

# Kyvyt käyttöön

VATES

3/2010

**Ministeri  
Rehulan  
iso juttu!** s.8

Työn ja  
vamman  
rajapinta,  
innovaation  
lähde s.19

**Puolueet työhön-  
valmennuksesta:  
Kyllä ja valtion varoin** s.18

**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** 1/2011 ilmestyy helmikuussa 2011. Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla toimituksessa viimeistään 15.1.2011.

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

Ulkoasu:  
Markku Böök  
Kannen kuva:  
Studio Hannu Lehmusvuori

Painopaikka:  
Savion Kirjapaino Oy

Painos  
7000 kpl

**Kyvyt käyttöön** on ilmainen. Lehti ilmestyy kolme kertaa vuodessa.



## Kuunnellaanko meillä riittävästi työnantajia?

Syyskuu 2010

**L**iian usein vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistulokset jäävät puolitiehen: lyhyiksi jaksoiksi työpaikoilla, tai jopa tyrehtyvät kokeiluksi tai harjoitteluksi työllistämisyksiköissä. Tämä ei lupaa vammaisille ihmisille kestävää osuutta maamme työvoimavarantona.

Monesti esitetään, että merkittävä osa vammaisten työllistymisongelmista olisi ratkaistavissa nykyresursseilla ja -tukimuodoilla, jos niin yleiset kuin työnantajien asenteet olisivat toisenlaiset. Asenteisiin voimme vaikuttaa, mutta se ei riitä! On lisäksi osattava kohdentaa nykyiset resurssit tuloksellisiin tukimalleihin ja parantaa palvelujärjestelmämme toimivuutta ja saavutettavuutta.

Meillä on kaikki eväät onnistua vammaisten ja osatyökykyisten kestävässä työllistymisessä. Voisimme jopa kehittyä sen mallimaaksi!

Yhdeksi tuloksellisemmaksi avoimille työmarkkinoille johtavista malleista näyttää nousevan työhönvalmentajan tuki. Sillä on saavutettu kestävämpiä työllistymistuloksia kuin muilla tukimuodoilla. Ammattitaitoisen työhönvalmentajan avulla työllistyvät ovat sijoittuneet nopeasti työyhteisöön, valmentautumaan siinä työssä, johon työllistyminenkin on suunniteltu. Samalla työhönvalmentajat ovat auttaneet yrityksiä rekrytoinneissa sekä tukeneet työolosuhteiden räätelöinneissä. Työllistyneet vammaiset ja mielenterveyskuntoutujat ovat osoittaneet, että he ovat tuloksekkaita työntekijöitä siinä kuin muutkin, ei mitään osatyökykyisiä vajaasuorittajia.

Lehtemme edellisessä numerossa kahden ison yhtiön, HOK-Elannon ja ISS Palvelujen henkilöstöjohtajat kertoivat, miten yritys voi omista tavoitteistaan tinkimättä olla kumppanina vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistämisessä. Molemmat yritykset olivat kauaskantoisesti lähteneet analysoimaan omaa sisäistä työmaailmaansa ja löytäneet hyvin työtä vaikeasti työllistyville työnhakijoille.

Vaikka edellä mainittu kehitys vei työyhteisössä aikaa, niin se on HOK-Elannon ja ISS Palvelujen henkilöstöjohtajien mukaan tulevaisuuden tie, josta yritykset hyötyvät. Yrityksillä pitäisi olla heidän mielestään käytettävissä työhönvalmentajan tukimalli.

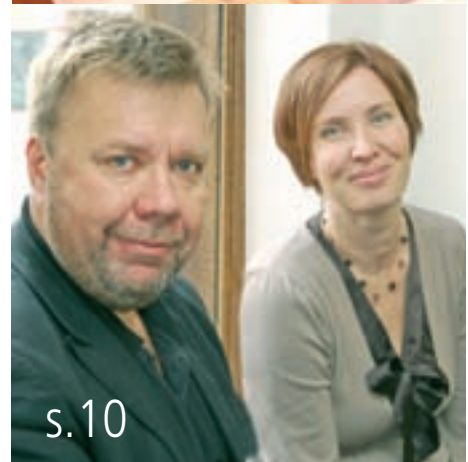
He ehdottivat sen edistämiseksi kokeiluprojektin käynnistämistä. Siinä yritys saisi tukea työhönvalmentajan palkkaamiseen, jos se sitoutuu työllistämään tietyn määrän vaikeasti työllistyviä työnhakijoita. Tämä on uusi ja mitä kannattavin ajatus. Herääkin kysymys, kuunnellaanko meillä riittävästi työnantajia siitä, millaiset tukimuodot edistäisivät parhaiten yritysten toimimista yhteistyökumppanina erityishaasteita sisältävässä työllistämisessä.

## Mauno Lehtinen

VATES-säätiön hallituksen puheenjohtaja  
Näkövammaisten Keskusliitto ry:n toimitusjohtaja



- 2 Pääkirjoitus
- 4 Kolme työnantajaa, kolme tapaa työllistää  
Jokioisten Leipä, Stena Technoworld ja Tampere-talo työllistivät vammaisia siirtymätyön, projekti- ja oppilaitosyhteistyön tuloksena, työhönvalmentajan tukemana.
- 8 Ministeri Rehulan iso juttu!  
Sosiaali- ja terveysministerin tavoitteena on vaikuttaa työurien pidentämiseen niin, että vammaisten ja osatyökykyistenkin työkyky saataisiin käyttöön.
- 10 Yksi sisään-tulo- ja neuvontareitti ammatilliseen kuntoutukseen?  
Juha Mikkola Vakuutus-kuntoutuksesta, Mika Vuorela Mielen-terveyden keskusliitosta ja Pauliina Lampinen VATES-säätiöstä pohtivat ammatillisen kuntoutuksen kehittämistä.
- 12 Kestävä työllistäminen vaatii pitkäjänteistä tukemista  
Vanhoilla eväillä ei vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen etene, toteaa Helin johtaja ja VATESin hallituksen jäsen Veikko Korpela Näkökulma-kolumnissaan.
- 14 Tavoitteena asiakkaan näköinen palvelu  
Ammatillisen kuntoutuksen neuvoja Anita Autio kertoo työstään Oulun seudun TE-toimistossa Työni ja minä -sarjassa.
- 17 Työn ja vamman rajapinta, innovaation lähde  
Työterveyslaitoksen tiimipäällikkö Nina Nevalan mielestä työelämän kehittäjien kannattaisi ottaa oppia vammaisten kyvystä selvitä työelämässä.
- 18 Puolueet ja työhönvalmentajapalvelu  
Kuinka työhönvalmentajapalvelu pitäisi järjestää ja rahoittaa? Kyvyt käyttöön -lehti kysyi, puolueet vastaavat.
- 20 Ajassa  
Muun muassa VATESin vaalitavoitteet, Vammaispoliittinen ohjelma ja Signmarkin uusi levy ja dvd.



Koulutuskalenteri  
keskiaukeamalla!





# Kolme tapaa

Yrityksille on tarjolla lukuisia malleja, joilla kuntoutujan kyvyt voidaan ottaa käyttöön. Tästä ovat hyvinä esimerkkeinä Stena Technoworld, Tampere-talo ja Jokioisten Leipä.



Antti Jääskeläinen irrottaa tietokoneromusta piirilevyt, jotta niiden materiaalit voidaan edelleen työstää kierrätykseen.

**S**uomessa on lukuisia malleja, joilla työnantajat ovat melua pitämättä ottaneet palkkalistoilleen tavalla tai toisella vammaisia.

Yhteistä Stena Technoworldille, Tampere-talolle ja Jokioisten Leivälle on, että aloitteentekijänä on ollut kuntouttava taho, ja että työelämään pyrkivälle räätälöity työ on yritykselle liiketaloudellisesti kannattavaa. Yksi yritys on soveltanut siirtymätöiden mallia, toinen on palkannut kuntoutujan suoraan vakituisen työhön ja kolmas päätenyt samaan harjoittelujakson kautta.

Yksikään ei ole hakenut kuntoutujalle palkkatukea.

Kansaeläkelaitokselta yritykset toivovat joustavaa suhtautumista sovitun työajan tilapäisiin ylityksiin ilman, että kuntoutujan eläke vaarantuu.

Yhteinen viesti kaikilta on: ennakkoluulot romukoppaan.

## Sataprosenttinen työpanos

Elektroniikkakierrätys Stena Technoworld Oy on työllistänyt mielenterveyskuntoutujia Porissa vuodesta 2006. Yrityksellä on siirtymätösohjeistus Tukiranka ry:n Porin Klubitalo Sarastuksen kanssa. Tarkoituksena on kasvattaa kuntoutujan työvalmiuksia avoimille työmarkkinoille.

Stenan käyttämässä mallissa klubitalon työvalmentaja on aluksi mukana työssä muutaman päivän, minkä jälkeen hän tekee työpaikkakäyntejä viikon, kahden välein. Tarvittaessa yhteyttä pidetään puhelimitse. Jos sairauspäiviä tulee, työvalmentaja tulee sijaiseksi, joten työnantaja voi aina laskea sen varaan, että kuntoutujalle suunnitellut työt hoituvat.

Heinäkuusta lähtien siirtymätöissä Stenalla on ollut *Antti Jääskeläinen*, 24.

# työllistä

Stena Technoworldin tuotantopäällikkö Eeva Syrjä sanoo, että kuntoutumisesta seuraa paitsi onnistumisen iloa työyhteisölle myös silkkaa tulosta yritykselle.

Hänelle malli sopii tässä vaiheessa hyvin.

- Alussa joskus väsytti, mutta nyt kaikki sujuu. Työtoverit suhtautuvat mutkattomasti, Jääskeläinen sanoo.

Työnjohtaja *Juba Vuorsola* vahvistaa suositukset.

- Antti hoitaa tehtävänsä itsenäisesti ja hyvin.

Vuorsola olisi periaatteessa valmis vakiinaistamaan Jääskeläisen työsuhteen, mikä sopisi Jääskeläisellekin. Ennen sairastumista hän työskenteli Raha-automaattiyhdistyksen pelinhoitajana, laitteiden huoltajana ja kassatyössä, mutta arvelee, että nuo työt eivät vielä ehkä luonnistuisi.

