

Lausunto VN/15285/2021

IHME ja KUMMA,

Erityisnuorten työpaja sekä ”matalan kynnyksen” työnantaja.

Ihme ja Kumma on toiminut vuodesta 2015 lähtien, tavoitteena kehitysvamman omaavien nuorten yhdenvertaisuus sekä työllistäminen.

Olemme ainoa OKM:n valtiontukikelpoisuuden hyväksymä erityisnuorten työpaja Suomessa.

Olemme myös ainoa toimija, joka tarjoaa yleistä vaatimustasoa vastaavaa ammatilliseen perustutkintoa suoraan näyttöön perustuvaa koulutusta.

2019 meillä oli toimissa viisi toimipistettä ja mukana yli 40 nuorta, joista yli puolet työehtosopimuksen mukaisessa työsuhteessa.

Nyt vain jäljellä yksi (Covid-19 pakotti sulkemaan)

Parhaillaan toiminnassa mukana 17 nuorta, joista yksitoista työsuhteessa. Kuusi heistä on joko ulkopuoliselta työnantajalta meillä opiskelemassa ammattitutkintoa, oppilaitokselta suorittamassa näyttöä tai työpajalaisia.

Neljä työsuhteessa kanssamme olevasta nuoresta suorittaa työnsä ohella ammatillista perustutkintoa.

Emme tee kuntouttavaa toimintaa, vaan kaikki tekemämme tähtää nuorten työllistämiseen.

Mistä nuoret tulevat?

Olemme tarjonneet työpajatoimintaamme niin Kuntakokeiluun, kaupungin vammaispalveluille kuin Kuntakokeiluun.

Kuluneiden vuosien aikana ei yhtään nuorta näistä kohteista ole meille lähetetty.

Olemme hakeneet mahdollisuutta ”Etsivän Nuorisotyön” käynnistämiseen toiminnassamme, mutta sen rahoitus on aina hylätty. Koska kohderyhmämme nuoret eivät kuulu kaupungin nuoriso- eikä työllisyyspalveluiden piiriin, ei toimintaa tarvita.

Etsimme nuoremme pääosin puskaradion kautta:

1. Nuoret, jotka ovat olleet tai ovat työ- ja päivätoiminassa ja itse hakeutuvat meille. He ovat pääsääntöisesti haastavin ryhmä.
2. Nuoret jotka tulevat suoraan koulusta. He ovat motivoituneita, innokkaita ja he menestyvät pääsääntöisesti hyvin.
3. Nuoret, jotka ovat TE-toimistossa olleet pitkään työnhakijoina. Turhautuneita ja jossain määrin haastavia.
4. Nuoret, jotka ovat jättäytyneet kotiin kaiken palvelun ulkopuolelle. Haastavia ja moniongelmaisia.

Meille on tullut nuoria pääosin Salon talousalueelta, mutta myös Turusta ja Forssasta asti.

Nuortemme haasteet ovat moninaisia mm. Asberger, fyysiset rajoitteet, DOW, luku- ja kirjoitussokeus, puhumattomuus, sosiaaliset heikkoudet, hahmottamisvaikeuksia jne.

Kaikilla on lähes pääsääntöisesti alla ammatillista kuntoutusta ja jollain mukautettu ammattitutkinto (yleensä aloilta, joita he eivät kykene tai halua tehdä).

Ryhmän 1 ja 4 nuoret ovat eläkkeellä.

Ryhmä 2. nuorille pyrimme tarjoamaan vaihtoehtoa ennen eläkkeelle jäämistä.

Ryhmä 3 elää edelleen toivossa, ettei tarvitsisi eläkkeelle jäädä ja ”roikkuvat” työnhakijoina TE-toimistoissa

Lisäksi henkilökuntamme avustavista vastuuhenkilöistä on osa osittaisella työkyvyttömyyseläkkeellä tai vastaavalla, lähinnä aiemman työuran aiheuttamien vaurioiden johdosta.

Eli toiminnassamme esiintyy ”osatyökykyisyyden” koko kirjo.

