

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

Päätoimittaja

Marjatta Varanka

Toimitussihteeri

Juha Saarinen
Puh. (09) 7527 5506
juha.saarinen@vates.fi

Toimittaja:
Arto Vilmi

Osoite

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

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:

Marianne Kaunismäki
Puh. (09) 7527 5502
marianne.kaunismaki@vates.fi

VATES-info 2 / 2006
ilmestyy kesäkuussa 2006.
Siihen tarkoitettua aineistoa tulee olla
toimituksessa viimeistään 28.4.2006.

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

Ulkoasu / piirroksen
Markku Böök

Kannen kuva
Hannu Lehmusvuori

Painopaikka
Savion kirjapaino Oy

Painos
6500 kpl

VATES-info on ilmainen.
Lehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa.

Pienyritysten kiinnostus sosiaaliseen yrittäjyyteen on haaste

Maaliskuu 2006

VATES-säätiön sosiaalisten yritysten tukirakenne-projektissa toteutettiin marras-joulukuussa pienyrityksille valtakunnallinen puhelinkampanja, jonka aiheena oli sosiaalisen yrityksen toimintamalli. Kampanja tavoitti noin 15 000 pienyritystä. Niistä kolmasosa oli kiinnostunut yhteistyöstä sosiaalisten yritysten kanssa. Joka neljäs yritys ilmoitti tarvitsevansa lisähenkilökuntaa.

Samansuuntaisia tuloksia saatiin viime keväänä Pirkanmaan Uusyrityskeskukseen SYKE-projektin kampanjassa, jossa sosiaalisen yrityksen mallia markkinoitiin uudenaikaisena henkilöstöratkaisuna pienyrityksille.

Edellä mainituista tuloksista avautuu mielenkiintoisia näkökulmia ja kysymyksiä: esimerkiksi millä valinnoilla ja millä aikajänteellä yritysten kiinnostus sosiaaliseen yrittämiseen ja yhteistyöhön sosiaalisten yritysten kanssa voi realisoitua?

Yritys itse voi hakeutua sosiaalisesti yritykseksi ja siten parantaa mahdollisuuksiaan rekrytoida vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien haasteellista kohderyhmää. Tällaisen toiminnan laajentuminen avaisi työpaikkoja nykyisistä yrityksistä, ja ensikokemusten valossa se näyttää kiinnostavan pienyrityksiä.

Sosiaalisesti yritykseksi rekisteröitymällä yritys ilmaisee vastuunottoaan työllistämismahdollisuuksista ja saa siihen liittyvät etuudet. Tämän voi nähdä myös uudenaikaisena ja työnantajan kannustavana tukimallina, jonka sovellusta maassamme on kaivattu vaihtoehtona monissa Euroopan maissa toteutetuille työnantajien velvoittaville järjestelmille. Arvokasta jatkopohdintaa tarjoavat jo sosiaalisiksi yrityksiksi rekisteröityneiden kokemukset.

Yksi mahdollisuus hyödyntää yritysten yhteistyöhalukkuutta on perustaa aitoon kumppanuuteen pohjautuva sosiaalinen yritys. Työllistämisyksiköillä on paljon aiempaa kokemusta yritysten alihankkijaroolista - sen hyvistä ja huonoista puolista. Kumppanuusyritys olisi vähemmän haavoittuva liiketoiminnassaan.

Yritysten kaipaamaan henkilöstön rekrytointitarpeeseen vastataan parhaiten työvalmentajien ja monipalvelukeskusten avulla. Kun sosiaalisten yritysten toimintaan liitetään työvalmentajan palvelu, ne tukevat toisiaan ja edistävät vaikeasti työllistyvien jatkotyöllistymistä. Työvalmentajapalvelun menestyksestä kertovat palvelun avulla työllistyneiden työyhteisöt: niin ylimmän johdon, lähiesimiesten, työtovereiden kuin luottamusmiesten myönteiset kokemukset.

Yritysten kiinnostus sosiaalisia yrityksiä kohtaan haastaa eri osapuolia tarttumaan asioihin nopeasti.

Marjatta Varanka



2 Pääkirjoitus

4 Yhtenäiset palkkaperusteet vajaakuntoisille

Helsingin Osuuskauppa Elannon pääluottamusmies Harry Vainio pohtii vajaakuntoisten asemaa HOK-Elannossa.

6 Pitäisikö työehtosopimuksia tarkastella vammaisten näkökulmasta?

Vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat ja työmarkkinajärjestöjen edustajat tapasivat joulukuussa.

8 Vuoden työnantaja arvostaa työhönvalmennuksen ammattilaisia

Lapuan Kaihdin tekee tuloksellista yhteistyötä mielenterveyskuntoutujien Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportin kanssa.

12 Kolumni

Suomen Yrittäjien varapuheenjohtaja, yrittäjä, Kirsi-Marja Kajanderin mielestä yrittäjyys ja yhteiskuntavastuu sopivat hyvin saman katon alle.

13 Sosiaalisilla yrityksillä on selkeä profiili ja tehtävä

Maisteri Pekka Pättiniemi on tehnyt ensimmäisen suomalaisen väitöskirjan sosiaalisista yrityksistä.

14 Minun viikkoni

Korjaamopäällikkö Pekka Lindfors kertoo, mitä kuuluu kolme vuotta sitten Vuoden vammaistyöllistäjäksi valitun Helsingin Bussiliikenteen pesuryhmälle.

16 Pienyrityksiä kiinnostaa yhteistyö sosiaalisten yritysten kanssa

Sosiaalisten yritysten tukirakenteen puhelin-kampanjalla tavoitettiin lähes 15 000 yritystä.

18 aTOP loi mahdollisuuksia asiakkaalle ja verkostoja työntekijälle

Avoimille työmarkkinoille ohjaavan projektin päätösseminaarissa puitiin projektin tuloksia.

20 Ajassa

SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen perää työmarkkinajärjestöjen yhteisvastuuta vajaakuntoisten työllistämisen edistämisestä.



s.4



s.8



s.14



Keskiaukeamalla
Koulutuskalenteri

HOK-Elannon
pääluottamusmies
Harry Vainio:

Tuettusti työllistyneiden vajaakuntoisten asema on meillä muita työntekijöitä heikempi. Heidän palkkansa ovat yksilöllisiä. Kaikki heistä eivät välttämättä kuulu luottamusmiesjärjestelmän edunvalvonnan piiriin, koska he eivät ole ammattiyhdistysliikkeen jäseniä, Helsingin Osuuskauppa Elannon pääluottamusmies Harry Vainio toteaa.

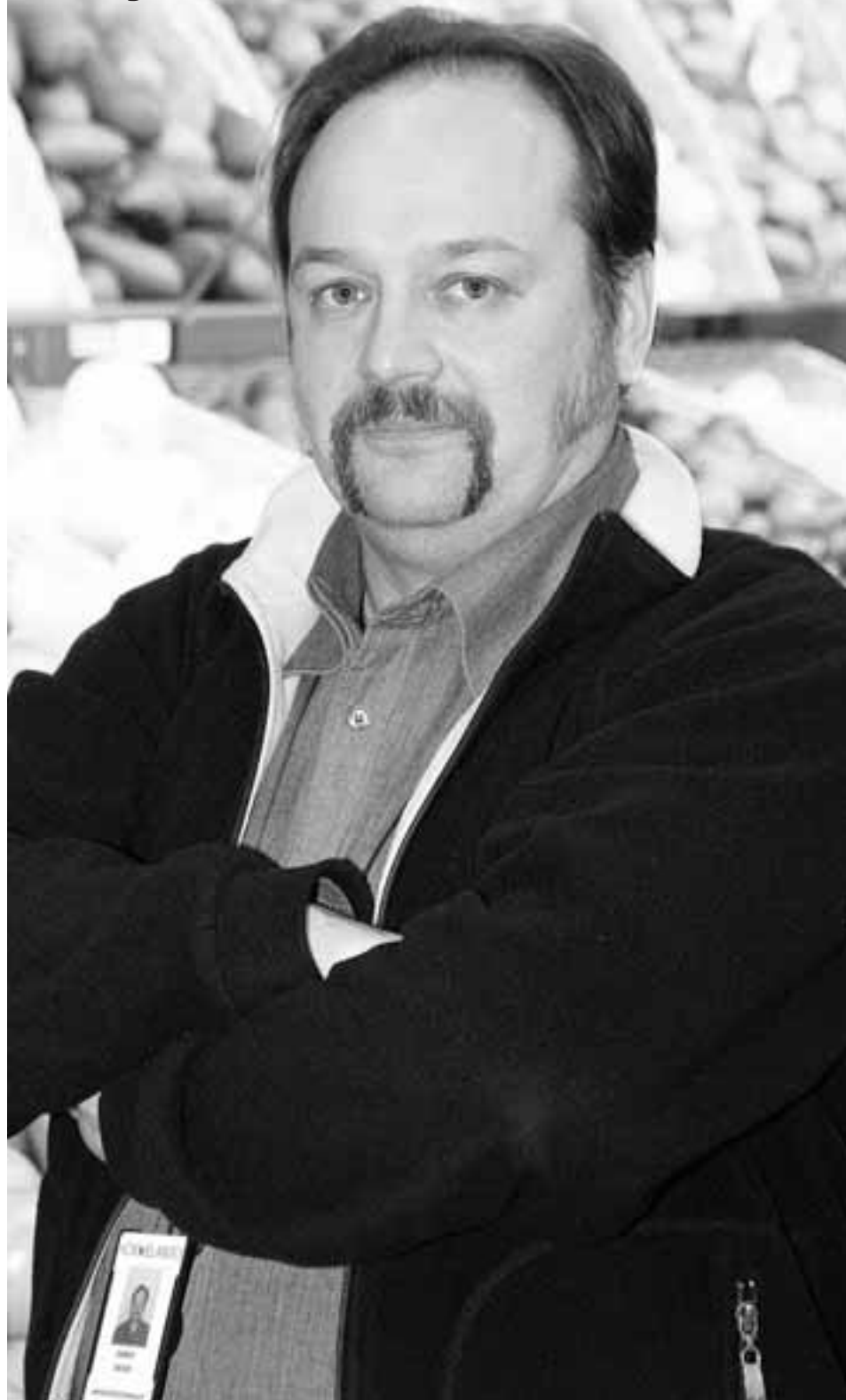
Kaupan työehtosopimus, tes, antaa mahdollisuuden vajaakuntoisten palkajouktoon sen piiriin kuuluvissa yrityksissä, koska tes:ssa mainitaan, että sopimuksen mukaiset palkat koskevat vain täysin työkykyisiä henkilöitä. HOK-Elannon henkilöstöryhmien keskuudessa on pääluottamusmies Harry Vainion mukaan keskusteltu vajaakuntoisten työntekijöiden, erityisesti kehitysvammaisten palkkojen kirjavuudesta: tuntipalkat vaihtelevat kahdesta seitsemään euroon tunti.

– Tärkeää olisi, että saataisiin selkeästi yhtenäiset perusteet palkoille. Esille on noussut jopa ajatus vajaakuntoisten omasta tes:sta.

Vajaakuntoisten työehtosopimus ei kuitenkaan Vainion mielestä olisi hyvä ratkaisu, koska heidät on palkattu kauppoihin tekemään siellä jo oikeasti olevaa työtä.

– Ei niitä töitä ole vajaakuntoisia varten keksitty.

Yhtenäiset palkkaperusteet vajaakuntoisille





Työtehtävät, työpanos ja sosiaalietuudet vaikuttavat palkkoihin

Pääkaupunkiseudulla toimivan Helsingin Osuuskauppa Elannon S-marketissa ja Prismoissa työskentelee tällä haavaa 40 tuetusti työllistynyttä vajaakuntoista työntekijää. Valtaosa heistä on kehitysvammaisia, joista ensimmäiset on palkattu jo kymmenen vuotta sitten.

