

KYVYT

käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – 1/2014

Lintsi

satojen nuorten
ensimmäinen työpaikka

Työterveyshuolto

palkkaa työvalmentajia

Positiivinen erityiskohtelu

– lupa tukea

Euroopan parhaaksi esteettömällä työelämällä



Valtioneuvosto on asettanut tavoitteeksi, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020. Se edellyttää myös vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksien merkittävää kehittämistä sekä työllistymisen lisääntymistä käytännössä, ei vain tavoitesuunnitelmissa. Kehittämisen suunta-vaivat saadaan YK:n vammaisoppimuksen pohjalta, jota Euroopan komissio pitää ohjenuoranaan patistaessaan jäsenvaltioita kehittämään vammaisten työllistymistä.

YK:n sopimus korostaa vammaisten henkilöiden oikeutta työhön. Tähän sisältyy oikeus mahdollisuuden ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä. Hyvältä työympäristöltä edellytetään, että se on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa.

Työelämä 2020 -kansallinen yhteishanke on käynnistännyt laajan työelämän kehittämisen kaikkien osapuolten hyväksi. Vammaisten henkilöiden työllistymisen parantamiseksi haluan vielä peräänkuuluttaa kehittämistyötä työpaikkojen ja työelämän esteiden poistamiseksi. Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta lisäävän esteettömyyden parantamiseen tulee sisällyttää niin fyysinen saavutettavuus kuin myös tiedonvälitykseen, informaationkulkuun sekä vuorovaikutukseen liittyvä kielellinen ja viestinnällinen saavutettavuus.

Työpaikkojen saavutettavuus lisää vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia omaehtoisin ammatillisiin valintoihin, joihin hyvät koulutusmahdollisuutemme jo sinänsä valmistavat vammaisia henkilöitä. Tasavertaisuuden periaatteen tulee vammaisten henkilöiden päästä hyödyntämään kykyjään ja koulutuksen antamia valmiuksia työmarkkinoille yhtä esteettömästi kuin muukin väestö. Silloin yksi parhaan työelämän mittari on saavutettu.

Vammaisten työllistymisen edistäminen on lähellä sydäntäni ja olen iloinen, että Invalidiliitossa on aktiivisesti edistetty vammaisten nuorten työllistymistä. Olemme satsanneet vahvasti jäsenistömme työllistymiseen. Invalidiliitto on tarjonnut työssäoppimispaikkoja liiton eri sektoreilla vammaisille opiskelijoille, järjestäneet työllistymisteemaisia kuntoutuskursseja, järjestäneet Young Lions Finland -kilpailun nuorille mainonnan ammattilaisille, jossa he etsivät keinoja vaikuttaa työnantajiin vammaisten nuorten työllistymiseksi. Liitolla oli myös "Palkkaa taitoa" -vaikuttamiskampanja, jonka tarkoituksena oli löytää fyysisesti vammaisille nuorille työpaikka ja samalla kannustaa suomalaisia työnantajia vammaisten nuorten työllistämiseen. Invalidiliitto on yksi Vates-säätiön perustajayhteisöistä.

Olen päässyt seuraamaan hallituksen jäsenenä, miten Vates-säätiö on aktiivisesti työskennellyt vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistämiseksi. Viime vuosina vammaisjärjestöt ja Vates ovat tiivistäneet yhteistyötään työllistämisen edistämiseksi. Tässä työssä Vates-säätiö on osoittautunut vaikuttavaksi yhteistyön areenaksi. Voimme oppia toisiltamme monenmoista. Itse olen ollut vaikuttanut Vatesin talouslaskelmista, jotka osoittavat sen, miten vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen satsauksilla on taloudellista vaikutusta yhteiskunnallisesti.

Aloittaessani nyt Vates-säätiön hallituksen puheenjohtajana toivon, että pystymme yhdessä vaikuttamaan työelämän kehittämiseen vammaisille myönteisesti.

Marja Pihkala
toimitusjohtaja
Invalidiliitto ry

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:
Marjatta Varanka

Toimitussihteeri:
Tiina Jäppinen, p. 040 5929 645,
tiina.jappinen@vates.fi

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



Vates

Julkaisija
Vates-säätiö
Oltermannintie 8, Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki
Puh. 09 7527 551
www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

Osoitteenmuutokset ja tilaukset
Marianne Kaunismäki
Puh. 09 7527 5502 / 044 743 1929
marianne.kaunismaki@vates.fi

Painos: 6 500 kpl
Painopaikka: Erwego
Lehden ulkoasu:
Graafinen suunnittelu Heli Penttinen
Kansikuva: Kimmo Brandt



SISÄLTÖ | 1/2014

- 5 Lintsi – satojen nuorten polku työelämään
- 8 Uusi työote jalkautuu työterveyshuoltoon
- 12 Työpankit kehittyvät
- 14 Henkilökohtaisesta budjetista hyviä kokemuksia
- 15 Aktivera resurser, ruotsinkielinen verkostoprojekti
- 16 Avustaja mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhdistämisen
- 19 Kuntouttava työtoiminta muutoksessa
- 20 Positiivinen erityiskohtelu – lupa tukea
- 22 Heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt
- 24 Kun sairaus ei näy – epilepsia työssä
- 26 Puheista käytäntöön – työllistymistä kaikille
- 27 Vammaisfoorumin työllisyysryhmä vaikuttaa
- 27 Vierailut eduskuntaryhmien luona
- 28 Ajassa



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

OTA YHTEYTTÄ!

Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502 tai 044 743 1929
marianne.kaunismaki@vates.fi



Janne Kalliomäki (oik.) tuli tutustumaan työtehtäviinsä. Kuvassa mukana henkilöstöpäällikkö Heikki Pitkänen ja palvelupäällikkö Kati Hakala.

TEKSTI: Tiina Jäppinen
KUVAT: Kimmo Brandt

KYVYT KÄYTTÖÖN

LINTSI

– satojen nuorten polku työelämään

SUOMEN SUOSITUIMMASSA MATKAILUKOhteessa LINTSILLÄ KÄY SESONKIAIKANA YLI MILJOONAA VIERASTA. HEIDÄN VIIHTYMISESTÄÄN VASTAA YLI 600 KAUSITYÖNTEKIJÄÄ, JOIDEN JOUKOSSA ALOITTI TÄNÄ KESÄNÄ MYÖS YHDEKSÄN ERITYISOPPILAITOKSEN NUORTA.

Linnanmäki on sadoille nuorille ensimmäinen työpaikka. Vastuullisena työnantajana Lasten Päivän Säätiö haluaa rekrytoida erilaisia nuoria – myös tukea tarvitsevia.

– Koulutamme vuosittain satoja nuoria ihmisiä työelämään ja Linnanmäki on monelle ensimmäinen työpaikka. Vastuullisena työnantajana huomioimme erilaisia ryhmiä rekrytoinnissa, sanoo Lasten Päivän Säätiön henkilöstöpäällikkö **Heikki Pitkänen**.

– Olimme aiemminkin yrittäneet saada meille töihin syrjäytymisuhan alla olevia nuoria mm. työvoimatoimiston kautta. Tarkoituksena oli palkata kymmenen nuorta, mutta lopulta vain yksi aloitti. Huomasimme, ettei meidän resurssit yksin riitä heidän rekrytointiinsa, hän jatkaa.

Lasten Päivän Säätiö on mukana Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa, jonka verkostoista otti yhteyttä Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön Ratko-projektin koordinaattori **Pauli Leinonen**. Hän ehdotti yhteistyötä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseksi.

– Lähdimme mielellämme mukaan, koska huomasimme, että rekrytoitavan ryhmän taustalla olisi nyt koordinoiva taho, sanoo henkilöstöpäällikkö Pitkänen.

Yhteistyössä arvioitiin ensin ne Linnanmäen tehtävät, joista nuorten olisi helppo aloittaa. Tämän jälkeen kahden eri tehtävän työvaiheista räätälöitiin yksi uusi tehtävä. Lopulta nuorille valikoitui neljä erilaista työtehtävää.

TYÖTEHTÄVÄ MÄÄRITTI TYÖNTEKIJÄN

– Työnantaja haki asiantuntemusta vammaisten tai osatyökykyisten nuorten työllistämiseksi siten, että he halusivat ottaa ryhmän nuoria tekemään jotakin tiettyä tehtävää, jossa erityistarpeet on huomioitu jo etukäteen, kertoo Leinonen.

Sen sijaan, että työnantajalle olisi alettu esitellä työntekijöitä, keskustelu alkoi siitä, millaista osaamista tarvitaan.

– Yksilökohtainen työvalmennus muuttui työnantaja- ja työtehtävälähtöiseen työvalmennukseen, kuvaa Leinonen.

Arvioinnissa hyödynnettiin Vamlasin aikoinaan Suomeen tuomaa, Saksan Siegenin yliopistossa kehitettyä arviointimenetelmää, jossa käytetään IMBA/Melba -työkaluja.

Menetelmällä tarkastellaan työtehtävän vaativuustekijöitä, jotka suhteutetaan henkilön taitoihin. Näin saadaan etukäteen ennuste siitä, pärjääkö ihminen työssä vai ei, ja millä edellytyksillä tai toimenpiteillä ihminen selviytyy työstä.



Sen sijaan, että työnantajalle olisi alettu esitellä työntekijöitä, keskustelu alkoi siitä, millaista osaamista tarvitaan.

Pauli Leinonen, Vamlas



Janne ottaa selfien ensimmäisestä työpaikastaan. Heikki Pitkänen peukuttaa nuorten työllistymisen puolesta.

VERKOSTOITUMINEN

Kun työtehtävät olivat löytyneet, työvalmentajat haarukoivat mukaan sopivat työnhakijat. Aikataulu oli kireä, mutta verkostojen voima auttoi. Lopulta Lintsille oli värväämässä nuoria 14 työvalmentajaa tai uraohjaajaa neljästä ammatillisesta erityisammattiohjaajasta sekä Helsingin kaupungin Tuetun työllistämisen yksiköstä. Vamlas hoiti koordinaation ja yhteydet työnantajaan päin.

Yksi heistä on ollut Ammattiopisto Luovin työhönvalmentaja **Riitta Karhapää**. Hän työskentelee tällä hetkellä vs. työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattorina Vatesissa.

– On hienoa, että ammatillisten erityisoppilaitosten työvalmentajat ovat toimineet tiiviissä yhteistyössä ja yhtenä rintamana työnantajaan päin, mitä Vamlas on koordinoinut, kehuu Karhapää.

Muut yhteistyössä mukana olleet ovat Merja Honkanen, Pauli Saksa, Pirjo Niskakoski ja Teija Soini Helsingin kaupungilta sekä Tuomas Kaihua Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta, Sinikka Winqvist Invalidiliitosta, Soile Kero Kiipulasta sekä Annika Lipponen, Jenni Heinineva, Olli Hietala ja Pirjo Pellikka Orton Prosta.

NUORI TARVITSEE TUKEA TYÖNHAKUUN

Työhaastatteluun pääsi lopulta 14 nuorta, joista 9 rekrytoitiin. Yksi heistä on Ammattiopisto Luovista toukokuun lopussa merkonomiksi valmistuva **Janne Kalliomäki**.

– Monet opiskelukavereista eivät vain uskalla hakea työtä, vaikka olisivat jo val-

mistuneet, hän toteaa. Pelkoa ei vähennä se, että niin TE-palvelut kuin työnantajat korostavat omatoimisuutta.

Kalliomäki on ollut aktiivinen ja hakenut monia työpaikkoja netissä ja pääsi viime kesänä työhaastatteluun tuttavien kautta.

– Haastattelu meni ihan plöörinä, koska olin niin paniikissa, muistelee Kalliomäki pettyneenä.

– Myöhemmin tuttavan isä oli ihmetellyt, kuka siellä haastattelussa oli ollut, kun hän ei kuulostanut yhtään minulta.

– Minulla isoin ongelma työnhaussa on ollut varmaan itseluottamuksen puute, vaikka muuten olen tarkka kuin kello, sanoo Kalliomäki.

Ei ihme, että myös Linnanmäen työhaastattelu hirvitti. Tällä kertaa tukena oli koulun työvalmentaja Riitta Karhapää.

– Mietimme Jannen kanssa, miten omia vahvuuksia voisi tuoda esiin. Teimme myös niin todentuntuisia haastatteluja kuin mahdollista ja minä esitin työnantajaa, sanoo Karhapää.

– Janne toivoi aluksi lipunmyyjän työtehtävää, mutta haastattelun aikana todettiin, että uusi salityöntekijän työnkuva sopii hänelle paremmin, koska hän ei halunnut tehdä 11 tunnin työpäiviä, kertoo huvipuiston palvelupäällikkö **Kati Hakala** Lasten Päivän Säätiöstä.

– Linnanmäen työtehtävät ovat sesonkiluonteisia ja työpäivät voivat olla pitkiä. Kausityöntekijät vastaavat yli miljoonan asiakkaan palvelusta. Täällä on tuhansia ihmisiä, on vilinää ja vilskettä. Työ on uniikkiympäristönä vaativaa, työ haasteista.

– Kuulostaa hurjalta, mutta veikkaan, että työ menee omalla painollaan, toteaa Janne Kalliomäki.

– Sinun työssä ei tule jonoja, mutta sinulta tullaan varmasti kysymään paljon asioita, tietää Hakala.

JOUSTAVAA YHTEISTYÖTÄ

– Työvalmentajien lisäarvo on siinä, että he hahmottavat riittävällä tarkkuudella, kerkä tähän työhön pystyvät ja mitä meidän pitäisi huomioida. Olemme luottaneet työvalmentajien suosittelemiin ihmisiin, että he haluavat ja pystyvät näihin tehtäviin, sanoo henkilöstöpäällikkö Heikki Pitkänen.



Olemme luottaneet työvalmentajien suosittelemiin ihmisiin.

Heikki Pitkänen,
Lasten Päivän Säätiö



Monet opiskelukavereista eivät vain uskalla hakea työtä, vaikka olisivat jo valmistuneet. Pelkoa ei vähennä se, että niin TE-palvelut kuin työnantajat korostavat omatoimisuutta.

Janne Kalliomäki

Hänen mukaansa tuen pääpaino on rekrytointiprosessin alkuvaiheessa ja perehdytyksessä.

– Nyt on päästy hyvään alkuun ja kun saamme lisää kokemusta, katsotaan sitten lisää. Haluamme tuoda lisäpaukkuja myös syrjäytyneiden nuorten puolelle.

– Meille on äärimmäisen tärkeää, että pystymme huomioimaan erityistarpeet ja olemme valmiita tekemään työtä sen eteen, ettei esimerkiksi työ kuormita liikaa tai tehtävästä tule liikaa paineita, lupaa Pitkänen.

LINNANMÄELLÄ ASENNE KOHDALLAAN

– On ollut yllätys, miten joustavaa yhteistyö Linnanmäen kanssa on ollut. Prosessi on ollut nopeaa, tiedottaminen hyvää sekä työllistettäville että työvalmentajille, sanoo Riitta Karhapää.

Linnanmäellä on mahtava asenne erilaisuuteen. Sitä asennetta pitäisi jakaa muillekin työpaikoille. Yhteistyö on ollut joustavaa, jatkaa Riitta Karhapää.

Huvipuiston kesätyöntekijöistä puolet on ollut Lintsillä aiemminkin.

– Kausityöntekijöillä on mahdollisuus edetä ja siirtyä kokemuksen karttuessa vaativampiin tehtäviin, sanoo henkilöstöpäällikkö Heikki Pitkänen.

Yli 600 kausityöntekijän rekrytointi ja perehdytys edellyttää järjestelmällistä otetta.

– Avainasemassa kausityöntekijöiden ohjaamisessa ovat kokeneet vakituiset esimiehet ja kausiesimiehet. Äärimmäisen tärkeää on myös rekrytointin jälkeinen työhönpastus ja perehdyttäminen sekä koulutus ennen kuin kausi alkaa.

– Tämä on ympärivuotista työtä. Moni kysyy, että mitä te siellä talvella teette, mutta silloin me teemme kaikkein kovimman työn, sanoo palvelupäällikkö Kati Hakala, jonka yksikköön kuuluu 270 alaista.

– On tärkeää, että esimiehet voivat valita ryhmäänsä ihmiset itse. Olemme mietineet myös ulkopuolisia ammattilaisia valitsemaan ihmiset kausityöhön, mutta se ei toisi merkittävää lisäarvoa, sanoo henkilöstöpäällikkö Pitkänen.

– Henkilökunta tekee 11 tunnin työpäiviä mielellään siksi, että he saavat silloin kesällä enemmän vapaapäiviä, mikä tuo työtehtävään joustavuutta. ✘





Työterveyslääkärin ajasta kuluu jo lähes puolet työkyvyn ylläpitoon sairauden hoidon ohella. Kuvassa Mehiläisen vastaava työterveyslääkäri Aarne Laakkonen.

Uusi työote jalkautuu työterveyshuoltoon

TEKSTI: Tiina Jäppinen
KUVAT: Nina Mönkkönen

Työterveyshuoltoon on jalkautumassa uusi työote, jossa työterveystiimeihin palkataan mukaan työvalmentajia, jotka etsivät ratkaisua työkyvyn palauttamiseksi tilanteessa, jossa lääketieteelliset keinot eivät enää riitä.

Uusia työvalmennuksen palveluita tarvitaan, kun työntekijän sairausloma pitkittyy, työkyvyttömyys jatkuu tai työntekijä on toistuvasti poissa ilman selkeää syytä. Työvalmentaja tukee työhön paluussa, kertoo ammatillisen kuntoutuksen keinoista ja auttaa työntekijää tai yritystä tukiviidakoissa. Yrittäjät hyödyntävät palvelua myös irtisanomistilanteissa.

Mehiläinen lähti Suomessa ensimmäisenä yksityisenä lääkäriasemana tuottamaan työelämäpalveluita tällä tavoin, ja tarvetta on. Vajaan kolmen vuoden aikana tuli 420 toimeksiantoa.

– Määrä on aika suuri ottaen huomioon, että kyse on ihan uudelta toimintatavasta työterveyshuollon sisällä. Meitä on ollut syksystä 2013 lähtien kolme työvalmentajaa, kertoo työvalmentaja **Annika Widell** Mehiläisen Työelämäpalveluista.

Mehiläisen toimeksiannoista on tullut 75 prosenttia työnantajien kustannuksella ja 25 prosenttia työeläke- tai vahinkokorvausyhtiöistä. Tällä hetkellä Mehiläisen valtakunnalliseen palveluverkostoon kuuluu yhteensä 27 lääkärikeskusta ja 9 sairaalaa sekä työterveysasemat.

