

Syyskuu 2005

Erilainen, samanlainen tasa-arvo

Tasa-arvo on vuonna 2000 Sitran teettämän tutkimuksen mukaan suomalaisten arvolistalla ensimmäisenä. Monet yritykset peräänkuuluttavat moninaisuutta ja tasa-arvoa toiminnassaan. Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä edellyttää myös työelämän lainsäädäntö.

Asiat näyttäisivät olevan kunnossa, mutta jostain syystä monet tutkimukset edelleen osoittavat, että tasa-arvoon on vielä matkaa. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistyminen on yhä haasteellisempaa, pitkäaikaistyöttömyys pitkittyy ja miesten ja naisten palkkaerot pysyvät. Työntekijät ovat vielä monessa suhteessa eriarvoisessa asemassa palkkauksen, työolojen ja työ sopimusten suhteen.

Toisaalta tutkimukset osoittavat, että mitä tasa-arvoisemmin, oikeudenmukaisemmin ja ihmisläheisemmin organisaatioita ja ihmisiä johdetaan, sitä parempaan tulokseen päästään. Motivaatio paranee, sairauspoissaolot vähenevät ja työhön sitoudutaan.

Tässä lehdessä valotamme tasa-arvon moninaisia näkökulmia; vammaisten, maahanmuuttajien, miesten ja naisten. Haluamme herätellä lukijat pohtimaan, miten tasa-arvoa voi osoittaa ja tehdä näkyväksi arjessa. Kysymmekö jokapäiväisiä valintoja tehdessämme, edistääkö tämä tasa-arvoa ja moninaisuutta vai vahvistaako valinta olemassa olevia stereotyyppioita ja luokitteluja? Otammeko rekrytoinnissa huomioon henkilön tiedot ja taidot samalla tavalla oli kyseessä sitten vammainen tai ei-vammainen, suomalainen tai maahanmuuttaja?

Kannustammeko kaikkia työyhteisöme jäseniä, määräaikaista, työllistettyjä, nuoria ja vanhoja yhtäläillä oppimiseen ja kehittämiseen? Maksammeko palkkaa henkilölle hänen työtehtävänsä ja mahdollisesti mitattavissa olevan tuottavuutensa perusteella vai päättelemmekö henkilön perusteella, ettei hänen tuottavuutensa voi olla sama kuin 'muiden'? Huomioimmeko erityistyöllistämisen toimialojen kehittämisessä erot naisten ja miesten koulutusalloissa ja työkokemuksissa?

On tärkeää oivaltaa, että tasa-arvo ei aina tarkoita samanlaista kohtelua tai samoja mahdollisuuksia. Joskus tasa-arvon edistäminen edellyttää erilaisia toimia ja lähestymistapoja eri ihmisten kohdalla. Stereotyyppiset oletukset peittävät alleen yksilöiden erot ja samanlaisuudet, ja jää huomaamatta, että jokainen meistä on jonkin ominaisuutensa perusteella erilainen kuin toinen.

Vaikka emme aina pidä siitä, etteivät kaikki ole samaa mieltä ja samanlaisia kuin minä, voimme oppia paitsi sietämään eroja ja erilaisuutta myös hyötymään niistä. Se ei ole aina helppoa, mutta se on ainut tie.



Pauliina Lampinen
projektipäällikkö
pauliina.lampinen@vates.fi



3 ■ 2005

VATES-info on VATES-säätiön tiedotuslehti, jossa on ajankohtaistietoa vajaakuntoisten työllistymisestä.

Päätoimittaja

Marjatta Varanka

Toimitussihteeri

Heikki Manninen

Puh. (09) 7527 5506

heikki.manninen@vates.fi

Toimittaja:

Arto Vilmi

Osoite

PL 40, 00621 Helsinki

(Oltmannintie 8)

Puh. (09) 7527 551

Faksi (09) 7527 5521

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:

Marianne Kaunismäki

Puh. (09) 7527 5502

marianne.kaunismaki@vates.fi

VATES-info 4 / 2005

ilmestyy joulukuussa 2005.

Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla toimituksessa viimeistään 31.10.2005.

Toimitus toivoo lukijoilta palautetta, juttuideoita, käytännön esimerkkejä ja kokemuksia.

Ulkoasu / piirroket

Markku Böök

Kannen kuva

Hannu Lehmusvuori

Painopaikka

Savion kirjapaino Oy

Painos

7000 kpl

VATES-info on ilmainen.

Lehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa.

2 Pääkirjoitus

4 Maahanmuuttajat työyhteisössä

Hagi Hassan opettaa maahanmuuttajia elämään Suomessa. Helsingin Invalidien hanke tukee vammaisia maahanmuuttajia.

6 Tarvitaan oikeat valmiudet ja sopivat tukipalvelut

Sari Loijaksen mielestä vammaisen ammattiopintojen ja korkeakoulutuksen tavoitteena tulee olla työllistyminen.

8 Lait tuottavat tasa-arvoa?

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki edistävät tasa-arvoa työmarkkinoilla – mutta muutos tapahtuu hitaasti.

11 Vaikuttaja vammaisten työllisyysasioissa

Leena Koikkalainen johtaa VATES-säätiön valtuuskuntaa.

12 Kolumni

Risto Laakkonen kirjoittaa Suomen työmarkkinoiden matkasta moninaisuuteen ja monikulttuurisuuteen.

14 Minun viikkoni ja haasteeni

Vaasalainen Pirkko Jokinen johtaa 18 hengen keittiötä, jossa valmentautuu myös neljä maahanmuuttajaa.

16 EUSE:n konferenssi Barcelonassa

Tuetun työllistymisen menetelmälle yhä vankempi jalansija – myös muiden kuin vammaisten työllistämiseksi.

18 Vammainen nainen jää kotiin?

Tutkija Marjo-Riitta Reinikaisen tutkimus osoittaa, että vammaisiin miehiin ja naisiin suhtaudutaan eri tavalla myös työelämässä.

20 Ajassa

Kansanedustaja Ulla Anttila haluaa parantaa tiedonkulkua.



**Koulutus-
kalenteri
keski-
aukeamalla**



s.4



s.8



s.14



s.18

Työpaikka,

Somalialaissyntyinen

Hagi Hassan opettaa elämisen taitoja maahanmuuttajille.

Kampus Oy:ssä kokemustaan kielestä ja kulttuurista kartuttaa noin 150 opiskelijaa lukukaudessa.

Yrityksestä välittyy vierailijalle hetkessä kansainvälinen vaikutelma.

Entisessä kotikaupungissaan Vaasassa *Hagi Hassan* opiskeli taloushallintoa. Siellä tutuksi tulivat myös monikulttuurisuuskoulutukset. Maahanmuuttajalle tarjottiin usein työkeikkaa kouluttajana.

- Elämäni Pohjanmaalla oli aika samanlaista kuin Afrikassa. Ehkä pienellä paikkakunnalla ja afrikkalaisella elämäntavalla on jotain yhteistä, Hagi Hassan pohtii.

Muutto pääkaupunkiseudulle vaati totuttelua nopeampaan elämänrytmiin. Samalla tarjoutui kuitenkin mahdollisuus tavata *Jukka Korpi*. Hän toimii nykyään Hassanin yhtiökumppanina.

Kielikoulutusta ja arjen taitoja

Kampus Oy järjestää kielikoulutusta maahanmuuttajille. Se pyrkii tarjoamaan kokonaisvaltaista tukea arjen järjestymiseen. Siinä työssä omakohtaisesta maahanmuuttokokemuksesta on hyötyä. Koulutusta vetäessään Hagi toimii paitsi opettajana myös tukihenkilönä ja kokemuksenjakajana, mentorina.

- Ehkä asiakkaan on helppo luottaa minuun. Siinä tilanteessa voimme molemmat katsoa tapahtumia hetken tämän suomalaisen valtakulttuurin ulkopuolelta.

Kielikoulussa opetellaan paitsi suomalaista kulttuuria myös luku- ja kirjoitustaitoa. Opiskelijoiden elämästä löytyy monenlaisia tarinoita, monessa niistä korostuvat tutun tuntuiset ja arkiset asiat.

- Työllistyminen kurssin jälkeen on tavoitteemme ja se myös onnistuu, tosin ajan kanssa. Ongelmia tuottavat usein esimerkiksi perheen ja työn yhdistäminen. Kaikki eivät ole esimerkiksi tottuneet jättämään lastaan kotiin. Byrokraatiasta on selviydyttävä, ja elämäntuotokseen tarvitaan muutenkin toisten ihmisten tukea.

Yritysprofiiliin mahtuu erilaisuutta

Hagi Hassan toimii tarvittaessa tulkkinä myös oppilaidensa työnhakutilanteessa. Työnantajat suhtautuvat tulkin apuun ja läsnäoloon yleensä positiivisesti.



- Jollain tapaa kaikki kiittävät auttuttani. Kun ihmiset näkevät, etten ole supisuomalainen, he uskovat minun todeksi haluavan auttaa ja tukea oppilastani.

Yhteistyössä Suomen Punaisen Ristin projektikumppanien kanssa Kampus kumppaneineen levittää työyhteisöille tarkoitettua Valmentaja-koulutusta. Siinä erilaisuudesta puhuminen ei rajoitu ainoastaan eri kulttuureihin. Koulutus-

jossa erilaisuus on sääntö - ei poikkeus



”Asiakkaan on helppo luottaa minuun. Voimme molemmat katsoa tapahtumia suomalaisen valtakulttuurin ulkopuolelta”, sanoo Hagi Hassan. Kuvassa hän poseeraa punkkari mallinuden vieressä. Nuken avulla pääsee kokeilemaan toisenlaisiin ”nahkoihin” asettumista.

ohjelmassa pohditaan myös muun muassa ikääntymistä, vammaisuutta ja seksuaalivähemmistöjä. Valmentaja-koulutuksessa annetaan erilaisuudelle tilaa ja mahdollisuus.

- Parasta Valmentajassa on koko idea. Työyhteisöissä on tärkeää tunnistaa stereotyyppioita. Valmentajassa puhutaan myös ihmisten erilaisten taustojen ja osaamisen hyödyntämisestä.

Siksi koulutuksessa korostuu eroa-

vuuksien sijaan jokaisen työntekijän ainutlaatuisuus. Monimuotoisen työyhteisön puolesta kampuslaiset puhuvat nyt myös VATES-säätiön sosiaalisten yritysten Tukirakenne -projektin aluetoimijoina.

Teksti: Outi Lindroos
Kuvat: Hannu Lehmusvuori

Palveluja vammaisille maahanmuuttajille

HILMA on Helsingin Invalidien yhdistyksen projekti, jonka tarkoitus on edistää vammaisten maahanmuuttajien kotoutumista pääkaupunkiseudulla. Projekti tuottaa vammaisille maahanmuuttajille vertaistukitoimintaa, omakielisiä palveluoppaita sekä neuvontapalvelua. Lisäksi tehdään tiivistä yhteistyötä eri viranomaisten ja järjestöjen kanssa. Syrjimättömyyteen pyrkivä vaikutustyö on yksi tärkeä osa projektin toimintaa.

