

Kyvyt käyttöön



1/2012

Työelämä
karsastaa
erilaisuutta

Aivovamma
ei ole este työuralle

Työvalmentajan
tuella työelämäään

Raamisopimus vauhdittaa vammaisten työllistymistä

Vammaisten työllistymisen edistämässä oli merkittävä edistysaskel, kun työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimukseen viime syksynä kirjattiin selkeä tavoite osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittämistä. Tässä ovat nyt vahvat tahot ilmaisseet tahtonsa osatyökykyisten työllistämiseen. Raamisopimuksen kirjauksia viedään nyt eteenpäin osapuolten asettamassa osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittämistyöryhmässä.

Työministeri Ihalainen on viime syksynä koonnut työelämän kehittämisstrategian johtoryhmän, joka hänen vetämäänsä työstää tämän kevään aikana toimenpiteitä parantaa työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Osatyökykyisten työllistymisen kehittämistä tarkastellaan myös tässä työssä.

Osatyökykyisten työssä pysymiseen ovat monet, varsinkin suuret työnantajat, jo tarttuneet modernein kehittämistoimin. Omasta työvoimasta kiinni pitämiseen on motivaatiota antanut erityisesti yritykselle tulevien eläkekustannusten vähentäminen. Myös yritysten yhteiskuntavastuu kasvattaa tilaa työyhteisöjen monimuotoisuudelle. Tuoreen selvityksen mukaan kuitenkin vain kuudennes työpaikoista on ryhtynyt toimiin työpaikkojen mukauttamiseksi, jotta työntekijä voisi työkyvyn heikennettyäkin jatkaa työssä.

Työssä pysymisen lisäksi on tärkeää kehittää myös niitä keinoja, joilla parannetaan nyt työelämän ulkopuolella olevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työhön pääsyä. Heidän joukossaan on työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palaavia, joilla on hyvää työkokemusta ja osaamista, mutta myös ensimmäistä kertaa koulusta työelämään pyrkiviä vammaisia nuoria sekä varttuneemmalla iällä työelämään ammatillisen kuntoutuksen kautta pyrkiviä henkilöitä.

Vammaisjärjestöjen ja pitkäaikaissairaita edustavien tahojen tuleekin nyt olla valppaana ja valmiina yhteistyöhön, jotta kehittämistyössä tulee riittävät toimenpiteet myös työelämän ulkopuolelta työhön pääsyn edistämiseen.



"Nyt on hyvien käytäntöjen esiin tuomisessa tuhannen taalan paikka, jota kansantalouden talkoissa sanottaneen miljoonien eurojen paikaksi. Laitetaan tieto kiertoon ja rakentavat asenteet kasvamaan, kuin kierivä lumipallo"

Marjatta Varanka
toimitusjohtaja
VATES-säätiö



Osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittäminen

”Edistetään osatyökyvyn hyödyntämistä Lehdon selvityksen (STM) pohjalta. Käynnistetään kattava toimintaohjelma osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittämiseksi: kannusteiden, tukitoimien, palveluketjujen, tietojärjestelmien, lainsäädännön ja myös asenteiden muuttamiseksi.

Erityistä huomiota kiinnitetään työnantajien kannusteiden kehittämiseen, tuen tarjoamiseen työntekijöille omaan elämäntilanteeseen sopivan työllistymispolun löytämiseksi sekä eläkkeen ja ansiotulojen kannustavampaan yhteensovittamiseen. Myös työhönohjausprosesseja on parannettava niin, että ne ovat omiaan selkeästi johtamaan työllistymiseen.

Osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää lainsäädäntöä on arvioitava kokonaisuutena ja korostettava työhön suuntautumista ja kokonaisuuden hallintaa.”

Lähde: Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus 2011-2013.

Sisällysluettelo

- 4 Työhönvalmentajan tuella työelämään
- 8 Työelämä karsastaa erilaisuutta
- 10 Oppilaitosten ja yritysten yhteistyöllä osaavaa työvoimaa
- 13 Uudenlainen yritys?
- 14 Aivovammaisen Petrin työllistymistarina
- 17 Miksi työlainsäädäntö ja osatyökykyisyys koetaan vaikeana?
- 18 Osatyökyvyttömyyseläke jatkaa työssä käyntiä
- 20 Ajassa
 - VATES mukana kuntoutuksen työtoiminnan kehittämisessä
 - Työmarkkinaviestintäprojekti käynnistyy
 - Työpankkikokeilu jatkuu



Koulutuskalenteri keskiaukeamalla!

Kyvyt käyttöön

1 2012

Kyvyt käyttöön on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen erikoisaikakauslehti.

JULKAISIJA

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

PÄÄTOIMITTAJA Marjatta Varanka

TOIMITUSSIHTEERI

Tiina Jäppinen
puh. 040 592 9645
tiina.jappinen@vates.fi

OSOITTEENMUUTOKSET JA TILAUKSET:

Ella Rytönen
Puh. (09) 7527 5507
ella.rytonen@vates.fi

Ulkoasu: Savion Kirjapaino Oy

Kannen kuva: Kimmo Brandt

Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy

Painos 7 000 kpl

Kyvyt käyttöön on maksuton.
Lehti ilmestyy kolme kertaa vuodessa

Kyvyt käyttöön 2/2012 ilmestyy kesäkuussa 2012. Siihen tarkoitetun aineiston tulee olla toimituksessa viimeistään 11.4.2012.

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



441 660
Painotuote

Työvalmentajan tuella



Helsinkiläinen Sergei on työllistynyt mielenterveyskuntoutujien klubitalon tuella Heinon Tukkuun. Työnantaja on tyytyväinen. Työvoiman palvelukeskus Duurille Helsingin tuetun työllistymisen palvelu mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden poluttamisen työelämään.

Sergei on täsmällinen, aktiivinen ja ottaa asioista selvää. Häneen voi luottaa, kehuu tukkupäällikkö *Markku Virolainen*. Hän palkkasi Venäjältä vuonna 1993 Suomeen muuttaneen 32-vuotiaan Sergein kesäkuussa Helsingin Klubitalon aloitteesta. Sergein työhön kuuluu tavaroiden hyllyttäminen. Hän neuvoo myös asiakkaita, siinä hänen erityistaitonaan on venäjänkielen osaaminen.

Tukkupäälliköllä vankka luottamus

Heinon Tukku on ollut useamman vuoden ajan yksi Helsingin Klubitalon siirtymäyhteistyökumppaneista. Se on tarjonnut noin parillekymmenelle Klubitalon jäsenelle puolen vuoden palkallisen siirtymätyöpaikan, jonka tavoitteena on antaa mielenterveyskuntoutujalle mahdollisuus kokeilla siipiään työelämässä.

Klubitalon siirtymätyöohjelmaan kuuluu työvalmentajan tuki: ohjaaja opettaa työntekijälle työtehtävät ja tekee työt tämän sairastuessa.

Pikatukkupäällikkö Markku Virolainen palkkasi Sergein kuitenkin normaalin työsuhteeseen, kun yrityksen tarve työntekijään ja Klubitalon tarjonta kohtasivat. Tavalliseen työsuhteeseen klubitalo tarjoaa työvalmentajan tuen, muttei työn paikkaamista.

- Meillä on vankka luottamus Klubitalon asiantuntemukseen ja työvalmentajan

tukeen, joka on erityisesti alkuvaiheessa tärkeä. Siirtymätyökokemuksemme ovat myönteisiä. Ongelmat olemme ratkaisseet yhdessä, tehneet keskeytyspäätöksiäkin, jos työ ei ole sopinut tekijälleen.

Klubitalosta työelämään

Sergei on tullut Klubitalon jäseneksi kuusi vuotta siten. Klubitalo on avannut hänen tiensä työelämään. Klubitalo on tarjonnut vailla työkokemusta olleelle nuorelle miehelle mahdollisuuden kuntouttavaan työhön. Klubitalossa jäsenet vastaavat talon päivittäisistä toiminnoista, kuten toimisto-, keittiö- ja ruokapalveluista, työnohjaajien ohjauksessa.

Klubitalon siirtymätyöpaikoista Sergei on saanut elämänsä ensimmäiset oikeat



Sergei on täsmällinen, aktiivinen ja ottaa asioista selvää. Häneen voi luottaa, tukkupäällikkö Markku Virolainen kehuu.

työelämään

työpaikkakokemukset. Hän on ollut puolen vuoden siirtymätyössä kahdesti S-marketissa ja kerran puutarhassa.

Tuettua työllistymistä tarvitaan

Sergein työllistymisen Heinon Tukkuun mahdollisti Klubitalon vuonna 2009 alkanut kolmivuotinen tuetun työllistymisen hanke, jonka rahoittaa Uudenmaan TE-keskus. Sen ansiosta Klubitaloon saatiin hanketyöntekijä, jolla on aikaa keskittyä yksilöllisesti tukemaan työelämään halua- via ja sinne kykeneviä, työkyvyttömyyseläkkeellä olevia klubitalon jäseniä sekä luomaan työnantajayhteyksiä.

- Hanketyöntekijän kanssa Sergei laati useampia työhakemuksia. Ne eivät tuottaneet tulosta, mutta hanketyöntekijän soitto Heinon Tukkuun ratkaisi työpaikan saannin, kertoo Klubitalon apulaisjohtaja *Anne Korhonen*.

Tuetun työllistymisen hankkeessa on kolmen vuoden aikana ollut mukana 37 klubitalon jäsentä, joista 19 on sijoittunut hankkeen tavoitteen mukaisesti joko työkokeiluun, työharjoitteluun,

Toivottamasta tapauksesta tähdeksi

Tuetun työllistymisen palvelun ja Duurin yhteistyön yhdestä konkreettisesta hedelmästä Nina Sohlberg-Ahlgren antaa valaisevan esimerkin:

”Nuori nainen, jolla on keittiöalan koulutus, meni työkokeiluun. Siinä todettiin, että hänen ongelmansa ovat niin mittavat ja kattavat, ettei hänestä ole avoimille työmarkkinoille.

Tämän jälkeen ohjasimme hänet kuntouttavaan työtoimintaan työkeskukseen. Alkuvaiheessa työvalmentajan piti opettaa naiselle kulku kotoa työkeskukseen, koska yksi hänen haasteistaan oli hahmottamishäiriö. Sen takia hän ei ollut koskaan liikkunut yksin, vaan perheen autolla tai taksilla. Nainen oppi kulkemaan työmatkan. Työtkin työkeskuksessa lähtivät luistamaan. Hän teki neljä tuntia töitä kolmena päivänä viikossa puolisen vuotta, jonka jälkeen hän ilmoitti voivansa pidentää työpäivää. Siirryttiin kokopäiväiseen työviikkoon. Työvalmentaja kävi joka viikko tukikäynnillä. Elämä rupesi kantamaan. Nainen muutti pois kotoa ja on nyt työharjoittelussa avoimilla työmarkkinoilla ja asiakkuus tuetun työllistymisen palvelussa jatkuu niin kauan kuin asiakas tukea tarvitsee.”



Kuva: Juha Saarinen

Kristiina Ahon (vas.) ja Nina Sohlberg-Ahlgrenin mukaan Helsingin tuetun työllistymisen palvelun ja työvoiman palvelukeskus Duurin yhteistyö sai alkunsa tarpeesta löytää ratkaisu useammista eri ongelmista kärsivien henkilöiden työllistymisen tukemiseen. Duuri palvelee kaikkia vaikeasti työllistyviä, ei vain pitkäaikaistyöttömiä.

opiskelemaan tai tuetusti osa-aikaiseen työhön. Hankkeen tavoitteena on myös vakiinnuttaa tuetun työllistymisen käyttö Helsingin Klubitaloon, ja luoda sille oma malli. Vastaavia hankkeita on muuallakin Suomessa, ja klubitalot tekevät mallin luomisessa yhteistyötä.

