

Kyvyt käyttöön

Avotyötoiminta
vain välivaihe
palkkasuhteeseen

Työhönvalmennus
nosteessa

Työllistämisyksiköt
ministeriöiden välimankelissa



Kaikki kyvyt käyttöön myös kunnissa

Kunnissa on suuri osaavien ihmisten käyttämätön työkyvykapasiteetti - vammaiset ja osatyökykyiset ammatti-ihmiset! Jostain syystä vain harvat kunnat ovat ottaneet käyttöön tätä reserviä, mistä kunnat hyötyisivät saamalla hyvän työntekijän, mutta myös taloudellisesti erilaisten tukien muodossa. Kuntien kannattaa työllistää rohkeasti paikkakuntansa vammaisia ja osatyökykyisiä, varsinkin, kun ensi vuoden alusta tulee voimaan nuorten yhteiskuntatakuu, ja osatyökykyisten työllistämisen tuet paranevat nykyisestään.

Suomen kunnissa asuu kymmeniä tuhansia työhön kykeneviä vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä, jotka haluavat päästä tai palata työelämään. He ovat monin tavoin työkykyisiä, ammattein koulutettuja ja osaavia. Jopa 1 000 akateemista koulutettua vammaista on työttömänä.

Nyt he elävät työmarkkinoiden ulkopuolella usein jonkin vähimmäissosiaaliturvatuuden varassa. Sellainen elämäntilanne on henkisesti raskas, passivoiva ja syrjäyttävä. Myös vammaisen haluaa tehdä työtä, ansaita elantonsa työllä ja olla työn kautta osallistuva kansalainen, yhteiskunnan rakentaja!

Sen sijaan he joutuvat kunnissa ennemmin palvelujen käyttäjän kuin täysivaltaisen, aktiivisen, työtä tekevän veronmaksajan rooliin. Heistä tulee kunnissa kustannuksia tuottavia palvelujen kohteita, vaikka toisenlaisessa asenneilmastossa he voisivat olla osa osaavaa ja kyvykästä työvoimaa.

Työttömyyden hoito tarjoamalla palvelua - ei palkkatyötä - on johtanut siihen, että vammaiset, osatyökykyiset ja muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat ihmiset, jäävät vaeltamaan palvelusta toiseen työmarkkinoiden ulkopuolelle, työllistymisyksikköihin. Tällainen työllisyyspoliittinen valinta on kallis valinta kunnalle.

Suora työllistäminen olisi kannattavampaa. Silti harvassa kunnassa vammaisen ja osatyökykyisen henkilön työllistymistä tuetaan tarjoamalla hänelle koulutustaan vastaava työtehtävä tai



auttamalla häntä alkuun esimerkiksi yksilöllisen työhönvalmentajapalvelun avulla. Työllistyjää on tuettava aidossa työympäristössä avoimilla työmarkkinoilla, ei niiden ulkopuolella.

Kuntien on kiireesti muutettava vammaispalvelukäytäntöjään ja huomattava, että vammaisen tai osatyökykyisen ihmisen kanalta keskeisiä palveluita ovat myös kuljetuspalvelu, henkilökohtainen avustaja ja tulkkipalvelu. Monien henkilöiden työssä käynti tai opiskelemaan pääsy ovatkin riippuvaisia kotikunnan vammaispalvelujen osaamisesta ja saavutettavuudesta. Näin toimien kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden työmarkkinoiden ja työvoimapulan asettamiin haasteisiin. Kaikki kyvyt on otettava käyttöön kunnassa!

Mauno Lehtinen

VATES-säätiön hallituksen puheenjohtaja
sosiaalineuvos, valtiot.maisteri



“

”Työn räätälöinnistä olemme saaneet oppia, miten mukautetaan töitä niin, että työntekijä jaksaa työssään eläkeikään asti. Työn mukauttamisesta on tullut valtavirtaa.”

Henkilöstöjohtaja

“

”He ovat varsin koulutettuja ja monilla on ammatillisia tutkintoja. Heidän työhön sitoutumisensa on ollut esimerkkinä koko työyhteisölle.”

Konsernijohtaja

“

”Tunnen olevani nyt niin kuin muut työntekijät. Olen kirjoilla täällä ja saan työstäni palkkaa.”

Toimistoapulainen

Lähde: Avotyötoiminnasta palkkatyöhön -julkaisu



Sisällysluettelo

- 4 Mårtensson: Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnossa huomioitu työelämän osaamistarpeet
- 6 Oppilaitos: Tutkinto yhtenäistää osaamisen valtakunnallisesti
- 8 Sosiaalisen työllistämisen toimijat moniosaajia ministeriöiden välimankelissa
- 13 Asiakkaan näkökulma työllistymisen polkuun
- 14 Avotyötoiminnasta onnistuneeseen palkkasuhteeseen ja mitä se merkitsee luvuin
- 18 Sosionomi tykästy työllistämiseen – sairauden stigmaat voimakkaita
- 21 Kiviniemi: Päihdetyön osaaminen myös työllistämisen ytimeen
- 22 Tuloksia sosiaalisen työllistämisen barometrista
- 24 Ajassa
 - Asiakasraati kuntouttavaan työtoimintaan
 - Työmarkkinaviestintä-projektissa aloitti Anja Mertenen
 - Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja nettiin
 - Ehdota, kenestä tulee vuoden esimerkillinen työllistäjä
 - Vuoden 2013 tapahtumat
 - Uusi työkalu löytää työtehtäviä osatyökykyisille

Kyvyt käyttöön

3 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.rytonen@vates.fi

Ulkoasu: Savion Kirjapaino Oy

Kannen kuva: Hannu Lehmusvuori

Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy

Painos 7 000 kpl

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

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



441 660
Painotuote

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto al

Työhönvalmennuksen palvelua käy



Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon perusteita laatimaan asetettu työryhmä asetti jo valmistelun ensi metreillä tavoitteekseen työvalmennuksen palveluja käyttävän asiakkaan näkökulman ja tarpeet.

– Lähtökohta oli kaikilla kirkaana mielessä eli se, minkälaista osaamista kentällä tarvitaan. Tässä toimialan kehittämistyössä työryhmä huomioi tarkoin työelämän osaamistarpeet, kertoo opetusneuvos **Anne Mårtensson** Opetushallituksesta.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon suorittaneet voivat toimia

hyvinkin erilaisissa työtehtävissä ja toimintaympäristöissä.

- Tutkinnon perusteissa on huomioitu työelämän tehtäväkokonaisuudet, jotka ovat kaikkien työssä yhteisiä ja toisaalta valinnaiset tutkinnon osat tarjoavat tutkinnon suorittajalle eriytyneempää osaamista valituilla osa-alueilla. Tutkinnon valmistelussa huomioitiin myös

yhteisten käsitteiden ja kielen merkitys koko toimialalle, kertoo opetusneuvos Mårtensson.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto sisältää muun muassa ammatilliseen kuntoutukseen ja sosiaaliseen työllistämiseen liittyviä asioita. Tutkinnon suorittaneen henkilön työ keskittyy niiden asiakkaiden kanssa työskentelyyn, jotka tarvitsevat erityistä tukea muutos- ja siirtymävaiheissa päästäkseen töihin, säilyttääkseen työpaikkansa taikka palataksaan työelämään. Mårtensson sanoo, että työvalmennuksessa työ asiakkaan kanssa on konkreettista, työelämän erilaisten vaihtoehtojen etsimistä ja edistämistä. Työhön sisältyy lisäksi paljon erilaisia koordinoivia työvalmennuksen tehtäviä,

Alkoi – työelämä saa odottamaansa osaamista tuttavan asiakkaan tarpeet etusijalle



jossa ollaan yhteydessä työnantajien kanssa.

- Erityisesti korostuu verkostoyhteistyö. On tärkeää, että työvalmennuksen erityisammattitutkinnon suorittaneilla on taito toimia yhteistyössä työnantajien kanssa ja toimia välittäjänä ja kertoa mahdollisuuksista, niin rahoitusten kuin erilaisten tukimuotojen ja mahdollisuuksien osalta, painottaa Mårtensson.

Asiakkaiden elämäntilanteet ja tarpeet vaihtelevat hyvin paljon ja tämä asettaa tutkinnon suorittaneen työlle paljon vaatimuksia.

- Tutkinnon suorittaneen rooli on toimia mahdollistajana omalla tietotaidollaan, asiakas on tunnettava hyvin, jotta voi löytää ratkaisuja, jotka tukevat

työhön palaamista, työssä pysymistä tai työpaikan saamista.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto kiinnostaa

Opetusneuvos Anne Mårtensson kertoo, että he saivat tutkinnon valmisteluprosessin aikana paljon yhteydenottoja sekä tutkinnon järjestäjiltä että kiinnostuneilta tutkinnon suorittajilta.

**”Keskeinen ajatus koko
erikoisammattitutkintoa
kehittäneellä työryhmällä
oli kaikkien oikeus työhön
ja työtoimintaan.”**

- Työvalmennuksen alalla työskentelee henkilöitä hyvin erilaisilla koulutustaus-
toilla. Koko tutkinnon suorittamisen si-
jasta on mahdollista, että tutkinnon tekijä
täydentää työelämässä tarvitsemaansa
osaamista suorittamalla erikoisammattitutkinnosta vain yhden tai muutaman
tutkinnon osan.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto antaa valmiuksia vaativiin työvalmennuksen tehtäviin, kuten lähiesimiehenä tai vastuuhenkilönä toimimiseen sekä toiminnan kehittämiseen.

- Viime keväänä asetettiin työvalmennuksen tutkintotoimikunta, joka tekee järjestämissopimukset tutkinnon järjestäjien kanssa ja valvoo tutkinnon järjestämisen laatua, kertoo Mårtensson.

Tavoitteena on, että työelämä saa nopeasti odottamaansa osaamista, minkä takia tutkinnon suorittamisessa oleellista on henkilökohtaistaminen. Siinä tutkintoon hakeutumisvaihe, tarvittavan ammattitaidon hankkiminen ja tutkinnon suorittaminen suunnitellaan jokaisen tutkinnon suorittajan osalta yksilöllisesti. He, joilla on pitkä työkokemus, voidaan ohjata nopeasti tutkinnossa eteenpäin, kunhan ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit osataan.

Kehittämistyö jatkuu

Tällä hetkellä ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa ei ole tutkintonimikkeitä vaan työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon suorittaneella voi olla työpaikasta riippuen hyvinkin erilaisia nimikkeitä. Näitä ovat esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja, työ- tai työhönvalmentaja, urasuunnittelija tai yksilövalmentaja.

Mårtensson kertoo, että opetus- ja kulttuuriministeriö on 16.2.2012 asettanut ohjaus- ja työryhmän ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän kehittämistä varten (TUTKE2). Aiemman tutkintojärjestelmän kehittämishankkeen (TUTKE1) ohjausryhmä esitti yhtenä hankkeen esityksenä, että asetuksessa voitaisiin säätää ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin tutkintonimikkeistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö tekee asiasta päätöksen 2014 loppuun mennessä.

Teksti: **Anja Mertenen**

Kuva: **Kimmo Brandt**

Työvalmennuksen erikoisammatti- tutkinto

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto koostuu pakollisista ja valinnaisista osioista. Tutkinnon pakollisia osia ovat ammatillinen toiminta työvalmennuksessa, asiakkaan työvalmennusprosessissa toimiminen sekä työelämäosaaminen ja työvalmennuksen vastuuhenkilönä toimiminen. Valinnaisia osia tutkinnossa ovat työvalmennuspalveluiden kehittäminen ja tuotteistaminen sekä yrittäjänä toimiminen työvalmennuksessa.

LÄHDE: Näyttötutkinnon perusteet, Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto 2011. Opetushallitus.

Tutkinto yhtenäistää osaamisen

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto on tervetullut alan yhtenäistäjäksi. Uuden tutkinnon ja tutkinnon perusteiden myötä koulutus yhtenäistyy. Tutkinto kiinnostaa alalla työskenteleviä, ensimmäiselle kurssille oli moninkertainen määrä hakijoita aloituspaikkoihin nähden.

Miika Keijonen ja Annika Lipponen pitävät tutkintoa tärkeänä, koska työhönvalmennusta tehdään erilailla eri paikoissa.



- Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto on Keskuspuiston ammattioppilaitokselle hyvä avaus. Perustehtävämme on tukea ja kouluttaa henkilöitä, jotka tarvitsevat opiskelun aikana erilaisia yksilöllisiä tukitoimia. Lisäksi he voivat tarvita ohjausta ja valmennusta koulutuksesta työelämään siirtyessään, kertoo kehityspäällikkö **Miika Keijonen**, Keskuspuiston ammattioppilaitoksesta (nykyisin hän on OrtonPron yksikön päällikkö).

- Aikuiskoulutuspuolella meillä on opiskelijoita, jotka työskentelevät erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa. Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto täydentää meidän koulutusvalikoimaa ammattihenkilöstölle.

Oma erikoisammattitutkinto pitkään haaveena

- Pitkään alalla olleena täytyy sanoa, että tämä on aivan mahtava juttu, että vihdoinkin ja viimein saatiin työvalmentajan erikoisammattitutkinto ammattitutkintorakenteeseen. Virallisenä tutkintona se yhdentää ja yhdistää koulutuksia eri puolilla Suomea, myhäilee Miika Keijonen.

Hänen mielestään työvalmennuksen toimialalla eri näkökulmat ovat vuosien varrella lähestyneet toisiaan.

- Yhdentyneen kentän kautta alan merkitys on noussut ja lienee vaikuttanut siihen, että asia eteni Opetushallituksessa niin, että työvalmennukseen saatiin oma erikoisammattitutkinto, arvelee Keijonen.

Toimiala voimakkaassa nosteessa

Keijonen arvioi työvalmennuksen olevan kovassa nosteessa. Hallitusohjelmassakin työvalmennus nostetaan yhdeksi menetelmäksi osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työhön pääsyyn.

- Työvalmentajien työtä arvostetaan ja työvalmennuspalvelujen ostoon on tulevaisuudessa myös tulossa resursseja. On mielestäni linjatun mukaista, että myös asiantuntijoita koulutetaan omaa tutkintoa varten, sanoo Keijonen.

Keskuspuiston ammattiopistossa Työvalmennuksen erikoisammattitutkintoa pääsi keväällä 2012 opiskelemaan 16 opiskelijaa. Hakijoita tutkintoon oli yli kolminkertainen määrä, joten ensimmäisellä kierroksella kaikki halukkaat eivät mahtuneet mukaan. Hakijoilla on ollut pitkä kokemus työvalmennuksesta, onpa osalla hakijoista ollut jopa 15 vuoden työkokemus.

valtakunnallisesti

– Meillä on suunnitelmissa aloittaa uusi kurssi ensi vuoden, 2013, puolella, jolle mahtuu myös 16 tutkinnon suorittajaa, kertoo Keijonen.

