

Kyvyt käyttöön

VATES

2/2010

Henkilöstöjohtajat
Sirpa Huuskonen ja
Antero Levänen
uskovat
työvalmentajiin!

Esimerkillinen
Kolarin
seurakunta

**Työssäolon
pidentämisessä
katse länteen**

Kyvyt käyttöön

2 ■ 2010

Kyvyt käyttöön on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen erikoisaikakauslehti.

Päätoimittaja

Marjatta Varanka

Toimitussihteeri

Juha Saarinen
Puh. 050 378 7959
juha.saarinen@vates.fi

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

Kyvyt käyttöön 3/2010 ilmestyy lokakuussa 2010. Siihen tarkoitettujen aineistojen tulee olla toimituksessa viimeistään 30.9.2010.

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

Ulkoasu:
Markku Böök
Kannen kuva:
Kimmo Brandt
Painopaikka:
Savion Kirjapaino Oy
Painos
7000 kpl

Kyvyt käyttöön on ilmainen. Lehti ilmestyy kolme kertaa vuodessa.



Yrityskumppanuuksille on tilausta

Kesäkuu 2010

Julkisen talouden kestävyysvaje ja väestön ikärakennemuutos ovat vastuullisille poliittisille päättäjille ja työmarkkinaosapuolille vakava huolenaihe. Tilanteeseen etsitään ratkaisua työurien pidentämisestä. Tehokkaimmin keskimääräisiä työuria pidentää työmarkkinoiden reunoilla olevien osatyökykyisten työllistyminen.

Uusia keinoja ja avauksia tarvitaan, jotta osatyökykyisten työllistyminen ei jää toteutumattomaksi unelmaksi. VATES-säätiö ja sen taustayhteisöt ovat olleet edistyksellisiä, kun ne ovat esittäneet konkreettisia ratkaisumalleja työurien pidentämiseen osatyökykyisten ja syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden puolesta. Kaikkia käsiä tarvitaan.

Ammatillinen koulutus ja kuntoutus kietoutuvat yhteen ja ovat avainasemassa erityistä tukea tarvitsevan henkilön urapolulla. Työllistymisen toteutumiseksi tarvitaan ohjausta ja yksilöllisiä polkuja. Tuloksellisia toimintamuuotoja ovat mm. työvaltaiset opetusmenetelmät, oppiminen aidossa työympäristössä ja työhönvalmennus.

Yrityskumppanuuksia tarvitaan, koska työhön kuntoutuminen ja työn oppiminen tapahtuu parhaiten oikeaa työtä tekemällä. Kuntoutuslaitokset ja oppilaitokset eivät nykyisin voi elää irrallaan työelämästä. Yritystenkin kannalta oppilaitosyhteistyö nähdään yleensä hyvänä asiana.

Kiipulan ammattiopistossa on usean vuoden ajalta erittäin hyviä ja rohkaisevia kokemuksia ns. kehittyvän kumppanuuden sopeutuksesta, joissa muiden yhteistyötavoitteiden ohella tärkeänä osana on vajaakuntoisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistavoitteiden saavuttaminen ja työelämävalmiuksien tukeminen.

Erittäin mielenkiintoinen avaus on syksyllä 2010 käynnistyvä erityisopetuksen työammattikoulutus Lahdessa, joka tapahtuu lähes täysin kaupan alan kumppanirytyksen toimitiloissa. Edellytykset oppimiseen ja työllistymiseen ovat uskoakseni tavanomaista paremmat ja kokemukset avaavat uusia näköaloja. Sitoutuminen kumppanuuteen on yritykseltä merkittävä vastaantulo, jolle on annettava tunnustusta.

Yrityskumppanuuksia tarvitaan myös oppilaitosten hanketoiminnassa ja opetussuunnitelmien valmistelutyössä. Yhteistyön kautta osataan suunnata koulutusta ja löytää ammatin aloja, joissa osatyökykyiset pärjäävät ja voivat antaa tuottavan panoksensa yhteiskunnan hyväksi. Osatyökykyisissä on käyttämätöntä potentiaalia kansantaloudenkin kannalta.

Juhani Törmä

VATESin valtuuskunnan varapuheenjohtaja
Kiipulasäätiön toimitusjohtaja
juhani.torma@kiipula.fi



2 Pääkirjoitus

4 Kolarin seurakunta teki historiaa

Kolarin seurakunta palkkasi näkövammaisen Hannele Juutisen pastorikseen kuten kenet tahansa muun työnhakijan. VATES-säätiö palkitsi esimerkillisen teon, mikä hämmensi Hannele Juutista.

8 Työvalmentajan kyvyt laajempaan käyttöön!

HOK-Elannon ja ISS Palvelujen henkilöstöjohtajat uskovat, että pitkiltä sairaslomilta töihin palaavat ja maahanmuuttajatkin hyötyisivät työvalmentajan avusta.

12 Asennetta ja yhteistyötä työkyvyn edistämiseen!

Työterveyshuollon erikoislääkäri, SAK:n asiantuntijalääkäri Kari Haringin näkökulma, kuinka työterveyshuolto voisi edistää työurien pidentämistä.

13 Miksi SAK esittää kiintiömallia?

SAK:n koulutus- ja työvoima-asioiden päällikkö Saana Siekkinen vastaa, miksi suuryrityksille pitäisi harkita kiintiöpakkoa osatyökykyisten työllistämiseksi?

14 Haasteena työpaikkojen etsiminen ja löytäminen

Työni ja minä -sarjassa helsinkiläinen työvalmentaja Anneli Brandt kertoo, millaisia haasteita, ilon aiheita ja unelmia työpaikkojen etsintä aiheuttaa.

17 Lääkeyritys Abbot haluaa ihmiset takaisin toimeen

Mikä saa lääkeyritys Abbotin tekemään töitä osatyökykyisten saamiseksi takaisin toimeen?

18 Työssäolon pidentämisessä katse länteen

Ruotsissa ja Tanskassa osatyökykyiset työllistyvät paljon paremmin kuin Suomessa, koska niiden työ- ja sosiaalipolitiikan järjestelmät tukevat kaikki mukaan -asennetta.

20 Ajassa

Asiantuntija Mikko Räsänen on EK:n uusi edustaja VATESin hallituksessa. Mitä odotuksia ja tavoitteita hänellä uudessa roolissaan on?



**Koulutuskalenteri
keskiaukeamalla!**



s.4



s.8



s.14



s.18

Kolarin seurakunta teki historiaa

Kolarin seurakunta on tehnyt yhdenvertaisuus- ja moninaisuushistoriaa. Palkatessaan Hannele Juutisen seurakuntapastorikseen seurakunta ja Oulun piispa Samuel Salmi löivät kaksi kärpystä yhdellä iskulla. Ne nostivat sokean, nuoren naisen saarnastuoliin. Valinta toi Kolarin seurakunnalle Vuoden esimerkillinen työllistäjä -palkinnon.



Kolarin seurakuntapastorin virkaa haki alun perin neljä henkilöä, joista Oulun piispa Samuel Salmi valitsi Kolarin kirkkoneuvoston jatkoahaastattuun kaksi. Heistä teologian maisteri Hannele Juutinen (27) vakuutti Kolarin seurakuntaneuvoston ja Oulun piispa Samuel Salmen, joka nimitti hänet seurakuntapastorin virkaan joulukuun alusta 2009. Se oli pohjoisen oloissa historiaa, sillä edellinen piispa *Olavi Rimpiläinen* ei naisia saarnastuoliin päästänyt.

Kyvyt vakuuttivat

Hannele Juutinen teki Kolarin kirkkoneuvostoon vahvan vaikutuksen kyvyillään. Vaikka hän ei päässyt esteen takia henkilökohtaisesti haastateltavaksi, hänen sähköpostivastauksensa kirkkoneuvoston kysymyksiin ja niitä täydentänyt puhelinhaastattelu vakuuttivat kirkkoneuvoston. Se päättyi yksimielisesti Juutisen valintaan.

- Kun on vammastaan huolimatta suorittanut maisteritutkinnon ja hankkinut lisäksi uskonnon- ja historianopettajan pätevyden, niin ajattelimme, että hänessä täytyy olla myös sinnikkyyttä ja

Kirkkoherra Jaakko Knuutila ja seurakuntapastori Hannele Juutinen vastaanottivat Vuoden esimerkillisen tunnustuspalkinnon ja kunniakirjan VATES-päivillä Helsingin Vuosaarassa.



Vuoden esimerkillisen työllistäjäpalkinnon luovuttivat VATESin puolesta hallituksen jäsen Risto Tuominen Suomen Yrittäjistä ja toimitusjohtaja Marjatta Varanka.

Normaalimenettelystä palkittiin

■ VATES-säätiö valitsi Kolarin seurakunnan vuoden esimerkilliseksi työllistäjäksi yhteensä 12 ehdokkaan joukosta. Seurakunta nousi ehdotettujen joukosta selkeäksi keihäänkärjeksi, koska vammaisen ihmisen rekrytointi suoritettiin esimerkillisellä tavalla.

