

# Kyvyt käyttöön

VATES

2/2012

Kuntouttava työtoiminta  
murroksessa

Suomen työelämä  
tarvitsee vammaiset  
ja osatyökykyiset

Heikkinen sai avustajan  
Lontoossa opiskeluun

ISS  
vuoden  
työllistäjä



# Voimavaranäkemystä johtamiseen

Työelämää koskevia keskusteluja seurattaessa muistuu mieleen tapaus menneiltä ajoilta. Olin luovuttamassa sosiaalialan työolojen kehittämistä koskevaa muistiota työnantajapuolen edustajille. Muistiossa ehdotettiin muun muassa, että työpaikkojen viihtyisyyttä tulisi lisätä. Tämä ehdotus sai Kunnallisen työmarkkinalaitoksen silloisen johtajan toteamaan varsin viileästi, että meillä ei puhuta työpaikalla viihtymisestä. Samaa sarjaa oli tuolloin suosittu, mutta elämälle vieras vaatimus ihmisen jakautumisesta kahdeksi persoonaksi. Kotiasiat eivät saisi seurata työpaikalle.

Tiukat tulostavoitteet ja kova kilpailu ovat muuttaneet työyhteisöjä asia- ja numerokeskeisiksi. Tehokkuus ja tulokset ovat tärkeitä, mutta miten ne voitaisiin parhaiten saavuttaa? Asiat ja numerot eivät riitä.

Ihminen ei ole kone, onneksi. Ihmiset ovat erilaisia, onneksi. Jokaisella meistä on vahvuuksia ja puutteita. Kukaan meistä ei pysty jatkuvasti tekemään työtä sataprosenttisen tehokkaasti. Työpaikka ei ole terapiayhteisö, mutta siellä pitää olla ymmärrystä myös elämän kriiseille. Työpaikan viihtyisyys ja arvostava ilmapiiri kannustavat hyvin tuloksiin vaikeissakin elämäntilanteissa.

Mielenterveystyössä on jo pitkään puhuttu voimavarakeskeisyydestä. Hyvä johtaja osaa järjestää työt siten, että huomio kiinnittyy voimavaroihin, ei heikkouksiin. Työyhteisön taipuvuudella ja joustavuudella on merkitystä kaikille, mutta erityisesti osatyökykyisille. Lähiesimiesten osaaminen ja asenteet ovat ratkaisevassa roolissa. Ihmisten johtaminen on johtajan keskeinen taito, jolle on syytä antaa arvoa.

Mitä sitten on laadukas ihmisten johtaminen? Se on kuulemista, kuuntelemista, ristiriitaisten kantojen sovittelua ja oikea-aikaista päätöksentekoa. Se on ihmisten voimavarojen tunnistamista ja töiden järjestämistä siten, että vahvuudet ovat maksimaalisessa



käytössä ja heikkouksiin suhtaudutaan haasteina. Se on uusien ja luovien ratkaisujen löytämistä. Hyvän johtamisen perustana on positiivinen ihmiskäsitys. Lukuosat tutkimuksen osoittavat, että työpaikalla on meille kaikille suuri merkitys yhteisönä, ei ainoastaan toimeentulon antajana.

**Marita Ruohonen**

toiminnanjohtaja

Suomen Mielenterveysseura



## Työkyvystä sanottua

”Osatyökykyisten työllistymisen kysymyksiä ei voida siis jättää ’markkinoiden haltuun’ vaan edelleen yhteiskunnalta vaaditaan työvoima- ja sosiaalipoliittisia ratkaisuja”, ylitarkastaja **Patrik Kuusinen**, TEM, Työmieli-hanke.

”Töihin palaajat ovat kaikkein motivoituneimpia työntekijöitä. He kokevat työelämän parempana vaihtoehtona kuin kotona yksin sairastamisen... Työtehtäviä kyllä löytyy, kun kartoitetaan. On tahdosta kiinni, halutaanko niitä löytää... Työkaverien kannattaa hyväksyä se, että kaikkien työkyky ei ole sataprosenttinen, mutta on tärkeää että kaikille löytyy silti työpaikka”, palveluesimies **Paavo Hiitola**, ISS Palvelut Oy ja kiinteistöalan neuvottelukunnan pj., Ammattiliitto Pro, proliitto.fi/uutiset 2.5.2012

”Työtä riittäisi niin paljon tehtäväksi kuin vain sielu sietää, mutta rajaaminen on tärkeää”, päiväkodin johtaja **Sirpa Tenhu**, Työkyky 1/2012

”Yksi työelämäuupumuksen selittäjistä piilee typerässä tinkimättömyydessämme, siinä ettemme suostu tyytymään vähempää”, **Juha T Hakala**, Telma 2/2011



## Sisällysluettelo

- 4 Vuoden esimerkillinen työllistäjä ISS: Osatyökyvystä tuloksellista henkilöstöpolitiikkaa
- 8 Suomen työelämä tarvitsee myös vammaiset ja osatyökykyiset
- 10 Kuntouttava työtoiminta murroksessa
- 15 Syrjäytyneiden joukko kasvaa – Työ on parasta sosiaaliturvaa
- 16 Yrittäjyys toi työn
- 19 Sosiaalisten kriteerien käyttö yksi keino edistää osatyökykyisten työllistymistä
- 20 Välityömarkkinahankkeiden tuloksia tutkittu
- 20 Ajassa
  - Sai henkilökohtaisen avustajan ulkomaille, haaveena tulkin ammatti
  - Hyviä kokemuksia henkilökohtaisesta budjetista
  - VATES-päivän antia: Työelämä muuttuu – työllistykö vammaisen ja pitkäaikaissairas helpommin?
  - Yrityksille palvelua ilman pallottelua

## Koulutuskalenteri keskiaukeamalla!

# Kyvyt käyttöön

2 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**

### TOIMITUSSIIHTEERI

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

ISSN 2242-6043 (Painettu)

ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

### OSOITTEENMUUTOKSET

#### JA TILAUKSET:

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

Ulkoasu: Savion Kirjapaino Oy

Kannen kuva: Kimmo Brandt

Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy

Painos 7 000 kpl

Kyvyt käyttöön -lehti on maksuton ja ilmestyy kolme kertaa vuodessa.

### Kyvyt käyttöön 3/2012

ilmestyy syksyllä 2012. Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla toimituksessa viimeistään 21.8.2012.

Toimitus toivoo lukijoilta palautetta, juttuideoita, käytännön esimerkkejä ja kokemuksia.  
tiina.jappinen@vates.fi



441 660  
Painotuote

# Osatyökyvystä tuli tulokse

ISS Palvelut Oy nappasi Vuoden esimerkillisen työllistäjän palkinnon. Palkintoraati arvosti yrityksen kehittämää työssä pysymisen keinopalettia ja selkeitä tuloksia. Kuntoutustuella peräti 70 prosenttia on palannut takaisin työelämään ja keskimääräinen eläköitymisikä on noussut muutamassa vuodessa noin 60 vuodesta 62,6 vuoteen.

- Jokainen työntekijä on meille tärkeä. Teemme määrätietoisesti töitä, jotta työntekijä voi palata onnistuneesti takaisin työhön pitkänkin sairausloman jälkeen, sanoo ISS Palveluiden henkilöstöjohtaja **Sirpa Huuskonen**.

ISS Palvelut on henkilöstövaltainen suuryritys, joka tuottaa monenlaisia kiinteistöjen tukipalveluita ja työllistää Suomessa noin 12 000 työntekijää. Yritys aloitti määrätietoisesti työelämän kehittämistyönsä vuonna 2008 ja lanseerasi Hyvissä voimissa -ohjelman.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on poikanut ISS Palvelut Oy:lle myös uutta liiketoimintaa, kuten pesula- ja työvaatehuoltopalvelut, joka tarjoaa lisää mahdol-

lisuuksia pitää työssä ja myös rekrytoida osatyökykyisiä ihmisiä.

## Laaja keinopaletti

ISS Palveluilla työskentelee satoja osatyökykyisiä henkilöitä normaalissa työsuhteessa ja palkalla. Yritys voi käyttää samoja keinoja sekä nykyisten työntekijöiden työssäpysymisen edistämiseksi kuin uusien osatyökykyisten, vammaisten tai pitkäaikaissairaiden ihmisten rekrytoinnissa.

- Työkokeilu on yksi meidän käytetyimmistä työeläkekuntoutuksen keinoista. Sillä helpotetaan työhön paluuta pitkän sairauspoissaolon jälkeen sekä arvioidaan, selviytykö henkilö entisestä

työstään sairaudesta huolimatta. Myös työtehtäviä voidaan muuttaa henkilön työkyvylle paremmin soveltuvaksi ja arvioida mahdollista uutta ammattia. Henkilön uudelleensijoituksella tai -koulutuksella voidaan myös ehkäistä tai siirtää hänen eläköitymistään työkyvyttömyyden tai tapaturman takia, henkilöstöjohtaja Huuskonen kertoo.

ISS käyttää sisäistä työkykyrahastoa, kun työntekijällä on merkittävä työkyvyttömyyden uhka sairauden, työtapaturman tai ammattitaudin takia. Rahasto mahdollistaa taloudellisen tuen niin henkilön työssä pysymisille kuin paluulle pitkältä sairauslomalta.

## Esimiehet ja työyhteisö huomioitu

Keinopalettiin kuuluu esimiesten koulutus ja se, että koko työyhteisölle kerrotaan pelisäännöt, jotta osatyökykyinen hyväksytään työyhteisössä tasavertaisena jäsenenä eikä työyhteisössä synny konflikteja esimerkiksi työrajoitteista.

ISS tekee tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja vakuuttajien kanssa. Kiinteistöpalveluissa tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat tyypillisiä. Siitä syystä ISS:llä on panostettu useisiin ns. tules-hankkeisiin, joissa hyödynnetään mm. työfysioterapeutteja ja työpsykologeja. Yritys käyttää aktiivisesti myös yhteiskunnan tarjoamia tukimuotoja, kuten osasairauspäivärahaa ja ammatillista kuntoutusta.

## Ennakoivaa johtamista

Työhyvinvoinnin kehittäminen ISS:llä alkoi toden teolla, kun työhyvinvointipäällikkö **Reetta Hämäläinen** aloitti Hyvissä voimissa -ohjelman lanseerauksen.

- Tätä työtä on tehty sydänverellä.

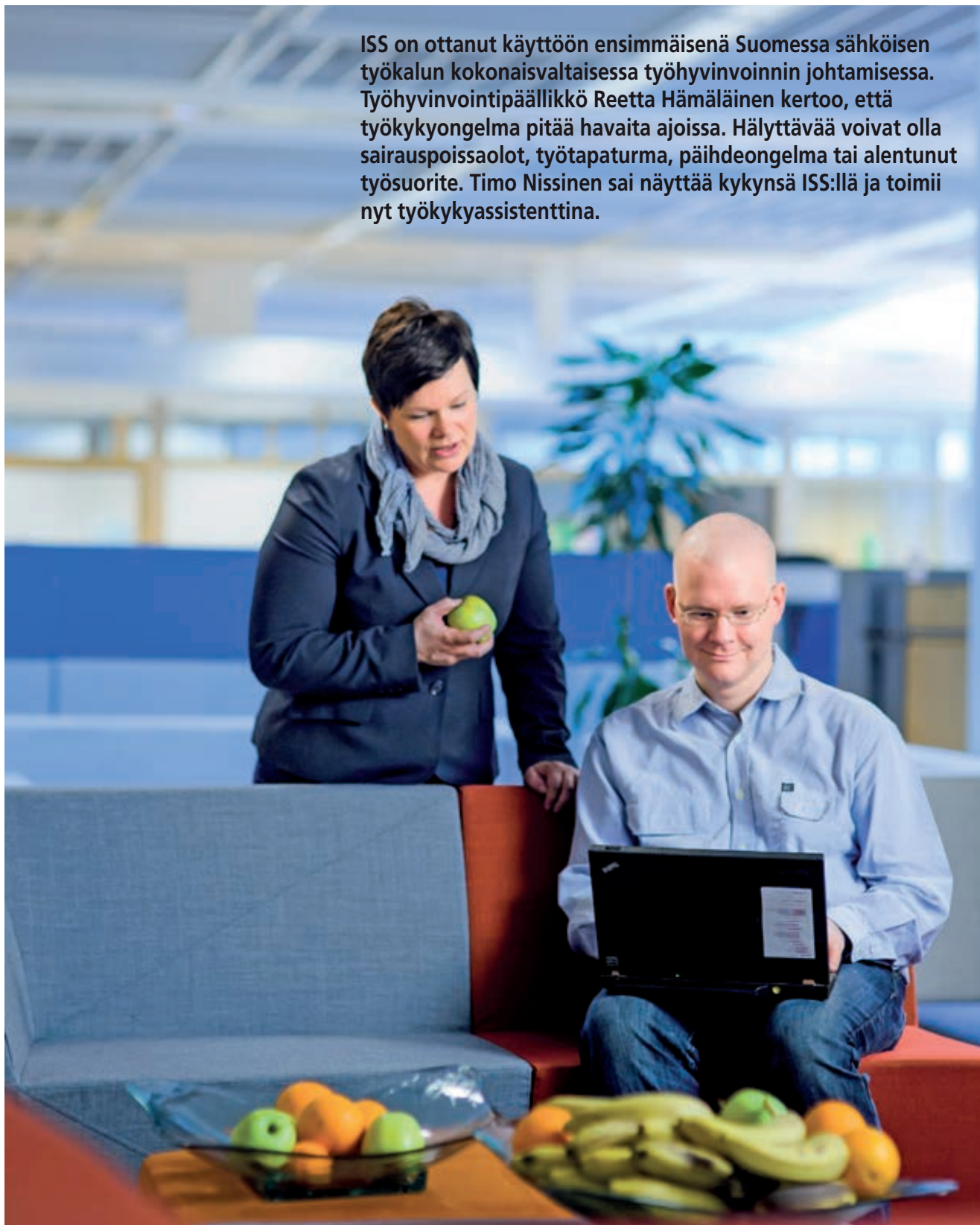


ISS:n henkilöstöpäällikkö Sirpa Huuskonen sanoo, että tuloksekas henkilöstöjohtaminen edellyttää myös ymmärrystä työkyvyttömyyden kustannuksista, työkyvyn johtamisesta sekä aktiivista yhteistyötä vakuutusyhtiöiden ja työterveyshuollon kanssa.



# ellista henkilöstöpolitiikkaa

ISS on ottanut käyttöön ensimmäisenä Suomessa sähköisen työkalun kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnin johtamisessa. Työhyvinvointipäällikkö Reetta Hämäläinen kertoo, että työkykyongelma pitää havaita ajoissa. Hälyttävää voivat olla sairauspoissaolot, työtapaturma, päihdeongelma tai alentunut työsuorite. Timo Nissinen sai näyttää kykynsä ISS:llä ja toimii nyt työkykyassistenttina.