– 75 prosentilla asiakkaista työkyvyn pääasiallisena rajoitteena ovat tuki- ja liikunta-elinsairaudet, toiseksi suurin ryhmä ovat mielen- ja käyttäytymisongelmat, kertoo Widell.

Myös Diacor terveyspalvelut Oy:n johtajalääkäri **Anja Hallberg** kertoo, että niin työntekijä, työnantaja kuin työterveyshuolto ovat olleet lähes järjestään tyytyväisiä uuteen työotteeseen.



84 prosenttia työkykyongelmien ratkaisusta on ollut työelämään suuntavia.

Annika Widell, Mehiläinen



– Yhdeksälle kymmenestä löydettiin ratkaisu työkykyongelmaan. Olemme olleet itsekin ihmeissään, miten menestyksestä työterveyskuntoutus on ollut, sanoo Hallberg ja jatkaa:

– Yli puolelle asiakkaista on löydetty loullinen ratkaisu, kuten uusi työpaikka, uusi työtehtävä ja muutaminen kohdalla työkyvyttömyyseläke.

Widell Mehiläisestä kertoo, että työvalmennuksen jälkeen 84 prosenttia työkykyongelmien ratkaisusta on ollut työelämään suuntavia.

– Joka neljännelle ehdotettiin paluuta entiseen tai kokonaan uuteen työhön esimerkiksi työkokeilun kautta. Joka kolmannelle löytyi ratkaisu opiskelusta. Joka kym-

menennellä ei ollut mahdollisuutta ammatilliseen kuntoutukseen. Kahdeksalle prosentille ehdotettiin työllistymisen tukemista yhteistyössä TE-hallinnon kanssa.

TYÖVALMENNUS MYÖTÄTUULESSA

– Työvalmennus on erittäin hyvässä myötätuulella. Mitä suurempi yritys, sitä enemmän se käyttää palveluita, joilla voidaan vähentää sairauslomapäiviä ja henkilöstön työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä yritykselle kertyviä kustannuksia, sanoo lääketieteen tohtori, työterveyshuollon ja työelämä- ja terveyslääkäri **Kari-Pekka Martimo** Työterveyslaitokselta, jossa hän vastaa työterveyshuollon tutkimuksesta ja kehittämisestä.

Työvalmentaja tarjoaa työterveystiimeille tärkeää apua.

– Etuusviidakot ovat monimutkaisia, eikä lääkäreillä tai työterveyshoitajilla ole asiantuntemusta tai aikaa niihin. On myös tärkeää, että työterveyshuollossa on työvalmentajia, joille voi puhua ilman hoitosuhteen rajoituksia suoraan siitä, miten työuraa voitaisiin jatkaa, painottaa Martimo.

Johtajalääkäri Anja Hallberg Diacorista on samaa mieltä:

– Lääkärin luona käyntiin liittyy yleensä myös kannanotto työstä poissaoloon ja mukaan tulee tietty jännitysmomentti, menevätkö päivärahat katkolle. Valmentaja lähtee liikkeelle eri näkövinkkelistä, jolloin myös ihmisestä hahmottuu erilainen kuva.

– Toisaalta virallinen kuntoutusarviointi tehdään erittäin kaavamaisesti. Vaikka oli-



Yhdeksälle kymmenestä löydettiin ratkaisu työkykyongelmaan. Olemme olleet itsekkin ihmeissään, että työterveyskuntoutus on ollut näin menestyksestä.

Anja Hallberg, Diacor

si saatu aikaiseksi hyvä B-lausunto, ratkaiseeko se mitään? Valmentajan kanssa nousivat esiin myös työelämän ulkopuolella olevat asiat. Esimerkiksi nettipelaaminen ja muut riippuvuusongelmat ovat sellaisia, joita lääkärit tunnustavat huonosti, pohtii Hallberg.

Suomessa on noin 500 työterveysyksikköä, ja työterveyshuollon kattavuus on vajaa 90 prosenttia palkansaajista. Monilla suurien työnantajien omilla työterveysasemilla on ollut aiemmin ohjausta niin ammatilliseen kuin lääkinälliseen kuntoutukseen.

DIACOR TUOTTAA PALVELUT VERKOSTON KAUTTA

Diacor aloitti työterveyskuntoutuksen konseptin kehittämisen vuonna 2011 yhdessä Avire Oy:n ja Kuntoutuskeskus Petrean kanssa.

Diacor rekrytoi aiemmin Lassila & Tikanojan henkilöstöosastolta osatyökykyisten palveluista vastanneen **Olli Kaidesojan** kuntoutuspäälliköksi, joka toimii asiakasyritysten ja työterveysstiimien työkykykonsulttina.

Aviren ja Petrean lisäksi Diacorin työterveyshuollon asiakas voi ohjautua myös esimerkiksi Edupolin koulutuspalveluihin tai Katja Noponen Oy:n uravalmennukseen.

– Työterveyslääkäri vastaa silti kokonaisuudesta, ja kulkee koko ajan mukana. Taivotteena on hakea optimaalista ratkaisua

niin kuntoutujan, työterveyden kuin työnantajan kannalta, muistuttaa Kaidesoja.

– Uudella toimintamallilla työkykyiset tehostuivat, samoin paluu takaisin työhön. Työnantaja pystyy myös reagoimaan henkilöstönsä työkykyongelmiin nopeasti ja oikea-aikaisesti, kun ei tarvitse odottaa esimerkiksi Kelan päätöstä kuntoutuksesta, kuvaa Kaidesoja innoissaan.

Pienimuotoisesti alkaneella palvelulla on ollut jo 40 asiakasta. Myös pienet yritykset kokivat palvelun hyödyllisenä.

– Meidän tavoite on löytää ratkaisu työkyvyn palauttamiseen neljän kuukauden sisällä. Jos päädytään työterveyskuntoutukseen, työntekijän käytössä on valmentaja vuoden – tapahtuipa mitä tahansa, kertoo Anja Hallberg.

Helsingin Diakonissalaitoksen säätiön omistamalla Diacorilla on yhteensä 13 lääkäriasemaa sekä Ruoholahdessa sijaitsevat sairaala ja erillinen fysioterapiayksikkö.

– Vaikka työkyky olisi laskenut, ihmisellä on yleensä aina voimavaroja jäljellä. Meillä hän saa oman henkilökohtaisen valmentajan, joka selvittää, mikä on se kivi, joka hiertää kengässä. Työkykyyn voi vaikuttaa myös työelämän ulkopuolella olevat asiat. Kun tiedämme tilanteen paremmin, käytössämme on laaja verkosto, ja kuntoutujaakin alkaa voimaantua, kertoo Kaidesoja.

ENÄÄ EI ODOTELLA

Kesällä 2012 astui voimaan sairausvakuutuslain muutos. Lain muutoksella on ollut vaikutusta työterveysstiimien tehtäviin. Aiemmin lääkäri pystyi kirjoittamaan pitkiäkin sairauslomia. Kela maksoi sairauspäivärahaa jopa vuoden yhteen menoon.

Nykyisin jos työntekijän sairausloma kestää 30 vuorokautta, on työnantajan ilmoitettava siitä työterveyshuoltoon. Jos työntekijä saa 90 päivältä Kelan sairauspäivärahaa, on työterveyshuollon aloitettava työntekijän ja työnantajan kanssa työkykyneuvottelut. Jos sairausloma jatkuu yli vuoden, työterveyslääkäri alkaa miettiä kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä.

– Kun aiemmin työterveyslääkärin työstä oli ennaltaehkäisevää noin 20 prosenttia, nyt 45 prosenttia ajasta menee työkyvyn ylläpitoon. Työterveyslääkäri puuttuu yhä useammin työkykyasioihin ja käy työkykyneuvotteluita. Työterveyshoitajat käyttävät

enemmän aikaansa yrityskäynteihin, sanoo Hallberg Diacorista.

– Meillä työfysioterapeutit osaavat arvioida esimerkiksi työn kuormittuvuutta, ja työterveyspsykologeilla on organisaatiopsykologian osaamista. Tämän vuoden alussa on otettu käyttöön kiusaamisväitteiden tutkintamenettely. Vajaakuntoisuuteen voi liittyä myös kiusaamista, huomauttaa Hallberg.

TYÖELÄMÄPOLKU MYÖS VAMMAISELLE

– Vammaisten ja pitkäaikaisten sairaiden rekrytoinnissa työnantajat voivat olla liiankin varovaisia pelätessään työkykyongelmia ja edelleen työeläkeriskiiä. Tässäkin tilanteessa työterveyshuollon pitäisi tukea, eikä rajoittaa tällaisen ihmisen työllistymistä, huomauttaa Kari-Pekka Martimo Työterveyslaitokselta.

Työterveyshuollon työvalmennus tukee myös pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön työelämäpolkua.

Mehiläisessä on huomattu, että työvalmennus on vaikuttava tapa tunnistaa ja poistaa työhön paluun esteitä. Jos sairautta ei voi parantaa, voidaan silti työn tekoa edistää monin keinoin tai vähentää työn



Työvalmennus on erittäin hyvässä myötätulessa. Mitä suurempi yritys on, sitä enemmän se käyttää palveluita, joilla voidaan vähentää sairauslomapäiviä ja henkilöstön työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä yritykselle kertyviä kustannuksia.

Kari-Pekka Martimo,
Työterveyslaitos

vaatimuksia. Mitä pitemmäksi sairausloma venyy, sitä vaikeampaa on paluu työelämään.

– Todella monella asiakkaallamme on pitkäaikaissairauksia, jotka asiakas ja työvalmentaja huomioivat työelämäpolun suunnittelussa, sanoo työvalmentaja Annika Widell Mehiläisestä.

– Kun asiakkaan tilannetta selvitetään, teemme yhteistyötä hänen tilanteensa tuntevan lääkärin kanssa. Asiakkaan kannalta on selkeä etu, että toimimme lähellä työterveyshuoltoa. Voimme kysyä esimerkiksi sairauden vaikutuksista työkykyyn sen eri vaiheissa, jotta osamme huomioida ne asiakkaan työelämäpolun suunnittelussa, kertoo Widell.

– Saamme lisätukea lääkäreiltä, hoitajilta sekä fysioterapeuteilta ammatillisen selvittelyprosessin aikana. Jokaisen asiakkaan tilanne on erilainen ja vaatii omanlaisensa selvittelyn ja ratkaisut. Tässä ammatissa ei koskaan voi olla valmiiksi oppinut, vaan aina tulee uutta eteen, toteaa Widell.

Hän on tehnyt pitkään työtä tapaturma- ja liikennevakuutuksen asiakkaiden ammatillisen kuntoutussuunnittelun parissa. Ennen Mehiläiseen tuloaan hän toimi 15 vuotta Vakuutus kuntoutus VKK:ssa.

MITÄ MAKSAA?

Diacorista kerrotaan, että työterveyskuntoutuksen kustannus työnantajalle vastaa noin kahden viikon palkallista sairausloma. Mehiläisessä esimerkiksi työntekijän alkukartoitus maksaa työnantajalle reilut 400 euroa ja työvalmentajan tuntiveloitus on 124 euroa.

Osa työnantajista käyttää vakiintuneita palvelutuotteita, mutta jotkut haluavat enemmän räätälöityjä työvalmennuksen palveluita. Palvelut kiinnostavat myös pieniä yrityksiä.

Työnantajat ovat maksaneet työvalmennukset tähän asti täysimääräisenä. Uudistettu työterveyshuoltoasetus mahdollistaa Kelan korvauksen, mutta ohjeistus on vielä kesken. Martimo sanoo, että sosiaalialan ammattilaisen käyttö Kela-korvattavana rajoittuisi arviointeihin.

– Lääkäri voisi käyttää tällaista ammatillista esimerkiksi tapaturmaeläkeyhtiölle tehtävän B-lausunnon tekemisessä. Jos henkilölle aletaan etsiä sopivaa koulutusta



Työnantaja pystyy myös reagoimaan henkilöstönsä työkykyongelmiin nopeasti ja oikea-aikaisesti, kun ei tarvitse odottaa esimerkiksi Kelan päätöstä kuntoutuksesta.

Olli Kaidesoja, Diacor

tai uutta tehtävää, sellaista ei jatkossakaan korvata Kelasta, vaan rahan täytyy löytyä vakuutusyhtiöstä tai työnantajalta, epäilee Martimo.

TYÖELÄMÄÄN YKSILÖLLISIÄ RATKAISUA

– Sairausloman sijaan työntekijälle on paljon kuntouttavampaa löytää sopiva määrä sopivaa työtä, sanoo Martimo ja jatkaa:

– Jos työntekijä voisi tehdä työtä osasairauspäivärahalta paljon aiemmin, mitä Suomessa on mahdollista, ihmiset palaisivat töihin aiemmin, sanoo Martimo. Tästä on selkeää näyttöä.

– Jos Työelämä 2020 -hankkeessa halutaan panostaa työelämän laatuun, nostan erityisesti esille työelämän yksilöllisten ratkaisujen tukemisen. Silloin kaikkien ei tarvitsisi tehdä työtä samalla tavalla tai tuloksella, vaan tehtäviä räätälöitäisiin esimerkiksi iän, osaamisen, sairauden, vammaisuuden ja sukupuolen mukaan, lisää Martimo. ✘

Työterveyslääkäri voi myös ehdottaa uutta ammattia työkyvyn palauttamiseksi.



Työpankit kehittyvät

Työpankkiyrityksiä on tällä hetkellä yhteensä 14. Toimipaikkoja ovat pääkaupunkiseudun lisäksi Seinäjoki, Vaasa, Tampere, Mikkeli, Varkaus, Pieksämäki, Kuopio, Lohja, Kaarina, Alavus, Joensuu ja Kannonkoski.

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Työpankkiyritysten yhteenlaskettu liikevaihto on noin 25 milj. euroa, josta kaiken julkisen tuen osuus on noin 15 prosenttia, kertoo Työpankkikokeilun johtaja **Aarne Kuusi** Omniasta.

Työpankkiyritykset työllistivät vuoden 2013 aikana työsuhteeseen omassa tuotannossaan arviolta 1 000 henkilöä, joista vuokralla asiakasyrityksissä oli noin 270 henkilöä ja lisäksi yritykset välittivät asiakasyrityksille työsuhteeseen noin 350 henkilöä. Työpankin työntekijöistä vuonna 2013 oli keskimäärin 70 prosenttia heikossa työmarkkina-asemassa olevia.

– Myös yksityinen sektori on kiinnostunut työpankkitoiminnasta. Yhteiskuntavastuullisen liiketoiminnan merkitys imagon rakentamisessa kasvaa. Tekemällä yhteistyötä työpankkien kanssa osallistuvat yritykset välillisesti vastuunsa kantamiseen. Työpankeiksi haluavat yksityiset yritykset haluavat erottua markkinoilla vastuullisuussyistä, sanoo Kuusi.

Myös osatyökykyiset henkilöt hyötyvät työpankkien toiminnasta.

– Viime vuonna työpankit työllistivät yhteensä 214 osatyökykyistä. Osatyökykyisten työkykyisyys pyritään selvittämään työpan-

kin omassa tuotannossa, joissa useilla on osaavaa työnohjaajaa. Vaihtoehtoisesti myös omistajataholla voi olla työohjausta, kuten Woodfox Oy:lla, jonka omistaa Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys. Jotkut työpankit tarjoavat myös pienimuotoisesti kuntoutuspalveluita, mutta heillä on luonnollisesti oltava sitä varten koulutettua henkilökuntaa, kertoo Kuusi.

KOHDERYHMÄ LAAJENI

Viime vuonna työpankin kohderyhmä laajeni myös nuorisotakuun piiriin kuuluviin henkilöihin, joilla ei ole perustutkintoa.

– Yhteiskunnan näkövinkkelistä olisi kuitenkin tarkoituksenmukaista, että nämä henkilöt saataisiin suorittamaan ammatitutkinto ja vasta sitten siirryttäisiin työelämään. Tässä toimisi parhaiten oppisopimustyöllistäminen, sanoo Kuusi.

– Tiedossa oli, että nuorten vähäinen oppisopimusmäärä johtuu pääasiassa siitä, etteivät työnantajat ole halukkaita sitoutumaan pariin vuodeksi nuoriin, joista heillä ei ole kokemusta. Toinen asia oli, etteivät työnantajat halua hoitaa oppisopimukseen liittyvää byrokratiaa. Lähes poikkeuksetta nuorten oppisopimuksessa halutaan käyttää palkkatukea, jolloin työnantajan täytyy asioida kahden eri viranomaisen (oppisopimustoimiston ja TE-toimiston) kanssa, perustelee Kuusi palvelun etuja.

OPPISOPIMUSKOULUTUS PAKETOITIIN

Viisi työpankkia aloittikin kesän 2013 alussa kehittää ja tuotteistaa toimintoja, joiden tarkoituksena oli löytää oppisopimusta paikkoja yrityksissä.

– Idea yksinkertaisuudessaan on, että jos yritys haluaa ottaa oppisopimukseen henkilön, se voi tehdä toimeksiannon työpankille. Työpankki etsii sopivat ehdokkaat, selvittää heidän palkkatukimahdollisuutensa, neuvottelee oppisopimustyönantajan kanssa eli valmistelee koko paketin, kertoo Aarne Kuusi.

”Myynti- ja liiketoiminta-osaaminen korreloi suoraan työllistymisen tuloksiin.”

Vaihtoehtona on myös se, että työpankki itse toimii oppisopimustyönantajana ja vuokraa opiskelijan toiselle työnantajalle.

– Oppisopimustoimiston tulee tässä tapauksessa tarkastaa, että vuokratyöpaikka on sellainen, jossa kyseinen tutkinto on mahdollista siellä suorittaa, huomauttaa Kuusi.

Aarne Kuusen mukaan työpankkien tavoitteeksi asetettiin 25 oppisopimusta, joka ylitettiin.

– Vuoden 2014 alussa nimettiin kolme työpankkia uusiksi ”oppisopimustyöpankeiksi” viiden vanhan lisäksi.

HENKILÖKUNTA MYYNTIKOULUUN

Viime vuonna työpankit tehostivat erityisesti myyntityötä. Onhan työpankkien tulokset riippuvaisia suoraan siitä, kuinka tehokasta myyntityö on.

– Myyntityön tueksi teetettiin valtakunnallinen markkinatutkimus, johon vastasi vajaa 2 000 yritystä. Noin puolet ilmoitti kiinnostuksensa työpankkien palveluihin. Samalla kokeiltiin nk. myyntibuukkauspalvelua. Ulkopuolinen telemarkkinoinjaryitys buukkasivat myyntikäyntejä työpankeille. Tästä saatiin hyviä kokemuksia ja tarkoitukse-



LISÄTIETOA:

www.tyopankki.fi -sivustolla on kattavasti tietoa niin työpankkiyritysten toiminnasta.



na on jatkaa palvelua tänä vuonna, kertoo Kuusi onnistumisista.

