

VATES

r n f o

3 ■ 2007

Vahvat vaikuttajanaiset
sosiaaliturvaa uudistamaan s.10

Kunnan satsaus työllistämiseen
säästi puoli miljoona s.16

PTT:n tutkimus osoitti: vammaiset
merkittävä työvoimapotentiaali s.18



Työpäällikkö
Jukka-Pekka Mäkinen kiittelee
Lassila&Tikanojan ja
Kiipula-säätiön
kumppanuussopimusta. s. 4

VATES-info on VATES-säätiön tiedotuslehti, jossa on ajankohtaista tietoa vammaisten ja osatyökykyisten 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 4 / 2007
ilmestyy joulukuussa 2007.
Siihen tarkoitettua aineistoa tulee olla
toimituksessa viimeistään 15.10.2007.

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

Ulkoasu / piirroksat
Markku Böök

Kannen kuva
Juha Saarinen

Painopaikka
Savion Kirjapaino Oy

Painos
6500 kpl

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



Työvoima täyskäyttöön!

Syyskuu 2007

Työvoima täyskäyttöön on yksi uuden hallitusohjelman otsikoista, joka herättää paljon ajatuksia. Onko kyseessä pelkkä korulause vai merkki työvoimapolitiikkamme muuttumisesta avarakatseisemmaksi?

Kun arvioi vammaisten ja osatyökykyisten työllisyysmahdollisuuksia positiivisesta näkökulmasta, voi havaita monia aihioita ja konkreettisia toimenpiteitä, jotka viittaavat siihen, että julkisen vallan tahtotilassa on todella tapahtumassa muutoksia. Esimerkkeinä voi mainita kuntoutuksella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymisen esteitä kartoittavan selvityshenkilön asettamisen, työnantajille kohdenneet oppaat vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työssä pysymisen ja työhön pääsemisen tukemiseksi sekä uuden toimintaohjelman valmistelun masennuksen vuoksi eläkkeelle jäävien lukumäärän puolittamiseksi. Vammaiset ja pitkäaikaissairaajat henkilöt ovat nousseet esiin potentiaalisena työvoimana ja myös merkittävänä työvoimareservinä.

Kolikolla on toki käänttöpuolensa. Työllisyysmäärärahojen leikkaaminen ja uudelleen kohdentaminen sekä matalapalkkatuen laajentaminen arveluttavat. Sosiaalisten yritysten toimintaedellytykset yskivät edelleen. Työllisyyspoliittista valmentavaa koulutusta vähennetään, kehitysvammaisten koulutusmahdollisuuksia heikennetään ja henkilökohtaisen avun kuntoon saattaminen on vieläkin alkutekijöissään.

Työvoima täyskäyttöön on kuitenkin näkökulmana toivoa antava; erityisesti kun samaan aikaan sosiaaliturvajärjestelmäämme yritetään uudistaa siten, että työn vastaanottaminen helpottuisi ja muuttuisi kannattavaksi kaikille.

Kokonaisuutena näyttää siis siltä, että uudenlaisia mahdollisuuksia on avautumassa. On kuitenkin aktiivisen vaikuttamistyön keinoin pidettävä huoli siitä, että vammaisten ja osatyökykyisten

henkilöiden yksilölliset tarpeet tulevat huomioituiksi. Yhteiskuntamme kaikilla tasoilla, aina peruskoulusta työelämään, on mahdollistettava vammaisten kasvaminen työntekijöiksi, osaksi työvoimaa.

Ellen Vogt
Kehittämispäällikkö



2 Pääkirjoitus

4 Työnantajat räätälöivät uusia työllistämismalleja

Lassila&Tikanoja solmi Kiipula-säätiön kanssa kumppanuussopimuksen ja Antell Catering Oy kokeilee työmarkkinajärjestöjen räätälöimää työehtosopimusta.

8 D4 työllistää monimuotoisesti

Vammaisjärjestö Kynnys ry:n ja yrittäjä Jussi Mankin perustamassa D4:ssä organisaatio ja työkulttuuri rakennetaan ihmisten ympärille.

10 Vammaisten työllistäminen on meillä lapsen kengissä

Sosiaaliturvakomitean jäsen, sosiaalineuvos Elli Aaltonen ja komitean perusturvajaoksen jäsen, toimitusjohtaja Helena Hiila pohtivat sosiaaliturva-uudistusta ja vammaisten työllistymistä.

12 Näkökulma

Manpowerin projektipäällikkö Mika Wilén pohdiskelee, mitä hyötyä monimuotoisuus tuo yritykselle.

13 Kuoliaaksivalmentamisesta työelämäkeskeisyyteen

Euroopan tuetun työllistymisen verkoston konferenssissa korostettiin työelämään ohjaamisen, työssä oppimisen ja pysymisen merkitystä.

14 Työni ja minä

Kokkotyö-säätiön johtaja Esko Elsilän haasteena on yritysyhteyksien edelleen rakentaminen.

16 Kinnula satsasi työllistämiseen ja säästi yli puoli miljoonaa

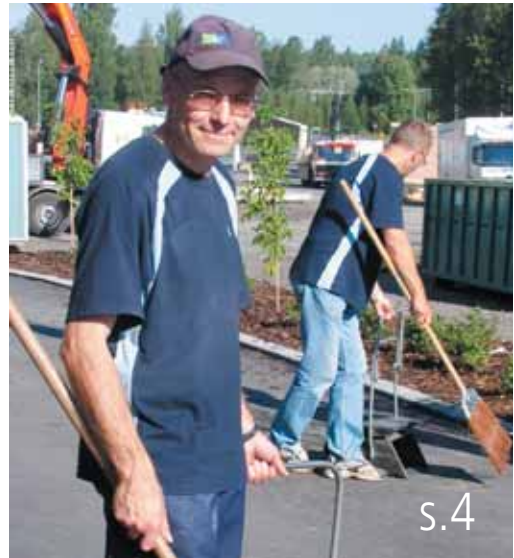
Kunnan kannattaa satsata työllistämiseen. Keskisuomalainen Kinnulan kunta on tästä hyvä esimerkki.

18 Erinomainen tai hyvä työkyky lähes kolmanneksella vammaisista

Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen tekemä tutkimus todistaa, että vammaisissa on paljon käyttämätöntä ja osaavaa työvoimapotentiaalia.

20 Ajassa

Selvitysmies kartoittamaan kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymismahdollisuuksia.



*Koulutus
-kalenteri
keskiaukeamalla!*

Työnantajat räätälöivät

Lassila & Tikanoja Oyj ja Antell Catering Oy ovat kehittäneet omia mallejaan osatyökykyisten työllistämiseksi. L&T haluaa varmistaa osaavan työvoiman saannin kumppanuussopimuksella ja uudelleensijoittamisohjelmalla. Antell Catering taas tahtoo kantaa yhteiskuntavastuuta TES - joustolla.

Työntekijät, erityisesti hyvät, ovat kysytyä työvoimaa kiinteistöhuoltobisneksessä. Eikä tilanne helpotu seuraavan vuosikymmenen aikana. Päinvastoin, silloin jää eläkkeelle sotien jälkeinen suuri ikäluokka.

Pörssiyhtiö Lassila & Tikanojan kiinteistöhuollon toimialalla ei ole jääty sormi suussa ihmettelemään, mistä osaavaa työvoimaa saisi nyt ja ensi vuosikymmenellä. Yrityksen kiinteistötoimiala on tehnyt tänä vuonna kumppanuussopimuksen janakalalaisen ammatillisen koulutuksen ja kuntoutuksen osaamiskeskus Kiipula-säätiön kanssa. Siinä



uusia työllistämistapoja

osapuolet sitoutuvat kehittämään yhteistä kumppanuuttaan työyhteisöjen kehittämisessä ja työhyvinvoinnissa, koulutuksessa ja muissa yhteisissä kehittämissankkeissa.

Työharjoittelusta kumppanuussopimukseen

Lassila & Tikanojan kiinteistötoimialan yhteistyö Kiipula-säätiön kanssa on alkanut jo vuonna 2004, mistä lähtien Hämeenlinnan yksikkö on tarjonnut Kiipulan ammatti- ja erityisammattioppilaitoksen oppilaille työharjoittelupaikojä.

Tänä keväänä solmittu kumppanuussopimus avasi uuden lehden osapuolten välisessä yhteistyössä: Kiipulan järjestämä viiden kuukauden kiinteistöhuollon työvoimapolitiittinen koulutus toteutettiin lähes 90 prosenttisesti työssäoppimisena Lassila & Tikanojan työkohteissa Hämeenlinnassa, Turengissa ja

Riihimäellä. Koulutukseen osallistui kolmesta pitkäaikaistyötöntä ja yksi kuntoutustuella oleva mieshenkilö.

Hämeenlinnan yksikössä työpäällikkönä toimiva *Jukka-Pekka Mäkinen* pitää Kiipulan ammattioppilaitoksen kanssa tähän asti toteutettua yhteistyötä erittäin hedelmällisenä.

- Me saamme heiltä jatkuvasti työntekijöitä ja he saavat meiltä oppilailleen ja kuntoutujilleen oikean työssäoppimisympäristön. Molemmat hyötyvät.

Mäkisellä on hyviä kokemuksia Kiipulan erityisoppilaitosta ja kuntoutujista.

- Kun vajaakuntoisille räätälöidään työtehtävät, niin he tekevät ne tunnollisesti ja hyvin.

Hän arvostaa myös yhteistyön mukana tulevaa työhönvalmentajapalvelua.

- Työhönvalmentaja tuntee hyvin meille tulevat oppilaat ja kuntoutujat. Hänen ammattitaidollaan pystymme räätälöimän hyvin heidän työtehtävääsä.

Lassila & Tikanojan kiinteistötoimialan ja Kiipula-säätiön kumppanuussopimuksen seuraavista konkreettisista jatkotoimista neuvotellaan ja sovitaan syksyn aikana.

Työkyvynhallintaohjelmalla uuteen ammattiin

Lassila & Tikanojalla nähdään myös tärkeäksi satsata oman henkilöstön työkykyyn. Yhtiössä on kehitetty Sirius-tökyvyn hallintaohjelma, jonka tavoitteena on pitää työntekijät tehokkaina ja työkykyisenä aina eläkkeeseen asti.

- Työkykyyn satsaaminen vahvistaa kilpailukykyämme, korostaa avainasiakaspäällikkö *Reetta Hämäläinen*.

