

Kywyt käyttöön

2/2011

*Osatyökykyisyys
haastaa
työpaikat ja
työterveyshuollon*

*Vuoden työllistäjä:
Asennetta
ja vastuuta
työllistämiseen!*

**Pinja Tulosen työ
ISS:n työhönvalmentajana**

Kyvyt käyttöön on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen erikoisaikakauslehti.

Päätoimittaja

Marjatta Varanka

Toimitussihteeri

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

Osoite

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

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:

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

Kyvyt käyttöön 3/2011 ilmestyy lokakuussa 2011. Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla toimituksessa viimeistään 15.8.2011.

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

Ulkoasu:
Markku Böök
Kannen kuva:
Kimmo Brandt

Painopaikka:
Savion Kirjapaino Oy

Painos
7000 kpl

Kyvyt käyttöön on ilmainen. Lehti ilmestyy kolme kertaa vuodessa.



Varhainen puuttuminen hyödyttää kaikkia

Kesäkuu 2011

Työkykyongelmista, niiden ratkaisukeinoista ja ennen kaikkea ennaltaehkäisystä keskustellaan laajasti työelämässä ja koko yhteiskunnassamme. Ollaanhan eläkeikää nostamassa, koska väestön huoltosuhte on kääntymässä sellaiseksi, että kaikkia tarvitaan yhä enenevässä määrin työpaikoilla - olemme sitten osatyökykyisiä tai emme.

Jos haluamme, että ihmiset voivat elää hyvää elämää - arkea, jossa asiat työpaikalla sujuvat ja ovat kotona kunnossa - niin meidän on panostettava aikaiseen ongelmien havainnointiin. Työkykyriskeistä tärkein ja tehokkain vaikuttamiskeino on niiden ennaltaehkäisy. Työtoverit ja lähiesimiehet ovat avainasemassa työkykyongelmien tunnistamisessa ja niihin puuttumisessa.

Varhaisen tuen malli tarjoaa menettelytavan ja työkaluja työyhteisöille puuttua jo oleviin tai mahdollisesti tuleviin ongelmiin ilman suurta dramatiikkaa. Yhteisesti sovittavat "hälytysrajat" laukaisevat samanlaisen menettelyn jokaisen työntekijän kohdalla. Hälytysmerkeinä käytetään mm. sairauspoissaolo- ja työaikaraportteja.

Myös käyttäytymisen muutokset, kuten vetäytyminen muiden seurasta, työsuoritusten selkeä muutos, itkuherkkyys tai joskus aggressiivisuus työtovereita tai esimiestä kohtaan, saattavat johtaa varhaiseen puuttumiseen. Työpaikalla voidaan myös luoda pelisäännöt asiakkailta tulleista palautteista. Jos palaute on aiemmasta poikkeavaa tai pääasiassa kielteistä, on syytä paneutua asiaan tarkemmin.

Jos työkyvyn heikkenemisen ennusmerkeistä ei välitetä yksittäisen työntekijän kohdalla, niin voi olla, että työpaikalla ei pystytäkään estämään työntekijän syrjäytymistä työelämästä. Kansaneläkelaitos paljasti nyt niitä työnantajia, joilla on varhaisen tuen malli käytössä. Työkyvyn hallintaan ja varhaiseen tukeen perustuvasta työterveyshuollosta työnantaja saa 60 prosentin korvauksen, jos malli on kirjattu työpaikan työterveyshuollon suunnitelmaan ja toteutuu sen mukaisesti.

Varhaisen puuttumisen malliin kuuluva asioiden puheeksi ottaminen ei ole meille kovin luontaista. Se on useilla työpaikoilla iso kulttuurimuutos, johon kannattaa tulla mukaan. Varhaisen puuttumisen malli auttaa työyhteisöjä kehittymään sellaisiksi, joissa työtoverin työkyvystä ja motivaatiosta välitetään. Varhainen puuttuminen palvelee työntekijöitä, hyödyttää työnantajaa ja siten koko organisaatiota.

Olen itse onnekseni saanut kokea kerran avun työnantajaltani ja -tovereiltani uuvuttuani kesken matkaa. Vaikka siitä on jo kahdeksan vuotta, niin olen siitä yhä hyvin kiitollinen. Toivon, että Sinäkin lukijani voisit parhaassa tapauksessa auttaa työkaveriasi tai sitten tulla autetuksi. Varhainen puuttuminen kuuluu meille kaikille ja jokaiselle työpaikalle.

Pekka Lapinleimu

VATESin valtuuskunnan
puheenjohtaja ja
Kuuloliiton toiminnanjohtaja



2 Pääkirjoitus

4 Asennetta ja vastuuta työllistämiseen

Vuoden työllistäjä CTS Engtec toivoo välityömarkkinatoimijoilta asennetta ja työnantajilta vastuuta työllistämiseen.

8 Kokemusta ja kykyjä

Oppilaitos- ja työnantajayhteistyö antaa opiskelijalle kokemusta ja paljastaa työnantajalle kyvyt.

10 Uuden alku

EK:n Jukka Ahtelan, SAK:n Raili Perimäen ja Mehiläisen Kari-Pekka Martimon ajatuksia osatyökykyisyyden merkityksestä työnantajille ja työterveyshuollolle.

13 Työtä ja tukea tarvitsevia on molemmin puolin pöytää

PwC Oy:n yrityspalveluista vastaavan partnerin Sirpa Juutisen näkökulma yritysten sosiaaliseen vastuuseen.

14 Ratkaisujen etsijä

ISS Palveluiden työhönvalmentaja Pinja Tulonen kertoo työstään Työni ja minä -sarjassa.

17 Miksei tavoitteena työmarkkinaosallisuus?

Vastaajana johtaja Kari Ilmonen sosiaali- ja terveysministeriöstä.

18 Siirtymät avoimille työmarkkinoille

Tuottoa välityömarkkinainvestoinneille?

20 Ajassa

Miten työllistymispalvelut toimivat välityömarkkinoilla?



s.8



s.10



s.14



Koulutus-
kalenteri
keskiaukeamalla!

Parikin työvalmentaja Tarmo Aavaluoma suunnitteli kevään aikana Antti Lukan kanssa oppisopimustyöntekijän työn aloittamista CTS Engteccissä.

Asennetta ja vastuuta työllistämiseen!

Vuoden esimerkillinen työllistäjä, suunnittelu-, projektihoito- ja konsultointiyhtiö CTS Engtec, arvostaa yhteistyötä työllistämässä Parikin kanssa. Yhtiön toimitusjohtaja ja osaomistaja Antti Lukka peräänkuuluttaa välityömarkkinatoimijoilta uutta asennetta ja työnantajilta vastuuta työllistämiseen.

Kouvoolalaisen CTS Engtecin yhteistyö sosiaalisen työllistämisen palveluja tuottavan Parik-säätiön kanssa lähti liikkeelle, kun toimitusjohtaja *Antti Lukka* ja henkilöstöjohtaja *Sari Koivukoski* päättivät, että yhtiö rupeaa paikallisesti ja yhteiskunnallisesti kantamaan vastuuta.

- Päättöksen taustalla oli tosiasia, että meidän toiminnan kehittämisessä on ollut pahoja puutteita monimuotoisen työllistämisen osalta, koska olemme joutuneet liiketaloudellisista syistä vetämään organisaation tosi tiukoille. Olemme keskittyneet olemaan ydinliiketoiminnassa tehokkaita, kertoo Antti Lukka.

Epäonnistumisen minimointia

Yhteiskuntavastuupäätöksen tehdesään Lukalla ja Koivukoskella ei ollut konkreettista suunnitelmaa, kuinka CTS Engtec tulisi sen käytännössä toteuttamaan. "Ongelma" ratkesi, kun Antti Lukka otti sen puheeksi lapsuudenaikaisen kaverinsa, Parikin työvalmentaja *Tarmo Aavaluoman* kanssa heidän "yhteisissä harrastusrienoissaan".

- Totesimme ykskantaan, että lähdemme etsimään Parikin kautta mahdollisuutta toimia työllistettävien kanssa, jotka tarvitsevat enemmän tukea.

Päätös oli Lukalla looginen ja helppo. Parik oli tärkeä työllistämisyhteiskumppani, koska sillä on lähes 15 vuoden osaaminen erityistä tukea tarvitsevien valmentamisesta ja työllistämisestä.

CTS Engtec Oy

- Kansainvälinen teollisuuden suunnittelu-, projektinhoito- ja konsultointiyhtiö
- Perustettu 1973
- Yli 1500 toimeksiantoa yli 40 valtioon
- Liikevaihto 13,0 milj. euroa vuonna 2010
- Henkilökunta 153 hlöä 1.1.2011



Toimitusjohtaja Antti Lukka ja henkilöstöpäällikkö Sari Koivukoski iloitsevat siitä, että CTS Engtecin yhteiskuntavastuullinen toiminta palkittiin.

- Emme voineet lähteä tällaiseen työllistämiseen pystymetsästä. Epäonnistumisen mahdollisuudet piti heti alussa minimoida. Ilman Parikin kaltaista yhteistyökumppania työllistäminen olisi loppunut työntekijän koeaikaan ja siihen olisi sen jälkeen tullut pitkä pausi, uskoo Antti Lukka.

Tekemättömiä töitä ja väärän työn tekijöitä

Työllistämispäätöksen jälkeen CTS Engtec kartoitti työtehtävät, joihin se tarvitsi tekijää. Yhtiöön ei kaivattu ketään, joka ei tekisi sen toiminnan kannalta välttämättömiä töitä.

- Muut työpaikalla sanoisivat, että siellä se puuhailee jotakin, jolloin työntekijäkin aistisi hyvin pian, että teen selaista työtä, joka ketään ei kiinnosta.