Vasta maahan muuttaneelle voi olla hyvinkin hankalaa saada tietoa vammaisille tarjolla olevista palveluista. Kielitaito tai yhteiskunnan tuntemus ei välttämättä riitä. Myös suomalaisten vammaisjärjestöjen toiminta voi olla vierasta.

HILMA on tuottanut vammaisen maahanmuuttajan palveluoppaan suomeksi, englanniksi, arabiaksi, serbokroatiaksi, somaliksi ja venäjäksi. Kuluvan syksyn aikana tuotetaan opas myös ruotsiksi ja soraniksi, joka on eräs kurdien käyttämä kieli. Oppaat löytyvät HILMA:n nettisivuilta.

HILMA tarjoaa vertaistukea ryhmäkoontumisissa sekä yksilöllistä tukea ja neuvontaa viranomaisasioinnissa. Myös työllisyysasioissa annetaan neuvoja ja tukea tai ohjataan henkilö oikean viranomaisen tai asiantuntijan luo.

- Vertaistukiryhmässä on ollut mukana noin kymmenen osanottajaa, asiakkaita on ollut joitain kymmeniä, kertoo HILMA:n projektipäällikkö Hannaleena Pölkki.

Arvioiden mukaan vammaisia maahanmuuttajia on pääkaupunkiseudulla 600 -1000. Kohderyhmän tavoitettavuus on yksi haasteista.

Hannaleena Pölkki kertoo, että Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamassa projektissa on nyt menossa neljäs vuosi. Alun perin kolmivuotiselle hankkeelle haettiin jatkoa ja tarkoitus on laajentaa toiminta valtakunnalliseksi. Tavoitteena olisi koordinaatiopiste, joka tarjoaisi koulutusta ja tutkimusta vammaisjärjestöille ja joka toimisi yhteistyössä työministeriön, Kelan ja järjestöjen kanssa.

Lisätietoa projektin sivuilta osoitteesta: <http://www.hiy.fi>

Sari Loijas

Koulutetut vammaiset

työelämään oikeilla valmiuksilla
ja sopivilla tukipalveluilla

Vammaisten akateemiset opinnot tuntuvat venyvän keskivertoyliopisto-opiskelijaa useammin. Kun suuri opintouudistus astuu voimaan syksyllä 2005, vammaisten korkeakouluopiskelijoiden pitkiksi venyvät opinnot ovat ajankohtainen aihe.

Valtakunnallisen vammaisneuvoston pääsihteerin *Sari Loijaksen* mielestä myös vammaisen ihmisen ammattiopintojen ja korkeakoulutuksen tavoitteena tulee olla työllistyminen. Opintojen venymistä on vältettävä, sillä se nostaa kynnystä työllistymiseen. Korkeakouluopintojen venymiseen on useita syitä.

- Opinto-ohjauksen taso ja tarvittavien tukipalvelujen puute ovat yleisiä



syitä pitkiin opintoaikoihin. Asumisen järjestymisen opiskelupaikkakunnalla on vammaisen kohdalla erityisen oleellista, sillä arjen toimivuudella on suora vaikutus opintojen sujumiseen.

Korkeakoulusta valmistuttaessa uusi elämäntilanne saattaa pelottaa. Epävarmuus työllistymisestä saa opintojen jatkamisen tuntumaan turvallisimmalta vaihtoehdolta. Työnantajien tietämättömyys vammaisuuden vaikutuksesta työntekoon ei helpota hyppyä työelämään. Sari Loijas ei ihmettele vastavalmistuneiden varovaisuutta. Hänelle on muotoutunut selkeä kuva avoimille työmarkkinoille työllistymisen kulmakivistä.

- Vastavalmistuneen vammaisen on vaikea työllistyä. Työnantajien kynnys tarjota vaativaa työtä vammaiselle työntekijälle saattaa olla korkea. On totuttu tiettyyn tapaan hoitaa asiantuntijatehtävät, eikä normista poikkeava työntekijä sovi tähän kuvaan. Avustavia tehtäviä vammaiselle saattaa löytyä ehkä helpommin, pääsihteeri arvelee.

Tukea vastavalmistuneen työnantajalle

Siirtymävaihe opinnoista työelämään on niin ratkaiseva, että Sari Loijas kaipaa siihen avokätisempää, kohdennettua tukea.

- Työnantajalle maksettavan työllistämistuen tasoa kannattaisi nostaa samaan tasoon, jota nyt myönnetään kuntatyönantajalle.

Siirtymävaiheen jälkeen vammaisen työntekijän taidot ja työpanos ovat työnantajan tiedossa. Silloin tuen tarvekin on vähäisempi.

Realismia ja rohkeutta työnhakuun

Työllistyminen ei kuitenkaan ole kiinni ainoastaan työnantajien asennoitumisesta. Korkeasti koulutetuilta ja juuri valmistuneilta vammaisilta Sari Loijas peräänkuuluttaa realismia.

- Heti valmistuttuaan on turha odottaa mahtavaa tilipussia ja ainoastaan päällikkötason tehtäviä. Työkokemusta on kerättävä. Omasta kokemuksestani tiedän, ettei vammaisella ole varaa tässä kohdin nirsoilla.

Kovasti kilpailluilla työmarkkinoilla omaa osaamista on opeteltava tuomaan rohkeasti esille, vammaisuudesta



”Opinto-ohjaus ja arjen toimivuus vaikuttavat vammaisten opintojen sujumiseen”, korostaa Valtakunnallisen vammaisneuvoston pääsihteeri Sari Loijas.

ja mahdollisista ennakkokäsityksistä huolimatta. - Jokainen työtä hakeva mainostaa omaa osaamistaan. Kannattaa muistaa, että työllistymisen lähtökohdista ovat oma osaaminen ja kiinnostuksen kohteet. Vammaisuudesta on turha tehdä liian suurta numeroa.

Vastuuta myös vammaisjärjestöille

Akateemisen tutkinnon ja osaamisen lisäksi työnhaussa ja työpaikan arjessa tarvitaan monenlaisia valmiuksia, joita koulutus yksin ei pysty tarjoamaan. Vammaisjärjestöillä on tärkeä rooli näiden valmiuksien kehittämisessä ja tiedon lisäämisessä.

- Sosiaaliset taidot kehittyvät vain vuorovaikutuksessa. Joskus vammaiselle ihmiselle sallitaan liikaa. Vammaisen on hieman hyväksyttävämpää käyttäytyä tökerösti. Ihmiset ympärillä ymmärtävät omituisia asioita, kun vastapuolella on vammainen. Silti ilman rehellistä palautetta esimerkiksi sosiaaliset taidot eivät voi kehittyä.

Sari Loijas toteaa, että järjestöjen tehtävänä on kertoa esimerkiksi näistä vuorovaikutukseen liittyvistä erityispiirteistä koulutus- ja opetusalan ammattilaisille. Tiedottamisen avulla vammaiset ihmiset saavat mahdollisuuden kehittää valmiuksiaan ajoissa. On tärkeää, että vammaiset olisivat opintojensa päättyessä mahdollisimman tasavertaisessa asemassa muiden työnhakijoiden kanssa.

Tutkimustietoa tuotetaan ja kaivataan lisää.

STAKES, Lapin yliopisto ja Kansaneläkelaitos ovat käynnistäneet tutkimusprojektin, joka tuottaa tietoa vammaisten ihmisten työsuhteista ja elämäntilanteesta. Pitkittäistutkimuksessa seurataan yli 200 000 suomalaista, jotka vuonna 1998 ovat saaneet tuloistaan invalidivähennystä. Mukana ovat myös vuosina 1998 ja 2002 Kelan maksamaa vammaistukea saaneet tai hakeneet henkilöt.

Kohdejoukkoa seurataan tutkimuksessa ajanjaksolla 1995 - 2002 Invalidivähennyksen käyttäminen vammaisuuden kriteerinä on uutta ja tekee tutkimuksesta suuren, kertoo tutkimusprojektin koordinaattori Victor Savtschenko, Stakesista. Pääotsikon Pitkäaikaissairaiden ja vammaisten selviytyminen ja työmarkkinat saanut tutkimus valmistuu kesällä 2006. Sen tarkoituksena on kartoittaa tietoa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten sijoittumisesta työmarkkinoilla ja selviytymisestä elämässään.

Teksti: Outi Lindroos
Kuva: Heini Saraste

Lisätietoja tutkimusprojektista: STAKES, Victor Savtschenko puh: (09) 39 671 tai victor.savtschenko@stakes.fi



- Työmarkkinat jakautuvat Suomessa yhä jyrkästi sukupuolen mukaan, sanoo ylitarkastaja Juha Kumpulainen tasa-arvovaltuutetun toimistosta.

Voimakkaimmin eriytyneisyys ilmenee naisvaltaisimmalla sosiaalipalvelualalla, ja toisaalta rakennusalalla, jossa työllisistä vain 7 % on naisia.

19,5 % ja miesten 12,5 %, siteeraa Kumpulainen Tilastokeskuksen tilastoja.

Määräaikainen palkansaaja on yhä useammin yli 30-vuotias hyvin koulutettu nainen. Heidän osuutensa määräaikaisista palkansaajista on kymmenessä vuodessa yli kaksinkertaistunut. Myös naisten osa-aikatyön osuus on lisääntynyt Suomessa. Osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista kaksi kolmasosaa oli naisia. Osa-aikatyö on meillä keskittynyt erityisesti naisvaltaiselle palvelusektorille.

- Miehet etenevät urallaan nopeammin ja pääsevät korkeammalle kuin naiset. Naisten osuus johtavassa asemassa olevista on kuitenkin Suomessa noussut tasa-arvolain voimassaoloaikana 17 %:sta vuonna 1988 27 %:iin vuonna 2002, kertoo Kumpulainen.

Perinteisten roolimallien ja -odotusten mukaisesti naiset edelleen joustavat työssä miehiä enemmän perheen hyväksi. Tästä seuraa, että työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat kuormittavat lähinnä naisvaltaisten alojen työnantajia ja työpaikkoja.

Uusi tasa-arvolaki tehostaa suunnitelmallisuutta

Tasa-arvolain pääasiallisena tarkoituksena on ollut työmarkkinoiden kahtiajalon purkaminen ja sen sivuvaikutusten lieventäminen. Myöhemmin mukaan on tullut työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja viimeksi naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistäminen.

Uusi tasa-arvolaki tuli voimaan ke-

Työmarkkinoiden eriytyminen on ongelmallista siksi, että palkka ja arvostus eriytyvät vastaavasti. Myös työttömyys kohdistuu naisiin ja miehiin eri aikoina ja eri tavalla.

- Suomalaisen työmarkkinoiden kahtiajakoa on saatu lievennetyksi tasa-arvolakiin sisältyvän suunnitelmallisen tasa-arvon edistämismallin myötä. Muutosta parempaan suuntaan on tapahtunut, mutta kehitys on ollut varsin hidasta, arvioi *Juha Kumpulainen*.

