

xtra

Aktivera resurser

Arbete  
med stöd

FDUV med  
i Vates

Käännöksiä -  
Vändningar

**VILJAN ATT  
ARBETA**

**Torbjörn Stoor**

VD, Det finlandssvenska kompetenscentret inom det sociala området- FSKC  
Ordförande för Aktivera resurser- projektets styrgrupp

DET HAR SÄKERT INTE UNDGÅTT någon att stora reformer inom social- och hälsovården är under planering och arbete. Reformerna berör envar på olika sätt eller intensitet, men lämnar få av oss oberörda. Vi är väl informerade om den motiga processen och den steniga vägen som reformarbetarna har fått uppleva. Dessutom har vi under våren fått besked om att reformen fått en helt annan utgångspunkt och uppgift. Och i praktiken börjar lagstiftningsarbetet på nytt.

Reformförslaget är, den nya designen till trots, ett resultat av flera års arbete. Vi har i olika sammansättningar, arbetsgrupper och sammanhang diskuterat och debatterat olika förslag. Vi har, till följd av uppdragets natur, riktat vårt fokus på strukturerna, ramarna och organiseringen. Det här har lett till att vi rätt lite diskuterat hur reformen de facto påverkar det arbete som också imorgon skall utföras till förmån för klienter och patienter. Eller antar vi att reformen inte skall påverka arbetets innehåll och endast ramarna ger oss en starkare, mer tillgänglig och effektivare service?

Ett ledande tema för reformen är den (fullständiga) vertikala och horisontala integreringen av social- och hälsovård. Speciellt på den här punkten tycker jag att vi inte gett tillräckligt med utrymme för diskussion om konsekvenserna. Integreringsuppdraget har kommit som givet och i reformförslaget förutsätts det att integreringen genomförs. En administrativ integrering är antagligen per se inte en svår operation. Sammanslagna nämnder finns i de flesta kommuner redan nu. Jag tycker dock att utmaningen får ett riktigt ansikte då vi tänker på vad det här betyder i sak. Vad betyder en vertikal och horisontal integrering av social- och hälsovård för själva arbetet? Skal vi gå så långt att vi på sikt integrerar utbildningarna, slopar gränserna för förvaltningsförhållandet och slår ihop substanslagstiftningarna? Vill vi t.ex. ha en välfärdsplan istället för en separat socialvårdsplan och hälsovårdsplan? Vill vi ändra på behörighetsvillkor och befogenheter?

Frågorna är många och kanske provocativa eller rent av fel ställda eller ställda i fel tid. Men jag vill för min del lyfta fram problemställningen, dels eftersom jag tycker att diskussionen inte fått det nödvändiga utrymmet och dels för att jag vill problematisera socialvårdens framtid överlag. Jag tycker mig se att socialvården i denna tid generellt och i reformarbete speciellt har getts en oförtjänt undanskymd roll. Jag tror inte, eller jag vill inte tro, att förklaringen till läget är det att finns en medveten agenda bakom det hela. Jag tror att problemen inom hälsovården bara är så mycket större och akuta att vi därför glider in i ett tillstånd där hälsovårdens reformarbete blir s.a.s. mer angeläget. Och missförstå mig rätt, jag vill inte förringa de utmaningar som hälsovården står inför utan jag vill understryka vikten av att jämlikt behandla verksamhetsförutsättningarna för såväl social- som hälsovård. Det är väl det minsta vi kan förutsätta av en (fullständig och jämbördigt) integrering av vår social- och hälsovård. Eller kunde vi gå in för att tala om en samordning istället för en integrering? En samordningstanke kanske kunde fungera bättre.

I sammanhanget av denna integrerings- eller samordningsiver önskar jag lyfta fram en annan aspekt. Vi talar om och fokuserar ofta och nästan enbart på social- och hälsovård per se. Hur går det med social- och hälsovårdens förhållande

till annan tjänsteproduktion, såväl kommunal som statlig? Vi har speciellt på det kommunala planet under mycket lång tid vant oss vid att samarbeta med skolan, ungdomssektorn, dagvården, ja t.o.m. den tekniska sektorn för att inte tala om FPA och Arbets- och näringsbyråerna. Samarbetet i sysselsättningsfrågor kräver ett högst mångprofessionellt och lokalt grepp. Detta krav blir ännu tydligare och viktigare då vi tänker på individer med specialbehov. Social- och hälsovårdsreformens praktiska genomförande kommer att ta mycket tid och energi i anspråk. Jag hoppas att det samarbete som byggts upp mellan de kommunala och statliga myndigheterna inte går förlorat i reformprocessen och inte heller efter en genomförd process. Frågan är än mer angelägen när vi får fem mammutområden som skall ansvara för allt. Avstånden, såväl de fysiska som de mentala, kan bli långa.

Jag vill i detta sammanhang tacka Vates-stiftelsen för möjligheten att skriva i tidningen Aktivera resurser och för det andra vill jag önska det svenska nätverksprojektet Aktivera Resurser lycka till med verksamheten. Det är med glädje jag har fått ta del av projektets verksamhet och fått knyta alla de nyttiga och fina kontakterna till er som medverkar i projektet.

**Samarbetet i sysselsättningsfrågor kräver ett högst mångprofessionellt och lokalt grepp. Detta krav blir ännu tydligare och viktigare då vi tänker på individer med specialbehov.**

# eXtra

## Aktivera resurser

Aktivera resurser eXtra är Kyvyt-käyttöön-tidningens specialnummer som producerats tillsammans med projektet Aktivera resurser.

CHEFREDAKTÖR  
Marjatta Varanka

**Aktivera resurser eXtra**  
23.5.2014

REDAKTIONSEKRETERARE  
Walter Fortelius  
projektplanerare  
Aktivera resurser  
tfn +358 44 546 4987  
walter.fortelius@vates.fi

INNEHÅLLSGRUPPEN  
Kajja Ray, Walter Fortelius  
och Tiina Jäppinen

LAYOUT  
Minna Ruusinen/ Miks' ei! Oy

PÄRMBILDEN  
Karoliina Paatos

ISSN 2242-6043 (tryckt)  
ISSN 2242-6051 (nättidning)

TRYCKERI  
Erweko Oy



UPPLAGA 5 000 st.

UTGIVARE  
Vates-stiftelsen  
PB 40, 00621 Helsingfors  
Åldermansvägen 8, 00620 Helsingfors  
vates-saatio@vates.fi  
www.vates.fi  
www.twitter.com/kyvytkaytoon



Aktivera resurser är Vates-stiftelsens RAY-finansierade informations- och nätverksprojekt riktat till aktörer som främjar sysselsättning av svenskspråkiga personer med funktionsnedsättning.



Torbjörn Stoor	2
Arbete med stöd	4
Arbetsbanker – nya vägar att sysselsätta	9
FDUV med i Vates	10
Aktivera resurser – svenskspråkig nätverksprojekt	12
Käännöksiä - Vändningar	16
Finvacon	18
Mush, Mush och viljan att arbeta	20
Handboken för handikappservice	23
Arbete med stöd – jobbsökningsträning med arbetsförmågan i centrum	24
Arbetsrehabiliteringen utvecklas inifrån	26
Övergångsarbetsmarknaden i arbetslivet-projektet (2014-2015)	27
Motivationsfällan för sjukpensionärer bör nedmonteras	28
Mötet mellan människan och arbetet	29
Utmaningar och lösningar	30
Rådet för nordiskt samarbete om funktionshinder	32
Rex – killen som gillar ett aktivt liv	34
Vates stöder utvecklingen av de egna nätverken	36
Workability Europe	37
Tuoterengas anslöt sig till WE	37
European Union of Supported Employment EUSE	38
Vates stiftelsen och personal kontakter	40





TEXT WALTER FORTELIUS FOTO KAROLIINA PAATOS

# Arbete med stöd

Arbete med stöd är det finlandssvenska namnet på Supported Employment, som det talas så mycket om idag, i synnerhet sedan Arbets- och näringsbyrån gått in för att satsa på sysselsättningsmetoden. Kårkulla samkommun har ändå använt arbete med stöd i över tio år för att hjälpa sina klienter att hitta lönejobb. Hur kommer det sig?

**H**ur kom det sig att Kårkulla satsade på Arbete med stöd? Säkert ligger en stor del av svaret i verksamheten, Kårkullas uppgift och värderingar borgar för intresse att förbättra sina klienters liv. Men en hel del av svaret i hur Arbete med stöd kom in i verksamheten var en följd av ett samarbete mellan fyra kvinnor, **Sonja Londen, Raija Koskinen, Gunnel Grönroos** och **Ann-Kristin Sundqvist**. Här har ni den historien.

Det hela började år 1997 då Sonja Londen fick uppdraget att utveckla Kårkullas utlokaliserade arbetsverksamhet i mellersta Nyland. Via finska samarbetspartners fick hon höra talas om Supported Employment och i maj reste hon till Oslo på en konferens om sysselsättningsmetoden. "Oslo var en upplevelse, utom själva metoden var det också fint med alla entusiastiska finska kolleger. Vi var faktiskt över 20 deltagare från Finland", berättar Sonja.

Finland var här snabbt ute på plan. Kunskapen om Supported Employment spreds till Finland i och med EU-medlemskapet år 1995. En viktig faktor i detta var *Europeiska socialfonden*

rade ett ESF-projekt, som möjliggjorde utbildningsresorna till konferensen i Oslo.

ESF-stödet var igen en följd av att Europeiska socialfonden är det främsta verktyget för *Europeiska unionen* när det gäller att finansiera de strategiska sysselsättningspolitiska målen. Fondens syfte är att förbättra EU-medborgarnas liv genom att ge dem bättre kompetens och bättre utsikter till arbete, och den ska hjälpa EU-länderna att göra Europas arbetskraft och företag bättre rustade att möta nya, globala utmaningar.

**Vad är då Supported Employment?** Det är en metod som fokuserar på individens egen vilja och färdigheter samt på att finna en arbetsgivare som har ett jobb som behöver utföras, som passar den arbetssökandes färdigheter. I Europa främjas den av *European Union of Supported Employment EUSE* (läs mer om organisationen i artikeln EUSE).

Kårkulla kom att bli en föregångare då det gällde att ta metoden i bruk, som kallas Arbete med stöd på svenska. I Svenskfinland kom de personer som arbetar enligt metoden att benämnas arbetskonsulenter. Londen framhåller att hennes chans att föra med Kårkulla var en följd av generöst stöd från hennes chefer, **Elisabeth Pohjanheimo-Vihavainen** och **Tea Sandvik**. Tack vare deras intresse för mitt utvecklingsarbete kunde jag fördjupa mig i Supported Employment både i teori och praktik, säger hon. Hon gick med i ett nätverk med fin-

**Supported Employment är en metod som fokuserar på individens egen vilja och färdigheter samt på att finna en arbetsgivare som har ett jobb som behöver utföras.**

ESF:s stöd för metoden, vilket social- och hälsovårdsbranschens forsknings- och utvecklingscentral *Stakes* var snabbt att utnyttja. *Stakes* koordinere-

Arbete med stöd:  
Merja Honkanen  
och Emma på väg  
till jobbet.





ska arbetskonsulenter. På finskt håll skapades utbildning för arbetskonsulenter (työhönvalmentaja) av utbildnings- och utvecklingscentret Palmenia vid Helsingfors universitet eftersom utbildningen och examen gavs på universitetsnivå enligt irländsk modell.

På Kårkulla jobbade Sonja först ensam enligt arbete med stöd. De första åren kom klienterna från Kårkullas dagverksamhet. Hon berättar att den största utmaningen var

att lära sig att fokus ligger på anställning – inte på klienten. Tyngdpunkten på individuellt arbetssökande var också en utmaning inom den egna organisationen, som traditionellt satsat på grupparbete. Samtidigt framhåller hon att det just var möjligheten till nytänkande, till att få börja från tomt bord som fick henne att nappa på jobbet. Nytänkandet främjades i hög grad av den nya lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

År 2000 fick Sonja ett arbetspar, Raija

Koskinen som hon kom att jobba tillsammans med i två år. Samarbetet med finska aktörer fortsatte. Vates-stiftelsen anslöt sig redan år 1995 genom sin nätverksorganisation *Finse* (Finnish Network on Supported Employment) anslutit sig till EUSE som Finlands representant. Finse spred aktivt metoden och gav år 2000 ut *Laatu tuetussa työllistymisessä – palvelustandardi* (**Mervi Puolanne, Leena Sariola**), ett verk där kvalitetsstandarderna fastslogs för Arbete med

## Sedan var det bara att kavla upp ärmarna. Tanken var att skall man börja med något nytt, behöver vi utbilda proffsen inom området.

stöd i Finland. Sonja engagerades sig i kvalitetsfrågorna och den av Finse arrangerade EUSE-konferensen i Helsingfors år 2003 gav arbetet ett stort lyft. Raija säger igen att marknadsföringen av arbete med stöd var ett hårt jobb, också inom den egna organisationen. Inom Kårkulla byggdes ett nätverk upp, som spred metoden till Borgå och Österbotten. För Mellannylands del etablerades de här åren bruket av arbetspar. Mellannyländ har fortfarande två arbetskonsulenter, i dag **Melanie Shametaj** och **Peter Koskinen**.

**I Österbotten blev** en drivande kraft inom Arbete med stöd Gunnel Grönroos, vars bakgrund var socialarbetare inom yrkesinriktad rehabilitering. Hennes arbete på Arbetskliniken i Jakobstad gjorde henne intresserad av Arbete med stöd. Arbetskliniken grundades år 1989 av Kårkulla, Folkpensionsanstalten FPA, arbets- och näringsbyrån och försäkringsbolag. Arbetsklinikens huvuduppgift är yrkesinriktad rehabiliteringsundersökning, en multidisciplinär utredning, som innehåller en rehabiliteringsplan för rekrytering till den öppna arbetsmarknaden. Grönroos förklarar ”i detta arbete såg jag snart att vi saknade det personliga fortgående stödet för klienter på väg mot arbetslivet. Då jag sedan på en utbildning fick höra om Arbete med stöd insåg jag – detta behöver vi”.

På en Supported Employment konferens i Sverige gjorde Grönroos bekantskap med **Bengt Eklund** och **Misa stiftelsen**. Eklund är idag chef för den svenska arbetsförvaltningens enhet för Supported Employment *SIUS* (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd) som har ca 800 SIUS-konsulenter. Misa har sedermera översatt EUSEs manual för Supported Employment till svenska, *Europeiska Unionen för Supported Employment – Verktygslåda*. Aktivera resurser har köpt in en begränsad upplaga för projektets samarbetspartners som vill bekanta sig med Arbete med stöd. En finskspråkig version av EUSEs manual utarbetas som bäst, ett projekt i vilket Vates stiftelsen deltar.

Gunnel berättar att en möjlighet att göra något öppnades via ESF-projektet *Equal Response*, som administrerades av Levoninstitutet vid Vasa universitet. På uppdrag av sin förman **Ossi Pursiainen** deltog hon som Kårkullas representant i det omfattande för-

beredelsearbetet. Equal Response var ett jättestor projekt i Vasa län som syftade till att förbättra rekryteringsmöjligheterna för långtidsarbetslösa, personer med funktionsnedsättning, personer med funktionshinder och invandrare. Då projektet och dess delar vägs mot varandra, fick hon på sin lott att administrera delprojektet riktat till personer med funktionshinder, som blev en av de svenskspråkiga delarna av Equal Response.

”Sedan var det bara att kavla upp ärmarna. Tanken var att skall man börja med något nytt, behöver vi utbilda proffsen inom området. Vi behövde arbetskonsulenter, d.v.s. kunnig personal för att jobba enligt ett nytt koncept. Utbildningsarrangör blev Optima, som deltidsanställde mig för projektet, delvis tjänstledig från mitt ordinarie jobb”.

Trades Diploma utbildningen som använts på finskt håll blev med tillstånd av *Kuntoutussäätiö* grunden i utbildningen. ”Sedan var det bara att kontakta alla som kunde hjälpa till att genomföra utbildningen; Misa, Eklund, Sonja, Raija.”

**År 2002–2003 ordnades** den första svenskspråkiga utbildningen i Supported Employment i Jakobstad. Utbildningen var en del av Equal Response. Sonja hade innehållsmässig kontroll tillsammans med Raija. Sonja fungerade som extern koordinator medan Raija stod för handledning under den praktiska biten. 17 personer fick betyg från den första utbildningen av arbetskonsulenter, till dem hörde Ann-Kristin Sundqvist, som då arbetade som handledare för utvecklingsstörda på Kårkulla.

Den svenskspråkiga utbildningen skiljde sig från tidigare finskspråkiga utbildningar genom att den akademiska essän ersattes av handledd praktik. Eftersom alla kursdeltagare inte hade möjlighet att praktisera kunde man i slutskedet av projektet med hjälp av Levoninstitutets skickliga förvaltning använda ”praktikpengarna” till ett deltidsjobb för Ann-Kristin Sundqvist som arbetskonsulent, vilket gjorde det möjligt för Arbetskliniken att erbjuda en arbetskonsulents tjänster, först inom Equal Response och senare som regelrätt säljtjänst till arbets- och näringsbyrån.