Kartoituksen tuloksena syntyi työllistettävälle työnkuva, joka koostui pääasiassa atk-alan, mutta myös muista erilaisista toimiston arkeen liittyvistä avustavista tehtävistä - niin tekemättömistä kuin sellaisista töistä, joita suorittivat aivan "väärät henkilöt".

- Kyse oli tehtävistä, joihin työntekijä joutui osallistumaan, vaikka ne sotkivat hänen omia asiantuntijatehtäviään, tarkentaa Lukka.

Luonne ja työvalmentaja tärkeitä

Työnkuvan perustella Parik-säätiö valitsi omista työhönvalmennettavistaan mahdolliset työhaastattelukandidaatit CTS:lle. Neljästä yhtiön jatkokon valitsemasta yksi nousi haastattelussa ylitsemuiden: Parikissa mielenterveyskuntoutuksen työhönvalmennuksessa ollut ja oppisopimuksella datanomiksi valmistunut *Jani Lahtela*.

- Parik mainosti Jania innokkaaksi ja aloitekykyiseksi kaveriksi, joka ei valikoi hommiaan. Valinnassa painoikin ennen muuta luonne, koska kaikki haasteltavat olivat eri syistä hyviä, kertoo Antti Lukka.

Janin valinnan myötä CTS päätti palkata haastateltujen joukosta, vastoin alkuperäistä suunnitelmaa, toisenkin työntekijän, Nikon, oppisopimustyöntekijäksi.

“Sen sijaan, että valitamme isoista työnantajamaksuista, siunailemme työttömien ja syrjäytyneiden määrää, niin kokeilemme, miten itse pystymme vaikuttamaan.”

- Janilla on suuri merkitys tähän päätökseen. Hän on heistä kahdesta se, joka pystyy ottamaan tilanteen mukaan enemmän erilaisia hommia. Oppisopimustyöntekijän työkentää säätelevät ammattitutkintovaatimukset.

Nikon palkkaamista edesauttoi myös tietoisuus siitä, että hänen oppisopimustaivaltaan tulee tukemaan Parikin työhönvalmentaja. Antti Lukan mielestä työhönvalmentaja on työllistämisen virallisesta järjestelmästä puuttuva palikka, jota tarvittaisiin koko maassa työvoimatoimiston ja työnantajan väliin, kun tukea tarvitsevia työttömiä työllistetään.

Työnantajat asiakkaksi

Parik-yhteistyö on poikunut CTS:lle myös alueellisen mahdollisuuden vaikuttaa tukea tarvitsevien työllistämiseen. Antti Lukka on Parikin pyynnöstä sen koordinoiman Kaakkois-Suomen väli-työmarkkinahankkeen, Tiet työhön, ohjausryhmän jäsen.



Jani Lahtela hoitaa tietokoneella työskentelyn ohella juoksevia tehtäviä kuten kokous- ja tilajärjestelyjä sekä kaupungilla asiointia. Hän on työn suhteen kaikkiruokainen ja erittäin motivoitunut.



Jani Lahtelan oppisopimustyöstä Parikilla kerrottiin lehtemme numerossa 3/2008. Se löytyy verkosta: www.vates.fi/kyytykayttoonlehti

Ryhmään kuuluu alueen eri kuntien, kaupunkien ja välityömarkkina-toimijoiden edustajia. Lukka edustaa ryhmässä ainoana työnantajia. Häntä onkin ihmetyttänyt, miksi välityömarkkinatoimijat jättävät työnantajat työllistämistoimissaan “kovin vähälle huomiolle”, miksi Tiet työhön -hankkeen asiakkaita ovat työllistettävät, eikä työnantajat.

- Meillähän se työntekijöiden tarve, jota täytetään. Työnantajien pitäisi olla hankkeen pääkontaktiryhmä.

Hän ymmärtää, että rahoituslähteen näkökulmasta hankkeen asiakaina voidaan pitää toki työllistettäviäkin, koska Tiet työhön -projekti rahoittaa mm. työhallinto. Hankkeen työllistämistavoitteen kannalta työllistettävien näkeminen asiakaina ei käy kuitenkaan hänen järkeensä.

- Jos oikein haluaa kyseenalaistaa, niin silloinhan voisi kysyä, onko välityömarkkinatoimijoiden pyrkimyksenä pikemmin pitää asiakasmäärät korkeina kuin työllistää.

Työttömyyden ratkaisu kuuluu yrittäjillekin

Antti Lukan mielestä myös yrittäjillä on peiliin katsomisen paikka, kun pohditaan vammaisten, osatyökykyisten ja muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Esimerkiksi Kouvolan Yrittäjät ja Kaupapakamari eivät ole mukana Tiet työhön -hankkeen ohjausryhmässä, vaikka olivat sitä edeltävässä projektissa siinä edustettuina.

- Työttömyysongelma ei voi poistua, jos yrittäjäjärjestöt ja yrittäjät eivät ole mukana ratkaisemassa sitä ja yrittävät vain kieltäytyä maksamasta maksuja.

Lukka ymmärtää, että pienyrityksille tukea tarvitsevien työllistäminen ei ole “samalla lailla helppoa” kuin suurille tai suurehkoille yrityksille, jollainen CTS Engtec 150 työntekijälään on.

- Yrityksen suurempi koko mahdollistaa väliaikaisten tai uusien työllistämistapojen pohtimisen ja toteuttamisen. Toisaalta jos pientyönantaja ei pysty työllistämään yksin, niin siten kannattaisi miettiä porukalla työllistämistä.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Jani Sourander ja Hannu Lehmusvuori



EK:n asiamies Mikko Räsänen jakoi Parikin saaman kunniakirjan työhönvalmentaja Tarmo Aavaluomalle ja Lauri Sieviselle VATES-päivillä.



SAK:n edunvalvontajohtaja Nikolas Elomaa kiitti CTS Engteciä mutkattomasta, reippaasta ja byrokratiavapaasta tavasta työllistää luovuttaessaan työllistäjäpalkintoa toimitusjohtaja Antti Lukalle.

Työhönvalmennuksen osaava hyödyntäjä

■ Kouvolalainen teollisuuden suunnittelu-, projektihoito- ja konsultointiyhtiö CTS Engtec Oy valittiin Vuoden esimerkilliseksi työllistäjäksi 17 ehdokkaan joukosta. Valinnan perusteena oli välityömarkkinoiden tarjoaman työhönvalmennusosaamisen esimerkillinen hyödyntäminen, vammaisten työntekijöiden palkkaaminen ilman tukia ja osallistuminen alueelliseen välityömarkkina-projektiin.

Valinnan suoritti VATES-säätiön asettama raati. Siihen kuuluivat VATESin hallituksen jäsenet SAK:n edunvalvontajohtaja *Nikolas Elomaa*, EK:n asiantuntija ja *Mikko Räsänen* ja Suomen Yrittäjien lainopillinen asiamies *Risto Tuominen* sekä vammaisjärjestöjen edustajat erikoissuunnittelija *Marika Ahlsten* Kehitysvammaliitosta ja työllisyyspäällikkö *Taru Tammi* Näkövammaisten keskusliitosta.

Työllistäjäpalkinto CTS Engtecille ja kunniakirja sen hyväksi työllistämisyhteistyökumppanille Parikille luovutettiin VATES-päivillä maaliskuussa Helsingissä.

Kolme askelta

Vammaisten esimerkillisenä työllistäjänä 2000-luvun alussa palkittu McDonald's on käynnistänyt helsinkiläisen Keskuspuiston ammattioppilaitoksen kanssa kolmen askeleen työllistymismallin edistääkseen vammaisten ja osatyökykyisten nuorten työllistymistä.

McDonald'sin henkilöstöpäällikkö *Maarit Latvala* kertoo, että yhteistyö Keskuspuiston ammattioppilaitoksen kanssa käynnistyi, kun yritys päätti vuoden alussa "aktivoitua VATESin ja oppilaitosten suuntaan vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen kehittämiseksi".

Taustalla on yrityksen tunne, että se tekee liian vähän heidän työllistämisekseen, vaikka sillä on noin kymmenen vuoden ajalta hyviä kokemuksia siitä, että sen ravintoloiden henkilöstön rakenne, työ-kulttuuri ja työtehtävät mahdollistavat hyvin työn tarjoamisen "erityisnuorille".

- Työntekijämme ovat nuoria. Heillä on erilaisia taustoja, joukossa on mm. maahanmuuttajia. Työntekijät haluavat joustoja työvuoroihin. Heitä on lukumääräisesti paljon ja vaihtuvuutta työntekijöiden keskuudessa on jonkin verran.

- Työntekijän toimenkuva, johon kuuluu kassatyötä, tuotteiden valmistusta ja erilaista siistimistä, mahdollistaa hyvin tehtäviä yhdistelemällä luoda joko avustavia tehtäviä tai avustavia kokonaisuuksia erityisnuorille, perustelee Latvala.

Matalan kynnyksen perehdytyspäivä

Latvalan aloitteesta VATES järjesti tapaamisen, johon hänen ja VATESin asiantuntijoiden lisäksi osallistuivat Keskuspuiston ammattioppilaitoksen ja Helsingin tuetun työllistymisen edustajat. Sen työhönvalmentajat ovat tukeneet Keskuspuistosta valmistuneita McDonald's-ravintoloihin työllistyneitä nuoria.

- Tapaamisen jälkeen mietimme Keskuspuiston kanssa, miten pääsisimme oppilaitosyhteistyön avulla työllistämisen kehittämässä nopeasti ja helposti piirun verran eteenpäin. Koska erityisoppilasryh-



työllistymiseen



missä on hyvinkin eritasoisia opiskelijoita, niin pohdimme yksinkertaista mallia, kertoo Latvala.