## Jonkun on puurettava

Jääskeläisen työ on pääasiassa sähkö- ja elektroniikkaromun purkua kierrätykseen. Työ on melko yksitoikkoista puurtamista, mutta se on työtä, joka jonkun on joka tapauksessa hoidettava. Parhailaan selvitetään, miten työtä voisi monipuolistaa.

Jääskeläinen on Stenalla 3,5 tuntia päivässä viiden ja puolen kuukauden jakson. Palkkatukea työnantaja ei ole hakenut. Työsuhteeseen sovelletaan työehtosopimusta.

Aiemmin kuntoutujien työaika oli neljä tuntia ja puoli tuntia.

- Kerran meille sattui sekaannus. Maksamme kuntoutujalle sopimusten mukaiset lomakorvaukset, mutta silloin työllistetyn kuntoutumistuen ehtona



oleva ansaintaraja uhkasi ylittyä. Työaika jouduttiin lyhentämään, kertoo tuotantopäällikkö *Eeva Syrjä*.

Kuntoutuja kuten muutkin käyttävät työssään turvaliiviä, kuulonsuojaimia, viiltosuojakäsineitä ja tarvittaessa hengityksensuojainta. Joitakin naarmuja lukuun ottamatta kuntoutujille ei ole sattunut tapaturmia. Yrityksen työterveyshuolto on käytettävissä.

## Työyhteisön voimavara

Syrjän mielestä tärkeää on, että työllistäminen käynnistyy työnantajan todellisesta tarpeesta.

- Liiketoiminnassa työsuhteella ei ole hyväntekeväisyysluonnetta eikä työ saa olla väkisin keksittyä. Työllistämisen pitää olla kannattavaa. Meillä se on.

- Samalla olemme ylpeitä, että kannamme yhteiskuntavastuamme. Voimme säästää yhteiskunnalta laitospäiviä ja tukea kuntoutujan terveyttä ja elämänlaatua. On ilo nähdä, kuinka työt hoitu-

vat ja kuntoutujan itseluottamus palaa. Saamme kaikki onnistumisen tunteen, sekin on voimavara, Syrjä sanoo.

Hän hämmästelee, että ainakin Porin seudulla on vaikea löytää kuntoutujille riittävästi työpaikkoja.

- Ilmeisesti taustalla on asenneongelma.

Sopivia alkuvaiheen töitä pitäisi olla yllin kyllin esimerkiksi keittiö- ja siistimistöissä. Syrjä suosittelee työnantajille lähestymistapaa, jossa kuntoutuja on työyhteisön vahvuus, ei heikko lenkki.

- Kuntoutujiemme työmotivaatio on luja, he sitoutuvat, ovat luotettavia ja sitkeitä ja sairastavat vähän.

Syrjä painottaa, että Stenan-Sarastuksen mallissa työllistetyn palkkaa vastaan saadaan aina sataprosenttinen työpanos: työvalmentaja tulee paikkaamaan mahdolliset sairauspäivät. Työvalmentaja huolehtii myös koulutuksesta ja siitä, että kuntoutuja sopii tehtävään, jota hänelle tarjotaan.





Tampere-talon asiakaspalvelupäällikkö Pekka Mäkisalo (vasemmalla) toteaa, että yhteistyö Sakari Lehdon kanssa on mutkatonta.



Osastoavustaja Sakari Lehto on Tampere-talon monitaitoinen yleismies. Mielityötä on 1 500 tuolin kunnossapito.

### Vakituisena osa-aikaisena

Osastoavustaja *Sakari Lehto*, 26, työskentelee kokous- ja kulttuuripalveluja tuottavassa Tampere-talossa kahtena päivänä viikossa, kuusi tuntia kerrallaan. Hän on suorittanut talotekniikan kurssin Perttulan erityisammattikoulussa ja joitakin työharjoittelujaksoja.

- Tampereen Oma Polku ry esitteli meille tällaisen työllistämismahdollisuuden. Se sopi niin hyvin, että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus syntyi ensimmäisessä tapaamisessa, ilman harjoittelujaksoa, kertoo asiakaspalvelupäällikkö *Pekka Mäkisalo* Tampere-talosta.

Lehto saa alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkkatukia työnantaja ei ole hakenut.

Työvalmentaja käy työpaikalla noin kerran viikossa tutkailmassa, että homma toimii. Yleensä ongelmia ei ole.

- Esimiehenä pyrin olemaan suora kuten muillekin, suhtautuminen koko työyhteisöllä on mutkaton.

Mäkisalo arvelee, että mutkatomuus saattaa talossa olla sisäänrakennettuna. Meno on monenkirjavia. Taiteilijat ja esiintyjät eivät ole omaksuneet hullunkurisia ennakkoluuloja, joita työpaikoilla muuten saattaa olla.

Lehdon varusteina ovat laitosten työasu, turvakengät ja tarvittaessa kuulonsuojaimet. Takataskun päällä kyllä radiopuhelin, jonka välityksellä tehtävien vaatima tieto välittyy hänelle tehokkaasti.

Lehdon tehtäviin kuuluu melkoinen paletti kiinteistöpalvelun yleismiehen tehtäviä: postitusta, jättepahvien käsittelyä, paperisilppureiden käyttöä, lamppujen vaihtoa, siellä täällä lojuvien rullakoiden järjestelyä. Hän huolehtii, että kopiokoneissa on paperia ja on mukana vastaamassa, että lipputankoihin nostetaan oikeat liput talon tapahtumiin osallistuvien kansallisuuden mukaan.

Myös asiointi kaupungilla kuuluu toimenkuvaan: talon ohjelmajulistet on vaihdettava aika ajoin ja löytötavaratoimistoon pitää kiikuttaa hukattuja esineitä.

Tärkeimpiä tehtäviä on huolehtia kalustosta: talossa on 1 500 Lehdon huoltamaa istuinta. Kovassa käytössä päällysteet vaativat jatkuvaa uusimista. Tuolien korjaaminen on mieleistä työtä.

- Sitä voisin tehdä vaikka koko päivän.

Mäkisalo huomauttaa, että jos tuolien kunnossapito jouduttaisiin ostamaan ulkoa, se tulisi tosi kalliiksi.

### Valtava ajansäästö

Mäkisalo sanoo Lehdon toimivan organisaation harmaalla alueella. Siellä ovat työt, jotka on aivan välttämättä hoidettava, mutta jotka eivät kuulu oikein kellekään.

- Jos nämä asiat eivät ole kunnossa, ihmisten työaika menee uskomattomat määrät edestakaisin juoksenteluun, ko-

piopaperin noutoon tai vaikkapa siihen, että vierailijalle esiintyjälle on jostain kaivettava silitysrauta.

Mäkisalo manaa, että kausittain ruuhkatyötä olisi paljon enemmän, mutta sitä ei voi teettää, koska silloin Kelan eläke ilmeisesti olisi vaarassa. Työehtosopimuksen mukaisesti ilt- ja viikonlopputyöstä maksetaan enemmän. Jos palkka näin nousee, työllistetyn työaika joudutaan lyhentämään.

Jos työtä voisi tehdä ruuhkahuippuina enemmän ja hiljaisena aikana vähemmän, kokonaispalkka pysyisi samana.

- Yrityksistä huolimatta emme ole saaneet Kelalta selvää vastausta, millaisin ehdoin tilapäinen ja vähäinen työajan ylitys, kuten mainitaan, olisi mahdollista, mikä katsotaan "tilapäiseksi" ja "vähäiseksi".

Byrokraatiasta huolimatta Mäkisalo rohkaisee muita työnantajia tarttumaan vastaavaan järjestelyyn.

- Ajansäästö on uskomaton. Optiona työyhteisön moniarvoisuus kasvaa.



Jokioisten Leivän kehittämisspäällikkö Ville Nyrönen (vasemmalla) voi vain todeta, että Niko Kippolalta homma käy. Vakituinen työsopimus tehtiin heti harjoittelujakson jälkeen.

### Harjoittelun kautta vakituseksi

Haavetyötä jo kouluajoilta, sanoo leipomotyöntekijä *Niko Kippola*, 22, Jokioisten Leipä Oy:n pakkaamossa.

Kädet käyvät tarkasti ja tehokkaasti, kun pahvilaatikot saavat muovisuojan sisälleen. Valmiiden pino kasvaa hämmästyttävää vauhtia; samalla mies jutustelee ja vitsailee luontevasti ilman, että suoritus mitenkään häiriintyy.

- Minulla on sellainen muisti, että kun muutaman kerran näytetään, osaan työn. Kaikki hyvin, kun tekemistä riittää, Kippola sanoo. Tehtäviin kuuluu monenlaisia töitä: pakkaamista, varastohommia, rullakoiden ja kuormalavojen siirtelyä, pumppukärryn ja jätepuristimen käyttöä.

Harjoittelujaksoa edelsi kaupan alan työhön valmentava koulutus Kiipulan ammattiopiston Perttulan toimipaikassa. Työnantaja ja työharjoittelija löysivät toisensa kunnan kuntoutusohjaajan ja oppilaitoksen työvalmentajan vuonna 2008 käynnistämän yhteistyön kautta. Puolen vuoden harjoittelujakson jälkeen työsuhde vakinaistettiin kesäkuussa 2009. Työaika on nyt kuusi tuntia päivässä, 30 tuntia viikossa. Työmatka Jokioisten keskustan yksiöstä sujuu pyörällä.



Niko Kippola valmisteleo pakkauslaatikoita leipomon tuotteille.

### “Totta kai työtä löytyy”

Kiipulasta otettiin yhteyttä, kun he etsivät Nikolle harjoittelupaikkaa. Toimitusjohtajamme vastasi, että totta kai harjoittelupaikka järjestyy, kertoo Jokioisten Leivän kehittämisspäällikkö *Ville Nyrönen*. Harjoittelusopimus syntyi ensimmäisessä tapaamisessa.

Kippolan esimiehenä ja tukihenkilönä työpaikalla toimivan Nyrösen mukaan mutkaton asenne ylsi henkilöstöön. Työ ja ohjaus räätälöitiin joustavasti yhteistyössä Kiipula-säätiön työvalmentajan kanssa.

