivottiin lisää yhteistyötä ja yhteistyöfoorumeita työllistämistä edistävien tahojen kanssa. Rakenteet työllistettävien muulle tuelle tulisi luoda seurakunnan sisällä, kuten esimerkiksi vertaistukiryhmät, kouluttaa mentoreita (vahvistajia/innostajia) ja käyttää työvalmentajia. (Suihkonen 2009, 135-139.)

## 6.2 Roolit työnantajana ja työllistämisen muodot

Kirkko voi toimia kolmessa eri roolissa: työnantajana työllistäen, tukemassa osatyökykyisten työllistymistä ja pitää yllä työkykyä. Työllistettäessä osatyökykyinen henkilö kirkon työhön työtehtävät voivat olla aputehtäviä eri toimintamuodoissa esim. rippikoulussa, kerhotoiminnassa tai ruokailujen järjestämisessä. Työtehtävät voivat olla vaativampiakin, riippuen osatyökykyisen ammatillisesta osaamisesta. Pääasia on, että työtehtävät mitoitetaan oikeassa suhteessa sekä henkilön kykyihin ja voimavaroihin että työnantajan tarpeisiin nähden. Työllistettävän tukeminen mentorin, tukihenkilön ja mahdollisen tukitahon työvalmentajan välityksellä on suotavaa. Tärkeää on myös pitkäjänteisyys, tuettavan kunnioitus ja hänen yksilöllisistä tarpeistaan lähtevä kokonaisvaltainen kohtelevuus. Tällainen tuki ja asennoituminen auttaa myös työnantajatahoa sekä työyhteisön muita jäseniä.

Kirkon ollessa tukemassa osatyökykyisten työllistymistä, voidaan esimerkiksi materiaaleja hankittaessa ostaa tuotteita sosiaalisilta yrityksiltä. Voidaan myös osallistua ja pitää osatyökykyisten työllistämistä tukevaa koulutusta ja seminaareja sekä osallistua erilaisiin työryhmiin reilun työllistämisen nimissä. Silloin, kun kirkon roolin nähdään olevan osatyökykyisen työkyvyn ylläpitämistä, ajatellaan, että seurakuntien kaikella toiminnalla tuetaan ihmistä sosiaalisesti, yksilöllisesti ja osallisuutta tarjoavasti kirkon eri työmuodoissa.

Osatyökykyisten ihmisten työllistämisen erilaisia muotoja ovat tuettu työ, palkkatuettu työ, osa-aikainen työ, kokoaikainen työ esimerkiksi palkkatuen turvin, vapaaehtoistyö sekä avotyötoiminta tai kuntouttava työtoiminta. Työmme käsittelee osatyökykyisten työllistämistä töihin, joista saa palkkaa ja joita tehdään tavanomaisissa työyhteisöissä ja erityisesti kirkon piirissä. Työssä ei käsitellä vapaaehtoistyötä, jossa voidaan maksaa vain matkakustannukset, eikä myöskään avotyötoimintaa tai kuntouttavasta työtoimintaa, joka ei tähtää palkkatyöhön tavanomaisessa työympäristössä, vaan erityisryhmille tarkoitettussa työpaikassa.

Tuetun työn malleja kuvaamme esimerkkien avulla. Ensimmäisenä esimerkkinä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden yhdistyksen tuetun työtoiminnan kautta etsitään osatyökykyisille ja -haluisille mielenterveyskuntoutujille heidän osatyökykyihinsä sopivia työpaikkoja. Työpaikan löydyttyä neuvotellaan työtehtävistä työpaikan rekrytoinnista vastaavan henkilön tai tahon sekä työvalmentajan kanssa. Keskustelun pohjalta laaditaan sopimus (liite 2), jossa määritellään työaika, esimerkiksi kolme tuntia kahtena päivänä viikossa, ja työtehtävät sekä sitoumukset esimerkiksi vaitiolovelvollisuus. Työvalmentaja on tuetusti työllistettävän ja myös työpaikan tarjoajan tukena tarpeen mukaan.

Toisena esimerkkinä on Keski-Uudenmaan klubitalon tuetun työn toiminta. Tuettu työ on tarkoitettu työttömille työnhakijoille, joilla on mielenterveydellinen diagnoosi. Myös työn hakemiseen saa neuvoja ja tukea. Työtä työpaikkojen löytymiseksi tehdään myös yhdessä TE-toimiston kanssa. Minimityöaika tuetussa työssä on 20 tuntia viikossa. (Keski-Uudenmaan klubitalot ry 2013.)

Palkkatuetusta työstä esimerkkinä on Keski-Uudenmaan klubitalon toiminta, jossa tarkoituksena on työllistää klubitalon jäseniä siirtymätyön ja tuetun työn keinoin. Siirtymätyö on tarkoitettu eläkkeellä tai kuntoutustuella oleville henkilöitä. Klubitalo etsii työpaikan, perehdyttää työhön ja kulkee rinnalla. Työ on osa-aikaista ja toistaiseksi kestoltaan kuusi kuukautta /jäsen. Siitä maksetaan normaali palkka. Jos jäsen on sairaana, tulee ohjaaja sijaistamaan, jotta sovittu työ tulee tehtyä. (Keski-Uudenmaan klubitalot ry 2013.)

### 6.3 Kuvaus tuetun työllistämisen prosessista

Lähtökohtana on työ tai työn osa, joka kaipaa tekijää. Työyhteisössä tulee miettiä yhdessä osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuuksia ja edellytyksiä. Yhteisen keskustelun avulla pyritään yhteiseen tahtoon sitoutua osatyökykyisen henkilön osallisuuteen työyhteisön tasavertaisena jäsenenä. Seuraavaksi tarkistetaan rakenteet, jotta ne mahdollistavat työllistämisen. Rakenteisiin kuuluvat rahoitus, yhteistyökuviot ja esteettömyys. Rakenteita ovat myös työyhteisön koulutus, mentorit ja tukihenkilöt, ryhmätyönohjaus ja voimaannuttava tai muu työvalmennus. Kun valmiudet työllistää ovat kunnossa, mie-

titään ja suunnitellaan, miten tarjolla oleva työ voidaan osittaa osatehtäviksi, jos kyseessä on laaja työalue.

Kun työllistämiseen liittyvät valmistelut on tehty, etsitään työhön sopiva osatyökykyinen henkilö. Työntekijää voi etsiä esimerkiksi TE -toimistojen kautta sekä mielenterveyskuntoutujia ja vammaisia tukevien järjestöjen avulla, joiden toimintaa työllistämisen tukemisessa esittelimme edellisessä osiossa. Työntekijän löydyttyä työllistäminen tapahtuu yhteistyössä tuetun työllistämisen tahon kanssa. Tässä vaiheessa tulee myös selvittää, mitä tukimuotoja kyseisen osatyökykyisen työllistämiseen on saatavilla. Yhteistyötahona voi olla TE- toimisto ja vaikka kotikunnan tuetun työn yksikkö tai erilaisten järjestöjen osatyökykyisten kanssa työtä tekevä taho.

Prosessin ei tarvitse edetä juuri edellä kerrotussa järjestyksessä, mutta oleellista on, että ei ajauduta tilanteeseen valmistautumatta etukäteen. Valmistautumisesta huolimatta haasteita ja yllättäviä asioita saattaa tulla eteen työsuhteen aikana.

## 7 TUUMASTA TOIMEEN

Kirkon ja seurakuntien tehtävänä evankeliumin julistajana ja käytäntöön panijana on toimia yhteiskunnallisen epätasa-arvoisuuden poistamisen edistäjänä, niin sisäisesti kuin seurakuntien ulkopuolellakin. Tämä toteutuu kiinnittämällä huomiota lainsäädäntöön sekä käytäntöjen ja asenteiden ongelmakohtiin osatyökykyisten työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä. Kirkon tehtävänä on pitää yllä kristinuskon mukaista käsitystä ihmisen ja työn arvosta ja merkityksestä ja toimia sen mukaisesti. (Raunio 2009, 29.) Opin- näytetyössämme olemme olleet kirkon asialla. Hankkeestamme ja koulutusmateriaalin käytettävyydestä pyysimme kirkon työntekijöiden arviointia. Teimme myös itsearviointia. Lisäksi diakoniaopiskelijatoverimme, yksi läheinen ja ohjaajamme arvioivat työtämme.

