

# Kyvyt käyttöön

**Nuorta motivoi  
työssä oppiminen**

**Alueyhteistyötä tarvitaan**

**Työllisyysasiantuntija  
– auttaja urapolulla**

# VATES - vaikuttamista ja verkostoitumista 20 vuotta

Vammaisjärjestöt perustivat VATES-säätiön lisäresurssikseen 20 vuotta sitten ja asettivat alkuvaiheen painopisteeksi edistää avoimille työmarkkinoille työllistymisen toimintamalleja. Mitä merkittävää on saatu aikaan?

Työ on ollut pitkäjänteistä kehittämis- ja vaikuttamistyötä. VATES-säätiö ja sen verkostot ovat toiminnallaan tuoneet vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymiskysymykset niille keskustelu- ja vaikuttamisareenoille valtakunnallisessa politiikassa, joissa strateginen muutos on mahdollista. Etenemme kohti tavoitetta, että vammaiset hyväksytään tasavertaisesti työntekijäpotentiaalina avoimilla työmarkkinoilla.

Yksi suuri saavutuksemme on työhönvalmentajan toimintamallin kehittäminen. Sen sovellus on levinnyt erilaisiin työelämän siirtymätilanteisiin, ja pioneerityönä tuhannet avotyötoiminnassa työskentelevät vammaiset ovat osoittaneet osaamisena normaaleissa töissä. Nyt he pyrkivät työsuhteiseen työhön.

Suuri strateginen nytkähdys oli se, kun työurien pidentämiskeskusteluun tuli mukaan myös työhön keskivaiheen, hyvässä työiässä olevien henkilöiden ongelmat pysyä työssä tai päästä työhön. Tähän problematiikkaan loksahdaa myös vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistyminen, työeläkkeelle tai työeläkkeeltä työhön siirtyminen.

Viime vuonna hyväksyttiin kansallinen työelämästrategia, jonka tavoitteisiin sisältyy myös työelämän ulkopuolelle jääneiden ihmisten työmahdollisuuksien parantaminen. Työelämästrategian toimeenpano-ohjelmalla ollaan käynnistämässä kansallista yhteishanketta. Toivottavasti siinä saadaan keinoja ja resursseja toteuttaa käytännössä työelämästrategiaa myös vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten kannalta.

Tuorein suuri askel oli vuoden alussa, kun työvoimapalvelujen lakiuudistus antoi selkeät sävelet siihen, että myös työkyvyttömyyseläkkeellä oleville henkilöillä on tasaveroisesti käytettävissä työttömille työnhakijoille kohdennetut TE-hallinnon palvelut. Tällä on suuri asenteellinen merkitys niin viranomaispuolella kuin vammaisille itselleen. Vammaisia on rohkaistava hakeutumaan työnhakijoiksi. Käytäntö osoittaa, missä määrin ovi työelämään raottuu tätä kautta.



”Vaikuttajia ja sanansaattajia on laajalla rintamalla. Voimme iloita yhteisistä saavutuksistamme tähän saakka ja kiittää toisiamme pitkäjänteisestä yhteistyöstä.”

Merkittävä tuleva haaste on se, miten vammaista nuorta tuetaan, jotta hän voi kilpailla tasavertaisesti ensimmäisestä työelämäkokemusta antavasta työstä. Koulutuksen ja valmistumisen jälkeen työnsaanti on vaikeaa ilman työelämäkokemusta. Nuorten yhteiskuntatakuun tulisi auttaa myös vammaisia nuoria pääsemään mukaan työelämään oman ikäluokkansa myötä.

Kehittämissä tällä alalla on aikaa vievää. Pikavoittoja ei rapsahtele. Konkreettisisissa työhön pääsyn tilanteissa on kyllä voiton makua. Yksilötason menetelmiä ja toimintamalleja saadaan aikaan kehittämisprojekteilla jo muutamassa vuodessa. Seuraava projekti menee uuden toimintamallin juurruttamiseen omassa organisaatiossa ja paikallisverkostossa. Sitten joudutaankin ehkä odottamaan isompien rakenteiden uudistuksia, jotka mahdollistaisivat kehittämistyön tulosten valtavirtaistumisen maan kattavasti. Vasta silloin tulokset näkyisivät valtakunnallisissa tilastoissa merkittävänä liikkahduksina.

Marjatta Varanka  
Toimitusjohtaja



# Kyvyt käyttöön



VATES-säätiöllä on 35 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisten tai pitkäaikaissairaiden järjestöjä ja alueellisia yhdistyksiä sekä muita työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.



VATES-säätiön Kyvyt käyttöön –verkostossa on mukana yli 700 henkilöä, jotka edustavat 620 yhteisöä.



Vammaisjärjestöillä on merkittävää uutta osaamista oman kohde-ryhmänsä työllistymisen esteiden voittamisesta. Monilla järjestöillä on päätoiminen työllisyysasiantuntija, joka konsultoi työnantajia ja työyhteisöjä sekä omaa jäsenkuntaansa työssä pysymisen ja työhön pääsyn ongelmassa ja vaikuttavat eri foorumeilla myönteisen kehityksen hyväksi.



## Sisällysluettelo

- 4 Nuoret ensimmäiseen työpaikkaan
- 8 Sosiaalinen vastuu kiinnostaa Varkaudessa
- 10 Tampereella tilaaja-tuottajamallista eri näkemykset
- 14 Havo: Työelämän ovi on vammaisille vain raollaan
- 15 Työllisyysasiantuntija on tärkeä tukihenkilö
- 18 Tuloksia Monimuotoisuusbarometrista
- 20 Onko kuntakokeilusta vammaisten työllistämiseen?
- 21 Ajassa
  - Väilyömarkkinat kokonaan kuntien vastuulle
  - Ruotsinkielinen toiminta alkaa VATESissa
  - Anne Korhonen aloitti VATESissa
  - EUSE Toolkit suomennetaan
  - ProProjektista uusi koulutusmuoto

# Kyvyt käyttöön

1 2013

**Kyvyt käyttöön** on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen erikoisaikakauslehti.

### JULKAISIJA

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

### PÄÄTOIMITTAJA

**Marjatta Varanka**

### TOIMITUSSIHTEERI

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

ISSN 2242-6043 (Painettu)

ISSN 2242-6051 (Verkkolehti)

### OSOITTEENMUUTOKSET JA TILAUKSET:

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

# Ensimmäiseen työpaikkaan

Ensimmäisen työpaikan avautuminen on nuorelle kitkaista. Pakkaaja **Samu Tarmolan** ja kiinteistöhoitaja **Patrik Tornbergin** tietä tasoittivat vahva työmotivaatio, ammattilaistuki sekä työnantajan positiivinen asenne ja työntekijätarve.

Samu Tarmola, 20, seisoo järvenpääläisen aerosolituotteita valmistavan Pentisol Oy:n tuotanto-pakkauslinjan päässä, pakkaa linjalta tulevia pulloja matalaan laatikkoon ja työntää laatikon koneeseen, joka muovittaa sen.

Tarmola on tyytyväinen pakkaajan työhönsä linjan päässä. Työ tarjoaa hänelle toimeentuloa ja sisältöä arkeen.

Vielä vuosi sitten nuoren miehen mieli oli maassa ja puusepän ammattipinnot takkusivat loppusuoralla.

Opistossa ei jäänyt ihmettelemään ope-  
tuksesta poisjääntiä, vaan kuraattori otti yhteyttä Järvenpään kaupungin etsivään nuorisotyöntekijään **Riia Venholaan**. Syrjäytymisvaarassa olevia nuoria auttava Venhola järjesti työpajapaikan Tarmolalle, joka suoritti pajalla ammattiopintonsa loppuun keväällä 2012.

Valmistumisensa jälkeen nuori mies hinkusi työtä. Puuseppää ei Järvenpäässä tarvittu, joten hän otti vastaan Venholan etsimän työharjoittelupaikan elokuvateatterista.

- En halunnut jäädä kotiin yksin olemaan. Kotona olo puuduttaa.

Parin kuukauden harjoittelun jälkeen työ elokuvateatterissa muuttui työsuhteiseksi. Sitä oli kuitenkin vain 15 tuntia viikossa, eikä lisätyötä ollut luvassa, niinpä Tarmola toivoi tilalle kokopäivätyötä elättääkseen itsensä työllä eikä sosiaali-  
tuilla.

## Mistä liukuhihnalle työntekijä?

Samaan aikaan kun Tarmola kaipasi kokoaikatyötä, niin 11 henkeä työllistävän Pentisol-perheyrityksen vetäjät **Sanna** ja **Jari Mäkinen** miettivät: Mistä pian eläköityvän työntekijän tilalle henkilö,



Työuran edetessä Samu Tarmola saa hoitaa kaikkia tuotantolinjan töitä. Pentisolin kaltaisessa yrityksessä tarvitaan moniosaajia paikkamaan työssäpoissaoloja.



**”Olemme niin tyytyväisiä Samun kivuttomaan rekrytointiprosessiin, että menemme hänen kanssaan yrittäjien Nuorta työtä -messutapahtumaan kertomaan, että työpajalta rekrytointi voi olla hyvä väylä löytää yritykselle osaavaa nuorta henkilöstöä.”**

”jolle olisi tärkeintä saada vakituinen työ ja toimeentulo, ei niinkään työtehtävien haasteellisuus ja etenemismahdollisuudet”?

Mäkiset olivat yrittäjähdistyksessä saaneet tietoa, että nuorisopajalta tällainen nuori voisi löytyä. Jari Mäkinen on Järvenpään yrittäjien hallituksen varapuheenjohtaja.

#### **Sitoutuminen tärkeää**

Ennen työkokeilun aloittamista Tarmola tapasi Venholan kanssa Mäkiset Pentisolin konttorissa, tutustui alakerran tuotantotiloihin ja sen työntekijöihin.

- Työntekijät epäilivät, että eihän nuori täällä kauaa viihtyisi. Me kuitenkin kerroimme, että hän tulisi meille oppimaan. Voisimme tutustua toisiimme



Samu Tarmolan, etsivä nuorisotyöntekijä Riia Venholan ja Pentisolin johtajien Sanna ja Jari Mäkisen yhteistyöstä avautui Tarmolalle portaat ensimmäiseen oikeaan kokopäivätyöhön.

Yhteydenotto nuorisopajaan oli helppoa, sillä etsivä nuorisotyöntekijä Riia Venhola on Sanna Mäkisen lapsuudenystävä. Venhola seuroi pajanuorten joukosta kaksi toivomuksen mukaista kandidaattia. Heistä Mäkiset valitsivat Tarmolan, koska tämä pystyisi aloittamaan heti työkokeilun.

ilman sitoutumista ja kuluja firmalle sekä tarttua maata ravistelevaan nuorisotyöttömyysongelmaan, kertoo Jari Mäkinen.

Tutustumiskäynnin jälkeen Mäkiset keskustelivat vielä tuotantopäällikön ja lähityötoverien kanssa sekä haastattelivat uudelleen Tarmolaa.

- Hän kertoi avoimesti itsestään, tu-



Palmian työssäoppimisjaksoilla Patrik Tornberg oppi kolaamisen oikean tekniikan. Sitäkin taitoa on työmotivaation lisäksi arvostettu, kun Palmia päätyi palkkaamaan Tornbergin.

levaisuuden ajatuksistaan ja karikoista, joita elämä oli eteen heittänyt. Hänen motivaationsa työntekoon ja oman elannon tienamiseen oli korkea, joten päätimme aloittaa työharjoittelun, sanoo Sanna Mäkinen.

Tarmolan perehdyttivät työtehtäviinsä tuotannon työntekijät.

- Hiukan oma-aloitteisuutta työtoverit kaipasivat. Hän ei myöskään ymmärtänyt, että sairauspoissaolosta pitää ilmoittaa heti. Nämä ongelmat selvitettiin kes-

kustelulla.

Kun työt sujuivat hyvin, niin Mäkiiset olivat valmiita palkkaamaan Tarmolan.

- Kolmessa kuukaudessa yrittäjä kyllä näkee millainen työntekijä on.