Kuvassa Elisa Teiste etsii asiakkaalle sopivan työtakin.

Työkyvyn johtamisessa pitää olla sinnikäs ja jaksaa pitää asioita tarpeeksi esillä, Hämäläinen sanoo.

Ohjelman tavoitteena on ennakoida työterveys- ja työturvallisuusriskejä, lisätä henkilöstön hyvinvointia ja pidentää työuria. Käytössä on varhaisen tuen malli, jossa esimiehen tuella on tärkeä rooli työkykyongelmien varhaisessa tunnistamisessa ja niihin puuttumisessa.

Ennakoivaa työkyvyn johtamista ovat esimerkiksi työntekijän hyvä perehdytys oikeisiin työtapoihin, laajennettu työterveyshuolto ja terveystarkastukset sekä erilaiset kuntoutusmallit.

#### Asenteet muuttuneet

Hämäläisen mukaan lähtömetreiltä nykyiseen eniten on muuttunut suhtautuminen siihen, että osatyökykyisetkin antavat tärkeän työpanoksen.

- Alussa ajateltiin, ettei työnmuokkausmahdollisuuksia ole. Kun olemme kertoneet, miksi tätä tehdään ja tuotu esille hyviä esimerkkejä työkyvyn tukemisesta ja uudelleensijoituksesta, on suhtautuminen muuttunut, sanoo Hämäläinen.

#### Määrätietoista työkykyjohtamista

Työhyvinvointi on nähty ISS:ssä niin tärkeäksi, että nykyisin henkilöstöyksikössä on kuuden hengen tiimi, joka vastaa koko Suomen osalta työturvallisuus-, työterve-

ys- ja työkykyasioiden kehittämisestä. Tiimiin kuuluvat työterveyspäällikön lisäksi työhönvalmentaja, työsuojelupäällikkö, HR-asiantuntija sekä työkykyassistentti. Tiimi mm. määrittää TTT-johtamisen toimintatapoja, kouluttaa esimiehiä ja huolehtii erilaisista raportoinneista.

Hämäläinen uskoo, että toimintamallit ovat ISS:ssä melko hyvin käytössä. Avuksi on otettu myös työkyvyn johtamisen it-työkalu, joka varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti esimerkiksi kehottaa esimiestä ottamaan puheeksi työntekijän sairaus- tai tapaturmapoissaolo tietyn määrän jälkeen.

#### Timo sai uuden mahdollisuuden

**Timo Nissinen** tuli ISS Palvelut Oy:lle työkokeilun kautta. Sitä ennen edellisen

työnantajan palveluksessa hän oli jäänyt pitkälle sairauslomalle.

- Opiskelin datanomiksi ja minut palkattiin työhön jo kesken neljä kuukautta kestäneen mikrotuki- ja it-ylläpitotyöharjoittelun. Työskentelin yrityksessä kolme vuotta, mutta sitten työ alkoi kuormittaa henkisesti. Minulle tuli työkykyongelmia ja sairauslomia, muistelee Nissinen.

- Työkykyneuvottelussa tultiin siihen tulokseen, että minun olisi parempi suuntautua toiseen työpaikkaan. Minun ja työnantajan välit olivat tulehtuneet. Pääsimme sopimukseen vain siitä, että lähdin sieltä hyvillä mielin pois, hän toteaa.

Lopulta työterveyslääkäri suositteli häntä hakemaan vakuutuslaitokselta ammatillista kuntoutusta, mikä onnistuikin.

## Työhönvalmentaja etsii ratkaisuja

**Pinja Tulonen aloitti ISS:n työhönvalmentajana pari vuotta sitten. Hänen tehtävänään on löytää osatyökykyiselle työntekijälle ratkaisu - työkyvylle sopivaa ja mielekästä työtä. Työhönvalmentaja tukee niin esimiestä, työntekijää kuin työyhteisöä.**

Työhönvalmentaja osallistuu mm. työntekijän työhönpaluun suunnitteluun, työkykyneuvotteluihin, työhönpaluun seurantaan ja toimii yhteyshenkilönä työterveyshuollon ja vakuutusyhtiöiden suuntaan. Hän tuo esiin erilaisia tukimahdollisuuksia, kuten osasairauspäivärahan ja vakuutusyhtiöiden ammatillisen kuntoutuksen, joista käytetyin on työkokeilu. Apua tarvitaan myös lomakkeiden täyttämässä.

Yritykset voivat hankkia työhönvalmennuspalvelua myös ulkopuolelta. Sitä tarjoavat erilaiset julkiset ja yksityiset palveluntuottajat sekä järjestöt ja hankkeet.



- Tilanne tuntui silti hankalalta. Suh-  
tauduin kuntoutukseen positiivisesti,  
mutta en odottanut mitään hyvää tule-  
vaisuudelta. Työsuhde päättyi ja uskoin,  
ettei kukaan halua palkata minua kuntou-  
tuksen jälkeen, sanoi Nissinen.

Kuntoutuksen aikana hän kuitenkin  
haki ja pääsi työkokeiluun kolmeksi kuu-  
kaudeksi rekrytointiasistentiksi ISS:lle.

- Ensimmäinen työpäivä jännitti, koska  
työ vaati paljon sosiaalista kanssakäy-  
mistä, kuten puheluita ja ihmisten vas-  
taanottoa. Yllätin itsenikin, miten hyvin  
suoriuduin, vaikka olin hyvin väsynyt  
työpäivän jälkeen, muistelee Nissinen.

Kolmen kuukauden työkokeilua jat-  
kettiin, ja myöhemmin Nissinen haki ja  
pääsi ISS:n työkykyassistentiksi henki-  
löstöyksikköön. Työ on nyt vakituinen.

- Pidän paljon nykyisestä työstäni,  
esimiehestä ja työkavereista. Tässä on  
riittävästi kaikkea sitä, mistä pidän – ja  
riittävän vähän sitä, mistä en pidä, kiteyt-  
tää Nissinen työilön lähtökohtia.

Uudessa työssään hän ei ole joutu-  
nut enää sairauslomalle samasta syystä  
kuin aiemmassa työpaikassa. ISS Pal-  
velut puolestaan on saanut sitoutuneen  
työntekijän. Työn vastapainona hän  
matkustaa ja opiskelee kieliä sekä haa-  
veilee historian opiskelusta avoimessa  
yliopistossa.

### Elisa siirtyi työvaatehuoltoon

**Elisa Teiste** teki puualan artesaanin työ-  
tään omassa yrityksessään kymmenisen  
vuotta. Hän halusi vaihtaa alaa ja aloitti  
vuonna 2008 ISS:ssä kiinteistöhoitajan  
oppisopimuskoulutuksen.

- Työ oli mukavaa ja mielenkiintoista,  
kunnes polvi alkoi kipeytyä, muistelee  
Teiste. Vaihtoehtona oli jatkaa, mutta



ISS:ssä myös työyhteisölle on luotu selkeät pelisäännöt, kun osatyökykyisiä palkataan työpaikalle.  
Kuvassa Elisa Teiste (vas.), hänen kollegansa Päivi Arola sekä palvelupäälliköt Kimmo Kakko ja Heli  
Tromm, joka on myös Elisan esimies.

## Vuoden esimerkillinen palkinto jaettiin 14. kerran



Alarivi vasemmalta: Sirpa Huuskonen, Reetta Hämäläinen ja Pinja Tulonen ISS Palvelut  
Oy:stä. Takarivi vasemmalta VATES-säätiön toimitusjohtaja Marjatta Varanka, Nikolas Elo-  
maa sekä Lauri Ihalainen ja Mauno Lehtinen.

VATES-säätiön Vuoden esimerkillinen työllistäjä –palkinto jaettiin 14. kerran. Tänä vuonna  
palkittavaksi etsittiin työnantajaa, joka on uudella tavalla mahdollistanut työntekijän paluun  
sairauslomalta takaisin tai kehittänyt työoloja ja palkannut vammaisia, pitkäaikaissairaita tai  
osatyökykyisiä henkilöitä työsuhteeseen.

Palkinnolla VATES-säätiö haluaa kertoa, että vamma tai osatyökykyisyys eivät ole este työn  
tekemiselle. Hyviä esimerkkejä löytyy ja palkinnon voittaneet työnantajat ovat osoittaneet omal-  
la esimerkillään, että vammaiset tai pitkäaikaissairaat ihmiset pärjäävät työmarkkinoilla siinä mis-  
sä muutkin, kunhan käytetään hyödyksi erilaisia työn ja työelämän mukautuksia ja järjestelyjä.

Palkintoraatiin kuuluivat VATESin hallituksesta SAK:n edunvalvontajohtaja **Nikolas Elomaa**,  
lainopillinen asiantuntija **Harri Hellstén** Suomen Yrittäjistä, Näkövammaisten Keskusliiton  
toimitusjohtaja **Mauno Lehtinen**, Suomen Mielenterveysseuran toiminnanjohtaja **Marita  
Ruohonen** ja työvoimapolitiikan asiantuntija **Mikko Räsänen** Elinkeinoelämän Keskusliitosta.  
Kilpailun suojelijana toimi työministeri **Lauri Ihalainen**.

vaiva olisi voinut pahentua ja työkyvyt-  
tömyyseläkkeen riski kasvaa. Sen sijaan  
ISS:ssä puututtiin asiaan varhaisen tuen  
mallin mukaisesti.

Kuvaan astui myös työhönvalmentaja,  
joka kartoitti tilanteen. Elisalle haettiin  
uudelleenkoulutusta, jonka vakuutus-  
yhtiö myönsi.

- Alussa pelkäsin, että joudun toimisto-  
työhön. Olin tottunut olemaan ihmisten  
kanssa ja minulla oli ollut liikkuva työ,  
muistelee Teiste.

Yrityksen sisältä löytyi kuitenkin uusi  
tehtävä perustettavan työvaatevaraston  
tiimivetäjänä. Hän on tyytyväinen uuteen  
työhönsä ja opiskelee tällä hetkellä varas-  
toalan ammattitutkintoa vakuutusyhtiön  
tukemana.

- Olen päässyt työhönvalmentajan  
avulla helposti eteenpäin, ja silti kaikki  
edut ovat säilyneet paikanvaihdesta  
huolimatta, kiittelee Teiste ja viittaa  
esimerkiksi vuosilomiin.

Teksti: **Tiina Jäppinen**

Kuvat: **Aki Rask**

# Osatyökykyisten työpanos

Työelämän kehittämisstrategia kuuluu pääministeri **Jyrki Kataisen** hallitusohjelmaan ja sitä on valmisteltu työministeri **Lauri Ihalaisen** vetämänä. Työllisyyden edistämässä katse on suunnattu erityisesti nuoriin, osatyökykyisiin ja maahanmuuttajiin. VATES-säätiö on osallistunut sekä kehittämisstrategian johtoryhmään että työjaoston työskentelyyn.

**Johtopäätökset: miten kaikki mukaan - poliittisen päätöksenteon näkökulma**

Vammaisten ja osatyökykyisten työelämäosallisuuden lisääminen edellyttää siis:

1. Työkyvyttömyyseläkkeen ja tulon yhteensovittamisen parantamista
2. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan lisäämistä
3. Palvelujen ja niiden yhteensovittamisen kehittämistä
4. Hyvien käytäntöjen kehittämistä ja juurruttamista -> viestintä! Vates-palkinto!

Tarja Filatov 1.4.-31.12.2012 selvityshenkilö, välityömarkkinat

STM:n johdolla 16.4.2012 käynnistetty STM+TEM - vetoinen työryhmä

- Osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelma
- Hallitusohjelma, raamisopimus (13.10.2011), työurasopimus (22.3.2011)
- Välimietintö 30.11.2012, toimikausi 30.6.2013 asti
- Laaja tehtävänanto

Kuva: Antero Aaltonen

Kansallisen työelämän kehittäminen tähtää siihen, että Suomen työelämä olisi Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Tavoitteena on parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Keinoina ovat mm. työssäpysymisen edistäminen, työvoiman siirtymisen parantaminen sekä työvoiman tarjonnan lisääminen.

- Työllisyysasteemme on korkea eurooppalaisittain, mutta pohjoismaisittain riittämätön. Jos haluamme varmistaa suojaverkot ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoituksen, työllisyysastetta on nostettava. Osatyökykyiset ovat tärkeä mahdollisuus ja voimavara, ei uhka eikä riski, sanoo työministeri **Lauri Ihalainen**.

Suomessa on yli 227 000 työttömää, joista yli vuoden työttömänä olleita on 73 000.

- Suuret uutisotsikot isoista irtisanomista voivat antaa synkemmän kuvan kuin mitä niiden merkitys on. Hiipivä hiljainen rakennemuutos on paljon merkittävämpi asia kuin äkilliset joukkoi-rtisanomiset, toteaa Ihalainen.

- Hallituksen tavoite on lyhentää työttömyysjaksojen kestoja 14 viikosta 12:een tämän vaalikauden aikana. Yksi päivä tuo säästöä valtionalouteen 23 miljoonaa euroa, Ihalainen laskee.

## Jokaisen työpanos tarvitaan

- Korkeakoulututkinnon suorittaneista vammaisista henkilöistä yli 1 000 on työmarkkinoiden ulkopuolella, sanoo Ihalainen ja toteaa, että työmarkkinoiden ulkopuolelle jää paljon työnantajien tarvitsemää osaamista.

Työkyvyttömyyseläkkeellä on noin 260 000 ihmisistä, joista arvioiden mukaan 35 000 haluaisi takaisin työelämään. 140 000 osa-aikatyöntekijää haluaisi koko-aikatyöhön, ja meillä on nopeasti kasvava 170 000 maahanmuuttajan ryhmä, joista moni haluaa työllistyä.

- Nämä ihmiset voisivat omilla voimavaroillaan antaa panoksensa suomalaiseen yhteiskuntaan. Työelämän täytyy moninaistua ja luoda sille edellytyksiä, toteaa Ihalainen.

Hänen mielestään kuntoutuksen ja työllistymistoimien pitäisi tukea toisiaan. Jokaiselle on annettava mahdollisuus osoittaa kykynsä työnantajalle. Työnantajille pitäisi taas kertoa lisää hyvistä käytännöistä ja mitä osatyökykyisen palkkaamiseen liittyy.



# tarvitaan työelämässä

## Tukea nuorille

Erityisen huolissaan Ihalainen on niistä 40 000 nuoresta, jotka eivät ole kouluksessa eivätkä työelämässä. Vuosittain tuhannet peruskoululaiset eivät pääse tai halua jatkaa koulutusta.