Tutkinto koostuu kolmesta pakollisesta ja yhdestä vapaavalintaisesta osasta. Aikataulullisesti ensimmäiset opiskelijat voivat valmistua keväällä 2013, sillä tutkinnon osista kaksi voidaan suorittaa syksyllä 2012 ja loput kaksi keväällä 2013.

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon suorittaminen on edullista Keskuspuiston ammattiopistolla, jos henkilö opiskelee lisäkoulutuksen koulutuspaikoilla.

– Opiskelija maksaa pienen omavastuusuuden noin 100 euroa ja 58 euroa tutkintomaksua, joka tilitetään Opetushallitukselle. Saamme koulutukseen rahoituksen opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Opiskelu on monimuoto-opiskelua, lähijaksot toteutetaan perjantaisin ja lauantaisin, sanoo Keijonen.

Vuonna 2012 kuudella oppilaitoksella on ollut lupa järjestää työvalmennuksen erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta.

■ Teksti ja kuva: Anja Mertenen

Työvalmennuksen opinnot alkoivat pohdinnalla

Ensimmäinen työvalmennuksen erikoisammattitutkintoon valmentava koulutus alkoi Keskuspuiston ammattiopistossa keväällä 2012.

– Opiskelu on alkanut oman työn kuvan tarkastelulla. Mielestäni on mukavaa pysähtyä miettimään omaa työtä ja peilata sitä organisaation arvoihin ja toimintatapoihin, kertoo ensimmäisellä kurssilla opiskeleva **Annika Lipponen**.

Lähiopetusjaksoja kurssilaisilla on ollut kolme kertaa.

– Meillä on lokakuuhun 2013 asti aikaa valmistua eli opiskeluaikaa on noin 1,5 vuotta. Opiskelu on työelämälähtöistä ja kehittämistehtäviä voin hyödyntää omassa työssäni.

Lipponen on koulutukseltaan lähihoitaja ja sosionomi.

– Mielestäni on hyvä, että tällainen tutkinto on tullut alalle. Työvalmennustyötä tehdään erilalla eri paikoissa ja nyt on hyvä, että tulee yhtenäinen tutkinto. Yhteinen linja ja yhdistävät tekijät ovat alalle tervetulleita, hän painottaa.

Hän uskoo, että omaan työhön tulee muutoksia. Kehitystä on tapahtunut koko sen kuuden vuoden aikana, jonka hän on toiminut työvalmentajana, mutta Lipponen uskoo perustyn säilyvän jatkossakin.

– Erityisesti työssä on lisääntynyt kouluttaminen. Työssä yhdistyy yritys-

yhteistyön kautta markkinointi, joka on erilaista kuin sosiaalipuolen työ, toteaa Lipponen.

Työssä tulkkina opiskelijan ja työnantajan välillä

Keskuspuistossa opiskelijan ja työvalmentajan yhteistyö alkaa toisen tai kolmannen vuoden aikana. Opiskelijoilla on kolmevuotinen tutkinto, johon sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa eli noin kuusi kuukautta työssäoppimista. Työvalmentaja toimii tulkkina tai mahdollistajana opiskelijan ja työnantajan välillä. Työvalmentaja selvittää työllistymisen eri tukimuotoja työnantajalle ja opiskelijalle.

– Minun ohjattavistani valmistui viime keväänä 13 opiskelijaa, joista 9 eli 70 prosenttia työllistyi avoimille työmarkkinoille. Suurin osa heistä työllistyi työssäoppimispaikkoihinsa. Työssäoppimisjaksot ovat opiskelijoillemme oleellinen väylä työmarkkinoille, sanoo työvalmentaja Annika Lipponen.

Hänen työhönsä ammattioppilaitoksessa kuuluu opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen tukeminen sekä ohjaaminen siirtymävaiheessa koulutuksesta työelämään. Toinen puoli työtä on yritysyhteistyötä, kouluttamista ja verkostotapaamisia.

■ Teksti: Anja Mertenen

Tietoa työhönvalmennuksesta



VATES-säätiö on julkaissut tänä syksynä Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä -kirjan, jota voidaan käyttää Työvalmennuksen erikoistutkinnon oppimateriaalina. Julkaisussa tarkastellaan työ- ja työhönvalmennusta kattavasti suhteessa koko työllistymistä ja työhön kuntoutumista edistävään palvelutoimintaan. Kirjoittajat ovat **Pauliina Lampinen** ja **Suvi Pikkusaari**.

Marraskuussa ilmestyi Työ(hön)valmennus on taitolaji -kirja, jossa keskiössä ovat työhönvalmentajat itse. Kirjassa esitellään monimuotoista valmentajien työtä ja toimintakulttuuria ja kerrotaan, mitä työhönvalmennus on arkityössä ja miltä tulevaisuus näyttää. Julkaisun aineisto on kerätty osana Koutsihäme-projektin (ESR, 2009-2012) toimintaa työhönvalmentajien oman työn kehittämisprosessissa. Kirjoittaja on **Suvi Pikkusaari**.

Lisätietoa ja tilaukset:
www.vates.fi/kirjat
www.kiipula.fi/koutsihame



Työtä ja tuotantoa - kunto



Palvelupäällikkö Pirjo Kekäläinen esittelee asiakkaiden valmistamia kädentaidon tuotteita, joita Jupiterin myymälässä on tarjolla.

Sosiaalisen työllistämisen toimialalla, välityömarkkinoilla ja siirtymätyömarkkinoilla ei ole yhtenäistä toimintamallia, vaan palvelut rakentuvat pitkälti niin valtakunnallisten kuin paikallistenkin tarpeiden, perinteiden ja käytäntöjen pohjalta. Ilman niitä palvelukentälle tulisi suuri tyhjiö, kun sosiaalitoimistoilla, työvoimatoimistoilla ja muilla ohjaavilla tahoilla ei olisi paikkaa, mihin ohjata heikossa työmarkkina-asemassa olevia asiakkaitaan.

Esimerkiksi Jupiter-säätiö, Kevama Oy ja Sotek-säätiö tarjoavat mm. valmennusta työhön ja koulutukseen, kuntoutusta

työelämään sekä arvioivat työ- ja toimintakykyä. Keskeistä on työn tekeminen, josta on kehittynyt sosiaalisen työllistämisen markkinoilla myös pysyvää tuotantoa tai parhaimmillaan kuntalaista palvelua ja alueellista elinkeinoa vahvistavaa toimintaa.

Palvelurakenteiden ristiaallokossa

Asiakkailla, palvelun tilaajalla, rahoittajalla tai projekteilla on erilaisia odotuksia siitä, mitä työllistämisyksikössä pitäisi tehdä ja saavuttaa. Palvelun tilaaja voi olla kunnan terveys- ja sosiaalitoimi, kuntayhtymä, työhallinto, oppilaitos,

Kansaneläkelaitos, yksityiset eläke- ja vakuutusyhtiöt jne.

- Haasteita riittää, jotta toiminta olisi kaikkien sidosryhmien mukaista. Pyrimme silti pitämään kirkkaana sen, että olemme täällä asiakasta varten. Miten sitten tilaajan odotukset ja arki kohtaavat, riippuu tilanteesta, pohtii palvelupäällikkö **Pirjo Kekäläinen** Jupiter-säätiöstä.

Palvelurakenteen sirpaleisuuden Kekäläinen näkee kuitenkin etuna, koska he kokevat olevansa siinä vahva toimija.

- Me emme ole sidottu kiinni yhteen hallinnonalueeseen, joten pystymme tekemään asioita, mitä viranomainen ei

outusta ja valmennusta

pystyisi tekemään. Yksilövalmentajat joutuvat tulkkaamaan eri hallinnon toimijoiden välisiä rajapyykkejä ja rajoituksia, joita eri ministeriöt tai muut tahot asettavat. He joutuvat selittämään muille, mitä asioita lain mukaan voidaan tehdä, mitä ei, hän jatkaa.

- Meille tulee esimerkiksi työhallinnon lähettämänä nuori aikuinen, joka pitäisi saada nopeasti eteenpäin. Virkailija on tavannut nuorta ja huomannut, että poika on fiksua ja hyvä tyyppi. Nuori lähetetään meille sillä ajatuksella, että eteenpäin ja nopeasti, kuvaa Kekäläinen.

Nuori on lahjakas ja taitava. Arjessa esiin nousevat kuitenkin sosiaaliset esteet, eikä häntä voi vielä ohjata työhön tai opiskelemaan. Nuori tarvitsee lisää aikaa, mutta työhallinnon virkailija hoputtaa. Huomataan, että pojalla on lievä Asperger.

- Nuori tarvitsisi ihan omanlaisen räätälöidyn polun, jotta tunnistaisi osaamisensa ja saisi ammatillista koulutusta ja työpaikan. Lopulta olemme kuitenkin eri ministeriöiden välimankelissa, kuvaa Kekäläinen tapahtunutta.

Ratkaiseva linkki

Kekäläisen mielestä lähettävät tahot eivät ymmärrä sosiaalisen työllistämisen keinoja eli mikä osa on esimerkiksi sosiaalista työllistämistä ja mikä lääketieteellistä

kuntoutusta. Silti juuri sosiaalisen työllistämisen toimijat pystyvät antamaan asiakkaalle tukea eri asioihin, jotka voivat olla hyvinkin ratkaisevia opiskelun tai työllistymisen kannalta.

- Työmme kautta oppilaitokset ja viranomaiset näkevät, miten asiakas hyötyy esimerkiksi siitä, että hän voi suorittaa opintoja konkreettisesti työtä tekemällä työpajalla. Työ- ja elinkeinohallinto käyttääkin eniten meidän palveluita. Tämä kytkeytyy tulemaan jatkossakin, jatkaa Kekäläinen.

Sosiaalisen työllistämisen yksikkö voi ottaa roolin, mihin muilla ei ole mahdollisuutta – eli antaa asiakkaalle aikaa ja olla läsnä.

”Eri ministeriöiden välimankelissa”

Myös Kevama Oy:n toimitusjohtaja **Vesa Saramäki** toteaa, että aina ei riitä, että tiedetään tarkasti, mitä palvelun tilaaja haluaa.

- Palvelukuvaukset ovat tasapainossa silloin, kun asiakas tulee oikeaan aikaan oikeaan palveluun. Lähettävä taho näkee asiakkaan usein vain hetken, jolloin asiakas voidaan lähettää väärään palveluun. Me havainnoimme häntä taas pidempään, sanoo Saramäki.

Asiakas voi ohjautua työllistämisyksiköstä esimerkiksi suoraan päihdepalveluihin tai hän jää sairauslomalle tai toisessa ääripäässä siirtyy suoraan työharjoitteluun. Arjessa asiakkaan tarpeet tulevat paremmin esille.

- Tärkeintä on, että asiakas tulee tietoiseksi omista mahdollisuuksistaan ja voimaantuu, mikä helpottaa häntä valintojen tekemisessä, sanoo toimitusjohtaja Saramäki.

Samaa sanoo Kekäläinen Vaasassa: - Tänä päivänä työelämässä on paljon ennakkoluuloja henkilöitä kohtaan, joilla on jokin vamma. Henkilö pärjää työmarkkinoilla kuitenkin paljon paremmin,

jos hän löytää itsestään myös vahvuudet ja voi mennä niillä eteenpäin.

Henkilöstöllä kovat paineet

- Työvalmentajana voi olla niin kokki, metallimies kuin insinöörikin, yksilövalmentajana sairaanhoitaja, sosionomi tai opettaja. Meillä hänen pitää silti olla todellinen moniosaaja, kertoo palvelupäällikkö Kekäläinen.

Työllistämisyksikön vaativaan asiakaspalvelutyöhön ei tulla suoraan koulupenkiltä. Työssä tarvitaan paitsi laaja-alaista näkemystä palvelurakenteiden toiminnasta myös ihmistuntemusta. Työhön pitää olla palo.

- Se, mistä kokeneempi puhuu, sitä nuorempi työntekijä ei välttämättä heti sisäistä. Esimerkiksi vanhemmat työntekijät osaavat ajoittaa tukitoimenpiteet eri lailla kuin nuori ihminen, sanoo Kekäläinen.

- Meidän toimialalle ei ole syntynyt vahvaa ammatti-identiteettiä, joten otamme kiitollisuudella vastaan työvalmentajan erikoisammattitutkinnon, hän jatkaa.

Jupiter-säätiössä ja Sotek-säätiössä karkeasti kolmannes tulorahoituksesta tulee projekteista ja hankkeista, joten henkilökunnasta moni on projektityöntekijä.

Sotek-säätiön toimitusjohtaja **Raimo Korjus** pitää tätä rikkautena, koska uudet henkilöt jaksavat kyseenalaistaa vanhaa toimintaa ja tuovat uutta intoa mukanaan.

- Projektit ovat auttaneet tuotteistamaan palveluita ja tuovat uutta näkökulmaa aiempaan toimintaan. Niiden kautta säätiö on saanut myös hyviä eri osa-alueita tuntevia työntekijöitä, kehuu Korjus.

Toisaalta hän on huolestunut toimialan kyynistymisestä.

- Jos ajatellaan, ettei mitään uutta kannata kokeilla tai mikään erilainen ei kiinnosta, asenne ei rohkaise myöskään asiakasta eteenpäin, sanoo Korjus.

Työtä ja tuotantoa oikeassa suhteessa

Työllistämisyksiköissä työtä tehdään mm. puu- tai metallipajoissa, remontti- ja rakennustehtävissä, kierrätyksessä, kah-

Jupiter-säätiö

Vaasan alueella toimiva Jupiter-säätiön liikevaihto on 3,3 miljoonaa euroa ja vakituksessa työsuhteessa on noin 54 tekijää. Valmennuspalveluilla Jupiter vahvistaa asiakkaiden työ- ja toimintakykyä. Säätiö tarjoaa työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta sekä myy tuotteita ja palveluja.

Työyksiköissä on kerrallaan 100 - 130 valmennustyöpaikkaa ja asiakkuuksia 550 vuodessa. Työyksiköt ovat puu- ja rakennustyöt, käden taidot, kierrätysmyymälä, kahvila, siivous, mediapaja, ekocenter ja rakennustarvikeliikitys. Erikoisuutena rekkapesula.



Kevaman toimitusjohtaja Vesa Saramäki kertoo, että vaatetusyksikössä pelipaidat valmistuvat kangaspakasta lähtien. – Kaavat, kankaan leikkaus, ompelu ja painatus tehdään itse. Meillä on myös omaa mallistoa ja pitkäaikaiset suhteet tuotteiden tilaajiin, kuten vankilaan ja puolustusvoimiin, vahvistaa työnjohtaja Ulla Räsänen.

■ ■ ■ ■ ■ vilassa, painossa, kokoonpano- ja pakkaustyössä. Uudempaa toimintatapaa edustavat vaikka mediapajat tai kentällä kiertävät kiinteistöhuollon tiimit.