Yhteistyöllä työllistymiseen

Helsingin sosiaaliviraston alainen Tuetun työllistymisen palvelu on alan pioneereja Suomessa. Se palvelee kuukausittain noin 190 asiakasta, joista 115 on palkkatyösuhteessa avoimilla työmarkkinoilla. Työllistämistulokset erinomaiset, koska palvelussa kehitetään toimintaa asiakkaiden tarpeen mukaan laaja-alaisessa yhteistyössä. Tuorein kehittämishake on tehty yhteistyössä Helsingin työvoiman palvelukeskus Duurin kanssa.

Siinä aspergerista, autismista sekä erilaisista muista kehitys- ja oppimishäiriöistä kärsiviä nuoria on ohjattu tuetun työllistymisen palvelun työvalmentajan kanssa erilaisiin kuntouttavan työtoiminnan paikkoihin. Työtoiminnan avulla työvalmentaja on pystynyt hankkimaan käsityksen siitä, millaista asiakkaan työ- ja elämänhallinnan taidot ja tuen tarve ovat. - Työvalmentaja saa asiakkaasta aivan eri lailla tietoa työtilanteesta kuin pöydän

ääressä, sanoo johtava sosiaalityöntekijä *Kristiina Aho* Duurista.

Kuntouttavan työtoiminnan jälkeen työvalmentaja on etsinyt yhteistyössä asiakkaan kanssa työpaikan ja tukenut häntä siellä töiden opettelussa ja osallistunut työolosuhteiden muokkaukseen.

Yhdestä luukusta tukea

Duurin ja Tuetun työllistymisen palvelun yhteistyöllä asiakkaalle on pystytty rakentamaan työllistämispolkua aiempaa nopeammin ja taloudellisesti tehokkaammin, koska työtä on tehty moniammatillisesti.

Prosessissa on käytetty niin sosiaali-, terveys-, vammais- kuin työllistämispalveluosaamista. Psykologi, asiakkaan työvoimaohjaaja, sosiaaliohjaaja tai -työntekijä sekä työvalmentaja ovat yhdessä asiakkaan kanssa rakentaneet hänelle työllistymisen polun kuntouttavasta työtoiminnasta normaaliin työpaikkaan.

- Meidän yhteistyössä on toteutunut yhden luukun periaate. On vältetty se, että monta toimijaa olisi eri paikoissa ja tekisi samaa asiaa, korostaa Tuetun työllistymisen palvelun johtava työvalmentaja *Nina Sohlberg-Ahlgren*.

Teksti: **Juha Saarinen**

Kuvat: **Kimmo Brandt**

Työelämä karsastaa

SAK:n ja STTK:n työelämäasiantuntijat katsovat, että suomalaisen työelämän yhdenmukaisuuden kulttuuri ja kovat tulostavoitteet ovat suurin este niin vammaisuuden kuin muunkin erilaisuuden hyväksymiseen työyhteisöissä.

Työyhteisöissä ei ole yhtä tapaa suhtautua vammaisiin, vaan kyse on siitä, kuinka siellä on huomioitu ihmisten erilaisuus ja erilaiset odotukset. Jos tätä ei ole tehty ennen vammaisen, pitkäaikaissairaana tai osatyökykyisen tuloa taloon, niin suhtautuminen on tunkkaista, sanoo Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n kehittämispäällikkö *Juha Antila*.

Toimihenkilöjärjestö STTK:n työelämäasiantuntija *Erkki Auvinen* korostaa, että jos johtaminen ja resurssit ovat työpaikalla kunnossa, ja vammaisista on jo aiempaa kokemusta, niin heihin suhtautumisessa ei pitäisi olla työpaikoilla ongelmia.

- Mutta jos aikaisempaa kokemusta ei ole, työpaikalla on kireälle viritetyt tulostavoitteet ja vaatimukset, niin sellaiset ihmiset saattavat pistää silmään, jotka eivät toisten työntekijöiden mielestä pysty 110-prosenttiseen työsuoritteeseen.

Eurooppalaisittain poikkeava kulttuuri
Juha Antila huomauttaa, että suomalaista työelämää on perinteisesti hallinnut eurooppalaisittain poikkeava vahvan yhdenmukaisuuden kulttuuri: Kaikki tekevät normaalia työaikaa, saavat normaalia palkkaa, mikä edellyttää yhdenmukaista työpanosta.



Vaikka työnhakijaa ollaan valitsemassa työyhteisöön, niin on inhimillistä, että valinnasta päättävän henkilön arvostukset vaikuttavat, kenet hakijoista hän ottaa, sanoo *Juha Antila*.

”Jonkinlaista kampanjointia vammaisten opiskelijoiden kesätyön eteen pitäisi tehdä. Jokainen ymmärtää, että mitä pitempään sinulta vie ensimmäisen työpaikan saanti, eikä sinulla ole opiskeluaikaista kesätyökokemusta ja olet vammainen, niin olet jonon viimeisistä viimeinen työntekijää valittaessa.”

Kehittämispäällikkö Juha Antila

erilaisuutta



Kun työelämän yleisiksi piirteiksi ovat lisäksi tulleet monitaitoisuus, tiimityö ja yhteistyö, niin ei vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten hyväksyminen osaksi työyhteisöä ole ainakaan helpottunut.

- Jos tällaisessa ympäristössä työyhteisöön tulee ihminen, jota pitäisi kohdella eri lailla, järjestää hänelle erilaisia tukimenetelmiä tai räätälöidä työtä eri tavalla, niin se saattaa tuntua kummalliselta ja raskaalta, Antila sanoo.

Työelämää hallitseva yhdenmukaisuuden ja 110 prosenttisen työkyvyn ja

-suorituksen paine eivät sorsi ainoastaan vammaisia työelämässä.

- Perheen ja työn yhdistämisen ongelmasta on keskusteltu jo pitkään. Pikkuhiljaa voi alkaa puhua myös kasvavasta ikäihmisten joukosta, joiden hoivapalveluja työssä käyvät joutuvat monta kertaa organisoimaan. Entä maahanmuuttajien kasvava joukko, kuinka heitä huomioidaan työelämässä, miten hoidetaan kielikysymys, kommunikaatiovalmiudet ja erilaiset kulttuurikysymykset? pohdiskelee Antila.

Avainasemassa esimiehet

Antila uskoo, että työyhteisöissä ei periaatteessa suhtauduta erilaisuuteen kielteisesti.

- Jos erilaisuuden huomioiminen tarkoittaa niin sanotulle normaalille väelle sitä, että heidän työtaakkansa kasvaa tai perehdyttäminen tuo ylimääräistä työtä, tai et tiedä, mitä voit odottaa yhdeltä lenkiltä ketjussa, se tuntuu helposti ylimääräiseltä painolastilta. Mutta jos asiat on saatu ratkottua fiksulla tavalla, esimerkiksi apuvälinein tai työjärjestelyin, niin ongelmia ei ole esiintynyt.

Avainasemassa erilaisuuden hyväksymiseen työyhteisössä ovat Antilan ja Auvisen mielestä esimiehet, työyhteisön johto.

- Jos siellä ajatellaan, että ketjuun tuli nyt yksi vammainen, hoitakaa se keskenämme niin kuin parhaaksi näette, niin silloin tavallinen puurtaja saattaa ajatella, että siitä tuli meille riesa, toteaa Antila.

- Työstä pitäisi tehdä ihmisen kokoinen, eikä lähteä määrittelemään ihmisiä. Jos joku ei hetkellisesti tai pysyvästi pysty johonkin normisuoritukseen, niin se pitäisi huomioida, korostaa Auvinen.

Yksityinen voi palkata joustavasti

Valtaosa SAK:oon kuuluvista työntekijöistä ei kohtaa työpaikallaan vammaisuutta. Työntekijät työskentelevät pienissä työpaikoissa, joissa yhden ihmisen palkkaaminen on jo iso päätös.

- Tällöin palkataan henkilö, jonka perehdyttämis- ja työolojen muokkauskustannukset ovat mahdollisimman pienet, sanoo Juha Antila.

Auvisen mukaan vammaisten on vaikeampi työllistyä kunta- kuin yksityis sektorille, koska kuntien taloudellinen tilanne on heikko.

- Kun niissä taistellaan veroeuroista, niin tällöin yhdenkin työntekijän työn merkitys on yhtä suuri kuin pientyöpaikalla.

Antilan mielestä kuntiin työllistyminen saattaa tyssätä myös siihen, että virat ovat avoimesti haussa, eikä niiden täytössä voi poiketa standardeista. Viralliset kelpoi-

suusehdot on täytettävä, hakijoista paperilla paras valittava. Yksityinen työnantaja tekee rekrytointipäätöksensä itsenäisesti, ja se voi perustua vaikka hänen luottamansa henkilön todistukseen hakijan kyvykkyydestä, oli tällä vamma tai ei.

Kiintiö pelin avaajaksi

SAK on esittänyt, että isoille yrityksille pitäisi asettaa velvoite palkata tietty määrä vammaisia työntekijöitä, jotta työpaikkojen portit avautuisivat heille nykyistä paremmin.

- Se toimisi ikään kuin pelin avaajana. Kun on nähty, että vammainen pystyy hoitamaan hommansa hyvin, niin uusien palkkaaminen ei ole enää niin outoa, perustelee Antila.

Antila ja Auvinen eivät näe, että nykyisen kovan ja globaalin markkinatalouden pyörteissä työnantajien mielissä pyörisi sosiaalinen vastuu työllistämispäätöksiä tehdessään.

- Ei työnantaja ensin mieti yhteiskunnan kokonaisuutta, vaan omaa menestystään, sen hetkistä ja tulevaa tilannettaan. Pitäisikin keksiä välineet ja nykyistä tehokkaammat, joilla saadaan omatunto soimaan, sanoo Antila.

- Säästöä haetaan kaikista mahdollisista paikoista. Oli kyse nuorista, ikääntyneistä, vammaisista tai muista, joista työnantaja näkee, että tuotto heidän kohdallaan on heikompi, sanoo Auvinen.

Työhönvalmentaja voidaan kokea uhkana

Työhönvalmentaja ja työolosuhteiden muokkaus ovat tutkimusten ja käytännön kokemusten mukaan erinomaisia vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymisen ja työssä pysymisen apukeinoja.

Auvinen katsoo, että jos työyhteisöön palkattava tai siellä työskentelevä vammainen tai pitkäaikaissairas tekee itsenäistä työtä, niin silloin työyhteisö hyväksyy helpommin työhönvalmentajan työyhteisöön.

- Mutta jos hänen tukemansa työntekijä on yksi tulosta tekevän ryhmän lenkki, niin kyllä siinä saattaa ryhmän muilla jäsenillä tulla vähän toisenlaisiakin ajatuksia.

Jos työyhteisössä vallitsee luottamus, siellä mietitään ja kehitetään toimintoja yhdessä, niin silloin ulkopuolinen taho tulee Antilan mukaan maaperään, jossa on turvallista tehdä muutoksia.

- Mutta jos työyhteisössä vallitsee epäluottamus, kylmä ilmapiiri ja käskytävä kulttuuri, niin eihän ulkopuolelta tulevaa katsota riemumielellä, vaikka se tulisi työterveyshuollosta. Sen sijaan mietitään, mikähän juoni tässä on takana, tietää Antila.

Hän huomauttaa, että SAK:n jäsenistä puolet ilmoittaa kokevansa turvattuun muuttu työnsä suhteen.