- Jos nuorille saadaan heiltä nyt puuttuva toisen asteen tutkinto, pitenee heidän henkilökohtainen työuransa keskimäärin kuudella vuodella, sanoo Ihalainen.

Tähän haasteeseen vastaa nuorten yhteiskuntatakuu, joka tulee täysimääräisesti voimaan vuonna 2013. Sen tavoitteena on taata nuorelle koulutus-, harjoittelu-, työpaja-, kuntoutus- tai työpaikka kolmen kuukauden työttömyysjakson jälkeen.

## Tuumasta toimeen

Työministeri Ihalainen listaa useita asioita, mitä vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työelämäosallisuuden lisääminen edellyttää. Niitä ovat työkyvyttömyyseläkkeen ja tötulon yhteensovittaminen, työvoiman kysynnän ja tarjonnan lisääminen, palvelujen ja niiden yhteensovittamisen kehittäminen sekä byrokratian vähentäminen ja helpottaminen.

VATESin verkostolleen tekemä toimialakuuleminen toi hyvin esiin sen, että toimenpiteet, joilla vammaisen, osatyökykyisen tai pitkäaikaissairaana työllistymistä edistetään, helpottavat ja tehostavat kaikkien työtä.

- Ennen kaikkea tämä pitää paikkansa ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Myös tarve vahvistaa lähiesimiestyön tukea – esimerkiksi työhönvalmentajan palveluilla – koetaan tärkeäksi. Näiden asioiden sisältyminen tulevaan toimintaohjelmaan onkin toimialamme kannalta erityisen tärkeää, sanoo kehittämisspäälikkö **Jukka Lindberg** VATES-säätiöstä.

Toimialakuulemisen vastauksissa kannettiin huolta myös siitä, miten vammaisten nuorten työhön pääsemistä koulutuksen jälkeen voitaisiin edistää.

-Työnhakuvalmiuksien kehittäminen, työnetsintään kouluttaminen ja harjaannuttaminen, työelämäorientaation lisääminen ja työelämän harjoittelujaksot. Ylipäätään kaikenlainen rohkaisu ja tukeminen työelämään kasvamiseen jo koulussa koetaan tärkeiksi kehittämis-kohteiksi, luettelee Lindberg.

On ensiarvoista, että vammainen tai pitkäaikaissairas nuori saa mahdollisuuden näyttää työkykynsä oikeassa työssä, ei vain teoriassa. Vastaavasti ammatillisen kuntoutuksen läpikäyneelle henkilölle tulee taata mahdollisuus työkokeiluun yrityksessä.

## STM:n ja TEM:n yhteistyö ratkaisevaa

Ihalainen valaa toivoa tulevaisuuteen ja viittaa moniin osatyökykyisten tai vammaisten työllistymiseen liittyviin ohjelmiin ja toimenpiteisiin, joita on esitelty tässä lehdessä.

VATES-säätiön hallituksessa on oltu huolissaan siitä, että kun samaan aikaan

on paljon erilaisia osatyökykyisiäkin koskevia työryhmiä, miten ne saadaan linkittymään toisiinsa ja tuottavatko uudet työryhmät lisäarvoa aiempiin.

- Miten uusissa työryhmissä päästäisiin eteenpäin kaatumatta Suomessa niin vahvoina oleviin sektoreiden välisiin raja-aitoihin, kysyy kehittämisspäälikkö Jukka Lindberg ja jatkaa:

- Suuria odotuksia on nyt STM:n ja TEM:n väliseen saumattomaan yhteistyöhön, jolla vammaiset ja pitkäaikaissairaavat aidosti pääsisivät työmarkkinoille edistävien toimien ja tukien piiriin.

■ Teksti: **Tiina Jäppinen**

## Työelämästrategian vaikutus vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen



Kehittämisspäälikkö Jukka Lindberg VATESista.

Kansallista työelämän kehittämisstrategiaa on valmisteltu osana hallituksen kestävän talouskasvun, työllisyyden ja kilpailukyyn vahvistamisen painopistealuetta. Kehittämisspäälikkö **Jukka Lindberg** VATESista osallistuu työjaoston toimintaan, missä laaditaan kansallista toimenpideohjelmaa strategian toteuttamiseksi.

- Strategian keskeinen idea on jakaa työelämän kehittämisen menestystekijät neljään pääalueeseen, jotka ovat innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima, kertoo Lindberg.

Tulevaisuuden työpaikat syntyvät näiden alueiden yhtäaikaista kehittämisestä. Työpaikat on jaettu edelleen kolmeen tasoon eli hyvään perustasoon, kehittäjiin ja edelläkävijöihin.

- Toki ymmärretään, etteivät kaikki työpaikat Suomessa yllä edes hyvälle perustasolle. Tärkeää onkin löytää keinoja siihen, miten siirtymä yhdeltä tasolta toiselle voidaan tukea, pohtii Lindberg.

- Edelläkävijöiden merkitys työelämän suunnannäyttäjänä on kiistanaton, mutta samaan aikaan tarvitaan satoja "keihäänkärkiä", jotta sadoissa tuhansissa työpaikoissa saadaan aikaiseksi perustason kehitystä, hän jatkaa.

- Jo kehittämisstrategian laatimistyön aikana onkin paljon mietitty sitä, miten löydetään keinot viedä ohjelma myös pienempiin työpaikkoihin kaikki toimialat ja maantieteelliset sijainnit kattain, kertoo Lindberg.

Sosiaali- ja työllisyyspolitiikan ristiaallokossa

# Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on viimeinen perälauta, jonne pitkäaikaistyöttömiä askeltaa eri viranomaisten toimesta, kun muut keinot on usein jo käytetty. Se on samaan aikaan syrjäytymistä ehkäisevää sosiaali- ja terveystoimintaa ja työelämään tähtäävää työllistämistoimintaa. Siirtymiä avoimille työmarkkinoille sieltä tapahtuu edelleen vähän, mutta asiakkaille palvelu on merkityksellistä ja tärkeää. Minne työtoiminta lopulta kuntouttaa ja kenen ehdoilla - kunnan, virkailijan vai asiakkaan?

**K**untaliiton työllisyyspolitiikan erityisasiantuntija **Erja Lindbergin** mielestä kuntouttavalla työtoiminnalla on suuri merkitys asiakkaalle ja se vaikuttaa kunnassa moneen asiaan. Sosiaali- ja terveystoimintaa neuvotteleva virkamies **Eveliina Pöyhönen** sanoo, että toiminta on tärkeää myös osallisuuden edistämisen näkökulmasta.

**Kaija Ray** VATES-säätiöstä on havainnut, että vaikka toimintaa pidetään tärkeänä, palvelun roolista ja tehtävästä on ristiriitaisia mielipiteitä. Ray on ”Työllistä välittäen - välitä työllistäen” -hankkeen projektipäällikkö.

## Luovuutta peliin

Kun ihmisen työttömyys pitkittyy, laki kuntouttavasta työtoiminnasta on velvoittanut kuntia jo reilut kymmenen vuotta tekemään hänelle aktivointisuunnitelman. Siinä työtön työnhakija, kunnan sosiaalityöntekijä sekä TE-hallinnon edustaja miettivät yhdessä keinoja, miten asiakas etenisi koulutukseen tai työelämään.

Lain hengen tavoite on saada eri tahot tekemään yhteistyötä asiakkaan työllistymisen eteen.

Palvelu voi olla kunnan terveys- ja sosiaalipalveluita, uudelleen koulutusta, Kelan kuntoutusta, työkokeiluja tai palkkatukea. Parhaiten yhteistyö on toiminut paikkakunnilla, joissa kuntouttava työtoiminta on työvoiman palvelukeskusten eli TYP:ien alaisuudessa.

Viimesijaisin keino näissä palveluissa on kuntouttava työtoiminta, jonka luonne ei ole paljon muuttunut kymmenen vuoden olemassa olonsa aikana.

- Meillä osataan kyllä kartoittaa asiakkaan viat ja esteet, jonka jälkeen todetaan, miten vaikeaa heitä on työllistää, haastaa Ray muita ja jatkaa: - Silti työtoiminnassa tyydytään aina uudestaan samoihin ratkaisuihin. Onko meillä luovuuden puutetta vai tyydytäänkö helppoihin ratkaisuihin?

- Hankkeen aikana olemme yrittäneet kääntää ajattelua siihen, että lopulta laissa ei ole kovinkaan montaa asiaa, mikä täysin kiellettäisiin. Toimintaa voidaan järjestää monella eri tavalla, jatkaa Ray.

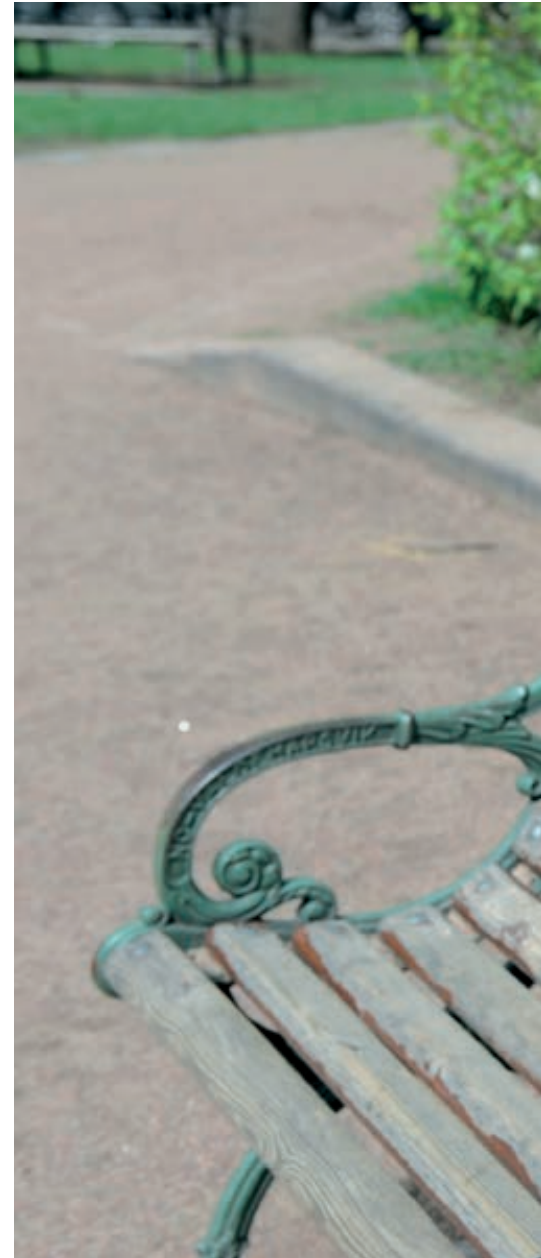
Pöyhönen puhuu asenteista ja toivoo, että sosiaalihuollossa näkyisi enemmän kokonaisvaltainen työote, jossa ihmisiä tuetaan kohti työelämää, ei vain elämäntilanteen tai toimeentulon tukeminen.

Lindbergin mielestä oppia pitäisi ottaa ns. Tanskan mallista, jossa toivottomia tapauksia ei ole: - Ketään ei jätetä.

## Sosiaali- vai työllisyyspolitiikkaa?

- Nykyinen kuntouttava työtoiminta on tärkeää ja ehkäisee myös syrjäytymistä. Se on monelle asiakkaalle mielekästä palvelua, joka koetaan tärkeäksi. Tässä mielessä toiminta on hyvää, jatkaa Pöyhönen.

- Toiminta on tarkoitettu tilapäiseksi, joten onko sellainen toiminta kuntouttavaa, joka ei johda eteenpäin, kritisoi Lindberg ja jatkaa: - On väärin herättää



ihmisille toive työstä, jos toisessa päässä ei ole tarjota työtä edes avustaviin tehtäviin, sanoo Lindberg.

On ehdotettu, että olisi kahdenlaista kuntouttavaa työtoimintaa. Toinen olisi enemmän osallisuutta tukevaa ja syrjäytymistä ehkäisevää, toinen työkykyä ylläpitävää toimintaa.

- Sosiaali- ja terveystoimintaa emme lämpene tälle ajatukselle, koska se jakaisi ihmiset eri kasteihin, sanoo Pöyhönen topakasti ja perustelee: - Meillä on jo nyt sellaisesta huonoja esimerkkejä, kuten



# murroksessa



- Tätä suurempi ongelma on, että joissakin kunnissa ei ymmärretä, että kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu. Asiakkaita laitetaan tekemään itsenäisesti kunnan työtehtäviä, vaikka hänellä pitäisi olla aina tuki ja ohjaus, sanoo Eveliina Pöyhönen STM:stä.

vammaisille ihmisille tarkoitettu työtoiminta, josta eteneminen työsuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille on ollut heikkoa.

Pöyhösen mukaan TE-hallinnon palvelujen pitää aina olla ensisijaisia työllistämisen palveluita. Sosiaali- ja terveyspalvelut astuvat kuvaan, kun henkilö tarvitsee tukea liittyen toimintakykyyn tai sosiaaliseen tilanteeseen.

- Kuntouttava työtoiminta tulisi fokuroida enemmän sosiaalisen kuntoutuspalveluksi syrjäytymisen uhan alla oleville

ihmisille, jotka tarvitsevat toimintakyvyn tukemiseksi myös sosiaali- ja terveyspalveluita. Tämä on minun käsitykseni pitkän aikavälin kehittämissuunnasta, linjaa Pöyhönen.

Lindbergin mielestä asiakkaalla on vastuu itsestään, mutta kuntouttavan työtoiminnan pitää myös osata joustaa.

- Ihmisille on helppo piirtää polkuja kohti työllistymistä, mutta ei asiat vain mene kuten Strömsössä. Lopulta ihmisen pitää ottaa oma elämä haltuun, missä voimme auttaa. Pitää silti varoa sitäkin,

ettei kaikkea anneta valmiina ja passiivoida asiakasta, huomauttaa Lindberg.

- Usein keskustelut kuntouttavasta työtoiminnasta kiteytyvät lopulta peruskysymykseen toiminnan luonteesta, tarkoituksesta ja tavoitteesta. Ensin pitää miettiä vastaukset mitä ja miksi ja vasta sitten miten, toteaa Ray.

## Aloitus liian myöhään

Kaikki kolme ovat samaa mieltä siitä, että kuntouttavan työtoiminnan aloitusta pitäisi aikaistaa.

Kuntouttavasta työtoiminnasta on tullut perälaut, jonne ihmisiä askeltaa eri viranomaisten toimesta, kun kaikki muut palvelut on käytetty.

- Kun henkilön pitäisi siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta eteenpäin työelämään, koulutukseen tai työhallinnon palveluihin, huomataankin, että kaikki palvelut onkin käytetty, toteaa Pöyhönen.