Pohdinnan tuloksena syntyi ajatus aloittaa matalan kynnyksen yhteistyö tarjoamalla Keskuspuiston oppilaille perehdytyspäivä McDonald's-ravintolaan.

Ennen perehdyttämispäivien käynnistymistä Keskuspuiston työvalmentaja kävi kartoittamassa ravintolan työtehtävät ja teki työanalyysin siitä, mitkä ravintolan työtehtävistä soveltuvat erityisopiskelijoille. Mukana oli McDonald'sin henkilöstökonsultti.

Polku työharjoitteluun ja työhön

Kevään aikana on ennätetty pitää kahdelle opiskelijaryhmälle perehdytyspäivä. Mukana opiskelijoiden lisäksi ovat olleet Keskuspuiston opettaja, McDonald'sin henkilöstökonsultti ja ravintolapäällikkö.

Perehdytyspäivä on tarjonnut opiskelijoille mahdollisuuden tutustua ravintolan toimintaan ja työtehtäviin

konkreettisesti sekä saada kokemusta työtehtävistä ja yleensä työelämästä.

Opettajalle päivä on suonut tilaisuuden arvioida kunkin oppilaan mahdollisuuksia selviytyä annetuista työtehtävistä.

- Opettaja on pystynyt näkemään, miten kunkin oppilaan kyvyt sopivat työtehtäviin, ja minkä tyyppiseen asiakasvolymiravintolaan tekijä sopii. Työ on ajoittain hektistä, Latvala toteaa.

Perehdytyspäivän toisena tarkoituksena onkin tarjota kykynsä ja soveltuvuutensa osoittaneelle opiskelijalle mahdollisuus päästä opintoihin liittyvään työharjoitteluun McDonald's-ravintolaan.

Eikä kaksi ilman kolmatta: työharjoittelussa "kyntensä näyttäneelle" avautuu ovi työllistymiseen, jos vapaita paikkoja on.

Kaksi kevään perehdyttämispäivästä on jo toisella askelmalla. Aika näyttää, kiipeävätkö he vielä kolmannelle.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Hannu Lehmusvuori

Molemmat hyötyvät

■ Maarit Latvala on hyvin innostunut McDonald'sin ja Keskuspuiston ammattioppilaitoksen kehittämästä kolmen portaan työllistämismallista. Hän haluaa levittää näitä positiivisia kokemuksia yrityksen omiin ja yrittäjävetoisin ravintoloihin muuallekin Suomeen.

- Malli on helppo ja yksinkertainen. Siinä vaatimus syvenee porras portaalta. Keskuspuiston kehittämissäpäällikkö *Miika Keijonen* on myös tyytyväinen.

- Opiskelijoille on syntynyt sellaista asennetta, että enhän mä nyt mihinkään Mäkkiin halua töihin. Nyt he saavat hyvän käsityksen siitä, mitä työ Mäkissä on. Oppivat tuntemaan sen muutenkin kuin hampurilaisista.

Latvala kiittää Keskuspuiston tarjoamaa ammattiosaamista erityisopiskelijoiden työtehtävien luomisessa ja työkykyjen tunnistamisessa.

- Heidän tekemänsä työn jälkeen on ollut helppo löytää vähemmän vaativiakin työyhdistemäkokonaisuuksia, joita ilman ravintolan kokonaisuus ei kuitenkaan toimisi.

- Iso apu ja turva on myös siitä, että Keskuspuistossa on pohdittu, minkälaisiin tehtäviin henkilöä tarjotaan tai kannustetaan tarttumaan. Jokainen osapuoli haluaa, että lähdetään onnistumaan.

Latvalan ja Keijosen mielestä perehdytyksellä on suuri merkitys, myös niille oppilaille, jotka eivät päivän jälkeen etene työharjoitteluun.

- Heille jää positiivinen kokemus. He saavat tuntumaa aitoon työelämään. Heille voi myös selvittää, että tämä ala voisikin sopia juuri minulle.

Uuden alku

Osatyökykyisten työkyvyn tukeminen merkitsee uuden toimintatavan alkua työterveyshuollossa ja haastaa työpaikat etsimään uusia ratkaisuja. Tätä mieltä ovat Mehiläisen työterveyden kehitysjohtaja Kari-Pekka Martimo, EK:n johtaja Jukka Ahtela ja SAK:n työympäristöasiantuntija Raili Perimäki.

Työurien pidentämistarpeet ovat nostaneet niin työterveyshuollon työkykyosaamisen kuin työpaikkojen varhaisen puuttumisen taidot kriittiseen tarkasteluun.

Parikymmentä vuotta työterveyshuollossa toiminut lääkärikeskus Mehiläisen työterveyden kehitysjohtaja Kari-Pekka Martimo kokee kritiikin oikeana; erityisesti osatyökykyiset tarvitsevat työterveyshuollolta toisentyypistä tukea kuin nykyinen työkykyä ylläpitävä toimintamalli tarjoaa.

- Henkilöt, joilla on työssä selviytymisen ongelmia, tarvitsevat huomattavasti yksilöllisempää tukea ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

SAK:n työympäristöasiantuntija Raili Perimäki yhtyy Martimoon.



Tarvitsimme uuden laajapohjaisen hankkeen teemalla työ on oikeus, sopiva työ palkitsee. Jos jollakin on vamma tai sairaus, niin sen tärkeämpää työ hänelle on, koska se kuntouttaa, sanoo Kari-Pekka Martimo.



Jos yhdessä EK:n kanssa kanssa julkituomme ja edistämme vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä, niin uskon että etenemme siinä, toteaa Raili Perimäki.

- Osatyökykyisyys ei ole semmoista, että olisi näppylöitä jossain tiettyssä paikassa; että kaikki olisi samanlaisia, vaan jokainen on oma yksilöllinen tapuksensa.

Perimällä on kokemusta vammaisten ja osatyökykyisten työkyvystä. Hän on mm. pitänyt kuuroille työntekijöille ay-kursseja, vastannut SAK:ssa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen vammaisia työntekijöitä koskeviin kysymyksiin, toiminut Helsingin Klubitalon kummina ja istunut VATESin valtuuskunnassa.

Työelämä monimuotoistuu

EK:n johtaja Jukka Ahtela huomauttaa, että työterveyshuoltoa koskeva muutostarve on osa yleisempää suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän kehitysilmiötä. Suuret ikäluokat poistuvat työmarkkinoilta ja uudet ovat niitä huomattavas-

ti pienempiä, jolloin töihin tarvitaan myös niitä, joiden työpanos ei ole sataprosenttinen. Suomessa on myös aiempaa enemmän maahanmuuttajia.

- Työpaikalla on enemmän erilaisia tapauksia hoidettavana. Työnantajien ja työterveyshuollon haasteena on erilaisuuden ja moninaisuuden ymmärtäminen ja johtaminen.

Ahtela tuntee työelämän kehitystrendit, hän on seurannut työelämän kehittymistä yli 30 vuotta EK:ssa.

Työvalmentaja Mehiläiseen

Martimon mielestä lääketieteellinen koulutus voi jopa rajoittaa työterveyshuollon henkilöstön mahdollisuuksia ymmärtää ja tuoda esiin työn ja työolosuhteiden mahdollisuuksia työssä selviytymisessä. Työterveyslääkäri lähtee liikkeelle kudoksen vauriosta, joka aiheuttaa toimintakyvyn alenemaa, mistä seu-

raa työkyvyttömyyttä. Pitää vain korjata vaurio, niin sitten työkyky palaa.

- Meillä on valtavan paljon tutkimustietoa siitä, että eihän se näin mene, etenkin mielenterveys- ja liikuntaelinongelmissa. Ei niissä ole osoitettavissa yksittäistä vauriota, joka tulisi löytää tutkimuksella, parantaa se, ja vasta sitten miettii työhönpaluuta. Näin menetetään kallista aikaa, mikä voi johtaa syrjäytymiseen.

Työterveyshuollon käytössä oleva työkyvyn arviointimallikaan ei Martimon mukaan tue osatyökykyisten työelämässä pysymistä ja sinne palaamista.

- Se on tarkoitettu työkyvyttömyyden todistamiseen.

Martimo kertoo, että kun hän etsi tieteellisestä kirjallisuudesta malleja, kuinka arvioida jäljellä olevaa työkykyä, niin sellaisia tutkimuksia ei löytynyt.

- Kysymys pitääkin asettaa toisin. Mikä estää työntekijää palaamasta töihin sellaisena kuin hän on? Johan löytyi tutkimustuloksia ja upeita malleja, joita meidän pitäisi Suomessa ruveta omaksumaan.

Mehiläinen tuokin työterveyshuoltoonsa biolääketieteellisen mallin rinnalle biopsykososiaalisen; sen työterveyshuollossa aloittaa kesän jälkeen työvalmentaja, jolla on kokemusta vammaisten ja osatyökykyisten työssä selviytymisen tukemisessa muilla kuin yksilön terveyteen liittyvillä toimilla. Työvalmentajan avulla halutaan luoda konkreettisia työkykyyn liittyviä parannusehdotuksia ja ratkaisuja työpaikalle.

- Tutkimukset osoittavat, että työvalmentajien työ on ollut tuloksellista sellaisten työllistettävien parissa, jotka ovat työsuhteessa olevia asiakkaitamme paljon haasteellisempia.

Taasko uusi konsultti firmaan?