Kolarin seurakunta palkkasi näkövammaisen seurakuntapastorinsa normaalin valintaprosessin kautta. Seurakunta kiinnitti vammaan sijaan huomionsa kykyihin. Työsuhteeseen työllistämiseksi ei käytetty mitään normaalista menettelystä poikkeavaa: ei työkokeilua, ei työsuhteen määräaikaisuutta tai palkkatukea.

VATES-säätiö kiitti Kolarin seurakuntaa myös siitä, että se on oivaltanut, kuinka nykyaikaisilla teknisillä sopeutuksilla voidaan ylittää vammasta johtuvat työkyvyn esteet vaativassakin henkisessä työssä.





Ensi reaktio suru

Seurakuntapastori Hannele Juutinen (27) on vahva, itsenäinen ja karismaattinen oman tiensä kulkija, joka uskaltaa sanoa sen, mitä ajattelee ja viisaasti. Hän ei sattumalta vakuuttanut valitsijoitaan Kolarin seurakunnassa. Sen sai todeta VATES-päivien osanottajat kuunnellessaan Juutisen ajatuksia herättävää puhetta Kolarin seurakunnan palkitsemisseremonian jälkeen. Puheessaan Juutinen lausui mm. seuraavaa:

”Kun sain kuulla palkinnon myöntämisestä työnantajalleni, ensi reaktioni oli yllättäen suru. Miten julmassa ja kylmässä maailmassa me elämme, kun tällaisia palkintoja pitää myöntää. Mistä palkitaan, kun palkitaan siitä, että osataan ja uskalletaan hyväksyä inhimillisyyttä.

Toisaalta tämän palkinnon äärellä minun on myönnettävä ja hyväksyttävä, että realiteettien kanssa tässä ollaan tekemisissä. Vaikeasti vammaisten ihmisten työllistyminen on hankalaa.

Vammaisen ihmisen lahjakkuus on varmasti ennakkoluulojensa kanssa painiskelevalle työnantajalle helpottavaa; ehkei vamma niin arjessa näy, kun hän on muutoin niin kyykäs.

Vammaiselta ihmiseltä edellytetään kykyä tehdä kohtaaminen mahdollisimman helpoksi toiselle. Tulla vastaan, ymmärtää toisen pelkoa ja tietämättömyyttä, ennakkoluulojakin. Tällaisen matalan kynnyksen kohtaamista minä jatkuvasti harjoittelen. Samalla harjoittelen oman itseni hyväksymistä, tuleamista yhä enemmän sinuiksi itseni kanssa.

Minullekin tulee välillä hetkiä, etten jaksakaan uskoa itseeni ja mahdollisuuksiini vammani tuomien rajoitteiden takia. Noissa tilanteissa odotan myös työyhteisöltä tukea ja kannustusta.”

Hannele Juutiselle Kalle-koira on tärkeä. Se on kuitenkin enemmän lemmikki kuin opas, vaikka seurakuntasalin ovella se osaakin toimia kuin opaskoira. Se vetää emäntäänsä kohti ovea.

vahvaa tahtoa. Opinnot on pitänyt suorittaa niin kuin muidenkin opiskelijoiden, ei siinä ole helpotuksia saatu, tulkitsee kirkkoneuvoston tunteja sen puheenjohtaja, kirkkoherra Jaakko Knuutila.

Knuutilalla oli aiempaa kokemusta sokean papin kanssa työskentelystä. Jyväskylässä toimiessaan hänellä oli virkaveljenään puolentoista vuoden ajan sokea miespappi *Jorma Vilkkö*. Tämä kokemus tasoitti osaltaan Juutisen tietä Kolarin seurakuntaan.

Juutisen aineyhdistelmä ja vapaaehtoistyökokemus sopivat myös erittäin hyvin haussa olleen seurakuntapastorin työnkuvaan, johon kuuluvat mm. lähetys-, lapsi- ja nuorisotyö. Juutisen aineenopettajatutkintoon sisältyi kasvatustieteen opiskelua. Opintonsa loppuvaiheessa hän oli vapaaehtoistyössä vuoden ajan näkövammaisten koulussa Saksassa.

Juutisen kyvyt taitavana laulajana olivat myös plussaa, kuuluuhan virrenveisuu papin perustyöhön. Juutinen on laulanut aiemmin parissa kuorossa ja tunnetussa hengellisessä Jakaranda-yhtyeessä.

Mahtavat apuvälineet

Kolarin seurakunta ei ole katunut valintaansa, Hannele Juutinen on pärjännyt pastorin työssään erittäin hyvin.

- Nykyajan sähköiset apuvälineet ovat mahtavat. Puhuvat tietokoneet ja kännykät, joiden käytön Hannele hallitsee sujuvasti, kehuu kirkkoherra Knuutila.

Seurakuntapastorin työ edellyttää paljon kirjoitus- ja lukutyötä sekä liikumista seurakuntalaisten parissa. 4 000 asukkaan Kolarissa on neljä kirkkoa ja tilaisuuksia pidetään myös seurakuntalaisten kotona. Välimatkat ovat pitkät. Juutisella on oma auto ja kaksi avustajaa, joten liikkuminen onnistuu sujuvasti alueella, jossa julkinen liikenne on ole-



Lapsi- ja nuorisotyö kuuluu Hannele Juutisen vastuualueeseen lähetystyön lisäksi.



Hannele Juutinen on kuudes papin virkaan vihitty sokea henkilö. Edellisestä vihkimyksestä on aikaa 20 vuotta.

matonta. Juutisen tarvitsee avustajaan kuitenkin ennen muuta vapaa-ai-
kanaan.

Kolarin seurakunnalle ei Hannele Juutisen näkökyvyttömyyden takia ole liiemmin ylimääräisiä taloudellisia lisäkustannuksia siunaantunut. Tietokoneohjelmat ja uuden pistenäytön on maksanut Kela, avustajakustannukset ja puolet oman auton käyttökustannuksista työajoihin kunta.

Työolosuhteiden järjestelytukea seurakunta ei ole työvoimatoimistosta hakenut, vaan on itse maksanut esimerkiksi kannettavan tietokoneen ja kännykän.

- Olemme olleet kyllä tietoisia järjestelytuesta, mutta emme ole jaksaneet täyttää hakupapereita, perustelee Knuutila.

Rikkaus työyhteisölle

Kolarin seurakunnan kymmenhenkiselle työyhteisölle Hannele Juutisen palkkaaminen on Jaakko Knuutilan mielestä ollut suuri rikkaus.

- Olemme päässeet katsomaan maailmaa siitä näkökulmasta, että ihminen ei näe. Olemme joutuneet työvälineiden lisäksi katsomaan, ettei kulkureiteissä ole esteitä.

Kirkko on rakennuksena yleensä melko esteinen työpaikka. Siellä on portaita kynnyksiä. Sakasti on pieni ja ahdas.

- On ilo auttaa. Ei siitä ole vaivaa, kaikkihan me joskus tarvitsemme apua, muistuttaa Jaakko Knuutila.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Hannu Lehmusvuori
ja Vesa Loponen

HOK-Elannon ja ISS Palvelujen henkilöstöjohtajat:

Työvalmentajien

Henkilöstöjohtajat Antero Levänen HOK-Elannosta ja Sirpa Huuskonen ISS Palveluista halusivat työvalmentajien kyvyt nykyistä laajempaan käyttöön. He uskovat, että pitkiltä sairaslomilta palaavat ja maahanmuuttajatkin hyötyisivät enemmän henkilökohtaisen työvalmentajan tuesta kuin työllistämiskurssituksista.

Moninaisuus on työpaikoilla kova sana 2010-luvulla. Se ilmenee jo kaikissa muodoissaan. On Uralinko ja Nestori ohjelmia. Vanhin työntekijämme, 75-vuotias mies, tekee kolme työvuoroa viikossa, kertoo Antero Levänen.

kyvyt käyttöön

“Niin maahanmuuttajat kuin pitkiltä sairaslomiltakin palaavat työntekijät hyötyivät enemmän työvalmentajan tuesta työpaikalla kuin työllistämiskursseista”

Vähittäiskauppaa ja ravintolatoimintaa harjoittava noin 6 000 työntekijän HOK-Elanto on työllistänyt kehitysvammaisia ihmisiä vuodesta 1996 ja mielenterveyskuntoutujia vuodesta 2000. Henkilöstöjohtaja Antero Levänen kertoo, että vammaisten työllistämistä saadut kokemukset ovat auttaneet paljon moninaisuuden ymmärtämisessä ja johtamisessa.

- Olen huomannut, että kehitysvammaiset työntekijämme oppivat asioita hitaammin kuin toiset, mutta opittuaan he tekevät todella korkealla motiivilla töitä ja pärjäävät hyvin heille räätälöidyissä työtehtävissä.

Viidentoista vuoden kokemus vammaisten työllistämistä on opettanut HOK-Elantoa myös siitä, kuinka työtehtävien ja työvaiheiden pilkkomista sekä räätälöintiä voidaan tehdä menestyksellisesti.

- Kehitysvammaisten työruutiineja ei saa mennä sotkemaan. He tekevät niitä asioita, joita heille on opetettu. Ei heille voi sanoa, että tänään teet tätä ja huomenna tuota.

Antero Levänen näkee, että kehitysvammaisten palkkaaminen avasi myös polun monimuotoisuuden laajempaan toteuttamiseen HOK-Elannossa: maahanmuuttajien ensimmäinen työllisyyskurssi käynnistyi vuonna 1999.

