

Kyvyt käyttöön

VATES

1/2011

Opinnollistaminen
haastaa
työvalmennus-
keskukset

TTL:n pääjohtaja:
Työterveys-
huoltoon
lisää työn
ymmärrystä!

Saarioisilla on
mukautettu työtä
ja työolosuhteita



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 2/2011

ilmestyy kesäkuussa 2011.
Siihen tarkoitettujen aineistojen tulee olla toimituksessa viimeistään 15.4.2011.

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

Ulkoasu:
Markku Böök
Kannen kuva:
Jarmo Lintunen

Painopaikka:
Savion Kirjapaino Oy

Painos
7000 kpl

Kyvyt käyttöön on ilmainen.
Lehti ilmestyy kolme kertaa vuodessa.



Sosiaalinen työllistäminen on yhteinen haaste

Helmikuu 2011

Kuntien haasteet huolehtia kansalaistensa hyvinvoinnista kasvavat koko ajan. Kunnilla on esimerkiksi keskeinen rooli työelämästä syrjään joutuneiden ihmisten auttamisessa takaisin työmarkkinoille. Tähän työhön ne tarvitsevat kumppaneikseen eri sektoreiden toimijoita: valtiota, yrityksiä ja kolmatta sektoria. Työelämäosallisuuden kehittäminen on niiden yhteinen tehtävä.

Työllä on keskeinen rooli toimeentulon ansaitsemisessa, mutta myös osittainen työelämäosallisuus luo merkittävää hyvinvointia heikommassa asemassa oleville. Positiivisen kierteen aikaansaamiseksi tarvitaan lisää matalan kynnyksen aloitustyöpaikkoja ja työtoimintaa. Niissä työelämästä ulos jääneet ihmiset voivat omaan tahtiinsa kehittyä ja kuntoutua kohti kovemman kilpailun työmarkkinoita. Sosiaalisen työllistämisen kenttä on kytkettävä nykyistä paremmin avoimiin työmarkkinoihin, jotta onnistuneita siirtymiä saataisiin aikaan. Esimerkiksi työvalmentajatoimintaa pitäisi laajentaa ja kehittää, koska sen avulla siirtymät ovat olleet tuloksellisia.

Kunnat voisivat nykyistä aktiivisemmin itse työllistää ja tarjota työharjoittelupaikkoja myös vammaisille ja osatyökykyisille, jos niillä olisi käytettävissään paikallinen, hyvien työllistämisen tukipalvelujen verkosto.

Kun Kouvolan kuntaliitoksessa yhdistyi kuusi kuntaa, pystyttiin myös työllistymispalvelujen kehittämistä katsomaan laajemmasta näkövinkkelistä ja luomaan edellytykset tarpeelliselle erityisosaamiselle. Jo silloin paikallisesti toiminut, vaikeasti työllistyville työllistämispalveluja tuottava Parik-säätiö pystyi varsin nopeasti tarttumaan kasvaneeseen työllistämishaasteeseen.

Sosiaalinen kuntoutuminen ja työllistäminen onnistuu, kun kunnilla selkeä käsitys millaiset työllistämispalvelut ovat tuloksekkaita. Kuntien pitää myös pystyä pitkäjänteiseen, toimintaa kehittävään vuoropuheluun palveluntuottajien kanssa. Tuottajat voivat paremmin toimia roolissaan, kun kunnissa on sosiaalisen kuntoutumisen ammattilainen yhteishenkilönä.

Vaikeasti työllistyvien ihmisten palvelujärjestelmä on monimutkainen ja mahdollistaa väliinputoamisia. Järjestelmän kehittämistä auttaisi selkeämmät valtakunnalliset linjaukset yhteisistä tavoitteista ja toimijoiden vastuista.

Toimintastrategiassa pitää tavoitteiden lisäksi olla myös realistinen näkökulma resursseihin. Järjestelmien pitää olla työhön kannustavia ja kuntouttavia. Kaikkia tarvitaan, yhteisiä haasteita riittää. Olemmeko valmiit vastaanottamaan ne ja reilusti vastaamaan niihin?

Sakari Laari

Kouvolan perusturva-johtaja
VATES-säätiön hallituksen jäsen



2 Pääkirjoitus

4 Ikäohjelma auttaa jaksamaan

Saarioisten Sahalahden tehtaan senioriohjelmalla helpotetaan ikääntyvien työntekijöiden jaksamista.

6 Helsingin henkilöstökeskus paneutuu työkykyhaasteeseen

Työterveys on suurin syy työntekijöiden uudelleensijoitukseen Helsingin kaupungilla.

8 Työterveyshuoltoon työn ja työkyvyn ymmärrystä!

Työterveyslaitoksen pääjohtajan Harri Vainion haastattelu.

10 Opinnollistaminen haastaa työhönvalmennusyksiköt

Työssä oppimisen opinnollistamisesta keskustelevat Silta-valmennuksen Erkki Sipilä ja Työpajayhdistyksen Markku Hassinen

13 Ei ihan parhaassa iskussa, mutta töissä

SAK:n ekonomistin Erkki Laukkanen pohtii näkökulmassaan osatyökykyisyyttä.

14 Avotyöstä työsuhteeseen

Työni ja minä -sarjassa Laura kertoo unelmansa toteutumisesta.

17 Miksi tuetun työllistymisen palvelu kannattaa?

Vastaajana Helsingin kaupungin vs. sosiaalijohtaja Helinä Hulkkonen.

18 Työterveyshuollon apua tarvitaan

Työterveyslaitos tutki vammaisten työn ja työolosuhteiden mukauttamista avoimilla työmarkkinoilla.

20 Ajassa

Pitkänlinjan paperimies Jukka Lindgren aloitti VATESissa työkeskusten liiketoiminnan kehittäjänä.



Koulutuskalenteri
keskiaukeamalla!



Ikäohjelma auttaa jaksamaan

Saarioisten Sahalahden tehtaalla on senioriohjelman avulla onnistuttu helpottamaan ikääntyvien työntekijöiden jaksamista.

Saarioisten Sahalahden tehtaalle myönnettiin vuoden 2010 työelämäpalkinto senioriohjelmasta, jolla on onnistuttu pidentämään tehtaan yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työuria.

Ohjelma otettiin käyttöön vuonna 2004 tarkoituksena pidentää tehtaan yli 55-vuotiaiden työntekijöiden jaksamista entistä kauemmin työelämässä. Käytännössä tämä on tarkoittanut työn keventämistä, kuntoutusta ja ylimääräisiä vapaapäiviä.

Ohjelmalla on onnistuttu vähentämään sairaspöissaoloja ja nostamaan eläköitymisikä: yli 60-vuotiaiden työntekijöiden osuus työvoimasta on kasvanut 3,5 prosentista 6,3 prosenttiin. Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä on ohjelman aikana ollut runsaat 61,5 vuotta.

Kangasalan kunnassa sijaitsevassa Ruoka-Saarioisten Sahalahden tehtaassa on tällä hetkellä 830 työntekijää ja toimihenkilöä, joista noin sata on senioriohjelman piirissä. Ohjelma on vapaaehtoinen ja siihen kuuluvat lähes kaikki yli 55-vuotiaat työntekijät.

Tyky-ryhmä käynnistyi

Senioriohjelman taustalla on 2000-luvun alussa virinnyt keskustelu työssäjaksamisesta ja liian varhain eläköitymisestä. Sahalahden tehtaan tyky-ryhmässä ryhdyttiin keskustelemaan asiasta, ja työntekijä- ja työnantajapuoli päätyivät ohjelman aloittamiseen vuoden 2004 alussa. Sen tarpeellisuus perustui pitkälti siihen, että työ elintarviketehtaassa on raskasta.

- Kylmä ja toistotyö ovat meillä pahin yhdistelmä, sanoo työsuojeluvaltuutettu *Eija Selander*, joka on ollut alusta asti rakentamassa ohjelmaa.

Yksi Sahalahden tehtaan ominaispiirre on myös vanhenevien työntekijöiden pitkät työsuhteet.

-He ovat tehneet koko ikänsä, 30 tai 40 vuotta, raskasta työtä. Toki vuosien mittaan työolosuhteet ovat parantuneet ja keventyneet, mutta kyllä pitemmän päälle alkaa kremppoja näkyä, kertoo Selander.

Ylimääräiset vapaat suosituimpia

Tehtaanjohtaja *Ritva Tuohimaa* kertoo, että senioriohjelma aloitetaan henkilökohtaisella kehityskeskustelulla esimiehen kanssa.

-Siinä mietitään yhdessä millä toimenpiteillä pystytään esimerkiksi muuttamaan työtä. Meillä on myös palkkaryhmitakuu eli jos seniori siirtyy kevyempiin tai helpompiin töihin, hän säilyttää niin halutessaan vanhan palkkarahmansa.

Senioriohjelmassa mukana olevat ovat erityisesti hyödyntäneet ylimääräisten vapaiden saantimahdollisuutta. Lomarahat ja palvelusvuosipalkkiot on mahdollisuus muuttaa vapaapäiviksi.

Alussa pohdittiin myös työpäivän lyhentämistä kuuteen tuntiin, mutta se oli tuotannossa aika mahdotonta järjestää, koska joku muu työntekijä olisi aina tarvittu tilalle linjalle. Niinpä ohjelmassa lähdettiin siitä, että pyritään järjestämään vapaaksi kokonaisia päiviä tai viikkoja.