Perimäen mielestä suomalaisilla työyhteisöillä on vahva perinne siirtää työterveyshuollolle vastuita, joista päätökset kuitenkin tehdään työpaikoilla. Esimerkiksi Saksassa laki edellyttää, että työnantajan pitää tehdä kaikkensa, jotta osatyökykyinen pystyy jatkamaan työpaikallaan.

- Meidän työkykyjohtamismallissa on tuotu esille polku työkyvyttömyyteen. Siinä on pitkä esivaihe, missä työntekijä ei ole työkyvytön. Silloin esimiehen tulisi puuttua asiaan. Työterveyshuolto ei saisi olla paikka, jossa työkykyongelmat ensi kertaa nousevat esille, toteaa Ahtela.



Vammaisjärjestöt ovat samanlaisia kovan luokan asiantuntijaorganisaatioita kuin työmarkkinajärjestötkin. Keskinäistä yhteistyötä niiden välillä tulisikin terävöittää, ehdottaa Jukka Ahtela.

Perimäki kehuu EK:n työkykyjohtamismallia erinomaiseksi ja katsoo, että SAK:n ja EK:n kannattaisi yhdessä pohtia, miten työntekijän työkykyongelmat saataisiin varhaisessa vaiheessa hoidettua työpaikalla. Työvalmentajaan hän suhtautuu positiivisesti.

- Työvalmentaja voisi tulla ensin työntekijän työpaikalle. Sen jälkeen työntekijä kävisi työterveyshuollossa. Jos havaittaisiin, ettei kyse ole sairauslähtöisestä ongelmasta, niin sitten miettittäisiin, mitä toimenpiteitä työssä pysymisen hyväksi pitäisi tehdä työpaikalla.

Ahtelakaan ei työvalmentajaa tyrmää.

- Kynnisesti voisija ajatella, että taasko uusi konsultti firmaan. Mutta kyllähän työhönvalmentaja olisi ihan kustannustehokas tapa puuttua ongelmiin varhaisessa vaiheessa. Se tulee kokonaiskustannuksiltaan varmaan halvemmaksi kuin asiaan puuttuminen vasta työterveyshuoltovaiheessa.

Martimo näkisi enemmän kuin mielellään, että SAK ja EK löytäisivät yhteisen sävelen varhaiseen puuttumiseen. Työmarkkinajärjestöjen painoarvolla järjestelmä saataisiin levitettyä kaikille työpaikoille.

- Työpaikoilla ymmärrettäisiin, että tämä ei ole toisille eduksi ja toisilta pois.

Makromies Hetemäkikin innostui

Perimäki ehdottaa, että EK ja SAK voisivat myös yhdessä pohtia laajemminkin osatyökykyisten työllistämisen ja työssä pysymiseen malleja, pelisääntöjä ja joustoja, jotta esimiehet ja työntekijät työpaikoilla eivät joutuisi miettimään, joudunko minä maksumieheksi vai menevätkö työntekijät työntekijä.

- Voisimme toimia osatyökykyisten ja vammaisten työllistämisen asenteiden muuttajina. Poliitikkojen tehtävänä on tehdä sosiaali- ja työpoliittisia järjestelmiä koskevat päätökset.

Ahtela uskoo, että yhteiskunnallisia päättäjiä lisäksi työnantajiakin alkaa kiinnostaa osatyökykyisten työllistäminen, kun väki vanhenee, ikäluokat pienenevät ja työn määrää pitää saada lisää.



Martimo, Ahtela ja Perimäki keskustelivat työterveyshuollon ja työmarkkinajärjestöjen roolista osatyökykyisten työllistämässä Mehiläisen tiloissa.

- Työtä pitää hakea sieltä, mistä sitä saa. Jos työtä ei saa kokonaisina kappaleina, niin sitä saa osina. Jos työtä on, eikä siihen löydy tekijöitä, mutta tarjolla olisi kaveri, joka jaksaa osan päivää, niin kyllä se kiinnostaa. Koulutus ja osaaminen parantavat tietysti työllistymismahdollisuuksia.

Ahtela kertoo keskustelleensa tästä valtiovarainministeriön alivaltiosihteerin Martti Hetemäen kanssa, joka myös oivaltaa asian tärkeyden.

Martimon mielestä osatyökykyisten työllistymistä edistäisi se, jos työelämään saataisiin enemmän eri elämäntilanteista johtuvia joustoja.

- Tällöin osatyökykyisten tarvitsemat joustot eivät erottuisi muista.

Yhteistyötarjous vammaisjärjestöille

Ahtela, Martimo ja Perimäki arvostavat vammaisjärjestöjen vammaisuuteen, työllistämiseen ja työkykyyn liittyvää asiantuntemusta, mutta valittavat, että ei sitä tahdo löytyä silloin, kun sitä tarvitsisi. Yhteistyö vammaisjärjestöjen kanssa on myös vähäistä.

Perimäki kaipaa vammaisjärjestöjen viestinnältä hyviä tapausesimerkkejä työllistymisestä.

Martimo on törmännyt vasta muutama kuukausi siten tietoon, että TE-keskus tarjoaa työolosuhteiden järjestelytukea. Hän kertoo, että vain muutama hänen tapaamistaan työterveyslääkäreistä on sitä hyödyntänyt.

Martimo epäilee, että työterveyslääkärit eivät ole tehneet yhteistyötä vammaisjärjestöjen kanssa, koska vammaisia on asiakkaina kovin vähän.

- He tsemppaavat hyvin työelämässä, eivätkä tule hakemaan apua työterveyslääkäreiltä.

Perimäki vahvistaa, että tilastojen mukaan vammaiset sairastavat työelämässä vähemmän kuin vammattomat.

Martimo kiittelee VATES-säätiötä siitä, että se on tuonut käyttöön osatyökykyinen termin.

- Kun osatyökykyisiä on paljon, niin se avaa yhteistyötä, josta hyötyvät myös vammaiset.

Ahtela ja Perimäki ehdottavat, että työmarkkinajärjestöt järjestäisivät yhdessä vammaisjärjestöjen kanssa osatyökykyisyyden edistämistä koskevan julkisen tilaisuuden.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Hannu Lehmusvuori

Työtä ja tukea tarvitsevia on molemmin puolin pöytää

Elämäni on helpottunut huomattavasti, huokasi yritysyhteistyökumppanini jokin aika sitten. Hän kertoi, että oli erään hankkeen kautta palkannut työttömän henkilön PA:ksi, personal assistentiksi, kuten yrityksissä nykyisin henkilökohtaista assistenttia kutsutaan.

Edellä mainitulle, yrittäjänä toimivalle, kiireiselle naishenkilölle tuotti koko ajan haasteita hoitaa päivän mittaan monet pienet tehtävät varsinaisen asiakastyön lisäksi. Osa tehtävistä liittyi puhtaasti päivätyöhön, osa taas oli pikemminkin työn ja muun elämän yhdistämiseen liittyviä, kuten vaikkapa lähipesulasta jakkupuvun hakeminen. PA:n palkkaaminen oli ratkaisu näihin ongelmiin.

Osatyökykyisten työllistämisessä on vuosien varrella otettu paljon onnistuneita askeleita. Eteneminen on tapahtunut hitaasti, mutta varmasti. Olen itsekin ollut vuosia sitten jo edesmenneen Stakesin työntekijänä kehittämässä työllistymistä pieneltä osaltani.

Vajaan kymmenen vuoden verran olen tehnyt mm. liikkeenjohdon konsultointipalveluja tarjoavassa PwC:ssä töitä suoraan yritysten kanssa tukemalla niitä omien yhteiskuntavastuujohdelmien luomisessa. Silläkin saralla on toki edistytty, mutta sosiaalisen vastuun puolella, yrityksen tavassa kohdata yhteiskunnan haasteita ja vastata niihin liiketoiminnassa, tekemistä näyttäisi riittävän. PwC:n yritys vastuun barometri kertoo, että kolme neljäsosaa yrityksistä ei ole määritellyt tavoitteita sosiaaliselle vastuulle, eikä yli puolet henkilöstöasioilleen.



Eikö yrityksissä oikein nähdä, miten sosiaalisen vastuun ja henkilöstöasioiden tavoitteellisella johtamisella voidaan hallita paremmin riskejä ja luoda liiketoimintamahdollisuuksia? Olisiko yrityksissä helpompi - osana sosiaalista vastuuta - lähteä palkkaamaan täsmätyövoimaa ratkomaan yksittäisten työntekijöiden työntekoon liittyviä ongelmia kuin yrittää luoda kokonainen ohjelma osatyökykyisten työllistämiseksi? Alussa kuvaamani PA:n palkkaaminen avasi silmäni näkemään, että eri osapuolten työtä ja työllistymistä koskeviin

haasteisiin voitaisiin nopeammin vastata yksilöllisesti kuin suuren projektin kautta. Täsmätyövoima helpottaa sekä työpaikan että sen yksittäisen työntekijän työntekoa ja elämää. Työtä ja tukea tarvitseva ihminen löytyy rekrytointitilanteessa pöydän molemmilta puolilta. Positiivista kokemuksesta syntyvä ilmapiiri ja kulttuuri voivat yrityksessä muuttua ja avata samalla ovia uusillekin työllistyjille.

Sirpa Juutinen, yritys vastuupalveluista vastaava partneri, PwC Oy
sirpa.juutinen@fi.pwc.com

Ratkaisujen

Minulle tulee yhteydenottoja päivittäin ja satoja vuodessa. Yhteyttä ottavat esimiehet, työntekijät, työterveyshuolto, vakuutusyhtiöt ja kuntoutuspalvelun tarjoajat.