Tavoitteena on, että kullakin vastuuhenkilöllä on avustettavana enintään kaksi ”uutta” nuorta, jossain tapauksissa ainoastaan yksi.

Avustuksen tukena käytämme myös kokeneimpia nuoriamme, jotka toimivat ns. vertaistukena.

Oman haasteensa tuo se, että kykenemme löytämään erilaisiin tehtäviin ”työpareja”, jotka pystyvät työskentelemään keskenään yhdessä eivätkä rajoitteet aiheuta kohtuutonta keskinäistä ”kahnausta”.

Kysymys Yhtiön toiminnan kohdistamisesta?

Työmarkkinoilta vamman tai sairauden tai muun syyn vuoksi syrjään jääneellä henkilöllä on selkeä käsitys työelämästä, yhteiskunnasta ja erilaisten palveluiden käytöstä. He periaatteessa siis ”palaavat” työelämään.

Mutta miten on huomioitu henkilöt, joilla ei ole lainkaan käsitystä työelämästä, jopa käsite ”työ” on epämääräinen. Niin ikään kaikki yhteiskunnalliset asiat ovat enemmän tai vähemmän vieraita ja mahdollisesta ammatillisesta koulutuksestakin on aikaa?

Esityksessä käsitellään osatyökyvyttömyyseläkkeellä / työkyvyttömyyseläkkeellä olevia osatyökykyisiä henkilöitä.

Tämä ryhmä tietenkin käsittääksemme sisältää myös kehitysvamman omaavat henkilöt? Eläkkeellä olevat ja eläkkeelle jossain vaiheessa joutuvat.

Eli näin rajoitteiden kirjo on laaja ja haastava.

Onko tarkoituksena oikeasti ulottaa palvelu myös kehitysvamman omaaville henkilöille, miten heidät löydetään, millä kriteerein valitaan ja miten heidän henkilökohtaiset haasteet otetaan huomioon?

Tehdäänkö yhteistyötä myös erityisoppilaitosten kanssa, jotta nuoret valmistuttuaan pääsisivät heti mukaan työelämään eikä eläköityminen olisi ainoa vaihtoehto?

Hankkeen tavoitteenahan on olla ”se viimeinen” vaihtoehto, mutta jos henkilön ei todeta olevan edes ”vaikeimmassa työmarkkina-asemassa olevan”, koska on eläkkeellä ja vammaishuollon piirissä, niin miten hänet huomioidaan?

Hehän ovat jo siellä, mihin hankkeeseen mukaan pääsemättömät päätyvät.

Toiminta

Vastuuhenkilön johdolla nuoret itse pyörittävät toiminnan rahoituksen kannalta ratkaisevan tärkeitä liiketoimintamalleja:

- Radio ja media
- Kahvila
- Catering- ja tilauspalvelut
- Lahjoitustavara myymälä
- Koekeittiö
- Kokous ja yhteisötilat
- Leipomo
- Siivouspalvelut
- Muutto- ja kuljetusapu
- Tapahtumapalvelut
- Alinhankintatyöt

Kuluneiden vuosien varrella, meiltä on ulkopuoliselle työntajalle tai opiskelemaan siirtynyt 11 nuorta. Tänä syksynä, mikäli COVID-19 ei muuta suunnitelmia, neljä nuorta lähtee uuteen työpaikkaan.

Haasteet:

Suurin haaste (riippumatta siitä, mistä nuoret tulevat meille), on täydellinen tietämättömyys työelämästä. Taustalla ei ole kesätöitä, ei työkokemusta, verkosto ei tue työllistymistä sekä ”et sinä mihinkään töihin pääse”- asenne ympäristöltä. Jopa ympäröivä nuoren oma verkosto ei tue työllistymistä.

Käsite ”Työ” on epäselvä ja monesti vääristynyt.

Haasteet ilmenevät nimenomaan yhteiskunnallisten tietojen ja taitojen puutteena, epävarmuutena, heikkoina ryhmä/tiimi-työtaitoina, heikkona itsenäisen työskentelyn taitoina, vaikeutena kommunikoida, huono elämänhallinta, epärealistiset käsitykset omista taidoista ja odotukset.

