

Kyvyt käyttöön

Mikä muuttui
TE-palveluissa?

Joustava oppiminen
puhuttaa

Urheilu tukee työuraa

VARASTOMIES
PEKKA

MARKET

Eläköön osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen!

Ensimmäisen kerran huomioni kiinnittyi kasvavaan puheeseen osaamisen kehittämisestä ja sen tunnistamisesta noin puolitoista vuotta sitten. Olin työssäni kuntouttavan työtoiminnan syövereissä, eikä teemalle tuntunut aina löytyvän kovinkaan paljon sijaa todella vaikeassa asemassa olevien asiakkaiden hitaasti etenevillä poluilla. Aloin erottaa yhä enemmän niitä pieniä puroja, jotka kertoivat paikallisista sovelluksista, räätälöidystä, uudelleen herätetystä tai huomattavasti laajenneesta yhteistyöstä oppilaitosten kanssa. Kuulin esimerkkejä asiakkaista, joiden suhtautuminen opintoihin oli muuttunut radikaalisti – joskus ne kuulostivat varsinaisilta käännyksistä.

Sen jälkeen tunne on vain vahvistunut. Tätä todella tehdään paljon. On kysymys sitten opintojen integroinnista, työelämään pääsystä tai siellä pysymisestä, osaamisen näkyväksi tekeminen näyttää nyt käyvän duurisointisempaa yhteislaulua työelämän kanssa. Kehityskulku tulee esiin mm. työllistämiprojekteissa, joissa asioita tunnutaan tehtävän koko ajan enemmän työelämälähtöisesti, sinne konkreettisia ratkaisuja etsien.

Kriittinen ääni toki muistuttaa minua siitä, että samalla tavalla kuin vammaisten ja osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla määrittää joko status tai diagnoosi, määrittää sitä yhtä vahvasti edelleen se, onko sinulla tutkinto vai ei.

Palaan vielä kuntouttavaan työtoimintaan. Projektimme sisällä keskustelimme paljon siitä, että asiakkailla on oikeus laadukkaaseen toimintaan, niin paljon huonoja kokemuksia heillä on matkan varrella voinut olla, nyt on korkea aika saattaa asiat kuntoon. Osaamisen kehittäminen tuo monelle mukanaan juuri sitä kauan kaivattua positiivisuutta..

Vammaiset ja pitkäaikaissairaat eivät läheskään aina pääse näyttämään osaamistaan. Myös osaamisen kerryttäminen pala palalta on työlästä, mikäli opintojen ja työelämän yhdistäminen ontuu tai katkeaa kokonaan. Osatutkinnot, opinnollistaminen, tuettu oppisopimus, laajennettu työssäoppiminen jne. – kaikki



joustopot ovat tervetulleita, niistä työelämän joustopot voivat alkaa – tai sitten eivät. VATESin joitakin vuosia sitten toteuttamassa MOVE-projektissa havaittiin oppimisen siirtovaikutuksen ongelma. Opitut taidot eivät joko kumuloidu tai niitä ei voi hyödyntää tai soveltaa muualla kuin puutteellisin osin. Jotta esimerkiksi työllistämisyksiköistä tapahtuu toivottuja siirtymiä ja kiinnittymisiä työmarkkinoihin, ovat kaikki osaamisen näkyväksi tekemisen keinot tarpeen. Tämä on yhteinen ponnistus, sillä se edellyttää herkkää havainnointia ja osaamisen kehittymisen tukea myös oppijaa ohjaavilta ammattilaisilta. Kummankin täytyy uskoa asiaansa, tätä kautta osaaminen kehittyy ja kaikki kyvyt saadaan todella esiin ja käyttöön.

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö
VATES-säätiö



Kyvyt käyttöön



*“Työkkärin tati mulle sanoi näin,
ei mahdollisuutta muuta, mennä
eteenpäin.”*

*“Palvelujärjestelmän tulisi perustua
ihmisen tarpeeseen
ei ensisijaisesti velvoitteeseen.”*

*“Välillä on tunne, että mä en ole Krisu
vaan pelkästään mun diagnoosi.”*

*“Sanohan ne mulle, et oo
aika lyyli, mutten mä tunne,
mikä on mun oppimistyyli.”*



Skarpataan ja harpataan! Ettei yksikään putoaisi...
Valtakunnallisen, ESR-rahoitteen projektin Osaava
Ohjaus 2010-2013 loppujulkaisu.

Sisällysluettelo

- 4 HOK-Elanto palkittiin – työn mukautukset kannattavat
- 5 Salomaa 17 vuotta varastomiehenä – työ innostaa yhä
- 6 Joustavia oppimiskäytäntöjä etsimässä
- 9 Miksi joustava opiskelu törmää hallintorajoihin?
- 10 TE-palvelujen uudistus auttaa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä
- 13 TE-toimistojen toimintatavat muuttuivat
- 19 Filatovin näkökulma välityömarkkinoista
- 20 Miten tukea tarvitsevia opiskelijoita tuetaan?
- 22 Paralympialisti Päivi Tolppanen: Urheilu tukee myös työuralla
- 24 Ajassa
 - Ruotsinkielinen toiminta käynnistyi VATESissa
 - Vammaisten työttömyysloukkujen purku parantaa julkista taloutta

Kyvyt käyttöön

2 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

TOIMITUSSIIHTEERI

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: Antero Aaltonen
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

HOK-Elannon pioneerityö sosiaalisen

HOK-Elannon yhteistyö vastuullisessa rekrytinnissa alkoi kehitysvammaisten tuetusta työllistämistä. Vuosien varrella HOK-Elanto on tarjonnut työelämäosallisuuden ja –mahdollisuuden paikkoja vammaisille ja osatyökykyisille.

Tekstit: **Anja Mertanen**



Kuva: Kimmo Brandt

mukauttamalla. Henkilölle voidaan tarjota muutamaksi kuukaudeksi kevennettyjä tehtäviä tai tehtäviä, joissa kuormitus on vähäisempää. Tämä auttaa pääsemään eteenpäin, jatkaa Malmin Prismän johtaja **Mirva Neva-aho-Simonsen**.

- Viime vuonna saimme sairauspoissaoloihin yli 12 prosentin pudotuksen. Myös työeläkemaksut alenivat. Yhteensä saimme aikaan lähes miljoonan euron kustannussäästöt. Tulokset ovat hyviä, mutta olemme vielä jäävuoren huipulla. Paljon on siis matkaa alas, summaa Jari Malmström.

- Usein ajatellaan, ettei meidän työpaikalla ole mahdollista mukauttaa työtä. Vähänkään suuremmalta työpaikalta kuitenkin löydetään lukuisia työtehtäviä, joita voidaan räätälöidä yksilöllisesti – ainakin väliaikaisesti. Työtehtävien lisäksi mukautukset voivat koskea työaikaa, työvuorojen sijoittumista työpäivän tai työviikon aikana, työvuorojen pituutta, tai vaikkapa vastuuta, joista voidaan luopua väliaikaisesti. Näitä eri mukautuksen palikoita yhdistelemällä löydetään runsaasti yksilöllisiä vaihtoehtoja työkyvyn ja työhön paluun tukemiseksi, sanoo Jari Malmström.

Työn mukautus parantaa tuottavuutta

- Osatyökykyisyyden sijaan meidän pitäisi kääntää ajatus siihen, että me kaikki olemme täysin työkykyisiä oikeantyyppiseen työhön. Esimerkiksi vakavasti masentunut ei välttämättä pysty tekemään asiakaspalvelutyötä, mutta pystyy tekemään varasto- tai hyllytystyötä. Tavoitteena on, että mukautetussa työssä työntekijä tekee tuottavampaa työtä, kun hänen ei tarvitse turvautua toistuviin sairauslomiin, muistuttaa Jari Malmström.

HOK-Elanto on integroinut vammaisten työllistymisestä alkaneen erityisosaamisen osaksi nykyistä työolojen ja työtehtävien mukauttamisen toimintatapaa. Työkyvyn hallintaohjelma koskee kaikkia HOK-Elannossa työskenteleviä ja olennaista on, että siitä tiedotetaan jokaiselle työntekijälle.

Fokus on työssä jatkamisessa

Työntekijän työkyky vaihtelee elämäntilanteiden mukana. Myös työ ja työtehtävät voivat kehittyä ja joustaa. Yhteistyö esimiesten, työntekijöiden, luottamusmiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon kesken on tärkeässä osassa HOK-Elannon työkykyohjelmassa.

- Tärkeintä on oman esimiehen reagointi, jos työntekijän työkyky heikkenee. Työkyvyn alentuminen voi näkyä työssä selviytymisessä, asiakaspalautteissa tai työn laadussa. Esimies mahdollistaa työn jatkumisen, sillä varhain työpaikalla aloitetut keskustelut takaavat parhaat tulokset, sanoo

HOK-Elannon työkykykonsultti Jari Malmström.

Työkyvyn muutoksen takana on usein muitakin syitä kuin sairaus. - Työterveyshuollon kanssa olemme käyneet keskusteluja siitä, että lähiesimies tuntee parhaiten alaistensa työkyvyn. Työkyky ei ole lääketieteellinen ongelma, vaan se näkyy työn arjessa. Kysymys on pärjäämisestä. Mielestäni vähintään puolet työkykyyn vaikuttavista asioista on muita kuin lääketieteellisiä syitä, kuten esimerkiksi avioero tai läheisen kuolema, pohtii Jari Malmström.

- Juuri näin. Me voimme auttaa kahdeksaa henkilöä kymmenestä työoloja

Vuoden esimerkillinen työllistäjä

VATES-säätiö palkitsi HOK-Elannon vuoden 2012 esimerkillisenä työllistäjänä. HOK-Elanto on sitoutuneesti kehittänyt vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämistä, ja integroinut sen yrityksen valtavirtaan henkilöstön rekrytinnissa sekä työssä jaksamisessa ja sairaslomalta työhön palaamisessa. VATES-säätiö on palkinnut esimerkillisiä työllistäjiä vuodesta 1998, jolloin pääkaupunkiseudun S-market –ketju palkittiin ensimmäisenä vuoden esimerkillisenä vammaistyöllistäjänä.

vastuun kantajana on esimerkillistä

Pitkä ura varastomiehenä

Pekka Salomaa on työskennellyt lähes 17 vuotta varastomiehenä HOK-Elannossa. Mielekkään työn lisäksi Pekka Salomaa ehtii myös harrastaa, sillä hän on rumpalina bändissä nimeltä Tähtien Sota.

Pekka Salomaa työskentelee varastomiehenä Lautasaaren S-marketissa. Salomaan työura alkoi HOK-Elannossa syyskuussa 1996. Koko tämän ajan hän on työskennellyt samassa yksikössä. Hänen työtehtäviinsä on kuulunut tuotteiden hyllyttäminen, pullohuoneen tyhjentäminen ja roskien vieni.

Pekka Salomaan työtehtävät ovat pysyneet koko ajan samoina. Salomaan työviikko on maanantaista torstaihin kahdeksasta kolmeen ja perjantaisin kahdeksasta kahteen.

– Eniten pidän pahvien paaluttamisesta ja pullojen laittamisesta, kertoo Salomaa.

Työskentelyn aloittamisesta lähtien Salomaan tukena on ollut työvalmentaja. Työvalmentajat ovat vuosien aikana vaihtuneet, mutta vuoden 2013 alusta lähtien Pekka Salomaan työvalmentajana on toiminut Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun työvalmentaja **Kim Lautamo**.