Koska työpankkien tuloksellinen toiminta on riippuvainen myyntityöstä, tammikuussa 17 työpankin myyjää alkoi suorittaa oppisopimuksena myynnin ammattitutkintoa.

– Tarkoituksena on myyntiosaamisen lisäksi kehittää myös työpankkien tuoteistusta ja liiketoimintaosaamista, kertoo Kuusi.

– Vuoden lopussa kaikki työpankit auditoitiin. Myyntiosaaminen ja liiketoimintaosaaminen korreloi suoraan saavutettuihin tuloksiin!

Vuoden lopussa toimivia työpankkeja oli 15. Työpankkien yhteenlaskettu liikevaihto oli noin 25 miljoonaa euroa. Palkkatukia ja työpankin tukia oli liikevaihdosta noin 15 prosenttia. Loput tuloista tuli myyntituloista.

TYÖPANKIT VAKIINTUMASSA?

Työpankit on koettu hyväksi tavaksi työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Työpankkikokeilu käynnistyi vuonna 2009 ja laajentui edelleen vuoden 2012 lähtien.

Työpankkikokeilu on sosiaali- ja terveysministeriön hanke työpankin liiketoimintamallin kehittämiseksi ja laajentamiseksi valtakunnalliseksi. Kokeilu perustuu Satakomitean linjauksiin ja sen toteuttavat sosiaali- ja terveysministeriö sekä työ- ja elin-

”Työpankit on koettu hyväksi tavaksi työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä.”

keinoministeriö yhteistyössä Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian kanssa. Vuoteen 2013 saakka yhteistyökumppanina toimi Edupoli Oy.

Työpankkimallin tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä avoimille työmarkkinoille. Tätä ennen henkilöt työskentelevät yleensä työpankkiyrityksen omassa tuotannossa. Heikossa asemassa olevat henkilöt ovat usein pitkäaikaistyöttömiä, sairaseläkkeelle jääneitä tai esimerkiksi nuoria, joilla ei juuri-kaan ole työkokemusta tai oman alan töitä ei ole syystä tai toisesta löytynyt. ✕

”Työpankit tarjoavat henkilöitä yrityksiin töihin myös oppisopimuksella.”



– Juon toimintakeskuksessa kahvia ja istun toimetonna. Olen mies ja haluan tehdä oikeita äijien töitä, sanoo Pekka Kinnunen, joka pääsi kokeilemaan henkilökohtaisen budjetoinnin tuomaa vapautta. Hänen kanssaan paikalla on työtoiminnan ohjaaja Arja Laukkanen.

Kuva: Kehitysvammaliitto

Henkilökohtaisesta budjetista hyviä kokemuksia

TEKSTI: Marika Ahlstén ja Tiina Jäppinen

Tiedän mitä tahdon! -projektin henkilökohtaisen budjetoinnin kokeilussa saavutettiin erittäin rohkaisevia tuloksia ja vaikutuksia vammaispalvelujen yksilöllisestä räätälöinnistä.

Räätälöinti perustui palvelujen käyttäjien toiveille, tarpeille ja tavoitteille. Palvelujärjestelmän tasolla keskeisin jatko-työstämistä vaativa asia on henkilökohtaisen budjetoinnin lainsäädäntöperustan luominen.

Esimerkiksi valmisteilla oleva sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislaki sisältää mahdollisuuden siihen, että henkilökohtainen budjetointi määritetään tulevaisuudessa yhdeksi palvelujen järjestämistavaksi. Lisäksi on mietittävä henkilökohtaisten budjettien veronalaisuuden tai verovapauden määrittely tuloeroilaisissa.

On otettava myös kantaa siihen, rajataanko tämä palvelu järjestämistapana vain jonkin tietyn kohderyhmän saataville, vai onko se kaikkien sosiaalihuollon asiakkaiden mahdollisuus. Henkilökohtainen budjetointi on nimittäin ollut esillä mm. vammaispalveluissa, vanhuspalveluissa, omaishoidossa ja lastensuojelussa. Olennaista on myös se, toteutetaanko henkilökohtaisia budjetteja pelkästään kuntien sosiaali- ja terveyspalveluina vai monikanavaisesti myös esimerkiksi Kelan hoitaman sosiaaliturvan parissa.

Käyttäjien kannalta tärkeimpiä jatkokehittämisen tarpeita on riittävä tuki valintojen tekemiseksi, vaihtoehtojen kartoittami-

seksi ja omien näkemysten ilmaisuun. Kaikilla ei ole läheisiä tai muita sopivia henkilöitä, jotka heitä tässä auttaisivat.

Toisaalta henkilökohtaisen budjetin yksilökeskeinen työote haastaa monella tavalla sosiaali- ja vammaistyön ammatillisuutta ja työkäytäntöjä niin palvelujen suunnittelussa kuin toteuttamisessa. Loppuraportissa suositellaan, että henkilökohtaisen budjetoinnin jatkokehittelyissä kokeillaan monipuolisesti eri hallinnointitapoja ja niiden yhdistelmiä, jotta henkilökohtaisten budjettien käyttö ei rajaudu vain niiden ihmisten ulottuville, jotka pystyvät itsenäisesti hankkimaan palvelunsa.

Kehitystyötä tarvitaan myös palvelujen tuottamiseen, sillä ei ole itsestään selvää, että asiakkaan toivomia palveluja on saatavilla. Myös henkilökohtaisilla budjeteilla hankittavien palvelujen laadun seurannan ja arvioinnin kysymykset ovat keskeisiä.

Projektin loppuraportissa ehdotetaan, että henkilökohtaisen budjetoinnin jatko-työstämistä toteutetaan valtakunnallisesti kokeilulain nojalla. Määräaikaisen kokeilulain tarkoituksena tulisi olla järjestämistavan edellyttämien sääntelyjärjestelmien analysointi ja syventävien kokemusten kerääminen. ✕

Aktivera resurser, ruotsinkielinen verkostoprojekti

Tärkeimmät edellytykset ruotsinkieliselle toiminnalle Suomessa ovat oman äidinkielen käytön turvaaminen asioinnissa viranomaisten kanssa sekä yhteistyö suomenkielisten kumppaneiden kanssa.

Aktivera resurser ei ole poikkeus tästä. Projektin päämäärä on turvata tasa-arvoinen palvelu ruotsinkielisille vammaisille. Palvelu äidinkielellä ei ainoastaan takaa palvelujen ymmärrettävyyttä, vaan se lisää myös olennaisesti onnistumisen mahdollisuuksia. Oman äidinkielen puhuminen antaa varmuutta, kaikki ihmiset puhuvat mieluiten kieltä jota he ymmärtävät ja osaavat parhaiten. Voimaantuminen tukee parhaalla mahdollisella tavalla vammaisen työllistymistä avoimille työmarkkinoilla.

Ruotsinkieliset vammaiset nauttivat tasa-arvoista kohtelua kaksikielisessä maassa niin kauan kuin viranomaiset toimivat kahdella kielellä. Varsinkin nyt laajan sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistuksen myötä on ratkaisevan tärkeää, että uudistukset valmistellaan ja toteutetaan kaksikielisinä. Jo nyt on nähtävissä, että uudistukset tuovat mukanaan uusia käsitteitä, jotka eivät itsestään käänny, niin kuin työkykykoordinaattori, joka on saanut erinomaisen ruotsinkielisen käännöksen personlig samordnare av arbetsförmågan. Elleivät viranomaiset pysy valppaina on mahdollista, että sote-uudistuksen tuomia muutoksia ei kyetä selittämään ruotsiksi, ja silloin ovat ruotsinkieliset hätää kärsimässä – niin toimijat kun palvelujen kohderyhmä.

Yhteiskunnallisten palvelujen saatavuuden varmistaminen ruotsinkielellä on yhtä tärkeää kaikille suomenruotsalaisille, riippumatta siitä asuvatko he alueella, jossa on paljon tai vähän ruotsia puhuvia ihmisiä. Arkipäivä ei ole samanlainen Uudellamaalla, jossa asuu eniten suomenruotsalaisia (runsas 130 000), Pohjanmaan rannikolla (runsas 90 000), jossa ruotsinkielisellä toiminnalla on vahva asema tai Ahvenanmaalla (runsas 25 000), jossa ruotsinkieliset ovat enemmistö. Oikeus käyttää omaa äidinkieltään tarpeen vaatiessa on sen sijaan samanlainen riippumatta siitä, missä päin Suomea asut.

Vates-säätiön ruotsinkielinen verkostointiprojekti on hyvä esimerkki kaksikielisestä yhteistyöstä. Vatesin kautta valtakunnallisella tasolla tapahtuva kehitys ja muutokset tulevat tunnetuiksi ruotsinkielisille toimijoille, jotka siten pystyvät ylläpitämään korkeatasoista palvelua kohderyhmälleen. Suomenruotsalaiset toimijat rikastuttavat omasta puolestaan Vatesia oman toimintansa sekä yhteistyöverkostojensa kautta. Monikielisuus on valtti monimuotoisessa yhteiskunnassa ja työelämässä – kaikkien työ on yhtä arvokasta.

RAY:n tukema ruotsinkielinen verkostointiprojekti on toki pääosaksi nimenomaan ruotsinkielinen. Aktivera resurserin varsinainen toiminta-alue seuraa pääosiltaan rannikkoa Pohjanlahtea pitkin Ahvenanmaan kautta Suomenlahden itäosaan. Suomenruotsalaiset ovat tottuneet matkustamaan, koska se on välttämätön osa ruotsinkielistä yhteistyötä.



Aktivera resurser Extra on ensimmäinen Vates-säätiön laajempi ruotsinkielinen julkaisu, jossa avataan työhönvalmennusta eri näkökulmista. 40-sivuisen julkaisun voi ladata maksutta www.vates.fi -verkkosivuilta. Voit myös tilata lehtiä paperiversiona: walter.fortelius@vates.fi

Suomenruotsalaisten on matkustettava verkostoyhteistyön ylläpitämiseksi. Se saattaa yhteen hyvin erilaisin toimintaedellytyksin toimivia järjestöjä, joka taas tekee kanssakäynnistä kiinnostavan ja mielekkään. Aktivera resurser on jatkuvasti kiinnostunut yhteistyöstä, sen takia projektilla on logona tutka. Kiinnostaako sinua kaksikielinen yhteistyö? Vatesin ruotsinkielisellä uutiskirjeellä on tällä hetkellä 135 tilaajaa. Ota yhteyttä, jos olet kiinnostunut yhteistyöstä yli kieli- ja aluerajojen. ✕

Aktivera resurser

Walter Fortelius
projektisuunnittelija
Aktivera resurser
Vates-säätiö
walter.fortelius@vates.fi
+358 44 546 4987

LÄHDE: Tiedän mitä tahdon – Kokemuksia henkilökohtaisen budjetoinnin kokeilusta vammaispalveluissa. Marika Ahlstén (toim.), Elina Leinonen, Sirpa Palokari, Anneli Puhakka ja Aarne Rajalahti. 2014. Kehitysvammaliitto ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiö.

Projektin loppuraportin voi ladata osoitteesta www.kehitysvammaliitto.fi.

Avustaja mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhdistämisen

TEKSTI JA KUVAT: Sari Pohjola

Riitta Kytösaho on sairastanut nivelreumaa 4-vuotiaasta saakka. Sairaus on vaikuttanut hänen toimintakykynsä siinä määrin, että hänellä on oikeus vaikeavammaisen etuihin ja avustajan käyttöön. Avustajalla on tärkeä rooli perheen arjen pyörittämisessä ja Kytösahon työssäkäynnin taustatukena.

Kytösaho on suorittanut pohjoismaisten kielten kääntäjän tutkinnon Helsingin yliopistossa ja työskentelee tällä hetkellä Helsingin kaupungilla projektitehtävissä. Nivelreuma vaikutti ammatinvalintaan siten, että Kytösaholle oli jo lapsesta saakka selvää, että hän ei tule tekemään mitään fyysistä työtä.

– Lapsena harrastin lukemista ja sitä kautta tuli kiinnostus kieliin. Muistan päättäneeni jo kuusivuotiaana, että opiskelen kielenkääntäjäksi ja niin sitten teinkin.

Opiskeluun nivelreuma ei juuri vaikuttanut, mutta luentomuistiinpanot oli kätevintä tehdä kannettavalla tietokoneella, ja ergonomisesta työskentelyasennosta oli tärkeää huolehtia. Myös opiskeluaikaisessa

harjoittelupaikassa käännöstoimistossa henkilökunnan työergonomia oli otettu niin hyvin huomioon, että Kytösaho ei tarvinnut mitään erityisjärjestelyjä.

Hänelle myönnettiin kuitenkin sosiaalivirastosta kuljetuspalvelut työpaikalle kulkemiseen. Kolme isoa reumaleikkausta hieinan viivästyttivät valmistumista, mutta muuten opiskeluaika sujui hyvin.

Valmistumisen jälkeen Kytösaho oli työelämävalmennuksessa Suomen suurlähetystön lehdistö- ja kulttuuriosastolla Tukholmassa. Työtehtäviin kuului mediaseuranta, käännöstoita ja uutisten kirjoittamista.

– Ulkomaille harjoitteluun lähtö vaati aika paljon rohkeutta ja kärsivällisyyttä, että pystyi selvittämään byrokratian sai-

rauden osalta. Mulla ei ollut avustajaa eikä kuljetuspalveluita sen puolen vuoden aikana. Järjestinkin asuinpaikan siten, että tulee mahdollisimman vähän kävelyä.

TYÖ HELSINGIN KAUPUNGILLA

Nykyiseen työpaikkaansa Helsingin kaupungin keskusvaalilautakuntaan Kytösaho päätyi opiskeluaikana tehdyn osa-aikatyön kautta.

– Opiskeluaikana huomasin ilmoituksen, että etsitään ruotsin kieltä osaavia ennakkoäänestysvirkaileijoita. Hain työhön ja pääsin. Seuraavissa vaaleissa minua pyydettiin toimistolle oikolukemaan papereita ja joka vaaleissa olen ollut työssä yhä enemmän ja enemmän.

Esimies **Veera Reuna** kertoo, että Kytösaho on sopeutunut työyhteisöön hyvin ja suoriutunut kiitettävästi työtehtävistään, siksi hänet on palkattu aina uudelleen vaalien ajaksi. Työtä on tarjolla kausiluontoisesti noin puoli vuotta kerrallaan, mikä on sopinut hyvin Kytösaholle.

Hänen vastuullaan on toimiston ruotsinkielisiä asiakaspalvelutehtäviä, kuten puheluiden hoitamista ja kirjeenvaihtoa. Lisäksi hän tekee erilaisia viestintä- ja käännöstehtäviä, pitää yhteyttä sidosryhmiin ja oikolukee asiakirjoja sekä suomeksi että ruotsiksi.

– Työpaikalla on rento ilmapiiri, työkaaverit ovat tosi mukavia ja olen kertonut reumasta, koska se on oleellinen osa mun elämää. Kaikki ovat aina suhtautuneet positiivisesti, eikä se ole vaikuttanut työhöni mitenkään, Kytösaho kertoo.

Reuna toteaa, että Kytösahon valtti on ruotsin kielen taito. Fyysisiin tai sorminäppäryyttä vaativiin töihin löytyy muitakin tekijöitä.

– En pyytäisi Riittaa tekemään postitusta tai jotain sellaista, joka olisi hänelle hankalaa. Eikä olisi järkevää käyttääkään hänen resurssejaan siihen, koska hän voi tehdä koulutustaan vastaavaa työtä.

APUVÄLINEITÄ SAA – BYROKRATIA YLLÄTTI

Suunnitellessaan paluuta hoitovapaalta töihin vuoden 2013 lopulla Kytösaho selvitti, mistä saisi tukea ergonomisen työtuolin, pystyhiiren ja jalkatuen hankkimiseen. Sekä Kela että TE-toimisto myöntävät työskentelyn apuvälineitä vammaisille.

– Oli aika vaikeaa löytää tietoa kumpaan ryhmään kuulun. Lopulta selvisi, että vaikeavammaiset hakevat apuvälineet Kelan kautta ja muut TE-toimiston kautta.

Hankintaan tarvittavan byrokratian, lääkärinodistuksen ja tarjouspyynnöt Kytösaho hoiti itse. Kelan päätöksen saamisessa kesti kaksi ja puoli kuukautta, vaikka tavoiteaika on kahdeksan viikkoa. Lopulta puhelinoitto vauhditti päätöksen tuloa ja tätä haastattelua tehdessä apuvälineet olivat juuri saapuneet työtuolia lukuunottamatta.

AVUSTAJA KOTONA TUKEE TYÖSSÄKÄYNTIÄ

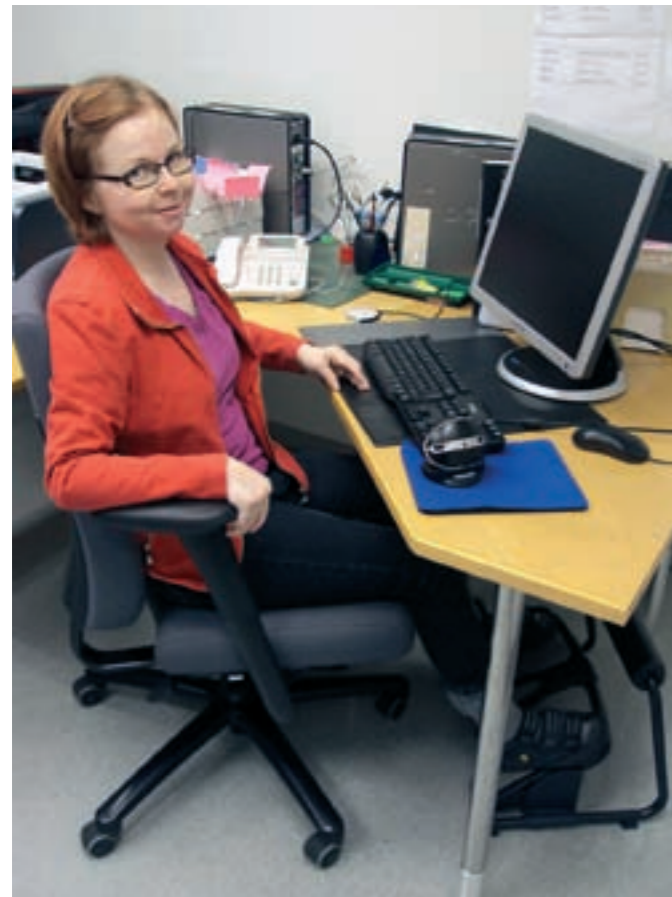
Kytösahon perheeseen kuuluvat aviomies **Esa** ja 2-vuotias **Otso**-poika. Arjen pyörittämisessä auttaa avustaja, joka tekee koti-töitä, laittaa ruokaa, auttaa kaupassäkäynnissä ja Otson hoidossa. Raskauden loppuvaiheessa Kytösahon avustajatunnit kolminkertaistettiin 120 tuntiin kuukaudessa.