Smidig projektledning gav också möjlighet att samla kursmaterialet i *Handbok*



**Sixten Snellman** vid Optima samkommun har varit en nyckelperson beträffande utbildningen av arbetskonsulenter i Finland, som är den enda svenska utbildning som till dags dato finns att få i Finland i metoden Arbete med stöd (Supported Employment). Sixtens bakgrund är lärare, studiehandledare, specialyrkeslärare, ansvarig ledare och rektor för vad som idag heter Yrkesinriktad specialundervisning. ”Yrkesutbildning tar ju sikte på arbete efter utbildningen, alltså har arbetslivsorientering alltid varit viktig för mig även för studerande med särskilda behov”, klagar han. Jag frågar hur han kom in på Supported Employment och han berättar att han i slutet av 1990-talet blev bekant med tankesättet under en studieresa till USA angående specialundervisning. Han besökte en läroinrättning där ”det var skoldag på förmiddagen och på eftermiddagarna tog jobcoachers och jobtrainers vid och eleverna jobbade med riktiga arbetsuppgifter, såsom klippte gräs och skötte golfbanor, jobbade i affärer, i hamburgerbarer, i kök, osv. För jobbet fick man även betalt, det sociala stödsystemet fanns inte naturligt utan man jobbade. Det gav en kick för mig och allt sedan dess har fokus varit på övergången från utbildning till arbete.”



## Arbete med stöd handlar utöver att hitta ett jobb också om att stärka självkänslan.

i metoden *Arbete med stöd*, som senare uppdaterades och gavs ut i en andra upplaga av författarna Sonja, Raija och Gunnel. Handboken var efterfrågad också i Sverige, där en svenskspråkig manual utgavs först år 2012.

Handboken i *Arbete med stöd* användes både inom den andra utbildningen av arbetskonsulenter i Finland OptiMera och den tredje OptiMax, men under den senare utbildningen fick kursdeltagarna också tillgång till den svenska översättningen av EUSES manual, Verktygslådan. Bägge var ESF-projekt med *Optima samkommun* som arrangör. Alla tre utbildningar har varit två-åriga med teori och föreläsningar det första året och praktiskt arbete det andra. I höst avslutades den tredje utbildningen på OptiMax och Aktivera resurserns gemensamma seminarium *Arbete och utbildning självklart! – Aktivera resurser i Svenskfinland*, som i oktober 2013 samlade drygt 90 deltagare till Tammerfors.

**Ann-Kristin Sundqvists**, d.v.s. Ankis bakgrund är också Kärkulla, där hon jobbat för personer med funktionsnedsättning i bl.a. Jakobstads arbetscentral, Intek och Arbetskliniken. Hon säger att hon fick en avgörande upplevelse åren 1990-1991, då hon åtog sig att hålla två sex månader långa kurser i samhällsorientering på Korsnäs kurscenter. Kurserna var båda uppbyggda enligt tre månader teori och tre månader praktik. "Det här gjorde att Arbete med stöd kändes väldigt rätt och riktigt för mig, jag hade ju själv redan erfarenhet av att jobba efter ett liknande sätt", säger Anki.

År 2004 blev hon anställd på heltid inom Equal Response och jobbade från början mycket med kontakterna till Arbets- och näringsbyrån. År 2006 fick byrån rätt att köpa Arbete med stöd tjänster av Arbetskliniken, vilket underlättade hennes jobb som arbetskonsulent. Hon åtog sig också de här åren uppdraget att tillsammans med projektledare **Lisa Kamis-Nyfors** dra den andra utbildningen i metoden inom OptiMera2. *Ungdomsverkstaden Sveps* praktikanter gjorde en

broschyr om Arbete med stöd till projektet, under översikt av **Oskar Lindström** och **Walter Fortelius**. Alla gjorde ett eget utkast, av vilka projektet sedan valde ett. Vid diskussionerna om utkasterna ställde flera praktikanter frågan "Kan också jag få Arbete med stöd?"

Anki är en av de mest erfarna arbetskonsulterna i vårt land. Det syns i hennes handledning, hon har djup kunskap angående de utmaningar en arbetskonsulent möter i det praktiska jobbet och är också snabb att föreslå lösningar som har fungerat i liknande fall. Hon säger att det varje gång är en lycklig stund då en klient får anställning. Sedan funderar hon och säger att det är mycket ovanligt att få ett tack från sin klient. Och så skrattar hon och säger att det är så det ska vara, Arbete med stöd handlar utöver att hitta ett jobb också om att stärka självkänslan. "Och då är det ju helt klart att en lyckad insats är den där klienten känner sig ha gjort arbetet själv". Beträffande sitt eget jobb säger hon att handledning har gett henne möjlighet att stöda upp till 100 klienter medan hon som arbetskonsulent jobbade med omkring 20. Anki är faktiskt en rätt välkänd person inom branschen, hennes jobb som utbildare och handledare har fört henne runt hela Svenskfinland. Utöver de nämnda utbildningarna har Gunnel, Sonja, Raija och hon också på Åland dragit en komprimerad utbildning i Arbete med stöd, projektet *Stöd i arbete*.

Anki själv har fått nya uppgifter, år 2009 blev anställdes hon av Optima samkommun som koordinator. "Mitt jobb; att få unga som blivit färdiga med sin yrkesutbildning ut på jobb", förklarar hon. Från och med 2011 fungerar Anki som projektledare för OptiMax-projektet.

**Jag frågar om arbetsbilden** är annorlunda idag inom socialarbetet, nyfiken på om Arbete med stöd börjar synas i vardagen. Och jo, nog tycks nya vindar blåsa inom branschen. Gunnel säger att det idag finns mindre utrymme för smidighet och flexibilitet medan regelverk och kvalitetskriterier kräver allt mer tid. Hon säger att då man förr i t.ex. Jakobstad kunde få snabba beslut till klienters förmån genom lokala möten med inblandade instanser så måste alla beslut idag processas. "Varför behandlas en småstads ärenden i en

annan småstad" frågar hon och förklarar att beslut nu går till centrala instanser, som inte har någon lokalkännedom. Det här sättet att sköta ärenden leder till att handledarens kompetens ifrågasätts och det slår igen mot både arbetsglädjen och yrkesstoltheten, förklarar hon.

Sonja säger att upphandlingskraven också förändrat processen och Raija inflikar att också informations- och kommunikationsteknologin ändrar förfaranden. "När systemen en gång finns så används de. Och då undrar man i vems intressen de emellanåt helt halvfärdiga processerna tjänar?", frågar sig Raija. Alla är bekymrade över var klienten hamnar i dagens läge.

Jag frågar ännu avslutningsvis vad de tycker bäst om i Arbete med stöd.

**Gunnel:** "Riktigt arbete på riktig arbetsplats samtidigt som man beaktar individen, klienten hörs på riktigt." Hon tillägger att den här individnära och på så sätt småskaliga verksamheten är särskilt lämplig för en minoritet som finlandssvenskarna.

**Raija:** "Bra kombination av teori och praktik. Glädjen hos bägge parter, inte bara arbetstagaren utan även arbetsgivaren. Systematik kombinerat med flexibilitet".

**Sonja:** En fungerande metod! Glädjen hos klienterna när möjligheterna öppnar sig. "Jag har aldrig glömt glädjen som jag på konferensen i Oslo såg hos klienter som fått anställning genom Arbete med stöd-metoden".

**Anki:** "Arbete med stöd gav en struktur att jobba enligt målet arbete för alla. Alla ska ha möjlighet till ett tryggt liv med arbete, boende och fritid!"

Översatt från finska av Walter Fortelius

# ARBETSBANKER

## - nya vägar att sysselsätta

Det sägs att ett gammalt trick är bättre än en påse nya. Då kan kanske en påse gamla trick, kompletterad med ett eller två nya, fungera ännu bättre?

**F**örsöket med arbetsbanker har gjort precis detta. Initiativet som startades av Social- och hälsovårdsministeriet för drygt fem år sedan, har hela tiden försökt kombinera gamla, prövade metoder med några få nya men noggrant genomtänkta och fräscha idéer. Tankesättet bakom konceptet är att inte kasta bort det som redan fungerar – det som har utvecklats av de många duktiga aktörerna på övergångsarbetsmarknaden i flera decennier – men att utnyttja det fungerande och samtidigt hitta nya lösningar som förbättrar resultatet.

När det gäller den egentliga modellen, kan den kanske bäst beskrivas som "styrning, stöd, och drivkraft". Styrning och stöd går hand i hand. Det finns relativt mycket kontroll. Ibland kanske en aning för mycket kontroll i någras smak.

### RIKSOMFATTANDE FÖRSÖK MED ARBETSBANKER

Försöket med arbetsbanker inleddes i februari 2009 med sju regionala arbetsbanker och utvidgades till hela landet i början av år 2012 i enlighet med regeringssprogrammet. I försöket med arbetsbanker skapar man modeller med vars hjälp delvis arbetsföra och långtidsarbetslösa personer kan sysselsättas på den så kallade fria marknaden. Målet är att arbetsbanksföretag som idkar egen näringsverksamhet efter fyra år sysselsätter eller omplaceras upp till 5000 långtidsarbetslösa eller personer med funktionsnedsättning. För att uppnå målet bör det finnas omkring 30 arbetsbanker i Finland före utgången av år 2015.

övergångsbonusen. Lika viktigt är dock stödet i form av utbildning och träning, utan att glömma det professionella nätverkets betydelse. Ett av fokusområdena för utbildning och träning har varit försäljningens och marknadsföringens betydelse.

En mycket intressant och viktig fråga är: för vem ska arbetsbankerna hitta och erbjuda arbete? Med andra ord, vilka av de många diverse grupper av svårsysselsatta personer borde konceptet egentligen hjälpa till den öppna arbetsmarknaden? Det kan gälla personer med utvecklingsstörning eller personer som rehabiliteras inom

mentalhälsovården eller personer med Asperger, men också personer som har problem med rusmedelsmissbruk. Vattestiftelsen har redan börjat samarbeta med några av de organisationer som representerar ovannämnda grupper och ska publicera material till stöd för arbetsbankerna ...

Även om modellen ännu inte är färdigt, börjar det så småningom bli tid att dra slutsatser beträffande försöket. Två saker, som borde utvecklas vidare bör nämnas redan nu:

1. Försäljning som kärnkompetens. Någon måste hitta potentiella arbetsgivare och bearbeta kontakterna till verkliga affärsrelationer. Detta kräver kunskaper och resurser, men är, utan tvivel, möjligt.

2. Betydelsen av drivkrafter (sporrar, morötter). Även i rapporten som utredningsman, riksdagsledamot **Tarja Filatov** presenterade i slutet av 2012 granskades den rätta nivån av övergångsbonusen – mängden av euro som stimulerar sysselsättning från övergångsarbetsmarknaden till den öppna arbetsmarknaden – och försöket för arbetsbanker har evaluerat frågan vidare.

Kanske är det så att frågan om tricken i påsen är nya eller gamla inte är så viktig? Viktigare är att förstå tricken i påsen och att använda dem rätt.

**Jukka Lindberg**  
kehittämisspäälikkö, utvecklingschef

Översatt från finska av Walter Fortelius



Juha Saarninen/Vates



# FDUV med i Vates

Förbundet De Utvecklingsstördas Vål FDUV anslöt sig under Vates-dagarna till Stiftelsens bakgrundsorganisationer. För Vates – och i synnerhet för Aktivera resurser – är det här en mycket glad nyhet eftersom två starka aktörer i Svenskfinland, FDUV och Kårkulla samkommun, nu är representerade i stiftelsen.

TEXT WALTER FORTELIUS

## Jag frågar verksamhetsledare Lisbeth Hemgård varför FDUV gått med i Vates?

Vi har inom FDUV de senaste åren funderat en hel del på sysselsättningsfrågor. Vår känsla är att när förutsättningar för arbets-sökning har förbättrats för många grupper så har utvecklingen stått stilla när det gäller människor med funktionsnedsättning. Övergången från dagverksamhet till arbete med löneavtal har t.ex. inte riktigt tagit fart. Tiden är nu mogen för en satsning på möjligheterna för människor med funktionsnedsättning att få jobb, inte minst till följd av de stora förändringar vårt socialsystem står inför.

Jag har själv upplevt att samarbete över språkgränserna är mycket givande. FDUV håller kontakt och samarbetar med sina systemorganisationer och med många av Vates bakgrundsorganisationer och det har gett oss mycket. Vårt samarbete med Vates har också djupa rötter, FDUV har aktivt deltagit i Vates Svenska samarbetsgrupp SSAG och vi stödde Vates ansökan till RAY om ett svenskspråkigt informationsprojekt, som sedan förverkligades i Aktivera resurser.

Vates samarbetar nära med många viktiga nationella organisationer och är representerad i viktiga expertgrupper till följd av den expertis stiftelsen i över 20 år har byggt upp beträffande sysselsättning av människor med funktionsnedsättning. Erfarenheten har visat att det är viktigt att känna till utvecklingen på nationella plan och bland finskspråkiga nyckelaktörer eftersom många beslut direkt också påverkar den svenskspråkiga verksamheten. Via Vates förbättras våra egna möjligheter att påverka, vilket behövs i dagens läge med kommande stora förändringar. Vi hoppas ha nytta av medlemskapet också för våra kontakter med beslutsfattare beträffande hur servicen till svenskspråkiga personer med funktionsnedsättning i framtiden ska säkras.

## Vad är FDUVs kärnverksamhet?

FDUV är en intresseorganisation främst för

personer med utvecklingsstörning och deras familjer. Men FDUV erbjuder också personer med utvecklingsstörning tjänster, såsom lägerverksamhet och kursverksamhet. Vi har också en omfattande utvecklingsverksamhet inom området, för tillfället har vi åtta pågående projekt. Vi bevakar utvecklingsstördas intressen och erbjuder tjänster då de saknas eller då det finns ett behov av att utveckla nya stödformer. FDUV har för tillfället 25 anställda. Huvudkontoret finns på Norden-skiöldsgatan i Helsingfors och en filial finns i Vasa. Vi betjänar också andra grupper än personer med utvecklingsstörning, via vårt LL-Center och Lärum när vi personer med lindrigare inlärningssvårigheter.

## Vad hoppas ni mest på från socialsektorns förändringar?

Vår önskan är att tjänsterna i framtiden utvecklas så att de utgår mer från den enskilda personens behov. Individuell och skräddarsydd service är det som våra medlemmar efterlyser.

Förändringar oroar alltid, det vore bra om man fick mer information om vad förändringarna egentligen betyder för den enskilda stödbehövande.

## Vad oroar er mest i de kommande förändringarna?

Att man bygger upp strukturer där den enskilda stödbehövande blir i kläm, att de individuella behoven inte beaktas. Kommunernas dåliga ekonomi, vilket kan innebära försämrade tjänster, oroar oss också. Och naturligtvis finns oron över att vi i framtiden inte får tjänster på svenska.

## Vilken form av samarbete mellan finlandssvenska organisationer (både brukarorganisationer, serviceproducenter och myndigheter) skulle FDUV helst delta i?

FDUV har alltid samarbetat mycket. Med åren har vi blivit mer selektiva. Tiden vill helt enkelt inte räcka till. Som finlands-

svensk organisation måste man noga välja vart man sätter sitt krut. Man behöver finlandssvenska nätverk men man behöver också de finska. Samarbetet måste ha en tydlig målsättning och bära frukt. Många nätverk speciellt i Svenskfinland är trevliga men leder det till så stora förändringar? Dessutom lider vi av ett ganska starkt revirtänkande i ankdammen. Inför en RAY-granskning i februari listade vi våra samarbetsgrupper, både nationella och internationella. Vi hade 26 grupper, det är mycket, kanske för mycket? Du frågar vad vi helst deltar i, samarbete som har en tydlig målsättning och en verklig vilja till samarbete.

## Hur viktig är sysselsättningsfrågan för FDUV:s klienter?

Den är en av de viktiga frågorna på FDUV. Våra medlemmar kontakter oss ofta kring sysselsättningsfrågor. Varför har så få personer med utvecklingsstörning arbete på den öppna arbetsmarknaden? Många arbetar med utlokaliserat arbete men får en verkligt blygsam ersättning. En annan fråga som ofta också diskuteras är sysselsättningen för personer med ett stort stödbehov, hur ser den dagliga verksamheten ut för dem? Vi har flera gånger anhallit om stöd för olika projekt som kunde utveckla arbetet inom den dagliga verksamheten men vi har inte lyckats få stöd för det. Här har samarbetet med Kårkulla samkommun stor betydelse.

## Vem är Lisbeth Hemgård?

Jag är verksamhetsledare på FDUV, jag har jobbat länge inom branschen men jag har också jobbat som journalist i många år. Till min utbildning är jag pol.mag.

## Vad får du mest glädje av i ditt jobb?

Mitt arbete är verkligen omväxlande, jag träffar mycket människor och det finns många utmaningar. Det blir aldrig tråkigt. Jag blir särskilt glad när jag träffar våra medlemmar, det är det viktigaste i mitt jobb.



FDUV

## Vad är din bästa sida?

Jag är flexibel och stresstålig. Jag är också initiativrik och har lätt för att komma på nya idéer.

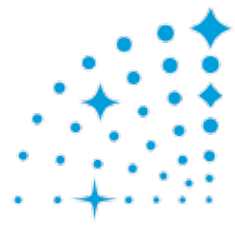
## Vad är din sämsta sida?

Min tidsoptimism och otålighet. Jag vill att allt ska ske snabbt. Jag är själv väldigt snabb med att ändra mig eller komma på nya idéer men jag tror att det ibland blir lite jobbigt för mina kolleger.

## Vad är det vackraste ordet i svenskan?

Vilken svår fråga, jag har faktiskt svårt att säga, men jag sitter som bäst på tåget till Vasa, snön skimrar i solskenet. Just nu skimrande solsken.

Jag har själv upplevt att samarbete över språkgränserna är mycket givande, säger FDUV:s verksamhetsledare Lisbeth Hemgård.