- Suurin ongelma on siinä, että palvelu alkaa liian myöhään, koska lainsäädäntö rakennettiin perälaudaksi ja palvelun saannin ehtona on työttömyyden kesto. Usein ihmisen ongelmat ovat ehtineet monimutkaistua ennen aktivointiehdon täyttymistä, sanoo Pöyhönen.

Joidenkin kohdalla lyhytkestoiseksi tarkoitettua työtoiminnasta on tullut pitkäaikainen työpaikka.

- Meillä on paljon ihmisiä työmarkkinoiden ulkopuolella, jotka edes osittain pystyisivät työelämään. Meidän pitäisi pystyä kehittämään joustavia malleja. Välimuodot puuttuvat. Aloituksen aikaistuksen edellytyksenä on kuitenkin, että kunnille maksettavaa korvausta toiminnan järjestämisestä korotetaan, sanoo Lindberg.

Yksi haaste on se, että kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuu nyt ihmisiä, joille työtoiminta nähdään viimeisenä mahdollisuutena, mutta ei palveluna ole paras

ratkaisu. Asiakas voi tulla työtoimintaan vain siksi, ettei ole päässyt terveys- tai sosiaalipalveluihin pitkien jonojen takia. Työtoimintaan voidaan ohjata myös täysin työkykyisiä ihmisiä vain siksi, ettei heille ole tarjota työtä esimerkiksi tehtaan sulkemisen jälkeen.

### **Voisiko työtoimintaa tehdä yrityksissä?**

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään mm. kunnan toimipisteissä ja eri yhdistyksissä. Työtoiminta voi olla avustavia tehtäviä päiväkodissa, suurtaloustehtämissä, kirjastossa, vanhustyössä sekä kädentaitoja vaativat tehtävät, kuten entisöinti tai pyöränkorjaus.

Lindberg toivoo, että työtoimintaa voisi tehdä suoraan yrityksissä, mikä nyt on laissa kielletty.

- Jos työtoimintaa pitää tehdä, sitä pitäisi voida tehdä oikeilla työpaikoilla. Työtoiminnan tarkoitus ei ole säilöä ihmiset työtoimintapaikkoihin, napauttaa Lindberg ja jatkaa: - Sen sijaan, että tutkitaan työnteon esteitä, voisi euroja kuluttaa siihen, miten madalletaan yritysten kynnys ottaa pitkään työttömänä olleita ihmisiä työpaikoille.

Lain mukaan kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa missään olosuhteissa korvata työsuhteista työtä.



Pöyhösen mukaan kuntouttavan työtoiminnan palvelut alkavat usein liian myöhään.





Erja Lindberg (vas.) ja Kaija Ray pohtivat, minne kuntouttava työtoiminta on matkalla.

- Kuntouttava työtoiminta ei ole palkkasuhteista työtä vaan sosiaalihuollon palvelu, joka voi olla joidenkin asiakkaiden kohdalla hyvinkin pitkäkestoista. Tällaisen ilmaisen työvoiman tarjoamista yrityksille ei ole pidetty tarkoituksenmukaisena, varsinkin kun TE-hallinto jo tarjoaa ei-työsuhteisia palveluita yrityksissä, vastaa Pöyhönen ja jatkaa:

- Tätä suurempi ongelma on, että joissakin kunnissa ei ymmärretä, että kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu. Asiakkaita laitetaan tekemään itsenäisesti kunnan työtehtäviä, vaikka hänellä pitäisi olla aina tuki ja ohjaus. Jos kaikki työtoiminnan asiakkaat marssivat

työpaikoiltaan huomenna pois, tuotannon pitää pystyä jatkumaan sen jälkeen, selventää Pöyhönen.

Hänestä kuntouttava työtoiminta pitää olla kuntouttavaa. Vaikka siinä olisi ns. oikeita työtehtäviä, ei asiakkaalla saa olla työsuhteeseen liittyvää vastuuta työstä, vaan vain vastuu toimia aktivointisuunnitelmassa sovitulla tavalla.

- Pidän erittäin vaarallisena, jos työtoimintaa lähdetään laajentamaan ja luomaan ei-työsuhteisia työmarkkinoita, jossa ihmiset eivät saa palkkaa, heille ei kerry eläkettä ja jossa he saattavat viettää jopa useamman vuoden, sanoo Pöyhönen.

Lindbergin mielestä ihmisten kannalta olisi motivoivampaa, jos voisi tehdä työtoiminnassa sellaista työtä, johon avoimille työmarkkinoille voi työllistyä. Hänen mielestään työtoimintaa voitaisiin tehdä nykyistä enemmän erilaisissa tehtävissä ihmisten kykyjen ja taitojen mukaisesti.

#### **Vammaisten rooli työtoiminnassa**

Vammaisten ihmisten rooli kuntouttavassa työtoiminnassa on jäänyt ohueksi. Eräs syy on, että TE-viranomainen voi evätä työkyvyttömyyseläkeläiseltä mahdollisuuden saada työllistymistä tukevia palveluita, jolloin hänelle ei myöskään

tehdä aktivointisuunnitelmaa, eikä tarjota siinä määriteltyjä palveluita.

Toisaalta kuntouttavaan työtoimintaan osallistuu myös vammaisia ihmisiä tai esimerkiksi pitkältä sairauslomalta takaisin työelämään haluavia ihmisiä. On tärkeää, että heidät otetaan huomioon kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä.

- Esimerkiksi ASKEL-hankkeen asiakaskyselyssä pääkaupunkiseudulla 60 prosenttia kertoi itsellään olevan sairautta tai vammaa. He pitivät kuntouttavan työtoiminnan tehtäviä silti itselleen sopivina, sanoo Ray.

Kehitysvammaisia koskeva työtoiminta eroaa kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisesta työtoiminnasta. Kuntouttavassa työtoiminnassa voi silti olla esimerkiksi lievästi kehitysvammaisia diagnoosista riippuen.

### Laatua vai pelkkiä euroja?

Vuodesta 2006 lähtien kunnat ovat joutuneet maksamaan Kelalle takaisin puolet kuntalaisten saamasta työmarkkinatuesta, jos kuntalaisen työttömyys on pitkittynyt ja kunta ei ole tarjonnut aktivointitoimenpiteitä.

- Hankkeen aikana olen kuullut toimintapäivän arvoksi muutamasta eurosta yli sataan euroon. Silloin on eroa myös siinä, millaista palvelua ja laatua asiakas saa, missä ja kenen järjestämänä, toteaa Ray VATES-säätiöstä.

Kuntouttavan työtoiminnan rahoitusmalli perustuu valtion korvaukseen kunnille, joka on noin 10 euroa per asiakas per osallistumispäivä. Lisäksi kunnille myönnetään rahoitusta valtionosuusjärjestelmän kautta, mihin vaikuttaa mm. kunnan työttömien määrä. Lindbergin mielestä tämä ei riitä.

Lindbergin mielestä STM:n pitäisi tutkia tarkemmin, mitä toiminta maksaa ja mikä sen vaikuttavuus on. Pöyhösen mielestä se selviää Kuntaliiton arvioista ja vaihtelee 30 - 50 euron välillä.

Lindbergin mielestä toimintapäivän maksua pitää ehdottomasti korottaa ja samaa mieltä on myös Pöyhönen, jotta saadaan laadukkaampaa palvelua.

On myös kuntia, jotka eivät järjestä kuntouttavan työtoiminnan palveluita pitkäaikaistyöttömille, vaikka siitä aiheutuu kustannuksia kunnalle.

Teksti: **Tiina Jäppinen**

Kuvat: **Kimmo Brandt**

## Ajankohtaisia hankkeita ja ohjelmia, jotka liittyvät kuntouttavaan työtoimintaan tai osatyökykyisten työllistämiseen.

**Työllistä välittäen – välitä työllistäen** on kuntouttavan työtoiminnan, ESR-ohjelman välityömarkkinat –osioon kuuluva, kehittämisprojekti, jota hallinnoi STM ja koordinoi VATES-säätiö. Projektissa kehitetään kuntouttavan työtoiminnan laatua ja tavoitteellisuutta, palvelua tuottavien yksiköiden toimintaa sekä avoimille työmarkkinoille ohjaavaa työhön valmennusta. Projektissa on mukana kehittämiskumppanit neljän kunnan alueelta. Projekti toteutetaan ajalla 1.12.2009 - 31.12.2012.

**Hankkeen maksuton päätösseminaari pidetään 4.12.2012 Espoon Hanasaassa.**

**Lisätietoa: [www.vates.fi/tyollista\\_projekti](http://www.vates.fi/tyollista_projekti)**

### Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja

Ajantasainen tietolähde kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöstä ja toteutuksesta. Käsikirja avataan syksyllä 2012 THL:n [www.sosiaaliportti.fi](http://www.sosiaaliportti.fi) -sivustolla. Käsikirja on tarkoitettu kuntouttavan työtoiminnan toteuttajille, kuten kunnille, palveluntuottajille ja työntekijöille. Tulevaisuudessa käsikirjaan on tarkoitus tulla osio myös hyvistä käytännöistä ja laatusuosituksista.

### Kuntouttavan työtoiminnan laatusuositukset

Tavoitteena kuntouttavan työtoiminnan laadun kehittäminen ja käytäntöjen yhdenmukaistaminen valtakunnallisesti. Laatusuosituksia laatii STM:n vetämä kehittämissyöryhmä. Valmistuu vuonna 2013.

### Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä työryhmä (STM)

Sosiaalihuollon roolia katsotaan osana laajempaa kokonaisuutta ja siinä pyritään yksinkertaistamaan melko monimutkaista ja segregoivaa järjestelmää. Tarkastelun alle otetaan mm. kuntouttava työtoiminta, vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sekä sosiaali- ja vammaispalvelulain mukainen päivätoiminta. Edelleen tarkastellaan näiden kaikkien suhdetta TE-hallinnon lainsäädäntöön ja palveluihin sekä muuhun lainsäädäntöön.

### Osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelma (STM)

Selvittää ja arvioi keskeisimmät osatyökykyisten työllistymistä vaikeuttavat tekijät, kuten työnantajien tarvitsemat kannusteet palkataksaan ja pitääkseen työssä osatyökykyisiä, mitä tukia osatyökykyiset tarvitsevat sopivan työllistämispolun löytämiseksi sekä työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen nykyistä kannustavampaan yhteensovittamiseen.

### Välityömarkkinoiden työllistämismahdollisuuksia selvitetään (TEM)

Työministeri Lauri Ihalainen on nimennyt kansanedustaja Tarja Filatovin selvittämään välityömarkkinoiden mahdollisuuksia tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä.

### Työpankkikokeilun laajentamishankkeen toimintaryhmä (STM)

Työpankkikokeilussa kehitetään liiketoimintamallia, jonka avulla työllistetään vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä ja muita heikossa asemassa olevia henkilöitä mahdollisimman pienillä julkisilla tuilla. Kokeilu laajeni valtakunnalliseksi vuoden 2012 alusta. Kokeilu perustuu Sata-komitean linjauksiin, ja sen toteuttavat sosiaali- ja terveysministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä aikuiskoulutuskeskus Edupolin kanssa. Tavoitteena on, että työpankit työllistävät tai edelleensijoittavat jopa 5 000 osatyökykyistä ja pitkäaikaistyötöntä henkilöä.

### Kuntakokeilu (TEM, Kuntaliitto, STM)

Kokeilu tarjoaa kunnille nykyistä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa siihen, millä tavoin pitkään työttömänä olleiden palvelut järjestetään. Kokeilukunnissa työllistymistä edistävät palvelut toteutetaan moniammatillisena sektorirajat ylittävänä yhteistyönä. Keskeistä kokeilussa on uusien palvelujen ja toimintamallien kehittäminen ja käyttöönotto.

Kokeilu toteutetaan ajalla 1.9.2012 – 31.12.2015.



# Syrjäytyneiden joukko kasvaa – Työ on parasta sosiaaliturvaa

**T**yöttömissä ja osatyökykyisissä on paljon potentiaalia työvoimaa. Valtaosa heistä haluaa ansaita toimeentulonsa työtä tekemällä, mutta työn sijaan heitä uhkaa syrjäytyminen. 70 000 suomalaista tuntee tälläkin hetkellä huono-osaisuutta ja syrjintää. Tarvitaan muutos.

Samaan aikaan ihmiset, joilla on ansiotuloja, arvioivat selviytyvänsä elämästään ja näkevät osallistumisen mahdollisuudet paljon työtöntä paremmin. Työ on paras sosiaaliturvaa kaikkien kannalta.

Ihmisten omat kokemukset on otettava tosissaan. Kansalaisbarometriin 2011 vastasi 3 615 täysi-ikäistä suomalaista ja se on otantana hyvin edustava. Osatyökykyisten resurssien käyttöönotto, ongelmien ratkaisu ja työttömyyden vähentäminen on niin inhimillisesti, sosiaalisesti kuin taloudellisestikin kestävä investointi.

Työttömyyteen kytkeytyy tiiviisti toimeentulo-, hyvinvointi-, terveys- ja muita ongelmia. Vuonna 2008 ja vuonna 2011 kerätyn kansalaisbarometrin aineistojen vertailussa nousi hyvin esiin se, että työttömien tilanteessa ei ole tapahtunut mitään parannusta.

Eniten hyvinvoinnin kokemus on heikentynyt kolmen vuoden aikana yksinläjien, lapsiperheiden ja aikuistalouksissa, joissa on työttömyyttä. Esimerkiksi, kun vuonna 2008 työttömistä yksinlääjistä 14 prosenttia arvioi oman hyvinvointinsa kokonaistilanteen huonoksi, niin viime vuonna heitä oli jo 33 prosenttia.

Vaikka asuminen, ruoka ja muut elinkustannukset ovat nousseet sekä palvelujen saanti vaikeutunut, eivät pitkäaikaistyöttömien sosiaali- tai muut etuudet ole parantuneet. 600 000 täysi-ikäistä suomalaista arvioi kotitaloutensa jääneen ilman tarvittua palvelua tai apua viimeisen vuoden aikana.

Esimerkiksi yli puoli miljoonaa täysi-ikäistä arvioi tulojen riittävän vain huonosti lääkäriissä käymiseen. Huonoin tilanne on työttömillä yksinasuvilla, joista 36 prosenttia arvioi tulonsa riittävän lääkärikäyntiin huonosti tai melko huonosti.

Jos kukaan lähipiirissä ei osallistu työelämään, suhdetta työhön ja normaaliin arkirytmiiin ei rakennu. Oma kokemus on keskeinen. Kansalaisbarometrin tulosten mukaan työttömyys ja toimeentulovaikeudet, päihteiden käyttö ja mielenterveysongelmat ovat asioita, jotka kietoutuvat usein yhteen. Huono-osaisuus sekä periytyy että kasautuu.

