KYVYT käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – **2/2016**

Sosiaalisen kuntoutuksen asema kokonaisuudistuksessa

Kuulovammaisena työssä kuntoutuksen tuella

Harvinaissairas ja työ

Osuuskunta työllistäjänä

Vates

Kuntoutus työelämään kuuluu kaikille

Kuva: Antero Aaltonen

Kuntoutus ei ole Suomessa yhtenäinen järjestelmä, vaan se muodostuu useista osajärjestelmistä. Erilaisista kuntoutusmuodoista säädetään lähes kahdessakymmenessä eri laissa. Siten kuntoutus ei ole asiakkaalle yksittäinen toimenpide, vaan prosessi, jonka eri vaiheissa on mukana eri tahoja hoidon ja hoivan, osallisuuden, koulutuksen, työllistymisen, työssä jatkamisen ja työhön paluun järjestelmistä. Kuntoutuksen käsitekään ei ole itsestään selvä.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti syyskuussa 2016 kuntoutuksen uudistamiskomitean, jonka tehtävänä on arvioida ja tehdä ehdotus kuntoutuksen lainsäädännön ja rahoituksen muutoksista. Tehtävä on monitahoinen, sillä uudistuskomitean työ tulee linkittää yhteen sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen sekä rahoitus- ja valinnanvapausuudistuksen kanssa. Komitean työ kestää syyskuun 2017 loppuun.

Kun tavoitteena on luoda järjestelmä, joka edistää työllisyyttä, pidentää työuria ja torjuu yhteiskunnallista eriarvoistumista, tulee palvelukokonaisuuksien olla erittäin hyvin toisiinsa integroituja. Kuntoutuksen suunnittelu yhdessä kuntoutujan kanssa on uudistuksen tärkeä lähtökohta.

Minkälaista rajankäyntiä käydään sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen välillä? Sosiaalinen kuntoutus tukee arkielämän toimintakyvyn ongelmissa. Uudistuksessa se kulkee osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja sen rakenteiden ja sisältöjen uudistamista. Ammatillinen ja työelämäkuntoutus auttaa pysymään työelämässä tai palaamaan sinne sairaudesta tai vammasta huolimatta. Työelämäkuntoutuksessa työpaikoilla on suuri merkitys työkyvyn ja työssäjaksamisen tukemisessa, sillä työterveyshuolto havaitsee usein kuntoutuksen tarpeen.

Uudistuskomitea voi päättää, vahvistetaanko jakoa sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen välillä. On tärkeää, että polku sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen välillä on kaksisuuntainen, ettei käy niin että ammatillista kuntoutusta saavat vain työelämässä olevat. Työelämän ulkopuolella hetkellisesti olevat henkilöt tarvitsevat myös työelämään suuntaava kuntoutusta.

Jaana Pakarinen
Vates-säätiön johtaja

KYVYT käyttöön

Kyvyt käyttöön on osatyökykyisten työllistymisen erikoislehti, joka edistää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä, työssä pysymistä ja työhön paluuta. Lehti on ilmestynyt vuodesta 1997 lähtien.

Päätoimittaja:
Jaana Pakarinen

Toimitussihteeri:
Kati Savela, p. 044 587 9568,
kati.savela@vates.fi

ISSN 2242-6043 (painettu)
ISSN 2242-6051 (verkkolehti)

Vates

Julkaisija
Vates-säätiö sr
Oltermannintie 8, Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki
www.vates.fi
www.facebook.com/kyvyt.kayttoon
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

Osoitteenmuutokset ja tilaukset
Marianne Pentikäinen
Puh. 044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Painos: 6 200 kpl
Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy, Kerava
Paperi: 115g Lumisilk, kansi 170g Lumisilk
Lehden ulkoasu ja taitto:
Heli Penttinen
Kansikuva: Kati Savela

SISÄLTÖ | 2/2016

5 Kuntoutus tuki kuulovammaisena työelämässä selviytymistä
7 Vaihdoin alaa kuulovamman takia
8 Sosiaalisen kuntoutuksen yhteys työelämään vaarassa kadota
10 Sosiaalista kuntoutusta kannattaa kehittää yhdessä
12 Työelämään suuntaavaa kuntoutusta entistä paremmin ennakoiden
15 Osatyökykyiset ja työeläkeuudistus 2017
16 Ammatilliseen kuntoutukseen lisää joustoa ja palvelutarjontaa
18 Harvinainen sairaus innoitti vaikuttamistyöhön
22 Vakuutuslääkäri sosiaalivakuutuksen tinasotilaana
24 Osuuskunnat kiinnostavat jälleen
29 Blogi vaikuttamiskeinona – kirjoittajaksi Vatesin blogiin?
30 Ajassa
34 Vates-säätiön infosivut

Tulihan lehti oikealle henkilölle ja osoitteeseen? Haluatko tilata tai peruuttaa lehden?

OTA YHTEYTTÄ!

Marianne Pentikäinen
044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

ESIMERKKEJÄ KUULOVAMMAISEN ETUUKSISTA JA NIIDEN MYÖNTÄJISTÄ:
Kuulolaite ja implantti – sairaanhoitopiiri
Apuvälineet – Kela
Palovaroitin ja tärinäherätyskello – kunnan vammaispalvelut
FM-laite, jolla voi kuulla esim. kokouksissa, palavereissa ja luennoilla opiskelussa – Kela

KUULOVAMMAISTEN KUNTOUTUS- JA SOPEUTUMISVALMENNUSKURSSEJA KELAN TUKEMANA
Aikuisille suunnattuja kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseja järjestävät eri puolella Suomea Kyyhkylä (Mikkeli), Meri-Karinan toiminta- ja palvelukeskus (Turku), Taukokangas (Oulainen) ja Verve (Mikkeli). Kuuloliiton omistama Kuulo-Auris toteuttaa yksilöllistä harkinnanvaraista kuntoutusta kuulo- ja kuulonäkövammaisille aikuisille.

LISÄTIETOA:
Kuuloliiton Kuulo-Auris
www.auris.fi/yksilollinen-jakso-aikuiset

Kela
http://bit.ly/Kela_perhekuntoutus

Kelan kurssitarjontaa kuulovammaisille voi hakea eri kriteereillä osoitteesta:
http://bit.ly/Kela_kurssitarjonta

Monipalvelukeskus Savoset järjestää mm. erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa kehitysvammaisille. Erilaiset käsityöpajat kuuluvat työtoimintaan.

Kuntoutus tuki kuulovammaisena TYÖELÄMÄSSÄ SELVIYTYMISTÄ

TEKSTI JA KUVAT: Kati Savela

Synnynnäisestä kuulovammastaan tietämätön **Jenni Rytkönen** koetti pysyä muiden tahdissa opinnoissa ja työelämässä. Sitkeydellään hän pärjäsikin, mutta kuulovamman löytyminen avasi uuden maailman. Kuntoutuksella oli iso merkitys tilanteeseen sopeutumisessa sekä työn että yksityiselämän kannalta.

Työhönvalmennuksen kautta Savoset-monipalvelukeskuksesta pääsee moni avoimille työmarkkinoille, kun valmennusprosessi on hyvin suunniteltu.

Monipalvelukeskus Savoset Mikkelissä asiakkaiden iloiset tervehdykset seuraavat johtaja Jenni Rytköstä tämän kulkiessa työhuoneeseensa. Rytkönen aloitti Vaalijalan Monipalvelukeskus Savoset Mikkelin ja Mäntyharjun sekä Haaparinne ja Mäkirinne Palvelukotien johtajana keväällä 2016. Työpaikka on siis melko uusi, mutta kaupunki ja toimiala ei. Tätä ennen hän oli Mikkelissä toimivan sosiaalisen yrityksen Mikemet Oy:n henkilöstö- ja palvelupäällikkönä. Yritys tarjoaa työpaikkoja haasteellisessa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille ja osatyökykyisille sekä tekee ammatillista kuntoutusta.

Vamman kanssa elämisestäkin Rytköselläon omakohtaista kokemusta. Hänellä on synnynnäinen kuulovamma, sensorineuraalinen huonokuuloisuus. Erikoista kyllä, se tuli ilmi vasta hänen ollessaan 27-vuotias. Vika on kuulohermossa. Kuulonalenemasta kärsivän on vaikea paikallistaa puhetta tai saada siitä selvää, jos taustalla on hälyääniä.

– Jo ollessani lapsi oli viitteitä siitä, että kaikki ei ole kunnossa. Lukemaan oppiminen oli vaikeaa. Tykkäsin myös paljon olla yksin ja eläinten kanssa. Sinnikkyydelläni ja myönteisellä asenteellani pärjäsin kuitenkin koulussa ja muutenkin elämässäni, Rytkönen arvioi.

> On vain täytynyt löytää omat keinot, tehdä enemmän töitä ja ponnistella asioiden eteen sitkeästi.

PERHEENJÄSENILLÄ SAMA KUULOVAMMA

Kuulovamma pysyi piilossa mm. tytön luontaisesti omaksumien selviämiskeinojen takia. Hän halusi pärjätä.

– Opin lukemaan ihmisten huulilta, Rytkönen kertoo.

Ylioppilaskirjoitusten kielten kuuntelukokeet menivät huonosti, koska käytännössä kokelas joutui arvaamaan vastaukset. Puheen tai muiden äänien hahmottamisen vaikeutta on hankala itse tunnistaa, ellei ole koskaan kuullutkaan kunnolla.

Vasta toisen lapsen syntymän jälkeen Varkaudesta kotoisin oleva Rytkönen hakeutui asian takia työterveyslääkärille. Tähän havahdutti se, että hän ei saanut tuttavien tervehdyksistä selvää. Perinnöllisen kuulovamman löydyttyä Rytkösen perheenjäsenetkin tutkittiin. Sekä isällä että veljellä on sama ominaisuus.

– Kolme lastani ovat seurannassa, mutta toistaiseksi heiltä ei ole löytynyt kuulonalenemaa.

Jenni Rytkönen oli haaveillut opettajan työstä, mutta ei lähtenyt opiskelemaan alalle. Vaikeasti huonokuuloiselle se ei olisi sopinutkaan. Opinnoissa ja työelämässä Rytkönen kuitenkin eteni vammastaan huolimatta sekä ennen diagnoosia että sen jälkeen.

– On vain täytynyt löytää omat keinot, tehdä enemmän töitä ja ponnistella asioiden eteen sitkeästi.

Yhden tai kahden ihmisen kanssa keskustelu sujuu vielä, mutta useamman läsnä ollessa kuuleminen vaikeutuu.

Johtajana toimiva Rytkönen kävi kuulovammansa vuoksi puheterapiassa opettelemassa huulilta lukua ja on opetellut myös viittomakieliset aakkoset.

Aluksi Jenni Rytkönen sai kuulolaitteen toiseen korvaansa, sitten myös toiseen. Kuulovamma oli aluksi lievä, mutta luokitellaan nykyisin vaikeaksi.

– Implanttia minulla ei vielä ole, mutta sitä harkitaan, jos kuuloni vielä huononee, hän sanoo.

KUNTOUTUS MONIULOTTEISTA JA HYÖDYLLISTÄ

Noin viisi vuotta sitten Rytkönen pääsi työssäkäyvien huonokuuloisten kuntoutukseen Kelan myöntämällä kuntoutusrahalla. Kuuloliiton järjestämä kuntoutus sisälsi kaksi viikon jaksoa. Rytkönen kuvailee saamaansa kuntoutusta kokonaisvaltaiseksi ja moniulotteiseksi.

– Löysin sitä kautta myös vertaistukea, sillä tutustuin ikäiseeni kuulovammaiseen naiseen, jolla on samankaltainen elämäntilanne. Vaihdamme hänen kanssaan kuulumisia ja kokemuksia, Jenni Rytkönen kertoo hymyillen.

Kuntoutuksessa käytiin läpi niin kommunikointia kuulovammaisena, arjen sujumista, erilaisia apuvälineitä kuin etuuksiakin, joita vamman vuoksi voi saada. Jo se, miltä taholta mitäkin etuutta haetaan, helpottaa monien käytännön asioiden hoitamista.

> Moni tuntee häpeää vammastaan tai ujostelee vaatia tasa-arvoista kohtelua. Kuntoutuksessa saimme eväitä myös tähän.

Työtehtävien räätälöinti on yksi keino tulla toimeen kuulo- tai muun vamman kanssa. Rytkönen toteaa, että kaikissa töissä se ei onnistu kovin helposti tai lainkaan. Räätälöinnistä pitää sopia tarkkaan työnantajan kanssa, ja myös työyhteisö täytyy pitää ajan tasalla tehdyistä työnkuvan muutoksista.

OIKEUKSISTA JA JAKSAMISESTA HUOLEHDITTAVA

Rytkönen painottaa, että kuulovammaisten kuten muidenkin vammaisten tulisi itse edellyttää tasa-arvoista kohtelua ja tuoda epäkohta esiin, jos tulee kohdelluksi huonommin kuin vammattomat esimerkiksi työelämässä.

– Moni tuntee häpeää vammastaan tai ujostelee vaatia tasa-arvoista kohtelua. Kuntoutuksessa saimme eväitä myös tähän. Emme voi odottaa vastapuolelta automaattisesti vammamme huomioimista, vaan asia pitää uskaltaa ottaa itse esille. Täytyy kehittää sen verran vahva itsetunto, että se onnistuu, Jenni Rytkönen selventää yhtä kuntoutuksen teemoista.

Kuulovammaisen ja hänen työnantajansa täytyy huomioida työturvallisuustekijät. Huono kuulo tai kuurous voi olla riski monissa ammateissa. Yksi riskitekijä on myös se, ettei tunnista omia jaksamisen rajoja.

- Jos on tottunut elämässään vain puskemaan läpi ja pinnistelemään huonon kuulonsa takia, jaksaminen voi lopahtaa. Siksi on tärkeää huolehtia itsestään. Kuulolaitteen avullakaan hyvin heikkokuuloisesta ei tule täysin kuulevaa. Kävimme kuntoutuksessa läpi myös erilaisia keinoja oman jaksamisen tueksi.

KOKOPÄIVÄTYÖTÄ MAHDOLLISIMMAN PITKÄÄN

Rytkönen kaipaisi jatkoa kuntoutukselle työkykynsä ylläpitämiseksi. Myös kuulovamman oheisoireena tulleeseen tinnitukseen on sopeutumisvalmennusta, mutta ainakaan vielä hän ei saa siihen kuntoutusrahaa, koska edellisestä kerrasta on niin vähän aikaa.

Jenni Rytkönen on valmistautunut myös siihen, että hänen kuulonsa heikkenee entisestään ja hän joutuu jättämään kokopäivätyönsä. Varasuunnitelma on jo: hän opiskelee työnsä ohessa ratkaisukeskeiseksi psykoterapeutiksi. Terapiatyötä voisi tehdä itsenäisenä elinkeinonharjoittajana jaksamisensa mukaan.

– Minulla on mahdollisuus osatyökyvyttömyyseläkkeeseen, mutta teen kokopäivätyötä niin kauan kuin pystyn. Toivottavasti vielä pitkään, hän sanoo.

VAIHDOIN ALAA kuulovamman takia

TEKSTI JA KUVAT: Kati Savela

Kääntäjä Niklas Wenman vaihtoi työtä kuulovammansa takia. Työntekoa vamma ei nykyisin haittaa, mutta nuorena hän koki siitä paineita. Hermosärkyjen takia Wenman kävi tules-kuntoutuksen, joka auttoi jatkamaan töissä.

Niklas Wenman jännittää hiukan puhelimeen vastaamista, ellei keskustelukumppani tiedä hänen kuulovammastaan. Sen vuoksi joidenkin äänteiden lausuminen on vaikeaa, mutta hänen puheestaan saa hyvin selvää. Kasvokontakti helpottaa silti Wenmanin mukaan kommunikointia. Hän työskentelee Vantaan kaupungilla kääntäjänä.

Kuurojen tai vaikeasti kuulovammaisten työllisyys Suomessa on alhainen. Hyvä kieli- ja kirjoitustaito ovat Wenmanin mukaan olennaisia kuuroille ja huonokuuloisille. Kuuroja ja kuulovammaisia on työllistynyt parhaiten kuntiin, Vantaan lisäksi esimerkiksi Vaasan kaupungille.

– Apuvälineiden ansiosta selviydymme monista työtehtävistä mainiosti. Näiden pienien investointien avulla olemme lähes samalla viivalla kuin normaalikuuloiset henkilöt. Oma apuvälineeni on kuuloimplantti.