Varmistettuaan vielä Samu Tarmolan sitoutumisen työpaikkaansa Mäkiiset solmivat hänen kanssaan työsuhteen, tosin aluksi vuodeksi yleisen taloustilanteen epävarmuuden takia. Työsuhteeseen Pentisol sai työvoimatoimistosta palkkatuki päätöksen vuoden viimeisenä päivänä.

### Oman alan löytäminen vaati aikaa

Patrik Tornberg, 21, kolaa ammattimiehen otteella lunta Helsingin Haagassa sijaitsevan kaupungin liikelaitos Palmian kaksikerroksisen tukipisteen takapihalla. Kiinteistöhoitajan hommat maistuvat nuorukaiselle, jonka Palmia palkkasi vuoden mittaiseen työsuhteeseen kesällä 2012.

Tornbergin tie ensimmäiseen oikeaan työpaikkaansa on ollut määrätietoinen sen jälkeen, kun oma työala kirkastui.

- Kävin valmentavaa opetusta kaksi vuotta, kun en Lohjan ammattioppilaitoksessa ensimmäisen vuoden jälkeen vielä tiennyt, mille alalla haluaisin.

Oma ammattiala, kiinteistöhoito, löytyi toisessa valmentavassa koulutuksessa Keskuspuiston ammattioppilaitoksessa ja vahvistui täysin oikeaksi valinnaksi ammattikoulutuksessa.

- Opettaja osasi hyvin selittää hommat. Sain arvokasta tietoa, täsmentää Tornberg.

### Työssä oppiminen motivoi

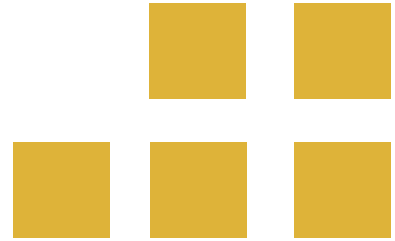
Tornbergin motivaatiota kiinteistöhoitajakoulutukseen lisäsi erityisesti kolmivuotisen ammattiopetuksen työelämävaltaisuus. Hän suoritti opinnoistaan toista vuotta Palmiassa työharjoittelijana. Siellä hän antoi myös opinnäytetyönsä, joka koski ilmastointikoneen hoitoa ja sai toisen opiskeluvuoden päätteeksi ensimmäisen kesätyöpaikkansa kahdeksaksi viikoksi.

- Työssä opin, miten hommat käytännössä tehdään. Töitä oli koko ajan myös niin paljon, etten päässyt tylsistymään. Loppuaikana sain myös itselleni yhden oman vastualueen.

Tänä päivänä Tornbergin vastuualueeseen kuuluvat vanhusten hoitokodin, nuorten hoitolaitoksen ja lasten päiväkodin kiinteistöhoito. Hän tekee tarvittaessa myös lumityöyöpäivystystä.

Jos kiinteistöhommat hoituvatkin jo hyvin, niin konttorihommista on vielä petraamista. Tornberg poimii vastuualueidensa palvelupyynnöt aamuaisin tietokoneelta ja työt tehtyään raportoi ne myös huoltokirjaan.

- Ohjelmia on paljon ja niiden hallitsemisessa ja laskutushommista tarvitsen lisää treenaamista.



Asiakkaat ovat kiitelleet Patrikin työn jälkeä ja ystävällisyyttä. On harvinaista, että työntekijä saa tällaista palautetta, kertoo palveluesimies Petri Havia.

### Oppilaitosyhteistyöllä tekijöitä

Palmian työharjoittelupaikan saamisesta Tornberg kiittää Keskuspuiston opettajaansa Leksaa, joka paikan järjesti. Hän myös arvostaa Keskuspuiston työvalmentajan Annikan keskustelutukea työharjoittelujaksojen välipalaveriissa ja viikottaisissa puhelinkeskusteluissa. Niitä tarvittiin, jottei Palmian harjoittelusta olisi tullut liian hektistä.

Tornbergin esimies **Petri Havia** on ottanut jo vuosia useita työssäoppijoita Keskuspuiston ammattioppilaitoksesta. Hän arvostaa oppilaitosyhteistyötä.

- Keskuspuisto antaa oppilaalle peruskoulutuksen ja työssäoppimisaika tarjoaa hänelle mahdollisuuden harjoitteluun oikeassa työpaikassa. Me taas opimme tuntemaan nuoren ja hänen työntekijätaidot ja motivaation.

Havia on tehnyt Tornbergin kanssa ensi alkun vuodel mittaisen määräaikaisen työsopimukseen, jota ryydittää palkkatuki. Se helpottaa Havian mukaan nuoren ensityöpaikkaan palkkaamista.

- Tuki auttaa näkemään, kuinka nuori kasvaa ammatissaan - miten hommat etenevät.

Havia uskoo että Tornbergilla on mahdollista saada Palmialta jatkossa vakinaisen työsuhde, koska alalle on vaikea saada hyviä nuoria.

- Nuorilta puuttuu kokemusta ja motivaatiota.

Teksti: **Juha Saarinen**

Kuvat: **Hannu Lehmusvuori**

# Varkaus lisäsi kuntouttavan työtoiminnan

Vaikka pakkanen pyrkii Varkauden seudun työvoimapalvelukeskuksen Paletin ovista sisään, uskoo kaupungin työllisyyskoordinaattori **Jouko Kuittinen** tulevaisuuteen. Siitäkin huolimatta, että seudulla on Pohjois-Savon korkein työttömyys - 16,6 prosenttia. Työttömänä on 1 647 henkilöä, avoimia työpaikkoja on ilmoitettu 94.

- Osatyökykyisten kannalta ainakin kuntouttava työtoiminta on mennyt eteenpäin. 50 prosenttia palvelun päättäneistä sai positiivisen ratkaisun, Kuittinen toteaa.

Suurin osa seudun työttömistä on iäkkäitä, teollisuudesta irtisanottuja pitkäaikaistyöttömiä. Toinen ryhmä ovat nuoret. Kuittinen kiittää, kun työllisyysyksikön kuntouttavaan työtoimintaan saatiin yhden vakituisen lisäksi kaksi uutta ohjaajaa.

- Resurssien lisääminen on tuonut laadullisesti hyvät tulokset. Viime vuonna lähes joka toiselle kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle saatiin ns. positiivinen sijoittuminen kohti työelämää, Kuittinen tarkentaa.

Hänestä on tärkeää, että kaupungissa ymmärretään myös kuntouttavan työtoiminnan työkykyä ylläpitävä vaikutus ja ennaltaehkäisevä merkitys eli ei odoteta vain siirtymiä työmarkkinoille.

Keväällä 2011 kaupunki antoi 200 000 euroa lisärahoitusta palkkatuella työllistämiseen, mikä loppui lähes kokonaan, kun kaupungilla olivat lomautukset päällä muutaman vuoden ajan.

- Työllisyyspalveluja on rahoitettu sekä työllisyysyksikön että sosiaaliryhmän kautta yhteistyöllä, kertoo Kuittinen.

### Työllisyysryhmä seuraa kehitystä

Varkaudessa toimii kerran kuussa kokoontuva työllisyysryhmä, joka seuraa työllisyyden kehitystä, suunnittelee tulevaa ja valmistelee linjauksia. Ryhmää vetää kaupunginjohtaja ja mukana on virkamiehiä ja kaupunginhallituksen jäseniä sekä TE-toimiston johtoa. Kuittinen toimii ryhmän asiantuntijana ja sihteerinä.

- On todella tärkeää, että mukana ovat poliittiset toimijat. Työttömyys on niin vakava asia, että yhteistyötä on löytynyt, vaikka on jouduttu käsittelemään vaikeita asioita, Kuittinen paljastaa.

- Kun päätöksentekijät paneutuvat työryhmässä työllisyyskysymyksiin, toimivat he samalla viestinviejinä omiin puolueryhmiinsä. Ilman työryhmää työllisyysneuvottelu kaupunkissa olisi hankalampaa, Kuittinen epäilee.

### Palvelut parantuneet

Kuittinen on kehittänyt työllisyysasioita vuodesta 2000 lähtien ensin hankkeissa ja vuodesta 2011 kaupungin työllisyysneuvottelun yksikön esimiehenä. Paperiteollisuuden alasajo kypsytti poliittiset päätäjät panostamaan työllisyyden hoitoon. Varkaus osallistuu Leppävirran kanssa kuntakokeiluun.

Aikaisemmin kaupungissa tuskin tiedettiin, mitä edes tavoitellaan. Työllisyysasioita hoitivat niin henkilöstöjohto kuin sosiaali- ja terveystieteiden ihmiset, joilla ei aikaa paneutua asiaan. Palveluntuottajat asioivat taas kaupunginjohtajan puolella.

- Kun alettiin ymmärtää, mitä halutaan, alkoi syntyä myös oikeanlaisia palveluita, Kuittinen toteaa.

Tällä hetkellä Varkauden kaupungissa on monituottajamalli eli palveluita ostetaan usealta eri palveluntuottajalta. Koordinointivastuu kuuluu kunnalle ja TE-toimistolle.

Palveluita on rakennettu yhdessä ja pystytty kertomaan tarkemmin, mitä halutaan ja mihin tarpeeseen.

- Palvelut ovat parantuneet myös siksi, että ne luotu yhdessä paikallisiin tarpeisiin, sanoo Kuittinen.

2000-luvun alussa oli pulmana löytää kaikille asiakkaille työtoimintapaikkoja, mitä varten piti rakentaa erilaisia toimintamalleja.

- Kuntouttava työtoiminta laajeni paljon, sen asiakkaina olivat ensin nuoret, mutta viime vuosina myös pitkäaikaisyöttömät, kertoo Kuittinen.

Kuntouttavan työtoiminnan jälkeen osa sijoittuu avoimille työmarkkinoille, joku pääsee palkkatuella työhön, muutama työharjoitteluun tai koulutukseen. Osa siirtyy eläkkeelle.

### Nuorten pajalle starttijaksot

Varkauden kaupungin nuorten pajalla uusin toimintamalli ovat starttijaksot, johon haettiin oppia Kuopiosta. Siinä nuori voi tulla milloin tahansa 8 viikon

jaksolle, jossa suunnitellaan hänen tulevaisuuttaan.

- Suuri osa siirtyy kuntouttavaan työtoimintaan, mutta jotkut lähtevät myös opiskelemaan. Nuorten kannalta on iso merkitys, kun palveluihin ei tarvitse joutua, painottaa Kuittinen. Nuorten pajalla vierailevat mm. etsivän nuorisotyön, päihdetyön ja kriminaalihuollon työntekijät.

- Varsinkin päihdetyössä nuoren on paljon helpompi asioida nuorisopajalla kuin lähteä hakemaan apua muualta, Kuittinen tietää.

- Työhallinto astuu mukaan, kun nuori hakee suuntaa avoimille työmarkkinoille. Ensimmäinen palveluporras on työkokeilu, sitten tulee palkkatuki jne. Yhteistyö toimii, sillä olemme sopineet, miten eri palveluportailta jatketaan, Kuittinen selvittää.

### Viimeinenkin kivi käännetään

Varkauden kaupunki on hankkinut Vaalijalan kuntayhtymältä uusia palveluita pitkäaikaistyöttömille, joiden elämälle halutaan tarjota uutta suuntaa.





# an resursseja

- Kuntakokeilussa etsitään mm. ratkaisua siihen, miten pitkään työttömänä olleet työnhakijat saadaan samantarvoiseen asemaan kunnan palveluiden suhteen, pohtii Kuittinen. Kuntakokeilussa myös koulutus ja oppilaitosyhteistyö nousevat tärkeiksi.

- Etsimme ratkaisua siihen, miten luodaan lyhyitä työelämän tarpeista lähteviä koulutuksia, jotka eivät välttämättä ole edes osatutkintoja, sanoo Kuittinen.

## TYP toimiva ratkaisu

Työllisyyskoordinaattori Jouko Kuittinen pitää Varkauden seudun työvoimapaikallistamiskeskusta Paletin toimintamallia hyvänä: - Se on hyvä, koska asiakasprosessi viedään riittävän syvälle ja tuloksi saadaan aikaiseksi.