Aina työyksiköissä tehtävä työ ei vastaa avoimilla työmarkkinoilta löytyvää työtä. Puusepälle, ompelijalle tai kirjansitojalle ei työpaikkoja usein avaudu. Jupiterissa, Kevamassa ja Sotekissa muistutetaan, että tämäkin työ on tärkeää esimerkiksi työkyvyn arvioinnin ja kuntoutuksen kannalta.

Jos työyksiköiden toimintaa tarkastelee tuotannollisesti, Jupiterin ja Sotekin tulo- ja kulu- ja tuotannosta noin kolmannes tulee omasta tuotannosta, Kevamalla luku on yli 60 prosenttia. Tuotanto ei voi nojata vain perinteeseen, vaan tuotteita ja palveluita pitää kehittää.

Pienistä puutöistä on siirrytty vaikkapa kylppärykalujen tai puuportaikkojen valmistukseen tai otetaan vastaan vaikka koko auditorion tuolien verhoilu. Toisaalta käsityö, kuten huonekalujen kunnostus, metallityöt tai vaatteiden korjaus voivat olla alueen asukkaille tärkeä palvelu, varsinkin, jos sitä ei enää muualta saa.

Työpajoilla voidaan valmistaa alihankintana suuriakin erii komponentteja

tai tehdä kokoonpanotyötä suomalaiselle teollisuudelle. On myös merkkejä siitä, että pienille ja joustaville metallipajan yksiköille on tarvetta, jos yritys tarvitsee

Kevama Oy

Kuopion kaupungin omistama Kevama Oy tarjoaa kuntouttavia ja valmentavia palveluita vaikeasti työllistyville henkilöille. Työkuntoutus toteutetaan oikeata, tuotannollista ja tuotavaa työtä tekemällä. Toiminta toteutetaan puutöiden ja kalusteiden kunnostuksen yksikössä (puusepäntyöt, kalusteiden kunnostus ja verhoamo), painon yksikössä (kirja- ja seripaino), kädentaitojen yksikössä (vaatetus, lasi, keramiikka, perinteiset käsityöt) sekä työpalvelujen yksikössä (ulkotyöt, puhtaanapito, ruokala). Työkuntoutuksessa toteutetaan Kevaman työkuntoutuksen kolmiomallia, jossa työkuntoutus on jaettu eri palveluihin: kartoittavat palvelut, aktivoiva työtoiminta, valmentavat palvelut ja tuettu oppisopimus-koulutus.

Kevama Oy:n liikevaihto on noin 2,9 miljoonaa euroa, palkkasuhteessa 70 henkilöä ja vakituisia työsuhteita 55 sekä valmennuspaikkoja on yhteensä 126.

hyvin pieniä määriä tai ei voida elää esimerkiksi kiinalaisten varaosatoimistusten varassa. Sosiaalisen työllistämisen yksikkö voi toimia alihankintaketjun strategisena kumppanina.

Toisaalta sosiaalisen työllistämisen toimija voi pelastaa alueen palvelut, joita yrittäjät eivät pidä kannattavina. Esimerkiksi Kotkan uimahallin kahvilan liiketoiminta ei ollut riittävän houkutteleva yrittäjälle, mutta sopiva Sotekille.

- Nyt joka päivä seitsemän vammaista henkilöä saa arvokasta työkokemusta todellisessa kahvioympäristössä, Sotek-säätiön toimitusjohtaja sanoo Korjus.

Hän tietää, että alihankinnan ja valmistuksen pitäminen tasapainossa ei ole helppoa.

- Olemme tehneet esimerkiksi yli 20 vuotta eräälle tukkurille puutarhakalusteita suomalaisesta männystä. Nykyisin kaikki haluavat ulkoleista muovista rotinkijäljitelmiä. Tuotannossa tarvittaisiin omaa tuotekehitystä ja -suunnittelua, mutta siihen ei yksinkertaisesti ole varaa, Korjus sanoo.

Samasta puhuu toimitusjohtaja Saramäki Kevama Oy:stä, jossa on käytetty

muotoilusuunnittelijaa puulelujen tuotetuksessa.

Yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa

Jupiter, Kevama ja Sotek pitävät huolta siitä, etteivät he kilpaile epäoikeudenmukaisesti yritysten kanssa, kuten polkemalla hintoja. Toisaalta halpamaiden tuotteita tai robottien sarjatuotantoa vastaan heillä ei edes ole mahdollisuutta kilpailla. Toisaalta kaikki kolme auttavat mielellään yritystä osatyökykyisen palkkaamisessa.

Kekäläinen odottaa sitä, milloin yritykset alkavat tarjota työtä myös heille, jotka tekevät työtä, vaikkei ihan 100 prosenttisesti.

- Meillä on paljon hyviä työntekijöitä, jotka pystyvät tekemään jotakin tietyn aikaa, ja tekemään sen hyvin, sanoo Kekäläinen.

Jupiter-säätiö on lisännyt työnantaja-yhteistyötä myös kuntapuolella.

- Haluamme herättää keskustelua siitä, mitä tehtäviä voisimme hoitaa osittain tai kokonaan kunnalle, jolloin voisimme yhdistää tehtävien hoitamisen ja kunnan perustehtävän huolehtia kansalaisistaan.

Parhaat tekijät ulos

Sosiaalisen työllistämisen omituisuus on siinä, että hyvin työnsä tekevät pitäisi saada pois talosta.

- Meillä on täällä työssä pitkäaikais-työttömiä, osatyökykyisiä ja vammaisia henkilöitä, mutta tämä ei saa olla heille pysyvä paikka, vaan toiminta perustuu läpivirtaukseen, korostaa toimitusjohtaja Saramäki Kevamasta.

Työllistämisyksiköissä tarjotaan asiakkaille heidän oman työkykynsä mukaisia palveluita, mutta esimerkiksi Kevamassa maksimiaika on yleensä kaksi vuotta.

- Jos meillä on hyvä työkuntoutuja, joka on kova tekemään työtä, meidän pitää muistaa silloinkin perustehtävämme eli saada hänet avoimille työmarkkinoille ja ratkaista, miten saamme yksikön tuotannon balanssiin, pohtii Saramäki.

On luotettava, että tilalle kasvaa kohta uusia hyviä tekijöitä. Työllistämisyksiköissä käydään työkuntoutuksen ja työtehtävien välistä vuoropuhelua. Tuotannosta pitää löytyä eritasoisia tehtäviä erilaisille ihmisille.

Lainsäädäntö iskee suoraan toimintaan

Sosiaalisen työllistämisen organisaatioissa seurataan tarkasti lainsäädäntöä ja yritetään ennakoida, miten uudet lait ja asetukset tai palvelujen tilaajille

”Toiminta perustuu läpivirtaukseen”

annetut ohjeistukset vaikuttavat omaan toimintaan.

- Meidän toiminnalle ei ole säädetty laissa rahoitusta. Sen sijaan on seurattava koko ajan, millaisia muutoksia on tulossa ja horjuttavatko ne toimintaa suuntaan ja toiseen. Esimerkiksi emme vielä tiedä, miten uusi jätelaki vaikuttaa SER-kierrätyksen kautta meidän tulo- ja rahoitukseen, selvittää Kekäläinen Jupiter-säätiöstä.

Jupiter-säätiö voi toimia vuodessa jopa kuukausia ilman tietoa siitä, mitä tapahtuu. Palvelujen tilaukset tulevat jälkijunnassa.

- Meidän täytyy olla joka suuntaan dynaaminen. Uudet lait ovat hankalia palveluketjun kannalta. Jos laki tulee voimaan tammikuussa, työvoimahallinnossa tiedetään tuskin vielä helmikuussakaan, miten pitäisi toimia ja miten alueellisten virkailijoiden pitäisi tehdä ja ottaa huomioon palvelujen tilauksessa, kertoo Kekäläinen.

- Oma maailmansa ovat myös muiden muassa RAY- ja ERS-rahoitteiset hankkeet sekä niiden maksutukset. Kyllä meillä talouspäällikkö ja hallinto saavat olla aika velhoja, että toiminta pyörii kaikesta huolimatta koko ajan, ihmettelee Kekäläinen.

Kuopion kaupungin omistamalla Kevama Oy:llä seurataan myös lainsäädäntöä tarkasti. Oman haasteensa toimintaan toi viime vuonna solmittu uusi puitesopimus.

- Ennen kaupungin kanssa sovittiin kiinteä summa, jonka se maksoi meille asiakasmäärien mukaan. Jos asiakasmäärät eivät täyttyneet, oli kaupunki vastuussa siitä, eikä tilanne vaikuttanut meidän toimintaan. Nyt on puitesopimus eli palveluista saadut tulot perustuvat asiakasmäärään ja käytettyihin tunteihin, joita seurataan tarkasti reaaliaikaisesta kirjanpidosta, kertoo toimitusjohtaja Saramäki Kevamasta.

Kuntien kilpailutus ihmettyttää

Sotek-säätiöstä Korjus toivoo, että kunnissa osattaisiin kilpailuttaa sosiaalitoimien

Sotek-säätiö

Palvelee päivittäin 400:aa ja vuosittain 800 asiakasta Kotkan, Haminan ja Virolahden 15 eri toimipisteessä. Vuosittain kertyy 60 000 valmennuspäivää. Säätiön liikevaihto on 4,6 miljoonaa euroa, ohjaavaa henkilökuntaa on 55 ja asiakastyöntekijöitä 50. Säätiö tarjoaa työllistämispalveluita, työtoimintaa ja työvalmennusta, päivätoimintaa ja kuntoutusta. Valmennuspalveluita ovat esim. ammatillinen kuntoutus, työelämän tukipalvelut ja työhönvalmennus. Harjoittelijoita on myös TET-jaksolla tai oppisopimuksella. Työtä tehdään mm. kierrätyskeskuksessa ja -myymälässä ja kahviloissa. Alihankintatyötä tehdään monipuolisesti mm. rakennuspuusepänteollisuuden, metallin ohutlevy- ja kevyiden teräsrakenteiden sekä kokoonpano- ja pakkaustöiden yksiköissä. Erikoisuutena on Puolustushallinnolle rakennus-, ulko-, piha- ja remonttistöiden sekä Virolahden Matkahuollon palvelujen hoito.



Sotekin toimitusjohtaja Risto Korjus kertoi, että kahvila tarjoaa arvokasta työkokemusta.



Risto Korjus kertoo, että jotkut yritykset ovat kokeneet hyvin merkityksellisenä heidän tekemänsä työn ja pitävät säätiötä tärkeänä alihankintakumppanina. Anssi Tuomainen sahaa tarkasti omassa työvaiheessaan.

■ ■ ■ ■ palveluita nykyistä paremmin ja ottaa hankintalain mahdollisuudet paremmin käyttöön.

- Esimerkiksi Kotkan kaupungin kuntouttavasta työtoiminnasta järjestettiin viime vuonna kilpailutus, jonka jälkeen toiminta sirpaloitiin niin pieneksi, että lopulta 14 eri toimijaa tarjoaa palveluja noin 60 asiakkaalle. Meille tuli viisi asiakasta, mistä olemme tietenkin iloisia, mutta tuolla määrällä meillä ei ole mitään mahdollisuuksia satsata enempää ohjaavan henkilöstön lisäresurssiin kuin toimitiloihinkaan, toteaa Korjus.

- Tilaajan pitäisi tunnistaa, että me toimimme volyymilähtökohdista, joillekin muille saattaa riittää yksi asiakas vuodessa. Kilpailutus oli muodollisesti oikein tehty, mutta lopputulos oli ainakin meidän kannaltamme ei-toivottava, jolla kukaan palveluntuottaja ei sitten pärjää. Tilaaja ei tässä kohtaa ajatellut tarpeeksi, mitä kilpailutuksella lopulta aiheutetaan. Asiakashan siinä lopulta kärsii. Kaupunki on toki tuon jälkeen muuttanut toimintatapojaan meidän mielestämme

fiksumpaan suuntaan, sanoo Korjus diplomaattisesti.

”Erikoistuminen jatkuu”

- Se kuitenkin ihmetyttää edelleen, että suhteellisen pieni hankintayksikkö on päättämässä, mitä suhteellisen suuri sosiaalipuolen yksikkö saa tehdä tai mitä ei saa tehdä. Tässä näyttäisi menevän vallat ja vastuut välillä sekaisin, tuhahtaa Korjus, joka on ollut itsekin mukana kaupungin luottamustehtävissä.

Alueellinen työllistämistä strategia auttaisi

Kekäläinen uskoo, että sosiaalisen työllistämisen sektorilla erikoistuminen jatkuu ja uskoo perustyöllistämisen palkkatuella heillä vähenevän.

- Palvelut suunnataan yhä enemmän pienimmille kohderyhmille, jotka tarvitsevat yksilövalmennuksen erityistukea ja ovat asiakkaina esim. oppisopimuksella

tai kuntouttavassa työtoiminnassa, sanoo Kekäläinen.

- Yksi yhteinen suuri haaste on siinä, että meillä ei ole alueellista syrjäytymisen ehkäisemisen tai työllistymisen edistämisen strategiaa olemassa. Ei ole viranomaisten kanssa yhteistä näkemystä, mitä asioita painotetaan, mitä kehitetään, mihin panostetaan. Nyt toiminta on sattumanvaraista sen mukaan, kuka milloinkin on vallan puikoissa, sanoo Kekäläinen Vaasasta ja toivoo:

- Emmekö voisi suunnitella työllistymistä hallitusti koko alueen verkoston kanssa, jolloin mukaan tulisivat niin työhallinto, sosiaaliviranomaiset kuin terveydenhuolto tarpeen mukaan?

■ Teksti ja kuvat: Tiina Jäppinen

Asiakkaan näkökulma työllistymisen polkuun

miksi?

Sosiaalisessa työllistämässä painotetaan siirtymää avoimille työmarkkinoille. Ihmisiä kuntoutetaan, koulutetaan ja heille rakennetaan työllistymisen polkuja. Entä asiakas itse? Tässä kaksi sosiaalisen työllistämisen asiakasta vastaavat, miksi he halusivat jäädä tai lähteä Parik-säätiöltä.

Rohkeutta ja rutiineita

Tiina-Riina Käyhkö tuli muutama vuosi sitten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaaksi Kouvolan Parik-säätiöön. Hänellä oli valmiina suurtaloukokin koulutus, mutta ujona ja hiljaisena ihmisenä työpaikan saanti oli vaikeaa.

Käyhkö katsoo silmiin ja hymyilee arasti. Punaiset hiukset on vedetty tiukasti taakse kiinni.

- Teen leipiä, laitan puurot ja keittelen kahvia. Asiakkaiden kanssa jutellaan kuulumiset ja puhutaan säästä. Kassakoneen käyttö on joskus haastavaa, hän kuvailee työtään.

Parik-säätiössä työkyky on lisääntynyt. Enää ei tarvita niin paljon muistilappuja, koska rutiinit ovat tuoneet työhön varmuutta. Ennen nukkumisen rytmi oli haaste, mutta nyt hän tulee joka aamu ajoissa töihin ja tekee täyttä työviikkoa. Parikissa hän on voinut näyttää vahvuutensa ja onnistua.