- Alussa se oli hapuilua. Mielenterveyskuntoutujien siirtymätyöpaikoista olemme kuitenkin saaneet maahanmuuttajien työllistämiseen monia oivalluksia, ja tänä vuonna käynnistyy jo kahdeksas työllistämiskurssi.

Pilkkomista ja räätälöintiä pitää harjoitella

Myös kiinteistö- ja toimitilapalveluja tarjoavalla ISS Palveluilla on vankkaa kokemusta vammaisten ja osatyökykyisten työl-

Porkkanat keppiä parempi!

■ SAK on esittänyt harkittavaksi kiintiövelvoitetta suuryrityksille osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Jos yritys ei täyttäisi kiintiövelvoitetta, niin siitä sakotettaisiin.

Antero Levänen ja Sirpa Huuskonen eivät kohdeyritysten henkilöstöjohtajina lämpene lainkaan palkansaajien keskusliiton esitykselle.

- Pohdimme kiintiömallia yhteiskuntavastuun yritysten verkoston FIBSin perustamisen alkuvuosina. Totesimme suomalaisten olevan sellaisia, että jos on jokin pakkopykälä, niin heti aletaan miettiä, kuinka sitä kierretään tai maksetaan suoraan sakot, kommentoi Antero Levänen, joka toimi FIBSin puheenjohtajana 2 000-luvun alussa.

- Ryppyotsaista touhua. Porkkanat purevat paremmin kuin sanktiot, uskoo Sirpa Huuskonen. Hän kertoo esimerkin Espanjan ISS:stä.

- Siellä moninaisuus nähdään voimavarana. Tämä näkyy jo heti vastaanotossa, siinä työskentelee kuuro työntekijä. Espanjassa yritykset saavatkin verohelpotuksia vammaisten työllistämistä.

Huuskosen ja Leväsen mielestä hyvänä porkkanana suomalaisille yrityksille voisi olla työvalmentajan saaminen käyttöön, kun palkkaa tietyn määrän vaikeasti työllistettäviä.



Meidän pitää hakea sitä, mitä ihmisen osaa ja pystyy tekemään. Ei erotella vajavuuksien mukaan, koska me kaikki olemme erilaisia, jollain lailla vajavaisia, muistuttaa Sirpa Huuskonen.

listämisestä. Yrityksellä on ollut runsaasti työeläkelaitosten kautta tulleita ihmisiä työkokeilussa ja -harjoittelussa. ISS on tehnyt pitkään työllistämisyhteistyötä erityisoppilaitosten kanssa Oulussa.

ISS:llä on opittu räätälöimään uudentyyppisiä tehtäviä monille omille osatyökykyisille työntekijöille, koska yrityksen työntekijöiden tekemät työt, kuten esim. siivous, ovat fyysisesti rankkoja. Kun käsi tai selkä vioittuu, työntekijä ei pysty enää nostamaan kättään tiettyyn asentoon tai kumartamaan tietyllä lailla, jolloin jäljelle olevalle työkyvyllä pitää räätälöidä sopivia töitä.

- Jotkut sanovat, että eihän sellaisia töitä enää löydy. Kyllä löytyy, se on tah-

dosta kiinni. Me olemme vuosikausia harjoitelleet töiden pilkkomista ja räätälöintiä. Jos sitä ei harjoitella, niin eihän sitä osaa, korostaa ISS:n henkilös-
töjohtaja Sirpa Huuskonen.

Levänen allekirjoittaa Huuskosen näkemyksen, mutta toteaa, että organisaatiolta vie oman aikansa ennen kuin se on kypsä henkisesti uusiin järjestelyihin. Leväsen mielestä yritykset ovat tänä päivänä erityisen suureen haasteen edessä pohtiessaan erityistä tukea ja työjärjestelyjä tarvitsevien henkilöiden työllistämistä.

- Kun omassa organisaatiossa muodostuu paljon työkyvyttömyyttä, niin joudutaan pohtimaan, kuinka paljon

voidaan ottaa ulkopuolelta uutta, tukea tarvitsevaa työvoimaa. Miten sen työhön perehdyttäminen ja työllistyminen onnistuvat?

Työvalmentaja voittaa kurssitukset

Henkilökohtaisen työvalmentajan taitoja ja apua pitäisi Leväsen mukaan voida hyödyntää työllistämisen tukemisessa nykyistä paljon enemmän ja laajemmin. Hän uskoo, että niin maahanmuuttajat kuin pitkiltä sairauslomiltakin palaavat työntekijät hyötyisivät enemmän työvalmentajan tuesta työpaikalla kuin työllistämiskursseista tai vastaavista kollektiivisista menetelmistä.

- Työvalmentajan avulla voitaisiin



Tarvitaan työpaikkakokeilu

Levänen kertoo, että Helsingin kaup-pakamarin edustajat ovat jättäneet työ- ja elinkeinoministeriölle esityksen työvalmentajatoiminnan nykyistä laa-jemmasta hyödyntämisestä.

- Ajatusta pidettiin ministeriössä erinomaisena, mutta kädet nostettiin pystyyn rahoituksesta puhuttaessa.

Leväsen mielestä nyt pitäisikin saada aikaan EU-rahoitteinen kokei-lu, jolla testattaisiin työvalmentajien kykyä auttaa yrityksissä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämistä ja työssä pysymistä.

■ Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Kimmo Brandt

Esimieskoulutuksessa olevat joutuvat ISS:ssä pohtimaan, miten haluaisivat itseään kohdeltavan, jos heillä olisi vamma, he olisivat osatyö-kykyisiä tai työkyky olisi mennyt, kertoo Sirpa Huuskonen.

Kun HOK-Elanto on palvelualan organisaatio, jonka asiakkaat ovat erilaisia, niin on tärkeää, että henkilökunta on moninaista ja hyväksyy erilaisuuden, korostaa Antero Levänen.

pystyä jopa ehkäisemään nuorten työn-tekijöiden mielenterveysyistä johtuvia eläköitymisiä, sanoo Levänen. Hän tietää, mistä puhuu, onhan HOK-Elannolla pitkää kokemusta niin mielenterveys-kuntoutujien kuin kehitysvammaistenkin henkilökohtaisesta työhönvalmen-nuksesta.

ISS tarttui härkää sarvista

Sirpa Huuskonen yhtyy Leväsen näke-mykseen työvalmentajien tarpeellisuudesta.

- Pitkällä sairaslomalla työntekijöiden kynnys palata töihin saattaa kasvaa niin suureksi, että he tarvitsevat työntekijän, joka auttaa heitä työhön paluusa. Olemmekin palkanneet kesäkuun alusta oman henkilökohtaisen työvalmentajan, Huuskonen kertoo.

Hän toteaa, että vaikka yksi työvalmentaja ei vielä kesää tee 11 500 ihmisen organisaatiossa, niin kyseessä on välttämätön päänavaus.

Levänen huomauttaa, että esimiehet eivät enää entiseen tapaan ennätä opettaa ihmisiä kädestä pitäen töihin, koska heidän aikansa menee erilaisiin, paljolti tietokoneella tehtäviin taustatöihin.

- Esimiehet kehottavat työntekijöitä opettelemaan asiat itse tietokoneelta. Ne, joiden taidot eivät siihen ja uusien ohjelmien oppimiseen riitä, tarvitsisivat avukseen henkilökohtaisen työvalmentajan.

Keskeistä on ajattelutavan muutos

■ Suomalaisen työelämän ja työhyvinvoinnin asiantuntijan, professori *Matti Ylikosken* mielestä maamme yksi suurimpia haasteita on, kuinka erilaiset lähtökohdat omaavat ihmiset löytävät työn tekemisen mahdollisuuksia ja sellaisia tehtäviä sekä työoloja, jotka ovat sovitettavissa heidän erityisominaisuuksiinsa.

- Kyse on ihmisen mittaisen työelämän muokkaamisesta. Se edellyttää yrityksiltä terveys- ja työkykytietoutta, töiden ja niitä helpottavien apuväline- ja muiden sovitettavien välineiden tietämystä, osaamisen päivittämistä, työyhteisön vastaanottokyvyn sparraamista sekä vielä lisäksi jatkuvaa tilanteiden uudelleen arviointia, listaa Ylikoski.

Parhaiten yritykset onnistuvat työelämän muokkaamisessa ja sen edellyttämässä tehtävissä Ylikosken mukaan silloin, kun johto, henkilöstöjohto, työterveyshuolto ja työhallinnon tukitoimet saatetaan räätälöidysti saman pöydän ääreen pohtimaan yksilökohtaisia ratkaisuja. Työvalmennus on yksilökohtaisten ratkaisujen etsimisessä keskeisessä aloitteentekijän ja asioiden kokoajan



roolissa. Työterveyshuollolla on tietämystä ja kanavia kuntouttavien tukitoimien järjestämiseksi. Yrityksen edustajilla on taas yhteydet henkilöstön edustajiin ja monia henkilöstöhallinnon työvälineitä polun tasoittamiseksi ja työllistymisen onnistumiseksi.