Henkilön synnynnäiset rajoitteet ovat pieni haaste verrattuna henkilön henkilökohtaiseen kokemaan, oppimaan sekä historiaan.

Työelämään siirtyminen on aina pitkän tien päässä. Jopa omassa toiminnassamme.

Oman toiminnan tuotto on ratkaisevassa osassa toimintaa, niin se ei ole taloudellisesti kannattavaa. Se kuitenkin mahdollistaa erilaisten tukien, avustusten ja hankkeiden saamisen.

Se tosiasia, että joudumme rakentamaan puitteet toiminnoille, ylläpitämään resursseja nuorten työntekoa tukemaan, rakentamaan toiminnot työterveys- ja työsuojelunäkökohdat huomioiden nostaa kustannustasoa merkittävästi.

Lisäksi toimintaa rajoittavat lait palkkatuesta ja olosuhdejärjestelytuista, joiden hyödyntäminen on edellytys nuorten palkkaamiseen.

Kahdesti meitä on syytetty ”kilpailun vääristämisestä” (jonka johdosta esim. palkkatukien maksu on katkaistu), johtuen juuri siitä, että työsuhteet ovat yhteiskunnan tukemia.

Tuotehinnoittelu on ollut markkinaehtoista. Liikevoittoa emme koskaan ole tehneet.

Kysymys yhtiön tehtävistä ja toimialasta

Mikäli hankkeen toiminta tulee olla tuloksellista, on 100% tuettua ja hinnoittelu markkinaehtoista, niin miten toteutuu se ehto, ettei se vääristä kilpailua? Tällöinhän sama tuote/palvelu myydään ilman riskiä, ilman kuluja ja hinnoittelu ei perustu vastaaviin lähtökohtiin kuin toisella yrityksellä.

Miten kyseinen toimintamalli huomioi muut pienet alan toimijat ja heidän toimintamallinsa, koska kukaan muu ei saa vastaavaa valtiontukea? Tämähän vääristää kilpailun jo alan toimijoihinkin nähden?

Rekrytointi

Toimintamme on rakennut vastaamaan Nuorisotakuun elementtejä.

1. Työpaja, jossa harjoitellaan sosiaalisia ja perustaitoja
2. TE-toimiston työkokeilu, harjoittelu siirtyy ammatillisiin aineisiin
3. Ensimmäinen työpaikka, puhtaasti ammatillisia tehtäviä
4. Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen työn ohella

Kun nuori saapuu Ihme ja Kummaan, hän aina aloittaa työpajalla. Tällöin arvioidaan hänen tietoja, taitoja sekä mahdollisuuksia työllistymiseen.

Nuorelle pyritään löytämään häntä kiinnostava ammatti, johon hän lähtee suuntautumaan.

Meillä ei pääsääntöisesti ole ”kiinteitä” ammatteja, vaan niitä pyritään rakentamaan nuoren kiinnostuksen ja tarpeiden mukaisesti.

Työpajajakson aikana tehdään päätös työkokeilun käynnistämisestä.

Työkokeilun aikana painopiste siirtyy ammatillisiin aineisiin. samoin voidaan käynnistää opiskelut, mikäli se on nuoren tarpeiden ja toiveiden mukaista.

Vasta työkokeiluvaiheen aikana tehdään päätös rekrytoinnista sekä työsuhteen tarjoamisesta.

Prosessi työsuhteen tarjoamiseen voi kestää jopa vuoden, koska jokainen nuori on lähtökohdiltaan erilainen. Tämän johdosta emme ole ainoatakaan nuorta joutuneet irtisanomaan ja he menestyvät työssään. Luottavaisin mielin voimme siirtää heidät ulkopuolisen työnantajan palvelukseen tai opiskelemaan.

Läheskään kaikki työpajalle tulevat eivät edes vuodessa siirry työsuhteeseen kanssamme, vaan prosessi heidän kohdallaan voi olla huomattavasti pidempi.

Kun nuori solmii työsuhteen kanssamme, teemme hänen kanssaan lakisääteisen työterveystarkastuksen. Myös vakuutus- ja työsuojeluseikat edellyttävät tätä.

