

# VATES

*r n f o*

4 ■ 2006

Päätyö ratkaisee s. 4

Vahtikoirasta vaikuttajaksi s. 8

Väliinpudonneiden  
työmarkkinat s.10



Elina Pons  
pyyhkii pölyt  
Aula-työkodin  
toiminnasta  
laatuverkoston  
avulla s.14

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

#### Päätoimittaja

Marjatta Varanka

#### Toimitussihteeri

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

Toimittaja:  
Arto Vilmi

#### Osoite

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

#### Osoitteenmuutokset ja tilaukset:

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

VATES-info 1 / 2007  
ilmestyy maalikuussa 2007.  
Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla  
toimituksessa viimeistään 15.2.2007.

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

Ulkoasu / piirroksat  
Markku Böök

Kannen kuva  
Juha Saarinen

Painopaikka  
Savion Kirjapaino Oy

Painos  
6500 kpl

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

## Sosiaaliset yritykset hyvä malli yhteiskuntavastuun kantamiseen.

Joulukuu 2006

**V**iime aikoina on keskusteltu runsaasti yritysten yhteiskuntavastuusta ja siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Monet suuret yritykset ovat entistä enemmän liittäneet yhteiskuntavastuuta koskevat asiat toimintaansa. Toivottavaa on, että yritykset sisällyttäisivät myös vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen yhteiskuntavastuun käsitteeseensä.

Sosiaaliset yritykset kantavat merkittävän osuuden yhteiskunnallisesta vastuustaan työllistämällä vaikeassa työmarkkina-asetussa olevia henkilöitä. Siinä ne ovat esimerkkinä muille yrityksille. Yritysten yhteiskuntavastuun yksi uusi keino voisikin olla edistää sosiaalisten yritysten toimintaa erilaisin yritys yhteistyön muotoin, suoran työllistämisen lisäksi.

Yllättävän vähän edelläkävijäyritykset ovat hyödyntäneet yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen vastuun teemaa markkinointiviestinnässään. Onko niin, että aika ei ole vielä kypsä näille teemoille vai eikö niiden sisältö ole vielä täysin yksiselitteinen. Kansainvälisen standardin ja sertifikaatin luominen edistäisi asian eteenpäin viemistä. Tästä on hyvänä esimerkkinä ympäristöhallintajärjestelmien selkiytyminen kymmenen vuotta sitten tapahtuneen sertifiointin ja standardoinnin ansiosta. Nyt ne ovat luonnollinen osa satojen suomalaisten yritysten jokapäiväistä toimintaa.

Julkinen sektori voisi olla suunnannäyttäjänä yhteiskuntavastuun arvostamisessa, kun se lähivuosina ulkoistaa toimintansa. Tarjouskyselyissä tulisi huomioida hinnan, laadun ja ympäristönäkökohtien lisäksi myös sosiaaliset näkökohdat. Sopimalla yhteiset pelisäännöt tarjottaisiin yhteiskuntavastuunsa hyvin hoitaneille yrityksille tiettyä etua kilpailuissa julkisista hankinnoista.

Sosiaalisten yritysten määrä on vielä melko rajallinen, noin 70. Niitä pitää saada syntymään lisää - ja eri puolille maata.

Toivottavasti uudistuva laki sosiaalista yrityksistä saadaan pikaisesti voimaan, ja se tarjoaisi nykyistä paremman kompensatation vajaakuntoisten henkilöiden työn tuottavuuden alenemasta. Sosiaalisissa yrityksissä lähtökohtana ei kuitenkaan voi olla pelkkä tuki, vaan yrityksen liiketoiminnan tulee perustua kannattavuuteen ja markkinoiden kysyntään, kuten kaikilla muillakin yrityksillä.

*Jarmo Kujanpää*  
kehittämispäällikkö  
Sosiaaliset yritykset  
ja yhteisöt  
VATES-säätiö



2 Pääkirjoitus

4 Työ pitää arjen reilassa

Järjestelmäpäällikkö Miro Reijonen on työskennellyt jo yhdeksän vuotta TeliaSoneralla. Päätyö ratkaisee.

8 Vahtikoirasta vaikuttajaksi.

YK:n vammaisyleissopimus valmistui poikkeuksellisella tavalla. Vammaisjärjestöt olivat vahvasti mukana vaikuttamassa.

10 Väliinpudonneiden työmarkkinat

VATES-säätiön hallituksen entinen puheenjohtaja Ilpo Vilkkumaa ihmettelee kolumnissaan, mitä välityömarkkinat oikein tarkoittaa.

11 Moninaisuus on kilpailuvaltti

Kansainvälisissä yrityksissä on työvoimapulan uhan edellä alettu oivaltaa, että työvoimaan pitäisi saada myös ne, jotka perinteisesti eivät siellä ole olleet.

12 Minun viikkoni

Kaiju Yrttiahon viikko mielenterveyskuntoutujien työ- ja koulutusvalmentajana on ajoittain kovin sälää.

14 Pölyt pois Allin avulla

Helsinkiläisessä Aula-työkodissa haetaan muutosta pysähtyneeseen ilmapiiriin Kehitysvammaliiton Allilaatuverkoston avulla.

17 Ajassa

VATES-säätiön kotisivut uudistuivat



s.4



s.12



s.14

Keskiaukeamalla  
Koulutuskalenteri



# TYÖ pitää arjen reilassa



Olen nyt ylempi toimihenkilö. Mikäli pyrkisin tästä ylöspäin, vastuu ja tuska vain kasvaisivat. Palkkauskini on mielestäni nyt kohdallaan. Tällä tavalla voin sovittaa työn, perheen ja vapaa-ajan yhteen, sanoo Miro Reijonen, joka työskentelee järjestelmäpäällikkönä TeliaSoneralla.



**R**eijonen on ollut jo yhdeksän vuotta TeliaSoneralla, ja menossa on jo viides työtehtävä.

- Uraa voi ajatella toisinkin. Voisin tehdä lyhennettyä työpäivää, mutta silloin en voisi suorittaa nykyisiä suunnitelmia ja kehitykseen liittyviä töitä. Voisin tietysti joutua eläkkeellekin.

Reijonen sairastaa lihassairautta, jonka takia hän liikkuu sähköpyörätuolilla.

- Tarkkailen kuntoani ja yritän sähköpyörätuoli-salibandyn ja muun kuntoilun avulla pitää itseni kunnossa.

Hän pelaa sähköpyörätuoli-salibandyä Helsinki Outsiders -joukkueessa. Hän on ollut myös tämän lajin kansainvälisen liiton varapresidentti.

Työtä Reijosen mielestä ihmisen pitää myös tehdä, koska se pitää arjen reilassa.

- Mitä siitä tulisi, jos kukaan ei tekisi töitä?

Hän on pohtinut työpaikan vaihtamista toiseen TeliaSoneran kaltaiseen yritykseen, mutta tulokset puhuvat puolestaan.

- Taitaa olla niin, että suomalaiset ovat aika paljon ruotsalaisia jäljessä joissain asioissa. TeliaSonerassa Ruotsissa työehdot, työsuojelu- ja tasa-arvoasiat ovat työntekijöiden puolella. Toivon, että ne rantautuvat Suomeen myös joskus.

Reijonen kiittelee työnantajaansa hyvistä työtiloista ja työvälineistä, mut-

ta odottaisi enemmän huomion kiinnittämistä esteettömyysasioihin.

- Kun raha ei ole esteenä, niin kyse on vain välinpitämättömyydestä.

## Avustajat mahdollistavat työnteon

Miro Reijonen työskentelee TeliaSoneran laskutuksen ja asiakaspalvelun parissa. Tarkalleen ottaen hän tarjoilee palveluja yrityksen laskuttajille ja asiakastyössä oleville henkilöille.

Työ tapahtuu pääosin tietokoneella ja yhteydenpito työkavereihin sähköpostilla. Niitä tulee 50 – 80 kappaletta päivässä. Lisäksi hän käy palaverissa ja neuvotteluissa. Hänen mukaansa työ voi olla aika monimutkaista, koska lähes

## ”Ihmisen pitää tehdä töitä. Mitä siitä tulisi jos kukaan ei tekisi.”

Miro Reijosen työssäkäynnin mahdollistavat avustajat, jotka auttavat häntä sellaisissa käytännön asioissa, joiden suorittamisen hänen vammansa estää tai tekee hankalaksi. Kuvassa Reijonen ja yksi hänen avustajistaan Jon Vikstrand.



kaikilla asiakkailla on erilainen hinta viesteilleen: on tarjouksia, on aikojen kuluessa annettuja alennuksia.