Elintarviketyöläinen Anitta Hakala, 56, kertoo, että senioriohjelma puree hyvin. Työ on kevennyt ja lomat ovat pidentyneet.



- Ohjelma sisältää monia kohtia joista henkilö voi valita hänelle parhaiten sopivan. Senioreilla on ensisijaisuus omaan työhön. Kolmivuorotyöstä voi myös siirtyä kaksivuorotyöhön. Vuorotelluvapaan saamisessa seniori on ensisijainen nuorempiin nähden. Osa-aikaeläkkeelle voi siirtyä. Fysikaalista hoitoa on mahdollisuus saada työterveyslääkärin suosituksella, listaa Selander.

Hyötyä työnantajalle

Työnantajan kannalta senioriohjelma on ollut menestys. Sen kustannuksetkin ovat pysyneet maltillisina.

- Rahalliset panostukset ovat olleet pieniä siihen hyötyyn nähden, mitä täs-

Tehtaanjohtaja Ritva Tuohimaa ja työsuojeluvaltuutettu Eija Selander ovat tyytyväisiä niin seniori- kuin varhaisen puuttumisen ohjelmaan. Niillä mahdollistetaan ihmisten työkyvyn inhimillinen hyödyntäminen.

sä saavutetaan, sanoo tehtaanjohtaja Ritva Tuohimaa.

Hänen mukaansa ikääntyneitä työntekijöitä kannattaa pitää töissä.

-Mitä pidempi työura, sen parempi. Lisäksi meillähän on täällä kaikenikäisiä töissä ja se luo sen työyhteisön.

Varhaista puuttumistakin tehdään

Sahalahden tehtailla on ollut pari vuotta käytössä myös varhaisen puuttumisen ohjelma. Sillä tuetaan pitkällä sairauslomalla olevia ja sieltä palaavia työntekijöitä.

- Siinä esimies pitää yhteyttä sairauslomalla olevaan säännöllisesti, ellei tämä sitä kiellä, kertoo Eija Selander.

Yli neljä viikkoa kestäneen sairausloman päätyttyä lähiesimies käy töihin palaavan työntekijän kanssa aina paluukeskustelun.

Varhaisen puuttumisen -ohjelmaan liittyy myös suunnitelma työhön uudelleen perehdytyksestä.

- Se on tärkeää, koska töissä ja työolosuhteissa on sairausloman aikana voinut tapahtua muutoksia.

■ Teksti: Risto Korhonen ja Juha Saarinen
Kuvat: Jarmo Lintunen

Työterveyshuollolla tärkeä rooli

■ Tyky-ryhmällä, joka koostuu työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon edustajista, on tärkeä rooli työolosuhteiden kehittämässä ja töiden mukauttamisessa Saarioisten Sahalahden tehtaalla.

- Kolmikantainen työryhmämme tekee muutakin kuin järjestää liikuntaa. Kehitämme työolosuhteita. Ne ovat esillä joka kokouksessamme. Teemme myös työpaikkatarkastuskäyntejä, kun esimiesten ja alaisten välisissä kehityskeskusteluissa nousee esille työolosuhteiden tai töiden muutostarpeita, kertoo tyky-ryhmän jäsen, työsuojeluvaltuutettu Eija Selander.

Selander arvostaa kolmikannasta syntyvää keskinäistä luottamusta ja työterveyshuollon aktiivista mukanaoloa työntekijöiden työolosuhteiden kehittämässä. Siihen tehtaan työterveyshuollolla onkin erityisen hyvät mahdollisuudet, koska se sijaitsee tehtaan kanssa samassa pihapiirissä. Lisäksi sen työntekijät - työterveyslääkäri, terveyshoitaja ja fysioterapeutti - ovat tehneet töitä pitkään tällä terveysasemalla, jolloin he tuntevat hyvin tehtaan töihin ja työolosuhteisiin liittyvät erityispiirteet ja mukauttamistarpeet. JS

Helsingin henkilöstökeskus paneutuu työkykyhaasteeseen

Työterveys on suurin syy työntekijän uudelleensijoitukseen Helsingin kaupungilla. Henkilöstökeskuksen osastopäällikkö Eija Hannille on tärkeää, että tässä onnistutaan.



Helsingin kaupungilla on pitkät perinteet työntekijöidensä uudelleensijoittamisesta. Toiminta alkoi jo 1970-luvulla. Tällä hetkellä pääkaupungin liki 33 000 vakituisesta työntekijästä noin 300 on henkilöstökeskuksen uudelleensijoituksen asiakkaita.

- Suurin syy etsiä työntekijälle uusi, sopivampi työtehtävä on työterveys, sillä kaupungilla ei ole menossa organisaatioon liittyviä muutoksia, kertoo Hanni.

Kun työntekijän työkyky alenee tai rajoittuu, eikä työtehtävä esimerkiksi terveydellisistä syistä enää sovellu tekijälleen, niin hän päätyy työterveyshuollon lääkärin lausunnolla kaupungin henkilöstöhallinnon asiakkaaksi.

- Kaupungin 36 virastossa etsitään kussakin sopivia työtehtäviä. Keskushallinnossa on neljä erityissuunnittelijaa, jotka konsultoivat, järjestävät työkokeiluja ja täydennys- ja uudelleenkoulutusta sekä hakevat uusia työtehtäviä tarvitseville.

Uudelleensijoitus kannattaa

Osastopäällikkö Eija Hanni on työskennellyt kaupungilla 20 vuotta, viidessä eri tehtäväkokonaisuudessa.

Hänen mukaansa työntekijöiden uudelleensijoitus on työnantajalle kannattavaa.

Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen kaunis punatiilinen rakennus, jossa Eija Hanni työskentelee, on aiemmin toiminut sokeain kouluna.



Onnistumistekijöitä on tutkittu

■ Helsingin kaupunki on selvittänyt henkilöstönsä uudelleensijoituksen onnistumista Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimuksessa vuonna 2009. Lähes puolet tutkimukseen vastanneista oli työskennellyt Helsingin kaupungilla 21 vuotta tai enemmän. Helpointa vastanneiden oli työllistyä uudelleen lähelle samaa alaa, johon oma koulutus ja kokemus suuntautuivat.

Tutkimuksessa oletettiin, että yksilön kokemus työn hallinta, mielekkyys ja ymmärrettävyys ovat avainasemassa uudelleensijoituksen onnistumisessa. Ihmiset, joilla tämä tunne on vahva, selviytyvät hyvin väistämättömistä kuormittavista tekijöistä ja heidän terveytensä on hyvä.

Tutkijat totesivat, että hallittavuus eli tunne siitä, että omat voimavarat riittävät, paranee, jos yksilö voi luottaa läheistensä ja työnantajansa tarjoamaan sosiaaliseen tukeen.

Liiallinen huolenpito ahdistaa, mutta perusturvallisuus on tärkeää.

Miehet kokevat kuntasektorin työn mielekkäämpänä kuin naiset ja nuoret mielekkäämpänä kuin vanhemmat työntekijät.

Mielekkyys on vahvasti kytköksissä omaan aktiivisuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin.

Työvuosilla ja iällä ei havaittu olleen merkitystä tiedon hakemiseen, mutta koulutustasolla on merkitystä tyytyväisyyteen tiedon saamisessa.

Lähde: Työvoimapolitiittinen aikakauskirja 3/2010

- Kaupunki saa rahallista hyötyä, kun työntekijät pysyvät töissä. Samalla Helsinkiä pidetään huolehtivana työnantajana ja vältetään turhat työkyvyttömyyseläkkeet.

- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisin terveydellinen syy työtehtävän vaihtamiseen tai rajoittamiseen. Sairaus vaikuttaa usein fyysisiä suorituksia vaativiin työtehtäviin, joita kuuluu esimerkiksi siivous-, hoito- ja kunnossapitoalan työtehtäviin.

Ohjeistusta varhaiseen tukemiseen

Työntekijälle uusi tehtävä voi työkyvyn alenemisesta huolimatta olla myönteinen asia.

- Olen saanut usein kuulla, että muuten ei olisi tullut vaihtaneeksi ammattia. Uudelleensijoitus on yksi urakierron muoto, jos sen osaa ottaa siten.

Kaupungin 4 000 esimiehelle on luotu ohjeistusta ongelmatilanteiden varhaisesta tukemisesta.

- Esimiestyön osana tulisi käsitellä ongelmia ajoissa. Henkilöstötarpeen ja työelämävaateiden sekä osaamisen yhteensovittaminen on haaste.

Mitä nopeammin sen parempi

Helsingin kaupungilla on palvelusuhdeturva. Eija Hanni kiittää kaupunkityönantajaa siitä, että henkilöstön uudelleensijoittamiseen on resurssseja.

- Meillä työehdot ovat paremmat kuin mitä laki edellyttää. Periaatteessa emme irtisano vakituisia työntekijöitä.

Uudessa työtehtävässä on myös palkkaukseen liittyvä ehto.

- Meillä on palkkatakkuu, se tarkoittaa, että ansio saa laskea maksimissaan 15 prosenttia alkuperäisen työtehtävän palkkauksesta.

Helsingin kaupungin työntekijän uudelleensijoituksen täytyy tapahtua viimeistään kolmen vuoden kuluessa, mutta mitä nopeammin onnistutaan heti tarpeen ilmaannuttua sen parempi.