Määräaikaisuus ja osa-aikaisuus koskevat naisia

- Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä alkoi kasvaa 1990-luvulta lähtien. Vuonna 1998 naisten työsuhteista oli määräaikaisia 21 % ja miesten 15 %. Uusista työsuhteista määräaikaisia oli naisilla 64 % ja miehillä 49 %. Myöhemmin määräaikaisten osuus on hieman laskenut varsinkin miehillä. Naisten työsuhteista oli vuonna 2002 määräaikaisia

työmarkkinoilla – mutta hitaasti

säkuun alusta 2005. Siinä täsmennetään työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien sisältöä. Myös oppilaitosten tulee jatkossa vuosittain laatia tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvon suunnitelmallisuuden tehostamisella pyritään jatkossakin työmarkkinoiden kahtiajaon kaventamiseen ja välillisesti myös naisten ja miesten työllistymisen paranemiseen.

- Tasa-arvolaissa on hyvityspykälä. Kaltoin kohdeltu henkilö voi hakea hyvitystä työsuhteeseen liittyneestä tasa-arvolain vastaisen menettelyn aiheuttamasta loukkauksesta.

Hyvitysseuraamuksen saajien piiriä on laajennettu uudessa laissa. Näillä uudistuksilla saattaa olla välillisesti merkitystä myös työllistymisen edellytyksiin, arvelee Juha Kumpulainen.

Yhdenvertaisuuslaki puree etniseen syrjintään

Vähemmistövaltuutettu *Mikko Puumalaisen* mielestä 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki on lisännyt merkittävästi mahdollisuuksia puuttua etniseen syrjintään. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän etnisen alkuperän perusteella muun muassa työelämässä.

Yhteydenotot vähemmistövaltuutettuun ovat lisääntyneet 19 prosenttia. Vuonna 2004 yhteydenottoja oli yhteensä 1625.

- Tiedossamme on, että ulkomaalaisten tai romanien on edelleen vaikea

työllistyä Suomessa. Yhdenvertaisuuslaki antaa paremmat mahdollisuudet puuttua syrjintään, sanoo vähemmistövaltuutetun toimiston ylitarkastaja *Annika Parsons*.

- Meidän valvontaamme kuuluvat työnvälitysfirmit, koska yhdenvertaisuuslakia sovelletaan etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään palvelujen tarjonnassa. Syrjivistä käytännöistä tietoomme tulee ilmoituksia, joissa etsitään suomalaista työntekijää tai täydellistä suomea tai ruotsia puhuvaa työntekijää, kun työstä suoriutuminen itsessään ei vaadi kyseisiä edellytyksiä.

- Yhdenvertaisuuslain nojalla valvonta lain noudattamisesta työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla kuuluu työsuojelupiirille. Vähemmistövaltuutettu valvoo ainoastaan etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa muissa kuin työ- ja virkasuhdeasioissa, selvittää *Annika Parsons* työnjakoa.

- Yhdenvertaisuuslaki on niin tuore, että sen perusteella ei vielä ole mikään tapaus edennyt oikeuskäsittelyyn saakka, kertoo Uudenmaan työsuojelupiirin lakimies *Merja Hyvärinen*.

Hyvärisen mukaan yhdenvertaisuuslaissa luetellut syrjintäperusteet,

kuten ikä ja sukupuoli, olivat olemassa jo aiemmassa lainsäädännössä; rikoslain ja työsopimuslain syrjintäsäännöksissä.

Ulkomaalaisuus ja raskaus riskejä työmarkkinoilla

- Ulkomaalaiset ovat työmarkkinoilla lapsipuolen asemassa. He saavat huonosti töitä ja lisäksi heitä saatetaan usein ”viilata linssiin” niin palkoissa kuin työehtoissakin, kärjistää *Hyvärinen*.

Hänen mukaansa vaikeasti työllistettävistä työsuojelupiiriä ehkä eniten työllistävät juuri erilaiset ulkomaalaisten työnhakijoiden ja –tekijöiden syrjintäjutut sekä raskauden takia syrjityt.

Hän ei muista yhtään tapausta, missä henkilöä olisi syrjitty työllistymisessä vammaisuuden perusteella. Sairauden perusteella tapahtunut irtisanominen on viety käräjille äskettäin. Työsuojelupiirin tietoon on tullut myös joitain sairauslomien perusteella tehtyjä irtisanomisia ja koeaikapurkuja. Näissä tapauksissa kyse ei niinkään ole ollut vakavista, pitkäaikaisista sairauksista, vaan tavallisten suhteellisen lyhytaikaisten sairauksien takia pidetyistä sairauslomista.

- Raskaaksi tuleminen on naiselle yhä selkeä riski työelämässä. Raskaus ja vanhemmuus vaikeuttavat myös uralla etenemistä. Naiset joutuvat miehiä use-





ammin sovittamaan yhteen työuran pienten lasten tai ikääntyneiden perheenjäsenten hoitamisen kanssa. Nainen käyttää päivittäistä aikaansa lastenhoitoon kaksi kertaa todennäköisemmin kuin mies.

Euroopassa on myös havaittu, että vaikka huomattava osa miehistä käyttää aikaansa lasten hoitamiseen, tämä ei vaikuta heidän mahdollisuuksiinsa käydä ansiotyössä. Naisille hoitovastuusta sen sijaan seuraa, että he eivät käy töissä lainkaan tai tekevät osa-aikaista työtä, arvioi Juha Kumpulainen.

Ikään perustuvia valituksia tulee jonkin verran. Ikäsyrintää on työnhakutilanteissa erittäin vaikeaa näyttää toteen, mistä syystä juttuja ei juurikaan ole käräjille päätyneet. Muutamia sukupuoleen perustuvia syrjintäjuttuja virantäyttilanteissa ovat hakijat itse vieneet oikeuskäsittelyyn.

- Raskauteen liittyneet työsuhteen purkamiset ovat olleet entistä useammin esillä äskettäin, sanoo Merja Hyvärinen ja kertoo, kuinka muutamissa tapauksissa syyttäjä on jättänyt syyttämättä syrjinnästä, vaikka työsuhde on päätetty laittomasti raskauden perusteella, kun työnantaja on maksanut korvausta irtisanotulle. Kyseessä on kuitenkin yleisen syytteen alainen rikos, jonka rangaistavuus ei poistu vahingonkorvauksesta sopimisella.

Tasa-arvolaki on ollut voimassa jo parikymmentä vuotta ja on johtanut siihen, että joitain työsuhteeseen liittyviä asioita ajetaan sen kautta.

- Työrikos vanhenee kahdessa vuodessa, kertoo Hyvärinen. Vahingonkorvausta työrikoksen yhteydessä konkreettisesti aiheutuneista vahingoista voi haakea kymmenen vuotta.

Teksti: Heikki Manninen
Piirroukset: Markku Böök

Lainsäädäntö edistää tasa-arvoa...

Tarvitaan oma vammaisasiamies

Lähtökohtana tulee olla vammaisten ihmisten yhdenvertainen osallistuminen yhteiskuntaan. Tässä työllistymismahdollisuuksien luominen ensisijaisesti avoimille työmarkkinoille toimii keskeisenä toimeentulon ja hyvinvoinnin välineenä.

On välttämätöntä, että vammaisten työllistymistä ja sitä tukevaa lainsäädäntöä kehitetään yhdessä yleisen ja erityislainsäädännön kanssa ja vammaisille ihmisille avataan ovi riittävin lainsäädännöllisin toimin.

Tämä edellyttää käsitykseni mukaan myös erityisen vammaisuuteen keskittyneen valvontaorganisaation luomista, kuten muillakin ryhmillä on; lapsiasiain-, vähemmistö- ja tasa-arvovaltuutettu virastoineen.

Tasa-arvolaki koskee ainoastaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolaisissa ei mainita vammaisuutta tai muuta henkilön terveydentilaan liittyvää perustetta tai syytä, jonka nojalla näille ns. vammaisuuden perusteille voitaisiin antaa lain soveltamisessa tai siitä seuraavissa toimenpiteissä merkitystä. 1.6.2005 voimaan tulleet muutokset tasa-arvolakiin eivät ole tuoneet muutoksia tähän tilaan.

Käytännössä on selvää, ettei sukupuoli näytele vammaisten ihmisten työllistymisessä ensisijaista roolia, kyse on detaljista.

Vammaisen naisen onnistuessa työllistymään hän kohtaa työelämässä samoja sukupuoleen kohdistuvia esteitä kuin vammattomatkin naiset. Kansainvälisissä tutkimuksissa on voitu osoittaa, että vammaiset naiset joutuvat kaksiperusteisesti syrjityiksi: ensisijaisesti vammaisuutensa ja toissijaisesti sukupuolensa perusteella. Näin ollen vammaisten naisten asema työmarkkinoilla on vaikea ja heitä kohdellaan työmarkkinoilla vielä epätasa-arvoisemmin, kuin miespuolisia vammaisia.

Yhdenvertaisuuslaki on ollut

voimassa puolitoista vuotta. Lain tuoreuden takia ei voi esittää selviä vaikutuksia vammaisten työllistymiseen. Yhdenvertaisuuslakia voidaan kuitenkin pitää hyvänä ensiaskeleena vammaisten työllistymisen parantamisessa. Järjestöillä on yleisesti tiedossa, että vammaiset työnhakijat joutuvat yleensä syrjityiksi ja ei-toivotuiksi työnhakijoiksi viimeistään siinä vaiheessa, kun työnhakijan vammaisuus tulee esille. Kyse on ensisijaisesti työmarkkinoiden ja yhteiskunnan syrjivissä asenteissa vammaisia ja heidän työkykyään kohtaan. Toissijaisesti vammaisten työllistymisen esteenä ovat järjestelmään sisäänrakennetut seikat, kuten toimeentulon ja tukitoimien yhteensovittaminen, viimesijaisen työnantajan eläkevastuu jne.

Vaikeavammaisten kohdalla työllistymisen esteenä ovat lisäksi rakennetun ympäristön esteellisyys, kuljetuspalvelut ja henkilökohtaisten avustajien puute. Näiden kysymysten ratkaiseminen ei ole mahdollista pelkästään yhdenvertaisuuslain perusteella, jonka mukaan työn teettäjän on tarvittaessa ryhdyttävä ainoastaan kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi.

Ongelmana on myös syrjinnän toteuttamisen tilanteissa, joissa vammaista työnhakijaa ei ole kutsuttu haastatteluun tai tullut valituksi haettuun tehtävään vammaisuudesta aiheutuvan syyn perusteella. Tähän mennessä ei ole vielä tietoa käännetyn todistustaakan vaikutuksesta tehokkaana oikeuskeinona, joka estää ennen haastattelutilannetta vammaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän.

Myöskään työolosuhteiden järjestelytuki tai työsuojelupiirin resurssit eivät vastaa näihin kysymyksiin.