Suurin osa tuetusti työllistyneistä työntekijöistä hyllyttää tavaroita ja hoitaa pullonpalautusta tai muita järjestelytehtäviä. Työntekijöille maksetaan yksilöllisesti räätälöityä palkkaa, jonka lähtökohtana on kaupan työehtosopimus. Sitä kuitenkin sovelletaan niin, että otetaan huomioon työtehtävät, työpanos ja sosiaalietuudet. Palkkaa työntekijöille maksetaan kahdesta seitsemään euroon tunti - jotkut saattavat saada lisäksi työsuhte-etuna lounaan. Lähes kaikki S-markettien ja Prismojen tuetusti työllistyneet työntekijät nauttivat työkyvyttömyyseläkettä. Muutamilla on eläke lepäämässä.

Luottamusmies palkkaneuvotteluihin?

Tuetusti työllistyneiden palkat neuvotellaan HOK-Elannon marketeissa marketpäällikön, työntekijän ja työvalmentajan kesken. Luottamusmiehet eivät ole näihin neuvotteluihin osallistuneet, eikä HOK-Elannon henkilöstöjohto ole käynyt luottamusmiesjohdon kanssa keskusteluja tai neuvotteluja vajaakuntoisten työehdoista.

– Tuetusti työllistyneet vajaakuntoiset eivät itsestään selvytensä kuulu luottamusmiesten suorittaman edunvalvonnan piiriin, koska he eivät juurikaan ole järjestäytyneet ammattiliittoon, Harry Vainio toteaa.

Hän huomauttaa, että mikään ei kuitenkaan estä luottamusmiestä ole- masta mukana vajaakuntoisen työso- pi-

musneuvottelussa, vaikka tämä ei olisi- kaan ay-liikkeen jäsen, jos vain työval- mentaja ja työpaikan esimies pyytävät.

Ei uhka muille työntekijöille

Harry Vainio kertoo, että työntekijät ovat suhtautuneet positiivisesti vajaan- kuntoisten työllistämiseen HOK-Elan- nossa. Henkilöstö ei ole kokenut heitä omien työpaikkojensa uhkaajina tai palkkojen polkijoina.

– Jos vertaillaan terveen ja vajaakun- toisen työntekijän työtehoa, niin vajaan- kuntoinen tekee työtään vähintäänkin yhtä korkealla työmoraalilla kuin muut- kin työntekijät – vajaakuntoisuus ei tar- koita vajaavuutta työntekoon.

HOK-Elannon henkilöstön mielest- tä vajaakuntoisia voisi palkata nykyistä enemmän osuuskaupan työntekijöiksi.

Järvenpään S-marketissa kuuden ja puolen tunnin työpäivää tekevän Tiian päätyö on hyllytyö. Siinä hän on todellinen haka, tietää pääluotta- musmies Vainio. Hän on Tiian entin- nen työtoveri.

– Olemme pohtineet, että pitäisi kartoittaa, mitä kaikkia töitä meiltä voi- si heille löytyä. Kaupan töiden lisäksi esimerkiksi ravintoloissa ja kahviloissa voisi olla siistimiseen ja järjestykseen liit- tyviä tehtäviä, Vainio pohtii.

Pääkaupunkiseudulla ennakoidaan tarvittavan noin 20 000 uutta palvelualo- jen työntekijää vuosikymmenen lop- puun mennessä, kun ns. suuret ikäluo- kat siirtyvät eläkkeelle.

– Tämän työvoimatarpeen täyttämi- sessä pitäisi huomioida vajaakuntoiset ja antaa heillekin aidot työllistymismahdol- lisuudet, Vainio korostaa.

Todellinen pääoma

Harry Vainiolla on erinomaisen hyvät kokemukset vajaakuntoisista, erityises- ti kehitysvammaisista, työntekijöistä. Ennen pääluottamusmiesuraansa hän toimi 90-luvulla liha-asiantuntijana S- marketeissa Nurmijärvellä ja Järven- päässä. Siellä hänen työtovereinaan oli- vat tuetusti työllistyneet nuoret *Tiia ja Toni*. He ja muut vajaakuntoiset ovat Vainion mukaan tuoneet takaisin mar- ketteihin sen työnteon ilon ja yhteisöllisyyden, joka 80-luvun suuressa työelä- män murroksessa korvautui oman na- paan tuijottamisella.

– Oli ilo monien vuosien jälkeen kuulla työtoverin suusta: kiitos, huo- menta ja ole hyvä. Koko loppuelämäni minua seuraa Tonin tekemä joulukort- ti, jossa luki: Parhaalle kaverille.

Pääluottamusmies Harry Vainio uskoo, että moni HOK-Elannon työn- tekijä on vajaakuntoisen työtoverinsa ansiosta joutunut miettimään ja suhteut- tamaan omaa elämänsä ja arvojaan.

– Vajaakuntoisen mukanaolo työ- markkinoilla on todellinen pääoma.

Teksti: Juha Saarinen

Kuvat: Hannu Lehmusvuori

Pitäisikö työehtosopimuksia tarkastella vammaisten näkökulmasta?

Vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat ja työmarkkinajärjestöjen edustajat keskustelivat joulukuussa vammaisten asemasta työmarkkinoilla. Esille nousi kysymys, pitäisikö työehtosopimusten määräyksiä tarkastella vammaisten näkökulmasta.

Vajaakuntoisten ja vammaisten työehtosopimuskeskustelut nousivat keskusteluun muutama vuosi sitten, kun työvalmentajat viestittivät, että työehdot ovat liian jäykkiä. Ne vaikeuttivat vammaisten työmarkkinoille pääsyä, koska työnantajat katsoivat, että vammaisten työpanos ja työehtosopimuksen (tes) palkkaehdot eivät kohtaa tarpeeksi hyvin.

Työvalmentajilta tulleen viestin johdosta VATES-säätiö selvitti tes-projektissaan, millaisia määräyksiä vammaisista ja vajaakuntoisista sisältyy nykyisiin tesseihin. Tutkitusta 146 työehtosopimuksesta noin kolmasosaan sisältyi määräys, että sopimus koskee vain täysin työkykyisiä henkilöitä tai vastaava viittaus.

Edistääkseen työmarkkinajärjestöjen ja vammaisjärjestöjen yhteistyötä työehtosopimusten kehittämiseksi, VATES-

säätiö järjesti joulukuussa yhteisen keskustelutilaisuuden.

Ei halpatyömarkkinoille

Hotelli Presidentissä pidetyssä tilaisuudessa Avain-säätiön toimitusjohtaja Tuija Åstedt peräänkuulutti vammaisjärjestöjen ja työmarkkinajärjestöjen keskustelua siitä, miten työehdot saadaan sellaisiksi, että oikeudenmukaisuus toteutuu ja vajaakuntoisia saadaan töihin.

- Mikä on työehtosopimusten räätälöinnin mahdollisuus, ettei synny halpatyömarkkinoita, siitäkin pitäisi vaihtaa ajatuksia.

Åstedt huomautti, että ennen kuin työehtosopimuksia kuitenkaan räätälöidään, niin on keskusteltava siitä, mikä on toimintakyky ja ketkä määrittelevät oikean toimintakyvyn.

Hän tarjosi työmarkkinajärjestöille

määrittelyyn vammaisjärjestöjen asiantuntemusta.

- Vammaisjärjestöillä on vahvaa näkemystä vammoista, vammaisten osamisesta ja kyvyistä sekä töiden räätälöinnistä.

SAK:n mielestä sopimukset joustavat

HOK-Elannon pääluottamusmies Harry Vainio kertoi, että osuuskaupan vajaakuntoisilla kehitysvammaisilla työntekijöillä on räätälöidyt palkat, joiden pohjana on kaupan alan tes.

- Yhtenäiset palkkaperusteet kuitenkin puuttuvat. Henkilöstöryhmien keskuudessa onkin noussut esille ajatus vammaisten omasta tes:sta.

SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto torjui välittömästi sen mahdottomana. Hän muistutti, että lainsäädäntö ja ih-



SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto sanoi, että vajaakuntoisuus ja vammaisuus, sen enempiä kuin sukupuolikaan ei ole pelkästään mikään peruste erillisille sopimuksille avoimilla työmarkkinoilla

Keskusteluissa nousi esille tarve kouluttaa työvalmentajia vajaakuntoisten mahdollisuudesta liittyä ammattijärjestöön.

- Esimerkiksi vajaakuntoisten kauppoissa suorittamaa hyllytystä ei ole lainkaan nimikkeenä tes:issä, eikä sitä ole standardoitu.

Täysin työkyinen -jäänne 50-luvulta vai ei?

SAK:n Lehto huomautti, että työehtosopimukset eivät kaikilta osiltaan vastaa nykypäivää, vaan niissä on paljonkin vanhoja 50-luvun jäänteitä. Esimerkiksi täysin työkyinen henkilö -käsite on hänen mukaansa perua heti sodan jälkeiseltä ajalta, jolloin se kirjattiin koskemaan sodassa invalidisoituneita työntekijöitä ja heidän työkykynsä mahdollista alenemaa.

Palvelulaitosten työntajayhdistys ry:tä edustaneella Marja Tastilla oli eri käsitys määrittelyn synnystä ja merkityksestä työehtosopimuksissa.

- Kaikissa sopimuksissa on maininta, että sopimus koskee täysin työkyisiä henkilöitä. Näin on aina ollut, eikä sillä ole mitään tekemistä työntekijän fyysisen tai psyykkisen taustan kanssa.

Ongelmia termin käytäntöön soveltamisessa ei ole hänen mukaansa esiintynyt.

Aloite työmarkkinajärjestöille

VATES-säätiön valtuuskunnan puheenjohtaja Leena Koikkalainen katsoi, että olisi hyvä selvittää mitä korjattavaa, lisättävää ja poispyyhittävää työehtosopimuksissa on.

- Nyt vallalla olevia mahdollisia ennakkoluuloja pitäisi hälventää puolin ja toisin.

Vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat ja työmarkkinajärjestöjen edustajat katsoivat, että nyt aloitettua vuoropuhelua pitäisi jatkaa. Vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat päättivät, että tehdään työmarkkinajärjestöille asiasta aloite, jonka tavoitteena on mm.



saada aikaan kaikkia työehtosopimuksia koskeva vavaus eli työehtosopimusten tarkastelu vammaisten näkökulmasta.

Teksti ja kuvat: Juha Saarinen

Työvalmentajille työlainsäädännön perusteita

VATES-säätiö on julkaissut työvalmentajille selkeän ja tarpeellisen oppaan työlainsäädännön perusteista. Tietoa tarvitaan avustettaessa vajaakuntoisia ja vammaisia avointen työmarkkinoiden työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Oppaassa on esitetty työoikeuden peruskysymyksiä helppotajuisesti: mm. työsopimuksen solmimiseen liittyvät asiat ja työehtosopimusten vaikutus työsuhteissa.

Päätavoitteena oppaassa on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia asioita eri näkökannoilta.

Oppaan on kirjoittanut oikeustieteen lisensiaatti Jaana Paanetoja. Hän on pitkään perehtynyt vajaakuntoisten ja vammaisten työn tekemiseen liittyviin työoikeudellisiin kysymyksiin.

Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille opas, 44 s., on tilaajalleen ilmainen. Sitä voi tilata VATES-säätiöstä: eija.andelin@vates.fi.

misoikeussopimukset edellyttävät kaikkien kohtelemista tasavertaisesti.

- Vammaiset eivät ole objekteja vaan subjekteja, Lehto myös huomautti.

Lehto ei allekirjoita käsitystä, että jäykät työehtosopimukset olisivat este vajaakuntoisten työllistymiselle.