- En ole kuitenkaan varsinaisesti palveluiden kanssa tekemisissä tai hinnoittele esimerkiksi tekstiviestejä. Työni liittyy Unix-tietojärjestelmien suunnitteluun, kehitykseen ja ylläpitoon sekä ohjelmistojen suunnitteluun ja ohjelmistoprojektien vetämiseen.

Reijosen työnteon mahdollistavat avustajat. Helsingin kaupunki myöntää hänelle 100 tuntia viikossa avustajien työpanosta.

- Avustajien aika ei riitä kattamaan ihan kaikkea valvellaoloaikaa, joten he tekevät työtä kahdessa vuorossa. Aamuvuoro päättyy klo 13 ja iltavuoro alkaa kello 15. Kolme avustajaa tekee näitä vuoroja, hän kuvaa systeemiään.

Työnsä Reijonen tekee itse, siihen hän ei apua kaipaa.

- Tarvitsen avustajaa wc:ssä käyntiin, ruokailuun ja vaikka siihen, että minulle haetaan mappi hyllystä. Avustajalla on työpaikalla oma työpiste, missä hän voi lukea tai vaikka käyttää tietokonetta. Koska TeliaSonera on tarkka tietoturvasta, avustajat joutuvat allekirjoittamaan nelisivuisen, firman lakimiehen laatiman vaitiolosopimuksen.

- Siinä on kovat sanktiot, Reijonen naureskelee.

Hänellä on selvät sävelet avustajia palkatessaan: työn kuva, tehtävät ja avustajan rooli muistetaan mainita jo haastattelussa.

### Töitä, työttömyyttä ja opiskelua

Miro Reijonen on aikanaan valmistunut merkonomiksi. Nyt hän opiskelee oppisopimuksella datanomiksi.

- Minulla ei ole muodollista koulutusta atk- tai it-alalle, siksi on



# TYÖ...

Lihastautiliitto on tänä vuonna kampanjoinut teemalla Päätyö ratkaisee. Tällä viestillä se on halunnut saada ihmiset kääntämään katseensa ja päänsä niin, että he näkisivät yksilön ja hänen osaamisensa vamman takaa.

**P**äätyö voi merkitä oikeutta päätoimeen, osa-aikatyöhön, yrittäjyyteen tai itsensä kehittämiseen omien voimavarojensa mukaan. Päätyö voi olla myös päällä tehtävää työtä, jossa 100 metrin juoksuajalla ei ole merkitystä.

- "Päätyö ratkaisee" on viesti myös työnantajille – päätä kääntämällä voi nähdä asiat uudessa valossa ja myös vammaisen vakavasti otettavana työntekijänä, kertoo teeman tulkinnosta suunnittelija *Liiisa-Maija Verainen*, joka edistää työkeseen lihastautia sairastavien työllistymistä.

Veraisen mielestä koulujärjestelmä tukee jo hyvin koulutusta ja opiskelua, mutta työllistyminen ei kuitenkaan kaikkien kohdalla toteudu erilaisista tukitoimista ja ratkaisuista huolimatta.

- Ongelmana on esimerkiksi harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen löytäminen. Onnistumiseen tarvitaan kaikkia – puolestapuhujia, työnantajia ja päättäjiä.

Ruotsissa on 14 000 henkilökohtaista vammaisten avustajaa, meillä vain 4000. Sivilisaation mittari on se, kuinka yhteiskunta huolehtii heikompiensa, TeliaSoneran järjestelmäpäällikkö Miro Reijonen muistuttaa.

hyvä suorittaa tämä tutkimus, varsinkin kun työnantaja on siihen suostunut.

Reijosella on tiukka suunnitelma valmistua ennen joulua 2006. Sen jälkeen ei aikaa opiskelulle jää entiseen malliin, sillä perheeseen on tulossa lapsi.

Miro Reijosen työura alkoi huomattamatta, kuten hän itse määrittelee. Hän teki lukion jälkeen töitä pikkufirmassa, joka toi maahan markkinoinnissa tarvittavaa välineistöä: esim. aidon näköisiä hampurilaisia tai coca colaa, joka oli "jotain muoviva tai silikonista".

Sen jälkeen seurasi työttömyysjakso ja erilaisia kuntoutuskursseja. Kauppaopistossa Reijonen teki opiskelun ohella puhtaaksikirjoitustöitä.

- Sormet minulla ovat aina liikkuneet hyvin. Opim kymmensormijärjestelmän niin hyvin, että otin osaa nopeuskirjoituskilpailuihin, joita siihen aikaan järjestettiin.

Hetken aikaa Miro Reijonen oli myös mainostoimistossa hoitamassa puhelinmyyntiä, mutta se ei sopinut hänelle. Hän ryhtyi myymään osaamistaan kirjeitse eri toimialapalvelufirmoille, ja sitä kautta hän työllistyi Telille HelpDeskiin vuonna 1996. Tämän jälkeen hän pääsi töihin TeliaSoneralle.

Lisätietoa Miro Reijosesta: [www.miro.fi](http://www.miro.fi)  
Teksti: Heikki Manninen  
Kuvat: Pekka Pajuvirta

# Päätyö ratkaisee



Pitää nähdä ihmisen tekemä työ, ehkä avustajan ja apuvälineiden mahdollistamana, mutta päätään käyttäen, eikä tulos eroa vammattoman saavutuksista, korostavat suunnittelija Liisa-Maija Verainen (oik.) ja projektipäällikkö Jaana Tiilikka.

Lihastautiliitossa on tehty 10 vuotta työtä lihastautia sairastavien työllisyysmahdollisuuksien puolesta. Työllisyystoimintaan kuuluvat opastus työhön ja opiskeluun, tiedotus, koulutus ja oikeuksien valvonta. Liitto on myös ollut mukana kehittämässä työllistymistä edistäviä menetelmiä.

Lihastautia sairastaa Suomessa noin 10 000 henkilöä. Tarkkaa lukua työelämässä mukana olevista ei tiedä kukaan. Ensi vuonna käytössä on jo tilastotietoja, sillä liitto toteuttaa työntekoa koskevan kyselyn jäsentensä keskuudessa.

## Sisäänheitto työelämään

Liitto on myös käynnistänyt Sisäänheitto työelämään –projektin, jonka yhteistyökumppaneina on 10 muuta vammaisjärjestöä eli lähes kaikki Vammaisfoorumin työllisyystyöryhmän jäsenet mm. VATES-säätiö.

- Me lähetämme viestin työnantajille vammaisten henkilöiden työllisyysmahdollisuuksista, määrittelee alkamassa olevaa hanketta tuore koordinaattori, projektipäällikkö *Jaana Tiilikka*.

Vuoteen 2008 kestävä hanke painottuu vahvasti viestintään; valmisteilla on esitteitä ja koulutusaineistoja. Kohteina ovat työnantajien lisäksi myös mah-

dolliset työntekijät eli eri tavoin vammaiset ihmiset.

Tekeillä on työnhakijoiden cv-rekisteri. Konkreettinen tavoite on hankkia 30 työ- tai harjoittelupaikkaa vuodessa ja tässä tehdään yhteistyötä Finnish Business & Society, FiBS, kanssa. FiBS on liike-elämän vastuullisuudesta huolta kantava yritysten yhteenliittymä, johon kuuluu monia suomalaisia suuryrityksiä: mm. Alko, Elisa, Kesko, Osuuspankkikeskus, SOK, TeliaSonera ja UPM Kymmene.