- En ollut tänne tullessani missään mielessä valmis työelämään. Rohkeutta antaa se, että täällä kannustetaan. Se näkyy niin, että jaksaa tulla töihin joka päivä. Tietää, mitä tekee oikein tai väärin. Työ on minulle tärkeää. Saan myös itse ohjata muita, sanoo Käyhkö.

Tällä hetkellä palkkatuettu työ Parikin henkilöstökahvilassa tuntuu hänestä turvalliselta. On tutut työkaverit ja tukea saa omalta ohjaajalta. Parik muutti elämää muutenkin, koska hän



tapasi ihmisen, jonka kanssa avioitui myöhemmin. Nyt suurtaloukokkikin voi välillä levätä, kun puoliso laittaa ruokaa kotona.

Viimeinen oljenkorsi

Atte Ylätalo on aina ollut kova tekemään työtä ja lyhytaikaista työkeikkaa riitti auto- ja rakennuspuolella. Selkä- ja nivelkivut aiheuttivat kuitenkin sen, ettei hän pystynyt tekemään työtä pitkiä jaksoja esim. autokorjaamolla, koska työasennot aiheuttivat kipua. Oli pakko löytää muuta työtä.

- Päätin hakeutua työttömäksi työnhakijaksi ja toiveena oli saada edes yli puoli vuotta kestävä työpaikka. Kävin kaikki omat kontaktit läpi, mutta töitä ei löytynyt. Vuokratyön koin vedätykseksi, missä kuljin vain heittomiehenä, kuvaa Ylätalo.

- En tullut oikein juttuun työhallinnon virkailijan kanssa. Aina oltiin vastahankaan, enkä ollut oikeutettu tähän tai tuohon ja lakikirjaa kaivettiin esiin. Olin kolmatta vuotta työttömänä ja aloin huolestua, että tässäkö elämäni on. Sitten muistin Parik-säätiön, jonne otin itse yhteyttä, sanoo Ylätalo.

- Parik oli minulle viimeinen oljenkorsi ja väylä uuteen työhön. Siellä näytin, mihin pystyn. Sain hyviä ihmiskontakteja ja työjohto kannusti. Parikin kautta pääsin Halton Oy:lle työharjoitteluun, minkä jälkeen jäin sinne palkkatuettuun työhön. Tänä syksynä sain sieltä vakituisen työpaikan, kertoo Ylätalo huojentuneena.

■ Teksti ja kuvat: **Tiina Jäppinen**



Avotyötoiminnasta VO

Tälläkin hetkellä noin 2 300 kehitysvammaista ja muutama sata mielenterveyskuntoutujaa työskentelee avotyötoiminnassa tavallisissa työpaikoissa ilman työsuhdetta - jotkut jopa yli 10 vuotta. Avotyötoiminnan pitäisi olla välivaihe oikeaan työsuhteeseen, mutta niin tapahtuu vain harvoin.

Siirtyminen avotyötoiminnasta palkkasuhteeseen ei ole ylivoimaista, minkä ovat osoittaneet monet esimerkit eri puolilla Suomea. Työnantajat osaavat arvostaa hyviä ja motivoituneita työntekijöitä avustaviin ja osa-aikaisiin tehtäviin. Haasteena on yleensä tiedon puute ja se, ettei heille ole aiemmin tarjottu esimerkiksi työhönvalmentajan mainiota palvelua.

VATES-säätiö on tuottanut oppaan Avotyötoiminnasta palkkatyöhön, jossa kerrotaan suomalaisille työnantajille, työyhteisöille ja työmarkkinatoimijoille asiantietoa avotyötoiminnasta työsuhteeseen työhön siirtymisestä, siihen vaikuttavista ja sitä edistävästä tekijöistä.

- Avotyötoiminnassa työskentelevien lisäksi on arvioitu, että työtoimintakeskuksista ja koulusta valmistuneista noin 3 000 – 3 500 vammaista henkilöä voisi siirtyä työhön avoimille työmarkkinoille, jos heillä olisi käytettävissään työhönvalmentajan palvelu. Kyse voisi olla jopa 2 900 henkilötyövuoden lisäyksestä työvoimaan. Osa-aikaisena työnä tämä koskettaa noin 6 000 työyhteisöä, sanoo toimitusjohtaja **Marjatta Varanka** VATES-säätiöstä oppaan julkistamistilaisuudessa lokakuussa.

- Vammaisille itselleen tasa-arvoinen mahdollisuus saada työsuhteista työtä merkitsisi omalla työllä hankitun lisäansion muodossa parempaa toimeentuloa ja se vähentäisi vammaisen henkilön elämänikäistä köyhyyttä, sanoo erityisasiantuntija **Heikki Seppälä** Kehitysvammaliitto ry:stä.

Seppälän tekemän esimerkkilaskelman mukaan nyt avotyötoiminnassa oleva kehitysvammainen henkilö voisi työsuhteisessa työssä ansaita noin 8 565 euron suuruista palkkatuloa vuodessa, joka olisi 6 189 euroa enemmän kuin hänen avotyötoiminnasta työosuusrahana saamansa korvaus. Lisäksi tämä palkkasumma

kartuttaisi henkilölle tulevaa työeläkettä, eikä hän siten eläkkeellä olisi pelkästään kansaneläkkeen varassa.

- Vammainen työntekijä on saman työoikeudellisen suojan piirissä kuin kaikki muutkin työntekijät, eikä heitä

varten ole säädetty erityislakeja. On kuitenkin huomattava, että vammaisia suojataan erityissäännöksin. Työntekijän asettaminen ilman hyväksyttävää syytä eri asemaan muun muassa terveydentilan tai vammaisuuden vuoksi, on kielletty. Toisaalta positiivinen erityiskohtelu on sallittu. Työnantaja voi siis parantaa erityisesti heikossa asemassa olevien työnhakijoiden tai työntekijöiden asemaa tavoitteena yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen, sanoo työoikeuden asiantuntija, oikeustieteen lisensiaatti **Jaana Paanetoja**.

■ Teksti: **Tiina Jäppinen** ja **Anja Mertanen**

Mitä ns. avotyö merkitsee taloudellisesti?

	Avotyötoiminta (5 €/pv)	Avotyötoiminta (12 €/pv)	Työsopimus, työsuhde eläkkeen lisäksi palkkaa max. 713, 73 €/kk
Työstä saatava korvaus	90 (työosuusraha)	216 (työosuusraha)	685 (tes:n mukainen palkka)
Edell. + eläke/kk	797	923	1 392
Vuosiloma	saa loman ajalta pelkän eläkkeen	saa loman ajalta pelkän eläkkeen	palkallinen vuosiloma + lomarahana 343
Vuositulot työstä ja eläkkeestä	990 + 8 484 = 9 474	2 376 + 8 484 = 10 860	8 565 (sis. lomarahana) + 8 484 = 17 049
Verotus + sosiaaliturvamaksut	veroton, ei sotu-maksuja	veroton, ei sotu-maksuja	maksaa eläke- ja työttömyysvakuutusmaksun sekä sv-maksun; ennakonpidätys yhteensä n. 10 %
Työterveyshuolto	ei	ei	kyllä
Työeläke	ei kartu	ei kartu	jos jatkaa näin 63 vuotiaaksi, työeläke on 301 €/kk
Työtulot/10 v.	9 900	23 760	85 650
Työtulot/20 v.	19 800	47 520	171 300
Työtulot/30 v.	29 700	71 280	256 950

Lähde: Heikki Seppälä, KVL, 3.10.2012

Milloin eläke kannattaa laittaa lepäämään?

	Avotyötoiminta, maksimi työosuusraha (12 €/pv)	Osa-aikainen työsuhde, eläkkeen lisäksi palkkaa max. 713, 73 €/kk	Kokoaikainen työsuhde, eläke lepäämässä
Viikottainen työaika	18 t/vko	18 t/vko	40 t/vko
Työstä saatava korvaus	216 (työosuusraha)	685 (tes:n mukainen palkka)	1 450 (tes:n mukainen palkka)
Edell. + eläke/kk	923	1 392	1 450
Vuosiloma	saa loman ajalta pelkään eläkkeen	palkallinen + lomarahana 343	palkallinen + lomarahana 720
Vuositulot työstä ja eläkkeestä	2 376 + 8 484 = 10 860	8 565 (sis. lomarahana) + 8 484 = 17 049	18 125
Verotus + sos.turvamaksut	veroton, ei sotu-maksuja	maksaa eläke- ja työttömyysvakuutusmaksun sekä sv-maksun; ennakonpidätys yhteensä n. 10 %	maksaa eläke- ja työttömyysvakuutusmaksun sekä sv-maksun; ennakonpidätys yhteensä n. 10 %
Työterveyshuolto	ei	kyllä	kyllä
Työeläke	ei kartu	jos jatkaa näin 63 vuoden ikään, työeläke on 301 €/kk	jos jatkaa näin 63 vuoden ikään, työeläke on 610 €/kk

Lähde: Heikki Seppälä, KVL, 3.10.2012

idaan siirtyä **palkkasuhteeseen**

Avotyötoiminnasta palkkatyöhön onnistuu



Kuva: Hannu Lehmusvuori

Citymarket Vuosaassa on palkannut yhteistyöhankkeen, haukiputaalainen Wanhan Sahan päiväkotia oppisopimuskoulutuksen ja Vantaalla Thermo Fischer Scientific Oy avotyöjakson avulla uusia työntekijöitä. Onnistuneiden rekrytointien takana on tiivis yhteistyö työnantajien, työllistyneiden ja työvalmentajien välillä.

K-kauppiasliitto ja Kehitysvammaliitto käynnistivät keväällä 2012 keväällä hankkeen kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseksi luomalla työ- ja harjoittelupaikkoja K-kauppoihin. Yksi hankkeen ansiosta työhön päässeistä on helsinkiläinen **Marko Kokkonen**.

- Haaveeni on pitkään ollut kaupan ala, Kokkonen kertoo ja esittelee ylpeänä punaista K-kaupan työasuaan. Hän on yhtä hymyä nostellessa voi- ja kasvisrasvalaattikoita hyllylle Vuosaaren Citymarketin elintarvikeosastolla.

Mies on toista päivää töissä uudessa työpaikassaan, ja työn ilo paistaa hänen kasvoiltaan. Citymarketissa hän työskentelee kolmena päivänä viikossa kuusi tuntia päivässä. Hänellä on Kelan työkyvyttömyyseläke, eivätkä hänen tulonsa saa ylittää kuukausieläkkeen määrää ilman eläkkeen menetystä. Vuonna 2012 tämä raja on 713,73 euroa.

Kokkonen pääsi Vuosaaren Citymarketiin läpäistyään kauppias **Marko Käkelän** työpaikkahaastattelun. Sen Kokkoselle järjesti **Johanna Kinnunen** Kehitysvammaliitosta.

Kinnunen toimii K-kauppiasliiton ja kehitysvammaliiton Monenlaisia tuloksentehtäviä -työllistämishankkeen työhönvalmentajana. Kokkonen palkkaamista edesauttoi myös työllistymistä tukeva vuoden palkkatuki.

- Meillä on täällä 60 työntekijän joukossa muutama maahanmuuttaja ja nyt Kokkonen rikastuttaa ennestään meidän työyhteisöä, kertoo myymäläpäällikkö **Kristiina Kauppinen**. Hänen mielestään on kiinnostavaa ja opettavaista nähdä, kuinka työhönvalmentaja toimii myymälässä uuden työntekijän työhön opastajana.

- Meillä ei ole täällä ennestään kokemusta siitä, kuinka ihmistä voi ohjata. Opimme myös työhönvalmentajalta, mitä uskaltaa sanoa ja miten puhutella kehitysvammaista ihmistä, kun aikaisempaa kokemusta ei ole, sanoo myymäläpäällikkö Kauppinen.

Henkilökunta on ottanut hyvin vastaan uuden työntekijän, jolla on kokemusta kaupassa työskentelystä useamman vuoden ajalta. Niissä tehty työ oli kuitenkin avotyötoimintana tehtyä työharjoittelua, josta ei saanut palkkaa eikä muita normaalin työsuhteen etuja.

■ Teksti: **Juha Saarinen**

Työsuhteeseen kiinteistöhuollon tehtäviin

Laboratoriotuotteita valmistava Thermo Fisher Scientific Oy palkkasi 25-vuotiaan **Ville Erkkilän** kuukauden avotyöjakson jälkeen osa-aikaiseksi kiinteistöhuollon avustavaksi työntekijäksi yrityksen Vantaan tuotantolaitokselle.

- Kun kuukaudessa ilmeni, että Erkkilä pärjää hyvin hänelle räätälöidyissä tehtävissä, pidimme luonnollisena palkata hänet työsuhteeseen, kertoo kiinteistöpäällikkö **Harri Patana**.

Yli 450 henkilöä työllistävä Thermo Fisher Scientific tehosti kiinteistöhuoltoaan, kun rutiiniluonteiset työtehtävät siirtyvät osa-aikaiselle avustavalle työntekijälle ja yrityksen kaksi kokoaikaista kiinteistöhuollon työntekijää voivat keskittyä ammattitaitoaan ja osaamistaan vastaaviin vaativimpiin tehtäviin.

Yritys löysi uuden työntekijän Ville Erkkilän Vantaan vammaisten työvoimapalvelun kautta. Työvalmentaja **Pia Kangaspunta** opetti ja perehdytti hänet



työtehtäviinsä kuukauden avotyöjakson aikana Thermo Fisher Scientificin tiloissa.

Erkkilän ensimmäisenä työnä oli opetella jätepapereiden ja pahvien poisvienti

nelikerroksisen kiinteistön kolmestatoista eri pisteestä keräyslavalle. Sen jälkeen tutustuttiin mm. lamppujen vaihtamiseen, työntekijöiden työhuoneiden muutossa

Pääsy Wanhan Sahan päiväkotiin oli onnen potku

Haukiputaalaisen Wanhan Sahan päiväkodin omistaja ja johtaja **Tiina Tienhaara** halusi oppisopimustyöntekijän päiväkotiinsa. Hän halusi tutustua oppisopimuskoulutuksen toimivuuteen työllistymisväylänä ja räätälöidä työntekijän työtehtävät päiväkodin tarpeen mukaan.

Koulutettava löytyi oululaisen sosiaali- ja terveysalan Nuorten Ystävät -järjestön kautta, joka etsi samaan aikaan työnantajia tuettuun oppisopimuskoulutukseen valituille erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Lopulta päiväkotiyrittäjä palkkasi oppisopimustyöntekijäksi vuonna 2010 avotyössä olleen **Heidi Taskisen**.

Taskinen oli kolmen vuoden ajan työskennellyt avotyöntekijänä asuinkuntansa kahdessa päiväkodissa. Sitä ennen hän oli ollut työtoiminnassa oman asuinkuntansa Iin työkeskuksessa. Pääsy oppisopimustyöntekijäksi Wanhan Sahan päiväkotiin oli Taskiselle onnenpotku, koska hän oli pitkään toivonut oikeata työpaikkaa koko elämäksi.