Työhönvalmentaja Pinja Tulonen kertoo, kuinka hän etsii työssä pysymisen ratkaisuja ISS Palveluissa yhdessä työntekijöiden, esimiesten ja työterveyshuollon sekä vakuutuslaitosten kanssa. Kiinteistö- ja toimitilapalveluyritys ISS on Suomen viidenneksi suurin yksityinen työnantaja.

Olen aloittanut ISS:llä työhönvalmentajana vuosi sitten. Tieni tehtävään kulki työharjoittelun, kesä- ja osa-aikatyön sekä normaalin työnhakuprosessin kautta.

Liiketalouteen ja työhyvinvointiin suuntautuneiden restonomiopintojeni työharjoittelun suoritin vuonna 2009 ISS:n henkilöstöyksikössä. Toimin kolme kuukautta HR-assistenttina työturvallisuuden, perehdytyksen ja koulutusten parissa.

Valmistumiseni jälkeen jatkoin samoissa tehtävissä ensin kesätyöntekijänä ja sitten syksyllä aloittamieni sairaanhoitajaopintojen ohella osa-aikaisena vuoden 2010 kevääseen asti. Tällöin ISS haki työhönvalmentajaa, hain paikkaa, ja ilokseni sain sen.

Työhöni kuuluvat erilaiset työkykyriskien hallintatehtävät. Olen sekä esimiesten että työntekijöiden tukena. Osallistun työntekijän työhönpaluun suunnitteluun, työkykyneuvotteluihin, työhönpaluun seurantaan ja toimin yhteyshenkilönä myös vakuutusyhtiöiden suuntaan.

etsijä

“Uudelleensijoituskohteen löytäminen voi myös viedä aikaa, vaikka työntekijä olisi kovaa vauhtia palaamassa takaisin töihin.”



Seija Häkkinen työskenteli aiemmin ISS:n ruokailupalvelussa kassatarjoilijana. Hänelle räätälöimme uudelleensijoituksessa monipalvelutyöntekijän tehtävät.

Työhönpaluun suunnittelussa tuon esille erilaisia tukimahdollisuuksia, kuten osasairauspäiväraha ja vakuutusyhtiöiden ammatillinen kuntoutus, joista käytetyin on työkokeilu. Autan uudelleensijoituskohteiden löytymisessä, työn räätälöinnissä ja oppisopimuskoulutuspaikkojen haussa.

Moni tarvitsee myös apua lomakkeiden täyttämässä, sillä Kela ja vakuutusyhtiöt voivat olla melkoinen viidakko. Tarvittaessa menen työhönpaluupäivänä työpaikalle mukaan työntekijän tueksi.

Työntekijäryhmistä siivoajat työllistävät minua eniten. Enemmistöllä heistä on tuki- ja liikuntaelinsairauksia.

Tärkeintä työssäni on pystyä tarjoamaan jokaiselle oikea ratkaisu: Löytää osatyökykyisen työkyvyllä sopivaa ja mielekästä työtä. Saada esimiehelle ja työyhteisölle työntekijä, joka selviytyy



Eniten minulla menee aikaa työntekijöiden ja esimiesten ohjaamisessa ja asioiden selvittämisessä.

annetuista työtehtävistä, ja jonka työpanos on osa kokonaisuutta. Ihannetilanteessa työntekijä saa itselleen tärkeätä työtä, hän sulautuu hyvin työyhteisöön ja esimies saa hyvän työntekijän.

Eniten työaikaa menee erilaisten asioiden neuvomisessa ja selvittämisessä.

Tukipilareitani ovat hyvin toimiva yhteistyö vakuutusyhtiöiden ja työterveyshuollon kanssa. Heiltä saan tarvittaessa apua ja yhdessä kehitämme osatyökykyisten työllistymistä ISS:llä. Oma työyhteisöni luo taas hyvät puitteet tulla joka aamu töihin.

Myös ISS:n sisäinen kuntoutusmyönteisyys ja työntekijöiden esimiehet sekä tietysti osatyökykyiset tekevät työn mielekkääksi.

Useat esimiehet haluavat löytää ratkaisuja ja ovat valmiita panostamaan osatyökykyisten työssä pysymiseen.

TYÖNI

ja minä

Myös osatyökykyisiltä tulee hyviä ideoita, ajatuksia ja toiveita työkykensä tukemiseksi. Ratkaisujen löytämistä helpottaa, jos työntekijän kanssa pystytään avoimesti keskustelemaan hänen työssä kuormitustekijöistä.

Iloa tuottavat onnistuneet työkykytapausratkaisut, kuten erään siivoojan uudelleensijoitus kiinteistöhuollon tehtäviin vuoden sairausloman jälkeen. Työkykyneuvottelun tuloksena etsin hänelle uudelleensijoituskohteen, ja vakuutusyhtiön tukeman työkokeilun jälkeen esimies otti hänet sinne oppisopimuskoulutukseen. Hän on työskennellyt siellä nyt puoli vuotta ilman yhtään sairauslomaa; esimies, työntekijä itse ja työyhteisö ovat tyytyväisiä. Hymyn suupieleen saavat myös myönteiset palautteet ja kehittämishdotukset.

Murheeni on, että kaikkia osatyökykyisiä ei pystytä ISS:n sisällä työllistämään. Pienillä paikkakunnilla, joissa ISS:llä on vain vähän toimintaa, ei ammattinvaihtajille aina pystytä tarjoamaan töitä oman yrityksen sisältä. Tällöin käännyimme esimerkiksi vakuutusyhtiön puoleen, jotta kuntoutustoimenpiteet käynnistyvät muualla.

Uudelleensijoituskohteen löytäminen voi myös viedä aikaa, vaikka työntekijä olisi kovaa vauhtia palaamassa takaisin töihin. Mitä pidempään henkilö on kotona, niin sitä korkeammaksi kynnys palata töihin kasvaa.

Haasteeni on ajankäytön hallinta. ISS:llä on noin 12 000 työntekijää eri puolilla Suomea, mikä vaatii jonkin verran matkustamista. Onneksi usealla paikkakunnalla on kuitenkin hyvin toimiva yhteistyö esimiesten ja työterveyshuollon välillä. Useimmiten vain kaivataan ohjeita tai neuvoja esimerkiksi tukimuotojen hakemiseen.



Uudelleensijoituksessa tarvitaan eniten apua. Esimiehet eivät välttämättä ehdi etsiä uudelleensijoituskohteita. Näen rekrytointijärjestelmän kautta kaikki avoimet työtehtävät.

Haltijan taikasauvalla lisäksi julkisen terveydenhuollon ja työterveyshuollon yhteistyötä. Julkisella puolella ei tunneta ISS:n tapaa toimia, minkä takia joskus ehkä liiankin helposti puhutaan työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeestä. Olisikin hyvä, jos kuntoutussuunnitelmia tehtäisiin tiiviimmin yhdessä julkisen terveydenhuollon kanssa.

Yhteiskunnan taholta toivoisin lisätukea ja keinoja osatyökykyisten työssäpysymiseen. Se helpottaisi uudelleensijoitustoimintaa ja työtehtävien muokkaamista.

Jokaiselle osatyökykyiselle puolestani taikoisin sopivan työpaikan. Työn kautta ihminen tuntee itsensä tarpeelliseksi ja tärkeäksi. Työ on myös kuntouttavaa.

Teksti: Pinja Tulonen ja Juha Saarinen
Kuvat: Kimmo Brandt

Miksei tavoitteena suora työmarkkinaosallisuus?

Sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteena on taata kaikille osallisuus yhteiskuntaan. Miksi vammaisten kohdalla työhön osallisuuden tavoitteena ei voisi olla suoraan työmarkkinosallisuus job-taja Kari Ilmonen STM:n hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osastolta?

Pohdimme tätä työhön osallisuuden näkökulmaa vaikeasti työllistyvien työllistämistä koskevassa STM:n, TEMin ja Kuntaliiton työryhmässä, jossa olin mukana. Päädyimme työllisyyden osalta janaan, jossa toisessa päässä on päivätoiminta ja toisessa avoimet työmarkkinat.

Näiden kahden ääripään sisällä vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten pitäisi - kykyjensä ja tahtonsa mukaan - päästä eri tavoin osalliseksi työhön sekä yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja saada tarvittavaa tukea yhteiskunnalta.

Jos esimerkiksi vammaisella ihmiselle on valmiudet avoimille työmarkkinoille, niin ilman muuta tavoitteena on silloin sinne työllistyminen. Eli kysymys on siitä, minne ihminen työn osalta parhaiten sopii.

VATESin tutkimusten mukaan ihmiset jämähtävät kuitenkin ns. välityömarkkinoille, eli vain harva työllistyy työkeskuksista ja työhönvalmennusyksiköistä normaaleihin työpaikkoihin. Kenellä on vastuu ihmisten työllistymisestä avoimille työmarkkinoille?

Kun avoimista työmarkkinoista on kyse, niin vammaisten työllistyminen ilman muuta TEMille. Se vastaa maasamme avoimille työmarkkinoille haakevien palveluista. Vammaisuus ei ole työn puuttumisesta syntyvä sosiaalinen

ongelma. STM tukee työllistymistä omilla toimillaan, riippumatta siitä, millaisen työpanoksen ihminen pystyy yhteiskunnalle antamaan.

Henkilökohtaisesti en voi hyväksyä TEMin nykyistä tapaa jakaa ihmiset eri palveluluokkiin, joista yhdelle ryhmälle se ei tarjoa mitään työllistämispalveluja. Valtion eri hallintokunnilla onkin nyt ilmennyt voimakasta tarvetta tehtäviensä uudelleen määrittelyyn, haluun alkaa keskittyä vain ydintehtäviinsä. Jos keskitytään vain niihin, niin silloin esimerkiksi osatyökykyisten ja vammaisten työllistymisen tukeminen jää helposti väliin.