- Keskeistä on kuitenkin ajattelutavan muutos: olemme kaikki jossain elämämme vaiheissa tuen ja työjärjestelyjen tarpeessa. Tämä lähtökohta ns. normaalina toimintatapana on avainasemassa. Kyllä ratkaisut sen jälkeen löytyvät, korostaa Matti Ylikoski.

Asennetta ja yhteistyötä työkyvyn edistämiseen!

Työkyvyn hallinta, varhainen tunnistaminen, työssä pysyminen, työhön paluun tuki, uudelleen sijoitus - sanoja, joita paljon käytetään, mutta mitä niiden takana on. Pahimmillaan on vain tyhjää puhetta, parhaimmillaan aitoa yritystä, työntekijästä välittämistä. Sanoiin liittyvät asenteet, erilaisuuden ja vajavuuden kohtaaminen. Työpaikoilla voi olla hyvin erilaisia ihmisiä. Voi olla eri-ikäisiä ja erikuntoisia, terveitä, sairaita tai toipilaita. Heitä ja heidän kaikkien työpanosta kuitenkin tarvitaan tulevaisuuden Suomessa.

Kaikkien ei ole mahdollista pysyä työelämässä tai palata työelämään ellei työpaikoilla ole valmiuksia ja halukkuutta kohdata erilaisia työntekijöitä. Suomessa on esimerkittäviä työnantajia, jotka pitävät huolta työntekijöistään, työllistävät vammaisia ja osatyökykyisiä. Valitettavasti meillä on myös työpaikkoja, jotka kokevat vajaakuntoiset taakaksi tai imagoa huonontavaksi tekijäksi. Asenteessa on tältä osin tarvetta muutokseen.

Asenteen lisäksi työpaikalla tarvitaan aitoa yhteistyötä työkyvyn tukemisessa. Työterveyshuollolla on siinä työterveyshuoltolain perusteella oma tehtävänsä. Työterveyshuolto arvioi perinteisesti työn terveydelle ja kunnolle asettamia vaatimuksia ja toisaalta työntekijän edellytyksiä terveyttään vaarantamatta selviytyä työstään. Työterveyshuolto ohjaa tarvittaessa hoitoon ja kuntoutukseen, mutta työterveyshuollon on tehtävä tarvittaessa myös työtä ja työoloja koskevia toimenpide-ehdotuksia.

Työterveyshuollon tekemät arviot ja ehdotukset edellyttävät työolojen tuntemusta ja tehtyjä työoloselvityksiä. Kuitenkin viimeisen kolmen vuoden aikana vain reilu puoleen työpaikoista on tehty työpaikkakäynti. Tässä työterveyshuolloilla on parannettavaa. Työpaikkojen tueksi tarvitaan myös työterveyshuollon ammatti-



Kuva: Juha Saarinen

laisia, jotka tuntevat sosiaaliturvan ja käytettävissä olevat tukimuodot ehdotettujen toimenpiteiden toteuttamiseen.

Työterveyshuollon on vaikea tukea työpaikalla työkykyä, ellei sillä ole tietoa mahdollisista työkykyongelmista. Vaikka valtaosalle työntekijöistä työterveyshuoltoon kuuluu sairaanhoidon, ei tietoa muualta kirjoitetuista sairauslomista tai muista työkykyongelmista tule työterveyshuollon käyttöön.

Tämä tieto on kuitenkin oleellinen osa työkyvyn turvaamisessa.

Yksin työterveyshuolto ei työkyvyn edistämisestä ja tukemisesta selviä. Kyseessä pitäisi olla yhteinen tavoite ja onnistuminen edellyttää työpaikoilla kaikkien toimijoiden tahtoa ja aitoa sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen.

Teksti: Kari Haring
Työterveyshuollon erikoislääkäri ja SAK:n
asiantuntijalääkäri vuodesta 2007

Miksi SAK esittää kiintiömallia?

miksi



SAK esittää harkittavaksi kiintiömallia osatyökykyisten työllistämiseksi. Suuryritykset veloitettaisiin työllistämään tietyn määrän osatyökykyisiä suhteessa yrityksen henkilöstöön tai maksamaan sakkomaksumaa rahastoon, jonka tulot käytettäisiin osatyökykyisten työllistämisen tukemiseen. Koulutus- ja työvoima-asioiden päällikkö Saana Siekkinen, miksi esitätte kiintiömallia, vaikka kansainväliset kokemukset sen työllistävästä vaikutuksesta ovat heikot?

Olemme heittäneet kiintiömallin esille, jotta pohdittaisiin, voisiko osatyökykyisten työllistyminen onnistua meilläkin nykyistä laa-

jemmin; löytyisikö malleja, joilla tilannetta voitaisiin helpottaa? Osatyökykyisten työpanos on hyvin saatu käyttöön monissa maissa, yksityiselläkin sektorilla. Meillä sen sijaan heidän työllistymisensä on vaikeaa.

Onko kiintiömalliesityksenne taustalla jotakin selvitystä tai tutkimusta?

Esitys on ollut esillä työurien pidentämispohdintoissamme. Osatyökykyisten työllistyminen on sekä kansantalouden että yksilön kannalta tärkeä kysymys. Moni osatyökykyinen haluaisi olla mukana työelämässä. Työllistymisellä olisi heidän elämänsä tulevaisuuden kannalta iso merkitys.

Haluatteko esityksellänne viestiä, että työnantajilla on asennevamma, kun vammaiset ja osatyökykyiset eivät kelpaa työntekijöiksi?

Ajattelen itse ennemminkin niin, että maamme toimintakulttuurissa ja työelämässä on sellainen piirre, että työntekijöiltä vaaditaan täyttä työpanosta työelämässä. Jos siihen ei pysty, niin joutuu kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Usein työntekijän saatu sairastumisen jälkeen päätöksen osatyökyvyttömyyseläkkeestä työnantaja on ilmoittanut, että osa-aikatyötä ei ole järjestettävissä.

Jotain on vialla, kun poikkeamme tässä suhteessa esimerkiksi Tanskasta ja muista Pohjoismaista. Vikaa ei ole vain työnantajissa, vaan koko työllistämisketjussa: työllistämispalvelun järjestämisessä ja työllistymisen tukemisessa, mitä työpaikat tarvitsevat osatyökykyisten työllistämiseen.

Osatyökykyisten työllistyminen kiintiömallin avulla edustaa keppilinjaa, onko SAK:lla tarjolla porkkanoita osatyökykyisten työllistämisen parantamiseksi?

Taustavaikuttaminen on nyt tärkeää. Osatyökykyisten asia tulee olemaan lähikuukausina vahvasti esillä, kun työmarkkinajärjestöt ovat yhdessä hallituksen kanssa valmistelussa kestävä kasvun ja työllisyyden ohjelmaa. Sen työllisyysryhmässä on jo keskusteltu tästä problematiikasta. SAK ei ole varmasti ainoa taho, joka ajattelee, ettei osatyökykyisten työllistymisessä ole saatu kovin paljoa aikaan. SAK ja muut työmarkkinajärjestöt voisivat myös vaikuttaa työpaikoilla niin, että osatyökykyiset hyväksyttäisiin normaalisti osaksi työyhteisöä.

Teksti ja kuva: Juha Saarinen

Haasteena työ ja löytäminen

Anneli Brandt työskentelee Suomen suurimmassa kunnallisessa työvalmentajayksikössä, Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Tuetun työllistymisen palvelussa. Työpaikkojen etsiminen ja löytäminen ovat jokapäiväinen haaste.

Olen yksi Tuetun työllistymisen palvelumme yhdeksästä työvalmentajasta. Palvelemme kuukausitasolla vajaata paria sataa palvelunkäyttäjää, joilla esiintyy elämässään oppimisen tai sosiaalisen kyvyn haasteita. Palvelunkäyttäjämme ovat kehitysvammaisia ja autismin kirjon ihmisiä sekä dysfaattisia ja kuulo-
vammaisia ihmisiä.

En työskentele diagnoosin vaan ihmisen kanssa. Työni on räätälöityä työllistämistyötä, ja olen oppinut, että jokaisella ihmisellä on vahvuuksia ja kykyjä.

Työpaikat asiakkaillemme löytyvät itsenäisen etsinnän ja TE-toimiston työhönsijoitusten kautta. Minä vastaan työhönvalmennuksen ohella yksikkömme omasta työpaikkojen etsinnästä.

Työajastani käytän uusien työpaikkojen hakuun aikaa noin kaksi päivää viikossa. Etsin työpaikkojen yhteystietoja, selvitan niiden työntekijämääriä ja taloudellista tilannetta sekä eri toimialojen suhdanteita.

Kun löydän sopivan työpaikan, niin soitan ja sovin tapaamisen. Työpaikalle menemisestä on se hyöty, että ihmisen kohdatessa toisen, vuorovaikutus on



”Kun yritän saada tiettyä työnantajaa kiinni, niin soitan silloin, kun hänelle sopii. Ei työnantajalle soittamista voi sitoa tiettyihin viikonpäiviin tai paikkoihin.”

helpompaa. Kasvokkain on helppo kertoa työllistämisen reunaehdoista - työnantajakin uskaltaa kysyä asioista, jotka mietityttävät tai ehkä pelottavat.