### 7.1 Arviointi hankkeesta ja koulutusmateriaalista

Aluksi arvioimme itse hanketta. Kokosimme materiaalin tilaajan toiveita kuunnellen kokonaisuakataulun puitteissa. Alkuperäisestä aikataulusta poikkesimme kesän suhteen, jolloin emme työstäneet opinnäytetyötä eteenpäin lainkaan. Muutimme toteutussuunnitelmaa myös siltä osin, että useamman koeluennon sijaan pidimme yhden PowerPointesityksen opinnäytetyöverstaassa ja pyysimme arviot sekä opinnäytetyöstä että siihen liittyvästä PowerPoint-esityksestä sähköpostitse työn ollessa loppusuoralla. Koulutusmateriaali luvattiin julkaista alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Hankkeen aihepiiriä tunsimme alussa jonkin verran. Ajankohtaisen tiedon määrän runsaus yllätti meidät, mikä teki työstämisestä haasteellisen, kuitenkin paljon uutta ymmärrystä antavan. Työskentelymme edellytti joustavuutta, jota molemmilta onneksi löytyi.

Työelämän ohjaajaltamme sekä opinnäytetyöverstaaseen osallistujilta saimme työhön tarvittavaa arviointia ja tukea prosessin eri vaiheissa. Työn viimeistelyvaiheessa olleiden ohjauskeskustelujen yhteydessä saimme palautetta työn mielenkiintoisuudesta, ajankohtaisuudesta sekä materiaalin runsaudesta. Toiveena oli tuolloin työn kiteyttämi-

nen sekä kieliopillisten asioiden tarkistaminen. Myös otsikointia tuli lyhentää ja konkretiaa lisätä. Tämän lisäksi pyysimme arviointia seitsemältä henkilöltä. Heistä viisi oli diakoniatyöntekijöitä, yksi seurakuntayhtymän ylivahtimestari ja yksi läheinen.

Arviointia varten otimme yhteyttä puhelimitse kirkon työntekijöihin, joille kerroimme opinnäytetyömme aiheesta ja tavoitteesta sekä kysyimme suostumusta palautteen antamiseen. Tämän teimme varmistaaksemme heidän mahdollisuutensa ja kiinnostuksensa arviointiin antamamme aikataulun puitteissa. Arviointiin lupautuneille viidelle diakoniatyöntekijälle ja yhdelle ylivahtimestarille lähetimme sähköpostina opinnäytetyön ja PowerPoint-rungon sekä arviointi- ja kommentointilomakkeen (liite 1). Annoimme työemme arvioitavaksi myös yhdelle läheiselle. Saimme arvioinnit seitsemältä henkilöltä.

Luimme palautteet huolella ja teimme tarvittavia muutoksia työhömmе. Arvioinneissa saimme kannustavaa palautetta aiheen mielenkiintoisuudesta, tarpeellisuudesta, käyttekelppoisuudesta sekä ajankohtaisuudesta. Aineiston runsaudesta ja monipuolisuudesta saimme hyvää palautetta, toisaalta kirjoituksessamme siinä vaiheessa olleisiin samojen asioiden toistumisiin ja joissain kohdin selkokieliisyyden puutteisiin kiinnitettiin huomioita. Puhelinkeskusteluissa ja palautteissa välittyi kirkon työssä olevien vastaajien oma ammatillinen innostus ja kiinnostus työmmе aiheetta kohtaan. Heidän toiveenaan oli myös mahdollisimman selkeä kuvaus työllistämisestä käytännössä. Kahdessa palautteessa oli toivetta tai ideaa siitä, että koulutusmateriaali tulisi laittaa seurakuntien päättäjille ja kirkkoherroille luettavaksi. Esimerkkinä kommenttien kannustavuudesta alla on muutamia suoria lainauksia:

Uskon että tästä tulee hyvä väline motivointiin seurakuntien sisällä. Diakonia-työntekijät ovat avainasemassa, mutta mielestäni myös pääsuntiot ja kirkkoherrot.

Tekemätöntä työtä kyllä löytyy, jos tahtoa työnkuvan laatimiseen on. Totta on että suurimmat esteet on asenteissa. Olen itsekkin törmännyt usein sanontaan, ettei meillä ole aikaa opastaa. Olen yrittänyt kertoa, ettei tarvitse tehdä perehdytystä kuin kerran, jos työnkuvan laatiminen tehdään kattavasti.

Hyvä työ, jota voi esitellä ja käyttää seurakunnan tai kolmannen sektorin arki-työssä.

Eräältä kirkon työntekijältä saimme erittäin kannustavan lausunnon osatyökykyisten työllistämisen puolesta. Hänen edustamansa seurakunta on työllistänyt osatyökykyisiä katkeamattomasti vuodesta 1994 lähtien. Hän oli jakanut lausuntoaan usealle taholle, jotka ovat olleet empiväisiä osatyökykyisten työllistämisen suhteen. Hän kuvaa lausunnossaan palkkaamiaan osatyökykyisiä, työtehtäviä sekä työllistämisen seurauksia seuraavasti:

Klubitalon kautta tulevat ovat mielenterveyskuntoutujia, joilla ei ole työelämää ollut vuosiin, joillain on jopa kymmenen vuotta edellisestä työpaikasta. Sopimus tehdään kuuden kuukauden ajalle, työaika 4h/vrk 4päivää/vko. He eivät jaksaisi täyttä päivää, mutta monen kohdalla huomaa, miten hyvää heille tekee päästä työelämään ja saada säännöllinen rytmi elämään. Joku heistä sanoikin, että ”tuntee olevansa kuin muutkin ihmiset aamulla töihin lähtiessä”.

Taso ja vireys voi vaihdella, mutta kyllä se työpanos on ollut tarpeellinen. Työnkuva kannattaa laatia tarkoin, ettei toteudu se pelko, että perehdytys kuormittaa liikaa vakituista henkilökuntaa. Selkeät tehtävät ja vakituinen runko perustyötä, jonka lisäksi voi sitten tarvittaessa lisätä akuutteja töitä tilanteen mukaan.

Meillä siirtymätyöntekijän tehtävä on siivota aamulla ensin kokoushuoneet, sen jälkeen keittiöitä, jotka eivät ole kenenkään tehtäviä. Hän laittaa astiat koneeseen, ottaa pois puhtaat, pyyhkii pöydät ja ikkunalaudat, mikrot ja jääkaapit. Lisätöinä on postituksia, sanomalehtien lajittelua, varastojen siivousta ym.

Kokemukseni mukaan kaikki ovat olleet voittajia. Työpanos, joka näistä on tullut, on helpottanut sekä vahtimestareiden että huoltomiesten työtä. Samalla olemme tehneet arvokkaan palveluksen sekä työpaikkoja etsivälle järjestölle, että joskus pitkäänkin odottaneelle työntekijälle.

Kuka hyvänsä voi sairastua, eikä sillä väliä onko se sairaus alkoholismi tai maanisdepressio. Parantuminen on mahdollista ja työ on lääke, joka nostaa itsetuntoa ja eheyttää mieltä. Moni on kiittänyt jälkeensä. Suosittelen kaikille seurakunnille!

## 7.2 Johtopäätökset hankkeesta

Johtopäätöksenä voimme todeta, että osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden työllistäminen on ajankohtainen yksilön, kirkon ja yhteiskunnan näkökulmista. Siksi hankkeessa kootulle koulutusmateriaalille on tarvetta. Työllis-



tämisen edistämiseen kirkon työssä tarvitaan rakenteita, tukea ja koulutusta, jotta osatyökykyisten ihmisten työllistäminen käytännössä toteutuisi lisääntyvässä määrin. Aiheen ajankohtaisuudesta koko yhteiskunnan tasolla kertoo muun muassa lokakuun lopussa 2013 valmistunut sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän esitys osatyökykyisten työllistämisen edistämisestä. Kirkon ammattilaisilta saamastamme palautteesta voimme päätellä, että innokkaita ja asian tärkeyden tiedostaneita ja aidosti kiinnostuneita työntekijöitä löytyy. Tarvitaan konkreettinen oikeutus ja mahdollisuudet, jotta osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen kirkon työhön olisi paremmin mahdollista. Uskomme, että koulutusmateriaalin hyödyntäminen voi vaikuttaa asenteisiin myönteisesti. Toivomme työmme edistävän osatyökykyisten asemaa työelämässä.