Sirius-ohjelma käsittää mm. työkykyongelmien varhaisen havaitseminen, tehokkaat ja oikein kohdistetut työterveysuollon kuntoutus- ja hoitotoimenpiteet sekä yhteistyön työhönpaluun helpottamiseksi ja nopeuttamiseksi. Lisäksi panostetaan tehokkaaseen henkilöstön uudelleensijoitustoimintaan. Sen kohderyhmänä ovat työntekijät, joiden työkyky on merkittävästi alentunut sairauden tai tapaturman seurauksena.

- Uudelleensijoituksessa pyrimme etsimään entiseen työhönsä kykenemättömälle työntekijälle, hänen työkykyään ja taitojaan vastaavan työtehtävän ja ammatin käyttämällä hyväksi kuntoutusta ja oppisopimuskoulutusta, Hämäläinen selventää.

Onnistuneita uudelleensijoittamisia on jo toteutettu

Neljä vuotta sairauslomalla ollut ja useita leikkauksia läpikäynyt entinen kiinteistöhoitaja, joka toivoi työhönpaluuta, toimii nyt lastauslaiturin hoitajana kaupakeskuksessa. Hänellä on käytettävissään selkänokajallinen mopo, jolla hän pystyy liikkumaan.

- Palopäällikkö on kehnut lastauslaiturin paloturvallisuutta kunnan parhaaksi ja mies itse kertoo saaneensa elämänsä takaisin hänelle räätälöidyn uuden työn ansiosta, Hämäläinen toteaa.

Kaksi siivoojan tehtävään työkyvyttömäksi tullutta henkilöä on oppisopimuskoulutuksessa vakuutus kuntoutuksen tuella uusiin tehtäviin: palveluohjajaksi ja hallinnolliseksi työnjohtajaksi.



Avainasiakaspäällikkö Reetta Hämäläinen kehittää henkilöstön uudelleensijoittamista Lassila & Tikanojassa.

Työssäoppijat Hämeenlinnan asuntopiirissa.



Jani Hangaslammi on työllistynyt Antell Cateringin kauppa- ja teollisuusministeriön henkilöstöravintolaan.

Työllistämistä TES-muutoksella

Antell Catering Oy on oululainen henkilöstöravintolayritys, jolla on yli 80 henkilöstöravintolaa eri puolilla Suomea. Yrityksen Helsingin ravintoloissa on ollut työkokeilussa- ja harjoittelussa mukautetun opetuksen käyneitä oppilaita.

Viime vuodesta lähtien yritys on myös palkannut Helsingissä vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä työsuhteeseen, jossa palkkaa on räätälöity työntekijän työpanoksen mukaiseksi. Palkkajousto perustuu työehtosopimuksen lisäpöytäkirjaan, jonka alan työmarkkinajärjestöt ovat keskenään laatineet. Kyseessä on määräaikainen kokeilu, joka

koskee vain Antell Cateringia.

- Me haluamme laajentaa osatyökykyisten työllistämistä koko maahan. Jotta se onnistuu, tarvitaan työehtosopimukseen muutos, joka mahdollistaa palkan maksamisen vajaakuntoiselle hänen työpanoksensa mukaiseksi, kertoo hallintopäällikkö *Merja Nelimarkka* Antell Cateringista.

Tavoitteena pysyvät työsuhteet

Työehtosopimuksen lisäpöytäkirjassa palkkajousto rajoitetaan vain vajaakuntoisiin, joilla on synnynnäisen sairauden tai pysyvän vamman takia alentunut työ-

kyky ja oikeus työvalmentajapalveluihin.

- Työvalmentaja on välttämätön. Hänen kanssaan räätälöidään työtehtävät, arvioidaan ja määritellään työkyvyn ja työtuloksen mukainen palkka. Työvalmentaja myös kertoo henkilökunnalle työntekijästä ja hänen vajaakuntoisuudesta, hallintopäällikkö Nelimarkka selvittää.

Hän korostaa, että työehtosopimuksen joustolla halutaan päästä eroon yhteiskunnan tarjoamien tukiviidakkojen aiheuttamista ongelmista: ylimääräisistä paperitöistä ja työsuhteiden määräaikaaisuksista.

- Me haluamme saada aikaan pitkäaikaisia, vakituisia työsuhteita, Neli-

markka toteaa ja kertoo, että yrityksen luottamusmiehes seuraa kiinteästi kokeilua.

Yhteiskuntavastuu on luonnollista perheyriyksille

Antell Catering on osa lähes 130 vuotta vanhaa oululaista Katri Antell Oy:tä, jonka toisena bisnesalueena on leipomo- ja kahvilatoiminta. Antell Cateringin toimitusjohtaja Tomi Lantto korostaa, että osatyökykyisten työllistäminen ei ole perheyriyksille työvoimakysymys - cate-

ring-ala ei enää kasva, vaan työpaikat vähenevät – vaan ennen muuta yhteiskuntavastuukysymys.

- Jotta Suomi pärjää kansainvälisessä kilpailussa ja verot voidaan pitää alhaalla, niin mahdollisimman monen pitää tehdä töitä, myös osatyökykyisten. Me haluammekin, että kaikki vajaakuntoiset ovat mieluummin osatyökykyisiä kuin työttömiä.

Lantto uskoo, että perheyriyksien on helpompi työllistää osatyökykyisiä kuin esimerkiksi pörssiyrityksien.

- Niiden johdolle on asetettu aivan

erilaiset tulosvaateet kuin perheyriyksissä, joissa omistaja voi toteuttaa omia arvojaan ja tavoitteitaan.

Lantto muistuttaa, että työ on yhteiskunnassamme merkittävä arvo.

- Työ tuo sisältöä ja vaihtelua yksilön elämään. Se nostaa omanarvontuntoa ja ehkäisee syrjäytymistä.

Osatyökykyisten palkkaaminen tuo työyhteisöön myös tärkeää moninaisuutta.

- Se antaa mahdollisuuden ymmärtää ihmisten erilaisuutta, asettaa kunkin omat ongelmat oikeisiin mittasuhteisiin.

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen



Toimitusjohtaja Tomi Lanton mielestä perheyriyksille soveltuu yhteiskuntavastuun kantaminen.

Ravintolapäällikkö Hilka Jaakonmäki arvostaa Janin työpanosta ja monimuotoisuutta työpäikällä.



D4 työllistää monimuotoisesti

Suomeen on syntynyt aivan uudenlainen yritys D4. Se työllistää vammaisia ammattiosaajia. Sen työkuulttuuri rakennetaan ihmisen ympärille. D4:n bisnesalueita ovat www-sivut, esteettömyys ja vammaisten työolosuhteiden ja työssäpysymisen tukeminen.

Kimmo Tahvanainen ja Tero Laakso ovat kaksi D4:n tämän hetkisestä viidestä työntekijästä. Molemmat työskentelevät päivittäin tietokoneella. Kimmo tekee mainoksia, esitteitä ja muita painotuotteita. Hän on valmistunut vuosi sitten painotuotannon assistentiksi. Tero rakentaa nettisivuja. Hän on kouluttanut lähes kymmenen vuotta sitten atk-suunnitteluinsinööriksi.

Molemmat ovat ammattimiehiä, joiden aiempi työhistoria on hyvin vähäinen tai siinä on useita aukkoja.

Kimmolla ei ole muuta työtaustaa kuin työharjoittelua koulu- ja opiskeluaikana. Valmistumisen jälkeen töitä ei löytynyt. Yhtenä keskeisenä syynä on työnantajien asenne hänen vammaansa.

- Eräsikin työnantaja sanoi, että meille ei pääse pyörätuolilla, kun kerroin liikuntavammastani.

Teron työhistoria on taas hyvin repaleinen. Siinä on sairauden ja kuntoutuksen aikaisia pitempiaikaisia taukoja, mikä on vaikeuttanut vahvasti työnsaantia.



Osajat etsitään verkostosta

Vammaisten ihmisoikeusjärjestö Kynnys ry ja tuotantotalouden insinööri *Jussi Mankki* perustivat vuosi sitten D4:n, jotta vammaisille ammattilaisille saataisiin töitä. Yrityksen ideana on kerätä toimistossa työskentelevän ydinjoukon ympärille usean eri alan ammattiosaajien verkosto ja myydä asiakkaille näiden asiantuntijaosaamista.

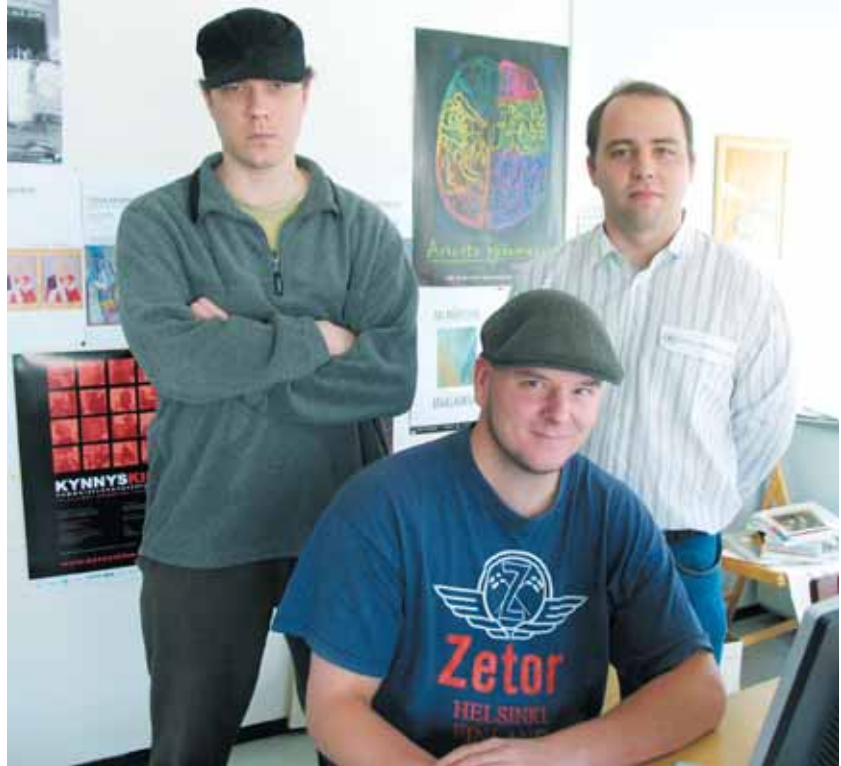
D4 ei ole henkilöstövuokrausyritys, vaan se hankkii asiakkaat ja työt ja, etsii töille sopivat tekijät.