Viime vuonna Paletissa työskenteli sosiaalityöntekijä, sosiaalihoaja sekä ”puolikkaat” terveydenhoitaja ja työllisyssihteeri. Lisäksi talossa on TE-toimiston ja Kelan palvelut. Leppävirran toimipisteessä palvelevat lisäksi yksi työntekijä kunnan ja yksi työhallinnon puolelta.



## Alueellinen yhteistyö kaiken perusta

Kuittinen korostaa yhteistyötä työllistymisen hoidossa. Kuntien sosiaalityö, työllisyystoimijat, terveystoimi, elinkeinotoimijat, työhallinto ja koulutustoimijat on saatava samalle kehälle. Tarvitaan yhteinen näkemys siitä, mihin suuntaa työllisyysneuvonantoa viedään.

Varkauden kaupungin paikallisia kumppaneita ovat Varkauden Urheiluseurat ry,

joka on noin 60 yhdistyksen yhteenliittymä ja tuottaa mm. talonmiespalveluita ja vanhusten ulkoiluttamista, Vaalijalan kuntayhtymän Savoset työhönvalmennuksesta, sosiaalinen yritys Warkop Oy ja Hengitysliitto ry:n Nuorten paja.

- Teemme varsin paljon yhteistyötä Leppävirran kunnan kanssa, ja yhteistyö TE-toimiston ja työvoimapaikallistamiskeskukseen kanssa on sujunut myös hyvin.

## Sosiaalinen vastuu kiinnostaa Varkauden kaupunkia

Varkauden kaupungintalossa on 450 taide-esinettä, jotka on laitettu näkyville ja ympäröivät kävijän. Kaupunki arvostaa taidetta, johon esimerkiksi julkisessa rakentamisessa budjetoidaan yleensä oma siivunsa.

Kun Varkauden kaupunginjohtaja Hannu Tsuparilta kysyy, voisiko sama periaate koskea sosiaalisen vastuuta, vammaisten tai pitkäaikaissairaiden ihmisten työllistämistä, hän nyökkäilee.

- Emme ole ajatelleet asiaa näin, mutta olemme keskustelleet paljon yhteiskuntavastuusta mm. tehtaiden alasajoissa. On selvitettävä, miten sosiaalinen vastuu otettaisiin mukaan kaupungin toimintastrategiaan ja mitä se meillä tarkoittaisi, Tsupari sanoo.

Hän kuitenkin pohtii, miten sosiaalisten kriteerien toteutumista voisi mitata. Kunnat vertaavat keskenään, kuinka paljon tuotettu palvelu tai suorite maksaa per asukas.

Vaikka Varkaudessa näkyy metsäteollisuuden rakennemuutos, on samaan aikaan syntynyt uutta teollisuutta, tuotantoa ja innovaatioita.

- Tehtaalla on vielä paljon tyhjiä tiloja, mutta osa niistä on jo täyttynyt ja niiden käytölle on hyviä jatkosuunnitelmia. Näkymät ovat positiivisia, sanoo Tsupari.

Varkaudessa uskotaan energiateollisuuteen, joka työllistää nyt 500 ja välillisesti 2 000 ihmistä. Kaupunkiin ollaan perustamassa 53 kunnan yhteistä jätteenpolttolaitosta, ensimmäistä Itä-Suomessa. Se pitäisi valmistua vuonna 2015 ja vaikuttaa jo nyt toisen asteen koulutuksen suunnitteluun.

- Olemme Pohjois-Savossa edelleen vientikaupunki, koska meillä on paljon teollisuutta ja alkutuotantoa. Uusia innovaatioita ovat mm. akkutehdas ja sammen kaviaarin tuotanto, kehuu Tsupari.

## Kunnan vaikutus vain 26-30 prosenttia

Kun kuuntelee kaupunginjohtajan puhetta, vaikuttaa siltä, että työtä voisi löytyä myös vammaisille työnhakijoille. Hän kuitenkin toteaa, että laskemien mukaan kaupungin taloudellinen vaikutus työllistymistoimenpiteissä on yllättävän pieni - vain 26 - 30 prosenttia. Kaupunginjohtajan mielestä työllistymistä tukevista palveluista onkin elintärkeää yhteistyö työvoimahallinnon kanssa.

Kaupungin työllisyysryhmä on päättänyt, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita pitää olla kaupungilla töissä mahdollisimman paljon. Heitä onkin ympäri vuoden parisenkymmentä mm. viherrakentamisessa ja kunnossapidossa.

Tsupari toivoo, että kaupunki voisi edistää sosiaalisten yritysten perustamista, jotka voisivat rekrytoida myös vaikeasti työllistyviä, joita on kaikista seudun työttömistä kaksi kolmasosaa. Tällä hetkellä Varkaudessa toimii, saunatuotteita tunnettu, Warkop Oy, mutta pieniäkin siivousalan Sitruuna Oy:n kaltaisia sosiaalisia yrityksiä kaivataan.

Teksti: Tiina Jäppinen

Kuva: Anne Ballwegin

# Tampere panostaa yhteistyö

Tampereen kaupungissa on hoidettu työllisyyttä jo pitkään alueellisena yhteistyönä. **Matti Luukinen** on vastannut 17 vuotta työllisyyspalveluiden kehittämisestä Tampereen kaupungilla, joista viimeiset neljä vuotta työllisyyspalvelukeskuksen (TYPA) päällikkönä. Helmikuun alussa hän siirtyi osa-aikaiseksi kehittäispäälliköksi kuntakokeiluun. Tällä hetkellä TE-hallinnon uudistus huolestuttaa.



# hön työllisyydenhoidossa

Jari Ranta, Matti Luukinen ja Sampo Järvelä ovat Tampereella suurien haasteiden edessä.



- Meillä oli 15 vuotta hyvää yhteistyötä TE-toimiston kanssa. Vuodenvaihteessa henkilöt TE-toimiston johdossa ovat vaihtuneet, eikä yhteistyö uuden johdon ole enää niin sujuvaa, toteaa Luukinen pettyneenä.

- TE-toimistot näyttävät kulkevan kuntakokeiluissa etukenossa ja pyrkivät siirtämään asiakaskuntaa kuntien vastuulle ennen kuin edes sovittu, mitä palveluita heille voidaan tarjota, hän jatkaa.

Luukisen mielestä nyt haetaan vain nopeaa ratkaisua siihen, miten vaikeasti työllistettävien työllisyydenhoidon palveluiden asiakas- ja tuottamisvastuu saadaan kunnille.

- Sitä ei tehdä hallitusti, eikä yhteisten suunnitelmien mukaan, vaan pelkästään omia linjauksia toteuttamalla. TYP näyttää olevan siihen yksi hyvä väline.

Luukinen loi aikoinaan TE-toimiston johtajan kanssa yhdessä verkostoa elinkeinoelämän, työntekijäjärjestöjen sekä kolmannen sektorin kanssa. Seudullisuuden ajatus oli vahva.

- Meillä on nyt 700 yrityksen verkosto, mihin ei ole totuttu kunnallisen työllisyyden hoidon palveluissa. Yritykset kertovat, ettei heitä kannata aliarvioida. He tekevät paljon ja eri tavoin huikeita juttuja ihmisten työllistämiseksi, vaikka he eivät niistä kertoisikaan, sanoo Luukinen.

## Toimijoiden roolit selkeytettiin

Tampereella alkoi tänä vuonna jo kolmannen seudullisen työllisyysstrategian jalkauttaminen. Ohjelmalle on seutuohjausryhmä, jossa on jäseniä TE-hallinnosta, työmarkkinajärjestöistä, seudun kunnista ja Kelasta.

- Yhteistyössä on opittu eri toimijoiden roolit ja vastuut. Ohjelman valmistelussa todettiin selkeästi, mitä kukin odottaa ja on valmis panostamaan. Ohjelmaan ei kirjattu sitä, mitä toisten pitäisi tehdä, vaan se, mikä on oma rooli, kertoo Luukinen.

- Uusi työllisyysohjelma on laajasti hyväksytty. Tarkoitus on tarjota työllisyydenhoidon palvelukokonaisuuksia ja

päästä pois sirpalepalveluista, painottaa Luukinen.

## Unohtuiko kolmas sektori?

Luukinen edellyttää palvelutuottajilta vahvaa vaikuttavuutta, joka hänen mielestään toteutuu silloin, kun asiakas pääsee työelämään kiinni.

- Kolmannen sektorin toimijat ovat jääneet ehkä pois aktiivisesta yhteistyöstä, koska niiden rooli on muuttunut. Palveluntuottajia on paljon tilaajatuottajamallissa, myöntää Luukinen ja jatkaa: - Kolmas sektori on haluttu mukaan käytännön työn kehittämisen näkökulmasta, mutta päätöksenteossa ei voi olla samaan aikaan tilaaja ja tuottaja.

## Tampere kutisti palkkatuki-työllistämisen minimiin

Luukinen moitti ihmisten pyörittämistä välityömarkkinoilla palveluista toiseen.

- Aikaisemmin Tampereen kaupunki järjesti tuotantoaan teettämällä töitä yli 1 200 palkkatukityöllistettävällä. Vuonna 2009 laajamittainen palkkatukityöllistäminen lopetettiin ja tuotantoon annettiin viisi miljoonaa euroa, joilla he saivat vakinaistaa ihmisiä kaupungin 16 000 henkilön organisaatiossa, sanoo Luukinen.

- Työllistettävät tekivät avustavia tehtäviä, jotka eivät johtaneet mihinkään. Asiakas ei saanut muuta työllistymispalvelua kuin käydä tukityössä. Nyt rinnalle tarjotaan koulutusta ja työhönvalmennusta. Ihmistä autetaan hakeutumaan avoimille työmarkkinoille, perustelee Luukinen rajua muutosta.

Tampereella oli vuoden alussa työttömiä työnhakijoita noin 15 550, mikä luku nousi vuoden sisällä 17,5 prosenttia. Työttömyysaste Tampereella on 13,2. Heistä rakennetyöttömiä on 9 200 ja pitkäaikaistyöttömiä 4 975. Vajaakuntoisia on 2450. Kuntouttavassa työtoiminnassa tavoitteena on ollut hoitaa 600 asiakasta, mutta toteuma ylitettiin reippaasti muuttamalla toimintatapoja.

# Silta-Valmennusyhdistys ei tyydy tilaaja-tuottajamalliin

Silta-Valmennusyhdistyksen toiminnanjohtaja **Sampo Järvelä** kritisoi Tampereen työllisyshoitoa, joka on hänen mielestään byrokraattista ja toimenpitekeskeistä.

- Täällä nuorista yli 20 prosenttia on työttömänä. Eikö nyt pitäisi löytää uusia ratkaisuja, jotka perustuvat useiden toimijoiden kumppanuusyhteistyöhön, ja mitkä tuottaisivat aidosti hyviä palvelukokonaisuuksia ja -ketjuja, penää Järvelä.

Vuonna 2001 perustetussa Silta-Valmennusyhdistyksessä autetaan vaikeassa asemassa olevia nuoria ja nuoria aikuisia. Asiakkaita on päivittäin noin 400.

- Olemme yhteiskunnan ulkopuolisten nuorten tuki- ja voimaannuttamiskeskus, kiteyttää Järvelä ja jatkaa: - Alle 25 vuotiaista nuorista viidennes on ollut tekemisissä oikeuslaitoksen kanssa. Yli kolmannes heistä arvioi päihde- tai mielenterveyspulmien vaikeuttavan arjessa selviytymistä.

Järvelän mielestä vielä vuosina 2005-2007 Tampereella oli aitoa pyrkimystä toimia kumppanuusperustaisesti laaja-pohjaisessa yhteistyössä.

- Sitten Tampere sitoutui poliittisesti tilaajatuottajamalliin, eikä sen ohi eikä ylitse pystytä näkemään. Työllisyshoidon yhteistyömalli organisoitiin uudestaan ja kaikki vanhat palveluntuottajat ja oppilaitokset ulkoistettiin työllisyshoidon kehittämisestä, sanoo Järvelä vakavana.