# Aktivera resurser

## - svenskspråkigt nätverksprojekt

Vates-stiftelsens svenskspråkiga nätverksprojekt Aktivera resurser verkar i spännande tider, regeringen driver på en reform av social- och hälsovården som kommer att få långtgående följder även för personer med funktionsnedsättning i Finland. Ingen vet i dag med säkerhet hur verksamheterna omformas.

TEXT WALTER FORTELIUS



Anja Meriläinen/Vates

**D**et är viktigare än någonsin i sysselsättningsstöd att säkra god service på svenska. Samtidigt kan det vara orsak att granska förutsättningarna på olika håll i Svenskfinland. Det är lätt att se att det finns fem områden med olika utgångslägen. Mest svenskspråkiga finländare bor det i Nyland, för dessa drygt 130 000 människor är vardagen huvudsakligen finsk- eller tvåspråkig vilket gör det naturligt att samarbete över språkgränserna, i synnerhet vad gäller jobbsökning. Den starkaste svenskspråkiga regionen är Österbotten med sina drygt 90 000 finlandssvenskar, av vilka många bor på orter där svenskan har en stark ställning. Här finns goda möjligheter för svenskspråkig jobbsökning, även om vardagen också här är tvåspråkig. Annat är läget för de drygt 26 000 finlandssvenskarna i Egentliga Finland, där är vardagen i hög grad finskspråkig, utom i Pargas och på Kimitoön. Här kanske jobbsökningen bör ske på finska med svenskspråkigheten som ett särskilt bonus. De drygt 25 000 ålänningarnas vardag är igen svenskspråkig. Där kanske kunskap i finska kan vara en bonus i jobbsökning. Och så finns den geografiskt största delen, finlandssvenskar som är bosatta utanför det s.k. Svenskfinland. Deras jobbsökning är i hög grad finskspråkig. Här kan kunskap i svenska vara en stor bonus.

Vardagsverkligheten bör beaktas när man funderar på hur man bäst ska förverkliga möjligheterna för människor att få använda sitt modersmål, något som

stärker både självkänsla och självförtroende och som därför är mycket viktigt i jobbsökning. Möjligheten att använda svenska är särskilt viktigt för många personer med funktionsnedsättning. Eget språk ger säkerhet!

Gemensamt för alla finlandssvenskar är ändå behovet att hålla sig å jour med utvecklingen på nationellt plan. Besluten som fattas på riksnivå berör hela landet, därför behövs inte bara kännedom om vad som är på gång utan även alla tillgängliga möjligheter att påverka utvecklingen i önskad riktning. Vates-stiftelsen är landets ledande expert i frågor som berör sysselsättning av personer med funktionsnedsättning. Stiftelsens sakkunskap står också till förfogande för svenskspråkiga personer med funktionsnedsättning. Av denna orsak utgör en stor del av den här tidningen en presentation av Vates som samtidigt också visar stiftelsens strategiska målsättningar.

**En av Vates-stiftelsens** mest övergripande målsättningar är att främja avveckling av öppen arbetsverksamhet (även kallad utlokaliserat arbete). Den högsta möjliga inkomsten i denna verksamhet är ca 12 euro per dag för arbetsinsatsen och det är vanligt med ca fem euro per dag. I denna med skattemedel finansierade verksamhet finns ingen semester, ingen pension, ingen sjukvård för arbetaren – rättigheter som medföljer ett löneavtal och som de flesta finländare tar som självskrivna. Hur avvecklingen av öppen arbetsverksamhet ska gå till och vad som ska ersätta den är en stor fråga där inte bara den privata sektorn och tredje sektorn behövs utan även kommunerna och staten. Vates följer noga utvecklingen av övergångsarbetsmarknaden samt verksamhetsformer som socialt företagande, samhällsligt företagande och arbetsbanker. Det som är helt säkert är att Finland i dag är fullt av ogjort arbete.

Vates målsättning innebär inte att stif-

telsen hävdar att lönejobb på den öppna arbetsmarknaden passar alla personer med funktionsnedsättning. En av de jobbsökningsmetoder Vates främjar, Arbete med stöd (tuettu työllistyminen, Supported Employment) utgår från en kartläggning som visar om lönejobb är det bästa och önskade alternativet för den person som kartläggs. Vates främjar möjligheterna för människor att själva få välja sin framtid. Möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att kunna välja lönejobb ökar avsevärt till följd av arbetsgivarnas möjligheter att få stöd med anpassning av arbetsuppgifter. Både Social- och hälsovårdsministeriets projekt *Partiellt arbetsföra med i arbetslivet* och Arbets- och näringsministeriets *Arbetsliv 2020* främjar ett mångsidigare arbetsliv.

Jag har haft många tankeväckande och inspirerande diskussioner med yrkesmän inom branschen; aktörer, beslutsfattare och påverkare. Deras professionella kunskaper inom sitt eget område är omfattande och säkert, nästan lika stort som deras vilja att räcka ut en hjälpande hand. Ätminstone en sak har blivit klar, dagens uppdelning av offentliga sysselsättningsstjänster mellan social- och hälsovårdsmyndigheterna och arbets- och näringsmyndigheterna försvårar uppgörandet av en enhetlig individuell serviceplan.

Svårigheten i att koordinera offentligt finansierad sysselsättningservice, som tillhandahålls av många olika myndighetsinstanser är välkänd. Därför diskuteras nu möjligheten att förbättra möjligheterna att göra upp sysselsättningsplaner utgående från de individuella behov en given människa har, och anpassa tjänsterna till denna individs förutsättningar och behov. Det här tänkandet välkommen för de hjälpande händerna, oberoende av om dessa tillhör myndigheter, serviceproducenter, utbildningsinstitut eller brukarorganisationer. Särskilt välkommen är den beträffande sysselsätt-

ningsstöd till svenskspråkiga människor med funktionsnedsättning.

Utvecklingen i Finland återspeglar utvecklingen i våra nordiska grannländer. I Norge administrerar det norska Arbets- och välfärdsverket NAV dagpenning vid arbetslöshet, pensioner, familjeförmåner, bostadsbidrag och en rad andra sociala förmåner. NAV handhar även arbetsförmedling och socialbidrag till uppehälle. Det finns ett NAV lokalkontor i varje kommun i Norge. I Sverige har statistiska centralbyrån tilldelats uppdraget att årligen rapportera om situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

**Vad är då en människa med funktionsnedsättning?** I Sverige ger Statistiska centralbyrån följande definition: nedsatt syn eller hörsel, tal- eller röstproblem, rörelsenedsättning, allergi eller någon form av psykisk funktionsnedsättning. Diabetes, hjärt-lungproblem, mag-tarmsjukdom, psoriasis, epilepsi, dyslexi eller något liknande. (Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2013. Statistiska centralbyrån 2014. Information om utbildning och arbetsmarknad. Rapport 2014:1, sida 9.)

Här är äntligen ett klart svar på en fråga jag funderat över hela den tid jag arbetat för det RAY-finansierade Aktivera resurser – Vates-stiftelsens informationsprojekt för att göra det lättare för svenskspråkiga människor med funktionsnedsättning att få och behålla lönearbete. Hur ser målgruppen ut?

Definitionen är i samklang med FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Den är därför också i samklang med EUs storsatsning på sysselsättningsstöd till personer med funktionsnedsättning som direkt främjas av Europeiska socialfonden ESFs stöd till Arbete med stöd-likna sysselsättningsprojekt.

Vårt eget Arbets- och näringsministe-

riums målsättning att fram till år 2020 göra Finlands arbetsliv till ett europeiskt föredöme kan också hämta drivkraft ur en omställning av arbetslivet där individens möjligheter kommer till sin rätt.

EUs målsättning är att 75 % av alla EU-medborgare i åldern 20–64 skall ha ett jobb år 2020.

Om vi också i Finland följer definitionen av person med funktionsnedsättning talar vi om ett samhälle där allas insats tas tillvara, en arbetsmiljö där Vates-stiftelsens devis *Allas arbete är lika värdefullt* utgör kärnan. Ett välfärdssamhälle som vet att respekten för medmänniskan börjar från att godkänna att vi alla är olika, att vi alla har våra egna specialbehov.

Aktivera resurser är naturligtvis en mycket liten faktor i denna process. Projektet handlar i huvudsak om att sprida information som förbättrar servicen för svenskspråkiga personer med funktionsnedsättning. Men dessa tjänster är inte isolerade från de övriga Finland, Europa eller världen. Det är viktigt att känna till utvecklingen både på internationellt och nationellt plan. Kunskapen gör det möjligt för både brukarorganisationer och serviceproducenter att bättre planera sin verksamhet. Kunskap gör det lättare att hitta goda samarbetskompaner. Samarbete över språkgränserna ökar möjligheterna att förbättra tjänsterna till personer med funktionsnedsättning. Samarbete ger möjligheter för branschens aktörer att upprätthålla och utveckla service samt också att skapa nya former av tjänster.

Utmaningen är att säkra högklassig svenskspråkig service till personer med funktionsnedsättning eftersom detta är en förutsättning för lyckade insatser. Eget språk ger säkerhet, inte bara för klienterna utan också för de aktörer som ska beskriva servicens innehåll för klienten. Här är tillgång till god svenska beträffande servicen helt avgörande. Vad beträffar målet med insatsen



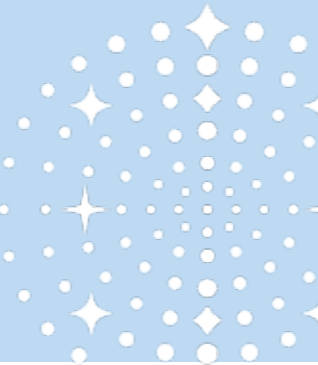


## AKTIVERA RESURSER -VERKSAMHET 2013-2014:

- Statistikcentralen har för projektet samlat information om nordiska företag verksamma i Finland eftersom kunskap i svenska kan ge en fördel i jobsökning bland dessa företag. Dokumentet står till förfogande för alla organisationer och människor som arbetar för att svenskspråkiga personer med funktionsnedsättning får lönejobb. Kontakta Aktivera resurser om du är intresserad!
- Svenskspråkig samarbetsgrupp inom Vates SSAG beslöt på möte 26.3 att det bildas en styrgrupp för Aktivera resurser. Styrgruppen höll sitt första möte 6.6.
- *European Union of Supported Employment EUSE:s konferens* i Dublin 10-13.6 med drygt 500 deltagare från hela världen, huvudsakligen dock Europa. Evenemanget *Job Shadow Day* presenterades, ett evenemang som genom att göra det möjligt för unga personer med funktionsnedsättning att få konkret erfarenhet av ett intressant arbete. Under hösten diskuterades ett pilotprojekt med Resurscentret Föregångarna i Vasa. Det första evenemanget i Svenskfinland ordnades av Föregångarna för egna deltagare i Vasa 12.2.2014. Aktivera resurser kom ihåg de 21 företag och arbetssökande med ett diplom för sin medverkan i pilotprojektet.

- Projektet presenterades på Vates Öppna dörrars dag 16.4, Helsingfors svenskspråkiga intressenätverk 13.5, Vates *Vaikuta- ja verkostoidu*-tillfälle 29.8, på möten i Karis (21.8), Vasa (11.9) och Jakobstad (12.9), Vates *Kyvyt käytöön*-seminarium 9-10.01, Handikappforum 15.11 och Psykosociala förbundet 10.2.2014. Aktivera resurser har också presenterats i FDUV:s tidning GP, Kårkulla samkommuns webbsidor samt Vates-stiftelsens tidning *Kyvyt käytöön*.
- Optimax och Aktivera resursers gemensamma utbildningstillfälle *Arbete och utbildning självklart! – Aktivera resurser i Svenskfinland i Tammerfors*. 97 anmälda deltagare.
- Föreläsning om *Arbete med stöd (Supported Employment) SAMS Handikappolitisk och personlig assistans-dag. Hur trygga kvalitativa tjänster i Svenskfinland?* 14.11, verkstad för personer med funktionsnedsättning 21.1.2014, jobsökande unga med funktionsnedsättning 4.4.2014.
- Delegation från Vates uppvtaktade Svenska folkpartiets riksdagsgrupp beträffande ungdomsgarantins utsträckning till unga personer med funktionsnedsättning samt avskaffandet av motivationsfällan för sjukpensionärer som vill jobba. Aktivera resurser hade översatt materialet till svenska och presenterade också det svenskspråkiga nätverksprojektet för riksdagsledamöterna 24.10.

- Aktivera resurser deltog som medlem i Nordiskt Välfärdscenters expertergrupp för främjandet av övergången till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning som har högskoleexamen 29.5 (Helsingfors) och 31.10 (Stockholm).
- Två meddelanden från Vates skickades år 2013 till 49 svensk- och tvåspråkiga massmedier. Aktivera resurser har intervjuats beträffande projektet *Partiellt arbetsföra med i arbetslivet* (11.12.2014 Radio Vega) samt *Job Shadowing Day* (11.2.2014 Radio Vaasa). Projektets webbsidor och nätverksforumet Hoppet förnyas sommaren 2014. Nyhetsbrev på svenska har i maj 2014 134 prenumeranter (60 vid projektets början).
- *Minoriteter och dubbelminoriteter-seminariet* 4-5.6.2014, Hanaholmen. Aktivera resurser medarrangör i MiM:s evenemang.
- *Arbete med stöd* evenemang 6.6.2014, Vates-stiftelsen.



Arbete och utbildning -seminariet i Tammerfors.

Walter Fortelius / Vates



Walter Fortelius / Vates

### En ny kull arbetskonsulenter.

är det däremot inte helt säkert att enspråkigt svenska lösningar är de bästa, därav beskrivningen av de olika förutsättningarna i Svenskfinland för jobsökning. I många fall är tvåspråkighet en viktig förutsättning för att nå målet.

**Aktivera resurser föreslår** att brukarorganisationer kartlägger sina egna klienters förutsättningar för lönearbete samt organisationens resurser att främja jobsökning. En fördel med en sysselsättningsplan är att den lägger fokus på målet, ett avlönat arbete och vilka åtgärder som förbättrar sannolikheten att nå målet, såsom att även beakta arbetsgivarens intressen. Supported Employments fem steg utgör en mycket god grund för en sysselsättningsplan. Aktivera resurser har ett begränsat handbibliotek med en svenskspråkig utgåva av manualen, som delas ut till intresserade.

Aktivera resurser ser också goda möjligheter i ökat samarbete, både bland de svenskspråkiga aktörerna och mellan

### Bertil Johansson föreläsar om Arbete med stöd.

svensk- och finskspråkiga aktörer. Tillsammans blir vi starkare. Projektet sänder ut information via nyhetsbrev på svenska till intresserade prenumeranter och upprätthåller diskussionsforumet Hoppet för att underlätta planerande och genomförande av evenemang. Meddela mig om du vill bli medlem i Hoppet. Vi har för närvarande medlemmar från hela Svenskfinland, men det finns mycket att utveckla i nätverksforumet. Alla förslag är välkomna!

Aktivera resurser träffar gärna också dig och hör vad du har för önskemål beträffande informationsprojektet. Kom med, det är roligt att utveckla och ordna evenemang! Samarbete är nyckeln till framgång beträffande projektets huvudmålsättning, att försäkra att svenskspråkiga personer med funktionsnedsättning får högklassig och tillgänglig service för att hitta och behålla ett arbete.

**Walter Fortelius**  
projektplanerare  
Aktivera resurser



Walter Fortelius / Vates





# Kännöksiä - Vändningar



istockphoto

## Regeringens proposition till riksdagen med förslag om ordnandet av social- och hälsovårdsområden som hänför sig till den

aktiivsvammainen – funktionshindrad – handikappade – personer med funktionsnedsättning/ funktionshindrad

Under min studietid vid ett universitet i Sverige kommenterade en av mina professorer inom samhällsvetenskap de nya ord och begrepp, som vi finlandssvenskar hittade på. Ibland tyckte han att de var riktigt bra och ibland poängterade han att det inte går att använda något sådant ord i det svenska språket. Inte förrän flera år senare har jag riktigt insett vad det handlade om.

Den bakomliggande orsaken var att vi svenskspråkiga från Finland omedvetet hittade på nya ord och konstruerade dem på samma sätt som det går att göra i det finska

språket. Det fina med det finska språket är ju att en sak som behöver beskrivas med en hel sats på svenska ibland går att beskriva med endast ett eller två ord på finska. Huvudregeln är att en finskspråkig text som översätts till svenska blir längre än den ursprungliga texten. Ett exempel är en översättning som finns i den nu så aktuella ”*regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ordnandet av social- och hälsovården och till vissa lagar som hänför sig till den*” där det finskspråkiga begreppet ”*perustason alue*” har översatts till områden med basal hälso- och sjukvård. Det är en översättning som försvårar

läsbarheten och förståelsen för en svenskspråkig person, eftersom översättningen är felaktig. Enligt Svenska akademins ordlista (SAOL) betyder basal grundläggande, vilket det i och för sig på ett sätt handlar om, men det beskriver ändå inte vad det handlar om. Undrar om det här är just en sådan översättning som min professor i samhällsvetenskap brukade skratta åt?

En betydligt klarare och mer förståelig översättning av begreppet skulle vara social- och hälsovård på basnivå. Det ska inte spela någon roll att den svenska texten består av fler ord än den finska texten. För förståel-

sens och rättssäkerhetens skull ska en klar lagtext prioriteras framom en klumpig konstruktion. För att lyckas med det behövs det svenskspråkiga eller andra som både har ett starkt språk och en viss insikt i det ämnesområde som involveras när texter översätts från finska till svenska. Ett säkrare alternativ är att den finsk- och svenskspråkiga lagtexten eller andra texter skrivs parallellt, eftersom ett av problemen är just det att den svenskspråkiga texten översätts i efterhand och då är det inte alltid möjligt att anpassa den, dels till det svenska språket och dels till de särförhållanden som finns i de svenskspråkiga delarna av landet.