- Uudelleensijoituksen ajanjakso saattaa venyä pitkäksi sairauslomapäivien tai kuntoutusprosessin keskeneräisyyden vuoksi. Haasteita löytyy myös silloin, kun työkyvyn alenemasta, rajoittumisesta tai sairaudesta on haittaa monessa työtehtävässä.

Teksti: Outi Lindroos
Kuva: Juha Saarinen

TTL:n pääjohtaja Harri Vainio:

Työterveyshuoltoon

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Harri Vainion mielestä työ on hyvinvoinnin lähde ja kaikkien työkyky olisi hyvä saada käyttöön. Työterveyshuolloilta hän peräänkuuluttaa työolosuhteiden ja ihmisen työkyvyn ymmärrystä.



Työterveyslaitoksella on pohdittu viime aikoina hyvin laajasti työelämää, kun siellä on valmisteltu vuoteen 2015 ulottuvaa uutta strategiaa. Sen pääsanomaksi on kiteytynyt hyvinvointia työstä.

Työ on hyvinvoinnin lähde. Hyvä työelämä luo sekä taloudellista että henkistä hyvinvointia.

- Se ehkäisee syrjäytymistä ja yhteiskunnan eriarvoistumista, mikä on iso haaste tällä hetkellä. Viimeisten viiden vuoden aikana eriarvoistuminen on lisääntynyt meillä nopeammin kuin muissa OECD-maissa. Tämä on seurausta poliittisista päätöksistä, joita on tehty, sanoo Työterveyslaitoksen pääjohtaja Harri Vainio.

Kaikki mukaan

Hyvässä työelämässä pystytään Vainion mielestä hyödyntämään vajaan työkäytön, kunhan vain saadaan työ joustamaan työntekijän kykyjen ja tarpeiden mukaan.

Vainio muistuttaa, että Suomessa tarvitaan tulevaisuudessa kaikki mahdollinen työkyky työmarkkinoille, kun työikäinen väestö pienenee maassamme suhteellisesti nopeammin kuin missään muussa Euroopan maassa. Vain siten Suomi voi säilyttää nykyisen asemansa yhtenä maailman vauraimmista maista ja turvata hyvinvointivaltion palvelut kansalaisille.

Tähtitieteelliset menetykset

Ihmisten pitäminen työelämän ulkopuolella on todella kallista. Suomen työikäisestä väestöstä 500 000 eli 20 prosenttia ei ole nyt töissä. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori *Guy Abonen* on laskenut, että tästä johtuva kansataloudellinen menetys on 25 miljardia euroa vuodessa.

työn ja työkyvyn ymmärrystä!



Kun työterveyshuollosta vastaavat suuret lääkäritalot, niin Vainion mukaan vaarana on, että työterveyshuolto etäänny entisestään työntekijän työpaikkatuntemuksesta.

- Kyse on tähtitieteellisestä summasta verrattuna työterveyshuollon kustannuksiin, jotka ovat 0,6 miljardia eli 600 miljoonaa euroa vuodessa, Vainio huomauttaa.

Työhyvinvointiin investointi ei ole kulu

Vainion mielestä nyt pitää satsata hyvään työelämään ja hyvään työterveyshuoltoon, joka osaa toimia oikein työpaikoilla. Investoimalla työhyvinvointiin saadaan pidempiä työuria aikaan niin nyt työelämässä oleville kuin sinne tulevillekin.

- Työhyvinvointiin satsatut rahat saadaan moninkertaisesti takaisin. Perspektiivi on silloin tosi vääristynyt, jos työhyvinvointiin investoiminen nähdään kuluna. Säästämällä aiheutetaan vain lisäongelmia, Vainio korostaa.

Hän huomauttaa, että yritysten harjoittamaa kvartaalitalouden hektistä tulosten seuraamismallia ei voida käyttää työelämän laatuun sijoittamisen tulosten mittaamisessa. Ihmisten työhyvinvointiin investoinneissa ei synny pika-voittoja.

- Jos investoinnin perspektiivi on vain neljännesvuosi, niin sillä aikajännteellä ei positiivisia tuloksia saada aikaan eikä näkyviin. Hyvinvointia ei luoda muutamassa kuukaudessa.

“From sicknote to fitnote”

Suomessa työterveyshuolto on Vainion mukaan ainutlaatuisesti hoidettu, koska se sisältää sekä ehkäisevää että terveyttä edistävää toimintaa. Vain muissa Pohjoismaissa järjestelmä on yhtä hyvä.

Mikään työterveyshuollon paratiisi Suomi ei kuitenkaan ole, vaan kehi-

tettävää löytyy: varhaiseen puuttumiseen, kuntoutukseen ja erityisesti työn ymmärtämiseen pitäisi paneutua nykyistä paremmin työterveyshuollossa. Sen henkilöstön tulisi Vainion mielestä entistä paremmin tuntea se työ, jota heidän asiakkaansa tekevät.

- Työterveyden asiantuntijat ovat tottuneet pohtimaan työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja, mutta heidän pitäisi nähdä myös mahdollisuuksia: mitä työntekijä kykenee tekemään. Mitkä ovat ne erityisominaisuudet, jotka on otettava huomioon, kun työtä tekijälle mukauteetaan. Tätä pohdintaa työterveyshuollon tulisi tehdä yhdessä työntekijän ja tämän esimiehen kanssa.

- From sicknote to fitnote -periaate on hyväksytty virallisesti jo Brittein saarilla, nyt se pitäisi omaksua Suomessakin.

Työvalmentajan taitoja tarvitaan

Suomessa on jo noin 15 vuoden ajalta hyviä kokemuksia työvalmentajan kyvyistä työllistää vammaisia ja osatyökykyisiä. Työvalmentaja on osoittautunut työn, työolosuhteiden mukauttamisen ja henkilöiden työkykyjen osaamisen ammattilaiseksi. Opetusministeriössä valmistellaan paraikaa työvalmentajan erityisammattitutkintoa, jonka pitäisi tulla voimaan vuonna 2012.

Olisiko työvalmentajasta apua työterveyshuollossa, kun siellä pohditaan työn, työympäristön ja työntekijöiden kyvyn yhteensovittamista; onhan joillekin työpaikoillekin jo palkattu työvalmentaja auttamaan esimerkiksi pitkään sairaslomalla olleiden työhönpaluuonnistumista.

- Jos henkilö on vajaakuntoinen, niin työvalmentajan ammatillista erityisosaamista varmasti tarvitaan työterveyshuoltoon työntekijän työhönotossa, koulutuksessa tai opastuksessa. Tarvitaan henkilöä, joka ymmärtää työn vaatimukset, tunnistaa henkilön kyvyt ja erityispiirteet, ei vain fyysiset, vaan myös henkiset, jos taustalla on mielenterveysongelmia, vastaa Työterveyslaitoksen pääjohtaja Harri Vainio.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Hannu Lehmusvuori

Opinnollistaminen

Opinnollistaminen on tuore kotimainen työhönvalmennuksen työkalu, josta hyötyvät niin valmentautuja, valmentaja kuin yhteiskuntakin. Valmennusyksiköille opinnollistaminen tarjoaa todellisen mahdollisuuden uudistaa toimintansa laatua ja vaikuttavuutta, sanovat Markku Hassinen Työpajayhdistyksestä ja Erkki Sipilä Silta-Valmennuksesta.



Kun työpajoilta odotetaan tuloksia, niin opinnollistaminen ja vertaaminen ovat erinomaisia työkaluja tuloksen näkyväksi tekemiseen, sanoo Markku Hassinen.

Opinnollistamisen syntyjuuret ovat Jyväskylässä toimivassa Bovallius-opistossa. Malli on luotu siellä erilaisia oppilaita varten, joille normaali koulumaailma ei tarjoa mahdollisuuksia ammatin valmistumiseen.

Opinnollistamista on kehitetty valtakunnallisena työpajojen yhteistyö- ja vaikuttavuushankkeena vuodesta 2008 alkaen. Kehitysohjelmassa, joka päättyi tänä vuonna, ovat Bovallius-opiston lisäksi mukana mm. Valtakunnallinen työpajayhdistys ja tampereläinen Silta-Valmennusyhdistys.

Mistä työhönvalmennuksen opinnollistamisesta on kyse? Mitä uutta opinnollistaminen tuo valmennukseen ja työssäoppimiseen?

Oppia voi missä vain

Silta-Valmennuksen toimialajohtaja Erkki Sipilä kertoo, että opinnollistamisen perusidea, filosofia, on siinä, että oppimista tapahtuu muuallakin kuin koulussa tai oppilaitoksessa. Siihen ei tarvita välttämättä seinää.

- Osaamista karttuu mm. erilaisista harrastuksista, tekemisistä ja kokemuksista. Oppimista tapahtuu tämän haastattelun vuorovaikutuksessa ja tilassa.

Opinnollistamisessa onkin kyse yksilön aiemmin karttuneen osaamisen selvittämisestä, mutta myös valmennuksessa lisääntyneen ammatillisen osaamisen tunnistamisesta työpajaympäristössä tai työpaikalla. Selvittäminen ja tunnistaminen tapahtuvat vertaamalla valmentautujan osaamista ja valmennusym-

haastaa valmennusyksiköt

päristössä tapahtunutta ammatillisen osaamisen kasvua viralliseen tutkintotoimittaiseen opetussuunnitelmaan.

Vertaaminen työkaluna

Vertaamisen pohjaksi opetussuunnitelma pitää purkaa. Esimerkiksi Silta-Valmennuksessa opetussuunnitelma on purettu tiettyihin Excel-taulukkojärjestelmiin, joissa pystytään näkemään ammattiosaamisvaatimukset ja ammatilliset kriteerit.