- Sopimukset ovat joustavia, ne sisältävät työn vaativuuden arvioinnin, eivätkä edellytä vajaakuntoisille, maa-hanmuuttajille, naisille tai miehille omia määräyksiä.

VATES-säätiön toimitusjohtaja Marjatta Varanka vastasi, etteivät VATES ja vammaisjärjestöt ole ajamassa vammaisille omia työehtosopimuksia. Hänen mielestään tessejä pitäisi tarkistaa kuitenkin jo sen takia, että työelämään on tullut paljon uusia työnsisältöjä, jotka eivät vastaa sopimuksissa olevia tehtävänimikkeitä.

Vuoden työnantaja:

Olen saanut valmiita työntekijöitä työhönvalmennusyksiköstä

Tähtiportin ansiosta olemme saaneet itsellemme hyvää ja tarpeellista työvoimaa. Olemme voineet järkiperaistää tuotantoamme ja tarjota mielenterveyskuntoutujille mielekästä työtä ja työharjoittelua, toteaa Vuoden työnantajan, Lapuan Kaihtimen toimitusjohtaja Matti-Pekka Dahlgren.

Matti Pekka-Dahlgren on paitsi ennakkoluuloton työllistäjä myös ennakkoluuloton uutuustuotteiden kehittäjä. Lapuan Kaihtimeen ja sen tuotteisiin voi tutustua osoitteessa www.lapuankaihdin.fi



“Pohjatyö ja työhön koulutus on tehty tosi hyvin Tähtiportissa.”



Jukka Laitilan, Matti-Pekka Dahlgrenin, Ilari Ala-Rengon ja Pirjo Köyän yhteistyö on ollut tiivistä ja saumatonta. Molemmin puolin annetaan avoimesti palautetta työstä ja tekijöistä.

Lapuan Kaihtimen ja Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportin yhteistyö on ollut tiivistä ja pitkäjänteistä. 20 henkeä työllistävä, kahden miljoonan euron liikevaihtoa taakoava perheyrittäjä on ostanut jo viiden vuoden ajan Tähtiportilta alihankintatyönä puusälekaihtimien kokoamisen, pakkaamisen ja tilaajille toimittamisen. Alihankinta on tarjonnut säännöllisesti viidelle-kuudelle - välillä useammallekin - mielenterveyskuntoutujalle mahdollisuuden työhönvalmennukseen ja kuntouttavan työn tekoon Tähtiportissa.

Työn jälki on tyydyttänyt erittäin paljon toimitusjohtaja *Matti-Pekka Dahlgrenia*.

- Meillä on sellainen periaate, että emme tee halvinta, vaan parasta. Tänä päivänä työn laatuvaatimukset ovat sellaisia, että heikkoa jälkeä ei saa tulla. Rahoille vaaditaan täyttä vastinetta.

Kaihtimien tekoa ja tukkumyyntiä harjoittava Lapuan Kaihdin ei ole saanut jälleenmyyjäasiakkaitaan, joita on noin nelisenkymmentä ympäri Suomea, aiotaakaan puusälekaihtimien kokoamista tai toimitamista koskevaa reklamaatiota viime vuosina.

- Työn laatu on meillä niin standardoitu, että Lapuan Kaihtimen ei tarvitse tehdä mitään tarkistuksia, toteaa puutyönohjaaja *Ilari Ala-Renko* Tähtiportista. Hän on yhteistyössä Matti-Pekka Dahlgrenin kanssa suunnitellut puusälekaihtimien valmistusmenetelmän.

Puusälekaihtimet eivät ennen alihankintayhteistyön käynnistymistä kuuluneet Lapuan Kaihtimen tuotevalikoimiin. Yrityksen kilpailuvaltteihin kuuluu uutuustuotteiden säännöllinen markkinoille tuominen. Se toi ensimmäisenä markkinoille mm. moottoroidut säleverhot ja pimentävät sälekaihtimet. Tämän vuoden uutuustuote on ilmaa puhdistavat rullaverhot.

Ilman Tähtiporttia ei ainuttakaan

Alihankintayhteistyö on tarjonnut Lapuan Kaihtimelle mahdollisuuden saada Tähtiportista työharjoittelijoita. Yksi heistä, *Merja Harju*, on työllistynyt pysyvään työsuhteeseenkin. Paraikaa harjoittelussa olevan henkilön kokeilu-aikaa on jatkettu.

“Työntekijät kuvittelivat, että Tähtiportti on alkoholistiparantola.”



- On mahdollista, että palkkaamme hänetkin.

Toimitusjohtaja Matti-Pekka Dahlgren uskoo, että Lapuan Kaihtimessa ei olisi yhtäkään kuntoutujaa työharjoittelussa tai töissä ilman Tähtiportin työhönvalmennusta ja siellä saatua oppia sekä työkokemusta.

- Olen saanut valmiita työntekijöitä. Pohjatyö ja työhön koulutus on tehty tosi hyvin Tähtiportissa.

Matti-Pekka Dahlgren muistelee, että vain yksi työharjoittelu olisi epäonnistunut - senkin hän pistää omaan piikkiinsä.

-Homma lähti alun perin väärään suuntaan, kun en ollut paikalla silloin, kun harjoittelija aloitti meillä.

Tähtiportin työhönvalmentaja *Jukka Laitila* toppuuttelee Dahlgrenia.

- Kyllähän siinä tapauksessa oli muitakin syitä.

Laitila ja hänen työparinsa *Pirjo Köykeä* korostavat, että kun kuntoutujat tekevät oikeaa työtä työhönvalmennusyksikössä, niin heidän jaksamistaan ja mahdollisuuksiaan siirtyä normaaliin työelämään voidaan hyvin arvioida.

-Kun jaksaa tehdä Tähtiportissa töitä kuusi tuntia, niin sitten jaksaa lähteä jo työelämäänkin.

Kuntoutujista saamiensa hyvien kokemusten rohkaisemana Matti-Pekka Dahlgren on ottanut työharjoitteluun ja työsuhteeseen työvoimatoimiston asiakaina olleita pitkäaikaistyöttömiäkin.

Tulieluasia ja toisenlaisia ihmisiä

Pienessä perheyhtiössä hierarkiat ovat matalat. Ollaan kuin yhtä perhettä. Matti-Pekka Dahlgren tapaa päivittäin työntekijöitään niin kaksikerroksisen toimitalon työsalissa kuin yläkerran yhteisessä ruoka- ja kahvitilassa. Aivan vieressä on hänen toimistonsa, jonka ovet ovat aina avoinna. Dahlgren kuuluu niihin johtajiin, jonka mielestä asiat hoituvat kaikkien parhaaksi, kun niistä yhteisesti keskustellaan ja sovitaan - ollaan avoimia.

Kuntoutujien työolosuhteita ja -aikoja on Lapuan Kaihtimessa sovitettu

vastaamaan heidän tarpeitaan ja mahdollisuuksiaan avoimesti keskustellen. Kun Merja Harju asui vielä harjoitteluaikanaan Seinäjoella, niin hänen työaikansa muutettiin liikenneyhteyksien takia muista poikkeavaksi. Myöhemmin hänen työaikansa alennettiin vastaamaan hänen työssäjaksamistaan.

Avoimuus on ollut myös keino, jolla Matti-Pekka Dahlgren on poistanut työntekijöidensä ennakkoluulot kuntoutujia kohtaan. Niitä on ollut. Hän joutui ensin oikomaan virheellisen käsityksen, että Tähtiportti olisi alkoholistiparantola.

- Vaimoni, joka on hyvä puhuja, meni selvittämään työntekijöille: Tähtiportti on paikka, jossa puretaan ihmisten ongelmia. Siellä olevat ihmiset ovat ihan tavallisia ihmisiä. He ovat joutuneet tilanteeseen, johon kuka tahansa meistä voisi joutua. Tämä riitti ja asenne muuttui.

Matti-Pekka Dahlgren kertoo, että tänä päivänä työntekijät eivät sano pahaa sanaa kuntoutustaustaisista työtovereistaan. Päinvastoin.

- Kun eräs Tähtiportista tullut työharjoittelija ilmoitti, että hän on nyt viimeistä viikkoa, niin yksi työntekijä tuli sanomaan minulle, että miten niin viimeistä viikkoa. Miksei se voi olla pitempäänkin?

-Meillä on myös eräs työvoimatoimiston kautta työllistetty herkkä mies, jonka isä on sairastunut, eikä mies ole meinannut millään jaksaa tehdä töitä. Olemme hänen kanssaan kuitenkin pärjänneet. Meillä on totuttu siihen, että on sekä tulieluasia ihmisiä että toisenlaisia ihmisiä.

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen

Merja Harju (52) työskentelee neljättä vuotta Lapuan Kaihtimella. Hän tekee töitä koneella, ompelee, mittaa, leikkaa koteloita. Hän pitää työstään.

- Työni on monipuolista, se ei ole yhtä samaa liukuhihnatyötä.

Hän myös viihtyy hyvin työpaikallaan. Erityisesti hän arvostaa työnantajansa toimitusjohtaja *Matti-Pekka Dahlgrenia*.

- Hän on ollut tosi ennakkoluuloton, kun palkkasi minut liki viisikymppisenä - paljosta sairastelusta huolimatta.

Merja Harju arvostaa myös Dahlgrenin avoimuutta, joustavuutta ja ymmärtävyyttä. Hänen kanssaan on voinut keskustella ja sopia kaikista asioista.

- Kun tulin tänne työharjoitteluun Tähtiportista, niin emme sitoutuneet kumpikaan mihinkään, minkä ansiosta minun olisi ollut helppo palata takaisin Tähtiporttiin.

Harju on voinut lyhentää työpäiväänsäkin kuuteen tuntiin, kun havaitsi, että kahdeksan tunnin päivä oli liian raskas.

On tärkeää, että asiat puhutaan selväksi

Matti-Pekka Dahlgren tiesi hyvin Harjun mielenterveystaustan ottaessaan hänet työharjoitteluun Tähtiportista, jossa tämä oli jo tehnyt alihankintana Lapuan Kaihtimen sälekaihtimia. Harju piti tulevaa selviytymistään ajatellen tärkeänä, että myös muu työyhteisö oli siitä hyvin informoitu.

- On tärkeää, ettei tule mitään toisen



Merja Harju arvostaa työnantajansa ennakkoluulottomuutta

Merja Harju muutti Seinäjoelta Lapualle, kun Matti-Pekka Dahlgren vastasi myöntävästi hänen kysymyksiensä: onko niitä hommia jatkossakin.



käden tietoa, vaan puhutaan asiat selviksi. Harjun Tähtiportista ei ole herättänyt työkavereissa sen kummempia kyselyjä. Hän kiittelee työkavereitaankin siitä, että on viihtynyt Lapuan Kaihtimella.

-He ovat olleet minua nuorempia, mutta en siitä huolimatta ole tuntenut itseäni ulkopuoliseksi. Minua ei ole katsottu mitenkään kieron.

Ilman Tähtiporttia en olisi työllistynyt

Merja Harju oli työhönvalmennusyksikkö Tähtiportissa valmennuksessa kuusi kuukautta ennen kuin siirtyi Lapuan Kaihtimeen. Hän uskoo, että ilman Tähtiportin apua hän tuskin olisi koskaan selviytynyt työmaailmaan tai löytänyt Lapuan Kaihtimen kaltaista työpaikkaa. Erityisesti hän arvostaa keskusteluja kuntoutuspäällikkö *Maj-Lis Karlssonin* ja

työvalmentaja *Pirjo Köykin* kanssa.

-Tähtiportissa sain hoidettua tärkeitä sosiaaliset suhteet. Se auttoi eteenpäin ja loi mahdollisuuksia. Se oli pehmeä muoto palata yhteiskuntaan.