Työterveys (Mehiläinen) on arvioinut työpaikkamme ja tilamme sekä antanut niistä lausunnon parannusehdotuksineen.

Työterveys (Mehiläinen) on arvioinut nuoren tulevat työtehtävät sekä antanut niistä lausunnon.

Työterveys (Mehiläinen) on arvioinut kolmivaiheisesti (lääkäri, terveydenhoitaja ja fysioterapeutti) työntekijän ja antanut hänen työkunnostaan B-lausunnon. Tämä lausunto määrittelee myös sen, mitä työtä ja miten voimme nuorella teettää sekä missä olosuhteissa.

Koko prosessi maksaa meille n. 500 euroa / henkilö ja voi kestää useamman kuukauden.

Eli vasta tässä vaiheessa tiedämme palkkaamamme työntekijän työkyvyn sekä siihen liittyvät rajoitukset.

Haasteet:

Nuoren onnistunut palkkaaminen on pitkä ja kallis prosessi.

Lisäksi työterveyden työkykylausunto kuvaa vain sen yhden hetken tilannetta.

Muutamissa tapauksissa työsuhteen alettua, on lääkärin ohjeiden mukaan työtehtäviä, työaikoja ja jopa työtiloja jouduttu muuttamaan.

Myös mahdolliset muutokset esim. lääkityksissä muuttavat tilanteita työssä sekä työympäristössä.

Työterveyden lausunto voi aiheuttaa työsuhteen päättämisen, mikäli emme kykene ehtoja täyttämään.

Mikäli työterveyden B-lausunto edellyttää esim. jatkuvaa tukea, apua ja läsnäoloa, mutta olosuhdejärjestelytukea ei tästä huolimatta kyseisen avun järjestämiseen, työsuhde voidaan päättää (koska emme kykene noudattamaan työterveyden antamia ehtoja nuoren työllistämiseen).

Kysymys Kohderyhmäkriteerien valinnoista:

Mikäli TE-toimisto valitsee työllistettävät henkilöt, millä kokemuksella ja ammattitaidolla he sen tekevät?

Mikäli perustettavan yhtiön työllistämismenettely poikkeaa huomattavasti esim. meillä käytössä olevasta lakisääteisestä työterveys- ja työsuojelulähtöisestä työkyvyn arvioinnista, niin voidaanko todeta, että TE-toimiston virkailijan/työryhmän arviointi henkilön työkyvystä on kattava ja riittävä?

Miten mahdollisesti poikkeavat järjestelmät tuodaan myös muiden toimijoiden ulottuville?

Hyvin tehty työkykylausunto on tärkeä kun nuoren polkua työelämään suunnitellaan.

Mutta se on myös erittäin haastava ja ongelmallinen:

Me jatkuvasti etsimme ja tarjoamme nuorillemme mahdollisuuksia työelämäharjoitteluun ulkopuolisissa yrityksissä.

Mutta koska nuorten työkyky on arvioitu AINOASTAAN meidän työpaikkaan, meidän tarjoamaan työtehtävään ja meidän suorittamaan ohjaukseen, emme voi nuoria päästää ilman ohjausta tekemään toimeksiantoja, työharjoittelua tai kokeilua ilman omaa ohjausta.

Erityisen haastavaa tämä on ammatillisen perustutkinnon suorittajien osalla, koska Opetushallituksen opintoihin liittyvissä e-perusteissa edellytetään myös työskentelyä ja näytön suorittamista ulkopuolisen työnantajan tiloissa.

Opiskelujaksot voivat olla pitkiä, esim. 3kk, eivätkä resurssimme riitä jatkuvaan läsnäoloon.

Koska opiskelut toteutetaan palkkatuetun työn yhteydessä, ristiriitaa lisää myös laki palkkatuesta, joka edellyttää nuoren siirtämistä ja työturvallisuuden luovuttamista harjoittelun mahdollistavalle yritykselle. Ja tätä emme voi tehdä, ellei yritys ole käynyt läpi samaa työterveystarkastusta nuoren kohdalla.