TULKIN PUUTE ESTEENÄ KENTTÄTYÖLLE

Helsinkiläisen Wenmanin kuulovamma johtuu luultavasti hapenpuutteesta synnytyksessä. Kuurous selvisi pojan ollessa 3,5-vuotias, kun hänen puhumattomuuttaan alettiin tutkia tarkemmin. Lopulta äiti opetti pojan puhumaan. Tämä oppi lukemaan huulilta ja pärjäsi myös kuulolaitteensa avulla keskusteluista. Wenmanin äidinkieli on ruotsi.

Wenman opiskeli taidehistoriaa Helsingin yliopistossa. Hän työskenteli muun muassa museossa Kristiinankaupungissa.

– Vaihdoin alaa osittain kuulovammani takia. Olen kouluttautunut vanhojen rakennusten inventoijaksi, mutta tarvitsisin kentällä tulkin. 1980-luvulla sellaisen saanti ei olisi onnistunut. Moni asia on mennyt eteenpäin, mutta kuurot ja vaikeasti huonokuuloiset kohtaavat yhä esteitä mm. työelämässä.

2000-luvun alussa Wenman sai nykyisen työpaikkansa Vantaan kaupungilla. Samoihin aikoihin kuulo alkoi heiketä. Lopulta vuonna 2008 Wenman sai kuuloimplantin toiseen korvaansa.

– Ennen implanttia koin vaikeuksia esimerkiksi kokouksissa tiloissa, vaikka niissä oli induktiosilmukka. En saanut selvää puheesta. Implantin kanssa aloin ensimmäistä kertaa kuulla radiota, hän muistelee.

Nyt hän on anonut implanttia toiseenkin korvaansa HYKS Korvaklinikalta.

HENKINEN PAINE EHKÄ HERMOSÄRYN SYYNÄ

Pelkästään kuulo- tai muu vamma ei tee kenestäkään osatyökykyistä. Niklas Wenmankaan ei ole vammansa takia osatyökykyinen, mutta pari vuotta sitten hän joutui pitkälle sairauslomalle hermosäryn takia, koska ei pystynyt kävelemään. Diagnoosia ei ole löytynyt, mutta tules-kuntoutuksen (tuki- ja liikuntaelinsairauksia sairastaville) avulla mies on päässyt takaisin töihin.

– Tuki- ja liikuntaelinvaivojen kanssa täytyy opetella pärjäämään. Minua auttavat uiminen, kävely ja suihkun lämpötilan vaihtelu. Myös vertaistuki on tärkeää, mies kuvailee.

Lääkärien mukaan hermosäryllä voi olla yhteys kuulovammaan sikäli, että lapsena ja nuorena koetut patoutumat ja ulkopuolisuuden tunne ovat voineet kertyä jännitykseksi kehoon ja laueta särkytiloiksi.

Kuntoutukseen kuului mm. liikuntaohjelman laadinta, psykologin kanssa keskustelua, kuntotutkimuksia ja ryhmäkeskusteluja. Kuntoutusjaksoja oli kolme. Nykyisin tules-kuntoutusta saa myös avomuotoisena.

Niklas Wenman oli mukana Ootsä joku vammainen? -ohjelmasarjassa FST5-kanavalla viime syksynä. Hänestä ja hänen perheestään kerrotaan sarjan jaksossa 9.

TULES-KUNTOUTUS TYÖSSÄ JATKAMISEN TUKENA

Kelalla on ollut v. 2016 alusta alkaen tuki- ja liikuntaelinsairauksia sairastaville tarjolla laitosmuotoisen kuntoutuskurssin ohella myös avomuotoisena toteutettava kurssi. Tules-avokurssi sisältää viisi ryhmämuotoista avokuntoutuspäivää ja 10 ryhmämuotoista käyntikertaa. Sekä laitosmuotoinen että avokuntoutus kestävät 9 kuukautta.

Tules-kuntoutusta voivat saada sekä työelämässä että sen ulkopuolella olevat henkilöt. Edellytys on, että työ-, opiskelu- ja toimintakykyä voidaan suunnitellulla kuntoutuksella turvata tai parantaa.

Lisätietoa Kelan sivuilta:
http://bit.ly/tules-kurssit

Sosiaalisen kuntoutuksen yhteys työelämään vaarassa kadota

TEKSTI: Kati Savela, KUVA: Lapin yliopisto

Sosiaalisesta kuntoutuksesta voi professori emeritus **Asko Suikkasen** mukaan tulla työelämän ulkopuolella oleville pelkästään yleistä toimintakykyä ja vain heikosti töihin pääsyä tai paluuta edistävä kuntoutuksen muoto.
– Ennen sosiaalihuoltolakia olisi pitänyt tehdä kuntoutuksen kokonaisuudistus, hän sanoo.

Nostalgia tuntuu vallanneen viihdemaailman lisäksi myös kuntoutusalan, tai sitten samat asiat ponnahtavat esille sykleittäin.

– On alkanut näyttää siltä, että nyt nousevat esiin samat kysymykset kuin 1970–80-luvuilla. Ammatillinen ja sosiaalinen kuntoutus ovat eriytymässä omiksi toiminta-alueikseen. Niiden välistä suhdetta pohdittiin alustavasti jo tuolloin, Asko Suikkanen muistaa omasta kokemuksestaan.

Vuonna 2015 voimaan tullutta sosiaalihuoltolain uudistusta ei voi ohittaa sosiaalisesta kuntoutuksesta puhuttaessa. Se ei työtapana ja käsitteenä ole uusi, mutta ensimmäistä kertaa se on mainittu laissa. Asko Suikkanen sanoo keskustelun sosiaalisesta kuntoutuksesta ja sen tulevasta roolista olevan epämääräistä. Keskustelua kuitenkin käydään juuri meneillään olevan kuntoutuksen kokonaisuudistuksen takia.

– Mielestäni kokonaisuudistus olisi pitänyt tehdä ennen sosiaalihuoltolakiin mukaan otettuja ratkaisevia asioita. Kokonaisuudistuksessa olisi pitänyt perustella kuntoutuksen asemointi ja eriyttäminen.

Kuntoutuksessa on Suikkasen näkemyksen mukaan tapahtumassa sama kuin työvoimapolitiikassa eli profiloidaan asiakasryhmät ja luovutaan erilaisten toimenpiteiden kokonaissuunnittelusta.

– Taustalla on ajatus erilaisista työmarkkinoista. Avoimille työmarkkinoille ohjataan omin toimenpitein henkilöitä, joilla on todellisia mahdollisuuksia päästä sinne. Välityömarkkinat taas ovat pitkäaikaistyöttömille, -sairaille ja niille, joilla on toimintakykyongelmia. Huonommin selviytyviä pitäisi kuitenkin tukea työelämään enemmän kuin ei-tukea tarvitsevia, Suikkanen vertaa.

HAJAANNUKSESTA YHDEN LUUKUN KÄYTÄNTÖÖN

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti syyskuussa 2016 kuntoutuksen uudistamiskomitean, jonka toimikausi kestää ensi syyskuun loppuun. Nykyinen kuntoutusjärjestelmä on saanut kritiikkiä muun muassa siitä, että kuntoutukseen pääsyn polulla on liian monta reittiä ja järjestelmä on hajaantunut. Kansainvälinen työjärjestö ILO on painottanut, että kuntoutuspalveluissa tulisi olla asiakkaalle yhden luukun periaate.

Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallisen kehittämishankkeen (SOSKU) seminaarissa keväällä 2016 puhuttiin jo Asko Suikkasen mukaan mm. juuri yhden luukun palvelusta.

– Seuraavaksi täytyisi määritellä sosiaalisen kuntoutuksen rooli, tavoitteet ja suhde ammatilliseen kuntoutukseen, hän jäsentää tilannetta.

Komitean asettamisen seurauksena ammatillisen kuntoutuksen nykyisin hajallaan olevat eri organisaatioiden kuntoutusmuodot voivat integroitua lähemmäksi toisiaan. Komitea voi myös esimerkiksi päättää, vahvistetaanko jakoa sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen kesken.

YKSILÖLLISIÄ RATKAISUJA MYÖS SOSIAALISEEN KUNTOUTUKSEEN

Professori emeritus Suikkanen pelkää nimittäin, että uudistuksen seurauksena voi käydä niin, että ammatillinen kuntoutus jää pelkästään työelämässä oleville. Sen ulkopuolella väliaikaisesti tai pidempiaikaisesti olevat jäisivät sosiaalisen kuntoutuksen varaan, eivätkä välttämättä saisi realistisesti työelämään suuntaavaa kuntoutusta.

– Työelämässä olevilla on spesifimmät ongelmat kuin muilla. Tähän kuuluu laajempi kirjo ihmisiä erilaisine ongelmineen. Heilläkin tulisi olla mahdollisuus saada yksilöllisesti suunniteltua kuntoutusta, ammatillisen kuntoutuksen tapaan. Uudistuksessa on siis ratkaistava myös yksilöllisen suunnittelun osuus sosiaalisessa kuntoutuksessa.

Sosiaalinen kuntoutus on perinteisesti tarkoitettu henkilöille, joilla on arkielämässä erilaisia toimintakyvyn ongelmia. Palveluita tarjotaan sekä yksityisellä että julkisella puolella. Kuntoutustarpeen arviointi lähtee toimintakyvystä, eikä sosiaalinen kuntoutus pureudu ammatillisen kuntoutuksen tapaan esimerkiksi osaamisen ja työkyvyn ylläpitämisen ratkaisuihin. Suikkasen mukaan toimintakyvyn määrittely on juuri se olennainen asia.

Jos toimintakyvyn ongelmiksi käsitetään vain suppeasti kehoon liittyvät asiat, pidän toimintakyvyn määritelmää sosiaalisen kuntoutuksen perusteena ongelmallisena. Mutta jos toimintakyky sisältää laajemmin myös muunlaiset vaikeudet, ollaan jo paremmalla tiellä, hän toteaa.

OHJAUSOSAAMINEN ON TÄRKEÄÄ

Paras osaaminen kuntoutuksen suunnittelusta on Suikkasen mukaan eläkevakuutusyhtiöissä. Myös Kelassa on osaamista, mutta sen myöntämä kuntoutus ei ole yhtä yksilöllistä ja suuriin toimintakokonaisuuksiin tähtäävää kuin eläkeyhtiöiden.

– On keskeinen asia, millainen Kelan rooli uudistuksessa on, Suikkanen korostaa.

– Näen vaarana, että sosiaaliseen kuntoutukseen ohjaaminen jää sosiaalityöntekijöiden hartioille. Heitä on ensinnäkin liian vähän, ja toiseksi kaikilla ei ole riittävää osaamista tunnistaa asiakkaan kuntoutustarvetta.

Kuntoutuksen kokonaisuudistusta yritettiin tehdä edellisen kerran 1990-luvun alussa. Nyt Suikkanen odottaa mielenkiinnolla, miten perhe- ja peruspalveluministeri **Juha Rehula**n seuraaja hoitaa meneillään olevan uudistuksen loppuun. 1990-luvulla ei Suikkasen mukaan keskusteltu riittävästi kuntoutukseen hakeutuvan ihmisen toimintakyvyn eri ulottuvuuksista.

Nyt uudistajilta toivotaan pitkäkatseisuutta.

– Sosiaalisen kuntoutuksen selkeät tavoitteet ja keinot puuttuvat toistaiseksi kuntoutuksen kokonaisuudistuksen paketista.

Näen vaarana, että sosiaaliseen kuntoutukseen ohjaaminen jää sosiaalityöntekijöiden hartioille. Heitä on ensinnäkin liian vähän, ja toiseksi kaikilla ei ole riittävää osaamista tunnistaa asiakkaan kuntoutustarvetta.

ASKO SUIKKANEN

- toiminut Lapin yliopistossa sosiaalipolitiikan ja sosiologian professorina
- tutkinut mm. kuntoutusta, työuria, eri ikäluokkien työmarkkinaosallistumista, eri ikäluokkien työmarkkinaosallistumista sekä työn ja sosiaalisen hyvinvoinnin suhdetta
- valittiin vuoden työelämän tutkijaksi vuonna 2014

Sosiaalista kuntoutusta kannattaa kehittää yhdessä

Sosiaalihuoltolakiin (1301/2014) tuli uudistuksena oma pykälä sosiaalisesta kuntoutuksesta. Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalityön ja -ohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. Sosiaaliseen kuntoutukseen voi kuulua monenlaisia asioita, kuten neuvontaa, ohjausta, valmennusta ja ryhmätoimintaa.

TEKSTI: Jarno Karjalainen, THL ja Kati Savela

Järvenpäässä asiakkaat ovat lähteneet ammattilaisten kanssa ideoimaan ja kehittämään lähivertaisuuskoulutusta, jossa käsitellään mm. omien kokemusten hyödyntämistä muiden samassa tilanteessa olevien auttamisessa.

Forssan seudulla on toteutettu kotikäyntejä asiakkaiden luona. Projektityöntekijät käyvät viikoittain asiakkaiden kotona ja miettivät yhdessä heidän kanssaan, miten arjesta voisi tehdä asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden mukaista. Ensimmäisellä kerralla tavataan yleensä tutun viranomaisen luona ja sovitaan tapaamisesta asiakkaan kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa.

MYÖS TYÖMUOTOJA JA RYHMÄTOIMINTAA KEHITETTY SOSKUSSA

Jyväskylässä on vuodesta 2015 lähtien kehitetty asiakkaiden osallisuutta lisääviä **työmuotoja ja palveluja** yhdessä aikuissosiaalityön asiakkaiden ja henkilöstön kanssa. Yhteiskehittämisen lähtökohtana ovat asiakkaiden tarpeet ja toiveet. Yhteiskehittäminen on **tapahtunut kehittämisryhmissä, asiakasraadeissa ja ryhmätoiminnassa,** jonka suunnittelussa asiakkaat ovat olleet aktiivisesti mukana.

Mikkelissä on kevään ja kesän 2016 aikana toteutettu **nuorten ryhmätoimintaa** mm. **teatteri-ilmaisun menetelmiä hyödyntämällä**. Siitä on hyviä kokemuksia. Teatteri-ilmaisun menetelmiä on harjoiteltu Mikkelin Teatterissa teatterikuraattori-näyttelijän ohjauksessa.

Nämä ovat esimerkkejä sosiaalista kuntoutusta kehittävän SOSKU-hankkeen toiminnasta tältä vuodelta.

– Kunnat kehittävät tällä hetkellä sosiaalisen kuntoutuksen käytännön toteutusta useissa projekteissa ja hankkeissa. Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallisessa kehittämishankkeessa (SOSKU) tärkeässä asemassa on asiakkaiden mukanaolo kehittämistyössä. SOSKU-hanke on Euroopan sosiaalirahaston ja toteuttajien yhteisrahoittama hanke. Lähtökohtana yhteiskehittämisessä on asiakkaan ja ammattilaisen välinen suhde, hankkeen kehittämispäällikkö **Jarno Karjalainen** THL:stä kuvailee SOSKUn perustaa ja tavoitteita.

MONIAMMATILLISTA PALVELUA ASIAKKAAN EDUKSI

Sosiaalinen kuntoutus ja kuntouttava työtoiminta ovat osa kuntien sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluiden kokonaisuutta pitkäaikaistyöttömyyden hoidossa. Kuntouttava työtoiminta voidaan katsoa osaksi sosiaalista kuntoutusta. Molempien laadukas järjestäminen vaatii monien toimijoiden yhteistyötä, koska kyse on useiden palveluiden kokonaisuudesta. Mukana ovat mm. sosiaalityö ja ohjaus, päihde- ja mielenterveyspalvelut, järjestöt, työllisyyspalvelut ja terveyspalvelut. Näiden palveluiden kautta asiakas voi päästä sosiaaliseen kuntoutukseen.

Karjalainen sanoo, että sosiaalisen kuntoutuksen käytännön toteutustavat eivät ole sosiaalihuoltolain voimaantulon jälkeen vielä kovin selkeät. Kuntouttavan työtoiminnan tulevaisuuteen ja järjestämiseen vaikuttavat mm. tulevat sote-ratkaisut ja se, millaisia muutoksia TE-palveluiden järjestämisessä tapahtuu.

THL toteutti helmikuussa 2016 kuntakyselyn sosiaalihuoltolaista ja sosiaalisesta kuntoutuksesta. Yhtenä tavoitteena oli selvittää kuntajohtajien näkemyksiä siitä, miten sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalinen kuntoutus käytännössä toteutuu kunnissa. Tulokset julkaistaan loppuvuonna 2016.