Löytyykö yhteiskunnalta tarpeeksi tukea ja riittävästi rahaa avoimille työmarkkinoille työllistämiseen?

Kyllähän sitä on jo nyt tarjolla, esimerkiksi palkkatukea ja työhönvalmennusta. Poliittiset päättäjät tekevät päätöksen sitten siitä, kuinka paljon, millaista ja mihin tukea annetaan. Kyse on silloin arvoalinoista.

Halutaanko heikoimpien työelämäosallisuus yhteiskunnassa myös taita? Halutaanko vammaiset ja osatyökykyiset avoimille työmarkkinoille?

Tämän arvovalintakysymyksen hän Markku Lehto heitti päättäjien pohdittavaksi osatyökykyisten työllistämistä koskevassa STM:n selvityksessä keväällä. Vastauksia tähän saamme toivottavasti uuden hallituksen ohjelmasta.

Teksti ja kuva: Juha Saarinen



Siirtymät avoimille työmarkkinoille

- tuottoa välityömarkkina- investoinneille?

Osatyökykyisten työllistämiseksi löytyy voimakkaat inhimilliset ja yhteiskunnalliset perusteet, joihin liittyy esim. oikeus työhön ja työnantajan eettinen vastuu. Harvemmin ajatellaan, että toiminta voi olla myös kansantaloudellisesti kannattavaa. Tästä löytyy viitteitä sekä koti- että ulkomaisissa selvityksissä.

Välityömarkkinoiden tuetuille työmarkkinoille työllistämisen kustannusten ja hyötyjen kertyminen ja jakaantuminen eri tasoille on silti moniulotteinen ja epäselvä kokonaisuus. Yksi tapa selkeyttää asiaa on tarkastella sitä investointinäkökulmasta, etenkin koska toimijoilla on hyvin erilaisia tarpeita ja odotuksia panostuksen takaisinmaksun luonteesta ja aikataulusta.

Eri näkökulmia taloudelliseen arviointiin

Yhteiskunnan tasolla tarkasteltuna on perusteltua ajatella työllistämiseen tarvittavaa investointia elinkaarilähtöisesti. Onhan jokaiselle jo lakiperusteisesti taattu tietty yhteiskunnan tarjoama perustoimeentulo ja peruspalvelut.

Työllistämisen prosessin alussa, kun päätoiminnan muodostavat valmentavat ja kuntouttavat toimenpiteet, yhteiskunnan panostusta voidaan arvioida vaihtoehtokustannuslaskelmien kautta. Tällöin työllistämisen prosessia verrataan vaihtoehtoihin toimintoihin, jotka yhteiskunta joutuisi joka tapauksessa järjestämään, kuten toimintakykyä ylläpitävät palvelut esimerkiksi osana sosiaali- ja terveyspalveluja.

Yksittäiselle työnantajalle on haasteellista sitoutua investointiin, jonka

tuotto-odotus on erittäin epävarma tai toteutuu ajallisesti hitaasti tai on jopa molempia. Kun työllistymisprosessi lähestyy avoimia työmarkkinoita, lyhenee myös investoinnin aika-akseli.

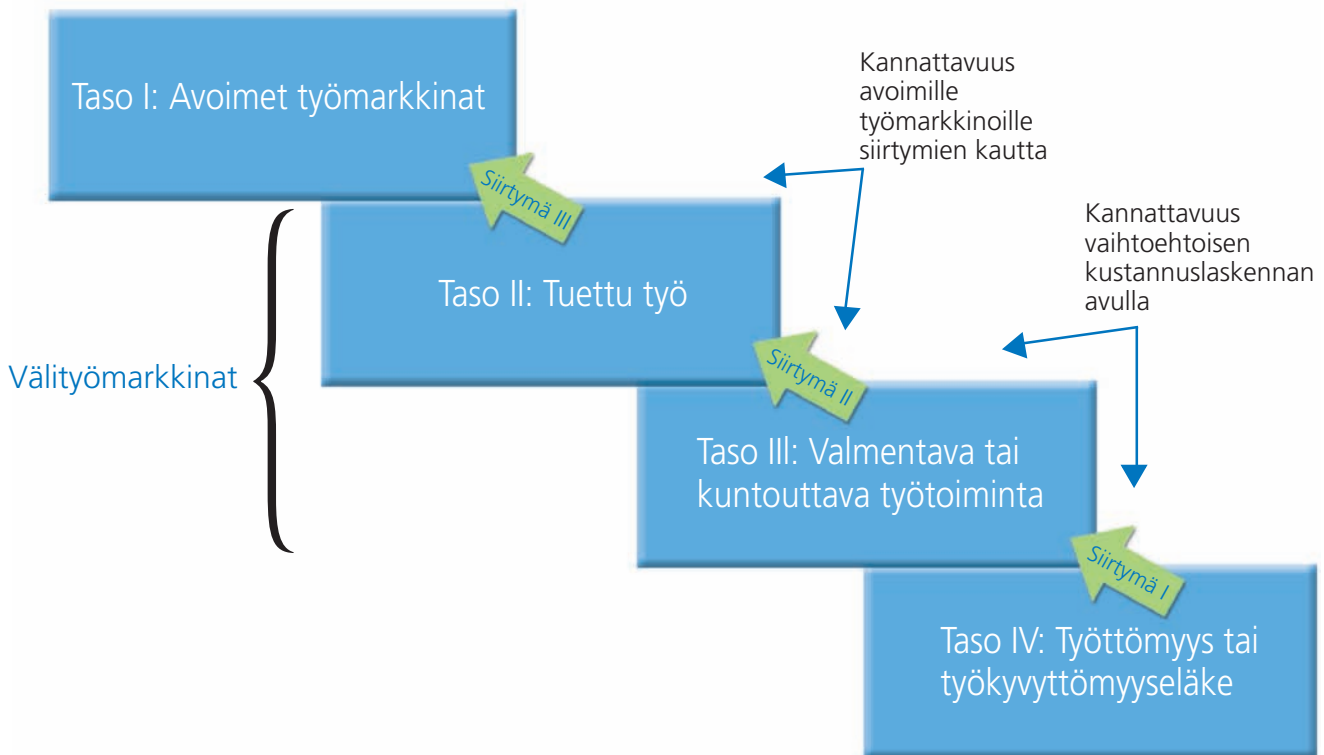
Yritykset käyttävät kannattavuudentarkastelussa mieluummin takaisinmaksuaikaa. Eri selvitysten perusteella näyttää selvältä, että sopivilla sopeuttamis- ja tukitoimenpiteillä voidaan osalle osatyökykyisistä mahdollistaa pitkäkestoinen ja menestyksellinen työura avoimilla työmarkkinoilla.

Työllistämisyksiköiden rooli

Paljon keskustelua käydään myös sen ympärillä, mikä rooli välityömarkkinoiden työllistämisyksiköillä pitäisi olla osatyökykyisten työllistämiseksi, pitäisikö niiden edistää ja toteuttaa vahvemmin osatyökykyisen henkilön siirtymistä avoimille työmarkkinoille.

Asiaa voi tarkastella moniportaisena, osittain rinnakkaisina toimintoina, joka pilkkoutuu hahmotettavissa oleviin osaprosesseihin. Toimintojen eri vaiheille voitaisiin tällöin asettaa omia tavoitteita ja mittareita, ja niille voidaan helpommin hakea malleja hyvistä käytännöistä myös muualta. (Katso kuva).

Mitä maksaa siirtymä välityömarkkinoilta avoimille?



Prosessi työttömyydestä tai työkyvyttömyyseläkkeeltä töihin avoimille työmarkkinoille voidaan jäsentää kolmeen siirtymään ja niiden välisiin vaiheisiin. Ensimmäinen välivaihe tarkoittaa työmarkkinoille valmentavaa ja kuntouttavaa työtoimintaa. Toinen välivaihe tarkoittaa avoimille työmarkkinoille tähtäävää tuettua työtä.

Yhteisesti näitä kaikkia kutsutaan välityömarkkinoiksi, joiden toimijat - esimerkiksi erityistyöllistämisen yksiköt - järjestävät osatyökykyiselle monia eri toimenpiteitä joko yksin tai yhteistyöverkoston kautta. Välityömarkkinoiden palvelujen haasteena on laatu ja toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seuraaminen. Näitä varten tarvittaisiin konkreettisia tavoitteita ja mittareita.

Esimerkiksi Ruotsissa on arvioitu, että Samhall-yhtiöstä, joka tarjoaa valtiollisesti tuettua työtä 20 000 henkilölle, jo kahdeksan prosentin vuosittainen siirtymä avoimille työmarkkinoille tekisi koko toiminnasta kannattavaa verrattuna siihen, että osallistujat olisivat jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle.

Tutkijoille uusia näkökulmia

Jatkossa pitäisi entistä tarkemmin tutkia avoimille työmarkkinoille pääsyyn ja siellä pysymiseen edesauttavia mekanis-

meja ja toimintoja, kuten työhönvalmennustoimintaa. Toisaalta työmarkkinoille pääsystä ja siellä pysymisestä tarvitaan seuranta pidemmällä monien vuosien aikajänteellä.

Tutkimusta tarvitaan siitä, millaisia vaihtoehtoiskustannuksia yhteiskunnalle koituu, jos prosessin alkuvaiheen kuntouttavaa ja valmentavaa toimintaa ei tehdä oikea-aikaisesti. Lisää tietoa tarvitaan myös niistä syistä ja esteistä, mik-

si valmentava ja kuntouttava työtoiminta johtaa harvoin avoimille työmarkkinoille. Voisiko syynä olla esimerkiksi välityömarkkinoiden tahtotilan ja tavoitteellisuuden puute vai avoimien työmarkkinoiden tiedon puute ja asenteet?