- Me vastaamme työn organisoinnista, koordinoinnista ja tuloksista asiakkaalle. Kokoamme verkostosta aina projektikohtaisesti työn vaatimat osajat. He voivat olla meihin työsuhteessa, freelancereina tai heillä voi olla oma toimintanimi tai yritys, täsmentää Mankki, joka toimii D4:n kehitysohjaajana.

Ainutlaatuinen organisaatio- ja työkuulttuuri

D4:ssä töiden organisoinnissa ja kulttuurissa huomioidaan työntekijöiden vammaisuus, monimuotoisuus. Organisaatio-

D4:n toimitiloissa tekevät töitä insinöörit ja Tero Laakso (vas.) ja Antti Luoma-aho sekä heidän keskellään oleva painotuotanto-assistentti Kimmo Tahvanainen.



tio- ja työkuultuuri rakennetaan ihmisen eikä yrityksen ympärille kuten yleensä.

- Toimintamme perustuu moninaisten ihmisten monimuotoiselle osaamiselle ja yksilöiden ominaisuuksien mukaan muotoutuvalle ja joustavalle organisaatiolle, Mankki kertoo.

Hän huomauttaa, että vammaisen työntekijän liikuminen voi olla logistisesti jo niin hankalaa, ettei tämän ole järkevää matkustaa työn luo, vaan työn pitää tulla tekijänsä luokse.

Työntekijän vamma voi olla myös senlaatuinen, ettei työntekijä voi tehdä kokoaikaista työtä, vaan työaika mitoitetaan tekijän jaksamisen mukaan. Esimerkiksi pyörätuolia käyttävä Kimmo Tahvanainen tekee normaalia lyhyempää työpäivää, koska yhtämittaisessa istumisessa selkä väsy.

- Kynnys ry:n toiminnanjohtaja Kalle Könkkölä on tässä suhteessa ihme, joka perustelee humoristisesti jaksamistaan, että eihän hänen tarvitse edes hengittää, heittää Jussi Mankki.

Mankki kertoo, että D4:ssä halutaan, että ihmiset keskittyvät siihen mitä osaavat.

- Tarvitsemmekin paljon henkilökohtaisia avustajia ja sihteereitä.

Organisaation kehittämiseen ollaan hakemassa Euroopan sosiaalirahastolta avustusta.

Esteettömyyden ydinosaaja

D4:n avaintoimialueita ovat tällä hetkellä esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät tutkimus- ja konsultointipalvelut, www-sivustot ja vammaisten työolosuhteiden ja työssäpysymisen tukeminen.

- ATK-ala on kovasti vammaisten suosiossa. Se on kovasti kilpailtu ala, mutta soveltuu monelle vammaiselle hyvin. Työtä voi tehdä esimerkiksi kotona käsin, perustelee Jussi Mankki.

Yritys on tehnyt jo mm. uudet nettisivut suomalaisten yritysten yhteiskuntavastuun organisaatiolle Finnish Business & Societylle.

D4:n kovaa osaamisaluetta on esteettömyys. Onhan sen pääomistajalla Kynnys ry:llä ja yrityksen työntekijöillä asiasta vahvaa tietämystä ja osaamista. D4 onkin tehnyt mm. ohjelmistoyhtiö Oraclelle sen toimitalon esteettömyyskartoitustutkimuksen. Sen pohjalta on laadittu suositukset, kuinka poistaa liikumista haittaavia esteitä ja tehdä www-

sivuista helpokäyttöisemmät.

STM luottaa myös D4:n vammaisuutta koskevaan osaamiseen. D4 tekee työterveyshuoltoja varten selvityksen ja kirjan, miten työuransa aikana vammautuneita ihmisiä voi pitää mukana työelämässä. Kirjaa on työstänyt kaksi free-toimittajaa. Selvityksen pohjalta laaditaan nettisivusto, jonka rahoittaa Työsuojelurahasto.

- Voimme toki mennä muillekin liiketoiminta-alueille. Esimerkiksi sokeissa on paljon kielenkääntäjiä, toteaa Jussi Mankki.

■ Teksti ja kuvat Juha Saarinen



Jussi Mankki johtaa ja kehittää D4:n toimintaa.

Kovan luokan yrittäjä ja yritysjohtaja

■ Kehitysjohtaja Jussi Mankilla on vankka ja vahva yrittäjä- sekä johtajatausta. Hän johti vielä 90-luvun alussa yli 80 hengen menestyvää Dialogos Team atk-alan yritystä, joka oli tuttu nimi tuolloin IT-viikon ja Tekniikka ja Talous -lehden lukijoille.

Mankki joutui myymään yrityksen pois diabeteksen aiheuttaman näön heikentymisen takia. Sen jälkeen hän on toiminut tutkijana ja konsulttina sekä jatkanut yritystoimintaa pienimuotoisesti.

- Olisin tietysti voinut jäädä eläkkeelle olla kokonaan töitä tekemättäkin. Mutta elämässä pitää olla tavoitteita ja sisältöä ja työ tuo niitä.

Sosiaaliturvauudistuksen vahvat vaikuttajanaiset:

Vammaisten työllistämisessä olemme vielä lapsen kengissä

Hallitus asetti kesäkuussa komitean valmistelemaan sosiaaliturvan kokonaisuudistusta. Komitean työhön nimettyjen järjestöedustajien sosiaalineuvos Elli Aaltosen ja toimitusjohtaja Helena Hiilan tavoitteena on, että uudistuksen jälkeen Suomi ei olisi enää vammaisten työllistymisen kehitysmaa.

Sosiaaliturvauudistuksella hallitus haluaa parantaa työn kannustavuutta, vähentää köyhyyttä ja turvata riittävän perusturvatason kansalaisille kaikissa elämäntilanteissa. Lisäksi tavoitteena on yksinkertaistaa ja selkeyttää sosiaaliturvajärjestelmää, jotta tuen saajien asema paranisi. Sosiaalietuuksien verotus ja asiakasmaksut aiotaan myös selvittää.

Sosiaalineuvos Elli Aaltonen, joka edustaa komiteassa Sosiaaliturvan Keskusliittoa, STKL, kertoo, että liitto pitää perusturvaa ja asiakkaiden osallisuutta tärkeinä uudistuskohteina.

- Ovatko perusturvaetuudet riittäviä? Tukeeko perusturva ihmisten osallisuutta? Pystyvätkö asiakkaat ymmärtämään järjestelmän? Saavatko he tarpeeksi tietoa, etenkin päätöksentekovaiheessa? Näitä asioita keskusliitossa on seurattu aktiivisesti jo pitkään, luettelee Aaltonen. Hän on Sosiaaliturvan Keskusliiton puheenjohtaja ja työskentelee Itä-Suomen lääninhallituksessa osastopäällikkönä.

Vähimmäistaso määriteltävä

Sosiaaliturvauudistus toteutetaan vaiheittain. Hallitus tuo ensimmäiset esitykset eduskuntakäsittelyyn viimeistään syysistuntokaudella 2008, ja komitean

Sosiaaliturvaa pitää muokata osatyökykyisen suuntaan. Eläkettä saavilla henkilöillä pitää olla oikeus työvoimahallinnon ja muun julkissektorin työllistymistä tukeviin palveluihin, jos he haluavat tarjota osatyökykyään työmarkkinoille, sanoo Helena Hiila.



työn pitäisi olla valmis vuoden 2009 loppuun mennessä.

Uudistustyön tärkeimmäksi, ensivaiheen tehtäväksi, sosiaalineuvos Aaltonen nimeää perusturvan vähimmäistason määrittämisen, oli sitten kysymys eläkkeistä, päivärahoista tai tuista.

- Poliittikkojen on määriteltävä perusturvan vähimmäistaso, joka on etuudesta toiseen sama. Nyt elämme sellaisessa etuuksien ja myöntöperusteiden viidakossa, jossa eri tuloilla ja indekseillä on erilaiset vaikutukset, ja vähimmäisetuudet vaihtelevat 200 eurosta 450 euroon.

- Perusturvan vähimmäistason on

Meillä on sosiaaliturvajärjestelmässä työn suhteen liikaa joko tai ajattelua. Sosiaaliturvauudistuksessa pitäisi saada aikaan työllisyyttä tukevia joustavia järjestelmiä. Sellaisia kuin esimerkiksi jo toteutettu osasairauspäiväraha, toteaa Elli Aaltonen.



oltava sellainen säällinen minimitulotaso, jolla ihminen tulee toimeen, korostaa Väestöliiton toimitusjohtaja Helena Hiila. Hänet on valittu komitean perusturvajaokseen tuomaan lapsiperheiden näkökulma perusturvauudistukseen.

Kaksi aikapommiä

Hiila kertoo, että Väestöliitossa kannetaan erityisesti huolta köyhyyden lisääntymisestä lapsiperheissä, väestönkasvusta ja koulupudokkaista.

- Vaikka suurin osa lapsiperheistä voi hyvin, niin lapsiperheiden suhteellinen köyhyys on lisääntynyt vielä 2000-luvullakin. Se on aikapommi, koska köyhyys periytyy helposti.

Lapsiperheiden tuloerot ja perusturvan jälkeensä jääneisyys vaikuttavat Hiilan mukaan negatiivisesti väestönkasvuun.

- Vailla ansiotuloja olevien naisten äitiyspäivärahat ovat päivärahoista kaikkien pienempiä. Ne ovat alhaisempia kuin alin työttömyyspäiväraha, Hiila huomauttaa.

Koulupudokkaat, erityisesti nuoret syrjäytyvät pojat, ovat Hiilan mukaan yhtäläinen aikapommi kuin lapsiköyhyys.

- Tärkeä kysymys on, kuinka heidät saatetaan takaisin joko opintoihin tai työelämään.

Työvalmentaja jopa rahaa tärkeämpi

Hiila työskenteli ennen Väestöliittoa Kehitysvammaliiton toiminnanjohtajana, missä roolissa hän edisti erityisesti vammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Sosiaaliturvauudistuksella olisi hänen mielestään mahdollistettava vammaisten yhdenvertainen osallistuminen työmarkkinoille, koska monet vammaiset haluavat ja pystyvät työhön.

- Pitää vain luoda joustavat tukisysteemit ja taata, että pussin pohjalle jää työstä enemmän rahaa kuin pelkän tuen varassa olemisesta. Nyt ei näin ole, vaan heti rangaistaan, jos tienaat jotain tuen päälle. Otetaan esimerkiksi asuntotuesta pois. Tämä on kornia. Se on asennekysymys.

Hiila ei usko, että vammaiset työllistyvät sankoin joukoin, mikäli työnantajille ei makseta tukea, eikä työolosuhteita räätälöidä. Työvalmentajatoiminnan laajentamista hän pitää vammaisten työllistymisen kannalta erittäin tärkeänä.