Jos tällainen tilanne on syntynyt, ihmiselle pitää yhdessä rakentaa polkuja siitä pois. Köyhyden vähentämiseen liittyy aina myös työttömyyden ratkaiseminen. Pitkäaikaistyöttömälle ensimmäinen askel ei varmaan ole avoimet työmarkkinat. Tarvitaan tukea ja asteittaista etenemistä.

Sosiaalibarometrin mukaan alueellinen yhteistyö on mennyt eteenpäin, mutta työttömien ja osatyökykyisten kohdalla yhteistyö on edelleen puutteellista. Vaikka kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että tarvitaan vastuunkantaja – itse ei sitä haluta olla. Vastuunkantajan löytäminen, työllistymis- ja kuntoutussuunnitelmien teko sekä polkujen rakentaminen yhdessä ovat avainasemassa, jos osatyökykyisissä oleva potentiaali halutaan käyttöön ja nostaa työllisyysastetta.

Järjestöillä on merkittävä resurssi työllistymispolkujen rakentamisessa vapaaehtoistoiminnasta aina avoimille työmarkkinoille asti. Järjestöjen rooli on jälleen nousemassa tässäkin asiassa, joten toivotaan, että niille myös tarjotaan mahdollisuus työllistää ja auttaa ihmisiä työllistymään jatkossakin.



Järjestöt tarjoavat kiinnittymisen paikkoja ehkäisemään syrjäytymistä sekä mielekästä toimintaa. Järjestöt myös työllistävät osatyökykyisiä ihmisiä ja tarjoavat kokeiluja työelämään. Järjestöillä on myös iso rooli neuvonnan ja ohjauksen alueilla sekä kuntoutuksen ja muiden työttömän elämää tukevien palveluiden tuottajana.

**Riitta Särkelä**  
johtaja  
sosiaali- ja terveyspolitiikka  
SOSTE ry

# Yrittäjyys toi työn

**Marko Jääskeläinen** valmistui vuoden 2008 kesällä kauppatieteiden maisteriksi, jolloin työn hakeminen tuli ajankohtaiseksi. Hän hioi CV:n kuntoon, kävi työnhakutekniikan koulutuksessa, lähetti personoituja hakemuksia ja haki töitä avarakatseisesti monelta alalta. Lopulta työllistymisen ratkaisuksi kypsyi oma yritys.

**K**äytin omia olemassa olevia verkostojani hyödyksi ja muutenkin kaiken sen, mitä yksi mies voi työpaikan saannin eteen tehdä. Toisaalta samaan aikaan niin teki moni muukin, koska talouslama toi mukanaan työttömien suuren määrän ja työpaikkojen vähyden.

En väitä, että vammaisuuteni olisi ollut siihen päällimmäinen syy, mutta ei siitä varmasti etuakaan ollut. Monien lupavien, mutta tuloksettomien työhaastatteluiden jälkeen minulle tuli vahva tunne siitä, että yksi tie on nyt kuljettu ainakin toistaiseksi loppuun. Sain tarpeekseni kirjeistä, joissa kerrottiin, ettei valinta tällä kertaan kohdistunut minuun ja toivotettiin hyvää jatkoa.

Olin työnhaun ohessa käynyt joitakin kertoja myös Oulun Uusyrityskeskukseen yritysneuvojan luona keskustelemassa oman yrityksen perustamisesta. Oli aika ottaa jotain muuta tilalle. Aloin kehittää tarmokkaasti yritysidea, jonka tuloksena syntyi Viestinnän Virittämö Marko Jääskeläinen, jolle sain y-tunnuksen lokakuussa 2010 ja siitä se sitten lähti.

Tiesin, että kaikkein tärkeintä kaikille yrittäjille on luottamus ja vankka usko omaan osaamiseen, ja sitä minulla riittää. Suhtaudun työhöni vakavasti, mutta teen sitä iloisin mielin. Kyllä tekeväälle töitä riittää, ja hyvälle tekijälle varsinkin!

## Tukea Kelasta

Taloudellisesti yrittäjyyden aloittamisen kynnyks oli tavallista matalampi, koska

Kela myönsi minulle elinkeinotukea, joka on nimienomaan vammaisille yrittäjille tarkoitettu tuki. Hakuprosessi eteni siten, että toimitin Kelalle tarjoukset niistä tavaroista ja palveluista, jotka ovat välttämättömiä yritystoiminnan aloittamisen ja pyörittämisen kannalta. Sen jälkeen Kela päätti, oliko se niistä samaa mieltä.

Kelan mielipiteen jälkeen kaikkien tällä tavoin ”yhdessä sovittujen” hankintojen eli saatujen tarjousten yhteenlasketusta euromäärästä vähennetään hakijan 20 prosentin omavastuuosuus. Näin muodostuneen elinkeinotuen määrän edestä sain laskuttaa Kelaa hankittavista tavaroista ja palveluista. Lisäksi sain TE-toimiston kautta starttirahaa, joka on vammasta riippumaton, kaikille yritystoiminnan aloittaville tarkoitettu tuki.

## Yllätyksiäkin tulee

Vammaiselle ihmisille yrittäjyys merkitsee ihan samoja asioita kuin muillekin yrittäjille. Tosin joskus voi joutua tilanteisiin, joita muille ei ehkä tapahdu. Vaikka liikuntavammani on melko lievä, koska en tarvitse pyörätuolia tai muita apuvälineitä liikkumisessani, vaikuttaa se kuitenkin välillä työntekooni.

Yksi esimerkki liittyy liikkumiseen paikasta toiseen, johon vähänkin pidemmällä matkoilla tarvitsen taksia. Minulle on myönnetty lakisääteiset 18 vapaa-ajan matkaa kuukaudessa, mutta työmatkojen järjestäminen onkin jo vaikeampaa. Lain mukaan vieraan palveluksessa töissä ole-

valle on kustannettava työmatkana kodin ja työpaikan välinen matka. Minulla ei kuitenkaan ole toimistotilaa, joka voitaisiin katsoa työpaikakseni. Kaupungille ei kelvannut työmatkojen myöntämisperusteeksi se tosiseikka, että tarvitsin matkat käydäkseen asiakkaideni luona heitä tapaamassa ja heidän kanssaan palaveeraamassa, koska kyseessä ei näin ollen ole yksi pysyvä, tietyssä osoitteessa sijaitseva toimipaikka.

Toinen esimerkki liittyy verkostoitumiseen. Verkostoituminen on yrittäjälle tärkeää, jotta löytäisi seminaareissa ja muissa tilaisuuksissa uusia asiakkaita ja voi tehdä yritystään tunnetuksi. Tilaisuudet on kuitenkin voitu järjestää siten, että ei ole mahdollisuutta keskustella istuen vaan on pelkkiä pystypöytiä, joiden äärellä pitäisi jaksaa seisoa, syödä ja kuunnella puheita sekä esityksiä. Minä en jaksa seistä pitkään.

## Kovaa, mutta palkitsevaa työtä

Yrittäjyys sinänsä ei työllistä, eikä vammaisuus ole yrittäjyydessä sen suurempi etu kuin vieraan palveluksessakaan. Toisaalta yrittäjyydessä on paljon sellaista, minkä vuoksi se sopii vammaisille ehkä jopa paremmin kuin palkkatyö.

Esimerkiksi jos homma etenee vammaisuuden vuoksi hitaammin kuin muilla - niin kuin se joskus tekee - sitä ei tarvitse selitellä kenellekään. Riittää, kun sopii aikarajat niin, että ehtii tehdä työnsä hyvin. Tämä liittyy toki isompaan kuvaan siitä,





että yrittäjä on ylipäätään oman itsensä herra, ja voi suunnitella aikataulunsa ja työnsä vapaammin kuin muut. Itse näen asian niin, että teen asioita palvelukseni asiakkaitani ja olen vastuussa vain heille. Näin ollen omat tekemiseni vaikuttavat suoraan tilipussini kokoon. Kiireisenä aikana työpäivän pituus on jotain muuta kuin kahdeksan tuntia, mutta vastaavasti joskus voin pitää vapaapäivän keskellä viikkoa - palkkatyöläisellä se ei onnistu kuin olemalla sairas tai tekeytymällä sellaiseksi.

Toisaalta vapauden hintana on epävarmuus, joka etenkin aloittavalla yrittäjällä on läsnä koko ajan. Toki välillä on käynyt mielessä, että voisihan sitä helpommallakin leipänsä tienata. Kuukausipalkkaisena työntekijänä tietää ainakin sen, että tietty euromäärä kilahtaa tilille joka kuukausi. Yrittäjältä tällainen varmuus puuttuu.

Kokemukseni perusteella vammaisuus sinänsä ei tuo lisää työtä, vaikei se niitä poiskaan vie. Olen myös törmännyt ajatteluun, että vammaisen yrittäjä tekisi työnsä halvemmalla kuin muut lähinnä siitä ilosta, että joku antaa hänelle töitä. Minä en enää niin tee.

Minulta meni aikaa tämän oppimiseen, mutta vastaisuudessa aion olla entistäkin tarkempi tämän asian suhteen. Olen luonteeltani sellainen, että teen aina mahdollisimman hyvin kaiken sen, mikä teen. Siksi en voi täyttää kalenteriani asioilla, joista saan vastineeksi lähinnä selkään taputuksia ja lämmintä kättä.



Jääskeläinen haluaa erottaa nykyistä paremmin vapaa-ajan ja työn, ja siirtyä syksyllä toimitiloihin kaupungille.

## Tukea yrittäjyyden alkuun

**Yhteiskunta tarjoaa yrityksen perustamiseksi monenlaista tukea.**

Kela myöntää hakemuksesta vammaisille yrittäjille harkinnanvaraista elinkeinotukea. Elinkeinotuen tarkoituksena on tukea vammaisen yrittäjän työn aloittamista. Elinkeinotuen määrä perustuu tarpeellisuus- ja kohtuullisuuslaskintaan ja se on enintään 80 % hyväksytystä kustannusarviosta, kuitenkin korkeintaan 17 000 euroa. Ennen tuen myöntämistä Kela arvioi suunnitellun yritystoiminnan sopivuutta hakijalle tämän vamman kannalta. Lisäksi arvioidaan hakijan ammattitaito kyseisessä työssä ja siten yritystoiminnan menestymismahdollisuuksia.

TE-toimisto myöntää starttirahaa, jossa perustuen suuruus on reilut 30 euroa päivässä ja lisäosan suuruus enintään 60 % perustuen määrästä. Starttirahaa saa enintään 18 kuukautta. Lisätietoa: [www.mol.fi](http://www.mol.fi)

Uusyrittäjäkeskuksista saa tukea ja neuvontaa yrityksen perustamiseen, jotka auttavat myös yritystoimintaan liittyvien laskelmien teossa. [www.uusyrittajakeskus.fi](http://www.uusyrittajakeskus.fi)

Tärkeä tuki ovat myös yrittäjäjärjestöt ([www.yrittajat.fi](http://www.yrittajat.fi), [www.pienyrittajat.fi](http://www.pienyrittajat.fi)), jotka järjestävät koulutusta, tapahtumia ja verkostoitumismahdollisuuksia.

Pitkäjänteisempää yritysoppia saa mm. yrittäjyyden erikoisammattitutkinnoista. Katso myös [www.yrityssuomi.fi](http://www.yrityssuomi.fi)

## Tulevaisuuden visioita

Minulla on ollut kotitoimisto makuuhuoneen nurkassa, mutta toiveenani on saada syksyllä erillinen toimistohuone Oulun keskustan alueelta. Ihan vain sen vuoksi, että en koko ajan näkisi työpapereitani, mikä vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. Paikkakin on jo katsottuna, mutta muutamia käytännön asioita pitää vielä selvittää ennen kuin tiedän, pääsenkö sinne nyt vai myöhemmin.

Yrityksen toimintaan voi tutustua osoitteessa [www.viestinnanvirittamo.fi](http://www.viestinnanvirittamo.fi).

**Teksti: Marko Jääskeläinen**

**Kuvat: Petteri Löppönen**



# Sosiaalisten kriteerien käyttö yksi keino edistää osatyökykyisten työllistymistä

miksi ?

Julkisissa hankinnoissa voi nykyisin hyödyntää sosiaalista näkökulmaa, mutta miksi sitä ei käytetä nykyistä enemmän? Asiaa pohtii ylitarkastaja **Markus Ukkola** työ- ja elinkeinoministeriön työelämä- ja markkinaosastolta. Hänen toimialueeseen kuuluvat hankintalainsäädäntö ja julkiset hankinnat.

## Asiaa pitää tarkastella laajemmassa mittakaavassa.

Jos tarjouskilpailussa asetetaan sosiaalisia vaatimuksia tai kriteereitä, hankintamenettelyä käytetään silloin myös sosiaalisten tavoitteiden saavuttamiseen. Euroopan komissio on määritellyt sosiaalisesti vastuullisilla julkisilla hankinnoilla hankintamenettelyt, joissa otetaan huomioon mm. työllisyysmahdollisuuksia, ihmisarvoista työtä, sosiaalisten oikeuksien ja työoikeuksien noudattamista, sosiaalista osallisuutta, yritysten yhteiskuntavastuuta ja vaikkapa yhdenvertaisia mahdollisuuksia.

## Millainen voi olla sosiaaliset näkökohdat huomioiva tuote?

Hankintamenettelyissä voidaan asettaa vaatimuksia ja kriteereitä niin hankittavalle tuotteelle tai palvelulle kuin myös sen tarjoajalle. Onkin hyvä muistaa, että sosiaalisia näkökohtia voidaan huomioida myös muutoin. Eräs tapa on yhdistää sosiaaliset näkökohdat itse hankinnan kohteeseen, kuten esteettömyysvaatimusten asettaminen rakennusurakoiden tarjouspyynnöissä - tällöin julkisyhteisö teettää urakat siten, että lopullisessa rakennuksessa on huomioitu sosiaalisia näkökohtia.

**Sosiaalisilla kriteereillä on vaikutuksia** markkinoihin ja saatuihin tarjouksiin. Tiukempien vaatimusten asettaminen voi nostaa tarjousten hintoja tai vaikuttaa tarjoajien mahdollisuuksiin osallistua ylipäänsä tarjouskilpailuun. Toisaalta kriteereillä voidaan myös kehittää innovaatioita ja vaikuttaa dynaamisesti markkinoihin siten, että tarjotaan entistä sosiaalisesti kestävämpiä tuotteita, mikä

voi näkyä yksityisten ostotoiminnassa. Jotta kriteerien vaikutukset eivät olisi hankkijalle yllätyksellisiä, on hankkijoiden hyvä kartoittaa markkinoiden tarjontaa, omia sekä käyttäjien tarpeita ja saatavilla olevia vaihtoehtoja ennen hankintamenettelyn aloittamista.