- Myös työympäristö on kartoitettava ja analysoitava suhteessa opetussuunnitelmassa kuvattuun ammattiosaamiseen, jotta vertaaminen olisi järkevää ja mahdollista, Sipilä toteaa.

Kun purku- ja kartoitustyöt on tehty, niin sen jälkeen selvitetään: Mitä opetussuunnitelmasta johdettuja tehtäviä valmentautuja tai työssä oppija on tehnyt? Mitä hän osaa? Millaisia tehtäviä hän osaa jopa niin hyvin, että pystyy ohjaamaan muitakin?

Valmentajan ammatillisuus lisääntyy

Työhönvalmennuksen opinnollistamiseen kuuluu myös vertaamisen tuloksena valmentautujan itselleen saama palaute ja osaamistodistus. Paitsi että osaamistodistuksella on arvoa työmarkkinoilla ja opintojen jatkolopulle, niin osaamisen näkyväksi tekeminen myös kohentaa valmentautujan itsetuntoa. Sipilä tietää kokemuksesta, että valmentautuja yllättyy, kun hänelle valmennusprosessin aikana, alkukartoituksen ja valmennusjakson jälkeen paljastuu, mitä hän osaa.

- Herranjestas. Minäkö muka osaan tuollaisia asioita?

Valmentajalle vertaaminen antaa myös aivan uuden mahdollisuuden ammatillistaa omaa työtään. Valmentajan osaaminen ja valmennustyön sisältö saavat merkittävää lisäarvoa, kun valmentaja oppii käyttämään vertaamiseen kehitettyjä ohjelmia ja saa asiakkaan motivoitumaan tavoitteidensa toteuttamiseen.

- Meidän kiinteistön hoidon valmentaja on sanonut, että opinnollista-



Meillä opinnollistamisen mallin luominen yhdellä työpajalla kesti vuoden ja mallia uudennetaan koko ajan. Olemme mukana myös hankkeessa, jossa kehitetään opinnollistamista meidän kaikille 11 työpajalle, kertoo Erkki Sipilä innostuneena.

minen on antanut aivan uuden ulottuvuuden hänen työnsä. Hän on pystynyt auttamaan valmentautujia aiempaa paljon enemmän, kertoo Sipilä.

TEMille vielä uutta

Opinnollistaminen tuottaa myös yhteiskunnallista hyötyä.

- Sen voidaan laajimmillaan katsoa yhdistävän koulutuksen työvoimapolitiittiseen valmennukseen eli yksilön työelämävalmiuksien ja -osaamisen parantamiseen, Sipilä toteaa.

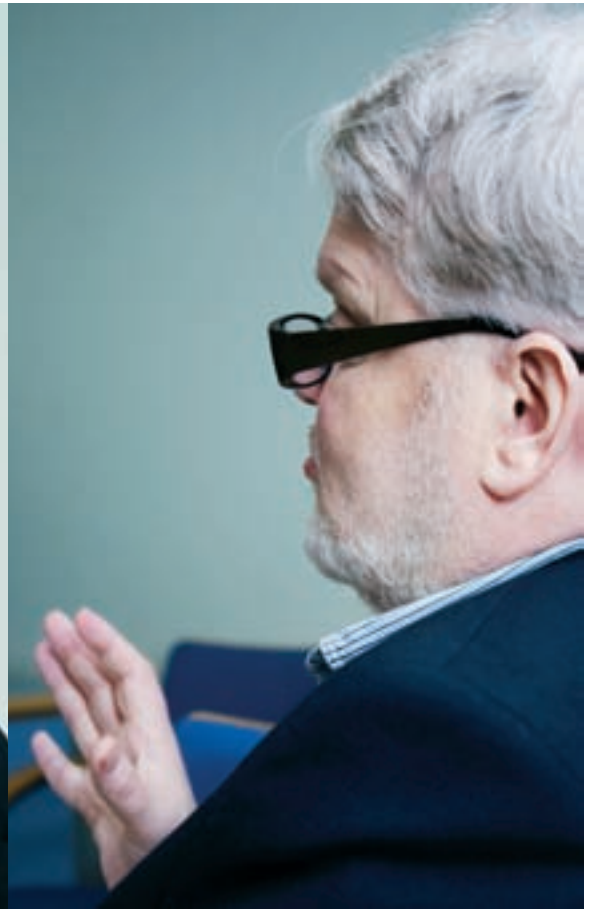
Valtakunnallisen työpajajohdistuksen toiminnanjohtaja Markku Hassinen kertoo, että hän on työ- ja elinkeinoministeriön välityömarkkinat -työryhmässä nostanut esille tarpeen huomioida opinnollistaminen työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä. Ottaa se välityömarkkinatyökaluksi.

-Vertaamisen ja opinnollistamisen menetelmän istuttaminen johonkin työvoimapolitiittiseen koulutukseen olisi todella kova juttu. Ammatillisen koulutuksen uudet tuulet eivät vielä kuitenkaan näy työvoimapolitiittisessä koulutuksessa, toteaa Hassinen.

Työnantajat hyötyvät

Hassinen uskoo, että TEM herää kyllä huomaamaan opinnollistamisen ja vertaamisen merkityksen, koska työhallinto on siirtänyt palvelujensa painopistettä yritys yhteistyöhön ja opinnollistaminen vastaa työnantajien tarpeisiin.

-Työnantajilla on kiire saada työntekijöitä, joilta he eivät vaadi aina kokonaista ammattitutkintoa, vaan ammatillista sovellusta, täsmäkoulutusta, johonkin työtehtävään. Työnantajat myös mielellään osallistuvat työ- ja elinkeinomi-



Haiuamme rakentaa sellaisia malleja, jotka antavat kaikille mahdollisuuden toisen asteen osaamisen hankkimiseen, Erkki Sipilä toteaa.

Elinkeinoelämää kiinnostaa varmaan opinnollistamisen menetelmä, koska joustavat koulutusmallit, työssäoppiminen työpaikoilla, osatutkinnon tekeminen ja täsmäkoulutus kiinnostavat työnantajia, sanoo Markku Hassinen.

■ ■ ■ ■ nisteriön rahoittamiin työvoimakoulutuksiin.

Valtava kehitysmahdollisuus

Hassinen uskoo, että seuraavan hallituksen politiikkana on siirtää työttömiä ihmisiä vielä nykyistä nopeammin yrityksiin. Tämä tulee vaikuttamaan niin työpajojen kuin muidenkin valmennusyksikköjen toimintaan ja rooliin.

- Työpajojen rooli tulee muuttamaan entistä enemmän perusvalmennuspaikoiksi, eikä niissä enää tuijoteta niin paljon omaan tavatuotantoon kuin nyt. Osaamista ja valmennusta voidaan siirtää työelämään. Oppia voi missä vain, opinnollistettaessa osaaminen todennetaan dokumentein.

Sipilä huomauttaa, että opinnollistaminen on kuitenkin vielä siinä kehitysvaiheessa työpajoissa ja muissa valmennusyksiköissä, että edessä on valtava organisaatioiden ja valmentajien osaamisen



kehittämistyö.

-Henkilöstön ajankäytön osaamisen lisääminen ja opinnollistamisen työkalujen opettelu vie aikansa. Kaikkia työkaluja ei ole valmiina, vaan niitä täytyy tehdä osittain paikallisesti itse. Opetussuunnitelman pilkkomisen mallit ovat toistaiseksi paikka- ja henkilösidonnaisia, Sipilä summaa Silta-Valmennuksessa tähän asti saatuja kokemuksia.

Hassisen mukaan opinnollistamisen osista mikään ei ole vielä levinnyt koko työpajakentän käyttöön. Työkaluja kuitenkin syntyy ja on pakko syntyä. Hassinen uskoo Sipilän tavoin, että opinnollistaminen ja vertaustaminen tarjoavat valmennusyksiköille valtavan mahdollisuuden toimintansa laadun ja vaikuttavuuden kehittämismahdollisuuden.