Ett annat exempel på när slutresultatet av en översättning av en lagtext blivit olyckligt är den klumpiga termen synhörtsskadade som förekommer i lagen om tolknings-tjänst för handikappade personer (2010/133) från 2010. Förutom att den är klumpig finns den överhuvudtaget inte i det svenska språket (se SAOL). Denna översättning kan ytterligare ifrågasättas, eftersom det finns en inkongruens i förhållande till den finskspråkiga lagtexten - ”*henkilöllä, jolla on kuulonäkövamma*”. I den finskspråkiga lagtexten separerar man på personen och syn- och hörselnedsättningen, helt i enlighet med de riktlinjer som råder inom funktionshinderområdet i dag och 2009 - 2010 när lagtexten skrevs. Den rätta termen skulle ha varit ”*person med syn- och hörselnedsättning*”, vilket påtalades av handikapporganisationerna under beredningen och också före lagen slutligen godkändes. Tyvärr beaktades det inte och därför får vi leva med en lag som innehåller felaktiga ord. Det här kan tyvärr leda till att personer som är berättigade till tolktjänst inte ansöker om den eftersom de inte inser att de hör till målgruppen. De förstår inte lagens terminologi.

En felaktig översättning eller en dålig översättning från finska till svenska kan leda till att svenskspråkiga inte riktigt förstår vad texten handlar om. Den svenskspråkiga sätts

då i en situation där den har att välja mellan att kontrollera med den finskspråkiga texten för att förstå vad som menas, förutsatt att personen förstår finska tillräckligt bra för att kunna göra det. Den som inte behärskar finska ställs oundvikligen i en ojämlig ställning och i värsta fall kan denna persons rättssäkerhet och rättigheter äventyras.

Liksom för alla ämnesområden krävs det att personen som översätter en text är insatt i hur olika termer och begrepp används och vad de betyder. Det finns annars en risk för att texter innehåller sakfel. Ett exempel är social- och hälsovårdsministeriets pressmeddelande 236/2010, som handlade om programmet för boende för personer med utvecklingsstörning. I det svenskspråkiga pressmeddelandet hade finskans *kehitysvammainen* översatts till funktionshindrad och den gamla termen handikappade användes för personer med funktionsnedsättning/ funktionshindrad. De svenskspråkiga fick därmed uppfattningen om att regeringens principbeslut om boende omfattar alla funktionsnedsättningar och inte som det är, huvudsakligen personer med utvecklingsstörning.

Antalet personer som omfattas av programmet varierar markant beroende på om det handlar om alla personer med funktionsnedsättning eller en begränsad målgrupp. Ett annat exempel är tidningsartikeln ”*Många funktionshindrade arbetar gratis*”, FNB 4.8.2011, i vilken igen finskans *kehitysvammainen* felaktigt översatts till funktionshindrad. Av artikeln framgår att över 3000 funktionshindrade klarar av att göra lönearbete. Egentligen handlade det hela om att Pellervos ekonomiska forskning PTT hade kommit fram till att under hälften av landets ca 200 000 personer med funktionsnedsättning vill in på arbetsmarknaden och att en tredjedel av dessa personer har god eller utmärkt arbetsförmåga. Siffran 3000 hänför sig till att det enligt undersökningen finns så många personer med utvecklings-

störning som vill och kan arbeta och som delvis gör det idag, utan riktig lön.

Går det på något sätt att rätta till den här situationen? Det krävs att svenskspråkiga eller andra med mycket stark svenska, som har känsla för språket och som känner till ämnesområdet tas med under processens gång. Personer som är medvetna om att de ord som konstrueras från finskans inte alltid är godkända i det svenska språket. Det krävs också att det finns svenskspråkig personal som kan följa med den språkliga utvecklingen som sker i Finland både på svenska och finska och hur det svenska språket utvecklas i Sverige. Det är också viktigt att det publiceras svenskspråkigt material och inte enbart översättningar. Förutom det här skulle ett alternativ vara att som tidigare nämnts arbeta med den svenskspråkiga översättningen parallellt med att den finskspråkiga texten skrivs. Ett ytterligare alternativ skulle vara att det på samma sätt som i Sverige skapas en standardiserad terminologi på social- och hälsovårdsområdet. I Finland kunde denna standardiserade terminologi omfatta hela funktionshinderområdet, inklusive terminologi och begrepp som hör till sektorn arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

**Ulrika Krook**  
juridiskt ombud, VH  
SAMS – Samarbetsförbundet kring funktionshinder



TEXT OCH FOTO WALTER FORTELIUS

# Finvacon

Att ha en personal med partiellt arbetsföra människor gör det nödvändigt för arbetskamrater att beakta varandras specialbehov. Den här inställningen sprider sig till hela arbetsgemenskapen och återspeglas i motivation och engagemang för arbetet, vilket i sin tur syns i resultatet.



Walter Fortelius / Vätes

Vi har inga onödiga frånvaron eftersom vi använder anpassad arbetstid som skräddarsys efter var och ens arbetsförmåga, säger Heli Olkinuora.

**S**å här svarar utvecklingschef **Kaj Sundén** efter en stunds tänkande, då jag frågar honom vad *Finvacon* har för nytta av att anställa partiellt arbetsföra personer, hur en satsning på mångfald i personalen lönar sig? Han bör veta vad han talar om, *Finvacon Ab* hör till *Vasanejdens* framgångsrika underleverantörer med 100 anställda och en omsättning på 4,6 miljoner euro år 2013. Företaget är underleverantör till *ABB*, *Wärtsilä*, *Vasa Stad*, *KWH Pipe/Uponor* och har bland sina kunder små och medelstora företag samt privatpersoner.

Vi litar på våra anställda, säger Sundén. Vi satsar på inlärnin och en bra arbetsmiljö för personalen och vågar därför lita på att våra anställda jobbar enligt sin förmåga. *Finvacon* är ett konglomerat företag med trä- och metallavdelningar, lasergravering, dekalproduktion, tvätteritjänster, monterin och arbetsbank.

**Heli Olkinuora**, som ansvarar för monteringsavdelningen berättar att 18 människor jobbar på avdelningen och att ca 10 av dem dagligen är på plats. "Vi har inga onödiga frånvaron eftersom vi använder anpassad arbetstid som skräddarsys efter var och ens arbetsförmåga", förklarar hon. Avdelningen gör också krävande jobb, bl.a. för kraft- och automationsteknikföretaget *ABB*. Hon ler lite och berättar att ett större problem i själva verket är att påminna personalen om att hålla pauser. "Vi håller koll på våra beställningar på längre sikt medan en del av dagsrutinen igen är att personalen själv får välja vilken arbetsuppgift de helst utför. Det här är en arbetsplats inte en vårdplats, även om våra gemensamma fritidsaktiviteter är en viktig del av den sociala samhörigheten", säger hon. *Olkinuora* själv anställdes år 2005 med uppgiften att "visa sina klor". Det

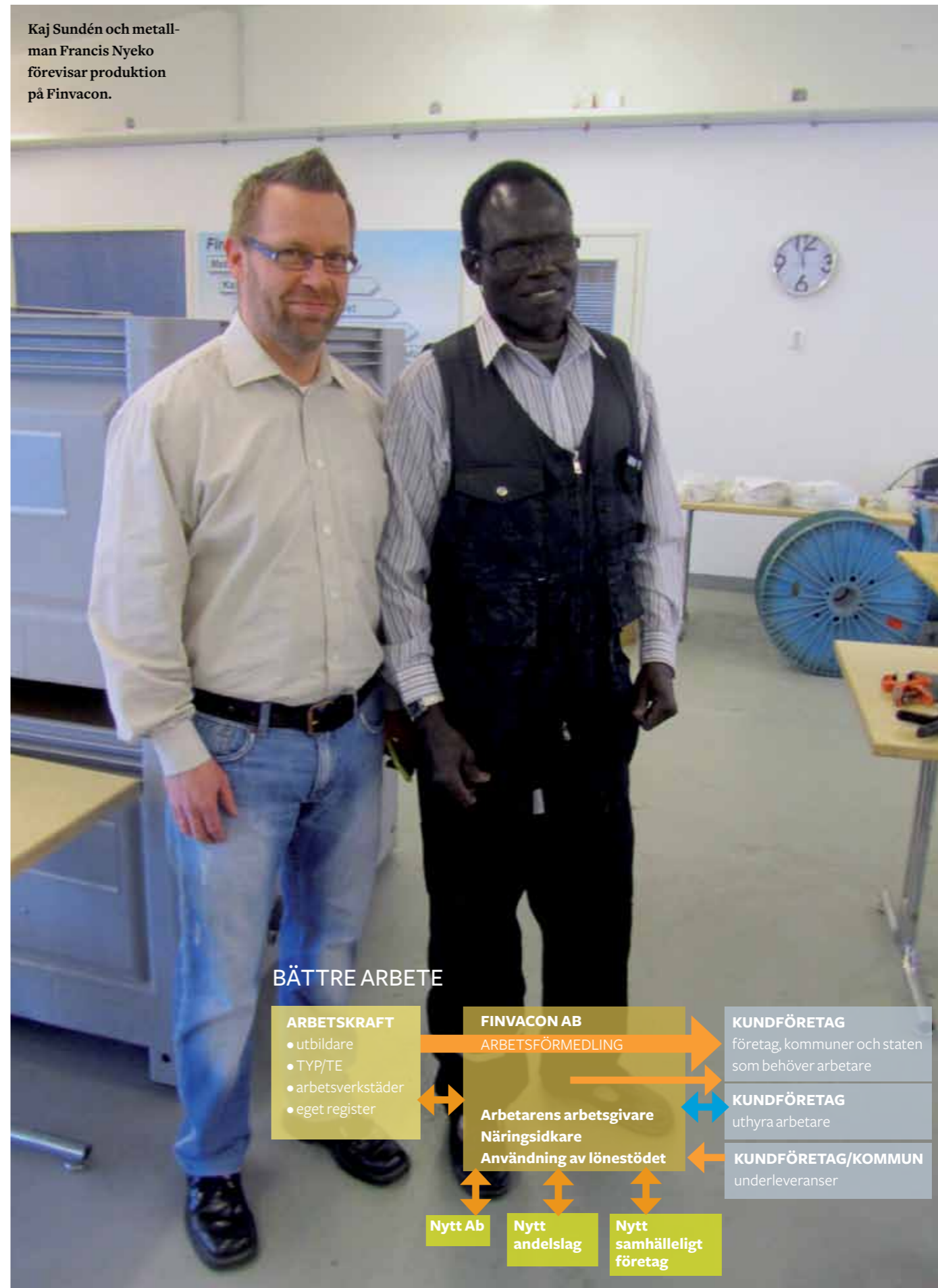
har hon gjort med besked, i dag gör enheten vinst. Hon och Sundén blir lite upprymde då de berättar att omsorgsminister **Paula Risikko** under ett *Vasabesök* blev så intresserad av verksamheten att hennes egen tidtabell gick över styr. Ministerns intresse är lätt att förstå eftersom *Olkinuoras* personal kommer via socialbyrån och huvudsakligen utgörs av pensionerade människor med funktionsnedsättning.

*Finvacon* är ett aktiebolag som ägs av *Vasanejdens Invalider rf*. Företaget har serviceavtal med *Vasa stad*, *Korsholms* och *Jurva kommun* vilka köper deras tjänster. Meningen med det skyddade arbetet är att erbjuda arbetsplatser för personer med nedsatt arbetsförmåga, och att anpassa dem till det normala arbetslivet. Företaget har kreditvärdighet AAA och en så gott som garanterad leveranssäkerhet samtidigt som det uppfyller normerna för socialt företagande.

*Finvacon* deltar i arbetsbanksinitiativet (läs mera i separat artikel). För *Finvacon* innebär initiativet möjligheter att förmedla arbetstagare, hyra ut personal, hjälpa arbetare att grunda egna företag eller andelslag eller rent av vara med och skapa nya samhällsliga företag. En utmaning för *Finvacon* beträffande initiativet är att den egna personalen inte alls har bråttom att lämna företaget, personalomsättningen är ganska låg.

Hur är det med **Kaj Sundén** själv då, varför jobbar han på *Finvacon*? Jag jobbade 20 år i det hårda arbetslivet, svarar han och fick till slut nog. År 2009 blev han troende och såg sig då om efter ett jobb där han kunde hjälpa människor. Vägen ledde från södra Finland till *Vasa* och *Finvacon*. "Det här är mitt drömjobb", säger han lugnt.

Kaj Sundén och metallman Francis Nyeko förevisar produktion på *Finvacon*.



## BÄTTRE ARBETE



Walter Fortelius / Vätes



Viljan att arbeta och att man gör sitt bästa, svarar Magnus Pettersson då jag frågar honom vad som intresserar honom då han anställer en ny arbetstagare. Pettersson är VD för Oy MUSH Ltd, som satsar på en mångsidig arbetsgemenskap och hållbar kvalitet i produktionen.

Han är intressant för oss eftersom en person med funktionsnedsättning jobbar på hans hårt nischade företag.

**P**ettersson säger att MUSH jobbar starkt i rekryteringen. För mig är orsaken till varför en människa vill jobba hos oss intressant. Vi söker personer som kan växa med sina uppgifter. Jag kan ta som exempel en kille som tog kontakt med oss och sade att han vill jobba på MUSH. Han kunde egentligen varken svenska eller finska utan bara engelska, men hans attityd var rätt och det gjorde att jag satsade på honom, vilket visade sig vara smart.

Vad som behövs är att man vill och gör sitt bästa, säger Pettersson och tillägger att så var det också för honom själv då han i tiden började jobba på sin pappas hönsfarm. Idag undrar jag litet över hur det är med initiativet hos arbetslösa i Österbotten, där sysselsättningsläget är ganska bra. Därför är det viktigt för mig att bilda mig en uppfattning om personen som söker jobb. Jag har några gång-

er blivit kontaktad av personer från de lokala församlingarna som söker jobb åt sina bekanta. Speciellt kommer jag ihåg en ung man som kom in med en egen "tolk", personen som ville hjälpa tog nästan all min tid av att berätta om hur synd det var om denna unga man och hur viktigt det var att få hjälp. Och den unga mannen som uppenbarligen var ganska bra på engelska fick aldrig någon taltur. Men det var inte bra, jag vill tala med killen själv innan jag anställer, klargör Pettersson.

#### ENGAGEMANG ANSTÄLLES

Det han säger om viljan att jobba kommer väldigt nära kärnan i sysselsättningsmetoden Arbete med stöd, en metod som idag används för att hitta jobb för personer med funktionsnedsättning, personer med funktionshinder, partiellt arbetsföra, rehabiliteringspatienter, invandrare och unga. För att

inte gå förlorad i den långa listan säger jag att vad han sade är likt hur Arbete med stöd används för att sysselsätta personer med specialbehov. Ganska intressant svarar Pettersson. Han säger att ur hans synvinkel är det frågan om att försöka anställa personer för vilka det är ett mervärde att jobba på MUSH. Vi jobbar för hållbar kvalitet och det är viktigt för oss att ha en engagerad personal, "kan du hjälpa oss att utveckla verksamheten frågar vi". Och andra sidan, tillägger han, är det också helt OK om det är lönen som är det viktiga för en person, om det är pengar till att försörja familjen eller till en hobby man vill ha. Så länge man gör gott arbete är man en tillgång för MUSH – och samtidigt säkrar man ju sin egen framtid. Pettersson säger att det känns bra att hitta rätt arbetsuppgift för en person. "Det är min tillfredsställelse att kunna säga, jag kan erbjuda dig jobb".

Sedan ler han lite och säger att MUSH är ett tillväxtföretag med gott ryckte och att många gärna vill jobba där. "Vi säger ibland skämtsamt att vår personal oftare kommer in via fönster och bakdörrar än genom huvudingången. Och det här gäller både högre tjänstemän och personer som jobbar med produktionen".

Vad är då Oy MUSH Ltd? Företagets rötter går till 1980-talet och en dröm om naturlig hundmat. Utgångspunkten var att alla hundar ursprungligen åt kött, ben, organ, grönsaker och frukt och att den industriella produktionen av hundmat som till stor del består av spannmål helt enkelt inte är naturlig föda för hunden. MUSH tillverkar rå fryst naturlig hundmat, allmänt kallad BARF, Biologiskt Anpassad Rå Föda.

Sedan år 2011 är MUSH en del av Snellman-koncernen. Personalen uppgår till 49

personer och omsättningen 6,1 miljoner euro år 2013. MUSH har en egen fabrik mitt i odlingslandskapet i Jakobstad och produktionen är kraftigt förankrad i uppköp av lokala producenter. MUSH är idag Nordens största tillverkare av BARF-produkter och satsar stort på produktutveckling och forskning, det senare i samarbete med Helsingfors universitet.

#### PRÖVOTID ÄR BRA

Jag undrar hur ambitionerna går att förena med personer med specialbehov. I seminariet "Arbete och utbildning självklart! – Aktivera resurser i Svenskfinland" i Tammerfors gav Pettersson förra hösten arbetsgivarsynvinkel på anställningsprocessen. Han avslutade då med en minnesvärd poäng "förklara varför anställning bör ske inte hur".

Pettersson säger att man inte kan lägga om hela arbetskulturen för en människas skull utan att också då det gäller personer med specialbehov måste de hitta sin plats i arbetsmiljön. Problem uppkommer om de egna värderingarna är i konflikt med företagets. Peterson säger att provotid är bra, t.ex. kan man börja med att jobba deltid. Man hoppas ju att inskolningen ska lyckas men det har hänt att avtal avslutats under provotiden. Man måste våga ta ansvar och vara ärlig och säga att det kan vara bra att vi går skilda vägar.