- Pidin toki käsi- ja ompelutöistä, mutta en viihtynyt työkeskuksessa, koska muut siellä olleet olivat minua paljon heikompi-
pitaisempia. Avotyötoiminnassa ollessani tunsin olevani ilmaista työvoimaa. Tein hirveästi töitä ja sain vain 170 euroa kuukaudessa korvausta, kertoo Taskinen.



auttamiseen ja pihan kunnossa pitämiseen.

- Työvalmentajan apu töihin perhe-
dyttämässä ja liikkumisen opetteluun
toimistorakennuksessa oli ensimmäisen
kuukauden aikana välttämätöntä. Ville
epäili, että hän ei koskaan opi liikkumaan
isossa ja moniportaisessa rakennuksessa,
kertoo työpäällikkö Patana.

Tänä päivänä työvalmentaja Kangas-
punta käy tapaamassa Erkkilää tukikäyn-
neillä noin 2-3 viikon välein varmistaen,
että työn sujumista haittaavia ongelmia
ei synny.

- Pia'n käynnit ovat edelleen tärkeitä.
Työvalmentajaa tarvitaan käytännön
asioissa, muun muassa Ville Erkkilän pal-
kan ja sosiaaliturvan yhteensovittamisessa
ja loma-aikajärjestelyissä, Patana toteaa.

Kuva: **Hannu Lehmusvuori**

Tekstit: **Juha Saarinen**

Työnantajan ja työntekijän tarpeet
kohtasivat rekrytoinnin kautta. Yhteis-
työn tukihenkilönä toimi alusta lähtien
Nuorten Ystävien työhönvalmentaja **Lah-
ja Leiviskä**, joka on opettanut Taskiselle
mm. bussilla kulkemista Haukiputaalle,
käynyt hänen kanssaan läpi työelämän
pelisääntöjä ja työtehtäviä sekä tutustut-
tanut työtiloihin ja päiväkodin lapsiin.
Työhönvalmentaja on kulkenut Taskisen
tukena myös oppisopimuskoulutuksen
lähiopetusjaksoilla ammattiopisto Luo-
vissa koko päivän.

Päiväkodin johtaja Tienhaara kiittää
työvalmentajaa myös hänen työnantajalle
tarjoamastaan avusta.

- Hän on selvittänyt viranomaistuet ja
auttanut niihin liittyvissä paperihommis-
sa. Hänelle on voinut soittaa aina, jos Ke-
lalle lähetettävissä työntekijän eläkkeen
lepäämiseen liittyvissä kaavakkeissa tai
päiväkodin kuntoutusrahakemuksissa
on ilmennyt kysyttävää tai on ollut muuta
häntä koskevaa asiaa, sanoo Tienhaara
ja korostaa, että Kelalta saaduilla tukira-
hoilla on iso merkitys oppisopimusopis-
kelijan palkkaukseen.

- Tämän tyyppinen opiskelija vaatii
panostusta työnantajalta ja työyhteisöltä,
ja kynnys palkata madaltuu, kun tukiasiat
ovat kunnossa.

■ Teksti ja kuva: **Juha Saarinen**

Avotyötoiminnasta palkkatyöhön -opas ilmestynyt

VATES-säätiö on tuottanut työnantajille ja työyhteisöl-
le oppaan siitä, miten nyt avotyötoiminnassa olevat
vammat henkilöt voitaisiin siirtää työsuhteiseksi
työntekijöiksi. Hankkeen on rahoittanut Työsuojelura-
hasto. Oppaan ovat toimittaneet **Marjatta Varanka**
ja **Juha Saarinen**.

Oppaan sisällön tuottamista on tukenut tausta-
työryhmä, johon ovat kuuluneet vaikuttamistoimin-
nan esimies **Kari Vuorenpää** Kehitysvammaisten
Tukiliitto ry:stä, erityissuunnittelija
Marika Ahlsten Kehitysvammaliitto ry:stä, vaikut-
tamistyön assistentti **Teppo Rautjärvi** VATES-
säätiöstä, koordinaattori **Jyrki Rinta-Jouppi**
Mielenterveyden keskusliitto ry:stä, johtava työval-
mentaja **Nina Sohlberg-Ahlgren** ja työvalmen-
taja **Merja Honkanen** Helsingin kaupungin tuetun
työllistymisen palvelusta.

Oppaan voi ladata VATESin verkkosivuilta.

Lisätietoa: www.vates.fi/palkkatyohon



Avotyötoiminnasta palkkatyöhön -esitettä saatavissa

Esitteessä on kerrottu ytimekkäästi, miten työhönvalmentaja auttaa työntekijää, työnantajaa ja
työyhteisöä, kun organisaatio haluaa palkata kehitysvammaisen tai mielenterveyskuntoutujan
joko avotyötoiminnasta tai suoraan palkkasuhteeseen.

Tätä esitettä voi tilata oman työnsä tueksi edelleen jaettavaksi VATESin viestinnästä
marianne.kaunismaki@vates.fi.

Työhönvalmentajan apu työnantajalle

- etsi yhdessä työnantajan kanssa työntekijälle sopivia työtehtäviä ja räätälöi niitä tarvittaessa
- ehdottaa tehtävään soveltuvia työntekijöitä
- perehdyttää työntekijän työnteon ja opettaa työtehtävät työpaikalla
- perehdyttää työyhteisön vammaisen tai osatyökykyisen työnteon tulon
- avustaa työnantajaa tukien hakemista
- tulee työntekijälle mm. palkan ja sosiaaliturvatuokien yhteensovittamisessa
- tukee työllistymistä työsuhteen solmimisen jälkeen ja on työnantajan apuna
- tekee seurantaikäntejä varmistuen työtehtävien sujuvuuden

Rekrytointia edeltävä työelämään tutustuminen

- avotyötoiminta toimii määrällänsä työelämän tutustumisen kunnan sosiaalitoimen tai työtoimintayksikön kautta
- työharjoittelu, työkokeilu ja työelämävalmennus TE-keskuksen, Kelan tai työelämäkeskuksen koulutuksen kautta

Työn räätälöinti, työn mukauttaminen yksilöllisiin edellytyksiin

- osa-aikatyö: osapäivä, osaviikko
- yksilöllinen työaikalajitelu
- työn uudenlainen ottaminen, uudet työkuivat
- erilaisen osatehtävien koonti
- samanlaisen osatehtävien riputus
- uudeksi työkuvaus
- työn suorituksen apuvälineet
- neuvontapöytä
- yksilöllinen työhön perehdytys ja opastus
- selkokiel

Tukea työsuhteeseen

- työvalmentajan tuki
- palkkatuki
- suurtyönantajan TyEL-vakuutus-
maksuavuksi
- oppisopimuksen koulutuskorvaus
- työolosuhteiden järjestelytuki
- Kelan apuvälineetuki vammaisille

Konsensiojohtaja:
"He ovat varsin koulutettuja ja monilla on ammattilais-
tutkintoja. Heidän työhön
sitoutumisensa on ollut esi-
merkkinä koko työyhteisölle."

Henkilöstöjohtaja:
"Työn räätälöinnistä olemme
saaneet oppia, miten
mukautetaan töitä niin, että
työntekijä jaksaa työssään
eläkeikänsä asti. Työn mu-
kaamisesta on tullut
valtavirtaa."

Toimistoapulaisten:
"Kunnen olevani nyt niin kuin
muut työntekijät. Olen
kokoillani täällä ja saan
työstäni palkkaa."

AVOTYÖTOIMINNASTA PALKKATYÖHÖN

Konsensiojohtaja:
"Tänne olen tullut töihin
suoraan työhönvalmentajan
avustuksella. Ennen
töitäni olin omalla
työlläni, mutta nyt
tulen tänne ja saan
palkkaa."

Henkilöstöjohtaja:
"Tänne olen tullut töihin
suoraan työhönvalmentajan
avustuksella. Ennen
töitäni olin omalla
työlläni, mutta nyt
tulen tänne ja saan
palkkaa."

Toimistoapulaisten:
"Kunnen olevani nyt niin kuin
muut työntekijät. Olen
kokoillani täällä ja saan
työstäni palkkaa."

Esitteen voi myös ladata netistä www.vates.fi/palkkatyohon



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Sosionomi tykästyi työllistämiseen

Olen **Stefan Träskelin** ja työssä johtajana Porvoossa, Monipalvelukeskus Duunissa, joka toimii osana Uudenmaan Vammaispalvelusäätöä. Olen koulutukseltani sosionomi, mutta opiskeluaikoina ammattihaaveissa olivat niin lastentarhanopettaja, koulukuraattori kuin oma yritysikin. Muistan hyvin hauskan tapahtuman, joka sattui minulle juuri ennen opintojeni valmistumista.

Etsin Helsingin nettisivuilta kesätyöpaikkaa ja laitoin sähköisen työhakemukseni lastensuojelutehtävään. Kului vain 15 minuuttia, kun puhelimeni soi. Minulle tarjottiin lastentarhanopettajan vakituista työpaikkaa kaikkine etuineen, vaikka en hakenut sitä paikkaa. Ihmettelin, mistä soittaja sai yhteystietoni ja tiedon lastentarhanopettajan pätevyydestäni. Tieto oli kulkenut kaupungilla sisäisesti ja sain tietää, että suurin pula oli juuri miespuolisista lastentarhanopettajista. Ymmärsin silloin, että sosiaali- ja terveysalalla on paljon töitä tarjolla.

Varsinaisen työurani aloitin lastensuojelussa, mutta huomasin pian, että se ei ole minun ”juttuni”. Aloitin muutaman vuoden kuluttua Uudenmaan Vammaispalvelusäätöön projektikoordinaattorina ja kolmen vuoden jälkeen siirryin saman organisaation Monipalvelukeskus Duuniin johtajaksi. Saan tehdä töitä mahtavien henkilöiden kanssa ja tunnen, että voin

luoda jotain merkittävää. Olen todella kiitollinen siitä, että silloinen johtaja näki vahvuuteni nuoresta iästäni huolimatta.

Työnhakijoille lisää itseluottamusta

Monipalvelukeskus Duuni sijaitsee Porvoossa ja olemme merkittävä osatyökykyisten, vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ja vammaisten työllistäjä Itä-Uudellamaalla. Kohtaan työssäni joka päivä älykkäitä, mukavia, ystävällisiä, innostavia, taitavia, työhaluisia ja innovatiivisia henkilöitä. Henkilöitä, joilla on yhteiskunnalle paljon annettavaa.

Valitettavaa on se, että nämä henkilöt eivät itse näe itseään tällaisina. Suurimmalla osalla meidän kuntoutujista on todella huono itsetunto ja itseluottamus, eivätkä he näe omia vahvuuksiaan. Meidän työ on saada henkilöt näkemään ja huomaamaan omat voimavaransa ja vahvuutensa sekä muokata työ heidän voimavarojensa mukaisesti.

Ihmisiä ei saisi kohdata diagnoosina

Toisaalta meidän on lisättävä työnantajien tietoisuutta siitä, mikä valtava potentiaali ja hyvä työvoima osatyökykyisistä löytyy. Suomen työelämän pitää päästä on-off-ajattelutavasta, jossa olet työelämässä tai sitten et ole siellä ollenkaan. Tämän ajattelutavan takia työmarkkinoiden ulkopuolelle jää paljon työnantajien tarvitsemaa osaamista.



Huomaan työssäni päivittäin, että kuntoutujiin liittyy voimakas sairauden aiheuttama stigma. Henkilöitä ei saisi kohdata diagnoosina. Jokaiselle ihmiselle on annettava mahdollisuus osoittaa kykynsä työnantajalle ja toisaalta työnantajien tietoisuutta tulee lisätä tietoa osatyökykyisten rekrytoinnista.

Olemme kaikki erilaisia ihmisiä ja tulemme eri lähtökohdista. Kelpaamme juuri sellaisena kun olemme.

Ongelma syntyy siitä, että etsimme asioita, joita henkilö ei osaa tehdä sen sijaan että mietimme, mitä hän voi tehdä. Esimerkiksi jos pyörätuolissa istuva henkilö



Kuva: Monipalvelukeskus Duuni

ei ylety tietokoneelle, ongelmana ei ole henkilön ominaisuus vaan työympäristö.

Tietoa tarvitaan lisää

Tutkimusten mukaan vain alle kolmannes palkkaisi osatyökykyisen työntekijän ja vain noin 10 %:lla yrityksistä on selkeät toimintamallit osatyökykyisen henkilön työllistämiseen. Myönteisimmin osatyökykyisen palkkaamiseen suhtautuvat ne työnantajat, joilla on aiempaa kokemusta aiheesta.

Yhtenä osatyökykyisten työllistymisen haasteena on heidän erilaisuutensa. Jos osatyökykyiset osataan nähdä eri segment-

”Kuntoutujiin liittyy edelleen voimakas sairauden aiheuttama stigma. Rrekrytointi kaatuu tietämättömyyteen tai joustamattomuuteen.”

tien kautta, nähdään myös mahdollisuudet paremmin. Esimerkiksi pyörätuolissa istuva henkilö voi jatkaa hallinnollisissa tehtävissä, vaikka hän ei voi enää jatkaa autonkuljettajana.

Haluan haastaa myös perinteistä ja dominoivaa lineaarista työllistymisen

mallia, jossa pyritään etenemään kuntoutuksen ja koulutuksen kautta kohti työelämää eri tukien kautta. Uskon, että parhaiten toimivia ratkaisuja haasteellisille ryhmille ovat normaalin työelämän sisällä olevat kehittämisratkaisut, oikealla tuella.



Jos me haluamme erilaisen tuloksen, meidän on tehtävä erilaisia asioita.

Hyvää Työtä

Yksi meidän monista lahjakkaista kuntoutujista on ammatiltaan graafinen suunnittelija ja hän on suunnitellut meille ”Hyvää työtä” logon. Hän kertoo, että logon päämääränä on symboloida työn suurta arvoa jokaiselle ihmiselle sekä samanaikaisesti jokaisen henkilön oikeutta tehdä kykyjään ja henkilökohtaisia resurssejaan vastaavaa työtä, ja tarvittaessa saada tähän tukea ja joustoa yhteisöltä.

Työnantaja palkitaan ”Hyvää Työtä”-logolla, kun hän työllistää tai on muutoin edistämässä osatyökykyisten henkilöiden työllisyysmahdollisuuksia. Työnantaja saa käyttää logoa omassa markkinoinnissaan ja osoittaa kantavansa yhteiskuntavastuuta.

Mitä työni minulle antaa?

Haluan oppia aina jotain uutta, enkä tarkoita pelkkää työtä vaan myös jotain itsestäni ja omista kyvyistäni. Olen iloinen siitä, jos voin työlläni tehdä jonkun toisen elämän paremmaksi, omani lisäksi. Tietoisuus tästä tekee työni hyvin mielekkääksi.