Harjoittelujakson jälkeen todettiin, että sekä työntekijä että työnantaja olivat kokemuksiin täysin tyytyväisiä, ja Kippolan kanssa tehtiin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Palkkaa maksetaan siten, että Kippola saa myös kansaneläkkeen vammaistukea.

- Ilman muuta kannattava järjestely, jota voin suositella muillekin työnantajilla, Nyrönen sanoo.

■ Teksti ja kuvat: Alpo Väänänen



# Ministeri Rehulan

Tuore sosiaali- ja terveysministeri Juha Rehula on asettanut pätkäministerikaudelleen yhden tavoitteen ylitse muiden. Hän haluaa vaikuttaa työurien pidentämiseen niin, että kaikkien työkykyisten ja -haluisten työkyky saataisiin käyttöön.



Elinkeinoelämän, työntekijäjärjestöjen ja julkisen vallan on yhdessä vastattava siitä, että kaikki työkäiset voivat kykyjensä ja voimiensa mukaan olla työelämässä. Tie on pitkä, mutta se on kuljettava, sanoo Rehula.



# iso juttu!

**L**ähestymme aikaa jolloin jokainen työtunti, työpäivä ja työviikko, mikä saatavilla on, pitäisi pystyä ottamaan käyttöön. Nekin, joiden työkyky ja -teho ei ole sataprosenttinen, olisi saatava työelämään mukaan. Tämä on se iso juttu, jota nyt ministeriössä jampataan, johon haluan yhdentoista ministerikuukauteeni aikana jättää jäljen, painottaa ministeri Juha Rehula.

Ministeriä harmittaa, että työurakeskustelussa suurimman intohimon kohteena on ollut kiistely työntekijöiden eläkeiän nostosta. Sillä ei hänen mielestään ratkaista sitä työvoimavajetta, joka aiheutuu siitä, kun suuret ikäluokat saavuttavat eläkeiän ja ennätysmäinen 10 000 työntekijän joukko poistuu työelämästä joka vuosi seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Työurakeskustelun kärki pitäisi ministerin mielestä suunnata nyt siihen, mitä tapahtuu 25 - 55-60 iässä olevien ihmisten työurille 2010-luvulla, koska tällä hetkellä ongelmina ovat liian monen työikäisen varhainen eläköityminen, vaikeus palata sairaslomilta ja eläkkeeltä töihin, tai ylipäättään päästä työelämään.

- Nyt pitäisikin keskustella ja vaikuttaa siihen, millä keinoin saisimme kaikki työkykyiset omien kykyjensä ja voimiensa mukaan työelämään ja pysymään siellä. Miten pystytään toimimaan niin, että työllistymistä tukevat etuudet ja työpaikan olosuhteet olisivat sellaisia, että homma toimii.

## Asenteet ja työelämän kovuus

Ministeri kiittelee VATES-säätiötä ja Mielenterveyden keskusliittoa siitä, että ne ovat Työura-raportillaan tehneet näkyväksi nyt työelämän ulkopuolella olevien työkyvyttömyyseläkeläisten ja kuntoutustukea saavien työvoimavaran. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen lisäisi raportin mukaan työuria yhdellä vuodella eli täyttäisi yhden kolmanneksen valtiovallan asettamasta kolmen lisävuoden työuratavoitteesta.

- Vuosi, kolme kuukautta tai jo kuukausikin lisää olisi hieno juttu, sanoo Rehula.

Ministerin mielestä vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen esteenä ei niinkään ole lainsäädäntö tai etuuksia koskevat ongelmat, vaan pikemminkin asenteet.

- Suuri kysymys on, miten lähestymme henkilöitä, joiden toimintakyky ei ole samanlainen kuin toisilla. Vaikka elämme vuotta 2010, niin paljon on edelleen ennakkoluuloja!

Rehula toteaa, että toki työyhteisölle, sosiaali- ja terveystieteillekin, on "kova paikka" ottaa tänä päivänä vastaan henkilö, joka ei ole voimiltaan samanlainen kuin muut.

- Työelämä ja työtahti ovat kovia, työpaikasta riippumatta, tietää ministeri.

## Yksi pääsky ei kesää tee

Ensi vuonna käydään eduskuntavaalit ja maalle valitaan uusi hallitus. VATES on asettanut tavoitteeksi saada uuteen hallitusohjelmaan vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, mm. työhönvalmentajapalvelun laajentamisen koko maan kattavaksi ja yhden sisääntulo- ja neuvontareitin saa-

misen ammatilliseen kuntoutukseen.

Ministeri Rehula kertoo, että hän ei tunne tarkkaan työhönvalmentajatoimintaa, mutta ymmärtää toiden räätelöinnin ja ihmisten kykyjen määrittämisen tärkeyden, kun halutaan saada osatyökykyisten työvoima käyttöön. Yksi pääsky ei hänen mielestään kuitenkaan kesää tee.

- Yhdellä keinolla, lailla, järjestelmällä tai mallilla maailma ei tule kuntoon, mutta kun on useita samaan suuntaan vieviä toimenpiteitä, niin päästään eteenpäin.

Ammatillisen kuntoutuksen järjestäjien monilukuisuudesta ja pirstaleisuudesta johtuvan ongelman ministeri entisenä sosiaali- ja terveystieteiden puheenjohtajana ja sosionomina tuntee paljon paremmin.

- En kiittaa kuitenkaan esitystänne yhden sisääntulo- ja neuvontareitin luomisesta, mutta suhtaudun siihen lämpimästi, koska ammatillisessa kuntoutuksessa tarvitaan koordinaatiota.

■ Teksti: Juha Saarinen

■ Kuvat: Studio Hannu Lehmusvuori

## Kaikkien tahtotila

■ Ministeri Rehula vakuuttaa, että "kaikki mukaan työelämään" kuvaa koko hallituksen ja poliittisten päättäjien tahtotilaa. Rehula nostaa tuoreen esimerkin syyskuulta, jolloin työministeri *Anni Sinnemäki* vastasi kuuden potilasjärjestön Takaisin toimeen -vetoomukseen. Sinnemäki korosti mm. työelämän tarvetta asennemuutokseen ja työtehtävien sekä työajan parempaa mukauttamista, jotta vammaiset ja osatyökykyiset voivat päästä työelämään ja pysyä siellä.

Puheiden lisäksi on Rehulan mielestä tehty tekijänsä: vuoden alussa astui voimaan laki, joka mahdollistaa työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden jättää eläkkeensä lepäämään.

- Se mahdollistaa kokeilla kykyä ja jaksamista työelämässä.

Syyskuussa julkistettiin Vammaispoliittinen ohjelma, Vampo, joka sisältää yli 100 vammaisten asemaa parantavaa ehdotusta. Niistä yhdeksän koskee työllistymistä; esitetään mm. työolosuhteiden järjestelytuen kehittämistarpeiden selvittämistä ja tarvittaessa uudistamista sekä tuetun työllistymisen käyttöönottoa työkeskuksissa.

Miten taataan, että Vampon ehdotukset toteutuvat, etteivät ne jää vain hurskaiksi toiveiden tynnyriksi monien aiemmin tehtyjen poliittisten ohjelmien tapaan?

- Ohjelma ei jää pölyttymään hyllyille, koska vammaisjärjestöt olivat mukana sen valmistelussa ja seuraavat varmasti silmät tarkkana ehdotusten toteutumista, Rehula uskoo.

# Ammatillinen kuntoutus

asiakas-, työvalmentaja- ja työpaikkalähtöisemmäksi!

Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi tarvitaan asiakkaiden oikeaa kuulemistä, työvalmentajien hyödyntämistä ja valmentautumista työpaikoilla. Näin uskovat toimitusjohtaja Juha Mikkola Vakuutuskuntoutuksesta, koulutusjohtaja Mika Vuorela Mielenterveyden keskusliitosta ja kehittämisspällikkö Pauliina Lampinen VATESista.







Vuoropuhelua ja yhteistyötä työnantajien kanssa pitäisi Juha Mikkolan mielestä nyt lisätä.



**O**ECD on viime vuoden lopulla moittinut Suomea siitä, että sen kuntoutusjärjestelmän pirstaleisuus vaikeuttaa vammaisten ja osatyökykyisten pääsyä työmarkkinoille. Järjestö suositti Suomelle kuntoutustoimijoiden vastuullisuuden lisäämistä, kuntoutusviranomaisten yhteistyön parantamista sekä keskinäisen velvollisuuksien järjestelmän käyttöönottamista.

VATES-säätiö ja Mielenterveyden keskusliitto ovat työurien pidentämistä koskevassa raportissaan esittäneet kaikille kuntoutukseen pyrkiville asiakkaille tarkoitettua yhdenmukaista neuvonta- ja ohjauspalvelua, mikä auttaisi asiakkaita heti alussa kääntymään oikean kuntoutustahon puoleen, se lyhentäisi radikaalisti nykyistä kuntoutukseen pääsyaikaa.

- Meillä on olemassa kaikki voimavarat ja osaaminen yhden sisään-tulo- ja palvelureitin toteuttamiseksi. Tiedämme ihmiset, meillä on tietokonejärjestelmät. Kysymys on vain eri kuntoutustahojen halusta ja tahdosta. Niiden pitäisi pysyä keskustelemaan keskenään yksittäisen asiakkaan tilanteen ratkaisemisesta, eikä jättää vastuuta asiakkaalle oikean kuntoutustahon löytämisestä, toteaa Mielenterveyden keskusliiton koulutusjohtaja Mika Vuorela, joka on ollut yhdessä Pauliina Lampisen laatimassa VATESin ja MTKL:n työurareporttia.

### Talonpoikaisjärkeä voisi käyttää

Vakuutuskuntoutus VKK:n toimitusjohtaja Juha Mikkola pitää yhden sisään-tulo- ja neuvontareitin luomista periaatteessa järkevänä. Käytännössä se kuitenkin heikentäisi hänen mielestään vakuutuskuntouttajien nykyistä asiakaspalvelua.

- Vakuutusjärjestelmä on tehnyt paljon työtä terveydenhuollon kanssa, missä kuntoutussuunnitelmat syntyvät. Siitäkin huolimatta mallit ja resurssit vaihtelevat alueellisesti.

Mikkola katsoo, että yhden luukun malli vaatisi toteutuakseen vähintään lisäresursseja. Lainsäädännön pakottavaan autuuteen hän ei usko, mutta talonpoikaisjärjen käytöllä voitaisiin asiakkaita palvella jo nykyisinkin paremmin.