- Se on ylivoimaisesti suurin tunne. Kaikki ravistelu sellaisessa ympäristössä on pelottavaa, vähintään huolestuttavaa.

Järjestelytuesta paremmin tietoa

Työ- ja elinkeinoministeriö tarjoaa työnantajalle "vajaakuntoisen" työntekijän työolosuhteiden muokkaukseen järjestelytukea. Työnantajat ovat kuitenkin hyödyntäneet sitä vähänlaisesti. Vuosien 2007 - 2010 aikana tukea on myönnetty yleensä jo työelämässä olevien noin 150 työntekijän työssä pysymisen tukemiseen

vuosittain. Tukea on pääasiallisesti hakenut kuntatyönantaja.

Tuki tunnetaan Antilan ja Auvisen mukaan huonosti työyhteisöissä, vaikka sitä on 2000-luvun lopulla viestitty yrityksille kahdenkin eri oppaan voimalla mm. Elinkeinoelämän keskusliiton kautta.

- Työolosuhteiden sopeuttamisesta vastaa työnantaja ja työsuojelupäälliköllä pitäisi olla tieto järjestelytuesta. Erityisesti tietoa siitä pitäisi saada työterveyshuollon henkilöstön koulutukseen, korostaa Auvinen.

Antilankin mielestä työolosuhteiden järjestelytuen tietämyksen kipukohta on työterveyshuolto, koska se vastaa työntekijöiden työkykyyn ja sen tukemiseen liittyvästä asiantuntijuudesta työpaikoilla.

Henkilöstön edustajille ei Antilan ja Auvisen mukaan kannata kaataa sellaista tietoa, jolla ei ole kiinteää yhteyttä jokapäiväiseen työelämään, työtoverien tarpeisiin, joihin heillä on tunneside.



Työolosuhteiden järjestelytuen tietämyksen kipukohta on työterveyshuolto, koska se vastaa työkykyyn ja sen tukemiseen liittyvästä asiantuntevuudesta työpaikoilla, toteavat Juha Antila ja Erkki Auvinen.

”Valitettavasti tämän päivän työelämässä on enemmän liikettä kuin laatua. Hösääminen on tärkeintä. Sen keskellä ikääntyneet, vammaiset ja pitkäaikaissairaat, jotka ehkä tekevät töitä hitaammin, mutta laadukkaasti, eivät saa arvostusta samalla lailla kuin virheitä tekevät höseltäjät.”

Työelämäasiantuntija Erkki Auvinen

Tärkeintä Antilan mielestä on, että henkilöstön edustajat tietävät mistä tietoa saa, kun jonkun työntekijän työkyky on alenemassa tai uhkana on putoaminen työpaikasta.

- Tarvittaisiin yhden luukun työelämän arjen tietopankki, työelämän palvelukeskus, jota työurien pidentämistä koskeva EK:n johtaja Jukka Ahtelan johtama työryhmä on ehdottanut.

Ei palkka-alelle

Vammaisten työllistymisen yhdeksi edistämiskeinoksi on kysytty palkan alennusta, nykyistä alempien palkkaryhmien saamista työehtosopimuksiin. Ammattiyhdistysliikkeessä palkka-aleen suhtaudutaan enemmän kuin epäillen.

- Toki se laskisi työllistämiskynnystä, mutta johtaisiko se työllistymiseen, on jo toinen juttu, kun esimerkiksi yli 45-vuotiaidenkin on tällä hetkellä vaikea työllistyä, huomauttaa Auvinen.

- Alemmalle palkalle on oltava markkinaperusteet. Vajaatyökykyisyys ja tuoton alenema pitää pystyä todentamaan. Pitää olla näyttöä siitä, että työsuoritus on esimerkiksi 50 prosenttia normaalista työpanoksesta, korostaa Antila.

Molempien mielestä esimerkiksi Suomen Yrittäjien esitys, jolla nuorten työllistämiskynnystä haluttaisiin alentaa maksamalla heille normaalia alempaa palkkaa, on varoittava esimerkki yhteen ryhmään kohdistuvasta huonosta palkka-aleidesta.

- Eihän se ole mikään peruste maksaa pienempää palkkaa, että joku on nuori, huomauttaa Antila.

Ammattiyhdistysliike pelkää, että jos lähdetään alentamaan yhden ryhmän palkkoja, niin se voi johtaa yleiseen

alennusautomaattiin: ensin nuoret, sitten vammaiset, maahanmuuttajat, vankilasta vapautuneet ja ikääntyneet.

Ammattiyhdistysliikkeellä on myös ikäviä kokemuksia siitä, mitä voi tapahtua, kun palkka-aleen lähdetään mukaan. 1990-luvulla Saksan ammattiyhdistysliike sopi työnantajajärjestön kanssa, että kriisitilanteessa, jossa yritystä uhkaa nurinmeno, työntekijöiden palkkoja voidaan alentaa, jos irtisanomisista luovutaan.

- Esitys tuli työntekijöiltä. Sen piti olla

äärimmäinen poikkeus, mutta se johti kansalliseen käytäntöön, minkä seurauksena viime vuosikymmenen aikana 50 prosenttia saksalaisista työntekijöistä on joutunut palkan alennusten kohteeksi, kertoo Antila.

Teksti: **Juha Saarinen**

Kuvat: **Kimmo Brandt**

Tutkittua!

Työurien pidentäminen edellyttää toimia työpaikoilla

SAK:n luottamushenkilöille tekemän kyselyn mukaan peräti kahdella kolmesta SAK:laisesta työpaikasta ei ole tehty mitään toimenpiteitä, jotka edistäisivät eläkeikää lähestyvien työntekijöiden pysymistä työssä nykyistä pidempään. Osatyökykyisille on ainoastaan 17 prosentilla työpaikoista räätälöity mielekäs työkokonaisuus, jotta he voisivat jatkaa työssään työkyvyn heikennyttyä. Kyselyyn vastasi 788 luottamushenkilöä ja tulokset julkaistiin 18.1.2012. Toisaalta jo aiempi SAK:n syksyllä tekemä kysely paljasti, että sairausvakuutuslain edellyttämä suunnitelma työntekijöiden työkyvyn tukemisesta puuttuu suurimmalta osalta työpaikoista. Suunnitelma työkyvyn hallinnasta on vain neljällä työpaikalla kymmenestä. Pienillä työpaikoilla 25 prosentilla.

Jotain työpaikoilla kannattaa siis tehdä, sillä tuoreen Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan useimmat suomalaiset ovat työkykyisiä eläkeiän läheistyessä. Erilaisilla joustoilla on selkeä vaikutus päätökseen jäädä työhön yli eläkealarajan.

TTL:n mukaan työ on tärkeää muokata sellaiseksi, että esimerkiksi selkäkivun tai lievän masennuksen kanssa selviää työssä. Työurien pidentämiseksi tarvitaan kokonaisvaltaista panostusta työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin. Tärkeä eläkepäätöksiin vaikuttava asia on myös elämäntilanne. Työajan jousto voi olla käyttökelpoinen myös esimerkiksi omaishoitotilanteessa – viidennes työssäkäyvistä huolehtii omaisesta tai läheisestään tämän korkean iän tai sairauden takia. (Lähde: Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Perkiö-Mäkelä Merja ja Kauppinen Timo (toim.) Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos 2012. www.ttl.fi/verkkokirjat.)

Teksti: **Tiina Jäppinen**

Nuoret vammaiset tärkeä resurssi työpaikoilla

Oppilaitosten ja yritysten



Alasta riippuen opiskelija voi suorittaa ammatillisesta perustutkinnostaan jopa yli puolet käytännön työssä.

Työssäoppimisjakson aikana opiskelija tutustuu ammattiinsa ja oppii työyhteisön pelisääntöjä.

Työssäoppiminen on riskitön tapa myös yrityksille tutustua potentiaaliseen työvoimaan.

Oppilaitoksilta se edellyttää aktiivista yhteydenpitoa yrityksiin, missä alueellinen yhteistyö on huomattu hedelmälliseksi.

Erityisoppilaitoksissa opiskelee vammaisia tai osatyökykyisiä nuoria, jotka etsivät taitojaan vastaavia työssäoppimispaikkoja ja tutkinnon suorittamisen jälkeen usein sitä ensimmäistä työpaikkaansa. Heitä palkataan paljon avustaviin tehtäviin, joissa tarvitaan lisäkäsia, kuten kauppoihin, kiinteistöhoitoon, logistiikkapalveluihin, korjaamoihin, terveys- ja hoiva-alalle, keittiöihin ja teollisuuteen.

- Työssäoppimisjakson aikana pienellekin yritykselle voi tulla idea ottaa lisää työvoimaa. Opiskelijan kannattaa ottaa harjoittelu vakavasti, koska se voi olla vaikka tuleva kesätyöpaikka. Hyvät harjoittelijat napataan töihin saman tien,

sanoo yrittäjä *Sari Hämäläinen*, joka vastaa Järvenpään Yrittäjien oppilaitosyhteistyössä.

Oppilaitosten yhteistyö yritysten kanssa on tärkeää. - Ainakin meillä yritykset ovat oppineet tarjoamaan harjoittelu- paikkoja. Yrittäjät odottavat, että oppilas ottaa itse yhteyttä, mutta ymmärtävät myös oppilaitosten yhteydenotot. Tärkeintä on oppilaan asenne. Voisivatko myös opettajat lähteä välillä katsomaan työelämää, kysyy Hämäläinen.

Työssäoppijat osa organisaatiota

RTK Palvelu Oy on kiinteistöpalvelualan yritys, joka on tehnyt pitkään yhteistyötä

Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen kanssa. Sen tuloksena vastakoulutettuja talotekniikan ammattilaisia on siirtynyt vakituiseen työsuhteeseen työssäoppimisen päätteeksi.

Kaksi heistä, *Kalle Utriainen* ja *Juha Rautiainen*, ovat talotekniikan opiskelijoita Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta. Juha on vaihtamassa ammattia onnettomuuden jälkeen ja Kalle on kehitysvammainen, jota kiinnostaisi talonmiehen työt. Työssäoppimista he tekevät työparina.

- Miehet ovat aloittaneet meillä kiinteistöhoiton avustavissa tehtävissä oman huoltomiehemme mukana. Käytännön

yhteistyöllä osaavaa työvoimaa

osaamisen kehittyessä ovat tehtävänkuvat laajentuneet ja vastuu on kasvanut. Ja myöntää täytyy, että kunnon osaajia olemme yhteistyön kautta itsellemme saaneet, kertoo kiinteistöhuollon palveluesimies *Erkki Abonen* RTK Palvelusta.

- Odota hetki, olemme juuri menossa huoltamaan ilmastointikanavaa, huikkaa Juha, kun soitan. Asukkaan ääni kuuluu taustalla. Kestää hetki ja kohta molemmat voivat puhua.

- Ilman Kallea täällä saisi puurtaa aika yksin. Hän on tuonut väriä työhön ja vaikka välillä tulee yllätyksiä, Kalle on persoona, josta myös asiakkaat pitävät. Hän on myös supliikkimiehiä, jolta tulee välillä tarpeetontakin puhetta. Niitä on karsittu ja hän on oppinut nopeasti uusia käytöstapoja, sanoo Juha.

- Ulkotyöt sujuvat todella hyvin ja koska hän on kova tekemään työtä, muutkin huoltomiehet haluavat hänet mukaansa. Jos joku tehtävä on aluksi liian haasteellinen, olen auttanut häntä oppimaan myös uutta, sanoo Juha.

- Minulla ei ollut kiinteistöalan kokemusta ja halusin kokeilla, millaista työ on käytännössä ja saada enemmän itsevarmuutta. Työnteko maistuu hyvältä ja voisin tehdä tätä itsenäisesti, uskoo Kalle ja kertoo, ettei työ ole ollut vaikeaa.