Kolikon toinen puoli on se, että tekee liian paljon työtä. Pitää uskaltaa sanoa myös EI ja muistaa nauttia elämän muista hienoista asioista, mitä se tuo mukanaan, kuten perheestä, ystävistä ja harrastuksista. On myös tärkeää palkita itsensä onnistumisestaan.

Realistinen idealisti

Olen realistinen idealisti. Uskon, että pystymme tekemään ihan mitä vaan, jos vain itse uskomme siihen ja teemme kovasti työtä asian eteen yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Yksin ei voi auttaa kaikkia, mutta kaikki voi auttaa yhtä.

Tehdessään työtä ihminen luontaisesti pyrkii käyttämään kykyjään ja kehittämään itseään, koska toiminta sinänsä on ihmiselle tarve. Oikealla tuella kaikki, jotka haluavat, pystyvät tekemään töitä. Osatyökykyiset ovat ryhmänä potentiaalinen mahdollisuus työmarkkinoilla ja tähän mahdollisuuteen tulisi tarttua.

Odotan tulevaisuudelta työyhteisöjen muuttumista niin, että osatyökykyiset henkilöt nähdään potentiaalisena työvoimana ja mahdollisuutena, jolloin



Stefan Träskelin korostaa, että pitää muistaa nauttia työn lisäksi myös elämän muista hienoista asioista.

esim. työaikoja ja työtehtäviä räätälöidään henkilön voimavarojen mukaan. Osatyökykyisen henkilön palkkaaminen on tehtävä nykyistä vaivattomammaksi ja työnantajalle riskittömäksi.

Tarvitsemme kokonaisvaltaisempaa välityömarkkinapolitiikkaa sekä työky-

vyttömyyseläkkeen ja työtulon yhteensovittamista. Toivon myös asenteiden muutosta, jotta jokainen saisi paikkansa yhteiskunnassa myös työntöön kautta.

■ Teksti: **Tiina Jäppinen**

Päihdetyön osaaminen myös työllistämisen ytimeen

Tunnustakaamme alkuun yhteen ääneen se, mikä tuntuu usein niin vaikealta: Suomessa työmarkkinoilta syrjäytymisen ytimessä ovat liiallinen päihteiden käyttö ja mielenterveydelliset ongelmat.

Alkoholi herättää edelleen sellaisia tunteita ja voimattomuutta, että sen liikkäytön aiheuttamat merkittävät haitat halutaan sysätä oman elämän ulkopuolelle. Vaikka ihmisen työllistymisen vakavimpana esteenä olisi päihteisiin liittyviä ongelmia, juuri niitä saatetaan kiertää. Välytyömarkkinoiltakin poistetaan pois ihmisiä päihteiden liikkäytön vuoksi. Useissa tilanteissa voitaisiin tehdä varmasti enemmän, jos päihdeasiasa osattaisiin käsitellä. Puheeksi ottaminen on kaiken lähtökohta.

Päihdetyön osaamista ja näkökulmaa tulisi hyödyntää nykyistä systemaattisemmin myös tuetun työllistämisen piirissä. Valtakunnallisella tasolla poliittisissa ohjelmissa ja strategiapapereissa puhutaan vahvasti osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien tukemisen tarpeellisuudesta. Silti leimaamisen pelossa päihdeasiasa ei suoraan mainita työvoimapolitiikan oleellisena tekijänä. Tämä johtaa myös käytännön tasolla helposti siihen, että itse ongelmaan ei useinkaan tartuta, vaan puuhastellaan kaikenlaista ja ihmetellään kun asiat eivät etene. Uskon, että työvoimapolitiittisia tuloksia saavutettaisiin nykyistä paremmin, jos päihdetyön osaaminen ja näkökulmat otettaisiin työvoimapolitiikan tekemisen ytimeen.

Työvoimapolitiittisten hankkeiden toimijoiden on ehdottoman järkevä tehdä yhteistyötä päihdetyön organisaatioiden kanssa. Päihdetyön organisaatiot voivat tuoda osaamisensa osaksi työvoimapolitiittisia hankkeita ja varmistaa osaltaan

sen, että päihdeasiat osataan käsitellä ammatillisesti.

Päihdetyön järjestöt toimivat käytännössä jo nyt merkittävänä ryhmänä tukityöllistämässä. Järjestöjen päihdetyön kautta myös kaikkein heikoimmassakin asemassa olevat ovat päässeet tuetun työllistämisen piiriin.

Sininauhaliiton jäsenyhteisöt ovat tällä alueella valtakunnan laajin verkosto. Kehitys on viime vuosina ollut sellainen, että tuettu työllistäminen on tullut yhdeksi järjestölähtöiseksi päihdetoimijoiden työmuodoksi. Monet toimijat ovat myös kehittäneet tuettua työllistämistoimintaa innovatiivisesti, jolloin on syntynyt myös tiivistä yhteistyötä ja alihankintaa yritysten kanssa.

Erilaiset vaikuttavuus- ja tuloksellisuusvaatimukset ajavat helposti tuetun työllistämisen toimijoita valitsemaan asiakkaitaan tiukalla seuralalla. Mittareina on käytetty yksioikaisesti avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Henkilön lähtökohdat, jotka määrittävät paljolti asetettujen tavoitteiden realistisuutta, on jätetty huomiotta. Niinpä hankkeisiin on etsitty henkilöitä, joiden työllistämisenustee ovat mahdollisimman hyvät. Pahimmillaan tämä voi johtaa siihen, että tuetun työllistämisen piiriin tulee henkilöitä, jotka eivät varsinaisesti tukea tarvitse.

Lähtökohdiltaan kaikkein haasteellisimmassa asemassa olevat ihmiset uhkaavat jäädä työllistämistukitoimenpiteiden ulkopuolelle. Tietyillä ihmisillä avoimille työmarkkinoille työllistymisen voi olla hyvin epärealistinen tavoite. Silti silloinkin on ehdottomasti mielekkäämpää ja myös kustannustehokkaampaa, että he ovat ainakin tuetun työllistämisen piirissä



kuin ilman sitä. Sininauhaliiton jäsenyhteisöt haluavat olla turvaamassa sitä, että kaikilla on oikeus työllistymiseen ja mielekkääseen tekemiseen sen mukaan, mitkä lähtökohdat ihmisellä ovat.

Todellisuudessa valitettavan moni palaa kuitenkin tukityöllistämisaikojen päättyessä työttömyyteen. Moni tarvitsee lähtökohtaisesti pysyvää tukea pysäkkeen työelämässä. Työ tulisi olla oikeus, johon jokaisella on omat lähtökohtansa.

Aarne Kiviniemi
toiminnanjohtaja
Sininauhaliitto

Sosiaalisen työllistämisen

Sosiaalisen työllistämisen barometrissä kartoitettiin työllistämispalveluja tuottavien yksiköiden tilannetta vuonna 2011. VATESin tuottama barometri on arvokas mm. siksi, ettei toimialalta ole saatavissa muuta vastaavaa tutkimustietoa.

Kysely toteutettiin nyt toista kertaa. Kohderymänä ovat työllistämisyksiköt, jotka tarjoavat työllistämispalveluja heikossa työmarkkina-asemassa oleville, kuten vammaisille, pitkäaikaissairaille tai osatyökykyisille henkilöille. Vuonna 2007 vastaavanlainen selvitys tehtiin postikyselynä, ja siinä selvitettiin työllistämisyksikköjen tilannetta vuonna 2006. Kohderyhmä on edelleen sama, joten monien teemojen osalta on mahdollista havaita toimialan muutoksia viiden vuoden aikana.

Tänä vuonna kysely toteutettiin kahdessa osassa sähköposti-informoituna internet-kyselynä. Ensimmäisen osan tieto kerättiin tammikuussa 2012. Lomake lähetettiin 531 työllistämisyksikölle ja sosiaaliselle yritykselle, ja vastauksia palautui 211 kpl (40 %). Kohderymän koko ei ole tarkasti tiedossa, mutta sen voi karkeasti arvioida olevan 600 – 700 yksikköä. Näin ollen vastaajat edustavat noin kolmasosaa koko kohderyhmästä. Kyselyn toinen, syventävä osio lähetettiin elo-syyskuussa 2012 ensimmäiseen osaan vastanneille 211 yksikölle, joista noin kolmannes vastasi kyselyyn.

Tutkimustulosten vertailtavuus vuoteen 2006 on sosiaalisia yrityksiä lukuun ottamatta varsin hyvä. Sosiaalisista yrityksistä ei pystynyt enää vuoden 2006 tavoin erottelemaan ”varsinaisia” sosiaalisia yrityksiä eli sellaisia, joiden tavoitteisiin on erikseen kirjattu heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen. Näin ollen mukana on entistä laajempi valikoima sosiaalisia yrityksiä, joten tulokset eivät ole niiden osalta ajallisesti vertailukelpoisia. Muilta osin tulokset ovat kuitenkin ainakin suuntaa antavasti vertailukelpoisia vuoden 2006 tuloksiin.

Työllistymisen monipalvelukeskusten määrä kasvussa

Ensimmäisen osan teema-alueita ovat mm. yksiköiden tulorahoitus, asiakasmäärät palveluittain, heikon työmarkki-

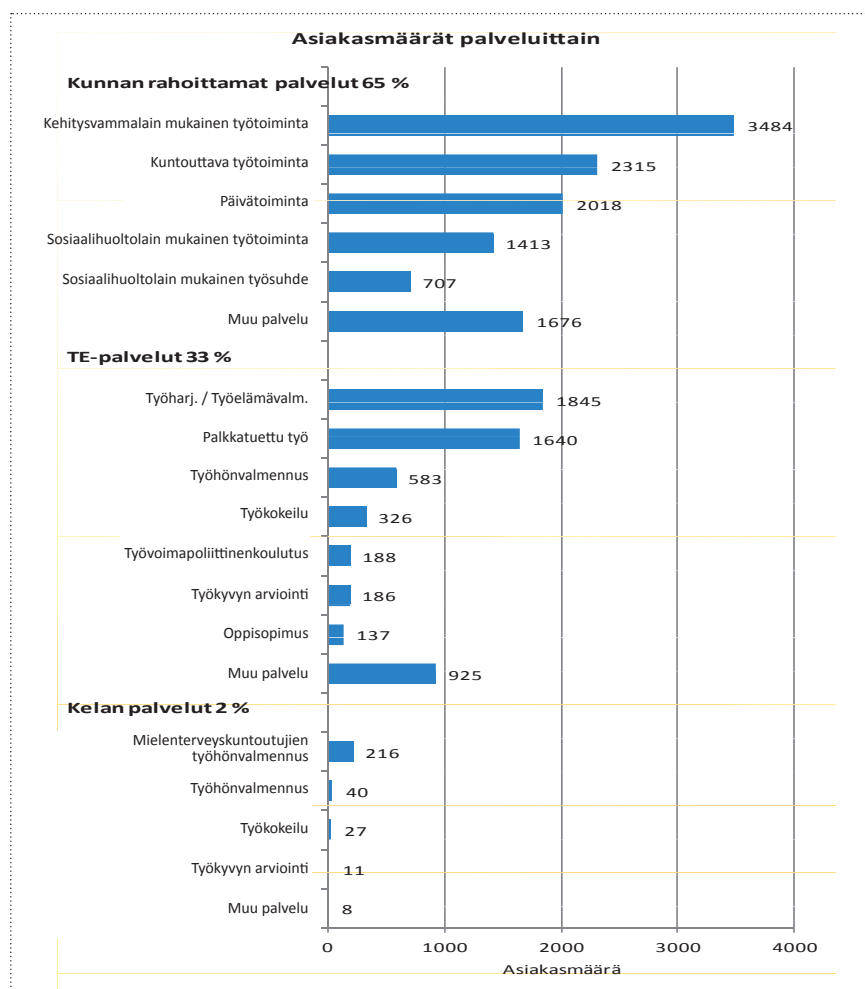
na-aseman syyt ja työllistymisen esteet, henkilöstön koko ja koostumus sekä yksiköiden vahvuudet ja haasteet. Toisessa osassa syvennytään mm. yhteistyöhön työllistämispalvelujen asiakkaiden lähettäjätahojen kanssa, palvelujen sisältöön ja asiakkaiden ohjaukseen, siirtymiin ja niiden seurantaan sekä toiminnan arviointiin ja kehittämiseen.

Työllistymisen monipalvelukeskuksia ja sosiaalisia yrityksiä lukuun ottamatta erilaisia yksikkötyyppejä on vastaajajoukossa nyt vähemmän kuin vuonna 2006. Tämä kertoo ehkä toimialan rakenteen

muuttumisesta pienemmistä yksiköistä suuremmiksi kokonaisuuksiksi, ns. työllistymisen monipalvelukeskuksiksi. Vastaajien ilmoittamien asiakasmäärien perusteella uudet monipalvelukeskukset ovat aiempaa pienempiä, mutta esimerkiksi työpajojen koko on kasvanut.

Toimialan tulorahoitus näkyviin

Tutkimuksessa selvitettiin nyt ensimmäisen kerran toimialan tulorahoituksen rakentumista. Vastausten perusteella reilu kolmannes koko toimialan tuloista koostuu kuntasektorin suorasta



barometri 2011

rahoituksesta. Työllistämispalvelujen myyntitulojen osuus on vajaa viidennes ja muiden tuotteiden ja palvelujen eli yksiköissä tehtyjen työsuoritusten osuus noin neljännes kokonaisrahoituksesta. Erilaiset projektit tuottavat noin kuudesosan toimialan tuloista.

Kuntasektori rahoittaa suoraan erityisesti kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköjä sekä työpajoja, kun taas työllistymisen monipalvelukeskusten ja tuotannollisten työkeskusten rahoituksesta merkittävä osa muodostuu työllistämispalvelujen myyntituloista. Tuotannollisissa työkeskuksissa myös työsuoritusten myyntituloilla on suuri merkitys toiminnan rahoittamisessa.