- Se on ehkä jopa tärkeämpi tuki toimi työnantajalle kuin raha.

Ruotsi ihan eri sfääreissä kuin Suomi

Aaltonen huomauttaa, että esimerkiksi Ruotsiin verrattuna Suomi on aivan lapsenkengissä vammaisten työllistymisen tukemisessa.

- Ruotsissa oli vuonna 2004 vammaisille ja osatyökykyisille suunnattuja subventoituja toimenpiteitä 83 000, kun Suomessa niitä oli vain 2 700.

Nämä madonluvat Aaltonen poimii liittonsa elokuussa julkaisemasta Perusturvan pulmat ja uudistamisen vaihtoehdot -kirjasta, johon STKL:n, Kelan ja STAKESin asiantuntijaryhmä on tuottanut tietoa perusturvan uudistamisen pohtimiseksi.

Hallitus on elokuun budjettiriihesä lyönyt lukkoon työnantajille tarkoitetun 18 miljoonan euron matalapalkkatukipaketin vammaisten työllistämiseksi. Aaltosen mielestä työnantajille maksettavia tukia pitäisi kohdentaa kuitenkin tarkemmin.

- Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen tukeminen vaatii vain rahan jaon sijaan yksilöidympää soveltamista ja käytännön yhteistyötä julkissektorin ja järjestöjen kanssa.

Osallisuus edellyttää välityömarkkinoitakin

Aaltonen korostaa, että vaikka osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisellä yksityiselle sektorille on tärkeä merkitys, niin ei pidä unohtaa järjestöjen ja julkisen sektorinkaan roolia työllistäjänä.

- Se työllistää, joka parhaiten taitaa. Myös ns. välityömarkkinoita tarvitaan.

- Ihmisen tärkein hyvinvoinnin tuntemuksen tekijä on merkityksellisyys - osallisuus. Pitää olla palvelupisteitä, sosiaalisia yrityksiä, työpajoja; työmahdollisuuksia, joissa voi osallistua työhön, vaikkei työllistyäkään tyypilliseen tapaan, Aaltonen perustelee.

Välityömarkkinat tarjoavat hänen mielestään myös hyvän työkykykokeiluapaikan, kun ihmisellä on esimerkiksi eläke.

- Jos kokeilu onnistuu, voi välityömarkkinoilta siirtyä työmarkkinoille, mutta ellei se onnistu, voi palata takaisin eläkkeelle.

- Varmaan välityömarkkinoita tarvitaan, kunhan vain pidetään huoli, ettei niistä tule loppusijoituspaikkoja. Pitää muistaa, että vammaisten työllistämässä on kyse myös asenteista; menkööt ne sinne välityömarkkinoille, kommentoi Helena Hiila.

Monimuotoisuudesta kilpailuetua

T Työvoiman saatavuus puhuttaa monia organisaatioita. Jatkossa työnantajat joutuvat yhä enemmän miettimään, miten ne voivat yhtäältä hankkia osaavaa henkilöstöä ja toisaalta huolehtia henkilöstönsä työhyvinvoinnista ja mahdollisimman pitkästä työrupeamasta.

Yhdeksi keskeiseksi keinoksi edellä mainittuihin henkilöstöhaasteisiin on noussut työyhteisön monimuotoisuus ja sen hyödyntäminen. Monimuotoisuudessa kunkin työntekijän erilaiset kyvyt ja taustat - ikä, sukupuoli, koulutus, työkyky, etnisyys, seksuaalinen suuntautuneisuus, vakaumus jne. - nähdään vahvuuksina, organisaatiota rikastuttavina voimavaroina. Yksilölliset ominaisuudet nimittäin heijastuvat työtapoihimme, näkökulmiimme, osaamiseemme, kiinnostukseemme kohteisiin ja arvoihimme.

Monimuotoisuudesta on tullut yrityksille kilpailutekijä, kun on oivallettu se itsestäänselvyys, että useimpien yritysten toimintaympäristö, markkinat, asiakkaat, oma henkilöstö ja muut sidosryhmät ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia - ja monimuotoisuuteen pystyvät vastaamaan vain ne toimijat, jotka parhaiten osaavat tunnistaa erilaisten asiakkaiden tarpeet ja vastata niihin. Tähän oivallukseen kätkeytyy mahdollisuus - ja samalla välttämättömyys - hioa omasta työyhteisöstä monimuotoisuutta kannustava ja hyödyntävä joukkue.

Avoimilla työmarkkinoilla vammaisten ja osatyökykyisten työnhakijoiden koulutus, kompetenssi ja ammattitaito jäävät vielä valitettavan usein hyödyntämättä. Keskeisimmät syyt ovat tiedonpuute ja siitä johtuvat ennakkoluulot, mutta myös järjestelmien kankeus ja monimutkaisuus.

Kiinnostus ja halukkuus monimuotoiseen - myös vammaisten - työllistämiseen kasvavat, kun henkilöstön hankinnasta voidaan tehdä mahdollisimman vaivatonta. Yhtenä maailman johtavista henkilöstö- ja rekrytointi-

tialan yrityksistä omalla organisaatiolani, Manpowerilla, on mahdollisuus kehittää ja tarjota sekä monipuolista työllistymistä että työllistämistä helppottavia projekteja monissa maissa. Suomessa olemme valinneet kanavaksemme sosiaalisen rittäjyyden. Sen kautta asiakasyrityksille tarjoutuu tilaisuus kantaa omaa sosiaalista vastuutaan työllistämässä sekä rakentaa monimuotoisia ja sitä kautta entistä kilpailukykyisempiä organisaatioita.

Kyky kilpailla työvoimasta on menestyvien yritysten elinehto. Viisaasti toimiva yritys luo ja ylläpitää sellaista arvomaailmaa, jossa moniarvoisuus, monimuotoisuus ja sosiaalinen vastuu manifestoituvat myös käytännössä.

Projektipäällikkö, KTM Mika Wilén,
Manpower Inclusive
mika.wilen@manpower.fi



Kuoliaaksivalmentamisesta työelämäkeskeisyyteen

Euroopan tuetun työllistymisen -verkoston EUSEN kahdeksannessa konferenssissa korostettiin työn tekemisen merkitystä jatkuvan työelämän ulkopuolella tapahtuvan valmennuksen ja kuntoutuksen sijaan.

Pohjois-Irlannin Belfastissa kesäkuun puolessa välissä pidetyssä konferenssissa painotettiin, että kuoliaaksivalmentamisen sijaan asiakkaita tulisi ohjata aktiivisesti työhön, työn tekemiseen ja työssä pysymiseen.

Konferenssissa kyseenalaistettiin työpaikka työhönvalmennuksen itsetarkoituksellisenä tavoitteena; asiakkaiden sijoittamisesta yleensä johonkin -ajattelusta tulisi päästä kohti positiivista uraajattelua, jossa halutaan korostaa työpaikan merkitystä oppimisen, kehittymisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutena.

Urasuuntautunut näkökulma, joka korostaa työllistymisen tavoitteellisuutta vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämistoiminnassa, on meillä Suomessa vielä suhteellisen tuntematon - vaikka perusteluna käytetty Maslowin tarvehierarkia onkin monelle tuttu. Ihmisen tulee saada tehdä työtä ja kokea sitä kautta pystyvyyden ja onnistumisen tunteita.

Tehtävänkuvan puutteellisuus on kansainvälinen ilmiö

Työhönvalmentajien tehtävänkuvan puutteellisuus tai painottuminen sosiaaliseen toimintaan yhdessä asiakkaan kanssa on kansainvälinen ilmiö. Toivotavaa on, ettei ilmiötä hyväksytä Suo-



Belfastissa päätettiin äänestyksen jälkeen, että seuraava EUSEn konferenssi pidetään kahden vuoden päästä Tsekin tasavallassa. Päätös nosti ilon ylimmilleen Tsekin tuetun työllistymisen ammattilaisten parissa, joista kuvassa Zuzana Bajerova (vas.), Iva Frysova ja Alena Schlegelova.



European Union of Supported Employment

messa vain sillä perusteella, että muutkin tekevät näin.

Konferenssissa nostettiin esille myös työnantaj yhteistyön vähyys; työhön-

valmennuksen näkökulmasta yhteistyön tulisi olla toiminnan ydin.

Vahvasti tuotiin esille jokaisen alan toimijan pakko ja mahdollisuus vaikuttaa paikallisiin toimijoihin niin, että jokainen työelämään haluava myös sinne pääsee - ja pysyy. Christy Lynch, joka toi tuetun työllistymisen Eurooppaan, korosti erityisesti vakiinnuttamista toisiaan seuraavien hankkeiden ja kehittämistoimintojen sijaan.

EUSE-konferenssi kesti kolme päivää ja siihen osallistui kaikkiaan 650 henkilöä 37:stä eri maasta.

Teksti: Anne-Mari Ollikainen
Kuva: Pauliina Lampinen

Yritysyhteyksien rakentaminen on haasteeni

Työni ja minä -sarjassamme vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen ammattilaiset kertovat arjen työstään. Nyt on vuorossa 70-luvun pikajuoksun ja pituushypyn maajoukkue mies, toimitusjohtaja Esko Elsilä Kokkotyö-säätiöstä.

Olen Esko Elsilä, 52-vuotias, naimisissa. Minulla on neljä lasta, joista vain nuorin poika enää asuu kotona. Peruskoulutukseltani olen koneinsinööri. 1980-luvulla minulla oli oma konepajayritys, jonka lopetin laman takia. Sen jälkeen olen toiminut 16 vuotta nykyisellä alallani ja perehtynyt työni takia psykologiaan ja sosiaalialaan. Niinpä minulla on erityyppistä kokemusta ja näkökulmaa näihin nykyisiin Kokkotyön tehtäviini.

Työssäni toimin Kokkotyö-säätiön toimitusjohtajana. Säätiö perustettiin vuonna 2002 ja toiminta alkoi 2004. Taustalla olivat Tienesti EU-pajat sekä EKE-tuote -nimellä toiminut suojatyökeskus.

Meillä on 31 valmentajaa ja projektit mukaan lukien 290 - 300 valmentajaa. Annamme työvalmennusta yhdeksässä eri yksikössä. Myymme erilaista valmennusta myös työvoimahallinnolle, Kelalle, kunnille ja vakuutusyhtiöille. Toimimme Kokkolassa ja Kaustisen seutukunnissa.



Esko Elsilä tyytyväisenä Kokkolassa torilla. Takana oleva laivakahvila Runni on elokuussa muuttanut sosiaalisesti yritykseksi Kokkotyö-säätiön projektin tuloksena.