Hän kertoo, että pysyvyys ja luottamuksen rakentaminen asiakassuhteessa on tärkeää. Salomaan esimies, marketpäällikkö **Janne Kihlman** toteaa, että työnantajalle on tärkeää, että heillä on numero, josta tavoittavat työvalmentajan, jos eteen tulisi asioita, joita työvalmentajan kanssa pitäisi hoitaa.

– Jos työvalmentajan asiakkaan työtehtävät muuttuvat, niin silloin työvalmentaja on enemmän mukana työpäivällä opettamassa työtehtäviä. Samoin toimitaan asiakassuhteen alussa, mutta esimerkiksi Pekka Salomaa on vanha tekijä näissä asioissa ja hän voisi opettaa minua enemmänkin, nauraa Lautamo.

Salomaa ja Lautamo tapaavat noin kerran kuukaudessa joko töissä tai kahvilla ja pohtivat, miten töissä on sujunut. Joskus pohditaan taukojen pituutta työpäivän sisällä, mutta usein pohditaan myös Salomaalle tärkeän harrastukseen, musiikkiin liittyviä asioita. Pekka Salomaa soittaa rumpuja omassa bändissä.



Kuva: Antero Aaltonen

Kaikki kaupan työt ovat mielekkäitä. Pahvin paalutus on tehtävistä mukavin, kertoo Pekka Salomaa. Kuvassa oikealla työvalmentaja Kim Lautamo.

– Käytännössä työvalmentaja käy noin kerran kuukaudessa täällä kaupassa. Silloin vaihdetaan kuulumisia, mutta yleensä silloinkin Salomaa ja Lautamo pohtivat tilannetta kahdestaan, kertoo marketpäällikkö Kihlman.

– Meidän työvalmentajien rooli onkin tehdä itsestämme tarpeettomia. Kun kaikki menee hyvin, niin ollaan siinä tilanteessa, että asiakkaalle ja työnantajalle riittää, että on tieto, mistä tarvittaessa saa apua. Se, että olemme työvalmentajina sitoutuneita asiakkaisiimme, näkyy kuukausittaisina tapaamisina työntekijän kanssa, toteaa työvalmentaja Lautamo.

– Meidän työyhteisö on varsin pieni ja Pekka Salomaa on yksi meistä. Hän tulee oikein hyvin kaikkien kanssa toimeen. Käytännössä meidän arki on sitä, että Pekka Salomaa tekee hyvin itsenäisestikin paljon asioita. Roskien viennit ja pullohuoneen tyhjennykset ja hyllytykset. Ja jos meillä on jotain akuuttia tai ekstraa, niin kyllä henkilökunta ilman muuta pyytää Salomaata hoitamaan homman, kertoo Janne Kihlman.

Pekka Salomaa kertoo viihtyneensä työssä hyvin.

Terveiset lukijoille:

– Pekka Salomaa on hyvä esimerkki siitä, että hän on täällä kuten kuka tahansa työntekijä, työyhteisön jäsenenä. Kannustan muita työnantajia yhtä rohkeasti mukaan työllistämään vammaisia henkilöitä. Ennakkoluulot ja pelot ovat usein esteenä monille hyvillä asioilla. Salomaa on esimerkki hyvästä ja tunnollisesta ja motivoituneesta työntekijästä, sanoo työvalmentaja Kim Lautamo.

– Olen nähnyt useassa HOK-Elannon työpaikassa erilaisia tukityöllistettyjä ja näen, että se on äärettömän hyvä asia ja rikkaus työyhteisöllemme. Käytännössä otetaan huomioon erilaisuus ja muokataan työtehtäviä tekijän mukaan. Meillä on yrityksenä pitkä kokemus tästä ja senkin vuoksi tämä toimii. Monissa yksiköissä on joku tukityöllistetty. Se avartaa koko meidän henkilöstön suhtautumista ja kuuluu yhtäläillä meidän talon toimintatapoihin kuin jokin muu asia, toteaa marketpäällikkö Janne Kihlman.

Joustavia oppimisratkai

Ammatilliset oppilaitokset hakevat joustavia oppimisratkaisuja oppilaitosten, kolmannen sektorin ja yrity maailman yhteistyöllä, jotta erityistukea tarvitsevien polku opinnoista työelämään sujuisi.

Suurin osa erityistä tukea tarvitsevista oppilaista suorittaa opintonsa ammatillisissa oppilaitoksissa, ja erityisen tuen tarvitsijoiden tai eri tavoin oppivien opiskelijoiden määrä kasvaa jatkuvasti.

Pystyäkseen tukemaan näiden oppilaiden oppimista, ammatilliset oppilaitokset ovat hakeneet työkalupakkiinsa uusia joustavia työssä- ja työvaltaisen oppimisen sekä tukemisen muotoja.

Työpajaopiskeluun maakuntamalli

Yksi uusista täsmäkeinoista on ammatillisen perustutkinnon osien suorittaminen työpajalla. Varsinais-Suomessa nuorten syrjäytymistä ehkäisevä EU-rahoitteinen MAST-hanke on luonut jopa pajaopintoja edistävän maakunnallisen mallin, joka on otettu käyttöön vuonna 2010. Sen erityispiirteenä on kaikkien maakunnan työpajojen ja suurimpien ammatillisten oppilaitosten sitoutuminen sopimukseen, joka mahdollistaa oppilaiden opinnot alueen kaikissa työpajoissa.

- Kun Turun ammattioppilaitoksiin tulee ympäri maakuntaa opiskelijoita ja turkulaiset nuoret taas menevät maakunnan muihin ammatillisiin oppilaitoksiin, niin oli järkevää tehdä maakunnallinen sopimus, koska pajoja on ympäri maakuntaa ja niillä on erilaista osaamista, MAST-hankkeen projektipäällikkö, Turun sivistystoimialan projektitoimiston vetäjä **Matti Mäkelä** perustelee.

Saman toimiston projektipäällikkö **Anu Parantainen** korostaa, että kaikkien pajojen tehtävät ja toiminnot ovat opin-



Kuva: Juha Saarinen

Matti Mäkelä, Merja Rui ja Anu Parantainen korostavat, että pajaopintojen tulisi toimia oppilaiden syrjäytymistä ehkäisevänä oppimisympäristönä, eikä olla viimesijainen vaihtoehtona.



suja etsimässä

nollistettu eli vertautettu opetussuunnitelmiin, jotta ne voidaan hyväksyä osaksi ammatillista tutkintoa ja pajat voivat antaa opiskelijalle osaamistodistuksen, joka on käypää valuuttaa kaikille ammatiohjelmitilanteille.

Apuna tarkat kuvaukset ja peilaukset

Pajatöskentelyn käyttöönottamisesta oppimisympäristönä ovat sopineet tänä vuonna myös Päijät-Hämeen koulutus-konserniin kuuluvat Koulutuskeskus Salpaus, Lahden kaupunki ja työhönvalmennuspalveluja tarjoava Tuoterengas.

Salpauksessa kehittämistyötä tekevä lehtori **Merja Rui** kertoo, että hankkeen aluksi pajatöskentelyä kuvattiin ja peilattiin pajoilla niin hyvin opetussuunnitelman perusteisiin, että osaamisen tunnistaminen olisi mahdollisimman helppoa kaikissa oppilaitoksissa eikä keskustelua syntyisi siitä, hyväksyykö joku opettaja pajajakson osatutkinnoksi vai ei.

- Pajoilla on ohjauksen asiantuntijuus, josta meidän ammatillisen puolen opettajilla on paljon oppimista. Molemmin puolin on hyväksyty toistensa osaaminen ja rooli. Muutenhan kyse ei olisi kukaan erilaisista oppimisympäristöistä.

Pajoille uuden statuksen saaminen on merkinnyt arvonnousua.

- On loppunut sellainen ajattelu, että pajoilla vain puuhataan, Turun sivistystoimialan projektipäällikkö Anu Parantainen tietää.

Varsinais-Suomen ja Päijät-Hämeen ammatilliset oppilaitokset myös maksavat pajoille oppilaidensa pajajaksosta valtionosuuden mukaisen korvauksen, vähän yli 40 euroa tunti, koska kyse on tutkintoon liittyvästä suorituksesta.

Salpauksessa osatutkintojakso pajoilla kirjataan myös työssäoppimiseksi, Varsinais-Suomessa ei.

- Haluamme pitää tiukan rajan tutkintotavoitteisen opiskelun ja työssäoppimisen välillä, koska muillekaan työssäoppimispaikoille ei jaksoista makseta lukuunottamatta sosiaali- ja terveysalaa, Anu Parantainen sanoo.

- Kysehän on kuitenkin mitä suurimmassa määrin työssäoppimisesta, perustelee Varsinais-Suomen käytäntöä Merja Rui.

”...oli järkevää tehdä maakunnallinen sopimus, koska pajoja on ympäri maakuntaa ja niillä on erilaista osaamista...”

Sudenkuopat osatutkinnoissa

Matti Mäkelä, Anu Parantainen ja Merja Rui kannattavat joustavia oppimistapoja, koska joustavuus vastaa niin nuorten kuin työnantajien tarpeita.

- Meillä on pajoilla myös nuoria työkokeilussa, ja opinnollistaminen mahdollistaa heillekin osaamistodistuksen antamisen ilman opiskelijastatusta. Jos nuori myöhemmin menee opiskelemaan, niin osaamistodistus luetaan hänelle hyödyksi, Anu Parantainen toteaa.

Opetushallitus haluaisi lisätä tutkinnon osien suorittamismahdollisuuksia, mutta työ- ja elinkeinoministeriössä ei olla osatutkintojen tekemisen siunaussellisuudesta yksimielisiä. Tästä seuraa tutkinnon osia suorittavalle opiskelijalle ongelmia: työ- ja elinkeinotoimistot pitävät häntä opintojen keskeyttäjänä.

- On moraalisesti väärin, että oppilaitos tukee oppilasta suorittamaan osatutkintoja, kun yhteiskunta ei ole tehnyt linjausta siitä, millainen määrä opintoviikkoja riittää työelämälle, Merja Rui huomauttaa.

Matti Mäkelän mielestä ammatillisten perusopintojen suorittaminen olisikin joustavampaa ja yksilön tarpeet paremmin huomioivaa, jos tutkintovalikoimassa olisi esimerkiksi nykyistä lyhyempi kahden vuoden työammattitutkinto. Jatko-opintokelpoisuuden turvaamiseksi sen suorittaneelle opiskelijalle olisi taattava oikeus kolmannen vuoden opintoihin.

Mukautettu tutkinto toimii

Mukautetut tutkinnot eivät sisällä Parantaisen ja Ruin mielestä samanlaisia sudenkuoppia kuin tutkinnon osien suorittaminen, vaan ovat hyvä vaihtoehto erityistukea tarvitseville nuorille. Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelijan opintoja mukautetaan tutkinnon osakerrallaan. Erityisammattiohjelmitilanteissa koko tutkinto voi olla mukautettu.

- Mukautetuissa tutkinnoissa opiskellessaan pienryhmissä ja opettajilla on hyvät työelämäyhteydet tiettyihin työpaikkoihin, minkä takia niistä työllistytään melko hyvin, Anu Parantainen tietää.

Hän torjuu myös pelon ja käsityksen, että työnantajat eivät erota mukautettua tutkintoa tavallisesta ammatillisesta perustutkinnosta.

- Viimeistään haastattelussa työnantajalle käy selväksi, että kyse on erityistä tukea tarvitsevasta nuoresta.

Oppilaitosyhteistyön on pakko toimia

Ammatillisilla erityisoppilaitoksilla, joita on Suomessa seitsemän - Aitoon



Kuvat: VATES-säätiö



koulutuskeskus, Bovallius, Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus, Keskuspuisto, Kiipula, Luovi ja Optima - on lakisäätäinen erityisopetuksen kehittämisen-, tuki- ja ohjaustehtävä. Pystyäkseen täyttämään tämän tehtävän erityisoppilaitokset kehittävät asiantuntijapalvelujaan alueelliseksi ja seudulliseksi Yksilöllisten opintopolkujen tukeminen yhteistyössä –hankkeella.