## Miten sosiaalisten kriteerien käyttö soveltuu työllisyyden edistämiseksi?

Työttömyyden torjuntaa koskevat kriteerit ovat olleet oikeudellisen keskustelun kohteena jo useita vuosia. Jopa unionin tuomioistuimien on ottanut kantaa kriteerien sallittavuuteen muutamassakin ratkaisussa. Kysymys on silti vieläkin hieman epäselvä oikeudellisesti. Asiaan on tulossa selvennystä näillä näkymin, jolloin hankintayksiköt voisivat esimerkiksi rajata tarjouskilpailuun osallistumisen sellaisiin toimittajiin, joiden päätarkoituksena on heikommassa asemassa olevien, kuten pitkäaikaistyöttömien työntekijöiden integroiminen yhteiskuntaan ja työelämään.

Uskon, että sosiaalisten ja vastuullisuusnäkökohtien huomioiminen on kasvussa julkishallinnossa, kuten Hansel Oy:ssä.

## Mikä estää?

Sosiaalisten kriteerien käyttöä voivat hankaloittaa epävarmuus kriteerien hankintaoikeudellisesta hyväksyttävyydestä, kriteerien vaikutusten hankala arvioiminen sekä kriteerien täyttymisen todentamisen ongelmat. Kynnyksinä sosiaalisten näkökohtien huomioimiselle epäillään olleen esimerkiksi riittävän tiedon puute sekä oikeudellinen epävarmuus tiettyjen kriteerien asettamisessa. Erilaisten oppaiden ja mallien syntyminen myötä näitä kynnyksiä voidaan madaltaa. Työ- ja elinkeinoministeriössä on esimerkiksi valmisteltu sosiaalisesti vastuullisia hankintoja koskevaa ohjeistusta ns. CSR-kompassin muodossa.

## Mikä edistää?

Sosiaalisten näkökohtien huomioimista helpottaa asiaa koskevan strategian tai edes tavoitteiden laatiminen han-



Markus Ukkola

kintayksiköissä. On hyvä arvioida jo ennen hankintamenettelyä hankkijan ja asiakasryhmien tarpeet, markkinoilla oleva tarjonta sekä kriteerien mahdolliset vaikutukset.

Ylipäänsä on tärkeää, että hankintayksiköissä puhutaan tavoitteiden ja strategian ohella myös konkreettisista kriteerien ja vaatimusten asettamisesta, sillä näistä muodostuu pitkälti hankintojen parissa työskentelevien arki.

## Voiko kunta varata hankinnan työkeskuksille?

Hankintalainsäädäntö tarjoaa hankkijoille mahdollisuuden varata tarjouskilpailuihin osallistuminen työkeskuksille tai varata hankinnan toteuttamisen tapahtuvaksi työohjelmien yhteydessä. Edellytyksenä tällaiselle rajaukselle on, että asianomaisten työntekijöiden enemmistö on vammaisia, jotka eivät vammansa luonteen tai vakavuuden vuoksi voi harjoittaa ammattitoimintaansa tavanomaisissa olosuhteissa. Lisäksi tällaisesta rajauksesta on ilmoitettava etukäteen hankintailmoituksessa. Tällaista toimintaa on esimerkiksi sosiaalihuolto-laissa mainittu vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävä toiminta.

# Välityömarkkinahankkeiden

## Yhteistä vastuuta työllistämiseen

Maassamme on viime vuosien aikana toteutettu useita valtakunnallisia ERS-välityömarkkinahankkeita. Nyt työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta on tutkittu noin 50 hanketta. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia hyväksi havaittuja toimintamalleja ja palvelutuotteita valtakunnallisessa Välityömarkkinat-ohjelmassa on kehitetty sekä niiden käyttökelpoisuutta, siirrettävyyttä ja juurrutettavuutta osaksi työhallinnon palvelutoimintaa ja toisaalta myös muihin peruspalveluihin.

**T**utkimuksen mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämistä tulisi ottaa yhteisesti vastuuta ja tehdä yhteistyötä jo alusta lähtien eikä mieltä, kenelle vastuu ensisijaisesti kuuluu. Asiakastyössä päästään parhaisiin tuloksiin silloin, kun työnhakijan ja työnantajan tarpeita on kuunneltu ja TE-hallinto, kunnan sosiaalitoimi ja palveluntuottaja toimivat yhteistyössä asiakkaiden tilanteen parantamiseksi.

Tällaisesta yhteistyöstä on Suunto-projekti hyvä esimerkki. Tärkeää on myös sillan luominen työelämään - Kopa-projekti on tästä hyvä esimerkki. Jotta saadaan oikeanlaiset ihmiset oikeanlaisiin työpaikkoihin oikeanlaisella ohjauksella, on tärkeää, että palveja pystytään räätälöimään.

### Toimintamallit tarkastelussa - tärkeintä on vaikuttavuus

Tutkimusta varten koottiin laaja aineisto, joka koostui sähköisistä kyselyistä sekä haastatteluista ja kirjallisesta aineistosta. Vastaajina olivat TE-toimistojen ja TYP-ien sekä hanketoimijoiden edustajat. Tutkimukseen valitut teemat olivat välityömarkkinatoimijoiden koordinointi ja yhteistyö, asiakas- ja palveluohjaus, ammatillisen koulutuksen ja osaamisen kehittäminen ja yritys- ja työnantaja-yhteistyö. Hyvien käytäntöjen ja toimintamallien jakaminen ensisijaisesti teema-alueen mukaan koettiin haastavaksi, koska hyvissä toimintamalleissa

on elementtejä niin asiakasohjaukseen, onnistuneeseen työnantajayhteistyöhön kuin palveluiden sujuvaan yhteensovittamiseen liittyen.

Vastausten perusteella eniten hyviä toimintamalleja nimettiin asiakas- ja palveluohjauksen teemaan ja toiseksi eniten ammatillisen osaamisen ja koulutuksen teemaan. Vähiten vastaajat nimesivät välityömarkkinoiden koordinoinnin ja yhteistyön kehittämisen malleja. Aineiston perusteella voidaan todeta, että hyväksi koetut toimintamallit onnistuivat, koska niissä pyrittiin sujuviin kokonaisuuksiin ja asioiden joustavaan yhteensovittamiseen. Lisäksi havaittiin, että TE-toimistojen ja niiden yhteistyötahojen edustajat nimesivät sellaisia toimintamalleja ja hankkeita, joihin he olivat työssään törmänneet. He eivät vertailleet hankkeita tai toimintamalleja toisiinsa, eivätkä tehneet eroa sille kuuluiko hanke Välityömarkkinat-ohjelmaan vai ei. Tärkeämpää oli se, mihin palvelulla on pystytty vaikuttamaan, ei niinkään se, missä hankkeessa asia on toteutunut.

### Eri toimintamallien hyvät elementit

Eri toimintamallien tuloksellisuuteen näyttäisi vaikuttavan viisi keskeistä elementtiä riippumatta siitä, mihin teemaan mallit liittyivät. Yhteistyö yli hallintorajojen on tärkeää hankkeissa, jotka pyrkivät tapaamisten ja koulutusten avulla vahvistamaan välityömarkkinatoimijoiden verkostoitumista. Yhteistyötapaamiset

ovat olleet myös ammatillinen osaamisen kehittämisessä hyvinä käytäntöinä. Yhteistyö onkin oleellinen elementti asiakastyön tasolla asiakas- ja palveluohjauksessa, jossa pyritään palveluun ohjaamiseen. Työnantajiin kohdistuvassa kehittämistyössä on luotu yhteistyörakenteisiin perustuvia toimintamalleja, mm. työpoolit.

Henkilökohtainen, riittävän pitkäkestoinen työhönvalmentajan, koulutusvalmentajan tai kuntoutusvalmentajan antama yksilöllinen tuki, joka jatkuu palveluiden erilaisissa nivelvaiheissa aina työllistämiseen saakka ja sen jälkeen, on hyvä käytäntö. Perusteellinen palvelu- ja tuen tarpeen kartoitus on asiakas- ja palveluneuvonnan ydinaluetta ja se on keskeistä hyväksi havaituissa ammatillisen kehittämisen ja työnantajayhteistyön toimintamalleissa. Kartoitus tehdään joko yksilöohjauksessa tai ryhmämuotoisesti asiakkaan osallisuutta tukien sekä palveluiden räätälöidään siten, että se hyödyntää kaikkia palveluita.

Onnistuneeksi malliksi on havaittu orientoiva tai palveluihin ja mahdollisuuksiin tutustuttava jakso työpajalla, oppilaitoksessa ja/tai työpaikalla, jolloin asiakas pääsee näkemään millaiseen suunnitelmaan ja toimintaan hänen odotetaan sitoutuvan.

Suunnitelmallinen seuranta ja arviointi sekä arvioinnin kriteerit ovat keskeisiä osioita hyväksi havaituissa asiakas- ja palveluohjauksen toimintamalleissa. Näiden hankkeiden lisäarvona on ollut myös ammatillisen osaamisen ja yritysyhteistyön malleissa aiempaa parempi seuranta ja arviointi, jota on kehitetty esim. kouluttautumista ja työllistymistä tukevissa työammattimalleissa sekä työhönvalmentajamalleissa.

### Toimintamallit osaksi peruspalveluja - mikä estää?

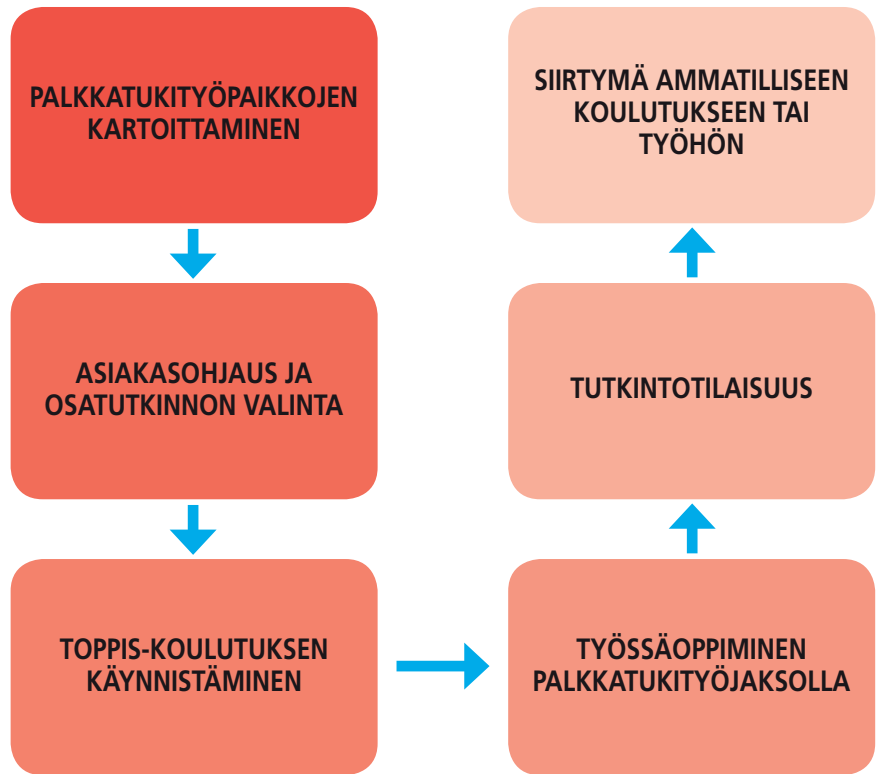
Hankkeissa on kehitetty erittäin paljon hyviä käytäntöjä, jotka ovat juurrutettavissa. Hyvien käytäntöjen siirtäminen osaksi peruspalveluja vaatii suurta muutosta kaikkien hallintokuntien ajattelutapaan, sillä toimintamallien siirrettävyyteen vaikuttaa ennen kaikkea olemassa olevat organisaatorakenteet



# toimintaa tutkittu

ja vakiintuneet toimintakäytännöt. Kyselyyn vastanneet TE-toimistojen ja hankkeiden edustajat olivat yksimielisiä siitä, että kehitetyt toimintamallit olisivat siirrettävissä joko työhallinnon tai muiden muiden peruspalveluiden toimintaan. Työhallinnon mielestä erityisesti palkkatuen ja yksilöllisen ammatillisen koulutuksen yhdistäminen sopii kaikille. Myös moniammatilliset yhteistyöverkotot, arviointilomakkeet ja koulutus- ja työhönvalmennuksen laajempi käyttöön otto olisi mahdollista.

Silti vastauksista nousee esille myös esteitä, jotka vaikeuttavat toimintamallien juurruttamista. Yksi keskeinen este on eri tahojen välinen yhteistyö ja sitoutuminen. Vaikka yhteistyötä arvostetaan, sen tekemistä ei nähdä mahdolliseksi ilman lisäresursointia tai erityistä hanketta, joka vastaisi yhteistyön kehittämistä. Erityisesti asiakasohjauksen kehittämisen kohdalla nousi vahvasti esille, että hyvien käytäntöjen siirtäminen osaksi



Suunto-hankkeessa jatkokehitettyä ja testattua **Toppis-koulutusta** pidetään yhtenä lupaavana ammatillisen koulutuksen ja palkkatyön yhdistävänä toimintamallina, joka on vakiinnutettavissa osaksi työvoimapolitiittista koulutusta. Suunto-projektin saamien palautteiden perusteella Toppis on toimiva ja käytännönläheinen, koska koulutus sijoittuu kouluttautumisen ja työllistymisen siirtymävaiheeseen. Esimerkiksi Pohjois-Savon ELY-keskus ja 11 pohjoissavolaisen kunnan yhteinen uusi hanke työllistymisen parantamiseksi soveltaa Toppis-mallia.