Koulutuksesta ja työelämästä syrjäytyminen ovat juuri niitä ongelmia, joihin pitäisi vastata hänen mielestään uudella yhteistyön palvelukonseptilla.

## Köyhien ja rikkaiden välityömarkkinat?

Järvelä puhuu yhteiskunnan suuresta kulttuurimuutoksesta, markkinoistumisesta: - Kun menimme EU:hun, puhe oli, etteivät sosiaalipalvelut tule kilpailutuksen piiriin. Toisin kävi.

Järvelä ihmettelee, miksei järjestöjä nähdä osana hyvinvointiverkostoa. Sen sijaan kuntien ja järjestöjen toimintaa pidetään markkinasuhteena, ja järjestöjen toimintaa palvelutuotantona.

- Puitesopimukset johtavat palveluntuottajien näivettymiseen. Jos asiakasmääriä ei tiedä, on vaikea suunnitella toimintaansa pidemmälle aikavälille, Järvelä kritisoi.

- Välityömarkkinoille on syntyessä köyhien ja rikkaiden markkinat. Sosiaalipalveluita tuottavat yhdistykset menevät konkurssiin tai joutuvat lopettamaan palvelutuotantonsa. Heille voi jäädä ehkä kansalaistoiminnan raunioita, ja jos jää - hyvä niin, povaa Järvelä. Tästä kehityksestä on jo useita esimerkkejä Tampereella.

## Rakenneyttömyys on pysyvää

Toiminnanjohtaja Järvelä näyttää työllisyystilastoja ja toteaa, ettei työllistämistoimenpiteillä ole paljoakaan vaikutusta.

- Yhteiskunnassa on aina joukko syrjäytyneitä ihmisiä, joiden ongelmia ei voida ratkaista koskaan. Vain määrät vaihtelevat yleisen taloudellisen kehityksen ja yhteiskuntapolitiikan mukaan, sanoo Järvelä.

- Olennaisin kysymys on se, miten kuntatasolla halutaan ja kyetään puuttumaan eriarvoistumiseen ja miten laajasti kuntalaisten osallisuutta käytännössä eri tavoin tuetaan.

## ”Puitesopimukset johtavat palveluntuottajien näivettymiseen.”

- Tarvitaan tasavertaista yhteistyötä, eikä sellaista, että tilaaja sanelee, mitä tarvitaan, kun kuitenkin eturivin kenttätoimijat näkevät paremmin asiakkaiden tarpeet ja mahdollisuudet. Ei ole viisasta väheksyä tätä asiantuntemusta, muistuttaa Järvelä.

Silta-Valmennuksen asiakkailla on köyhyyttä, asunnottomuutta, mielen-terveysongelmia ja päihdeongelmia ja esimerkiksi nuorista yli kolmanneksella on merkintä luottotiedoissa. Jos tällaiseen tilanteeseen pyritään kehittämään erilaisia palveluita, ei sitä palettia Järvelän mukaan pysty hallitsemaan byrokralialla.

Hän kannattaa työvalmennussäätöiden toimintamallia, jossa asiakkaalle tarjotaan kokonaispalvelua. Tosin hän ei ymmärrä, miksi alueelle on pitänyt tuoda uusia palveluntuottajia, kun aiemminkin on hänen mielestään käyttämätöntä kapasiteettia.

- Työllisyshoidossa on luotu liikaa rakenteita ja varsinainen asiakastyö on



jäänyt vähemmälle, sanoo Järvelä. Hänen mielestään ylipäänsä toimialalla resursseista kuluu yhä enemmän muuhun kuin perustehtävän hoitamiseen.

## Silta perusti työpankin

Silta-Valmennus on päättänyt pärjätä markkinoistuneessakin yhteiskunnassa. Se on perustanut työpankkiyrityksen Silta Monitori Oy:n, jonka palvelukseen siirtyi yhdistyksestä kymmenkunta työntekijää.

- Uusi yritys keskittyy vain yhteen asiaan eli yritysyritykseen ja työvoimavuokraukseen, jotta meidän asiakkaillemme saataisiin töitä, kertoo Järvelä.

## Mitä mitataan?

- Ei ole rehtiä vertailla eri toimijoita samojen tulosten perusteella. Yksilön kasvua ja kehitystä ei pidä operationaalistaa, muutokset tulevat elämällä asioita eteenpäin, erityisesti tämä koskee nuoria. Sellaisen toimijan, joka tekee asiakastyötä polun alkupäässä, loppusuorite on harvemmin työllistyminen. Meidän tavoitteet ovat asiakkaan toimintakyvyssä, arjessa selviytymisessä ja koulutukseen sijoittumisessa. Puolet asiakkaista ei ole ollut työssä päiväkään, Järvelä muistuttaa.

Silta-Valmennus on julkaissut viime vuonna sosiaalisen tilinpäätöksen, joka sai paljon kiitosta Tampereen johdolta.

- Sosiaalisen tilinpäätöksen mittariston luominen oli mielenkiintoista ja auttoi organisaatiossa sisäistämään itsearviointiin perustuvaa työtapa. Se ei silti tuonut siihen käytettyyn panokseen verrattuna sellaista lisäarvoa, mitä odotettiin, sanoo Järvelä hieman pettyneenä.

# SYKE panostaa kokonaispalveluun

Tampereen työvalmennussäätiö Syke perustettiin vuonna 2011 auttamaan tamperelaisia, jotka vaativat erityistä tukea työllistyäkseen. Säätiöllä on 100 kuntouttavan työtoiminnan asiakaspaikkaa, joihin Tampereen kaupungin työvoimapalvelukeskus TYPA ohjaa asiakkaitaan.

- Tarjoamme yhtenäisen palvelukokonaisuuden ja pitkäaikaista tukea asiakkaalle, sillä meillä on mahdollisuus pitää asiakas viisikin vuotta. Hoidamme asiakkaan työllistymistä alusta loppuun asti, kuvaa toiminnanjohtaja **Jari Ranta** säätiön toimintaideaa.

SYKE:n palvelut on tähdätty 30-40-vuotiaille, aikuisille pitkäaikaistyöttömille. Säätiö ei tarjoa sosiaalista kuntoutusta, mikä on ollut kaupungin päätös tilaajana. SYKE tarjoaa palveluitaan heille, joille on olemassa Rannan mukaan oikeat työllistymisen mahdollisuudet.

**”Meillä on mahdollisuus pitää asiakas viisikin vuotta. Hoidamme asiakkaan työllistymistä alusta loppuun asti.”**

- Kuntouttavan työtoiminnan jälkeen asiakkaille rakennetaan jatkopolkua esimerkiksi koulutuksen kautta työkokeluun, palkkatukityöhön ja edelleen pysyvään työllistymiseen, sanoo Ranta.

Koska Tampereella on jo entuudestaan monia palvelutuottajia välityömarkkinoilla, herää kysymys, miksi kaupungin piti perustaa uusi säätiö.

- Meidät on varmaan koettu kilpailijana, koska ilman meitä aikaisemmat palvelutuottajat olisivat ehkä saaneet suuremman roolin palveluiden tuottajina. Tampereella riittää asiakkaita kaikille, sillä tällä hetkellä 3 700 ihmistä jonottaa kuntouttavaan työtoimintaan ja alueella on 9 000 rakennetyötöntä, sanoo Ranta.

Koska Tampereen kaupunki omistaa lähes koko säätiön, joka ei myy palveluitaan muille, voi kaupunki ”inhouse”-periaatteella tilata sosiaalisen työllistämisen palveluita ilman kilpailutusta.



## Piilotyöpaikkoja yrityksistä

Rannan mielestä on tärkeää, että kuntouttavaa työtoimintaa tehdään lähellä oikeaa työtä, mihin SYKE on panostanut. Asiakkaat ovat tehneet työtä kaupungilta vuokratuissa tiloissa.

- Kaupunki on tilannut meiltä mm. metalliaitoja, puistonpenkkejä, korjaamme päiväkotien puuaitoja, maalaamme ja osallistumme kodinhoiton kanssa kotityöpajan kautta vanhusten tukemiseen arjen asioissa ja ulkoiluttamiseen, kertoo Ranta.

Tavoitteena on, että vähintään 30 prosenttia kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista saadaan eteenpäin, toivoo Ranta.

- Kullakin työhönvalmentajalla on noin 30 jatkopolulle menevää asiakasta. Jos työnantaja edellyttää työntekijältä esimerkiksi työturvallisuuskortin suorittamista, se järjestetään, hän sanoo.

Viime vuonna SYKE:n 103 asiakkaasta noin 20 siirtyi joko yrityksiin TE-hallinnon työelämävalmennukseen aktivointirahalla tai koulutukseen. Yksi henkilö pääsi oppisopimuskoulutukseen yritykseen.

- Työpaikkoja etsitään asiakkaalle ammattialan mukaan paikallisista yrityksistä. Ensinnäkin tiedustellaan, voisiko yritys ottaa asiakkaan työhönvalmennukseen ja sitten kysytään palkkatukityöhön. Nämä piilotyöpaikat löytyvät vain itse aktiivisesti etsimällä, korostaa Ranta.

Tekstit: Tiina Jäppinen

Kuvat: Kalle Parkkinen

# Työelämän ovi on vammaisille vain raollaan

Laamasta, joka muutti sosiaalisen työllistämisen palvelujärjestelmää ja ajattelua, on kulunut parikymmentä vuotta. Tuolloin katosivat toistaiseksi voimassa olevat vammaisten ihmisten työsuhteet ja heitä työllistäneet yksiköt muuttivat vähin erin toimintapolitiikkaansa. Toimipisteet, jotka eivät seuranneet toimintaympäristönsä muutosta, kuihtuivat pois ja uusien tukimuotojen siivittämänä erilaiset hankkeet tulivat tilalle. Alkoivat valmennuksen aika-kausiksi.

Yhteiskuntamme kävi kuilun partaalla, työttömyys säilyi vuosia 20 prosentissa ja luottojen 18 prosentin korko ei ollut harvinaisuus. Vammaisten työllistymistä edistäneet yksiköt ja työpaikat olivat jäädytettyjä suurtyöttömyyden jalkoihin useilla paikkakunnilla. Painopiste työpaikoilla oli hetkessä muuttunut.

Vähitellen meno tasaantui ja keskusteluun nousivat erilaiset työllistymisohjelmat vammaisille. Eräs paljon huomiota saanut työote oli tuettu työllistyminen, joka pyyhkäisi Suomen yli 90-luvun puolivälin jälkeen. Sekään ei onnistunut käynnistämään laajaa vammaisten työllistymistä työmarkkinoille - merkittävintä kehitystä tapahtui kehitysvammaisten työtoiminnassa.

Koko 2000-luvun olemme peräänkuulluttaneet avoimien työmarkkinoiden vastuunottoa vammaisten työllistämiseksi, mutta aika laihoin tuloksilla. Hyvät yksittäiset käytännöt eivät onnistu vakuuttamaan työhönottajia. Aina tulee uusia kohderyhmiä ja väkeviä puheenvuoroja, jotka vievät yhteiskunnallisessa keskustelussa huomion pois vammaisten työllistymisestä. Nuorten työttömyysluku on Euroopassa nyt sellaisella tasolla, että amatöörin osaa ennustaa ongelmia tulevaisuudessa.

Uskomme siihen, että avoimien työmarkkinoiden uudet työpaikat avautuisivat merkittävässä määrin vammaisille, alkaa horjua. Samaa toiveikkautta ylläpidämme syrjäytymisvaarassa olevien suhteen. Toivomme työpaikkojen siunaantuvan sosiaalisiin perusteisiin jaettavaksi. Aika on opettanut, ettei niin käy.



Uskon, että mahdollistaisimme nykyistä toimivammat välityömarkkinat ja siirtymät sieltä, jos meillä olisi realistiset käsitykset avointen markkinoiden mahdollisuuksista - erityisesti niiden työnhakijoiden suhteen, jotka joutuvat perustelemaan asemaansa. Kyse ei ole pienimmistä määrin ammattitaidon tai koulutuksen puutteesta, vaan kilpailusta vähäisistä vapaista työpaikoista. Siksi työelämän osallisuutta on syytä arvioida uudesta suunnasta.