■ Teksti: Juha Saarinen
■ Kuvat: Saana Säilyñoja

Ei ihan parhaassa iskussa, mutta töissä

S

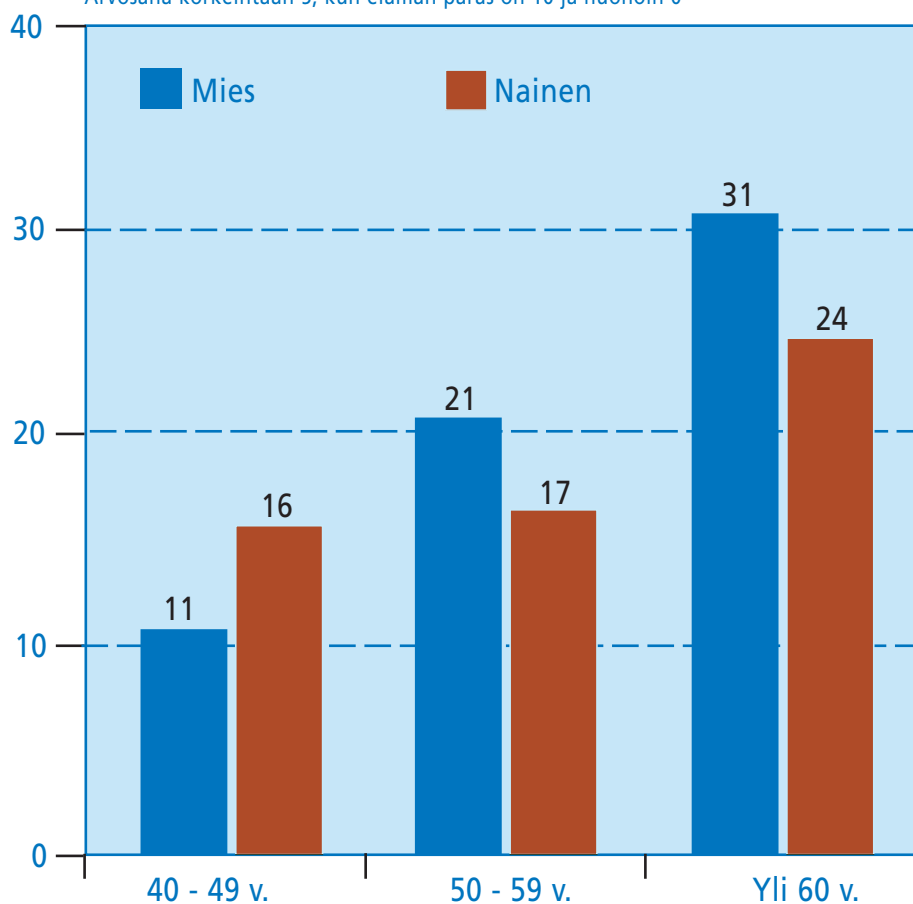
AK:n työolobarometrissa vuonna 2009 mitattiin jäsenten käsitystä työkyvystään kysymällä: "Millä arvosanalla kuvaisitte omaa työkykyänne, jos elämänne paras arvosana on 10 ja huonoin 0?"

Keskiarvoksi tuli noin 8, nuorilla vähän yli, ikäihmisillä vähän ali. Keskimäärin SAK:laisten palkansaajien arvio omasta työkyvystään on siis aika hyvä, eikä arvio olennaisesti heikkene ikääntymisen myötä. Mutta keskiarvoa olennaisempi tieto löytyy vastausten hajonnasta: ikääntymisen myötä sekä keskimääräistä parempien että huonompien arvosanojen määrä kasvaa. Ihmisten väliset erot kasvavat.

Oheisessa kuviossa tarkastellaan olennaisesti työkykyään menettäneitä palkansaajia iän ja sukupuolen mukaan. Tähän ryhmään kuuluvat ne, joiden arvio omasta työkyvystä on korkeintaan 6. Näin paljon työkykyään menettäneet eivät omasta mielestään ole enää ihan parhaassa iskussa, vaan kokevat kadottaneensa elämänsä parhaasta työkyvystä jo puolet. Vajaa viidesnes kaikista SAK:laisista kuuluu tähän ryhmään, miehistä ja naisista likimain yhtä suuri osuus.

"Osatyökykyisyyden" ikäprofiilit poikkeavat kuitenkin sukupuolen mukaan selvästi. Naisilla osatyökykyisyys kasvaa ikääntymisen myötä vain vähän, mutta miehillä todella paljon. Yli 40-vuotiailla miehillä olennaisesti heikentynyt työkyky yleistyy nopeasti ja suoraviivaisesti aina eläkevuosiin saakka. Joka kolmannella yli 60-vuotiailla miehillä työkyky on jo puolittunut siitä, mitä se parhaimmillaan on ollut.

Työkyvyn olennainen heikentyminen, % ikäryhmästä
Arvosana korkeintaan 5, kun elämän paras on 10 ja huonoin 0



Kaikki tämä on tietysti varsin kärkeä ja suuntaa-antavaa arviointia. Mutta toki tältäkin pohjalta voi kysyä, mikä näin paljon työkykyään menettäneitä työn ääressä pitää? Tässä tärkeimmät tekijät: toimipaikan johto huolehtii kehittymismahdollisuuksista ja työmäärän oikeasta mitoittamisesta, työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu hyvin, työntekijä voi vaikuttaa töiden ja palveluiden aikatauluihin ja siihen,

missä järjestyksessä töitään tekee. Varsin yleisiä tavoitteita, eikö totta?

Kysymys osatyökykyisten työmahdollisuuksien tukemisesta ei siten ole mikään työelämän kehittämisen erilliskysymys. Ihmisen mittainen työ on tavoite sekä hyvän että huonon työkyvyn omaaville.

Erkki Laukkanen
SAK:n ekonomisti

Avotyöstä

Toimitilahuoltajaksi ammattiopistosta valmistuneen Lauran unelma toteutui, kun hänen nelivuotinen avotyöntekijän pestinsä muuttui työsuhteeksi kehitysvammaisten hoitolaitoksessa.



työsuhteeseen

Minä olen nuori nainen nimeltäni Laura. Työskentelen kehitysvammaisten hoivakodissa laitosapulaisena kolmena päivänä viikossa. Vapaa-ajallani tapailen miesystävääni ja vietän aikaani tietokoneella mm. Facebookissa, sekä pelejä pelaten ja lehteä lukien.

Olen käynyt erityisammattikoulussa valmentavan linjan ja opiskellut ammattiopistossa toimitilahuoltajaksi. Siihen kuuluvat harjoittelujaksot suoritin asuinpaikkakuntani yksityisessä hoivakodissa. Paikan löytymisessä minua auttoivat koulun henkilökunnan lisäksi silloinen kunnan avotyötoiminnan ohjaaja. Minusta pidettiin harjoittelupaikassani ja työtäni arvostettiin, joten valmistuttuani sain työpaikan avotyöntekijänä kehitysvamma-alan hoivakodista vuonna 2006. Kunta maksoi minulle avotyöosuusrahaa.

Kunnan työllistämispalvelujen ohjaajaksi (aiemmin avotyötoiminnan ohjaaja) tullut uusi henkilö ryhtyi neuvottelemaan hoivakodin kanssa avotyön muuttamisesta työsuhteiseen työhön. Hänen mielestään minulla oli siihen hyviä edellytyksiä, koska työstäni pidettiin ja palkkaamiseenkin oli mahdollista hakea palkkatukea. Kehitysvamma-alan firmallekin olisi hyvää mainosta, jos he palkkaisivat avotyöntekijänsä normaaliin työsuhteeseen. Minulle työsuhteisen työn saaminen olisi unelman toteutumista.

Palkkatuen hakemisessa oli aika paljon hankaluuksia. Ensin "minua palloteltiin" kahden eri työ- ja elinkeinokeskuksen välillä, koska toisessa oli erityisosaamista ja toisessa ei. Seuraavaksi TE-toimistossa palkkatuesta vastaava henkilö oli sitä mieltä, että sitä ei voi myöntää lainkaan henkilölle, joka tekee töitä vain osapäiväisesti. Hän myös ilmoitti, että koska olen



eläkeläinen, minulle ei tarvitse myöntää palkkatukea, eikä hän puolla sen myöntämistä. Hän jopa esitti, että hakemusta ei kannata lainkaan täyttää.

Ohjaajani tiesi, että palkkatuen myöntämiselle ei pitäisi olla esteitä. Hän puolusti oikeuttani saada työsuhteista työtä sinnikkäästi. Minullahan oli palkkaamaan halukas työnantaja, halu ja taito työskennellä ja ohjaajan tuki. Ohjaajani avustuksella täytimme hoivakodilla palkkatukihakemuksen. Työ hankaluuksien voittamiseksi kannatti: viime kesänä minulle myönnettiin palkkatuki, ja sain työsuhteisen työpaikan laitosapulaisena samalta työpaikalta, missä olin ollut avotyöntekijänä jo pitkään.

Ohjaajani käy edelleen työpaikallani tukemassa minua työn tekemiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi minulle myönnettiin työsuhteiseen työhön siirtymisen vuoksi toimintaterapeutin käyntejä työpaikalle koti-

TYÖNI

ja minä



■ ■ ■ ■ käyntien lisäksi. On erittäin tarpeellista ja hienoa, kun on ympärillä ihmisiä, joilta voi pyytää apua ja tukea, kysyä neuvoja, kun niitä tarvitsee.

Hoivakodissa minulla on monenlaisia työtehtäviä. Huolehdin mm. pyykkihuollosta, osallistun perussiivouksiin, valmistan välipalaa, katan pöytiä, täytän ja tyhjennän tiskikonetta, autan toimintatuokioiden järjestämisessä, seurustelen asiakkaiden kanssa ja autan heitä erilaisissa asioissa, mm. syötän erästä asukasta. Pidän kaikista minulle kuuluvista työtehtävistä.

Koen nyt olevani entiseen avotyöhön verrattuna tasavertaisempi muiden työkavereideni kanssa ja arvostetumpi työntekijä. Palkkakin on suurempi, joten voin vaikka hankkia jotain isompaa omilla palkkarahoillani.

Murheita minulle ei juuri nyt tule mieleen. Toivon tietysti, että elämäni jatkuisi näin hyvänä edelleen, eikä minun tarvitsisi murehtia siitä, jatkuuko työni palkkatukijakson päättymisen jälkeen vai ei.

Haaveilen suorittavani vielä joskus hoitotyön opiskelua, koska vaikka rakastankin kaikkia työtehtäviäni, haluaisin tehdä vielä enemmän hoitotyötä. Toivon myös, että minulla säilyy hyvä työpaikka.