- Olen tehnyt mm. lumitöitä, roskalenkkiä, siivonnut katoksia, tehnyt lampunvaihtoa ja nimenvaihtoa. Juha on opettanut myös, miten työtehtäviä tehdään turvallisesti, huomauttaa Kalle.

Tienhaarassa

Kun vammainen tai osatyökykyinen nuori saa tutkintopaperit taskuunsa, hän asuu tienhaaraan, jossa keskustellaan paitsi oppilaan myös opettajien, hoitotahojen, vammaisjärjestön ja viranomaisten välillä hänen tulevaisuudestaan.

- Jokaiselle opiskelijalle tehdään jatkosuunnitelma, meneekö hän töihin, kuntouttavaan työtyötoimintaan tai jatko-opintoihin, kertoo yksilövalmentaja *Sinikka Winqvist* Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta.

Jotkut opiskelijoista päätyvät hakemaan eläkettä, jos työn saaminen tuntuu vaikealta tai palkkatyö aiheuttaisi

Vamman takaa löytyy kyvykäs työntekijä

- Työelämän ja koulutuksen vuoropuhelu on lisääntynyt johtuen mm. ammatillisten perustutkintojen rakenteista ja tutkimushankkeista. Ammatillisilla erityisoppilaitoksilla on myös velvollisuus toimia resurssityyppisesti, mitä työelämä ei aina tunne kovin hyvin. Verrattuna yliopistotutkintoihin, ammatillinen koulutus palvelee tiukemmin suoraan työelämää, sanoo Näkövammaisten Keskusliiton järjestöjohtaja ja Vammaisfoorumin puheenjohtaja *Merja Heikkonen*.

- Mitä lievemmin vammainen olet, sitä paremmat mahdollisuudet sinulla on saada työtä koulutuksen jälkeen. Vaikeavammaiselle työpaikka löytyy edelleen yleensä sattuman kautta, sanoo Heikkonen.

- On väärin ajatella, että työkyky olisi on-off eli olet joko työkykyinen tai työkyvytön. Jos halutaan, monella työpaikalla voidaan löytää tehtäviä, joita vammainen pystyy tekemään. Yleensä ihmisellä on paljon työkykyä jäljellä vammastaan tai sairaudestaan huolimatta. Vaikka olen kyvytön lentokapteeniksi, voin olla järjestön johtaja, sanoo itekin näkövammaisen Heikkonen.

- Vammaisilla ihmisillä on tietämystä ja asiantuntijuutta, mihin työnantajien kannattaa tutustua rohkeasti. Vammaisesta nuoresta saa useimmiten varsin sitoutuneen työntekijän, koska työ merkitsee vammaisille ehkä vielä enemmän kuin ei-vammaiselle, sanoo Heikkonen.



Sari Hämäläinen (vas.), Sinikka Winqvist ja Arja Pitkänen pohtivat yhteistyötä.

tuloloukun. Esimerkiksi Järvenpään koulutuskeskuksesta viime keväänä valmistuneista opiskelijoista 13 prosenttia oli puolen vuoden aikana siirtynyt eläkkeelle. Toisaalta 39 prosenttia valmistuneista oli puolen vuoden jälkeen työelämässä, työttömänä oli 27 prosenttia, viisi prosenttia lähti jatko-opiskelemaan ja 16 prosenttia oli jossain muualla, kuten varusmiespalvelussa tai äitiyslomalla.

- Vammaisen kohdalla työllistymisen esteenä voi olla paljon muutakin kuin itse työn saanti, kuten asunnon löytäminen ja liikkuminen työpaikalle. Kuten eräs äiti kiteytti asian hyvin, että nyt pojalla on kaikki, mitä hän tarvitsee - työpaikka, asunto ja tyttöystävä. Myös tytön hän löysi oppilaitoksesta, sanoo Kii-pulan ammattiopiston rehtori *Markku Aunola*.



Riskitön työssäoppimisjakso

Erityisoppilaitokset tarjoavat opiskelijoita työssäoppimaan ja osaavaa työvoimaa valmistuneista opiskelijoista. Oppilaitokset tarjoavat myös työpaikkaohjaajakoulutusta, tietoa työllistymistuista ja apua niiden hakemiseen.

Riskitön tapa tutustua oppilaisiin ja oppilaitokseen on ottaa työpaikalle työssäoppija. Se ei ole oppisopimuskoulutusta, jossa työnantaja palkkaa työntekijän töihin.

- Työssäoppimisjakso on opiskelijalle opiskelua ja on laajuudeltaan ammatista riippuen vähintään 20 opintoviikkoa, kertoo työllistymisneuvoja *Arja Pitkänen* Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta.

Lisäksi työnantajat arvostavat sitä, kun heidän henkilökunnalleen järjestetään työpaikkaohjausta, mitä voi hyödyntää myös muussa perehdytyksessä. Oppilaitos antaa tarvittaessa valmennusta koko työyhteisölle siitä, miten erilaisen työntekijän kanssa työskennellään. Työnantaja voi saada apua myös esteettömän työympäristön kehittämiseen. Työnantajaa tukevat myös oppilaitosten työllistymispalveluihin erikoistuneet ammattilaiset.

Opettajat oppimassa työpaikalla

Työelämäjaksot on yksi yhteistyön muoto. Kiipulasäätiön henkilökunnasta pelkästään viime vuoden aikana on 50 henkilöä käynyt tutustumassa työnantajiin työskentelemällä yrityksissä pari viikkoa tai jopa kaksi kuukautta kerralla. Tällaisella ns. työelämäjaksolla on käynyt opettajia, koulunkäyntiavustajia, työhönvalmentajia, ohjaajia ja psykologeja.

- Työelämäjaksot ovat meille tärkeä juttu, joiden kautta olemme löytäneet uusia kumppaneita työelämästä. Jatkossa tavoitteena on, että jaksoissa paitsi, että meiltä menee henkilö yritykseen, myös sieltä tulisi joku meille, kertoo rehtori Aunola.

- Työpaikat, joissa olemme olleet, ovat näin tulleet meille tutuiksi ja heidän kanssaan on helppo organisoida myös opiskelijoiden työssäoppimisen jaksoja.

Yhteiskunnan tukea työllistämiseen?

- Osa työnantajista palkkaa valmistuneita opiskelijoitamme ilman mitään tukia, mutta etenkin vaikeavammaisen kohdalla, rekrytoinnin riski voi tuntua työnantajasta normaalia suuremmalta. Riskiä voidaan vähentää yhteiskunnan tuilla, sanoo Pitkänen.

Yrityksillä on käytettävissään useita erilaisia yhteiskunnan tukimuotoja, jotka helpottavat tukea tarvitsevan vammaisen tai osatyökykyisen henkilön työllistämistä. Niitä voidaan käyttää myös jo työsuhteessa olevan, mutta työkyvyttään heikentyneen henkilön työssä pitämiseksi. Yhteiskunnan tarjoamia tukimuotoja ovat mm. palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki ja työhönvalmentajapalvelu. Tukea voi saada myös työharjoittelujaksolle, erilaisiin työkokeiluun tai apuvälineiden hankintaan.

Pitkänen ja Winqvist sanovat, että vielä 90-luvulla oppilaitos törmäsi jatkuvasti hallinnollisiin ja kuntien välisiin raja-aitoihin yrittäessään saada työllistämiskuviot yrityksissä kuntoon. Nyt asiakaslähtöinen verkostoyhteistyö alkaa olla totta. Siihen osallistuvat oppilaitoksen lisäksi tilanteen mukaan työhallinto, kunnat, yrittäjät, vakuutusyhtiöt ja vammaisjärjestöt.

■ Teksti ja kuvat: **Tiina Jäppinen**

Uudenlainen yritys?

En viittaa otsikolla sosiaaliseen mediaan, yhteiskunnalliseen yrittäjyyteen tai paljon puhuttuun vihreään talouteen. Mielessäni on enemmän nykyisten yritysten uudistuminen. Yritysrakenteiden tulee uudistua niin, että me työlliset – 2,4 miljoonaa – jaksamme työssä pidempään kuin nykyisin, ja että Suomi käyttää kaikki työhön kykenevät paremmin. Tarina ei voi enää jatkua valituksena työelämän jatkuvasta huonontumisesta. Vaikka julkisella sektorilla on iso rooli työelämän kehityksessä, ei muutosta tule ilman yritysmaailman toimintaa. Valtion sääntely ei voi juuri kasvaa, vaan kysymys on pelikentän pitämisessä reiluna, ja edelläkävijyyden tukemisesta.

Yrityksen yhteiskuntavastuusta puhutaan paljon, mutta asiat ovat usein epäselviä. Kolmijako taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen selkeyttää vähän tätä. Keskeisiä teemoja ovat läpinäkyvyys, herkkyys sidosryhmille ja ihmisoikeudet. Suurimmat yritykset ovat olleet edelläkävijöitä tälläkin puolella, osittain valistuneiden asiakkaiden paineesta. EU:sta on juuri tullut helppokäyttöinen määritelmä osana CSR-strategiaa: vastuuta ovat kaikki yrityksen vaikutukset, positiiviset tai negatiiviset, sidosryhmiinsä ja ympäristöönsä, sekä vapaaehtoiset että pakolliset. Yritysten näkökulmasta keskeistä on hyvä yrityskansalaisuus ja herkkyys muillekin kuin taloudellisille mittareille, esimerkiksi sosiaalisille ja ympäristöllisille. Monet uskovat vastuullisuuden olevan kannattavuuden tärkeä reunaehto.

Sosiaalisella puolella vastuullisuus hyödyttää yrityksiä sekä sidosryhmiä, koska se lisää luottamusta, parantaa mainetta ja lisää työhyvinvointia. On huolehdittava jaksamisesta ja osaami-

- Kuluttajat arvioivat vastuullisuutta työllistämisen kautta, sanoo Mikko Routti.



sesta. Nousevia teemoja ovat jousto- ja muutosturva yritysten muutostilanteissa. Usein odotetaan työllistämistä ja sitoutumista työntekijöihin. Uuden TNS Gallupin eräiden yllättävän alhaisen arvioiden yksi selitys voi olla se, että kuluttajat arvioivat vastuullisuutta työllistämisen kautta. Irtisanova yritys ei voi olla vastuullinen, vaikka se kuinka panostaisi ympäristöönsä.

Kansainvälisestäkin uskotaan, että sosiaalinen vastuullisuus edistää yritysten kannattavuutta ja kilpailukykyä. Monet Suomessa tutut esim. ammattikoulutusasiat ovat niitä, vaikka emme niitä itse tunnista. Työelämän monimuotoisuuden edistäminen rekrytoimalla nuoria, vanhoja ja erilaisia vaikeasti työllistyviä vähemmistöjä on Suomen uuteen positiivisempaan maabrändiin

ja Helsingin WDC-visioonkin liittyvä erityisteema uudenlaisesta työelämän mallista. Monimuotoisuus on eettinen arvo jo sinänsä, mutta se on myös hyvää liiketoimintaa, koska se parantaa esim. palveluyritysten ja niiden asiakkaiden yhteistä kieltä, arvopohjaa ja tuotteiden haluttavuutta.

Me FiBSissä (Finland Business & Society ry) olemme aktiivisesti tässä mukana mm. uudella edelläkävijäyritysten Diversity Charter-hankkeella ja olemalla mukana Vastuullinen Kesätyö-hankkeessa. Suomi tulee olemaan erilainen ja parempi vuonna 2012.