– Olisi paljon vaikeampaa käydä töissä ja olla pienen lapsen vanhempi, jos ei olisi avustajaa. Se olisi myös parisuhteen kannalta tosi rankkaa. Esa joutuisi tekemään paljon enemmän, ja suhde muuttuisi avustaja-avustettava -suhteeksi eikä parisuhteeksi.

Kytösaho toteaa, että monelle vammaiselle voi olla korkea kynnyks hakea avustajaa. Hänelläkin kesti pitkään kysytellä ajatusta ja myöntää tarvitsevana apua. Kytösaholla on nyt ollut avustaja viisi vuotta.

– Se on todellakin helpottanut arkea ja on ollut kaikin puolin hyvä ratkaisu. Helsingissä avustajan työnantajana toimiminen on tehty helpoksi, koska palkanmaksu tapahtuu kaupungin kautta.

Avustajan lisäksi vammaisten kuljetuspalvelut parantavat mahdollisuuksia työssäkäymiseen. Kytösaholle on myönnetty 18 vapaa-ajanmatkaa ja 44 työmatkaa kuukaudessa. Kytösaho tarvitsee taksia esimerkiksi liikkuessaan yksin Otson kanssa, sillä rattaiden työntäminen on hänelle vaikeaa. Helsingin kaupungin käyttämästä Palmian välityspalvelusta ei voi saada taksia, jossa on



– Työkaverit ovat tosi mukavia ja olen kertonut reumasta, koska se on oleellinen osa mun elämää.



Pyrin kulkemaan työmatkoja julkisilla, jotta tuntisin itseni normaaliksi ihmiseksi ja säästäisin ympäristöä ja yhteiskunnan varoja

– Olisi paljon vaikeampaa käydä töissä ja olla pienen lapsen vanhempi, jos ei olisi avustajaa, sanoo Kytösaho. Vieressä avustaja **Aura Salonpää**.



”
Avustajan ansiosta Riitalle jää aikaa myös Otso-pojalle.

turvaistuin. Jotta Kytösaho voisi viedä Otson päiväkotiin työmatkallaan, on hänelle myönnetty määräajaksi poikkeuslupa tavalisen taksin käyttöön.

Otson hoidossa on ollut eri ikäkausina erilaisia fyysisiä haasteita. Kytösaho hyväksyy kuitenkin asiat sellaisena kuin ne ovat ja selviää tilanteista sinnikkyydellään. Hän on tyytyväinen nykytilanteeseen.

– En osaa ajatellakaan, miten elämä olisi erilaista, jos en olisikaan vammainen ihminen. Meidän perheessä asiat hoidetaan toisella tavalla, Kytösaho kertoo.

– Raskausaika ja vauva-aika oli niin rankkaa, että en pidä Otsoa itsestäänselvyytenä. Osaan ehkä arvostaa sitä enemmän, että on lapsi, kuin jotkut terveet vanhemmat. Ja osaan arvostaa työpaikkaa ehkä eri tavalla kuin sellainen ihminen, jolle työ ja perhe on itsestäänselvyys.

Mielessä on käynyt myös mahdollisuus osittaisen työkyvyttömyyseläkkeen hakemisesta.

– En kuitenkaan voisi kuvitella jääväni täysin eläkkeelle, työelämä on kuitenkin iso osa mun identiteettiä. Työssäkäynti antaa sisältöä elämään, Kytösaho toteaa. ✘

Riitta Kytösahon työpäivä

KLO 7.00 HERÄTYS JA AAMUTOIMET

Kytösaho hoitaa Otson aamutoimet yleensä yhdessä miehensä kanssa. Talvivaatteiden pukeminen uhmaikäiselle kaksivuotiaalle voi olla tervekätisellekin haastavaa.

KLO 7.50 MATKA PÄIVÄKOTIIN JA TÖIHIN

Kytösaho vie Otson miehensä kanssa päiväkotiin ja jatkaa itse töihin bussilla ja metrolla. Kivuliaina päivinä hän kulkee töihin taksilla.

– Pyrin kulkemaan työmatkoja julkisilla, jotta tuntisin itseni normaalkiksi ihmiseksi ja säästäisin ympäristöä ja yhteiskunnan varoja. Varsinkaan

talvella se ei ole aina mahdollista, jos on liukasta tai olen kipeänä, Kytösaho toteaa.

KLO 8.30–16.30 TYÖSSÄ

– Työ on sopinut minulle hyvin sairauden kannalta, koska meillä on joustavat työajat. Jos minun täytyy lähteä vaikka fysioterapiaan, voin lähteä aikaisemmin. Kiireisempänä aikana teen pidempää päivää.

N. KLO 17.00 PALUU KOTIIN

Esa on hakenut Otson päivähoidosta jo aiemmin iltapäivällä. Kolmena päivänä viikossa avustaja Aura Salonpää tulee auttamaan Otson hoidossa, kaupassa käymisessä ja kotitöissä.

– Työpäivän jälkeen olen tosi väsynyt ja on iso

helpotus, että on avustaja joka auttaa arjen pyörittämisessä. Riittää itselle voimia pidempään, jaksaa leikkiä lapsen kanssa ja nousta seuraavana päivänä töihin, Kytösaho toteaa.

Työllistymistä edistävät palvelut ja kuntouttava työtoiminta muutoksessa

TEKSTI: Jarno Karjalainen

Kehittämispäällikkö Jarno Karjalainen

Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta on Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan päätoimittaja.

Tällä hetkellä on meneillään lukuisia työllistymistä edistäviä palveluja koskevia uudistushankkeita mukaan lukien kuntouttava työtoiminta lähtien hallituksen rakennepoliittisesta ohjelmasta ja sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksesta.

Sosiaalihuoltolain kokonaisuudistuksen yhteydessä selvitetään myös siihen liittyvien työelämäosallisuutta tukevien erityislakien muutostarpeita, joista yksi on kuntouttavaa työtoimintaa koskeva laki. Selvitystyötä ja ehdotuksia työstää TEOS-työryhmä.

Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa on kehitetty toimintamallia osatyökykyisten ohjaamiseen oikean tuen piiriin oikeaan aikaan, mallin testaus alkaa kevään aikana, mallin testaus alkaa kevään aikana. Malliin kuuluu mm. työkykykoordinaattorin nimeäminen osatyökykyiselle.

Hallituksen rakennepoliittisessa ohjelmassa on yhtenä tavoitteena kehittää työikäisten osallistavaa sosiaaliturvaa. Sitä kehittämään on asetettu työryhmä, jonka tehtävä on mm. määrittellä osallistavan sosiaaliturvan sisältö ja tehdä ehdotukset toimeentuloturvaan ja palvelujärjestelmään tehtävistä muutoksista.

Työllisyyspoliittisessa kuntakokeilussa on mukana 23 hanketta ja 61 kuntaa. Kokeilun tavoitteena on löytää uusia paikalliseen kumppanuuteen perustuvia työllistymistä edistäviä toimintamalleja moniammatillisena yhteistyönä. Kokeilu kestää vuoden 2015 loppuun asti. Myös työvoiman palvelukeskus (TYP) -mallin lakisääteistämistä ja laajentamista valmistele työryhmä. ✘



KYVYT KÄYTTÖÖN EXTRA

Kuntouttavan työtoiminnan Kyvyt käyttöön Extra -lehti on ilmestynyt viime syksynä. Lehti on ladattavissa www.vates.fi/julkaisut. Lehden voi myös tilata painettuna kaija.ray@vates.fi.

Meneillään olevia hankkeita: (lisätietoa STM:n ja TEM:in nettisivuilta)

- Hallituksen rakennepoliittinen ohjelma
- Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutos ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislaki
- Sosiaalihuoltolain uudistaminen ml. erityislait
- Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma
- Nuorisotakuu
- Osatyökykyiset työssä -ohjelma
- Osallistava sosiaaliturva
- Työpankkikokeilu
- Työvoiman palvelukeskusmallin lakisääteistäminen
- Työllisyyspoliittinen kuntakokeilu
- Pitkäaikaistyöttömien työttömyyden aikaisen työmarkkinatuen rahoitusvastuun muutos
- Sosiaalisten yritysten lainsäädännön uudistaminen



Lakimies Henrik Gustafsson Invalidiliitosta pohtii erityiskohtelun oikeutusta.

TEKSTI JA KUVAT: Tiina Jäppinen

Positiivinen erityiskohtelu – lupa tukea

Positiivinen erityiskohtelu on tärkeä väline työnantajalle kohti aitoa monimuotoista työyhteisöä. Erityiskohtelu tarjoaa työnantajalle perustellun syyn tukea henkilöä, joka ilman tukea voisi joutua muita työntekijöitä huonompaan asemaan. Asia tunnetaan myös positiivisena tai käänteisenä syrjintänä.

— Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa, että erityisen haavoittuvassa asemassa oleva ryhmä asetetaan samalle viivalle muiden ihmisten kanssa, sanoo Invalidiliiton lakimies **Henrik Gustafsson**.

Erityiskohteluun liittyy usein myös väärinkäsityksiä. Työyhteisö voi kokea, että toisen erityiskohtelu syrjiikin muita.

– Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää vaan joskus jopa velvollisuus. Kyse ei ole siitä, että henkilö saa taksimatkat työhön vammansa takia, vaan siitä, että hän pystyy tekemään työtä, kuvaa Gustafsson asenne-eroa.

– Vaikka helposti väitetään, kyse ei ole myöskään yleisistä eduista vaan oikeudesta siihen, että ihminen pystyy tekemään samoja asioita kuin muut. Tämä on erityis-

kohtelun ydinkysymys, hän jatkaa.

Kääntäen syrjintää voi olla sekin, jos aritmeettisesti kohdellaan erilaisia ihmisiä samassa tilanteessa samalla tavalla, eikä oteta huomioon esimerkiksi vamman tai sairauden vaikutusta.

– Näin tapahtuu, jos henkilölle ei myönnetä vammaispalvelulain mukaista tukea, koska ei myönnetä muillekaan, sanoo Gustafsson.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perustuslailla vahvistettuja ihmisoikeuksia. Lainsäädäntö ei vielä takaa, että oikeudet toteutuisivat käytännössä. Syynä voivat olla tiedonpuute tai asenteet.

– Klassinen aristoteelinen etiikan periaate kuuluu, että suurinta epäoikeudenmukaisuutta on kohdella erilaisia samalla

ja samanlaisia eri tavalla. Kohteen ominaisuudet on otettava huomioon, kirjoittaa sosiaalipsykologi **Ilpo Vilkkumaa** Kuntoutusportin blogissaan.

– Diskriminaatio on lailla kielletty, mutta samoin on epäsuora syrjintä, johon usein päädytään, kun pidetään aivan mekaanisesti kiinni samanlaisen kohtelun periaatteesta. Kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu tekee vastaanottajista esineitä, joiden ominaisuudet voidaan mitata tarkasti niiltä mitään kysymättä ja sitten tehdä erilaisia toimenpiteitä edelleen mitään kyselemättä, koska kohtelua pidetään oikeutettuna ja oikeudenmukaisena, jatkaa Vilkkumaa.

Myös Gustafsson huomauttaa, että erilainen kohtelu ilman oikeutettua perustetta on syrjintää, mutta jos on olemassa etukä-

teen suunniteltu oikeudellisesti hyväksyttävä peruste erilaiselle kohtelulle, on se aina hyväksyttävämpää kuin jälkikäteen näennäisperustelu.

– Esimerkiksi jos vammalla on työnteon kannalta olennainen merkitys, on se hyväksyttyä. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi ulkoasiainministeriön vammaisuuden erityislähtetiläs tai vammaisjärjestöjen työntekijöiden rekrytointi silloin, kun kokemus vammaisuudesta katsotaan eduksi työnhakijoiden kohdalla, tarkentaa Gustafsson.

LISÄÄ TIETOA TARVITAAN

Yritykset tarvitsevat lisää tietoa positiivisesta erityiskohtelusta. Yritykset eivät Gustafssonin mukaan edelleenkään tiedä esimerkiksi niistä tukimuodoista, joita vammaisten henkilöiden työllistämiseksi on käytössä.

– Rekrytointilanteessa vammaaton henkilö koetaan helpommaksi palkata. Yhdenvertaisuuslaki ei vielä tasoi tietä vammaisille, eikä muillekaan, jotka tarvitsisivat erityiskohtelua, sanoo Gustafsson.

– Yrityksellä voi olla tulossa ulkomaille seminaarimatka, jolloin pohditaan, kuka lähtee mukaan. Jos kyseiselle matkalla haluaisi osallistua myös vammaainen henkilö, jolla olisi sitä varten erityistä tietoa ja taitoa, korvataanko silloin esimerkiksi matkan tekemiseksi henkilökohtaisen avustajan matkakulut vai jääkö nämä vammaisen työnantajan maksettavaksi, kysyy Gustafsson.

Hän on huomannut, että usein vamman vaikutusta ei ymmärretä. Vammaisella työntekijällä ei ole oikeantyyppisiä apuvälineitä tai etätyö kielletään, koska ajatellaan, että kaikkia pitää kohdella samalla tavalla.

Työnantajan joustavuus mitataan erityisesti silloin, kun tapahtuu työntekijästä riippumattomia syitä.



YK:n yleissopimuksen ratifiointi tarkoittaa, että kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on syrjintää.

– Työntekijä ei pääse paikalle äkillisen lumentulon aiheuttaman esteen takia, kuljetuspalvelut voivat olla myöhässä tai henkilökohtainen avustaja ei saavu paikalle, listaa Gustafsson esimerkkejä.

– Kun puhutaan avustajasta, niin avustajan roolia ei välttämättä ymmärretä vaikeavammaisen henkilön työnteossa, hän jatkaa.

Myös toimintaympäristö saatetaan hahmottaa vain enemmistön kautta ja pikkujoulujen viettoipaikka onkin esteellinen. Tilojen esteettömyys voi johtaa myös siihen, ettei vammaainen henkilö pääse muiden kanssa syömään yhteiseen ruokalaan tai käyttämään virkistysmahdollisuuksia.

MUKAUTUKSIA EDELLYTETÄÄN

Nykyisessä yhdenvertaisuuslaissa kohtuullisia mukautuksia tulee käyttää vammaisten henkilöiden työllistämiseksi, työssä pysymiseksi sekä työuran edistämiseksi.

Gustafssonin mukaan positiivinen erityiskohtelu on läheistä sukua kohtuullisille mukautuksille, mutta erityistoimet ovat tavallaan poikkeuksia syrjintäkiellosta. Kohtuulliset mukautukset tulevat jatkossa olemaan osa syrjintäkieltoa.

– Työolosuhteiden järjestelytuesta on lakiin kirjattu enimmäismäärät, mutta ne eivät ole olleet aina tapauskohtaisesti riittäviä. Tarvitaan nimenomaan tapauskohtaisia arviointia ja määrä tulee lopulta vammasta johtuvasta tarpeesta, sanoo Gustafsson.

– YK:n vammaisia henkilöitä koskevan yleissopimuksen mukaan kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on yleissopimuksen vastaista syrjintää. Tämä tultaneen ottamaan huomioon muuttuvassa yhdenvertaisuuslaissa, uskoo Gustafsson.

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva sopimus on ajankohtainen. Suomi allekirjoitti yleissopimuksen jo 30.3.2007 ja valmistautuu ratifioimaan sen tällä hallituskaudella.

– Sopimuksesta tulee sitten sitovaa oikeutta. YK:n vammaissopimuksessa määritellään ensimmäistä kertaa vammaisuuden käsite ja siinä on laaja syrjinnän kiello. Artiklassa 5 nimenomaisesti todetaan, että erityistoimia, jotka ovat tarpeen vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi, ei katsota tämän yleissopimuksen vastaiseksi syrjinnäksi, sanoo Gustafsson. ✕

Keskeiset lait ja sopimukset

SUOMEN LAINSÄÄDÄNTÖ:

Perustuslaki 6 §; erityisesti lain perustelut, yhdenvertaisuuslaki erityisesti 5 §, Laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista 28.12.2012/916 ja valtioneuvoston asetus julkisista työvoima- ja yrityspalveluista 28.12.2012/1073; säännöksiä ml. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, yrittäjän starttiraha yms.

EU

Nykyisen yhdenvertaisuuslain toimeenpano; Etnisen syrjinnän laajasti kieltävä direktiivi 2000/43/EY ja Ikään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän työelämässä kieltävä direktiivi 2000/78/EY Euroopan unionin perusoikeuskirja: erit. 21 artikla Syrjintäkielto, 26 artikla Vammaisten sopeutuminen yhteiskuntaan

YK

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus ja siihen liittyvä valinnainen yksilövalituspöytäkirja.

MUU KANSAINVÄLINEN OIKEUSTURVA

Euroopan sosiaalisen peruskirjan tehtävänä on turvata ja edistää sosiaalisia oikeuksia Euroopassa. Nämä oikeudet on taattava kaikille jäsenvaltion oikeudenkäyttöpiirissä oleville henkilöille ilman syrjintää. Peruskirjassa turvatut oikeudet koskevat myös työntekoa.

Artikla 15 käsittelee vammaisten henkilöiden oikeutta itsenäisyyteen, yhteiskuntaan sopeutumiseen ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen. Kohdassa 2 jäsenvaltioita veloitetaan edistämään vammaisten henkilöiden työhön pääsyä kaikin sellaisin keinoin, jotka kannustavat työnantaja ottamaan palvelukseensa ja pitämään palveluksessaan vammaisia työntekijöitä normaaliissa työympäristössä ja sovittamaan työolot vammaisten tarpeisiin tai, jollei se ole mahdollista vammasta johtuen, järjestämään tai luomaan suojatyötä vammaisuuden edellyttämällä tavalla. Tietyissä tapauksissa tällaiset toimet saattavat vaatia turvautumista erityisiin työhönsijoitus- ja tukipalveluihin.

HEIKOSSA

TEKSTI: Harri Hietala
Ekonomisti, tutkija, Vates-säätiö

työmarkkina-asemassa olevat henkilöt

- Osatyökykyisten pitkäaikaistyöttömyys kasvussa
- Osatyökykyisten sijoittuminen avoimille työmarkkinoille vaikeutui vuonna 2013
- Nuorten osatyökykyisten määrä kasvussa
- Mielenterveyskuntoutujien määrä kaksinkertaistunut 2000-luvulla
- Työkyvyttömyyseläkettä saavien määrä on kääntynyt laskuun

OSATYÖKYKYISET TYÖHALLINNON ASIAKKAINA

Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli vuoden 2013 aikana osatyökykyisiä työnhakijoita kaikkiaan 89 772 (-1 989 vuodesta 2012). Näistä työttömiä työnhakijoita oli 68 784 henkilö (+704 vuodesta 2012) ja pitkäaikaistyöttömiä oli yhteensä 26 422 (+1 490).