### 7.3 Toimenpide-ehdotuksia

Halusimme löytää ajatuksia ja ehdotuksia siihen, miten kirkko merkittävänä yhteiskunnallisena vaikuttajan voi toimia osatyökykyisten ihmisten puolestapuhujana ja heidän yhteiskuntaan ja seurakuntiin työn kautta sijoittumisensa edistäjänä. Kokoamiemme erilaisten ajatusten avulla sanoitamme ehdotuksia, joita edelleen kehittämällä ja yhdistelemällä voisi löytyä hyvinkin luovia ja toimivia kokonaisuuksia. Ketkähän ryhtyisivät niitä kehittämään ja ketkä laittamaan käytäntöön?

Kirkko kaikille – ohjelman yhtenä tavoitteena on ottaa huomioon tasavertaisesti kaikkien jäsentensä tarpeet (Kirkkohallitus 2003). Työtä osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi kirkon työssä, voisi kehittää pilottihankkeena Kirkon syrjäytymisrahan tuella.

Kirkko kaikille–ohjelmassa tuodaan esiin kirkon halua kehittää ja sopeuttaa sekä toimintojaan että rakenteitaan erilaisten ihmiset huomioon ottaviksi (Kirkkohallitus 2003). Enenevässä määrin tulisikin kokeilla ja luoda uusia ratkaisuja ja työn tekemisen muotoja siten, että osatyökykyisten henkilöiden monipuolinen osallisuus lisääntyisi, esimerkkinä kirkkojen aukioloaikoja pidentäminen osatyökykyisten osa-aikaisen työn avulla. Muita työtehtäviä voisivat olla kolehdin kerääminen, virsikirjojen jakaminen ja erilaisiin kirkon tilaisuuksiin tervetulosanojen lausuminen. Tervetulosanat voisivat olla suullisia tai

erilaisin vaihtoehtokommunikaatio menetelmien ja -laitteiden avulla kerrottuja tai puhetulkin avulla lausuttuja.

Voisiko seurakuntia velvoittaa työllistämään osatyökykyisiä kiintiöin Saksan mallin mukaisesti? Kirkko voisi näin mallittaa ja kokeilla Suomessa uutta osatyökykyisten työllistämisen tukimuotoa, toimien edelläkävijänä ja vaikuttajana.

Osatyökykyisten työllistämisen kirjaaminen toiminta-suunnitelmiin ja budjetteihin, tarvittavien määrärahojen varaaminen sekä selkeiden toimintaohjeiden kirjaaminen edistäisi osatyökykyisten työllistämistä varmasti.

Seurakuntien eri vastualueet voisivat yhdessä tai vastualueen sisällä ideoida osatyökykyisten työllistymiseksi soveltuvia töitä tai työn osia. Verkostoituminen tuetun työllistämisen tahojen kanssa voisi auttaa siinä työssä.

Seurakunnat voisivat kouluttaa mentoreita, vahvistajia/innostajia, seurakuntiin kaikkien työntekijöiden tueksi. Kirkon piirissä ja seurakunnissa toimisi tuetun työn ohjaajia, työvalmentajia joko omia tai yhteistyössä kunnan ja kolmannen sektorin kanssa tai kaikki yhdessä. Työhön valmentajan erikoisammattitutkinto voitaisiin hankkia työpaikkakoulutuksena osalle kirkon työntekijöitä. Heidän osaamistaan voisivat hyödyntää useammat kirkon työyhteisöt yhteisesti tai useampi seurakunta yhdessä.

Seurakuntiin voisi perustaa vertaistukiryhmiä ja tukihenkilöiden koulutusta osatyökykyisten tukemiseen ja yhdessä työn tekemiseen. Yhtenä vapaaehtoistyön muotona voisi olla tukihenkilötoiminta osatyökykyisille työntekijöille ja vapaaehtoisille seurakunnassa.

Seurakuntien tulisi toteuttaa esteettömyyskartoitukset siellä, missä niitä ei ole vielä tehty. Tilojen ja ympäristön toimivuuden arvioinnissa yhteistyö paikallisen vammaisneuvoston sekä paikallisten vammaisjärjestöjen kanssa on tärkeää. Lisätietoja esteettömyyskartoituksesta saa esimerkiksi Invalidiliitosta.

## 8 POHDINTA

Osatyökykyisten ihmisten syrjäyttämisen kierteen katkaisemisessa yhteiskunnalla, työyhteisöillä ja meillä jokaisella, jotka olemme toistemme lähimmäisiä, on suuri rooli. Työttömien osatyökykyisten auttaminen ja tukeminen työllistymisessä voi olla osa työpaikan sosiaalisen vastuun kantamista. Tällainen aatteellinen reiluden henki sopisi erityisen hyvin kristillisten työyhteisöjen toimintaan.

Pyrimme työllämme vaikuttamaan osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden aseman paranemisen puolesta kirkon työssä. Huomasimme työtä tehdessämme, että edellä mainituin tavoittein on vaikea pidättäytyä julistuksenomaisesta tavasta tuoda asiat esille. Toisin sanoen tarpeen tullen järjestötyön ammattilaisten perusominaisuudet kuten sitkeys, kyseenalaistaminen ja nyt toimeen- asenne tulevat esiin tehdessämme työtä tärkeäksi kokemamme asian parissa. Tällaisten vastuun kantamisen myötä kehittyneiden ominaisuuksien varjopuolena on, että niin sanotusti roiskuu kun rapataan. Siksi haluamme erityisesti sanoa, että arvostavamme kirkossa tehtävää työtä ja tarkoituksenamme ei ole syyllistää, vaan innostaa ja rohkaista.

Kirkon päivillä tuleville kirkon työntekijöille 30.9.2013 tuotiin esiin kaunis ajatus siitä, miten meillä on oikeus ajatella työstämme kirkossa tavallisten ihmisten työnä tavallisille ihmisille otsikolla ”keskeneräisenä kirkon työhön”. Se sai ajattelemaan asiaa opin- näytetyömme näkökulmasta: Tavallisten ihmisten elämään kuuluvat myös sairaudet kuten psyykkiset vaivat. Vammaisetkin ovat laajasti ymmärrettynä tavallisia ihmisiä. Niinpä ajatus rohkaisi entisestään siihen, että olemme oikeilla jäljillä ja edistämässä tärkeää asiaa.

Olisiko ehdottamamme jonkinasteinen ohjeistus tai suositus seurakunnille osatyökykyisten työllistämisen suhteen paikallaan? Onhan niin, että yksilön oikeuksien toteutuminen ei saa olla riippuvainen hänen asuinpaikastaan tai erilaisista vammoista tai rajoitteista. Toisaalta ihmisten erilaiset lähtökohdat ja erilaisuus on realiteetti, jota ei voida poistaa. Erilaisuus synnyttää väistämättä jonkin tason eriarvoisuutta. Esimerkiksi pienessä kunnassa asuva ei voi edellyttää saavansa yhtä kattavia palveluita kuin pääkau-

pungin asukas. Täydellinen yhdenvertaisuus ei voi koskaan toteutua. Oleellista onkin, että olemassa olevalla eriarvoisuudella on inhimillisesti ja yhteiskunnallisesti kestävä perustelut ja toisaalta tasavertaisuuden eteen tehdään se mitä voidaan.