Sosiaalinen kuntoutus määriteltiin kunnissa käytännön näkökulmasta monella eri tavalla.

– Yhteistä oli kuitenkin se, että sosiaalinen kuntoutus nähtiin asiakkaan tarpeista lähtevänä moniammatillisena ja monimuotoisena konkreettisena palveluna, jolla paneudutaan asiakkaan vaikeaan elämäntilanteeseen hänen etunsa mukaisesti. Kuntouttavaa työtoimintaa pidettiin osana sosiaalista kuntoutusta, mutta ei sen ainoana muotona.

Nuorten sosiaalisen kuntoutuksen tavoite on yleisesti tukea heidän pääsemistään esim. työhön tai työkokeilu-, opiskelu-, kuntoutus- tai työpajapaikkaan.

Verkostomainen kehittäminen yhdessä asiakkaiden kanssa on tehokasta palveluiden uudistamisessa. Kokemusasiantuntijuus ja asiakaskokemusten hyödyntäminen ovat lisääntymässä sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämisessä. Asiaa edistää myös hallituksen kärkihanke (Palvelut asiakaslähtöisemmiksi).

Jotta sosiaalisen kuntoutuksen sisältö olisi laadukasta, toiminnan tulisi olla monipuolista ja tarvelähtöistä. Palvelutarpeiden tunnistaminen ja palveluiden järjestäminen niiden mukaisesti lisää myös vaikuttavuutta. Sosiaalinen kuntoutus toteutuu parhaiten monen eri toimijan yhteistyönä.

Lisätietoa: www.thl.fi/sosku

VIRTA II -HANKKEESSA HUOMIO SOSIAALISEN KUNTOUTUKSEN MENETELMIIN

Virtaa vielä – Virta II -hanke on lokakuun lopussa 2016 päättynyt Pohjois-Suomen Kaste -alueella toiminut nuorten syrjäytymistä ehkäisevien palvelujen kehittämishanke. Hankkeessa kehitettiin yhteiskuntaosallisuudesta syrjään jääneiden 18–29-vuotiaiden aikuistuvien nuorten aikuissosiaalityön palveluita. Keskeiseksi toiminnalliseksi tavoitteeksi muodostui sosiaalisen kuntoutuksen käytäntöjen ja menetelmien kehittäminen.

Hankkeen piloteissa tehtiin asiakkaiden kanssa sopimus työllistymistä tukevasta toiminnasta, johon kuului mm. ryhmätoimintaa. Tavoitteena oli tukea nuorta sijoittumaan esim. työ- tai työkokeilupaikkaan, kuntoutukseen tai opiskelemaan. Toisaalta tavoite voi olla myös ehkäistä näissä paikoissa keskeyttämisiä.

Vahvistu – sosiaalisen kuntoutuksen ryhmänohjauksen käsikirja / Kainuun sote, Virta II -hanke http://sote.kainuu.fi/virtaa_viela_virta_2

Kuva: Kati Savela

Työelämään suuntaavaa kuntoutusta **entistä paremmin ennakoiden**

TEKSTI JA KUVA: Kati Savela

Kuntoutusprosessin epäkohtia joidenkin kuntoutujien kannalta on se, että tavoitteet tehdään lyhyelle aikavälille. Paluu osalliseksi yhteiskuntaan ei ammatillisen tai sosiaalisen kuntoutuksen asiakkailla aina käy nopeasti. Pitkäjänteistä suunnittelua kaipaisi myös kuntoutuksen kokonaisuudistus, joka osuu sote-uudistuksen kanssa rinnakkain.
– Uudistuksen läpileikkaavuus on melkoinen haaste, toteaa Kuntoutussäätiön tutkija **Jaakko Harkko**.

Olipa kuntoutuksen tavoite mikä tahansa, tavoitteen tulisi huomioida yksilön kokonaistilanne pidemmällä aikavälillä. Usein kysymyksessä ei ole vain yhden ongelman ratkaisu. Tutkija Jaakko Harkko antaa esimerkin yhdestä tutkimusaiheesta, josta hän teki selvityksen kollegoidensa kanssa. Selvityksen perusteella kuntoutusrahaa saaneille nuorille aikuisille on opintojen loppuun saattamisella iso merkitys. Siksi ammattiopintojen tukeminen on tärkeä osa nuorten kuntoutusta ja kuntoutumista.

– Aikuistumisprosessia tulisi kuitenkin seurata pidemmälle kuin esimerkiksi opintojen loppuun saattamiseen. Nuorilla on monta kehitysprosessia päällekkäin, itsenäistyminen, opiskelu tai työ ja asumisen ratkaisut. Tuettua koulutusta pitäisi seurata työvalmennusjakso, mikä helpottaisi työelämään pääsyä. Tämä olisi palvelukokonaisuuden järkevää integroimista, Harkko kertoo.

Jos kuntoutusprosessia suunniteltaessa huomioitaisiin jo seuraavan etapin jatkotoimet, päästäisiin todennäköisemmin tavoitteisiin. Kuntoutuksen rahoitus tulee kuitenkin yleensä vain senhetkisen ongelman perusteella.

VARHAINEN PUUTTUMINEN JA ENNALTAEHKÄISY HELPOMMAKSI

Harkon mukaan on alettu havahtua siihen, että kuntoutusta tarvitsevien tulisi saada tukea usein jo aiemmin kuin he yleensä saavat. Joissakin kunnissa, kuten Imatralla, on suunniteltu palvelujärjestelmä uusiksi tältä pohjalta. Ehkäiseviä palveluita on 25-vuotiaisiin saakka. Mallia on kiitelty.

> Työhönvalmennus on paraatiesimerkki sektorirajat ylittävästä kuntouttavasta toiminnasta.

– Tehtävänä pitäisi olla elämänkulun tukeminen ja vaikeuksien ehkäisy mahdollisuuksien mukaan, ei ongelmien korjaaminen, mikä vaatii kalliita tukipalveluita. Onhan se inhimillisestikin mielekkäämpää.

Varhaisen puuttumisen haaste on se, että elämäntilanteiden solmut tulevat esiin yleensä vasta, kun ongelmat ovat kasautuneet. Yhteydenoton kynnyksen tulisi siis olla matala.

– Esimerkiksi Kelan OPI-kuntoutuksessa masentuneille ja ahdistuneille ammattiopintoja suorittaville nuorille tarjotaan kuntoutusta, joka nivotaan nuorten opintoihin. Eli normaalipalvelujärjestelmää pitäisi muokata ennaltaehkäisevämmäksi ja toiseksi syrjäytymisvaarassa oleville tulisi tarjota kohdennettuja palveluita.

HANKKEIDEN KOKEMUKSET LIIAN VÄHÄN KÄYTÖSSÄ

Jaakko Harkko tuli Kuntoutussäätiöön seitsemän vuotta sitten tekemään tutkimusta työhönvalmennuksen kehittämistarpeista tutkimus- ja kehittämispäällikkö **Kristiina Härkäpään** ryhmään. Kelan ja työ- ja elinkeinohallinnon työhönvalmennusta oli ennen tätä tutkittu niukasti.

– Työllistämistulokset osoittautuivat vaatimattomiksi sekä Kelan että TE-hallinnon työhönvalmennuksessa. Ratkaisuksi tutkimuksessa ehdotettiin mm. siirtymistä toimenpiteisiin painottuvasta ammatillisesta kuntoutuksesta tavoiteperusteiseen suuntaan. Tämä tarkoittaa palveluntuottajien osaamisen vahvistamista työnantajayhteistyössä ja työn etsinnässä.

Sekä Kelan että TE-toimistojen palveluissa on Harkon mukaan otettu suosituksista oppia, vaikka systemaattista näyttöön perustuvaa tuetun työllistymisen mallia ei vielä ole otettu käyttöön.

Työhönvalmennus on Harkon mukaan paraatiesimerkki sektorirajat ylittävästä kuntouttavasta toiminnasta.

– Työhönvalmennushankkeista saatuja kokemuksia pitäisi ottaa käyttöön laajemmalti, paikalliset olosuhteet huomioon ot-

taen. Askeleita oikeaan suuntaan on otettu, mutta ne ovat olleet vähäisiä ja liian hitaita, hän lisää.

Jaakko Harkko toimii nykyisin työnsä ohessa RIFI-kuntoutusfoorumin kansallisena sihteerinä. RIFI on kansainvälisen kuntoutusalan toimijan Rehabilitation Internationalin (RI) jäsenorganisaatio. Kansainvälisessä toiminnassa Harkko näkee tärkeänä mm. sen, että sen avulla voi tukea kuntoutuksen parhaiden käytäntöjen löytämistä.

YHTEISET KÄSITTEET AUTTAISIVAT ASIAKASTA

Asiakasnäkökulma ja asiakkaan osallisuus ovat myös nousseet yhä vahvemmin esille terveydenhuollon eri alueilla. Sen merkitystä puntaroidaan myös meneillään olevassa kuntoutuksen kokonaisuudistuksessa. Jaakko Harkko muistuttaa nykyisen hyvinvointipalveluiden järjestelmän syntyneen vuosikymmeniä sitten.

– Esimerkiksi kuntoutusjärjestelmä on syntynyt sotien jälkeen, jolloin lääkinnälliset tarpeet olivat etusijalla. Nykyisenlainen kokonaisvaltainen asiakasnäkökulma ei tuolloin ymmärrettävästi ollut etusijalla.

1990–2000-luvulla puolestaan korostettiin hallinnon tehokkuutta, mikä johti eri toimitahojen sektoroitumiseen. Palvelujärjestelmää on siis kehitetty kunkin sektorin tavoitteiden, keinojen ja sisältöjen uudistamisen kautta. Tämä ei aiheuta ongelmia niinkään eri sektorien näkökulmasta, vaan ennen kaikkea asiakkaiden kokonaistilanteen kannalta. Yhteiset käsitteet ja ns. palvelutarjotin puuttuvat.

– Palvelujärjestelmän uudistuksen keskiössä on nyt se, miten parannetaan asiakkaan kokonaistilanteen huomioimista ja järjestelmän kompleksisuuden hallintaa.

> Olisi hyvä selvittää, kommunikoiko sosiaalinen kuntoutus muun järjestelmän kanssa, kun kuntoutuksen kokonaisuudistusta tehdään.

SOTE- JA KUNTOUTUSUUDISTUKSEN YHTEINEN SOPPA

Harkko on tutkinut myös kuntoutusalan keskusteluun noussutta sosiaalista kuntoutusta. Hänen mielestään olisi hyvä selvittää ainakin se, kommunikoiko sosiaalinen kuntoutus jatkossa muun järjestelmän kanssa, kun kuntoutuksen kokonaisuudistusta tehdään ja aletaan toteuttaa.

– Vaarana on, että tämä kuntoutusmuoto kategorisoidaan vain ns. sosiaaliavuksi ja suunnataan niille, jotka eivät pärjää ”oikeissa kuvioissa”, kuten työelämässä, tutkija miettii.

Kuntoutuksen kokonaisuudistusta Harkko pitää yhdessä alue- ja soteuudistuksen kanssa mielenkiintoisena yhtälönä. Kun nämä uudistukset ja lainsäädäntövalmistelu ajoittuvat samaan aikaan, on käsillä erinomainen tilaisuus yhtenäistää hajanaista ja monimutkaista kuntoutuksen lainsäädäntöä.

– Uudistuksen pitäisi joka tapauksessa olla eri toimia ja toimijoita läpileikkaava. Syksyllä 2016 työnsä aloittaneessa kuntoutuksen uudistamiskomiteassa on laaja sidosryhmien edustus. Tässä asiassa voi siis olettaa tapahtuvan myönteistä kehitystä, pohtii Harkko.

– Ammatillisessa kuntoutuksessa työelämäkytkös on vahvistunut. Jos myös sosiaalisessa kuntoutuksessa yksi tavoite tulee olemaan henkilön valmiuksien mukaan työelämään siirtyminen, on tärkeää, että järjestelmässä on sisäänrakennettuna mekanismit, joiden avulla siirtymät työelämän suuntaan varmistetaan.

VASTAKKAINASETTELUA EHKÄISTÄVÄ

Työllistymistä edistävän kuntoutuksen parissa toimivien kannalta on huolestuttavaa, että vaikuttamistyö on vielä kesken. Päättäjien tietoisuus kuntoutuskokonaisuuden olennaisista kohdista asiakkaan kannalta kaipaisi vahvistamista.

– Kysymys kuuluu, mihin satsataan, kun valintoja tehdään. Panostetaanko esimerkiksi kehitysvammaisten ihmisten asumispalveluihin, kunnan työllistämispalveluihin vai pitkäaikaistyöttömiin, jotta vältyttäisiin kunnan sakkorahalta, vai johonkin muuhun?

Tutkija Harkko korostaa vielä, että järjestelmä tulee luoda siten, ettei synny keinotekoisia vastakkainasetteluja eri ihmisryhmien välille.

– On tärkeää varmistaa, että kaikilla ryhmillä on yhtäläiset mahdollisuudet pyrkiä elämässään eteenpäin ja kaikilla toimijoilla puolestaan riittävät taloudelliset kannusteet parhaiden käytänteiden toteuttamiseksi.

TUTKIMUKSET JOIHIN TEKSTISSÄ VIITATTU:

Harkko J., Lehikoinen T., Lehto S., Ala-Kauhaluoma M. *(2016) Onko osa nuorista vaarassa syrjäytyä pysyvästi? Nuorten syrjäytymisriskit ja aikuisuuteen siirtymistä tukeva palvelujärjestelmä. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 144. Helsinki*

Harkko J., *(2015) "Että nämä ihmiset joilla työpanos annettavana, sais sitä antaa. Että eivät olisi palveluiden kohde" : Kit-projekti toimintaympäristökartoituksen tulokset. Kehitysvammaliitto. Helsinki*

Harkko J., Ala-Kauhaluoma M. *(2015) Nuorten aikuisten kuntoutusrahaetuudet ja kuntoutuspalvelut. Kuntoutus 38 (1): 42–48*

Harkko J., Tuusa M. *(2014) Vahvat ja yksilölliset tukipalvelut nuorille yhdeltä luukulta. Kuntoutus 2014; 37 (1): 53–61*

Härkäpää K., Harkko J. & Lehikoinen T. *(2013) Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Kela*

Harkko J. *(2013) Syrjäytyminen ja sitä koskeva keskustelu. Teoksessa Notkola V., Ala-Kauhaluoma M., et al. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? Nuorten syrjäytymisen ehkäisyä ja sitä edistävien palveluiden vaikuttavuutta koskeva tutkimus. Eduskunnan julkaisuja.*

Harkko, J., Ala-Kauhaluoma M. & Lehikoinen, T. *(2012). Keitä ovat vaikeasti työllistyvät ja tarvitsevatko he sosiaalista kuntoutusta?. Kuntoutus 2012; 35 (4): 54–60.*

OSATYÖKYKYISET
ja työeläkeuudistus 2017

Vuoden alusta astuu voimaan Työeläkeuudistus 2017. Julkisuudessa on puhuttu lähinnä eläkeiän nostosta, mutta kokonaisuudessaan uudistus on paljon laajempi. Uudistus vaikuttaa myös osatyökykyisten asemaan.

Vaikka eläkeikä nousee, uudistus vakauttaa eläketurvaa ja parantaa kertyviä eläkkeitä. Juuri eläkeiän nousu parantaa työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvien eläkkeen laskutapaa. Uudistuksen myötä työkyvyttömyyseläkkeeseen mukaan laskettava aika työkyvyttömyydestä vanhuuseläkkeelle, eli ns. tuleva aika, pitenee. Tämä parantaa eläkekertymää ja eläkkeen määrää. On hyvä muistaa, että kulloinkin voimassa olevat työeläkelait vaikuttavat henkilön työeläkekertymään vain lakien voimassaoloajan. Nämä kaikki kertymät vaikuttavat omalta osaltaan aikanaan henkilölle maksettavaan eläkkeeseen.

Kuva: Olli Häkämies

AIEMMAT JA UUDET KERTYMÄT RINNAKKAIN

Uudistuksen jälkeen palkansaajan eläkemaksua ei enää vähennetä eläkkeen laskennan perusteena olevasta palkasta. Tällä voi olla merkittävä vaikutus jatkossa työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvien eläkkeisiin, etenkin mitä nuorempi henkilö on.