Osatyökykyisten työnhakijoiden määrä nousi tasaisesti lähes koko 2000-luvun, mutta on tasaantunut vuoden 2009 jälkeen nykyiselle tasolle – noin 90 000. Parina viime vuonna on ollut pientä laskua, kuten on ollut työkyvyttömyyseläkettä saavienkin määrässä. Osatyökykyisten työttömien määrässä ei ole kymmenessä vuodessa tapahtunut suuria muutoksia. Pitkäaikaistyöttömien osuus tästä ryhmästä pienentyi kuitenkin ensin vuodesta 2000 vuoteen 2008, mutta on lähtenyt sen jälkeen kasvuun.

Osatyökykyisten yleisille työmarkkinoille työllistymisten määrä oli vuoden 2013 aikana kaikkiaan 31 304, joka on selkeästi pienempi määrä kuin aiempina vuosina (36 381 työllistymisjaksoa v. 2000 ja 36 449 v. 2012). Erilaisin tukitoimenpitein työhön sijoittui vuonna 2013 kaikkiaan 12 267 osatyökykyistä henkilöä (21 098 vuonna 2012). Tukitoimenpiteitä ovat mm. palkkatuki, oppisopimuskoulutus sekä työkokeilu ja työnhakuvalmennus.

Jokaisen kuukauden lopussa työllistymistä vaikeuttavan vamman tai sairauden omaavia työnhakijoita oli keskimäärin 73 769 vuonna 2013. Puolivuosikymmentä aiemmin vuonna 2008 heitä oli 69 200. Työttömiä osatyökykyisiä työnhakijoita oli 41 510 vuonna 2013, kun vuonna 2008 heitä oli 33 292. Pitkäaikaistyöttömiä osatyökykyisiä työnhakijoita oli puolestaan keskimäärin 15 865 kuukauden lopussa vuonna 2013. Vuonna 2008 heitä oli 9 762.

Vuonna 2013 osatyökykyisistä työnhakijoista vajaa kolmasosa (23 404) oli 55 vuotta täyttäneitä ja 31 % (22 839) oli 45–54-vuotiaita. Viidesosa (14 596) oli 35–44-vuotiaita. Nuoria 25–34-vuotiaita osatyökykyisiä työnhakijoita oli 14 % (10 222) ja 15–24-vuotiaita 4 % (2 709). 55 vuotta täyttäneiden määrä ja osuus on kääntynyt hieman laskuun parin viime vuoden aikana. Nuorten osatyökykyisten työnhakijoiden määrä ja osuus ovat puolestaan jo pidempään kasvaneet.

Vuonna 2013 osatyökykyisistä työttömistä työnhakijoista reilu kolmasosa (14 134) oli 55 vuotta täyttäneitä ja 30 % (12 616) oli 45–54-vuotiaita. Viidesosa (7 918) oli 35–44-vuotiaita. Nuoria 25–34-vuotiaita osatyökykyisiä työttöminä työnhakijoita oli 13 % (5 492) ja 15–24-vuotiaita 3 % (1 352). 55 vuotta täyttäneiden ohella etenkin nuorten osatyökykyisten työnhakijoiden määrä ja osuus ovat kasvaneet.

Vuonna 2013 osatyökykyisistä pitkäaikaistyöttömistä työnhakijoista puolet (7 958) oli 55 vuotta täyttäneitä ja vajaa 30 % (4 483) oli 45–54-vuotiaita. Vajaa 15 % (2 260) oli 35–44-vuotiaita. Nuoria 25–34-vuotiaita osatyökykyisiä pitkäaikaistyöttömiä työnhakijoita oli vajaa 7 % (1 051) ja 15–24-vuotiaita vajaa prosentti (110).

TILASTOJA TYÖKYVYTTÖMYYS-ELÄKKEISTÄ, KUNTOUTUKSESTA JA TYÖVOIMAPOTENTIALISTA

Työkyvyttömyyseläkettä sai 31.12.2012 kaikkiaan 250 703 henkilöä. Heistä vajaa puolet oli naisia ja reilu puolet miehiä. Eläkettä saavista 44 418 (17,7 %) oli alle 45-vuotiaita. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt -pääluokkaan kuuluvien syiden perusteella työkyvyttömyyseläkettä sai 113 138 henkilöä (46,4 %) (31.12.2012). Heistä 31 976 (28,3 %) oli alle 45-vuotiaita.

Em. pääluokan sisältä on erotettavissa mm. skitsofrenia, neuroosit, mieliala-, persoonallisuus- ja käytöshäiriöt -luokka, johon kuuluviin diagnooseihin perustuen eläkettä sai 87 513 henkilöä sekä äyllinen kehitysvammaisuus, jonka perusteella eläkettä sai 17 006 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi v. 2012 kaikkiaan 22 578 henkilöä, joista 6 869 (26%) oli alle 45-vuotiaita. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt -pääluokkaan kuuluvien syiden takia eläkkeelle siirtyi kaikkiaan 7 200 henkilöä, joista 3 676 (51%) oli alle 45-vuotiaita.

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä omaavat olivat vuonna 2012 Kelan suurin kuntoutujaryhmä. Kaikkiaan Kelan kuntoutusta saaneista 91 100 henkilöstä 38 400 (42%) oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä sekä 25 200 tuki- ja liikuntaelinsairauksia omaavia. Mielenter-

veyskuntoutujien määrä on kaksinkertaistunut 2000-luvulla.

Työuraan perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä saa vajaat 200 000 henkilöä. Heistä 5–10 % käy töissä, mutta tämän lisäksi viidesosa eli vajaat 40 000 haluaisi töihin. Neljäsosalla on vähintään kohtalainen työkyky. Pelkän Kelan vähimmäistyökyvyttömyyseläkkeen varassa on noin 60 000 henkilöä. Heistä lähes puolella on vähintään kohtalainen työkyky. Kun nämä otetaan huomioon, työhaluisia ja -kykyisiä voi arvioida olevan vähintään 60 000 työkyvyttömyyseläkettä saavista.

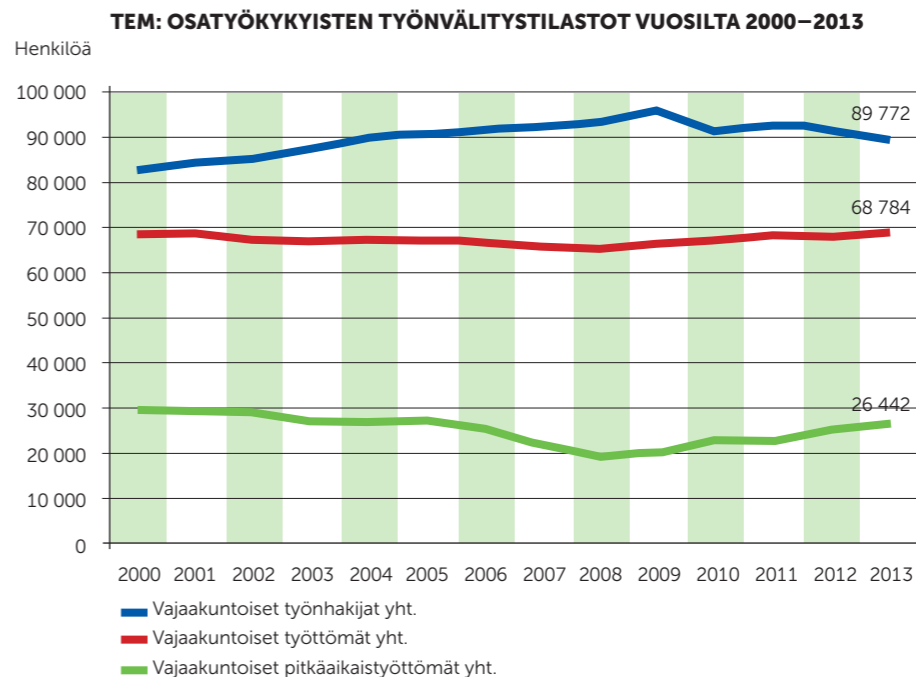
Noin 220 000 (invalidivähennykseen oikeutetusta) vammaisesta henkilöstä vajaa puolet haluaisi osallistua hyvinvoinnin kasvattamiseen antamalla oma panoksensa työelämään. Näistä henkilöistä kolmanneksella on erinomainen tai hyvä työkyky, mutta vain vajaalla 60 prosentilla on työtä.

Vammaisten henkilöiden määrää ei tilastoida, mutta erillisten kansainvälisten selvitysten perusteella laajasti määriteltynä vammaisista on reilu 15 prosenttia väestöstä ja vakavasti vammautuneita 2–4 prosenttia. On arvioitu, että jopa 200 000 vammaista tai pitkäaikaissairasta henkilöä voisi toisenlaisissa olosuhteissa liittyä työvoimaan.

Vaikeavammaisista henkilöistä työvoimaan kuului vuonna 2002 vain 5,5 prosenttia. Vammaisneuvoston mukaan työvoiman ulkopuolella oli noin 1 000 korkeakoulutuksen saanutta vammaista henkilöä.

Työikäisiä kehitysvammaisia on yhteensä noin 23 000, joista noin 300 on työsuhteissa työssä ja noin 14 000 työ- ja päivätoiminnassa. Arvioiden mukaan kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa olevista vammaisista henkilöistä jopa 3 500 voisi työllistyä avoimille työmarkkinoille riittävän tuen avulla. ✕

Lähteinä mm. ETK, Kela, PTT, Stakes, STM ja TEM. Laajemmän tilastokoosteen lähteineen voi tilata: harri.hietala@vates.fi.



Kun sairaus ei näy – epilepsia työssä

Valtaosa epilepsiaa sairastavista henkilöistä pystyy työllistymään normaaleilla työmarkkinoilla. Suurin osa ammasteista soveltuu myös epilepsiaa sairastaville.

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Epilepsian asianmukainen hoito, työelämän joustot ja myönteiset asenteet auttavat työhön sijoittumisessa, kertoo Työtä tekijöille -projektin vetäjä **Paula Salminen** Epilepsialiitosta.

AMMATTIRAJOITTEITA VÄHÄN

Epilepsiaan sairastuu Suomessa vuosittain 3 000 ja sitä sairastaa kaiken kaikkiaan 56 000 henkilöä. Epilepsian syyt, alkamisikä, hoito ja kohtausten ennuste vaihtelevat suuresti.

Suurin osa ammasteista kuitenkin soveltuu epilepsiaa sairastaville.

– Ehdottomia rajoitteita ammatinvalintaan on vähän. Epilepsiaa sairastavat eivät voi toimia esimerkiksi ammasteissa, joissa edellytetään raskaan liikenteen kuljettamista tai ammattimaista henkilöautoilua, kertoo Salminen.

Tietyillä aloilla hakijoiden terveydentilalle asetetaan tavallista tiukemmat vaatimukset.



Kasvatustieteen maisteri

Marika Raitanen:

– Työnantajilta toivoisin joustavuutta ja viitseliäisyyttä ottaa selvää epilepsiasta ja sen erityispiirteistä. Ihmisillä on paljon pelkoja tuntemattomien asioiden edessä.

(Epilepsialehti 6/2009)

set jo koulutukseen hakuvaiheessa. Niitä ovat esimerkiksi ilmaisu-, merenkulku- ja rautatieliikenteen alat sekä palo- ja pelastus- sekä poliisikoulutukset. Useimmat näistä aloista eivät ole soveltuvia epilepsiaa sairastavalle.

MILLOIN KERTOA TYÖYHTEISÖLLE?

Epilepsiadiagnoosi itsessään ei vielä kerro, miten sairaus vaikuttaa tehtävien hoitamiseen. Miten työnantaja toimii, jos rekrytointivaiheessa on kaksi tasaveroista hakijaa, joista toisella on epilepsia?

Epilepsia on sairaus, joka ei esimerkiksi työhaastattelussa tule ensivilkaisuilla esiin. Tarvitseeko sitä siinä tapauksessa ottaa edes puheeksi?

– Epilepsia on muutakin kuin kohtauksia. Se voi aiheuttaa myös kognitiivisia, psyykkisiä ja sosiaalisia sekä fyysisiä toimintakyvyn haittoja, kertoo projektipäällikkö Salminen.

– Jos sairaus haittaa selviytymistä arjessa, myös työntekoa, on asiasta hyvä kertoa työnantajalle ja työyhteisölle. Avoimuus on tärkeää jo työntekijän turvallisuuden kannalta, sanoo Salminen.

Työyhteisön on hyvä tietää, millaisesta epilepsiasta on kyse, millaisia kohtaukset ovat ja miten usein niitä tulee, mitä muiden pitäisi tehdä kohtauksen tullessa sekä kuinka nopeasti kohtauksen jälkeen voi työtä jatkaa.

KEINOT LÖYTYIVÄT

– Suurimmalla osalla epilepsia on lääkityksellä hyvin hallinnassa, eikä haittaa työn-



Tekstiilitehtailija

Roosa Salokangas:

– Epilepsian kanssa ei selviä eikä jaksakaan ilman huumoria.

tekoa. Ja vaikka henkilöllä olisi oireileva epilepsia, silloinkin voidaan löytää ratkaisu pienin toimenpitein, sanoo Salminen.

– Esimerkkejä löytyy, kuten eräs sihteerin, joka on saanut epilepsia-kohtauksia myös työpaikalla. Sihteerin toimenkuvaan kuuluu monipuolisesti erilaisia toimistotehtäviä, myös asiakaspalvelua. Esimies on kuitenkin huolehtinut taitavasti siitä, että työtoverit tietävät epilepsiasta ja osaavat auttaa kohtauksilanteissa. Lisäksi työntekijät on soviteltu niin, että sihteerin ei ole koskaan työpaikalla yksin ja esimerkiksi arkistossa on aina joku mukana. Työnteko sujuu normaalisti näin pienillä mukautuksilla, muistuttaa Salminen.

HITSARI JATKOI TYÖSSÄÄN

Työnantaja löysi ratkaisun myös hitsaajan työpaikalla, jossa piti pohtia, miten työympäristöstä saadaan turvallinen.

– Ratkaisuna oli työympäristön varustaminen pehmusteilla siltä varalta, että kohtaus yllättää kesken työntöön. Kun on tahtoa, löytyy myös keinoja, kertoo Salminen. ✕

MITÄ EPILEPSIA ON?

- Epilepsiat muodostavat joukon neurologisia oireyhtymiä
- Epilepsian syy, alkamisikä, hoito ja kohtausten määrä sekä laatu vaihtelevat paljon
- Epileptinen kohtaus on aivotoiminnan ohimenevä häiriö
- Epilepsia-kohtaus voi ilmetä tajunnan, aistitoimintojen tai käyttäytymisen häiriönä, raajojen tai vartalon kouristeluna
- Kohtaus kestää muutamasta sekunnista muutamaan minuuttiin. Pitkittyneenä, yli 5 minuutin epilepsia-kohtaus vaatii kiireellistä sairaalahoitoa.

TIESITKÖ?

Neurologiset vammaisjärjestöt -verkosto edustaa 14 valtakunnallista etujärjestöä, joilla on edelleen lukuisia paikallisjärjestöjä.

NV-järjestöt ovat edustamiensa sairauksien ja vammojen asiantuntijakeskuksia, joista saa asiallista tietoa neurologisista sairauksista, vammoista sekä sairaiden ja vammaisten ihmisten elämästä. Sieltä saa tietoa myös vamman tai sairauden vaikutuksista työelämään.

NV-verkostoon kuuluvat ADHD-liitto, Aivovammaliitto, Aivohalvaus- ja dysfasialiitto, Muistiliitto, Autismi- ja Aspergerliitto, Epilepsialiitto, Lihastautiliitto, Suomen CP-liitto, Suomen Migreeniyhdistys, Suomen MG-yhdistys, Suomen MS-liitto, Suomen Narkolepsiyhdistys, Suomen Parkinson-liitto ja Suomen Tourette-



yhdistys.
Lisätietoa: www.nv.fi

TYÖTÄ TEKIJÖILLE -PROJEKTI (2012–2015)

Epilepsialiiton Työtä tekijöille -projekti edistää epilepsiaa sairastavien henkilöiden työllistymistä ja vähentää syrjäytymistä. Projekti kertoo erilaisista työpaikan jousto- ja tukimahdollisuuksista sekä hyvistä käytännöistä työelämästä. Se auttaa kehittämään työvälineitä, joilla tuetaan sairastavien työssä selviytymistä ja työllistymistä.

Samalla se pureutuu ei-näkyvän sairauden ja siihen liittyvän stigman vaikutuksiin työelämässä. Hanke haluaa vaikuttaa niin työnantajien, sosiaali- ja terveydenhuollon, opetusalan, ammatillisen koulutuksen kuin työ- ja elinkeinohallinnon ammattilaisten asenteisiin.

Esimerkiksi tänä vuonna projekti järjestää työnantajille sekä terveydenhuollon ja TE-hallinnon henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia.

Lisätietoja projektipäällikkö Paula Salminen
050 574 2488, paula.salminen@epilepsia.fi

Tahto löytää keinot

Työolosuhteiden mukauttamisen keinovalikoima laaja. Jo pienikin mukautus voi olla ratkaiseva pitkäaikaissairaana tai vammaisen henkilön työn tekemiselle.

MITÄ TYÖOLOSUHTEISSA ON MUKAUTETTU?

- Työaikajärjestelyt 45 %
- Vaikutusmahdollisuudet työhön 41 %
- Työtehtävät 40 %
- Työpisteiden ominaisuudet 40 %
- Avun saaminen työpaikalla 38 %
- Työterveyshuollon esteettömyys 35 %
- Työvälineet, koneet, laitteet 34 %
- Työasennon ylläpitäminen 29 %
- Työmäärä ja työtahti 28 %
- Auton pysäköinti 25 %
- Ääninympäristö 11 %

TYÖSSÄ KÄYTETTÄVIÄ APUVÄLINEITÄ

Liikkuminen

- Erityisjalkine
- Alaraajan tukisidos, tukiliivi
- Alaraajaproteesi
- Kävelykeppi, valkoinen keppi
- Kyynär- tai kainalosauvat
- Kävelyteline
- Pyörätuoli, sähköpyörätuoli
- Erityisvarustettu auto

Kommunikointi

- Puhetta vahvistavat laitteet
- Tietokoneen asetusten muokkaaminen
- Äänikirjat
- Tekstin asettelu
- Tietokoneohjelma/sana-ennustus

Näkeminen

- Silmälasit/päätelasit
- Suurennuslasit, kiikari
- Häikäisyä estävät absorptiolasit
- Lukutelevisio/taulukamera
- Kannettava suurennuslaite
- Ruudunlukuohjelma
- Suurennusohjelma
- Puhesyntetisaattori
- Skanneri ja tekstintunnistushjelma
- Matkapuhelimen ruudunlukuohjelma ja/tai puheohjelma
- DAISY-kuuntelulaite ja sanelin
- Lisävalaistus

Kuuleminen

- Kuulokoje toisessa/molemmissa korvissa
- Vahvistinpuhelin/puhelinvahvistin
- Tekstipuhelin
- Matkapuhelimen induktiosilmukka
- Induktiosilmukka

TYÖOLOSUHTEIDEN MUKAUTTAMINEN TARKOITTA

- Työaikajärjestelyjä (joustava työaika, etätyömahdollisuus, osa-aikatyö jne.)
- Työtehtävien organisointia
- Työympäristön muutoksia
- Teknologiaratkaisuja
- Avun saamista työssä

Lähde: Nina Nevalan esitys 10.2.2014 Epilepsia ja työ -tilaisuudessa.