Käsittelimme työssämme osatyökykyisten työllistämistä laajasti yhteiskunnallisena ilmiönä ja käytäntöinä, mutta ennen kaikkea osana kirkon yhteiskunnallista vastuuta. Emme halunneet rajata osatyökykyisten työllistämisen kysymyksiä pelkästään kirkon sisälle, sillä mielestämme meidän on tulevana diakoniatyön ammattilaisina nähtävä ilmiöt osana yhteiskuntaa ja siinä käytävää keskustelua. Rajauksemme käsitellä opinnäytetyössämme ennen kaikkea palkkaperusteisen osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta antoi opinnäytetyöllemme sopivat raamit käytettävissä olevaan aikaan ja työn tarkoitukseen nähden. Vaikka työssämme ei käsitelty vapaaehtoistyötä, mielestämme vapaaehtoistyön kehittäminen on tärkeää. Vapaaehtoistyön aihealuetta on käsitelty aiemmissa opinnäytetöissä ja muissa yhteyksissä enemmän kuin palkkatyön kehittämistä.

Työmme toi esiin mielenkiintoisen havainnon: vammaispalvelulaki määrittelee henkilöt, joilla on mielenterveydellinen toimintarajoite, vammaisiksi, mutta käytännössä heitä kutsutaan mielenterveyskuntoutujiksi. Käsite mielenterveyskuntoutuja on yleisessä käytössä, mutta emme löytäneet määritelmää etsinnästämmme huolimatta. Koimme sen puutteeksi, joten kehitimme määritelmän itse.

Edellä oleva esimerkki kuvaa hyvin työskentelymme moniulotteisuutta ja tavoitteeseen paneutumistamme. Parityömme suurenmoista antia olivat keskustelut työhömmme liittyvissä asioissa ja yhteisen oppimisen tunne. Runsaan tiedon tyypistäminen työmme ydinasian ympärille oli työlästä, samoin työn eri alueiden huomioiminen tasapainoisesti. Kaiken tiedon sulattaminen ja yhteisen ymmärryksen löytyminen sekä ajankäytön yhteensovittaminen keskenämme vaati sovittelua moneen otteeseen.

Parityössä persooniemme erilaisuus tuli väistämättä esiin. Välillä se rikastutti, harmitti tai ilahdutti, riippuen työn vaiheesta sekä työhön liittyvien aineistojen käytöstä. Erilainen tapa työstää ja pohtia asioita oli haasteellisuudestaan huolimatta ilo ja rikkaus. Vuoroin syntyneet oivallukset ja uudet ideat veivät työtämme eteenpäin. Hämmästyttävän helpostikin ajatukset välillä sulautuivat yhteiseksi ajatteluksi.

Hankkeen suunnitteluvaiheessa sopimamme parityön toteuttaminen etätöinä oli pääosin hyvä ratkaisu. Suunnitelmassa olisi ollut hyvä sopia enemmän tapaamisia työn keskivaiheille ja ennen työn loppuvalmisteluihin alkamista, sekä vielä enemmän pientäkin ajatustenvaihtoa säännöllisesti. Opimme paljon aihealueesta, itsestämme ja yhteistyön tekemisestä tässä muodossa. Yhteinen kristillinen arvopohjamme kantoi meitä. Opinäytetyön prosessia ja työn lopputulosta ajattelemme nyt tyytyväisin mielin. Hyvä kun ryhdyimme yhdessä tuumasta toimeen.

Diakoniatyön näkökulmastamme unelmoimme kirkosta, jossa kaikilla on paikkansa ja työhön kykenevillä omanlaisensa, joskus pienikin tehtävänsä seurakunnan työssä ja toiminnassa hänen omista lähtökohdistaan käsin ja seurakuntaa palvellen. Ymmärrämme, että ihmisarvoa ei punnita sillä, onko työelämässä vai ei tai minkälainen asema on työelämässä. Yhtä totta on sekin, että työ on yksi merkittävimmistä hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ihmisen elämässä. Siksi työn jakamiseen ja saamiseen liittyvät kysymykset ovat hyvin merkityksellisiä sekä kaikkien ihmisten että yksilön kannalta.

Nykyisissä töissämme olemme omalta osaltamme edistämässä heikommissa asemassa vammaisuutensa tai mielenterveydellisten vaikeuksien kanssa elävien ihmisten ja heidän perheidensä asemaa. Tämä opinäytetyö on yksi osa vaikuttamistoimintaamme. Haluamme liittyä Vappu Taipaleen 2009 lausuman tulevaisuudenkuvan unelmoijien joukkoon, jossa unelmana on: ”Tulevaisuus, jossa yhteiskunta on kaikille ja kaikkia varten. Olemme kaikki erityisiä omalla tavallamme, erityisryhmiä ei enää tarvita” (Taipale 2009).

## LÄHTEET

- Erdtman, Emil 2012. Handikappförbunden. Ruotsin työllisyysmalleja. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa. 3.12.2012. Helsinki. Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Grönlud, Henrietta 2009. Kuka pääsee tekijäksi kirkkoon? Heikossa työmarkkina-  
asemassa olevien osallisuus kirkon työssä ja vapaaehtoistoiminnasta. Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkko hallitus, 79-97.
- Hahlo-Jortikka, Satu 2012. Sisua ja luovia ratkaisuja. Diakonia-lehti 4/12, 26-27.
- Hakoköngäs, Laura 2009. Yhteisvastuu tekemässä töitä kehitysvammaisille ja maahanmuuttajille 2008 ja 2008 – miten kampanjat rakennettiin. Teoksessa Työ ja osallisuus . Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 69-78.
- Helsingin kaupunki 2013. Tuettu työllistäminen. Viitattu 24.10.2013.  
[http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten\\_palvelut/tuettu\\_tyollistaminen](http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten_palvelut/tuettu_tyollistaminen)
- Kela 2013. Viitattu 24.10.2013. <http://www.kela.fi/asiointi>
- Keski-Uudenmaan klubitalot ry 2013. Viitattu 24.10.2013. <http://www.ku-klubitalot.fi/>
- Kiiski, Jouko 2013. Diakoniatyöntekijä–rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabaro-  
metri 2013. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskus, 30-33.
- Kirkkohallitus 2003. Kirkko kaikille. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vammaispoliittinen ohjelma. Viitattu 25.10.2013. <http://sakasti.evl.fi/kirkkokaikille>
- Kirkkohallitus 2007. Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö. Kirkon strategia vuoteen 2015. Viitattu 24.10.2013. <http://sakasti.evl.fi/meidankirkko>
- Kirkkohallitus 2010. Kirkko 2020. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusse-  
lonteko. Viitattu 24.10.2013. <http://sakasti.evl.fi/kirkko2020>
- Kirkkohallitus 2012. Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma. Viitattu 24.10.2013.  
<http://sakasti.evl.fi/saavu>
- Kirkon Sosiaalifoorumi 2009. Kirkon sosiaalifoorumin kannanotto. Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 139 -150.
- Kirkon Sosiaalifoorumin kannanotto 2011. Kohtuullinen elämä. Viitattu 13.10.2013.  
<http://www.kirkkopalvelut.fi/kohtuullinenelama>