- Mikään ei estä kuntoutusvirkailla neuvomasta, jos hän on valveutunut.

### Tietoa palasina Internet-avaruudessa

VATES-säätiön kehittämisspällikkö Pauliina Lampisen mielestä ammatillisen kuntoutuksen yhden luukun palvelu- ja ohjauspistejärjestelmää ei tarvitse perustaa raskaalla lakimenettelyllä. Sitä ei edes välttämättä pidä keskittää yhdelle ja samalle kuntouttajataholle tai virkailijalle. Pääasia on, että asiakkaita varten olisi olemassa paikka, josta hän saa yhtenäistä tietoa ja ohjausta kaikkialla Suomessa.

- Nythän yhtenäistä kuntoutusta koskevaa ohjeistusta ja neuvontaa ei ole tarjolla. Tieto on palasina Internet-avaruudessa ja painetuissa esitteissä. Vasta kun asiakas on selvittänyt, kuka kuntoutuksen rahoittaa, hän saa tietää, mitä kaikkea ihanaa kuntoutus hänelle tarjoaa, sanoo Lampinen. Hän on istunut työministeriön työryhmässä, joka viime vuonna selvitti työkyvyttömyysetuutta saavien ammatillisen kuntoutuksen palvelujen järjestämistä ja yhteensovittamista julkiseen työvoimapalveluun.



Mika Vuorelan silmissä siintää tulevaisuus, jossa ammatillisella kuntoutuksella, työhönvalmennus- ja työhyvinvointitoiminnalla yhdessä kehitettäisiin työyhteisöä.

Pauliina Lampinen on huolissaan siitä, että osa ammatillisen kuntoutuksen tarpeessa olevista asiakkaista ajautuu kuntouttavaan työtoimintaan, jota toteutetaan hyvin monista eri lähtökohdista.

## Työhönvalmentajat ammatilliseen kuntoutukseen

Työhönvalmentaja on noussut tutkimusten mukaan kiistatta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen parhaaksi takajaksi. Työhönvalmentajien avulla ollaan hakemassa myös parempaa tuloksellisuutta ammatilliseen kuntoutuksen.

- Jos ymmärrämme työvalmentajatoiminnan laajasti luotisi-tapaiseksi toiminnaksi, niin uskon, että kehitys tulee entistä enemmän menemään siihen suuntaan, toteaa Juha Mikkola.

Hän kertoo, että vakuutusjärjestelmä hankkii jo nyt paljon yksilöllisiä ohjaajapalveluita. Lisäksi ammatillisen kuntoutuksen tilaajien ja tuottajien yhteisessä Työhönkuntoutuksen palveluverkostossa alkaa olla entistä enemmän joustavia ja pieniä toimijoita, joissa on mukana työnetsijäsenne.

### ... ja yrityksiin

Mika Vuorelan mielestä työhönvalmentajia, "koutseja" ja ohjaajia pitäisi saada myös isompien työpaikkojen työntekijöiksi tukemaan työllistymistä ja työssä pysymistä.

Pauliina Lampinenkin suuntaisi katseen nyt työpaikkoihin.

- Kuntoutuksessa keskitytään aivan liikaa yksilöön. Kelan omat selvitykset osoittavat, että TYK- ja Aslak-kuntoutusten vaikuttavuus ei ole suurta, jos työpaikoilla, niiden työolosuhteissa ja -järjestelyissä ei tapahdu muutoksia.

Lampisen mielestä pitäisi pohtia, voitaisiinko ammatillisen kuntoutuksen jaksoista siirtää resursseja työpaikoille. Vuorela kannattaa ajatusta.

Työn voi monella tapaa järjestää uudella lailla, ja kenellekään muilla ei ole siihen sellaista ammattitaitoa kuin työhönvalmentajille, sanoo Lampinen.

### Elämme siirtymävaihetta

Juha Mikkola uskoo, että ammatillisessa kuntoutuksessa eletään nyt siirtymävaihetta.

- Kuntouttajien helmasynti on omassa porukassa tekeminen. Työnantajat ovat olleet meille kaukana olevaa, vähän outoa porukkaa.

■ Teksti: Juha Saarinen  
Kuvat: Studio Hannu Lehmusvuori

## ■ ■ ■ ■ Tarpeiden kuulemista, mahdollisuuksien yhteensovittamista

Ammatillisen kuntoutuksen tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että asiakas saisi kuntoutuksen aikana sellaisia palveluja, jotka edistävät hänen työllistymistään tai työssä pysymistä avoimilla työmarkkinoilla. Mika Vuorelan mielestä ennen kuntoutuksen alkua pitäisi-kin yhdessä asiakkaan kanssa selvittää, mistä asiakas on kuntoutuksessa kiinnostunut, mitä hän haluaa.

- Jos hänen motivaationsa päästään avaamaan ja sovittamaan niihin tavoitteisiin ja tuloksiin, joita pitää saada aikaan, niin silloin asiakas yleensä innostuu.

Useimmissa kuntoutuksen toimintatavoissa Vuorelan mukaan on kuitenkin jo ennalta määrätty, mihin asiakkaan pitää motivoitua.

- Sen mukaan lähdetään tekemään töitä ja ellet siitä innostu, niin olet sitten huonosti motivoitunut.

Vuorelan kokemuksen mukaan ihmisten tavoitteet eivät ole usein kohtuuttomia, vaan hirveän kohtuullisia. Tavoitteet voidaan sovittaa yleensä yhteen kuntoutuksessa tarjolla olevien mahdollisuuksien kanssa.

- Kyse onkin paitsi asiakkaan niin myös järjestelmän kanssa kohtaamisesta; selvitetään, mitä määrittämiskäsitteitä ja järjestelmä tarjoaa. Jos perälauta ei joustu, niin siihen tulee sitten piste.

Juha Mikkola uskoo, että kuntoutujaprofiili tulee muuttumaan. Kuntoutujilta saatu palaute osoittaa, että asiakkaan kuuleminen tulee yhä tärkeämmäksi.

- Keskustelun käytännön toteutuksesta tulee kuitenkin irvikuva, jos siihen varataan vain kolme minuuttia aikaa asiakasta kohden, Mikkola korostaa ja peräänkuuluttaa lisäresursseja asiakastyöhön.

### Papereiden äärestä ihmisen kohtaamiseen

Lampinen kertoo, että projekteista ja tutkimuksista saatu palaute osoittaa, että ihmisiä kuuntelemalla ja kuulemalla heille voidaan räätälöidä sellaisia palveluja, joita he tarvitsevat.

- He motivoituvat käsittämättömästi lähtökohdista tekemään aivan käsittämättömiä juttuja. Ihmisiä ei pidäkään kohdella massana, ja tarjota tietylle ryhmälle vain tietynlaista, ennalta määriteltä kuntoutuspalvelua.

- Jos me tuijotamme vain papereita ja kauhistelemme, että mikä vika ja vamma tuolla ihmiselle on, kuinka sairas se on, niin eihän se mihinkään johda.

Lampinen haastaakin katsomaan massojen takaa yksilöitä; käyttämään kolmekymmentä minuuttia kolmen minuutin sijasta asiakkaan kohtaamiseen, niin johan löydetään ihmisten puutteiden takaa tarpeet, halut, kyvyt ja osaamiset.



# Kestävä työllistäminen vaatii pitkäjänteistä tukea

# V

ajakuntoisten työnhakijoiden ja työttömien määrät pysyvät vuodesta toiseen samalla tasolla. Lama nostaa määriä, mutta nousun aikana palataan entiseen. Lukuisia uudistuksia on tehty, mutta perusongelma pysyy. Asiat pulpahtavat aina uudestaan pinnalle, erinimisinä, mutta saman sisältöisinä.

Kieli on muuttunut. Yksilön työmarkkinakelpoisuutta on kuvattu eri tavoin. On puhuttu sosiaalisesti työrajoitteisista, vajaakuntoisista, vaikeasti työllistettävistä ja nyttemmin vammaisista, pitkäaikaissairaista ja osatyökykyisistä. Näkökulma on korostunut yksilöllinen - ihmisessä on jokin vika, vajavaisuus tai puute, joka estää hänen työllistymisensä. Koska ongelma nähdään ihmisissä, ratkaisuja on haettu yksilötason keinoista. Niitä on leegio. Eri asia on niiden vaikuttavuus.

Lainsäädäntö on runsas, julkilausutut tavoitteet komeita. Niiden haasteellisuus asettuu oikeisiin mittasuhteisiin, kun muistetaan, että jo määritelmän mukaan kyseessä ovat ihmiset, joilla on erityisiä ja pitkäaikaisia vaikeuksia saada työtä. Tukitoimien on oltava samasta skaalasta.

Kuntoutuksen velvoitteena on parantaa ihmisten työ- ja toimintakykyä ja jopa myöhentää eläköitymistä. Voimavaroja vain ei ole osoitettu.

Työhallinto edistää työvoiman tarjonnan ja kysynnän tasapainoa. Se turvaa työvoiman saantia, torjuu työttömyyttä ja järjestää työtä hakeville mahdollisuuden tehdä työtä. Asiakkaina ovat myös vajaakuntoiset, joiden työn saanti, työssä pysyminen ja eteneminen ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Tilastot osoittavat, että ongelmia on. Sosiaalisia yrityksiä koskeva laki ei ole juuri luonut uusia työpaikkoja.

Kunnilla on tärkeä osa vaikeasti työllistyvien palvelujen järjestämisessä. Sosiaalihuoltolaissa säädetään vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävistä toiminna-

ta ja työstä. Laissa korostuu henkilön vamma, sairaus ja vastaava syy, joka aiheuttaa pitkäaikaisia vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Myös kuntouttavan työtoiminnan laissa päämääränä ovat avoimet työmarkkinat.

Työllistämiskysymys on usean hallinnonalan yhteinen ongelma, ja ehkä siksi ratkaisut ovat järjestelmäkeskeisiä ja entisten paikkaamista. Asiakkaista ei ole kuultu, eikä heidän edustajiansakaan ääni vaikuta.