Työpaikalla myös aistii helposti sen työilmapiiriä ja -olosuhteita. Teen näkyväksi työtehtäviä, joita työnantaja ei huomaa, mutta jotka voisivat hyvin sopia esimerkiksi avustaviksi töiksi.

Tärkeintä työnantajakontaktin luomisessa on heittäytyä heti alusta lähtien puhumaan sitä samaa kieltä ja työelämämaailmaa kuin toisessa päässä puhelinta. Tosiasia on, että kun saa puhelun aikana sovittua työntäjän kanssa käyn-

paikkojen etsiminen



“Toki jotkut työnantajat pohtivat, onko heillä varaa palkata työntekijää kolmeksi vai kuudeksi tunniksi päivässä. Silloin otan porkkanat käyttöön. Kerron palkkatuesta. Se on bisnestä meidän puolelta.”

nin työpaikalle, niin siellä on jo mietitty, että heillä on jo nyt tai tulevaisuudessa tarve työntekijästä.

Työllistämässä ei ole mitään mystiikkaa. Kyse on yksinkertaisesti siitä, että työpaikalla on tekemätöntä työtä, työvalmentaja tarjoaa työntekijän ja kertoo tarvittaessa tuista. Siinä tilanteessa ei kauheasti puhuta yhteiskuntavastuusta. Työnantajalla on lupa ajatella, että hän tarvitsee työvoimaa. Jos siihen sotketaan hyväntahtoisuutta, niin työllistamisestä tulee kokemukseni mukaan haasteellista, eikä se välttämättä onnistu kovin hyvin.

Tukipilareitani ovat työyhteisö, hyvä esimies, oman työn arvostaminen ja oikeus tehdä työtä omien arvojeni mukaan.

Olin pitkään kehitysvammahuollossa työssä, ennen kuin siirryin työvalmentajaksi ja kouluttauduin työn ohessa sosionomiksi. Työkulttuurin muutos on sosionomikoulutuksen myötä ollut valtava. Ilman koulutusta tekisin työvalmentajan työtä edelleen huolenpitokulttuurin pohjalta, eikä tätä työtä voi tehdä niin!

TYÖNI ja minä



”Tässä vaiheessa työpaikkojen etsintä on paljolti kädestä suuhun elämistä eli kokeilua. Soitetaan ja katsotaan kuinka käy. Kyse on rahasta; paljonko Helsingin kaupunki haluaa panostaa vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistymisen edistämiseen.”



Saga Seniorikeskuksessa tapaamassa johtaja Mirikka Kairemaa.

Sosionomikoulutuksessa käsiteltiin paljon ihmiskäsitystä ja arvomaailmaa. Tosi vahvasti tuli esille ymmärrys siitä, että vaikka me kaikki ihmiset olemme erilaisia, on meissä kuitenkin enemmän yhteistä. Kun asiakkaina työssä ovat sekä palvelunkäyttäjät että työnantajat, niin on tärkeää ymmärtää, että kyse on koko ajan ihmisten kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja siitä, miten se tapahtuu.

Ilonaiheita työssäni ovat ihmiset. Olen saanut tavata tosi hienoja työnantajia. Viime viikollakin minulle soitti työnantaja, joka kertoi minun ottaneen yhteyttä häneen talvella. Hän sanoi pohdineensa työntekijän palkkaamista ja olevansa nyt valmis siihen. Tällaiset monien kuukausien jälkeen tapahtuvat yhteydenotot ovat ihan mielettömiä juttuja. Niitä pitää kuin kukkaa kämmenellä.

Ilahduttavaa on ollut myös kohdata viime aikoina niin yrittäjäpohjaisia kavereita, ettei heitä kiinnosta tuet, vaan työntekijän palkkaaminen.

Murheeni on ajankäyttö. Aikaa ei riitä tarpeeksi työnetsintään. Työvalmentajana murehdin myös sitä, että palvelut eivät kohtaa kaikkia niiden tarvisijoita tasavertaisesti, koska viranomaiset ja kunnat tekevät hyvin erilaisia päätöksiä eri puolella Suomea. Se on tosi väärin.

Haasteeni liittyy työnetsintään. Koen, että minulla ei ole siihen riittävästi ammattitaitoa, eikä välineitä. Olen käynyt työvalmentajille tarkoitetun Trades Diploma -koulutuksen ja muutamiin päivien mittaisia markkinointikoulutuksia, mutta kaipaisin lisää ammattikoulutusta sekä tiedon ja kokemusten vaihtoa eri työllistymispalvelujen kanssa. Tärkeintä on kuitenkin yhteistyö ja verkostoituminen yritysmaailman ja työnantajien kanssa.

Haltijan taikasauvalla haluaisin vaikuttaa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen, ettei se olisi niin suh-

danneherkkää. Työllistymisen tukimuodot pitäisi saada vakiintuneiksi toiminoiksi, eikä niiden pitäisi olla riippuvaisia taloudellisista suhdanteista. Ylipääntään elämässä tahtoisin taikoa meidän kaikkien asenteisiin enemmän myötätuntoa toisiamme kohtaan.

Terveiset lähettäisin työnantajille, että täältä tulee osaavaa ja hyvää työvoimaa. Poliittiselle eliitille taas haluan sanoa, että he ovat liikaa etääntyneet tavallisesta kansasta ja valtiovallalla pitäisi olla enemmän vastuuta ja näkemystä kuin nykyisin. Kun yhdenvertaisuuslaki tuli totesin, että vau, nyt tiedetään mihin suuntaan mennään, mutta käytäntöä ei sitten olekaan toteutettu sen mukaan.

Teksti: Sinikka Luhtasaari ja Juha Saarinen
Kuvat: Kimmo Brandt

Vinkkejä takaisin toimeen

Terveydenhoitoalan yritys Abbott Oy haluaa osallistua yhteiskuntavastuulliseen toimintaan. Kansainvälisen konsernin suomalaisessa yhtiössä syntyi pari vuotta sitten idea osallistua emoyhtiönsä Back to work -kampanjointiin omalla Takaisin toimeen -nettisivustolla.

Haluamme auttaa pitkäaikaissairaita ihmisiä työelämään paluussa ja työssä jaksamisessa. Takaisin toimeen -sivustolta kuka tahansa saa helposti tietoja ja vinkkejä. Sinne on haluttu kerätä onnistumistarinoita myös videoiden ja potilaiden kertomusten muodossa, kertoo Abbott Oy:n viestintäpäällikkö *Carita Päivinen*.

Sivuston sisältöjen kokoamiseen on osallistunut potilasjärjestöjä ja VATES-säätiö.

- Toivomme että kumppanuuksien kautta yhteiskunnan eri toimijat löytäisivät toisensa ja syntyisi lumipalloefekti, joka palvelisi yhteistä tavoitettamme edistää pitkäaikaissairaiden työllistymistä ja poistaa työhönpaluun esteitä.

Asenteissa on paljon korjattavaa

Ennen verkkosivuston avaamista Abbott Oy järjesti potilaskyselyn työelämästä ja sairaudesta. Kysely, joka tavoitti esimerkiksi nivelreumaa sairastavia ihmisiä, osoitti, että työ on suomalaisille hyvin tärkeä asia. Toimeentulon ohella se tarjoaa mielekkyyttä elämään ja vahvistaa itsetuntoa.

Vuonna 2009 Abbott kysyi työnantajilta pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten rekrytoinnista.



- Samaan aikaan, kun työnantajat ovat huolissaan työvoiman riittävydestä, vain 29% kyselyyn vastanneista 500 työnantajasta ilmoitti olevansa kiinnostunut osatyökykyisten ihmisten palkkaamisesta. Asenteissa on vielä paljon korjattavaa, Carita Päivinen toteaa.

Euroopan korkein työkyvyttömyysaste

Brittiläinen The Work Foundation on julkaissut Työkunnossa? -nimisen raportin tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja suomalaisista työmarkkinoista Abbottin maailmanlaajuisen koulutusapurahan turvin. Raportti on osa 25 maassa toteutettavaa Fit for Work -ohjelmaa, jossa tarkastellaan TULE-sairauksien vaikutuksia yksilön työkykyyn sekä työvoimaan ja talouteen yleensä.

Tiedolle pitkäaikaissairauksista on kasvava kysyntä, sillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleistyvät iän ja fyysisen toimeliaisuuden vähenemisen myötä.

- Työnantajilla on melko vähän tietoa osatyökykyisten ihmisten työllistymismahdollisuuksista ja harvalla oma-kohtaista kokemusta osatyökykyisten palkkaamisesta. Työelämään tarvitaan lisää joustoja, korostaa Carita Päivinen.

Tuki- ja liikuntaelinsairaus on suurin syy työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. TULE-sairauksista johtuu yksi kolmasosa työkyvyttömyyseläkkeistä. Suomessa työkyvyttömiä on osuus työikäisestä väestöstä on Euroopan korkein.

Tutustu sivustoon ja raporttiin nettisivuilla: www.takaisintoimeen.fi

■ Teksti: Outi Lindroos

Työssäolon pidentämisessä katse länteen



Helka Hytti mukaan Tanskassa ei haluta edes puhua välityömarkkinoista, koska työmarkkinat on tarkoitettu kaikille.