Ensi vuodesta eläkekertymän ikäraja alenee 18 vuodesta 17 vuoteen, mutta tutkintoon johtava opiskelu kerryttää työeläkettä edelleen vasta 18-vuotiaasta lähtien. 24–55-vuotiaina työkyvyttömyyseläkkeelle joutuville säilyy tärkeänä etuna pysyvä kertakorotus, kun eläke on jatkunut yhtäjaksoisesti viisi vuotta. Korotus on sitä suurempi, mitä nuorempana työkyvyttömyys on alkanut. Pieneksi jääviä työeläkkeitä täydennetään edelleen Kelan maksamilla eläkkeillä.

KANNUSTEITA TYÖHÖN OSATYÖKYKYISILLE

Työkyvyttömyyseläkkeille joutuvien määrä on ilahduttavasti vähentynyt jatkuvasti. Lisäksi yhä useampi työkyvyttömyyseläkkeistä myönnetään osittaisena. Siksi osatyökykyiselle on oleellista, että hänen tekemänsä ansiotyö parantaisi hänen tulevaa eläketurvaansa.

Eläkkeensaajalla on täyden työkyvyttömyyseläkkeen aikana oikeus ansaita enintään 40 prosenttia ja osatyökyvyttömyyseläkkeen aikana enintään 60 prosenttia eläkkeen alkamista edeltäneestä vakiintuneesta keskiansiosta. Jos prosenttimääräinen raja jäisi pienemmäksi kuin 743,84 euroa kuukaudessa (vuonna 2016), saa kuitenkin ansaita ainakin tämän verran.

Jos työhön paluuta yrittävän työmahdollisuudet paranevat, eläkkeen voi jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. Työkyvyttömyyseläkkeen maksu keskeytetään työssäolon ajaksi. Kun työ päättyy, työkykyä ei arvioida uudelleen, vaan eläkkeen maksu jatkuu. Tämä määräaikainen laki lepäämäänjättämisestä jatkuu ainakin vuoden 2020 loppuun asti.

OSATYÖKYKYISTEN ASIA OSANA KÄRKIHANKKEITA

Eläkkeen ohella ansiotyötä tekevillä kertymä on 1,5 prosenttia vuosiansioista. Siirtymäajalla vuoden 2025 loppuun asti 53–62-vuotiaiden 1,7 prosentin kertymä vuodessa koskee vain niitä, jotka eivät ole eläkkeellä tai esimerkiksi joiden työkyvyttömyyseläke on päättynyt (lepäämäänjättäminen ei riitä). Työkyvyttömyysaikaiset kertymät lisätään vanhuuseläkkeeseen, mutta ne on erikseen haettava, jotta ne liitetään mukaan eläkkeen maksuun.

Parhaillaan pyritään varmistamaan, että työeläkevakuutettu ansiotyö parantaisi osatyökykyisen eläkekertymää aukottomasti erilaisissa tilanteissa. Tätä selvitetään STM:n johdolla lukuisten asiantuntijoiden voimin ns. kannustinloukkutyöryhmässä. Asian tärkeyttä kuvaa, että se lukeutuu maamme hallituksen kärkihankkeisiin.

Kimmo Kontio
Eläketurvakeskus

Lisätietoa työeläkeuudistuksesta ja työeläketurvasta saa Eläketurvakeskuksesta ja kaikista työeläkelaitoksista sekä tyoelake.fi- ja elakeuudistus.fi -nettipalveluista.

Kelan työllistymistä edistävän kuntoutuksen uusi standardi tulee voimaan vuoden 2017 alusta. Se korvaa nykyiset työkokeilun, työhönvalmennuksen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen standardit. Tavoitteena on edistää entistä paremmin työhön pääsyä.

AMMATILLISEEN KUNTOUTUKSEEN

lisää joustoa ja palvelutarjontaa

TEKSTI: Kati Savela

Työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on integroida kuntoutus työssä käyntiin ja tukea yksilöllisesti kuntoutujan pääsyä koko- tai osa-aikaiseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Kelan suunnittelija **Leena Penttinen** korostaa, että uudistuksessa on huomioitu yhteiskunnan ja työelämän muutokset.

Yksi lähtökohta standardien eli palvelukuvausten uudistamisessa oli, että kuntoutuksen palveluntuottajia on oltava riittävästi eri puolilla maata myös jatkossa. Koska kaikki palveluntuottajat voivat jatkossa tarjota työkokeilua, palveluita on tarjolla aiempaa enemmän. Standardi-termin sijaan Kelassa käytetään mieluummin sanaa palvelukuvaus.

TYÖSOPIMUS EI AINA EDELLYTYS KUNTOUTUKSELLE

Työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen myöntämisen edellytys ei ole työsopimus. Työkokeilussa kokeillaan työn tekoa eikä työsopimusta vaadita. Työhönvalmennuksen tavoitteena on tukea pääsyä työelämään ja auttaa saamaan työsopimus tai toimeksiantosuhde esimerkiksi yrittäjänä.

– Kuntoutus voi alkaa työharjoittelulla, jolloin työsopimusta ei vaadita. Harjoittelu ei silti saisi kestää kohtuuttoman pitkään, mikä on myös työtä hakevan etu. Kuntoutujia ei enää valmenneta pitkään palveluntuottajien tiloissa. Sen sijaan kuntoutujat siirtyvät työelämään ja työhönvalmentajat jalkautuvat työpaikoille tukemaan heitä ja työnantajia. Tämä voi vaatia myös palveluntuottajilta ajattelutavan muutosta, Leena Penttinen sanoo.

Työkokeilua voi saada, jos tavoitteena on selvittää opiskelualan soveltuvuus kuntoutujan terveydentilalle ennen koulutukseen hakeutumista.

Kelassa tiedostetaan, että myös lääkärien ja muiden alalla toimivien tietämystä kuntoutukseen ohjauksesta pitää vahvistaa. Sidosryhmäkumppaneilla on suuri merkitys kuntoutustiedon levittämisessä. Sidosryhmään kuuluvat kaikki, joiden työtä Kelan kuntoutusasiat koskevat.

– Olemme aktiivisesti mm. sosiaalisessa mediassa, mutta haasteenamme on tavoittaa koko laaja asiakaskuntamme. Myös palveluntuottajien toivomme markkinoivan kuntoutuspalveluitaan.

TUKEA NIIN PITKÄÄN KUIN TARVITAAN

Aiemmin työkokeilussa ammatillisessa kuntoutuksessa mukana olleet lääkärin ja psykologin palvelut jäävät pois uudesta palvelukuvauksesta. Kuntoutuksessa keskitytään nimensä mukaisesti ammatillisten valmiuksien tukemiseen. Työhönvalmentajat hoitavat verkostotyöllä yhteistyön kuntoutujan hoitotahon, esimerkiksi psykologin kanssa. Tällä halutaan varmistaa, että kuntoutujan hoitotaho on entistä vahvemmin mukana asiakkaan ammatillisessa kuntoutuksessa.

Tukeminen ei pääty mahdolliseen työllistymiseen, vaan se jatkuu niin kauan kuin sille on tarvetta. Seurantapäiviä on vähennetty aiemmista 3–20 päivästä kahteen, koska seurantavaiheessa asiakas on vasta silloin, kun kokee selviytyvänsä ilman tukea.

– Keskeistä on toimijuus-käsite. Asiakas ei ole toimenpiteiden kohde, vaan osallistuu suunnitteluun ja kuntoutukseen mahdollisimman tiiviisti, Penttinen kiteyttää uuden palvelukuvauksen lähtökohdan.

LISÄÄNTYYKÖ OMAOHJAAJAN TYÖ?

Ylivieskassa sijaitseva, Oulun eteläisellä alueella toimiva kuntoutumisen ja työllistämisen monipalvelukeskus Sytyke-Centre tarjoaa ammatillisen kuntoutuksen palveluja jatkossakin. Hengitysliitto ry:hyn kuuluvan keskuksen johtaja **Anne Leppiniemi** toteaa, että tulevaa uudistusta suurempi muutos talon palveluissa tapahtui kaksi vuotta sitten, kun nykyiset standardit tulivat voimaan.

– Meillä oli ollut mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta, ja uusina palveluina tulivat työkokeilu ja työhönvalmennus.

Yhtenä merkittävänä muutoksena Sytyke-Centren PURA-hankkeen kehittämispäällikkö **Heli Alakangas** ja Leppiniemi pitävät sitä, että lääkärin ja psykologin palvelut osana kuntoutusta poistuvat.

– Saimme tukea kuntoutukseen näiden asiantuntijoiden tutkimuksista, syvällisempää tietoa kuin perusterveydenhoidon kautta. Asiakkaan omaohjaajalla uusi tilanne voi teettää enemmän työtä, Leppiniemi ennakoi uudistuksen mahdollista seurausta.

Kelan standardi oli lausuntokierroksella, ennen kuin se vahvistettiin. Sytyke-Centrestä esitettiin esim. näkemys, että mt (mielenterveys)-työhönvalmennuksessa olisi yhä ollut mukana kuntoutustyöryhmä. Se kuitenkin poistui.

JOUSTAVUUS JA TAKAISINPALUUN MAHDOLLISUUS ETUJA

Myönteisenä muutoksena Leppiniemi ja Alakangas pitävät sitä, että kuntoutukseen ohjaavat tahot noudattavat nyt vain yhtä palvelukuvausta entisten kolmen sijaan.

– Kuntoutukseen ohjausta selkiyttää, kun ohjaavan tahon ei tarvitse valita asiakkaan tilanteeseen sopivinta palvelulinjaa. Se valitaan kuntoutuksen alkuvaiheessa, Alakangas pohtii.

Myös kuntoutuksen joustavampaa rakennetta he pitävät etuna.

– Asiakas voi palata taaksepäin, jos hänen tilanteensa niin vaatii. Muutenkin joustavuutta on lisätty, mikä varmistaa kuntoutuksen yksilöllisen suunnittelun, Leppiniemi kiittelee.

Alakangas huomauttaa, että lääkärin B-lausuntojen merkitys kasvaa entisestään. Palveluntuottajat tai terveydenhuolto eivät enää tee esivalintaa. Kiireessä tehdyissä lausunnoissa eivät asiakkaan tarpeet tule aina selvästi esiin.

Asiakkaiden kannalta tilanne voi Sytyke-Centren asiantuntijoiden mukaan näyttäytyä aluksi sekavana, sillä kuntoutus viedään loppuun niillä standardeilla, jotka olivat voimassa kuntoutuksen alkaessa. Niinpä yhdessä kuntoutuspaikassa voi olla ensi vuonna asiakkaita, joista osa saa kuntoutusta uusien, osa edellisten ja jotkut sitä edellisten standardien mukaisesti.

LINKKI 1.1.2017 voimaan tulevaan standardiin http://bit.ly/2dWVnTX

LINKKI QR-koodina, jonka voi avata älypuhelimen sovelluksella.

> Keskeistä on toimijuus-käsite. Asiakas ei ole toimenpiteiden kohde, vaan osallistuu suunnitteluun ja kuntoutukseen mahdollisimman tiiviisti

Kuva: Tiina Jäppinen

Kokemustoimijuus auttoi Jukka Sariolaa työllistymään yrittäjyytensä ohella

HARVINAINEN SAIRAUS innoitti vaikuttamistyöhön

Jukka Sariolan tehtäviin Harvinaiset-verkoston vaikuttamistyön suunnittelijana kuuluu myös diagnoositietolähteiden kartoittamista erilaisten harvinaissairauksien kanssa eläville ihmisille.

TEKSTI: Kati Savela

Harvinainen lihassairaus sai **Jukka Sariolan** etsimään vertaistukea ja osallistumaan vaikuttamistyöhön, jotta harvinaissairaiden ääntä kuultaisiin paremmin sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisessä. Myös työllistymisen edistäminen on hänelle tärkeää. Järjestötyö auttoi häntä myös saamaan työpaikan yritystoimintansa ohella.

Jukka Sariolalle kaikenlainen soveltaminen ja ideointi on tuttuakin tutumpaa. Otetaan esimerkki opinnoista. Nuori mies halusi opiskella kauppaopistossa 19-vuotiaana ja pääsi sisään. Tunneilla käyminen ei onnistunut liikkumisvaikeuksien takia, joten hän sai luvan tenttiä kurssit yksityisesti. Etäopiskelu ei olisi käynyt päinsä, ellei opiskeluedellytyksiin liittyvää asetusta olisi muutettu. Opiskelijalta vaadittiin nimittäin vähintään kolmen vuoden työkokemusta, jota Sariolalla ei ollut. Hän oli kuitenkin hankkinut vastaavat taidot itse, ja asetuksen muutoksen turvin opiskelu saattoi alkaa.

– Suosittelen kaikille tällaisissa tilanteissa oleville, että ehdotatte rohkeasti omia ratkaisuja esimerkiksi oppilaitoksen johtajalle. Vaikka ratkaisua ei aina löydy, niin usein kuitenkin, Jukka Sariola vakuuttaa.

Tällaisilla tilanteilla hän tarkoittaa pitkäaikaissairauksia tai vammoja, jotka vaikuttavat elämän eri osa-alueisiin, esimerkiksi liikkumiseen julkisissa tiloissa.

Viisikymppisellä Sariolalla on harvinainen lihassairaus, myopathia nemaline. Oireita on ollut syntymästä saakka, ja sairaus diagnosoitiin pojan ollessa 6-vuotias. Oireet ovat hiljalleen vaikeutuneet. Sairaus aiheuttaa mm. lihasheikkoutta ja nielemisvaikeuksia.

Sariolalla on aina ollut alhainen hengityskapasiteetti. Pyörätuolissa istumisesta tuli skolioosi selkärankaan eli se alkoi mennä kieroon, mikä aiheutti keuhkon painumisen kasaan. Tästä seurasi pahoja hengitysvaikeuksia, ja Sariolan oli otettava hengityskone käyttöön.

> Oma sairaus herätti kiinnostuksen myös etsiä tietoa ja vertaistukea. Niin ikään vaikuttamistyöstä tuli minulle intohimo.

VERTAISTUKEA JA VAIKUTTAMISTA

Seinäjoella aiemmin pitkään asunut Sariola aloitti opinnot Helsingin yliopistossa, mutta opinnot katkesivat alkuunsa sairauden pahetessa. Sähköpyörätuoli oli ensin vain ulkokäytössä, kunnes 1990-luvulla siitä tuli ainoa mahdollinen liikkumiskeino.

Pari vuotta kului kotona, ja sinä aikana Sariola tutustui tietokoneisiin, jotka juuri tuolloin 1980-luvun alkupuolella tulivat tavallisten kansalaisten ulottuville. Hän innostui niistä tosissaan ja opetteli ohjelmoimaan. Siitä olikin hyötyä työelämässä.

– Oma sairaus herätti kiinnostuksen myös etsiä tietoa ja vertaistukea. Niin ikään vaikuttamistyöstä tuli minulle intohimo. Olen ollut perustamassa Pohjanmaan Lihastautiyhdistystä ja ollut 20 vuotta luottamushenkilönä Lihastautiliitossa. Myös vammaisfoorumin hallituksessa olen toiminut, Jukka Sariola kertoo vaikuttamistyön kanavistaan.

Luottamus- ja vapaaehtoistehtävistä on kertynyt vahvaa pääomaa ja tietoa, jonka ansiosta hän sai myös nykyisen työpaikkansa.

Helsingissä viisi vuotta asunut mies työskentelee tällä hetkellä osa-aikaisena suunnittelijana Harvinaiset-verkostossa Helsingissä. Sariolan pesti liittyy Vaikuttamistyön pilottiin, joka kestää vuoden 2016 loppuun. Toimintaa rahoittaa Raha-automaattiyhdistys.

Kuva: Kati Savela

Kati Saari ja Jukka Sariola ovat tunteneet jo ennen Sariolan työsuhdetta, sillä mies on ollut mukana Harvinaiset-verkoston toiminnassa harvinaissairaiden edustajana mm. STM:n työryhmässä.

MINISTERIÖSSÄ ARVOSTETAAN KOKEMUSTIETOA

Sariolan päätehtävä työssään on toimia verkoston edustajana STM:n Harvinaiset sairaudet -työryhmässä, joka on valmistellut kansallisen ohjelman toimeenpanon. Ohjelma on nyt seurantavaiheessa. Tavoitteena on kehittää sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää vastaamaan paremmin harvinaissairaiden tarpeita.

– Työryhmä on hyvä esimerkki vaikuttamistoimintamme onnistumisista. Järjestöt ja kokemustoimijat on saatu toden teolla mukaan viranomaisyhteistyöhön, Sariola sanoo.