## Huomioon otettavaa seuraavaa ERS-välityömarkkinahanke-kautta varten

1. TE-toimistot tiivisti mukaan alusta lähtien hankkeiden suunnitteluun. Lisäksi tulisi kirjata konkreettisesti, miten ne osallistuvat kehittämistyöhön ja tulosten vakiinnuttamiseen.
2. Hankkeiden toteutusta ja tulosten levittämistä tukevan rakenteen luominen TE-toimistojen ja ELY-keskusten välille.
3. Toimintamallien sovellettavuus paikallisiin olosuhteisiin.
4. Uudenlainen työote ja riittävät resurssit peruspalveluihin, jotta panostaminen yksilölliseen ja räätälöityyn asiakas- ja palveluohjaukseen mahdollistuu.
5. Huolehdittava asiakasohjauksen ja tilanekartoituksen toimivuudesta, tuettava riittävästi osaamisen lisääntymistä ja työllistymisen toteutusta sekä koulutukseen ja työelämään siirtymisen varmistus.
6. Toimintamalleista ja palveluista muodostettava koordinoituja, toimiviksi koettuja palvelukokonaisuuksia.
7. Käyttöön yhtenäiset arviointi- ja seuranta-kriteerit.

peruspalveluja vaatii suurta muutosta kaikkien hallintokuntien ajattelussa. Myös hankkeiden saama heikko tuki peruspalveluista ja kehittämistyön irrallisuus peruspalveluista nähdään siirrettävyyttä vaikuttavana tekijänä. Lisäksi siirrettävyyttä vaikeuttavat myös välityömarkkinoilla tuotettavien palveluiden vähäinen seuranta, palveluiden laadun vaihtelut sekä pisteittäinen palveluiden tarkastelu ja hankinta. Peruspalvelut tulisikin sitouttaa aidosti jo suunnitteluvaiheesta lähtien kehittämistyöhön. Tarvitaan kaikkien avaintoimijoiden sitoutumista, myös kuntien sosiaalipalvelut ja mielenterveyspalvelut on saatava mukaan. Lisäksi tarvitaan valtakunnallisia linjauksia ja ohjeistuksia sekä koulutusta peruspalveluiden työntekijöille.

Resurssit ovat myös luonnollisesti keskeinen haaste. Nykyisellään TE-hallinnon työskentelytavassa asiakasohjaukseen ja asiakkaiden tarpeiden kartoittamiseen

ei ole riittävästi resursseja. Juurruttamista ja siirtymistä tutkimuksen mukaan tukee parhaiten se, että TE-hallinto ja muut keskeiset viranomaiset ovat mukana jo hankkeen suunnitteluvaiheesta ja siten sitoutuvat organisaatioina mukaan kehittämistyöhön. Heikoimmiksi koetaan ne toimintamallit, jotka ovat syntyneet kokonaan viranomaistyön ulkopuolella ja joissa viranomaisten asiantuntemusta on hyödynnetty vähäisesti.

### ■ Teksti: Marianne Kaunismäki

*Sosiaalikehitys Oy toteutti työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta yhteistyössä VATES-säätiön ja Referenssi Oy:n kanssa tutkimuksen, jossa selvitettiin Välityömarkkinatutkimuksen, jossa selvitettiin Välityömarkkinatutkimuksen kehittämisohjelmassa luotujen toimintamallien siirrettävyyttä TE-toimistojen palvelurakenteisiin. Tutkimuksen tekivät Sari Pitkänen, Pauliina Lampinen, Simo Klem, Kari Huotari ja Leila Partanen-Salosto.*

# Haaveena konferenssitulkin ammatti

## – sai henkilökohtaisen avustajan opiskeluun Lontoossa

■ Helsingistä kotoisin oleva **Lauri Heikkinen**, 23, on määrätietoinen mies. CP-vammastaan (plastinen diplegia) huolimatta hän teki 18-vuotiaana suuren päätöksen lähteä ulkomaille opiskelemaan.

- En kyllä aivan tajunnut, mitä kaikkea tarkoittaa arjen pyörittäminen yksin vieraassa kulttuurissa. Suoraan äidin helmoista lähdin, sanoo Heikkinen. Alkuun matka vei Edinburghiin yliopistoon kielitieteitä lukemaan ja sieltä Lontooseen King's College Londoniin englantilaista kirjallisuutta ja espanjaa opiskelemaan. Käytännön asioissa on koko ajan ollut apuna henkilökohtainen avustaja.

- Joka aamu minulla käy avustaja. Hän tulee toimiston kautta, jonka kanssa yliopistolla on sopimus. Vaihtuvuutta on paljon, mutta kaikki on mennyt hyvin.

Heikkinen kiittelee yliopiston suhtautumista vammaisuuteen. Esimerkiksi opiskelija-asuntolassa esteettömyys on otettu huomioon. Hänen huoneensa on hieman muita suurempi pyörätuolilla liikkumista varten. Apuvälineitäkin on hyvin tarjolla.

Sen sijaan henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseen tarkoitettua tukea saanti Suomesta ei ollut aivan helppoa. Prosessi Helsingin kaupungin sosiaaliviraston kanssa vei noin vuoden.

- Sain ensin kaksi hylkäävää päätöstä, mutta valitettua muutoksenhakulautakuntaan sain vihdoin myönteisen päätöksen, kertoo Heikkinen.

Tuen saanti henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseen ulkomaille tapahtuvan opiskelun ajaksi on hyvin harvinaista.

- Pääsääntöisesti näitä palveluja ei ulkomaille myönnetä, mutta kun pystytään samantasoissa palvelussa kuin opiskelun avustaminen olisi Suomessa, niin ratkaisu voi olla myönteinen. Kielteisiä päätöksiä ei ole ollenkaan, mutta eipä ole hakemuksiakaan tullut kuin 1-2, vastaa vammaistyön päällikkö **Tuula Poikonen** Helsingin kaupungin sosiaalivirastosta.

Hakemusten tarkkaa määrää Poikonen ei täsmennä salassapitoväiden vuoksi. Myöskään sosiaali- ja terveysministeriössä ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksella ei tarkkoja tietoja avustajatuista ulkomaille ole.

- Nykyisessä lainsäädännössä ei ole selkeästi ratkaistu kysymystä ulkomaille järjestettävistä sosiaalipalveluista. Kunnan velvollisuutta järjestää sosiaalipalveluja maan rajojen ulkopuolelle on tarpeen arvioida ja selkeyttää sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä koskevan lakiuudistuksen yhtey-



dessä, toteaa kehittämisspäällikkö Päivi Nurmi-Koikkalainen THL:stä. Byrokratiaviidakosta huolimatta Lauri Heikkinen on tyytyväinen opiskelija. Maisterin paperit on tarkoitus saada taskuun kolmen vuoden päästä. - Suunnitelmassa on ruveta konferenssitulkiniksi. Haluaisin esimerkiksi EU:hun töihin, sanoo Heikkinen.

■ Teksti ja kuva: **Tommi Manninen**

## UEmploy-hankkeen verkosto laajenee



■ **Teemu Patala**, Context Learning Finland Oy:stä esitteli UEmploy-projektissa kehitettyä arviointityökalua VATES-päivillä. Projektissa kehitetään ja markkinoidaan yrityksille soveltuvaa työkalua, jolla arvioidaan työpaikkojen soveltuvuutta työssä vammautuneen henkilön uudeen sijoittamiseksi. Sitä on sovellettu Unkarissa jo noin 800 työpaikkaan. Suomessa työkalun käyttöön on koulutettu 10 konsulttia. Suomessa UEmploy-hankkeessa ovat mukana VATES ja Context Learning.

[www.uemploy.eu](http://www.uemploy.eu) ja [www.vates.fi/projektit](http://www.vates.fi/projektit)

## 11. EUSE konferenssi Dublinissa kesäkuussa 2013

■ EUSE on järjestö, jonka tavoitteena on edesauttaa tuetun työllistymisen menetelmän kehitystä ja käyttöönottoa Euroopassa sekä tarjota foorumi alan toimijoiden väliselle verkostoitumiselle sekä Euroopassa että koko maailmassa. Ensi vuonna EUSEn 11. konferenssi järjestetään 11.–13.6.2013 Dublinissa, jonne ilmoittautuminen on alkanut. Konferenssin teemana on "Building an inclusive Europe through Supported Employment". Järjestäjänä on ASE (The Irish Association of Supported Employment). Konferenssissa esitellään eri maissa kehitettyjä toimintamalleja, joilla pyritään edistämään vammaisten ja osatyökykyisten yhdenvertaisia oikeuksia työhön.

### Lisätietoja konferenssista:

<http://www.vates.fi/Eusekonferenssi2013> ja

<http://www.eusedublin2013.com/>



Asiakas päättämässä, mihin rahat käytetään

## Hyviä kokemuksia henkilökohtaisesta budjetista



Pekka Kinnunen haluaa tehdä ruumiillista työtä ja hänen äitinsä Kristiina Mäkelä tietää, että liikunnallinen tekeminen on ollut Pekalle aina hyvin motivoivaa. Henkilökohtainen budjetointi auttaa Pekkaa pääsemään tavoitteeseensa.

■ Suomessa on saatu hyviä ensikokemuksia henkilökohtaisesta budjetoinnista, jossa asiakas eli päämies saa itse päättää, mitä palveluja hän hankkii rahalla, jonka kunta hänen palveluihinsa varaa. Käytännössä henkilöön kohdistetut resurssit jaetaan uudestaan asiakasta tai hänen omaistaan kuunnellen.

- Kun resurssit käytetään asioihin, joita vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö on itse ollut määrittelemässä oman elämänsä ja tarpeidensa lähtökohdista käsin, apu ja tuki todennäköisesti kohdentuvat paremmin, uskoo erityissuunnittelija **Marika Ahlstén** Kehitysvammaliitosta.

- Jo puolen vuoden työskentelyn jälkeen on huomattu, että päämiesten elämässä on tapahtunut toivotun suuntaisia muutoksia. Kehitysvammaisilla henkilöillä toiveet kohdistuvat lähinnä päiväaikaiseen toimintaan ja työhön. He haluavat esimerkiksi kirjastoapulaisiksi, vanhusten avustajiksi tai fyysisiin töihin toimintakeskuksessa toteuttavan työ- tai päivätoiminnan sijaan, hän jatkaa.

Henkilökohtaista budjetointia kokeillaan Suomessa neljässä hankkeessa. Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiön *Tiedän mitä tahdon!* -hankkeeseen osallistuu 12 eri tavoin vammaista henkilöä. Hanke toteutetaan yhdessä Vantaan kaupungin ja Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Eksoten kanssa.

Henkilökohtainen budjetointi on vakiintunut palvelujen järjestämistapa esimerkiksi Iso-Britanniassa, Alankomaissa, Saksassa, USA:ssa, Kanadassa ja Australiassa mm. pitkäaikaissairaiden ja eri tavoin vammaisten henkilöiden sekä ikäihmisten parissa. Tyypillisiä budjetin

käyttökohteita ovat mm. henkilökohtaisen avun, tilapäishoidon ja päiväaikaisen ja vapaa-ajan toiminnan järjestäminen.

Sen etuina pidetään muun muassa sitä, että se lisää valinnanvapautta ja päätösvaltaa omista palveluista. Henkilökohtainen budjetointi voi tarjota myös omaisille uusia mahdollisuuksia hoitaa vanhempiaan ja läheisiään.

### Töihin vaikka avustajan voimin

Suomen lainsäädäntö ei tunne henkilökohtaisen budjetoinnin käsitettä, joten Tiedän mitä tahdon! -hankkeessa rahaa ei ole siirtynyt suoraan asiakkaalle, mutta hänellä on ollut enemmän päätösvaltaa siihen, mitä palveluja hän saa. Esimerkiksi autistisen **Pekka Kinnusen** päivätoiminta maksaa reilut 200 euroa päivässä. Henkilökohtaisen budjetoinnin kokeilun käynnistyessä isokokoinen ja liikunnallinen mies sanoi, että haluaisi tehdä mieluummin fyysistä ja ruumiillisesti raskasta työtä kuin olla päivätoimintakeskuksessa.

Budjetoinnin avulla Vantaan kaupungin kanssa on nyt sovittu, että Pekka saa käyttää henkilökohtaisen avustajan palvelua saman tuntimäärän kuin hänellä olisi tunteja yhtenä päivänä päivätoimintakeskuksessa eli yhteensä viisi tuntia. Avustaja etsii Pekan toiveiden mukaista työtä ja on ehdottanut mm. seuraintalon siivousta, metsätöitä, ulkoalueiden siistimistä ja töitä hevostallilla.

### Mistä hintalappu palveluille?

Brittikokemusten mukaan elämänlaatu kohenee eniten niillä asiakkailta, jotka myös itse hallinnoivat rahojaan. Vaikeutena meillä Suomessa on – puuttuvan lainsäädännön lisäksi – se, miten palvelun hinta määritellään ja miten esimerkiksi kunnan henkilöstö-, toimitila- tai materiaalikustannukset jyvitetään kullekin palvelulle ja sen käyttäjälle.

- Palvelujen hintalaput eivät ole itsestäänselvyksiä tai edes helposti selvitettävissä. Huolta aiheuttaa myös tuki- ja palveluohjauksen saatuus erityisesti pienillä paikkakunnilla eli miten päämiehen tukisuunnitelmaa toteutetaan, jos palveluvalikoimassa ei ole mistä valita, mieltii Ahlstén.

Hän uskoo silti, että budjetointi kannustaa muutamaan toimintatapaan kunnissa.

- Voi olla, että henkilökohtaisen budjetoinnin kokeilu on antanut kuntatoimijoille ja työnantajille uudella tavalla luvan etsiä yksilökeskeisiä ratkaisuja asiakkaiden ilmaisiin toiveisiin ja tarpeisiin. Mikään kun ei olisi estänyt jo aiemmin toteuttamasta budjetointikokeilun päämiesten toivomia varsin kohtuullisia muutoksia.

■ Teksti: **Tiina Jäppinen**

■ Kuva: **Anneli Puhakka**

### Lisätietoa hankkeesta:

Henkilökohtainen budjetointi -osio kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerissä: <http://lverneri.net/yleisarkilhenkilokohtainen-budjetointi.html>

VATES-päivät kokosi lähes 200 ammattilaista

## Työelämä muuttuu – työllistyykö vammainen ja pitkäaikaissairas helpommin?



■ VATES-päiville 25.-26.4. Espoon Hanasaaressa osallistui 197 asiantuntijaa ja ammattilaista. Korkeatasoisessa seminaarissa kuultiin vaikuttavia näkökulmia vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisessä. Työministeri **Lauri Ihalainen** esitteli uunituoretta työelämän kehittämisstrategiaa ja miten se vaikuttaa osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymiseen. Lisää tässä lehdessä sivulla 5.

Toimitusjohtaja **Antti Lukka** CTS Engtec Oy:stä painotti jokaisen yksilön henkilökohtaista vastuuta työllistymisessä: – Vaikka ammattitaidon arvostaminen on tärkeää, tärkeintä on sen hyödyntäminen uusilla tavoilla. Valitettavasti yhä tärkeämmäksi muodostuu epävarmuuden sietokyky. Toisaalta työntekijän pitää myös vaatia työnantajalta ammattitaitoista johtamista ja muutoksen hallintaa.