On kokonaisuudistuksen aika. Peruskysymys on, voiko jo koetelluilla keinoilla päästä asetettuihin

tavoitteisiin ja ovatko vaikutukset pysyviä? Voiko lyhytaikaisilla tuilla saavuttaa pitkäaikaisia vaikutuksia? Jotta vaikeasti työllistyvät voisivat saada ja säilyttää työpaikan, olisi tukijärjestelmän täytettävä ainakin seuraavat edellytykset: työntekijöiden sijasta joustoa pitää olla ennen kaikkea työpaikoissa ja -tehtävissä, leimaavuudesta on päästävää ja tukien on määrältään ja kestoltaan kannustettava sekä työntekijöitä että työnantajia.

Veikko Korpela, johtaja  
Kirjoittaja on ollut mukana osatyökykyisten kehittämishankkeissa 1980-luvulta lähtien, ensin sosiaali- ja terveysministeriössä ja sitten Hengitysliitossa. Hän on VATES-säätiön hallituksen jäsen.



**TYÖNI**  
ja minä

# Tavoitteena palvelu

Työni ja minä -sarjassa ammatillisen kuntoutuksen neuvoja Anita Autio kertoo, että asiakkaan kuunteleminen, kuuleminen on hänelle kaikki kaikessa. Hän kokee onnistuvansa työssään silloin, kun saa syntymään asiakkaan näköisen palvelun.



Kokonaisvaltainen elämä on Anneli Aution tavoitteena. Harrastus ja työ ovat yhdistyneet hänen elämässään.

Hän on mm. kirjoittanut Mimmi ja Petteri-pyörätuoli -satukirjoja, sekä ohjannut kehitysvammaisten näytelmäpiiriä.



# asiakkaan näköinen

**M**inulla on työhallinnossa neljäs työvuosi menossa. Olen ollut Pohjois-Lapin toimistossa kolme ja puoli vuotta ja sen jälkeen Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimistossa kuusi kuukautta.

Töitä olen tehnyt yli 30 vuotta vammaishuollossa - kaikkea mahdollista - laitostyöstä avohuoltoon. Olen tuottanut yksityisesti vammaisten perhehoidon kuntouttavaa palvelua, ollut toimintakeskuksen johtajana ja vapaa-ajalla ohjannut vammaisten näytelmäpiiriä.

Olen kirjoittanut mm. satukirjoja, joissa lapsille kerrotaan sadun keinoin vammaisuudesta ja elämästä selviämisestä. Harrastus ja työ ovat yhdistyneet. Pyrin elämään kokonaisvaltaista elämää ja kokemukseni mukaan muutkin voivat tehdä sen. Elämä on kaikille avoin mahdollisuus. En ole koskaan luokitellut ihmisiä.

**Työssäni olen yksi** TE-toimiston inhimillinen tekijä. Yritän tehdä näkyväksi sitä hyvää, mitä Oulun seudun TE-toimisto tarjoaa. Toimin ammatillisen kuntoutuksen yksikössä, joka on tämän vuoden alussa käynnistänyt toimintansa, yhdessä kolmen muun kuntoutusneuvojan kanssa. Meistä kaksi työskentelee minun lisäksi ajanvarausasiakkaiden kanssa ja yksi tekee pääasiassa eläkemahdollisuusselviksiä. Teen töitä alle 25-vuotiaille ammatillista kuntoutusta tarvitseville asiakkaille. Meillä on kirjoilla tällä hetkellä noin neljäsataa asiakasta. Ammatillisen kuntoutuksen tiiminä voimme vastata siihen haasteeseen, että työelämä on kaikille.

**Tärkeintä on**, että osaan toimia asiakkaan kanssa ja tehdä hänelle hyvää omaa elämää. Tärkeysjärjestys vaihtelee jokaisen asiakkaan kohdalla. Ei ole olemassa vain yhtä tärkeitä asiaa, keinoa, välinettä, paikkaa. Jokainen yksilö luo tarpeensa ja järjestyksensä. Vuoropuhelu asiakkaan kanssa ei ole vain kuuntelemista, vaan kuulemista, mitä asiakas oikein todella sanoo. Elämä etenee kuin soutaisi; selkä edelle meneeseen katsoen. Kuitenkin on uskallettava luottaa onnistumiseen ja edettävä, jos tahtoo toisenlaisen maiseman itselleen.

**Tukipilareitani ovat** osaava TE-toimisto, hyvät työtoverit ja esimiehet, jotka kannustavat. Lapin toimistoon verrattuna minulla on nyt huikean paljon paremmat palveluvalikoimat käytettävissäni. Lapissa etäisyydet ovat pitkät, palvelut satojen kilometrien

**“Elämä etenee kuin soutaisi; selkä edellä meneeseen katsoen. Kuitenkin on uskallettava luottaa onnistumiseen ja edettävä, jos tahtoo toisenlaisen maiseman itselleen.”**



päässä asiakkaasta ja palveluvalikoimat suppeita. Oulussa voin valita asiakkaan tarpeista lähteviä työhönvalmentajapalveluja, oikeita työkokeilupaiikkoja, tukimuksia jne.

Asiakastyöstä tulee johdonmukaisempaa, kun on valinnanvaraa. Asiakas saa niitä palveluja, joista hän hyötyy eikä vain niitä, mitä on saatavilla. Täytyy kuitenkin olla varovainen, ettei tarjoa koko palettia kerralla, kun asiakas tulee mistään tietämättömänä palveluun. Ammatillisuuteen kuuluu, että autetaan asiakasta tunnistamaan omat tarpeensa ja ilmaisemaan niitä.

# TYÖNI

## ja minä

■ ■ ■ ■ ■ **Ilonaiheenani on** jokainen uusi työpäivä. Tunnistan itsessäni pienen työnarkomaanin. Nautin siitä, että kalenteri on täynnä, puhelin soi, asiakkuudet etenevät ja saan suoraa palautetta: kiitoksen, kukkia tai tiedon siitä, että olen valinnut asiakkaan mielestä väärin asioita, jolloin saan mahdollisuuden tehdä hänelle uuden suunnitelman.

Pidän positiivisesta stressistä. Minulla pitää olla painetta sen verran työssä, että ylipäättään ennätän tehdä asiat tai jotain jää pikkaisen yli. Kesä oli hankala; yksi viikko oli sellainen, että asiakasvirta tuntui heikkenevän. Kun kiire alkaa hyyytä, niin käyn infossa sanomassa, että laittakaa minullekin asiakasta tulemaan.

**Murheeni on se**, että yhteiskunnassa vallitsee kielteinen asenne työ- ja elinkeinoministeriön uudistuksia ja palvelujärjestelmää kohtaan. Tuntuu ihmeelliseltä, että arvostellaan ohjeita ja priorisointeja. Ne ovat vain selkeyttäneet työtämme ja parantaneet palvelujamme. Ketään ei ole ulkoistettu, vaan kaikille on mahdollistettu saada parasta tukea työllistymiseen.

Nyt vammaisilla on sama palveluvalikoima kuin kaikilla muilla. Aiemmin ei ollut ollenkaan selvää, että asiakkaan saa prosessiin.

Asiakkaan palvelutarpeen mukaan jaoteltu palvelu on myös asiakkaalle selvempää kuin ennen. Asiakas tunnistaa, missä palveluvaiheessa hän on ja oppii tunnistamaan itsensä työnhakijana - ei vammaisena, eikä osatyökykyisenä.

**Haasteeni liittyvät** jokapäiväiseen hyvään elämään. Minun elämäni on hyvää, kun asiakkaidenkin on: kun kykenen ja jaksan tulla joka päivä uutena jokaisen asiakkaan tilanteeseen, etten myy asioita nippuratkaisuna. Että saan aikaan asiakkaan näköisen palvelun ja luon luottamuksellisen suhteen häneen; valan itsetuntoa ja tunnetta oikeudesta normaaliin elämään, josta hänet on erityisjärjestelyin syrjäytetty.



Nuorten Ystävien Lea Nikulalla on tarjottavana monipuolinen palvelukokonaisuus asiakkaitten työllistymisen edistämiseksi.



Yhteistyökumppanini Oulun Mielenterveystoimistossa, psykiatriaerikoistuva lääkäri Kristiina Karjalainen, hallitsee saattaen vaihtamisen hoidettavasta työllistyjäksi.

**Haltijan taikasauvalla taikoisin** kaikille työllistymistä edistävien palvelujen parhaat palat niin, että lopulta me työvoimapalveluissa olisimme tarpeettomia. En tiedä olisiko maailma silloin parempi, mutta ainakin se olisi yhdenvertaisempi. Kristallipallo johdolle, selvänäköisyys toisi tuloksellista suunnittelua. Työtovereille hyvän ammatillisen itsetunnon; se auttaa jaksamaan.

**Terveisiä kaikille** suomalaisille: Me olemme yhteiskunta. Olemme kaikki kansalaisia. Tämän päivän poliitikot ovat huomispäivän kansalaisia. Vain se on tärkeää, miten me yhdessä toisiimme ja ihmisyyteen suhtaudumme.

■ Anita Aution ajatukset kirjasi ja kuvat otti Juha Saarinen



# Työn ja vamman rajapinta innovaation lähde



Työelämän kehittäjät voisivat ottaa oppia vammaisten kyvyistä selvittä työelämässä. Työn ja vamman rajapinta on innovaation lähde. Näin toteaa Työterveyslaitoksen tiimipäällikkö Nina Nevala, jonka mielestä asenteet jarruttavat vammaisten työkykyä edistävän ergonomian ja esteettömyyden hyödyntämistä työpaikoilla.

**K**un olen seurannut vammaisen ihmisen työtä, niin olen ajatellut, että siinä rajapinnassahan työn kehittämisen innovaatio syntyy. Jos esimerkiksi istut pyörätuolissa, sinulta puuttuu käsi, jalka tai näkö, niin selviät työssäsi luomalla uudenlaisia työn tekemisen ratkaisuja, pohdit ergonomian ja esteettömyyden asiantuntija, tiimipäällikkö Nina Nevala Työterveyslaitoksen Inhimillinen työ -osaamiskeskuksesta.