Harju oli ennättänyt olla sairaalaläkeellä jo vuoden ennenkuin hän sattumalta löysi tiensä Tähtiporttiin. Hän sai tiedon mielenterveystoimistosta, kun kyseli löytyisikö hänelle mitään paikkaa, jossa hän voisi tehdä työtä tai opiskella.

-Tällaisista mahdollisuuksista pitäisi saada tietoa mahdollisimman helposti ja avoimesti. Mielenterveystoimistojilla on suuri kynnys palata normaaliin päiväjärjestykseen.

Merja Harju pitää tärkeänä, ettei kaikkea kuitenkaan tehdä valmiiksi.

-Pitää olla portaita, joita ylittää.



Ennakkoluuloton ja joustava työnantaja

VATES-säätiön hallitus valitsi Lapuan Kaihdin Ky:n Vuoden työnantajaksi. Tunnus luovutettiin säätiön VATES-päivillä Tuusulan Gustavelundissa seitsemäs päivä maaliskuuta. Samalla palkittiin tunnuskirjalla Lapuan Kaihtimen pitkäaikainen yhteistyökumppani Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportti.

Lapuan Kaihdin valittiin kahdeksan ehdokkaan joukosta sillä perusteella, että se on osoittanut suurta ennakkoluulottomuutta ja joustavuutta työllistämisessään. Yritys on tarjonnut työtä ja työharjoittelua mielenterveyskuntoutujille, joiden on vaikea työllistyä yhteiskunnassamme.

Työllistäminen on perustunut pitkäaikaiseen ja vakuuttavaan yhteistyöhön Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportin kanssa. Lapuan Kaihdin on teettänyt jo viiden vuoden ajan puusälekaihtimia alihankintatyönä Tähtiportissa. Yritys on tarjonnut alihankintatöissä olleille useille kuntoutujille mahdollisuuden työharjoitteluun, jonka tuloksena on syntynyt jo yksi vakituinen työsuhde.

Yritys on räätälöinyt työtehtävät kuntoutujien erityistarpeiden mukaan. Työaika ja harjoittelujaksot on sovitettu vastaamaan kunkin henkilökohtaisia tavoitteita. Yritys antaa myös realistista palautetta työssä ja harjoittelusta pärjäämisestä kuntoutujille sekä Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportille.

Lapuan Kaihdin Ky on perheyrittäjä, missä on yhteensä 20 työntekijää. Yritys on Suomen suurimpia kaihdinalan noin 200 yrityksestä. Sen liikevaihto oli viime vuonna noin kaksi miljoonaa euroa.

VATES-säätiö valitsi Vuoden työnantajan jo kahdeksatta kertaa. Viime vuonna palkittiin vaasalainen Viking Hjortin omistama ja luotsaama autojen fiksausyritys Carfix Wasa.

Yhteiskuntavastuu ja yrittäjäyys

ovat
yhteinen
asiamme

Vrittäjäyys ja yrittäminen ovat kansantaloutemme ja hyvinvointimme perusta. Pk-yrityksiin on viime vuosina syntynyt yli 70 prosenttia kaikista uusista työpaikoista. Moni suuryrityksistä työttömäksi jäänyt on saanut uutta työtä pienyrittäjiltä. Tulevina vuosina tulee olemaan pulaa työvoimasta ja pk-yrittäjät ovat jo valmistautuneet tähän tilanteeseen teemalla: Pk-yrittäjä - hyvä työnantaja. Mainostaa ja markkinoida ei kuitenkaan sovi, jos yrittäjä ei toimi tämän arvon mukaan.

Omassa matkailualan yrityksessäni jokainen työntekijä on kallisarvoinen, ja tehdessäni uusia työsopimuksia hetki on aina yhtä merkittävä sekä työntekijälle että minulle. Koen työpaikan olevan paljon muutakin kuin sopimus työn tekemisestä ja palkanmaksamisesta: vakituinen työpaikka mahdollistaa tulevaisuuden suunnittelun ja antaa turvaa rakentaa elämää vakaalle pohjalle. Pienyrittäjä haluaa tehdä kaikkensa, jotta hänen ylpeänä luomansa työpaikat säilyisivät. Yrittäjä on valmis tinkimään omasta tulostaankin hoidaakseen velvollisuutensa työntekijöitä kohtaan.

Vastuullisessa yritystoiminnassa on kysymys laajasta kokonaisuudesta, joka hyvän henkilöstöpolitiikan ohella kattaa myös taloudellisen ja ympäristövastuun. Yritysten yhteiskuntavastuullisuutta on pyrkimys pitkäjänteiseen, kehitettävään ja kannattavaan toimintaan, johon vahvasti liittyy työpaikkojen pysyvyys. Pienyritykset eivät kuitenkaan työllistä työllistämisen vuoksi, vaan rekrytointitarpeen on oltava todellista ja palkattavan henkilön yritykseen soveltuva.

Koulumaailma kouluttaa yrittäjille tulevaisuuden työntekijöitä ja kasvat-
taa yhdessä elinkeinoelämän kanssa
tuleville vuosille uusia yrittäjiä. Suomen
Yrittäjät on vahvasti mukana yrittäjäyyskasvatuksessa ja näin osaltaan
kehittämässä yhteiskuntaa.

Yrittäjiä tarvitaan myös siinä tärkeässä työssä, kun etsitään uusia raikaita keinoja työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia. Sosiaalinen yritys on yksi ratkaisu tähän haastavaan tehtävään. Yrittäjäyys pitäisi nähdä uudenlaisena mahdollisuutena saada motivoitunutta ja lojaalia työvoimaa.

Sosiaalisen arvoperustan kertominen yhteistyökumppaneille ja asiakkaille on mahdollisuus saada sekä yhteiskunnallista arvostusta että kehittää yrityksen toimintaa. Yrittäjä tasapainoilee markkinoilla pärjäämisen ja inhimillisen työllistämisen välillä.

Sosiaalisen yrittämisen mahdollisuudet kiinnostavat yrityksiä. Sosiaalisesta yrittämisestä on yrittäjien keskuudessa myönteinen mielikuva, mutta riittääkö pk-yrityksissä resursseja liike-taloudellisen ja sosiaalisen yhdistämiseen?

Yrittäjällä on halu menestyä, halu vaurastua ja mahdollisuus omassa toiminnassaan luoda omaa ja toteuttaa omia ideoitaan. Taloudellinen menestyminen ei sulje pois sosiaalista yrittämistä. Yhteiskuntavastuun toteuttamisen voi yritys kääntää kilpailuvaltiksi, joka vetää puoleensa sekä asiakkaita että työntekijöitä. Tätä vastuullisuutta on syytä levittää ja laajentaa. Yhteiskuntavastuu ja yrittäjäyys ovat yhteinen asiamme.

Kirjoittaja Kirsi-Marja Kajander on matkatoimistoyrittäjä, Suomen Yrittäjät ry:n varapuheenjohtaja ja Sosiaalisten yritysten foorumin jäsen.



Sosiaalisilla yrityksillä selkeä profiili ja tehtävä

Suomessa on ilmestynyt sosiaalisia yrityksiä koskeva ensimmäinen väitöskirja. Sen on tehnyt maisteri Pekka Pättiniemi, joka väitöskirjassaan erittelee ja esittelee ne taloudelliset ja sosiaaliset tekijät, joiden perusteella sosiaaliset yritykset erottuvat selkeästi muista yrityksistä Euroopassa. Pättiniemi uskoo, että sosiaaliset yritykset ovat tulleet jäädäkseen.

Pekka Pättiniemen väitöstyö perustuu Euroopassa kymmenen vuoden aikana tehtyihin tutkimuksiin. Hän on ollut mukana 14 Euroopan maan yliopistojen muodostamassa EMES-verkostossa, jossa on pioneerityönä kehitelty sosiaalisen yrityksen kriteerejä ja ominaispiirteitä.

Sosiaaliset ja taloudelliset ulottuvuudet kriteereinä

EMES-tutkimusverkosto määrittelee Pättiniemen mukaan sosiaaliset yritykset kahdella eri ulottuvuudella: sosiaalisella ja taloudellisella.

Sosiaaliselle yritykselle on taloudelliselta kannalta tyypillistä: jatkuva tavaroiden ja palvelujen tuotanto, merkittävä taloudellisen riskin olemassaolo, itsenäinen toiminta – riippumattomuus kunnasta ja valtiosta ja palkkatyön merkittävä osuus yrityksen työstä.

Sosiaaliselle yritykselle on sosiaaliselta kannalta tyypillistä: rajoitettu voitonjako, kansalaisaloitteeseen perustuminen, omistukseen perustumaton päätösvalta, osallistava päätöksenteko, jossa kohderyhmä osallistuu päätöksentekoprosessiin ja selkeästi ilmaistu pyrkimys hyödyntää ympäröivää yhteisöä.

Sosiaalisen yrityksen taloudellisilla

kriteereillä pyritään siihen, että yritykset voidaan erottaa vapaaehtoistoimintaan perustuvista ja julkisen sektorin organisaatioista. Taloudellisen riskin ja jatkuvan tuotannon kriteerit osoittavat, onko toiminta yritykselle tyypillistä vai ei.

Sosiaalisilla kriteereillä pyritään havaitsemaan, onko organisaatio tarkoituksestaan ja toiminnaltaan sosiaalinen ja sisältääkö se kohderyhmän valtaistamisen elementtejä.

Vaikka EMESin laatimaa sosiaalisten yritysten määritelmää ei olekaan hyväksytty viralliseksi Euroopassa, niin se on saavuttanut yleisen eurooppalaisen statuksen. Euroopan komission tutkimus- ja selvityshankkeissa käytetään EMESin sosiaalisen yrityksen määritelmää. Sen on otanut käyttöön myös mm. taloudellisen yhteistyön ja avun järjestö OECD.

Sosiaaliset yritykset ovat tulleet jäädäkseen

Sosiaalisten yritysten syntyyn markkinatalousmaissa ovat johtaneet heikosti koulutettujen, fyysisesti tai psyykkisesti vajaakuntoisten ja ikääntyneiden ihmisten työllisyysongelmat.

Pekka Pättiniemi uskoo, että sosiaaliset yritykset ovat tulleet jäädäkseen niin Suomeen kuin muuhunkin teolliseen maailmaan. Hän katsoo, että sosiaalisia yrityksiä koskevat lainpykälät muotoutuvat ajan mukana ja sosiaalisille yrityksille tulee löytymään uusia tehtäviä niin työllistämistavoitteiden kuin sosiaalisten palvelujen toteuttajana.

Lähde: Pekka Pättiniemi (2006), Social Enterprise as Labour Market Measure, Kuopio
Lisätietoja: pekka.pattiniemi@ksl.fi



Pekka Pättiniemi korostaa, että sosiaalisten yritysten alkuperäiseen tarkoitukseen kuuluu läheisyyden periaate, paikallisen lisäarvon tuottaminen. Hänestä on mielenkiintoista seurata, miten se toteutuu sosiaalisten yritysten kehittämisessä meillä.

Minun viikkoni



Mitä kuuluu kolme vuotta sitten Vuoden vammaistyöllistäjäksi valitulle Helsingin Bussiliikenteen Vartiokylän varikolle työllistämille kehitysvammaisille työntekijöille? Siitä ja paukkupakkasten aiheuttamista korjaamopäällikön kiireistä kertoo Pekka Lindfors viikkopäivyrissään.

Olen Pekka Lindfors, 56-vuotias korjaamopäällikkö Helsingin Bussiliikenne Oy:n Vartiokylän varikolla. Johdan ja kehitän bussien huolto- ja korjaustoimintaa. Pidän yhdessä 25 työntekijän kanssa 170 bussia hyvässä ja siistissä kunnossa.