Tanska ja Ruotsi voittavat Suomen, kun lasketaan ihmisten ansiotyövaiheiden yhteispituutta eri maissa. Yksi selitys on kaikki mukaan -asenteen käytännön toteutus työ- ja sosiaalipolitiikan järjestelmissä. Kärkimaissa osatyökykyinen pääsee töihin.

Työuria pyritään pidentämään kaikkialla. Päätäjien kannat ankkuroituvat kysymykseen, miten eläkeikää voitaisiin nostaa. Eläkeikä kertoo kuitenkin vain eläkkeelle siirtymisen iän, ei todellista työssäoloaikaa elämänsä aikana.

Pidennystä ihmisten työssäoloaikaan voitaisiin etsiä toisestakin suunnasta, ottamalla kaikki kyvyt käyttöön ja leimaamalla mitään työtä "alhaisen tuottavuuden" alueeksi. Tuottavuus on yhteiskunnan mitassa huomattavasti syvempi käsite kuin liiketaloudellinen kannattavuus.

Laajempi ote kasvattaisi kansakunnan työssäoloaikaa; siitähän on kysymys.

Suomi vasta kuudentena

Johtava tutkija *Helka Hytti* ja tutkija *Maria Valaste* Kelasta ovat vertailleet ihmisten työssäoloaikojen yhteispituuksia Euroopan Unionissa. Pohjana oli Euroopan tilastoviraston Eurostatin aineis-

to, johon sovellettiin Kelan ja työministeriön tutkijoiden ehdottamaa työllisyysmittaria.

Tutkimus käsitteli työssäolo-aikaa ja työelämän ulkopuolella oloa yli 15-vuotiaiden keskimääräisen odotettavissa olevalla elinkaarella vuosina 2001 ja 2005. Sen mukaan Suomi oli kuudes työssäoloajan pituuksissa. Kärjessä olivat Tanska ja Ruotsi.

- Vertailumme kuvaa koko väestön keskimääräisen elinajan jakautumista työssäoloaikaan ja muuhun elinikaan. Siinä ovat mukana "nollapanoksella" kaikki nekin, jotka eivät koko elämänsä aikana osallistu ansiotyöhön, Hytti selvittää.

Pilottitutkimuksessa ei voitu suoraan selvittää maakohtaisten työvoimaja sosiaalipoliittisten valintojen vaikutusta työssäolon pituuteen. Taustalla olevien tekijöiden ymmärtämiseen löytyy kuitenkin runsaasti tietoa muista, mm.



“Tanskassa sekä Ruotsissa vallitsee käytännöksi muuttunut ja kaikkien osapuolten hyväksymä asenne, että osatyökykyisyys ei ole syy jättää ihmistä työelämän ulkopuolelle.”

OECD:n ja Helka Hytin tutkimuksista.

Pisimmän työssäoloajan maille on yhteistä se, että sekä työmarkkinoiden että sosiaalipolitiikan mekanismit joustavat ja työuratavoitteita ohjaa aktiivinen pyrkimys: kaikki mukaan.

Järjestelmät joustavat Ruotsissa ja Tanskassa

Kärkimaille on ominaista, että niissä vakaan työuran tehneillä on suomalaisia paremmat mahdollisuudet jatkaa työelämässä työkykyisyyden heikkenemisestä huolimatta, koska osatyökyvyttömyysetuudet ovat pitkäaikaisia ja työllistäminen aktiivista. Toisaalta esimerkiksi Ruotsin Samhal-erityistyöllistäminen vaikeavammaisille estää muutoin helposti nollatyöuriksi ajautuvia tilanteita.

- Suomen sosiaaliturva ja työmarkkinat eivät jousta riittävästi ja siksi osatyökykyiset syrjäytyvät liian helposti, Hytti sanoo.

Tanskassa sekä Ruotsissa vallitsee käytännöksi muuttunut ja kaikkien osapuolten hyväksymä asenne, että osatyökykyisyys ei ole syy jättää ihmistä työelämän ulkopuolelle. Hytin mukaan tähän liittyy Tanskassa sairauspäivärahan ja työttömyysturvan suhteellisen suuri korvaavuusaste pienituloisilla ja vaikeasti työllistyvillä.

- Työnantajille ei synny suuria kustannuksia sairausajan palkoista ja eläkkeistä, jos ne sijoittavat osatyökykyisiä. Tanskassa myös irtisanomiskynnys ja sen myötä työhönottokynnys toimivat siihen suuntaan, että osatyökykyisen palkkaaminen on työnantajalle liiketaloudellisesti turvallista.

Ruotsissa merkittävää osatyökykyisten työhön osallistumisen kannalta Hytin mukaan on, että sama työvoima- ja sosiaalipolitiikan pitkä linja, arbetslinje, on periaatteessa pidetty hallitusten väristä riippumatta. Sairausperusteisia etuuksia on tosin tiukennettu, mutta osaetuuudet ovat pienentyneet vähemmän kuin täydet etuudet.

- Viime tammikuussa Ruotsissa oli palkkatuetussa työssä avoimilla työ-

markkinoilla yli 70 000 henkilöä. Heistä yli 90 prosenttia oli pelkästään osatyökykyisille varatuissa tukitöissä. Tässä osuudessa eivät ole mukana valtiollisessa voittoa tuottavassa Samhal-osakeyhtiössä työskentelevät yli 20 000 vaikeasti vammaista tai sairasta henkilöä, Hytti toteaa.

Tanskassa on osatyökykyisille suunnatussa joustotyössä noin 55 000 henkilöä.

Naapureihin kannattaa tutustua

Hytin mielestä suomalaisten alan ihmisten kannattaa tutkia muiden Pohjoismaiden käytäntöjä osatyökykyisten palveluissa ja etuuksissa: miten esimerkiksi väliinpuotoamiset on estetty Ruotsissa, jossa sosiaaliturva- ja työvoimahallinnot toimivat edelleen erillisinä organisaatioina - toisin kuin Tanskassa ja Norjassa. Ruotsissa yhtenä toimintamallina on ollut, että sosiaaliturvavirasto on osittanut osatyökykyisille työvoimapalveluja, mutta nyt ilmeisesti vastuuta ollaan siirtämässä entistä enemmän työvoimaviranomaisten suuntaan.

Myös tieteellisille maakohtaisille tapaustutkimuksille on tilausta; pitäisi selvittää yksityiskohtaisesti osatyökykyisten asemaa maiden työmarkkinoilla ja katsoa, mitä opittavaa itse kullakin maalla toisilta on. Samoin kannattaisi selvittää väliinpuotoamisen ja työkyvyttömyyseläkkeelle ajautumisen prosesseja eri maissa.

Katsetta voisi Hytin mielestä muutenkin ulottaa vielä nykyistä enemmän rajojen yli.

- Esimerkiksi Ruotsista tuli paljon kyselyjä ja alan ihmiset tekivät opintomatkoja Suomeen 2000-luvun alussa, jolloin sairausetuuksien käyttö alkoi siellä räjähtää käsiin. Toiseen suuntaan liikenne on ollut vähäisempää.

Johdonmukaisuus kaikkein tärkeintä

Erittäin tärkeänä Hytti pitää, että työmarkkinoilta putoaminen pyritään aina torjumaan varhaisessa vaiheessa, ja eri-

tyisesti työelämästä syrjäytymisen uhatessa nuorta ihmistä.

Tarvittaisiin jonkinlainen modernisoitu versio vuoden 1987 työllisyyslain mukaisesta velvoitettytyöllistämisestä, joka ehkäisi tehokkaasti pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä ja piti samalla myös ihmiset ansioturvan piirissä - käytäntö joka tälläkin hetkellä on pitkälti voimassa naapurimaissamme.

Ruotsista ja Tanskasta kannattaa myös huomata, että tukityöt on luotu pääasiassa talouden avoimelle sektorille, mikä varmasti lisää motivaatiota niihin osallistumiseen.

Naapurimaiden hyviä käytäntöjä ei Hytin mukaan voi kuitenkaan sellaiseen kopioida Suomeen.

Sudenkuoppia voi syntyä esimerkiksi siitä, miten osaetuksilla olevien työttömyysturva järjestetään, jos työtä ei ole. Laajamittaista osatyökyvyttömiä tukityöllistämistä voi olla myös vaikea järjestää maassa, jossa työnantajilla on suuret omavastuut sairaus- ja työkyvyttömyysetuuksista.

Parhaillaan lainsäädännön puolella selvitetään mm. osatyökyvyttömyyseläkkeen tuomista myös kansaneläkkeisiin sekä sairauspäivärahan jälkikarensin poistamista. Työnantajan omavastuita jo lievennettiinkin tämän vuoden alussa tapauksissa, joissa työnantaja palkkaa vajaakuntoisen työnhakijan suoraan koristosta.

- Kaikkein tärkeintä olisi yhdistää ja yhdenmukaistaa sosiaali- ja työvoimahallintojen toimintoja johdonmukaisesti niin, että jokaisen osatyökykyisen käytännön tapaus selvitetään ja ratkaistaan kaikista näkökulmista.

Tämä ei ole sama asia kuin yhden luukun periaate, vaan syvällisempi ja vaikuttavampi toimintamalli.