## Rahoitusta ei hyödynnetä

Työterveyslaitoksella valmistuu joulukuussa tutkimus, jossa on yhdessä Kelan kanssa selvitetty, millaisilla ratkaisuilta tuetaan näkö-, kuulo- ja liikuntavammaisten sekä oppimisvaikeuksisten henkilöiden työkykyä avoimilla työmarkkinoilla. Tutkimukseen on vastannut yli 200 vammaista työntekijää.

Tutkimuksen tähänastiset tulokset osoittavat Nevalan mukaan, että työolosuhteiden sopeuttamisratkaisuihin on käytetty hyvin vähän yhteiskunnan tar-

joamia rahoitusmahdollisuuksia. Vastajat eivät myöskään ole olleet tietoisia, kuka muutosratkaisu on maksanut, ja paljonko niihin on rahaa mennyt.

## Tiedon puutetta, asenteellisuutta

Aiemmissa vammaisten työolosuhteita koskevissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa on ilmennyt, että myös tietämättömyys vammaisten työkykyä edistävästä ergonomia- ja esteettömyysratkaisusta on voimakasta kaikilla eri työelämän tasoilla.

- Työnantajien piirissä on tietämättömyyttä tiedonjaon puutteen takia. Työterveyshuollossa on osaamattomuutta vähäisen kokemuksen ja työn moninaisten vaatimusten takia.

Nevalan mielestä meillä on myös asenneongelma; suhtaudumme vammaisiin usein marginaaliryhmänä, mikä on vaikeuttanut järkevien ergonomia- ja esteettömyysratkaisujen käyttöönottoa niin työ- kuin muussa ympäristössä.

- Tämä on käsittämätöntä, kun tie-

detään, että väestö ikääntyy ennätysvauhtia ja ikääntymisen myötä toimintakyky heikkenee. Vammaisen ja vammattoman rajapinta on häilyvä. Emme ole oivaltaneet, että design for all - kaikille sopiva - hyödyttää kaikkia. Sen pitäisi olla läpileikkaava ajatus koko yhteiskunnassa.

## Uusia markkinoita

Nina Nevala huomauttaa, että esteettömyysratkaisut niin työelämässä kuin muuallakin luovat myös aivan uudenlaisia bisnesmarkkinoita, joissa suomalaiset yritykset voisivat olla edelläkävijöitä. Metalliteollisuudessa tämä on jo oivallettu. Metalliteollisuuden standardoimisliitto on julkaissut Esteettömyys standardikäsikirjan, joka sisältää ergonomiatietoa ja -opastusta ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden tarpeiden huomioinnoksi.

Teksti: Juha Saarinen  
Kuva: Jouko Rytönen

Puolueet työhönvalmennuksesta:

# Kyllä, ja valtion varoin



**T**uetun työllistymisen työhönvalmentajapalvelua on toteutettu Suomessa 15 vuotta. Se on standardoitu ja sillä on saatu aikaan parempia tuloksia kuin pitkäkestoisilla valmennus- ja kuntoutusprosesseilla työpaikkojen ulkopuolella.

*Kyvyt Käyttöön kysyi, miksi erilaisissa projekteissa kehitetyt hyvät toimintamallit etenevät niin vaikeasti? Miten työhönvalmentajapalvelu saataisiin pysyväksi? Kenen pitäisi vastata rahoituksesta?*

Vastaukset saatiin Kristillisdemokraatteja lukuunottamatta kaikilta eduskuntapuolueilta. Vastauksista on tähän tiivistetty olennainen.

Työhönvalmentajapalvelua kannatettiin tasarvon, työelämän ja kannattavuuden näkökulmista. Vastaajat yhtyivät huoleen siitä, että tuetun työllistämisen järjestelmä on pirstaleinen ja että erillisissä kehittämishankkeissa luodut toimintamallit eivät yllä laajempiin vaikutuksiin.

Tuetun työllistämisen edistämiseen toivottiin tukevaa ja pitkäaikaista julkista rahoitusta. Työhönvalmentajapalvelusta toivottiin kattavaa ja pysyvää.

Paitsi rahapulaa, myös poliittisen tahdon puutetta arveltiin syyksi sille, että kaikkien hyväksi tunnustamat periaatteet eivät tahdo jalostua käytännön päätöksiksi.

Myös valiteltiin sitä, että järjestöjen ääni ei oikein yllä valtakunnan päätöksentekoon.

**Kyvyt Käyttöön** kysyi puolueilta, mistä työhönvalmennus kiikastaa. Kaikki vastasivat, että budjettirahasta. Nähtäväksi jää.

**Vihreät: Vastuutaho pitää nimetä**

**Vihreät De Gröna**

Vihreä puolue arvelee tuetun työllistämisen uusien toimintamallien soveltamisen jarruksi rahoituksen puutetta.

- Rahat erillisiin projekteihin tulevat monista lähteistä. Niissä kehitettyjen mallien laajeneminen takkuaa, kun soveltamiseen ei löydy rahoittajaa.

Puolueen mielestä hyvien toimintamuotojen vakinaistaminen edellyttää nimettyä, vastuullista tahoja.

Vihreät katsovat, että työhönvalmentajapalvelu kuuluu valtion rahoitettavaksi.

- Se voi ensi vaalikaudella olla vaikeaa, koska valtiontalous täytyy tasapainottaa velkaantumisen takia: menoja tuskin lisätään ja entisiäkin saatetaan karsia, puolue toteaa.



**RKP: Taloustieteilijät mukaan suunnitteluun**

Ruotsalainen kansanpuolue on samoilla linjoilla.

- Toimintamallit eivät tahdo levitä, koska rahoitus loppuu projektin valmistumiseen.

Yhdeksi ratkaisuksi hanketiedon levittämisessä RKP esittää tietopankkia, joka voitaisiin perustaa Terveiden ja hyvinvoinnin laitokseen. Sinne koottaisiin hyviä toimintamalleja alan toimijoiden sovellettavaksi.

Puolue esittää, että tuetun työllistämisen kehittämishankkeiden talousvaikutukset budjettivuotta pitemmältä ajalta voitaisiin saada näkyviin käyttämällä terveystalouteen erikoistuneita taloustieteilijöitä.

RKP kyseenalaistaa kilpailutuksen sosiaalipoliittikan uudistushankkeissa; se ei puolueen mukaan tue järjestöissä tehtyä kehittämistyötä.

RKP katsoo, että työhönvalmentajan toimia pitäisi perustaa koko maahan, tarvittaessa lain nojalla.

- Jos kokonaisvastuu toiminnasta siirretään esimerkiksi TE-keskuksiin, vaaditaan panostusta niiden erityisosaamisen kehittämiseen.

RKP huomauttaa, että kun työhönvalmennusta kehitetään alueellisesti tasa-arvoiseksi, myös ruotsinkielisten palvelujen saatavuus pitää taata.



## KOK: Runsaudenpulaa ja tunnistamisvaikeuksia



Kokoomuksen mielestä tuetun työllistämisen hyvien hankkeiden laajan soveltamisen tiellä voivat olla yksinkertaisesti runsaudenpula ja ongelmat vaikuttavuuden tunnistamisessa; yhdellä rakennerahastokaudella Suomessa toteutetaan tuhansittain erilaisia ESR-hankkeita.

- On syytä pohtia, miten paikallisesti hyväksi havaittuja toimintamalleja voidaan levittää toisille paikkakunnille. Nykyään tällaisia menetelmiä ovat rakennerahastot.fi -kaltaiset hyvien käytäntöjen pankit sekä tiedon levittäminen ministeriöiden ja järjestöjen seminaareissa.

Myös Kokoomus on sitä mieltä, että TE-toimistojen henkilöstön kouluttaminen on välttämätöntä, koska koko ajan on siirryttävä henkilökohtaisempaan palveluun ja yksilöllisempiin suunnitelmiin.

Puolue toteaa, että jo nyt TE-toimistojen tarjoamaa työhönvalmennusta rahoitetaan valtion budjetista.

## Kesk: Olennaista on sitouttaa kaikki



Keskusta ilmoittaa kannattavansa tuetun työllistämisen hyvien toimintamallien levittämistä, jotta kaikkien kyvyt saataisiin käyttöön. Se katsoo, että olennaista on sitouttaa eri tahojen toimijat hankkeiden tuottamiin malleihin.

- Tämä vaatii vastuullista työtettä myös esimiehiltä.

Puolueen mielestä tulisi pohtia työhönvalmentajapalvelun vakinaistamista esimerkiksi työpankkitoiminnan yhteydessä.

- Työpankilla on aina jotain omaa toimintaa, mikä antaa työllistämislle hyvät mahdollisuudet.

Ongelma Keskustankin mielestä on, että yksittäinen hankerahoitus ei takaa toiminnan jatkuvuutta ja pitkäjänteistä kehittämistä.

- Pysyvän toimintamallin luomiseksi rahoituksesta pitää huolehtia kuntatasolla valtionavun turvin.

## Vas: Hankalat hankkeet joutuvat maton alle



Vasemmistoliiton mukaan hyvät toimintamallit eivät leviä, koska ne eivät velvoita - velvoittavia päätöksiä voi syntyä vain eduskunnassa, valtioneuvostossa, kunnissa ja viranomaistaholla.

- Yksittäiset projektit ovat päätöksentekijöille sillä tavoin helppoja, että niiden suosituksilla ja ehdotuksilla on vain moraalisesti, ei juridisesti, sitova luonne. Hankalat ja erityisesti rahaa vaativat hankkeet on helppo piilottaa eri-

lasiin projekteihin, hyvätkin ehdotukset hautautuvat loppuraporttien kätköihin.

Vasemmistoliitto arvioi, että tuettua työllistämistä koskevat ehdotukset eivät etene päätöksiksi ja käytännön toimiksi sen tähden, että päätöksentekijöiltä puuttuu siihen poliittinen tahto ja myös siksi, että painostusryhmillä ei ole tarpeeksi voimaa.

Puolueen mielestä työhönvalmentajajärjestelmä olisi kirjattava hallitusohjelmaan ja sen myötä tarvittavat pykälät asianomaisiin lakeihin. Määrärahat tulisi varata valtion talousarviossa.

- Työhönvalmennuksen rahoitus on ensisijaisesti valtion, mutta myös kuntien ja yksityisten työnantajien vastuulla.

## SDP: Jalkauttaminen jo suunnitelmaan



Myös SDP tuo esiin ongelmat pilottihankkeiden tulosten soveltamisessa.