Näistä syistä olen valmis vahvistamaan räätälöidysti eriytettyjä työmarkkinoita, jotta saisimme lisätyksi merkittävästi vammaisten työpaikkoja. Tämä vapauttaisi runsaasti eri tahojen virkailijoita saman henkilön asioiden monenkertaisesta käsittelystä. Vastaavasti henkilöt saisivat lunastetuksi kunniallisen aseman työelämässä. Toki integraatiokeskustelunkin pitää jatkua.

Kokeilisin ensin koko Suomen kattavaa monipalvelukeskusten verkostoa. Monipalvelukeskuksia on jo useilla edistyneimmillä paikkakunnilla. Malli on levittämisen arvoinen, mutta kattava

verkosto tulee luoda valtion ja kuntien yhteistyöllä. Palvelut saavutettaisiin varmasti nykyisiä yhteiskunnan työllistämiskustannuksia edullisemmin. Monipalvelukeskusten tuotekehityksen turvin luotaisiin markkinakelpoiset hyödykkeet ja organisoidun myynnin turvin vaikutettaisiin julkisen tuen tasoon työpaikkaa kohden. Satunnaisesti näin toimivia yksiköitä jo on, ajatuksen tulisi vain laajentua keskuudessamme.

Parhaiten nykyiseen kykenevät vastaamaan ne toimintayksiköt, joiden palvelut ovat laaja-alaisia. Tärkeää on se, että toiminnot sisältävät elämänhallinnan valmennusta. Henkilöt kokevat työttömyyden eri tavoin, sen vuoksi tulee tarjota positiivista erityiskohtelua ja rinnalla kulkemista aina, kun yksilö sitä tarvitsee. Kyetäänkö työelämässä ajattelemaan näin?

**Arto Havo**  
toimitusjohtaja  
Parik-säätiö

# Työllisyysasiantuntija on tärkeä tukihenkilö



Työllisyysasiantuntija auttaa, neuvoo ja tukee asiakkaitaan koko urapolun ajan. Haastavinta työssä on epäkohtiin puuttuminen ja antoisinta vuorovaikutus asiakkaiden ja työnantajien kanssa.

Lihastautiliiton suunnittelija **Liisa-Maija Verainen** kulkee asiakkaan rinnalla koko urapolun ajan. Yhteistyö alkaa usein jo koulussa.

**O**pettajia neuvotaan ja heille tarjotaan materiaalia. Opinto-ohjaajien kanssa mietitään vaihtoehtoja uravalintoihin. Verainen toteaa, että kun lapset käyvät alusta alkaen lähikoulua muiden lasten kanssa, niin siirtymä jatko-opintoihin ja työelämään on luonteva. Erityiskouluista voi olla vaikeampi ponnistaa normaaleihin rakenteisiin.

– Opiskelu lähikoulussa ei ole vielä kään itsestään selvyys. Kuitenkin tukitoimien avulla lapsi voi käydä yhdenvertaisesti lähikoulua kuten kaikki muutkin.

Työllisyysasiantuntija neuvoo ja auttaa, kun nuoret pohtivat peruskoulun jälkeisiä jatko-opintoja. Tällöin yhteistyötä tehdään niin opinto-ohjaajien, nuorten kuin vanhempienkin kanssa.

– Uraohjauksessa pohditaan valintoja nuoren oman kiinnostuksen pohjalta. Nuorilla itsellään on selkeä käsitys siitä, mitkä ammatit ovat mahdollisia. Eteeni ei ole tullut kertaakaan, että nuori olisi halunnut sellaiselle alalle, joka ei olisi ollut mitenkään mahdollinen, Verainen kertoo.

- Tällä hetkellä nuoria kiinnostavat ammatit, joissa voi hyödyntää tietoteknistä osaamista. Ajat ovat muuttuneet 90-luvun jälkeen. Nuoria koulutettiin merkanteiksi ja merkonomeiksi. Silloin opiskeltiin myös erityiskouluissa, jotka harvemmin olivat kodin lähellä. Nuoret joutuivat matkustamaan pitkiä matkoja ja kotiin tultiin viikonlopuiksi.

Uraohjauksen ja ammatinvalinnan jälkeen työllisyysasiantuntijan kanssa käydään läpi työnhakuun liittyviä asioita. Työnhakua ja työelämäkynnyksen ylittämistä on kehitetty eniten työllisyys-

hankkeilla.

- VATES-säätiö on auttanut meitä hankekuvioissa. Marjatta Varanka tutustutti meidät aikoinaan ESR-hankkeisiin. Hankkeiden avulla urasuunnittelua pystyttiin kehittämään ja tuomaan asiakkaita lähemmäksi työelämää. Samalla syntyi ajatus, että työelämä kuuluu kaikille. Aiemmin ei ajateltu, että lihastautia sairastavat menisivät töihin. Tämän EU-yhteyden kautta asiat nousivat aivan toisella tavalla esiin, painottaa Verainen.

Ideasta Duuniin -uraohjaushankkeen jälkeen tuli VIESTI-hanke, joka oli tiedottamista työnantajille. Toiminta lähti

liikkeelle myös FiBS-verkoston kanssa. Vammaisfoorumi teki ensimmäisen sopimuksen FiBS ry:n kanssa 2003.

- FiBS ry:n kanssa tehdyssä yhteistyössä ajatuksena oli viedä työnhakijoiden ansioluettelot FiBS ry:n intraan, mutta pian huomattiin, että tämä ei riittänyt. Kokeilusta poiki myös tällä hetkellä toimiva Sisäänheitto työelämään -verkkosivu. Oivalsimme, että tarvitaan ”sisäänheittotyötä” edesauttamaan työnhakijan ja työnantajan kohtaamista.

Vammaisjärjestöjen yhteisellä Sisäänheitto työelämään projektilla on saatu Veraisen mukaan hyviä tuloksia vuodesta

2006 lähtien. Sisäänheittolla on nykyään myös oma Facebook-ryhmä ja työpaikkoja laitetaan niin Facebook-sivuille kuin Sisäänheitto työelämään -sivustollekin.

- Facebook-ryhmässä meillä on tällä hetkellä 152 seuraajaa. Esimerkiksi eilen tullutta työpaikkaa on tähän aamuun mennessä katsonut jo 89 henkilöä.

### **Tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa**

Kun Sisäänheitto työelämään -projekti loppui, Verainen sanoo, että projektin kautta nähtiin syntyneen yhteistyön työnantajien kanssa niin tärkeänä, että työpaikkojen laittamista verkkosivuille jatkettiin edelleen.

- Ja nyt meillä on tulossa Facebookiin seurantakysely, jolla selvitetään hakevatko seuraajat näitä työpaikkoja, ovatko päässeet työhaastatteluihin ja ovatko päässeet töihin, sanoo Verainen.

Hänen mielestä asenteet vammaisten työllistämiseen ovat muuttuneet vuosien varrella parempaan.

- On hienoa, että nyt ajatellaan työelämän olevan kaikille. Se on varmasti se suurin muutos, mitä itse olen seurannut. Työelämää varten kouluja käydään. Mutta motivoimiseen, siihen, että ihmiset hakisivat töitä, on vielä paljon tehtävää. Työnhakijoita voi mietittyä, että pärjäänkö töissä ja jaksanko koko päivän. Pohditaan myös, että palkkaako kukaan. Jos ei kelpaakaan työnantajalle. Myös TE-toimistoissa saatu kohtelu on lannistanut erityisesti työkyvyttömyyseläkeläisiä.

### **Syrjinnän torjumista**

Työllisyysasiantuntijan työhön kuuluu olennaisesti myös järjestötyön ydin eli oikeuksien valvonta.

- Syrjintää tapahtuu edelleen vammaisuuden perusteella. Sitä kokevat sekä he, jotka jo ovat työelämässä että he, jotka pyrkivät työelämään. Syrjinnän vähentämiseen syntyikin järjestöjen yhteinen projekti, Reilu Rekrytointi. Tarvitaan asennemuutosta, jotta työnantajat huomioisivat osaamisen eikä vammaa tai sairautta, sanoo Verainen.

Lihastautia sairastavat henkilöt perustivat Lihastautiliiton, jotta heidän elämänsä olisi parempaa. Työhömmä kuuluu olennaisena osana puuttua epäkohtiin. Vammaisfoorumi on tärkeässä osassa tässä työssä, sillä siellä kokoontuvat eri vammaisjärjestöjen asiantuntijat. Vammaisfoorumin työllisyysryhmän kokouksessa päätetään mihin asioihin





lainsäädännössä pitäisi vaikuttaa.

– Näen, että järjestötyön ydin on oikeuksien valvonta, painottaa Verainen.

Lihastautiliitolla on toimintaa myös työssä jaksamisen tukemiseen.

– Olemme jo 10 vuoden ajan järjestäneet TYYNE-kursseja yhteistyössä Kuntoutuskeskus Kankaanpään kanssa. Kurssilla toimii moniammatillinen tiimi, joka tukee kurssilaisia. Tiimin ja kuntoutujan kanssa mietitään ratkaisuja työhön ja työssä jaksamiseen. Vuosittain aloittaa kaksi TYYNE-kurssia, joille mahtuu yhteensä 16 kurssilaista, kertoo Verainen.

### Antoisaa ja haastavaa

– Antoisinta omassa työssä on ihmiset. He ovat niin uskomattomia, vaikka mitä talenteja. Vuorovaikutus, joka voi kestää pitkiäkin aikoja. Minulla on asiakkaita, joiden kanssa olen työskennellyt koulusta työelämään asti. Ja äärettömän mukavat työkaverit.

Haastavinta työssä on oikeuksien valvonta. Vaikka lausuntojen kirjoittamista jaetaankin vammaisfoorumin työllisyysryhmässä, niin huono omatunto vaivaa, koska haluaisi antaa enemmän aikaa vaikuttamistyölle, muistuttaa Verainen.

Hänen mottonsa on: ”Kenttää ja asiakkaita on kuunneltava herkällä korvalla, koska sieltä kumpuaa asiat, joita viedään eteenpäin.”

■ Teksti ja kuvat: Anja Mertanen

## Yrttejä ja elinikäistä oppimista

Liisa-Maija Verainen aloitti järjestöuran MS-liitossa. Lihastautiliittoon Verainen tuli tekemään sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskursseja vuonna 1991. Tällöin hänen koulutuksensa oli nuorisohjaaja.

Lihastautiliitossa nuorisotyö alkoi vuonna 1992. Tuolloin lihastautia sairastavat nuoret eivät juurikaan olleet töissä. EU-hankkeiden myötä siirrettiin toiminnan painopistettä työllistymiseen.

Tällöin Verainen suoritti HAMKissa opettajanpätevyyden ja urasuunnittelijan erikoisopinnot Turun AMK:sta. – Olen kouluttanut itseäni työn kautta. Kun olen huomannut, että en osaa jotain asiaa, niin täytyy mennä hakemaan siihen oppia, kertoo Verainen.

– Opiskelin yrittäjyyttä, kun minusta tuli yrittäjän omistaja sukupolven vaihdoksen kautta. Yrittäjän yhteydessä toimii Tarinayrittäjäryhmä, jonka kautta tarjoamme ohjelmalveluja ryhmille. Yrittäjätausta on todella tärkeää, sillä nyt pystyy ihan toisella tavalla ohjaamaan asiakkaita itsensä työllistämiseen, kun on omakohtaista kokemusta. Työllistämisasiantuntijan työhön kuuluu paljon matkustamista ja papereiden pyörittämistä. Yrittäjän hoito on sille vastapainoa, Liisa-Maija kertoo.