Teksti ja kuva: Heikki Manninen  
Lisätietoja: [www.lihastautiliitto.fi](http://www.lihastautiliitto.fi)  
[www.businessandsociety.net](http://www.businessandsociety.net)



## Vahtikoirasta vaikuttajaksi

# YK:n vammaisyleis valmistui poikkeavasti

Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokouksen alainen komitea hyväksyi loppukesällä vammaisten henkilöiden oikeuksia suojelevan sopimustekstin. Sopimusneuvotteluihin osallistui jäsenvaltioiden edustajien lisäksi erityisesti vammaisjärjestöjen edustajia. Heillä oli poikkeuksellisesti puheoikeus neuvotteluissa, joihin he toivat korvaamattoman monipuolisia näkemyksiä ja syvällistä asiantuntijuutta.



**O**li ilahduttavaa huomata, kuinka vammaiset alkavat päästä pelkän vahtikoiran roolista varteenotettavaksi asiantuntijavaikuttajiksi, tilittää tuntojaan valtakunnallisen Vammaisfoorumin pääsihteeri *Pirkko Mahlamäki*. Hän osallistui aktiivisesti YK:n vammaisyleissopimuksen valmisteluun.

Sopimuksen valmistelu kesti viisi vuotta. Se käynnistyi joulukuussa 2001, jolloin yleiskokous asetti valmistelukomitean. Sen ensimmäinen istunto pidettiin elokuussa 2002 ja viimeinen elokuussa 2006. YK:n yleiskokous hyväksyy tekstin joulukuun puolivälissä, minkä jälkeen se avataan jäsenvaltioiden ratifioitavaksi.

### Syrjintää vastaan, tasapuolisuuden puolesta

Vammaisten yleissopimuksen tarkoituksena on edistää, suojata ja turvata vammaisten henkilöiden yhtäläisiä oikeuksia ja perusvapauksia kaikilla elämän aloilla. Sopimuksessa vammaisilla tar-

koitetaan sellaisia henkilöitä, joilla on pitkäaikainen fyysinen, mielenterveydellinen, älyllinen tai aistivamma tai sairaus, joka estää heitä osallistumasta täysipainoisesti ja tasa-arvoisesti yhteiskuntaelämään.

Sopimus kattaa kaikki ihmiselämän alueet. Keskeisimpiä niistä ovat työllistymisen edistämisen kannalta koulutus, terveys, kuntoutus ja uudelleen kuntoutus sekä työllisyys ja työnteko.

### Kohtuulliset mukautukset jo koulutukseen

Yksi sopimuksen tärkeimmistä käsitteistä on kohtuulliset mukautukset. Niillä tarkoitetaan sellaisia välttämättömiä ja soveltuvia muutoksia ja sovitteita, joista ei koidu kohtuutonta taakkaa, mutta joiden avulla vammaisille taataan tasavertainen perusta muiden kansalaisten kanssa vaikkapa koulutuksessa, työelämässä ja kuntoutuksessa.

Koulutuksessa vammaisen persoonan, lahjojen ja luovuuden tulee päästä

Vammaisfoorumin pääsihteeri Pirkko Mahlamäki on tyytyväinen siihen, että vammaisten asiantuntijuutta aletaan hyödyntämään heitä koskevista asioista.

täysiin oikeuksiinsa. Vammaisuus ei saa olla syy vapauttaa lapsi perusopetuksesta, jottei takamatkaa muihin pääse syntymään jo alkuvaiheessa. Inklusiivinen opiskeluympäristö on turvattava tehokkain ja yksilöllisin tukitoimin. Esimerkiksi sokeiden ja kuurojen koulunkäynnin onnistumiseksi sopimusvaltioita veloitetaan palkkaamaan päteviä pistekirjoitusta ja viittomakieliä taitavia opettajia, myös itse vammaisia.

### Ammattihenkilöstölle vammaisvalistusta

Vammaistietouden levittäminen on tärkeää muun muassa terveydenhuollon henkilöstölle ja työpaikoilla yleensäkin. Vammaisen tulisi saada tasokkaita terveyspalveluja mahdollisimman läheltä, ja



# sopimus

tarpeellisten erityistoimien piiriin täytyisi päästä ajoissa. Riskiryhmiä ovat vammaiset, lapset ja ikääntyneet.

## Kuntoisuuden ylläpitoon huomiota

Kuntoutusta koskevassa tekstissä huomio kiintyy uudelleen kuntoutumisen ohella kuntoisuuden säilyttämiseen. Kokonaisvaltainen kuntoutus kattaa ihmisen fyysisen, henkisen, sosiaalisen ja ammatillisen kyvykkyyden. Kuntoutuksen tarve on tunnistettava riittävän varhaisessa vaiheessa. Kuntoisuuden ylläpitämisen ja hankkimisen keinovalikoimaan kuuluvat terveys-, työllisyys-, koulutus- ja sosiaalipalvelut – vertaistukea unohdettava.

## Työllistymistä tuettava kaikin tavoin

Sopimus korostaa, että avoin, turvallinen ja terveellinen työympäristö on hyvä kaikille. Sopimuksessa tähdenetään, että vammaisten on tärkeää saada työkokemusta avoimilta työmarkkinoilta. Vammaisten mahdollisuuksia itsensä työllistämiseen ja oman liikeyrityksen perustamiseen on tuettava. Heitä ei saa

## Millainen sopimus on ja miten se vaikuttaa

### Sopimuksen lähtökohdat:

- täydentää olemassa olevia YK:n ihmisoikeussopimuksia
- ei tuo uusia oikeuksia
- syrjintäkielto vammaisuuden perusteella keskeistä
- positiivinen erityiskohtelu hyväksyttävää todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- osa artikloista pantava kansallisesti heti täytäntöön
- YK:n asettama komitea valvoo sopimuksen toimeenpanoa

### Kiistanaiheet:

- vammaisuuden määritelmä
- oikeustoimikelpoisuus ja sen mahdolliset rajoitteet
- naiset
- avioliitto, perhe ja seksuaalisuus
- koulutus
- viittomakieli
- kansainvälinen yhteistyö
- sopimuksen toimeenpano ja valvonta

### Vaikutus maamme vammaispolitiikkaan:

- lainsäädäntö tarkistettava sopimuksen velvoitteiden mukaiseksi
- kansallinen ratifiointiprosessi käynnistyy eri tahoilla
- sopimusteksti käännettävä sanoista käytännön teoksi
- koulutus ja tiedon levittäminen eri tahoille
- eri vammaryhmien yhteistyötä voimistettava
- rivivammaisella oikeus yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen ja tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin

syrjiä missään työllisyyteen liittyvissä asioissa rekrytoinnista uralla etenemis mahdollisuuksiin. Vammaisten työllistymiseen eri vaiheissa osallistuvilta ammatillisilta edellytetään monialaista työtöytä.

Vammaisyleissopimuksen suomenos on valmisteilla. Englanniksi se on luettavissa osoitteessa [www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc8adart.htm](http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc8adart.htm)

■ Teksti: Arto Vilmi



## Väliin pudonneiden

# työmarkkinat

**V**älityömarkkinat on erinomainen käsite. Se on vallannut asemia työvoimapolitiisessa keskustelussa. VATES-säätiön tuore ja kattava *Sosiaalisen työllistämisen käsitteet* ei sanaa tunne, eikä sitä ole myöskään tutkija Pasi Ylipaavalniemen selvityksessä ”*Eriytystyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille*”. Jotakin uutta on tekeillä.

Pitempään alalla työskennelleet voivat tuntea, että nyt isot pojat tulevat ja sanovat, ”siirrykäähän sivuun, antakaa meidän hoitaa tämä homma”. Keitä ovat nämä toimijat, ja mitä heillä on mielessään? Väli työmarkkinoiden koossapitäjinä ja ohjaajina ovat työvoiman palvelukeskukset, jotka lupaavat vaikka palkata työnhakijat omiin leipiinsä. Tosin entiset työkeskukset ovat harjoitelleet avosuojatyötä, vuokratyötä, työvalmennusta ja työkokeilua jo vuosikymmenten ajan.