- Projekteihin tulisi aina sisällyttää suunnitelma, kuka jalkauttaa toimintamallin kentälle ja miten.

Samoin jo projektissa tulisi SDP:n mukaan arvioida, millä hinnalla muutokset voidaan toteuttaa ja kenen vastuulla toteutus on. Puolueen mukaan näyttää siltä, että alan projekteissa syntyvien toimintamallien suuri määrä ja erilaiset näkemykset niiden toimivuudesta hidastavat tulosten käytäntöön saattamista julkishallinnossa.

SDP:n mukaan työhönvalmentajapalvelu tulisi ottaa osaksi kaikkia työllistämisen-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja. Puolue viittaa Nuoret miehet työelämään -hankkeeseen 2009. Siinä esitettiin, että työhönvalmennuksen laatuksiteerit tulisi määrittellä nykyistä paremmin.

Työhönvalmennus tulee SDP:n mielestä sisällyttää työ- ja elinkeinoministeriön sekä kansaneläkelaitoksen kustannuksiin.

## Perussuomalaiset: Muutosvastarinta kahlitsee



Perussuomalaisten mukaan hyvien käytäntöjen leviämisen este on muutosvastarinta: jämhätetään ajatukseen: miksi muuttaa toimivaa.

- Jokaisen virkamiehen ja vapaaehtoisen tulisi pohtia jatkuvasti, olisiko toimintatavoissa päivitettävää. Niissä on, perussuomalaiset toteavat.

Puolueen mukaan työhönvalmentajapalvelu olisi kirjattava lakiin tai asetukseen. Toteutuksiin olisi varattava rahat valtion ja kuntien budjeteissa; perussuomalaiset muistuttavat, että työllistyminen on perustuslain mukaan julkisen vallan vastuulla.

# Kesä toi työkokemusta assistenteille



■ VATES-säätiön ja Vammaisfoorumin kesätyökampanja innosti VATESin etsimään vammaisille nuorille sopivia työtehtäviä myös omasta toimistostaan. *Susanna Luukka* ja *Sonja Pauhakari* saivat työhaastattelun kautta kuukauden mittaiset työsopimukset.

Sonja Pauhakari on filosofian maisteri ja Susanna Luukka on opiskellut merkonomiksi ja datanomiksi.

- Ilmapiiri VATES-säätiössä oli hyvä ja minut hyväksyttiin mukaan porukkaan, Luukka kertoo.

Hänen noin kuukauden mittainen työpestinsä tutkijan avustajana sisälsi tietojen syöttämistä excel-taulukkoihin.

- Oli kivaa, kun ehdin nähdä, millaisia asioita tutkijan työhön kuuluu. Halutessani olisin voinut vaikuttaa myös sisältöihin.

Sonja Pauhakarin työnä oli litteroida työhönvalmennukseen liittyviä haastatteluja, joita hänen esimiehensä, Askel-projektin tutkija, *Simo Klem* tarvitsi.

- Työ eteni hyvin, sillä minulla on vastaavanlaista kokemusta myös aiemmin. Sain viime kesänä pestin, kun kirjoitin nauhalta koneelle rakennusalan opinnäytettä, Pauhakari kertoo.

Hän toteaa, että VATES-säätiössä oltiin liikkumisen suhteen avuliaita. Vammaisuudesta ei ollut työssä häirtää.

Sonja Pauhakari lähettää terveisiä työnhakijoille listaamalla adjektiiveja, jotka liittyvät asenteeseen.

- Ahkera, sinnikäs, joustava ja neuvokas, sellainen henkilö saa työtä.

## VATESilla hallitusohjelmataavoitteet

■ Ensi vuoden huhtikuussa käydään eduskuntavaalit ja sen jälkeen hallituksen muodostavat puolueet laativat yhteisen ohjelman hallituskaudelleen. Vaikuttaakseen tulevaan hallitusohjelmaan tämän syksyn ja kevään aikana, VATES-säätiö on laatinut omat hallitusohjelmataavoitteensa.

Säätiö haluaa, että tuleva hallitus kirjaisi ohjelmansa seuraavat neljä keinoa, joiden toteutuminen parantaa merkittävästi sekä vammaisten että muiden osatyökykyisten tai erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistoiminnan tuloksellisuutta:

Työhönvalmentajapalvelu osaksi kaikkia työllistämisen, kuntoutus- ja koulutuspalveluita sekä mahdollisuudeksi työterveyshuoltoon.

Osa-aikaisen ansiotyön mahdollisuus myös sosiaaliturvaetuutta saaville henkilöille.

Yhdenmukainen neuvonta- ja sisääntuloreitti ammatillisen kuntoutuksen palveluihin.

Vammaisille ja osatyökykyisille ihmisille oikeus pitkäkestoiseen, työsuhteeseen tuettuun työhön työhönvalmentajan ja pitkäkestoisen palkkatuen turvin.

## Sosiaaliselta yritykseltä litterointia terveydenhuoltoon ja tutkijoille

■ Näkövammaisten Keskusliiton omistama Annanpura Oy on maaliskuussa aloittanut valtakunnallinen sosiaalinen yritys, joka tarjoaa terveydenhuollon ja tutkimuksen tukipalveluja, erityisesti litterointia ja sanelujen purkua. Työn suorittavat näkövammaiset tekstinkäsittelijät.

Vuosituhanen vaihteessa sairaanhoitopiirit siirtyivät sähköisiin potilasjärjestelmiin. Silloin moni näkövammaisen terveydenhuollon tekstinkäsittelijä jäi työttömäksi, sillä heidän apuvälineensä eivät sopineet yhteen uusien tietojärjestelmien kanssa. Annanpura Oy:n tarkoitus on tuoda takaisin ja jopa lisätä näitä työpaikkoja. Samalla se tarjoaa ammattimaisia tekstipalveluja tutkijoille, yrityksille ja terveydenhuollon organisaatioille.

Näkövammaisille esteetön purkujärjestelmä on kehitetty suomalaisen Arcusys Oy:n kanssa. Järjestelmä mahdollistaa näkövammaisten apuvälineiden käytön, purkutöiden hallinnan sekä niiden tietoturvallisen siirron tilaajan ja tekijän välillä.



## Kyvyt käyttöön - på svenska också

■ VATES-säätiö haluaa ruotsinkielisten vammaisjärjestöjen, työllistämisen alalla toimivien järjestöjen sekä oppilaitosten tiivistävän yhteistyötään sekä keskenään että suomenkielisten sisärjestöjen kanssa. Alustaksi tarjotaan Kyvyt Käyttöön -verkostoa.

Svenskspråkig samarbetsgrupp inom VATES on toiminut vuodesta 2009 lähtien. Parhaillaan on suunnitteilla kysely, jolla kartoitetaan, minkä tyyppistä alan yhteistyötä, vaikuttamista, koulutusta ja tiedotusta ja esimerkiksi VATES:n aineistoja olisi tarpeen tarjota nykyistä enemmän myös ruotsinkielisinä.

- Toivomme verkostoon runsaasti toimijoita. Sitä kautta saamme itsekin tietää, minkälaiselle ruotsinkieliselle toiminnalle on kysyntää, sanoo projektipäällikkö *Kaija Ray* VATES-säätiöstä.

- Ajatus on, että ruotsinkielinen verkosto toimii itsenäisesti suomenkielisen rinnalla ja laatii omien tarpeidensa mukaisen sisällön, me vain tarjoamme puitteet, kanavan ja esimerkiksi tiedonjakelupalvelut. Parhaillaan selvitetään, voitaisiinko säätiöön kiinnittää erikseen henkilö koordinoimaan - ei ohjaamaan - ruotsinkielisen verkoston toimintaa käytännössä, Ray kertoo.

Nykyresurssillaan Vates pyrkii edistämään ruotsinkielistä vaikuttamista muun muassa eduskuntavierailuin, opintokäynnin ja lähettämällä ruotsinkielisen toimijan edustajan kansainvälisiin tuetun työllistämisen tapahtumiin.

Verkoston pohjarakenteena on muutaman kerran vuodessa kokoontuva alan ruotsinkielisten toimijoiden ydinryhmä, Svenskspråkig samarbetsgrupp inom VATES. Se suunnittelee tällä hetkellä muun muassa ruotsinkielisen Pantteri tukiviidakossa -koulutuksen järjestämistä.

## Suomelle vammaispoliittinen ohjelma

■ Suomi on saanut oman vammaispoliittisen ohjelmansa, Vampo, vuosille 2010 - 2015. Se luovutettiin elokuun lopulla peruspalveluministeri *Paula Risikolle*.

Vampo sisältää 122 toimenpide-ehdotusta 14 eri haastealueelle. Ehdotusten tavoitteena on lisätä vammaisten ihmisten osallisuutta ja yhteiskunnan esteettömyyttä sekä torjua köyhyyttä - tarjota suunta valtiolliselle, kunnalliselle ja alueelliselle vammaispolitiikalle maassamme.

Ohjelmassa on esitetty mittarit tavoitteiden toteutumiselle ja vastuuministeriöt.

Toimenpide-ehdotuksista 12 koskee vammaisten työllistymistä. Niissä ehdotetaan mm. rekrytointipalvelujen kehittämistä, tiedotuksen ja koulutuksen lisäämistä työ- ja elinkeinohallinnon työntekijöille ja yhteistyökumppaneille, työolosuhteiden järjestelytuen kehittämistarpeiden selvittämistä ja tarvittaessa uudistamista sekä luopumista vajaakuntoinen termin käytöstä vuoteen 2015 mennessä. Vammaispoliittinen ohjelma on luettavissa STM:n sivuilta osoitteessa: [www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

## Takaisin toimeen vetosi työministeriin

■ Suomessa on yli 30.000 työelämän ulkopuolella olevaa pitkäaikaissairasta, jotka tahtoisivat tehdä töitä. Onko Suomella varaa pitää heitä työkyvyttömyyseläkkeellä vastoin tahtoaan?

Voisivatko he osallistua työelämään edes osittain? Voisiko työelämä olla heitä kohtaan joustavampi? Kannattaisiko heidän työkykynsä panostaa, niin että he voisivat tehdä yhteiskunnan eteen enemmän? Onko työ pelkkä velvollisuus vai myös oikeus?