Tästäkin asiasta olemme saaneet sanktioita.

Koulutus

Selvityksessä tuotiin esille myös koulutus.

Meillä on käynnissä ESR-rahoitteinen kolmivuotinen hanke, jonka tavoitteena on etsiä toimintamalli (t), joilla kehitysvamman omaava nuori voi työn ohella opiskella itselleen yleistä tasoa vastaavan ammatillisen perustutkinnon.

Lähdimme aikoinaan liikkeelle oppisopimuksesta, mutta sen tekivät eläkkeensaajan ansaintaraja ja työehtosopimuksen palkkataso mahdottomaksi. Mahdolliset viikkokohtaiset työtunnit eivät vastanneet oppisopimuksen edellyttämiä työtunteja.

Koska nuoremme ovat kaikki työsuhteessa, eli rekrytointiprosessin läpikäyneitä, ei myöskään koulutussopimus ole mahdollista.

Ainoaksi vaihtoehdoksi jäi suorittaa ammatillinen perustutkinto ”suorina näyttöinä”.

Oppilaitos on näyttöjen vastaanottaja, mutta nuoret eivät ole opiskelijoita.

Koska kyseessä on ns. ”suora näyttö”, vastuu koulutuksesta on työnantajalla. Nuori suorittaa Opetushallituksen määrittelemät e-perusteihin perustuvat tutkinnot ja aikanaan valmistuvat ammattiin, aivan kuin kuka tahansa nuori.

Koska kyse on ”suorasta näytöstä” ei mukautuksia sallita, joka tekee opiskelusta nuorelle erittäin haastavan. Aiempi koulutusta ei paljoakaan tue perustutkinnon suorittamista.

Näillä näkymin suomen ensimmäinen kehitysvamman omaava nuori, joka on suorittanut työnsä ohella yleistä tasoa vastaavan ammattitutkinnon kauttamme valmistuu joulukuussa 2021.

Tätä nuorta TE-toimisto ei kelpuuttanut edes työnhakijaksi, vaan kehotti jäämään eläkkeelle.

Kysymys liittyen koulutukseen:

Miten mahdollinen ammatillinen koulutus (ei kuntoutus) on ajateltu toteutettavan hankkeessa, jos lainkaan, ja onko hankkeen mahdollisuus tuoda helpotuksia esim. Kohtuullisten Mukautusten kautta e-perusteisiin?

Vai onko tosiaan niin, että rajoitteita omaava henkilö ei mukautusmahdollisuuksien puuttumisen takia edes pysty työn ohella ammatillista perustutkintoa suorittamaan? Ainoastaan osia siitä.

Ansaintaraja

Meidän tavoitteena on, että nuoret työskentelisivät 6/h per päivä ja viitenä päivänä viikossa.

Tällöin työnsuunnittelu ja toteutus olisi suunniteltavissa ja toteutettavissa kohtuullisen helposti.

Käytäntö on kuitenkin eri.

Työaikaan vaikuttavat:

1. Eläkkeellä tai ei
2. Työterveyden työkykylausunto

3. Nuoren henkilökohtaiset tarpeet

Vaihtelu on todella laajaa, aina 12 h ... 30 h / viikko.

Haastavammaksi sen tekevät vielä henkilökohtaiset menot, lääkärikäynnit, lomien sovittamiset sekä sairastumiset.

Useasti on niin, että toimeksiantoon ei löydy tekijöitä ja niistä joudutaan luopumaan.

Olemme pyrkineet ratkaisemaan asian niin, että osa nuorista (eläkkeellä) ovat työsuhteessa 3 päivää viikossa ja kaksi päivää vapaaehtoisessa koulutuksessa työpajalla.

Eläkkeellä olevat olisivat valmiit tekemään useampia tunteja, mutta ansaintaraja on esteenä.

Palkkaus perustuu kaikilla työntekijöillä, myös vastuuhenkilöillä, PAMin työehtosopimukseen.

Palkkaerot syntyvät vain tehdyistä tuntimääristä.