Esko Elsilä kuulemassa mekaanikoksi oppisopimuksella opiskelevan Ilkka Pohjasmäen mietteitä oppimisen edistymisestä.

Tehtävämme on hakea työnhakijalle alkua työllistymiseen ja tarjota tarvittavat palvelut niin, että hän saa työpaikan normaaleilta työmarkkinoilta tai opiskelupaikan; tai syntyy jokin muu ratkaisu.

Meillä on vaasalaisen Jupiter-säätiön kanssa iso Equal-projekti, jonka ansiosta syntyy 14 uutta sosiaalista yritystä. Niiden tavoitteena on tarjota noin 70

kia verkostoyhteistyö Kokkolassa myös toimii loistavasti, olipa kyseessä työvoimatoimisto, kaupungin virkamiehet tai yrittäjät.

Ilonaiheitani ovat Kokkokyö-säätiön saavuttamat hyvät tulokset. Säätiön henkilöstö voi hyvin ja viihtyy; tulokset ovat seuraus tästä. Olemme mitanneet sekä henkilöstön että valmennettavien viih-

”Meidän tulee ottaa oppia ympäristöliikkeen tiedotuksesta.”

uutta työpaikkaa osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille.

Tärkeintä omassa työssäni on säätiön perustan turvaaminen ja tulevaisuuden perusjuttujen hakeminen. Toimitusjohtajana minun on myös tiedettävä, mihin Suomi ja EU ovat menossa, ja sen mukaan ennakoitava, mitä toimenpiteitä tarvitaan. On siis oltava ”nenää”. Säätiön organisaatio on pidettävä sellaisena, että se pystyy hoitamaan tehtävänsä myös tulevaisuudessa. Minun on myös osattava palkata oikeat ihmiset oikeisiin töihin.

Tukipilarini on Kokkolassa havaittava sivistyneisyys; täällä ymmärretään että kaikki ihmiset tarvitsevat työtä ja yhteisöllisyyttä. Se on lähtökohta, ja sen ta-

tymistä ja saaneet ”liiankin” hyviä tuloksia. Olemme lyhyen toiminnan aikana pystyneet rakentamaan sellaisen toimintakulttuurin, joka mahdollistaa niin hyvät tulokset kuin mahtavan hengenkin.

Murheenani on se, että Suomi ei ole kaikilta osin ”sivistysvaltio”, vaan täällä liian yleisesti kohdellaan työttömiä ja syrjäytettyjä ala-arvoisesti. Sairaaloissa ja kuntoutuksessa on päästy jo parikymmentä vuotta sitten eroon sellaisesta kohtelusta, mitä esim. työvoimahallinto jossakin vielä tänä päivänä kohdistaa omiin asiakkaisiinsa. Kokemuksesta tiedän, että näissä paikoissa ovat arvot ”kuin jossain banaanivaltiossa”. Tämä ei koske Kokkolaa, täällä on fiksu työvoimatoimisto.

Tosiasia on, että Suomessa olisi varaa laittaa työllisyysasiat kuntoon, mutta meillä ei ole siihen sivistystä. Tarvittava raha pyörii jo järjestelmissä. Tutkimustietoa on riittävästi olemassa siitä, miten kannattavaa työllistäminen on.

Kehittämishaasteeni liittyy yritysryhysten edelleen rakentamiseen. Käsittäkseni pk-sektori on ainoa todellinen vaihtoehto. Kokkolasta löytyy jo yrityksiä, jotka ovat tajunneet ratkaisun samaan aikaan ilmenevään työvoimapulaan ja työttömyyteen. Yritykset järjestelevät töitään uudelleen niin, että osaavien työntekijöiden tehtäviä kehitetään ja vähemmän vaativista tehtävistä muodostuu uusia työpaikkoja. Tässä projektimme auttaa yrityksiä ja tukee ”välityömarkkinatyöntekijää”.

Haltijan taikasauvalla taikoisin edellä kuuluttamaani sivistystä, viisautta ja älyä koko vajaakuntoisten työllistämisen sektorille. Nyt erilaisen koulutuksen saaneet toimijat katsovat maailmaa vain omien silmälasiansa läpi, fakkiutuvat ja puolustavat reviiirejään tai henkilökohtaisia etujaan. Jossain keskitytään liikaa työn teettämiseen ja ajatellaan, että se johtaa automaattisesti tarvittavien työelämävalmiuksien syntymiseen. Jossain taas saatetaan keskittyä etupäässä ongelmien käsittelemiseen, vuorovaikutustaitojen kehittämiseen, ATK-leikkikaluihin tai ”akateemiseen retoriikkaan”, mutta ”oikean työn” ja työelämäyhteyksien merkitys hämärtyy.

Terveiseni ovat sellaiset, että turhan iso osa tämän alan ihmisten ajasta menee keskinäisessä ”akateemisessa seurustelussa tai kinastelussa”. Pitää ottaa oppia ympäristöliikkeiden tiedotuksesta, jotka ovat tuoneet sanomansa kaikkien tietoon systemaattisesti ja pitkäjänteisesti. Myös meidän pitää kertoa, mistä tässä työssä on kysymys yksilön ja erityisesti yhteiskunnan kannalta - ja kertoa se yhä uudelleen ja uudelleen, niin että päättäjätkin lopulta ymmärtävät.

Kuntien säästöt? Tällä alalla jos missä pätee se, että ”kun säästää viidenkymppin kenkiä ja ottaa pitkiä askelia, niin kolmensadan housut repeävät!”

Niin siis ovat jo revenneet.

Esko Elsilän mietteet
kirjasi Heikki Manninen
Kuvat: Anne Yrjänä

Kinnula satsasi työllistämiseen

Säästöt yli puoli miljoonaa

Kinnulan kunnan pitkäaikaistyöttömyydestä koituvat menot olisivat kohonneet yli 30 000 euroon kuussa työmarkkinatukiudistuksen seurauksena, ellei kunta olisi ryhtynyt työllistämistalkoisiin. Työllistämällä kaikki pitkäaikaistyöttömänsä ja alentamalla työttömyysprosenttinsa puoleen kunta on tehnyt puolen miljoonan euron vuosisäästöt.



Jos emme olisi tehneet mitään, olisimme joutuneet maksamaan Kelalle takaisin pitkäaikaistyöttömillemme maksetuista peruspäivärahoista puolet eli noin 250 euroa kuukaudessa jokaista 40 pitkäaikaistyötöntä kohti. Lisäksi heille olisi pitänyt maksaa 500 - 600 euroa kuussa toimeentulotukea. Työllistämällä kaikki pitkäaikaistyöttömämme saamme nyt näiden menojen sijaan työvoimaviranomaisilta korvausta heistä jokaisesta 700 - 800 euroa kuukaudessa, avaa työllistymisestä johtuvien säästöjen taustaa kunnanjohtaja *Juha Urpilainen*.

Työttömyys puolitettiin vuodessa

Keski-Suomessa sijaitsevassa, noin 2 000 asukkaan Kinnulassa työttömyys oli 90-luvun laman jälkeen pahimmillaan noin 35 prosenttia. Vuosi sitten se oli vielä noin 16 - 20 prosenttia, nyt enää vain 7,3 prosenttia. Elokuussa Kinnulan viimeinenkin Kelan listalla ollut pitkäaikaistyötön oli saatu työllistettyä.

Kinnulan työttömyyden puolittaminen vuodessa on alan epävirallinen Suomen ennätys, jonka taustalla on kaikkien pitkäaikaistyöttömien työllistämisen lisäksi täystyöllisyyden tavoite; satsaaminen kaikkien työkykyisten kuntalaisten työllistämiseen.



Huonokuuloinen Leena Kinnunen puhelinmarkkinoi kännykän ja tietokoneen avulla

Kinnula pähkinäkuoressa

Väestömäärä 1941

Elinkeinot:

Palvelut 47 %

Maa- ja metsätalous 33 %

Teollisuus 15 %

Muut 5 %

Tuloveroprosentti 18,75

Työttömyysaste 7,3 %



Kunnanjohtaja Urpilaiselta (oik.) käy työllistämisen lisäksi rock'n roll.

- Me haluamme taata kuntalaisille hyvinvoinnin ja kunnan talouden tasapainon. Satsaamalla työllistämiseen olemme säästäneet ainakin 500 000 euroa. Kerrannaisvaikutukset tuntuvat monessa paikassa: kunta saa verotuloja ja yritykset liikevaihtoa, kunnanjohtaja Urpilainen selvittää.

Töitä löytyi, kun niitä alettiin etsiä

Kun Kinnulassa tartuttiin työllistämistoimiin, havaittiin että ihmiset "menevät kaupaksi". Töitä löytyi maataloilta ja yrityksistä; yhteensä noin 40 henkeä työllistyi kunnan käynnistämän Tuumasta-toimeen -työnetsintäprojektin avulla.

- Kunnanvaltuustossa keskusteltiin kuuluuko työllistäminen kunnan toimialaan. Vähitellen poliitikot alkoivat uskoa kuitenkin työllistämisen hyödyistä tehtyjä laskelmia ja niin päätettiin perustaa sosiaalinen yritys, Kinnula Mahis, kunnanjohtaja Urpilainen kertoo.

Kunta omistaa yrityksen kokonaan.

-Tärkeintä ei ole se, paljonko Mahis tuottaa vaan miten paljon sen toiminnan ansiosta säästyy, kunnanjohtaja Urpilainen huomauttaa.

Oma sosiaalinen yritys työllistää jo yli 10 henkilöä

Kinnula Mahis perustettiin helmikuussa 2007. Toukokuussa se rekisteröitiin työministeriössä Suomen sadantena sosiaalisena yrityksenä. Huhtikuussa Leena Kinnunen aloitti Mahiksen ensimmäisenä työntekijänä. Elokuussa

työntekijöitä oli jo yli kymmenen.

- Työntekijöistä suurin osa on jatkosijoitettuna, muihin yrityksiin tai yhteisöihin, kertoo toimitusjohtaja Kirsi Alonen-Kinnunen. Hän vastaa Mahiksen markkinoinnista, myynnistä, rekrytoinnista ja sopimusneuvotteluista.

- Pitää olla monta katiskaa vedessä, että saadaan kalaa, kuvaa Kirsi Alonen-Kinnunen Mahiksen strategiaa.