Elina Akaan-Penttilä
Kirjoittaja on Invalidiliiton vammaisasiamies ja lakimies

”Tärkeintä on vaikuttaa positiiviseen suuntaan”

- Lihastaudit ovat neurologisia sairauksia, jotka vaikuttavat ihmisen liikkumiseen. Ne eivät kuitenkaan vaikuta hänen muuhun kyvykkyyteensä. Henkilö voi joutua turvautumaan avustajaan liikkuessaan työpaikalla, mutta työnsä hän tekee ammattitaitoisena ja koulutettuna.

Näin kuvailee Lihastautiliiton toiminnanjohtaja *Leena Koikkalainen* oman liittonsa kohderyhmän suhdetta työelämään.

Koikkalaisesta tuli VATES-säätiön valtuuskunnan puheenjohtaja vuoden 2005 alusta. Valtuuskunnassa ovat mukana kaikki säätiön jäsenyhdistykset, ja sitä kautta kuuluu järjestöjen ääni. Koikkalainen katsoo puheenjohtajuutensa ”kiertäväksi oikeudeksi”, joka tarjoaa näköalapaikan ja mahdollisuuden vaikuttaa laajasti, koko valtakunnan tasolla, eri vammaisryhmien työllisyysasioihin. Koikkalainen nostaa esiin säätiön työllisyysasiantuntijoiden yhteistyöryhmän, jonka puheenjohtaja hän myös on. Ryhmä koostuu eri järjestöjen työllisyysasioista vastaavista työntekijöistä ja sen työskentely on jatkuvaa, työtä tehdään myös kokousten välillä.

- Tämä ryhmä tarjoaa tilaisuuden tiedon vaihtoon ja valtakunnalliseen vaikuttamiseen. Eri vammaisryhmillä on toki erityyppisiä ongelmia, mutta usein myös samantyyppiset ratkaisut auttavat, arvioi Koikkalainen.

Yhteistyöryhmä piti elokuussa kokouksen, jonka yhteydessä se keskusteli kansliapäällikkö *Wallinin* kanssa. Eri hallintokuntien yhteistyö nousi voimakkaasti esille keskusteluissa.

- Pitää saada aikaan yhteistyötä eri hallintokuntien kesken, niin että koulutuksesta, työllistymisestä ja sosiaalisista tuista päättävät viranomaiset tekevät yhteistyötä, sanoo Leena Koikkalainen.



Leena Koikkalainen johtaa kolmivuotiskauden 2005-07 VATES-säätiön korkeimman päättävän elimen eli valtuuskunnan työtä.

Lihastautiliitto on ollut mukana kolmessa työllisyyttä edistävässä EU-projektissa. Nykyään liitolla on myös oma työllisyysasioita hoitava työntekijä.

Lihastautiliitto näkee avoimet työmarkkinat ensisijaisena vammaisten työllistäjänä ja painottaa tämän takia avoimen sektorin uusien työmahdollisuuksien kehittämistä. Sosiaaliset yritykset ovat tästä hyvä esimerkki.

Lihastautiliitossa on vedetty TYYNE -työkykyä ylläpitävä neurologinen kuntoutushanke, joka toteutetaan kursseina. Tavoitteena on työssä jaksaminen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen siirtäminen.

- Tulokset olivat hyviä, osanottajat olivat tyytyväisiä, ja heidän itsevarmuutensa lisääntyi, kirjaa Koikkalainen hankkeen tuloksia.

Hankkeen aikana oltiin yhteydessä työnantajiin. Havaittiin, että työpaikan esteettömyys voi olla erittäin pienestä kiinni, enemmänkin asian havaitsemisesta ja asenteista kuin rahasta.

- Olen ollut tässä työssä 15 vuotta. Tärkeintä on vaikuttaa asenteisiin po-

sitiiviseen suuntaan, arvioi Koikkalainen. Hän on nähnyt lainsäädännön kehittymisen, mutta parannettavaa löytyy edelleen.

Esimerkiksi työllistämistuet pitäisi saada pitkäkestoisemmiksi.

- Tällä meidän kohderyhmällämme vammat ovat ja pysyvät. Miksi pitää käydä joka toinen vuosi lääkärissä todistamassa, että näin on?

Lihastautiliitto on kirjannut omat tavoitteensa Vammaispoliittiseen ohjelmaansa. Siinä liitto korostaa muun muassa kouluttautumista avaimena henkilön kehittämiseen ja työelämään pääsyyn. Nuorten kouluttautumismahdollisuuksista huolehtiminen nousee myös esiin Leena Koikkalaisen puheessa.

- Vammaisella voi olla hyviä resursseja, ja työn kautta me kaikki olemme yhteiskunnassa mukana. Oikeus työhön kuuluu kaikille.

Teksti: Heikki Manninen
Kuva: Juha Saarinen

Suomen työmarkkinat

matkalla moninaisuuteen ja monikulttuurisuuteen

Suomi on tullut kaikista aikaisemmista kehitysvaiheistaan poikkeavaan todellisuuteen, kun tarkastellaan väestön etnistä monimuotoisuutta ja väestökehitystä. Suomi on ollut koko historiansa ajan maastamuuttomaa ja pienessä mittakaavassa samalla maahanmuuttomaa. Suomesta on muutettu maailmalle niin, että ulkosuomalaisten lukumääräksi lasketaan tänään 1,3 miljoonaa. Tähän lukuun sisältyvät ne ulkomailla asuvat, joiden molemmat vanhemmat tai toinen vanhemmista on syntynyt Suomessa. Mitalin toisen puolen muodostavat Suomessa asuvat 107 000 ulkomaan kansalaista, joiden osuus Suomen koko väestöstä on ainoastaan 2,2 prosenttia. Näistäkin huomattavan osan muodostavat ulkosuomalaiset paluumuuttajat, heidän perheenjäsenensä ja suomalaisten kanssa avioituneet ulkomaan kansalaiset.

Suomeen suuntautui 1600-1800-luvuilla maahanmuuttoa Saksasta, Englannista, Norjasta, Ruotsista, Venäjältä, Tanskasta ja Sveitsistä. Tämä maahanmuutto johti maamme teollisuuden käynnistymiseen, vuorokaivatuksen kasvuun kaupan ja kulttuurin aloilla ja infrastruktuurin, maantie-, satama- ja rautatieverkon kehittämiseen. Eli kaikkeen siihen, mistä nykyisyys on kasvanut!

Suljetun Suomen aika alkoi raskaan toisen maailmansodan seurauksista ja luovutettujen alueiden yli puolen miljoonan suomalaisen uudelleen asuttamisesta. Ensimmäinen muutos käynnistyi 1970-luvulla, jolloin Suomi otti vastaan pakolaisia Chilestä ja Vietnamista. Suuri muutos oli somalien tulo 1990-luvun

alussa ensimmäisenä afrikkalaisena etnisenä ryhmänä. Tänään suurimman maahanmuuttajataustaisen väestöryhmän muodostaa venäjänkielinen väestö, noin 33 000.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on estää etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskonnolliseen ja maailmankatsomukselliseen, sukupuoliseen orientaatioon tai vammaisuuteen perustuva syrjintä. Laki tunnetaan heikkosti. Tapaamme ympärillämme syrjiviä käytäntöjä ja ihmisiä, jotka eivät edes tiedä syrjivänsä. Syrjinnän tiedostaminen ja läpinäkyvyyden vahvistaminen on viranomaisille, työelämän osapuolille, kansalaisjärjestöille, yksittäisille ihmisille ja medialle suuri yhteinen tehtävä.

Työelämästä poistuu vuoteen 2012 mennessä yli 600 000 henkeä. Samalla ikääntyvä väestö tarvitsee aikaisempaa enemmän terveys- ja hoitopalveluja. Työvoimavarannot tulisi kyetä ottamaan maksimaalisesti käyttöön. Suuri osa työrajoitteisista olisi helposti työllistettävissä. Käyttöön on

otettavissa uutta tekniikkaa ja tukijärjestelmiä. Itse asiassa voidaan pitää työrajoitteisina niitä terveitä ja hyvän työkyvön omaavia, jotka ennakkoluuloisilla ja kovilla asenteillaan estävät monien maahanmuuttajataustaisten ja vammaisten kanssaihminen pääsyn työelämään. Maksaminen siitä, että ihmisiä ei päästetä työelämään, on kallis ja epäinhimillinen valinta. Tähän ei kohta ole varaa. Tämä antaa vammais- ja maahanmuuttajatyötä tekeville järjestöille uusia mahdollisuuksia.

Suomi voisi olla maailman johtava maa tällä alalla. Valitettavasti maiden välisessä vertailussa ei tutkita ihmisten kykyä tunkea empatiaa eli kykyä myötäelämiseen. Vain tämän kyvyn kasvun kautta päästään todellisiin uudistuksiin.

■ Risto Laakkonen

Kirjoittaja on ollut kansainvälisissä tehtävissä kotona ja ulkona, ammattiyhdistysliikkeen palveluksessa ja ministeriöhallinnossa.



Kuva: Heikki Manninen

Monikulttuurinen opetus

perustuu kunnioittavaan dialogiin

Monikulttuurisen opetuksen pitää lähteä sellaisesta pedagogisesta lähtökohdasta, joka perustuu opettajan kulttuurisensitiivisyyteen. Opettajan pitää olla tietoinen siitä, että hänen ryhmässään on erilaisia maailmankatsomuksia, uskontoja ja ajattelutapoja. Jotta voi opettaa tällaista ryhmää, pitää samaan aikaan sekä kunnioittaa erilaisuutta että avata ovia oppimiseen ja suomalaiseen järjestelmään.

Näin kuvaa maahanmuuttajaryhmän opettamista *Kristiina Akanyildiz* Helsingin Diakoniaopistosta.

Diakoniaopisto on yksi maan monikulttuurisimpia oppilaitoksia, sen oppilaista yli 10 % on maahanmuuttajia.

Maahanmuuttajien vuoden mittaisessa koulutuksessa saattaa ryhmässä olla osanottajia kymmenestäkin eri maasta.

- Opettajan pitää tiedostaa oma roolinsa valtakulttuurin edustajana ja kyetä katsomaan asioita näkökulmasta, jossa Eurooppa ei ole maailman keskipiste. Opettajan on kyettävä tasa-arvoiseen ja kunnioittavaan dialogiin opiskelijan kanssa, määrittelee *Kristiina Akanyildiz*.

Ryhmästä löytyy monenlaisia taitoja, joita on osattava käyttää hyväksi.

Elena Mekeläinen on Virossa asunut Inkerin suomalainen ja Venäjän kansalainen, joka itse kokee olevansa suomalainen. Hän muutti Suomeen kesällä 2004 tyttärensä kanssa.

- Kun saan Suomen passin, muutan nimeni Mäkeläiseksi, Elena vakuuttaa.

Tallinnassa Elena oli räätäli, ompelija ja leikkaaja, joka hallitsi niin miesten, naisten kuin lastenkin vaatteiden tekemisen. Suomessa taidolle ei ole kysyntää, ellei halua perustaa omaa yritystä.