Mikko Routti

FiBS ry:n toiminnanjohtaja
www.fibsry.fi

Aivovamma ei aina

Petri Löfman on välillä myös asiakaspalvelussa myymälässä.



ole este työuralle



Vakavan aivovamman lukioikäisenä saanut merkonomi *Petri Löfman* on assistenttina Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen Hietalahden myymälässä. Tehtäviin kuuluu mm. tietotekniikan tukea, ekoneuvontaa, työvuorolistojen tekoa, työaikaseurantaa ja uusien työntekijöiden perehdytystä. Hänen esimiehensä, myymäläpäällikkö *Marje Arvinen* toteaa, että Löfman on ensimmäinen Kierrätyskeskukseen hänen palkkaamansa henkilö, jolla on fyysinen vamma ja joka tulee töihin vammaisjärjestön kautta.

Olen tyytyväinen mies, jolla on työ ja perhe. Kun tulen työpäivän jälkeen kotiin, puolitoistavuotias poikani hyppää syliini. Tältä ei tuntunut vuonna 2003, kun sain vakavan aivovamman potkunyrkkeilytreeneissä. Makasin kolme viikkoa koomassa ja taistelin hengestäni.

Kun selvisin pahimmasta ja pääsin sairaalasta, ensimmäinen vuosi oli pelkkää kuntoutusta. Sain fysioterapiaa, puheterapiaa ja toimintaterapiaa. Ne auttoivat ja aloitin opinnot Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksessa. Vuonna 2010 valmistuin merkonomiksi tietohallinnon puolelta.

Koulussa on yksilövalmentaja, joka etsii opiskelijoille työpaikkoja.

Hän kertoi minulle Työllistymisen polku -hankkeesta, joka etsi fyysisesti vaikeasti vammautuneita tai tapaturmaisesti aivovamman saaneita nuoria, joita autettiin työllistymään. Onneksi pääsin. Sain hankkeen aikana itseluottamusta ja opin tuntemaan vahvuuksiani ja heikkouksiani. Projektin työntekijät tulivat mukaan jopa työhaastatteluihin. Hankkeen kautta sain myös suosittelijan.

Opin luottamaan siihen, ettei vamma ole aina esteenä.

Pääsin Helsingin kaupungin maksamaan työkokeiluun työ- ja elinkeinotoimistoon puoleksi vuodeksi, jossa katsottiin, mihin pystyn ja jaksanko käydä joka päivä työssä. Olin ensin virastomestarina, mutta siirryin sitten auttamaan asiakkaita tietokoneiden käytössä ja opastamaan mm. työhakemusten teossa.

Työkokeiluni onnistui hyvin.

Aloin hakea työharjoittelupaikkaa, joka löytyi täältä Hietalahden myymälästä puolen vuoden ajaksi. Sen jälkeen hain myymälässä avautuneeseen uuteen assistentin tehtävään. Minut otettiin siihen kahdeksi vuodeksi eteenpäin palkkatuettuun, mutta oikeaan työsuhteeseen. Työaikani on 85 prosenttia normaalista työpäivästä.

Aivovammani ei näy päälle päin, mutta minulla on huono lähimuisti, mistä kerroin heti, kun astuin myymälän ovesta

Löfman huolehtii, että työvuorolistat ovat ajan tasalla.

sisään. Esimies sanoi myöhemmin, että vamman rajoitukset kannattaa kertoa, jotta työtehtäviä osataan räätälöidä oikein. Työ on ollut myös kuntouttavaa, koska lähimuistini on parantanut. Ennen työpöytäni oli täynnä muistilappuja, nyt niitä on vähemmän. Olen oppinut muistamaan myös kokemuksen kautta.

On hienoa, että minuun luotetaan.

Olen oppinut vahvuuteni työni kautta ja esimieheni on kannustanut kokeilemaan rajoja. Olen vahva tietokoneohjelmissa, koska muistan helposti niihin liittyvät asiat. Siihen ehkä liittyy myös se, että kielitaitoni säilyi äkillisestä aivovammasta huolimatta. Puhun sujuvasti suomea, mutta äidinkieleni on Kambodžan khmer. Osaan englantia ja vähän ruotsia.



Haluan kuulua työyhteisöön ja olla siinä oma itseni. Työ tuo elämäni järjestyksä, mitä jokainen ihminen kaipaa. Työni on monipuolista. Huolehdin työvuorolistasta. Meillä on kaksivuorotyö, mutta listan tekeminen sujuu jo rutiinilla. Kulunvalvonnassa huolehdin siitä, että kaikki muistavat kirjautua sisään ja ulos. Teen myös palkkailmoitukset, jossa pitää katsoa, että työtunteja ei tule jollekin liikaa tai liian vähän. Vastaan myös ekologisesta neuvonnasta ja saan siihen koulutusta. Lisäksi teen tiedotteita ja autan toimisto-ohjelmien käytössä muita. Olen korjannut esimerkiksi Excelin kaavavirheitä.



Marje Arvinen tekee Petri Löfmanin kanssa tiedotetta.

Työntekijöitä välityömarkkinoilta

Myymläpäällikkö Marje Arvinen kannustaa työnantaja hakemaan tekijöitä myös välityömarkkinoilta.

- Olkaa rohkeita ja uskaltaa työllistää myös vammaisia, maahanmuuttajia ja pitkäaikaistyöttömiä. Heissä on paljon potentiaalia ja ammattitaitoa väkeä, joilla on valtava halu tehdä työtä, sanoo Arvinen, joka on Petri Löfmanin esimies.
- Työskentelin aiemmin suuressa kaupan konsernissa osastopäällikkönä ja voin sanoa, että moni Kierrätyskeskuksen työntekijöistä on sitoutuneempia tehtävänsä kuin jotkut vapaiden markkinoiden henkilökunnasta. Meillä on selvityksen mukaan hyvä työilmapiiri ja uskon, että siihen vaikuttaa juuri se, että meillä on iältään, kyvyiltään ja taustoiltaan erilaisia ihmisiä. Jos joku ominaisuus puuttuu, toinen sitten kompensoi sitä, kuvaa Arvinen ja jatkaa:
- Tiedän, miten tärkeää yritykselle ovat hyvät työntekijät. Hyvässä työntekijässä kyse ei ole aina siitä, että saadaan se paras hakija, joka osaa kertoa hyvät puolensa ja ajaa omaa uraansa. Meiltä löytyvät sitoutuneet ihmiset, jotka nauttivat työstään, kun ovat saaneet asemansa työyhteisössä. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:ssä työskentelee noin 300 henkilöä, joista 90 prosenttia on työllistetty palkkatuella. Yrityksen tuotto käytetään ympäristötyöhön. Kierrätyskeskus on välityömarkkinoiden vahva toimija, jonka tavoite on aina lopulta työllistää henkilö avoimille työmarkkinoille.
- Toivon, että näen vielä joskus, että esimerkiksi pyörätuolissa olevan ihminen myy sohvakalusteita. On häpeä, että Kierrätyskeskuksen Helsingin kauppoihin ei ole päässyt pyörätuolilla. Tähän on tulossa parannus, sillä Helsinkiin on suunnitteilla iso uusi toimipiste, jossa esteettömyys on tärkein kriteeri ja joka tulee työllistämään myös liikuntarajoitteisia, kertoo Arvinen.

Työ on tuonut esiin sosiaaliset taitoni.

Ensin sain kokeilla asiakaspalvelua myymälässä. Se oli mukavaa. Suuri askel on ollut se, että huolehdin nykyisin uusien työntekijöiden työhönperehdytyksestä. Esimieheni on sanonut, että ennen työhönperehdytystä moitittiin, mutta ei

enää. Työ on vaativaa, koska meille voi tulla esimerkiksi kielitaidoton, seitsemän vuotta työttömänä ollut maahanmuuttaja. Uudet ihmiset uskaltavat kuitenkin tulla luokseni ehkä siksi, että olen kärsivällinen ja auttavainen, ja joutunut kokemaan paljon asioita.

Miksi työlainsäädäntö ja osatyökykyisyys koetaan vaikeana?

Onko työlainsäädäntö tai työehtosopimus este vai mahdollisuus palkata vammainen tai osatyökykyinen työhön? Mitä sanoo varatuomari ja oikeustieteen lisensiaatti Jaana Paanetoja työ- ja elinkeinoministeriön työneuvostosta?

- Työoikeusjuristina ja tutkijana en välttämättä näe ainakaan perinteistä työlainsäädäntöä tai työehtosopimuksia esteenä ainakaan vajaakuntoisen palkkaamiseksi. Jos vajaakuntoisen työkyky on alentunut eli hän on myös osatyökykyinen, on aina selvitettävä, millainen työhön sovellettava työehtosopimus on sisällöltään.

- Jos työehtosopimus edellyttää normaalin palkan maksamista työkyvyn alentumasta huolimatta, saattaa se hankaloittaa työllistymistä ellei sitten päädyt esimerkiksi osa-aikatyön tekemiseen. Työlainsäädännön perimmäinen funktio on suojella työntekijää, myös vajaakuntoista työntekijää. Näin ollen en näe työlainsäädäntöä esteenä.

- Työehtosopimukset ovat työmarkkinajärjestöjen keskinäisiä sopimuksia, joiden ehdot ovat yhdessä sovittu. Esteiden ja mahdollisuuksien sijaan on tiedettävä ja tunnettava oikeustila sekä sopeutettava vajaakuntoisten tai osatyökykyisten työllistyminen siihen.

Miten työehtosopimus vaikuttaa vammaisen tai osatyökykyisen ihmisen palkkaamiseen?

- On selvää, että työlainsäädäntöä noudatetaan sellaisenaan, kun vajaakuntainen tekee työtä työsuhteessa avoimilla työmarkkinoilla. Lainsäädännössä on myös eräitä nimenomaan tätä työntekijäryhmää koskevia suojasäännöksiä. Työsuhteen ehdot voivat poiketa alalla työskentelevien muiden työntekijöiden ehdoista, jos työhön sovellettava työehtosopimus tämän mahdollistaa.



Kiinnostuitko?

Jaana Paanetoja kertoo lisää aiheesta:

Osatyökykyinen avoimille työmarkkinoille – Työlainsäädännön perusteet, 14.–15.3.2012, VATES-säätiö, Helsinki.

Tervetuloa kuulemaan aiheesta myös VATES-päiville, 25.4.2012, Hanasaari, Espoo.

Katso koulutusliite tai www.vates.fi/koulutus.

- Kunkin toimialan työehtosopimuksesta riippuen työsuhteen ehdot voivat poiketa alalla työskentelevien muiden työntekijöiden ehdoista. Työehtosopimuksilla on hyvin merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Vähimmäispalkat perustuvat työehtosopimusmääräyksiin.

- Eräissä työehtosopimuksissa on rajoituksia, joiden mukaan sopimusta sovelletaan vain täysin työkykyisiin työntekijöihin. Joidenkin toimialojen työehtosopimuksissa vain palkkamääräysten soveltaminen edellyttää täyttä työkykyä. Jos osatyökykyinen tekee työtä tällaisella toimialalla, voi olla, että hänen palkkansa suuruus on sovittu yksilöllisesti.

Viranomaisteksteissä puhutaan vajaakuntoisesta, osatyökykyisestä ja vammaisista. Miten itse käytät käsitteitä?

Käytän termiä ”vajaakuntainen” yleisenä käsitteenä ihmisille, joilla on jokin vamma, sairaus tai muu vajaakuntoisuutta aiheuttava tekijä. Vajaakuntainen voi silti olla siinä tehtävässään, mitä hän tekee, täysin työkykyinen. Tämän takia vajaakuntoisuutta ei saa sekoittaa osatyökykyisyyteen. Työsuhteen ehtojen näkökulmasta nimenomaan täyden työkyvyn ja siitä erotuksena osatyökykyisyyden käsitteet ovat relevantteja.