Selkein kuvaus välityömarkkinoista on työministeriön Tupo 2 –työryhmän mietinnössä *Väyliä työhön*. Sen liitteenä on välityömarkkinat-kuva, joka kertoo millaisesta piirileikistä on kysymys: Väli työmarkkinat ovat rakenteeltaan pysyvä järjestelmä, ei mikään uusi palvelukokonaisuus, joka on pääosalle työttömistä ponnahduslauta avoimille markkinoille, kun taas jotkut palaavat ”peruspalvelujen” piiriin muiden jäädessä välityömarkkinoille. Väli työmarkkinoihin kuuluvat sosiaaliset yritykset, kolmas sektori, kuntouttava työtoiminta, työkokeilut, työharjoittelu, työpajat, vammaispalvelut sekä eräät osuuskunnat ja myös osa palkkatuetusta työs-

tä. Miksi sosiaaliset yritykset ja kolmas sektori olisivat välityömarkkinoita? Eivätkö nämä olekaan osa käytännössä tavanomaisin ehdoin toimivaa yritys- ja kansalaistoimintaa?

Työministeri Tarja Filatov kirjoitti TE-keskusten yritysasiakaslehdessä *Hyvä yritys*, että parhaita rakennetyöttömyyden vastavoimia ovat koulutus sekä ns. välityömarkkinoiden luominen. Ministeri sanoi myös Saariselällä marraskuun puolivälissä pitämässään puheessa, että ”välityömarkkinat välittävät vaikeimmassa asemassa olevista työttömistä ja tarjoavat tuettuja työ- ja aktivointipaikkoja, joilla parannetaan työnhakijoiden osaamista ja työkykyä.” Tässä tullaankin välityömarkkinoiden ja ”erityistyöllistämisen” ytimeen.

Keneltä muulta odotetaan aktivoitumista kuin työttömältä? Kenen muun pitäisi oppia uutta? Valtio on karkäs suojaamaan avoimena tai normaaleina pitämäänsä työmarkkinoita varmistamalla, että kilpailua ei saa vääristää, työllistämisen riskejä pitää välttää, tietoa pitää lisätä, byrokratiaa vähentää, lakisääteisiä työvoimakustannuksia on alennettava. Vajaa-kuntoisten työllistämisen pitäisi toimia avaimet käteen -periaatteella. Työnantajalta – suurlta tai pieneltä – ei odoteta mitään muutosta. Kuka todella haluaa

olla sellainen työntekijä, jota on käsiteltävä poikkeustapauksena, nyt ja aina? Aamen.

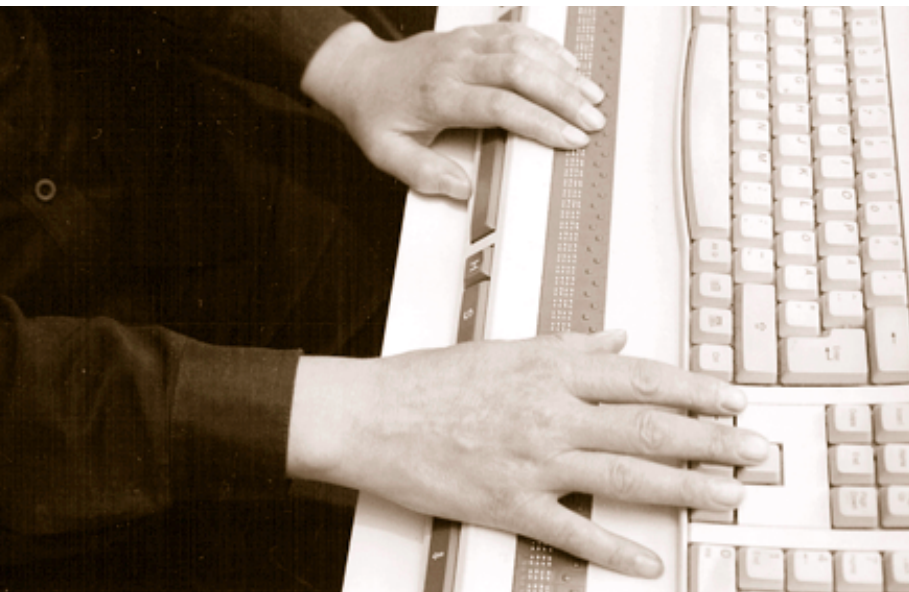
Kirjoittaja Ilpo Vilkkumaa toimii kehityspäällikkönä Hengitysliitto Helin ylläpitämässä Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskuksessa.  
ilpo.vilkkumaa@merikoski.fi



# Moninaisuus on kilpailuvaltti

Kansainvälisissä yrityksissä on suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen ja työvoimapulan uhan edellä alettu pohtia, miten työvoimaan saataisiin ne, jotka eivät perinteisesti siellä ole olleet.

Yksi keino on motivoida vanhenevia työntekijöitä työssä pysymiseen ja toinen saada vammaiset runsaammin työelämään. Moninaisuus on yritykselle kilpailuvaltti, sanoi IBM:n johtaja Jyrki Koskinen Monimuotoisuus työelämässä –seminaarissa.



IBM:n Helsingin pääkonttorissa pidetyssä tilaisuudessa, jonka järjestivät Business & Disability –verkosto ja ruotsinkielisten järjestöjen Inclusive Diversity -hanke, todettiin, että mahdollisimman monimuotoinen työyhteisö, jossa on miehiä ja naisia, nuoria ja vanhoja, vammaisia ja vammattomia, on luova ja innovatiivinen. Se huomio asiakkaiden tarpeet paremmin ja kehitty todennäköisemmin toimivaksi tiimiksi kuin työyhteisö, jossa on samanlaisia jäseniä.

## Tarvitaan johtajien asennemuutosta

Henkilöstön rekrytointiyrittäjä Manpower Oy:n toimitusjohtaja, elinkeinoelämän valtuuskunnan hallituksen jäsen *Frederik Karlsson* muistutti, että jo tänä

vuonna työmarkkinoiltamme poistui enemmän työntekijöitä kuin sinne tuli. Ja koko EU:n alueella ennustetaan olevan 20 miljoonan ihmisen työvoimajaus vuonna 2015. Moninaisia työntekijöitä tarvitaan siis työmarkkinoille.

- Esteenä ovat asenteet. Nyt tarvitaan erityisesti johtajien asennemuutosta, sanoi Karlsson.

Manpowerilla on kokemusta vaikeasti työllistettävistä. He ovat osallistuneet *Oiva väylä*-hankkeeseen, jossa on työllistetty Invalidien Järvenpään koulutuskeskuksen oppilaita. Sen kokemuksia esitellee *Mika Wilenin* mielestä asenteiden lisäksi tiedonpuute, osaamattomuus ja liiketaloudellinen riski estävät yrityksiä palkkaamasta vammaisia.

## Älykortti neuvoo hissiä

Seminaarissa esiteltiin fyysisiä ja tietoteknisiä ratkaisuja, joilla mahdollistetaan moninaisten ihmisten työskentely työelämässä.

Hissiyrittäjä Schindlerin markkinointijohtaja *John Mizon* muistutti, että hissiin pitää mahtua pyörätuolilla liikkuva avustajansa kanssa. Myös näppäinten sijoitus sekä teksti- ja ääniopasteet hississä auttavat vaikeasti liikkuvaa. Asia on olemassa eurooppalainen standardi EN 81-70, joka ei kuitenkaan ole sitova esimerkiksi Suomessa. Schindlerin varsinainen ratkaisu on kuitenkin vammaisen mukana oleva älykortti, joka neuvoo hissille, miten kauan ovia on pidettävä auki, ja mistä minne mennään.

Tietotekniikkayrittäjä IBM:n johtaja Jyrki Koskinen kertoi, että markkinoilla on jo tärinän sietäviä hiiriä, virhelyöntejä sietäviä näppäimistöjä ja erilaisia ohjelmistoja, jotka säätävät näyttöä sopivaksi.

Puhuva tietokone eli ohjelma joka lukee, mitä tekstiä ruudulla on, on jo tuttu työväline. Puhetta lukevaa tietokonetta kehitetään myös kovaa vauhtia. Nykyisin kone pystytään ohjelmoimaan niin, että se tulkitsee yhden ihmisen puheen ja muuntaa sen tekstiksi, mutta monen ihmisen samanaikaisen puheen tulkintaan kone ei vielä pysty. Myöskään kuvia se ei pysty lukemaan.