Työllistymistä kaikille – puheista käytäntöön

Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistyminen kannattaa. Kun heidän mahdollisuuksia saada työtä tai pystyä työssään kehitetään, on sillä merkittävät taloudelliset vaikutukset pidemmällä aikavälillä niin henkilölle itselleen, työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. Vates on listannut keskeiset toimenpiteet, joilla päästään puheista käytäntöön.

0,8 miljardin potentiaali

Jos 40 000 henkilöä työllistyisi esimerkiksi vähintään 60 000 työhaluisesta ja -kykyisestä työkyvyttömyyseläkettä saavasta, työllisyysaste nousisi reilun prosenttiyksikön. Tämä tarkoittaisi henkilön 1 500 euron palkkatasolla, että henkilön käteen jäävä tulo nousisi vuodessa 4 500 eurolla reiluun 19 000 euroon vuodessa. Kokonaisuutena ostovoima kasvaisi 185 miljoonaa euroa.

Työllisyyden ja ansioiden nousun myötä julkisen talouden vero- ja sosiaalivakuutusmaksutuotot nousisivat 350 miljoonaa euroa. Säästöt asumistuessa olisivat 160 miljoonaa euroa ja työkyvyttömyyseläkkeissä 290 miljoonaa euroa. Yhteensä julkinen talous kohentuisi siten potentiaalisesti jopa 800 miljoonalla eurolla.



Kannustava sosiaaliturva

Työkyvyttömyyseläkkeen kannustinloukku on purettava. Purkaminen voisi tapahtua esimerkiksi sovittamalla palkkatulo ja eläke niin, että jokainen ansaittu euro leikkaisi eläkettä 40 senttiä.

Sosiaaliturvajärjestelmämme on analysoitava kokonaisuutena ja uudistettava siten, että palkka- ja yrittäjätulojen sekä sosiaaliturvan yhteensovittaminen on jokaisen kohdalla mahdollisimman joustavaa, toimeentulon turvaavaa ja kannustavaa.

Aina on oltava taloudellisesti kannattavaa olla aktiivinen ja pyrkiä avoimille työmarkkinoille.



Toimivat välityömarkkinat

Ammatillista, lääkinnällistä ja sosiaalista kuntoutusta tulee tarkastella kokonaisuutena ja tehdä kuntoutusjärjestelmän kokonaisuudistus. Eri kuntoutusmuotojen tavoitteiden ja toteutuksen on pelattava paremmin yhteen niin, että asiakkaalle saadaan järkevä ja tehokas polku yksilön tarpeista lähtevään tavoitteeseen – sisältäen mahdollisuuksien mukaan työllistymisen.

Siirtymä edistävää monipuolinen työpankkitoiminta on laajennettava koko maahan välityömarkkinoiden toimintamallina. Mukana on oltava palkitseminen avoimille työmarkkinoille työllistämistä.

Sosiaalisten yritysten toimintaedellytyksiä on kehitettävä, jotta avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella pysyvämmin oleville voidaan luoda markkinaehtoisesti toimeentulon turvaavia mahdollisuuksia työhön ja osallisuuteen.

Aktiivista yrittäjyyttä

Työhönvalmennuspalvelu on mahdollistettava myös yrittäjänä toimimista aloitteleville. Yrityskummi- ja mentorointitoiminta on tuotava paremmin tarjolle vammaisille ja osatyökykyisille henkilöille. Mahdollisesti tarvitaan oma toimintamalli vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden yrittäjyyden mentorointiin. Mentorointitoiminta voisi vertautua työhönvalmennukseen erityisryhmien kohdalla, koska tuen tarve voi usein olla suurempi. Tätä kautta toiminta voisi olla samalla tavalla tuettua kuin työhönvalmennus.



Työllisyyttä edistävät julkiset hankinnat

Sosiaalisten kriteerien käyttöä on lisättävä julkisten hankintojen kilpailutusten hankintakohteiden määrittelyssä, toimittajien soveltuvuuden arvioinnissa, tarjousten vertailussa ja hankintasopimuksissa. Julkisisa hankinnoissa voidaan käyttää sosiaalisia kriteereitä. Näillä voidaan luoda työllisyys- ja yrittäjyysmahdollisuuksia mm. vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille. Välillisesti näillä kriteereillä voidaan tukea paikallista välityömarkkinatoimintaa. ✎

Eurooppalainen yhteistyö laajenee

EUSEn keväinen Council Meeting pidettiin Barcelonassa 10.5.2014. Vatesia kokouksessa edusti kehittämisspäällikkö **Kaija Ray**.

– EUSE on kasvamassa, sillä juuri hyväksytyn Belgian jäsenyyden lisäksi jäsenyytensä saavat syksyyn mennessä vahvistettua Puola ja Ranska. Tämän lisäksi prosessi on alkamassa kolmessa muussa maassa. Näillä vahvistuksilla kokonaisjäsenmäärä olisi kasvamassa pitkälle yli 20 valtakunnalliseen jäsenorganisaatioon, kertoo Ray.

– Tuettu työllistyminen on lainsäädännössä jossain muodossa vain kolmessa maassa, mutta muutoin kiinnostus asiaan on kasvussa. Yhteisenä haasteena nähdään mm. laadun ja rahoituksen turvaaminen.

EUSET Toolkit for Diversity -hanke alkaa siirtyä levittämisvaiheeseen ja Wienissä pidetään 25.9.2014 laajennettuun Toolkitiin liittyvä julkistamistilaisuus.

EUSE Toolkit julkaistu suomeksi

Tuetun työllistymisen työkalupakki -julkaisu (pdf) on ladattavissa maksutta suomeksi sekä Kiipulan että Vatesin nettisivuilta. Tekijät toivovat oppaasta runsaasti käyttäjäkokemuksia.

Supported Employment Toolkit -projekti käynnistyi syksyllä 2008. Työskentelyyn osallistui edustajia 12 maan tuetun työllistymisen organisaatioista. Suomesta varsinaisena partnerina ovat olleet Vates-säätiö ja liitännäispartnerina Kuntoutussäätiö ja Kiipula.

Julkaisun vastuhenkilöinä ovat olleet Kiipulasta **Petteri Ora** ja **Maria Setälä** sekä Itä-Suomen yliopistosta **Sanna Koistinen** ja **Tuula Hirvonen**. Julkaisu on tuotettu Leonardo da Vinci-ohjelman hankerahoituksella, jota koordinoi Suomessa CIMO.

Abstraktihaku nyt EUSEen

EUSEn seuraava kansainvälinen konferenssi järjestetään Portugalissa, Lissabonissa 27.–29.5.2015. Abstraktihaku seminaariin alkaa kesäkuussa. Esityksiä odotetaan myös Suomesta. Seuraa Vatesin ilmoittelua asiasta. Edellinen seminaari Dublinissa kesäkuussa 2013 keräsi yli 530 osallistujaa ympäri maailmaa ja myös Suomesta oli paljon osallistujia.

 www.euse.org

Vammaisfoorumin työllisyysryhmä vaikuttaa

TEKSTI: Teppo Rautjärvi

VAMMAISFOORUMI on vuonna 1999 perustettu 30 valtakunnallisen vammaisjärjestön yhteistyöjärjestö, joka jäsenjärjestöjensä kautta edustaa yli 330 000 vammaista ja pitkäaikaissairasta henkilöä. Vammaisfoorumin alla toimivat vaikuttajaverkosto ja työllisyysryhmä. Vates-säätiö osallistuu työllisyysryhmän työskentelyyn.

Molemmat verkostot ovat tärkeitä kotimaisen vaikuttamistoiminnan käytännön toteuttamisessa. Vates osallistuu aktiivisesti työllisyysryhmän toimintaan ja tuo esille ajankohtaisia ja tärkeitä asioita.

Vammaisfoorumi kerää sekä vaikuttajaverkoston että työllisyysryhmän kautta yhteen jäsenjärjestöjen näkemyksiä ja kannanottoja ajankohtaisista asioista. Vammaisfoorumi laatii niiden pohjalta kannanottoja ja lausuntoja. Lisäksi vaikuttajaverkoston että työllisyysryhmän kautta tiedotetaan jäsenjärjestöille vireillä olevista lainsäädäntöuudistuksista ja muista ajankohtaisista asioista.

Vammaisfoorumin tavoitteena on edistää vammaisten ihmisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia yhteiskunnassa vammaisjärjestöjen yhteistyön avulla.

Järjestön kotimainen vaikuttamistoiminta keskittyy vammaisten yhdenvertaisen osallistumisen turvaamiseen. Kansainvälisesti Vammaisfoorumi edustaa Suomen vammaisjärjestöjä toimimalla Euroopan vammaisfoorumissa. Euroopan vammaisfoorumin kautta vaikuttaminen on tullut aikaisempaa tärkeämmäksi.

 www.vammaisfoorumi.fi

Vierailut eduskuntaryhmien luona

VATES-SÄÄTIÖ vierailee vuosittain lähes kaikkien eduskuntaryhmien luona. Tapaamisissa on tuotu esiin vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden asema työelämässä ja ratkaisuja siihen, miten heidän työllistymistään ja työssä pysymistä voitaisiin edistää.


– Tapaamisten järjestely on vaatinut vaivaa ja ennen kaikkea sinnikkyyttä, mutta keskustelu tapaamisissa on ollut vilkasta ja joka vierailu erittäin antoisa, sanoo vaikuttamisen assistentti **Teppo Rautjärvi** Vatesista.

– Seuraavissa tapaamisissa on tarkoitus nostaa esiin myös mm. julkisen hankintalain uudistuksen, joka mahdollistaa aiempaa paremmin sosiaalisten kriteereiden käytön hankinnoissa, sanoo Rautjärvi, joka on järjestänyt Vatesissa tapaamisia eduskuntaryhmien kanssa.

Vates-säätiöstä osallistuu tapaamisiin kulloinkin esille nostettavien asioiden keskeiset asiantuntijat. Eduskuntaryhmien luona ovat vierailleet Vatesista mm. projektipäällikkö **Walter Fortelius**, ekonomisti **Harri Hietala**, kehittämisspäällikkö **Jukka Lindberg**, projektipäällikkö **Petri Puroaho** ja kehittämisspäällikkö **Kaija Ray**.

Vatesin edustajat ovat käyneet tähän mennessä Keskustan, Kristillisdemokraattien, Kokoomuksen, Perussuomalaisen, RKP:n, SDP:n, Vasemmistoliiton ja Vihreiden edustajien luona.

Workability International Annual Conference

 Aika ja paikka: 22.–23.10.2014, Madrid, Espanja
www.workability-international.org

Dialogin paikka

Työllistämisen asiantuntijoiden tilaisuus on nyt

Vates-päiviin 9.–10.4.2014 osallistui yli 100 eri alojen asiantuntijaa ja tekijää osatyökykyisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisen asioissa Helsingissä. Päivien työotteena olivat erilaiset dialogit, joita veti ensimmäisenä päivänä paljon kiitosta saanut **Kirsi Heikel**.

Vates-päivien dialogit osoittivat jälleen kerran, että välityömarkkinoiden asiantuntemusta tarvitaan – nyt jos koskaan. Välityömarkkinoiden asiantuntemus on osattava valjastaa käyttöön, eikä esimerkiksi polkea sote-uudistuksen jalkoihin. Suomella ei ole varaa jättää välityömarkkinoita pois työelämän kehittämisestä. Suomi tarvitsee sosiaalisen työllistämisen sirpaleisen kentän yhdistäjäksi vahvaa yhteistoimintaa ja puolesta puhujaa.

Ensimmäisen päivän alustajina olivat mm. **Sari Essayah, Tarja Filatov, Margita Klemetti, Marita Ruohonen, Raija Tiainen, Jari Malmström, Henrik Gustafsson**. Keskustelun aiheina olivat vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työhön pääsyn nykytilanne, positiivinen erityiskohtelu sekä välityömarkkinoiden kehittämishaasteet.

Toisena päivänä keskityttiin välityömarkkinoiden ajankohtaisiin kuulumisiin sekä millaisia kehityshdotuksia toimijoilla itsellään on. Tuolloin keskusteltiin myös välityömarkkinoiden roolista osana työelämän valtakunnallista kehittämistä. Erinomaiset puheenvuorot pitivät **Mirja Laine, Juha Lehtikuja, Ari Montonen, Ari Reunanen** ja **Harri Laaksonen**. ✕

@kyvytkayttoon

Vatesin Twitter-tili on @kyvytkayttoon. Seuraamme osatyökykyisten työllistymisen twiittejä. Käytämme mm. #kyvytkayttoon ja #valityomarkkinat hashtagia.

Vates-päivät löydät #vatespaivat sanalla.

Vatesin hallitus ja valtuuskunta 2014–2016

Vatesin valtuuskunta kokoontui Vates-päivien jälkeen torstaina 10.4.2014 ja päätti uuden hallituksen kokoonpanosta. Valtuuskunta hyväksyi säätiön uudeksi taustaorganisaatioksi ja valtuuskunnan jäseneksi FDUV:n.

Pitkäaikainen hallituksen puheenjohtaja, sosiaalineuvos **Mauno Lehtinen** jätti tehtävänsä ja uudeksi hallituksen puheenjohtajaksi valittiin Invalidiliiton toimitusjohtaja **Marja Pihnal**a, joka on myös mm. SOSTE:n hallituksen jäsen.

Hallituksen uusiksi jäseniksi valittiin, Hämeenlinnan kaupungista tilaajajohtaja **Jukka Lindberg**, Kuurojen Palvelusäätiöstä toimitusjohtaja **Pekka Räsänen** ja Suomen Ammattijärjestöjen Keskusjärjestö SAK:sta työllisyysasioiden päällikkö **Pirjo Väänänen**.

Hallituksessa jatkavat toiminnanjohtaja **Risto Burman** Kehitysvammaisten Tukiliitosta, lainopillinen asiamies **Harri Hellstén** Suomen Yrittäjistä, toiminnanjohtaja **Marita Ruohonen** Suomen Mielenterveysseurasta, asiantuntija **Mikko Räsänen** Elinkeinoelämän Keskusliitosta ja toimitusjohtaja **Helena Ylikylä-Leiva** Suomen MS-Liitosta. Hallitus valitsi keskuudestaan varapuheenjohtajaksi Marita Ruohosen.

Vatesin taustayhteistöjen määrä on nyt 36. Taustayhteisöt ovat valinneet valtuuskuntaan toimikaudelle 2014–2016 varsinaiset jäsenet sekä varajäsenet, jotka on luettavissa Vatesin verkkosivuilta www.vates.fi.

FDUV Vates-säätiön uudeksi taustaorganisaatioksi

Vates-säätiö sai myös uuden taustayhteisön 10.4.2014, kun säätiön valtuuskunta hyväksyi FDUV:n (Förbundet De Utvecklingsstördas Väl rf:n) lisättäväksi perustajayhteistöjen kanssa tasavertaiseen asemaan.

FDUV on ensisijaisesti Suomessa asuvien ruotsinkielisten kehitysvammaisten sekä heidän perheidensä edunvalvontajärjestö. FDUV:n tavoitteena on, että ruotsinkieliset kehitysvammaiset henkilöt saavat tukea omalla äidinkielellään ja tasa-arvoisen aseman yhteiskunnassa.

FDUV edustaa yhtätoista paikallista DUV-yhdistystä sekä valtakunnallista kehitysvammaisten henkilöiden omaa yhdistystä, Steg för Stegiä. Paikallisyhdistykset toimivat ruotsinkielisessä Suomessa ja yhteensä järjestöllä on noin 2 500 jäsentä.

FDUV:llä on toimistot Helsingissä ja Vaasassa. FDUV on perustettu vuonna 1971 ja järjestön nimi muodostuu sanoista Förbundet De Utvecklingsstördas Väl. ✕



Kuva: Kirmo Brandt

Työministeri Lauri Ihalainen (vas.) otti ilolla vastaan Tulisielu-kunniakirjan. Kuvassa Mauno Lehtinen, Marja Pihnal ja Marjatta Varanka.

Tulisielu-kunniakirjat kuudelle vaikuttajalle

Vates-päivillä julkistettiin kuusi vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten työllistämisen edistämisen Tulisielu-kunniakirjan ensimmäistä saajaa. Ensimmäiset Vates-säätiön kunniakirjan saajat olivat:

Työministeri **Lauri Ihalainen** on parantanut osatyökykyisten henkilöiden työmahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla erityisesti Työelämä 2020 -hankkeen yhteydessä. Hän on nostanut valtakunnallisissa foorumeissa esiin myös osatyökykyisten henkilöiden merkityksen työvoimapotentiaalina.

Läänin sosiaalineuvos **Esko Hänninen** (Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen yksikön johtaja emeritus), joka on tehnyt monipuolista yhteiskunnallista vaikuttamista vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistämisen parantamiseksi. Jäätyään eläkkeelle THL:n yksikön johtajan virasta, hän toimii edelleen konsulttina ja kehittää monissa (Itä-Euroopan) maissa mielenterveysalan kuntoutusta ja työelämään pääsyä edistäviä toimintoja. Hänninen tekee merkittävää kansainvälistä vaikuttamistyötä toimien mm. ICCD:n (nykyään Clubhouse International) hallituksen jäsenenä sekä Euroopan klubitalojen Clubhouse Europe'n tutkimusryhmän pu-

heenjohtajana. Hänninen on ollut Vates-säätiön ensimmäinen puheenjohtaja.