Erityisammattioppilaitoksille jyvitetty palvelutehtävä toteutuu, uskovat Anu Parantainen ja Merja Rui. Heillä on pelkästään positiivista sanottavaa tähänastisesta yhteistyöstä. Esimerkiksi Turussa Bovalliuksen kanssa toteutetaan kolmatta vuotta projektia, missä Bovallius toimii konsulttina ja asiantuntijana kaupungin ammattioppilaitoksille. Projektin aikana mm. ammatillisten oppilaitosten opettajat ovat olleet Bovalliuksessa ja päivittäin. Ammatillisiin oppilaitoksiin on saatu yksilöllistä konsultointia ja

oppilaita on ollut kolmen viikon jaksolla Bovalliuksessa.

- Yhteistyön on pakko toimia, koska erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä lisääntyy koko ajan ammatillisissa oppilaitoksissa, päivittäin kuin erityisammattioppilaitoksissa, Anu Parantainen analysoi.

Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrän kasvuun yleisissä ammattioppilaitoksissa on kaksi syytä: peruskoulunsa päättäneiden ”erityisoppilaiden” määrä on lisääntynyt, kun samaan aikaan ammatillisten erityisoppilaitosten paikkamäärä on pysynyt vakiona.

Kolmikantayhteistyötakin tarvitaan

Ammatilliset erityisoppilaitokset tekevät myös projektiyhteistyötä vammaisjärjestöjen sekä muun kolmannen sektorin ja yritysmailman kanssa erityisryhmien yksilöllisten opintopolkujen edistämiseksi.

Esimerkiksi Bovallius kehittää ja le-

vittää opinnollistamista nuorten työpaikoilta muiden erityisryhmien käyttöön Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -projektissa yhdessä Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen, Mielenterveyden keskusliiton, VATES-säätiön ja kahden kierrätyskeskuksen kanssa.

Luovi on ollut kehittämässä tuettua oppisopimuskoulutusta yhdessä oululaisen Nuorten Ystävien kanssa. Yhteisprojekti tarjosi parillekymmenelle nuorelle mahdollisuuden saada Nuorten Ystävien työhönvalmentajan tehostettua tukea oppisopimuskoulutukseensa sekä työpaikalla että lähiopetusjaksolla Luovissa.

Ammattioppilaitokset kehittävät myös työelämäyhteyksiä kolmikantayhteistyöllä. Tästä on esimerkkinä Työtä, tietoa ja osallisuutta –projekti. Sitä koordinoi Keskuspuiston ammattiopisto, jonka yhteistyökumppaneita ovat Luovi ja kaksi yleistä ammattiopistoa, kaksi järjestöä, Kehitysvammaliitto ja VATES-säätiö sekä kaksi yritystä, HOK-Elanto ja Katri Antell Catering.

Projekti tarjoaa työelämäpäivitystä opettajille, työpaikkaohjaajakoulutusta yritysten henkilökunnalle ja työnantajatapaamisia pääkaupunki- ja Oulun seudulla.

- Voi olla parikymmentäkin vuotta siitä, kun opettaja on ollut aidossa työelämässä. Ei ole kovin järkevää, että ammatillisia aineita opettaa tällainen henkilö, kun otamme huomioon, että työelämä muuttuu kovaa kyytiä, Luovin aikuiskoulutusjohtaja **Anja Kallio-Koski** korostaa.

Projektin aikana jokainen opettaja kouluttaa omalla työelämäjaksollaan ollessaan työpaikkaohjaajia siihen ammatilliseen aihealueeseen ja perustutkintoon, jota itse opettaa.

- Tavoitteena on saada ohjauksellisia näkemyksiä työpaikalle käymällä läpi tavoitteita, arvontikriteerejä ja ohjausmenetelmiä.

Mikä on mukautettu tutkinto? Entä osatutkinto?

Osatutkinnolla tarkoitetaan opintoihin kuuluvia tutkinnon eri osia. Ammatillinen peruskoulutus koostuu esimerkiksi 120 opintoviikosta. Siitä ammatillisia opintoja/tutkinnon osia on yhteensä 90 opintoviikkoa, yhteisiä opintoja 20 opintoviikkoa ja vapaasti valittavia opintoja/tutkinnon osia 10 opintoviikkoa.

Mukautettu tutkinto on mahdollista suorittaa, mikäli opiskelija ei jossain tutkinnon osassa saavuta opetussuunnitelman perusteissa asetettua tyydyttävää tasoa (T1). Kun tutkinnon ammatittaitoivaatimuksia tai tavoitteita on mukautettu, siitä pitää tehdä merkintä tutkintotodistukseen, joka opiskelijalle tulee antaa. Mukautetut tutkinnon osat merkitään todistukseen M-viitteellä. Jos ammatittaitoivaatimuksissa ja -tavoitteissa esitetty osaaminen jäävät olennaisilta osiltaan puutteellisiksi, on tutkintotodistuksen sijasta annettava todistus suoritetuista opinnoista.

Opinnollistaminen on erilaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvan osaamisen tunnistamista. Se suoritetaan vertaustamalla oppimisympäristössä kuten esimerkiksi työpaikalla tehtäviä töitä ja niissä syntyneitä osaamista valtakunnallisten ammatillisten tutkintojen perusteissa ilmaistuihin työelämäosaamisiin. Vertaustamisen perusteella opiskelijalle voidaan myöntää oppilaitosopetusta vastaava osaamistodistus.

Tuetulla oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan pääasiassa työpaikalla tapahtuvaa työsuhteista ammatin oppimista. Se eroaa normaalista oppisopimuskoulutuksesta siten, että opiskelija saa henkilökohtaisesti tarvitsemaan erityistukea esimerkiksi työhönvalmentajalta selviytyäkseen niin työssä kuin ammattioppilaitoksessa tapahtuvassa oppimisessa.

Teksti: **Juha Saarinen**

Miksi joustava opiskelu törmää hallintorajoihin

miksi ?

Näin etenkin osatyökykyisten osalta. Asiaa pohtii viiden esimerkin kautta Kiipulasäätiön rehtori **Markku Aunola**.

1 Työssäoppimisesta ei makseta työnantajalle. Tämä on opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen tiukka linjaus ja perustuu työmarkkinaosapuolten keskinäiseen sopimukseen yli 10 vuoden takaa. Vammaisille opiskelijoille työssäoppiminen on joskus pakko järjestää muualla kuin esim. työpajalla, työ- ja toimintakeskuksessa. Silloinkaan koulutuksen järjestäjä ei saisi maksaa korvausta.

2 Työpajoissa on paljon nuoria, jotka voisivat työpajatyöskentelyn kautta opiskella ammattia, sen osaa tai koko tutkintoa. Sen rahoittaminen ammatillisen koulutuksen rahoituksen nykymallilla ei ole mahdollista. Jälleen asiakas on aina kerrallaan yhdessä palvelussa ja sen rahoituksen piirissä. Olisiko järkevämpää rakentaa yhdistelmiä eri palveluista?

3 Miksi vammaiset henkilöt, jotka tarvitsevat henkilökohtaista avustajaa kokopäiväisesti opiskeluun, työhön ja vapaa-aikaan, ovat kovin erilaisessa tilanteessa kunnasta riippuen? Kunnat sysäivät nykyisin pääsääntöisesti vastuun avustajasta oppilaitokselle vedoten ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöön. Silti vammaispalvelulain mukaisesti avustaja pitäisi saada kunnan toimesta ja kustantamana.

4 Nuoristotakuuseen liittyen OKM on antanut ylimääräistä valtionosuutta ns. nuorten aikuisten osaamisohjelmaan. Rahaa on myös erityistä tukea tarvitseville. Tavoitteena on kouluttaa kaikkia alle 29-vuotiaita ammattitutkintoon, jonka suorittaminen nuorelle ensimmäisenä tutkintona on liian haastava. Lisäksi nuoret joutuvat eriarvoiseen asemaan työ- ja elinkeinoministeriön palveluissa, koska alle

25-vuotias ei saa opiskelun aikana työtömyysturvaa, mutta häntä vanhempi voi sen saada. Eikö nuoristotakuun pitäisi koskea heitä kaikkia?

5 Hyvin monet erityistä tukea tarvitsevat nuoret eivät suorita ammatillista perustutkintoa tavoitteiden mukaisesti kokonaisuudessaan. He saavat todistuksen, jossa on mukautuksia tai suorittavat ns. osatutkinnon, jossa he saavat todistuksen suoritetuista opinnoista. Tällaiset todistukset hämmentävät niin työnantajia kuin työhallintoa. Eikö yksilöllinen, työllistävä eli ns. työammatti pitäisi virallistaa ja mahdollistaa nuoren valmistuminen ammattiin - vaikka vaatimattomampaankin?

Rahoitusmalli ei toimi

Rahoitusmallit eivät tue osatyökykyisten polkua opiskelusta työelämään. Painopiste on läsnäolossa, ei tuloksissa. Kärjistäen ammatillisen koulutuksen näkökulmasta voi sanoa, että ei yllätä, jos keskeyttämisä tapahtuu heti päivien 20.9. ja 20.1. jälkeen, koska ne ovat laskentapäiviä, joiden mukaan oppilaitos saa rahat.

Tuloksellisuusrahoitus koskee vain pientä osaa. Nykyinen rahoitus ei palkitse opintojen nopeuttamista esim. osaamisen tunnustamisen/tunnistamisen osalta, ei työvaltaista opiskelua, eikä liikkumista joustavasti koulutuksen järjestäjältä toiselle, puhumattakaan oppilaitoksesta työpajalle. Mallilla tuetaan varsin perinteistä, koulumaista toimintaa.

Poikkihallinto kuntoon

OKM:n, STM:n ja TEM:n pitäisi yhdistää voimansa ja selkiyttää yhteisiä käytäntöjä asiakkaan näkökulmasta. Nyt nuoristotakuun nimissä pahimmillaan kukin ministeriö tarjoaa omia ”paikkalappujaan”, jotka pahmillaan lyövät toisiaan korville, kuten aiemmissa esimerkeissä kuvattiin. Myös keskinäinen pallottelu esimerkiksi avustaja-asiaa täytyisi lopettaa.

Kiipulassa yritetään käyttää luovuutta, mutta rahan suhteen on oltava tarkkana



Kiipulasäätiön rehtori Markku Aunola.

ja noudattaa säädöksiä. Pyrimme rakentamaan kumppanuuksia, joissa voimme toimia joustavasti lainsäädännön ja rahoituksen esteistä huolimatta. Esimerkiksi työpajoja ja toimintakeskuksia voidaan tukea rahan sijaan myös muilla tavoin (projektit, koulutus yms.). Vaikeavammaisten kohdalla käytämme ohjaukseen enemmän oman henkilökuntamme aikaa kuin ”normiopiskelijoiden” kohdalla.

Keinoja löytyy

Yhtenä ratkaisuna voisivat toimia koulutuksen voucherit tai avoin ammattiopisto, jossa voisi suorittaa opintoja vaikka työpaikalla tai työssä olematta kirjoilla oppilaitoksessa. Näin voisi kerryttää sekä osaamistaan että opintojaan kohti ammattia.

Oppilaitoksia pitäisi palkita tutkinnoista ja myös osatutkinnoista, mutta ennen kaikkea työllistymisestä. Työllistymisessä voi toki olla laaja näkökulma sen eri muotoihin nimenomaan osatyökykyisten kohdalla.