Terveisinäni päättäjille on, että palkkatuen hakemisen pitäisi olla helpompaa. Ei ole oikein, että tarvitsee tais-

tella sen saamiseksi ja olla epävarma siitä, myönnetäänkö sitä vai ei. HankaluuDET palkkatuen hakemisessa ja virkailijan haluttomuus myöntää palkkatukea tuntuivat todella kurjilta ja jopa ihmisarvoani alentavilta.

Haluaisin, että tuen hakeminen olisi helpompaa ja se myönnettäisiin automaattisesti aina, kun sitä tarvitaan työsuhteen solmimiseksi. Niitä työntekijöitä, jotka vaativat lisätukea, jotta voivat työskennellä, pitäisi arvostaa ja auttaa tekemään töitä.

Palkkatuki auttaa työnantajia palk-

kaamaan minunlaisia, eikä aina vain esim. parhailla todistuksilla varustettuja työntekijöitä työsuhteisiin. Rakastan työn tekemistä ja minusta päättäjien pitäisi helpottaa kaikenlaisten työhaluisten ihmisten mahdollisuutta päästä tekemään töitä.

Lauran Työni ja minä -tositarinan jälkikommenteineen kirjoitti Lauran työvalmentaja. Julkaisemme jutun nimettömänä.

■ Kuvat: Ilkka Pietarinen

Kuinkas sitten Lauran kävikään?

■ Tammikuun 10. päivänä, Lauran Työni ja minä -jutun tekemisen jälkeen, työnantaja ilmoitti, että Lauran työsuhteus puretaan, mutta avotyöntekijänä häntä pidettäisiin mielellään edelleen.

Syyksi työnantaja kertoi sen, että toiset työntekijät valittavat, että Lauralle ei kuuluisi maksaa samaa palkkaa kuin muille työntekijöille, koska työn jälki ei ole yhtä hyvää. Lisäksi Lauralle jää heidän mielestään liikaa loppoaikaa.



Tuetun työllistymisen palvelu kannattaa

Miksi Helsingin kaupunki ylläpitää tuetun työllistymisen palvelua, jossa työskentelee 11 työhönvalmentajaa, vs. sosiaalijohtaja *Helinä Hulkkonen*?

Kehitysvammaisilla on osaamista ja kykyä pärjätä normaalissa työelämässä. Se on ykköskohta. Helsingissä on myös työpaikkoja.

Haluamme myös antaa kehitysvammaiselle valinnanvaraa työelämäkuvioissa. Aiemmin heille oli tarjolla vain työ- ja päivätoimintaa sekä ns. avotyötoimintaa.

Kyse on myös rakennemuutoksesta. Kaikissa palveluissa olemme halunneet mennä pois raskaista palveluista kohti kevyempiä ratkaisuja. Se on kustannusten kannalta etu.

Miten toiminta on vuosien myötä kehittynyt?

Työvalmentajan roolit ovat selkeytyneet. Olemme havainneet, että tuetun työllistymisen malli sopii myös muille asiakasryhmille: pitkäaikaistyöttömille, mielen-terveyskuntoutujille ja lastensuojelun jälkihoitонуorille. Palvelumme asiak-

kaista 115 on tällä hetkellä palkkasuhteisessa työssä. Heistä valtaosa on kehitysvammaisia. Lisäksi osa on mielenterveysasiakkaita, ja autismin kirjoon kuuluvia, esim. asperger, ad/hd ja/tai dysfasia.

Olemme yhä enenevässä määrin tekemisissä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Palvelun saaminen meidän kohderyhmien asiakkaille heiltä on jatkuvasti lisääntynyt. TE-toimistot myöntävät asiakkaillemme työllistymisen tuen eri muotoja. Työvoiman palvelukeskus Duurin kanssa yhteistyö toimii ja kasvaa.

Oppilaitosyhteistyö on kehittynyt myös hyvin paljon. On havaittavissa, että ammattioppilaitoksista valmistuvien nuorten katse kääntyy nykyisin ilman muuta normaalin työelämän puoleen. Moni ei enää ajattele perinteistä työtoimintakeskustyötä.

Entä jos palvelu lakkautettaisiin?

Kehitys meni taaksepäin. Kehitysvammaisille ei olisi muuta mahdollisuutta, kuin hakeutua perinteisiin työtoiminta-

keskuksiin. Palattaisiin takaisin avotyötoimintaan. Tällöin työpanos menisi työnantajalle ja palkka maksettaisiin kehitysvammahuollosta, mikä alkaisi olla yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeuskysymyksiin.

Nykyisen kuvion hyvä puoli onkin, että tässä toimii win-win-win -periaate eli kaikki osapuolet voittavat. Kehitysvammaisen pääsee kehittämään kykyään ja voi olla ylpeä työpanoksestaan. Työnantaja hyötyy: hän saa työntekijän, joka on hänelle tarpeellinen ja pärjää työssään. Lisäksi kaupunki hyötyy, koska tuetun työllistymisen palvelu on selkeästi edullisempi kuin perinteinen työtoimintakeskuspalvelu.

Teksti: Juha Saarinen
Kuva: Maarit Miettinen

Työterveyshuollon apua tarvitaan

Työterveyshuollon valmiuksia vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työkyvyn tukemisessa pitää parantaa, todetaan Työterveyslaitoksen uudessa tutkimuksessa. Töitä ja työolosuhteita mukauttamalla voitaisiin poistaa iso joukko mielekkään työn teon esteitä.

Työn sisältöä ja työn mukauttamista koskevan Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työntekoa häiritsee joukko raivattavissa olevia esteitä; puolet vastanneista sanoi, että heidän työtilansa eivät olleet työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset.

Korjattavaa on muun muassa työpisteiden säädettävyydessä. Tietokoneen apuvälineet eivät ole kovin hyvin tiedossa.

Erityisesti työfysioterapeutin ammattitaitoa pitäisi hyödyntää työtilojen ja työpisteiden mukauttamisessa sekä apuvälinetarpeen arvioinnissa, todetaan tutkimuksessa, johon valikoitui 205 Kelan vammaistukea saavaa, avoimilla työmarkkinoilla toimivaa liikunta- näkö- tai kuulovammaista ja kommunikaatiohäiriöistä työntekijää. Heistä puolet työskenteli julkisella sektorilla, kolmannes yksityisellä ja joka viides järjestössä tai yrittäjänä.

Vastaajien käsityksiä verrattiin Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksen tuloksiin, jotka koskevat kaikkia palkansaajia.

Työntöitä riittää

Vammaiset ja pitkäaikaissairaajat arvioivat työhyvinvointinsa ja työkykynsä heikommaksi kuin palkansaajat keskimäärin. Sen sijaan he ovat selvästi innostuneempia työstään kuin palkansaajat yleensä.

Työyhteisöltä saatu tuki on tunnetusti yhteydessä työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvointiin. Työ sujuu ja kaikki muutkin jaksavat paremmin, kun työntekijän rajoite ja kunkin työyhteisön jäsenen ominaislaatu otetaan huomioon, ja työolot ja työprosessi järjestellään sen mukaan.

Työpaikoilla, joilla oli tehty työn mukauttamisratkaisuja, työntekijöillä oli vähemmän stressiä ja rasitusta, he pystyivät pa-



lautumaan paremmin, eivät joutuneet jatkuvasti työskentelemään voimiansa ääri rajoilla ja arvioivat työkykynsä paremmaksi.

Apuvälineitä tietotyöhön

Tutkimuksen mukaan vammaiset työntekijät käyttävät tietokonetta enemmän kuin suomalaiset työntekijät keskimäärin. Kuitenkin vain alle kolmannes tunnisi tietokoneen käyttöä helpottavat apuvälineet ja tietokoneohjelmat kunnolla.

Avovastauksissa vammaiset ja pitkäaikaissairaat työntekijät toivat esille, että tietokoneen käyttöä helpottavia apuvälineitä on hankala saada ja apuvälineiden hankinta- ja korvausjärjestelmä on monimutkainen:

“Ongelmia oli jo työergonomian arvioinnista lähtien, kun työterveyshoitaja, joka määrittäi kaikkien muiden kollegoideni työpisteen, ei osannut arvioida minun tilannettani, ja työnantaja oli vastentahtoinen maksamaan ylimääräisiä kuluja.”

“Pyynnöstä huolimatta kunnan kuntoutustyöryhmä pesi kätensä asiasta, koska työtilanne ei kuulemma kuulu heidän toimialueeseen - ehdottivat sen sijaan työkyvyttömyyseläkettä.”

“Vaikkeudet jatkuvat edelleen pommottelua paikasta toiseen ja asiantuntija/ asian ymmärtävät henkilöt (vamman laatu ja vaikeudet) kateissa! Jos aion pysyä työelämässä kiinni, on itse sitten kustannettava kannettava tietokone, siihen sopivat sovellukset ja pitkäaikainen opetus ja avustaminen.”

Järjestelytukea ei tunneta

Tutkimusraportissa todetaan tietokone-työn sopivan erittäin hyvin vammaisille työntekijöille, kunhan hankitaan oikeat apuvälineet ja huolehditaan käyttöliittymän säädöistä.

Yli puolelle vastanneista ei ollut tehty mitään säätöjä tietokoneen käyttöliittymään. Eniten oli säädetty näytön ja hiiren asetuksia. Tekstin ja kuvakkeiden suurennosta käytettiin myös. Yleisin apuväline oli erikoishiiri.