Vad gäller Harri, som han berättade om i Tammerfors, var det en utmaning att han har svårt att förstå ironi och skämt och att han behöver klara direktiv. Peterson säger att han är van att delegera arbetsuppgifter på allmänt plan, är ganska ironisk och kanske använder för många indirekta uttryck. "För Harris del gick det så att jag vid morgonkaffet en gång sade att nu då det är internationell energispardag kan vi inte använda maskinerna. Harri blev alldeles förtvivlad och kom till sist och bad om hjälp eftersom han inte ensam klarade av sitt jobb utan hjälp av truck. Han hade inte alls förstått att jag skämtade". Jag tänker på vad Pettersson berättat om företagets satsning på hållbar utveckling och frågar om det kan vara så att Harri kanske inte hörde skämtet för att han vill göra gott ifrån sig. Han funderar en stund och säger att det kan vara så. Och så ser han lite road ut och säger att chefer och personer som sköter anställningen borde börja med att göra en egen personlighetsanalys.

Vad gäller rekryteringsprocessen förklarar Pettersson att MUSH vill hålla arbetsle-

**"Det är ett misstag att tro att alla måste tänka lika."**

TEXT WALTER FORTELIUS

# MUSH, MUSH

## och viljan att arbeta



darna som en del av den. Vi behöver personer som kan växa med uppgiften och därför stirrar vi oss inte blinda på cv och arbetshistorik. Att anställa en människa är en stor sak.

Jag frågar vad han har för åsikt om lönesubventionen, hjälper den vid anställning? Ja svarar han den är viktig. När den fungerar som den ska tar den bort ett orosmoment. När man funderar på att anställa en mindre produktiv arbetare uppstår lätt frågan vad man gör med den personen vid ekonomiskt trångmål. Låter man personen gå och räknar med att hon t.ex. har sjukpensionen att falla tillbaka på eller riskerar man företaget?

#### VÅGA UTMANA

Lönesubventionen hjälper här, den tar bort fokus från arbetseffektiviteten och man kan istället se nyttan med att ha en anställd som i många fall kan vara en färgklick som berikar arbetsgemenskapen. En gemensam företagskultur är viktig men inom den måste det finnas tolerans för olikhet. Så länge den personliga tron inte är i konflikt med det arbete man är satt att göra så är det ingen skillnad om man är muslim, kristen eller sportintresserad. När olika personligheter kan jämkas sam-

Magnus Pettersson



Mush

**”Det är min tillfredsställelse att kunna säga, jag kan erbjuda dig jobb.”**

#### FRAMGÅNG FÖRTJÄNAS

Snellman-koncernens Human Resources-avdelning är MUSH till stor hjälp då det gäller att engagera personalen. HR-

man förstärks företaget. Pettersson ser eftertänksam ut, nästan allvarlig och säger att det är ett misstag att tro att alla måste tänka lika. Tvärtom behövs det positiva konflikter, nya idéer och kritiskt tänkande. Personalen måste våga utmana och fråga hur gör vi detta?

Pettersson säger att t.ex. produktionsmål som bara utgår från att resultatet ska förbättras inom en given tid inte alls är lika effektiva som när personalen engageras t.ex. genom diskussioner; ”gör vi så här, hur stor försäljning tror ni då vi kan uppnå”?

Pettersson berättar som exempel på vad som kan hända då personalen vågar engagera sig. Ett företag lade ned 10 000-tals euro på att med hjälp av inkallade experter försöka lösa ett tekniskt problem i en produktionslinje. Lyckandet kom då en dam som arbetade vid maskinen tog mod till sig och försiktigt frågade om felet kunde bero på att automatiken falskade i ett visst skede av processen. Hon hade nämligen upptäckt ett mönster, i den tredje raden av det löpande bandet svängdes varorna litet annorlunda med resultatet att automatiken stoppade. Prestige är något man måste kunna avstå från, klargör han. Starka ledare kan bli för starka, man måste kunna inse att andras idéer också kan vara bra.



Harri

Mush

avdelningen har ordnat omfattande värdegrundsanalys, personalen har fått diskutera företagets värderingar, både med ledning närvarande och på egen hand. Det är viktigt att värderingarna inte bara är ord utan får praktiskt innehåll, såsom devisen ”Framgång förtjänas genom att göra gott”.

Inte heller Harri lämnades vind för våg. Arbetskonsulenten **Ann-Kristin Sundqvist** var noga med att följa med hur det gick för honom på arbetet. Jag frågar Pettersson vad han tyckte om detta metod- enliga stöd på arbetsplatsen. Han säger att han till en början tyckte att det verkade onödigt med så täta besök, men att det visade sig att det var bra att hon kom och att Harri kunde ta upp problem med henne, som sedan klarades upp. Utan hennes stöd kanske arbetsgemenskapen hade förlorat en värdefull medlem, säger Pettersson. Harri började på MUSH år 2007 och jobbar fortfarande den dag som är på företaget.

Pettersson säger att han är glad att han aldrig tvingats genomföra samarbetsförhandlingar på MUSH eftersom de är väldigt skadliga för de anställdas motivation. Han säger också att Snellmankoncernen har en 60-årig historia av försök att ställa upp för arbetstagarna. Det är ganska naturligt att man månar om sin personal också i svårare tider på ett företag, som i tiden startades av fem bröder och där medlemmar av släkten fortfarande jobbar på alla nivåer.

► [www.mushbarf.com/sv](http://www.mushbarf.com/sv)



## Institutet för hälsa och välfärd (THL) satsar åren 2014-2015 på att utveckla Handboken för handikappservice

Vid Institutet för hälsa och välfärd (THL), inom enheten för utveckling av social- och hälsojourer finns Teamet funktionshinder och samhället. Teamet har nu åtta anställda, av vilka fyra är sysselsatta med handikappservice och funktionshinderspolitik, två arbetar med utvecklandet av hjälpmedelservice, en är specialforskare med fokus på funktionsförmåga och en är forskare som nu är engagerad i färdtjänster och mobilitet.

Teamet funktionshinder och samhället har en serviceprodukt som allt fler som arbetar inom handikappservice i Finland känner till och använder, nämligen webbtjänsten *Handboken för handikappservice (Vammaispalvelujen käsikirja)* [www.handbok-forhandikappservice.fi](http://www.handbok-forhandikappservice.fi). Den finska handboken har i genomsnitt 20 000 besök om månaden och innehållet på sidorna har ständigt utvecklats för att motsvara behoven på fältet. Handboken för handikappservice används av professionella såväl i kommuner som vid myndigheter, men också i utbildningar och inom organisationer. Vidare utgör personer med funktionsnedsättning eller anhöriga till personer med funktionsnedsättning en stor andel av användarna. Användarna söker information och juridisk hjälp och bekantar sig med aktuella nyheter.

I år har Institutet för hälsa och välfärd THL tillsatt en svensk sakkunniggrupp som stöd för Handboken för handikappservice. Den

svenska sakkunniggruppens uppdrag är att följa upp, styra, komma med idéer till och främja utvecklandet av servicen. Sakkunniggruppen bidrar till att Handboken för handikappservice är den mest kända, pålitliga och uppskattade webbtjänsten för professionella inom funktionshindersområdet. Syftet med webbtjänsten är att öka den nationella jämlikheten inom handikappservice, förbättra kvaliteten på service och föra vidare funktionshinderspolitiskt tänkande som förstärker självbestämmanderätten och möjligheterna till delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Den svenska sakkunniggruppen skall också aktivt följa upp hur den svenska informationen genom handboken fungerar som styrinstrument för kommunerna.

Stina Sjöblom jobbar som expert vid Institutet för hälsa och välfärd (THL) och till hennes arbetsuppgifter i Teamet funktionshinder och samhället hör utvecklandet av den svenska delen i handboken. Hon fungerar som den svenska sakkunniggruppens ordförande. Medlemmarna i sakkunniggruppen kommer från olika delar av Svenskfinland och från Åland. De representerar såväl socialt arbete inom handikappservice i kommunerna som brukarorganisationer, utbildning och forskning inom området. Sakkunniggruppen har inlett sitt arbete med planeringsmöte i december 2013 och vid ett konstituerande möte nu i februari.

#### INNEHÅLLET PÅ DE SVENSKA SIDORNA UPPDATERAS OCH UTVIDGAS

Inledningsvis har diskussioner förts om vilka områden och teman som skall prioriteras då material översätts eller produceras för Handboken för handikappservice. En tydlig prioritering är att utöka innehållet som stöder professionella och brukare i serviceprocessen. Det gäller t.ex. aktuellt material om politikprogram, lagstiftning och rättspraxis, men också material och verktyg som stöder utredningsarbete och serviceplanering. Den svenska sakkunniggruppens inställning är att samma information som finns på finska skall också hittas på svenska. Utöver det behövs sådan information som är särskild och nyttig med tanke på finlandssvenska förhållanden eller på Åland. Sakkunniggruppens utmaning och specialitet ligger i att balansera mellan dessa behov för att vidareutveckla en serviceprodukt som möjligast många kan ha nytta av.

För ytterligare information kontakta:  
**Stina Sjöblom**  
[stina.sjoblom@thl.fi](mailto:stina.sjoblom@thl.fi)

► [www.handbokforhandikappservice.fi](http://www.handbokforhandikappservice.fi)



# Arbete med stöd

## - jobbsökningsträning med arbetsförmågan i centrum

**F**örberedelser och rehabilitering för arbetslivet beskrivs på många olika sätt och med många olika begrepp. Det här styr också kraftigt den praktiska verksamheten. Vates stiftelsen strävar att främja och utveckla både begreppet arbete med stöd och hur metoden förverkligas. Arbete med stöd (Supported Employment, tuettu työllistyminen) nådde Finland på 1990-talet. Centralt i arbete med stöd är erbjudande av individuellt stöd till en jobbsökande klient, såväl vad gäller planering och förberedelser som att få och behålla själva arbetet. Då det personliga stödet erbjuds av en stödperson, en arbetstränare, kan man tala om arbetsträning enligt arbete med stöd. Arbetstränarens kunskap omfattar utöver det stöd som erbjuds individen även stöd och hjälp som erbjuds arbetsgivaren. Metoden har särskilt främjat rätten och möjligheten att delta i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning.

### STÖDFORMERNA

Traditionellt ligger tyngdpunkten i arbetstränarens jobb i att stegvis stöda den jobbsökande klientens väg mot ett jobb på den öppna arbetsmarknaden. Arbetsträning som allmän term kan igen betyda att man jobbar på att förbättra klientens livshantering, yrkesmässiga färdigheter samt beredskap för arbetslivet. I det här fallet är målet inte nödvändigtvis ett lönejobb, utan att öka arbetsfärdigheterna för att minska steget ut i arbetslivet. Arbetsträningen sker i detta fall i särskilda träningsenheter, t.ex. i verkstäder eller arbets- eller verksamhetscenter.

Tyngdpunkten för en arbetstränare som jobbar enligt arbete med stöd ligger i åtgär-

der som främjar vägen till ett lönearbete. I huvudsak innebär det här att den jobbsökande klienten får stöd med att finna arbetsuppgifter som motsvarar de egna önskemålen och färdigheterna samt stöd för att bli delaktig i arbetsgemenskapen. Arbetstränaren överför också sitt kunnande till både arbetsgivaren och arbetsgemenskapen genom aktiva kontakter. Arbetstränarens uppgiftsfält rör sig på tre nivåer, den jobbsökande klienten, arbetsgivaren och arbetsgemenskapen.

Arbetsträning enligt arbete med stöd skapar ramarna för ett sysselsättningsprogram, inom vilket man rör sig mot arbetslivet med hjälp av individuella anpassningar. Arbetsfärdigheterna i sig förbättras inte längre, utan de borde redan ha inhämtats i t.ex. arbetslivsträning eller en annan handledande eller rehabiliterande tjänst. På det här sättet kan träning enligt arbete med stöd leda till att målsättningen att finna ett jobb verkligen uppnås. Målsättningen att uppnå sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden kan inte förverkligas utan samarbete med arbetsgivare. Arbetstränaren bör även se arbetsgivaren som sin egen klient, som likaväl stöds under sysselsättningsprocessen.

Det är viktigt att arbetstränaren känner sin egen roll i sysselsättningsstödet; främjar hon en del av sysselsättningsprocessen eller tar hon ansvar för helhetsprocessen. På det sättet kan hon identifiera tyngdpunkten i sitt eget arbete samt de fungerande handledningsmetoder, med hjälp av vilka man respekterar den jobbsökande klientens målsättning och även uppnår målet.

### MÖJLIGHETER OCH FRAMTID FÖR ARBETSTRÄNING ENLIGT ARBETE MED STÖD

Många stora företag, såsom HOK-Elanto och IS, har redan tagit in och använt sig av SE-lik kunnande för att upprätthålla den existerande personalens arbetsförmåga. Den största utmaningen är sektorn för små och mellanstora företag, där det inte finns liknande resurser att sätta in på personalutveckling. Social- och hälsovårdsministeriets program Partiellt arbetsföra med i arbetslivet (2013–2015) strävar till att svara på genom att utveckla ett verksamhetskoncept som förebygger arbetsförmåga samt främjar partiellt arbetsföra att fortsätta i arbetslivet eller få sysselsättning. En personlig samordnare av arbetsförmågan, som utses för den partiellt arbetsföra, använder olika medel, tjänster och förmåner för att skapa en individuellt anpassad helhet. Om den partiellt arbetsföra är med i arbetslivet utses samordnaren av arbetsgivaren, i annat fall utses samordnaren av arbets- och näringsbyrån. Verksamhetskonceptet samlar tjänsterna som koncentreras till att upprätthålla och stöda arbetsförmåga till en gemensam informationsportal, som står till företagets förfogande enligt behov.

Arbetshälsovårdens tjänster med Mehiläinen och Diacor som föregångare erbjuder redan en SE-lik tjänst till sina företagskunder. Även rekryteringsbolagen Manpower och Barona är övertygade om SE som metod att samordna arbetsuppgifter och arbetsförmåga. Supported Employment utvidgas alltså från att vara en metod för att stöda sysselsättning av personer med funktionsnedsättning till allmänt stöd för att få och



Tiina Jäppinen/Vates

behålla ett lönearbete på den öppna arbetsmarknaden. Den här bredare användningen av metoden är också en målsättning för Vates-stiftelsen.

Frågan kan ställas hur alla i framtiden ska finna arbeten och ännu dessutom arbete, som är mätt enligt var och ens önskemål, förmåga och kunnande? Vågar arbetsgivare på riktigt anställa en person med funktionsnedsättning eller en partiellt arbetsföra arbetstagare? Är den så länge omtalade och efterlängtdade bristen på arbetskraft något som verkligen inträffar? Och är det verkligen så att den öppna arbetsmarknaden är den enda rätta och riktigt sysselsättningsättet? Själv ser jag nämligen sysselsättning med stöd av Supported Employment som en möjlighet att främja ett mångsidigt arbetsliv, ett sätt att förena arbetsförmåga och arbetsliv. Arbetsförmåga är inget statiskt tillstånd, utan ett föränderligt tillstånd som bör samordnas

med arbetslivet – och som gäller oss alla. Vi kan fråga oss själva, är vi tillräckligt modiga för att skapa ett genuint nyskapande arbetsliv, där var och en av oss finner sin plats?

### VARFÖR BETYDANDE?

Vad är så betydande i Supported Employment och arbetsträning, att det är värt att satsa på? Man kan tala om att alla har en grundlagsbaserad rätt att arbeta. Det viktigaste enligt mig är ändå att alla får en möjlighet att enligt sin egen förmåga ge sitt bidrag till samhället. Alla har rätt till delaktighet i samhället, men rätten till att ta del inrymmer också förpliktelsen att vara en aktiv deltagare i samhället. Med andra ord att genom sin egen verksamhet göra en samhällsnyttig insats. Satsningen på bevarandet och förstärkandet av arbetsförmåga förstärker jämställdhet och är samtidigt nationalekonomiskt förnuftigt och lönsamt. Ur indivi-

### LITEN TERMINOLOGILISTA

arbete med stöd = tuettu työllistyminen, tuettu työ  
 arbetskonsulent = työhönvalmentaja  
 jobbsökning med arbetskonsulent = työhön valmennus  
 arbetsträning = työvalmennus  
 träningsenhet = valmennusyksikkö  
 arbetsförmåga = työkyky  
 arbetsgemenskap = työyhteisö  
 partiellt arbetsföra = osatyökykyinen  
 sysselsättningsprogram = työllistämishjelma  
 övergångsarbetsmarknad = välityömarkkinat

dens synvinkel skapar rätten att utveckla sig själv och det egna kunnandet grunden för ett meningsfullt liv och öppnar möjligheter att förverkliga detta i den egna närmiljön. De samhälleliga och individuella perspektiven bildar tillsammans en grogrund för det mänskliga kapitalets förmerande, vilket är betydande ur alla avseenden som gäller upprätthållande och skapande av välfärd. Att satsa på vår allas arbetsförmåga lönar sig både för individen och samhället.

**Anne Korhonen**  
 kehittämissuunnittelija, kehittämissuunnittelija

*Översatt från finska av Walter Fortelius*



# Arbetsrehabiliteringen utvecklas inifrån

Arbetsverksamhet med rehabiliteringssyfte har diskuterats livligt de senaste åren. Vilka är de element som främjar klientens väg till den öppna arbetsmarknaden? Särskilt kvalitet och utvärdering inom själva rehabiliteringsverksamheten har väckt många frågor.