Ministeriössä toimii varsinainen työryhmä sekä sen alatyöryhmä, joissa molemmissa on Harvinaiset-verkoston edustus. Verkostolla on työryhmän edustajalle erillinen taustatyöryhmä, joka kokoaa verkoston näkemyksiä, laatii selvityksiä ja tekee kyselyitä ajankohtaisista teemoista.

– Työryhmän asiantuntijat ovat vahvistaneet, että järjestöjen tekemällä työllä on

Kuva: Kati Savela

iso merkitys ja yhteistyöstä on hyötyä myös heille.

PALKKATYÖ JA YRITTÄJYYS YHDISTYVÄT

Harvinaissairas henkilö oppii hiljalleen tuntemaan oman sairautensa paremmin kuin suurin osa terveydenhoitohenkilöstöstä. On pakko opetella, koska vaikkapa uuden lääkärin palveluita tarvitessaan ei voi luottaa siihen, että lääkäri ymmärtää hänen hoidontarpeensa.

– Harvinaiset-verkoston toimintaan tultuani näkemykseni on laajentunut siitä, millaisten kysymysten kanssa harvinaissairaat painivat. Esimerkiksi kaikki vaikeatkaan sairaudet eivät näy ulospäin, mutta aiheuttavat yhtä lailla ongelmia kuin heille, joilla on näkyvä vamma, Jukka Sariola puhuu oppimastaan.

Hän pitää saavutuksena sitäkin, että harvinaiset sairaudet ovat tulleet näkyvämmiksi Suomessa. Aihe on aiempaa useammin esillä luennoissa ja koulutustapahtumissa, ja myös kokemustoimijoiden puheenvuoroja harvinaisuudesta toivotaan.

– Huomataan hiljalleen, että harvinainen sairaus ei olekaan niin harvinainen, etteikö se koskettaisi tavalla tai toisella suurta osaa suomalaisista, esim. lähipiirin tai työn kautta.

Määräaikainen työsuhde ei muuten ole Jukka Sariolan ainoa tulonlähde. Hän perusti yrityksensä JS-Ohjelmointi jo noin 20 vuotta sitten. Lisäksi hän saa työkyvyttömyyseläkettä.

– Ainoa tuki, jota olen työllistymiseeni saanut ja ylipäänsä hakenut, oli Kelan tuki ensimmäisen tietokoneeni hankintaan. Muuta tukea yrittäjyyteen en ole kokenut tarvinneeni, hän sanoo.

Pyörätuolin ja hengityskoneen lisäksi Sariolalla on henkilökohtainen avustaja ja apuvälineitä, joita hän tarvitsee jokapäiväisessä elämässään.

SINNIKKYYTTÄ JA ITSELUOTTAMUSTA KASVATETTAVA

Työnantajille ”harvinaisilla” on ainakin yksi selkeä viesti sekä kokemustoimija- että ammattilaispuolelta. Harvinaista sairautta ikänsä tai pitkään poteneet ovat äärimmäisen motivoituneita, kun ovat löytäneet heille sopivan ja mieluisan työn.

– Ihan hevillä siitä ei luovuta ja tällainen työntekijä tekee taatusti parhaansa, koska on usein joutunut kamppailemaan jo koulutuksen hankkimiseksi.

Jukka Sariolalla ei ole tiedossa ihmekonsteja, joilla pitkäaikaissairauden kanssa elävä tai vammainen ihminen saisi työpaikan, mutta painavan neuvon hän kyllä antaa.

– Kannattaa kertoa hakemuksessa tai haastattelussa, mitä asioita todella osaa ja selittää myös, miksi vamma tai sairaus ei vaikuta siihen osaamiseen. Ei suotta kannata tuoda esiin asioita, jotka eivät vamman takia onnistu, hän tiivistää ohjeensa.

> Huomataan hiljalleen, että harvinainen sairaus ei olekaan niin harvinainen, etteikö se koskettaisi tavalla tai toisella suurta osaa suomalaisista.

LINKKI Jukka Sariola kertoo videolla sairaudestaan ja toiminnastaan yrittäjänä. www.vates.fi/vates/aineistot/kyvyt-kayttoon-lehdet.html

LINKKI QR-koodina, jonka voi avata älypuhelimen sovelluksella.

HARVINAISSAIRAISSA
paljon osittain ja täysin työkykyisiä

Harvinaisiksi luokitellaan sairaudet, joiden esiintyvyys on alle 5 henkilöä 10 000 henkilöä kohden. Suomessa heitä on noin 300 000. Heidän lisäkseen sairaudet vaikuttavat huomattavasti useamman ihmisen elämään, kun mukaan lasketaan sairaiden läheiset, työ- ja opiskelutoverit sekä heidän kanssaan työskentelevät ammattilaiset.

Lisätietoa:
www.harvinaiset.fi
www.harvinaistatyoniloa.fi

Harvinaissairaudet ovat ilmenemismuodoltaan ja vakavuudeltaan moninaisia eivätkä ne välttämättä näy ulospäin. Niiden etenemistä voi olla vaikea ennustaa. Harvinaisuus tuo haasteita sairauksien ja vammojen tunnistamisessa, diagnosoinnissa, hoidossa, kuntoutuksessa, palveluissa ja päivittäisessä elämässä.

Harvinaista työniloa (2015–2016) oli kolmen Harvinaiset-verkoston jäsenyhteisön yhteistyöhanke, joka on tuottanut tietoa harvinaissairauksien vaikutuksesta työelämään ja sitä kautta edistänyt harvinaissairaiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Hankkeen yksi viesti oli, että pitkäaikaissairaissa on paljon osatyökykyisiä henkilöitä, joiden työkykyä ei tunnisteta tai hyödynnetä. Työ- ja toimintakyky eivät riipu diagnoosista. Kuntoutus tai työn uudelleen järjestely voivat mahdollistaa täysipainoisen työnteon koko- tai osapäiväisenä.

Harvinaiset-verkosto on perustettu vuonna 1995. Verkostossa on jäsenenä 20 valtakunnallista kattojärjestöä, jotka edustavat noin 12 000 harvinaissairasta läheisineen. Verkosto kokoaa ja välittää tietoa ja nostaa harvinaissairaita koskevia asioita ja epäkohtia keskusteluun. Vaikuttamistyön keskeisiä asioita ovat mm. sosiaalisen tuen merkityksen esiin tuominen, palvelupolun kehittäminen ja sairaiden osallisuuden vahvistaminen.

Harvinaiset-verkosto toivoo helpotuksia harvinaissairaiden työtilanteen tueksi.

-Pienillä yrityksillä pitäisi olla paremmat mahdollisuudet tehdä yksilöllisiä, esimerkiksi osatyökykyisten ihmisten työtä helpottavia ratkaisuja. Keinoja on, mutta aina niitä ei itse työntekijä tai -hakija saati työnantaja huomaa. Esimerkiksi järjestöissä on osaamista ja tietoa erilaisista ratkaisuista, verkoston suunnittelija **Kati Saari** sanoo.

Sairauden oireet voivat vaihdella suurestikin. Esimerkiksi sairauden ollessa remissiotilassa ihminen voi olla lähes oireeton, mutta pahenemisvaiheessa melkein työkyvytön. Näihin tilanteisiin pitäisi voida soveltaa työsuhteen ehtoja niin, että siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa niin työntekijälle kuin työnantajallekaan.

Harvinaista elämää -kirjassa puheenvuoro on harvinaissairailla ja heidän läheisillään. Vaikka diagnoosit ovat erilaisia, kokemus harvinaisuudesta yhdistää. Myös harvinaistyötä tekevillä järjestöillä on samankaltaisia haasteita. Verkostona järjestöt pystyvätkin jakamaan asiantuntemustaan tehokkaammin.

www.harvinaiset.fi/harvinaista-elamaa

KUVA: Junnu Lusa

VAKUUTUSLÄÄKÄRI sosiaalivakuutuksen tinasotilaana

Olen toiminut pää- tai sivutoimisena vakuutuslääkärinä vuodesta 1985 lähtien. Pääosin olen työskennellyt työeläkevakuuttajalla, jolloin arvioinnin kohteena on ollut oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen tai kuntoutukseen. Vähemmän, mutta kuitenkin merkittävästi, olen katsonut tapaturmavakuutusta tai yksityisvakuutusta varten tehtyjä lääkärinlausuntoja. Karkean laskutoimituksen mukaan olen elämässäni lukenut n. 170 000 lääkärinlausuntoa.

Suuri yleisö taitaa tuntea vakuutuslääkärin työn vain kielteisen julkisuuden kautta. Kuvitelmat suurista hylkäysosuuksista ja niiden perusteella vakuutuslääkärille maksettavista bonuksista tuntuvat elävän vuosikymmenestä toiseen. Internet on tuonut tähän huhumaailmaan uusia ulottuvuuksia, mutta itse ilmiö on elänyt lehtien keskustelupalstoilla jo aiemminkin.

Muistan edelleen sen tunteen, jonka koin tehdessäni ensimmäisiä eläkeratkaisuja, toki kokeneemman kollegan ohjauksessa. Tajusin, miten tärkeästä ja ainutkertaisesta asiasta eläkeoikeuden arvioinnissa hakijan kannalta on kyse. Hänen toimeentulonsa kenties vanhuuseläkeikään saakka riippuu minun kannanotostani. Tajusin työssä sekä suuren vastuullisuuden että suuren merkityksellisyyden.

VAKUUTUSLÄÄKÄRIN TYÖSSÄ ON TAPAHTUNUT MYÖNTEISIÄ MUUTOKSIA

Vakuutuslääkärin työssä on viimeisen 10–20 vuoden aikana tapahtunut kaksi suurta muutosta, jotka kumpikin ovat myönteisiä sekä hakijan että vakuutuslääkärin kannalta.

Ensimmäinen on vakuutuslääkäritoiminnan avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisääntyminen ja siihen kytkeytyvä päätösten perustelujen tarkentuminen. Huolelliset perustelut korostavat asiantuntijaroolia ja ovat hakijan kannalta merkittävä parannus hänen oikeusturvaansa.

Toinen suuri muutos on kuntoutuksen lisääntyminen. Kuntoutusmahdollisuudet on aina punnittava työkyvyttömyyden arvioinnin yhteydessä. Vakuutuslääkäri ottaa kantaa kuntoutusoikeuteen paitsi kuntoutushakemuksissa myös eläkehakemuksissa. Vuonna 2015 voimaan tulleen lakiuudistuksen myötä eläkeyhtiö voi antaa päätöksen oikeudesta kuntoutukseen myös eläkepäätöksen yhteydessä, vaikka kuntoutusta ei olisi haettukaan. Näitä päätöksiä annetaan sekä lyhyiden kuntoutustukipäätösten että hylkäävien eläkepäätösten yhteydessä. Karkean arvion mukaan 30–40 prosenttia niistä johtaa kuntoutuksen käynnistymiseen.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrät ovat vähentyneet ja vastaavasti kuntoutujien määrät kasvaneet. Meillä Varmassa oli vuonna 2015 jo enemmän kuntoutujia kuin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä. Yhteiskunnassa vallitsee kuntoutusmyönteinen ilmapiiri ja ihmiset tuntuvat olevan valmiita jatkamaan työelämässä pitkään. Yleinen työurien pidentämistavoite on laajalti hyväksytty. Samaten terveydenhuollossa havaitaan kuntoutuksen tarve aiempaa paremmin.

> Yhteiskunnassa vallitsee kuntoutusmyönteinen ilmapiiri ja ihmiset tuntuvat olevan valmiita jatkamaan työelämässä pitkään.

Suurin muutos on kuitenkin tapahtunut työpaikoilla. Tänä päivänä puhutaan työkykyjohtamisesta, jolla tarkoitetaan kaikkea sitä, millä työntekijöiden työssä jatkamista voidaan työuran eri vaiheissa tukea. Esimiehet käyvät työntekijöiden kanssa kehityskeskusteluja, varhaisen tuen malleilla pyritään auttamaan työntekijöitä jo ennen kuin ongelmat kasvavat vuoren kokoisiksi ja työkokeiluilla, uudelleensijoittamisella ja osasairauspäivärahojen käytöllä etsitään ratkaisuja työssä jatkamiseen. Työpaikoilla on suuri valmius osittaisen työkyvyn tukemiseen. Lainsäädäntökin on antanut tähän mahdollisuuksia ja työterveyshuolto konkreettisia keinoja.

TYÖTTÖMÄT JA OSATYÖKYKYISET JÄÄVÄT MONESTI ILMAN TARVITSEMAANSA TUKEA

Hyvä kehitys työkyvyn tukemisessa on tapahtunut lähes pelkästään niiden kohdalla, jotka ovat jo pitkään olleet työelämässä ja joilla on työpaikka tallella. Työttömien tai ensimmäistä työpaikkaansa etsivien osatyökykyisten kohdalla tilanne ei ole lainkaan yhtä hyvä. Heiltä puuttuu monesti toimivat tukijärjestelmät ja etenkin tukihenkilöt. Eikä lainsäädännössä ole heidän kohdallaan tapahtunut suuria muutoksia.

Osatyökykyinen-termiä käytetään sekä pitkään työssä olleista, joilla iän myötä tulevat sairaudet heikentävät työkykyä, että nuorista tai varttuneemmistakin kroonisesti sairaista, jotka eivät ole missään vaiheessa päässeetkään kunnolla työelämään. Näiden ryhmien tilanteet poikkeavat merkittävästi toisistaan ja myös yhteiskunnan auttajaverkosto on heillä erilainen. Saman termin käyttö molemmista ryhmistä on omiaan sekoittamaan suuren yleisön ja työnantajien mielikuvia.

Kuntoutuksessa on keskusteltu myös siitä, pitääkö ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena olla aito työllistyminen, vai riittääkö työelämävalmiuksien parantuminen, elämän hallinnan vankistuminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Kansantalouden kannalta tavoitteena tulisi olla työllistyminen, inhimilliseltä kannalta muutkin tavoitteet ovat tärkeitä. Tässä suhteessa Kelan kuntoutuslaki on työntekijän eläkelakia avarampi.

Vakuutuslääkäri näkee työssään työelämän ja sen arvojen kehityksen. Tällä hetkellä työpaikoilla korostuu työn tehokas organisointi, minkä johdosta osatyökykyisille soveltuvat tehtävät ovat suurelta osin karsiutuneet. Tai ne ostetaan ulkoa joltakin alihankkijalta, jolle ne ovatkin ydinbisnestä ja ammattitaito- ja tuloksellisuusvaatimukset ovat sen mukaisia. Osatyökykyisiltä itseltään ja heidän auttajaverkostoltaan vaaditaan luovuutta löytää toimivia ja kestäviä ratkaisuja työllistymiseen.

Vakuutuslääkärin työ on sosiaalivakuutuksen toimeenpanoa – kannanottoa sairauden aiheuttamaan toimintakyvyn alenemaan ja sen mukaiseen oikeuteen toimeentuloetuuksiin. Työkyvyttömyyseläkepäätös syntyy edelleen lääketieteen, sosiaalivakuutuslainsäädännön ja kohtuuharkinnan kokonaisuudesta.

Jukka Kivekäs
ylilääkäri
Työeläkeyhtiö Varma

Tuukka Grönholm (vas.), Nino Lilja, Miikka Alakoski (takana) ja Henri Jokinen.

Kuva: Mikko Kurkinen

TEKSTI: Tiina Jäppinen

OSUUSKUNNAT kiinnostavat jälleen

Osuuskunnassa toimiminen voi olla hyvä alku työuralle ja tukea oman alan etsintää. Työtä voi tehdä joustavasti oman elämäntilanteensa ja kykyjensä mukaisesti. Osuuskunnat ovat erilaisia tavoitteistaan ja toimialasta riippuen. Yhteiset tavoitteet auttavat kehittämään toimintaa kannattavaksi, mutta joskus työnjaon epäselvyys voi johtaa toiminnan kariutumiseen. Osallisuutta osuuskunnista -hanke on käynnistynyt lupaavasti.

— En ole koskaan ollut hankkeessa, jossa jo vuodessa on saatu näin paljon tuloksia aikaiseksi, sanoo hankepäällikkö **Mikko Metsänen** Kiipulan ammattiopistosta.

Hän vetää Kiipulan koordinoimaa ESR:n rahoittamaa Osallisuutta osuuskunnista -hanketta (2015–2018), joka kehittää osuuskuntatoimintaa erityisesti kuntien työllistämispalveluiden ja sosiaalitoimen osatyökykyisille asiakkaille.