## Tietoa työllisyysasiantuntijoista

VATES-säätiö kerää parhaillaan tietoa vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijoista, jotka voivat halutessaan laittaa yhteystietonsa työnantajille suunnatuille, VATESin ylläpitämille työhönvalmentaja.fi –nettisivuille. Lisätietoa: Projektitiedottaja Anja Mertanen, p. 0500 425 729, anja.mertanen@vates.fi

## Mikä on työhönvalmentaja.fi?

työhönvalmentaja.fi on karttapohjainen, työnantajille suunnattu hakupalvelu. Sen kautta voi hakea lähimpänä olevaa työhönvalmennuksen palvelua. Sivustolle on lisäksi tullaan kokoamaan linkkejä, tietoa sekä esimerkkejä vammaisten tai osatyökykyisten työllistymisestä tai työhönpaluusta pitkältä sairauslomalta.

# Monimuotoisuusbarometri

Henkilöstöalan ammattilaisen mielestä ikä, osatyökykyisyys ja kielitausta ovat merkittäviä monimuotoisuuden ulottuvuuksia työpaikoilla. Monimuotoisuuden uskotaan vaikuttavan yhä enemmän johtamiseen ja aiheuttavan painetta etenkin lähiesimiehen toimintaan. Näin sanoo Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometri 2011.

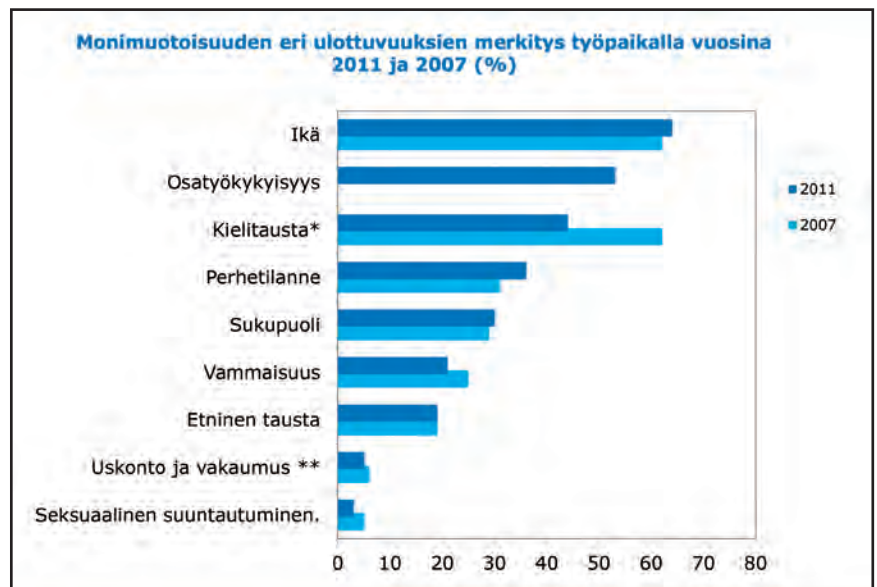
Organisaatioissa koettiin olevan monia syitä huomioida monimuotoisuutta. Tärkeimpinä pidettiin työvoiman saatavuutta ja jatkuvuutta, työhyvinvointia sekä imagollisia syitä. Verkkokysely välitettiin noin 900:lle Henkilöstöjohtajan ryhmän eli HENRY ry:n henkilöjäsenelle sekä KT Kuntatyöntekijöiden kautta noin 491 kuntaan tai kuntayhtymään. Verkkokyselyyn vastasi yhteensä 264 henkilöä, joista 117 oli HENRY:n jäseniä ja 147 kuntien palkka-asiamiehiä. Vastaajista 70 % oli naisia.

- Monimuotoisuusbarometri mittaa henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä ja asenteita suomalaisten työorganisaatioiden monimuotoisuudesta nyt ja tulevaisuudessa. Jatkossa barometri olisi kiinnostavaa laajentaa koskemaan myös valtiosektoria, sanoo tutkija **Minna Toivanen** Työterveyslaitokselta.

Monimuotoisuusbarometrissa uutena tekijänä oli otettu mukaan osatyökykyisyys, jonka merkitys koettiin suureksi. Osatyökykyisyys nousi kyselyssä toiseksi tärkeimmäksi monimuotoisuuden ulottuvuudeksi. Vastaajien mielestä työpaikalla on keskeistä enemmänkin osaaminen, työhön sitoutuminen ja oikeanlainen asenne, eikä ihmisen monimuotoisuuden sinänsä nähty liittyvän työhön tai työpaikkaan.

Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että erilaiset monimuotoisuuden ulkoiset symbolit, esimerkiksi uskoon ja vakaumukseen liittyvät symbolit, kuuluvat ihmisen yksityiselämään, eivät työpaikalle. Nämä arviot olivat jopa hivenen tiukempia kuin vuonna 2007. Tärkeänä pidettiin oikeutta yksityisyyteen. Muutama arvioi monimuotoisuuden korostamisen jopa lisäävän eriarvoisuutta ja erilaisuutta.

Barometri kattaa siis Henryn jäsenten kautta hyvin yksityistä puolta ja KT Kuntatyöntekijöiden kautta kuntapuolen



keskeisiä henkilöstöalan toimijoita. Erojakin näiden kohden kohderyhmän välillä löytyi.

Verrattuna Henryn jäsenistöön, kuntapuoli uskoi enemmän monimuotoisuuden motiiveiksi eettiset syyt, lakisääteiset velvoitteet, henkilöstön hyvinvointi ja asiakkaat. Henryläiset näkivät taas kuntapuolta useammin monimuotoisuuden voimavarana.

- Samoin Henryn jäsenten keskuudessa jopa 91 % katsoi, ettei suomen kielen täydellisellä hallinnalla ole merkitystä, mikäli työtehtävien luonne ei sitä vaadi. KT:llä vastaava osuus oli 72 %, Toivanen tietää.

## Lähiesimiehet kovilla

Henkilöstöalan ammattilaiset uskoivat monimuotoisuuden heijastuvat erityisesti johtamiseen ja esimiestyöhön. Erityisesti ikä vaikuttaa työn arkeen, kuten esimiestyöhön, sosiaalisiin suhteisiin, tiedonkulkuun ja työn sujuvuuteen.

Tämän merkityksen arvioitiin myös kasvavan tulevaisuudessa. Monimuotoi-

suuden nähdäänkin yleisesti aiheuttavan paineita esimiehen ja erityisesti lähiesimiehen toimintaan.

Barometrin tekijät toteavat, että työyhteisöjen monimuotoistuksessa joudutaan johtamiskäytännöissä sovittamaan yhteen yksilöllisiä tarpeita ja yhteisöllisyyden vaatimuksia sekä pohtimaan oikeudenmukaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että suomalaisista asiantuntijoista 91 % pitää johtamista ja esimiestyötä avainasemassa työpaikan monimuotoisuuden hallinnassa ja sen hyödyntämisessä.

## Osatyökykyisyys uutena ulottuvuutena mukana

- Osatyökykyisyyden merkitys korostui kuntapuolella, missä yli 60 % piti osatyökykyisyyttä erittäin tärkeänä tai tärkeänä monimuotoisuuden ulottuvuutena. Henryn vastaajien keskuudessa osuus oli noin 40 %, vertaa Toivanen.

Barometrin tekijät arvelevat, että osatyökykyisyyden saama suuri mer-

# 2011

kitys voi johtua siitä, että aihe on ollut aiempaa enemmän julkisuudessa esillä ja suhtautuminen ihmisten työkykyyn olisi muuttunut. Tekijät sanovat, että aiemmin työkykyinen vs. työkyvytön -kahtiajaon sijaan on enenevässä määrin alettu nähdä, että ihmiset saattavat eri elämäntilanteissa olla eri tavoin työkykyisiä.

- Tällaista eri tavalla osatyökykyisten työelämään osallistumisen mahdollisuutta on myös tuettu uusilla järjestelmillä kuten osasairauspäivärahalla. Toisaalta yleinen keskustelu työurien pidentämistarpeista ja työssäkäyntiaktiivisuuden lisäämismahdollisuuksista on lisännyt myös osatyökykyisyyden merkittävyyttä ja roolia, kun arvioidaan tulevaisuuden työorganisaatioiden haasteita ja mahdollisuuksia, sanoo Toivanen.

## Eri tavoin työkykyinen

Vastaaajilta kysyttiin arviota siitä, miten monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys muuttuu tulevaisuudessa. Selkeästi eniten uskottiin, että osatyökykyisyyden, iän, kielitaustan ja etnisen taustan merkitys monimuotoisuudessa kasvaa. Ikä liitettiin avovastauksissa usein työkyvyn ja työssäjaksamisen tukemiseen. Etnisen taustan puolestaan arvioitiin asettavan haasteita erityisesti puutteellisen kielitaidon vuoksi.

Tähän liittyy myös muuttuneet järjestelmät, jotka mahdollistavat aiempaa paremmin osatyökykyisen osallistumisen työelämään, kuten osasairauspäiväraha.

Toisaalta keskustelu työurien pidentämisestä on myös lisännyt osatyökykyisyyden merkitystä, jos ajatellaan organisaatioiden tulevia haasteita ja mahdollisuuksia työvoiman suhteen.

## ”Osatyökykyisyys nousi kyselyssä toiseksi tärkeimmäksi monimuotoisuuden ulottuvuudeksi.”

Tärkeimmiksi motiiveiksi monimuotoisuuden huomioon ottamiselle organisaation käytännöissä arvioitiin työvoiman saatavuus, henkilöstön hyvinvointi sekä organisaation imago.

## Monimuotoisuus arjessa

Vuoden 2011 Monimuotoisuusbarometrissa uutena sisältöalueena oli selvittää, miten monimuotoisuus vaikuttaa työyhteisöjen psykososiaalisiin tekijöihin, joiksi valittiin tiedonkulku ja viestintä, esimiestyö, sosiaaliset suhteet sekä työn sujuvuus. Tätä selvitettiin kysymällä vastaajien arvioita siitä, miten etninen monimuotoisuus, ikäkysymykset ja sukupuolikysymykset vaikuttavat työyhteisössä neljään tekijään. Osatyökykyisyyttä ei kysytty erikseen.

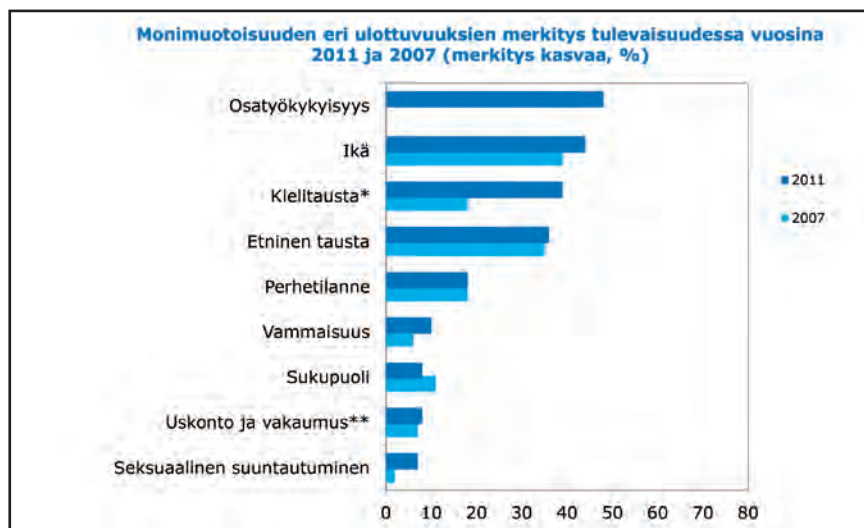
Jopa yli 70 prosenttia katsoi työntekijöiden eri-ikäisyyden vaikuttavan esimiestyöhön paljon tai erittäin paljon. Kaikkiaan henkilöstöalan ammattilaiset

suhtautuivat monimuotoisuuteen varsin myönteisesti, ja se nähtiin laajasti suomalaisten työorganisaatioiden resurssitekijänä. Barometrissa kannatettiin monimuotoisuutta tuloksellisuutta parantavana voimavarana, ja arvioitiin oma organisaatio avoimeksi ja erilaisuutta sallivaksi.