Painottaisin työvaltaisia malleja, joissa on riittävästi tukea, oppiminen tapahtuu työpaikoilla aidoissa ympäristöissä ja tukena käytetään vaikkapa työhönvalmentajaa. Oppilaitoksen ja opettajan rooli korostuvat opinnollistamisessa eli aidon tekemisen muuntaminen opinnoiksi, opintoviikoiksi ja –kokonaisuuksiksi ja viime kädessä tutkinnoiksi. Oppisopimus, ainakaan nyky muodossaan, ei ole sellainen.

TE-palvelujen uudistus auttaa vammaisten

TE-palvelujen uudistuksen piti parantaa osatyökykyisten ja vammaisten asemaa työvoimapalveluissa, mutta koneisto yski vielä pitkälle kevääseen. Esimerkiksi työhönvalmennuksen palveluita on ollut vaikea saada ja tulkinnat työkokeilusta työpajoissa herättivät kummastusta. Jos ymmärtää uudistuksen laajuuden ja miten moni asia muuttui samaan aikaan, ymmärtää ehkä senkin, jos palvelut ovat köhineet.

Kun hallitusneuvos **Päivi Kermiseltä** kysyy, miten vammaisten ihmisten asema työhallinnossa muuttui, on vastaus napakka: - TE-toimisto ei voi säännösten perusteella kieltäytyä ottamasta vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä palvelujen piiriin.

- Kaikki se palaute, mitä muistan viime vuosilta vammaisjärjestöjen meille kirjelmöineen, on otettu lakiuudistuksessa huomioon. Sana ”vajaakuntoinen” poistettiin. Työkyvyttömyysetuutta saavien pääseminen asiakkaiksi vahvistettiin. Työolosuhteiden järjestelytuen jälkeensä jääneisyys korjattiin. Palkkatukisäännöksen käyttöä selkeytettiin, hän jatkaa listaa.

- Nyt pitää seurata sitä, missä on syy, jos esimerkiksi työkyvyttömyysetuutta saavat eivät hakeudu meidän palveluihin tai heitä ei palkata. Syyn täytyy olla muualla kuin lainsäädännössä, uskoo Kerminen.

Hallitusneuvos, ryhmäpäällikkö Päivi Kermisen vastuualueena työ- ja elinkeinoministeriössä on heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistymisen tukeminen. Hän on ollut yksi keskeinen henkilö TE-palvelujen uudistuksessa. Hän toimii myös puheenjohtajana TYP-toimintamallin lakisäateistämistä ja laajentamista valmistelevassa työryhmässä, joka aloitti työnsä maaliskuussa.

Mikä muuttui?

TE-palvelujen uudistukseen liittyy neljä suurta asiaa. Koko TE-toimistoverkko muuttui vastaamaan ELY-keskusten verkostoa eli itsenäisiä toimistoja on nyt 15, palvelupisteitä toki paljon enemmän. Samalla TE-toimistojen henkilöstö joutui ilmoittautumaan uudelleen tehtäviin,

mikä aiheutti muutoksia henkilöstön tehtäväkuvissa. Muutos aiheutti myös sen, että toimistot ovat uudistaneet palvelu- ja yhteistyösopimuksiaan ulkopuolisten kumppaneiden kanssa.

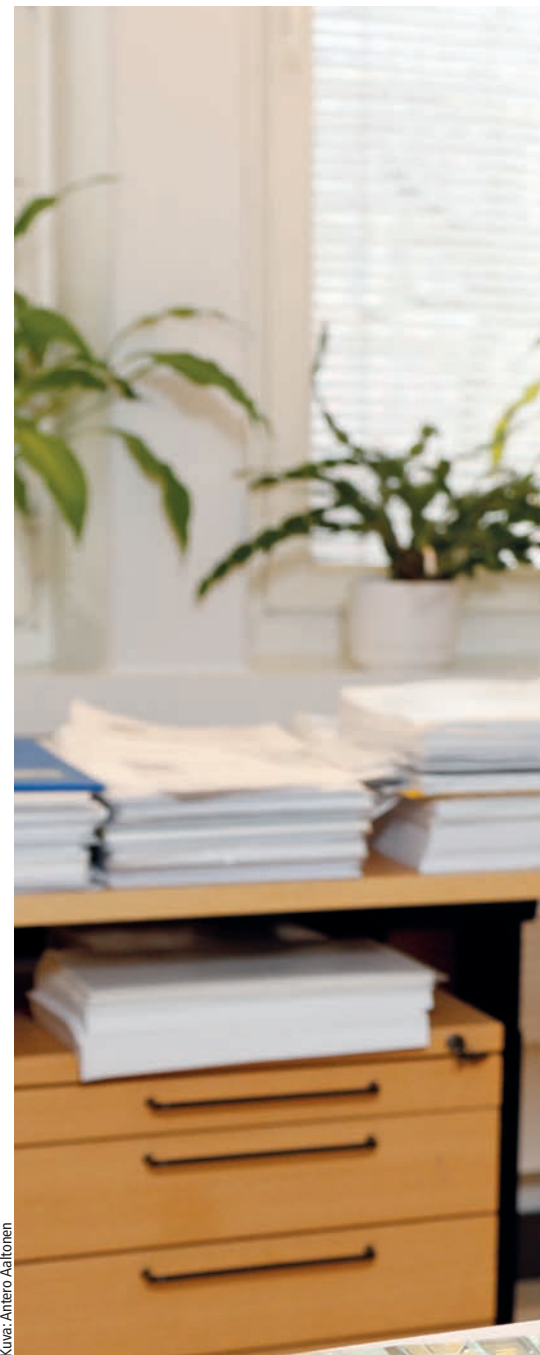
- Toiseksi kaikissa TE-toimistoissa palvelut on organisoitu palvelulinjoihin, joita ovat työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistymisen palvelut. Kolmas muutos on ollut monikanavaisten palveluiden kehittäminen, joka kattaa niin kasvokain, puhelin- kuin tietoverkon kautta tehtävän asiakaspalvelun. Neljäs asia on lakiuudistus julkisista työvoima- ja yrityspalveluista, joka selkeytti lainsäädäntöä, kertoo Kerminen.

Uusi laki selkeytti asioita

Lakiuudistuksen tehtävä on ollut selkiyttää lainsäädäntöä. Vanhaan oli yhdistetty kolme eri lakia, mitä paikkailtiin vuosien mittaan niin paljon, että virkailijoiden oli sitä jo hankala soveltaa. Samalla lakiuudistuksessa arvioitiin yksittäisten palvelujen muutostarpeita.

Uudistus on vaatinut Kermisen mukaan yllättävän paljon TE-toimistojen virkailijoilta, mistä hän on saanut kuulla palautetta päivittäin.

- Säännösmuutokset eivät yksinään olleet niin merkittäviä, että ne selittäisivät kaikkia työvoimapalvelujen toimeenpanton alkuvuoden ongelmia. TE-palveluudistus kokonaisuudessaan on merkittävä muutos - toimistoissa on johto vaihtunut ja henkilöstö on hakeutunut uusiin tehtäviin. Lisäksi uudistus on tuonut esille aikaisempien toimistojen erilai-



Kuva: Antero Aaltonen

sia toimintatapoja, joita joudutaan nyt uudelleenarvioimaan, pohtii Kerminen.

Uudessa laissa ei puhuta enää vajaakuntoisista tai vaikeasti työllistyvistä: - Ne ovat leimaavia käsitteitä, joita ei tarvita palvelulaisissa. Vaikka näitä asioita seurataan edelleen tilastoissa, ei tilastoterminologian tarvitse siirtyä asiakaspalveluun, huomauttaa Kerminen.

Työttömän määritelmä oli muutenkin hankala. Uudessa laissa työtön voi olla ilman eri perusteluita esim. työkyvyttömyysetuuksia saava henkilö.

n ja osatyökykyisten työllistymistä



- Asiakkaiden kannalta lakimuutos oli todella hyvä, sillä turhat rajoitteet palvelujen tuottamisessa on poistettu. Esimerkiksi palkkatukea muutettiin niin, että kaikki työnantajatahot ja työnhakijat ovat samanlaisessa asemassa, ainoastaan osatyökykyisten palkkatuen kesto on muita pitempi, sanoo Kerminen tyytyväisenä.

Osatyökykyiselle on osoitettu muutamakin erityistukea. Heille voidaan maksaa matkakustannuksia TE-toimistossa asiainnista ja työolosuhteiden järjestelytukea.

“Kaikki työnantajatahot ja työnhakijat ovat samanlaisessa asemassa, ainoastaan osatyökykyisten palkkatuen kesto on muita pitempi.”

Linjaus ei saa kaventaa joustoa

- Laki ja sen nojalla annettu uusi soveltamisohje nostaa esille toivottuja käytäntöjä ja karsii ei-toivottuja. Saadusta palautteesta aika pieni osa johtuu lopulta laista. Enemmän kyse on TE-toimistojen linjauksista, toteaa Kerminen.

Jos TE-toimistot kaventavat lainsäätäjän tuomaa joustavuutta, Kerminen uskoo, että asiaan puututaan. Hän ymmärtää toimistojen perustelut linjauksille, koska niillä haetaan helpotusta arjen työhön. Toimistolla on hyvä tarkoitus, jos se tekee esimerkiksi euromääräisiä

linjauksia, jotta kohderyhmän sisällä kaikki saisivat samanarvoisen kohtelu.

- Se ei silti ole sitä, mitä lainsäätäjät on halunnut, jos linjauksilla turvataan kohderyhmän sisäinen samanarvoisuus, mutta asiakas ei saa yksilöllistä palvelua, selostaa Kerminen lain soveltamisen haasteita.

Palvelulinjauudistus varmistaa laadun

Uudistus toi TE-toimistoihin kolme palvelulinjaa. Niistä Tuetun työllistymisen palvelulinja koordinoi osatyökykyisten palveluja ja toimii koordinaattorina kunnan, Kelan ja vakuutusyhtiöiden suuntaan. TEM tekee tiivistä yhteistyötä vuorostaan ELY-keskusten ja TE-toimistojen kanssa, kuten järjestämällä palvelulinjajohtajille kehittämisfoorumeita.

Niissä otetaan esille mm. lainsäädännön muutokset ja Kerminen arvostaa erityisesti sitä, että niissä palvelulinjajohtajille voi kertoa kasvokkain, mikä on muuttunut, ja miten sen pitäisi näkyä työkäytännöissä.

Voiko enempää tehdä?

Kerminen on sitä mieltä, että palvelujärjestelmä alkaa olla nyt siinä kunnossa, ettei sitä voi enää syyttää, jos työllistyminen ei onnistu. Hän tarkoittaa kokonaisuutta, johon liittyy sosiaali- ja terveysministeriön TEOS-työryhmän valmistelu ja osatyökykyisten työllistymisen toimintaohjelmaa valmisteleavan työryhmän ehdotukset mm. TE-toimiston ja Kelan vastuunjaon selkiyttämiseksi.

Miksi silti edelleen tilastot näyttävät, että vain pieni osa vammaisista ja osatyökykyisistä asiakkaista ovat työnhakijoina TE-toimistossa ja työllistyvät?

- Osa voi johtua vanhasta lainsäädännöstä, että ei ole päässyt työnhakijaksi, mutta en usko, että hakijoiden määrän pienuus johtuu lopulta siitä. On myös helppo sanoa, että työnantajan asenteet ovat esteenä. En usko sitäkään, sanoo Kerminen.