Elena Mekeläinen



Marina Safonova



Kristiina Akanyildiz

- Minä en ole pomo luonteeltaani, Elena sanoo. Niinpä hän nyt suomen kielen ja kulttuurin ohella hakee itselleen uutta ammattia. Hän on harjoitellut leipomossa ja kahvilassa. Nyt tähtäimessä on kuitenkin maalarin ammatti.

- Kotona minä tein kaikki remontit, Elena kertoo.

Elena opiskelee Diakoniaopiston maahanmuuttajakoulutuksessa. Kurssilla korostuu kielen ohella työharjoittelu.

Harjoittelupaikkoja ei ole helppo löytää. Mutta kun harjoittelupaikka löytyy, sen kautta löytyy usein myös työpaikka. Osa Diakoniaopiston maahanmuuttaja-opiskelijoista jatkaa opintojaan pidemmälle, vaikkapa lähihoitajiksi tai sosionomeiksi.

- Ryhmässä on 14 opiskelijaa eri puolilta maailmaa. Meitä on Virossa, Venäjältä, Vietnamista, Iranista, Etiopiasta, Angolasta, Elena luettelee. Yhteinen kieli on suomi, mutta apua voi pyytää, jos inessiivit, elatiivit tai partitiivit eivät aukea.

Apua voi pyytää *Marina Safonovalta*, joka toimii opintoavustajana. Taustaltaan yli kymmenen vuotta sitten Suomeen muuttanut Marina on venäjän opettaja, joka on suorittanut koulunkäyntiavustajan koulutuksen ja suunnittelee nyt diakonian opintoja. Monen maahanmuuttajan on suomen kielen lisäksi hankittava uusi ammatti, jos entinen ei jostain syystä käy.

Marina avustaa oppitunneilla ja kotitehtävissä, toimii ikään kuin opettajan ja oppilaan välissä.

- Joskus olen sielunhoitaja, joskus ohjaan opiskelijaa eteenpäin kuraattorille. Joskus täytyy selvittää epäselvyyksiä opettajan kanssa, kun oppilas ei ole uskaltanut itse puhua opettajalle, kuvaa Marina Safonova työtään.

■ Teksti ja kuvat: Heikki Manninen

Minun viikkoni

Pirkko Jokinen toimii ravintolapäällikkönä ja työvalmentajana Jupiter-säätiössä. Keittiössä työskentelee 18 henkilöä, joista neljä on maahanmuuttajia.

- Tärkeää on, että valmentautujien itsetunto kohoaa ja aloitekyky kasvaa, jotta henkilö pääsee työelämässä eteenpäin, määrittelee Pirkko Jokinen työnsä tavoitteita.

Pirkko Jokisen viikkoon sisältyy monenlaista säpinää, keskusteluja ja paperitöitäkin.

Olen Pirkko Jokinen ja työskenteelen Jupiter-säätiössä Vaasassa. Jupiter-säätiö on työvalmennuskeskus, jossa on kymmenen erilaista työosastoa. Itse toimin Café Jupiterin ravintolapäällikkönä ja työvalmentajana keittiöllä. Vastuullani on myös Kotikeittiö Jupiter Vaasan kauppahallissa.

Jupiter tarjoaa monenlaista työvalmennusta. Yleensä valmentautajat työskentelevät jollain Jupiterin työosastolla ja osallistuvat ryhmä- ja yksilövalmennukseen sekä muihin valmennussuunnitelman mukaisiin tukipalveluihin. Keittiössä työskentelee yhteensä 18 henkilöä. Keittiö valmistaa noin 170 lounasannosta päivässä. Lounasvaihto-

ehtoja on päivittäin kolme. Kahvipuolelle leivomme monenlaisia leivonnaisia myyntiin.

Keittiössä on tällä hetkellä neljä maahanmuuttajaa eri maista ja kulttuureista. Työvalmentajia minun lisäksi on kaksi. He ohjaavat käytännön töissä. Tuemme ammatillisesti valmentautujia, ja valmentautajat harjoittelevat keskenään vertaistuen käyttöä.

Tärkeää on, että valmentautujien itsetunto kohoaa ja aloitekyky kasvaa, jotta henkilö pääsee työelämässä eteenpäin. Maahanmuuttajien työnopastuksessa on puhuttava selvää ja rauhallista yleiskieltä. Ohjeiden tulee olla selkeitä ja yksinkertaisia.

Pirkko Jokinen toimii työvalmentajana ravintolapäällikön tehtävien ohessa.



...ja ravintolapäällikön haasteet

Maanantai 8.8.

"Ihan ensimmäiseksi pitää järjestellä asioita"

Viikko alkaa vauhdikkaasti. Tänään aloittaa kaksi uutta valmentautujaa, jotka ovatkin jo odottamassa kun tulen. Toisen kanssa pitäisi tehdä sopimuspaperit kuntoon ennen kuin hän voi aloittaa työskentelyn osastolla. Toisen paperit ovat jo kunnossa.

Mutta ihan ensimmäiseksi pitää järjestellä asioita osastolla. Yleensä keittiössä on kaksi kokkia työssä, mutta tänä aamuna molemmat olivat poissa, ja myös aamukassa puuttui. Sovimme työvalmentajan kanssa, että hän menee keittämään lounasruoat ja minä soitan ilta-kassan töihin sekä hoidan myynnin siihen asti, kunnes hän tulee.

Uusi työntekijä odottelee selkäni takana, kun myyn kahvia ja sämpylöitä. Puolen tunnin päästä perehdytän uutta valmentautujaa osastolle. Myöhemmin suunnittelemme hänen kanssaan, mitä tuotteita leivottaisiin linjastoon myyntiin.

Yksi valmentautuja on Helsingissä lähettämässä autoaan kotimaahansa Gambiaan ja on unohtanut tärkeitä papereita tänne Vaasaan, joten hän pyytää apuani puhelimitse niiden sinne faksamisessa.

Iltapäivällä ehdin kuittailla keittiön elintarvikelaskuja ja tehdä siirtoja kirjanpitoon molempien kahviloiden myyneistä edelliseltä viikolta.

Tiistai 9.8.

"Keskustelen yrityksen edustajan kanssa toiminnastamme"

Aamupäivällä opastan leivontapisteessä uutta valmentautujaa piimälämpimän valmistuksessa.

Sitten teen kirjallisen tarjouksen eräälle yritykselle lounasruokailusta kahviossamme. Keskustelen yrityksen edustajan kanssa toiminnastamme ja samalla esittelen Jupiter-säätiön toimintaa.

Iltapäivällä neuvottelen yksityisasi-



akkaan 60-vuotispäivien järjestelyistä. Hän tilaa meiltä tuotteita juhlinsa sekä tarjoiluapua. Valmentautuja, jota ehdotan tähän tarjoilutyöhön, osallistuu myös keskusteluun.

Käymme toisessa valmennuspaikassamme kauppahallin kahvilassa tutustumassa yhden valmentautujan kanssa. Hän aloittaa seuraavana päivänä työskentelyn siellä. Esittelen paikkaa ja henkilökuntaa hänelle.

Paluumatkalla teen pienhankintoja keittiölle kaupasta, muun muassa leikkurautoja ja kalapihdit.

Keskiviikko 10.8.

"Keskustelen keittiössä valmennuksessa olevan kanssa"

Olen mukana mentorointitilaisuudessa, jossa pitkään toiminut yrittäjä opastaa kauppahallin kahvilan kassatyöntekijää liiketoiminnan salaisuuksiin.

Iltapäivällä lasken erään valmentautujan lomapäivät, koska hän sai työpaikan muualta. Samalla kirjoitan hänelle valmiiksi työtodistuksen.

Haastattelen työnhakijaa keittiötyöhön. Samalla kerron talostamme ja siitä, mitä muita mahdollisuuksia hänelle olisi täällä tarjolla.

Keskustelen keittiössä valmennuksessa olevan henkilön kanssa siitä, kuinka hänellä on mennyt osastolla, ja suunnittelemme jatkoa valmennukseen, eli keskustelemme hänen tavoitteistaan seuraavalle jaksolle. Teemme kirjallisen jatkosopimuksen.

Kirjoitan puhtaaksi osastopäälliköiden kokouksen pöytäkirjan.

Torstai 11.8.

"Haastattelen keittiötoiminnasta kiinnostuneita asiakkaita"

Laadimme talouspäällikön kanssa vuoden 2006 budjetit molempiin toimipisteisiini.

Olen esittelemässä toimintaamme infotilaisuudessa työvoimatoimiston kutsuille asiakkaille ja teen kierroksen ryhmän kanssa kaikilla osastoilla. Haastattelen keittiötoiminnasta kiinnostuneita asiakkaita.

Osallistun neuvotteluun syventävästä työkokeilusta, joka tapahtuisi keittiöllä.

Perjantai 12.8.

"Olen puhelinyhteydessä sairaalan laboratorioon ja tulkkiaan asiaa"

Keskustelemme työnetsijän kanssa sopivista valmentautujista avoimena olevaan työpaikkaan. Samana päivänä on palautekeskustelu keittiöharjoittelussa olleen nuoren ja hänen yksilöohjaajansa kanssa.

Vietämme keittiöhenkilökunnan kanssa erään valmentautujan läksiäiskahvitilaisuutta, jossa kahvinjuonnin ja täytekakun syönnin lomassa keskustelemme yhdessä lähtijän kanssa. Lähtijä saa työtodistuksen ja pienen muiston talolta.

Toimin tulkkina Iranista kotoisin olevan valmentautujan ja sairaalan välillä. Olen siis puhelinyhteydessä sairaalan laboratorioon ja tulkkiaan asiaa valmentautujalle.

Avoimet työmarkkinat esillä EUSE:n konferenssissa

Tuetun työllistymisen menetelmälle yritetään saada yhä vankempaa jalansijaa, paitsi vaikeasti vammaisten, myös muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. EUSE, Euroopan tuetun työllistymisen verkosto, kokosi kesäkuussa 2005 yli 700 asiantuntijaa eri puolilta maailmaa helteiseen Barcelonaan, Espanjaan, keskustelemaan ja vaihtamaan kokemuksia tuetun työllistymisen menetelmän käytännöistä ja haasteista.



Asiakaskeskeinen ohjaus ja oikeus palkkatyöhön oli yksi konferenssin teemoista. Erityisesti yhdysvaltalainen *John O'Brien* korosti kaikkien, myös vaikeimmin vammaisten, oikeutta palkkatyöhön ja nimenomaan työhön, jota itse haluaa. Hän kritisoi vaikeasti vammaisten 'sulkemista' suojatyöpaikkoihin ja päiväkeskuksiin, joissa yksilölle ei tarjoudu mahdollisuuksia kehittyä omassa työssään ja toiminnassaan.