Työntekijöistämme kuusi on vajaakuntoista: Asko, Matti, Marko ja Toivo kuuluvat viisihenkiseen bussien pesuryhmään, Hannu huoltaa varaosia ja Maija siivoaa. Uskon, että moninaisuus tuo voimaa työpaikoille. Vajaakuntoiset voisivat olla monen muunkin kuin meidän yrityksen ratkaisu työvoimatarpeeseen.

Maanantai 16.1.

”Oikea valinta ulkoistamisen sijaan.”

Töihin normaaliaikaan 06.15. Tarkastan ensin viikonloppuna rikkimenneiden bussien vikalaput ja asentajien aikaansaannokset. Menen työnjohdon juttusille ja kartoitan autojen huoltotarpeen. Palaan toimistooni; selvitän edellisviikon keskeneräiset korjaustyöt ja valitsen tekijät.

Seitsemän korvilla menen jakamaan työt ja palaan työhuoneeseeni valitsemaan peruspesuun busseja, jotta pesuryhmä pääsee vetäjänsä Matti Sundelin

johdolla töihin. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksesta viisi vuotta sitten tulleet pesuryhmän pojat ovat työllään osoittaneet, että heidän valintansa oli oikea ratkaisu työn ulkoistamisen sijaan. Pojat ovat ahkeria, tunnollisia ja osaavia.

Puoliyhdeksäksi kahville. Sen jälkeen opiskelen uutta tietojärjestelmää soveltamalla sitä käytäntöön. Kello puoliyksitoista: on lounasaika. Kevytsalattin syötyäni menen liikennepuolella: selvitän aamuruuhkan jälkeiset bussikorjaukset, jaan työt ja jatkan asentajien kanssa korjaustöihin liittyviä keskusteluja.

Puoli kaksi menen ottamaan kupillisen kahvia ja vettä. Loppupäivä sujuu tietokoneen ääressä: harjoittelen uutta ohjelmaa, korjailen tankkausjärjestelmän ilmoittamia virheellisyyksiä ja varaan tiistai-iltapäiväksi huoltoautot. Leimaan itseni ulos 15.30.

Tiistai 17.1.

”Asko on vihainen töhryilystä.”

Ensimmäinen työtunti kuluu töiden järjestelyissä. Puoli kahdeksan aikaa tulee asentajanpaikkaa eilen kysynyt nuori mies haastatteluun, minkä jälkeen menen kahvihuoneeseen. Siellä ovat pesuryhmän Topi, siivoaja Maija ja varaosia huoltava Hannu. Hannu huomaa

kädessäni sydämen, kuun ja tähden muotoiset piparkakut ja kysyy, mitä ne merkitsevät. Sanon, että syötäviä ne ovat. Samalla ajattelen, että voivathan ne merkitä muutakin; Hannu tuntee tähti-taivaan salat. Hän on tähtitieteenharrastajien järjestön Ursan jäsen.

Sumpin jälkeen teen korjaustyön tallennuksia aina lounastaukoon asti. Syötyäni pikaisesti herkkuaani, riisipuroa, pesuryhmän Asko pyytää katsomaan ”taiteilijan” aikaansaannoksia bussin takaosassa: katto, seinät, istuimet, ikkunalasit ja lattia on töhritty tussilla. Töhrity tietävät pesuryhmälle puolen-toista tunnin ahkerointia. Asko on vihainen, koska autojen pinnat menevät töhryistä pilalle. Pojat toivovat, että turhaa työtä teettävä ilkivalta loppuisi.

Puoli yhdestä aina puoli kolmeen teen atk-tallennustöitä. Loppupäivä sujuu seuraavan työpäivän valmistelussa.

Keskiviikko 18.1.

”Pojat ymmärtävät, että työtä pitää katsoa välillä toisin silmin.”

Sään kylmeneminen, -11, vaikeuttaa bussien liikkeelle lähtöä ja merkitsee erityistöiden jakoa asentajille: busseissa on mm. jäätyneitä ilmanpainelaitteita ja viallisia lämmittimiä. Autan häiriöiden korjaamisessa itsekin aina lounaaseen saakka, koska henkilökuntaa on paljon sairaana.

Iltapäivällä keskustelen pesuryhmän poikien kanssa siitä, kuinka jokaisen tulee tarkastaa oman työnsä laatu kuin asiakkaan silmin. Myös työvälineiden pitää olla kunnossa ja työmenetelmien kehittyä. Pojat ymmärtävät hyvin, että kun aikansa tekee työtä rutiinilla, niin laatu kärsii, ellei sitä välillä katso toisin silmin.

Keskustelun jälkeen varmistan, että autoja riittää ajoon ja teen varaosatilauksia. Mietin, että Venäjältä saattaa tulla korkeapaine, joten tilaan varmuuden vuoksi erikoislaatuista, kovan pakkasen kestävää dieseliä yhteen maanalaiseen säiliöön. Sen jälkeen ei kun kotiin.

...ja korjaamopäällikön haasteet

Torstai 19.1

"Harmi, ettei pesuryhmämalli levinnyt muille varikoillemme."

Herään aamulla kylmään todellisuuteen. Pakkanen on yön aikana kivunnut -21 asteeseen. Se tietää vilkasta aamua töissä: bussien moottorit eivät käynnisty, paineilmat ovat jäässä, autot kylmiä. Asentajistakin puolet on sairaina.

Kahvittauolla keskustelen pesuryhmän poikien kanssa. Harmittelen, että en ole tehnyt kaikkea voitavaani, että oiva pesuryhmämallimme olisi levinnyt muillekin varikoillemme, vaikka Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen ohjaaja Ritva Heikniemi sen huolella aikoinaan rakensi pilotiksi kolmikantamalliin: Bussiliikenteen johdon ja Vallilan edustajien lisäksi luottamusmiehojohto oli mukana työllistämisneuvotteluissa.

Kahvittauon jälkeen korjaillen tietokoneella tankkareiden tekemiä kilometriluentavirheitä ja käyn puhelinkeskusteluja. Ruokailun jälkeen katson lämpömittaria: sää näyttää kylmenevän edelleen. Se tietää lisätöitä, parikin astetta merkitsee paljon. Iltapäivällä muutama palaveri, ja kotiin taas klo 15.15.

Perjantai 20.1.

"Hannu ei ole ollut päiväkään poissa töistä, muutkin vain jonkun päivän."

Puhelin soi 05.30. Liikennetyönjohto ilmoittaa, että bussit eivät lähde käyntiin: -22-astetta on liikaa, jos moottorin lämmitys ei toimi. Syön aamupalan ja kiirehdin työpaikalle. Joudun ihan oikeisiin töihin: bussien käynnistämiseen ja töiden järjestelyihin aina kahdeksaan asti.

Kahvittauon jälkeen selvittelen busseista tehtyjä vikalappuja ja työjärjestelyjä: aiemmat suunnitelmat joutuvat nyt romukoppaan.

Ruokailun jälkeen mietiskelen huoltoautojen pesemistä ja selvittelen bussikorjausjonoa: yksi kolari, rahastuslaite rikki, lämmitysvikoja jne. Työnjärjest-



Hannu Kartjärvi (vas.) huolehtii kiitettävästi mm. jarrukenkien kunnosta.

lyt ovat kovilla, koska vain viisi asentajaa on sairaspoissaolojen takia töissä. Pesuryhmän pojat ja Hannu ovat paikalla. En muista Hannun olleen kertakaan poissa töistä. Asko, Topi ja Mattikin ovat olleet vain muutaman kerran

flunssassa. Iltapäivällä käyn läpi liikennetyönjohdon kanssa autotilanteen, jotta matkustajat saadaan kunnialla viikonlopun viettoon. Teen vielä toimistotöitä, ennen kuin lähdän viikonlopun viettoon.

Kolmasosaa pienyrityksistä kiinnostaa yhteistyö sosiaalisten yritysten kanssa

Puhelinkampanja, jossa kysyttiin yritysten kiinnostusta sosiaaliseen yrittämiseen, toteutettiin marras-joulukuussa. Siinä 750 pienyrittäjää ilmoitti haluavansa kiireellisesti tietoa sosiaalisista yrityksistä. Neljäsosa yrityksistä kertoi henkilöstön lisärekryointitarpeesta.

Kampanjassa tavoitettiin lähes 15000 yritystä. Niistä valtaosa, kolme neljäsosaa, työllisti alle 20 työntekijää ja enimmillään henkilöstön määrä oli 50. Yrityksistä 80 prosenttia oli osakeyhtiömuotoisia.

Aktiiviseen yhteistyöhön yritysten kanssa

Puhelinkampanja toi esille yrityssektorilla olevan vahvan kiinnostuksen sosiaalisten yritysten toimintamalliin ja suuri haasteemme on nyt hyödyntää tuo kiinnostus yhteistyöksi, toteaa kampanjaa vetänyt *Christer Nyman*. Hän toimii projektikoordinaattorina VATES-säätiön organisoimassa sosiaalisten yritysten tukirakenteessa.

Tukirakenteella on aluetoimija jokaisella 15 TE-keskusalueella. Aluetoimijat jatkavat Nymanin mukaan yhteydenpitoa niihin yrityksiin, jotka ilmoittivat olevansa siitä kiinnostuneita. Lisäksi aluetoimijat järjestävät tiedotustilaisuuksia ja ovat yhteistyössä paikallisten työvalmennusyhteisöjen kanssa, jotta yritysten rekryointitarpeisiin voidaan vastata.

- Monella aluetoimijalla on sellainen näkemys, että tarjolla on erilaisia tilapäisiä ja alihankintatöitä. Nyt tarvitaan vain sopiva muoto työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseksi. Esimerkiksi hoiva-ala on kasvava palvelusektori, joka tarvitsee työvoimaa.

Painopiste yrityshankkeiden konsultointiin ja neuvontaan

Vuonna 2004 toimintansa aloittanut sosiaalisten yritysten tukirakenne päättää toimintansa tämän vuoden lopussa. Sen painopiste siirtyy viimeisenä toimintavuonna yleisestä tiedonjaosta ja informaatiosta yrityshankkeiden kon-

Joka seitsemäs suomalainen pienyritys tuntee sosiaalisen yrityksen nimen ja joka kolmas on kiinnostunut yhteistyöstä sosiaalisen yrityksen kanssa lyhyen informaation saatuaan. Puolet pienyrityksistä haluaa lisätietoja. Siinä VATES-säätiön sosiaalisten yritysten tukirakenteen puhelinkampanjan tulokset.

sultointiin ja neuvontaan. Puhelinkampanjan jatkohoidon lisäksi aluetoimijat konsultoivat jo käynnistyneet hankkeet loppuun. Uusien hankkeiden konsultointia sekä neuvontaa ohjataan tämän vuoden aikana normaalin yritysneuvonnan piiriin.

- Aluetoimijoiden joukossa on ollut normaaleja yritysneuvontatahoja: kaksi uusyrityskeskusta. Niiden kokemus on arvokasta, kun pohditaan, miten sosiaalisten yritysten neuvonta ja konsultointi jatkuu, Christer Nyman huomauttaa.