Invalidiliiton toimitusjohtaja **Marja Pihkala** huomautti, että maassamme tuottavuus on ylikorostunut.  
– Tasa-arvoa lisää se, että vammaiset ihmiset koulutautuvat. Se on silti näennäistä, koska opiskelupolku ei johda työelämään. Vammaiset ihmiset haluavat avoimille työmarkkinoille muiden tavoin, eikä elämistä minimituloilla elämän loppuun. Työn on oltava kannattavaa ja siitä on saatava oikeudenmukainen palkka.  
Työterveyden kehitysjohtaja **Kari-Pekka Martimo** Mehiläisestä toi esiin fit note -käsitteen. Esimerkiksi Englannissa sairaustodistus on korvattu uudellalaisella työkykylausunnolla (sick note -> fit note). Siinä lääkäri tekee ehdotuksia työnantajal-





le työhön paluun kannalta tarpeellisista muutoksista jäljellä olevan työkyvyn mukaisesti.

Johtaja **Riitta Särkelä** SOSTE:sta kertoi työstä syrjäytyneiden vaikutuksista. Hänen kolumninsa voi lukea sivulta 13.

Muita luennoitsijoita olivat **Pasi Holm** (PTT), **Jaana Paanetoja** (TEM), **Anke Seidler** (WE), **Sirpa Huuskonen** (ISS), **Marja Träskelin** ja

**Pirjo Saari** (Keva), **Nina Sohlberg-Ahlgren** (Helsingin Tuetun työllistymisen palvelu) ja VATES-säätiöstä **Marjatta Varanka** ja **Jukka Lindberg**.

VATES-päivien alussa palkittiin Vuoden esimerkillinen työllistäjä -palkinnolla ISS Palvelut Oy (tässä lehdessä s. 4 - 5). Päivien aikana esiteltiin myös

U-Empleyn työpaikan arviointilomaketta. Lisäksi aulassa palveli infopiste, jossa sai kysyä vammaisen tai osatyökykyisen henkilön rekrytointiin tai nykyisen henkilöstön työssäpysymiseen liittyvistä asioista.

VATES-päivät päättyivät Invalidiliiton kanssa yhteistyössä järjestettyyn keskustelutilaisuuteen, jossa pohdittiin vammaisten ja osatyökykyisten asemaa työmarkkinajärjestelmissä sekä työyhteisöissä.

VATES-päiviltä saadun palautteen mukaan työelämässä pysymisen ja yritysten näkökulman korostaminen koettiin ajankohtaisiksi aiheiksi ja niiden toivottiin olevan esillä myös jatkossa. Palautteissa kiitettiin sitä, että työvalmentajan osuus työllistämisprosessissa tuli hyvin esille päivien aikana. Hyvänä pidettiin myös antia työehtosopimuksista osatyökykyisten näkökulmasta sekä työterveyshuollon roolista työssäpysymisen tukemisessa. Yleisesti luennoitsijoita pidettiin asiantuntivina. Päivien kokonaisuutena oltiin pääasiassa tyytyväisiä, mutta osallistujat kuitenkin toivoivat enemmän mahdollisuutta vuorovaikutukseen, keskusteluun sekä aikaa verkostoitumiseen.

VATES-päivien esitykset on luettavissa <http://www.vates.fi/vatespaivat.ohjelma2012>

■ Teksti: **Tiina Jäppinen**

## Yrityksille palvelua ilman pallottelua

■ Satakunnassa TE-toimisto on perustanut oman palvelunumeron 010 60 43673 yrityksille, jotka ovat kiinnostuneita kuntoutujien työllistämisestä ja kaipaavat käytännön apua. Uutuus juurruttaa Satakunnan ammattikorkeakoulun pian päättyvän Työmieli-hankkeen tuloksia ja palvelua, johon alueen yritykset ovat olleet erittäin tyytyväisiä.

- Olemme Työmielessä kehittäneet yhdessä laajan kuntoutus- ja työllistämisen verkoston kanssa mallin, jossa ideana on eri tahojen asiantuntemuksen saaminen yhden luukun periaatteella yritysten ja niihin työllistyvien kuntoutujien käyttöön, kertoo Porin seudun TE-toimiston johtaja **Markku Lehtonen**, joka ensi vuonna luotsaa koko Satakunnan TE-toimistoa.

Työmieli-hankkeen aikana kehitettiin erityinen työnantajan palveluohjaus, jonka avulla esimerkiksi yrittäjä **Jarmo Metsämäki** Autohuolto Veljet Metsämäki Ky:stä sai hyvän työntekijän mielenterveyskuntoutujasta.

- Palvelun saanti oli ratkaisevaa. Ilman sitä työllistäminen olisi hyvistä aikeista huolimatta voinut jäädä puolitiehen. Palkkatukijakson jälkeen hän on meillä nyt vakituisessa, kokopäiväisessä työsuhteessa, kertoo Metsämäki.

Toimitusjohtaja **Pekka Niemelä** Milletel Oy:stä on Työmieli-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja ja saanut yrittäjäjärjestöt sitoutumaan parhaiden käytäntöjen jatkamiseen myös hankkeen jälkeen.

- On inhimillisesti ja kansantaloudellisesti tärkeää, että mielenterveyskuntoutujien työllistäminen pääsee vauhtiin. Jaamme tänäkin vuonna



Työnantajan palveluohjauksen työkalu oli tarpeen, kun yrittäjä Jarmo Metsämäki (oik.) palkkasi Tapio Lehtisen.

WINNY-palkinnon kuntoutujan työllistämiseksi kunnostautuneelle yrittäjälle ja perustettu Yritysneuvojafoorumi jatkaa tiedon levittämistä kuntoutujista uutena työvoimapotentialina, kertoo Niemelä.

- Viemme tietoa myös mahdollisuudesta palkata kuntoutujia osa-aikaiseen työhön. On tärkeää, että kuntoutuja voi edetä työpolulla omaan tahtiinsa, jatkaa Niemelä.

Hän vaatii, että kuntoutujien toimeentuloasiat pitää saada joustamaan asteittain palkkatyöhön siirtymisen kanssa: - Kun vielä - erityisesti pienyrittäjille - tärkeät palkkatuet saadaan kuntoon, niin varmasti moni työnantaja ja kuntoutuja löytävät toisensa työsuhteessa, jossa kaikki voittavat, sanoo Niemelä.

Työmielen koulutusmateriaalit ja tutkimukset ovat luettavissa [www.tyomieli.fi](http://www.tyomieli.fi)

## Työllistä välittäen – välitä työllistäen ESR-projektin toimintaa

■ VATESin kuntouttavan työtoiminnan projekti on koko vuoden ajan suuntautunut entistä enemmän yhteistyöhön muiden hankkeiden kanssa, kuten vierailut ja työskentely mm. ohjausryhmissä. Keväällä ilmestyi myös tiedotuslehti, joka on projektin nettisivuilla. Syksyllä projektilla on osasto ja tietoisuus Kuntamarkkinoilla 12.–13.9. Projektin teemat ovat esillä myös VATES-säätiön Kyvyt käyttöön -seminaarissa Pieksämäellä 10.–11.10.2012.



Projektin virallinen maksuton loppuseminaari järjestetään 4.12.2012 Espoon Hanasaressa, jonne projektipäällikkö **Kaija Ray** kutsuu kaikki mukaan.

Lisätietoa hankkeesta projektin nettisivuilla: [www.vates.fi/tyollista\\_projekti](http://www.vates.fi/tyollista_projekti).

## Kela puuttuu pitkittyneisiin sairaslomiin

■ Sairauspäivärahan hakuaika lyhenee neljästä kuukaudesta kahteen, kun Kelan uudistus tulee voimaan kesäkuun alussa. Lisäksi työntekijän työkyky pitää arvioida, jos sairauspäivärahaa maksetaan yli 90 arkipäivää. Uudistuksella halutaan parantaa mahdollisuutta havaita pitkät työkyvyttömyydet riittävän varhain. Toisaalta työntajalle voidaan korvata jopa 60 prosenttia ehkäisevän työterveydenhuollon kustannuksia, jos työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto ovat yhdessä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta.

Lisätietoja: [www.ttl.fi/tyoterveyshuolto/tyokykylausunto\\_90\\_pv/](http://www.ttl.fi/tyoterveyshuolto/tyokykylausunto_90_pv/)

## VATESin lausuntoja asiantuntijakuulemisiin

**TE-toimistojen palveluvalikoima ja sen uudistaminen**  
VATES-säätiö näkee TE-toimistojen palveluvalikoiman uudistamistyöryhmän esityksessä monia myönteisiä kehittämisuuntia, mutta haluaa kiinnittää huomiota erityisesti työkyvyttömyysetuutta saavien asemaan työvoimapolvelujen käyttäjinä. VATES oli kuultavana 17.2.2012.

## Tukitori työllistää vammaisia

■ Tukitori on ilmoitusten hakupalvelu, josta on mahdollista löytää ne yritykset, yhteisöt ja työpajat, jotka Suomessa työllistävät vammaisia ja toimintarajoitteisia ihmisiä. Tukitorin tarjoaa Vammaisten koulutuksen ja työllistymisen tuki ry.

Palvelu on tarkoitettu toimijoille, joiden keskeisenä toimintamallina on työllistää vammaisia ja pitkäaikaisesti toimintarajoitteisia ihmisiä; työkeskuksille, työpajoille, vammaisille yrittäjille, sosiaalisille yrityksille ja vammaisjärjestöille, jotka tarjoavat tavallisille kuluttajille sopivia tuotteita ja palveluja. Palvelu on ilmainen ilmoittajille ja heidän asiakkailleen.

Lisätietoja: <http://www.tukilinja.fi/tukitori/>

## Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -projekti kehittää opinnollistamista

■ Bovallius-ammattipisto on aiemmissa hankkeissaan kehittänyt toimintamallin, jonka avulla saadaan työpajoilla kertynyt osaaminen sovitettua entistä paremmin yhteen oppilaitosten opetussuunnitelmien kanssa. Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -hanke (ESR, 2011–2013) levittää ja kehittää opinnollistamisen toimintamallia. Sen avulla esim. työpajoilla tunnustettu ja hankittu osaaminen voidaan hyödyntää osana valmentautujan kuntoutumis- ja työllistymispolkua.

Keskeisiä toimijoita projektissa ovat Bovallius-ammattipisto, Valtakunnallinen työpajayhdistys, Mielen terveyden keskusliitto ry, Kierrätyskeskusten liitto ry, Pääkaupungin kierrätyskeskus Oy ja VATES-säätiö, jossa yhteistyökilönä toimii **Kaija Ray**.

## EUSE koolla Helsingissä

■ EUSEn hallitus ja valtuusto kokoontuivat Helsingissä maaliskuun lopussa. Kokousedustajat viettivät Suomessa kolme päivää. Kaikkiaan päivien ohjelmiin osallistui 22 henkilöä. Päivien aikana kuultiin myös esitelmiä, mm. Vammaisfoorumi kertoi toiminnastaan sekä valotti nykytilannetta Suomessa. Kuntaliiton **Jaana Vieremö** puhui Suomen vammaispolitiikasta ja kuntien roolista ja toiminnasta. EUSEn puheenjohtaja **Margaret Haddock** kertoi EUSEsta ja sen roolista sekä valotti EU tutkimuksen tuloksia sekä tulosten perusteella annettavia suosituksia. Lopuksi hän kutsui kaikki osallistumaan ensi vuonna EUSEn konferenssiin Dubliniin. [www.euse.org](http://www.euse.org)

**Työpaikalla toteutettavien työvoimapolvelujen kehittäminen**  
VATES-säätiö haluaa nostaa esiin työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet työvoimapolvelujen ja palkkatuen käyttöön työllistymisen edistämiseksi ja työelämään sijoittumiseksi. VATES oli kuultavana 19.4.2012.

Tutustu lausuntoihin: [www.vates.fi/lausunnot\\_ja\\_kannanotot](http://www.vates.fi/lausunnot_ja_kannanotot)



# VATES-säätiö

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.
- Työhön valmennusta kehittämä KoutsIHäme. 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, STM
- Poveri-projekti, Kuurojen palvelusäätiö
- Vammaisfoorumien työllisyysryhmä

## VATESin edustaja projektien ohjausryhmissä

Yhteinen yritys (THL), Optimax (Optima-  
edu, Optima Samkommun), Kansainvälinen työammatti - Erityistyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta (Kiipulasäätiö), Ammattiosaamista välityömarkkinoilla (Bovallius-ammattiopisto), Reilu rekrytointi (Lihastautiliitto), Silta työhön (ASPA), Työtä, tietoa ja osallisuutta (Keskuspuiston ammattiopisto), Sosiaalisen työllistämisen yhteistyöryhmä (8 yhteisöä mukaan), Ratko (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö), Työtä tekijälle (Epilepsialiitto)

## Jäsenyyksiä yhteisöissä

SOSTE Sosiaali ja terveys ry ([www.soste.fi](http://www.soste.fi)),  
FIBSry (Finnish Business & Society, [www.fibsry.fi](http://www.fibsry.fi))  
Workability Europe  
[www.workability-europe.org](http://www.workability-europe.org),  
EUSE (European Union of Supported Employment) ([www.euse.org](http://www.euse.org)),  
Social firms Europe CEFEC ([www.socialfirmseurope.org](http://www.socialfirmseurope.org)),  
Henkilöstöjohton ryhmä ([www.henryorg.fi](http://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](http://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](http://www.vates.fi/koulutus)



## Henkilöstö

### KEHITTÄMISTYÖ JA VERKOSTO

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

Sihteerit

**Tarja Karvonen**

(09) 7527 5501

**Säätiön sähköpostiosoitteet ovat muotoa:**

[etunimi.sukunimi@vates.fi](mailto:etunimi.sukunimi@vates.fi)

Toimistoapulainen

**Ella Rytönen**  
(09) 7527 5507

### VIESTINTÄ

Viestintävastaava

**Tiina Jäppinen**

040 592 9645

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

Hengityslitto Heli ry

Invalidiiliitto 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

Laptuote-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

Rinnekoti-Säätiö

Satakunnan sairaanhoitopiirin

kuntayhtymä

Suomen CP-Liitto ry

Suomen Mielenterveysseura ry

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy



# Kyvyt käyttöön!

-seminaari

Teemana laadukas työ ja valmennus

10.-11.10. 2012 Pieksämäki



Koulutuskeskus Agricola,  
Pieksämäki



[www.vates.fi/Kyvytkayttoon2012](http://www.vates.fi/Kyvytkayttoon2012)

JYVÄSKYLÄSTÄ 87 km

TURUSTA 390 km

ROVANIEMELTA 600 km

OULUSTA 350 km

KUOPIOSTA 90 km

JOENSUUSTA 160 km

HELSINGISTÄ 300 km