**K**ommunerna vill och har rätt till att organisera verksamheten enligt egna önskemål och lokala omständigheter. Samtidigt önskas olika slags riktlinjer samt mera reglering om åtminstone några minimala krav. Mängden kunder ökar årligen samtidigt med behovet att i ökande grad skraddarad verksamheten enligt enskilda behov så ekonomiskt och effektivt som möjligt med resurser, som inte alltid är så stora. Hur kan man lösa denna svåra balansgång?



Mindre men bättre kunde vara svaret. Att utveckla själva innehållet och kvaliteten inifrån verkar sist och slutligen vara det bästa alternativet. Verksamheten ska gärna vara så mångsidig som möjligt. Om man är tvungen att bara finna snabba lösningar, kommer kunderna tillbaka till samma service om och om igen och alla blir frustrerade.

Social rehabilitering har kommit med in i diskussionen. Den verkar ha en klar roll åtminstone inom arbetsverksamhet med rehabiliteringssyfte. Den kan innehålla sådana element, som ytterligare stöder byggandet av en helhetsbild av kundens situation. Det kan egentligen vara rätt vardagliga olika småsaker i kundens livssituation, som blir till ett verkligt hinder för att kunna fortsätta vidare, dvs. sådana som känns som små organiseringsfrågor för vissa, men kräver mycket stöd för andra. Vi som arbetar med kunder genom olika myndigheter kan också skapa nya hinder för kunden, i.o.m. att vi förutsätter att kunden förbinder sig till given service. Frågan uppstår: Kan jag ta emot ett kortvarigt arbete ifall mitt dagsprogram fylls med all möjlig service som syftar till att hjälpa mig att få ett jobb?

Frågan kom tydligt fram i projektet Työllistä välittäen. Välitä työllistäen (Sysselsätt medkännande. Välitä medkänd sysselsättning), som finansierades av Europeiska socialfonden ESF och som Vates stiftelsen koordinerade åren 2010-2013. ESF-projektet bestod i att fyra kommuner i södra Finland utvecklade kvalitet och påverkan inom arbetsverksamhet med rehabiliteringssyfte. Social rehabilitering behövs speciellt i de enheter som organiserar så kallad lågtröskelverksamhet, där mångprofessionellt samarbete spelar en ytterst viktig roll. Social rehabilitering löser inte alla problem. Den kan dock vara till stor hjälp när man försöker hindra onödiga bakslag på kundens väg närmare mot den öppna arbetsmarknaden.

Ett konkret resultat av utvecklingen av kvalitet inom arbetsverksamhet med rehabiliteringssyfte är att handboken förnyades 2012. Nu finns det i [www.sosiaaliportti.fi](http://www.sosiaaliportti.fi) (flyttas till Institutet för hälsa och välfärd THL:s nya webbplats) tillsammans med andra motsvarande handböcker (barnskydd, handikappservice). En arbetsgrupp som utnämns av THL jobbar vidare att utveckla innehållet i handboken, så att den kan ge kommunerna konkreta exempel på hur man kan organisera samt utveckla verksamheten.

Social rehabilitering både kan och är ofta mycket bredare begrepp än bara livshandlingsfrågor. Vad det i praktiken kan innehålla både som arbets sätt och begrepp håller man just nu på att lösa när man förnyar socialvårdslagen samt t.ex. den nuvarande speciallagen om arbetsverksamhet med rehabiliteringssyfte och funderar på skillnaden mellan arbetsverksamhet och dagsverksamhet. Det här är en av de viktigaste frågorna i den s.k. Teos-gruppens arbete. Arbetsgrupp för stöd av arbetslivsdelaktighet inom socialvården fick färdigt sina preliminära förslag i slutet av förra året. Gruppen fick tid till slutet av juni 2014 att komma med konkreta förslag hur service som främjar och stöder sysselsättning kan organiseras i fortsättningen, granska den lagstiftning som reglerar arbetslivsdelaktigheten i socialvården samt tillhörande service i förhållande till annan lagstiftning och service som berör sysselsättningen.

Tre saker verkar sist och slutligen vara de viktigaste inom både arbetsverksamhet och social rehabilitering; målsättning, utvärdering och uppföljning samt handledningskunnandet genom hela processen. Dessa sparar resurser i långa loppet och hjälper kunder vidare med mindre risk att misslyckas.

**Kaija Ray**  
kehittämispäällikkö, utvecklingschef



Tiina Jäppinen/Vates

## Övergångsarbetsmarknaden i arbetslivet-projektet (2014-2015)

**F**örmering av kunskap fungerar som tillväxtmedel också inom sysselsättningen. Hinder för sysselsättning kan vara en så enkel sak som brist på kunskap. Bristen orsakar förhandsantaganden, som gör sysselsättningströskeln alltför hög. Till arbetskraftspotentialen bland personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra hör yrkeskicklighet både på bas- och toppnivå, precis som bland alla andra arbetstagare och arbetssökande. Deras sysselsättning förenklas dessutom, när arbetsanpassning och andra stödformer som finns till förfogande används. Även arbetsminister Lauri Ihalainen framhöll på den 27.3.2014 ordnade nätverksdagen för Arbetsliv 2020-projektet att beaktande av specialgrupperna samtidigt är något som bör utvecklas och ett medel till tillväxt!

I svaren på Vates-stiftelsens förfrågan till intressenter (2014) nämndes som ett utvecklingsbehov att göra kunskapen om riksomfattande informationsutveckling mer tillgänglig för aktörer över hela landet. I praktiken önskades också förstärkning i lokalt nätverkande, en aktivare dialog mellan arbetsgivare och aktörer både på lokalplan och verkamma i övergångsarbetsmarknaden. Vidare önskas också påverkan av allmän inställning till sysselsättning samt utveckling av mer samhällsansvarig verksamhet.

På det här önskemålet svarar Vates denna vår lanserade RAY-finansierade projekt Övergångsarbetsmarknaden i arbetslivet (2014-2015). Projektet förverkligar regionala informations- och rådgivningstillfällen, i samarbete med Arbetsliv 2020-projektets aktörer. Meningen är att tillfällena hålls i vart och ett av Närings-, Trafik- och Miljöcentralens 15 områden och att man vid dessa tillfällen lyfter fram och förstärker kunskapen om arbetskraftspotentialen hos personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer.

På basen av de första kontakterna under våren 2014 är den lokala viljan god till samarbete och utveckling med projektet. Det finns skillnader i lokal beredskap och beträffande utvecklingsbehoven. I vissa regioner vill man skapa eller förtäta samarbete, brobyggen och nätverk mellan aktörer. I andra regioner önskar man sprida kunskap samt diskussioner om linjedragningar i lokal sysselsättningspolitik. Vad är läget i din region? Oberoende av om du är arbetsgivare, kommunal tjänsteperson, producent av service till personer med funktionsnedsättning, arbetstagare på Arbets- och näringsförvaltningen eller någon annan viktig regional aktör, så är du lika välkommen i samarbetet. Vi vill ha fler samarbetsparter i alla regioner.

Om du vill främja sysselsättning i din region för personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra så kan du t.ex. handla på följande sätt. Använd projektet som tilläggsresurs under åren 2014 och 2015. Ta kontakt. Vi begrundar tillsammans situationen på din ort. Vi utnyttjar nätverksplattformen som projektet har skapat till gemensam verksamhet. Vi kommer överens med aktörer i din region om ett gemensamt mål och en temadag. Vi förverkligar dem och utvecklar saker. Jag väntar på att du tar kontakt. De som vill får samarbeta! Bollen ligger nu hos dig.

Med vänlig hälsning

**Petri Puroaho**  
projektipäällikkö, projektchef  
Välityömarkkinat osana työelämää,  
Övergångsarbetsmarknaden i arbetslivet  
044-5897655  
petri.puroaho@vates.fi  
skype: petri.puroaho

Översatt från finska Walter Fortelius.



# Motivationsfällan för sjukpensionärer bör nedmonteras

**M**ånga personer som enbart får sjukpension från FPA stöter på arbetslöshetsfällan. Fällan kan monteras ned genom att pensionen relateras till inkomsten på samma sätt som i arbetslöshetsskyddet. Reformen skulle dessutom potentiellt tillföra den offentliga ekonomin flera hundra miljoner euro.

- Motivationsfällan som motverkar sysselsättning för personer som enbart lyfter sjukpension från FPA gäller för månatliga löneinkomster mellan 740 och 1 700 euro.
- Personer som lyfter sjukpension från FPA och förtjänar mindre än 743,38 euro per månad befinner sig också i en inkomstfälla, den gäller månadslöner som sträcker sig till ca 1 700 euro.
- Fällan beror på att hela sjukpensionen dras in då andra inkomster överstiger 743,38 euro per månad. Fällan kan monteras ned genom att pensionen relateras till löneinkomst på samma sätt som beträffande arbetslöshetsskyddet: med 40 % då lönen överstiger 743,38 euro per månad.
- Sysselsättningsgraden skulle med denna åtgärd stiga med 1 % -enhet, ifall 40 000 personer skulle sysselsättas av de 60 000 personer som vill och kan arbeta även om de lyfter sjukpension från FPA och/eller invalidpension.
- Detta skulle lönemässigt innebära att en person på lönenivån 1 500 euro per månad skulle tjäna 4 500 euro mer per år. I helhet skulle köpkraften därmed öka med 185 miljoner euro.
- Den offentliga ekonomins skatte- och socialförsäkringsinkomster skulle stiga med 350 miljoner euro. Inbesparingar i boendestöd skulle inbringa 160 miljoner euro och inbesparingar i arbetslöshetspensioner 290 miljoner euro. Sammanlagt skulle den offentliga ekonomin potentiellt gagnas med upp till 800 miljoner euro per år.

Arbetsoförmåga är sällan ett permanent tillstånd. I Finland finns för närvarande 250 000 personer som lyfter sjukpension från FPA och/eller invalidpension. Enligt Pensionsskyddscentralens utredningar arbetar 5–10 % av dem. Därtill vill en dryg femtedel, 60 000 personer, bidra till ökat välbefinnande genom att ge sin egen insats i arbetslivet. De kan även arbeta antingen partiellt eller på heltid. Möjliga arbetsuppgifter varierar från funktionella jobb till arbete som kräver högskoleexamen.

Sjukpensionssystemet utgör en motivationsfälla, som orsakas av att sjukpensionen från FPA på en gång skärs bort då de månatliga löneinkomsterna överstiger 743,38 euro. Det blir mindre pengar i handen för personer vilkas löneinkomster överstiger denna summa till följd av minskad inkomst i form av boendestöd och sjukpension. Denna olönsamhet gäller för månadsinkomster ändå upp till 1 700 euro per månad.

En nedmontering av motivationsfällan skulle också göra det möjligt för personer med funktionshinder och partiellt arbetsföra personer att på jämlik bas utbilda sig, sysselsätta sig, utveckla sin yrkeskunskap och göra karriär i arbetslivet. Nedmonteringen kan t.ex. ske genom att löneinkomster och pension regleras så att 40 cent skärs bort från varje förtjänad euro. Inkomstskydd som orsakas av högre utgifter samt inkomst från även mycket deltidstypiska arbeten garanteras genom att nedskärningen inte förverkligas på nuvarande sätt.

**Harri Hietala**  
tutkija, ekonomisti  
forskare, ekonomist

Översatt från finska Walter Fortelius



Tina Jäppinen/Vates



# Mötet mellan människan och arbetet

För att få arbetet gjort behövs innovativa och mångsidiga lösningar, ett flexibelt socialskydd och en mer hinderfri miljö, så att allas förmågor och kunskaper kan tas i bruk. Individens egen känsla av deltagande och jämställdhet ökar när hon gör viktigt och värdefullt arbete.

**S**kapandet av goda förutsättningar för mötet mellan partiellt arbetsföra och arbetsgivare är en viktig uppgift som utförs av arbetstränare och sysselsättningsexperten. Att finna de lämpligaste arbetsuppgifterna för en partiellt arbetsföra och anpassa dem till den arbets sökandes förmåga är en krävande konsultuppgift. Varje nytt anställningsförhållande är en lika stor framgång för arbetstränaren som för arbetsgivaren och den anställda personen.

På Vates-stiftelsen pågår som bäst ett Arbetsmarknadskommunikationsprojekt, vars syfte är att hjälpa arbetstränare och sysselsättningsexperten genom att producera kunskap för arbetsgivare och partiellt arbetsföra arbets sökande. Kunskap om anställningsmöjligheter och arbetstränartjänster erbjuds arbetsgivare såväl på webben som i tryckt form och på olika evenemang. Projektet har gett ut broschyrer, flyers och en tidning, som informerar om bl.a. stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen och nyttan av att involvera en arbetstränare vid rekrytering. Denna information står till fritt förfogande.

Projektet har också skapat ett samarbetsnätverk som består av organisationsinformatörer och sysselsättningsexperten, gruppen *Vaikuta ja verkostoitu*. Det har varit ett både intressant och givande jobb att skapa samarbetsnätverket. Det har varit glädjande att se hur aktörerna delar information över organisationsgränserna beträffande händelser och evenemang, som är av intresse även för andra experter, som jobbar med liknande angelägenheter. Under ett år har omkring 70 informatörer och sakkännare från hela landet anslutit sig till nätverket. Nästa steg för nätverket blir att finna en gemensam handlingsplan, med hjälp av vilken vi kan använda vårt kunnande och vår sakkänedom för att tillsammans verka för fler arbetsplatser öppnas för partiellt arbetsföra människor. Vi bör också påverka myndigheterna så att eventuella strukturella fel som kan försvåra sysselsättning rättas till.

Projektet utvidgas också till för mentorverksamhet. Meningen är att erbjuda arbetsgivare organisationernas sakkunskap. Våren 2014 inleds ett med informations- och utbildningstillfällen. I piloten erbjuds information om olika sätt att analysera arbete och hur en arbetsplats görs hinderfri, kunskap om nyttan i en mångsidig arbetsgemenskap samt om de tjänster och stöd som finns till för arbetsgivare som anställer partiellt arbetsföra.

Vates-stiftelsens forskare Harri Hietala har gjort en utredning enligt vilken sysselsättningen av 40 000 partiellt arbetsföra med månadslöner på ca 1 500 euro skulle ge den offentliga ekonomin ett tillskott på upp till 800 miljoner euro. Anställning av en partiellt arbetsföra människa berättigar företagaren till direkt ekonomiskt stöd i form av initiala lönesubventioner. Arbetsgivaren får också värdefull inskolningshjälp av arbetstränare, som kan användas vid kommande rekrytering. Stödet från arbetstränaren, lönesubventionen och eventuellt stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen är stöd genom vilka samhället hjälper partiellt arbetsföra att finna jobb.



istockphoto



**Anja Mertanen**  
projektitiedottaja, projektinformatör  
Työmarkkinaviestintäprojektin,  
Arbetsmarknadskommunikationsprojektin

Översatt från finska Walter Fortelius.



Veikko Somerpuro/Helsingin yliopisto

# Utmaningar och lösningar beträffande sysselsättningen av högskoleutbildade personer med funktionsnedsättning

Högskoleutbildning kan i betydande grad förbättra både sannolikheten och nivån på sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning. Högskoleutbildning är ändå inte en automatisk led till bättre arbetsplatser. Särskilt studerande med funktionsnedsättning borde satsa på att förbättra sitt arbetslivskunnande och sina arbetserfarenheter under studietiden.

**D**en australiska karriärhandledaren **Mark Glascodine** utredde under sin utbildningsresa i Storbritannien (2011) vilka problem högskolestuderande med funktionsnedsättning möter beträffande sysselsättning och vad man borde göra för att lösa dem. Han noterade att studerande med funktionsnedsättning i högra grad än andra studerande koncentrerar sig på att avlägga examen och börjar reflektera över sin sysselsättning allt för sent, först efter att de tagit sin examen. Därför är det viktigt att arbetslivskunnande inkluderas möjligast mycket i det egentliga studieprogrammet.



Tiina Jäppinen/Vates

Finlands universitet har under de senaste åren allt mer medvetet koncentrerat sig på att öka studerandenas arbetslivskunnande under studietiden. Arbetslivskunnandet utvecklas till exempel med hjälp av studiemetoder (grupparbeten, praktiska projekt) och med hjälp av särskilda arbetslivsorienteringskurser. Även praktiken som ingår i studierna är ett viktigt sätt att skaffa arbetslivskunnande, särskilt för studerande med funktionsnedsättning, som inte nödvändigtvis har goda möjligheter att deltidsarbeta eller göra "snuttjobb".

I yrkeshögskolorna är kopplingen mellan studier och arbetslivet stark och icke-avlönade praktikperioder utgör en väsentlig del av studierna. I universiteten är huvudprincipen att lön utbetalas för praktik och universitetet betalar ofta arbetsgivaren en del av den studerandes praktikantlön. Att få praktikplats är ofta avhängigt på den studerandes egen aktivitet och praktikstödet räcker inte till alla studerande. Praktik är obligatoriskt endast inom få läroämnen och även obliga-

torisk praktik kan ofta ersättas med annat övningsarbete. Detta kan leda till att studerande med funktionsnedsättning bli utan nyttiga praktikerfarenheter.

## LÖSNINGAR FÖR ATT STÖDA SYSSELSÄTTNINGEN

Vad kan göras till förmån för sysselsättning av studerande med funktionsnedsättning? Jag presenterar här några förslag beträffande åtgärder, som grundar sig på egna observationer och på Glascodines rapport från Storbritannien.

- Studerande och alumner med funktionsnedsättning lockas med i högskolornas och fackförbundens mentorprogram.