Monimuotoisuusbarometrissa selvitettiin henkilöstöalan ammattilaisten käsityksiä siitä, miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus koettiin vuonna 2011 ja miten monimuotoisuuden arvioitiin kehittyvän tulevaisuudessa. Edellisen kerran kysely toteutettiin vuonna 2007, joten uudessa raportissa voitiin kuvata joiltain osin myös ajassa tapahtuneita muutoksia. Lisäksi vuoden 2011 barometria varten kehitettiin yksi täysin uusi osio, jossa kartoitettiin monimuotoisuuden ilmenemistä käytännön työssä.

Vuoden 2011 Monimuotoisuusbarometrin aineiston keruu suoritettiin osittain osana laajempaa, sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa ja Työterveyslaitoksen toteuttamaa hanketta ”Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä”.

Työterveyslaitos vastasi Monimuotoisuusbarometrin toteuttamisesta. Sen toteutukseen osallistunut työryhmä koostui suomalaisen työelämän, terveyden ja hyvinvoinnin sekä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien asiantuntijoista. Monimuotoisuusbarometrilla tuotetun tiedon avulla voidaan löytää monimuotoisuuden kehittämiskohteita.



Lisätietoa:

Monimuotoisuusbarometri 2011. Henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä monimuotoisuudesta työorganisaatioissa.

Minna Toivanen, Ari Haapanen, Ari Väänänen, Barbara Bergbom, Marja Viluksela.

Työterveyslaitos, Helsinki 2012.

ISBN 978-952-261-187-1 (nid.)

ISBN 978-952-261-178-9 (pdf) [http://www.ttl.fi/verkkokirjat/Documents/monimuotoisuusbarometri\\_2011.pdf](http://www.ttl.fi/verkkokirjat/Documents/monimuotoisuusbarometri_2011.pdf)

Teksti: Tiina Jäppinen

# Kuntakokeilu – vastaus myös vammaisten työllistymiseen?

miksi



**T**öihin! -palvelu löysi pitkäaikaistyöttömille työtä niin hyvin, että hanke jatkuu Jyväskylän kaupungin hallinnoimana Jyväskylän, Jämsän ja Muuramen yhteisenä kuntahankkeena. Hankepäällikkö Harri Halttunen pohtii, miten vammaiset tai pitkäaikaissairaat ihmiset huomioidaan kuntahankkeessa. Halttunen on toiminut työllistymisasioiden parissa jo 1980-luvun loppupuolelta alkaen, mm. nuorten työpajatoiminnassa, Työvalmennussäätiö Tekevän toimitusjohtajana ja Sovatek-säätiön palvelu- ja kehittämisjohtajana.

Hän kertoo, että Töihin! -palvelun vahvuutena on toimintamalli, joka tuottaa konkreettista lisäarvoa työnantajalle, työnhakijalle ja sitä kautta yhteiskunnalle. Sen avulla on luotu vuosittain kymmeniä työpaikkoja. Onnistumisia on saavutettu hankkeen kaikissa kohderyhmissä, joita ovat nuoret, pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, vammaiset ja vajaakuntoiset.

## Mikä on vammaisen henkilön asema työhallinnon palvelujen käyttäjänä?

Vammaisen henkilön asema työhallinnon palvelujen potentiaalisena käyttäjänä on mielestäni heikko. Synä voivat olla työmarkkinoiden vaatimukset, joustamattomuus ja korkea työttömyys. Erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden asema työmarkkinoilla on muita heikompi senkin vuoksi, että kilpailu työpaikoista on niin kova.

Etenkin työkyvyttömyyseläkeläisten asema työhallinnon asiakkaana on heikko. Oletan sen johtuvan siitä, että tällaista henkilöä ei mielletä samalla tavalla työnhakija-asiakkaaksi kuin muita asiakasryhmiä.

Vammaisen henkilö nähdään monella tavalla. Parhaimmillaan vammaa ei korosteta, vaan hyödynnetään hänen osaamistaan ja tuetaan työllistymistä yksilöllisesti. Varmaankaan aina tilanne ei ole näin hyvä. Toivottavasti tulevaisuudessa myös vammaisen tai osatyökykyisen ihminen saa yhteiskunnalta saman, yksilöllisen palvelun kuin kuka tahansa asiakas.

## Onko kuntakokeilussa erityisesti vammaisille ja osatyökykyisille suunnattuja palveluja?

Vammaisille ja osatyökykyisille ei ole erikseen suunniteltuja palveluja. Valtakunnallisen kuntakokeilun tavoitteet on määriteltävä Kataisen hallitusohjelmassa. Työ- ja elinkeinoministeriö ja Kuntaliitto ovat laatineet haku- ja rahoitusehdot. Niissä ei mainita erikseen vammaisten ja osatyökykyisten asemaa. Ainoat kriteerit ovat, että henkilö on saanut työttömyysetuutta yli 500 päivää ja ollut työttömänä vähintään vuoden. Myös Jyväskylän työllisyyskuntakokeilu soveltaa näitä hankkeen reunaehtoja.



## Pääseekö työkyvyttömyyseläkeläinen Töihin! -palveluun?

Kuntakokeilun rahoitusehdot eivät mahdollista työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön mukaan ottamista varsinaiseksi asiakkaaksi, ellei henkilö ole ollut työttömänä työnhakijana TE-toimistossa vähintään 12 kuukautta. Kuntakokeilu voi kuitenkin toimia yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa mm. yritysyhteistyön osalta. Yhteistyöllä voimme tarjota tukea myös vammaisen ja osatyökykyisen henkilön tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön työllistymiseen.

## Saako vammaisen henkilö työllistymisapua Töihin! -palvelusta?

Emme halua käännäyttää ketään asiakasta pois, mikäli henkilö hakee meiltä apua omaan työllistymiseensä. Kyse ei ole meidän halusta tai haluttomuudesta. Rahoitusehdot määrittelevät raamit ja me toteutamme niitä, mutta pyrimme hyödyntämään muiden toimijoiden palveluja ja ohjaamaan henkilöt näiden palvelujen piiriin.

Jos meihin ottaa yhteyttä esimerkiksi cp-vammaisen datanomin koulutuksen saanut nuori, ohjaisiin hänet TE-toimiston asiantuntijan luokse. Kaikki asiakkaat ohjautuvat TE-toimiston/työvoiman palvelukeskuksen ohjaamina kuntakokeiluun.

Töihin! -palvelun kannalta olisi sitä parempi, mitä laajempi asiakasryhmä on, ja mitä joustavammin asiakkaiden kanssa on mahdollista toimia.

Teksti ja kuvat: **Tiina Jäppinen**

## Filatov: Väilyömarkkinat kokonaan kuntien vastuulle

■ Osa väilyömarkkinoilla tapahtuvasta työstä on enemmän elämänhallintaan kuin avoimille työmarkkinoille työllistymiseen tähtäävää toimintaa. Hyväksytään tämä ja kehitetään mittareita laadun ja tulosten parantamiseksi, toteaa kansanedustaja, selvityshenkilö **Tarja Filatov**, joka luovutti työministeri **Lauri Ihalaiselle** raportin väilyömarkkinoiden työllistämismahdollisuuksista Vantaalla 28.1.2013.

Filatov ehdottaa, että työvoiman palvelukeskukset eli ns. TYPit muutetaan lakisääteiseksi ja siirretään kuntien vastuulle. Edelleen hän ehdottaa, että toimijat segmentoidaan nykyistä paremmin siirtymätöitä tarjoaviin ja väilyömarkkinatoimijoihin.

- Olipa kyse sitten elämänhallintaan tai työllistymiseen liittyvistä palveluista, pitkäaikaistyöttömien palveluvastuu olisi siirrettävä kokonaan valtiolta kunnille - samoin siihen osoitetut varat. Yksi rahapussi helpottaisi valtion rahoittamien työvoimapoliittisten toimien ja kunnan rahoittamien sosiaali- ja terveystoimien yhteensovittamista, Filatov perustelee.

Filatov penää vahvaa yhteistyötä väilyömarkkinoiden, työvoimapalvelujen ja yritysten kesken. Hänen mukaansa täysin markkinaehtoisien toiminnan ja puhtaan järjestötoiminnan väliin tarvitaan selvästi selkeämpi yleishyödyllisten voittoja tavoittamattomien toimijoiden kenttä. Hän myös joustaisi, kun tukia koskevia säännöksiä sovelletaan tuotteita ja palveluja myyvien väilyömarkkinatoimijoiden kohdalla.

Filatov rohkaisee julkisia toimijoita tilaamaan palveluja väilyömarkkinoilta: - Jos yksi prosentti julkisista hankinnoista kohdistuisi sosiaaliseen työllistämiseen, se toisi väilyömarkkinoille 300 miljoonaa euroa vuodessa, sanoo Filatov. Hän mainitsee myös SGEI-palvelut, joihin työnvälityspalvelut luetaan.

Selvitys osoitti, että vaikka vammaisten kohdalla pysyvä tuki on mahdollinen, se koskee vain työtä, jossa vammasta on haittaa. Vammaiset ihmiset kuitenkin työllistyvät yleensä työhön, jossa vammasta ei ole haittaa, mutta vamma rajaa heidän työnsaantimahdollisuuksiaan. Toinen tukimuoto on järjestelytuki, jolla työpaikan esteitä pyritään poistamaan.

Hän ehdottaa vanhustenhoivasta tutun RAVA-indeksin käyttöä, joka mittaa työkykyä ja ohjaa asiakkaan hänelle sopivaan palveluun. Indeksia voisi hyödyntää, kun tehdään palkkatukipäätöksiä.

Työministeri Ihalainen sanoi, että raportissa ehdotettuja asioita otetaan mukaan eri puolella Suomea kuntakokeilun yhteydessä.

## Ruotsinkieliselle VATESin toiminnalle oma projektisuunnittelija

■ VATES-säätiö on saanut Raha-automaattiyhdistykseltä projekтираhoitusta vuosille 2013-2015, jolla VATES-säätiön palkkaa ruotsinkielisen projektityöntekijän kehittämään VATESin ruotsinkielistä toimintaa. Tälle kehittämistyölle on ollut tarvetta jo pitkään.

Projekti suunniteltiin yhteistyössä ruotsinkielisen kehittämissuunnitelman SSAG:n kanssa. Tänä vuonna järjestään mm. ruotsinkielinen seminaari yhteistyössä Optimax-projektin kanssa 28.-29.10.13 Tampereella. Tarkempi ohjelma ilmestyy VATESin nettisivuille.

Vuonna 2010 VATES käynnisti ruotsinkielinen kehittämissuunnitelman ruotsinkielisten toimijoiden tarpeiden mukaisia sisältöjä VATES-säätiön toimintaan. Toiminnot tarkoittavat koulutusta, tiedotusta ja vaikuttamistyötä. Tavoitteena on tuoda yhteen ja tiivistää alan ruotsinkielisten toimijoiden välistä yhteistyötä. VATES-säätiöstä yhteistyöryhmän vastuuhenkilönä on kehittämisspäällikkö Kaija Ray.

VATES-säätiö järjesti 7.1. ensimmäisen ruotsinkielisille suunnatun tilaisuuden eli Avoimet ovet, Öppna Dörrars Dag, mihin osallistui kymmenkunta henkilöä. Ruotsinkielisiä avoimia ovia pyritään järjestämään myös jatkossa.

## Työhönvalmentajille tukea ja tietoa Anne Korhonen aloitti VATESissa

■ VATES-säätiössä aloitti vuoden alussa työhönvalmennuksen kehittämiskoordinaattorina Anne Korhonen. Aiemmin hän on toiminut yli 7 vuotta Helsingin Klubitalolla työvalmentajana ja apulaisjohtajana.

- Klubitalo on mielenterveyskuntoutujien muodostama yhteisö, jonka jäsenet eli kuntoutujat osallistuvat kaikkeen päätöksentekoon klubitaloyhteisössä. Olen tehnyt aidosti ihmisläheistä työtä. Klubitaloa ennen työskentelin Oulussa Hyvän mielen talolla ammatillisen kuntoutuksen tukipalveluissa, kertoo Korhonen.

Oulusta lähtöisin oleva 33-vuotias kasvatustieteen maisterin pääaineena oli kasvatopsykologia, taustalla ovat myös opettajan pedagogiset opinnot. Hän on suorittanut myös henkilöstöjohtamisen koulutusta ja opiskelee tällä hetkellä sosiaalitiön perusopinnoita.