Helka Hytin ja Maria Valasteen 2009 julkaistu tutkimus The average length of working life in the European Union löytyy sähköisenä versiona osoitteesta www.kela.fi

Teksti ja kuva: Alpo Väänänen

EK:n Mikko Räsänen haluaa osatyökykyisten työllistymisille tunnettuutta

■ Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n asiantuntija Mikko Räsänen on valittu VATES-säätiön hallituksen uudeksi jäseneksi kesken kauden eronneen johtaja *Markku Koposen* tilalle. Räsänen osaamisalueena EK:ssa ovat työvoima- ja koulutusasiat. Tällä hetkellä hänen työkentällään puhuttavat palkkatuki ja maahanmuuttoon liittyvät kysymykset.

- Palkkatuki ei saa olla vastikkeeton, mutta sillä pitää voida kompensoida työnantajalle työntekijän pysyvästi alentunutta työkykyä. Palkkatuen toinen käyttötarkoitus on tarjota työnantajalle mahdollisuus panostaa uuden työntekijän tavallista huolellisempaan perehdytykseen, jolloin tuki korvaa väliaikaisesti tuottavuusvajetta.

Niin maahanmuuttajien kuin osatyökykyisten ja vammaisten pääsy työelämään on kiinni paitsi rahasta myös suhtautumisesta vasta ja asenteesta ihmisten erilaisuutta kohtaan.

- Maahanmuuttajien kohdalla työnsaantia saattaa vaikeuttaa se, että heidät nähdään yhdenlaisena ryhmänä. Yksittäisen ihmisen osaamisen tunnistaminen on silloin vaikeaa ja erilaisuus suhteessa valtaväestöön korostuu.

Räsänen mielestä vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiskysymyksessä on samankaltaisuutta maahanmuuttajavähemmistön kanssa.

- Erilaisuuden merkitys saattaa korostua esimerkiksi rekrytointitilanteessa turhaan, kun työkyvyn ja osaamisen arviointi poikkeavat totutusta. Kun työnantaja haluaa ottaa varman päälle, valinta ei useinkaan osu vammaiseen henkilöön tai maahanmuuttajaan, jos hänen koulutustaustansa on vieras tai työkykyä on vaikea arvioida.

Mikko Räsänen toivoo, että hänen hallituspaikkansa VATES-säätiössä mahdollistaisi kaksisuuntaisen yhteydenpidon.



Osatyökykyisten asian pitäisi hänen luottamushenkilöpaikkansa kautta pysyä mukana muissa toimenkuvaan liittyvissä tehtävissä.

- VATES-yhteistyön kautta esimerkiksi yhdistyskenttä ja järjestöjen osaaminen tulee muulle EK:n verkostollemme tutummaksi. Tiedon lisäämisen kautta työelämäkynnys voi madaltua, kyvyt tulee saada käyttöön.

Outi Lindroos

Työsyrrjintää mielensterveyssyistä

■ Mielensterveysongelmaisia syrjitään työhönnotossa enemmän kuin muita vajaakuntoisia. Tämä ilmenee työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuskatsauksesta *Syrjintä työhönnottilanteissa*.

Vammaisten syrjintää koskevia tutkimuksia on vähän, katsauksessa todetaan. Niidenkin tulokset ovat ristiriitaisia. Tutkijat kautta maailman välttävät yleistä, koska vammaisuus on monimuotoinen ilmiö.

Katsausjulkaisussa viitataan tutkimukseen, jossa diabetesta sairastava arvioitiin työhaastattelussa paremmaksi kuin kaksisuuntaista mielialahäiriötä sairastava. Toisessa kokeessa kävi ilmi, että päällepäin näkyvä vamma tai neurologiset oireet aiheuttivat kielteisimmät arviot.

Kolmannessa hankkeessa alaraajahalvautunut arvioitiin paremmaksi kuin vammauton hakija. Psykkisesti sairas hakija sai työhönnotossa kielteisimmän arvion.

Raportin ovat kirjoittaneet tutkijat *Maria Aalto* ja *Liisa Larja* sekä professori *Karmela Liebkind* Helsingin yliopistosta.

Hankkeessa kartoitettiin, millaisin menetelmin työhönottosyrjintää on tutkittu Suomessa ja muualla. Kirjoittajat kävivät läpi Suomessa ja maailmalla tehtyjä kenttä- ja laboratoriokokeita sekä asennetutkimuksia.

Tutkimuskatsaus löytyy työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivulta www.tem.fi/julkaisut.

Työuraraaportti kiinnostaa päättäjiä

■ VATES-säätiö ja Mielen terveyden keskusliitto julkaisivat maaliskuussa raportin *Ratkaisuehdotuksia työurien pidentämiseen - Työkyvyttömyysetuutta saavat työvoimapotentiaalina*.

Raportin ansiosta tärkeään työurakeskusteluun on nyt saatu vakavasti mukaan myös työelämän ulkopuolella olevien, mutta sinne haluavien vammaisten ja osatyökykyisten työvoimapotentiaali. Keskustelun kärki on siirtynyt pois yleisen eläkeiän nostotarpeista työelämän ulkopuolella olevien töihin saamiseen.

Poliittiset puolueet ovat olleet erittäin kiinnostuneita VATESin ja MTKL:n työuraraaportista ja sen sisältämistä toimenpideehdotuksista. VATESin edustajat ovat käyneet esittelemässä raportin sisältöä puolueiden eduskuntaryhmissä.

VATESin ja MTKL:n työuraraaportti on luettavissa VATESin nettisivuilla: www.vates.fi



Sosiaaliturvan kenttä pettynyt

■ Sosiaali- ja terveystalouden kenttä on tuotunut näkemyksen ja yhteistyön puutteesta sekä sekavasta vastuunjaosta sosiaalipolitiikassa. Räättälöintiin kykenemätön palvelujärjestelmä pikemminkin tuuppaa vajaakuntoisia eläkkeelle kuin johtaa heitä työelämään.

Tällaisia päätelmiä voi tehdä Sosiaali- ja terveystalouden keskusliiton *Sosiaalibarometrissa*. Se vetää yhteen kuntien sosiaalijohdon, terveyskeskusten, TE-toimistojen, Kelan toimistojen ja järjestöjen käsityksiä kyselyn perusteella.

Barometrin mukaan yksilökohtaisen kokonaisarvion puutteet ja erot palvelujen saatavuudessa johtavat epäoikeudenmukaisuuksiin. Työnhakusuunnitelmaan saatetaan kirjata palvelu, jota paikkakunnalla ei ole. Tämä voi silti johtaa etuuksien menettämiseen.

“Vajaakuntoiset” ovat barometrin mukaan syrjäytymisriskissä, koska työnantajat odottavat 110-prosenttista työkykyä. Kenttä asennoituu sosiaaliturvan parannushankkeisiin myönteisesti ja toteaa yhteistyönkin lisääntyneen. Yhteistyön puutteesta ne syyttävät toisiaan ja rahan vähyyttä.

Monissa asioissa kehitys näkyy barometrin mukaan kääntyneen myönteiseksi, mutta mielen terveysongelmaiset jäävät jalkoihin lähes kaikessa. Mielen terveysyistä johtuvat eläkkeet lisääntyvät, kun suunnan pitäisi työurien pidentämisen näkökulmasta olla toinen.

Barometrin mukaan sosiaalipolitiikassa ratkaisuja ohjaavat poliittiset voimasuhteet, lyhyen aikavälin talous ja kuntien itsekkyydet. Barometrin kyselyyn vastanneet arvioivat, että tilanne huononee lähivuosina; ryhmät, joiden oikeuksia ei ole suojattu vahvasti lailla, joutuvat vaikeuksiin julkisen rahanpuutteen verukkeella.

Sosiaalibarometri 2010 on arvio palveluista, palvelujärjestelmän muutoksesta ja hyvinvoinnista. STKL julkaisee sitä vuosittain.

Uusia polkuja työelämään etsitään

■ Sosiaali- ja terveysministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä Kuntaliiton työryhmä etsii uusia tapoja, joilla vammaiset ja muut syrjäytymisuhan alla olevat pääsisivät työelämään. Polkuja yritetään löytää kehittämällä viranomaisten yhteistyömalleja. Työryhmän toimiaika päättyy 30. marraskuuta.



”Tehän voisitte asettaa tavoitteeksi: Suomi maailman johtavaksi vammaisten työllistämisen maaksi vuoteen 2020 mennessä.” filosofi, dosentti Thomas Wallgren VATES-päivillä 14.4.2010

Yrittäjäpalkinto käsityöntekijälle

■ Näkövammaisten Keskusliitto on myöntänyt yrittäjäpalkintonsa sipoolaiselle *Harjatyö Martin Lindkvistille*. Perusteluissaan NKL toteaa Lindkvistin ennakkoluulottomaksi ja sinnikkääksi yrittäjäksi. Palkittua kiitetään siitä, että hän on työnsä ohessa ohjannut muitakin näkövammaisia käsityöntekijöitä.

Tunnustuspalkinto on 700 euroa ja kiertopokaali. Näkövammaisten Keskusliitto jakaa sen joka toinen vuosi jollekin menestyneelle näkövammaiselle yrittäjälle.