Vajaakuntainen on osatyökykyinen vain silloin, jos hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten ikä, sukupuoli ja terveydentila, eivät ole tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Arvio on siis aina työ- ja tehtäväkohtainen, eikä ratkea pelkän lääketieteellisen diagnoosin perusteella.

Osatyökyvyttömyyseläke

Osatyökyvyttömyyseläke vaikuttaa toimivalta ratkaisulta henkilölle, jonka työkyky on alentunut. Ainakin kunta-alalla Kevan tekemän tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi ja usea osatyökyvyttömyyseläkeläinen uskoi jaksavansa jatkaa työelämässä vanhuuseläkeikään saakka tai lähelle sitä.

Järjestelyn onnistuminen vaatii kuitenkin oikeaa asennetta sekä työnantajalta että työyhteisöltä. Erityisesti tarvitaan onnistuneita työjärjestelyitä ja koko työyhteisön myönteistä suhtautumista osatyökykyisiin.

Neljä viidestä osatyökyvyttömyyseläkeläisestä koki, että heidän yleinen hyvinvointinsa sekä fyysinen että psyykinen elämänlaatussa olivat parantuneet. Monet kokivat myönteisenä myös sen, että pystyivät osa-aikaisen työskentelyn avulla säilyttämään edelleen yhteyden työelämään ja omaan ammattiin.

"Yhteys työelämään, työyhteisöön ja ammattiin säilynyt huolimatta näköesteestäni."

Jos ratkaisu toimii kunta-alalla, voisivatko tulokset olla saman suuntaisia myös muilla aloilla tai muilla ryhmillä edistämään työssä jaksamista ja pidentämään työuria? Ainakin kunta-alalla saadut tulokset ovat lupaavia.

- Kunta-alalla on omanlaiset haasteensa, mutta toisaalta samanlaiset ongelmat koskettelevat myös muita sektoria, joten osatyökyvyttömyyseläke voi toki toimia myös heillä, uskoo tutkija *Pirjo Saari* Kevasta eli entisestä Kuntien eläkevaikutuksesta.

- Tutkimus kertoo kunta-alasta, jossa yli puolet toimii sosiaali- ja terveysalalla tehden raskasta työtä esimerkiksi siivoojina, kodinhoitajina ja sairaanhoidossa. Osatyökyvyttömyyseläkkeen hakijoista 40 prosenttia on terveysalalta ja 21 prosenttia sosiaalialalta, kertoo Saari.

Tyypillinen osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtynyt kuntatyöntekijä on alemman koulutuksen saanut 57-vuotias nainen. Hän päätyy eläkkeelle selvästi enemmän tuki- ja liikuntaelinsairauksien

vuoksi kuin esimerkiksi mielenterveysongelmiin.

Kevan osatyökyvyttömyyseläkkeitä koskevassa tutkimuksessa tarkasteltiin osatyökyvyttömyyseläkkeen toimivuutta kunta-alalla osatyökyvyttömyyseläkeläisten itsensä arvioimana. Tutkimukseen vastasi noin 750 kunta-alatyöntekijää. Tutkimus on osa Kevan laajempaa kunta-alan osatyökyvyttömyyseläkkeisiin liittyvää tutkimushanketta.

Keskeistä työn räätälöinti

Osa-aika-eläkkeelle siirtyminen ei vaadi työkyvyn alentumista. Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläke edellyttää työkyvyn alentumista merkittävästi. Tutkimuksen mukaan silti käytännössä osatyökyvyttömyyseläke tarkoittaa usein samojen tehtävien tekemistä, mutta lyhennetyllä työajalla. Kun kyse on alentuneesta työkyvystä, pitäisi miettiä työajan lisäksi myös työn sisältöä.

- Tuntuukin, että välillä työnantajat sekoittavat tämän osa-aika-eläkkeeseen, joka ei edellytä työkyvyn heikentymistä. Osatyökyvyttömyyseläkkeessä kuitenkin työntekijän työkyky on alentunut ja tästä johtuen työpaikalla tulisi aina miettiä työn räätälöintiä niin, että työntekijän terveydelliset rajoitteet huomioidaan. Pelkät työaikajärjestelyt harvoin riittävät, kertoo tutkija *Pirjo Saari*.

"Suosittelemme kaikille, jotka tekevät fyysisiä ja kuormittavaa työtä! Pienemälläkin palkalla tulee toimeen."

Erittäin huolestuttavaa oli Saaren mukaan se, että puolet osatyökyvyttömyyseläkeläisistä kokee tämänhetkisen työnsä liian kuormittavana. Kuormitusta kokevat etenkin ne, joilla on tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Kuormitus

voi johtua ainakin osittain siitä, että vain kolmannes ilmoitti vaihtaneensa työpaikkaa tai työtehtäviä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen myötä.

Osatyökyvyttömyyseläketä ei tunneta hyvin

Osatyökyvyttömyyseläketä ei tunneta kovin hyvin. Hankalimmaksi tilanteen kokivat ne, joiden työkyky on muutenkin huono, eikä sairaana jaksanut etsiä tietoa. Myös työnantajan ja etenkin esimiesten tietämys osatyökyvyttömyyseläkkeistä oli melko vähäistä.

- Esimiehillä ei yleensä ole tietoa siitä, miten osatyökyvyttömyyseläketapauksissa tulisi toimia, koska omalle kohdalle sattuu tällaisia harvoin, jos ollenkaan. Siksi olisikin hyvä, jos organisaatiossa olisi esimiesten tukena joku keskitetty taho, jolla olisi tietoa asiasta, Saari arvioi.

Osatyökyvyttömyyseläke on kuitenkin taloudellisessakin mielessä edullinen vaihtoehto niin työntekijälle kuin työnantajalle. Työntekijä voi sen ansiosta jatkaa ansiotyössä osa-aikaisesti ja kartuttaa eläkettään. Työntekijälle voi merkitä paljon myös työpaikan sosiaalisen suhteet sekä henkilöstöedut.

"Neljään vuoteen ei sairauslomia, kivut vähentyneet huomattavasti."

Työnantaja voi säästää henkilöstömenoissa, sillä osatyökyvyttömyyseläkkeestä ei peritä varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua samalla tavalla kuin täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä ja kuntoutustuesta.

Koko organisaatio mukaan

Osatyökyvyttömyyseläkkeiden onnistunut käyttö tuo haasteita myös työpaikoille. Organisaatioilla pitää olla ensinnäkin tietoa osatyökyvyttömyyseläkkeestä ja sen käytön ehdoista. Lisäksi työpaikoilla pitää olla tietoa, osaamista ja toimintamalleja sen suhteen, että oikeat henkilöt riittävän varhaisessa vaiheessa hakisivat osatyökyvyttömyyseläketä ja voisivat siitä huolimatta jatkaa työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyjää tukee eniten perhe, mutta yhtä myönteistä arviota eivät saa esimies tai työnantaja.

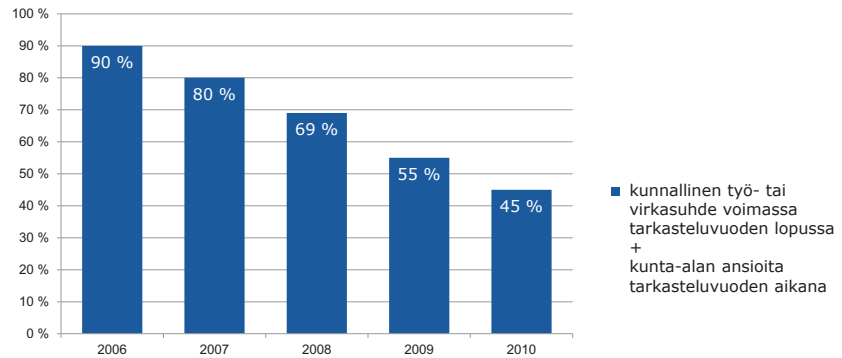
jatkaa työssä käyntiä

Missä nuoret?

Erikoistutkija Raija Gould esitti Kevan osatyökyvyttömyyseläkeseminaarissa tärkeän havainnon. Hän kysyy, miksi nuorissa ikäryhmissä käytetään hyvin vähän osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Tilastojen mukaan kaikista työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2010 siirtyneistä 36-vuotiaista osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vain 7 prosenttia, kun 56-vuotiaista heidän osuutensa oli 33 prosenttia.

Osatyökyvyttömyyseläkkeitä ei ole nuorilla, eikä toisaalta mielenterveyden sairausryhmässä. Gould kysyykin, nähdäänkö osatyökyvyttömyyseläke automaattisesti välietappina täydelle eläkkeelle vai voisiko sitä ajatella myös uusille ryhmille.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden työssäkäynti



Henkilöt, joilla KuEL-osatyökyvyttömyyseläke tai KuEL-osakuntoutustuki on alkanut ensimmäisenä eläkkeenä vuonna 2005 (n=1 183).

Kaikkein nihkeimmin asiaan suhtautuvat työkaverit. Kuitenkin kokonaisuudessa kokemukset muiden tahojen suhtautumisesta olivat kuitenkin varsin myönteistä.

Varhainen tuki vähäistä

Kevan tutkimuksen mukaan varhaisen tuen toimenpiteet työpaikalla olivat melko vähäisiä, sillä kolme viidestä vastaajasta ilmoitti, että työpaikalla ei ole tehty toimenpiteitä, joilla olisi helpotettu työntekoa ennen eläkkeen hakemista.

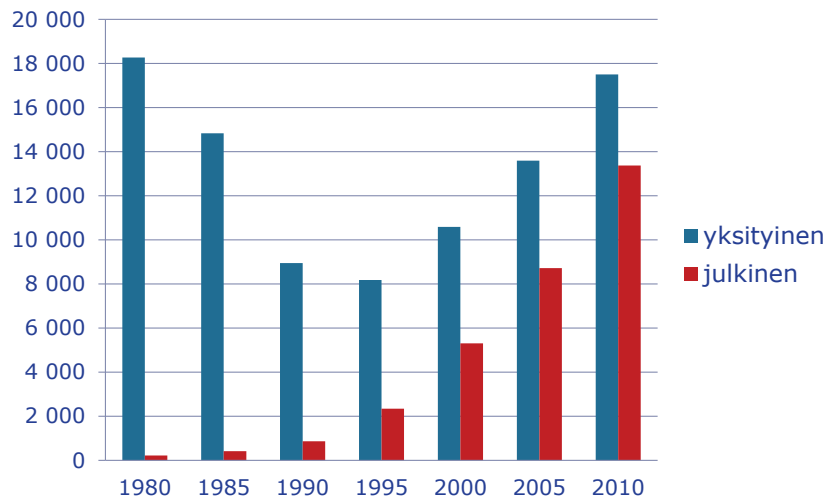
- Tehokkaalla varhaisella tuella ennaltaehkäistään työkykyongelmien pahenemista, säästetään esimerkiksi sairauspoissaolojen kustannuksissa sekä voidaan usein ehkäistä osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä, muistuttaa Saari.

Työura jatkuu

Osatyökyvyttömyyseläkkeeltä siirryttiin yleensä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimuksen mukaan, vaikka osatyökyvyttömyyseläke ei edellyttänyt työntekoa, sillä oli selvästi työelämään integroiva vaikutus.

Alle vuoden kestäneissä osatyökyvyttömyyseläkkeissä työssäkäyntiaste oli edelleen 91 % ja vielä viiden vuoden kuluttuakin kunnallinen työ- tai virkasuhde oli voimassa yli 40 prosentilla. Muut olivat siirtyneet täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle, vanhuuseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle.

Osatyökyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä yksityisellä ja julkisella sektorilla vuosina 1980-2010



Työterveyshuolto auttaa alkuun

Kevan tutkimuksen mukaan tärkein rooli osatyökyvyttömyyseläkkeelle ohjaavassa prosessissa on ollut työterveyshuolto sekä joku muu terveydenhuollon edustaja, kuten erikoislääkäri tai kuntoutuslaitos. Esimiehen rooli oli tässä suhteessa yllättävän pieni.

Eniten tietoa ja tukea eläkkeen hakemiseen liittyvissä asioissa saatiin myös työterveyshuollosta. Seuraavaksi tärkeimmäksi avuksi koetaan eläkeasiamies, muu

Tutkimus: Keva, Pirjo Saari ”Jaksaa käydä vielä töissä, jopa nauttii siitä” Osatyökyvyttömyyseläkkeen toimivuus kuntatyössä.

terveydenhuollon edustaja tai Keva.

Sen sijaan käytännön järjestelyissä, kuten palkkaus- ja työaika-asioissa, vastaajat kokivat selvästi tärkeimmäksi avuksi esimiehen.

Teksti: **Tiina Jäppinen**

Lähde: Tilastuunnittelija Anna Koski-Pirilä, KEVA

Lähde: Erikoistutkija Raija Gould, Eläketurvakeskus

VATES mukana kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä



SAK:n asiantuntijalääkäri, Työllistävä -väliä -projektiin ohjausryhmän jäsen Kari Haring piti puheenvuoron Kuntaliiton sessiossa vuoden 2011 Kuntamarkkinoilla. Projektipäällikkö Kaija Rayn tietoisuuden aiheena oli Laadukas kuntouttava työtoiminta?

■ VATES-säätiön koordinoima kuntouttavan työtoiminnan laatua ja vaikuttavuutta kehittävä Työllistävä -väliä -projekti jatkuu vielä tämän vuoden loppuun. VATES-säätiön aiemmin tekemässä selvityksessä on käynyt ilmi, että sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta ja kuntouttava työtoiminta sekoittuvat helposti niin järjestämistavan kuin sisällön mukaan. Projektin alkaessa VATESin mielenkiinto kohdistui erityisesti siihen, että vammaiset ja pitkäaikaissairaat otettaisiin huomioon entistä konkreettisemmin kuntouttavaa työtoimintaa kehitettäessä. Projekti onkin tehnyt näkyväksi havaintoja, jotka liittyvät koko välityömarkkinoiden kehittämiseen.

Projektissa ovat mukana kehittämiskumppaneita Forssasta, Porvoosta, Salosta ja Lahdesta. Projekti osallistuu Sosiaalialan asiantuntijapäiville 14. - 15.3.2012 osastolla ja tietoisuutta Asiakas – kuntouttavan työtoiminnan kingi? sekä syksyn Kuntamarkkinoille. Projektia rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja se on alkanut joulukuussa 2009.

Lisätietoja Työllistävä -väliä -projektiasta
<http://www.vates.fi/tyollista.projekti>

Kuntouttavan työtoiminnan laatu tarkasteluun

■ Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kuntouttavan työtoiminnan laatu-kriteerien kehittämistyöryhmä on laatimassa kuntouttavan työtoiminnan laatu-kriteereitä ja -suosituksia kuntien ohjauksen apuvälineiksi. Tarkoituksena on laatia ensin nykytilanteen mukaiset kriteerit ja tämän jälkeen niille kunnille, jotka haluaa kehittää toimintaa eteenpäin, laatusuositukset.

Ryhmän vetäjänä toimii neuvotteleva virkamies Eveliina Pöyhönen, STM. Kehittämispäällikkö Kaija Ray VATES-säätiöstä ja projektipäällikkö Jarno Karjalainen THL:stä toimivat ryhmän asiantuntijajäseninä, jotka työstävät ryhmän työskentelyä eteenpäin.

Lisäksi tämän kevään aikana päivitetään kuntouttavan työtoiminnan käsikirja, jota työtä tekee tehtävään erikseen STM:n palkkaama henkilö yhteistyössä Eveliina Pöyhösen kanssa.

Marjatta Varanka valittiin Workability European varapuheenjohtajaksi 21.10.2011

■ VATES-säätiön toimitusjohtaja Marjatta Varanka valittiin Workability European (WE) vuosikokouksessa lokakuussa 2011 varapuheenjohtajaksi seuraavaan vuosikokoukseen saakka, joka on syksyllä 2012. Puheenjohtajana jatkaa hollantilainen Hans Vrind. WE:ssä on meneillään EU:n Progress -ohjelman mukainen kehittämisprojekti, jossa vahvistetaan EU:n jäsenverkostoa kattamaan kaikki Euroopan maat, aktivoimaan jäseniä eurooppalaiseen yhteistyöhön ja vaikuttamiseen sekä kehitetään toimintaa jäsenten tarpeita kuunnellen, mm. tiedotusta ja yhteisiä kehittämisprojekteja. Tämän uuden roolin myötä säätiö pääsee aiempaa paremmin vaikuttamaan toiminnan kehittämiseen VATESin eurooppalaista tiedonvaihtoa ja kehittämistyötä edistäväksi. Marjatta Varanka on toiminut WE:n hallituksen jäsenenä vuodesta 2008 ja hän kuuluu Workability European-organisaation (ent. IPWH) v. 1988 käynnistäneiden pioneerien joukkoon.

ASKEl-hanke päättyi, KOPPI alkoi

■ Vaikka jokaisella työkäisellä on oikeus osallistua työelämään, oikeus ei aina toteudu. Tämän vuoksi työllisyyspalveluiden, kuntien sosiaalipalveluiden ja terveydenhuollon yhteistyötä pitää edelleen tehostaa, todetaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) hallinnoiman ASKEl-hankkeen loppujulkaisussa. Hankkeessa (Askella kohti työelämää) olivat mukana Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, VATES-säätiö, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja THL. Hankkeessa kehitettiin pääkaupunkiseudun kuntien (Helsinki, Espoo ja Vantaa) kuntouttavia sosiaali- ja työllisyyspalveluita.

VATES-säätiö arvioi hankkeessa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden asemaa kunnallisissa työllistämispalveluissa ja selvitti, millaisia palveluja, työtehtäviä ja avoimille työmarkkinoille siirtymisen mahdollisuuksia tällä kohderyhmällä tosiasiallisesti tällä hetkellä on. Säätiön tekemän tutkimuksen mukaan työhönvalmennus on tehokas keino työllistää vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö avoimille työmarkkinoille. Selvityksen perusteella VATES-säätiö suosittelee tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen nykyistä selvästi laajempaa käyttöä ja erityisesti sen hyödyntämistä mielenterveyskuntoutujien työllistämiseksi. Muut säätiön suositukset ovat luettavissa tutkija Simo Klemin tekemästä loppuraportista Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla (www.vates.fi/raportit).



ASKEl-hankkeessa tehtyä vaikeasti työllistyvien palveluiden kehittämistyötä Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymän kanssa jatkaa THL:n hallinnoima KOPPI: Kohti kuntouttavampia työelämäpalveluita -hanke.

Hankkeen tavoitteena on selkeyttää ja kehittää kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ja siihen kuuluvia elementtejä siten, että vastaavat paremmin asiakkaiden kuntoutustarpeisiin. Hankkeessa tarkastellaan kuntouttavan työtoiminnan roolia ja paikkaa palvelujärjestelmässä ja kuntoutusprosessissa. Hankeajaksi on 1.6.2011 - 31.12.2013. Työllistä välittäen -projektilla on kaksi edustajaa hankkeen ohjausryhmässä: kehittämispäällikkö Kaija Ray, VATES-säätiö ja sosiaalipalvelujohtaja Jaakko Leskinen, Forssan osahanke.

Tutustu Askel-hankkeeseen:

<http://www.thl.fi/fi/web/fi/tutkimus/hankkeet/askel>

Työpankkikokeilu jatkuu ja laajenee valtakunnalliseksi

■ Valtakunnallinen työpankkikokeilu on sosiaali- ja terveysministeriön hanke, jossa kehitetään liiketoimintamallia, jonka avulla työllistetään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, muun muassa osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä.

Työpankkikokeilun tähänastiset kokemukset ovat olleet myönteisiä ja vuosina 2009 - 2011 siinä oli mukana neljä sosiaalista yritystä. Kokeilussa työllistetyt työntekijät ovat olleet pääasiassa vajaakuntoisia (75 %), mutta myös

muuta pitkäaikaistyöttömiä ja vaikeasti työllistyviä työttömiä henkilöitä on työllistynyt. Kokeilu on osoittanut, että työpankkitoiminnasta hyötyvät kaikki. Työnantaja saa haluamaansa ajankohtana työtä ilman riskiä, yleensä ensin vuokratyönä, alihankintatyönä ja jatkossa pysyvänä työsuhteena. Työntekijät saavat pysyvän työsuhteen työpankkiin työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Riskit toiminnasta kantaa työpankki. Kokeilun laajentuessa haetaan mukaan uusia työpankkiyrityksiä.

Hankkeen käytännön toimintaa varten STM on asettanut kuusi jäsenen toimintaryhmän, jonka tehtäviin kuuluu työpankkitoiminnan suunnitelmien ja sopimusten valmistelu ja käytännön asioiden käsittely. VATES-säätiön edustajana toimintaryhmään on nimetty kehittämispäällikkö Jukka Lindberg.

Lisätietoja: www.tyopankkikokeilu.fi

Kela tarjoaa työkykyneuvontaa

■ Työhönpaluu pitkän poissaolon jälkeen voi olla vaikeaa, jolloin ihminen saattaa tarvita tukea siihen. Työkykyneuvonta on Kelan uusi palvelu sairauspäivärahaa saaville asiakkaille, jotka tarvitsevat yksilöllistä tukea työhön paluuseen. Neuvonnalla tehostetaan asiakkaan kuntoutustarpeen selvittämistä ja kuntoutukseen ohjaamista, jotta asiakas voisi mahdollisimman nopeasti ja joustavasti palata työhön tai siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle ilman katkoksia toimeentulossa.

Tehtävään koulutetut työkykyneuvojat antavat neuvontaa tammikuusta 2012 alkaen. He selvittävät yhdessä asiakkaan ja yhteistyökumppaneiden kanssa kuntoutuksen lisäksi myös muita mahdollisia ratkaisuja työhön paluun tueksi ja ohjaavat asiakkaan tarvittavien palveluiden piiriin.

Työkykyneuvojat ottavat asiakkaan luvalla yhteyttä muihin tahoihin, kuten terveydenhuoltoon, TE-toimistoon ja kuntoutuksen järjestäjiin. Työkykyneuvonnan tavoitteena on edistää asiakkaan työhön paluuta, ehkäistä työelämästä syrjäytymistä ja myöhen-tää eläkkeelle siirtymistä.

www.kela.fi > yhteistyökumppanit > työkykyneuvonta



Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto

■ Opetushallitus on vahvistanut 1.1.2012 työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon tutkintoperusteet. Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto sijoittuu työhön kuntoutuksen ja työelämään valmennuksen toimialalle. Koulutus alkaa maaliskuussa 2012. Bovallius ammattiopisto (Pieksämäki), Helsingin Diakoniaopisto (Helsinki), Ammattiopisto Luovi (Joensuu), Keskuspuiston ammattioppilaitos (Helsinki) ja Kiipulan ammattiopisto (Turenki) ovat suunnitelleet verkostoyhteistyönä työvalmennuksen erikoisammattitutkintoon johtavan valmistavan koulutuksen. Koulutus alkaa maaliskuussa 2012.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon tarkoituksena yhdenmu-kaistaa työntekijöiden osaamista ja lisää ammattitaitoa, jäsentää ja yhdistää kenttää yhtenäisemmäksi toimialaksi, antaa yhteistä arvopohjaa ja toimintalinjauksia työvalmennustoiminnalle, lisää työvalmennus-palvelun laatua sekä mahdollistaa asiakkaille osaavamman toiminnan työvalmennusprosessissa.