Yrityksen suunnitelmissa on aloittaa hirsituotanto, SER-kierrätys ja ompelutyöt. Myöhemmin avataan kahvila, Cafe Mahis, johon tulee myös nettipisteitä kuntalaisten käyttöön. Lisäksi haetaan erilaisia alihankintamahdollisuuksia; lopputavoitteena on työllistää 40 - 60 henkeä.

Työllisyyspoliittisella avustuksella voidaan työllistää 2 - 3 ohjaajaa hoita-

maan työkokeiluja ja perehdyttämistä, Kirsi Alonen-Kinnunen pohtii.

Kinnula on myös hoivakunta

Mahis on osa kunnan työllistämistästrategiaa, mutta muitakin työllistämistoimia on tehty. Kinnula on ryhtynyt hoivakunnaksi. Vaikka "ryskätyöt" siirtyvät Viroon ja Kiinaan, niin hoiva-alan työpaikat pysyvät Kinnulassa. Kunnassa on jo noin 60 hoiva-alan työpaikkaa. Kinnulasta löytyy perhekoteja ja erilaisia laitoksia niin lapsille, vanhuksille kuin erilaisista ongelmista kärsiville. Kunnan kouluissa riittää oppilaita ja erilaisissa palveluissa asiakkaita.

- Nämä työpaikat eivät siirry Kiinaan, Urpilainen vakuuttaa.

■ Teksti: Heikki Manninen

■ Kuvat: Heikki Manninen ja Juha Kivinen



Kolmivaiheinen työllistämistästrategia

■ Viitasaaren työvoimatoimiston johtajan Kari Lintusen mukaan Kinnulan työttömyyden puolittamisen taustalla on selkeä alueellinen kolmivaiheinen rakennetyöttömyyden purkustrategia. Se koostuu pitkäaikaistyöttömien aktiivisesta työllistämisestä, sosiaalisten yritysten hyödyntämisestä ja erityispalveluista vaikeasti työllistettäville.

- Kunta joutuu maksamaan puolet yli 500 päivää työttömänä olleen pitkäaikaistyöttömän kuluista Kelalle. Jotta maksulta vältyttäisiin, niin pitkäaikaistyöttömiä on ruvettu välittämään palkkatuen avulla töihin niin yrityksiin, yhteisöille kuin yksityisille henkilöillekin.

- Koska kunta saa pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen korkeinta korotettua palkkatukea vain vuodeksi, mutta sosiaalinen yritys 2 - 3 vuodeksi, niin kunnan kuin työttömänkin kannalta kannattaa työllistäminen suunnata sosiaalisiiin yrityksiin tai niiden kautta edelleen sijoituksena yrityksiin.

- Jos työllistäminen ei onnistu, niin työttömän tilanteeseen etsitään moniammatillisesti räätälöityjä ratkaisuja uudella EU-ohjelmakaudella käynnistyvässä hankkeessa. Työllistämisen ohella kyseeseen voi myös tulla eläke- tai erilaiset koulutusratkaisut, Lintunen avaa työllistämistästrategian sisältöjä.

Erinomainen tai hyvä työkyky lähes kolmanneksella vammaisista

Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen suorittama Vammaisten työkykytutkimus osoittaa, että vammaisissa on paljon käyttämätöntä, osaavaa ja työhaluista työvoimapotentiaalia.

Suomen noin 300 000 työikäisestä vammaisesta henkilöstä 30 prosenttia sanoo kykenevänsä työhön hyvin tai erinomaisesti ja 33 prosenttia haluaisi tehdä töitä, ilmenee Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen, PTT, tutkimuksesta Vammaisten työkyky vuonna 2007 -vertailua työttömiin.

Tutkimuksessa, jonka ovat tehneet PTT:n toimitusjohtaja *Pasi Holm* ja tutkimusassistentti *Anneli Hopponen*, selvitettiin vammaisten työssäkäyntiä, hakukkuutta ja mahdollisuutta tehdä työtä sekä vertailtiin vammaisten työkykyä työttömien työkyvyn kanssa.

Noin 20 000 - 30 000 henkilön työvoimareservi

Puolet vammaisista ilmoitti, että he ovat tehneet viimeisen kahden vuoden aikana töitä tai olleet vapaaehtoistyössä.

- Ja kun runsas viidennes vammaisista kertoi olevansa pysyvässä palkkatyösuhteessa, niin vammaisten joukossa on noin 20 000 - 30 000 työvoimareservi, joka voisi pienin tukitoimin tehdä töitä kuten palkansaajat, toteaa toimitusjohtaja Pasi Holm PTT:sta.

Yleisimmin tarvittaviksi tukitoimiksi työkykykyselyyn vastanneet nimesivät tietokoneen ja muut tekniset apuvälineet, esteettömän työympäristön, kuljetus- ja työvalmentajapalvelun. Näitä kutakin ilmoitti tarvitsevänsä joka viides tukitoimia kaipaavista eli 90 % kaikista tarvisijoista; 10 prosenttia kaipasi henkilökohtaista avustajapalvelua.



Pasi Holm esitteli Vammaisten työkykytutkimusta tiedotustilaisuudessa heinäkuun lopulla. Tutkimuksessa arvioidaan ensimmäisen kerran vammaisten työkykyä Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyindeksin avulla.

Vammaisia yhtä paljon yrityksissä kuin julkisella sektorilla

Tutkimuksen mukaan vammaisia henkilöitä on työskennellyt yrityksissä yhtä paljon kuin julkisella sektorilla viimeisen 24 kuukauden aikana. Tämä on Holmin mukaan tärkeä tieto.

- Se osoittaa, että suurin este vammaisten työllistymiselle yrityksiin on tie-

don puute ei niinkään asenteet. Yrityksissä ei tiedetä, että vammaisten työllistymiseen ja työpaikalle tehtäviin muutoksiin on saatavissa yhteiskunnan tukea, analysoi Holm, joka tuntee suomalaista pk-sektoria hyvin: hän on työskennellyt aiemmin tutkimuspäällikkönä Suomen Yrittäjissä.

Joustoja kaivataan

Kyselyyn vastanneista vammaisista moni ilmoitti haluavansa tehdä normaalia lyhyempää työpäivää tai työviikkoa.

- Tämäkin on tärkeää tietoa. Se kertoo, että määrä- tai osa-aikaisuus ei ole aina työntekijöiden mielestä huono asia, Holm kommentoi.

Suurin osa vammaisista kokee työn teon tärkeäksi omalle hyvinvoinnilleen. Yli 40 prosenttia vastaajista pitää sitä erittäin tärkeänä.

Tutkimus vahvisti vammaisjärjestöjen käsityksiä

PTT haastatteli vammaisten työkykytutkimusta varten noin tuhatta, kahdentoista eri vammaisjärjestön jäsentä. Järjestöjen edustajat pitivät tutkimusta ja sen tuloksia tärkeinä vammaisten työllistymisen edistämiseksi.

- Nyt meillä on käytettävissä selkeää ja luotettavaa tutkimustietoa vammaisten halukkuudesta ja kykenevyydestä työhön, toteaa Mielen terveyden keskusliiton koulutusjohtaja *Mika Vuorela*. Hän uskoo, että todellisuudessa vammaisten työkyky ja työhalukkuus ovat tutkimustuloksia suuremmat.

- Vammaisjärjestöjen jäsenillä vamma on yleensä ollut jo pidemmän aikaa. Jos kysely olisi suoritettu myös sellaisten henkilöiden parissa, joilla sairaus on ollut vähemmän aikaa, niin suhdeluvut olisivat varmaan korkeampia.

Uusia mahdollisuuksia ja ajattelemisen aihetta

Näkövammaisten Keskusliiton työllisyyspäällikkö *Taru Tammen* mielestä PTT:n tutkimus ja sen tulokset avaavat uusia mahdollisuuksia räätälöidä vammaisten työllistämisen tukimuotoja.

- Kun tutkimus vahvistaa vammaisjärjestöjen subjektiivisen kokemuksen, että vammaisissa on työkykyä ja -halua, niin me voimme pistää paukkuja heidän rekrytointivaiheensa tukemiseen. Ihmiset voivat markkinoida osaamistaan eikä vajaakuntoisuuttaan, kuten usein aiemmin on tapahtunut.

Tammen mielestä PTT:n tutkimus nostaa toisaalta esille myös sen tosiasian, että vammaisuus on kuormittavaa.

- Kun yli 45-vuotiaista moni pitää työkykyään heikkona ja on heikosti motivoitunut töihin, niin entistä enemmän on kiinnitettävä huomiota nuorten ja nuorten aikuisten kuntouttamiseen,

jotta he jaksaisivat ja olisivat halukkaita työhön yli 40-vuotiainkin.

MS-liiton työllisyyspalveluiden erikoissuunnittelija *Anssi Kempin* mielestä tutkimus toi julki myös vammaisten kouluttautumisen tärkeyden.

- Vammaisista vain 10 prosentilla on tutkimuksen mukaan korkeakoulututkinto. Koulutukseen pitää satsata, kos-

ka se parantaa työmarkkina-asemaa.

Kemppi toivoo, että nyt tehty työkykytutkimus ei jäisi ainokaiseksi, vaan se jatkuisi säännöllisin väliajoin seurantatutkimuksena.

- Jos tutkimus jää vain yhteen kertaan, niin sen tulokset jäävät kertakäyttöisiksi ja irrallisiksi.

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen



Risikon mielestä pitäisi pohtia, mihin jatkotoimiin tutkimustulokset antavat aihetta. Hän kutsui vammaisjärjestöjen edustajat PTT:n tutkijoiden kanssa sosiaali- ja terveysministeriöön keskustelemaan aiheesta syksyn aikana. Vammaisfoorumin *Pirkko Mahlamäki* kuuntelee lupasta.

Peruspalveluministeri Paula Risikko:

Ydinkysymys on, näemmekö vammaiset työntekijöinä

■ Vammaisten työllistymisen kannalta tärkeä kysymys on, näemmekö heidät työntekijöinä ja katsommeko heidän kuuluvan työvoimaan vai emme, korosti peruspalveluministeri Paula Risikko Vammaisten työkykytutkimuksen tiedotustilaisuudessa Helsingissä heinäkuussa.

Risikko muistutti, että ihmiset jäsenyivät yhteiskuntaan usein työn kautta ja haastoikin jokaista työorganisaatiota selvittämään, kuinka paljon työyhteisössä on vammaisia töissä. Itse hän lupasi selvittää oman työpaikkansa sosiaali- ja terveysministeriön tilanteen.

Ministeri uskoo, että puute työvoimasta helpottaa vammaisten osallistumista työmarkkinoille.