- Asennoituminen voi kertoa esimerkiksi siitä, ettei työnantajilla ole riittävästi tietoa tarjolla olevista palveluista ja taloudellisista tuista eikä aikaa ottaa niistä selkoa. Esimerkiksi K-kauppiasliiton ja Kehitysvammaliiton konsepti osoitti, että työnantajat ovat valmiita palkkaamaan vammaisia ihmisiä, kun joku auttaa rekrytointiprosessissa, pohtii Kerminen.

Osatyökykyisten reserviajattelu alas

- Jos osatyökykyiset nähdään vain työvoimareservinä eikä näkökulma muutu siihen, että jokaisella on oikeus työhön,

osatyökykyisten työllistyminen on vaikeaa. Niin kauan, kun meillä ei ole työvoimapolua, asiakkaiden palvelutarpeita laitetaan tärkeysjärjestykseen jo toimituksessa, sanoo Kerminen.

Hän ymmärtää TE-toimistojen ahdingon, kun taantumia tulee ja menee, eikä oikein koskaan löydy sitä sopivaa hetkeä työllistää työkyvyttömyysetuudella olevia osatyökykyisiä. Toimistoissa saatetaan ajatella, että jos asiakkaalla on jo toimeentulo turvattu esim. työkyvyttömyysetuutena, silloin muilla on suurempi tarve saada työpaikka. Sama asenne voi olla omaisilla.

”Miksi silti edelleen tilastot näyttävät, että vain pieni osa vammaisista ja osatyökykyisistä asiakkaista ovat työnhakijoina TE-toimistossa ja työllistyvät?”

- Vammaisten omaisten päätavoite voi olla saada lapselle vähimmäiseläke, vaikka nuorella olisi hyvä koulutustausta erityisoppilaitoksesta. Ei edes tavoitella työllistymistä, vaan pelkästään sitä, että toimeentulo tulisi turvattua, mikä sekkin on tosin hyvin inhimillistä, pohtii Kerminen.

Hän toivookin, että vammaisjärjestöt rohkaisevat vammaisia työnhakuun: - Jokaisen tahon pitäisi katsoa peiliin, olenko tehnyt parhaani vai haluanko säilyttää vain vanhat rakenteet, yllyttää Kerminen.

Välityömarkkinoille tukea työllistämiseen

Kerminen vastaa TEM:issä välityömarkkinoiden kehittämisestä ja toivoo, että työllistymisyksiköistä tapahtuisi aidosti siirtymiä.

- Välityömarkkinoilla työmahdollisuuksia tarjoavat tuovat usein esille toimintansa hyvää vaikuttavuutta. Toiminta voi olla esimerkiksi elämänhallinnan parantamisen näkökulmasta hyvää, mutta tilastojen perusteella työllistymisvaikutukset ovat yleisesti varsin heikkoja, toteaa Kerminen.

Vuoden vaihteessa työllisyyspoliittisen avustuksen ehtoja muutettiin. Valtio on valmis maksamaan palkan ohjaajalle tai esim. työhönvalmentajalle, joka poluttaa asiakkaita avoimille työmarkkinoille.

- Ennen 100 prosentin tuki voitiin maksaa vain yhdelle ohjaajalle, nyt periaatteessa kuinka monelle vain, sanoo Kerminen.

Välityömarkkinat rahoittavat toimintaansa mm. tuotteiden ja palvelujen myyn-

nilä, mutta Kerminen epäilee työllistymisyksiköiden halua laajentaa toimintaansa tältä osin, koska sillä voi olla vaikutuksia palkkatuen saamisehtoihin ja verokohdeltuun.

Hän pitää tärkeänä sitä, että kunnat ja välityömarkkinat kehittäisivät uudenlaista yhteistyötä. Tärkeää on myös se, että kunnat nykyistä laajemmin käyttäisivät työllistymisen edistämistä painottavia sosiaalisia kriteereitä hankinnoissaan.

Ministeriössä on mietitty sitäkin, että välityömarkkinatoimija saisi palkkion asiakkaan poluttamisesta avoimille työmarkkinoille.

TYP uudistuu

Nyt kun TE-palveluiden uudistus on toimeenpanovaiheessa, aloitti Työvoiman palvelukeskusten laajentamista ja lakisääteistämistä valmisteleva työryhmä maaliskuussa.

- Sen tarkoituksena on miettiä TYP:in toimintamalli, valtakunnallistaminen ja miten sen rahoitus voidaan turvata, sanoo hallitusneuvos Päivi Kerminen, joka toimii ryhmän puheenjohtajana.

Palvelukeskusten uusi toimintamalli pitäisi saada valmiiksi ensi vuoden helmikuun loppuun mennessä, jotta asiaa koskeva hallituksen esitys voitaisiin antaa syyskuussa 2014 ja Suomessa olisi laki työvoiman palvelukeskuksista vuonna 2015.

- Vakaa tavoite on, että kaikki kolme tahoja eli kunta, Kela ja TE-toimisto muodostavat TYPit, kertoo Kerminen. Ajankohta on haasteellinen TYP-työlle, koska vielä ei ole tarkkaa tietoa kuntarakenteesta ja sote-uudistuksen kesken.

Nykyisen kuntarakenteen haasteena on sen heterogeisuus – pitkäaikaisyöttömien määrä vaihtelee suuresti eri kunnissa – pienimmissä kunnissa 500 päivää työttömyysetuutta saaneita on alle kymmenen henkilöä ja suurimmassa useita tuhansia. Haastetta lisää myös se, että sote-uudistus on kesken. Kerminen on lähtenyt vetämään työryhmää silti luottavaisin mielin.

Teksti: Tiina Jäppinen

TE-toimistojen palvelumalli muuttui



Psykologi **Marianne Selin-Mynttinen** Uudenmaan TE-toimiston tuetun työllistymisen palveluista uskoo, että uusien palvelutuotteiden täysimääräinen ja yhdenmukainen käyttö vaatii edelleen aikaa. – Paljon tarvitaan vielä henkilökunnan perehdytystä ja uuden opettelua. Lisäksi kaikki palvelut, kuten valmennukset, eivät ole vielä täysimääräisessä käytössä johtuen mm. kilpailutuksista.

-Palvelutarpeen määrittely lähtee nyt vahvasti asiakkaan yksilöllisestä tarpeesta. Kaikki palveluvalikoimaan kuuluvat palvelut ovat kaikkien henkilöasiakkaiden käytettävissä, Selin-Mynttinen pohtii muutosta. Palvelun saanti ei perustu diagnoosiin vaan palvelun tarpeeseen.

- Aiemmin esimerkiksi kuntoutusasiakkaat asioivat kuntoutusneuvojilla. Enää ei puhuta työvoimaneuvojista vaan asian-

tuntijoista, joilla on käytettävissä koko palveluvalikoima, kuvaa Selin-Mynttinen muutosta TE-toimiston työntekijöiden toiminnassa.

Työnhakijaksi voi ilmoittautua yhtä lailla eläkeiän saavuttanut, kuntoutuksella tai työkyvyttömyyseläkkeellä oleva, pitkäaikaisairas kuin työelämässä tai äityslomalla oleva henkilö. Jos he todella ovat työtä vaille, palvelut harkitaan tarpeen mukaan. Merkitystä ei ole enää

myöskään työttömyyden kestolla. Joi-tain rajoituksia on silti edelleen. Työtön työnhakija ei voi olla esimerkiksi henkilö, joka työllistyy omissa yrityksessään tai on päätoiminen opiskelija.

Vammaisten osuus kasvanut

Tammikuun 2013 lopussa Uudenmaan työttömistä työnhakijoista 12,2 prosentilla oli vamma tai pitkäaikainen sairaus. – Näiden asiakkaiden osuus on kasvussa

- samoin kuin kuntoutustuella, osatyökyvyttömyyseläkkeellä sekä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuus, tietää Selin-Mynttinen.

- Paljon tulee edelleenkin kysymyksiä, voiko työkyvyttömyyseläkkeellä oleva todella ilmoittautua työnhakijaksi ja saada TE-toimiston palveluita. Kyllä voi, vastaa Selin-Mynttinen.

Hän toivoo, että myös vammaisjärjestöt veisivät eteenpäin viestiä, ettei esteitä työnhakuun ole. Tärkeintä on ilmoittautua aluksi työnhakijaksi, joka tapahtuu sähköisellä työnhakijalomakkeella www.mol.fi -sivustolla.

- Kaikille työnhakijoille tehdään alkukartoitus, jossa yhdessä asiakkaan kanssa määritellään hänen palvelutarpeensa, minkä mukaisesti hänet ohjataan sopivalle palvelulinjalle, kertoo Selin-Mynttinen.

Palvelulinja voi olla työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistymisen palvelut.

- Monet aiemmin henkilökohtaista käyntiä vaatineet ilmoitusluontoiset asiat voi hoitaa verkossa tai soittamalla puhelinpalveluun. Valitettavasti alkuvuodesta puhelinongelmat häiritsevät asiakaspalvelua, mutta nyt ne on saatu korjattua. Meille voi jättää yhteydenottopyynnön ja olemme asiakkaaseen yhteydessä. Jos jo on työnhakijana TE-toimistossa, kannattaa olla yhteydessä omaan virkailijaan, kertoo Selin-Mynttinen.

Hän kannustaa olemaan yhteydessä TE-toimistoon, jos jokin asia askarruttaa. Joskus myös päätöksessä voi tapahtua inhimillinen vahinko tai tietämättömyys, joka voidaan korjata.

Työkokeilu tukee työhönpaluuta ammattinvaihtoa

Vuoden 2013 alusta TE-toimiston palveluvaihtoa uudistui. Esimerkiksi työkokeilu korvasi aiemmin käytetyt työharjoittelun ja työelämävalmennuksen. Muutokset on koettu haasteeksi etenkin nuorten puolella, jossa sitä oli totuttu käyttämään.

Työkokeilua ei ole kuitenkaan tarkoitettu enää vastavalmistuneille, eikä sitä voidaan käyttää työkokemuksen hankkimiseksi. - Heidän kohdallaan tarkoituksenmukaista saattaisi olla rekrytointitukena myönnettävä palkkatuki, pohtii Selin-Mynttinen.

Uutta on se, että työkokeilu voidaan toteuttaa kokonaan tai osittain etätöinä. Tämä on hyvä vaihtoehto esim. liikuntarajoitteisille. Aiemmin etätö ei ollut mahdollista.



- Työkokeilu sopii työ- ja koulutusvaihtoehdon löytämiseksi. Työkokeilussa selviää, kykeneekö asiakas tietyn alan tai ammatin mukaiseen työhön vammastaan tai sairaudestaan huolimatta, jatkaa Selin-Mynttinen. Työkokeilu tukee myös työhönpaluuta, jos työmarkkinoilta on ollut pitkään poissa.

”Työkokeilua etätöinä”

Työhönvalmennus tärkeä tuki

TE-toimiston työhönvalmentajan palvelussa asiakas saa henkilökohtaista tukea työpaikan etsimiseen, työsopimuksen solmimiseen tai työsuhteen vakiinnuttamiseen. Nykyisin sitä voidaan käyttää sekä työtä etsiessä että työssä ollessa, erityisesti työsuhteen alussa.

- Hyvinkin haasteellisissa tilanteissa oleville asiakkaille on työhönvalmentaja löytänyt työkokeilupaikan, jonka jälkeen asiakas on jatkanut samassa paikassa palkkatuetussa työssä, kehuu Selin-Mynttinen.

Yleensä tuen saajalla on jokin terveydellinen tai sosiaalinen rajoite, mutta Selin-Mynttinen korostaa, ettei niin tarvitse olla.

Työolosuhteiden järjestelytuki käyttöön

- Työolosuhteiden järjestelytuki on tunnetaan melko huonosti ja sitä käytetään vähän. Se on työnantajalle hakemuksesta myönnettävä harkinnanvarainen etuus, sanoo Selin-Mynttinen.