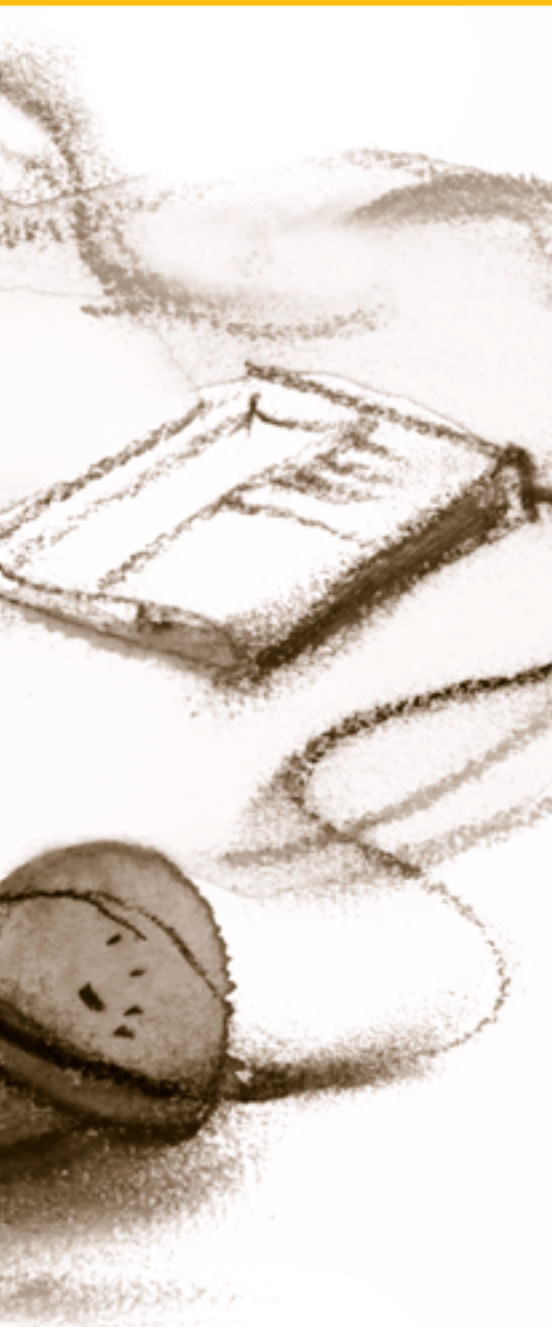
Tukirakenteen lähiviikkojen tavoitteena on tehdä analyysi sosiaalisten yritysten ja sellaisiksi aikovien hankkeiden rahoitusongelmista ja peilata niitä olemassa olevia rahoitusmahdollisuuksia vasten.

- Sen jälkeen pyrimme neuvottelemaan rahoittajien kanssa sosiaalisille yrityksille soveltuvien rahoitusinstrumenttien kehittämisestä.

Kevään aikana tukirakenne osallistuu myös aktiivisesti sosiaalisten yritysten lainsäädännön arviointiin, jota eduskunnassa tullaan käymään työmi-



Yhteistyö aluetoimijoiden kanssa avain uusiin tuloksiin



nisteriön suorittaman arvioinnin ja hallituksen selonteon pohjalta.

- Tuomme keskusteluun ja vaikuttamiseen oman vankan kokemuksemme lain käytännön toimivuudesta ja sosiaalisten yritysten synty- ja kasvumahdollisuuksista.

Syksyllä tukirakenne jakaa tietoa sosiaalisesta yrittämisestä kunta-alan päättäjille ja vaikuttajille Kuntamarkkinoilla, joka on alan vuosittainen suur tapahtuma Kuntatalolla Helsingissä.

■ Piirros: Markku Böök



Sosiaalisten yritysten tukirakenteen koordinaattorina vuoden alussa aloittanut kauppatieteiden maisteri *Christer Nyman* pitää tavoitteenaan mahdollisimman tehokasta ja tulokSELLISTA yhteistyötä tukirakenteen aluetoimijoiden kanssa.

- Se on avain uusiin konkreettisiin tuloksiin.

Selkeänä tehtävänä hän näkee myös sosiaalisten yritysten rahoitusmahdollisuuksien analysoinnin ja kehittämisen erilaisten ratkaisujen löytämiseksi.

Christer Nymanilla on hyvät lähtökohdat tavoitteidensa saavuttamiseen. Hän on ollut yhden tukirakennetoimijan, Uudellamaalla toimivan Kampuksen

konsulttina. Vuodesta 1995 hän on pyörittänyt omaa yritystä, jossa hän konsultoi ja kouluttaa liiketoimintojen suunnittelua ja taloushallintoa. Aiemmin hän on työskennellyt taluspäällikön ja sisäisen tarkastajan tehtävissä.

Vapaa-aikanaan Christer Nyman lähtee vaeltamaan tai kävelemään. Hän tekee myös sosiaalista työtä toimimalla vapaaehtoisena sovittelijana ja mieskaverina lapsille. Musiikki, erityisesti haitarisoitto, on lähellä hänen sydäntään. Lisäksi hän harrastaa sukututkimusta.

■ Teksti: Heikki Manninen
■ Kuva: Juha Saarinen

aTOP

loi mahdollisuuksia
asiakkaalle ja
verkostoja
työntekijälle

Kuntatalolla Helsingissä helmikuussa kokoontuneet aTOP-projektin työllisyystoimijat olivat päätösseminaarissaan tyytyväisiä. Avoimille työmarkkinoille vammaisia ja vajaakuntoisia ohjaavassa hankkeessa on kehitelty työmenetelmiä, viritelty viranomaisyhteistyötä, etsitty sopivaa työtä ja tuupattu asiakkaita työmarkkinoille.

Kaksi vuotta sitten käynnistynyttä aTOP-välittäjäorganisaatiohanketta on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto, ESR. Sen edustaja, Uudenmaan TE-keskuksen ESR-koordinaattori *Auli Vuorela* totesi projektin suurilta tuntuneiden tavoitteiden täyttyneen hyvin.

- Haasteellisenä pidetty hallinnointikin on sujunut niin täsmällisesti, että aTOP-projektia voitaisiin kirjainyhdistelmänsä perusteella kutsua myös parhaaseen a-ryhmään kuuluvaksi huippuprojektiksi. Myös työministeriön ylitarkastaja *Riikka-Maria Turkia* katsoi välittäjäorganisaatioidean toteutuneen aTOPissa alkuperäisessä muodossaan.

- Paikalliset ja pienet toimijat ovat voineet saada käyttöönsä resursseja, joilla toteuttaa julkisia palveluja tukevaa toimintaa. Sen tuloksena noin 200:n vai-

keassa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistymistä on tuettu kohti avoimia työmarkkinoita.

Paikallisia eroja ja yhtäläisyyksiä

VATES-säätiön koordinoima aTOP-projekti on erottunut muista välittäjäorganisaatiohankkeista ohjauskoulutuksellaan. Osahankkeille järjestetyssä koulutuksessa asiakastyön ja työhönvalmennuksen ammattilaiset Hämeenlinnasta, Keravalta, Lahdesta, Loimaalta, Porvoosta, Raumalta ja Tampereelta ovat käyneet läpi omia työtapojaan. Samalla on jaettu paikallisia onnistumisen kokemuksia ja etsitty tukea pulmallisten tilanteiden ratkaisemiseksi.

- Meille on syntynyt verkostoa, osaamista ja uudenlaista aktiivisuutta. Olemme saaneet työkaluja elämänhallinnan



Ylitarkastaja Riikka-Maria Turkia työministeriöstä antoi tunnustusta projektin tuloksille.

”Ihmiselämä sen enempiä kuin työllistymisenkään ei ole lineaarista. Monet työsuhteet perustuvat työharjoitteluun tai määräaikaisuuteen. Liikettä tapahtuu myös toisinpäin eli työsuhteesta takaisin työhönvalmennukseen tai toimintakeskukseen.”

ylläpitämiseen. Työntekijöille myös ajatusten tuulettaminen on ollut tärkeää, summasi koulutuksen hyötyä Porvoon osahankkeen edustaja, Uudenmaan vammaispalvelusäätiön johtaja *Sirkka Rajala*.

Ohjauskoulutuksessa on huomattu, miten paljon työllistämistoiminnan traditio vaihtelee eri paikkakunnilla ja organisaatioissa. Koska projektitoimijoiden väliset erot näkyvät myös työnku- vissa ja asiakaskunnassa, oivallus paikallisen toimintatavan löytymisen tärkeydestä on vain vahvistunut.

aTOP-projektin yhtenä tavoitteena ollut paikallisen työrengas eli työllistymistä tukevan yhteistyöverkoston syntyminen ei sen sijaan ole jokaisella paikkakunnalla toteutunut toivotusti, vaikka oman näköiseen alkuun on kaikkial-

la päästy. Rauman Porttaha –osaprojektissa työrengasmainen tapa toimia on jo arkipäivää. Pienellä paikkakunnalla on työllistämisen suhteen pitkä yhteistyön perinne.

Uusia kysymyksiä

aTOPin projektipäällikkö *Pauliina Lampinen* VATES-säätiöstä arvioi projektituloksia asiakkaan näkökulmasta. Hän kertoi, että projektin loppuunsaattaneita asiakkaita on seitsemällä paikkakunnalla ollut yhteensä 112. Heistä 27 prosenttia on ollut työsuhteessa avoimilla työmarkkinoilla vuoden vaihteessa. 45 prosenttia on työskennellyt esimerkiksi toimintakeskuksessa, kunnan tai kaupungin palveluksessa.

- Luvut eivät kerro koko totuutta. Ihmiselämä sen enempiä kuin työllistymisenkään ei ole lineaarista. Monet työsuhteet perustuvat työharjoitteluun tai määräaikaisuuteen. Liikettä tapahtuu myös toisinpäin eli työsuhteesta takaisin työhönvalmennukseen tai toimintakeskukseen, muistutti Lampinen.

Projektissa on havaittu, ettei työsuhteen katkeamista saisi aina pitää epäonnistumisena. Ainakin lahtelaisen Avain-säätiön ja Keravan Sopimuskodin kokemukset osoittavat, että toimintakeskuksen ulkopuolelle lähteminen saattaa tarkoittaa asiakkaalle tutusta yhteisöstä luopumista. Siksi pehmeä lasku työelämään tai toimintakeskus- ja työpäivien vuorottelu saattaa olla toimiva vaihtoehto.

- Tätä edestakaisin tapahtuvaa liikehdintää on vaikea dokumentoida ja joidenkin katsantokantojen mukaan se on juuri sitä paljon puhuttua välityömarkkinoilla pyörimistä. Meidän asiakkaillamme lyhytkin työsuhte tuo usein arvokasta kokemusta ja antaa mahdolli-



Työvalmentaja Timo Laakso Loimaan Seudun Työkeskuksen Tuki ry:stä

suuden uuden oppimiseen, Pauliina Lampinen huomautti.

Hän korosti työllistymispolkujen yksilöllisyyttä. Joku tarvitsee työllistymiseen vain pienen, oikea-aikaisen tuuppauksen, siinä missä toinen yrittää työllistymistä usean lyhyen työsuhteen kautta. Myös onnistuneita työllistymisiä tuottaneet toimialat kiinnostivat projektipäällikköä.

- Suuri osa paikallisten hankkeiden löytämisestä työpaikoista löytyi teollisuudesta. Yksilöllisten työllistämispolkujen lisäksi kaipaisiin tutkimustietoa myös toimialoista. Etsimmekö töitä paikallisen tarjonnan mukaan vai perinteisten toimintakeskusalojen lähetytyiltä.

Lisätietoa aTOP-projektista: www.vates.fi

Teksti: Outi Lindroos
Kuvat: Juha Saarinen



Johtaja Timo Anttila (vas.) Tyke Oy:stä ja johtaja Antti Paajanen Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiöstä



Projektipäällikkö Pauliina Lampinen

SAK:n Ihalainen:**Työmarkkinaosapuolten otettava vastuuta vajaakuntoisista**

■ Työmarkkinaosapuolten pitää ottaa vastuuta siitä, että vajaakuntoiset saivat äänensä paremmin kuuluviin yhteiskunnassa, vaati SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen Sosiaalisen Yritystoiminnan Forumin, SYFon seminaarissa joulukuussa.