Myös toinen yhdysvaltalainen, *Pat Rogan*, nosti avoimilla työmarkkinoilla palkkatyössä toimimisen tärkeimmäksi tekijäksi, jos halutaan edistää vammaisten osallistumista yhteiskuntaan sen täysivaltaisina jäseninä. Hänen mielestään työhön valmennus on saanut liian suuren roolin työn tekemisen kustannuksella.

Yleisössä esitykset herättivät pohdintaan työhön valmennuksen, työkeskusten, sosiaalisten yritysten ja palkkatyön suhteita. Irlantilainen *Christy Lynch* kuvasi oman organisaationsa KARE:n muutosprosessia suojatyöstä tuettuun työllistymiseen. KARE ei enää toimi lainkaan työkeskuksena, vaan kaikki työllistyminen tapahtuu avoimille työmarkkinoille. Lynchin voimakas kanta olikin, että työkeskus ja tuetun työllistymisen palvelu eivät voi koskaan toimia täysin yhdessä. Organisaation täytyy valita jompikumpi, koska työllisty-

misorientaatio näissä on luonteeltaan täysin vastakkainen ja henkilöstön työorientaatio vaatii toisenlaista arvoperustaa. Tätä mieltä pidettä sopii pohtia myös meillä, jossa työvalmentajat toimivat lähes kaikissa tapauksissa työkeskuksen sisältä käsin.

Kokemuksia eri maiden käytännöistä

Yhdysvalloissa tuettu työllistyminen on lakisääteistä ja saa rahoituksen valtion budjetista. Siellä avoimille työmarkkinoille työllistyminen on vielä tärkeämpää kuin meillä, koska sosiaaliturvan taso on alhainen. Kehitys on kulkemassa siihen suuntaan, että työpaikkojen lisäksi vammaisia tuetaan yrittäjinä toimimisessa.

Victoria Vink Michiganin yliopistosta esitteli mallia, jossa tavoitteena oli nopea sijoittuminen työpaikkaan. Jopa kahdessa päivässä etsitään työpaikka ”työn maisteluun”. Tarkoituksena on, että asiakas käy useassa paikassa maistelemassa, tunnustelemassa työtä ennen varsinaista työllistymistään.

Huolimatta kovasta työstä tuetusti työllistyneiden määrä ei ole enää kasva-

nut. Yhtenä syynä nähdään työvalmentajien heikko koulutus ja keho palkka.

Britannian ja Irlannin esimerkeissä korostui aktiivinen ja ammattitaitoinen työnantajiin vaikuttaminen. Siellä asiakkaan kanssa tekee työtä työvalmentaja ja yritysten kanssa business developer. Työskentely työnantajan kanssa oli konferenssissa esiteltyjen videoesitysten ja selvitysten perusteella vakuuttavaa ja tuloksellista. Manchesterissa on oma Työnantajafoorumi, jossa ammatillisen kuntoutuksen yksiköissä toimivat business developerit tapaavat säännöllisesti työnantajia markkinoidakseen hyviä työntekijöitä.

Irlannissa ja Britanniassa on hyvä työllisyystilanne. Työvoimapulaa kärsivissä maissa työllistyminen on erilaista kuin korkean työttömyyden ja laajan sosiaaliturvan maissa, kuten Suomessa. Voisiko ajatella, että hyvä sosiaaliturva takaisi myös yksilöllisen valinnan mahdollisuuden, jolloin kenenkään ei olisi pakko tehdä työtä perustoimeentulon sa takaamiseksi.

Oli hämmästyttävää todeta, kuinka uudet EU-maat ovat kirineet vanhan Euroopan rinnalle. Ainakin Slovaki-

sa, Tsekin tasavallassa ja Sloveniassa tuettu työllistyminen on jo nyt työllistymislainsäädännössä määritelty palvelu, jota työvoimaviranomaiset voivat ostaa. Syy nopeaan kehitykseen on, ettei näissä maissa ole työkeskuksia tai muita suojattuja työoloja vajaakuntoisille. Näissä maissa on valittu avoimille työmarkkinoille työllistyminen työkeskusten sijaan.

Miltä näyttää tulevaisuus?

Päätösesitelmässään Pat Rogan korosti vammaisten elämänlaadun parantamista. Tulevaisuudessa pitäisi edistää myös vaikeimmin vammaisten osallistamista työelämään, asiakaskeskeistä työtettä, tuettua yrittäjyyttä, työntekijöiden urakehitystä ja aitoa integraatiota. Rahoituksen tulisi tukea työn tekemistä, ei valmennusjärjestelmää.

Hänen visiossaan vuodelle 2020 asiakkaalla on itsemääräämisoikeus ja asiakas johtaa palveluita. Toivonsa hän heittää tuleville asiantuntijoille, joiden pitää lähteä kehittämään uusia asiakaslähtöisiä ja kokonaisvaltaisia työtapoja. Asiakkaan kanssa tulee aina aloittaa loppu mielessä.

Suomalaisia konferenssiosallistujia Leena Sariola, Leena Ahti ja Pauliina Lampinen.



Teksti: Leena Sariola ja Pauliina Lampinen
Kuvat: Terhi Haiminen

Seitsemättä kertaa järjestetyssä konferenssissa suomalaisilla asiantuntijoilla oli hyvä edustus liki kuudenkymmenen työryhmälustuksen ja lukuisten posteriesitysten joukossa. VATES-säätiön Leena Sariolan alustus kertasi kokemuksia työntäjäyhteistyöstä, Pauliina Lampinen nosti esiin sukupuolen merkityksen työmarkkinoille ohjaamisessa ja Kuntoutussäätiön Kristiina Härkäpää osoitti suomalaisen tuetun työllistymisen menetelmän kehittämissaasteita. Kehitysvamma-liitolla ja Keskuksioston ammattiopistolla oli omat posteriesityksensä. Kaiken kaikkiaan mukana oli kolmisenkymmentä FINSE-verkoston asiantuntijaa, suurin osa VATES-säätiön järjestämällä matkalla.

Vammaisen miehen ja

“Vammaisiin miehiin kiinnitetään sellaisia myönteisiä piirteitä kuin älykkyys, työnteko kodin ulkopuolella, isyys ja heteroseksuaalisuus. Vammaisuus pikemminkin vapautti näitä miehiä ruumistaan kuin sitoi heitä. Toisin on vammaisten naisten laita. Vammaisuus sitoi monin tavoin heidät ruumiiseensa, vammautuminen oli riistänyt heiltä mahdollisuuden työhön, äitiyteen, vaimona ja rakastettuna olemiseen.”

Tutkija *Marjo-Riitta Reinikainen* viimeistelee parhaillaan väitöskirjaansa, jossa hän käsittelee sitä, miten vammautuneeseen mieheen suhtaudutaan eri tavalla kuin vammautuneeseen naiseen. Hänen tutkimusaineistonsa koostuu 45 tarinasta, jotka ei-vammaiset ihmiset; sosiaali- ja terveysalan työntekijät sekä opiskelijat ovat kirjoittaneet. Opiskelijat olivat sosiaalityön, psykologian ja yhteiskuntapolitiikan opiskelijoita eri yliopistoista.

Tarinoiden virikkeenä oli kaksi kuvaa, pyörätuolissa istuva nainen ja sähköpyörätuolissa oleva mies. Koehenkilöiden piti kirjoittaa näiden kuvien ja annettujen teemojen pohjalta tarina, jossa kerrotaan, mitä näiden ihmisten elämään kuuluu.

- Erilaiset pyörätuolit eivät olleet tarkoitus, se oli hedelmällinen vahinko, sanoo Marjo-Riitta Reinikainen.

Vaikka sähköpyörätuoli viittaisi vakavampaan vammautumiseen, kirjoittivat koehenkilöt silti miehelle aktiivisemmän roolin. Miehestä kirjoitettiin 24 tarinaa, ja niistä 21 tapauksessa mies on muodossa tai toisessa työssä. Vastaavasti naisyntarinoiden päähenkilö oli vain kahdeksassa tapauksessa 21:stä työssä. Tarinoiden kirjoittajista 39 oli naisia ja vain kuusi miehiä. Tarinoiden pituus vaihteli puolesta liuskasta kolmeen.

Näiden tarinoiden pohjalta Marjo-Riitta Reinikainen on kirjoittanut tutkimusartikkeleita sekä luennoinut erilaisissa seminaareissa. Toisinaan Reinikainen tarkastelee sitä, miten yhteiskunnalliset ja kulttuuriset mielikuvat vammaisesta miehestä ja naisesta heijastuvat hänen aineistostaan. Hänen tutkimusteemojaan ovat työ, parisuhde ja vanhemmuus sekä sukupuolittunut tila.

Miehen ja naisen paikat

- Asenteet eivät synny tyhjiössä vaan ne heijastavat yhteiskunnassa vallitsevia arvoja, sanoo Reinikainen. Näistä tarinoista heijastuu yhteiskunnassa vallitsevat kulttuuriset käsitykset.

Tarinoissa mies sijoitettiin työhön miltei aina. Hän sai palkkaa, hänellä oli yritys tai hän oli vähintään suojatyössä. Vammautuminen vaikutti vain vähän miehen työhöön; se saattoi vaikuttaa ammatin valintaan mutta ei uraan.

Toisin oli naisten laita. Vain kahdeksassa tarinassa nainen oli työssä. Hän oli joutunut jättämään työn vammautumisen jälkeen. Yleisimmän työ oli ollut hoivatyötä tai vaikkapa opettamista. Nyt nainen joutui kouluttautumaan uudestaan vammaiselle sopivaan tehtävään, tai jäämään eläkkeelle, tulkitsee Reinikainen aineistoaan.

- Ylipäätään miehelle paluu työelämään vammautumisen jälkeen näytti itsestään selvyydeltä, kun taas naiselle se oli harvinaista.

- Nämä tarinat heijastavat yleisempää käsitystä miesten ja naisten rooleista. Mies suuntautuu kotoa pois päin, ulos, työelämään. Hän ei käperry vammansa ympärille. Naisen paikka on kotona, hänen on työskenneltävä vammansa ja oman sopeutumisensa kanssa. Miehestä kertovissa tarinoissa heijastui myös suurempi ”tiedostusherkkyyttä” esimerkiksi rakennetun ympäristön suhteen. Naistarinoissa näitä esteitä ei tunnusteta.

- Toisin kuin uskotellaan, työllä on merkitystä myös naisille. Heitä ei juurikaan rohkaista pysymään työelämässä, minkä Reinikainen on havainnut tutkiessaan myös vammaisten naisten omaelämäkerrallisia kirjoituksia.

Vammaiset naiset joutuvat luopumaan työelämästä ja keskittämään voimansa kodin- ja lastenhoitoon. Monet näistä naisista kokivat työelämästä jäämisen menetyksenä, mikä merkitsee, että kotiin jääminen ei ollut vapaaehtoista. Kotitöitä jakamalla ja ulkopuolisella avulla nämä naiset olisivat kenties voineet jatkaa työelämässä.

naisen erilaiset roolit

Sukupuoleton vammainen

Reinikainen katsoo, että monesti vammaisia kohdellaan sukupuolettomina, vain vammaisina, jotka eivät ole myös naisia ja miehiä. Sukupuoliero on kuitenkin olemassa, vaikka sitä ei huomata. Kun lehdissä kirjoitetaan vammaisista ihmisistä, sukupuolieroa ei tehdä. Ja kun kirjoitetaan vammaisten työllistymisestä, tarinan esimerkkinä on yleensä vammainen mies.