Asiakasmäärän kasvu painottuu työtoimintaan

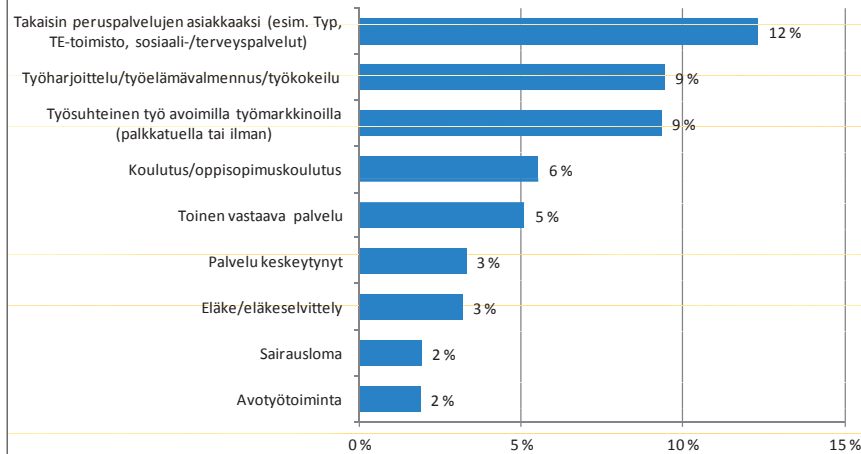
Asiakasmääränsä ilmoittaneiden yksiköiden vastausten perusteella näyttää siltä, että toimialalla on nyt noin 17 % enemmän asiakkaita kuin viisi vuotta sitten. Asiakasmäärän lisääntyminen painottuu työtoimintaan ja muuhun kuntouttavaan tai valmentavaan toimintaan, kun taas työsuhteisesti työllistettyjä on likimain saman verran kuin vuonna 2006. Vastaajat uskovat työtoiminnan ja muun kuntouttavan tai valmentavan toiminnan asiakkaiden määrän kasvavan myös jatkossa. Arvioidaan, että erityisesti päihde- ja mielenterveyskuntoutujia sekä nuoria asiakkaita tulee yhä lisääntyvässä määrin yksiköiden palveluihin.

Palveluittain tarkasteltuna suurin osa, noin kaksi kolmasosaa yksiköiden asiakkaista on kuntasektorin rahoittamissa palveluissa, erityisesti työtoiminnan erilaisissa muodoissa. Selvästi suurimman ryhmän muodostavat kehitysvammalain mukaisessa työ- tai päivätoiminnassa olevat asiakkaat. Toiseksi eniten asiakkaita on kuntouttavassa työtoiminnassa ja kolmanneksi eniten sosiaalihuoltolain mukaisessa työtoiminnassa.

Työ- ja elinkeinotoimiston palveluista selvästi eniten asiakkaita on työharjoittelussa, työelämävalmennuksessa tai palkkatuetussa työssä. Yhteensä TE-palveluissa on noin kolmannes koko toimialan asiakkaista. Kelan palvelujen osuus jää noin kahteen prosenttiin.

Siirtymät suhteessa asiakasmäärään

Vastaajina 69 yksikköä, joissa yhteensä 6066 asiakasta



Työllistymisen esteenä ei aina ole vamma tai sairaus

Työllistämisyksiköiden asiakkaiksi valikoituu ihmisiä, joilla on syystä tai toisesta vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Yksikkötyyppittäinen jaottelu kertoo päällisin puolin, mitkä asiat vaikeuttavat yksikön asiakkaiden työllistymistä, mutta useimmissa yksiköissä asiakkaiden työllistymisvaikeuksien syyt ovat hyvinkin vaihtelevia.

Työ- ja elinkeinotoimiston palveluista selvästi eniten asiakkaita on työharjoittelussa, työelämävalmennuksessa tai palkkatuetussa työssä.

Koko toimialan asiakkaista selvästi suurimman ryhmän muodostavat kehitysvammaiset ihmiset ja toiseksi suurimman ryhmän mielenterveyskuntoutujat. Noin puolessa kaikista yksiköistä mielen-terveysongelma on joko yleisin tai toiseksi yleisin asiakkaiden heikon työmarkkina-aseman syy. Muita syitä asiakkaiden heikolle työmarkkina-asemalle ovat yleisimmin päihdeongelmat, sosiaaliset syyt ja oppimisvaikeudet, tai asiakkaat ovat muuten heikossa työmarkkina-asemassa esimerkiksi vähäisen koulutuksen vuoksi.

Vamman, sairauden tai muun henkilöön liittyvän asian ei läheskään aina nähdä olevan olennainen syy asiakkaan heikkoon työmarkkina-asemaan. Noin

joka neljäs vastaaja näkee työnantajien ennakkoluulot ja työmarkkinoiden haasteet merkittävimmiten asiakkaiden työllistymistä vaikeuttaviksi asioiksi, ja joka kymmenes on sitä mieltä, että työllistymistä vaikeuttaa erityisesti työllistymisen ja kuntoutumisen palvelujärjestelmän toimimattomuus.

Työllistämisyksiköiden vahvuudet ja haasteet

Sosiaalisen työllistämisen toimialan vahvuuksina nähdään selvästi useimmin henkilöstön ammattitaito ja erityisesti asiakastyöhön liittyvä osaaminen. Yksiköillä on pitkä kokemus alalta, ja ne tuntevat asiakkaansa. Palvelut ovat asiakaslähtöisiä, joustavia ja monipuolisia, työvalmennus laadukasta ja verkostot sekä yritys yhteistyö kunnossa. Haasteena nähdään erityisesti rahoituksen turvaaminen, mutta kehittämistarvetta on usein myös itse palveluissa. Erityisesti lisäresurssien ja osaavien ohjaajien tarve nousi esiin useissa vastauksissa.

Sosiaalisen työllistämisen barometrin tuloksia tulevat sähköisessä muodossa VATES-säätiön internet-sivuille.

<http://www.vates.fi/Raportit>

Lisätiedot: Simo Klem, tutkija, VATES-säätiö, simo.klem@vates.fi, p. 050 5767514

Kuntouttava työtoiminta sai asiakasraadin Kouvolassa

■ Kouvolan kaupungin kuntouttava työtoiminta on ottanut yhdeksi toimintatavakseen asiakasraadin, jonka ensisijainen tehtävä on kuunnella asiakkaita, jakaa tietoa sekä saada ideoita toiminnan kehittämiseksi. Jo ensimmäisessä tapaamisessa syntyi hyviä toteuttamiskelpoisia ajatuksia.

Kouvolan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan toimipaikat sijaitsevat Inkeröissä, Kouvolassa ja Kuusankoskella. Työtoimintaa tehdään avustavissa tehtävissä mm. kaupungin toimipisteissä, seurakunnissa, yhdistyksissä ja urheiluseuroissa sekä Parik-säätiössä.

- Asiakkaat toivoivat kuntouttavan työtoiminnan omia nettisivuja, jossa olisi esillä ajankohtaista asiaa, muutakin kuin työtoimintaa liittyvää. Idea sai niin paljon kannatusta, että se päätettiin toteuttaa, sanoi työtoiminnan ohjaaja **Sari Suur-Hamari**.

Nettiin haluttiin kootusti tietoa esim. työttömille osoitetuista tapahtumista, kursseista ja liikuntapaikkojen alennuksista. Yksi vaihtoehto voisi olla, että työtoiminnan asiakkaat ylläpitävät itsekkin verkkosivuja.

Tapaamisessa jaettiin tietoa myös työttömien perheille tarkoitetuista Solaris-lomista, puhuttiin liikuntaryhmistä ja ylipäänsä hyvinvoinnista. Raatilaiset myös saivat kaupungin liikuntapalvelun esitteitä, joissa on tietoa työttömien omista ryhmistä.

Emme saa tuottaa pettymystä. Asiat, jotka raati on nostanut esiin, pitää myös hoitaa.

Tietoa ja toimintaa

- Asiakasraatilaiset toivoivat elämyksiä ja virkistystä työtoiminnan lisäksi. Päätimme tehdä asialle jotain ja suunnitella yhdessä virkistyspäivä, joka voidaan toteuttaa työtoimintapäivän sijaan, sanoi Suur-Hamari.

- Ilman raatia emme olisi myöskään tienneet, että asiakkaat kokivat olevansa eriarvoisessa asemassa eri toimintapaikoilla hyvinvoinnin osalta. Esimerkiksi kaikissa toimintapaikoissa ei ole mahdollisuutta käydä uimassa tai kuntosalilla, toteaa Suur-Hamari ja kertoo, että samalla mietittiin, mitä asialle voisi tehdä.

Raati toimii hyvässä mielessä puskaradiona. Esiin nousi keskustelu mm. siitä, että heinäkuusta lähtien ulkomaille matkustaminen ei ole ollut työvoimapolitiittinen asia eli työtönkin voi matkustaa vapaasti, kunhan on tavoitettavissa.

Raati auttaa työntekijää

Kouvolan alueella kuntouttavassa työtoiminnassa on päivittäin 180 ja vuositasolla 430 asiakasta.

- Kaupungissa seurataan melko tarkasti työtoiminnan lukuja, ja asiakasraati on yksi keino lisätä työme vaikuttavuutta, sanoo Kouvolan kaupungin työtoiminnan johtaja **Pertti Rinkinen**.

Tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan yhtä ohjaajaa kohti on noin 30 asiakasta ja asiakasmäärien odotetaan kasvavan.

- Raati helpottaa meidän työtä, koska saamme sen kautta asiakkailta suoraa palautetta ja tietoa siitä, mitä toiminnaltamme odotetaan, sanoo Suur-Hamari.

Raadissa 15 jäsentä

Rinkinen on hyvillään siitä, että asiakasraatiin saatiin enemmän hakijoita kuin ajateltiin. Raatiin valikoitui lopulta 12 työtoiminnan asiakasta eli neljä jokaisesta työvoiman palvelukeskuksen alueelta. He ovat eri ikäisiä, eri työtoimintapaikoissa työskenteleviä miehiä ja naisia, joilla on hyvin erilaiset koulutus- ja ammattitaidot. Lisäksi mukana on kolme työtoiminnan ohjaajaa tasavertaisina jäseninä.



Sari Suur-Hamari ja Pertti Rinkinen Kouvolasta kertovat, että kuntouttavan työtoiminnan asiakasraadissa palaute kentältä on välitöntä.

- Raati järjestetään tiloissa, joka on neutraali ja luo rennon ilmapiirin. Vuorovaikutus on ollut mielenkiintoista. Raadin kokoonpano voi myös muuttua, koska työtoiminnasta aina osa jää pois, osa tulee uutena tilalle. Toivomme, että tapaamisissa olisi aina mukana täysimääräinen edustus, toivoo Suur-Hamari.

Pari kertaa vuodessa

Jatkossa tapaamisia on tarkoitus järjestää pari kertaa vuodessa. Näin huolehditaan siitä, ettei ketään kuormiteta liikaa.

- Emme saa tuottaa pettymystä. Asiat, jotka raati on nostanut esiin, pitää myös hoitaa. Jos esimerkiksi saamme kotisivut toimimaan ja ne ovat työtoiminnan asiakkaiden mielestä mielenkiintoiset, ehkä myös kiinnostus raatia kohtaan kasvaa, pohtii Rinkinen.

Asiakasraadin kokouksesta tehdään muistio. Se on julkinen asiakirja, joka jaetaan kaikille työtoimintapaikoille.

- Ehkä sekin lisää tunnetta siitä, että tämä on meidän yhteinen asia.

Toisaalta merkityksellistä on, että kokous itsessään voi olla raatilaisille ensimmäinen kokemus siitä, miten kokouksissa ollaan ja voidaan vaikuttaa. Kokousten on oltava myös mukavia, että niissä viihdytään ja tullaan uudestaan, sanoo Rinkinen.

Hän toivoo, että jatkossa yhä useampi kuntouttavan työtoiminnan paikka olisi siellä, missä muutkin käyvät palkkatyössään. Silloin asiakkaat näkisivät, mitä työpaikoilla tehdään ja ehkä se motivoisi lisää ponnisteluissa kohti avoimia työmarkkinoita tai koulutukseen.

- Tällä hetkellä minua huolestuttaa eniten näköalattomien nuorten määrä, joka on kasvanut merkittävästi. Heillä ei ole kokemusta työelämästä, ei mitään odotuksia elämältään. Heihin pitäisi kohdistaa erityinen huomio, toivoo Rinkinen.

- Kouvolassa työkeskukset ja nuortenpajat tulevat jatkossa lisäämään yhteistyötä. Se tulee auttamaan myös kuntouttavan työtoiminnan toimintaa, uskoo Rinkinen.

■ Teksti ja kuvat: **Tiina Jäppinen**

Kuntouttava työtoiminta välittää!!

■ Työllistä välittäen – välitä työllistäen -hanke on kokonaisuutena tulossa päätökseensä ja loppuseminaari pidetään Espoon Hanasaareissa tiistaina 4.12.2012. Hanke onnistui niin hyvin, että rahoittajalle on esitetty jatkohakemus. Tarkoituksena on kehittää aiempaa syventäen ohjausosaamista ohjaajien koulutus- ja vertaistukimallin avulla. Lisäksi edistetään yhteistyötä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Molemmat teemat ovat valtakunnallisesti ajankohtaisia ja kiinnostavia kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä. Jatkohankkeet toteutettaisiin Salon ja Porvoon kanssa. Projektin jatkovaiheen havainnot ja syventävä tulokset tullaan esittelemään seuraavan Kyvyt käyttöön-seminaarin yhteydessä lokakuussa 2013.

Lisätietoa hankkeesta: www.vates.fi/tyollista_projekti

Lisätietoa loppuseminaarista: www.vates.fi/loppuseminaari

Projektipäällikkö (kehittämispäällikkö 1.1.2013 lähtien)

Kaija Ray, kaija.ray@vates.fi, p. 0440 724 944

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja avattu netissä

■ Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja on nyt verkossa ja löytyy THL:n verkkopalvelusta www.sosiaaliportti.fi ja suoraosoitteilla kuntouttavan-tyotoiminnankasikirja.fi ja arbetsverksamhetirehabiliteringssyfte.fi. Käsikirjan ylläpidosta vastaa Terveystien ja hyvinvoinnin laitos THL.

- Kuntouttavan työtoiminnan merkitys ja asiakasmäärät ovat viime vuosina kasvaneet merkittävästi, samoin sen parissa toimivien tuen ja tiedon tarve. Uusi käsikirja palvelee kuntouttavan työtoiminnan parissa työskenteleviä ammattilaisia, sanoo käsikirjan päätoimittaja **Jarno Karjalainen**.

- Olennaiset kuntouttavaan työtoimintaan liittyvät asiat on koottu yhteen paikkaan helposti saataville nettiin ja se on päivitetty version vuoden 2001 painetusta versiosta. Enää printtiversiota ei tehdä, hän jatkaa.

Käsikirjasta on hyötyä alalla työskenteleville asiantuntijoille, kuten sosiaalityöntekijöille ja TE-toimistojen sekä kuntoutuspalveluja tarjoavissa organisaatioissa työskenteleville. Käsikirjasta löytyy hyödyllistä tietoa myös kuntouttavan työtoiminnan palveluja käyttäville.

Käsikirjan sisällöstä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Tukena on työskennellyt laaja asiantuntijaryhmä.

Verkkosivuilla on, jossa voi jättää kommentteja käsikirjan kehittämiseksi. Käsikirjan päivittämistä varten kootaan toimitusneuvosto.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja täydentää Sosiaaliportin käsikirjasarjaa. Aiemmin on avattu vuonna 2007 Lastensuojelun käsikirja ja vuonna 2011 Vammaispalvelujen käsikirja.