- Työllistämiskynnys on kuitenkin edelleen liian korkea. Erään tutkimuksen mukaan työnantajat uskovat, että vammaisten tukemiseen menee enemmän aikaa kuin todellisuudessa tapahtuu. Työnantajat tarvitsevat nyt lisää tietoa vammaisten tukimahdollisuuksista, muistakin kuin vain taloudellisista tuista.

Risikko peräänkuulutti myös poikkihallinnollisen yhteistyön tehostamista julkissektorilla, jotta vammaisten saamat palvelut ja tuet tukisivat aina työllistymistä.



Kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymismahdollisuudet kartoitetaan

■ Työministeriö on asettanut selvitysmiehen kartoittamaan kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymismahdollisuudet ja tekemään kehittämissuhteita työelämään palaamisen helpottamiseksi. Lisäksi selvitetään hallitusohjelman mukaisesti mielenterveyskuntoutujien mahdollisuudet työllistyä nykyistä paremmin sosiaalisiin yrityksiin.

Selvitysmiehen tulee laatia toimeksiannon kiireellisimmät osat suosituksiksi 15.10.2007 mennessä ja kauaskantoisimmat suositukset sekä kehittämissuhteet 29.2.2008 mennessä.

Selvitysmieheksi työministeriö on kutsunut Mielenterveyden keskusliiton koulutusjohtaja *Mika Vuorelan*.

Selvityksellä halutaan edistää maamme työelämän joustavuutta ja nostaa työllisyyssastetta. Työelämän jäykkyys ilmenee osaltaan tiukassa rajauksessa työkykyisiin ja työkyvyttömiin. Sen seurauksena työkyvyttömyysjärjestelmän piiriin pääseminen on vaikeaa, samoin kuin sen piiristä työelämään palaaminen.

Työkyvyttömyysjärjestelmämme on muodostunut käytännössä suljetuksi järjestelmäksi, jonka piirissä oleville henkilöillä on ollut hyvin rajoitetusti mahdollisuuksia palata halutessaan työelämään.

VAMYT aloitti Taiveahon johdolla

■ Eduskunnassa toimii vammaisasioista kiinnostuneiden kansanedustajien vapaaehtoinen yhteistyöryhmä, VAMYT. Uuden eduskuntakauden myötä myös se on uudelleenjärjestäytynyt ja käynnistänyt toimintansa.

Ryhmä on valinnut puheenjohtajakseen sosiaalidemokraattien *Satu Taiveahon* ja varapuheenjohtajakseen keskustalaisen *Risto Aution*. Ryhmään kuuluu edustajia kaikista eduskuntapuolueista.

VAMYT on alkukesästä tavannut vammaisjärjestöjen edustajia.

- Tarkoituksena oli kuulla järjestöjen toiveita ja tavoitteita evästyksiksi koko vaalikauden eduskuntatyöhön, puheenjohtaja Taiveaho kiteytti tapaamisen tavoitteen ja hengen.

Syksyn ensimmäisen kokouksen aiheeksi Taiveaho on kaavailut vammaisten työllistymistä.

- Työllisyysasiat ovat ehdottomasti yksi tärkeimmistä tämän ajan vammaispoliittisista kysymyksistä. Jokaisella tulisi olla oikeus työhön ja vammaisten työllistyminen on koko yhteiskunnan edun mukaista, Taiveaho korostaa.

Osittainen työllistyminen vähentää köyhyysriskiä

■ Osittainen työttömyys on huomattavasti yleisempää naisilla kuin miehillä ja yleisintä vähiten koulutusta saaneilla sekä yksityisillä ja julkisilla palveluiloilla. Vaikka osittainen työllistyminen yhdistettynä soviteltuun työttömyysetuuteen parantaa työttömän taloudellista asemaa, osittain työttömät ovat pääasiassa pienituloisia. Ansiopäivärahan saajien sovitellun aikainen palkka jäi keskimäärin 770 euroon ja Kelan soviteltujen etuuskien saajilla 450 euroon kuukaudessa. Tiedot perustuvat tuoreeseen sosiaali- ja terveysministeriön tutkimukseen. Tutkimuksen mukaan osittainen työllistyminen vähentää köyhyysriskiä verrattuna kokonaan työttömiin, ansiopäivärahan saajilla kahdeksasta viiteen prosenttiin ja Kelan työttömyysetuuskien saajilla 73 prosentista 48 prosenttiin veronalaisilla nettotuloilla mitattuna. Osittain työttömien perheiden tulotaso jää jälkeen perheistä, joissa työaika oli

lyhennetty vapaaehtoisesti, mutta perhekohtaiset tuloerot kokonaan ja osittain työttömien välillä eivät olleet suuret.

Soviteltujen työttömyysetuuskien piiriin ovat vuoden 1985 työttömyys-turvauudistuksesta alkaen kuuluneet osittain lomautetut, kokoaikatyön puutteesta satunnaisen kokoaikaisen työn tai osa-aikaisen työn vastaanottaneet ja ne, joilla on sivutulo omaasta työstä tai yritystoiminnasta. Soviteltua ansiopäivärahaa sai vuonna 2005 joka neljäs ansiopäivärahan saaja, yhteensä noin 75 000 henkeä, ja soviteltua peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea 45 000 henkeä eli 15 prosenttia kaikista.

Soviteltu työttömyysetuus: kohdentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen, Haataja, Korkeamäki, Kyrrä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2007:40. www.stm.fi/julkaisuja/selvityksia

Kunnat ovat hyötäneet työmarkkinatuen uudesta rahoitusmallista

■ Valtion ja kuntien välinen työmarkkinatuen uusi rahoitusmalli, joka tuli voimaan vuoden 2006 alusta, ei näytä lisänneen kuntien menoja. Työministeriön tuoreen tilast selvityksen mukaan kuntien voidaan kokonaisuutena katsoa hyötäneen uudesta rahoitusmallista. Uudistus on lähtenyt käyntiin eri alueilla ja eri kunnissa kuitenkin eri tavalla, ja muutokset kuntien taloudellisessa asemassa ovat hyvin vaihtelevia.

Vuoden 2006 alussa toteutettu työmarkkinatuki uudistus on työministeriön tutkimuksen mukaan osoittautunut onnistuneeksi.

Työmarkkinatuen saajien aktiivisuus on lisääntynyt ja tuen saajien määrä vähentynyt. Koska pitkään passiivista työmarkkinatukea saaneiden määrä on laskenut voimakkaasti, kuntien maksuosuus on pienentynyt paljon enemmän kuin mitä uudistusta tehtäessä arvioitiin.

Sekä yli 500 päivää passiivista työmarkkinatukea saaneiden että yhdenjaksoisesti yli vuoden työttömänä olleiden määrä väheni vuodesta 2005 vuoteen 2006 noin kymmenellä prosentilla, kun muu työttömyys heikkeni noin yhdeksällä.

Työmarkkinatuen saajien aktiiviasiaste nousi vuodesta 2005 vuoteen 2006



noin neljällä prosenttiyksiköllä, 26 prosentista noin 30 prosenttiin. Pitkään passiivista työmarkkinatukea saaneiden aktiiviasiaste lisääntyi vieläkin enemmän: alle 20 prosentista yli 27 prosenttiin.

Passiivista työmarkkinatukea saaneiden määräkkin väheni ripeämmin kuin koko työttömyys eli noin 12 prosenttia.

Työministeriön selvityksessä tarkastellaan vuoden 2006 alusta uudistetun työmarkkinatukijärjestelmän toimivuutta

tilastotietojen avulla. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti työmarkkinatuen saajien määrä ja heidän aktivoitumisensa sekä työmarkkinatuen kustannusten kehittyminen. Kustannusten osalta selvityksessä tarkastellaan erityisesti kuntien rahoitusaseman muutosta.

Työmarkkinatuen aktivoituuuudistuksen toteutuminen vuonna 2006 on julkaistu työministeriön internetsivuilla osoitteessa www.mol.fi/julkaisut > muut julkaisut.

Sosiaalinen yritys - rasittava vai rikastava työpaikka?

■ Sosiaalisten yritysten toiminnassa tärkeitä menestystekijöitä ovat sosiaalisen vastuun ottaminen ja sosiaaliset tavoitteet. Ne vaikuttavat myös sosiaalisten yritysten työntekijöiden työtyytyväisyyteen; työntekijät suhtautuvat tukityöllistettyihin sitä myönteisemmin, mitä enemmän he tietävät sosiaalisesta yrittäjyydestä ja tukityöllistämisen taustoista. Tällaisiin tuloksiin on päätyneet *Marianna Laakso* Turun kaupparakorkeakoululle tekemässään pro gradu -tutkielmassa.

Tutkimuksen kohteena olivat vuoden 2006 alussa työministeriön ylläpitämän sosiaalisten yritysten

rekisterin 34 yritystä. Näissä työskenteleviltä ei-tukityöllistetyiltä työntekijöiltä kyseltiin heidän asemaansa työyhteisössä, työtyytyväisyyttään sekä suhtautumistaan tukityöllistettyihin työtoverihinsa. Vastauksia kyselyyn tuli 96.

Tutkimustyö tuo esiin runsaasti myönteisiä seikkoja, jotka auttavat viihtyisän ja hyvän työilmapiirin rakentamisessa, mutta myös kielteisiä kokemuksia, jotka ovat omiaan aiheuttamaan jännitteitä tukityöllistettyjen ja muiden työntekijöiden välille. Tutkimus tarjoaakin konkreettista ja monipuolista tietoa sosiaalisten yritysten perustajien, kehittäjien ja

henkilöstöjohtajien käyttöön. Parhaimmillaan sosiaalisista yrityksistä voi kehkeytyä henkilöstöjohtamisen edelläkävijöitä, jotka pystyvät työllistämään yhä useampia heikommissa työmarkkina-asemassa olevia.

Tutkimuksen pohjalta syntyi Marianna Laakson kirjoittama julkaisu Rasittava vai rikastava työpaikka, joka on Kestävä työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -nimisen Equal-hankkeen Turun Seudun Työttömät ry:n osa-projektin tuotos.

Rasittava vai rikastava työpaikka - julkaisu on tilattavissa VATES-säätiöstä: www.vates.fi/projektienmateriaalit.