- Kotisalo, Helena 2013. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luento 30.11.2012. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Pori. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Laki Suomen perustuslaista 1999. 11.6.1999/731. Viitattu 13.10.2013.  
<http://www.finlex.fi/laki/ajantasa/suomenperustuslaki>
- Laki työttömyyseläkkeellä olevan työhön paluun edistämisestä 2009. 3.4.2009 738/2009. Viitattu 24.10.2013. <http://www.finlex.fi/laki/ajantasa>
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987. 3.4.1987/380. Viitattu 24.10.2013. <http://www.finlex.fi/laki/ajantasa>
- Lampinen, Pauliina 2012. Osallistavan työllisyyspolitiikan suuntaviivoja. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa. 3.12.2012.Helsinki. Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Lihastauti liitto ry 2009a. Hyvät tulokset –uudet haasteet. Vammaisjärjestöjen yhteistyöprojekti Sisäänheitto työelämään! Viitattu 24.10.2013. <http://www.sisaanheitto.fi>
- Lihastautiliitto ry. 2009b. Sisäänheitto työelämään! Sisäänheitto työelämään loppuraportti. Viitattu 24.10.2013. <http://www.sisaanheitto.fi>
- Mielenterveyden keskusliitto ry. 2013. Ammatillisen kuntoutumisen tukipiste Amos. Viitattu 24.10.2013. <http://www.mtkl.fi/>
- Nummela, Irene 2012. Diakonian asiantuntija, Kirkkohallitus, Toiminnallisen osaston Kirkon diakonian ja sielunhoidon yksikkö. Helsinki. Sähköpostiviestit 23.10.2012, 11.10.2013. Vastaanottajat Päivi Penttilä ja Marjukka Liikala. Tulosteet tekijöiden hallussa.
- Oranen, Mikko 2013. Asiakkaan osallisuus kuntatoimijan näkökulmasta – koulutuksessa. Luento. 14.1 2013. Seinäjoki. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Paarma, Jukka 2009. Työ ja osallisuus. Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 5- 6.
- Padjus, Krislin 2012. Eesti Agrenska Fond. Viron työllisyysmalleja. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa. 3.12.2012. Helsinki. Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Paukkeri- Reyes, Sirpa 2012. Osallistavan työllisyyspolitiikan suuntaviivoja. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa.3.12.2012. Helsinki. Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Penttilä, Päivi 2013. Käsite mielenterveyskuntoutuja.

- Pesola, Kirsti 2009. Esteettömyysopas - mitä, miksi, miten. Invalidiliiton julkaisuja 2009. Viitattu 24.10.2013.  
[http://inport2.invalidiliitto.fi/esteettomuusopas\\_pdf](http://inport2.invalidiliitto.fi/esteettomuusopas_pdf)
- Päivänsalo, Ville 2009. Reilu yhteiskunta. Kokonaisvaltaisemman ihmisarvon jäljillä. Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 11- 20.
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.
- Raivio, Helka 2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Osallistavan työllisyyspolitiikan suuntaviivoja. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa. 3.12.2012. Helsinki. Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Raunio, Antti 2009. Työttömyysteologia. Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 27-34.
- Rautakorpi, Eija 2012. Mielenterveyden Keskusliitto. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa. 3.12.2012. Helsinki.  
Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Viitattu 25.10.2013. [www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut).  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3280-7>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a. Osatyökykyohjelma. Viitattu 24.10.2013.  
<http://www.stm.fi/vireilla/tyoryhmat/osatyokykyohjelma>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013b. Osatyökykyiset työssä. Viitattu 24.10.2013  
[http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat\\_ja\\_hankkeet/osatyokykyiset](http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/osatyokykyiset)
- Sosiaaliportti.fi 2013. Vammaispalvelujen käsikirja. Saksassa työllistetään vammaisia ja osatyökykyisiä kiintiöiden ja tukien avulla. Viitattu 24.10.2013.  
[http://www.sosiaaliportti.fi/vammaispalveluiden\\_kasikirja](http://www.sosiaaliportti.fi/vammaispalveluiden_kasikirja)
- Steen Moller, Inger 2012. Danish Disability Organisation. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaarissa. 3.12.2012. Helsinki.  
Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Suihkonen, Hannu 2009. Veräjä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän välityömarkkinatoimijana. Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 133 – 138.



- Taipale, Vappu 2009. Tulevaisuus saavutettava. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ja Suomen DfA-verkosto. Viitattu 24.10.2013. [http:// www.thl.fi/](http://www.thl.fi/)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013. Sosiaali- ja terveydenhuollon luokitukset. ICD-10 tautiluokitus. Viitattu 24.10.2013. <http://www.thl.fi/doc/fi/27929>
- Työhönkuntoutujan palveluverkosto i.a. Viitattu 24.10.2013. <http://web.jalasjarvi.fi/Pdf/TOIMIJAKARTTA1.pdf>
- TE-toimisto 2013. Etusivu-TE-palvelut. Viitattu 24.10.2013. <http://www.mol.fi>
- Valkama, Katja 2013. Vaasan yliopisto. Asiakkaan osallisuus kuntatoimijan näkökulmasta – koulutus. Luento. 14.1 2013. Seinäjoki. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Valtakunnallinen vammaisneuvosto 2006. Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma 2006. Viitattu 24.10.2013. <http://www.vane.to/>
- VAMLAS 2013. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö etusivu. Viitattu 24.10.2013. <http://www.vamlas.fi>
- Vates-säätiö 2013. Vates-säätiö etusivu. Viitattu 24.10.2013. <http://www.vates.fi>
- Verainen, Liisa-Maija 2012. Lihastautiliitto. Osallistavan työllisyyspolitiikan suuntaviivoja. Luento. Oikeita töitä – kansainvälisessä työllisyysseminaari. 3.12.2012. Helsinki. Valkea talo. Luentomuistio tekijän hallussa.
- Vernerinet.net 2012. Mitä kehitysvammaisuus on? Viitattu 24.10.2013. <http://www.verneri-net>
- Vuorela, Mika 2009. Miten seurakunnat voivat edistää mielenterveys kuntoutujien työllistymistä? Teoksessa Työ ja osallisuus. Diakonian vuosikirja 2009. Helsinki: Kirkkohallitus, 59-68.
- Wikström, Björn 2013. Luento Kirkon päivillä diakonia-, kirkon nuorisotyön ohjaaja- ja kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaopiskelijoille. 30.9.2013 Tuomiokirkon krypta. Helsinki. Luentomuistio tekijän hallussa.

## LIITTEET

## LIITE 1: Arviointipyyntö

## Kommentointi- ja arviointipyyntö

17.10.2013

Opiskelemme Porin Diak/ Tampereen ryhmä/muuntokoulutus/diakonia.

Teemme opinnäytetyönä koulutusmateriaalia osatyökykyisten mielenterveyskuntoutuji- en ja vammaisten työllistymisen edistämiseksi kirkon työhön. Sisältö on suunnattu kir- kon työntekijöille, erityisesti diakoniatyöntekijöille.

Työmme luovutus esitarkastukseen on 28.10.13.

Viitaten keskustelumme, pyydämme Sinua lukemaan opinnäytetyömme sekä Power- Point- koosteen. Luettuasi vastaisitko kysymyksiimme ja kommentoisit työmme antia myös muutoin. Kiitos, kun lupauduit auttamaan, mielipiteesi ovat meille erittäin arvok- kaita!

1. Tiedon määrä ylipäättään; lisätä/poistaa? Kiteyttämisen tarve?
2. Käsitteiden avaus?
3. Materiaalin käytettävyys käytännössä?
4. Mitä muuta haluaisit sanoa?

*Kiitos!*

Ystävällisin terveisin, vastaustasi mielenkiinnolla odottaen

Päivi Penttilä

Marjukka Liikala

päivi.penttilä@student.diak.fi

marjukka.liikala2@student.diak.fi

050 – 348 3676

0440 - 476 976

## LIITE 2: Sopimuslomake tuetun avotyön tekemisestä (3 sivua)

KAUPUNKI

**SOPIMUS**

Sosiaali- ja terveystieteiden  
Toimintakeskus

**Avotyötoimintaa koskeva sopimus**

Sopijapuolet

1. kaupunki  
y-tunnus

2. Avotyöpaikan tarjoaja (jäljempänä asiakas)

y-tunnus

3. Avotyöntekijä

Ovat tehneet seuraavan sopimuksen tuetun avotyön järjestämiseksi.