Jukka Lindberg, Vates, kehittämisspäällikkö, työllistämisyksiköiden liiketoiminnallinen kehittäminen
jukka.lindberg@vates.fi

Yritykset haluavat lisää tietoa vammaisen työllistämisestä

■ VATES-säätiö on kysynyt toukokuussa 55 000 yritykseltä, mitä ne ajattelevat vammaisten työllistymisestä ja millaista tietoa niillä on yhteiskunnan tarjoamista tukimuodoista. Kyselyyn saatiin huikat 1528 vastausta ja yli 500 halusi heti lisätietoa aiheesta!

Kyselystä tulee lisätietoa elokuussa www.vates.fi -sivuille ja sähköpostitse VATES-uutiskirjeenä, jonka voi lukea samoilta nettisivuilta.

Kysely on osa Sitran rahoittamaa ja VATES-säätiön toteuttamaa selvitysprojektiä vammaisten työllistämisen kansantaloudellista merkitystä. Ohjausryhmässä ovat mukana mm. Elinkeinoelämän Keskusliitto ja Suomen Yrittäjät. Kyselyn toteutti Innolink Research Oy.

Selvitysprojekti sisältää toisena osana vammaisten työllistämisen kansantaloudellisen merkityksen pohdintaa tehtyjen tutkimusten ja käytettävissä olevien tilastojen valossa.

Viestintää ja taloutta uusin voimin

■ Suurten ikäluokkien eläköityminen puree jo VATESissäkin. Taloussihteeri *Vuokko Heikkilä-Kankkonen* on siirtynyt jo eläkkeelle ja tiedottaja *Juha Saarinen* tekee hänelle seuraa lokakuussa. Uutena taloussihteerinä on aloittanut *Jaana Tornberg* ja tiedottajana *Tiina Jäppinen*, joka työskentelee ensi kuukaudet projektitiedottajana.

Tiinalla on monipuolinen lähes 20 vuoden kokemus viestinnästä toimittajan, tiedottajan, markkinointipäällikön sekä viimeiset kahdeksan vuotta oman viestintäyrityksen työn kautta.

Tiina luottaa yhdessä tekemisen voimaan niin sisäisessä kuin ulkoisessa viestinnässä.

- Unelmani on, että viestintä konkreettisesti vaikuttaa esimerkiksi niin, ettei yrityksen halu palkata vammainen kaadu ainakaan siihen, että asiasta ei löydy tietoa tai hyviä esimerkkejä!

Hän uskoo, että sosiaalinen media saa VATESin kokonaisviestinnässä nykyistä suuremman roolin.

Jaanalla on takanaan kymmenen vuoden ura pankissa. Sen jälkeen hän on toiminut perheyhteyksessä, omalla toiminimellä rakennusalalla ja taloussihteerin sijaisena Suomen Journalistiliitossa.



Tiedottaja Tiina Jäppinen ja taloussihteeri Jaana Tornberg. (Kuva: Juha Saarinen)

Jaana työskentelee VATESissa osa-aikaisena taloussihteerinä, koska hän opiskelee työn ohella tradenomiksi.

- Numeroiden kanssa olen työskennellyt koko ikäni, mutta projektit ja raportit ovat tulleet elämäni nähtävästi pysyvästi. Se

tuo uutta haastetta työhön sekä kouluun, joten laitan itseni likoon ja liemeen monesti molemmissa paikassa. Mottoni onkin, että tekevä ei ehdi vanhentua, kertoo Jaana.

Uusia jäseniä VATESin hallitukseen

■ VATES-säätiön valtuuskunta valitsi maaliskuussa kokouksessaan säätiölle hallituksen ja sen puheenjohtajan vuosiksi 2011 - 2013.

Hallituksen puheenjohtajana jatkaa Näkövammaisten keskusliiton toimitusjohtaja *Mauno Lehtinen*.

Uusia hallituksen jäseniä ovat Kehitysvammaisten tukiliiton toiminnanjohtaja *Risto Burman*, Invalidiliiton toimitusjohtaja *Marja Pihkala*, Suomen Mielensterveysseuran toiminnanjohtaja *Marita Ruohonen* ja MS-liiton toimitusjohtaja *Helena Ylikylä-Leiva*.

Edellisestä hallituksesta paikkansa uusivat puheenjohtajan lisäksi SAK:n edunvalvontajohtaja *Nikolas Elomaa*, Kouvolan kaupungin perusturvajohtaja *Sakari Laari*, EK:n asiantuntija *Mikko Räsänen* ja Suomen Yrittäjien lainopillinen asiamies *Risto Tuominen*.

Hallitus valitsi keskuudestaan varapuheenjohtajaksi *Marita Ruohosen*.

Kesätyötä vammaisille!

■ Vammaisten kesätyön puolesta kampanjoidaan viimevuotiseen tapaan. VATESin verkkosivuston kautta on voinut käydä, ja voi vieläkin, ilmoittamassa kesätyöpaikasta, saada tietoa oppilaitoksista, rekrytoinnista sekä ohjeita kampanjaan osallistumisesta.

Työnhakijoille sivusto tarjoaa tietoa kesätyön hakemisesta ja mahdollisuuden jakaa työkokemuksia.

Kampanjassa on mukana vammaisjärjestöjä, erityisammattioppilaitoksia, työllistymisen asiantuntijoita ja työnantajia. Näistä esimerkiksi Tuusulan kunta varasi tänä vuonna kesätyöpaikoistaan kiintiön vammaisille nuorille.

VATES palkkaa itse viimevuotiseen tapaan kaksi vammaista kesätyöntekijää.

Kesätyökampanjasivusto: www.vates.fi/kesatyo

Kunnilla on keinoja työllistää

■ VATES-säätiö on tehnyt selvityksen, jossa arvioidaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden asemaa kuntien työllistämispalveluissa. Samalla kartoitettiin, mitä keinoja heille tarjotaan avoimille työmarkkinoille työllistymiseen.

Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungeilla on jo nyt hyviä käytäntöjä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevilla palveluilla. Tehokkaaksi keinoksi on havaittu yksilöllinen työhönvalmentajan palvelu. Sitä käytetään kunnissa kuitenkin tarpeeseen nähden vähän.

Vaikka asiakas voi kokea työtoiminnan kunnan työpajassa itselleen tärkeäksi ja kunnan päättäjät arvostavat toimintaa, läpivirtausta avoimille työmarkkinoille ei tapahdu.

Selvitys, johon vastasi sosiaalitoimen ylintä johtoa 69 kunnasta, vahvisti VATESin käsitystä, että vain harva vammaisista ja pitkäaikaissairaista siirtyy esim. työkeskuksista tavallisiin työpaikkoihin.

Erityisen vaikea tilanne on mielenterveyskuntoutujilla. He jäävät usein ilman työhönvalmentajapalvelua ja heidän on vaikea saada Kelan ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennusta.

Sosiaalijohtajien mukaan suurimmat haasteet vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämiseksi ovat resurssien puute, sopivien työpaikkojen löytäminen työmarkkinoilta ja palvelujärjestelmän hajanaisuus.

Tutkija *Simo Klemm* laatima selvitys *Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla* on luettavissa VATESin verkkosivuilla www.vates.fi/julkaisut

Pyrkimystä on, tulokset heikot

■ Osatyökykyisen työpaikan säilyttämistä työkyvyttömyyseläkkeen sijasta kannattaisi Suomessa vauhdittaa velvoittavalla lailla. Tätä esitetään SAK:n tekemässä selvityksessä, jossa verrataan Suomen ja Saksan toimintamalleja. Molemmissa maissa pyritään pitämään työsuhteen aikana sairastunut tai vammautunut tämän entisessä työssä, mutta yleensä heikoin tuloksin.

Usein työsuhteen päättymisen taustalla on ennakkoluulo ja tietämättömyys kuntoutus- ja tukijärjestelmistä. Supertehokkuutta työntekijöiltä vaativa työnantaja ei tiedosta, että väljemmät työnormit ja työn mukauttaminen takaisivat lojaalin ja tuottavan työntekijän.

Tosiasiasa "työkyvyttömyys" ei silloin ole työkyvyttömyyseläkkeen todellinen syy. Se on työpaikan tuen ja joustamattomuuden puute sekä tietämättömyys ja asennevamma.

Saksassa on voimassa laki, jonka mukaan työpaikalla on muodostettava erityinen tukitiimi, kun työntekijän sairauslomat ylittävät vuoden sisällä kuusi viikkoa. Tiimin tehtävänä on muokata työtä kuntoutujalle sopivaksi tai löytää hänelle uusi tehtävä yrityksessä. Selvitys näkee saksalaismallin ongelmaksi sen, että lain noudattamatta jättämisestä ei koidu seurauksia.

Selvityksen tekijä korkeakouluharjoittelija *Emilia Mikkonen* pohtii, löytyisikö lakisääteisydestä potkua työhaluisen osatyökykyisen työssä selviytymiseen Suomessa ja olisiko syytä harkita myös seuraamuksia lain rikkomuksista. Samalla olisi nykyistä enemmän painotettava kannustimia kuten suoraa tukea työnantajalle.