Lisätietoja erikoisammattitutkinnosta ja koulutukseen hakemisesta löytyy oppilaitosten kotisivuilta.

VATES-säätiö käynnistää uuden työmarkkinaviestinnän projektin

VATES-säätiö on saanut RAY:n rahoituspäätöksen 3-vuotiseen Työmarkkinaviestinnän projektiin. Projektin tavoite on lisätä vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työmahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille hankkimalla ja levittämällä tietoa vammaisten onnistuneista työllistymisesimerkeistä sekä työllistymisen hyvistä käytännöistä.

Erityisenä painopisteenä on tuottaa ja levittää työmarkkinajärjestelmien ja työnantajien tarvitsemaa tietoa vammaisista työntekijöistä sekä käytettävissä olevista tukikeinoista kuin myös työn ja työolojen mukauttamiskeinoista. Projekti toteutetaan kiinteässä yhteistyössä vammaisjärjestöjen kanssa.

Työelämän kehittämisstrategiaan vaikuttaminen

VATES-säätiö on kutsuttu jäseneksi työministeri Lauri Ihalaisen vetämään Työelämän kehittämisen strategiaa valmistelemaan johtoryhmään sekä sen työjaostoon. Työryhmän toimikausi kestää 30.6.2012 saakka ja sen aikataulu on hyvin intensiivistä työskentelyä kevään aikana.

Työryhmän tavoitteet ja aloitusseminaarin aineistot löytyvät linkistä: http://www.vates.fi/TEM_kehittamisstrategia

VAIKUTA NYT!

Kerro meille, mikä pitäisi muuttua, jotta vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistyminen helpottuisi. Lähetä ajatuksesi osoitteella vates-saatio@vates.fi

Työllistymisen polku -hanke päättyy

■ Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön (Vamlas) Työllistymisen polku -hanke edisti tapaturmaisesti aivovammutuneiden ja fyysisesti vaikeavammaisten nuorten aikuisten työllistymistä mahdollisimman hyvin heidän kyk्यों, kuntoisuuttaan ja osaamistaan vastaavaan työhön. Projektista saadut tulokset ovat hyviä. Projektin loppuessa kuusi henkilöä oli palkkatyössä; yksi henkilö osa-aikaisessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja neljä henkilöä palkkatuetussa määräaikaisessa työsuhteessa, joista yksi oppisopimuksella kouluttautumassa ammattitutkintoon.

Useimpien projektin asiakkaiden tavoitteena oli koulutusta vastaava työ, mielellään vakituinen. Kohtuullisuus tavoitteenasettelussa ja kyky joustaa suunnitelmissa tuotti hyviä tuloksia työnhaussa. Palkkatuki osoittautui

tärkeäksi työllistymistä edistäväksi tekijäksi. Eläkkeen lepäämään jättäminen ei näyttänyt projektin asiakkaille todellisuutta vaihtoehtona, koska riittävän korkeat ansiot mahdollistavaa työpaikkaa ei ollut näköpiirissä. Myös matalalla oleva ansaintaraja näyttäytyi työllistymistä hankaloittavana tekijänä.

Huomiota on kiinnitettävä myös siihen, että kouluttautumisen jälkeen vammainen/osatyökykyinen henkilö ei saa jäädä ilman ammatillisen koulutuksen tai työllistymisen tukipalveluita.

Projektissa oli mukana **Petri Löfman**, joka kertoo työstään *Työni ja minä* -palstalla.

Projektin loppupäätelmiin voi tutustua osoitteessa http://www.vamlas.fi/liitetiedostot/mista_meille_toita_loppujulkaisu.pdf

Julkaisuja

Vajaakuntainen TE-toimiston asiakkaana.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Syyskuu 2011. Työ ja yrittäjyys 31/2011.

Kyseessä on selvitys siitä, miten henkilön vajaakuntoisuutta arvioidaan työ- ja elinkeinotoimistoissa. Vajaakuntoisuuden käsite on ongelmallinen ja arviointi sidottu enemmän medikaalisiin seikkoihin kuin virkailijan oman arvioon. Eri toimijoiden välisen vastuunjaon ja yhteistyön pelisääntöjen epäselvyys häiritsee asiakastyötä, eikä kokonaisvastuuta asiakkaan terveys- ja kuntoutuspalveluista tunnu olevan kenelläkään.

http://www.tem.fi/files/30808/TEM_31_2011_netti.pdf

Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan tukemana.

Tuettu työllistyminen –projektin loppuraportti

Nuorten Ystävien tuetun työllistymisen hankkeen loppuraportti sisältää tuetun työllistymisen menetelmän laadullisen arvioinnin. Kuntoutussäätiön tutkijat ovat arvioineet laatustandardia käyttäen palvelun tuloksellisuutta ja laatua.

<http://www.nuortenystavat.fi/file.php?fid=2907>



Työvalmennus pintaa syvemmältä

Työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattori Suvi Pikkusaari, VATES-säätiö

Kehittämispäällikkö Pauliina Lampinen, VATES-säätiö

Julkaisun lähtökohtana on työvalmennuksen käsite ja toteutettava palvelu. Julkaisussa kuvataan, miten nykyinen palvelujärjestelmä edistää ja työvalmennus palveluna tukee työelämää tavoittelevan henkilön työllistymistä ja työhön kuntoutumista. Erityisesti halutaan tehdä näkyväksi vammaiset, osatyökykyiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt, jotka toivovat löytävänsä paikkansa työllistyneinä ja työntekijöinä.

Kirja ilmestyy keväällä 2012. Hinta on 28 euroa (+ toimituskulut).

Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset

Merja Perkiö-Mäkelä ja Timo Kauppinen (toim.)

Työterveyslaitos. Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 41

Mikä saa jatkamaan työssä? Laajan Työ, terveys ja työssä jaksamisajatukset -tutkimuksen tulokset on julkaistu. Tutkimuksen mukaan työurien pidentämisen keinoja ovat mm. yksilölliset joustot työajan ja -paikan suhteen, työkuormituksen tasapainottaminen ja hyvä esimiestyö. Tutkimuksen tiedot perustuvat Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksiin 2006 ja 2009.

Kirjan tilaus: www.ttl.fi/verkkokauppa

Tulossa!

VATES-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia. Toiminta on valtakunnallista. VATES-säätiöllä on 35 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. VATES-säätiö täyttää ensi vuonna 20 vuotta.

Keskeiset toiminta-alueet

- työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan sekä työnantajiin ja työmarkkinoihin vaikuttaminen
- kehittää työllistymismuotoja ja kuntoutumismalleja yhteistyössä käytännön toimijoiden kanssa
- edistää työhönvalmentajapalvelun laatua ja saatavuutta
- työllistymisyksiköiden työpaikkojen ja työolojen kehittäminen sekä työsuhteeseen siirtymien edistäminen
- tuottaa asiantuntijapalveluja mm. tietopalvelua, konsultointia, koulutusta ja ohjausta.

Meneillään olevat hankkeet

- Työmarkkinaviestintä. Uusi, päättyy 31.12.2014.
- Työllistä välittäen - välitä työllistäen. Päättyy 31.12.2012.
- Koutsihäme – Työhönvalmennuksella työhön. Päättyy 31.12.2012.

- Sosiaalisen työllistämisen toimialan tila ja tulevaisuus. Päättyy 30.6.2012.
- Työmarkkinaprojekti Avotyöstä tuettuun työhön. Päättyy 31.5.2012.
- UEmploy –projekti, projektipartneri
- Pohjoismainen yhteistyö

VATESin edustaja valtakunnallisissa työ- ja ohjausryhmissä

- Työelämän kehittämisstrategiaa valmisteleva johtoryhmä ja työjaos, TEM
- Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä työryhmä, STM
- Työpankkikokeilun laajentamishankkeen toimintaryhmä, STM
- Kuntouttavan työtoiminnan laaturyhmä, THL
- Väli työmarkkinoiden ohjausryhmä 2009 alkaen, TEM, päättyy
- Vammaisfoorumin työllisyysryhmä

VATESin edustaja projektien ohjausryhmissä

Työmieli (Satakunnan ammattikorkeakoulu), Yhteinen yritys (THL), Optimax (Optimaedu, Optima Samkommun), Kansainvälinen työammatti - Eri-työtyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta (Kiipulasäätiö), Ammattiosaamista välityömarkkinoilla (Bovallius-ammattioipisto), Reilu rekrytointi (Lihastautiliitto), Silta työhön (ASPA) ja Työtä, tietoa ja osallisuutta (ESR-projekti, Sosiaalisen työllistämisen yhteistyöryhmä).

Jäsenyyksiä yhteisöissä

SOSTE (Sosiaali ja terveys ry, www.soste.fi), FIBSry (Finnish Business & Society, www.fibsry.fi), Workability Europe, EUSE (European Union of Supported Employment), CEPEC, Henkilöstöjohdon ryhmä (www.henryorg.fi).

Kyvyt Käyttöön -verkosto

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat yhteen, 629 jäsentä. www.vates.fi/verkosto.

Koulutus

VATES toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia, joihin osallistuu vuosittain yli 500 henkilöä. VATES tarjoaa myös tilauskoulutusta. Lisätietoa: www.vates.fi/koulutus



Henkilöstö

KEHITTÄMISTYÖ JA VERKOSTO

Kehittämispäällikkö
Pauliina Lampinen
(5.3.2012 asti)
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
Kaija Ray
0440 724 944

Tutkija/suunnittelija
Simo Klem
050 576 7514

Vaikuttamistyön assistentti
Teppo Rautjärvi
(09) 7527 5564

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

Sihteeri

Tarja Karvonen
(09) 7527 5501

Toimistoapulainen
Ella Rytönen
(09) 7527 5507

VIESTINTÄ
Viestintävastaava
Tiina Jäppinen
050 3787 959

Viestintäassistentti
Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

HALLINTO
Toimitusjohtaja
Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Talouspäällikkö
Pasi Ylipaavalniemi
044 521 2133

VATES-säätiön taustayhteisöt

Avain-säätiö

Epilepsialiitto ry

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen
yhdistys ry

Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Eteva kuntayhtymä

Filha ry

Hengitysliitto Heli ry

Invalidiliitto ry

Kanta-Hämeen Hengitys ry

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kehitysvammaliitto ry

Kiipulasäätiö

Kuntoutussäätiö

Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry

Kuuloliitto ry

Kuurojen Liitto ry

Kuurojen Palvelusäätiö

Kärkällä Samkommun

Laptoote-Säätiö

Lihastautiliitto ry

Mielenterveyden Keskusliitto ry

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Parik-säätiö

Puustellin tuki ry

Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry

Päijät-Hämeen koulutus konserni
-kuntayhtymä

Raina-säätiö

Rinne-koti-Säätiö

Satakunnan sairaanhoitopiirin
kuntayhtymä

Suomen CP-Liitto ry

Suomen Mielenterveysseura ry

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy

VATES-päivät 25.-26.4.2012

Hanasaari, Espoo

**Työelämän muutos –
helpottuuko vammaisten ja
pitkäaikaissairaiden työllistyminen?**



Lauri Ihalainen



Riitta Särkelä



Pasi Holm



Marja Pihlala



Kari-Pekka Martimo