### Laatu ja merkittävyys esiin

Korhonen korostaa työhönvalmennuksen hyötyä ihmisille, työnantajille ja palvelujärjestelmälle, ja haluaa nostaa esille palvelun laatua.

- Tuloksina katsotaan liian usein vain se, työllistykö ihminen vai ei. On tärkeää katsoa myös sitä, mitä muita asioita työhönvalmentajapalvelu tuottaa ihmiselle, kuten elämänhallintaa, työelämävalmiuksia ja askelia kohti työelämää.

Korhonen tietää, ettei työhönvalmentajien työ ei ole helppoa ja he tekevät työtään usein yksin. Heidän työssäjaksamistaan pitäisikin tukea. Työhönvalmentajan pitäisi olla ihmisläheinen, eri töiden osaaja ja byrokraatiaviidakon tuntija. Hänen pitää tuntea työyhteisöt ja tukea niitä sekä olla hyvä myyjä, kun ihmisiä markkinoidaan työpaikoille.

### Työllistämisen arki tuttua

Korhoselle vammaisten tai pitkäaikaissairaiden työllistyminen on tuttua. Hän on esim. toiminut työvalmentajana Klubitalon tuetun työllistymisen ohjelmassa eli siirtymätyössä sekä neuvottelut uusia siirtymätyöpaikkoja.

Hän on toiminut Helsingin Klubitalon työkomiteassa, jonka tarkoituksena on siirtymätyöohjelman kehittäminen. Helsingin Klubitalolla on käynnissä myös ELY-keskuksen rahoittama työllistymishanke, jonka ohjausryhmässä hän toimi ja teki hanketyöntekijän kanssa arjen yhteistyötä.

### Askel asiantuntijatyöhön

- Uusi tehtäväni on minulle askel kohti asiantuntijatyötä, sanoo Korhonen.

- Olen kiinnostunut siitä, mikä edistää tai estää yksilöä saamasta työhönvalmennusta. Pitää pyrkiä vaikuttamaan lainsäädäntöön ja toimiviin käytänteisiin niin, että palvelun käyttö helpottuisi ja se olisi aidosti saatavilla myös vammaisille ja pitkäaikaissairaille, sanoo Korhonen.

Vaikka haasteita on paljon, hän uskoo, että työpaikkoja löytyy, kun työnhaussa on rohkeutta, ja kun työnantajien asenteisiin onnistutaan vaikuttamaan. Hänestä työnhaussa on osattava tuoda esiin ihmisen kyvyt, taidot ja valmiudet suhteessa työtehtäviin.



## EUSE Toolkit suomennetaan – ja levitetään valtakunnalliseen käyttöön

■ EUSE Toolkit –työkirjasta muokataan sovellus suomalaisiin käytäntöihin ja sitä testataan mm. työvalmennuksen erikoisammattitutkintoon osallistujien kautta. EUSE Toolkit tarkoittaa Euroopan tuetun työllistymisen yhdistyksen eli EUSEn kokoamaa laadukkaan tuetun työllistymisen palvelun toteuttamisen periaatteita (ns. Position Papers) sekä palvelun toimeenpanon ohjeita (How to Guides).

Suomennoksessa on kyse Leonardon Transfer of Innovation-rahoituksella toimivasta EUSE Toolkit for Diversity (EUSET)- levittämissankkeesta (syksy 2012 – syksy 2014), jonka suomalaisena partnerina toimii Kiipula-säätiö. Työhönvalmennuksen työkirjasta luonnostellaan parhaillaan suomennosta Itä-Suomen yliopistossa.

VATES osallistuu ohjausryhmätyöskentelyyn, joka on koottu asiantuntijaryhmäksi tukemaan projektin toteuttamista. Ryhmän jäsenenä on kehittämisspäälikkö Kaija Ray.

## Viestijät kokoontuivat VATESiin

■ Vammaisjärjestöjen viestijöitä ja työllisyyden asiantuntijoita kokoon-tui VATESiin 23.1. ensimmäiseen Vaikuta ja verkostoidu -tapahtumaan. Tilaisuudessa puhuivat VATESiin toimitusjohtaja Marjatta Varanka, SOSTEn viestintäjohtaja Sari Siikasalmi, Keskuskauppakamarin kehittämisspäälikkö Pirjo Liukas ja Scription toimitusjohtaja Anja Alasilta.

Viestijöille kootaan omaa verkostoa, joka kokoontuu pari kertaa vuodessa. Tapaamisten välillä viestijöillä on mahdollisuus vaihtaa ajatuksia ja saada vertaistukea Yammer-alustalla toimivassa Vaikuta ja verkostoidu -ryhmässä. Jos haluat liittyä ryhmään, niin lähetä yhteyshenkilösi osoitteella [anja.mertanen@vates.fi](mailto:anja.mertanen@vates.fi).



## ProProjektit - uusi koulutusmuoto

■ VATES-säätiön uusi koulutusmuoto ProProjektit –työpaja 5.2.2013 sai 18 osallistujalta hyvän vastaanoton. Työllistämiprojektien vetäjiltä nousi kolme keskeistä kehittämishaastetta, jotka olivat työpaikkojen löytäminen, projektin tulosten vieminen käytäntöön sekä työssä tarvittavan verkoston löytäminen ja kehittäminen. ProProjektit-työpajassa syntyneitä vertais-verkostoja tullaan ylläpitämään yhdessä sovitulla tavalla. Ensi syksyllä on myös jo suunniteltu seuraavaa työpajaa, mistä lisätietoa myöhemmin VATESin nettisivuilta.

Työpaja oli suunnattu työllistämiprojektien vetäjille ja avainhenkilöille. Yleisen projektijohtamisen sijasta päivän aikana keskityttiin työllistämiprojektien erityispiirteisiin ja haasteisiin. Työpajassa pohdittiin, miten totutuista toimintatavoista voi murtautua ulos projektin tulosten jalkauttamiseksi ja vaikuttavuuden parantamiseksi.

## Tapahtumia vuonna 2013

Tiedot täydentyvät mm. VATES-säätiön verkkosivuilla.

Vinkkaa näistä myös kollegoillesi!

### Kevät 2013

**VATES -päivät**, 19. - 20.3., Finlandia-talo, Helsinki

**Pykälät tutuiksi!** - Avoimille työmarkkinoille työllistyminen ja työolainsäädännön perusteet, 24. - 25.4. ja 29.8., Tampere

**Avoimet ovet**, 16.4., VATES-säätiön tiloissa, Helsinki

### Syksy 2013

**Avoimet ovet**, 5.9., VATES-säätiön tiloissa, Helsinki

**Kyvyt käyttöön –seminaari**, 9.-10.10., Rovaniemi (varaa jo nyt edulliset lentoliput!)

**Työllistämisyksiköiden johdon päivät**, 13. - 14.11., Pääkaupunkiseutu

**Ruotsinkielinen seminaari**, 28.-29.10., Tampere

### Muissa tapahtumissa mukana

**FiBS ry:n Ratkaisun paikka**, 15.5., Helsinki

**TERVE-SOS-seminaari**, 15.5. VATES:in 1,5 tunnin tietoisuus

**Henry-messut**, 25.-26.9., Finlandia-talo

### Kansanvälisiä tapahtumia

**EUSE konferenssi** Dublinissa 11. - 13.6.2013

**Workability International kongressi** 25.-28.8.2013, Australia

## 41. Valtakunnalliset kuntoutuspäivät 10.–11.4.2013

VATES-säätiö on yhteistyökumppanina Kuntoutussäätiön järjestämällä Valtakunnallisilla kuntoutuspäivillä 10-11.4.2013. Päivät pidetään Helsingissä Scandic Marina Congress Centerissä.

Työryhmien teemat ovat tänä vuonna mm. osatyökykyisyys työelämässä, vaikeavammaisten kuntoutus, työikäisten kuntoutus, sosiaalinen kuntoutus ja kuntouttava työtoiminta sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi.

Lisätietoa: [www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi)



# 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 erityis- huollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. VATES-säätiö viettää tämä vuonna 20-vuotisjuhlaansa.

## Keskeiset toiminta-alueet

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

## Meneillään olevat hankkeet

- Työmarkkinaviestintä - 31.12.2014.
- Työllistä välittäen - välitä työllistäen 31.12.2012 päättyneen hankkeen osahankkeet Salossa ja Porvoossa jatkavat kesän 2013 loppuun siventävin teemoin.
- Aktivera resurser, 2013 - 2014
- Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiantannosta VATES-säätiö tekee kuntak-

selyn kuntien sosiaalijohtolle. Kyselyä tekee tutkija Simo Klem. Työ on valmis kesäkuun loppuun 2013 mennessä.

## VATES toimii valtakunnallisissa kehittämisryhmissä

- Työelämän kansallisen yhteistyöhankkeen johtoryhmä, TEM (Marjatta Varanka/Jukka Lindberg)
- Osatyökykyisten työllistymisen 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 työllistymisen yhteistyöryhmä (Jukka Lindberg)

## VATESin edustajat sidosryhmien projektien ohjausryhmissä:

- EUSE Toolkit for Diversity (Kiipula-säätiö)
- 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)
- Siirtymät sujuviksi (Turun kaupunki)

## Jäsenyyksiä yhteisöissä

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

## Koulutus

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



## Henkilöstö

### KEHITTÄMISTYÖ JA VERKOSTO

Kehittämispäällikkö  
Työllistämisyksiköiden liiketoiminnallinen kehittäminen  
**Jukka Lindberg**  
040 541 9493

Kehittämispäällikkö

**Kaija Ray**  
0440 724 944  
Työllistä välittäen - välitä työllistäen, projektipäällikkö

Kehittämiskoordinaattori

**Anne Korhonen**  
045 676 5473

Tutkija/suunnittelija

**Simo Klem**  
050 576 7514

Vaikuttamistyön assistentti

**Teppo Rautjärvi**  
(09) 7527 5564

Projektitiedottaja

Työmarkkinaviestintäprojekti  
**Anja Mertanen**  
0500 425 729

Sihteeri, koulutukset,

verkosto ja projektit  
**Tarja Haili**  
(09) 7527 5501

### VIESTINTÄ

Viestintävästavaa  
**Tiina Jäppinen**  
040 592 9645

Viestintäassistentti

**Marianne Kaunismäki**  
(09) 7527 5502

### HALLINTO

Toimitusjohtaja  
**Marjatta Varanka**  
(09) 7527 5505

Talouspäällikkö

**Pasi Ylipaavalniemi**  
044 521 2133

Toimistoapulainen

**Ella Rytönen**  
(09) 7527 5507

**Sähköpostit ovat muotoa:**  
etunimi.sukunimi@vates.fi

## VATES-säätiön taustayhteisöt

Avain-säätiö

Epilepsialiitto ry

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry

Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Eteva kuntayhtymä

Filha ry

Hengityslitto Heli ry

Invalidiiliitto ry

Kanta-Hämeen Hengitys ry

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kehitysvammaliitto ry

Kiipulasäätiö

Kuntoutussäätiö

Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry

Kuuloliitto ry

Kuurojen Liitto ry

Kuurojen Palvelusäätiö

Kärkällä Samkommun

Laptuote-Säätiö

Lihastautiliitto ry

Mielenterveyden Keskusliitto ry

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Parik-säätiö

Puustellin tuki ry

Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry

Päijät-Hämeen koulutus konserni

-kuntayhtymä

Raina-säätiö

Rinnekotli-Säätiö

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

Suomen CP-Liitto ry

Suomen Mielenterveysseura ry

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy



Itella Green

# VATES-päivät 2013

## Läpimurron kynnyksellä?

19.-20.3.2013 Finlandia-talo



Tarja Filatov



Paula Risikko



Aulikki Sippola



Margita Klemetti



Rolf Salo



Marita Ruohonen

Kyvyt käyttöön



Lisätietoja: [www.vates.fi/vatespaivat2013-ohjelma](http://www.vates.fi/vatespaivat2013-ohjelma)