Sairaan ahdas kategoria - työkykyisenä työkyvyttömyyseläkkeelle -selvitys on luettavissa SAK:n verkkosivuilla www.sak.fi

Työnantajakoulutus innosti



ISS:n työhönvalmentaja Pinja Tulonen kertoi koulutuksen osanottajille työstään. (Kuva: Kimmo Brandt)

■ VATESin huhtikuussa järjestämä kaksipäiväinen Työnetsintä ja yhteistyö työnantajien sekä työyhteisöjen kanssa -koulutus kiinnosti ja innosti osanottajia. Työhönvalmentaja *Sanna Salama* helsinkiläisestä kehitysvammaisten Aula-kodista kiitti koulutuksen alussa tehtyä vierailua ISS Palveluihin.

- Se loi uskoa työhönvalmennustoiminnan tulevaisuuteen. Kun yritys taloudellisista syistä on palkannut työhönvalmentajan, niin osoittaahan se, että palvelusta hyötyvät sekä työllistyvät että työnantaja.

Koulutus opetti Salamaa ymmärtämään myös, kuinka tärkeää markkinoinnissa on lähteä liikkeelle työnantajan tarpeista.

- Ei pidä pyrkiä markkinoimaan palvelua, jos työnantajalla ei ole ajatustakaan, miten sitä voisi hyödyntää omassa yrityksessä.

Salama kertoo, että koulutuksen jälkeen hän on pyrkinyt työssään lisäämään ja parantamaan markkinoinnin näkökulmaa.

- Yleisen mielikuvan luominen palvelusta on erittäin tärkeää.

Sosiaalinen yritys työllistää Eestissä

■ Tallinnalainen sosiaalinen yritys Abikäsi kävi hakemassa uusia ideoita toimintaansa Suomesta. Abikäsin johtajat Indrek Ülper ja Marko Simberg tutustuivat VATES-säätiön vieraina Mielenterveyden keskusliiton, VATES-säätiön, Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen, Posivire Oy:n, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n sekä Helsingin työttömien toimintaan.

Alkuaan Abikäsin tarkoitus oli etsiä töitä avoimilta työmarkkinoilta, mutta koska niitä ei saatu, Abikäsi alkoi työllistää vammaisia itse. Abikäsi tarjoaa yrityksille alihankintapalveluita mm. telemarkkinointi- ja tiedon tallennustehtävissä.

Abikäsin palveluksessa on 26 vammaista tai muusta syystä vaikeasti työllistyvää henkilöä. Seuraavan puolen vuoden aikana tavoitteena on tarjota työtä noin 50 vammaiselle.

Syyskuussa 2010 yritys järjesti kampanjan "Yhdellä kädellä ympäri Viroa", jossa Abikäsin perustaja Ülper ajoi polkupyörällä ympäri Viroa ja tapasi vammaisjärjestöjen, työttömyysturvakassan ja paikallisia ei-voittoa tuottavien yritysten edustajia.

Vammaisten työllisyystilanne Eestissä on erittäin huono. Monella vammaisella ei ole aiempaa työkokemusta ja heidän kilpailukykyä työmarkkinoilla on heikko.

Lisätietoa: www.abikasi.ee



Marko Simberg ja Indrek Ülper tutkivat Uusix-verstaan metallipajan tuotteita. (Kuva Tiina Jäppinen)

MS-sairaat haluavat tehdä työtä

■ Työssä käyvät MS-tautia sairastavat ihmiset tulevat eläkkeellä olevia paremmin toimeen oireidensa kanssa. Yleensä MS-sairailta on myös kova halu pysyä työelämässä. Tämä selviää tutkimuksesta, jonka Cegedim Strategic Data toteutti Biogen Idec Finland Oy:lle. Siinä kartoitettiin MS-tautia sairastavien arvioita elämänlaadustaan, tunteistaan sekä liikunta- ja toimintakyvystään.

Tutkimuksen mukaan työssä käyvät MS-sairaat tuntevat olonsa vähemmän turhautuneeksi ja rajoittuneeksi kuin ne, jotka eivät ole kokoaikaisesti työelämässä. Työelämästä pois jääneistä sairaista kolmannes tuntee esimerkiksi vihaa, kun työelämässä olevista sitä tuntee vain vajaa neljännes.

Työssä käyvät vastaajat ilmoittivat olleensa pois työstään MS-taudin vuoksi keskimäärin 9,2 päivää viimeisen puolen vuoden aikana. Työn menettämistä oli jossain sairauden vaiheessa pelännyt yli puolet vastaajista.

Suomen 7 000 MS-tautia sairastavasta valtaosa on työkäisiä.

Lisätietoja: auli.verkkoniemi@hus.fi

Osatyökykyisten palveluketju katkeilee

■ Heikossa työmarkkina-asemassa olevien osatyökykyisten viranomaispalvelussa on vakavia puutteita, ilmenee Sosiaali- ja terveysturvan Keskusliiton uusimmasta Sosiaalibarometristä. Tilanne ei liiton mielestä ole lakien mukainen eikä palvelujen yhdenvertainen tavoitettavuus toteudu.

Barometrin mukaan vain kolmasosa kuntien sosiaalitoimesta, terveyskeskuksista ja TE-toimistoista katsoo pystyvänsä todella auttamaan asiakkaitaan. Suurin ongelma on tuen tarjoajien kentän pirstaleisuus ja vastuunjaon puute.

Barometria varten alan toimijoille suunnatussa kyselyssä osa vastaajista toivoi, että asiakastilanteessa jokin taho ottaisi kokonaisvastuun palveluketjun rakentamisesta - tosin samalla monet vastaajat katsoivat, että yhden vastuutahon nimeäminen on mahdotonta ja että yhteisvastuu on toimivampi malli. Tahon nimeäminen saattaa tarkoittaa vain vastuun siirtämistä. Esimerkiksi TE-keskukset haluaisivat siirtää vastuun osatyökykyisistä kuntien sosiaalitoimelle.

Laajaa kannatusta joka tapauksessa sai kentän toimijoiden työnjaon ja yhteistyön parantaminen. Sama koskee tiedonkulkua niiden välillä. Kannatusta sai työvoiman palvelukeskusten toimintamallin laajentaminen moniammatilliseksi ja kuntien ja terveyspalveluiden osuuden kasvattaminen siinä.

Sosiaalibarometri 2011 perustuu kuntien sosiaalijohtajille, terveyskeskuksille ja sosiaalihuollon lautakunnille sekä Kelan toimistoille ja te-toimistoille osoitettuun kyselyyn. Alan järjestöjen vastaukset esitetään STKL:n Järjestöbarometrissa.

Lisätietoja: www.stkl.fi

VATES-säätiö edistää vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä ja kuntoutumista.

Toimintamme avainalueita ovat tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus, sosiaaliset yritykset ja työkeskukset sekä kuntouttava työ ja työyhteisö. Kehitämme työllistymismuotoja ja kuntoutusmalleja yhdessä käytännön toimijoiden kanssa Kyvyt -käyttöön verkostossa. Tarjoamme asiantuntijapalveluja: tietopalvelua, koulutusta, konsultointia ja ohjausta.

Vaikutamme työllistymistä edistävään sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin sekä työllistymis- ja kuntoutusjärjestelmiin. Vuonna 1993 perustetun säätiön taustavaikuttajiin kuuluu 35 yhteisöä:

Avain-säätiö
Epilepsialiitto ry
Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry
Etelä-Suomen lääninhallitus
Eteva kuntayhtymä
Invalidiliitto ry
FILHA ry
Hengitysliitto HELI ry
Kanta-Hämeen Hengitys ry
Kehitysvammaisten Tukiliitto ry
Kehitysvammaliitto ry
Kiipulasäätiö
Kuntoutussäätiö
Kuuloliitto ry
Kuurojen Liitto ry
Kuurojen palvelusäätiö
Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry
Kärkulla samkommun
Lihastautiliitto ry
Laptuote-säätiö
Mielen terveyden keskusliitto ry
Näkövammaisten Keskusliitto ry
Parik-säätiö
Puustellin tuki ry
Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry
Päijät-Hämeen koulutuskeskerni -kuntayhtymä
Raina-säätiö
Rinnekoti-Säätiö
Satakunnan sairaanhoitopiirin 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



Vammaisten henkilöiden asema työmarkkinoilla Simo Klem

Selvityksessä arvioidaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa kuntien työllistämispalveluissa: millaisia palveluja, työtehtäviä ja avoimille työmarkkinoille siirtymisen mahdollisuuksia tällä kohderyhmällä tosiasiallisesti tällä hetkellä on. Selvitys on osa VATES-säätiön ASKEL-hanketoimintaa.

2011, 81 s., ilmainen, tulostettavissa internetistä:
www.vates.fi/raportit

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 erytistyyllistämisen yksiköiden kykyä tarjota

valmennettaville henkilöille sellaisia tietoja ja taitoja, joita avoimille työmarkkinoille sijoittuminen edellyttää.

”Ansiokas teos yhteiskuntapoliittisesti tärkeästä aiheesta”, arvioi Terveyden edistämisen keskus.
2009, 81 s., 20 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 -välit työllistäen
Kaija Ray
0440 724 944

Tutkija-suunnittelija
Simo Klem
050 576 7514

Sihteeri
Tarja Karvonen
(09) 7527 5501

Toimistoapulainen
Ella Rytönen
(09) 7527 5507

Viestintä
Tiedottaja
Juha Saarinen
050 378 7959

Projektitiedottaja
Tiina Jäppinen
040 592 9645

Tiedotussihteeri
Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

Hallinto
Toimitusjohtaja
Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Taluspäällikkö
Pasi Ylipaavalniemi
044 521 2133

Taloussihteeri
Jaana Tornberg
(09) 7527 5509



Kyvyt käyttöön

- Kumppanuudella vaikuttavuutta!



25. - 26.10.2011

Mauno Koivisto -keskus, Turku

Yhteistyökumppani: Ammattiopisto Bovallius