Mitä sitten pitäisi tehdä? Marjo-Riitta Reinikainen peräänkuuluttaa tietoisuuden herättelyä:

- Sukupuolella on myös väliä, ei pelkällä vammaisuudella. Kuntoutuksesta ja koulutuksesta vastaavat ammattikunnat, lääkärit etunenässä pitäisi saada huomaamaan nämä erot. Myös käsitys siitä, että vammainen on pelkkä heikko, kyvytön taakka, pitäisi muuttaa vastaamaan muuttuvaa vammaisuuden käsitystä.

Vammaisia ei myöskään muuten ole syytä panna kaikkia saman otsikon alle. Pitää ymmärtää ryhmän moninaisuus.

- Korkeasti koulutettua liikuntavammaista ei omissa työnsaantiongelmissaan lohduta paljonkaan se, että tiedotusvälineet kertovat kehitysvammaisten työllistymisestä erilaisiin avustaviin tehtäviin, arvioi Marjo-Riitta Reinikainen.

Päättäjät invalidihuoltolain ajassa

- Valtaapitävät tuntuvat elävän vielä invalidihuoltolain aikaa, arvelee Reinikainen. Vammaisuus nähdään edelleen yksilön ominaisuutena, jolloin pärjääminen on yksilöstä itsestä kiinni. Ei nähdä, että olosuhteita mukauttamalla hyvinkin moninaiset ihmiset voisivat selvitä työelämässä.

Työelämä rakentuu vammattoman normiruumiin oletukselle. Normaaliempaa on saneerata ”hankala” työntekijä pois kuin jakaa työtehtäviä uudelleen tai organisoida uudelleen työympäristöä.

- Nykyinen työelämä pyrkii yhä suurempaan tehokkuuteen. Ihmisistä puristetaan yhä enemmän yhä lyhyemmässä ajassa. Tällainen työelämä tuottaa itse vammaisuutta, kun tahti menee mahdottomaksi. Tätä ei vain suostuta näkemään. Työelämän käytännöt ovat ristiriidassa lainsäädännön ja harjoitettavan vammaispolitiikan kanssa. Hankalat tapaukset saneerataan pois; näin yhteisö välttyy muuttumasta ja vammauttavat käytännöt säilyvät.

- Tuleva mahdollinen työvoimapula suurten ikäluokkien poistuessa työelämästä ei välttämättä paljon muuta eri tavalla vammaisten naisten ja miesten työmarkkina-asemaa, jos työelämän asenteet ja käytännöt eivät muutu.

Teksti: Heikki Manninen
Piirros: Markku Böök

”Tiedonkulun parantaminen tiivistää yhteistyötä”

■ Kansanedustaja Ulla Anttila johtaa eduskunnan vammaisasiain yhteistyöryhmää (VAMYT). Hän on myös FINSE:n johtoryhmän puheenjohtaja. Hän on sopiva henkilö vastaamaan kysymykseen, miten VAMYT-ryhmän ja VATES-säätiön yhteistyötä voisi kehittää.

- Helpoin ja nopein tapa lienee tiedonkulun parantaminen. Näin varmistetaan yhtenäinen ja koordinoitu ponnistus vammaispalvelujen parantamiseksi. Ulla Anttilan toiminta näissä kahdessa roolissa varmasti edesauttaa yhteistyön tiivistymistä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista.

Eduskunnan VAMYT-ryhmä on yhteistyöverkosto, johon kuuluu noin 50 kansanedustajaa. VAMYT-ryhmä kokoontuvat säännöllisin väliajoin eduskunnassa erilaisten ajankohtaisten vammaispoliittisten teemojen merkeissä. Kokouksissa on useimmiten kuultavana asiantuntijoita julkishallinnosta ja vammaisjärjestöitä.

- VAMYT-ryhmä toimii vapaaehtoisuuden pohjalta ja siihen kuuluu vain osa kansanedustajista, minkä vuoksi eduskunnan valiokuntien ja sitä kautta muidenkin kansanedustajien sitouttaminen vammaisten henkilöiden työllistämiseen on myös erittäin tärkeää, sanoo Ulla Anttila.

Viime aikoina esillä ovat erityisesti olleet kommunikaatioon ja esteettömyyteen liittyvät kysymykset. Eduskunnassa laaditaan parhaillaan yhteispohjois-



seen hankkeeseen liittyen omaa esteettömyys- ja saavutettavuusselvitystä.

- Työllistäminen on noussut esiin useaan otteeseen VAMYT-ryhmän kokouksissa ja myös tavoitepaperissa, jonka VAMYT-ryhmä laati laajan kuulemiskierroksen pohjalta nykyiselle hallitukselle, kertoo Ulla Anttila.

Seuraavassa suora lainaus tästä tavoitepaperista:

”Vammaisten henkilöiden työllistämistä on edistettävä kehittämällä räätälöityjä palveluita mm. työhön perehdyttämiseen ja työnohjaukseen koskien koko työyhteisöä. Erityisesti työvalmentajia tarvitaan enemmän. Vammaisten avoimille työmarkkinoille työllistymisen menetelmiä on

kehitetty lukuisissa tuetun työllistämisen projekteissa ESR- ja RAY-rahoituksella. Näissä kokeillut hyväksi havaitut menettelytavat on saatava vakinaistettua.

Tuettu työllistyminen tulisi vakinaistaa työhallinnon työllistymismenetelmäksi. Vajaakuntoisten työllistämiseen avoimille työmarkkinoille on ohjattava enemmän työhallinnon määrärahoja ottaen huomioon työvoima-asetukseen tehty muutos, jossa vajaakuntoiset tulivat nuorten ja pitkäaikaistyöttömien rinnalle priorisoiduksi asiakasryhmäksi.”

Teksti: Arto Vilmi ja Heikki Manninen
Kuva: Juha Saarinen

Pitkäaikaistyöttömien tukeminen on vaiheittainen prosessi

■ Pitkäaikaistyöttömien tukeminen on ymmärrettävä vaiheittaisena. Ensinnäkin epäonnistumisten kokemukset käännettävä itseluottamukseksi ja mahdollisuuksien näkemiseksi. Toiseksi tulee osatavoitteiden muotoilu ja terveyteen, motivaatioon, toimintakykyyn ja osaamiseen tarttuminen. Kolmas vaihe on yhteistoiminnan rakentaminen työnantajien ja työpaikkojen kanssa.

Valtakunnallisessa KIPINÄ – kuntoutuskokeilussa oli mukana lähes 450 pitkäaikaistyötöntä. Puolen vuoden

sisällä kokeilun päättymisestä viidennes oli työttömänä, mutta heillä oli realistinen aktivoitaisuus suunnitelma. Mahdollisuus aktivoitua työmarkkinoille oli noin joka toisella. Reitti työmarkkinoille kulki ensisijaisesti tukityöllistämisen kautta ja sijoittuminen avoimille työmarkkinoille oli harvinaista; 41 prosentilla ratkaisu suuntautui työmarkkinoilta pois päin.

Kuntoutujille suunnatuista toimenpiteistä suurin osa oli yksilön toimintakykyyn vahvistamista sekä terveyden ylläpitämistä ja parantamista. Työmarkkinoille suuntaavat toimenpiteet olivat perinteisiä. Kokeilun tulokset olivat rohkaisevia kuntoutujan motivoinnin, toimintakykyyn vaikuttamisen, arjessa selviytymisen ja tukemisen kannalta, mutta vaatimattomia

työelämään sijoittumisen ja koulutukseen suuntautumisen osalta. Sosiaalipoliittisesti tulos on kuitenkin jo se, että kuntoutujien elämänhallinta parani.

Kansaneläkelaitos toteutti yhdessä STM:n ja TM:n kanssa KIPINÄ - kuntoutuskokeilun 2002 - 2004. Kohderyhmänä olivat 45 vuotta täyttäneet pitkäaikaistyöttömät, jotka tarvitsivat kuntoutusta ennen osallistumistaan työvoimatoimiston toimenpiteisiin tai kuntouttavaan työtoimintaan.

Lähde: Asko Suikkanen ym.: Kokeilusta KIPINÄÄ. Keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskokeilun arviointi. STM:n selvityksiä 2005:8. Helsinki. 2005.

Työministeri Filatov esitteli sosiaalisia yrityksiä EU:n ministerineuvostolle

■ - On tärkeää, että vajaakuntoiset ja pitkäaikaistyöttömät saavat mahdollisuuden näyttää osaamisensa ja kykynsä, sanoi työministeri Tarja Filatov esitellensä Suomen sosiaalisia yrityksiä EU:n työ- ja sosiaaliministereiden epävirallisessa ministerineuvoston kokouksessa Belfastissa heinäkuussa 2005.

Ministeri Filatov korosti, että sosiaalisia yrityksiä koskevat samat säännöt kuin muitakin yrityksiä. Poikkeuksen muodostavat kuitenkin työllisyysmäärärahoista yrityksille myönnettävät työllistämisen ja yhdistelmätukit. Näitä myönnetään

sosiaalisille yrityksille hieman suotuisammin ehdoin kuin muille yrityksille. Tukijärjestelmä kattaa kokonaan helpottaen yritysten perustamista ja sosiaalisten yritysten verkottumista. Filatovin mielestä tuki voisi kuitenkin olla korkeampi niille yrityksille, jotka haluavat kehittyä ja rekrytoida lisää vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä.

Sosiaaliset yritykset ovat yhteiskunnallinen voimavara, joka pitäisi ottaa tehokkaampaan käyttöön. Ministeri korostikin, että työvoiman palvelukeskusten ja sosiaalisten yritysten pitäisi

toimia hyvässä yhteistyössä.

- On tärkeää, että henkilölle, jonka työkykyä palvelukeskukset ovat auttaneet kehittämään, voidaan myös tarjota työpaikka näiden toimien jälkeen. Näissä tapauksissa sosiaaliset yritykset voisivat olla yksi mahdollisuus.

Laki sosiaalisista yrityksistä tuli Suomessa voimaan vuoden 2004 alusta. Vuoden 2005 kesäkuun loppuun mennessä sosiaalisia yrityksiä oli rekisteröity 19 kappaletta. Ne ovat työllistäneet rekisteröintihetkellä 232 henkilöä.

Yritykset suhtautuvat myönteisesti työllistämistukiin

■ Työllistämistuet auttavat työttömiä saamaan työpaikan. Tätä mieltä on 88 prosenttia tukea saaneista yrityksistä ja 71 prosenttia niistä, jotka eivät saaneet tukea. Tukeen suhtaudutaan pääasiassa myönteisesti.