Osatoteuttajina valtakunnallisessa hankkeessa ovat Aspa-säätiö, Mielenterveyden keskusliitto sekä Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas. Kaupungeista kehittämiseen osallistuvat Forssa, Kotka, Oulu, Vantaa ja Ylöjärvi.

Hankkeen siivittämänä perustetut osuuskunnat ovat erilaisia ja mukautuneet jäsenten tarpeiden mukaan.

– Forssassa Osuuskunta YrttiVillitys keskittyy villiyrtteihin ja on yhden toimialueen työosuuskunta. Tosin kaupunkiin saatetaan perustaa toinenkin osuuskunta, joka liitetään nykyiseen aputoiminimellä. Ylöjärven Taidokkaat ovat monialainen osuuskunta, joka on saamassa sisarosuuskunnan Kurun Osaavat Kädet OSK, kuvaa Mikko Metsänen osuuskuntien eroja.

Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämiseen tarkoitetuista osuuskunnista on saatu paljon myönteistä palautetta, ja Metsänen on saanut vastata eri puolelta Suomea tulleisiin kysymyksiin.

– Harjavallassa olemme aloittaneet yhteistyössä Kehitysvammaisten palvelusäätiön, KVPS Tukena Oy:n kanssa osuuskuntavalmennusta kehitysvammaisille, kertoo Metsänen ja tarkentaa, että KVPS Tukena puhuu asiakkaiden sijaan päämiehistä.

HAASTEITA RATKOTAAN

Harjavallassa nousi esiin mm. kysymys, millainen tukirakenne tarvitaan, kun henkilö toimii osuuskunnassa.

– Tarvitaan ihmisiä, jotka osaavat tehdä ohjaustyötä kehitysvammaisen kanssa sopivasti, mutta ei liikaa. Toisaalta mietitään, että jos henkilö on mukana työtoiminnassa, josta kunta maksaa, säilyykö rahoitus myös, jos henkilö saa osuuskunnan kautta pientä palkkaa, pohtii Metsänen.

Mielenterveyden keskusliiton hanketyöntekijä **Tuija Pasanen** kertoo, että myös Oulussa ollaan perustamassa osuuskuntaa.

– Kaikki osuuskuntaa perustamassa olevat eivät ole mielenterveyskuntoutujia. Mukana on myös henkilöitä, joilla on mm. fyysisiä rajoitteita tai osaamisalue sen verran kapea, etteivät he ole työllistyneet vapaille työmarkkinoille, kuvaa Pasanen.

– Haastavinta perustamisessa on ollut, että henkilöiden jaksaminen vaihtelee. Osa tarvitsee myös paljon kannustusta uskoakseen itseensä, sanoo Tuija Pasanen.

> Hankkeessa on osuttu johonkin sellaiseen, minkä ihmiset ovat nähneet merkityksellisenä.

OSUUSKUNNALLA ON MERKITYSTÄ

Osallisuutta osuuskunnista -hanke on saanut näkyvyyttä myös mediassa. Esimerkiksi 11.10. Kymen Sanomat kirjoitti, että Kotkaan perustettavassa monialaisessa työosuuskunnassa uskotaan hankkeen mahdollistavan osatyökykyisten ja työttömien itsensä työllistämisen.

– Hankkeessa on osuttu johonkin sellaiseen, minkä ihmiset ovat nähneet merkityksellisenä, perustelee Metsänen hankkeen saamaa huomiota.

Metsänen korostaa osuuskuntaa perustettaessa valmennuksen merkitystä, jotta hahmotetaan, mitä toiminnalta halutaan, kenelle se on tarkoitettu, mitä tehdään, millaisia tuotteita tarjotaan ja miten niitä markkinoidaan. Valmennuksessa myös avataan osuuskuntatoiminnan perusteita ja sitä, mitä hallinnollista työtä tarvitaan.

Kiip-IT – pedagoginen osuuskunta

Kiip-IT on Kiipulan ammattiopiston datanomiopiskelijoiden perustama osuuskunta, jonka jäsenet ovat opiskelijoita, opettajia tai valmentajia. Kiip-IT tarjoaa tietotekniikkapalveluita. Osuuskunnan kautta opiskelijat voivat tehdä työssäoppimista oikeissa töissä. He huoltavat tietokoneita, antavat ohjelmistokoulutusta sekä tekevät mm. mainoksia ja videoita.

– Kiip-IT on pedagoginen osuuskunta ja kannustaa käytännönläheiseen oppimiseen tiimissä. Täällä tehdään oikeita töitä ja tehty työ toimii tukena, kun kohdataan työnantajia, kehuu datanomien ohjaaja ja tiimivalmentaja **Mikko Kurkinen**, joka itsekin on osuuskunnan jäsen.

Kiip-IT perustettiin vuonna 2014. Sittemmin opistolla on alkanut osuuskuntatoimintaa myös puutarha- ja metsäpuolella.

YHDESSÄ TYÖSKENTELYÄ

Osuuskunta on muuttanut tapaa opiskella.

– Aiemmin kukin opiskeli pari vuotta asioita näyttöruutunsa äärellä, eivätkä opiskelijat välttämättä tienneet edes toisella puolella luokkaa olevien nimiä, muistelee Kurkinen.

– Jos olisi oltu vain luokkahuoneessa ilman osuuskuntatoimintaa, tuskin tuntisin Samua tai ketään muutakaan, sanoo **Juuso Sihvola**, joka on ollut Kiip-IT:issä sen perustamisesta lähtien.

– Verrattuna muihin opiskelijoihin osuuskuntalaisten kanssa tulee oltua enemmän yhdessä työskentelyn ja palaverien kautta. Täältä saa kokemusta asiakastöistä ja kontakteja yritysmaailmaan ennen työharjoittelujaksoa, sanoo myös **Samu Räsänen**, osuuskunnan puheenjohtaja. Opiskelijat ovatkin kiinnostuneita jäämään osuuskuntaan myös opintojen jälkeen.

– On aika vaikeaa selittää muille, mikä tää osuuskunta on, mutta jään tähän mukaan mahdollisimman pitkään, uskoo myös **Henri Jokinen**.

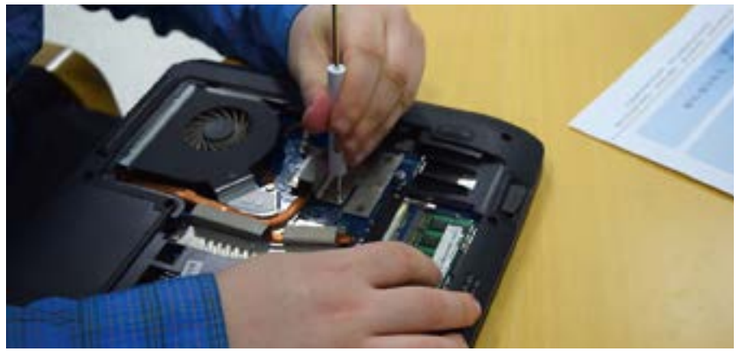
– Alussa tuntui vaikealta istua kokouksissa ja ryhmissä. Pikkuhiljaa olen saanut itsestäni enemmän sosiaalisuutta irti.

Osuuskunta Kiip-IT:issä toimiminen on joustavaa ja ryhmähenki hyvä. Kokeneempi ja aloitteleva opiskelija työskentelevät yhdessä, jolloin vältytään Samu Räsäsen mukaan turhalta kitkalta. Tietokonehuoltojen lisäksi osuuskunta on toteuttanut projekteja eri yhteisöjen kanssa tehden esimerkiksi mainosvideoita ja tai esitteitä. Niistä on saatu kokemusta projektityöstä ja asiakaspalautetta. Räsänen sanoo vaatimattomasti, että välillä on vaikea uskoa kaikkia kehuja, mitä osuuskunnan töistä on saatu.

JÄSENYYS KIINNOSTAA

Osuuskunta Kiip-IT tarjoaa väylän työnäyttöihin ja opintosuorituksiin. Jokainen voi olla mukana vahvuuksiensa mukaan.

Kuva: Mikko Kurkinen



> On aika vaikeaa selittää muille, mikä tää osuuskunta on, mutta jään tähän mukaan mahdollisimman pitkään.

– Osuuskunta on vahvasti mukana opinnoissa. Kaveritkin ovat olleet kiinnostuneita toiminnasta ja muita Kiipulan opiskelijoita on ollut meillä asiakkaina, sanoo Räsänen.

Jokainen datanomipuolen opiskelija voi liittyä Kiip-IT-osuuskuntaan ilmaiseksi.

– Osuuskuntatoiminnan käytäntö perustuu viikkopalavereihin, jotka aloitetaan fiilisringillä. Esityslistalle voi jokainen osuuskuntalainen esittää omia ideoita. Palavereissa käydään läpi jäsenasioita ja puhutaan käynnissä olevista projekteista ja huoltotehtävistä, sekä käydään läpi talouden ja hallinnon asiat, kuvaa Samu Räsänen käytäntöjä.

Osuuskunnassa voi edetä esimerkiksi talouspäällikön, viestintäpäällikön ja projektivetäjän vastuullisiin tehtäviin.

– Kun aloitin opinnot, osuuskunnassa vapautui talouspäällikön paikka, johon lupauduin, kertoo Räsänen.

Tehtävä ei ollut helppo, koska hän ei ensin osannut pyytää tukea. Nyt toimintatapaa on muutettu.

– Meillä on vastuutehtävissä vastuupari, joten siinä voi yhdessä pohtia asioita toisen kanssa. Aina löytyy ratkaisu, kertoo Räsänen.

Oppilaitoksessa on syntynyt myös synenergiaa eri opetusalojen välillä. Kiip-IT hoitaa itse asiakkaiden laskutuksen ja hallinnoi omaa pankki- ja verotiliä, mutta kirjanpidon hoitavat Kiipulan ammattiopiston liiketalouden opiskelijat. He saavat Kiip-IT:stä oikean asiakkaan ja myös Kiip-IT tarjoaa apua tarvittaessa heille.

PIKKUHILJAA OMAVARAINEN

– Olemme saaneet toimistotarvikkeita koulun kautta. Mitä pidemmälle olemme edenneet, sitä enemmän olemme hankkineet tarvikkeita osuuskunnan tuotoilla, kertoo tiimivalmentaja Mikko Kurkinen.

Opiskelijat olisivat voineet käyttää osuuskunnassa koulun tietokoneita. Jäsenet päättivät kuitenkin hankkia omat koneet, jotta he pystyvät asentamaan niille ohjelmia osuuskunnan tarpeiden mukaisesti sekä ottamaan mukaan asiakaskäynneille.

Markkinointi ja viestintä hoidetaan itse. Opiskelijat ovat mm. suunnitelleet ja toteuttaneet osuuskunnan verkkosivut. Jatkossa osuuskunta panostaa aiempaa enemmän Facebook- ja Twitter-tilien käyttöön.

Palkansaaja vai yrittäjä?

Yhdeksi haasteeksi osuuskuntatoiminnassa on koettu, että viranomaiset ja työttömyyskassat tulkitsevat eri tavoin sitä, tekeekö jäsen työtä osuuskunnassa palkansaajana vai yrittäjänä. Työttömälle tämä tarkoittaa riskiä, että oikeus työttömyysturvaan tai ansiosidonnaiseen päivärahaan loppuu tai sen maksatus keskeytetään selvitysten ajaksi. Status vaikuttaa myös esim. toimeentulon hakemiseen, jos tulot jäävät pieniksi.

Asiaan on yritetty saada selvyyttä monin tavoin. Viimeisin 1.1.2016 voimaan tullut työ- ja elinkeinoministeriön ohje näyttää aiheuttaneen sen, että TE-toimistoissa on tulkittu osuuskunnassa tehtyä työtä yhä useammin yrittäjyydeksi. Lisää vettä myllyyn toi Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätös toukokuussa 2016, jossa se katsoi, että työosuuskunnan kautta tehty freelancer-työ ei ollut työsuhteista työtä ja työntekijältä peritään takaisin yli puolen vuoden ansiopäivärahat. Asiaan haetaan muutosta vakuutusoikeudesta.

@ Lue koko artikkeli tästä aiheesta Vatesin verkkosivuilta www.vates.fi/vates/artikkelit/yrittajyys

Taidokkaat – monimuotoinen osuuskunta

Taidokkaat on Osallisuutta osuuskunnista -kehittämishankkeen tuloksena keväällä 2016, perustettu ylöjärveläinen työosuuskunta, jossa on 15 eri-ikäistä jäsentä. Osuuskunta toimii Aspa-säätiön kyljessä vuoden 2017 vuoden loppuun asti.

Kuva: Janne Pyöriä

Lauri Heinonen tarjoaa Taidokkaat osuuskunnan kautta rakennuspalveluita.

Osuuskunnan palvelujen kirjo on hämmentävän laaja. On mm. kiireapua, pihatöitä, IT-palveluita, psykoterapia- ja työnohjauspalveluja sekä rakennuspalveluita.

Alkavalle yrityksille näin monialainen toiminta olisi suuri haaste, mutta työosuuskunnassa idea on toinen. Toiminnan lähtökohta on kirkas - tavoitteena on tarjota työtä ja parempaa elämää jäsenille sekä tuottaa hyvää yhteiskunnalle.

– Osuuskunnan jäsenet tekevät toiminnastaan haluamansa näköisen. Ideologisesti on tärkeää, että osuuskunnan tavoitteena ei ole voiton tuottaminen. Olemme saaneet myös yhteiskunnallisen yrityksen statuksen. Mahdollinen voitto käytetään yrityksen tai yhteiskunnalliseen kehittämiseen, sanoo Aspa-säätiön hanketyöntekijä **Siina Vättö.**

Reilu puoli vuotta toiminnan käynnistymisestä 15 jäsenestä kuusi on nostanut osuuskunnasta palkkaa. Hankkeesta ei tule suoraa taloudellista tukea osuuskunnalle, mutta hanke on rahoittanut esim. osuuskuntalaisten valmennuksia ja tutustumisretkiä. Osuuskunnan kokouksille tilat antaa käyttöön Ylöjärven kaupungin Tiuravuoren palvelukeskus, jonne Taidokkaat tekevät vuorostaan vapaaehtoistyötä.

Taidokkailla on myös klubi, johon on kutsuttu yrityksiä, yhteisöjä ja yksityisiä. Klubitoiminnalla on kerätty varoja toiminnan aloittamiseen ja markkinoitu osaamista. Lisäksi osuuskunnalla on yrityskummeja.

VAPAAEHTOISTYÖTÄ JA URAN ETSINTÄÄ

Arja Loukola on osuuskunnan jäsen ja puheenjohtaja. Hän on toiminut aiemmin mm. lastensuojelu- ja vanhustyössä, päihde- ja mielenterveystyössä sekä johtajana. Työkyvyttömyyseläkkeelle hän jäi nelisen vuotta sitten.

– Osuuskunnassa räätälöidään työ kunkin voimien mukaan. Olemme myös miettineet, voisimmeko soveltaa esimerkiksi RATKO-mallia, pohtii **Arja Loukola**.

Vamlasin kehittämän RATKO-mallin avulla voidaan luoda uusia työpaikkoja rakentamalla tehtävänkuvia, jotka soveltuvat henkilöille, joilla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus.

– En aio palata työelämään kokonaan. Toisaalta nyt osuuskunnan kehittäminen vie myös niin paljon aikaa, etten pystyisi työskentelemään enempää. Osuuskunnan kehittäminen vapaaehtoistyönä antaa myös henkisesti paljon, sanoo Loukola.

Anssi Ahoniemi vammautui heti peruskoulun jälkeen auto-onnettomuudessa. Hän on kuntoutunut pikkuhiljaa. Osuuskunnassa toimimalla hän pystyy arvioimaan, mitä työtä voisi tehdä.

Merkonomiksi opiskellut Ahoniemi haluaa tehdä myös vapaaehtoistyötä ja käy osuuskunnan edustajana vanhusten luona piristämässä heidän päiväänsä.

– Vapaaehtoistyö tuo hyvää mieltä. Kun auttaa muita, jaksaa itsekin paremmin, sanoo Ahoniemi.

– Anssi tuo hyvää mieltä kohteliaalla käytöksellään ja hän on kuntoutunut valtavasti. Nyt olisi hyvä löytää hänelle sopiva työ, pohtii Arja Loukola.

Jarmo Lehtomäki tarjoaa mm. kiinteistönhoitopalvelua pienistä ulkomaalauksista ja nurmikon leikkuusta erilaisiin puutarhatöihin.

– Minulla on 30 vuotta työelämää takana. Työmarkkinat ovat kuitenkin muuttuneet. Nykyisin työntekijää ei arvosteta ja työmarkkinoilla puhuu vain raha, kokee Lehtomäki nykymenon.