Selin-Mynttinen kannustaa olemaan yhteydessä TE-toimistoon, jos jokin asia askarruttaa.

Tätä tukea käytetään ensisijassa vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi rekrytointitilanteissa. Tukea voidaan myöntää myös työsuhhteessa olevan henkilön työn säilyttämisen tukemiseksi.

- Tuen enimmäismäärä on 4 000 euroa henkilöä kohden. Työnantajan hakemuksesta toisen työntekijän antamaa apua henkilön työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata järjestelytukena enintään 400 eurolla kuukaudessa ja enintään 18 kuukauden ajan, selostaa Selin-Mynttinen.

Tuen esteenä ei ole palkkatuki tai jos henkilön työhönsijoittumisen tukena käytetään työhönvalmentajapalvelua. Työnantajan pitää kuitenkin myös itse antaa rahoitusta muutoksiin tai järjestelyihin.

- Henkilö voi saada apuvälineitä tai laitteita ammatillisen kuntoutuksen etuuksina myös esimerkiksi Kelalta, muistuttaa Selin-Mynttinen.

Joskus apuvälineet voi maksaa myös kunta tai ne voivat tulla tapaturmalain vakuutuksen piiristä, jolloin ne ovat henkilökohtaisia ja seuraavat henkilöä myös työsuhteen päättyessä.

Kuka vastaa kuntoutuksesta?

- Ennen kuin TE-toimisto tarjoaa palveluja ammatillisena kuntoutuksena, selvitämme ensin, onko asiakkaalla oikeus ammatilliseen kuntoutukseen lakisääteisenä palveluna esimerkiksi työeläkeyhtiön kautta tai kuuluuko palvelu muun toimijan järjestämisvastuulle. Tarvittaessa asiakas voidaan ohjata näiden ensisijaisen palvelujen piiriin, selventää Selin-Mynttinen.

Hän puhuu ensisijaisesta vastuusta, joka voi olla henkilön kouluttamisesta uuteen ammattiin esimerkiksi työeläkeyhtiöllä.

Myös työttömäksi joutuneella työnhakijalla voi olla oikeus vielä työeläkekuntoutukseen, jos hän on esimerkiksi ollut vakiintuneesti työelämässä ja viimeisimmästä työsuhteesta on vajaan kaksi vuotta.

- Työeläkekuntoutusoikeutta voi itsekin kysyä työeläkeyhtiöstään, Kela auttaa tarvittaessa oman työeläkeyhtiön selvittämisessä, neuvoo Selin-Mynttinen.

Texti ja kuvat: **Tiina Jäppinen**

Välityömarkkinat

– työn ja työttömyyden välissä

Erityistä tukea tarvitsevien työttömien palveluvastuun tulisi olla kokonaan kunnilla. Näin rakennettaisiin ehjä sosiaalipoliittinen työvoimapolitiikka.

Tämä helpottaisi nykyisten valtion rahoittamien työvoimapolitiittisten toimien ja kunnan rahoittamien sosiaali- ja terveystoimien yhteensovittamista. Toimilla olisi yksi johtamisjärjestelmä ja yksi yhteinen rahapussi. Rahoitus ja vastuu olisivat samoissa käsissä.

Uudistus edellyttää isoa hallinnollista remonttia ja lainsäädäntötyötä, kuten työvoiman palvelukeskusten toiminnan valtakunnallistamista ja lakisäateistämistä. Pelkkä kehysriihessä linjattu työmarkkinatuen maksuvastuun siirtäminen kunnille ei riitä. Ilman jatkotyötä siitä tulee pelkkä säästölaki.

Rakennemuutos työmarkkinoilla on jatkuvaa. Siksi sen purkamiseen tarvitaan pysyvät puitteet. Nykyinen projekti- ja hankevetoinen systeemi tuhlaa rahaa ja hukkaa inhimillisiä voimavaroja.

Välityömarkkinat ovat järjestövetoiset. Niiden ajatuksena ovat portaat, jotka kuntoutuksen, koulutuksen ja palkkatuetun työn kautta johtavat avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Ne rakentuvat ajatuksellisesti räätälöityjen perättäisen toimien jatkumoon. Todellisuudessa toimet eivät aina ole räätälöityjä työttömän ihmisen tarpeisiin, vaan tarjotaan sitä, mitä tarjolla on ja mihin on rahoitusta.

Tarjolla on paljon samankaltaisia toimenpiteitä eivätkä työttömät ihmiset aina kykene mieltämään, millä toimenpiteellä he ovat. Pysyviä työpaikkoja on vähän, ja usein työn ja muiden palveluiden välinen rajapinta on häilyvä.

Itse haluan ymmärtää välityömarkkinat nimenomaan TYÖmarkkinoina. Näin

ollen on hyväksyttävä, että koulutus ja kuntoutus eivät nykyisillä avoimien työmarkkinoiden odotusarvoilla ratkaise kaikkien ihmisten työllistymistä.

Tarvitaan uudenlaista julkisen sektorin vastuuta vaikeasti työllistyvän työvoiman osallisuuden pysyväksi lisäämiseksi ja työpanoksen hyödyntämiseksi. Kyse ei ole vain työn etsinnän ja välityksen tehostamisesta, vaan sopivien työpaikkojen luomisesta. Tässä työn uudelleen organisoimisella on suuri merkitys.

Järjestövetoisilla välityömarkkinoilla ei ole rahaa pysyvään työllistämiseen, vaikka työvoimalle on pysyvää tarvetta. Ne toimivat valtion ja kuntien tukien sekä palveluostojen varassa. Järjestöjen omaa varainhankintaa pitää helpottaa säätämällä selkeät pelisäännöt kaupallisille ja yleishyödyllisille voittoatavoittelemattomille toimijoille.

Julkista hankintaosaamista pitää parantaa ja tiettyjä kuntien hankintoja kohdentaa paikallisille voittoatuottamattomille välityömarkkinatoimijoille. Näin saataisiin lisää pysyviä työpaikkoja vaikeasti työllistyville.

Myös avointen työmarkkinoiden on muututtava suvaitsevaisemmiksi ja enakkoluulottomammiksi.

Vammaisten kohdalla nykylaki mahdollistaa pysyvän palkkatuen. Sitä voidaan myöntää uudelleen ja uudelleen. Käytännössä näin tehdään hyvin harvoin. Syytä olisi.

Pysyvästä palkkatuesta on puhuttu pitkään. Vaikeasti työllistyvien palkkatuki voisi olla 3-5 -vuotinen nykyisen vuoden mittaisen, maksimissaan kahden vuoden, sijaan. Ikääntyneiden työttömien kohdalla se voisi kestää eläkeikään asti.

Työkyvyn aleneman perusteella myönnettävä tuki olisi perusteltu, koska työky-



Kuva: TEM

vyn alenema vaikuttaa avointen työmarkkinoiden halukkuuteen palkata ihmisiä. Monella ikääntyneellä pitkään työttömänä olleella ihmisellä työkyvyn alenemasta ei ole suoraan diagnoosia, vaan se tulee monen tekijän yhteensattumasta.

Jos pysyvä tuki myönnettäisiin iän perusteella, se voitaisiin ajatella tietyllä tavalla rinnasteiseksi työttömyyseläkeputkelle ja nuorisotakuulle. Iän perusteella myönnettävä tuki on selkeä.

Tarja Filatov

Miten erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita tuetaan?

Opetushallitus selvitti ammatillisen erityisopetuksen tilaa sekä kaikille opiskelijoille tarjottua tukea ja ohjausta yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa. Vammaiset opiskelijat saavat normaalit oppilaitoksen ohjauspalvelut ja tarpeen mukaan lisäpalveluja. Valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ammatillisuutta tulisi kuitenkin painottaa enemmän ja sen tulisi liittyä kiinteämmin koulutukseen.

Selvitys tehtiin osana vuosina 2010 - 2012 toteutettua hanketta, jonka tarkoitus oli palvella ammatillisen erityisopetuksen uudistamista. Aineisto perustuu sähköiseen kyselyyn, jossa kartoitettiin ohjauksen ja tuen kokonaiskuvaa. Erityisopetuksen kohdalla selvitettiin työelämässä tapahtuvia käytäntöjä, miten erityisopetuksen tarve tunnustetaan ja miten toteutumista ja läpäisyä seurataan. Vammaisten valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus oli mukana erillisenä osana.

Kysely suunnattiin niille ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjille, joilla ei ole erityisopetuksen erityistehtäviä. Ammatilliset erityisoppilaitokset rajattiin kyselyn ulkopuolelle. Vaikeimmin vammaisten koulutuksen järjestämisen vastuu tarkoittaa käytännössä myös korkeampia yksikköhintoja. Yhä suurempi osa erityisopetusta saavista opiskelijoista myös opiskelee tavallisissa ammatillisissa oppilaitoksissa.

Vastauksissa myös näkyi selvä integroinnin kasvu. Erityistä tukea tarvitsevat opiskelevat suurelta osin tavallisissa ryhmissä ja tukea pyritään järjestämään kaikille, ei vain sitä tarvitseville. Vastaajista noin 70 prosenttia järjesti matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusta, 63 prosenttia tekniikan ja liikenteen alan koulutusta sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan koulutusta 55 prosenttia vastaajista. Eniten opiskelijoita oli tekniikan ja liikenteen (42 %) sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (16 %). Vastaajia pyydettiin listaamaan kaikki tuen vaihtoehdot riippumatta siitä, onko opiskelijoille tehty HOJKS.

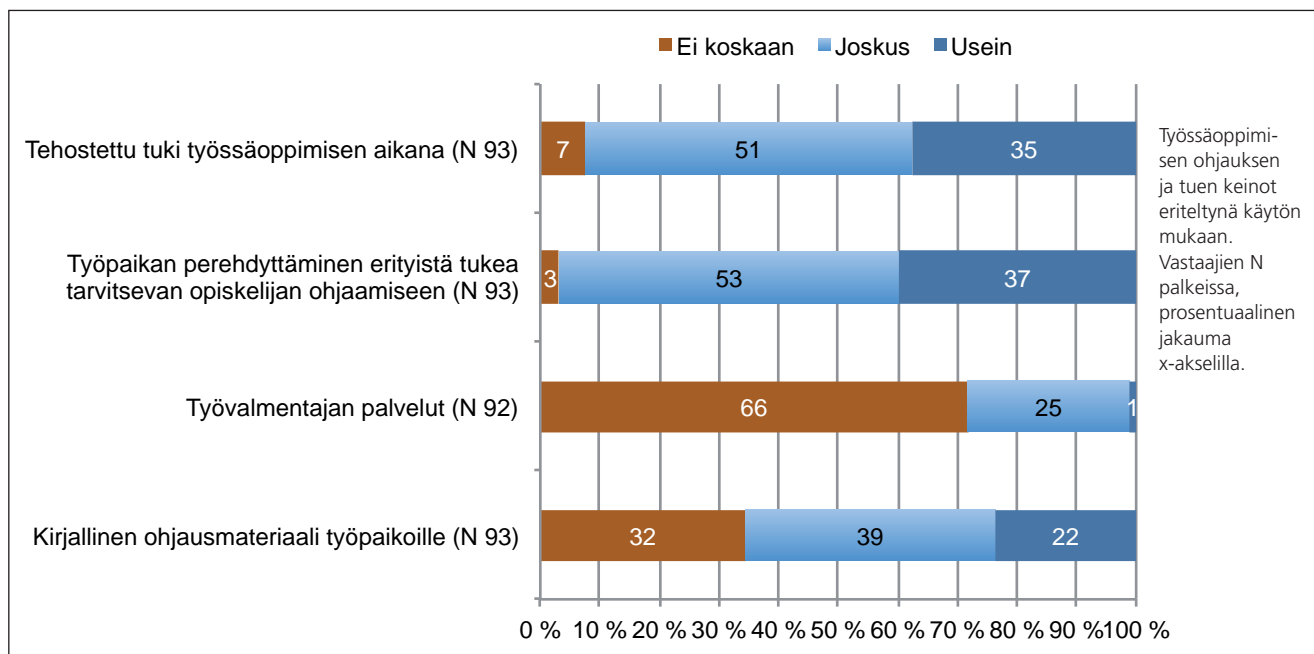
Käsitteiden selkeytyksen tarve näkyy myös oppilaitoksissa

Vaikka yleisen ja erityisoppilaitoksen sekä niissä tarjottavan opetuksen raja on periaatteessa selvä, syntyy tässäkin ympä-

ristössä käsitesekaannuksia. Tämä liittyy erityisesti erityisopetuksen toteutukseen ja opetusmenetelmiin.