- Läroämnena erbjuder specialstöd till studerande med funktionsnedsättning beträffande praktikplatser. Vid sökandet efter praktikplatser utnyttjas personalens arbetsgivarkontakter och arbetsgivare som tidigare har haft praktikanter. Även praktikplatser

## UNGA HÖGSKOLEUTBILDADE TILL ARBETSLIVET

Delprojektet Unga högskoleutbildade till arbetslivet fungerar under perioden 17.9.2013–31.8.2014 som en del av TyömarkkinaViestintä-projekti (Arbetsmarknads-Kommunikationsprojektet) vid Vates stiftelsen. Projektet producerar information till arbetsgivare om stöd och specialarrangemang som hjälper personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra att få och behålla ett arbete. Delprojektets målsättning är särskilt att uppmuntra och aktivera jobsökning för personer med funktionsnedsättning som har högskoleexamen.

Unga högskoleutbildade till arbetslivet arrangerade i början av år 2014 arbetslivstillfällen i Åbo och Jyväskylä. I Åbo drog Aktivera resurser en svenskspråkig workshop om arbetssökning. Erfarenhetstalarer deltog i tillfällena, vid vilka även olika presenterades synpunkter på sysselsättning av funktionsnedsatta personer med högskoleexamen samt stödformer som främjar ändamålet. Att döma av responsen uppfattades de funktionsnedsatta erfarenhetstalarernas egna karriärberättelser som särskilt nyttiga. Även AN-byråns medverkan i mot-

svarande tillfällen är viktig och erbjuder studerande en möjlighet att fråga om stödformer efter examen. Till kommande tillfällen efterlystes även arbetsgivare, vilket skulle ge deltagarna möjlighet att diskutera var skon klämmer beträffande anställning av personer med funktionsnedsättning.

Delprojektet har även producerat "Arbetslivets trumfkort", i vilka presenteras 20 allmänna former av arbetslivskunnande, som arbetsgivare förväntar sig av personer med högskoleexamen. Med hjälp av korten får man fram att var och en bör känna sina egna styrkor och kunna berätta om dem vid arbetssökning. Kortet kan också komma till nytta i t.ex. handikapporganisationernas jobbsökningsgrupper.

### Sari Pohjola

projektsuunnittelija, projektplanerare  
Työmarkkinaviestintä-projekti, Arbetsmarknads-kommunikationsprojektet  
Nuoret korkeakoulutetut työelämään –osaprojekti, Delprojektet Unga högskoleutbildade till arbetslivet

Översatt från finska Walter Fortelius

vid universiteten kan erbjudas studerande med funktionsnedsättning.

- Ett fast samarbete mellan högskolornas hinderfrihetsplanerare samt karriär- och arbetslivstjänsterna (alla högskolor har inte personal med ansvar för hinderfrihet eller en karriär- och arbetslivstjänsterna).

- Vid högskolorna utnämns en karriärhandledare, som utöver sin befattning är specialiserad på frågor gällande funktionsnedsatta studerande och information om detta läggs ut på nätsidorna. Studerande med funktionsnedsättning kan reservera tid hos karriärhandledaren utan att de behöver för fram sin funktionsnedsättning.

- AN-förvaltningen informerar aktivt om olika stödformer både till arbetsgivare och arbetstagare, medräknat stöden för specialarrangemang på arbetsplatsen samt arbets-tränartjänsterna.

- Handikapporganisationernas sysselsättningstjänster sätter sig in i de högskoleutbildades specialproblem och samarbetar med högskolorna, t.ex. ordnas gemensamma arbetslivstillfällen och utbildning erbjuds till handlednings- och rådgivningspersonal.

Utöver dessa åtgärder är information till arbetsgivare mycket viktig, detta arbete utförs t.ex. vid Vates stiftelsens arbetsmarknads-kommunikationsprojekt (Työmarkkina-Viestintä) och i flera andra projekt.

### Sari Pohjola

projektsuunnittelija, projektplanerare

Översatt från finska av Walter Fortelius

### ▶ Mark Glascodines rapport: [www.adde.org.au/articles.html](http://www.adde.org.au/articles.html)

Se även Review of Career Advisory Services at universities in the United Kingdom for students with disabilities.





# Rådet för nordiskt samarbete om funktionshinder

Samarbetet på det nordiska funktionshinderområdet har nyligen förnyats.

Det tidigare nordiska handikappolitiska rådet lades ner, men det fanns fortsättningsvis en stark vilja att hitta nya former för samarbetet. De nordiska samsamarbetsministrarna beslöt den 10 september 2012 att skapa ett nytt råd – Nordiska ministerrådets Råd för nordiskt samarbete om funktionshinder (Rådet).

**D**et nya Rådet lyder under Nordiska ministerrådet för social- och hälso-politik (MR-S) men har en rådgivande funktion för alla sektorer i Nordiska ministerrådet. Rådets mandat gäller fram till och med den 30 juni 2017. På rådets första möte i november 2013 blev medlemmarna och suppleanterna informerade om att det förväntas att det nya Rådet genom sitt arbete ska uppnå resultat och att Rådets verksamhet därför utvärderas efter två år. Syftet med utvärderingen är att undersöka om eventuella justeringar av organisationen bör genomföras. På det första mötet var alla de medlemmar och suppleanter som deltog rörande överens om att Rådet inte ska bli någon så kallad ”kaffe-dricker klubb” utan ett Råd som arbetar för att nå sitt mål om att bidra till ett bättre liv för de många människor som lever med någon form av funktionsnedsättning.

Utgångspunkten för Rådets arbete är den nordiska dimensionen och det nordiska mervärdet. Det ska vara någon nytta med att delta i nordiskt samarbete. Rådet ska kunna bidra med något konkret till de enskilda staterna, regeringarna och de nationella funktionshinderorganisationerna (samma som handikapporganisationer). För den finländska handikappsektorn ska arbetet i Rådet finnas till som ett komplement till det arbete som görs nationellt och på europeisk nivå.

Rådet består av åtta experter på funktionshinderfrågor och åtta representanter för funktionshinderorganisationerna. Det utses en suppleant för varje ordinarie medlem. Finlands expert är Stina Sjöblom från Institutet för hälsa och välfärd (THL). Päivi Nurmi-Koikkalainen (THL) är hennes suppleant. Den finländska samsamarbetsorganisationen Handikappforum representeras av styrelseledamoten Ulrika Krook (undertecknad) och generalsekreterare Pirkko Mahlamäki. Nordens Välfärdscenter (NVC) har fått ministerrådets uppdrag att fungera som sekretariat för Rådet. Maria Montefusco är projektledare och sekreterare för den nya verksamheten.

Enligt mandatet har Rådet en rådgivande funktion, vilket innebär att det bidrar med expertkunskaper och att det konsulteras/hörs vid beredning av funktionshinderfrågor. Rådet får uppdrag från Nordiska Ministerrådet men har rätt att på eget initiativ lyfta frågor och upp-

gifter som Rådet finner viktiga i det nordiska samarbetet på funktionshinderområdet. Rådet ska även medverka i utformningen av en handlingsplan på funktionshinderområdet.

Utformandet av en nordisk handlingsplan inom funktionshinderområdet är den första uppgiften som Rådet getts. I praktiken betyder det att Nordens Välfärdscenter har fått ett uppdrag från MR-S att utarbeta ett förslag till en treårig nordisk handlingsplan för funktionshindersområdet. Målet är att den ska bli vägledande för sektorn och för relevanta institutioners arbete på området. Rådet får kommentera och ge förslag till denna handlingsplan. Tidtabellen är snäv, redan på Rådets andra möte i februari 2014 gavs det en första möjlighet att se utkastet och kommentera det. På det inkommande mötet i mars finns det en slutlig möjlighet för Rådet att ge inspel till handlingsplanen före den lämnas över till MR-S i början av april 2014. Handlingsplanen ska innehålla förslag till prioritering och konkretisering av samarbetet om funktionshinder. Det vill säga förslag på områden som ministerrådet bör arbeta med och hur arbetet ska genomföras. De ramar och utgångspunkter som finns är de överordnande prioriteringarna inom Nordiska ministerrådet för social- och hälsosektorn men det ska också tas hänsyn till prioriteringar och aktiviteter inom EU och Europarådet samt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (UNCRPD).

Redan på det första mötet när det gavs möjlighet till inspel framkom det att det delvis finns olika uppfattningar om vad handlingsplanen ska innehålla och hur den ska förverkligas i praktiken. Som representant för de finländska funktionshinderorganisationerna är det därför viktigt att ge förslag och inspel som är till nytta för personer med funktionsnedsättning i Finland.

Arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, inkludering på arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitik är områden som prioriterats inom det nordiska samarbetet. Rådets föregångare Nordiska Handikappolitiska Rådet har publicerat flera rapporter om arbete och arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Inom NVC pågår också nu två projekt om arbete, *Utbildning och arbete för personer med funktionsnedsättning* och *Unga*

*in i Norden - psykisk hälsa, arbete, utbildning.*

Enligt art. 27 UNCRPD erkänner konventionsstaterna rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra. Av rapporten *Funktionshinderpolitik i Norden - struktur, genomförande och uppföljning* (NVC 2013) framgår också att arbete för personer med funktionsnedsättning är ett prioriterat område för alla nordiska länder. Försörjning och sysselsättning hör också till funktionshinderorganisationernas prioriteringar.

Det finns en hel del personer som anser att nordiskt samarbete hör till en förgångentid och att det inte längre finns någon nordisk nytta. Alla medlemmar av det nya Rådet är eniga om att det finns områden som det fortsättningsvis lönar sig att samarbeta inom. Utan ett sådant samarbete är det svårt att riva de gränshinder som finns på arbetsmarknaden mellan de nordiska länderna och utmaningarna är ännu fler när det handlar om personer med funktionsnedsättning. Finns det något som vi gemensamt kan göra för att en person med funktionsnedsättning ska ha lika lätt eller lika svårt att flytta till ett annat nordiskt land på grund av arbete som en person som inte har någon funktionsnedsättning?

Detta är en frågeställning som med jämna mellanrum dyker upp inom det svenskspråkiga funktionshinderområdet i Finland. Liksom den övriga befolkningen tenderar också svenskspråkiga med funktionsnedsättning att söka sig till de andra nordiska länderna om de inte hittar jobb i Finland. Ett konkret exempel är de som har finlandssvenskt teckenspråk som modersmål. De flyttar till Sverige efter grundskolan, eftersom det inte finns möjlighet till vidarestudier på eget modersmål i Finland och trots att de är tvungna att byta språk till rikssvenskt teckenspråk. Efter studierna tenderar de att stanna kvar och arbeta i Sverige.

När det gäller arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning finns det ett naturligt kunskaps- och informationsutbyte och möjlighet till utveckling inom det nordiska samarbetet, eftersom synsättet på arbetet och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning och den service och det stöd som behövs för att de ska vara möjligt har liknande drag och utmaningar. Det gör det lättare att identifiera bromsklossar och goda lösningar

än om man tittar på andra länder som har en helt annan utgångspunkt och ett annat synsätt. Arbetsmarknadspolitik och arbete för personer med funktionsnedsättning kommer därför troligtvis att på något sätt finnas med i Rådets verksamhet.

**Ulrika Krook**

juridiskt ombud, VH

SAMS – Samarbetsförbundet kring funktionshinder



NN-Norden.org



**Rex Hartmann jobbar på studentrestaurangen Alexander vid Akademill i Vasa. Han är**

## killen som gillar ett aktivt liv

TEXT OCH FOTO ÅSA BROO



**B**ara att gå in genom dörrarna till Åbo Akademi på Strandgatan i Vasa gör mig smått nostalgisk. Det är mer än sju år sedan jag tillbringade ett år av pedagogiska studier här. Nu är jag här i ett helt annat ärende.

Jag ska mätta min tomma mage och samtidigt träffa en person som jobbar i studentrestaurangen och som vill berätta om sitt liv.

**Rex Hartman** är 27 år och kommer från Vasa. Just nu står han bakom det löpande bandet med brickor, och plockar och sorterar. Det går undan och det finns ingen tid för att fundera.

Nu mot stängningsdags är det större kärlek som ska plockas i diskorgarna. Bandet för brickorna stängs och Rex instruerar matgästerna att ställa sina bestick, glas och tallriken på en kärra intill. Alla blir omsorgsfullt informerade om att restaurangen stänger kl. 14.

Det här är tredje året han jobbar åt ISS som har hand om serveringarna i Akademill. Han började när han blev klar med studierna vid Optima i Nykarleby i maj 2010.

Under studietiden hade han fått chansen att prova på olika arbetsuppgifter under sina praktikperioder. Han hade varit på praktik på restaurang Panorama där han hade hand om disken, på en skyddad verkstad och i en ladugård i Sundom.

### MÅNGA OLIKA ARBETSUPPGIFTER

Det är mycket att hålla reda på med Rex arbete. Det som han först beskriver som att han torkar bord och har hand om disken visar sig vara mycket, mycket mer än så. Nina som är en av Rex många kolleger föreslår att han ska visa mig sin restaurang. Rex hämtar nycklarna av en annan kollega eftersom den inte har öppnat ännu.

–Det är först i september som alla studerande och lärare kommer. Då är det mycket folk här, säger Rex och läser upp dörren till lärarrestaurangen Agneta. Han sätter vant

upp dörren med en liten tråkloss som ligger på golvet och tänder sedan lamporna.

Det är på hans ansvar att ställa i ordning lärarrestaurangen med nya rena dukar och glas på borden. Jag får en utförlig beskrivning av hur man ställer fram maten och var, om det till exempel bjuds på ärtsoppa och plättar. Vart brickorna ställs och hur högt de får komma så att inte kunderna fastnar med handen och skadar sig. Vilken tid kaffet ska kokas och hur glasen ordnas och kontrolleras så att de är rena innan de ställs på den höga ställningen. Brödbordet, med olika sorters bröd och två sorters smör visas. Krukor med olika bestick förklaras.

–Där bakom dig förvarar vi mjölk, kottikalja och smör. Det är viktigt att datumen kollas så att inget blir gammalt, berättar Rex och jag gissar att jag står med munnen öppen och undrar om jag fick med allt han just sagt.

Jag frågar om det här är hans drömjobb, men svaret jag får är inte det jag väntat mig alls.

–Nej, det här är mitt **riktiga** jobb, svarar Rex.

Det var det bästa svaret på den frågan, tänker jag. Det är ju liksom inget annat här i världen som räknas än det riktiga. Och om man trivs med det jobb man har och är bra på det varför ska man behöva drömma om något annat, egentligen.

På frågan vad som är det bästa med hans jobb säger han människorna. Och det märks att han är social och van att umgås med folk.

### JOBB, FRITID OCH VILA

Rex har varit på jobb en vecka efter semestern. Han stiger upp varje morgon och äter frukost och tar sig till jobbet med buss. Varje dag mellan 9 och 14.30 är han på plats. Efter det åker han hem till sin lägenhet och vilar en stund. Därefter blir det mat och fritidsaktiviteter.



Rex bor i en egen lägenhet på 40 kvadratmeter där han har tv, x-box och ett kontor för att hålla ordning på sina grejer. Där bor han själv och bestämmer vem han träffar och när han kokar kaffe och så. Han får hjälp med veckohandlande och då det gäller att handskas med pengar, och så finns personal till hands och hjälper till med matlagningen.

Efter att ha bott med sina föräldrar och sin lillebror Robin i 25 år tyckte Rex att det började bli dags att flytta hemifrån.

Var det du eller dina föräldrar som ville att du skulle flytta?

–Det var nog jag som ville flytta. Jag började ju bli gammal. Så det var nog dags.

### SEMESTERAKTIVITETER

Under semestrarna hinner Rex också med en hel del. Ibland åker han till Stockholm med flyg. Men mest brukar han spendera tid på Vallgrund där familjen har en sommarstuga. Dit återvänder han också på veckoslut ofta då vädret är fint. Där huggar han ved, solar och badar bastu, plockar

sten...

–Jag hjälper pappa. Ja, jag tycker om att arbeta, säger han ärligt.

Han fortsätter med att berätta om alla sina fritidssysselsättningar.

–Jag tycker om att träna och idrotta. Och så håller jag på med fotboll.

Han tar sig till sina fritidsaktiviteter själv och ikväll efter jobbet ska han vila lite, äta och så är det fotbollsträning mellan 18–20. Intresset för att idrotta och röra på sig kommer kanske mest från hans mamma som också springer mycket.

–Hon tävlar med hundar, säger han stolt.

Det är många, många personer som varje dag i flera års tid träffat på Rex. Han har blivit en del av deras liv och de av hans. Vardagliga kontakter är bland de viktigaste som finns. Det är något som alla borde få uppleva.

Artikeln publicerades ursprungligen i Förbundet De Utvecklingsstördas Vål FDUVs tidning Gula Pressen 3/2013.



## Vates stöder utvecklingen av de egna nätverken

Vates utvecklar och förnyar delvis sina egna utbildningstillfällen under de två följande åren. Till stöd för arbetet inleds en systematisk kartläggning av fältets behov.