Hän ehdotti, että työmarkkinaosapuolet laativat yhteisen suosituksen, jolla kannustetaan sosiaalisten yritysten määrän kasvua ja vajaakuntoisten nykyistä parempaa mahdollisuutta oikeaan ja toimeentulon turvaavaan työpaikkaan.

- Kyse on asenteista ja luovasta tahdosta, Ihalainen painotti.

SAK pitää tärkeänä, että yrityksillä olisi riittävästi työvalmentajia, jotka toimivat vajaakuntoisten tukihenkilöinä. Ihalaisen mielestä tämä ei ole kuitenkaan mahdollista avoimilla työmarkkinoilla, ellei yrityksillä ole käytettävissä työvalmentajien palkkaamisen kehittämisrahoitusta ja tukea.

-Pelkkä perustamisvaiheen tuki ei riitä.

Vajaakuntoisten työsuhteen ehtojakin pitäisi SAK:n puheenjohtajan mukaan ennen seuraavaa neuvottelukierrosta perata, koska vain harvat työehtosopimukset turvaavat kyllin selkeästi vajaakuntoisten työsuhteen ehtoja.



Lauri Ihalaisen mielestä vain harvat työehtosopimukset turvaavat kyllin selkeästi vajaakuntoisten työehtoja.

- Sosiaalisiin perusteisiin palkatuilla työntekijöillä on oikeus samoihin palkkajä ja työsuhte-etuihin kuin muilla työntekijöillä, Ihalainen korosti SYFon seminaarissa.

Hän piti itsestään selvänä, että TE-keskuksilla ja työvoimaviranomaisilla olisi yhtäläiset perusteet sosiaalisten yritysten palveluille ja tuille eri puolilla maata.

Seminaarissa julkistettiin Syfon laatima neljätoistakohtainen manifesti sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseksi Suomessa. Siinä nähdään yhdeksi tärkeäksi tavoitteeksi tukien pitkäjänteisyys ja joustavuus. Tuet tulee voida räätälöidä

yksilöllisten tarpeiden mukaan. Manifestissa esitetään myös kohderyhmän laajentamista muihinkin kuin vajaakuntoisiin ja pitkäaikaistyöttömiin: mielenterveyskuntoutujat pitää sisällyttää kohdejoukkoon, koska heidän työllistymismahdollisuutensa avoimille työmarkkinoille ovat tuettunakin heikot. Manifestissa vaaditaan myös vankilasta vapautuneet lain piiriin ilman, että heiltä edellytetään pitkää työttömyysjaksoa ennen työllistymistä.

Kuva: Hannu Lehmusvuori

Uudistettu työmarkkinatuki lisää aktiivointia

■ Vuoden alussa voimaan tulleessa työmarkkinatukiudistuksessa lisätään pitkäaikaistyöttömien tuen vastikkeellisuutta ja otetaan käyttöön ns. aktiivikausi. Sen aikana työvoimatoimisto tarjoaa työnhakijalle palveluita ja toimenpiteitä tehostetusti.

Aktiivointi alkaa viimeistään, kun työmarkkinatukea on maksettu 500 työttömyyspäivältä. Työttömyyspäiväraha-kauden täytyttyä työmarkkinatuella siirtyneen työnhakijan aktiivikausi alkaa kuitenkin, kun työmarkkinatukea on maksettu 180 työttömyyspäivältä.

Työmarkkinatukea vähintään 500 päivältä saaneen oikeus tukeen

lakkautetaan, jos tuen saaja kieltäytyy, eroaa tai joutuu omasta syystä erotetuksi työstä tai sellaisesta työvoimapolitiisesta toimenpiteestä, johon osallistuvalla on oikeus saada työmarkkinatukea ja ylläpitokorvausta.

Työllistämistukijärjestelmä yksinkertaistuu niin, että työnantajalle on yksi tukimuoto, palkkatuki, joka jakaantuu perustukseen ja lisäosaan. Tuen suuruus, myöntämisedellytykset ja rahoitus vaihtelevat. Tuen myöntää työvoimatoimisto. Palkkatuki korvaa myös aikaisemman yhdistelmä-tuen, joka tukimuotona lakkautetaan.

Lisäosa on enintään 60 prosenttia perustuen määrästä, ja sillä tuetaan koulutuksen ja oppimisen yhdistämistä tuettuun työhön erityisesti yrityksissä. Yrityksiltä ei enää edellytetä toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, jos palkattu

on saanut työttömyysturvaa vähintään 500 päivältä tai on pitkäaikaistyötön tai vajaakuntoinen. Vaikeasti työllistyvän työttömän palkkaamiseksi tarkoitettu lisäosa on enintään 90 prosenttia perustuen määrästä.

Lisäosaa myönnetään täysimääräisenä erityisesti yrityksille, jotka sitoutuvat kehittämään tuella palkatun oppisopimus- tai muuta kouluttautumista tai työmarkkinavalmiuksia. Ilman koulutusvaatimusta voidaan lisäosa myöntää yritykselle, joka työllistää vähintään 500 päivää työttömyysturva saaneen ja vajaakuntoisen.

Uudistuksessa muutetaan myös valtion ja kuntien välistä rahoitusvastuuta työmarkkinatuesta ja toimeentulotuesta niin, että valtio korvaa kunnille täysimääräisesti niille uudistuksesta koituvat lisämenot.

Uusia keinoja pitkäaikais-työttömyyden hoitoon

■ Työministeriön asettama Tupo 2 – työryhmä jätti mietintönsä tammikuussa. Sen ehdotusten tavoitteena on lyhentää työttömyysjaksoja ja tyrehdyttää virtaa pitkittyvään työttömyyteen. Ryhmä haluaa puuttua rakenteelliseen työttömyyteen, alentaa työhönoton kynnystä sekä lisätä ns. välityömarkkinoiden avulla vaikeimmin työllistyvien mahdollisuuksia osallistua yhteiskuntaan.

Työryhmä esittää työmarkkinatukea saavien työttömien tukisetelin käytön laajentamista niin, että sitä voidaan käyttää myös määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työministeriö ja Henkilöstöpalveluyritysten liitto ovat valmistelleet julkisen työvoimapalvelun ja yksityisten henkilöstöpalveluyritysten yhteistyön pilottihanketta. Tarkoituksena on kehittää vuokratyövoiman välitykseen säännöllinen ja pysyvä yhteistyömalli.

Sillä alennetaan työnhakijoiden työllistämiskynnystä ja nopeutetaan työllistymistä sekä ratkaistaan henkilöstöpalveluyritysten ja niiden toimeksiantajien työvoimatarpeita.

Välityömarkkinoita kehitetään vahvistamalla työvoiman palvelukeskusten toimintaa. Työpajoissa ehdotetaan järjestettäväksi kuntouttavaa työtoimintaa ja muuta toimintakykyä parantavaa tukea niille, joiden sosiaalinen selviytyminen on heikentynyt pitkäaikaisen työttömyyden vuoksi.

Lisäksi työryhmä ehdottaa aktiivisen työnhaun pelisääntöjen ja työvoimatoimistojen toimintatapojen selkeyttämistä sekä joustoa yrityksille suunnattuun palkkatukeen ja työelämälahaisen osaamisen parantamista.

Työryhmän muistio "Väyliä työhön" Internet-sivuilla osoitteessa www.mol.fi/julkaisut

Esitys osa-aikaisesta sairauspäivärahasta

■ Hallitus esittää eduskunnalle jättämässään lakiehdotuksessa osa-aikaisen sairauspäivärahan käyttöönottoa uutena, vapaaehtoisena järjestelynä työntekijän ja työnantajan välillä. Osasairauspäiväraha tulisi mahdolliseksi pitkien sairauslomien kohdalla vuoden 2007 alusta lähtien. Vähintään 60 sairauspäivärahapäivää yhtäjaksoisesti kestäneen sairauden jälkeen työntekijällä tai yrittäjällä olisi mahdollisuus palata omaan työhönsä osa-aikaisesti ja saada palkan lisäksi osa-sairauspäivärahaa.

Osasairauspäivärahajärjestelmän tarkoituksena on tukea työntekijän työhön paluuta. Osittainen työskentely sairaus-

lomalla saattaisi joissain tilanteissa auttaa työntekijän kuntoutumista ja nopeuttaa hänen toimintakykynsä palautumista.

Osasairauspäivärahan edellytyksenä olisi, että kokoaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä sopii työnsä tekemisestä osa-aikaisesti työnantajansa kanssa. Työajan ja palkan olisi vähennyttävä 40 - 60 prosenttiin aiemmasta.

Osasairauspäiväraha olisi aina puolet sitä välittömästi edeltävästä sairauspäivärahasta. Osasairauspäivärahaa voitaisiin maksaa yhteensä 12 -72 arkipäivän ajan kahden vuoden aikana. Rahaa ei voisi saada samanaikaisesti työttömyysetuuden tai koulutustuen kanssa. Osasairauspäivärahaa voisivat saada sekä yksityisen sektorin työntekijät ja yrittäjät että kunnalliset virkamiehet ja työntekijät.

Ainutlaatuinen tutkimus

■ Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, STAKES, on yhdessä Lapin yliopiston ja Kansaneläkelaitoksen kanssa käynnistänyt ainutlaatuisen, hallinnollisia rekisterejä aineistonaan käyttävän tutkimuksen vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten sijoittumisesta työmarkkinoilla ja selviytymisestä elämässä.

Tutkimuksesta tekee ainutlaatuisen sen aineisto: kohdejoukkona ovat tulo-erotuksessa invalidivähennykseen oikeutetut, työikäiset kansalaiset.

Tällaisia henkilöitä, joilla siis on vähintään 30 prosentin invaliditeetti, on Suomessa yli 400 000. Heistä on poimittu tutkimukseen 50 prosentin otos. Tutkimusaineistoon on lisäksi otettu tietoja Kelan vammaistuen saajista.

Kohdejoukkoa seurataan useiden rekisteritietojen perusteella ajalla 1995 - 2002. Suuren aineiston analysoimiseen käytetään 75 erilaista muuttujaa. Tutkimus, joka kulkee nimellä *Pitkäaikaissairaiden ja vammaisten selviytyminen ja työmarkkinat*, valmistuu kesällä 2006.

Lisätiedot: Victor Savtschenko
puh: (09) 39 671 tai
victor.savtschenko@stakes.fi

Monipalvelukeskusten asiakasmäärä kasvaa

■ Heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävien ja heidän työllistymistään tukevien erityistyöllistämisen yksiköiden toimintaa tarkastellut tilastokartoitus on valmistunut. VATES-säätiö toteutti tutkimuksen sosiaali- ja terveysministeriön rahoituksella.

Sosiaalisen työllistämisen toimialan toimijoista tämän tutkimuksen ulkopuolelle jäivät työpajat sekä työllistymistä tukevat muut kuin tuetun työllistämisen projektit. Työpajoja maastamme löytyy 200-250.

Tutkimuksessa tarkastelluilla erityistyöllistämisen yksiköillä oli vuoden 2003 päättyessä arviolta yhteensä 13 100 asiakasta 290 yksikössä tai toimipisteessä. Asiakasmäärä oli 2 500 suurempi kuin 1999, jolloin tilannetta edellisen kerran tarkasteltiin.

Erityistyöllistämisen yksiköiden vuoden 2003 kokonaisrahoitus oli arviolta 135 miljoonaa euroa, josta julkisen rahoituksen osuus oli 74 miljoonaa ja loput liiketoiminnan tuloja.

Tutkimusraportti sisältää yksityiskohtaisia tietoja erityistyöllistämisen yksikkötyyppeihin kuuluvien yksiköiden palvelu- ja rahoitusrakenteista sekä asiakkaiden heikon työmarkkina-aseman syistä. Lisäksi raportissa on käyty läpi toimialan käsitteistöä ja analysoitu alan kehitystrendejä. Vastaavanlainen tutkimus tehtiin viisi vuotta sitten.

Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille, Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus, Pasi Ylipaavalniemi, sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:27, ISBN 952-00-900-6. Yliopistopaino myy kirjaa, se löytyy myös [stm:n internetsivuilta: www.stm.fi](http://stm:n.internetsivuilta:www.stm.fi) >julkaisut>selvityksiä.



Uusia polkuja työhönvalmennuksen tarkasteluun

■ *Tuettu työllistyminen - Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen* -julkaisu avaa uusia portteja ja polkuja tarkastella tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Kirjaan on ansiokkaasti koottu yhteen niitä asioita ja ajatuksia, jotka ovat tällä hetkellä ajankohtaisia. Työhönvalmennuspalveluiden käyttö on esimerkiksi työhallinnossa melko uusi palvelu- ja toimintamalli, joka selvästi hakee vielä uomiaan. Palvelun täysitehoinen käyttöönotto sekä sen sisäänajo vie oman aikansa.

Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen -kirjan sisältö koostuu alan asiantuntijoiden ja käytännön toimijoiden artikkeleista. Useimmat kirjoittajista ovat pystyneet selkeästi tuomaan esille omia kokemuksiaan ja tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen kehittämisteemoja.

Kirjoittajien monipuolisuuden ansiosta työhönvalmennusta tarkastellaan monesta näkövinkkelistä: niin palvelun ostajan, tuottajan kuin myös työhönvalmennettavan tasolta. tarinat onnistuneista työllistymisprosesseista ovat eläviä ja käytännönläheisiä.

Tuettu työllistyminen Suomessa on vielä suhteellisen uusi kuntoutumisen palvelumalli, joka on tuonut mukanaan uusia käsitteitä ammatillisen ja sosiaalisen kuntoutuksen kentälle. VATES-säätiön julkaisema kirja selkeyttää termistöä, jota voi käyttää työvälineenä asiakastyössä.

Tuetun työllistymisen menetelmä on sisällynyt aikoinaan kehitysvammalakiin ja menetelmän käyttö on vahvasti ollut vammaisten ja eläkkeellä olevien henkilöiden tukimenetelmänä. Asenne- ja ajatusmaailman kääntäminen vaatii vielä työtä, jotta ko. palvelu nivoutuu yhdeksi osaksi vaikeasti työllistettävien työttömien palveluprosessia. Työvoiman palvelukeskukset ovat kyllä ottaneet hyvin työhönvalmentajan palvelut vastaan, mutta vielä tarvitaan tehokasta markkinointia ja

tuloksellista näyttöä työhönvalmennuksen hyödyistä, jotta se tulisi yhdeksi työkäytännöksi työhallinnossa.

Tuetun työllistymisen työhönvalmennusprosessi on työnhakijalle kuin silta avoimille työmarkkinoille, jossa työhönvalmentaja toimii sillanrakentajana työnantajan ja työntekijän välillä. Kysymys on ihmisistä ja halusta tehdä yhteistyötä, jonka avulla tuetaan ja kannustetaan asiakasta eteenpäin, jotta hän todella työllistyisi avoimille työmarkkinoille. Tässä moniammatillisessa yhteistyössä ja työhönvalmennuksen palveluprosessissa on tulevaisuuden haastetta ja siksi meidän "pitää tulla lujaksi, pysyä pehmeänä, siinä haavetta kylkiliksi yhdelle elämälle" Tommy Tabermannia lainaten.

Teksti: Eija Kenttälä, työvoimaohjaaja, Rauman työvoiman palvelukeskus

Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen, toim. Leena Sariola. Helsinki. 2005, 104 s.

Tehokkuutta työnetsintään

■ Vaasalaisen Jupiter-säätiön työhönvalmentajana toiminut *Kaj Holm-Pedersen* on julkaissut nettikirjan *Muuttuva työelämä - Kantapään kautta tehokkuutta työnetsintään*. Tämä laaja, lähes 80-sivuinen, monipuolinen opus on tarkoitettu koulutusmateriaaliksi työhönvalmentajille.

Esipuheessaan Holm-Pedersen kertoo kirjan pääasiallisen fokuksen olevan yrityskontakteissa ja muissa yrittäjyyteen liittyvissä asioissa. Hyviä vinkkejä löytyy osiosta *Yritykset*, jossa kerrotaan työn etsimisestä. Aihe on selvästi kirjoittajalle tuttua ja hyvistä tuloksista kannattaa lukijan ottaa oppia.

Kirjan luvut *Asiakkaat ja vastuu* sekä *Tiedon keruu ja motivointi* antavat myös hyvää käytännön tietoa työhönvalmentajan toimintaan. Teksteissä korostuu oikeassa suhteessa työn tekemisen ilo, työn haasteellisuus sekä työvalmentajan oman innostuksen ja muutosvalmiuden kehittämisen tärkeys. Opetusmateriaali antaa työvalmentajan työstä mielestäni kuitenkin yksipuolisen kuvan. Kaj Holm-Pedersen korostaa työnetsintää, yrityksiin työllistymistä rahallisen tuen avulla sekä projektin hengissä pysymistä palvelupaketteja

myymällä. Yritysmailman ja markkinoinnin tunteminen kuuluu työvalmentajan työhön, mutta mielestäni hänen ensisijainen tehtävänsä on työllistyvän asiakkaan tukeminen. Toki työvalmentajat työskentelevät eri tavalla eri puolilla Suomea, koska paikalliset olosuhteet, asiakasrakenne ja työllisyystilanne, poikkeavat toisistaan.

Työhönvalmentajan työ on monipuolista, Kaj Holm-Pedersen ei mielestäni kuvaa kirjassaan työn monimuotoisuutta riittävästi. Työmenetelmien esittely on kovin yksipuolista ja verkostojen merkitys jää hieman epäselväksi. *Tuotteistus* kappaleessa on kuvattu Jupiter-säätiön tuotteistusprosessia. Minulle ei selvinnyt millainen tuote lopulta oli. Kaipasin selkeää rakennetta tuotteesta, paketista, eli siitä mitä syntyi, miksi tehtiin, kenelle tarkoitettu, miten vaikuttaa. Asiaa oli paljon, mutta se jäi aukeamatta.

Holm-Pedersen käsittelee maahanmuuttajien työllistymistä työvalmentajan työhön liittyvänä kokonaisuutena myös turhan laajasti. Työvalmennuksen piiriin kuuluvat mielestäni ne, jotka tarvitsevat jotain erityistä tukea työllistykseen. Maahanmuuttajista huippuosaajat eivät ole työvalmentajien asiakkaita. He työllistyvät itse tai työvoimatoimiston kautta.

Kirjoittajan olisi kannattanut tutustua useimpiin työvalmennussektoreihin. Nyt työvalmentajan työ kuvataan projektina, jolloin se muotoutuu enemmän liike-toiminnaksi kuin työllistämispalveluksi.

Lukemistani häiritsi tärkeän asian häviäminen turhien kevennysten alle. Jos kirjoittaja olisi pysynyt asiatekstissä ja tiivistänyt asiat, kirja olisi hyvää koulutusmateriaalia.

Vaikka löysinkin paljon kritisoitavaa ja kehittämisen kohteita Kaj Holm-Pedersenin opetuspaketista, niin on toki annettava hänelle tunnustusta: jokainen tuettua työllistymistä ja työhönvalmennusta laajemmin poraava teos on enemmän kuin tervetullut. Tähänastiset julkaisut on laskettavissa yhden käden sormilla.

Ansiokasta on myös se, että opetuspaketti on jokaisen ulottuvilla ilmaiseksi Jupiter-säätiön verkkosivuilla osoitteessa: www.jupiter.fi/socenter kohdassa julkaisut.

Teksti: Marita Kokkonen, johtava työvalmentaja, Tuetun työllistymisen palvelu, Helsingin sosiaalivirasto
Muuttuva työelämä. Kantapään kautta tehokkuutta työnetsintään, Kaj Holm-Pedersen, Vaasa, 2006, 76 s.



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

Kärkulla 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

Tuettu työllistyminen

Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen

Toim. Leena Sariola

Kirja tuo erilaisia näkökulmia tuettuun työllistymiseen. Se tutustuttaa tuetun työllistymisen ideologiaan ja mahdollisuuksiin työllistää vajaakuntoisia ja heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä työvalmentajan tuella. Kirjan kirjoittajina ovat alan asiantuntijat ja käytännön toimijat.

2005, 104 s., 20 euroa + toimituskulut

Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille

Jaana Paanetoja

Työlainsäädäntöön liittyvää tietoa tarvitaan avustettaessa vajaakuntoisia ja vammaisia asiakkaita avointen työmarkkinoiden työsuhteisiin liittyvissä asioissa.

Tässä vihkosessa työoikeuden perusasiat on esitetty helpotajuisesti ja pääsääntöjä painottaen. Mukana ovat mm. työ-sopimuksen solmiminen ja työehtosopimusten vaikutus. Teos on tarkoitettu erityisesti tuetun työllistymisen mallin mukaiseen toimintaan. Tavoitteena on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia asioita eri näkökannoilta. 2005. Kirja on ilmainen.

Sosiaalipalveluna järjestettävästä työstä

Jaana Paanetoja

Artikkeli, jossa tutkitaan työllistymistä edistävän lainsäädännön voimaantuloa ja sen aiheuttamia muutoksia invalidihuoltolain mukaiseen suojatyöhön verrattuna.

VATES-säätiön tuottama eripainos Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirjasta 2003-2004. 2005, 28 s.

Kirja on ilmainen.

Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet

Pasi Ylipaavalniemi, Leena Sariola, Janne Marniemi, Terho Pekkala

Julkaisun tarkoituksena on edistää sosiaalisen työllistämisen toimialan keskeisten käsitteiden yhtenäistä käyttöä. Julkaisu on Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen ja VATES-säätiön yhteisen työn tulos ja kannanotto alan keskeisten käsitteistön vakiinnuttamiseksi.

2005, 22 s. Kirja on ilmainen, tulostettavissa myös internetistä osoitteesta: www.vates.fi

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 (1.4. alkaen)

Pauliina Lampinen

(09) 7527 5525

050 408 7734

Sihteeri

Eija Andelin

(09) 7527 5501

Sosiaaliset yritykset-SOFI

Kehittämispäällikkö

(avoin)

Yritystutkija

Kari Karhu

(09) 7527 5569

044 512 5128

Projektikoordinaattori

Christer Nyman

(09) 7527 5567

050 561 2421

Sihteeri

Satu Kivilinna

(09) 7527 5507

Välittäjäorganisaatioprojekti

Projektipäällikkö (31.3. asti)

Pauliina Lampinen

(09) 7527 5525

050 408 7734

Kuntoutus ja sosiaaliturva

Kehittämiskonsultti

Ellen Vogt

(09) 7527 5503

0440 724 942

Tutkimus

Tutkija

Pasi Ylipaavalniemi

(09) 7527 5508

044 521 2133

Sosiaalipoliittinen vaikuttaminen

Tiedotussihteeri

Arto Vilmi

(09) 7527 5568

Viestintä

Tiedottaja

Juha Saarinen

(09) 7527 5506

050 378 7959

Hallinto

Toimitusjohtaja

Marjatta Varanka

(09) 7527 5505

Tiedotus- ja koulutussihteeri

Marianne Kaunismäki

(09) 7527 5502

Taloussihteeri

Vuokko Heikkilä-Kankkonen

(09) 7527 5509

Pantteri tukiviidakossa III

10.-11.4. 2006

Aluekeskus Oltermanni, Helsinki



Voit osallistua koulutukseen, vaikkeet olisi ollut aiemmissa Pantteri koulutuksissa!

*Älä eksy viidakkoon!
Tule oppimaan lisää
asiakkaan ohjaamisesta
tukiviidakossa.*