Hän toivoo, että osuuskunnan kautta työtä löytyisi – joko suoraan kuluttajille tai esimerkiksi henkilöstövuokrauksen kautta.

MARKKINOINTIIN POTKUA

Terveydenhuoltoalan ammattilainen **Raija Viinikka** jäi työkyvyttömyyseläkkeelle sairauden takia vanhusten hoitokodin toiminnanjohtajan tehtävistä. Hän suoritti Senioripysäkki-ryhmänohjaajakoulutuksen.

– Kaupunki on ostanut osuuskunnalta Senioripysäkkitoimintaa yhden ryhmän verran. Toiminta ehkäisee vanhusten yksinäisyyttä ja masennusta. Toimintaan on ohjattu mukaan mm. kunnan kotipalvelun kautta, iloitsee Viinikka.

Viinikan mielestä nyt olisi aika panostaa liiketoiminnan kehittämiseen, kuten tuotteistamiseen ja markkinointiin.

– Meitä on 15 jäsentä ja erilaisia ammatinharjoittajia. Yksikään ei omaa yrittäjä-, markkinointi- tai myyntitaustaa. Miten osaisimme markkinoida itseämme riittävästi, miettii Viinikka.

– Suurin haaste on, ettemme jäisi puuhastelun asteelle. Monet ovat olleet pitkään eläkkeellä tai työttömänä. Kuva itsestä työntekijänä on voinut hapertua, myöntää hankevetäjä Siina Vättö.

Toisaalta jäsenet pohtivat, mitä tehdä sitten, jos töitä tuleekin liikaa. Miten tilanne hoidetaan ja miten toiminnan laatua mitataan?

– Pelottaa, miten saamme tämän pyörimään. Nämä ovat varmaan luonnollisia yrityksen pelkoja, toteaa Anssi Ahoniemi kuitenkin tyynesti.

@ Lue myös Aspa-säätiön sivuilta Taidokkaista tekeillä olevasta dokumentista.
www.aspa.fi/fi/ajankohtaista/taidokkaiden-tarinasta-kuvataan-dokumenttia

YrttiVillitys on yhden alan osuuskunta, mutta suunnitelmissa on laajentaa mm. arjen apupalveluihin aputoiminimen kautta.

YrttiVillitys

- työtoiminnasta osuuskuntaan

YrttiVillitys osuuskunnan alku juontaa Forssan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan järjestämään yrttikurssiin.

– Kävin hanketyöntekijän roolissa kertomassa ryhmälle osuustoiminnasta, ja ryhmä innostui ajatuksesta perustaa oma osuuskunta harrastustoiminnan rinnalle, kertoo Forssan hanketyöntekijä **Maarit Kumpulainen** Osuuskunnista osallisuutta -hankkeesta.

– Yrttikurssin vetäjä **Eeva Suojanen** lähti mukaan ja on YrttiVillityksen ensimmäinen puheenjohtaja. Osuuskuntaan liittyi pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä, eläkkeellä olevia ja työelämässä mukana olevia, Kumpulainen sanoo.

– Kaupungin rooli osuuskunnan perustamisessa on ollut pieni. Olemme saaneet asiantuntija-apua tuki- ja työllistymisasioihin.

Nyt osuuskunnassa on 17 jäsentä ja mukaan otetaan mielellään uusia, kunhan tulijalta löytyy kiinnostusta yrtteihin, luontoon ja kestävään kehitykseen. Etuihin kuuluvat mm. yrttikerääjän koulutus ja alennuksia tuotteista. YrttiVillitys on yhden toimialan yritys.

– Hyvä puoli on, että voimme keskittyä yhteen asiaan ja laittaa resurssit siihen. Aloittelevan yrityksen ei kannata kasvattaa tarjontaansa ylisuureksi, vaan laajentaa valikoimaa pikkuhiljaa, sanoo Kumpulainen.

Osuuskunnan säännöt mahdollistavat kuitenkin monenlaisen toiminnan ja eri alan töitä voidaan tarjota esimerkiksi aputoiminimen kautta.

Tämän hetken tavoitteena on kannattava liiketoiminta ja vakiintunut tuotevalikoima.

– Keväällä panostamme koulutuspalveluihin ja ideoimme verkkokauppaa. Aiomme myös laajentaa monialaisempaan toimintaan ja järjestää mm. arjen apupalveluita aputoiminimen avulla, paljastaa hankepäällikkö Maarit Kumpulainen.

MIKSI osuuskunta Tamrinki hiipui?

Osuuskunta Tamrinki perustettiin vuonna 2000, mutta toiminta hiipui, koska toiminnasta puuttui markkinointi ja yhteinen näkemys tulevasta.

Osuuskuntaa oli perustamassa joukko nuoria vammaisia henkilöitä Tampereen seudun Näkövammaiset ry:n projektin rahoituksella.

– Osuuskunta koettiin joustavana, koska kaikki eivät edes halunneet kokopäivätyötä. Toiminta kaatui kuitenkin mm. siihen, että se ei kunnolla organisoitunut, pohtii osuuskuntaa perustamassa ollut **Mari Ojala** 16 vuotta perustamisesta.

Ojala kertoo, että jäsenistä ei löytynyt ketään hoitamaan yrityksen hallintoa. Toimintaa veti projektivastaava. Ojalan mielestään on tärkeää, että henkilökemiat toimivat ja osuuskunnassa on sovittu selkeästi, mitä kukin tekee.

– Alussa oli käytössä projektirahaa, joka pikkuhiljaa väheni. Olisi pitänyt valmistautua siihen, että eletään omilla tuloilla eli panostaa heti työnhankintaan.

Osuuskunta toimi muutaman vuoden.

– Meiltä puuttui myös markkinointi. Yhteishenki ei riittänyt siihen, että joku olisi keskittynyt myyntiin. Kaikki vain touhusivat sitä, mitä oli sillä hetkellä työn alla. Kukaan ei miettinyt, miten pärjäisimme ilman tukia, muistelee Ojala.

Nykyisin Mari Ojala on aktiivinen yhdistystoimija. Hän toimii mm. Tampereen seudun Näkövammaisten hallituksessa ja on naisverkostovastaava. Ojala tekee yhä erilaisia keikkatöitä.

Ojalan mielestä osuuskunnan etuna on, että siinä voi kokeilla, mikä olisi oma ala. Osuuskunta on kevyempi ratkaisu harjoittaa ammattiaan kuin ryhtyä suoraan yrittäjäksi. Keikkatyö on helpompaa, koska on yksi palkanmaksaja, eli osuuskunta laskuttaa ja maksaa kaikesta tehdystä työstä.

Osuuskunta on edelleen nimellisesti olemassa. Ojala ei pidä mahdottomana toiminnan aloittamista uudelleen.

– Toiminta pitäisi organisoida hyvin, tapaamisia pitäisi olla riittävän usein ja kaikkien ääntä tulisi kuulla. Lisäksi henkilökohtainen avustaja auttaisi silloin, kun pitää mennä esimerkiksi asiakkaan luokse. Näin mukana ei tarvitse olla muita osuuskuntalaisia, sanoo Ojala.

Blogi vaikuttamiskeinona

– kirjoittajaksi Vatesin blogiin?

Vates-säätiön henkilöstö on kirjoittanut reilun vuoden ajan blogeja aiheista, jotka koskevat vammaisten, osatyökykyisten tai pitkäaikaissairaiden työhön pääsyä tai työelämässä pysymistä.

Blogikirjoituksiin ovat innoittaneet esimerkiksi lainsäädännön uudistukset, mielenterveyskuntoutujien klubitalotoiminta, työhyvinvoinnin edistämisen omat keinot ja kuntien työllistämistuet. Blogi on osa Vatesin vaikuttamistoimintaa säätiön kohderyhmien työelämäyhteyksien vahvistamiseksi.

Blogiteksteissä Vatesin asiantuntijat ovat viime kuukausina käsitelleet työvoimapalvelujen maakunnille siirtymisen vaikutuksia välityömarkkinoihin, työhönvalmennuksen laajemman hyödyntämisen mahdollisuuksia, vammaisen henkilön asemaa resilientissä eli toimintaympäristön muutoksiin sopeutuvassa yrityksessä sekä yritysyhteistyön koordinoimisen mahdollisia toimijoita.

Vates ottaa blogipalstalleen myös vieraskynäkirjoittajia. Ensimmäinen oli yrittäjyyden professori **Jarna Heinonen** Turun kauppakorkeakoulusta, joka kirjoittaa, miten hänen silmänsä avautuivat vammaisten henkilöiden kokemille käytännön hidasteille hänen toimiessaan Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki -hankkeessa. Toisena vieraskirjoittajana on valtakunnallisen PARTY-hankekokonaisuuden projektipäällikkö **Marianne Kivelä**, joka käsittelee työttömien kuntoutukseen ohjautumista ja työkyvyn ylläpitoa.

Jatkumoa blogissa edustavat johtaja **Jaana Pakarisen** kirjoitukset, jotka ilmestyvät noin kerran kuukaudessa vaihtelevista aiheista sekä lakiasiantuntija **Teppo Rautjärven** lakiaiheinen blogi, johon liittyy myös hänelle tullut neuvontatapaus. Tapauskuvaukset ovat nimettömiä eikä niistä voi tunnistaa henkilöitä.

Haluaisitko kirjoittaa Vatesin blogiin tai tiedätkö jonkun, joka voisi sopia vierailevaksi kirjoittajaksi? Kerro ehdotuksesi vs. viestintävastaava **Kati Savelalle**, kati.savela@vates.fi.

www.vates.fi/blogit.html

KAARISILTA BIENNALE 2017

Kaarisilta Biennale kuvataidetapahtuma toteutetaan kolmatta kertaa kesällä 2017. Biennalenäyttelyyn on kaikille erityistaiteen tekijöille avoin haku. Ilmoittautuminen 31.3.2017 mennessä. Lisätietoja näyttelystä ja hakuohjeet löydät www.kaarisilta.fi -sivulta kohdasta Ajankohtaista.

KAARISILLAN TAIDE- JA TOIMINTAKESKUS
Villähteentie 458, 15540 Villähde
puh. 03-876 610
sposti: johanna.immeli@kaarisilta.fi

KAARISILLAN TAIDE- JA TOIMINTAKESKUS
30 VUOTTA

Koskeeko eläkeuudistus sinua?

OTA SELVÄÄ!

ELÄKE UUDISTUS.fi

Liity Vatesin taustayhteisöksi!

Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden kuntoutusta ja työllistymistä edistävät yhteisöt voivat ilmoittaa halukkuutensa liittyä Vates-säätiön taustayhteisöiksi.

Uusien yhteisöjen liittymisestä säätiöön päättää säätiön hallitus kokouksessaan hakemusten perusteella.

Liittyviltä yhteisöiltä edellytetään 1 682 euron kertaluontoista liittymismaksua. Yhteisön ja säätiön välille tehdään kirjallinen sopimus.

Lahjoituksen jälkeen uusi taustayhteisö saa nimetä Vatesin valtuuskuntaan edustajan ja varaedustajan sekä voi osallistua säätiön antamiin lausuntoihin.

Tiedustelut: johtaja Jaana Pakarinen, puh. 0400 764 793 tai jaana.pakarinen@vates.fi

Vapaamuotoiset hakemukset: jaana.pakarinen@vates.fi

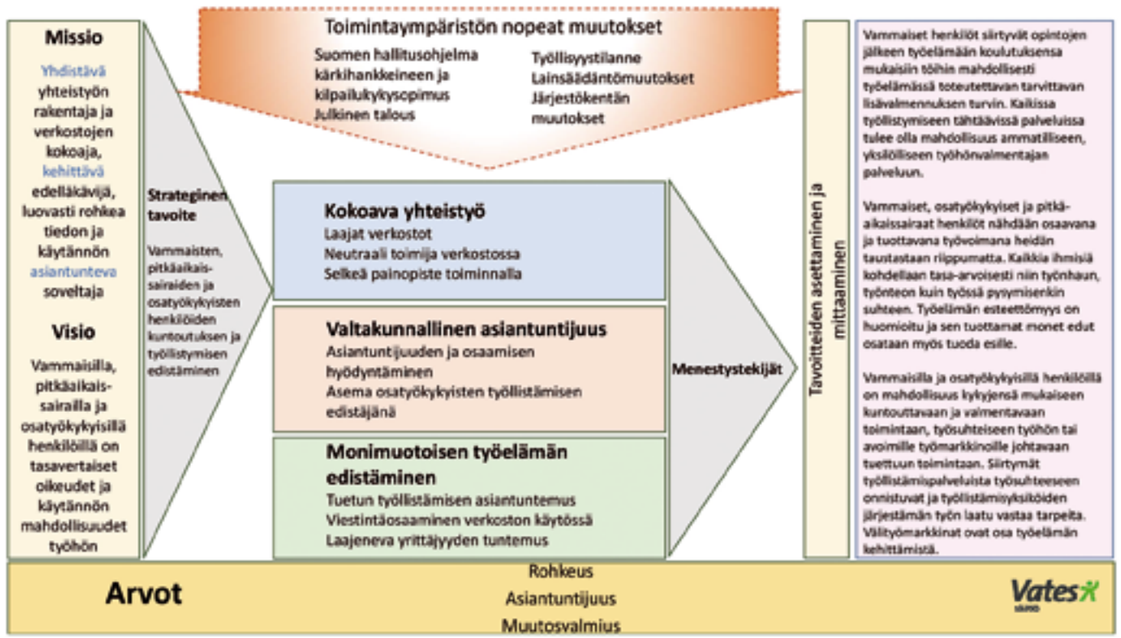
Vates-säätiöllä UUSI STRATEGIA

Vates-säätiön strategian uudistaminen aloitettiin keväällä 2016. Säätiön hallituksen jäsenet antoivat evästyksensä strategian työstämiseen. Hallitus hyväksyi sen kokouksessaan syksyllä ja se esiteltiin valtuuskunnalle lokakuussa.

Strategiatyön tuloksena säätiön arvoiksi tulivat **rohkeus, asiantuntijuus** ja **muutosvalmius.**

Vatesin missio on olla *yhdistävä yhteistyön rakentaja ja verkostojen kokoaja, kehittävä edelläkävijä, luovasti rohkea tiedon ja käytännön asiantunteva soveltaja.* Visio säilyi ennallaan: Vammaisilla, pitkäaikaissairailla ja osatyökykyisillä henkilöillä on tasavertaiset oikeudet ja käytännön mahdollisuudet työllistyä.

Painopisteitä on kolme: kokoavan yhteistyön, valtakunnallisen asiantuntijuuden ja monimuotoisen työelämän edistämisen painopisteet. Vatesin taustayhteisöt saivat vaikuttaa painopisteiden määrittelyyn.



OSKU – TIE TYÖELÄMÄÄN
-verkkopalvelu avataan loppuvuonna

STM:n hallinnoima verkkosivusto Tie työelämään avataan tämän vuoden lopulla. Sivustolla kerrotaan erilaisista tukikeinoista ja ratkaisuista osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseksi ja työelämässä pysymiseksi. Tarkoituksena on ollut luoda sivusto, jonka kautta löytyy kootusti kaikki eri toimijoiden tieto, jota ammattilainen tai osatyökykyinen voi tarvita.

Sivustoa on suunnitellut ja sisällön tuottanut kolme tahoa: Kuntoutussäätiö, Vates-säätiö ja Vakuutuskuntoutus VKK. Osku-verkkopalvelun testaukseen kutsuttiin laajasti sekä ammattilaisia että kokemusasiantuntijoita.

SEURAA!

Vates INFO -uutiskirjeessä ja Kyvyt käyttöön Facebook-sivuilla kerrotaan Osku-palvelun osoite, kun sivu on julkaistu. Löydät sen myös Vates.fi-sivuilta julkaisupäivänä.

Lausunnot ja kannanotot

SYYSKUUSSA 2016 VATES-SÄÄTIÖ JÄTTI SEURAAVAT KANNANOTOT JA LAUSUNNOT:

Vates-säätiö sr ja ammatilliset erityisoppilaitokset antoivat syyskuussa kannanoton ehdotukseen koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Tämän tiimoilta säätiön johtaja **Jaana Pakarinen** on yhdessä ammatillisten erityisoppilaitosten rehtoreiden kanssa käynyt tapaamassa kansanedustajia eduskunnassa loka-marraskuun aikana. Asia esiteltiin myös opetus- ja kulttuuriministerille.