1. Asiakas sitoutuu pitämään työtoimintaan osallistuvan avotyöntekijän erilaisissa tehtävissä ajan, joka on tarkoitusta varten tarpeen ja sovitaan erikseen asiakkaan kanssa (liite).
2. Avotyötoimintaan osallistuva ei ole työsuhteessa asiakkaaseen. kaupunki laskuttaa asiakasta toiminnan kustannuksista ja maksaa työosuusrahaa avotyötoimintaan osallistuvalla avotyöntekijälle sopimusajalta. Laskutuksesta sovitaan tapauskohtaisesti.
3. Työpaikalla noudatetaan työaikaan ja työturvallisuuteen nähden ja muuten työpaikkaa koskevien sopimusten ja lakien säännöksiä ja niiden perusteella mahdollisesti annettuja ohjeita ja määräyksiä.
4. Avotyöntekijä on velvollinen työntekijän tavoin noudattamaan yleisiä työpaikkaa varten annettuja ohjeita ja määräyksiä.
5. Työ suoritetaan asiakkaan opastuksen, johdon ja valvonnan alaisena. Asiakkaan suostumuksella avotyötoimintaan osallistuvan opastuksesta ja perehdytyksestä sekä tuesta voi tarkoituksenmukaisen ajan vastata myös kaupungin työntekijä (liite).
6. Avotyötoimintaan osallistuva avotyöntekijä on vakuutettu tapaturman varalta sopimusaikana. Vakuutuksesta huolehtii kaupunki. Avotyöpaikan tarjoava asiakas vastaa avotyöntekijän kolmannelle osapuolelle aiheuttamasta vahingosta, mikäli vahinko tapahtuu asiakkaan lukuun työtä tehtäessä.
7. Avotyötoimintaan osallistuvalla tai hänen omaisellaan ei ole oikeutta saada tämän sopimuksen tarkoitettamalta asiakkaalta korvausta avotyötoimintasopimuksen aikana sattuvan tapaturman, sairauden tai kuolemantapauksen johdosta, ellei laista muuta johdu.

8. Avotyötoiminnan sovitusta kestoajasta huolimatta sopijaosapuolilla on mahdollisuus kesken sopimuskauden lopettaa avotyötoiminta tästä keskenään neuvotellen. Avotyötoiminnan irtisanomisaj-  
kana pyritään pitämään kahta viikkoa (liite).
9. Tämä sopimus koskee ajan jaksoa **1.1.201** - **31.12.201** .
10. kaupunki laskuttaa asiakasta seuraavasti (liite).
11. Tätä sopimusta on laadittu kolme samansanaista kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

**Asiakkaan nimi, osoite ja puhelinnumero**

Nimi

Osoite

Puh.

**Avotyöntekijän nimi, osoite ja puhelinnumero**

Nimi

Osoite

Puh.

**kaupungin edustajan nimi, osoite ja puhelinnumero**

Nimi

Osoite

Puh.

19.11.20

---

Avotyöntekijän allekirjoitus

---

Asiakkaan allekirjoitus

---

kaupunki  
allekirjoitus

\_\_\_\_\_ KAUPUNKI **LIITE AVOTYÖTOIMINTASOPIMUKSEEN**  
 Sosiaali- ja terveyslautakunta

**Sopimuskohta 1:**

**Työaika** 1 päivä viikossa, max 3 tuntia/pv, työaika soviteltavissa

**Työtehtävät** Toimitilojen siivous ja astiahuolto

**Sopimuskohta 5:**

Avotyötoimintaan osallistuvan opastuksesta, perehdytyksestä ja tuesta vastaavien työntekijöiden yhteystiedot

**Avotyöpaikka**

\_\_\_\_\_ kaupunki

puh. (\_\_\_\_\_)

**Sopimuskohta 8:**

Neuvotteluosapuolten yhteystiedot

**Avotyöpaikka**

\_\_\_\_\_ kaupunki

puh: (\_\_\_\_\_)

**Sopimuskohta 10:**

Osapuolten kesken on sovittu korvauksellisesta avotyöstä avotyöpaikalla

ajalla 1.1.2019 - 31.12.20.

Laskutus perustuu avotyötoimintapäiviin, joiden määrän asiakas ilmoittaa kuukausittain kirjallisesti toimintakeskukseen. \_\_\_\_\_ kaupunki laskuttaa asiakkaalta 1.1.2019 alkaen 10 euroa

jokaiselta päivältä, jonka \_\_\_\_\_ on ollut töissä.

Summaan lisätään arvonlisäverolain mukaan kulloinkin edellytetty arvonlisävero.

Laskutusväli on yksi kuukausi, laskutus tapahtuu jälkikäteen aina seuraavan kuukauden alussa.

**Laskutusosoite**

**Muuta huomioitavaa:**

Lomat, menettely sairaustapauksissa tms.

Avotyöntekijällä on oikeus n. neljän viikon kesälomaan ja n. viikon talvilomaan, ajankohdat sovitaan erikseen. Sairautapauksissa avotyöntekijä  voi /  ei voi olla omalla ilmoituksella pois työpaikalta enintään kolme (peräkkäistä) päivää. Mikäli sairaus jatkuu, tarvitaan poissaolosta todistus, joka haetaan terveyskeskuksesta tai terveydenhoitajalta. Sairautapauksissa ~~ei voi~~ /  ei voi käyttää avotyöpaikan työterveyshuoltopalveluita. Seinäjoen toimintakeskus ei ole velvollinen järjestämään avotyöntekijälle sijaista. Työosuusraha  maksetaan /  ei makseta sairaspäiviltä, kuitenkin enintään 2 päivää kuukaudessa. Muista poissaoloista esim. toimintakeskuksen retkien tms. vuoksi avotyöntekijä sopii asiakkaan kanssa erikseen vähintään viikkoa ennen ko. ajankohtaa ja työpäivä korvataan tarvittaessa erikseen sovittavana ajankohtana.

Avotyöntekijän työskentelyä tuetaan kaupungin toimintakeskuksen ohjaajan, lähinnä \_\_\_\_\_ tai \_\_\_\_\_, toimesta aluksi päivittäin ja myöhemmin tarpeen mukaan.

LIITE 3: PowerPoint-esitys

Dia 1

SUOMEN<sup>†</sup>  
EV. LUT.  
KIRKKO

# REILU TYÖLLISTÄMINEN KIRKON TYÖSSÄ

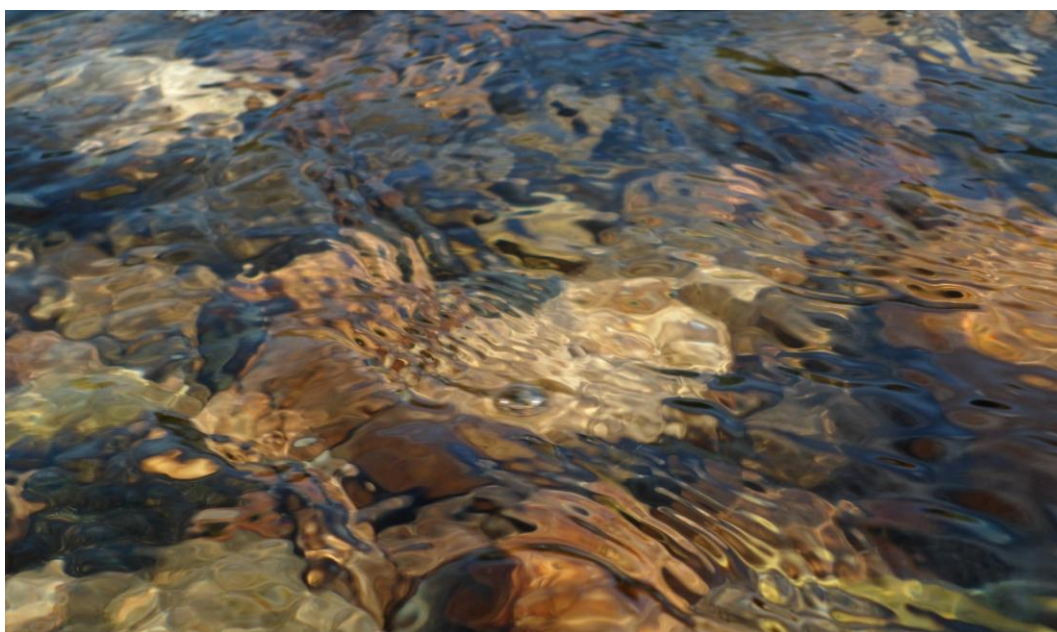
Koulutusmateriaalia osatyökykyisten  
ihmisten työllistämisen edistämiseen

[www.sakasti.evl.fi/..](http://www.sakasti.evl.fi/)

(tähän linkki koulutusmateriaaliin)

Dia 2

# ”keskeneräisenä kirkon työhön”



2 12.11.2013

Valokuvat: Päivi Penttilä

Jokainen tarvitsee onnea jaksakseen elää, toivoakseen, uskoakseen. †  
Jos minulla olisi valta, tasoittaisin vähän. Antaisin onnea niille, joilta sitä puuttuu.