Lisätietoa Business & Disability -verkostosta: [www.businessanddisability.org](http://www.businessanddisability.org) ja Inclusive Diversity -hankkeesta: [www.handikappforbundet.fi](http://www.handikappforbundet.fi)

■ Teksti: Heikki Manninen

# Minun viikkoni



Kuva: Juha Saarinen

Kaiju Yrttiahon viikko työ- ja koulutusvalmentajana koostuu kuntoutujien yksilöllisestä ja ryhmävalmennuksesta sekä kurssien suunnittelusta ja vaikuttamistyöstä. Vaikka työ on kovin säläistäkin, niin iloa tuottavat kuntoutujien onnistumiset ja mielenterveyskartan valmistuminen.

ti harjoittelijamme työskentelevät. Harjoittelupaikkamme on heille hyvä, pehmeä; he saavat kannustusta ja tukea heikolle itsetunnolleen.

Lounaan jälkeen suunnittelemme työryhmäni kanssa syyskuussa alkaneen uuden Toiveista totta -kurssin etenemistä. Sen tavoitteena on mm. auttaa kurssilaisia löytämään itselleen sopiva ammatillinen polku, lisätä voimavaroja, antaa tietoa ammatillisesta kuntoutumisesta sekä kehittää kurssilaisten kykyä laatia ja toteuttaa omia tavoitteitaan. Olemme päässeet hyvään vauhtiin. Kurssilaiset, joita on kahdeksan, ovat tulleet hyvin paikalle. He ovat uskaltaneet keskustelemaan ja kertomaan kokemuksistaan.

## Tiistai 10.10.

*“Kovin yksin tuntuvat opettajat olevan.”*

Olemme kuntoutujataustaisen kemuskouluttajan kanssa kouluttamassa opettajia mielenterveysasioista aikuiskoulutuskeskuksessa. Kovin yksin tuntuvat opettajat olevan näiden kysymysten äärellä. Jakamisen ja kysymysten esittämisen tarve on suuri. Päällimmäiseksi jää tyytyväisyys, että keskustelu aiheesta on avattu. Toivon mukaan jatkoa seuraa.

Iltapäivällä annan haastattelun sihteerien ammattilehteen mielenterveysongelmista kärsivän työtoverin kohtaamisesta ja tukemisesta työpaikalla. Kes-

**T**oimin työ- ja koulutusvalmentajana Mielenterveyden keskusliiton ammatillisen kuntoutumisen tukipistessä Helsingissä. Työryhmäämme kuuluvat työllisyyspäällikkö, kehittämiskonsultti, koulutussuunnittelija ja kaksi työ- ja koulutusvalmentajaa. Olen aloittanut työni tässä yksikössä tänä vuonna, sitä ennen olin Helsingin kaupungilla toimintaterapeuttina.

## Maanantai 9.10.

*“Erittäin antoisaa on ollut kuulla toisten työvalmentajien kokemuksia.”*

Viikko käynnistyy oman työryhmän palaverilla. Osa porukasta on maailmalla. Olemme sopineet, että

yhteispalaveri pidetään siitä huolimatta, koska olemme suhteellisen liikkuvaa väkeä. Itse olen ollut edellisen viikon loppupuolen Kuntoutussäätiössä Trades Diploma-koulutuksessa. Kun tulen uutena työntekijänä kuntoutuksen maailmasta, on tärkeää saada osaa mistä työvalmentajan työhön. Erityisen antoisaa on ollut kuulla toisten työvalmentajien kokemuksia.

Teen osan yksilövalmennettavien kanssa suoritettavasta työstä sähköpostin välityksellä, ja luen pikaisesti sähköpostin ennen kuin tapaan liitossamme työharjoittelussa olevia nuoria kuntoutujia. Vedämme yhteen edellisen viikon kokemukset ja suunnittelemme uudet työtehtävät. On mukava nähdä, kuinka oma-aloitteisesti ja vastuullises-

## ... mielenterveyskuntoutujien valmentajana

kustelu on inspiroiva. Huomaan työvuosien etäännyttäneen minut olemassa olevista ennakkoluuloista. Pidän helposti itsestään selvänä asioita, jotka eivät sitä ole. Esimerkiksi sen, että kuka tahansa meistä voi sairastua jossain elämän vaiheessa, eikä ihminen itsessään muuksi muutu, vaikka välillä ei jaksakaan tehdä töitä niin kuin ennen.

Iltapäivän päätteeksi olen sopinut yksilöajan työssä käyvälle tukipisteen valmennettavalle, mutta hän peruu tapaamisen työkiireiden vuoksi. Pohdin kuinka saisimme nivottua valmennettavien työpäivään ja opiskeluun yksilölliset tai ryhmätukitapaamiset, niin että he motivoituisivat niihin tulemaan. Yksi vaihtoehto olisi mennä itse työpäikalle. Meillä on vielä vähän homma hakussa.

### Keskiviikko 11.10.

*“Sälää on aika ajoin työn luonne.”*

Tälle aamupäivälle ei ole onneksi mitään sovittuja tapaamisia, voin keskittyä rästitöihin. Kokoan materiaalia ensi viikon Vantaalaisen mielenterveyskartta -seminaariin. Pohjustan siihen liittyvää perjantain suunnittelupalaveria.

Valmistelen lisäksi osuuttani huomenna alkavaan työnhakukurssiin, jota järjestämme toista kertaa Helsingin Klubitalon kanssa myönteisen kokemuksen innostamina: kaksi kurssilaista työllistyi ja työhaastattelujen simuloinneista tuli tosi hyvää palautetta; mielenterveyskuntoutujilla on vähän aitoja kokemuksia haastatteluista.

Kovin sälää on aika ajoin työn luonne. Rinnan kulkevat kurssi- ja yksilöllinen työ, joilla tuemme ihmisten opiskelua, työhön suuntautumista tai siellä pärjäämistä. Sitten on ns. epäsuoraa vaikuttamista. Se on aika ajoin turhauttavaa, kun mitään ei tunnu tapahtuvan. Nyt ilmassa leijuu kuitenkin jo aavistus juhlan tuntua. Vuoden kestänyt työ, Vantaan mielenterveyskartan eli asumis-, vapaa-ajan ja työhön liittyvien palvelujen yhteen kokoamisesta, on saatu tehtyä.



Kaiju Yrttiaho (oik.) esittelee tyytyväisenä juuri valmistunutta Vantaan mielenterveyskarttaa Heikki Määttälle ja Aili Wrightille, jotka toimivat kokemuskouluttajina ja vertaisneuvojina.

### Torstai 12.10.

*“Kurssin aloituskerran jännitys saa veren mukavalla tavalla kiertämään.”*

Aamupäivällä pikapalaveri työharjoittelijoiden kanssa tulevasta viikosta ja sitten kilvan valmistelemaan iltapäivällä alkavaa kurssia. Vaikka kurssimuoto on jo tuttu, niin uudet ihmiset ja aloituskerran jännitys saa veren mukavalla tavalla kiertämään.

Kurvaan lounaan päätteeksi kahvilaan hakemaan kurssin aloituspullat ja tarkistamaan viimekäden valmistelut. Kurssi starttaa innolla ja mukavalla asenteella. Näistä hetkistä voisi elää pidempäänkin!

### Perjantai 13.10.

*“Kuntoutujat ovat kuin flipperikuulia.”*

Aamun palaverissa varmistelemme Vantaan työskentelyn jatkoa tuleville vuosille. Hyvältä näyttää. Kiittemme

työryhmässä toisiamme puolin ja toisin.

Lounassalaatin jälkeen kokoan ja kirjoitan tulevaa Sparraus-materiaalia. Harmillisen vähän on tullut varattua tähän tärkeään asiaan aikaa.

Tapaan vielä pitkäaikaisen työtoverini, vertaisohjaajan ja ystäväni. Kokoamme yhdessä kuntoutujien kokemuksia sosiaali- ja terveysministeriön mielenterveys- ja päihdekuntoutustyöryhmää varten. Olemme molemmat sen jäseniä. Tämä on tätä edunvalvontaa. Paljon on vielä tehtävää, jotta ihmiset saisivat asianmukaisen kohtelun ja tuen kuntoutumiseensa. Kuntoutujat ovat kuin flipperikuulia, jotka sinkoutuvat palveluvidakossa sinne tänne.