OTT **Jaana Paanetoja**, työoikeuden apulaisprofessori, Lapin yliopisto (virka-vapaalla Työneuvoston päätoimisen sihteerin tehtävistä) on uranuurtaja vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työoikeudellisen aseman selkeyttämiseksi. Hän on tehnyt tutkimusta vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta mm. työtoiminnasta työelämään pyrkivien henkilöiden pääsystä työsuhteeseen sekä kouluttanut työehtosopimusasioita mm. työhönvalmentajille. Paanetojan väitöskirja ”Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta” hyväksyttiin viime syyskuussa.

LitT **Nina Nevala**, vanhempi tutkija Työterveyslaitos ja professori Jyväskylän yliopiston terveystieteiden laitos, on lisännyt tietoisuutta ja kehittänyt osaamista työn ja työolosuhteiden mukauttamisesta vammaisten työllistymiseksi avoimille työ-

markkinoille. Tässä työssä Nevala on tehnyt merkittävää yhteistyötä Vates-säätiön ja vammaisjärjestöjen kanssa. Nevala tekee tutkimusta sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa.

Vammaistyön päällikkö **Tuula Poikonen**, Helsingin kaupunki, on tehnyt työhönvalmennuksen tuloksellista kehittämistä ja juurruttamista kaupungin toimintaan. Poikonen on tehnyt uraa uurtava työtä kaupunkiorganisaatiossa työotteella, jossa kehittämistyöstä päästiin hyvin nopeasti normaaliin toimintaan vakiintuvaksi työotteeksi. Helsingin kaupungin työhönvalmennusyksiköstä vammaisten työsuhteisiin pääsy on ollut lukumääräinen menestys ja siitä on saatu hyviä käytäntöjä valtakunnallisessa kehittämisessä levitettäväksi.

Toiminnanjohtaja **Timo Haapoja**, Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistys ry, on tehnyt työmarkkinoille ohjaavien, monipuolisten työllistämispalvelujen tavoitteellista kehittämistä ja johtamista menestyksellisesti. Toimintamuotoina ovat mm. monimuotoinen työhön kuntoutus ja työhönvalmennus, sosiaalinen yritys ja työpankki. Erittäin merkittävää Haapojan panos on ollut työpankkitoiminnan valtakunnallisessa kehittämisessä ja käyttöön- otossa. ✕

Työmarkkinaviestintä -projektin tuotoksia

UUDISTETTU työhönvalmentaja.fi

-verkkopalvelu julkaistiin tammikuussa 2014. Sivustolla kerrotaan työhönvalmennuksen lisäksi muistakin työllistymisen tukimuodoista. Mukana on myös tuttu karttapalvelu, jolla voi hakea työhönvalmentajia.

ESTEETTÖMÄSTI TYÖELÄMÄÄN

-tapahtuma järjestettiin 19.5. klo 12–16 Otaniemessä. Tapahtuman teemana oli vammaisten korkeakoulutettujen työllistyminen ja mukana oli sekä kokemusasiantuntijoita että työnantajia. Työmarkkinaviestintäprojektin lisäksi järjestäjinä toimivat Aalto-yliopisto, Invalidiliitto ry, Vamlas, Näkövammaisten Keskusliitto ry, Lihastautiliitto ry ja Seitti ry.

SEURAAVA VAIKUTA JA VERKOSTOIDU

-tilaisuus järjestetään 20.8. Aluekeskus Oltermannissa. Ohjelma ja ilmoittautuminen avautuvat projektin verkkosivuille ennen juhannusta.

www.vates.fi/tyomarkkinaviestinta/

TYÖELÄMÄTILAISUUKSIA YHTEIS- TYÖSSÄ KORKEAKOULUJEN KANSSA

Tilaisuuksia järjestettiin teemalla "Esteettömästi työelämään" (Turussa 21.1., Jyväskylässä 4.2. ja Espoossa 19.5.) Tilaisuuksissa jaettiin tietoa ja aktivoitiin keskustelua vammaisten ja osatyökykyisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisestä. Mukana oli kokemusasiantuntijoita, korkeakoulujen henkilökuntaa, opiskelijoita, työnhakijoita ja työnantajia.

LISÄKSI PROJEKTI OSALLISTUI

Duuniexpo Lahdessa 29.1. ja Nuorta työtä -tapahtumaan Järvenpäässä 5.2. Projekti oli mukana myös Työelämä 2020 -projektin ständillä Work Goes Happy -tapahtumassa 1.4. ja Lihastautiliiton Potkua näkymiseen -koulutuksessa 9.4. Kuopiossa. Yritysvastuun Ratkaisun paikka -messuilla 13.5. Helsingissä Työmarkkinaviestintäprojekti tapasi työnantajia.

ELOKUUN TILAISUUKSIA

Projekti järjestää yhteistyössä "Kohti monimuotoista työyhteisöä" -tilaisuuksia. Tilaisuuksiin voi ilmoittautua Vates-säätiön etusivulla olevan bannerin kautta. ✕

TILAA Työmarkkinaviestintä -projektin uusia julkaisuja



Monimuotoinen työyhteisö – vinkkejä rekrytointiin -esite on suunnattu työnantajille. Esitteellä kerrotaan, mitä rekrytointitilanteessa on huomioitava ja miten monimuotoisuus hyödyttää organisaatiota.



Työelämän valttikortit on suunnattu vammaisjärjestöjen, oppilaitosten ja työnhakijoiden käyttöön. Korttipakassa on 20 korkeakoulutettujen yleistä työelämätaitoa. Kortteja voi käyttää esimerkiksi työnhakuryhmissä, kun pohditaan omia vahvuuksia ja osaamista.



Tuokokuussa ilmestyi

Mukautuva työpaikka eXtra-lehti, joka on toteutettu Työmarkkinaviestintäprojektissa ja tarkoitettu työnantajille. Lehden voi lukea Vatesin verkkosivuilta www.vates.fi/julkaisut.

VOIT TILATA lehden, esitteitä ja korttipakkoja maksuttomasti käyttöösi. vates-saatio@vates.fi

Välityömarkkinat osana työelämää – voimaa alueelliseen kehittämiseen

Petri Puroaho on aloittanut Vates-säätiössä projektipäällikkönä maaliskuussa 2014 Välityömarkkinat osana työelämää -projektissa.

TEKSTI: Petri Puroaho
KUVA: Tiina Jäppinen

Kyseessä on Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama projekti: Työelämä 2020 tieto ja kehittäminen vammaisten työllistymiseen alue- ja paikallistasolla (2014–2015).

Hankkeessa ollaan yhteydessä alueellisiin ja paikallisiin toimijoihin, järjestetään ja koordinoidaan tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia ja pidetään kehittämisprosessit liikkeellä. Projektin tulostavoitteina on mm. saada valtakunnallisesti työnantajat tietoisemmaksi vammaisten työvoimapotentiaalista ja heidän työllistymiseensä käytettävistä tukimuodoista. Toinen tärkeä tavoite on edistää välityömarkkinoiden yhteyttä alueellisiin vammaistyötä tekeviin palveluntuottajiin ja tukea vammaisten työllistymistoimien sisällyttämistä alueellisiin työllisyysstrategioihin.

YTM Petri Puroaho on syntynyt Pohjanmaalla ja kokee olevansa kotoisin Hämeestä. Ammatillisen koulutuksen hän on saanut sosiaalihojajaksi ja yhteiskuntatieteiden maisteriksi Keski-Suomessa. Aiemmissä töissään hän on ollut mm. kehittäjänä valtakunnallista maahanmuuttajien valmennusta työpajoilla, koordinoitua yliopiston ja työpajojen välistä yhteistyötä Uudenmaan alueella, toiminut työhönvalmentajana ja TE-toimiston virkailijana Keski-Suomessa.

Puroaho pitää liikkuvasta työstään ja harastaa vapaa-ajalla juoksemista. Hänen yksi työelämän parhaista kokemuksistaan on ollut mm. toimiminen näkö- ja kuulovammaisen lapsen ohjaajana, käyttäen amerikkalaisia viittomia yhteisenä kielenä.

Jos haluat tehdä yhteistyötä projektin kanssa ja olla mukana tekemässä alueellista kehittämistyötä, ota yhteyttä projektin vetäjään Petri Puroahoon, p. 044 589 7655 tai petri.puroaho@vates.fi. ✕



Tule mukaan alueelliseen
yhteistyöhön!



LISÄTIETOA MYÖS
www.vates.fi/valityomarkkinat
[www.twitter.com/kyvytkayttoon](https://twitter.com/kyvytkayttoon)
#valityomarkkinat

VÄLITYÖMARKKINAT
osana työelämää



Monipuolista toimintaa työelämän kehittämiseksi käynnistymässä ympäri Suomen

TEKSTI: Kirsi Sjöholm
KUVAT: Työ- ja elinkeinoministeriö

Tämän vuoden aikana Työelämä 2020 -hankkeen tiimoilta tapahtuu ympäri Suomen. Hankkeen yhteistyöverkostot ovat aloittaneet toimintansa, kehittämisohjelmien tiimoilta järjestetään erilaisia tapahtumia ja toimijaverkosto on laajentunut ja erilaisia työelämän kehittäjäorganisaatioita on mukana jo yli 40.

– Työelämän kehittäminen etenee monipuolisena ja laajana kokonaisuutena. Tavoitteena on, että työpaikat kohtaavat tarvitsemansa palvelun ja avun omaan kehittämistyöhönsä, kertoo hankejohtaja **Margita Klemetti**.

ALUEVERKOSTOISSA KESKITYTÄÄN OMAN ALUEEN HAASTEISIIN

Hankkeen suurimman yhteistyöverkoston muodostavat alueverkostot, joita on rakennut ELY-keskusten alueiden mukaisesti 15. Alueverkostoissa liikkeelle on lähdetty kokoamalla oman alueen verkostoon yhteistyötahoja ja sen jälkeen yhdessä pohtimalla yhteistyölupauksen sisältöä.

– Lupauksen sisältyvä missio pohjautuu kyseisen alueen työelämän ominaispiirteisiin ja tarpeisiin. Tähän mennessä kahdeksan aluetta on allekirjoittanut oman yhteistyölupauksensa ja muut ovat hyvällä matkalla kohti yhteistä suunnitelmaa, Klemetti toteaa.

TAPAHTUMIA YHDESSÄ LIIDERI-OHJELMAN KANSSA

Allekirjoitustilaisuuksien yhteydessä on järjestetty erilaisia työelämän kehittämisseminaareja alueen yrityksille. Yksi hankkeen kehittämisohjelmista, Tekesin Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa -ohjelma, järjestää tämän vuoden aikana useita tilaisuuksia ympäri Suomea.

– Olemme käynnistäneet ”Suomi tarvitsee 5 000 000 johtajaa” -haastekampanjan, jolla haluamme muistuttaa, että yritystoiminnan kehittämisessä kaiken tekemisen



Työelämän kehittäminen etenee monipuolisena ja laajana kokonaisuutena. Tavoitteena on, että työpaikat kohtaavat tarvitsemansa palvelun ja avun omaan kehittämistyöhönsä,

takana on ihminen. Kampanja toteutetaan osana Työelämä 2020 -hanketta, kertoo ohjelmapäällikkö **Nappu Rouhiainen** Tekesistä.

Kampanjaan liittyviin aamukahvivilaisuuksiin on mahdollista osallistua videoyhteyksillä omasta ELY-keskuksesta. Tilaisuudet järjestetään noin kerran kuukaudessa. Lisäksi kampanjan aikana järjestetään päivän mittaisia tapahtumia yhteistyössä hankkeen alueverkostojen kanssa. (Lisätietoja: www.tekes.fi/ohjelmat-ja-palvelut/kampanjat/suomi-tarvitsee-5-000-000-johtajaa/tapahtumakalenteri/)

TOIMIJOITA MUKANA JO MILTEI 40

Työelämä 2020 -hanke on verkostohanke, joka kokoaa yhteen erilaisia työelämän kehittäjäorganisaatioita. Näitä mukana olevia työelämätoimijoita yhdistää halu jakaa palvelujaan ja omia innovaatioitaan muiden kanssa ja siten edistää suomalaista työelämää. Uutena ryhmänä tänä vuonna ovat kumppanit, joita on mukana jo kuusi.

Helmikuu oli tutkimusten julkistamisen aikaa. Kaksi hankkeen kumppaneista julkaisi silloin omat tutkimuksensa. Great Place to Work selvitti omassa Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessaan siihen osallistuvien organisaatioiden työntekijöiden kokemuksia työpaikastaan sekä arviot organisaatioiden keskeisimmistä johtamiskäytännöistä. Ellun Kanojen julkaisema Amis-Dialogi -tutkimus sen sijaan on suurin Suomessa koskaan tehty ammattiin opiskelevien työelämätoiveita käsittelevä selvitys. Hankejohtaja Klemetti toteaa, että verkoston myötä on muodostunut käsitys siitä mistä hyvä työelämä muodostuu.

– Erilaiset tutkimukset ja hyvät työpaikkaesimerkit kirkastavat kuvaa siitä, missä tilanteessa työelämä nyt on. Hankkeen tehtävä on jalostaa ja viestiä hyviä käytäntöjä eteenpäin, jotta menestyvien työpaikkojen joukko olisi tulevaisuudessa entistä laajempi. ✕

@ www.tyoelama2020.fi
www.twitter.com/tyoelama2020
#tyoelama2020



KAIKKI KEINOT KÄYTTÖÖN

Osatyökykyiset työssä -ohjelma poistaa esteitä käytännön toimin

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Sosiaali- ja terveysministeriö ottaa niskalenkkiä osatyökykyisten tilanteesta – olivatpa he sitten työssä tai ei. Ministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa (2013–2015) on lähdetty rohkeasti tekemään ja avaamaan asioita yhdessä eri toimijoiden kanssa. Nyt mennään pilotit ja käyttöönotto edellä.

Avainhenkilöiksi ovat nousemassa työkykykoordinaattorit, jotka tukevat osatyökykyisen henkilön työllistymistä tai työssä jatkamista. Työssä olevalle henkilölle työkykykoordinaattorin nimeää työnantaja, työttömälle TE-toimisto. Työkykykoordinaattori laatii yhdessä työntekijän kanssa räätälöidyn suunnitelman työssä jatkamisen tueksi sekä vastaa siitä, että suunnitelma toteutuu.

Tuetun työllistämisen kentällä on ehditty jo ihmetellä uutta nimikettä, sillä eivätkö tätä työtä jo tee esimerkiksi työhönvalmentaja, työkykykonsultti, työluotsi tai kuntoutuksen asiantuntija.

Ohjelman projektipäällikkönä maaliskuussa aloittanut sosiaalityöntekijä ja sosiaalipsykologi, YTM **Raija Tiainen** ei takeru nimikkeisiin vaan arvostaa juuri siitä, että hyväksi koettua työtä kehitetään ja levitetään nyt valtakunnallisessa ohjelmassa.

– Vaikka tällä työsaralla toimii valmenuksen, tuen ja koordinoinnin ammattilaisia, heitä tarvitaan lisää ja erilaisiin tarpeisiin. Tässä tiivistyy kaikki se hyvä, mikä näiden asioiden eteen on tehty aiemmin. Sen lisäksi tarvitaan edelleen kehittämistä, painoarvoa ja tunnettuutta tälle työlle ja tekijöille, sanoo Tiainen.

Raija Tiaisella on monipuolinen työkokemus työurien jatkamista edistävien toimenpiteiden ja ratkaisujen kehittämistyöstä. Hän on ollut kehittämässä esimerkiksi työvalmentajan ja työluotsin toimenkuvaa sekä työvälineitä, työhönpaluun tuen koekielua ja mallintamista sekä ratkaisuihin keskittyvää asiakastyötä.

Osatyökykyiset työssä -ohjelman toteutuksen tukena on ministeri **Paula Risikon** johtama asiantuntijaryhmä, lainsäädännöllisten esteiden poistamiseen keskittyvä ylijohtaja **Outi Antilan** vetämä työryhmä. Ohjelmajohtajana toimii **Päivi Mattila-Wiro**.

TYÖKYKYKOORDINAATTORI AUTTAA

Työkykykoordinaattori voi työskennellä esimerkiksi työnantajan palveluksessa, työterveyshuollossa tai TE-toimistossa. Työelämässä mukana olevalle osatyökykyiselle koordinaattorin nimeää työnantaja, työelämän ulkopuolella olevalle TE-toimisto.

Onnistumisen kannalta on keskeistä, että monitahoista järjestelmää osataan hyödyntää ja yhdistää sen eri osia. Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa on aloitettu työkykykoordinaattorien koulutus yhteistyössä Kuntoutussäätiön Jamit-hankkeen kanssa.

– Tärkeintä on työelämäpolulla tukea tarvitsevan ihmisen omien ajatusten ja toiveiden kuuleminen, osaamisen ja vahvuuksien huomioiminen sekä rohkaisu niiden käyttämiseen. Tällaista työtä tarvitaan, jotta saadaan vähennettyä osatyökykyisyyteen liittyviä ennakkoluuloja ja edistettyä osatyökykyisten mahdollisuuksia jatkaa työssä tai työllistyä. Näin saadaan myös pidennettyä työuria, sanoo Raija Tiainen.

ESTEET POIS

– UUSI TYÖOTE KENTÄLLE

Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa on kaksi kokonaisuutta. Toisessa keskitytään osatyökykyisten työllistymistä helpottaviin lainsäädännöllisiin muutoksiin. Toisessa pilotoidaan uutta toimintakonseptia, jolla edistetään työssä jatkamista ja työssä pysymistä.

– Työllistymistä ja työssä jatkamista edistävän työtteen onnistumisen avaimia ovat monitahoisen järjestelmän hyödyntäminen, osien yhdisteleminen ja koordinoiminen osatyökykyisen ihmisen tilanteesta ja tarpeista lähteväksi kokonaisuudeksi, sanoo Raija Tiainen.

12 ORGANISAATIOA TESTAA

Uutta toimintakonseptia testaa 12 organisaatiota, joissa katse käännetään työkyvyttömyydestä työkykyyn. Piloteissa on mukana työnantajia, työterveyshuoltoja sekä TE-toimistoja.

Pilotoinnin lähtökohtana on mukana olevien organisaatioiden tämänhetkinen tilanne ja kehittämishaasteet. Yhteistyö pilotien kanssa on käynnistynyt alkukartoituksetta, jonka jälkeen organisaatio määrittelee itse omat tavoitteensa.

– Pilottikohteiden panos toimintakonseptin kehittämisessä ja testaamisessa on hyvin tärkeä. Pilottikohteet antavat arvokasta tietoa siitä, miten työkykykoordinaattorin toiminta voidaan integroida organisaation toimintaan, mitä ovat parhaat mallit ja ratkaisut, sanoo Tiainen.