Tutkimus viittaa siihen, että nykyiseen tukiviidakkoon pitäisi raivata selkeät polut, joita pitkin tieto erilaisista teknisistä ratkaisuista ja tukimuodoista kulkisi ja työntekijä, työnantaja, kuntouttaja ja maksaja löytäisivät toisensa.

Työvoimahallinnon myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea oli saa-

“Ongelmia oli jo työergonomian arvioinnissa. Työterveyshoitaja ei osannut arvioida tilannettani, ja työnantaja oli vastentahtoinen maksamaan ylimääräisiä kuluja.”

nut vain kuusi prosenttia ja palkkatukea vain viisi prosenttia vammaistuen saajien työnantajista. Järjestelytuki on huonosti tiedossa työnantajilla ja työterveyshuolloilla, vaikka sitä on ollut käytettävissä jo vuosia. Myös työpaikan ulkopuolisten rahoitusmahdollisuuksien tuntemus ja hyödyntäminen oli tulosten perusteella vähäistä.

Työterveyshuollolta odotetaan paljon

Vain alle puolet vastanneista ilmoitti, että työterveyshuolto oli tutustunut heidän työhönsä ja työpisteeseensä, kuten hyvä työterveyshuoltokäytäntö vaatisi. Siinä pitäisi tunnustaa myös vammaisen ja pitkäaikaissairaana henkilön työntöön esteet, jotta työtä ja työpistettä voitaisiin käydä tehokkaasti kehittämään.

Työterveyshuolto ei tulosten perusteella tätä tunnistamista kovin hyvin osaa

eikä myöskään aina tunnista, milloin se tarvitsisi arvioinnin avuksi ja mukauttamisen tueksi ulkopuolista asiantuntemusta.

Työterveyshuollon ja hankinta- sekä atk-henkilöstön tietoisuutta erilaisista apuvälineistä pitäisi lisätä, tutkimusraportissa todetaan. Sen mukaan kannattaisi kehittää myös työterveyshuollon ja vammaisjärjestöjen yhteistyötä, koska järjestöissä on erinomainen asiantuntemus juuri kyseisen vamma- tai sairausryhmän tarpeista.

Vammaisjärjestöjen asiantuntemus mukana

Tutkimuksen johtajana toimi tiimipäällikkö *Nina Nevala* Työterveyslaitokselta ja johtoryhmässä oli edustettuna vankka vammaisjärjestöjen asiantuntemus: toimitusjohtaja *Marjatta Varanka* VATES-säätiöstä, työllisyyspäällikkö *Taru Tammi* Näkövammaisten keskusliitosta, tutkija *Anniina Lavikainen* Kuuloliitosta, vammaispoliittinen suunnittelija *Terttu Manelius* Invalidiliitosta ja projektipäällikkö *Marja Nevalainen* Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiöstä.

Työterveyslaitoksen tutkimuksesta julkaisema raportti “Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila” on luettavissa Työterveyslaitoksen verkkosivuilla www.ttl.fi

■ Teksti: Alpo Väänänen
■ Kuva: Juha Saarinen

Pioneeritutkimus

■ VATES:in toimitusjohtaja Marjatta Varangan mielestä Työterveyslaitoksen työt ja työolosuhteiden sopeuttamista koskeva tutkimus on pioneerityö.

- Tulevilla työvoimänäkymillä joudutaan entistä enemmän miettimään työoloja yksilöllisestä ihmisen näkökulmasta. Tämä tutkimus tuo esille tarpeita ja keinoja yksittäisen työntekijän työolosuhteiden parantamiseen. Lähtökohtana ei ole perinteinen, ensisijaisesti tuotannon rationalisointi, vaan työolosuhteiden mukauttaminen, jonka seurauksena tietty työntekijä pärjää kilpailukykyisesti työssä. Tämä kehitys samalla tehostaa tuotantoa ja taloutta.

Varanka toivoisi Työterveyslaitoksen tutkimuksen annin leviävän joka työterveyshuoltoon ja työpaikkoihin. Myös tuotantoteknologian koulutukseen pitäisi saada vahvemmin yksilöstä lähtevä työpaikkojen sopeutustietämys.

Pitkänlinjan paperimies VATESiin

■ Diplomi-insinööri Jukka Lindberg aloitti marraskuussa VATES-säätiössä kehittämispäällikkönä, vastuualueenaan työllistämisyksiköiden liiketoiminnallinen kehittäminen.

- Koko sosiaalisen työllistämisen kenttä on minulle uusi ja kiinnostava. Halusin työkseni tehtäviä, joilla on ihmisille merkitystä.

Lindberg on noin 20 vuoden työuransa aikana tutustunut taloudelliseen näkökulmaan ja liiketoiminnallisten prosessien kehittämiseen eri alan erikokoisissa yrityksissä.

Valtaosa työvuosista on kulunut kuitenkin suomalaisessa paperiteollisuudessa, erityisesti Stora Ensossa. Kansainväliset myynnit, kehittämisen ja projektinvetäjän tehtävät merkitsivät runsasta matkustamista etenkin Euroopassa, mutta myös kaukaisimmissa kohteissa niin idässä kuin lännessä. Erilaisia työtehtäviä yhdisti kaksi keskeistä asiaa: ratkaisulähtöisyys ja yhteistyöverkoston hyödyntäminen.

- Paperiteollisuudessa myynti ja sen kehittämistyö tapahtui fasilitoimalla, keskustelemalla ja suunnittelemalla asiakkaiden muuttuvia tarpeita. Hain yhteistyöratkaisuja asiakkaille. VATES-säätiölläkin työ on verkostomaista.

Työn eettisyys ja yhteiskunnallisuus kiinnostavat Lindbergiä.

- Toivon, että työllistämiseen löydettäisiin jatkossa selvät ja nykyistä yksinkertaisemmat muodot, jotta vammaisten,



osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien resurssit saataisiin laajemmin yhteiskunnan käyttöön.

Vapaa-ajallaan kahden pienen tytön ukki rentoutuu puolisonsa kanssa teatterissa ja liikuntaharrastuksissa sekä maailmanmusiikkia kuuntelemalla.

Outi Lindroos

Aalto yliopisto: Sosiaaliseen yritykseen kannattaa työllistää

■ Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu julkaisi joulukuussa selvityksen, jossa Helsingin kaupungin perustaman sosiaalisen yrityksen PosiVire Oy:n yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia.

Selvitys osoittaa, että työttömän työllistäminen sosiaaliseen yritykseen on yhteiskunnan kannalta investointi, joka maksaa itsensä nopeasti takaisin. Sosiaalisen yrityksen saama palkkatuki on samanarvoinen kuin työttömälle maksettava työttömyyskorvaus tai toimeentulotuki. Työllistymisen myötä työtön rupeaa maksamaan veroja. Työllistyminen ehkäisee myös syrjäytymistä, minkä seurauksen sosiaali- ja terveysmenot vähenevät.

PosiVire työllistää tällä hetkellä 50 henkilöä ja tuottaa palveluja omistajilleen, joita ovat Helsingin kaupungin ohella Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä ja Kiinteistö Oy Kaapelitalo.

Kuntouttava työtoiminta työllistää harvoin

■ Kuntouttava työtoiminta parantaa pitkäaikaisesti työttömien arjessa selviytymistä ja jarruttaa syrjäytymistä, mutta johtaa harvoin työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Kyse on enemmän sosiaalisesta kuin ammatillisesta kuntoutuksesta. Näin todetaan Terveystieteiden tutkimuskeskuksen, THL, pääkaupunkiseudulla tekemässä tutkimuksessa: Kuntouttava työtoiminta - aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa?

Tutkimus osoittaa, että kunnissa on tärkeää tuntee kuntouttavan työtoiminnan sosiaali- ja hyvinvointipoliittisia vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien elämään. Kuntien aktivointitoimille tulisi asettaa myös näitä vaikutuksia koskevia strategisia tavoitteita.

Keskustelu kuntouttavan työtoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittämisestä jatkuu toukokuun 24. päivä pidettävässä Sanktioista mahdollisuuksiin - minne kuntoutat työtoiminta - seminaarissa. Se on osanottajille ilmainen. Sen järjestää VATES-säätiön koordinoima Työllistä välittäen - välitä työllistäen -ESR-projekti. Ilmoittautuminen ja lisätiedot: www.vates.fi/koulutus

Kuntien työllistämispalveluissa suurta vaihtelua

■ VATES-säätiö teki syksyllä 2010 kyselyn, kuinka vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevat palvelut on kunnissa järjestetty. Vastauksia saatiin 69 kunnan tai kuntayhtymän sosiaalitoimen johtotason edustajalta.

Työllisyysstrategiatasolla vammaiset ja pitkäaikaissairaat on otettu huomioon vain noin puolessa vastanneista kunnista.

- Osassa kuntia työllistämispalvelut näyttävät toimivat hyvin, toisissa on isojakin haasteita. Suurimmassa osassa kuntia emme voi tietää tilannetta, sanoo tutkija *Simo Klem*.

Työllistämispalvelujen ja niitä säätelevien lakien kokonaisuus näyttää hyvin hajanaiselta.

- Mitä paremmin sosiaalisen työllistämisen kenttä johtotasolla tunnistetaan, sitä paremmin eri kohderyhmien tarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi uusilla innovaatioilla. Hyvistä kohdennetuista palveluista on esimerkkejä.