Lindkvist on tähän mennessä palkituista ensimmäinen käsityöntekijä. Hän valmistaa itse suunnittelemaansa harjoja ja punontatuotteita. Aiemmin on palkittu Innojok Oy, jonka VATES palkitsi vuoden 2008 esimerkillisenä työllistäjänä, Suomen hevostarvike Ky ja Evelace Oy.

Kehitysvammaisten työllistymispalvelut uudistettava!

■ Kehitysvammajärjestöt vaativat uudistusta kehitysvammaisten työllistymispalveluihin. Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Nuorten Ystävät ja Förbundet De Utvecklingsstördas Väl esittävät, että tätä varten on nimitettävä selvityshenkilö. Tämä on järjestöjen mukaan sosiaali- ja terveysministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön tehtävä.

Nykyisessä järjestelmässä kukaan ei ota vastuuta kehitysvammaisten palkkatyöllistymisen tukemisesta. Kuntien mielestä vastuu on työhallinnolla ja työhallinnon mukaan vastuu on kunnilla, järjestöjen esityksessä todetaan.

Ammattikoulutuksen saaneet kehitysvammaiset päätyvät nyt valtaosin palkattomaan työtoimintaan toimintakeskuksissa tai palkattomaan avotyötoimintaan tavallisilla työpaikoilla.

Järjestöjen mukaan palkkatuettuun aitoon työllistymiseen on olemassa toimivaksi todettu palvelu: tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Työvalmentajan tuella on mahdollista räätälöidä työsuhte siten, että työntekijän kyvyt ja työnantajat tarpeet kohtaavat.

Tehokkaammat lait työsyryntää vastaan

■ Oikeusministeriö valmistelee uutta lainsäädäntöä syrjittyjen ryhmien oikeusturvan takaamiseksi myös työelämässä. Asiaa selvittänyt toimikunta ehdotti, että vähemmistövaltuutetusta tehtäisiin yhdenvertaisuusvaltuutettu. Tämän tehtäväkuvaan kuuluisi myös vammaisten oikeusturvan edistäminen. Valvonta kuitenkin kuuluisi edelleen työsuojeluviranomaisille ja tasa-arvovaltuutetulle.

Lakiin sisältyisi velvoite, että vammaisten työelämään osallistumisen esteet poistetaan. Tämän ja vammaisten lakisääteisten palvelujen laiminlyönti olisi rangaistava teko.

Toimikunta totesi, että syrjinnän kielto lailla ei riitä, vaan vaatii käytännön toimia. Rakennettua ympäristöä olisi kehitettävä niin, että palvelujen käyttö ja osallistuminen olisivat vammaisille myös käytännössä mahdollista.

Yhteispohjoismaista näkemystä

■ Pohjoismaainen Tuetun työllistymisen -hanke järjesti keskustelukokouksen Ruotsissa toukokuussa. Mukana oli kaikista Pohjoismaista työnantajia, työntekijöitä, työhönvalmentajia ja virkamiehiä, joilla on kokemusta tuetun työllistymisen palvelusta.

Kokouksessa pohdittiin seuraavia kysymyksiä: Mikä on maanne suurin haaste tuetun työllistymisen palvelun saamiseksi osaksi normaalipalvelua? Miten saada työnantajat tarjoamaan osatyökykyisille pitkäaikainen työsuhte? Miten osatyökykyiset voivat saada ja säilyttää työpaikkansa?

Kaikki Pohjoismaat katsoivat, että tarvitaan palvelua tukeva lainsäädäntö. Työhönvalmentajien koulutukseen ja tuetun työllistymisen tutkimukseen pitää panostaa, tuettua työllistymistä tehdä tunnetuksi ja toimijoiden verkostoitua päättäjiin vaikuttamiseksi. Ruotsalaiset esittivät, että olisi yhdessä määriteltävä selkeästi Tuetun työllistymisen palvelun merkitys. Ilman sitä ei päättäjiin voida vaikuttaa.

Anki Lindqvist

VATES-säätiö edistää vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä ja kuntoutumista.

Toimintamme avainalueita ovat tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus, sosiaaliset yritykset ja työkeskukset sekä kuntouttava työ ja työyhteisö. Kehitämme työllistymismuotoja ja kuntoutusmalleja yhdessä käytännön toimijoiden kanssa Kyvyt -käyttöön 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
Kuuloliitto ry
Kuurojen Liitto ry
Kuurojen palvelusäätiö
Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry
Kärkulla samkommun
Lihastautiliitto ry
Laptuote-säätiö
Mielenterveyden keskusliitto ry
Näkövammaisten Keskusliitto ry
Parik-säätiö
Puustellin tuki ry
Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry
Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä
Pääjärven kuntayhtymä
Raina-säätiö
Rinnekoti-Säätiö
Satakunnan erityishuoltopiirin kuntayhtymä
Suomen CP-liitto ry
Suomen Mielenterveysseura
Suomen MS-liitto ry
Turun Seudun Hengitysyhdistys ry
Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö
Yritystaito Oy

VATES-säätiö

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

Julkaisut



Marginaalista maailmalle

Työllistämispalvelut oppimisympäristönä
Anne-Mari Ollikainen

Erytistymistä koskeva kriittinen puheenvuoro avaa aivan uusia, oppimista koskevia näkökulmia vammaisille ja osatyökykyisille suunnattuihin työllistämispalveluihin. Kirjassa ruoditaan vahvasti erityistymisen yksiköiden kykyä tarjota valmennettaville henkilöille sellaisia tietoja ja taitoja, joita avoimille työmarkkinoille sijoittuminen edellyttää.

”Ansiokas teos yhteiskuntapolitisesti tärkeästä aiheesta”, arvioi Terveyden edistämisen keskus.
2009, 81 s., 20 euroa + toimituskulut (4,50)

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

Tuotannollisten työkeskusten kehittämishaasteet

Välityömarkkinakeskusteluun uusia näkökulmia
Jarmo Kujanpää

Julkaisussa näkemyksensä saavat esille niin tuotannollisten työkeskusten arjen haasteita tuntevat työkeskusjohtajat kuin työkeskusten kehittämistä pohtineet asiantuntijat.
2009, 56 s., 10 euroa + toimituskulut (4,50)

Työolosuhteiden sopeuttamisen keinoja ja ulottuvuuksia organisaatioissa

Artikkelikokoelma, Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä (Ketsy) -projektin julkaisuja
Toim. Marjatta Varanka

Artikkelijulkaisu avartaa laajempaa näkökulmaa työolosuhteiden sopeuttamiseen: kyse on yksilöiden osaamisen ja työtehtävien yhteensovittamisesta niin, että se palvelee koko työyhteisön tavoitteita.
2008, 36 s., ilmainen, tulostettavissa myös internetistä:
www.vates.fi/projektienmateriaalit

Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet

Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinua
Anne-Mari Ollikainen

Työhönvalmennuksen pirstaleisuuden kannanotto pysähdyttää lukijan miettimään: mitä työhönvalmennus avoimille työmarkkinoille suuntaavana toimintana on ja minkälaisia tavoitteita sille voi asettaa. ”Asiallinen ja hyvä tietopaketti erityisesti asiantuntijoiden käyttöön”, arvioi Terveyden edistämisen keskus.
2007, 50 s., 10 euroa + toimituskulut (4,50)

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

Henkilöstö

Työllistymisen palvelujärjestelmät

Kehittämispäällikkö
Pauliina Lampinen
050 408 7734

Kehittämiskoordinaattori
Suvi Pikkusaari
044 275 4800

Projektipäällikkö, Työllistä välittäen
-välitä työllistäen
Kaija Ray
0440 724 944

Tutkija-suunnittelija, ASKEL-hanke
Simo Klem
050 576 7514

Sosiaalinen yrittäjyys
Kehittämispäällikkö
Avoim

Koulutuksen ja verkoston sihteeri
Tarja Karvonen
(09) 7527 5501

Viestintä

Tiedottaja
Juha Saarinen
050 378 7959

Hallintoasiat

Toimitusjohtaja
Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Tiedotus- ja hallintosihteeri
Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

Taluspäällikkö
Pasi Ylipaavalniemi
044 521 2133

Taloussihteeri
Vuokko Heikkilä-Kankkonen
(09) 7527 5509

Toimistoapulainen
Ella Rytkönen
(09) 7527 5507



Kysytty ja kiitetty koulutuspakettimme nyt tarjolla.

Tätä koulutusta et saa muualta!

Vammaisen ja vajaakuntoisen työsuhteiseen työhön liittyvät työlainsäädännön perusteet

31.8. - 1.9. ja 19. - 20.10.2010

Aluekeskus Oltermanni,
Helsinki



Koulutuksessa keskitytään avoimilla työmarkkinoilla tehtävään työsuhteiseen työhön ja työsopimukseen liittyviin kysymyksiin:

- Millaisia ehtoja työsopimukseen voidaan sopia?
- Voidaanko sopimusehtoja jollakin perusteella räätälöidä?
- Mikä on työehtosopimusten vaikutus ja merkitys palkkausehtoon?
- Mitä yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa työelämässä?

Vastuullinen kouluttaja: oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari, työneuvoston sihteeri *Jaana Paanetoja*

Lisätietoja: www.vates.fi/tyooikeuskoulutus_2010