Onnea joka lähtöön. Solveig Hiltunen

### Oivallus

Onnea sinulle,  
joka olet oivaltanut,  
että onni on enemmän  
antamista  
ja luomista  
kuin  
ottamista ja saamista.  
Olet saanut paljon.



# SISÄLTÖ



Lähtökohdat  
Tavoitteet  
Perustelut työllistämisen edistämiseksi  
Keskeiset käsitteet  
Osatyökykyisten työllistämisen tukimuotoja ja erityispiirteitä  
Esimerkkejä onnistuneista työllistymisistä  
Osatyökykyisten ihmisten työllistäminen kirkon työhön  
Toimenpide-ehdotuksia  
Linkkejä  
Lopuksi

# LÄHTÖKOHDAT



Vaikuttaminen osatyökykyisten ihmisten puolesta

Tasavertainen osallisuus kirkon työhön

Kaikkien ihmisten oikeus osallistua työn tekemiseen, mahdollinen erityistarpeisuus huomioon ottaen työn määrässä ja laadussa

Kirkon kannanotot

Tasavertainen oikeus työhön Suomen perustuslaissa

Osatyökykyisyys ja asenteet

Osatyökykyisten määrä kasvaa Suomessa

# PERUSTELUT TYÖLLISTÄMISEN EDISTÄMISEKSI †

## Kirkolliset aineistot:

raamatulliset,  
kirkon kannanotot,  
reiluus ja kokemuksellinen ihmisarvo

Viranomaistoimet: perustuslaki, STM

Järjestöjen toiminta



## TAVOITTEET

Rohkaista kirkon työntekijöitä ja muita asiasta kiinnostuneita työllistämään osatyökykyisiä ihmisiä

Auttaa käytännön tasolla työntekijöitä tukemaan ja edesauttamaan osatyökykyisten työllistymistä

Edistää osatyökykyisten työllistymistä yhteiskunnassa

# KESKEISET KÄSITTEET



Osatyökykyisyys

Osallisuus

Esteettömyys

Mielenterveyskuntoutuja

Vammainen henkilö



# OSATYÖKYKYISTEN IHMISTEN TYÖLLISTÄMISEN TUKEMINEN

Tuettu työllistäminen Suomessa ja maailmalla -  
pöimintoja

Työllistämisen tukemisen tahoja Suomessa

Tukimuotoja

Työvalmennus: esimerkkinä voimaannuttava  
valmennus

## OSATYÖKYKYISYYTEEN LIITTYVIÄ ERITYISPIIRTEITÄ



Keitä osatyökykyisiä tulisi työllistää?

Kaikenikäisiä ihmisiä, joilla on halua tehdä työtä. Moni heistä on mielenterveyskuntoutuja ja monet eri tavoin vammaisia henkilöitä. Heillä voi olla vaikeuksia kommunikointiin ja vuorovaikutukseen liittyen.

Miten heitä tulisi työllistää?

Yksilölliset tarpeensa huomioon ottavasti, joustavin palvelurakentein, ymmärryksellä, tuetusti.

## ESIMERKKEJÄ ONNISTUNEISTA TYÖLLISTYMISSISTÄ



Esimerkit perustuvat todellisiin kokemuksiin

- Matti, Sari ja Mervi ovat työllistyneet tuetun työtoiminnan kautta
- Liisa ja Hilja tekevät aputoita
- Miro ja Saila ovat työllistyneet yrityksiin
- Joillakin yrityksillä on periaatteena työllistää vammaisia ( McDonalds Tanskassa).
- Joissakin yrityksissä vammaisten palkkaamiseen ei liity mitään erityistä
- Palkkaaminen hyvin palkitsevaa sekä yritykselle että<sup>11</sup> työllistettävälle osatyökykyiselle





# OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTÄMINEN KIRKON TYÖHÖN

Seurakunnan työntekijöiden asenteet

Välityömarkkinatutkimus Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymässä

Swot - analyysi seuraavilla kahdella sivulla

## Osatyökykyisten työllistämisen seurakunnille tarjoamat Haasteet (=vaikeudet voitettaviksi)



### → viittaa siihen, miten haaste voidaan ratkaista

- Välityömarkkinat ja avoimet työmarkkinat eivät kohtaa
- yhteistyö ja prosessimainen ajattelu
- Täystyökykyiset olettavat ymmärtävänsä työllistettävää paremmin hänen tarpeensa
- yksilökohtainen, kokonaisvaltainen ja työllistettävän mahdollisuuksista ja rajoituksista lähtevä lähestymistapa löytäen siten sopivat ihmiset tarvittaviin tehtäviin
- Työllistettävä säilyy objektina
- työllistettävä on opittava näkemään työtoverina rajoituksineen, kuitenkin sopivana siihen tehtävään, johon hänet

13

on päätetty palkata

### → viittaa siihen, miten haaste voidaan ratkaista

- Työyhteisö kokee työllistämisen pelkästään lisätyönä eikä työnsä helpottajana
- riittävästi aikaa ja keskustelua työn mitoituksen ja vaikutusten suhteen
- Tasapäistäminen tai liian suuret vaatimukset työllistettävää kohtaan
- sopivasti mitoitettut työtehtävät, jolloin huomioidaan työllistettävän rajoitukset sekä työvalmentajan tuki
- Väsyminen, epäonnistuminen
- riittävästi tukea sekä työllistettävälle, työyhteisölle että työnantajalle

## Osatyökykyisten työllistämisen seurakunnille tarjoamat mahdollisuudet



- Teologiset perusteet pääsevät käytäntöön
- Kirkon strategian parempi toteuttaminen
- Reiluus toteutuu paremmin, syrjintä vähenee
- Sosiaalisesti kestävämpi kehitys
- Seurakunta toimii esimerkkinä yleisinhimillisestä työpaikasta
- Yhteisö rikastuu: ”erilaisuus on rikkautta”
- Työvalmentajat myös työnantajan ja työyhteisön tukena
- Myönteinen vaikutus työyhteisöön: työpaineiden väheneminen niiltä osin, joita osatyökykyinen tekee, mahdollisesti sallivampi ja kiireettömämpi ilmapiiri, toinen toisensa tukeminen voi lisääntyä
- Kokemuksellinen ihmisarvo toteutuu paremmin
- Työllistettävästä tulee subjekti, ei työn kohde
- Osallisuus on ihmisen perustarpeita ja oikeuksia
- Yhtäläiset mahdollisuudet työkyvystä riippumatta
- Työllistettävä kiinnittyy seurakuntaan, yhteisöön, yhteiskuntaan, hänen taloudellinen tilanteensa paranee
- Työn kuntouttava rooli, raamit arkipäivälle, kehittyminen ihmisenä, kuulumisen tunne, elämänhallinnan tunne kasvaa
- Normaali elämä = osallistumisen mahdollisuus omista lähtökohdista käsin
- Yhteiskunnallisesti: käyttämättömät resurssit tulevat käyttöön

## OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTÄMINEN KIRKKON TYÖHÖN



Osatyökykyisen henkilön työllistämisen tapoja ovat:

- tuettu työ
- palkkatuettu työ
- palkkatyö kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti esimerkiksi palkkatuen turvin

Kirkolla voi olla erilaisia rooleja osatyökykyisten työllistämisen edistämisessä:

- toimia työnantajana ja työtoverina
- olla tukemassa työllistymistä esimerkiksi diakoniatyön piirissä
- pitää yllä työkykyä muulla tavoin kuin työllistämällä esimerkiksi sosiaalista ja henkistä/hengellistä tukea tai vapaaehtoistyötä tarjoamalla

## OSATYÖKYKYISEN HENKILÖN TUETTU TYÖLLISTÄMINEN PROSESSINA



Huom ! Prosessin ei tarvitse edetä juuri tässä järjestyksessä!