Kehitysvammalain mukaista työtoimintaa oli lähes kaikissa ja sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa yli puolessa vastanneista kunnista. Usein työtoiminta järjestetään

kunnan omana toimintana työllistämisyksikössä.

- Kunnissa työtoiminta sinällään voi hyvinkin olla laadukasta, mutta se ei välttämättä ohjaa asiakkaita kohti työelämää.

Sosiaalihuoltolain 27d pykälä on tarkoitettu tukemaan vammaisten henkilöiden työllistymistä tuetusti tai muuten avoimille työmarkkinoille.

- Työtoiminta nähdään usein pitkäaikaisena ja kuntien järjestämistä vastuun mukaisena ratkaisuna. Ohjausta avoimille tapahtuu harvemmin. Tässä on paikkakuntakohtaista vaihtelua.

Jos avoimet työmarkkinat olisivat nykyistä useammin tavoite, joitakin muutoksia pitäisi tehdä.

- Työllistymistä tukevaa toimintaa voisi suunnitella monipuolisesti ja hyödyntää jo olemassa olevia menetelmiä. Ohjausresursseilla olisi kysyntää.

Outi Lindroos

Kynnyksen puheenjohtaja uskoo asenteiden muutokseen



■ Kynnys ry:n uusi puheenjohtaja *Riku Virtanen* luonnehtii järjestöään vahvaksi vaikuttajaksi, joka ei ole yhden asian puolestapuhuja. Hän kannattaa työolosuhteiden järjestämistä ja esteettömyyden lisäämistä, jotta vammaiset voisivat työllistyä.

- Amerikassa kohtuulliset mukautukset ovat eriluokkaa kuin meillä. Sana "reasonable" tulkitaan siellä varsin laajasti. Suomessa olen joskus kuullut, ettei mukautuksia haluta tehdä vain yhtä ihmistä tai työntekijää varten.

Vaikka vammaisia ihmisiä muuten tuetaan ja heidän koulutustasonsa on noususuunnassa, työttömyys on edelleen korkea.

- Tästä johtuu, että monet vammaiset ovat köyhiä. Pelkkä rahallinen tuki ei usein riitä. Enemmän pitäisi kiinnittää huomiota siihen, miten vammaiset ihmiset pääsevät sisään työpaikoille, Virtanen konkretisoi.

Työelämän asenteiden hän uskoo pikkuhiljaa muuttuvan suvaitsevammiksi. Nuoret osaavat suhtautua erilaisuuteen.

- Epäpätevä ja kummallinen adjektiivit yhdistyvät usein vammaisiin ihmisiin. Työelämän syrjinnän esiintuominen yhdenvertaisuuslain nojalla voisi lisätä sensitiivisyyttä ja halua puuttua asiaan.

Riku Virtanen, joka on tietävästi maailman ensimmäinen kuurosokea juristi, kirjoitti pro gradu -tutkielmansa vammaisten oikeudesta työhön. Syksyllä 2010 hän aloitti tohtoriopinnot oppialanaan kansainvälinen oikeus.

Outi Lindroos

Tuomas Enbuske juontaa väitöstilaisuuden



■ VATES-päivillä 23.3. järjestetään väitöstilaisuus teemalla: Suomi vammaisten työllistämisen mallimaaksi - minä väitän, että näillä keinoilla! Väittäjinä ovat professori *Kristiina Härkäpää*, Lapin yliopistosta, kehittämis- ja laatu-päällikkö *Arto Mononen* Honkalampi-säätiöstä, tiimipäällikkö *Nina Nevala* Työterveyslaitokselta, vammaispalvelujen päällikkö *Päivi Nurmi-Koikkalainen* Espoon kaupungista ja vammaisneuvoston jäsen *Petri Rauhio*. Tilaisuuden juontajana toimii toimittaja Tuomas Enbuske. Lisätietoja: www.vates.fi/vates-paivat2011.ohjelma

Apuvälineiden ABC

■ Apuvälinekirjasta on julkaistu uudistettu painos syyskuussa 2010. Kirja on kattava apuvälinealan perusteos ja käsikirja. Sen teksti perustuu pitkään alalla toimineiden apuvälinealan ammattilaisten kokemuksiin sekä saatavilla olevaan kirjallisuuteen. Kirjassa kerrotaan apuvälineen merkityksestä ihmisen toiminnalle, apuvälinepalveluista, apuväline-tarpeen arvioinnista ja käytön seurannasta. Apuvälineet on esitelty apuvälineryhmittäin, joita ovat näkemisen, kuulemisen, kommunikoimisen, liikkumisen, leikkimisen ja harrastamisen, työnteon ja opiskelun sekä asumisen ja päivän toimintojen apuvälineet. Omina kokonaisuuksinaan on esitelty proteeseja ja ortooseja sekä tietotekniikan monipuolisia mahdollisuuksia. Kirjan kustantaja on Kehitysvammaliitto.

Sosiaalisen työllistämisen yhteistyöryhmä perustettu



■ VATES-säätiö on kuuden muun yhteisön kanssa perustanut sosiaalisen työllistämisen yhteistyöryhmän. Tavoitteena on tiivistää alan järjestöjen yhteistyötä ja vaikuttaa päätöksentekoon sekä lainsäädäntöön ja välityömarkkinoiden kehittämiseen. Erityisesti halutaan nostaa esille monialaisten palvelujen vaikuttavuus vaikeasti työllistyvien työllistämässä.

Sosiaalisen työllistämisen yhteistyöryhmä vaatii sosiaalisen työllistämisen merkityksen ja vaikutusten selvittämistä seuraavalla hallituskaudella.

Yhteistyöryhmään kuuluvat VATESin lisäksi Valtakunnallinen työpajayhdistys, Sininauhaliitto, Suomen Kierrätyskeskusten yhdistys, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy, Valmennus- ja sosiaalipalvelusäätiöiden yhdistys Oktetti ja Mielenterveyden keskusliitto.

Sosiaalisen ostamisen opas EU:lta

■ EU:n komissio on julkaissut oppaan Sosiaalinen ostaminen: sosiaalisten näkökohtien huomioonottamisesta julkisissa hankinnoissa. Se on saatavilla suomeksi EU:n verkkosivuilta. Suora linkki löytyy VATESin sivuilta www.vates.fi.

Opas sisältää selkeää tietoa ja esimerkkejä hankintojen varaamisesta työkeskuksille tai vammaisten työllistämishankkeille. Oppaassa kerrotaan hankintasopimusten erityisohjeista, jotka koskevat erityisesti ympäristö- tai sosiaalisia näkökohtia, joihin voidaan sisällyttää mm. velvoite palkata vammaisia työntekijöitä sopimuksen toteuttamista varten.

Vammaisten työllisyyttä koskevia oppaan osioita on kommentoinut mm. Workability Europe, jonka kanssa VATES-säätiö on mm. järjestänyt kansainvälisen workshopin keväällä 2009. Tietoja workshopista: www.vates.fi/we

Äänikirjasta älykynään

■ Erilaisten oppijoiden liiton julkaisema "Apuvälineitä erilaisen oppijan arkeen - äänikirjasta älykynään, läppäristä lankakerään, nauhurista navigaattoriin on ensimmäinen lukivaikeuksien arjen apuvälineitä käsittelevä kirja maassamme. Se sisältää apuväline-esittelyjä ja arjen tarinoita apuvälineiden käytöstä opinnoissa, työelämässä ja muissa arkitilanteissa.

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 Kyyt -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
Hengityslitto 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
Mielen terveyden 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 erityishuolto piirin kuntayhtymä
Suomen CP-liitto ry
Suomen Mielen terveysseura
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 erityistymistä yksiköiden kykyä tarjota valmennettaville henkilöille sellaisia tietoja ja taitoja, joita avoimille työmarkkinoille sijoittuminen edellyttää.

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

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

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

Kehittämispäällikkö
Työllistämisyksiköiden liiketoiminnallinen kehittäminen
Jukka Lindberg
040 541 9493

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

Tutkija-suunnittelija

Askel-hanke
Simo Klem
050 576 7514

Sihteeri
Tarja Karvonen
(09) 7527 5501

Toimistoapulainen
Ella Rytönen
(09) 7527 5507

Viestintä

Tiedottaja
Juha Saarinen
050 378 7959

Tiedotus- ja hallintosihteeri
Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

Hallinto

Toimitusjohtaja
Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Taluspäällikkö
Pasi Ylipaavalniemi
044 521 2133

Taloussihteeri
Vuokko Heikkilä-Kanckonen
(09) 7527 5509



VATES-päivät 23.-24.3.

Kokoushotelli Rantapuisto, Helsinki

Suomi vammaisten työllistymisen mallimaaksi

- resurssit riittävät, mutta millä keinoin?

Vastaajia mm. johtaja Kari Ilmonen STM,
johtaja Hans Vrind Workability Europe,
toimitusjohtaja Timo Kietäväinen Kuntaliitto,
yritysvastuujohtaja Sirpa Juutinen
PricewaterhouseCoopers ja
toimitusjohtaja Jukka Jokiniemi Innojok Oy.

Väitöstilaisuuden juontajana toimittaja
Tuomas Enbuske

Kolme työpajaa, teemoina: vammaisten ja
osatyökykyisten työllistymisen taloudelliset
ulottuvuudet, työhön pääsy ja työssä
pysyminen sekä asiakasohjaus ja
paikallisen yhteistyön kehittäminen

Lisätietoja: keskiaukeaman koulutuskalenteri
ja www.vates.fi/vatespaivat2011