VATESin lausuntoja

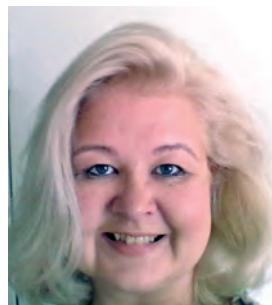
VATES säätiö on jättänyt lausuntonsa 24.10.2012 sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraporttiin. VATES-säätiö tarkasteli lausunnoissaan kohtia, joissa käsitellään Työelämäosallisuutta tukevaa toimintaa (§30) ja Sosiaalista kuntoutusta (§31).

VATES-säätiö kertoi näkemyksensä osatyökykyisten työllistämistä eduskunnan **työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa 8.11.2012**. Lausunto on annettu hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 133/2012 vp).

Molemmat lausunnot ovat luettavissa kokonaisuudessaan VATES-säätiön verkkosivuilla osoitteessa <http://www.vates.fi/lausunnot.ja.kannanotot>.

Työmarkkinoille tietoa vammaisten työllistämistä

■ VATES-säätiön hallinnoima työmarkkinaviestintä-projekti vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisen edistämiseksi on käynnistynyt syksyllä. Hankkeessa työskentelee **Anja Mertanen**, joka on aiemmin toiminut tiedotuspäällikkönä Keskuskauppakamarissa.



Työmarkkinaviestintäprojektin aikana tuotetaan ja jaetaan tietoa työllistymistä helpottavista keinoista niin työnantajille kuin työnhakijoille. Projektin tavoitteena on sekä tiedottaa että aktivoida sekä jakaa sisältöjä.

- Jos haluat kertoa tai levittää tietoa vammaisten työllistymistä edistävistä keinoista ja esimerkeistä, ota yhteyttä. Teemme yhteistyötä eri tahojen viestijöiden ja hankkeiden, muun muassa Lihastautiliiton Reilun Rekrytoinnin ja Epilepsialiiton Työtä tekijöille, kanssa. Tulossa on mm. vertaisviestijöiden tapaamisia, kertoo Mertanen, joka on mukana näiden hankkeiden ohjausryhmissä.

Projekti toimii vuosina 2012 – 2014. Hanketta hallinnoi VATES-säätiö.

Raha-automaattiyhdistys rahoittaa hanketta.

Lisätietoja: **Anja Mertanen**, anja.mertanen@vates.fi, p. 0500 425 729

Epilepsiapäivänä puhutaan työstä

Epilepsialiiton Työtä tekijöille -hankkeella edistetään epilepsiaa sairastavien työllistymistä ja vähennetään syrjäytymistä. Hankkeen aikana, 2012 – 2015, luodaan työkaluja ja toimintamalleja epilepsiaa sairastavien ammatinvalinnan, työllistymisen ja työssä selviytymisen tueksi.

Hanke järjestää Euroopan epilepsiapäivänä 11.2.2013 "Mainettaan parempi – epilepsia ja työ yhdessä" –tapahtuman Helsingissä Kaapelitehtaalla.

Lisätietoja Työtä tekijöille -hankkeesta: **Paula Salminen**, paula.salminen@epilepsia.fi Facebookissa Epilepsialiiton sivut ovat osoitteessa [facebook.com/villiavirtaa](https://www.facebook.com/villiavirtaa)

Reilu Rekrytointi muokkaa asenteita videoin ja somessa

Reilu Rekrytointi, 2012-2013, on asennemuutoskampanja, joka edistää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden rekrytointia.

Tavoitteena on nostaa esiin nimenomaan henkilön osaaminen ja kyvyt, korostaa hankkeen projektipäällikkö

Karoliina Joutsia ja jatkaa, että esittelyvideot tehdään ammattimaisesti tuotantoyhtiön kanssa.

Tänä vuonna hankkeessa on mm. tuotettu esittelyvideot yhdeksästä eri tavoin vammaisesta tai pitkäaikaissairaasta työnhakijasta.

Vuoden 2013 alussa alkaa haastekampanja, jossa työnantaja haastaa toisen työnantajan katsomaan tehtyjä videoita ja allekirjoittaa hankkeen ajatuksen siitä, ettei vamma tai pitkäaikaissairaus ole este rekrytoida.

Reilu Rekrytointi on aktiivisesti mukana sosiaalisessa mediassa. Blogi on osoitteessa <http://reilurekrytointi.blogspot.fi/>. Lisäksi projektilla on twitter-tili, facebook-sivut sekä ryhmä Linkedinissä. Hankkeen verkkosivut avautuvat vuoden 2013 alussa.



Kenestä vuoden esimerkillinen työllistäjä 2012?

Tiedätkö työnantajan, joka ansaitsisi tulla palkituksi esimerkkisestä työllistämisestä vuonna 2012?

Jos tiedät, niin lähetä ehdotuksesi VATES-säätiöön 15.2.2013 mennessä.

Ehdotuksen voi tehdä kuka tahansa, vaikka työnantaja itse. Tärkeintä on saada esille hyviä käytäntöjä. Palkinnon tavoitteena on avata ovia vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseksi. Palkitulle työnantajalle tarjoutuu mahdollisuus myönteiseen julkisuuteen ennakko-uulojen murtajana ja edelläkävijänä. Voittaneen ehdotuksen tekijä palkitaan kansainvälisellä seminaarimatalla.

Nyt etsimme erityisesti työnantajaa, joka on uudella tavalla työoloja kehittämällä mahdollistanut työntekijän onnistuneen paluun sairauslomalta takaisin työelämään **TAI** joka on toiminut yhteistyössä ammatillisen koulutuksen kanssa ja palkannut vaikeavammaisen tai pitkäaikaissairaana nuoren työsuhteeseen koulutuksen tai harjoittelun jälkeen.

Tarkemmat tiedot ja ilmoituslomake: <http://www.vates.fi/vuodentyollistaja> tai pyytämällä lomake VATES-säätiön viestinnästä.

Lisätietoa:

Viestintävastaava **Tiina Jäppinen**, p. 040 592 9645 tiina.jappinen@vates.fi tai

viestintäassistentti **Marianne Kaunismäki**, p. (09) 7527 5502, marianne.kaunismaki@vates.fi



U•Employ

www.uemploy.eu

Uusi työkalu löytää työtehtäviä vammaisille ja osatyökykyisille

Kehittämistyön tuloksia kansainvälisestä UEmploy-hankkeesta.

Uutta työkalua lähdettiin kehittämään yritysten pyynnöstä, koska oli tarve arvioida työpaikkojen soveltuvuutta työssä vammautuneen henkilön uudelleen sijoittamiseksi. Työkalua on sovellettu tähän mennessä jo noin 800 työpaikkaan ja pilotoitu viidessä Euroopan maassa. Suomesta mukana oli kuusi organisaatiota.

- Uusi työkalu on työnantaja- ja työpaikkalähtöinen. Siinä arvioidaan työympäristöjä ja -prosesseja siitä näkökulmasta, kuinka niitä voitaisiin mukauttaa ja kehittää eri tavoin vammaisten tai osatyökykyisten ihmisten työskentelymahdollisuuksien ja turvallisuuden kannalta, sanoo kehittämispäällikkö **Jukka Lindberg** VATES-säätiöstä.

- Tämän työkalun kautta arviointimenetelmään perehtyneiden henkilöiden, kuten työhönvalmentajien, on mahdollista ehdottaa myös työvaiheiden pilkkomista ja yhdistelemistä. Näin työpaikalle voidaan muodostaa uusia, esimerkiksi osatyökykyisille soveltuvia työnkuvia. Puhutaan myös työn osittamisesta, jatkaa Lindberg. Menetelmästä voivat hyötyä myös työssä pysymistä edistävät työterveyshuollon, työnsuojelun ja vammaisjärjestöjen ammattilaiset.

Työkalu on kehitetty UEmploy-hankkeessa, jossa VATES-säätiö ja Context Learning Finland Oy ovat olleet mukana suomalaisina partnereinä. UEmployn loppuseminaari pidettiin marraskuussa Helsingissä.

Lisätietoa: www.vates.fi/projektit ja www.uemploy.eu sekä

Jukka Lindberg p. 040 541 9493.



Lifelong Learning Programme

Tapahtumia vuonna 2013

■ Tapahtumien tiedot täydentyvät ja niistä kerrotaan lisää VATES-säätiön verkkosivuilla, VATESin tiedotteissa ja seuraaviin lehdissä. Vinkkaa tapahtumista myös kollegoillesi!

Kevät 2013

Öppna dörrars dag, 7.1.2013, Aluekeskus Oltermanni (VATES-säätiö), Helsingfors

ProProjektit, 5.2.2013, Aluekeskus Oltermanni (VATES-säätiö), Helsinki

VATES-päivät, 19. - 20.3.2013, Finlandia-talo, Helsinki

Työlainsäädännön perusteet, huhti-toukokuu, Tampere

Avoimet ovet, 16.4.2013, VATES-säätiön tiloissa, Helsinki

Syksy 2013

Avoimet ovet, 5.9.2013, VATES-säätiön tiloissa, Helsinki

Kyvyt käyttöön –seminaari, viikko 31 (8.-9.10 tai 9.-10.10.2013)

Ruotsinkielinen seminaari, tulossa syyskuu

Muissa tapahtumissa mukana

Epilepsiapäivänä 11.2.2013 Euroopan epilepsiapäivänä mukana Epilepsialiiton "Mainettaan parempi – epilepsia ja työ yhdessä" –tapahtumassa Kaapelitehtaalla Helsingissä.

VATES osallistuu myös FiBS ry:n tapahtumiin

TERVE-SOS-seminaarin yhteydessä, keskiviikkona 15.5.2013 aamupäivällä VATES-säätiö pitää 1,5 tunnin tietoiskun, jossa kerrotaan tiiviissä paketissa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisen ajankohtaiset kuulumiset.

Henry-messut, 25.-26.9.2013, Finlandia-talo

Kansainvälisiä tapahtumia

EUSE konferenssi Dublinissa 11. - 13.6.2013

Workability International kongressi 25.-28.8.2013, Australia

Huom! Liittymällä Kyvyt käyttöön –verkoston jäseneksi varmistat, että saat näistäkin tapahtumista tietoa suoraan sähköpostiisi. Liittymislomakkeen löydät www.vates.fi/verkosto

VATES-info

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 viettää vuonna 2013 20-vuotisjuhlaansa.

Keskeiset toiminta-alueet

- työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspolitiikan 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 - 31.12.2014.
- Työllistä välittäen - välit työllistään. Päättty 31.12.2012, mutta osahankkeet Salossa ja Porvoossa jatkavat kesän 2013 loppuun syventävin teemoin.
- Työhön valmennusta kehittävä KoutsIHämeen osaprojekti (päättty 31.12.2012).

- UEmploy –projekti (päättty 31.12.2012)

VATES toimii valtakunnallisissa kehittämissäryhmissä

- Työelämän kansallisen yhteistyöhankkeen johtoryhmä, TEM (Marjatta Varanka/Jukka Lindberg)
- Osatyökykyisten työllistämisen edistämisen toimintaohjelma / TEM-työryhmä (Simo Klem)
- Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä työryhmä, STM (Kaija Ray)
- Työpankkikokeilun laajentamishankkeen toimintaryhmä, STM (Jukka Lindberg)
- Kuntouttavan työtoiminnan laaturyhmä, STM (Kaija Ray)
- Vammaisfoorumien työllisyysryhmä (Teppo Rautjärvi)
- Sosiaalisen työllistämisen yhteistyöryhmä (Jukka Lindberg)

VATESin edustajat sidosryhmien projektien ohjausryhmissä:

- EUSE Toolkit for Diversity (Keskuspuiston ammattiopisto)
- Yhteinen yritys (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos)
- Optimax (Optimaedu, Optima Samkommun)
- Kansainvälinen työammatti – Erityistyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta (Kiipulasäätiö),
- Ammattiosaamista välityömarkkinoilla (Bovallius-ammattiopisto)
- Reilu rekrytointi (Lihastautiliitto)
- Työtä tekijälle (Epilepsialiitto)
- Silta työhön (ASPA-säätiö)

- Työtä, tietoa ja osallisuutta (Keskuspuiston ammattiopisto)
- Ratko (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö)

Jäsenyyksiä yhteisöissä

- SOSTE Sosiaali ja terveys ry (www.soste.fi)
- FIBSry (Finnish Business & Society www.fibsry.fi)
- Workability Europe, (www.workability-europe.org)
- EUSE (European Union of Supported Employment) (www.euse.org)
- Social firms Europe CEFEC (www.socialfirmseurope.org)
- Henkilöstöjohdon ryhmä (henkilöstöjäsennys) (www.henryorg.fi)
- Sosiaalialan Työnantajat ry

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
Työllistämisyksiköiden
liiketoiminnallinen kehittäminen
Jukka Lindberg
040 541 9493

Projektipäällikkö
Työllistä välittäen – välit työllistään
Kaija Ray
0440 724 944
(Kehittämispäällikkö 1.1.2013 alkaen)

Tutkija/suunnittelija
Simo Klem
050 576 7514

Vaikuttamistyön assistentti
Teppo Rautjärvi
(09) 7527 5564

Tiedottaja/toimittaja
Työmarkkinaviestintäprojekti
Anja Mertanen
0500 425 729

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

Sihteeri, koulutukset,
verkosto ja projektit
Tarja Karvonen
(09) 7527 5501

VIESTINTÄ
Viestintävastaava
Tiina Jäppinen
040 592 9645

Viestintäassistentti
Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

HALLINTO
Toimitusjohtaja
Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Taluspäällikkö
Pasi Ylipaavalniemi
044 521 2133

Toimistoapulainen
Ella Rytkönen
(09) 7527 5507

VATES-säätiön taustayhteisöt

Avain-säätiö

Epilepsialiitto ry

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrien
yhdistys ry

Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Eteva kuntayhtymä

Filha ry

Hengityslitto 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

Laptoe-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

Rinneko-Säätiö

Satakunnan sairaanhoitopiirin
kuntayhtymä

Suomen CP-Liitto ry

Suomen Mielenterveysseura ry

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy



**Vuoden
esimerkillinen
työllistäjä**

Hyvät käytännöt esiin

Ilmoita esimerkillinen työllistäjä.

Voittaja saa ulkomaan seminaarimatkan.

VATES-säätiö palkitsee avoimien työmarkkinoiden työnantajan, joka on uudella tavalla

- 1) työoloja kehittäen mahdollistanut työntekijän onnistuneen paluun sairauslomalta takaisin työelämään tai
- 2) toiminut yhteistyössä ammatillisen koulutuksen kanssa ja palkannut vaikeavammaisen tai pitkäaikaissairaana nuoren työsuhteeseen koulutuksen tai harjoittelun jälkeen.



Ehdotuksen voi tehdä kuka tahansa

15.2.2013 mennessä, vaikka työnantaja itse.

Vuoden esimerkillinen työllistäjä -kampanjan suojelijana toimii sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko.

Palkinnon kriteerit, ehdotuslomake ja aiemmin palkitut työnantajat perusteluineen osoitteessa:

www.vates.fi/vuodentyollistaja