Vates lausui syyskuussa perustulokokeilusta. Toteutuessaan perustulo koskee monia Vatesin taustayhteisöjen asiakkaita. Lausuntoon on koottu yhteistyöorganisaatioilta saatuja kommentteja koskien hallituksen esitystä laiksi perustulokokeiluun. Kokeilun tuloksissa on lausunnon mukaan oltava selkeämmät linjaukset ja uusia toiminta-muotoja vammaisten henkilöiden työllisyyden edistämisessä ja työllistymisessä. Arvioinnin yhteydessä tulee ottaa huomioon myös STM:n OTE-kärkihankkeena toteutettava kannustinloukkuselvitys.

VIESTINTÄKYSELY: toiveita vaikuttamistyöstä työnantajien suuntaan

Vates-säätiön viestintä teki syys-lokakuun vaihteessa viestintäkyselyn, johon tuli lähes sata vastausta. Vatesin verkkoviestinnän kanavista pidettiin hyödyllisimpinä nettisivuja (vates.fi) sekä joka toinen viikko ilmestyvää uutiskirjettä (Vates INFO). Painetusta aineistosta Kyvyt käyttöön -lehti koettiin hyödyllisimmäksi oman työn kannalta. Kyvyt käyttöön eXtra-lehdistä Välityömarkkinat eXtra ja Työhönvalmennuksen eXtra -julkaisut olivat myös useimmille hyödyllisiä.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, mistä he haluaisivat lisätietoa. Vastausten perusteella eniten tietoa kaivataan työllistymistä edistävistä tuista, keinoista, menetelmistä ja esimerkeistä. Myös tiedotus työhönvalmennuksesta ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen palveluista koettiin tärkeäksi.

Kyselyssä tiedusteltiin myös yhteisen viestinnän tarpeesta valtakunnallisessa vaikuttamistyössä.

Vastauksista nousi esille toive viestinnän kohdistamisesta esimiehille ja yrittäjälle, mm. infoja ja tiedottamista työelämän tukimahdollisuuksista näille tahoille, aiheina osatyökykyisten työssä pysyminen tai työllistäminen. Samoin erilaisista tukimuodoista toivottiin tiedottamista yrittäjille.

Suuret kiitokset vastaajille!
Viestintä hyödyntää vastauksia lähivuosien viestinnän suunnittelussa.

Kuva: Satu Kataja

Validia Ammattiopiston opiskelija Juha Sorvari seuraamassa leipuri-kondiittorin työtä Kakkutalo Gilanissa keväällä 2016.

Seuraava **Job Shadow Day** 5.4.2017

Job Shadow Day on päivä henkilöille, joiden elämäntilanne, sairaus tai vamma vaikeuttaa työllistymistä. Erityisen sopiva se on nuorille, jotka tahtovat tietää enemmän siitä, millaista heitä kiinnostava työ on, ja olisiko siitä omaksi ammatiksi. Job Shadow Day on järjestetty Suomessa kolmena keväänä. Päivää koordinoi Vates-säätiö.

Päivän aikana henkilö tutustuu valitsemaansa työhön. Työnantaja tarjoaa mahdollisuuden työn seurantaan siten, että työn seuraaja kulkee jonkun henkilökuntaan kuuluvan kanssa työpäivän ajan ja saa osallistua myös työn tekemiseen, työstä riippuen.

Job Shadow Day on eurooppalainen päivä, jonka tarkoitus on näyttää, että myös toimintarajoitteiset henkilöt voivat olla täysin työkykyisiä oikeassa työssä. Muuttamalla asenteitamme muutamme maailmaa.

www.vates.fi/vates/kehittamistyo/job-shadow-day-2.html

KELAN VAMMAISTEN **uudet tulkkauspalvelun etäpalvelut käyttöön 1.1.2017**

Ensi vuoden alussa otetaan käyttöön uusi vammaisten tulkkauspalvelun etäpalvelu, jossa voi tilata tulkkauksen ja saada etätulkkausta saman tien. Uusi etäpalvelu palvelee 1.1.2017 alkaen arkisin kello 8–16. Asiakas saa yhteyden Vammaisten tulkkauspalvelukeskukseen omalla laitteellaan. Palvelua tarjotaan suomalaisella viittomakielellä.

Etäpalvelussa asiakas voi hoitaa tulkkaustilauksiin liittyviä asioita, esimerkiksi tehdä tilauksen. Etäpalvelua voi käyttää myös lyhyiden etätulkkausta vaativien asioiden hoitamiseen, esimerkiksi halutessaan varata lääkäriajan tai soittaa kouluun tai päiväkotiin. Etäpalvelu toimii älypuhelimella, tietokoneella ja tabletilla. Jos asiakkaalla ei ole palveluun sopivaa laitetta, Kela voi toimittaa hänelle sellaisen.

www.kela.fi -> hakukenttään "vammaisten tulkkauspalvelu"

Työlainsäädännön erityiskysymyksiä mm. vammaisuuden näkökulmasta

Vammaisfoorumin työllisyysryhmä järjesti syyskuussa koulutustilaisuuden työlainsäädännön erityiskysymyksistä. Luennoitsijana toimi OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti (Itä-Suomen ja Lapin yliopisto) **Jaana Paanetoja**. Koulutus tarjosi tiivistä ja ajankohtaista tietoa vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijoille, lakimiehille ja oikeuksien valvontatyötä tekeville asiantuntijoille.

Päivän aikana saatiin kattava katsaus työoikeuteen vammaisuuden ja terveyden näkökulmasta. Paanetojan käsittelemiä aiheita olivat mm. työturvallisuus, työterveyshuolto ja tapaturmasuoja työsuhteessa sekä työkyky. Lisäksi hän kertoi diagnoosin merkityksestä sairausajan palkkaoikeutta ja irtisanomisperustetta arvioitaessa.

Lue artikkeli Vatesin sivuilta
www.vates.fi/vates/artikkelit/lainsaadanto.html

Välityömarkkinat.fi ja esite – etsi ja jaa tietoa

Vatesin Välityömarkkinat osana työelämää -projektin yhtenä lopputuotoksena avattiin välityömarkkinat-sivusto. Sivuilta löytyy tietoa välityömarkkinoiden eri toimintamuodoista, projektin tilaisuudet, uutisia ja projektissa tuotetut materiaalit, kuten videot, esitteet ja Kyvyt käyttöön eXtra -lehti.

Projektin loppuvaiheessa tuotettiin myös Välityömarkkinat-esite yhteistyössä välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän ja Vatesin Tiedolla vaikuttaminen -hankkeen kanssa. Tilaa esitettä: tiina.jappinen@vates.fi

Välityömarkkinat-sivustoa kehitetään jatkuvasti, ja toivommekin teiltä uutisia, vinkkejä välityömarkkinatoimijoiden tapahtumista, kannanotoista ja etenkin käytännön työn aikaansaannoksista. Ota yhteyttä **Jukka Lindbergiin**, jukka.lindberg@vates.fi.

www.valityomarkkinat.fi
www.valityomarkkinat.fi/julkaisut/esitteet.html

KANSAINVÄLISTÄ OPPIA puolin ja toisin

Vateslaiset ovat syksyn aikana sekä täydentäneet että tarjonneet tietämystään mm. tuetun työllistymisen ja kuntoutuksen kehittämistyöstä kansainvälisesti.

Kuva: Maria Cabre Trias

EUSEn kokoukseen Brysselissä osallistui lähes jokaisen jäsenmaan edustajia.

Lokakuussa Vatesin kehittämispäällikkö **Kaija Ray** osallistui EUSEn (European Union of Supported Employment) kokoukseen Brysselissä. EUSE ja EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) ovat sopineet yhteistyön tiivistämisestä. EASPD on myös kumppanina EUSEn ensimmäisessä maailmankonferenssissa 14.–16.6.2017. Konferenssi on saanut otsikokseen Employment for All – A Global Perspective. EUSEn jäsenenä on nyt 21 maata. Yhteistyön kehittämistä kaavaillaan myös EDF:n (European Disability Forum) kanssa.

Lokakuun loppupuolella myös Okinawan hyvinvointineuvoston jäsen kävi Suomen-vierailullaan Vatesissa kuulemassa, millaista tukea Suomessa on tarjolla vammaisten työllistymiseen, opiskeluun ja yhteiskunnassa vaikuttamiseen.

Saman kuun lopulla Vates otti vastaan seitsemän hengen vierailijaryhmän Tallinnasta, Astangun kuntoutus- ja koulutuskeskuksesta. Astangu tarjoaa ammatillisen kuntoutuksen palveluita Virossa ja kehittää kuntoutuksen kenttää yhteistyössä Viron sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Kuntoutuksen kenttä Virossa on isojen muutosten alla, kuten Suomessakin. Erityisenä Astangun vierailijoita kiinnosti Kelan tarjoaman kuntoutuksen laatu- ja standardityö, johon Viro tällä hetkellä panostaa. Kuntoutuksen palveluntuottajia on vielä vaikea löytää varsinkin pieniltä paikkakunnilta, ja kuntoutuksen sisältö ja laatu voivat vaihdella. Tarvittaisiin yhteneväisiä kuntoutuksen raameja.

Päivän aikana virolaisvieraat kävivät vateslaisten kanssa sosiaali- ja terveysministeriössä kuulemassa Suomessa valmisteilla olevasta kuntoutuksen kokonaisuudistuksesta ja maakuntauudistuksesta. Kelassa vierailun anti painottui kuntoutuksen kokonaisjärjestelmään ja Kelan tarjoamien kuntoutuspalveluiden standardityöhön. Päivän päätteeksi vieraat kuulivat palveluntuottajan ja kuntoutuksen kehittämisen näkökulmia Kuntoutussäätiöllä.

Kuva: Anne Korhonen

Virolaisen Astangu-keskuksen vieraat kuulivat mm. Kelan kuntoutuksen laatu- ja standardityöstä Suomessa.

Vates-säätiö

Vates-säätiö sr on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä, siirtymiä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia. Toiminta on valtakunnallista.

Vates-säätiöllä on 36 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

KESKEISET TOIMINTA-ALUEET

- vaikuttaa työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan sekä työnantajiin ja työmarkkinoihin
- kehittää työllistymismuotoja ja kuntoutumismalleja yhteistyössä käytännön toimijoiden kanssa
- edistää työhönvalmentajapalvelun laatua ja saatavuutta
- kehittää työllistymisyksiköiden työpaikkoja ja työoloja sekä edistää työsuhteeseen siirtymisiä
- tuottaa asiantuntijapalveluja mm. tietopalvelua, konsultointia, koulutusta ja ohjausta.

MENEILLÄÄN OLEVAT HANKKEET

(yhteyshenkilöt)

- Tiedolla vaikuttaminen 2015–2017 (RAY)
  Tiina Jäppinen
- PARTY-hankekokonaisuus, Vatesin osahanke (ESR), päävastuussa
  Kaija Ray
- Vammaisten henkilöiden yrittäjyyden edistäminen (VNK tutkimus- ja selvitysosasto),
  Jukka Lindberg, Kaija Ray, Kati Savela

VATES VALTAKUNNALLISISSA KEHITTÄMISRYHMISSÄ

- Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmä
  (Jaana Pakarinen, Jukka Lindberg)
- OSKU-verkkopalveluhanke (Osatyökykyisille tie työelämään), STM
  (Jukka Lindberg, Kati Savela, Anne Korhonen, Kaija Ray)
- Vammaisfoorumin työllisyysryhmä
  (Teppo Rautjärvi)

VATES JÄSENENÄ

- SOSTE Sosiaali ja terveys ry *(www.soste.fi)*
- Yritysvastuuverkosto FIBS *(www.fibsry.fi)*
- Henkilöstöjohdon ryhmä (henkilöjäsenyys) *(www.henryorg.fi)*
- Sosiaalialan Työnantajat ry (1.1.2017 alkaen Hyvinvointialan liitto ry)
- EUSE – European Union of Supported Employment *(www.euse.org)*
- Social firms Europe CEFEC *(www.socialfirmseurope.org)*
- Workability International (*www.workability-international.org*)

KYVYT KÄYTTÖÖN

KYVYT KÄYTTÖÖN -VERKOSTO

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat. Noin 80 jäsentä.
www.vates.fi/vates/verkosto

KEHITTÄMISRYHMÄT

- Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä
  Lisätietoja: anne.korhonen@vates.fi
- Viestintäverkosto (ent. Vaikuta ja verkostoidu)
  Lisätietoja: tiina.jappinen@vates.fi, kati.savela@vates.fi
- Johdon kehittämisryhmä:
  jukka.lindberg@vates.fi
- Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä:
  jukka.lindberg@vates.fi

VATESIN EDUSTAJAT SIDOSRYHMIEN PROJEKTIEN OHJAUSRYHMISSÄ

- Talli-hanke, *Puustellin työkylä*
- Löydä kyky -projekti, *Autismisäätiö*
- Hankinnoista duunia – Handu, *THL*
- PARTY (Parempaa työ-ja toimintakykyä), *Rauman kaupunki*
- RATKO-hanke, *Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö*
- Duunimentori, *Lihastautiliitto*
- Työtä tekijöille, *Epilepsialiitto*
- Teot tutuiksi, *Ammattiopisto Luovi*
- Kehitysvammaiset ihmiset töihin (KIT), *Kehitysvammaliitto ry*
- Walttivalmennus, *Salon kaupunki ja Varsinais-Suomen ELY-keskus*
- Osku – Tie työelämään -verkkopalvelu, *STM*
- Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämishanke SOSKU, *THL, ESR-hanke*
- Työtä kohti, *Helsingin seurakuntayhtymä*
- Kohti osatyökykyisten työllistymisen palvelumalleja -hanke, *TEM, ESR-hanke*
- Työelämän tuoreet tuulet, *Aula työkoti*
- Yritystä!-projekti, *Invalidiliitto*
- YTY-ohjelma, koulutusyhteistyötä Opetus-ja kulttuuriministeriön YTY-ohjelman kanssa
- Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki, *Nordic Healthcare Group Oy*
- Vahti-hanke, *Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö*

Vatesin edustaja on Kiipulan ammattiopiston johtokunnassa (2015–2018) ja Invalidisäätiön valtuuskunnassa (2016–2018).

Vates säätiö

HENKILÖSTÖ

Sähköpostit muotoa etunimi.sukunimi@vates.fi
Huom! Lankanumerot eivät ole enää käytössä 30.11. alkaen.

Jaana Pakarinen
Johtaja
0400 764 793

Marianne Pentikäinen
Johdon sihteeri
Viestintä
044 743 1929

Tarja Haili-Kilpiö
Palvelusihteeri
Tapahtumat, koulutukset ja projektit, Kyvyt käyttöön -verkosto
Laskutusasiat
044 275 4801

Tiina Jäppinen
Hankepäällikkö, toimittaja
Tiedolla vaikuttaminen -hanke
040 592 9645

Anne Korhonen
Kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja ammatillinen kuntoutus
045 676 5473

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö
Elinkeinot
040 541 9493

Teppo Rautjärvi
Asiantuntija
Lakiasiat
050 465 2740

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö
Osaaminen
0440 724 944

Ella Rytkönen
Toimistoapulainen
044 369 8649

Kati Savela
Vs. viestintävastaava
044 587 9568

Pasi Ylipaavalniemi
Talouspäällikkö
044 521 2133

Vates-säätiö sr

Oltemannitie 8,
00620 Helsinki
PL 40,
00621 Helsinki

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
www.facebook.com/kyvyt.kayttoon
www.linkedin.com -> Vates-säätiö
www.slideshare.net -> Vates-säätiö

KOULUTUS

Vates toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Vates tarjoaa myös tilauskoulutusta.

Lisätietoa: kaija.ray@vates.fi

Tilaa Kyvyt käyttöön -lehti, tee osoitteenmuutos tai peruuta lehden tilaus.

Marianne Pentikäinen
044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

TULOSSA

Vates-päivät
4.–5.4.2017

FOLKHÄLSAN
HELSINKI

Vates

F12 LF12

BA2
Itella Posti Oy
Itella Green

Vates

Seuraavat Vates-päivät 4.–5.4.2017

Folkhälsanin tiloissa, Helsingissä

Merkitse päivät kalenteriisi ja seuraa ohjelman valmistumista Vates INFOsta!

Tilaa uutiskirjeitä ja lue tai tilaa esitteitä ja kirjoja:

vates.fi/vates/aineistot.html

VATES SOMESSA:
facebook.com/kyvytkayttoon
twitter.com/kyvytkayttoon
slideshare.net/Vates-saatio/