– Työkykykoordinaattorin pilotoinnissa kootaan yhteen tietoa siitä, miten yksittäistä ihmistä voidaan tukea. Pilottien avulla saadaan esiin se, mikä yhteiskunnassa toimii, mihin kannattaa panostaa tai onko lainsäädännössä vielä jotain, mihin pitäisi puuttua. Ohjelman aikana tehdään kirjaimellisesti hyvää pilotointia, arvioidaan ja selvitetään toimintaa yhdessä osatyökykyisten ihmisten kanssa. Rinnalle saadaan myös tutkimus, joka tuottaa arvokasta tietoa hyödynnettäväksi.

Pilotoinnin jälkeen tiedetään paljon enemmän, uskoo Tiainen.

Pilottikohteet ovat Altia Oyj, RTK-palvelu Oy, Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa, Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, Tampereen kaupunki, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Suomen Terveystalo, Tullinkulman Työterveys, Pirkanmaan, Etelä-Pohjanmaan ja Uudenmaan TE-toimistot sekä Tampereen Ammattiopisto Tredu.

KEINOJA LÖYTYY

Suomessa oli vuonna 2011 lähes 260 500 työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa henkilöä. Heistä osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli noin 10 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle jää joka vuosi noin 25 000 henkilöä.

Silti työkyvyttömyyseläkkeellä on kymmeniä tuhansia ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä työtä.

Osatyökykyisten työllistymisen ja työssä jatkamisen esteitä ja ennakkoluuloja voidaan silti vähentää. Tarvitaan onnistumisen esimerkkejä, eri tahojen hyvää yhteistyötä sekä työnantajan ja työyhteisön tukemista.

– Toivon, että Osatyökykyiset työssä -ohjelma voi omalta osaltaan edistää sitä, että oikeus työhön sillä työkyvyllä, joka kullakin on, tulisi yhteiseksi arvoksi ja tavoitteeksi. Työ tukee terveyttä ja edistää yksilöiden ja koko yhteiskunnan hyvinvointia, sanoo Tiainen.

Ihmiset myös haluavat olla mukana työelämässä. Kaikki eivät vain uskalla haaveilla työhön pääsemisestä tai työssä jatkamisesta, jos toistuvasti kiinnitämme huomiota vain puutteisiin ja heikkouksiin, muistuttaa Tiainen.

– Niitä on jokaisella. Toiveiden listalla onkin, että alamme puhua vahvuuksista, kyvyistä ja osaamisesta. Niitä on jokaisella ja ne vahvistuvat, kun niihin kiinnitetään

huomiota ja tehdään yhteistyössä ratkaisuja, joissa ne otetaan huomioon. Hyödynnetään joustot, muokataan, räätälöidään, nähdään ihmisen kokonaisuus, otetaan valikoimasta kaikki tarpeelliset keinot käyttöön ja työkykykoordinaattorin henkilökohtainen tuki rinnalle, listaa Tiainen.

Keinovalikoima osatyökykyisen auttamiseksi on laaja. Osatyökykyiset työssä -ohjelman yksi päämäärä onkin luoda pysyvä ja ajantasainen verkkopalvelu, joka on tietopankki eri keinoista, etuuksista ja palveluista. Se on työväline työkykykoordinaattoreille sekä muille ammattilaisille ja osatyökykyratkaisuja tarvitseville henkilöille. ✘



Työkykykoordinaattorit edistävät hyväksi koettua työvalmennuksen toimintamallia.

LISÄTIETOA:
www.stm.fi/osatyokykyiset



Osatyökykyiset
työssä

Osatutkinnot tärkeitä

TEKSTI: Kaija Ray

Opintojen ja työn yhdistämisen ratkaisut olivat yhtenä teemana esillä kevään Valtakunnallisilla Työpajapäivillä Lahdessa 26.–27.3.2014. Palvelujärjestelmämme on kankea, mutta onneksi toisenlaisiakin esimerkkejä löytyy.

VÄLITYÖMARKKINOIDEN kehittäminen on aina ajankohtainen aihe, ja tähän työpajat tarjoavat omaa erityisosaamistaan.

– Me tarvitsemme niitä välimaastoja, joissa ei tarvitse juosta eikä puuskuttaa, totesi päivät avannut Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen hallituksen puheenjohtaja, kansanedustaja **Sari Palm**.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vaihtoehdot erilaisissa oppimisympäristöissä olivat yksi tärkeä aihe päivillä.

– Oli mielenkiintoista kuulla siitä uusia käytäntöjä. Tämä asia on keskiössä myös Bovalliuksen vetämässä Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -hankkeessa, jossa Vates on mukana osatoteuttajana, sanoo **Kaija Ray** Vates-säätiöstä.

Yhteisvalinnan muuttuneet käytännöt ovat aiheuttaneet hankaluuksia useille erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Tästä huolimatta halutaan ja voidaan etsiä erilaisia joustoja.

– Kysymykseen, onko tämä mahdollista tuli yleisöstä useita kommentteja, että ei vain ole mahdollista vaan niitä myös toteutetaan ympäri Suomea, sanoo Kaija Ray.

Päivi Pasanen Tampereen seudun ammattiopistosta huomautti, että paljon on kiinni ajattelutavan muutoksesta.

Kuntien tilaaja – tuottaja mallit eivät usein anna mahdollisuuksia nopeille päätöksille, mutta toimivien kumppanuuksien kautta se on mahdollista.

Maija Schellhammer-Tuominen Silta-Valmennus-yhdistys ry:stä totesi, että melko pienenä toimijana ketteryys on heidän ehdoton vahvuutensa. Silloin uusia tukimuotoja voidaan rakentaa nopeasti niitä tarvitseville siinä vaiheessa, kun oppilaitoksen omat keinot loppuvat.

– Erilaiset osatutkinnot, pedagogiset ratkaisut ja osaamistodistuksen laaja hyödyntäminen voivat luoda niitä merkittäviä onnistumisen ja kohoavan itsetunnon kokemuksia, joilla tuetaan matkaa kohti työllistymistä, muistuttaa Ray.

Meneillään olevan Työpankkikokeilun kautta Vates on kiinnostunut myös tuetusta oppisopimuksesta. Tästä on myös hankkeissa kehitteillä erilaisia mallinnuksia opintojen ja työnantajien yhteistyön kehittämiseen.

Työpajapäivillä tästä kuultiin esimerkiksi Oppituki-hankkeen esityksessä.

– Tuen tarpeen muuttuminen voi joskus olla pienestä kiinni. Muuttunut ympäristö ja ympärillä vaihtuvat ihmiset voivat tuottaa niin suuria hankaluuksia, että opintojen eteneminen vaarantuu. Tarvitaan vain uudelleen rohkaisua ja sen osaamisen ja itsetunnon uudelleen esiin kaivaminen, mikä on tilapäisesti hävinnyt pinnan alle, totesi **Mikko Kamila** Jupiter-säätiöstä. ✘



Työhönvalmennuksen toimintatavat kaipaavat yhdenmukaistamista

Karhapää aloittaa työhönvalmennuksen kehittämistyössä.

Riitta Karhapää on aloittanut vs. työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattorina Vates-säätiössä. Hän sijaitsee **Anne Korhosta**, joka on hoitovapaalla 14.4.2014–31.8.2015.

– Olen koulutukseltani koulunkäyntiavustaja, sosionomi (AMK) ja suorittanut myös sosiaalityön perusopinnot avoimessa yliopistossa, kertoo Karhapää.

– Jäin toimivapaalle nykyisestä työpaikastani Ammattiopisto Luovin Helsingin yksiköstä, jossa olen työskennellyt lähes 12 vuotta ensin valmentavana ja kuntouttavana luokan ohjaajana ja tästä ajasta viimeiset kolme vuotta työhönvalmentajana. Työssäni olen tukenut opiskelijoita työssäoppimisjaksoilla sekä jatkosijoittumiskuvioissa. Olen myös käynyt kouluttamassa työnantajia ja vienyt heille tietoa osatyökykyisten työllistymisasiosta, hän jatkaa.

Riitta Karhapää on toimi vuonna 2012 Luovin projektipäällikkönä Hyviä käytäntöjä läpäisyn tehostamiseksi -projektissa, jossa pilotoitiin ja kehitettiin uraohjausmenetelmiä yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa.

– Viimeisen vuoden ajan olen toiminut projektipäällikkönä Toiveista tekoihin - ja Teot tutuiksi -projekteissa, joissa on kehitetty palvelukokonaisuutta, jossa kehitetyt menetelmät ovat työnantajavaikutusten arviointi, työanalyysi ja työyhteisövalmennus. Menetelmiä voidaan hyödyntää käytännössä tehostetun rekrytoinnin välineenä tai osittaisen työhön paluun tukikeinona, kertoo Karhapää monipuolisesta taustastaan.

Hän on myös toiminut Luovin asiantuntijapalveluissa työhönvalmennuksen asiantuntijana. Hänen mielestään työhönvalmennusta tehdään yhä eri puolilla Suomea hyvin eri tavoin ja työvalmennuksen erikoisammattitutkintokoulutuksen taso vaihteleva.

– Mielestäni olisi tärkeää yhtenäistää työhönvalmennuksen toimintatapoja kentällä. Sydäntäni lähellä on myös asennemuokaus-erityisesti työnantajien suuntaan. Osatyökykyisten työllistäminen on kiinni asenteista, kun tahtoa löytyy, löytyvät myös keinot! sanoo Karhapää. ✘

TYÖHÖN-VALMENNUSKEHITTÄMISRYHMÄSSÄ tapahtuu


VATES-SÄÄTIÖ KÄYNNISTI viime vuonna Työhönvalmennuksen kehittämisryhmän valtakunnallisen toiminnan. Vuoden aikana ryhmä tapasi kaksi kertaa. Jälkimmäisessä tapaamisessa, Rovaniemellä lokakuussa, ryhmän tärkeimpiä tavoitteita suunniteltiin, mietittiin, mitä toiminnassa haluttiin tuottaa ja tavoitella sekä aloitettiin Yammer-nettikeskustelufoorumin käyttö ryhmän jäsenten kesken.

Helmikuussa 2014 Yammer-keskustelut aktivoituivat. Niiden tuloksena syntyi paljon konkreettisia ehdotuksia mm. syksyn 2014 Kyvyt Käyttöön -tapahtumaa varten. Yhteistyössä Vatesin henkilökunnan kanssa konkretisoitiin kehittämisryhmän toimintasuunnitelma vuodelle 2014.

Tälle vuodelle kehittämisryhmälle on suunniteltu kaksi ryhmän sisäistä tapaamista, ensimmäinen toukokuussa Helsingissä ja toinen lokakuussa Kyvyt Käyttöön -tapahtuman yhteydessä. Kehittämisryhmän toimintaa voi seurata Yammer-foorumilla, tervetuloa mukaan! Työhönvalmennuksen kehittämisryhmää vetää Vates-säätiössä työhönvalmennuksen vs. kehittämiskoordinaattori Riitta Karhapää (riitta.karhapaa@vates.fi).

Liity Yammer-ryhmään

Työhönvalmennuksen kehittämisryhmän Yammer-ryhmään on liittynyt jo lähes 70 asiantuntijaa ympäri Suomea.

 Liity mukaan lähettämällä sähköpostia vs. kehittämiskoordinaattori Riitta Karhapäälle, riitta.karhapaa@vates.fi. Ryhmä on tarkoitettu Kyvyt käyttöön -verkoston jäsenille.

Yammer on suosittu sosiaalinen intranet-tyyppinen verkkopalvelu, jossa jaat tietoa ja osallistut keskusteluihin kätevästi erilaisissa ryhmissä. Yammerin käyttö on ilmaista.

Vates-säätiö



Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä, siirtymä 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)
- » Työmarkkinaviestintä, -31.12.2014 (RAY)
Anja Mertenan
Sari Pohjola
 - » Aktivera resurser, 2013–2015 (RAY)
Walter Fortelius
 - » Väilyömarkkinat osana työelämää, 2014–2015 (RAY)
Petri Puroaho
 - » Ammattiosaamista väilyömarkkinoilta (Bovallius-ammattioipisto)
Kaija Ray

VATES TOIMII VALTAKUNNALLISISSA KEHITTÄMISRYHMISSÄ

- » Työelämä 2020-hankkeen johtoryhmä (Marjatta Varanka, Jukka Lindberg) sekä Työelämä 2020-viestintäryhmä (Tiina Jäppinen)
- » Osatyökykyiset työssä -ohjelma, STM (asiantuntijaryhmän jäsen Kaija Ray)
- » Työhyvinvointifoorumi, STM (Jukka Lindberg)
- » Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä työryhmä, STM (Kaija Ray)
- » Työpankkikokeilun toimintaryhmä, STM (Jukka Lindberg)
- » Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan toimitusneuvosto, THL (Kaija Ray)
- » Vammaisfoorumien työllisyysryhmä (Teppo Rautjärvi)

VATESIN EDUSTAJAT SIDOSRYHMIEN PROJEKTIN OHJAUSRYHMISSÄ

- » Ammattiosaamista väilyömarkkinoilta (Bovallius-ammattioipisto)
- » EUSE Toolkit for Diversity (Kiipula-säätiö)
- » Kansainvälinen työammatti – Eriytyötyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta (Kiipula-säätiö)
- » KOPPI-hanke (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos)
- » Optimax (Optimaedu, Optima Samkommun)
- » Osatyökykyiset työssä -hanke (Satakunnan ammattikorkeakoulu)
- » Poveri-projekti (Kuurojen Palvelusäätiö)
- » Ratko (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö)
- » Duunimentori (Lihastautiliitto)
- » Siirtymät sujuviksi (Turun kaupunki)
- » Silta työhön (ASPA-säätiö)
- » Työtä tekijöille (Epilepsialiitto)
- » Teot tutuiksi (Ammattioipisto Luovi)
- » Kehitysvammaiset ihmiset töihin (KIT) (Kehitysvammaliitto ry)

VATES JÄSENEÄ

- » SOSTE Sosiaali ja terveys ry (www.soste.fi)
- » FIBS ry – Finnish Business & Society (www.fibsry.fi)
- » Henkilöstöjohton ryhmä (henkilöjäsenyys) (www.henryorg.fi)
- » Sosiaalialan Työnantajat ry
- » Workability Europe, (www.workability-europe.org)
- » EUSE – European Union of Supported Employment (www.euse.org)
- » Social firms Europe CEFEC (www.socialfirmseurope.org)

KYVYT KÄYTTÖÖN -VERKOSTO

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat noin 900 jäsentä.
www.vates.fi/verkosto

YAMMER-RYHMÄT

Vates on luonut Yammeriin kohdennettuja keskustelu- ja tiedonvaihtoryhmiä. Tällä hetkellä Yamerissa ovat seuraavat ryhmät:

- » Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä
Lisätietoja: riitta.karhapaa@vates.fi
- » Vaikuta ja verkostoidut (viestinnän tekijöille suunnattu ryhmä)
Lisätietoja: tiina.jappinen@vates.fi
- » AktiveraResurser (ruotsinkielisille toimijoille)
Lisätietoja: walter.fortelius@vates.fi

HENKILÖSTÖ Sähköpostit muotoa etunimi.etunimi@vates.fi

KEHITTÄMISTYÖ JA VERKOSTO

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö
Työllistämisyksiköiden liiketoiminnallinen kehittäminen
040 541 9493

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö
Väilyömarkkinat, osaamisen kehittäminen
0440 724 944

Riitta Karhapää
Vs. kehittämissuunnittelija
Työhönvalmennus ja ammatillinen kuntoutus
0440 396 848

Harri Hietala
Tutkija
Taloudelliset analyysit, tilastot
0500 789 906

Teppo Rautjärvi
Vaikuttamistyön assistentti
050 465 2740

PROJEKTIT

Petri Puroaho
Projektipäällikkö
Väilyömarkkinat osana työelämää
044 589 7655

Walter Fortelius
Projektplanerare
Aktivera resurser -projekt
044 546 4987

Anja Mertenan
Projektitiedottaja
Työmarkkinaviestintäprojekti

Sari Pohjola
Projektisuunnittelija
Työmarkkinaviestintäprojekti,
Nuoret korkeakoulutetut työelämään -osaprojekti

VIESTINTÄ JA HALLINTO

Tiina Jäppinen
Viestintävastaava
Toimitussihteeri (Kyvyt käyttöön -lehti)
040 592 9645

Marianne Kaunismäki
Hallinnon sihteeri, viestintäassistentti
044 743 1929

Marjatta Varanka
Toimitusjohtaja
(09) 7527 5505

Pasi Ylipaavalniemi
Talospäällikkö
044 521 2133

Tarja Haili
Sihteeri
(09) 7527 5501
044 275 4801

Ella Rytkönen
Toimistoapulainen
(09) 7527 5507



Vates-säätiö

Olttemannitie 8,
00620 Helsinki
PL 40,
00621 Helsinki

p. (09) 752 7551
vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon
#valityomarkkinat

KOULUTUS

Vates toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Vates tarjoaa myös tilauskoulutusta.

www.vates.fi/koulutus

NYT TULOSSA

ProProjektit -työpaja
28.8.2014, Vates (Helsinki)

Tämä työpaja on tarkoitettu työllistämiprojektien vetäjille ja avainhenkilöille. Jos tunnet olevasi yksin kehittämistyössä, haluat verkostoitua ja saada uusia ideoita tulosten tekoon, ilmoittaudu mukaan.

Lisätietoja: Jukka Lindberg
jukka.lindberg@vates.fi
www.vates.fi/Proprojektit2014

Kyvyt käyttöön!
Osaamisella ratkaisuihin!

Aika: 22.–23.10.2014
Paikka: Jyväskylä
Katso takasivun ilmoitus
www.vates.fi/Kyvytkayttoon2014

KYVYT
KÄYTTÖÖN

KYVYT KÄYTTÖÖN -SEMINAARI 2014

Osaamisella ratkaisuihin

KYVYT KÄYTTÖÖN

22.–23.10.2014 JYVÄSKYLÄN AIKUISOPISTO

Kyvyt käyttöön -seminaari järjestetään 6. kerran. Se on vuosittain laajin verkostotapaaminen osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä kehittäville ammattilaisille. Seminaarin ohjelma koostuu pääosin verkoston lähettämistä esityksistä eli abstrakteista.

Tervetuloa
– laita jo
kalenteriisi!

LÄHETÄ OMA ABSTRAKTISI työryhmien aiheeksi mielellään 16.6.2014 mennessä osoitteeseen marianne.kaunismaki@vates.fi

SEMINAARIN OHJELMA ja ilmoittautumislomake julkaistaan myöhemmin Vatesin verkkosivuilla. Seminaari koostuu yhteisistä luennoista ja työryhmien abstraktiesityksistä.

LISÄTIETOA: työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattori (vs.) Riitta Karhapää, riitta.karhapaa@vates.fi, p. 0440 396 848

SEMINAARIN YHTEISTYÖKUMPPANIT
Puustellin työkytä ja Sovatek-säätiö