Tiina Jäppinen/Vates

**V**ates har två årliga huvudevenemang, Vates-dagarna på våren och seminariet Kyvyt käyttöön (Aktivera resurser) på hösten. Vårens evenemang är ett aktualitetsseminarium för hela sektorn för social sysselsättning. Kyvyt käyttöön koncentreras på arbetsträning och arbetslivsträning, med möjligheter för aktörer på fältet att presentera resultat av det egna arbetet och stöd för nätverkande. Utöver detta ordnas 3-5 utbildningstillfällen, evenemang eller verkstadsarbete kring

olika teman. Tillsammans samlar evenemangen ca 500 deltagare från hela landet. Också projekt kan arrangera arrangemang, antingen egna eller i samarbete med nätverk och intressentgrupper. Behovet av både individuell och skräddarsydd handledning växer hela tiden. Efterfrågan på många tjänster ökar stadigt, särskilt gäller det arbetsverksamhetens kunder. Det här leder till ökande behov i olika former av särskilt kunnande, kundinriktad service och antagandet av nya sätt att arbeta. Samarbete behövs i allt högre grad mellan flerprofessionellt arbete och myndigheter. Ett helt nytt tryck har uppstått vart resurserna riktas.

Vates strävar till att inom ramarna för sina egna resurser stöda sysselsättningsenheternas och gräsrotsaktörernas förmering av eget arbete och kunnande. Utbildningens innehåll och förverkligande utvecklas. Vates har redan tidigare systematiskt samlat respons beträffande utbildningstillfällen och andra evenemang, men strävar nu till i ännu högre grad tillgodose fältets behov. Utmaningen är den riksomfattande verksamheten. Långa avstånd och de tillgängliga resurserna förhindrar att t.ex. samma evenemang ordnas på flera orter. Vi strävar ändå att i mån av möjlighet ordna utbildning på olika håll i Finland. Utbudet görs mångsidigare på så sätt att även man inom olika teman även kan ordna enskilda evenemang och verkstäder.

Vi inbjuder er alla att delta i utvecklingen av innehåll och förverkligande av Vates utbildningstillfällen. Berätta om dina idéer och ditt eget lokala nätverks behov.

**Kontakta:  
Kaija Ray**

kehittämispäällikkö, utvecklingschef  
0440-724944  
kaija.ray@vates.fi

## Workability Europe

**W**orkability Europe WE har sedan år 2001 verkat som en i Nederländerna registrerad förening. WE har i dag 24 organisationer som representerar 22 europeiska stater. Medlemmarna utgörs nationella takorganisationer, arbetsgivare på övergångsarbetsmarknaden samt andra aktörer som främjar sysselsättningsmöjligheterna för personer med funktionsnedsättning och andra personer i utsatt ställning på arbetsmarknaden. Medlemskap i WE kan sökas av organisationer, som främjar sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

WE:s verksamhet är påverka utvecklingsprogram och beslutsfattande, nätverkssamarbete, projektsamarbete och utvecklingsverksamhet som främjar sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Verksamheten består bl.a. i att lära känna tillvägagångssätt i olika länder, studiebesök samt ledar- och expertutbildning. WE har även initierat och förverkligat projekt som stöder utveckling av medlemsorganisationernas affärsverksamhet, bl.a. via sitt eget kommersiella företag WEB BV. Långvariga påverkningstema för WE är sociala

kriterier för offentlig upphandling samt linjedragningar för statligt stöd till sysselsättningsenheter, Europeiska Unionens linjedragningar beträffande sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt vad den innebär beträffande utveckling av sysselsättning. WE arrangerar årligen en konferens för sina medlemmar, som nästa år hålls tillsammans med WE:s globala takorganisation Workability International.

WE:s strategiska utvecklingsmål är att förnya organisationen och verksamheten genom att registrera sig i Belgien som en allmännyttig organisation och i framtiden koncentrera sig i ännu högre grad på verksamhet som främjar sysselsättning av personer med funktionsnedsättning genom att ur sina utvecklings-tema avveckla områden som är mer avlägsna från sysselsättningens mest centrala utmaningar.

**Marjatta Varanka**

toimitusjohtaja, verkställande direktör,  
Vates-stiftelsen

Översatt från finska av Walter Fortelius



Kimmo Brandt

Vates-stiftelsen är medlem i Workability Europe. Marjatta Varanka är ordförande för WE från och med januari 2013.

**Mer information:**

[www.workability-europe.org](http://www.workability-europe.org)

## Tuoterengas anslöt sig till WE

**F**inländska Tuoterengas, som nyligen anslöt sig till Workability Europe, söker ur nya verksamhetsformer ur sitt medlemskap. Nya produktionsidéer har sökts bl.a. från europeiska leksaksmässor.

-Tuoterengas är en del av Päijänne-Tavastlands utbildningskoncern, vars vision är att vara en internationell toppenhet inom lärande och hållbar förnyelse. Följdriktigt bör även vi på Tuoterengas skapa internationella förbindelser i vår kärnverksamhet - arbete med stöd-träning till personer sig i utsatt läge på arbetsmarknaden. Vår väg

till WE gick via samarbete med Vates, beskriver Tuoterengas direktör **Pekka Kiviaho** skälen till att företaget anslöt sig till WE-gruppen.

-Jag ser att europeiska aktörer har många orsaker till att besöka varandra samt samsamarbetsmöjligheter med framför allt spanska organisationer som jag träffat, berättar Kiviaho, som anser att finländska sysselsättningsenheter båda själva har lärdomar att inhämta och att själva exportera.

- Vi har lärdomar att inhämta beträffande integrering i kundens värderingar och olika finansieringsmodeller. Lärdo-

mar att exportera finns igen i vårt sätt att träna och stöda människor i en fortgående tillväxt till självständiga, säger han.

Kiviaho deltog i september i WE:s möte i Bryssel. Mötet gav nya kontakter och goda exempel på olika fungerande sysselsättningslösningar: -Jag gick också stöd genom erfarenheten att utmaningar för andra är mycket lika våra egna, säger Kiviaho.

**Tiina Jäppinen**

viestintävastaava, medieansvarig

Översatt från finska av Walter Fortelius



TEXT WALTER FORTELIUS

## European Union of Supported Employment EUSE

EUSE har i drygt 20 år verkat för att förbättra möjligheterna för personer med specialbehov att få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Det centrala redskapet är metoden Supported Employment, i Svenskfinland Arbete med stöd, i Sverige Supported Employment, i det finskspråkiga Finland Tuettu työllistyminen.



istockphoto

**E**uropeiska unionens socialfond ESF finansierar projekt som sprider användningen av Supported Employment SE (för betydelsen av detta se artikeln Arbete med stöd i denna tidning). EUSE har i dag 19 medlemmar. Erfarenheterna av SE har varit goda. Inte minst i Finland där Arbets- och näringsministeriet, Social- och hälsovårdsministeriet, Folkpensionsanstalten köper SE-liknande tjänster av sysselsättningsproducenter till sina klienter under namnet ”työhönvalmennus” medan t.ex. försäkringsbolag och hälsovårdsföretag själva utvecklar liknande tjänster.

Vad är det då stödet Supported Employment ger? SE består av fem steg: Överenskommelse med klient. Yrkesprofil. Jobsökande. Arbetsgivarengagemang. Stöd på och utanför arbetet.



1. Överenskommelsen med klienten klargör att personen verkligen vill ha arbete och att arbetskonsulenten får tillgång till relevant information beträffande klienten. Överenskommelsen görs helst skriftligt och undertecknas av bägge parter.

2. Med hjälp av yrkesprofileringen där klientens arbetshistoria och kunskande kartläggs klargörs vilken typ av arbete som gäller. Diskussioner och arbetsstudier är viktiga. Klienten gör en relevant cv och olika typer av arbetsansökningar.

3. Jobsökandet koncentreras på den typ av arbeten yrkesprofileringen gett. Kommande intervjuer diskuteras och tränas. Intressanta arbetsgivare kontaktas och arbetsplatsbesök görs.

4. Arbetsgivare informeras om vem som söker jobb, varför han eller hon kontaktas och varför klienten är intressant för det jobb man söker. Arbetsgivarens engagemang i anställning och inskolning ökar kraftigt sannolikheten att klienten får och behåller ett jobb.

5. Stöd på och utanför arbetsplatsen säkerställer jobbet. Arbetskonsulenten och klienten har under arbetssökningen lärt känna varandra och arbetskonsulenten kan därför genom sin insats minska uppkomsten av missförstånd. Stödet på och utanför arbetsplatsen gäller i lika hög grad arbetsgivaren som klienten. Arbetsgivaren får också hjälp med att söka olika stöd som erbjuds arbetsgivare som är villiga att ta en risk beträffande anställningen, lönestöd och stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen hör till de viktigaste stödformerna samhället erbjuder.

Supported Employment (Arbete med stöd) fungerar ofta bra om arbetssökandet är intensivt, metoden skiljer sig såtillvida från annan liknande arbetssökning och arbetslivsträning att den är klart inriktad på målet, ett normalt avlönat arbete. SE är inte en universallösning som passar alla, det är t.ex. rätt avgörande att klienten både kan och vill arbeta. Detta klargörs i samband med överenskommelsen. SE är inte heller en engångsprocess, det är inte säkert att det första jobbet är den arbetsplats där klienten anställs med löneavtal. Missbedömning-

ar stöder i själva verket arbetssökningen så länge den fortgår kontinuerligt. Nästa har man mer erfarenhet och bättre bedömningsförmåga, vilket ökar chanserna till lyckad jobbsökning. Det är här lönesubventionen kommer in, den ger arbetsgivare möjlighet att ta en chans, att ge en människa en möjlighet att bevisa att den är rätt person för jobbet som finns.

Som i allting finns det också utmaningar med SE. I bästa fall finns det ingen bestämd tid för hur länge jobbsökningen tar, men i praktiken sätter finansären ofta en tidsgräns, som inte är individuellt anpassad. Det är inget märkligt med det, det finns ingen bottenlös kista ur vilken man kan ösa medel till offentligt finansierad jobbsökning.

SE används i dag runtom hela världen. Metoden utvecklades ursprungligen i USA och Kanada under 1970- och 1980-talen. Sysselsättningsmetoden togs fram för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att finna och behålla jobb på den öppna arbetsmarknaden. I dag används sysselsättningsmetoden också på partiellt arbetsföra, t.ex. sjukpensionärer, rehabiliteringspatienter, marginaliserade unga och invandrare. Ef-

tersom kärnan i SE är att en människa får personlig hjälp i ett utsatt skede i sitt liv finns det egentligen ingen begränsning på vem metoden är lämplig för, alla människor har specialbehov som borde beaktas i arbetslivet.

► Följande EUSE-konferens 27–29.5.2015 Estoril, Lissabon, Portugal

### EUSE:s medlemmar

- Österrike
- Tjeckien
- Danmark
- England
- Finland
- Tyskland
- Grekland
- Island
- Irland
- Wales
- Italien
- Nederländerna
- Nordirland
- Norge
- Portugal
- Skottland
- Spanien
- Sverige
- Schweiz



# Vates

stiftelsen

Vatesstiftelsen är en expertorganisation som främjar möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att på jämlik bas arbeta på den öppna arbetsmarknaden, yrkesinriktad rehabilitering samt verksamhetsmöjligheterna för enheter som verkar inom social sysselsättning. Verksamheten är riksomfattande.

Vates-stiftelsen har 36 bakgrundsorganisationer, nationella förbund för personer med funktionsnedsättning, förbundens lokala föreningar, enheter för samkommunal specialvård samt aktörer som producerar sysselsättningservice. Vates-stiftelsen grundades år 1993.

## Centrala verksamhetsområden

- Påverka beträffande sysselsättnings- och utbildningspolitik samt gentemot arbetsgivare och arbetsmarknadsorganisationer.
- Utveckla sysselsättningsformer och rehabiliteringsmodeller i samarbete med verkställande aktörer.
- Främja arbetsträningsservicens kvalitet och tillgänglighet.
- Utveckla arbetsplatser och arbetsförhållanden på sysselsättningsenheterna samt främja övergång till jobb med arbetsavtal.
- Producera experttjänster, bl.a. informationsservice, konsultering, utbildning och handledning.

## Pågående projekt

- Työmarkkinaviestintä – 31.12.2014 (Arbetsmarknadskommunikation)
- Aktivera resurser, 2013–2015 (RAY)
- Työtä, tietoa ja osallisuutta, Keskuspuiston ammattiopisto (Arbete, kunskap och delaktighet).
- Ammattiosaamista välitymarkkinoilta, Bovallius ammattiopisto (Yrkeskunnande på övergångsarbetsmarknaden). Välityömarkkinat osana työelämää 2014–2015 (Övergångsarbetsmarknaden i arbetslivet).

## Vatesstiftelsen medverkar i följande riksomfattande utvecklingsgrupper

- Työelämä 2020-hankeen johtoryhmä (Varanka, Lindberg), Työelämä 2020-viestintäryhmä (Jäppinen). Arbetsliv 2020, Arbets- och näringsbyrå.
- Osatyökykyiset työssä -ohjelma 2013–2015 (Korhonen). Programmet Partiellt arbetsföra med i arbetslivet, Social- och hälsovårdsministeriet.
- Työhyvinvointifoorumi (Lindberg). Forumet för välbefinnande i arbetet, Social- och hälsovårdsministeriet.
- Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä työryhmä (Ray). Social och hälsovårdsministeriet.
- Työpankkikokeilun toimintaryhmä (Lindberg). Social- och hälsovårdsministeriet.
- Työpankkitoiminnan kehittäminen vammaisten ja pitkäaikaissairaiden välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille siirtymisen edistämiseen (Lindberg).
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan toimitusneuvosto (Ray). Redaktionsrådet för Handbok om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte, Institutet för hälsa och välfärd THL.
- Vammaisfoorumin työllisyysryhmä (Rautjärvi). Handikappforums sysselsättningsgrupp.
- Sosiaalisen ja valmentavan työllistymisen yhteistyöryhmä (Lindberg).

## Vatesstiftelsens representanter styrgrupper för intressenternas projekt

- Ammattiosaamista välitymarkkinoilta, Bovallius-ammattiopisto.
- EUSE Toolkit for Diversity, Kiipula-säätiö. (EUSEs verktygsmanual på finska)
- Kansainvälinen työammatti – Erityistyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta, Kiipula-säätiö.
- Koppi, Institutet för hälsa och välfärd. (Ta lyra-projektet)
- Optimax, studier med stöd, Optima samkommun.
- Osatyökykyiset työssä, Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Poveri, Kuurojen palvelusäätiö.
- Ratko, Vammaisten nuorten ja lasten tukisäätiö Vamlas.
- Duunimentori, Lihastautiliitto.
- Siirtymät sujuviksi nuoren hyväksi, Turun kaupunki. (Flexibla övergångar för unga-projektet, Åbo stad)
- Silta työhön, ASPA-stiftelsen. (Bron till arbete-projektet)
- Työtä tekijälle, Epilepsiförbundet. (Arbete för den görande, del av kampanjtemat: Arbete och epilepsi - bättra än sitt rykte)
- Teot tutuiksi (Ammattiopisto LUOVI)
- Kehitysvammaiset ihmiset töihin (KIT), Kehitysvammaliitto ry.

## VATESSTIFTELSENS PERSONAL

### Fortelius Walter

projektplanerare, Aktivera resurser  
044 546 4987  
walter.fortelius@vates.fi

### Haili Tarja

sihteeri, sekreterare  
09-7527 5501  
tarja.haili@vates.fi

### Hietala Harri

Tutkija, taloudelliset analyysit, tilastot  
forskare, ekonomisk analys, statistik  
0500 789 906  
harri.hietala@vates.fi

### Jäppinen Tiina

viestintävastaava, medieansvarig  
040 592 9645  
tiina.jappinen@vates.fi

### Karhapää Riitta

(vikarierar Anne Korhonen)  
vs. kehittämiskoordinaattori/  
utvecklingskoordinator  
+358 440 396 848  
riitta.karhapaa@vates.fi

### Kaunismäki Marianne

viestintäassistentti, kommunikations-  
assistent  
044 743 1929  
marianne.kaunismaki@vates.fi

### Korhonen Anne (tjänstledig)

kehittämiskoordinaattori, työhönval-  
mennus ja ammatillinen kuntoutus  
utvecklingskoordinator, arbete med  
stöd och yrkesinriktad rehabilitering

### Lindberg Jukka

kehittämispäällikkö,  
työllistämisyksiköiden  
liiketoiminnallinen kehittäminen  
utvecklingschef, utveckling av syssel-  
sättningsenheternas affärsverksamhet  
040 541 9493  
jukka.lindberg@vates.fi

### Mertanen Anja

projektiedottaja,  
Työmarkkinaviestintä-projekti  
projektinformatör, Arbetsmarknads-  
informationsprojektet

### Pohjola Sari

projektisuunnittelija,  
Työmarkkinaviestintä-projekti  
Nuoret korkeakoulutetut  
työelämään -osaprojekti  
projektplanerare, Delprojektet  
Unga högskoleutbildade till arbetslivet

### Puroaho Petri

projektipäällikkö, Välityömarkkinat  
osana työelämää  
projektchef, Övergångsarbets-  
marknaden i arbetslivet  
055 589 7655  
petri.puroaho@vates.fi

### Rautjärvi Teppo

vaikuttamistyön assistentti  
pärverkningsarbete  
09- 7527 5564 / 050 465 2740  
teppo.rautjarvi@vates.fi

### Ray Kaija

kehittämispäällikkö, välityömarkkinat,  
osaamisen kehittäminen  
utvecklingschef, övergångsarbets-  
marknaden, utveckling av kunnandet  
0440 724 944  
kaija.ray@vates.fi

### Rytkönen Ella

toimistoapulainen, kontorsbiträde  
09 -7527 5507  
ella.rytkonen@vates.fi

### Varanka Marjatta

toimitusjohtaja, verkställande direktör  
09-7527 5505  
marjatta.varanka@vates.fi

### Ylipaavaliemi Pasi

taluspäällikkö, ekonomichef  
044 521 2133  
pasi.ylipaavaliemi@vates.fi