Siinä Takaisin toimeen -vetoamuksen kysymyksiä, jotka kuuden potilasjärjestön edustajat luovuttivat syyskuussa työministeri *Anni Sinnemäelle*. Ministeri vastasi vetoamukseen peräänkuuluttamalla työelämään asennemuutosta.

- Työkyvyn ylläpitämisestä on tultava osa työpaikkojen arkea. Työtehtäviä ja työaika on kyetävä paremmin mukauttamaan niin, että osatyökykyiset pystyvät jatkamaan työelämässä. Työterveyshuoltoon on saatava enemmän ennaltaehkäisevää otetta, jolla työkyvyn alentumiseen pystytään puuttamaan jo varhain.

Takaisin toimeen -vetoamuksen allekirjoittivat Suomen Reumaliitto, Suomen Selkäliitto,



Psoriasisliitto, Crohn ja Colitis, Munuais- ja maksaliitto ja Aivohalvauksen ja dysfasialiitto.

Takaisin toimeen -hanke tukee pitkäaikaissairaita ja heidän työnantajiaan työssä pysymisessä ja työhön paluussa. Hankkeen mahdollistaa terveydenhuoltoalan yritys Abbott Oy.

Lisätietoja [www.takaisintoimeen.fi](http://www.takaisintoimeen.fi)

## Vammoista viis - anna osaamisen ratkaista

■ Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee lokakuussa 2010 yhteistyössä YES - Yhdenvertaisuus Etusijalle -hankkeen kanssa työnantajille suunnatun oppaan, Vammoista viis - anna osaamisen ratkaista.

Siinä kerrotaan vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edellytyksistä ja käytettävissä olevista tukimuodoista. Työnantajia halutaan samalla kannustaa laajentamaan rekrytointipohjaansa ja palkkaamaan osaavia työntekijöitä - riippumatta heidän mahdollisista vammoistaan, sairauksistaan tai muista fyysisistä ominaisuuksistaan.

Oppaassa esitellään lyhyesti monimuotoisen työyhteisön tarjoamia etuja sekä käydään läpi rekrytointia edeltävät kokeilut ja tärkeimmät tukimuodot työllistyjien palkkaamiseksi.

Oppaan kirjoittamiseen ovat osallistuneet Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kela, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Vakuutus kuntoutus VKK, Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE ja VATES-säätiö.

Opas julkaistaan suomeksi ja ruotsiksi, ja se on maksuton.

Oppaan verkkoversio julkaistaan osoitteissa [www.tem.fi](http://www.tem.fi) sekä [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi).

## Signmarkin rap hiphop vie mennessään



■ Voiko muusikko olla kuuro? Signmarkin viime keväänä ilmestynyt *Breaking The Rules* herättää paitsi kysymyksiä myös onnistumisen tunteen siitä, että on löytänyt levyllisen miellyttävää musiikkia, jota voi kuunnella uudestaan ja uudestaan.

Levyllä on hyvä tunnelma. Tyyli on enemmän poppia kuin rappia, mutta rap-tyylinen vokalisointi tuo miellyttäviin melodioihin sopivasti särmää ja asennetta. Signmark itse kuvaa luomaansa uutta genreä viitotuksi hip-hopiksi. Äänimaailma on hyvin tuotettu; tyylikkääät kitarat ja naisvokalistit värittävät Signmarkin äänenä toimivan *Brandon Bauerin* rouheaa laulusoundia. Hyvä fiilis välittyy myös pakettiin kuuluvasta DVD:stä, jonka tyylikkäässä musavideoissa Signmarkin viittominen sulautuu katu-uskottavasti tutun rap-jammailun elementiksi.

Signmarkin eli *Marko Vuoriheimon* lauluissa eletään kuurona kuulevien maailmassa. Vuoriheimo haastaa kuulevien ennakkoluuloja ja rohkaisee kuuroja toteuttamaan unelmiaan. DVD:llä Vuoriheimo kertoo, kuinka kuuron teini-ikäisen haaveelle esiintyvän muusikon urasta aluksi naurettiin, mutta kuinka riittävän vahva unelma kantoi lopulta euroviisuehdokkuuteen, levytys sopimukseen ja esiintymislavoille ympäri maailman.

Kuurojen esikuvana ja tasa-arvoisen aseman puolustajana Signmark lunastaa paikkansa. Biisien huumori ja periksi antamaton, mutta positiivinen asenne saavat aikaan paitsi hyvän mielen myös uskon siihen, että kenties jo huomenna maailma on hivenen parempi paikka.

Simo Klem



Kuva:Otso Lahti

## Oppimishalulla, osaamisella ja vahvuuksilla kohti työelämää

■ Asumispalvelusäätiö ASPAn Koulutuksella palkkatyöhön, Kopa, -projekti on vuosien 2008 -2010 aikana tarjonnut tuettuja koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia osatyökykyisille ihmisille. Projektin asiakastyöstä on syntynyt Työn tuki -malli. Siinä painopiste on yksilöllisten polkujen rakentamisessa niin työllistyvälle, työnantajalle kuin myös työpaikkavalmentajalle.

Kopa-projektissa ja Työn tuki -mallissa korostetaan työelämäkulttuuria, jossa työntekijöitä ei määritellä työssään taustojensa perusteella, vaan osaamisen, oppimishalun ja vahvuuksien kautta!

Kopa-projekti on toiminut sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla - painottuen asumispalvelutyöhön - ennakoiden alan työvoimaa. Projektissa on haluttu aktiivisesti kehittää myös työyhteisöjen monimuotoisuutta, lisätä niiden kykyä kohdata erilaisuutta työelämässä.

Solmittuja oppisopimuksia, työharjoittelu- ja kokeilujaksoja työpaikoilla ovat tukeneet tehtävään koulutetut työpaikkavalmentajat. Heidän roolinsa on ollut myös toimia muutosagenttina työyhteisössään monimuotoisemman työelämän puolesta.

Lisätietoja: projektipäällikkö *Heidi Kaartinen*, [heidi.kaartinen@aspa.fi](mailto:heidi.kaartinen@aspa.fi), p. 045 635 7657, [www.aspa.fi/kopa](http://www.aspa.fi/kopa)

## Nuorten kuntoutusrahan vaikutukset

■ Alle 25-vuotiaiden nuorten saamia työkyvyttömyys- ja kuntoutusetuuksia koskeva selvitys osoittaa, että nuorten kuntoutusraha on lykännyt, mutta ei vähentänyt, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Työkyvyttömyyseläkkeiden lievästä kasvusuuntauksesta huolimatta tutkijoiden kokonaisarvio erikseen nuorille suunnatun kuntoutusraha järjestelmän vaikutuksista on positiivinen. Järjestelmä on mahdollistanut aiemmin järjestelmien ulkopuolelle jääneiden yli 15-vuotiaiden nuorten tulon kuntoutuksen piiriin.

Sairauspäivärahaa saaneiden nuorten määrä on kasvanut tasaisesti vuodesta 1999 lähtien. Vuonna 2008 sairauspäivärahaa saaneiden alle 25-vuotiaiden osuus väestöstä oli 0,47 %. Vuoden 2008 lopussa 2,2 % alle 25-vuotiaista nuorista sai jotain sairauserusteista toimeentuloetuutta kuntoutusrahat mukaan lukien. Vastaava osuus vuonna 1995 oli 1,5 %.

Julkaisu: *Karoliina Koskenvuo, Helka Hytti, Ilona Autti-Rämö*. Alle 25-vuotiaiden nuorten työkyvyttömyys- ja kuntoutusetuuksien käyttö ajalla 1995-2008. *Kuntoutus 2010;2:34-43*.

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  
Epilipsialiitto ry  
Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry  
Etelä-Suomen lääninhallitus  
Invalidiliitto ry  
FILHA ry  
Hengityslitto HELI ry  
Kanta-Hämeen Hengitys ry  
Kehitysvammaisten Tukiliitto ry  
Kehitysvammaliitto ry  
Kiiipulasäätiö  
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 koulutuskeskemi -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

Erytistyyllistämistä koskeva kriittinen puheenvuoro avaa aivan uusia, oppimista koskevia näkökulmia vammaisille ja osatyökykyisille suunnattuihin työllistämispalveluihin. Kirjassa ruoditaan vahvasti erityistyyllistämisen yksiköiden kykyä tarjota valmennettaville henkilöille sellaisia tietoja ja taitoja, joita avoimille työmarkkinoille sijoittuminen edellyttää. "Ansiokas teos yhteiskuntapolitiittisesti tärkeästä aiheesta", arvioi Terveyden edistämisen keskus. 2009, 81 s., 20 euroa + toimituskulut (4,50)

Säätiön julkaisujen tilaukset internetistä osoitteesta:  
[www.vates.fi/julkaisut](http://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](http://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

### Kehittämistyö ja verkosto

Kehittämispäällikkö  
Pauliina Lampinen  
050 408 7734

Kehittämiskoordinaattori  
Työhönvalmennuksen kehittäminen  
Suvi Pikkusaari  
044 275 4800

Kehittämiskoordinaattori  
Työllistämisyksiköiden  
tuotantotaloudellinen kehittäminen  
Avoin

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

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

Toimistosihtööri  
Tarja Karvonen  
(09) 7527 5501

Toimistoapulainen  
Ella Rytönen  
(09) 7527 5507

Viestintä  
Tiedottaja  
Juha Saarinen  
050 378 7959

Tiedotus- ja hallintosihtööri  
Marianne Kaunismäki  
(09) 7527 5502

Hallinto  
Toimitusjohtaja  
Marjatta Varanka  
(09) 7527 5505

Taluspäällikkö  
Pasi Ylipaavalniemi  
044 521 2133

Taloussihtööri  
Vuokko Heikkilä-Kankkonen  
(09) 7527 5509





\*. LF14\*



# Työllistäminen ja valmentaminen muutoksessa

- Työhönvalmennuksen kehittämispäivät

3. – 4.11.2010 Oulussa

Yhteistyökumppaneina Ammattiopisto Luovi,  
Nuorten Ystävät ry., Oulun kaupungin työvoiman  
palvelukeskus sekä TE-toimisto

Lisätietoja: [www.vates.fi/Kehittamispaivat2010](http://www.vates.fi/Kehittamispaivat2010)