Vaihdamme myös henkilökohtaisen elämän kuulumiset, jonka jälkeen on aika lähteä viikonlopun viettoon. Se meneekin rattoisasti kahden tyttären ja kissaneitojen kanssa.

Lisätietoa Mielenterveyden keskusliiton ammatillisesta kuntoutuksesta:  
[www.mtkl.fi/fin/toiminta](http://www.mtkl.fi/fin/toiminta)



Helsinkiläisessä Aula-työkodissa pyyhitään pois vuosien myötä toiminnan ylle keräytyneitä pölyjä Kehitysvammaliiton Allilaatuverkoston avulla.

- Se tarjoaa selkeän työskentelymallin ja välineet sekä vertaistuen palvelujemme arviointiin ja kehittämiseen, kehuu Aula-työkodin laatuvaastaava Elina Pons.

**K**ehitysvammaisten päivä- ja työtoimintaa tarjoava Aula-työkoti aloitti laatuva kehittämisen Allilaatuverkoston avulla tämän vuoden maaliskuussa, ja marraskuussa pidetyssä laatutiimin kokouksessa oltiin tyytyväisiä jo tähän mennessä saatuihin tuloksiin.

- Aulassa on pitkään tarjottu perinteistä työtoimintaa, jolloin kehitysvammaisten oma ääni on jäänyt kuulumatta. Laatuverkostotyön myötä olemme lähteneet kääntämään toimintaamme asiakaslähtöiselle linjalle. Puhumme nyt myös asioista samalla kielellä, toteaa

Aulan laatutiimin jäsen, työvalmentaja *Anneli Brandt*.

Hän kertoo, että laatutyön tuloksena on jo mm. päätetty työhönvalmennusyksikön perustamisesta työkotiin, jotta ne työntekijät, jotka haluavat työllistyä avoimille työmarkkinoille saisivat siihen aiempaa paremmat eväät.

- On hyvä, että meitä työntekijöitä on nyt kuunneltu ja kuunnellaan, ja että saamme puhua talon asioista. Tärkeintä on, että meidän toiveet toteutuisivat, ja muutoksia pystytään täällä toteuttamaan, sanoo puolestaan leipomossa työskentelevä *Ari Juutilainen*. Hän on laatutiimissä kehitysvammaisten työntekijöiden toinen edustaja.

#### **Työkalu tarjouskilpailussa pärjäämiseen**

Vuonna 1934 perustetun, yksityisen kannatusyhdistyksen ylläpitämän Aula-työkodin laatuvaastaava, leipomon työhönohjaaja, *Elina Pons* kertoo, että aloite



# Pölyt pois

Kehitysvammaliiton laatuverkostotoimintaan mukaan lähtemisestä tuli Helsingin sosiaalivirastolta.

- Kaupunki on ostanut meiltä kehitysvammaisten päivä- ja työtoimintapalvelut, jotka se aikoo tulevaisuudessa kilpailuttaa. Jotta voisimme yleensä toimintamme laatua todentaa, niin meille suositeltiin laadun arviointia ja kehittämistä Allilaatutoiminnan avulla.

Henkilöstön keskuudessa sosiaaliviraston ehdotusta ja Allilaatutoimintaan mukaanmenoa kannatettiin lämpimästi

- Täällä kaivattiin muutosta. Kaivattiin myös välineitä oman työn arviointiin sekä uusia hyviä työkäytäntöjä.

Kehitysvammaliiton Allilaatuverkostossa on Elina Ponsin ja Anneli Brandtin mukaan selkeä malli ja välineet vammaisten ihmisten palvelujen laadun arviointiin ja sen kehittämiseen.

- Se on moderni menetelmä, jossa ne ihmiset, joita toiminta koskee, ovat itse mukana kehittämistyössä.



# Allin avulla

## Sitouttava tiedottaminen on välttämätöntä

Alli-laatuverkostotoiminta käynnistyy arviointikierröksellä. Se on vuoden mittainen ohjattu itsearviointiprosessi, jossa toiminnan eri osapuolet arvioivat omista näkökulmistaan palveluja ja niiden laatua. Arviointi koostuu viidestä eri etapista, joille on määritelty selkeät tehtävät ja annettu välineet niiden suorittamiseen: laatuverkostotoimintaan kuuluu sekä koulutusta että painettua ja verkossa olevaa laatu työskentelyä tukevaa materiaalia.

Ensimmäisellä etapilla laatu toimintaan mukaan lähtenyt yksikkö valmistautuu arviointikierrökseen mm. perustamalla laatu tiimin. Laatu tiimi on käytännön työkalu arviointikierröksen toteuttamiseksi. Aula-työkodissa siihen valittiin yhteensä yhdeksän henkilöä: kaksi henkilöstön, kaksi työntekijöiden ja kaksi kaupungin yhteistyötahojen edustajaa – kodinhoitaja ja asumispal-

---

**“Uudet kehitysvammaisten sukupolvet eivät tyydy enää vanhamuotoiseen tekemiseen, vaan he haastavat vastaamaan toiminnan uusimistarpeisiin.”**

velujen ohjaaja - sekä omaisten ja johtokunnan edustajat. Lisäksi valittiin henkilöstön joukosta vielä erikseen laatu vastaava.

- Toteuttaaksemme yhtä Alli-laatuverkoston peruseriaatetta, inklusiota, työntekijät ja henkilökunta valitsivat omat edustajansa laatu tiimiin, kertoo laatu vastaava Elina Pons.

Aula-työkodissa tiedotettiin valmisteluvaiheessa runsaasti edessä olevasta yh-

teisestä arviointikierröksestä ja sitä seuraavasta kehittämiskierroksesta kaikille osapuolille. Kehittämiskierros on arviointikierröksen tapaan yli vuoden mittainen ohjattu prosessi omine etappeineen, jonka voi ottaa itsellisenäkin osiona kuten arviointikierröksenkin.

- Kun kyse on pitkästä, kokonaisuudessaan yli kaksi vuotta kestävästä projektista, niin etukäteen oli jaettava kaikille toimintamme osapuolille mahdollisimman hyvin tietoa laatu toiminnan sisällöstä ja tavoitteista, jotta siihen sitoudutaan, korostaa Elina Pons.

## Kyselyhaastattelusta konkreettisia kehittämiskohteita

Arviointikierröksen toinen etappi keskittyy kartoittamaan palveluyksikön eri asiakastahojen toiveet ja tarpeet sekä arvioimaan, kuinka yksikkö pystyy niihin vastaamaan.

- Tässä vaiheessa jouduimme määrittelemään, keitä asiakkaamme ovat.

# Allin avulla...

Siitä tulikin melkoinen porukka, alihankkijat kutomon ja leipomon asiakkaat, omat työntekijät ja heidän verkostonsa sekä tuetun työn työnantajat, luettelee Elina Pons.

Aula-työkodissa oli jo aiemmin kartoitettu alihankkijoiden ja kutomon asiakkaiden tarpeet, joten laatuimmissä päätettiin keskittyä Aulan työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden selvittämiseen.

Tätä varten laadittiin omat haastattelulomakkeet sekä työntekijöille että omaisille ja asuntolanhoitajille.

Haastatteluvastaukset sekä niistä laatuimmissä käydyt keskustelut nostivat esille useita sellaisia asioita, joihin voidaan Aulassa jatkossa konkreettisesti vaikuttaa.

- Työntekijät odottavat, että heillä olisi enemmän vaikutusmahdollisuuksia. He toivovat huomion kiinnittämistä työergonomisiin tekijöihin ja odottavat yhteisiä pelisääntöjä. Myös työhönvalmennuspalvelun kehittämistä toivottiin, summaa Elina Pons.

Anneli Brandt huomauttaa, että laatuysköntelyn ansiosta näkyväksi on tullut myös se, että Aula-työkodista puuttuvat kirjalliset ohjeet, joita tarvitaan, jotta työskentely, perehdyttäminen ja arvopohja olisivat yhdenmukaisia.