Ammatillisen erityiskasvatuksen käsitteistöä ollaankin yhtenäistämässä. Käsitteiden selkeytystarve johtuu sekä lainsäädännöllisistä että rakenteellisista muutoksista. Työn luonne on muuttunut ja integraatio asettaa omat haasteensa. Työelämän muutokset heijastuvat oppilaitoksiin. Samalla työvaltainen opetus sekä työssäoppiminen, näytöt ja muu työelämäyhteistyö asettavatkin oppilaitokset yhä ketterämpien muutosten eteen.

Tähän on pyritty vastaamaan myös Opetushallituksen taholta, missä rahoituksella myönnettiin valtionavustuksena 60 hankkeelle laajennetun työssäoppimisen kokeiluihin kaikkiaan 5,5 miljoonaa euroa. Opetuksen parempi integrointi työelämään ja sen laadullinen ja pedagoginen kehittäminen näkyy näissä hankkeissa ja



erityisesti parempien mahdollisuuksien luominen yksilölliseen työelämälähtöiseen opiskeluun.

Kun samaan aikaan tarvitaan selkeytystä ja yksilöllisyyden kasvua, vastauksissa tuleekin selkeästi esiin uudenlaisen yhteistyön tarve kaikilla tasoilla rakenteista toteutukseen ja eri hallintokuntiin kuten luonnollisesti myös suhteessa työelämään. Käytäntöjen kehittämiseen on viime vuosina panostettu, mutta tukimuotojen seurannan ja vaikuttavuuden tutkiminen kaipaa vielä kehittämistä.

Tutkimustyöryhmä ehdottaakin, että järjestelmätason seuranta kehitettäisiin. Seuranta tulisi nähdä työelämän tarpeiden, mutta myös yksilön näkökulmasta tärkeänä koulutuksen kehittämisen välineenä. Ryhmä toteaa myös, että oppilaitosten seurannassa tukitoimien vaikuttavuudesta olisi hyvä tehdä osa organisaation laadunhallintaa.

Vammaisten opiskelijoidenkin tuki alkaa jo ennen koulutusta

Oppilaitoksilla on käytössä erilaisia tukimuotoja opintojen kaikkiin eri vaiheisiin. Ennen opintoja on käytössä erilaisia ohjauskanavia, oppilaitoksiin tutustumista ja näissä ovat myös huoltajat mukana. Alkuhaastattelussa kartoitetaan tuen tarve ja siinä voidaan hyödyntää lähettävän oppilaitoksen tietoja.

Vastauksissa tuli esiin, että vammaisten valmentavassa ja kuntouttavassa opetuksessa opiskelijoilla on käytettävissään samat tukitoimet kuin tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijoille. Erityisopettajan lisäksi mukana on runsaasti muuta henkilöstöä. Opetuksessa keskitytään vahvistamaan valmiuksia ammatilliseen koulutukseen ja arkielämän taitojen lisäämiseen.

Opintojen aikana korostuu luonnollisesti ura- ja jatko-opintojen suunnittelu. Jatkoa suunnitellaan HOJKS:n tavoitteiden mukaisesti. Käytettävissä oleva henkilöstö saattaa täydentyä työvalmentajan palveluilla ja verkostoyhteistyötä tehdään enemmän.

Tuki jatko-opintojen suunnittelussa on selvityksen mukaan vahvasti läsnä koko opintojen ajan. Opetussuunnitelma-analyyseissä tuki näyttää olevan yleensä samantyyppistä kuin perustutkintokoulutuksessa, mutta moniammatillisuus tulee selvemmin esiin. Työryhmä esittää kuitenkin kehittämisehdotuksena, että tämän opetuksen ammatillisuutta tulisi painottaa ja se tulisi nähdä vahvemmin osana ammatillista koulutusta.

www.valmentava.fi

www.valmentava.fi sivustolle on kerätty ammatillisissa erityisoppilaitoksissa käytettäviä tai kehitettyjä menetelmiä, hyviä käytäntöjä ja materiaaleja valmentavan ja kuntouttavan koulutuksen järjestämisen tueksi opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Materiaalit on koottu Opetushallituksen rahoittamassa hankkeessa, jossa ovat olleet mukana Bovallius Ammattiopisto, Invallit diliton Järvenpään koulutuskeskus, Keskuspuiston Ammattiopisto ja Kiipulan Ammattiopisto.

Työn kautta oppiminen on paljon käytetty menetelmä

Työn kautta oppimisen alueella käytettyjä käsitteitä on paljon, mutta se näyttäytyy positiivisena ilmiönä. Selvityksen mukaan työn kautta oppiminen nähdään tehokkaana ja motivoivana menetelmänä. Se tiivistää yhteistyötä opettajien välillä, pohjustaa suhteita työelämään ja siihen voidaan luontevasti kytkeä myös elämänhallinnan edistämistä. Työvaltainen opiskelu nähdään eri asiana kuin työssäoppiminen. Työvaltaisen oppimisen yhtenä muotona on laajennettu työssäoppiminen. Tähän liittyvissä kokeiluhankkeissa tavoitteina oli alussa lisätä koulutuksen ja työn vuoropuhelua. Taustalla oli pyrkimys nostaa koulutuksen läpäisyastetta ja vähentää keskeytyksiä. Monissa oppilaitoksissa on käytössä useita eri työvaltaisen oppimisen muotoja. Erilaisilla työssäoppimisen jaksoilla tarvitaan myös tukea ja näitä selvitettiin kyselyssä valmiiden vaihtoehtojen avulla. Kyselyssä käytettiin tehostetun tuen termiä, joilla tarkoitettiin niitä tukitoimia, jotka poikkeavat yleisestä ohjauksesta. Erityisopiskelijoille tämä tuki on käytössä usein 38 prosentilla vastaajista ja yli puolella vastaajista joskus. Työpaikkaa perehdytetään erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen melkein aina ja työvalmentajan palveluja on käytössä lähes joka kolmannella. Puutteita ilmenee kirjallisen ohjausmateriaalin antamisessa työpaikoille, sillä vastaajista yli kolmanneksella ei tällaista materiaalia ole lainkaan.

Osa opintojen yksilöllistä joustoa on mahdollisuus suorittaa tutkintoja osissa. Tämä on helpottunut vuonna 2010 voimaan tulleiden uudistuneiden ammatillisten tutkintojen perusteiden myötä. Koulutuksen järjestäjillä on mahdollisuus

vastata myös alueellisen ja paikallisen työelämän tarpeisiin. Yksilölliset opintopolut taas mahdollistavat opiskelijoiden kykyjen ja tarpeiden huomioimista. Se vaatii enemmän dokumentointia ja seuranta, ja oppilaitokset ovatkin selvityksen mukaan varautuneet siihen eri tavoin. Kolmannes vastaajista on siihen varautunut, mutta lähes puolet ilmoittaa, etteivät he ole varautuneet tähän. Miten tämä tapahtuu käytännössä, ei vastauksista juurikaan käynyt ilmi.

Voisivatko oppilaitokset hyötyä enemmän toisistaan?

Kun integraation aste kasvaa, nousee merkittäväksi tekijäksi myös yhteistyö ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa. Opiskelijoita siirtyy oppilaitoksista toisiin vaihtelevasti, noin kolmannes ilmoittaa erityisoppilaitoksista tulevan opiskelijoita omaan oppilaitokseen. Toiseen suuntaan siirtymiä tapahtuu 43 prosentilla vastaajista. Muussa yhteistyössä on suurta vaihtelua. Vastauksissa tuli esiin niin yksittäiset opiskelija-asiat kuin laajat yhteistyöhankkeet. Koulutusyhteistyötä järjestää puolet, kolmannes mainitsi konsultaatiotuen ja vajaalla viidenneksellä on yhteisiä hankkeita. Myös yhteistyön laatu vaihtelee vähäisestä hyvinkin hedelmälliseen. Yhteistyö näyttää vielä olevan jossain määrin sattumanvaraista eivätkä sen muodot ole kovin pysyviä.

Teksti: **Kaija Ray**

Lähde ja lisätieto:

Laura Jauhola ja **Kaija Miettinen**: *Selvitys ammatillisesta erityisopetuksesta*. Opiskelijoille suunnattujen tukitoimien sekä erityisopetuksen toteuttaminen yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa (Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2012:7). http://www.opetushallitus.fi/julkaisut/2012/selvitys_ammattillisesta_erytisopetuksesta

HOPS = henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Päivitetään koko koulutuksen ajan. Turvaa opiskelijan yksilöllisen valinnaisuuden ja perustuu lakiin ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998, 14 §). Perustuu opiskelijan oman opiskelun suunnitteluun, yksilöllisiin valintoihin, etenemiseen ja arviointiin. Mm. vammaisuuden tai sairauden vuoksi erityisiä palveluja tarvitsevien opiskelijoiden opetus annetaan erityisopetuksena.

HOJKS = kirjallinen henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. On laadittava erityisopetusta tarvitsevalle opiskelijalle (L 630/1998, 20 §). Suunnitelman tulee sisältää mm. suoritettava tutkinto, sen perusteet ja laajuus, henkilökohtainen opetussuunnitelma, kaikki tarvittavat palvelut ja tukitoimet.

Urheilu tukee työuralla myös vammaista

Paralympialisti Päivi Tolppanen on saanut vertaistukea ja koko elämän kantavaa asennetta vammaisurheilusta. Urheilu on kantanut eteenpäin näkövammaista naista niin siviilissä kuin työelämässä. Nykyisin hän toimii yrittäjänä. Tässä Tolppanen kertoo oman tarinansa.

Olen valmistunut fysioterapeutiksi Mikkelin Ammattikorkeakoulusta 2001 ja lymfaterapeutiksi 2005. Työni ohessa olen hakenut lisäoppia erityisesti neurologian ja lymfaterapian osa-alueilla kasvattaen pikku hiljaa ammatillista osaamistani nykyiselle tasolle. Ja silti aina vaan tulee niitä tilanteita, joissa toivoisi osaavansa enemmän ja pystyvän parempaan.

Koulutusten ja luentopäivien ansiosta näiden epätietoisuuden hetkien varalle on kehittynyt ratkaisu verkostoitumisen muodossa. Sitä oppii tuntemaan osaavia kollegoita, joilta saattaa löytyä vastaus visaiseenkin ongelmaan. Ja ainahan asiakkaan voi lähettää pätevemmän kollegan käsiin. Senkin olen oppinut, että pitää osata myöntää oman ammattitaitonsa rajallisuus.