Kaksi kolmasosaa työllistetyistä on jäänyt yrityksen tukityöllistämisyksikön päätyttyä. Jatkotyöllistämistä voidaan edelleen nostaa siten, että aiempaa jatkotyöllistämistä pidetään tuen saamisen ehtona ja työllistämistukeen liitetään koulutusta.

Tällaisia tuloksia saatiin Kari Hietalan tutkimuksessa työllistämistukien käytöstä yrityksissä ja kunnissa.

Yritykset arvioivat, että uuden tukityöntekijän tuottavuus on tukityöntekijän alkaessa 55 prosenttia normaalin uuden työntekijän tuottavuudesta. Puolen vuoden kuluttua henkilön tuottavuus on noussut 74 prosenttiin. Tuottavuutta on nostettava, jotta jatkotyöllistäminen lisääntyisi.

Tutkimuksessa arvioidaan työttömien kysynnän kasvavan odotettavissa olevan työvoimapulan myötä. Samoin arvioidaan tukityöllistettyjen kysynnän kasvavan. Kasvu ei kuitenkaan koske vaikeimmin työllistyviä alhaisimman tuottavuuden henkilöitä.

Tutkimus löytyy työministeriön internet-sivulta osoitteessa www.mol.fi/julkaisut.

ERTOVA – erityistyöllistymisen täydennyskoulutusohjelman ammatilliset erikoistumisohjelmat 30 op

■ Koulutuksen tavoitteena on oman ohjaajuuden ja osaamisen syventäminen erityistyöllistymiseen liittyvissä kysymyksissä sekä uusien erityistyöllistymisen koulutus-, ohjaus- ja palvelukäytäntöjen kehittäminen ja luominen. Tavoitteena on myös moniammatillisen ylisektorisen verkostoyhteistyön osaamisen vahvistaminen ja alueellisten verkostopalvelumallien kehittäminen.

Opinnot toteutetaan 17.1.–12.12.2006 Hämeenlinnassa HAMK:in Lahdensivun toimipisteessä monimuoto-opetuksena, osittain verkossa. Hämeen ammattikorkeakoulu toteuttaa koulutuksen yhteistyössä Kiipulasäätiön ja VATES-säätiön kanssa.

Erikoistumisopinnot on tarkoitettu erityistyöllistymisen parissa työskenteleville henkilöille, jotka toimivat julkisen ja kolmannen sektorin eri palveluyksiköissä tai ammatillisissa oppilaitoksissa. Opintoihin valittavilta edellytetään vähintään AMK-tasoinen erityistyöllistymisen asiantuntijatehtäviin soveltuva tutkinto tai vastaava opistotutkinto. Opintomaksu on 100 euroa. Opiskelija kustantaa itse opiskelussa tarvittavan materiaalin ja opintomatkat.

Hakuaika 3.10.–11.11.2005.

Lisätiedot

Anneli Tirkkonen (opintosihtööri)
puhelin (03) 646 7202
sähköposti anneli.tirkkonen@hamk.fi
Pirkko Rimmi (vastaava kouluttaja)
puhelin (03) 646 7311
sähköposti pirkko.rimmi@hamk.fi



Kiipula



Avoimille työmarkkinoille työllistäjät!



Viimeksi palkitut; vuoden työnantajan Carfix Wasan toimitusjohtaja Viking Hjort keskellä, vierellään kunniakirjan saaneet Jupiter säätiön toimitusjohtaja Helka Linna ja työvalmentaja Kai Holm-Pedersen.
Kuva: Studio Jari Härkönen

Vuoden työnantaja haussa

VATES-säätiö palkitsee seitsemännen kerran esimerkillisen vammaistyöllistäjän Vuoden työnantaja-palkinnolla ja antaa kunniakirjan työnantajan kanssa yhteistyötä tehneelle erityistyöllistämisen yksikölle.

Työnantajapalkinnon ja kunniakirjan jakamisen tavoitteena on tehdä vajaakuntoiset ja vammaiset henkilöt tunnetuksi osaavana työvoimamahdollisuutena. Työnantajalle palkinto tarjoaa myönteistä julkisuutta ennakkoluulojen murtajana ja edelläkävijänä. VATES-säätiö tiedottaa työnantajapalkinnon myöntämisestä laajasti mm. medialle. Vuoden työnantajapalkinto ja kunniakirja jaetaan VATES päivillä maaliskuussa 2006.

Nyt tarvitsemme teiltä hyviä ehdokkaita

Kuka avoimien työmarkkinoiden

yhteistyökumppaneistanne täyttää parhaiten seuraavat kriteerit:

- 1) vammaisia ja vajaakuntoisia on palkattu normaaliin työsuhteeseen
- 2) vammaiselle maksettava palkka on hänelle määrättyjen tehtävien ja alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukainen
- 3) vammaisella työntekijällä on täysivaltainen asema työyhteisössä
- 4) työolosuhteet ja työjärjestelyt soveltuvat vammaiselle
- 5) työnantaja on esimerkillisellä tavalla huomionnut vammaiset ja vajaakuntoiset työntekijät henkilöstöpolitiikassaan.

Tehkää perustellut ehdotukset Vuoden työnantajaksi 31.12.2005 mennessä kehittämispäällikkö Leena Sariolalle joko sähköpostilla: leena.sariola@vates.fi, faksilla (09) 7527 5521 tai VATES-säätiön kotisivuilla www.vates.fi olevalla lomakkeella.



VATES-säätiö edistää vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä ja kuntoutumista.

Toimintamme avainalueita ovat tuettu työllistyminen, sosiaaliset yritykset ja työkeskukset sekä kuntouttava työ ja työyhteisö.

Kehitämme työllistymismuotoja ja kuntoutusmalleja yhdessä käytännön toimijoiden kanssa tuetun työllistymisen FINSE-verkostossa ja sosiaalisten yritysten SOFI-verkostossa.

Tarjoamme asiantuntijapalveluja: tietopalvelua, koulutusta, konsultointia ja ohjausta.

Vaikutamme työllistymistä edistävään sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin sekä työllistymis- ja kuntoutusjärjestelmiin.

Vuonna 1993 perustetun säätiön taustavaikuttajiin kuuluu 35 yhteisöä:

Avain-säätiö

Epilepsialiitto ry

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry

Etelä-Suomen lääninhallitus

Invalidiliitto ry

FILHA ry

Hengitysliitto HELI ry

Kanta-Hämeen Hengitys ry

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kehitysvammaliitto ry

Kiipulasäätiö

Kuntoutussäätiö

Kuulonhuoltoliitto ry

Kuurojen Liitto ry

Kuurojen palvelusäätiö

Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry

Kärkällä samkommun

Lihastautiliitto ry

Laptuote-säätiö

Mielenterveyden Keskusliitto ry

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Parik-säätiö

Puustellin tuki ry

Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry

Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä

Pääjärven kuntayhtymä

Raina-säätiö

Rinnekotli-Säätiö

Satakunnan erityishuoltopiirin kuntayhtymä

Suomen CP-liitto ry

Suomen Mielenterveysseura

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy

VATES-säätiö

PL 40, Oltermannintie 8,
00621 Helsinki
Puh. (09) 7527 551
Faksi (09) 7527 5521
www.vates.fi

Julkaisut



Työn tekeminen kuntouttaa - kun on töitä jaksaa paremmin

Arja Suni, Tuula Heikkilä, Sisko Korpi, Pekka Lehto, Nina Rantamäki ja Eija Rautakorpi

Kirja esittelee kymmenen erilaista mielenterveyskuntoutuksen toimintamallia, joissa työ on kuntoutuksen menetelmänä. Käytännönläheisesti kuvatut tukimallit kattavat laajan alueen erikoissairaanhoidon työtoiminnasta työmarkkinoille sijoittumiseen. Kirjan tekijät ovat toimineet pitkään mielenterveyskuntoutuksen parissa. 2003, 120 s., 10 euroa + toimituskulut.

Kokemuksia tuetusta työllistymisestä

Kristiina Härkäpää (toim.)

Mitä tekee työvalmentaja ja työnetsijä? Miten työnantajat suhtautuvat tuettuun työllistämiseen? Vastaamassa suomalaiset asiantuntijat. 1998, 96 s., 13 euroa.

Laatu tuetussa työllistymisessä - palvelustandardi

Mervi Puolanne, Leena Sariola

Hyvän käytännön palvelustandardi kaikkien sellaisten toimijoiden käyttöön, jotka tarjoavat tuetun työllistymisen palvelua asiakkaidensa työllistymiseksi avoimille työmarkkinoille. 2000, 60 s., kopio 5 euroa

Mielenterveyskuntoutujien työhön valmennus työkeskuksessa

Arja Suni

Työhön valmennus työkeskuksessa antaa kuntoutujalle mahdollisuuden kehittää ammattitaitoaan ja selkiinnyttää ammatillisia suunnitelmiaan sosiaalisesti turvallisessa ja tukea antavassa ympäristössä. 1998, 52 s., kopio 5 euroa

Muut julkaisut kts. www.vates.fi

Tilaukset:

Eija Andelin
Puh. (09) 7527 5501
Faksi (09) 7527 5521
eija.andelin@vates.fi

Henkilöstö

Tuettu työllistyminen-FINSE

Kehittämispäällikkö

Leena Sariola

(09) 7527 5504

050 5223 631

Sihteeri

Eija Andelin

(09) 7527 5501

Sosiaaliset yritykset-SOFI

Kehittämispäällikkö

Susanne Stadius-Raivio

(09) 7527 5567

050 3399 811

Yritystutkija

Kari Karhu

(09) 7527 5569

044 512 5128

Sihteeri

Eija Andelin

(09) 7527 5501

Välittäjäorganisaatioprojekti

Projektipäällikkö

Paullina Lampinen

(09) 7527 5525

050 4087 734

Kuntouttava työ ja työyhteisö

Kehittämiskonsultti

Ellen Vogt

(09) 7527 5503

0440 724 942

Tutkimus

Tutkija

Pasi Ylipaavaniemi

(09) 7527 5508

Sosiaalipoliittinen vaikuttaminen

Tiedotussihteeri

Arto Vilmi

(09) 7527 5568

Viestintä

Tiedottaja (sij.)

Heikki Manninen

(09) 7527 5506

050 3787 959

Tiedottaja

Outi Lindroos

(09) 7527 5566

Hallinto

Toimitusjohtaja

Marjatta Varanka

(09) 7527 5505

Tiedotus- ja koulutussihteeri

Marianne Kaunismäki

(09) 7527 5502

Taloussihteeri

Vuokko Heikkilä-Kankkonen

(09) 7527 5509



FINSE 10 vuotta

Tuettu työllistyminen 10 vuotta –FINSE-verkoston seminaari 10.-11.11.2005

- yhteiskunnalliset ilmiöt työllistymisen tukena
- työnantaja tuetun työllistymisen keskiössä
- kehitys Euroopassa
- tulevaisuuden mahdollisuudet palkkatyölle

Lisätietoja: www.vates.fi