Erytistyölistäminen on kannattavaa

■ VATES-säätiön hallinnoiman Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektin tutkija *Kari Karhu* on tehnyt erinomaisen yhteenvedon niistä tutkimuksista, joissa on todistettu erityistyölistämisen kannattavuus eli kokonaistaloudelle syntyvät hyödyt. Karhu siteeraa Honkalampi-säätiön työllistämistoiminnasta tehtyä tutkimusta, jonka mukaan jokainen työllistämiseen sijoitettu euro tuo 1,17 euron verran julkistaloudellista hyötyä. Toisessa siteeratussa tutkimuksessa, Helsingin kaupungin tuetussa työllistämässä, hyöty sijoitettua euroa kohti oli 3,62 euroa. Hyödyt syntyvät kasvavista verotuloista ja pienenevistä sosiaalkustannuksista. Rahassa on vaikeampi mitata erilaisia kerroinvaikutuksia, mitä lisääntyvästä kulutuksesta

syntyy. Samoin erilaisten ihmisten vaikutusten laskeminen on mahdollista. Yhteenvedo on, että erityistyölistäminen tuottaa etua sekä työllistyville yksilölle että yhteiskunnalle.

Kirjasessa esitetään myös, että tuloksellisinta työllistäminen on yritysorganisaatioissa. Lisähyötyä saadaan, kun julkiset hankinnat ohjataan kotimaisille, sosiaalista vastuuta kantaville yrityksille.

Erytistyölistämisen julkistaloudellinen kannattavuus - kirjasta voi tilata VATESista. Se on myös luettavissa sähköisenä.

Kari Karhu: Erytistyölistämisen julkistaloudellinen kannattavuus - julkaisu, 18 sivua on sähköisenä osoitteessa www.vates.fi/raportit tai sen voi tilata painettuna VATES-säätiöstä.

Syrjinnän poistaminen kuuluu kaikille

■ Ihmisoikeudellinen näkökulma on saanut ilahduttavasti jalansijaa viime vuosina myös vammaispolitiikassa. Se on perusedellytyksenä sille, että vammaisten kohtaamaa rakenteellista ja asenteellista syrjintää voidaan tunnustaa ja kitkeä. Syrjintään puuttuminen taas vaatii viranomaisilta ja poliittisilta päättäjiltä aktiivista toimintaa. Paikallistasolla kansalliset vammaispoliittiset ohjelmat ovat tehokas väylä juuria rakenteellista syrjintää pitkällä aikavälillä. Tällaisia näkemyksiä sisältyy Ihmisoikeusliiton julkaiseman Syrjintä Suomessa 2006 - raporttikirjaan.

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden hankkeessa työstetty raportti on kattava ja ajankohtainen tietopaketti maamme syrjintätilanteesta. Siinä pureudutaan moniperusteiseen syrjintään. Sellaisesta on kyse, jos henkilö kokee syrjintää vaikkapa vammaisuuden ja etnisen alkuperän takia.

Syrjintä Suomessa 2006 -teos toimii niin yleisoppaana syrjintään ensimmäistä kertaa tutustuville kuin hyödyllisenä työvälineenä aiheen parissa työskenteleville. Raportti korostaa vammaisten työllistämistä avoimille työmarkkinoille suosivaa, integroivaa lainsäädäntöä, riittäviä palveluja ja tukitoimia. Tulevan valtakunnallisen vammaispoliittisen ohjelman pitääkin rakentaa eri hallinnonalojen ja kaikkien yhteiskuntatoimijoiden yhteisen vastuun varaan.

Syrjintä Suomessa 2006 on luettavissa ja tulostettavissa pdf-muodossa osoitteessa: www.ihmisoikeusliitto.fi tai www.yhdenvertaisuus.fi >teemavuosi 2007. Molemmilta sivustoilta löytyy myös lisätieto yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä.

Liiketoimintamallien monistamisopas sosiaalisille yrityksille

■ "Useimmat meistä ovat katselleet ihmeissään, kuinka kottaraisparvi muuttomatikallaan pystyy lentämään hyvin koordinoituneena ja organisoituneena, vaikka parveen liittyy koko ajan uusia lintuja."

Tällaisen luontovertauksen avulla havainnollistaa englantilainen *Keith Richardson* sitä kasvuvoimaa, jota menestyksellisten liiketoimintamallien monistaminen sosiaalisille yrityksille tuottaa. North East Social Enterprise Partnership -konsulttiyrityksen projekti-johtajana toimiva Richardson viimeistelee syksyllä valmistuvaa liiketoimintamallien monistamista käsittelevää opaskirjaa.

Sosiaaliseen yrittäjyyteen siirrettynä lintuparvivertaus tarkoittaa sitä, että kasvavan yrityksen vaikuttavuus lisääntyy nopeammin ilman jäykkiä hierarkkisia rakenteita, kunhan monistamisen yksinkertaiset säännöt osataan - kuten vailla johtajalintua liitävässä kottaraisparvessa. Noihin monistamisen periaatteisiin kuuluu, että sekä alkupe- räinen että monistajayritys hyötyvät prosessista, joka ei suinkaan ole pelkän mallin siirtämistä, vaan aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua.



Keith Richardson kertoi sosiaalisen yrityksen parhaista malleista ja sitä koskevasta opashankkeesta VATES-säätiön hallinnoiman Equal-projektin kansainvälisessä loppuseminaarissa Porvoossa. (Kuva: Studio Hannu Lehmusuuri)

- Tämä on ansiokasta pohjatyötä. Pidemmälle ei kai näin yleisellä tasolla voi mennäkään. Eri maiden sosiaalisten yritysten toimintaympäristöt poikkeavat paljonkin toisistaan, arvioi tulevan oppaan soveltuvuutta *Kari Karhu*, joka työskentelee VATES-säätiön hallinnoiman Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä - projektin yritys-tutkijana.



VATES-säätiö edistää vammaisten ja osatyökykyisten 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
Rinnekoti-Säätiö
Satakunnan erityishuoltopiirin kuntayhtymä
Suomen CP-liitto ry
Suomen Mielenterveysseura
Suomen MS-liitto ry
Turun Seudun Hengitysyhdistys ry
Uudenmaan Vammalspalvelusäätiö
Yritystaito Oy

VATES-säätiö

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

Julkaisut



Moninainen ohjaus

Ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta ja tasa-arvosta sosiaalisen työllistämisen toimialalla

Pauliina Lampinen

Tämä raportti kokoaa yhteen Euroopan sosiaalirahaston aTOP- projektin ohjaus-koulutukseen osallistuneiden ohjaajien kokemuksia ja tulkintoja omasta ohjaus-työstään ja sen tavoitteista. Raportti tuo esiin sosiaalisen työllistämisen toimialan ohjauskäytäntöjä, tekee näkyväksi työn tekijät, heidän taustansa, asiakasryhmänsä sekä heidän omat käsityksensä työ-tehtävistään ja työnsä tavoitteista. Toisaalta se avaa ohjaustehtävissä toimivien käsityksiä tasa-arvosta osana ohjaustyötä.

2006, 60 s.

Kirja on tulostettavissa internetistä osoitteesta: www.vates.fi/kirjat

Tuettu työllistyminen

Näkökulmia tuetun työllistymisen työhön-valmennukseen

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 käytännötoimijat.

2005, 104 s., 20 euroa + toimituskulut

Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille

Jaana Paanetoja

Tässä vihkosessa työoikeuden perusasiat on esitetty helppotajuisesti ja pääsääntöjä painottaen. Mukana on mm. työsopimuksen sopiminen ja työehtosopimusten vaikutus. Teos on tarkoitettu erityisesti tuetun työllistymisen mallin mukaiseen toimintaan. Tavoitteena on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia asioita eri näkökannoista.

2005, 43 s.

Kirja on tulostettavissa internetistä osoitteesta: www.vates.fi/kirjat

Säätiön julkaisujen tilaukset internetistä osoitteesta: www.vates.fi/julkaisut

Henkilöstö

Säätiön sähköpostiosoitteet ovat muotoa: etunimi.sukunimi@vates.fi

Työllistämispalvelujen kehittäminen - FINSE-verkosto

Kehittämispäällikkö

Pauliina Lampinen

(09) 7527 5504, 050 408 7734

Projektipäällikkö, MOVE -projekti

Milja Louhela

(09) 7527 5526, 0440 724 944

Projektsuunnittelija, MOVE -projekti

Anne-Mari Ollikainen

(09) 7527 5525, 050 576 7514

Sihteeri

Eija Andelin

(09) 7527 5501

Sosiaalinen yrittäjyys - SOFI-verkosto

kehittämispäällikkö

Jarmo Kujanpää

(09) 7527 5567, 040 588 0007

Yritystutkija

Kari Karhu

(09) 7527 5569, 044 512 5128

Sihteeri

Satu Kivilinna

(09) 7527 5507

Sosiaali- ja työvoimapolitiittinen vaikuttaminen

Mielenterveyskuntoutuksen verkosto

Kehittämispäällikkö

Ellen Vogt

(09) 7527 5503, 0440 724 942

Tiedotussihteeri

Arto Vilmi

(09) 7527 5568

Viestintä

Tiedottaja

Juha Saarinen

(09) 7527 5506, 050 378 7959

Tutkimus

Tutkija / talouspäällikkö

Pasi Ylipaavalniemi

(09) 7527 5508, 044 521 2133

Hallintoasiat

Toimitusjohtaja

Marjatta Varanka

(09) 7527 5505

Tiedotus- ja koulutussihteeri

Marianne Kaunismäki

(09) 7527 5502

Taloussihteeri

Vuokko Heikkilä-Kankkonen

(09) 7527 5509



* . LF14*



Kenestä Vuoden esimerkillinen vammainen työntekijä?

Ilmoittakaa paras työnantajakumppaninne
Vuoden esimerkillinen vammaistyöllistäjä -
kilpailuumme!

Saate tilaisuuden

- tehdä vammaiset ja osatyökykyiset tunnetuksi osaavana työvoimana
- tarjota työnantajakumppanillemme myönteistä julkisuutta
- tuoda esille omaa työtänne uudella tavalla.

Vuoden esimerkillinen vammaistyöllistäjä-
palkinto ja kunniakirja palkitun
työnantajan yhteistyökumppanille
jaetaan VATES-päivillä 12.2.2008
Helsingissä.
Palkitsemisesta tiedotetaan laajasti
medialle.

Ehdotukset:

30.11. mennessä VATES-säätiöön.
Ehdotuslomake ja valintakriteerit:
www.vates.fi

Lisätietoja:

tiedottaja Juha Saarinen
050 3787 959, juha.saarinen@vates.fi



*"Vuoden esimerkillinen vammaistyöllistäjä-
tunnustus paransi pienen firmamme sisäistä
henkeä ja taloutta.*

*Yrityksemme saama laaja ja positiivinen
mediajulkisuus kasvatti asiakasmääriämme
niin netissä kuin myymälässä."*

Yrittäjä Mikko Vartiainen,
Vantaan Antikvariaatti