Tarvitaan ihminen/ihmisiä tekemään työ/työt  
→ Mietitään työyhteisössä yhdessä  
osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuuksia ja  
edellytyksiä

Tarkistetaan rakenteet kuntoon mahdollistamaan  
työllistäminen: rahoitus, esteettömyys, työyhteisön  
koulutus, tukihenkilöitä, työvalmennusta  
→ Mietitään, miten työ voidaan osittaa  
osatehtäviksi, jos kyseessä laaja työalue

Etsitään soveltuvia osatyökykyisiä tekemään  
osatehtävät tuetun työllistämisen tahojen  
kanssa yhteistyössä → haastatellaan →  
tehdään sopimus tuetun työllistämisen tahon  
kanssa



## Toimenpide-ehdotuksia

Työn arvon ja merkityksen pohtiminen yhdessä  
Osatyökykyisten työllistäminen toiminta-  
suunnitelmiin ja varaus budjetteihin

Voisiko kirkko olla edelläkävijä ja toimia vaikuttajana  
työllistämällä osatyökykyisiä esimerkiksi kiintiöin?  
Esteettömyyskartoitukset siellä, missä niitä ei ole  
vielä tehty

Seurakuntien eri vastuualueet ideoimaan asiaa  
Yhteistyötä tuetun työllistämisen tahojen kanssa  
Kirkon työhön omia tuetun työn ohjaajia ja  
mentoreita työntekijöiden tueksi

## Toimenpide-ehdotuksia



Seurakuntiin vertaistukiryhmiä osatyökykyisille  
Vapaaehtoistyön muodoksi tukihenkilötoiminta  
osatyökykyisille työntekijöille tai vapaaehtoisille  
seurakunnassa

Osatyökyiset kirkon työhön - pilottihanke kirkon  
syrjäytymisrahan tuella

Uusia ratkaisuja ja kokeiluja osatyökykyisten  
ihmisten työllistämiseksi kirkon piirissä:

esimerkiksi kirkkoja voidaan pitää enemmän auki  
rekrytoimalla osatyökykyisiä päivystämään tai  
lausumaan erilaisiin tilaisuuksiin tervetulosanat  
kommunikaatiolaitteiden tai puhetulkin tulkkauksen  
avulla

## LINKKEJÄ OSATYÖKYISTEN TYÖLLISTÄMISEN + PERUSTELUIHIN JA EDISTÄMISEEN

Kirkko kaikille

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content5CF68B>

Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö, kirkon strategia vuoteen 2015 <http://evl.fi/meidankirkko>

Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma. 2012

<http://sakasti.evl.fi/saavutettavuusohjelma>

Kirkon sosiaalifoorumin kannanotto 2011

<http://www.kirkkopalvelut.fi/kohtuullinenelama>





## Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen 2013

<http://www.stm.fi/vireilla/tyoryhmat/osatyokykyohjelma>

Vates-säätiö <http://www.vates.fi>

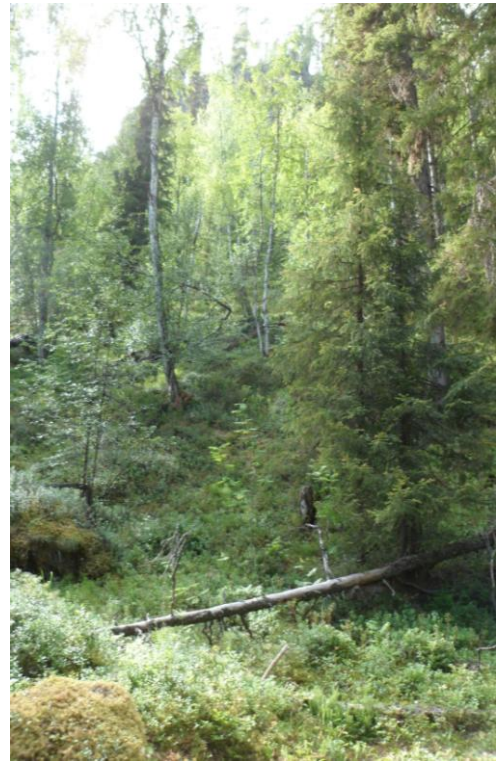
Mielenterveyden keskusliitto ry [www.mtkl.fi](http://www.mtkl.fi)

Työ ja elinkeinotoimisto, TE-toimisto  
[www.mol.fi/mol/fi/041\\_tepalvelut/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/041_tepalvelut/index.jsp)

Tuettu työllistäminen, Helsingin kaupunki  
[http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten\\_palvelut/tuettu\\_tyollistyminen](http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten_palvelut/tuettu_tyollistyminen)

## Lopuksi

- Kuka tahansa voi jossain elämänsä vaiheessa olla osatyökykyinen
- Pienetkin työtehtävät ovat tärkeitä
- Ihmisarvoa ei punnita työelämän suorituksilla
- Työ on yksi merkittävimmistä hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ihmisen elämässä
- Työn jakamisen ja saamisen kysymykset ovat yhteiskunnallisesti ja inhimillisesti merkittäviä



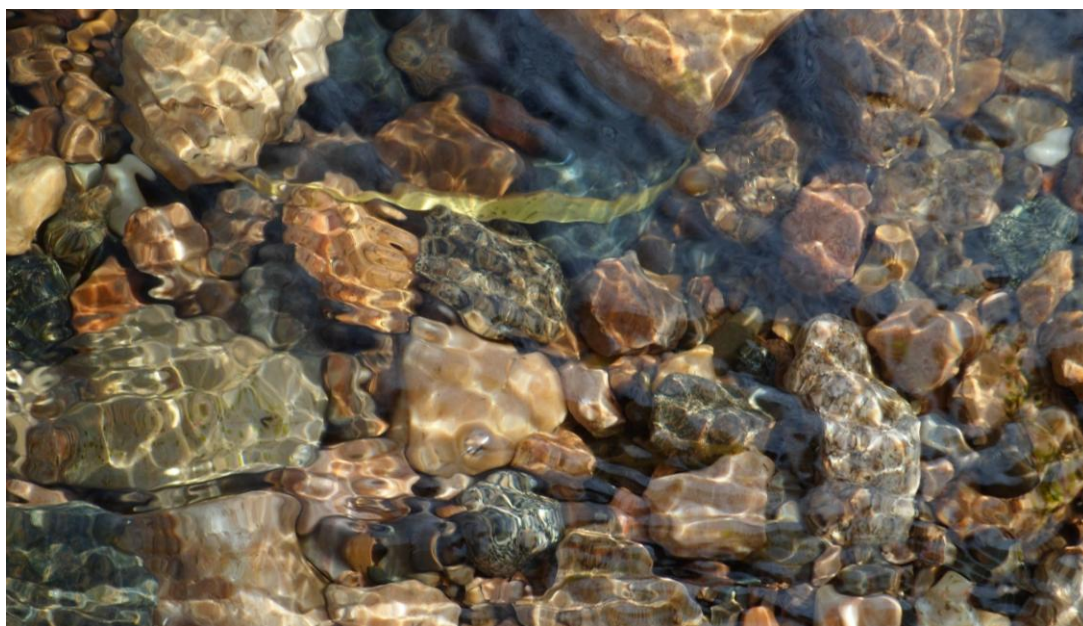
Dia 22



- Parasta asennekasvatusta puolin ja toisin on se, kun eletään arkea rinnakkain toimijoina ja tasavertaisina seurakuntatyön tekijöinä erilaisuudesta huolimatta. Silloin voidaan lopettaa opetus siitä, miten vammaisiin tai erilaisista sairauksista kärsiviin tai toipuviin ihmisiin pitää suhtautua. (Tahlo-Jortikka, Diakonia 4/2012)
- ”Visiona on tulevaisuus, jossa yhteiskunta on kaikille ja kaikkia varten. Olkaamme kaikki erityisiä omalla tavallamme, ”erityisryhmiä” ei enää tarvita” (Taipale Vappu 2009) .

Dia 23

# KIITOS MIELENKIINNOSTASI !



23 12.11.2013

Valokuvat : Päivi Penttilä