## Sisäänpäin katsominen haastoi kyseenalaistamaan

Alli-laatuverkoston arviointikierroksen kolmannella etapilla kartoitetaan ja arvioidaan yksikön voimavaroja ja henkilöstön toimintakäytäntöjä. Aula-työkodissa henkilöstö on keskustellut sellaisista perimmäisistä kysymyksistä kuin yksikön arvoista ja toiminta-ajatuksesta sekä henkilöstön ammatillisesta osaamisesta. Keskustelun tuloksena on valittu arvoista eniten ääniä saaneet. Ja keskustelu jatkuu vielä.

- Kun arvokeskusteluun ei ole to-



Aulan laatuimmi on kokoontunut vähintään kerran kuukaudessa ja keskustelu on ollut vilkasta. Yhteisenä tavoitteena on uudistaa työkodin toimintatavat vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Kuvassa laatuimmiä Elina Pons (vas.) ja tiimin jäsenet Anneli Brandt, Ari Juutilainen ja Mari Salokannel.

tuttu, niin se on koettu jossain määrin vaikeaksi. Nyt avaamme vielä kahden hengen pienporukoissa auki sen, kuinka käytännössä toteutamme arvojamme ja laadukasta toimintaa, pohdiskelee laatuimmi Elina Pons.

Henkilöstön ammatillisista, yhteistyö- ja verkosto- sekä kehittämisosaamisista, on selvitetty arviointikierroksen väliseisissä kuuluvan arviointilomakkeen avulla. Kartoitus on osoittanut, että Aula-työkodissa ammatillinen osaaminen on monipuolista, yhteistyöosaaminenkin toimii, mutta kehittämisosaamisessa on petrattavaa.

Osa Aulan henkilöstöstä on kokenut itsearvioinnin ongelmalliseksi, koska he eivät ole tottuneet arvioimaan omaa työtään. Eivätkä kaikki koe arviointi edes välttämättömäksi.

- He katsovat, että sitä ei tarvita näin käytännön läheisessä työssä. Uudet kehitysvammaisten sukupolvet eivät kuitenkaan tyydy enää vanhamuotoiseen tekemiseen, vaan he haastavat vastaamaan toiminnan uusimistarpeisiin. Meidän onkin opittava arvioimaan ja kyseenalaistamaan omaa työtämme. Vain siten toiminnan laatu voi kehittyä, korostaa Elina Pons.

## Laatutyöstä osa normaalia toimintaa

Aula-työkodissa on vielä edessä arviointikierroksen kaksi viimeistä etappia. Neljännen etapin urakkana on selvittää, millaisia vaikutuksia yksikön palveluilla on niiden käyttäjien elämän laatuun. Selvitys tehdään yksilöllisten haastattelujen avulla. Viimeisellä etapilla suoritetaan yhteenveto ja johtopäätökset.

Vaikka laatutyössä on ollut jo tähän mennessä omat vaikeat hetkensäkin, niin Alli-laatuimmiin kuuluva Aula-työkodin yhteistyökumppani Epilän työkeskus on tarjonnut laatuimmiä Elina Ponsille henkisesti tärkeää vertaistukea, eikä Pons näe, että Aulan työkodissa kaduttaisiin Alli-laatuimmitoimintaan mukaan lähtöä hetkeäkään. Päinvastoin. Siellä toivotaan, että laatuimmitä tulisi myöhemmin osa Aulan normaalia toimintaa.

Lisätietoja Kehitysvammaliiton Alli-laatuimmitoiminnasta ja sen toiminnasta: [www.kehitysvammaliitto.fi](http://www.kehitysvammaliitto.fi) ja Aula-työkodista [www.aula-tyokoti.fi](http://www.aula-tyokoti.fi)

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen



## Sosiaalisten yritysten lain uudistumista odotellaan

■ Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan puheenjohtaja, kansanedustaja *Jukka Gustafsson* lupasi Vates-infon syyskuun numerossa, että valiokunta käy heti syysistutokauden aluksi käsittelemään selvitystä sosiaalisten yritysten lain toimeenpanosta. Gustafsson piti sanansa. Valiokunta käsitteli työministeriön selvityksen lain toimeenpanosta ja ilmenneistä puutteista pikavauhtia ja yhtyi lausunnossaan pääosin työministeriön ehdotuksiin.

Valiokunta esittää sosiaalisille yrityksille myönnettävän palkkatuen korottamista 1,6-kertaiseksi nykytasoon verrattuna. Myös palkkatuen ennakoitavuutta yrityksen kannalta olisi parannettava. Sosiaalisen yrityksen rahoitustilanteen helpottamiseksi valiokunta esittää yritystukien myöntämistä korotettuna ja lainarahoituksen varmistamista. Työllisyyspoliittisten projektitukien määrää pitäisi korottaa 75 %:iin hyväksyttävistä kustannuksista.

Valiokunta puoltaa myös sosiaalisten kriteerien käyttöä julkisissa hankinnoissa ja korvauksen myöntämistä sosiaaliselle yritykselle työntekijän edelleen sijoittamisesta.

Valiokunta katsoo myös olevan syytä laajentaa lain tarkoittamaa kohde-ryhmää niin, että myös mielenterveyskuntoutujat, kuntoutustuella olevat henkilöt ja eläkkeen lepäämään jättäneet henkilöt luetaan kohde-ryhmään samoin kuin kielitaidottomat ulkomaalaiset.

Valiokunnan lausuntoon liittyi eriävä mielipide, jonka mukaan pitäisi käynnistää voitonjaoltaan rajoitetun yhtiömuodon kehittäminen sosiaalisille yrityksille.

VATES-säätiö antoi valiokunnalle oman lausuntonsa, joka oli samansuuntainen kuin valiokunnan näkemys. VATES katsoi, ettei sosiaalisten yritysten voitonjakoa tarvitse rajoittaa.

Tätä artikkelia kirjoitettaessa hallitus ei ollut vielä jättänyt eduskunnalle esitystään sosiaalisten yritysten lain uudistamisesta. VATES-säätiö ja sen perustajayhteisöt ovat kiirehtineet lain uudistamisesta, koska se olisi myönteinen signaali sosiaalisten yritysten toiminnan jatkamiselle ja kehittämiselle.

Lisätietoa: [www.eduskunta.fi](http://www.eduskunta.fi) / valiokunnat / työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ja [www.vates.fi](http://www.vates.fi)



Iso-Britannian sosiaalisten yritysten Social Firms UK:n johtaja Sally Reynolds oli erittäin kiinnostunut kuulemaan Viking Hjortilta, miten kuoron työntekijän työllistymisen Carfix Wasassa on käytännössä onnistunut.

## Carfix Wasasta Euroopan vuoden sosiaalinen yritys

■ Carfix Wasa valittiin Euroopan vuoden sosiaalisesti yritykseksi Euroopan sosiaalisten yritysten ja yhteisöjen järjestön, CEFEC, konferenssissa Sevillassa, Espanjassa lokakuussa. Carfix Wasa voitti pienempien, alle kymmenen työntekijän yritysten sarjan.

Merkkiautoja fiksaava yritys on saanut julkista tunnustusta aiemminkin: VATES-säätiö palkitsi sen Vuoden esimerkillisenä vammaistyöllistäjänä

vuonna 2005. Yrityksen erityisansiona oli kuurolle työntekijälle tehdyt erinomaiset työpaikkasopeutukset.

Työministeriö on myöntänyt Carfix Wasalle sosiaalisen yrityksen statuksen vuonna 2005. Yrityksen viidestä työntekijästä yksi on vammainen ja kaksi pitkäaikaistyöntöntä. Yritys hakee tällä hetkellä kahta lisätyöntekijää.

Carfix Wasan liikevaihto oli viime vuonna hieman alle 200 000 euroa.

- Tänä vuonna se kasvaa 230 000 euroon, kertoo yrityksen omistaja, toimitusjohtaja Viking Hjort.

## Työmarkkinajohtajat vammaisten työllistämisestä

"Aina ei tarvita yhteiskunnan tukea vammaisten työllistämiseen. On asennejuttu viitsitäänkö työoloja, työtehtäviä ja toimenkuvia räätälöidä niin, että vajaa-työkykyinen selviää työssä."

*SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen, IT Invalidityö -lehti 10/2006*

"Näen käytännöllisesti mahdolliseksi kahdenlaiset työmarkkinat: normaalit ja suojatyon. Erityisesti niiden välissä olevien vammaisten työmarkkinoiden menestymiseen en luota; eiväthän sosiaaliset yritykset ole osoittautuneet menestystarinoiksi."

*Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n lakiasiaintoiminnan johtaja Lasse Laatumen, IT Invalidityö -lehti 10/2006*

## Vaikuttajaseminaari eduskunnassa



Kansanedustajista mm. Arto Seppälä (sd) ja Astrid Thors (rkp) osallistuivat Pikkuparlamentissa pidettyyn seminaariin.

■ VATES-säätiö järjesti yhteistyössä taustayhteisöjensä ja Eduskunnan vammaisasioiden yhteistyöryhmän kanssa vammaisten työllistymisen kysymyksiä käsittelevän seminaarin otsikolla *Ryhdytään työhön – joutaako systeemi*. Tilaisuus pidettiin lokakuussa eduskunnan Pikkuparlamentin auditoriossa. Seminaarin teemana oli työelämän, palvelujen ja sosiaaliturvan joustojen kehittämistarpeet vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen edistämiseksi. Seminaarissa tarjottiin

käytännön tietoa ja kokemuksia vammaisten työllistymiseen liittyvistä mahdollisuuksista ja haasteista sekä tulevaisuuden visioista. Alustajina toimivat vammaisjärjestöjen työllisyys-asiantuntijat sekä keskeisten ministeriöiden edustajat.

Seminaarissa työministeriön puheenvuorossa tuli esille ministeriön johdolla lähiaikoina valmistuva syrjäntätiedon mittaus-, seuranta- ja raportointijärjestelmä. Järjestöjen alustuksissa todettiin useaan otteeseen, että vammaisissa ja

mielenterveyskuntoutujissa on runsaasti koulutautunutta ja kuntoutettua työvoimapotentiaalia, mutta itse työllistymiseen tarvitaan joustavampia ja tehokkaampia keinoja. Seminaari kokosi noin 70 osanottajaa: kansanedustajia, muita poliittisia päättäjiä, virkamiehiä sekä työmarkkinajärjestöjen edustajia. Seminaarin puheenjohtajana toimi Eduskunnan vammaisasiain yhteistyöryhmän sekä Suomen tuetun työllistymisen verkoston FINSEN puheenjohtaja, kansanedustaja *Ulla Anttila*.



### VATES-säätiö uudisti kotisivunsa

■ VATES-säätiö on uudistanut kotisivunsa [www.vates.fi](http://www.vates.fi) – sekä ilmeen että sisällöt.

Etusivun kuvakollaasissa on haluttu erityisesti korostaa työntekoa, jotta säätiön perustehtävä ilmeneisi jo visuaalisesta ilmeestä eikä vain teksteistä.

VATESin kotisivut tarjoavat perus- ja säännöllisesti päivittyvää ajankohtaistietoa niin vajaakuntoisten ja vammaisten työllistymiseen liittyvistä asioista kuin VATES-säätiöstä ja sen tarjoamista palveluista.

Sivujen tietosisällöt on ajankohtaistettu ja jaoteltu niin, että ne vastaavat aiempaa paremmin säätiön toiminnan kohderyhmien tarpeita ja säätiön toiminnan sisältöjä.

Sivuilta löytyy aivan uutena osiona laaja Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen virtuaalinen työkalupakki.

VATESin kotisivut, [www.vates.fi](http://www.vates.fi), on pyritty tekemään käyttäjäystävällisiksi ja mahdollisimman esteettömiksi, rakenne ja logiikka selkeäksi, kieli selkosuomeksi, tekstin koko säädeltäväksi ja kuvat lukukoneella luettavaksi.

Säätiön kotisivujen remontin yhteydessä uudistettiin myös sosiaalista yrittäjyyttä koskeva sosiaalinenyritys.fi -sivusto. Siitä on myös tehty myös aiempaa luettavampi ja sisällöltään laajempi sosiaalisen yrittämisen tietopankki.



VATES-säätiö edistää vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä ja kuntoutumista.

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

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

Tarjoamme asiantuntijapalveluja: tietopalvelua, koulutusta, konsultointia ja ohjausta.

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

Vuonna 1993 perustetun säätiön taustavaikuttajiin kuuluu 35 yhteisöä:

*Avain-säätiö*

*Epilepsialiitto ry*

*Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry*

*Etelä-Suomen lääninhallitus*

*Invalidiliitto ry*

*FILHA ry*

*Hengitysliitto HELI ry*

*Kanta-Hämeen Hengitys ry*

*Kehitysvammaisten Tukiliitto ry*

*Kehitysvammaliitto ry*

*Kiipulasäätiö*

*Kuntoutussäätiö*

*Kuulonhuoltoliitto ry*

*Kuurojen Liitto ry*

*Kuurojen palvelusäätiö*

*Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry*

*Kärkällä samkommun*

*Lihastautiliitto ry*

*Laptuote-säätiö*

*Mielenterveyden Keskusliitto ry*

*Näkövammaisten Keskusliitto ry*

*Parik-säätiö*

*Puustellin tuki ry*

*Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry*

*Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä*

*Pääjärven kuntayhtymä*

*Raina-säätiö*

*Rinnekoti-Säätiö*

*Satakunnan erityishuoltopiirin kuntayhtymä*

*Suomen CP-liitto ry*

*Suomen Mielenterveysseura*

*Suomen MS-liitto ry*

*Turun Seudun Hengitysyhdistys ry*

*Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö*

*Yritystaito Oy*

## VATES-säätiö

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

## Julkaisut



### Tuettu työllistyminen

Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen

*Toim. Leena Sariola*

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

2005, 104 s., 20 euroa + toimituskulut

### Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille

*Jaana Paanetoja*

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

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

### Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet

*Pasi Ylipaavalniemi, Leena Sariola,*

*Janne Marniemi, Terho Pekkala*

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

2005, 22 s.

Kaksi em. kirjaa on tulostettavissa internetistä [www.vates.fi/julkaisut](http://www.vates.fi/julkaisut)

### Muut julkaisut kts. [www.vates.fi/julkaisut](http://www.vates.fi/julkaisut)

**Tilaukset:** *Eija Andelin*  
Puh. (09) 7527 5501  
Faksi (09) 7527 5521  
[eija.andelin@vates.fi](mailto:eija.andelin@vates.fi)

## Henkilöstö

### Työllistämispalvelujen kehittäminen – FINSE-verkosto

*Kehittämispäällikkö*

*Pauliina Lampinen*

(09) 7527 5504, 050 408 7734

*Projektisuunnittelija*

*Anne-Mari Ollikainen*

(09) 7527 5525, 050 576 7514

*Sihteeri*

*Eija Andelin*

(09) 7527 5501

### Sosiaalinen yrittäjyys – SOFI-verkosto

*Kehittämispäällikkö*

*Jarmo Kujanpää*

(09) 7527 5567, 040 588 0007

*Yritystutkija*

*Kari Karhu*

(09) 7527 5569, 044 512 5128

*Projektikoordinaattori*

*Christer Nyman*

(09) 7527 5564, 050 561 2421

*Sihteeri*

*Satu Kivilinna*

(09) 7527 5507

### Sosiaali- ja työvoimapolitiittinen vaikuttaminen, mielenterveys-kuntoutuksen verkosto

*Kehittämispäällikkö*

*Ellen Vogt*

(09) 7527 5503, 0440 724 942

*Tiedotussihteeri*

*Arto Vilmi*

(09) 7527 5568

### Viestintä

*Tiedottaja*

*Juha Saarinen*

(09) 7527 5506, 050 378 7959

*Vt. tiedottaja*

*Heikki Manninen (osa-aikainen)*

(09) 7527 5526, 050 5273 705

### Tutkimus

*Tutkija / talouspäällikkö*

*Pasi Ylipaavalniemi*

(09) 7527 5508, 044 521 2133

### Hallintoasiat

*Toimitusjohtaja*

*Marjatta Varanka*

(09) 7527 5505

*Tiedotus- ja koulutussihteeri*

*Marianne Kaunismäki*

(09) 7527 5502

*Taloussihteeri*

*Vuokko Heikkilä-Kanckonen*

(09) 7527 5509



\*. LF14\*



*Hyvää Joulua ja  
Onnellista Uutta Vuotta 2007!*