Periaatteessa näin, esim. eläkkeellä olevalla nuorella olisi mahdollisuus samoihin ansioihin kuin hänen vastuuhajaajallaan on. Mutta eläkkeestä luopuminen on ”hyppy tuntemattomaan”, eikä sitä kukaan halua tehdä.

Lineaarinen ansaintamalli / ansaintaraja auttaisi asiaa merkittävästi.

Kysymys liittyen kohderyhmän palkkaukseen:

Samasta työstä sama palkka- periaatteen mukaanhan myös hankkeen palkkauksen tulee muodostua. Eli kaikilla sama palkka. Onko hankkeen yhteyteen liitetty mahdollinen korjausmenettely liittyen ansaintarajoihin, esim. eläkkeen saajille mahdollisuus tehdä enemmän tunteja ilman että se vaikuttaa eläkkeeseen?

Onko myös palkkauksen vaikutusta esim. asumistukiin jotenkin huomioitu ja niiden korjausta esim. lomautustilanteissa helpotettu? (Eläkeläisen asumistukihan pienenee työsuhteessa, mutta lomautustilanteessa hän ei ole työttömyysturvan alainen ja asumistuen ”takaisin” korotus voi viedä kuukausia. Tällöin hän joutuu taloudellisesti ahtaalle.)

Loppukysymys

Kyseinen hanke on hyvä ja kiinnostava. Ja sen soisi onnistuvan.

Kuntavaalien alla poliitikot kilvan haastatteluissa ja tenteissä mainostivat kuinka ”nyt myös kehitysvamman omaavat henkilöt työllistetään”, joten odotukset ovat kovat.

Kuitenkin, kun esitystä lukee ja pohtii samanaikaisesti omia arkisia ongelmia sekä haasteita, niin väkisin tulee mieleen, että kehitysvamman omaavat henkilöt eivät tästä jotenkin ovat syrjään jääneet.

Tämä toimii mainiosti työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden osalta, joka tietenkin on hienoa. Heillä on kokemusta työelämästä ja he palaavat näin töihin.

Mutta kuten monesti jo yllä on todettu, henkilöiden, jotka on jo sijoitettu (tai matkalla) sinne ”viimeiseen” paikkaan ja jotka eivät koskaan ole työelämässä olleet, mukaan saaminen on todella haastavaa.

Kaikki edellä mainittu

Kuten eräs suuren kaupungin työllisyysjohtaja aikanaan totesi:

” He ovat eläkkeellä, eivät he ole osatyökykyisiä, he ovat vammaisia ja he kuuluvat vammaishuoltoon”.

Se kysymys:

Onko tosiaan tarkoitus tuoda tähän yhtiöön myös kehitysvamman omaavat henkilöt?

Vai oliko se vain poliitikkojen hyvä tarkoitus?

Ja mitkä ovat tämän hankeen vaikutukset meihin muihin alan toimijoihin?

Me emme ole lainvalmistelijoita, emmekä oikein edes lausunnon antamista osaa.

Mutta halusimme tuoda esille muutamia huolia ja näkökulmia - haasteita – joihin olemme kuluneiden seitsemän vuoden aikana törmänneet.

Ja joista olemme parhaan taitomme mukaan koittaneet selvittää, sillä ikävä kyllä, apua ongelmien ratkomiseen ei useinkaan ole ollut saatavilla. Eikä aina edes tahtoa auttaa.

Useita nuoria olemme kohdanneet matkamme varrella. Osa on lopettanut kesken, koska työ ei ollutkaan ”kivaa”, mutta valtaosan olemme onnistuneet kouluttamaan tasolle, että he pärjäävät työelämässä ja yhteiskunnassa. Ja ovat osa yhteiskuntaa.

Kaikki se, mitä yritimme esille, on erittäin paikkakuntakohtaista. Tiedän, että pääkaupunkiseudulla tai vaikka Tampereella monet asiat ovat toisin.

Käytännöt ja menetelmät vaihtelevat suuresti eri paikkakunnilla.

Toivotamme onnea ja menestystä

Parhain Terveisin

Jorma Nurminen

Ihme ja Kumma

040 850 2545

www.ihmejakumma.com

www.ihkuli.com