Lääkärintodistuksen mukaan diagnoosini on synnynnäinen harmaakaihi ja verkkokalvon rappeuma, haitta-aste 100 prosenttia. Käytännössä se tarkoittaa, että oikeassa silmässä on lukunäköä +35 luupilla, etäisyyden ollessa luettavasta kohteesta noin 3 senttiä ja valaistuksen ollessa hyvän. Vasen silmä ei lue, mutta näkee värit, valot ja muodot noin kah-

Kuva: Hyvinkään Fysioterapia



den metrin etäisyydeltä. Näkökenttäni on noin 15 astetta eli sivulta tai alhaalta tulevat ärsykkeet tunkeutuvat valikoivalle verkkokalvolleni vasta näkökenttäni keskivaiheilla.

Tutussa ympäristössä liikun ilman apuvälineitä itsenäisesti, mutta annas olla, kun yllättävät tietyt taas alkavat tai joku jättää keittiössä kaapin oven auki. Vieraassa ympäristössä liikun valkoisen kepin ja kiikarin avulla - ja voihan sitä aina kysyä eksyessään.

Urheilu auttoi eteenpäin

Vammaani ei käy peittäminen, sillä silmäni seilaavat kohdistumattomina nystagmuksen vuoksi. Jo lapsena opin vammaani aiheuttamat rajoitukset ja tarvittaessa pyytämään apua sekä torjumaan liiallisen hössötyksen. Itseni hyväksyminen ja itsenäni pitäminen luopuin kaikkein on mahdollistanut integroitumisen normaaleihin kouluihin ja työelämään. Perheeni tuki ja toisaalta takapuoleen potkiva asenne ovat kantaneet karikkoisimpien paikkojen ylitse pakottaen luottamaan omiin kykyihin.

Vertaistukea onkin vuosien varrella tullut yllin kyllin harrastukseni ja toisen työni puolelta eli vammaisurheilusta. Siltä porukalta olen ammentanut asennetta ja heidän elämäntarinoidensa valossa olen oppinut arvostamaan sitä mitä minulla on.

Valmistumisen jälkeen ensimmäiset kahdeksan vuotta työskentelin sairaala- ja terveyskeskusfysioterapeuttina. Esimiehikseni osui avarakatseisia ja suvaitsevaisia naisia, jotka kohtelivat minua samalla tavalla kuin vammattomia työtovereitani. Vammaisurheilijan status edesauttoi työllistymistäni, sillä urheilu kiinnostaa ja aina työhaastattelussa siitä on jutunjuurta löytynyt.

Uskon tulleeni noteeratuksi urheilijana eli ihmisenä, joka on työteliäs ja tavoitteellinen. Viimeiset 20 vuotta olen käyttänyt kaikki vuosilomani ja palkattomat virkavapaani erinäisiin kilpailu- ja valmennusleireihin, mutta olen myös maininnut mitalisijoituksiani ja osallistumiseni paralympialaisiin CV:ssäni.

Molemmat suuret rakkauteni, maalipallo (alunperin näkövammaisille suunniteltu palloilulaji) sekä judo ovat raivanneet minulle paikan kulloisessakin työyhteisössä. Ne ovat kouriin tuntuvasti antaneet työpaikan tyky-päivillä positiivista, tosin lihaksia jäytävää näkökulmaa vammaisuuteen ja alentaneet kynnyksiä kohdata vammaisia tasavertaisina ihmisinä.

Aikataulutusta ja itsekuria

Urheilijan pitää osata aikatauluttaa päivänsä tehokkaasti ja häneltä pitää löytyä itsekuria pitäytyä aikatauluissaan. Muuten ei ehdi harjoitella laadukkaasti, käydä töissä tai koulussa ja nukkua riittävästi.

Vammaisena työelämässä olemisen kanssa on vähän sama juttu, koskapa joidenkin asioiden tekeminen on hitaampaa kuin vammattomilla työkavereilla. Silloin on osattava aikatauluttaa omat tekemisensä ja pysyä suunnitelmassa selviytyäkseen töistään ajoissa. Olin omaksunut kurinalaisen elämäntavan jo kouluaikoina pyrkiessäni yhdistämään opiskelun ja suunnitelmallisen valmentautumisen, joten oli luonnollista soveltaa sitä työelämäänkin. Enkä strategian toimiessa ole katsonut tarpeelliseksi sitä muuttaakaan.

Opeteltuani työelämän sääntöjä ja fysioterapeutin työtä julkisella sektorilla

urheilin terveydelläni, jatkossa aion urheilla yrittäjän ominaisuudessa taloudellani.

Kunniahimoa tarvitaan

Yritykseni Hyvinkään Fysioterapia Oy:n arkipäivään kuuluvat erilaisilla apuvälineillä liikkuvat motivoituneet asiakkaat, työstään innostuneet fysioterapeutit, yhteistyöhaluiset omaiset sekä tätä riemunkirjavaa seurakuntaa järjestyksessä pitävä toimiston sihteeri. Yritys on profiloitunut tuottamaan neurologista fysioterapiaa, mutta osaamista löytyy myös tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien fysioterapian osa-alueella, geriatrisessa fysioterapiassa sekä lymfaterapiassa. Joukkoon mahtuu myös yksi toimintaterapian osaajakin.

Yhteisiä nimittäjiä kaikkien terapeuttien toiminnassa ovat asiakkaan kunnioittaminen ja tasa-arvoinen kohtaaminen.



Päivi Tolppanen Lontoon paralympialaisissa 2012

Kuva: Suomen Paralympiakomitea / Maiju Torvinen

ajauin työskentelemään pienyrittäjän palkkalaisena ja lopulta itsenäisenä yrittäjänä. Samoihin aikoihin urheilu-urani lähti nousuun ja onnistuin pääsemään valtion urheilija-apurahalle.

Hyppy uuteen kannatti

Otin uskaliaan hypyn julkisen puolen eläketoimesta epävarmalle yksityissektorille, ja se kannatti. Tuskinpa julkisella puolella minun olisi annettu tehdä töitä urheilun ehdoilla. Pienyrittäjätyönantajani ei ainoastaan mahdollistanut tätä kaikkea vaan myös istui judohallin katsomossa otellessani Lontoon paralympialaisissa.

On urheilussa se huonokin puoli - siitä on vaikeaa luopua. Joskus päätös uran lopettamisesta on kuitenkin tehtävä, jolloin urheilusta tulee vain harrastus, jota ilman en olisi se ihminen, joka tänään olen.

Kilpailuhenkisyys säilyy myös urheilu-urani jälkeisessä elämässä. Jos aiemmin

Siinä se on muutamalla rivillä ilmaistuna, minun kunnianhimoinen haaveeni ja tämän hetkinen työsarani.

Ammatilliset ambitioni ynnä koulutuksellinen pätevyuteni ovat tulleet esille edellisissä kappaleissa. Luetun perusteella voisi päätellä kirjoittajan olevan kunnianhimoinen, jossain määrin päättäväinen, hieman itserakas, ripauksen optimistinen ja ärsyttävän positiivinen tyyppi. Kaikkia edellä mainittuja ominaisuuksia olen tiedostamattani tai erittäin tietoisesti pyrkinyt hyödyntämään pyyhkäessäni peruskoulusta lukioon, ammattikorkeakoulusta työelämään, jatko-opintojen ja yksien potkujen kautta kuusi henkilöä työllistävän fysioterapia-alan yrityksen omistajaksi. Ei huonosti näkövammaiselta naiselta, vai?

Aktivera resurser -aloitti

Ruotsinkielinen toiminta käynnistyi VATESissa

■ Aktivera resurser on VATES-säätiön ruotsinkielinen yhteistyöprojekti, joka edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymistä. Aktivera resurser (2013-2015) parantaa tiedonkulkua alan ruotsinkielisten toimijoiden ja vaikuttajien kesken. Aivan uutta ruotsinkielinen toiminta VATES-säätiössä ei ole, sillä säätiössä on toiminut vuodesta 2009 lähtien Svenskspråkig samarbetsgrupp inom VATES eli SSAG -kehittämisyöryhmä. Aktivera resurser on kuitenkin ensimmäinen kokonaan ruotsinkielinen hanke, jonka tavoitteena on vakiinnuttaa VATESiin ruotsinkielinen toiminta. Projektin rahoittaa RAY.



Kuva: Anja Mertenäinen

- Meidän on opittava toisiltamme kehittyäksemme. Kaikilla on oltava oikeus palveluun äidinkielellään. Varmennamme, että vammaisille ja osatyökykyisille suunnatuissa palveluissa käytetty keskeinen sanasto on tunnettu sekä ruotsiksi että suomeksi. Kokoamme ja käänämme sanastoa tarpeen vaatiessa. Parannamme ruotsinkielisen kohderyhmämme saamaa palvelua, niin että heidän mahdollisuutensa päästä avoimille työmarkkinoille vahvistuu, toteaa hankkeen projektisuunnittelija **Walter Fortelius**.

- Yhteistyön kautta alan ammattilaiset ylläpitävät, kehittävät ja luovat laadukasta palvelua ruotsinkielisille vammaisille. Tähän työhön tarvitaan yhä enemmän kielirajat ylittävää yhteistyötä. Aktivera resurser -projekti vaalii lisäksi pohjoismaista yhteistyötä vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistämiseksi. Varmistamme, että keskeiset hankkeet ja saavutukset tulevat tunnetuksi sekä ruotsiksi että suomeksi, kertoo Fortelius.

- Koulutus on tehokas tapa levittää tietoa. Yhteistyöverkoston avulla selvitämme ajankohtaisia tarpeita. Koulutustilaisuudet ovat hyödyllisiä monella tavalla. Niiden avulla lisäämme asiantuntemuksen ohella toimijoiden kohtaamisia kentällä, joka on hajautunut sisällöllisesti ja maantieteellisesti. Järjestämme projektin aikana vuotuisia koulutustilaisuuksia, Fortelius jatkaa.

Ensimmäinen koulutustilaisuus maksuton

Aktivera resurser-projektin ensimmäinen koulutustilaisuus pidetään syksyllä: *Arbete och utbildning självklart! – Aktivera resurser i Svenskfinland!* Seminaarissa kuullaan ruotsalaisten asiantuntijoiden kuvaus tuetun työllistymisen käyttöön otosta Ruotsissa sekä saavutuksista ja kehityksestä sen parissa. Kuulemme esityksiä mm. sairaseläkeläiseltä, työnantajalta sekä työhönvalmentajilta ja erikoisopettajilta. Työryhmissä syvennytään koulutuksen ja työnhaun haasteisiin. Keskustelua käydään myös projektista työmenetelmänä. Ensimmäinen koulutustilaisuutemme on maksuton! Tervetuloa Tampereelle 28. – 29.10.2013. Lisätietoa: www.vates.fi/koulutus

Aktivera resurser-verkostoa rakentaa projektisuunnittelija Walter Fortelius. Hän asuu Helsingissä kasvettuaan Vaasassa. Aiemmin hän on toiminut mm. työvalmentajana (nuorten työpaja Sveps), tiedottajana (Helsingfors Arbis) ja uutistoimittajana (Yleisradio). Koulutukseltaan hän on historioitsija.

VATES-säätiön ruotsinkielisiä nettisivuja kehitetään projektin tarpeen mukaan ja aineistoa jaetaan sen kautta. Lisäksi Kyvyt käyttöön -lehteen tulee ruotsinkielistä sisältöä ja ruotsinkielisiä uutiskirjeitä lähetetään niistä kiinnostuneille. Aktivera resurser -keskusteluryhmän kokoonpanoa, muotoa ja toimintaa kehitetään yhdessä jäsenten kanssa.

Walter Fortelius ottaa mielellään vastaan ideoita ja ajatuksia siitä, mitä Aktivera resurser -projekti voisi verkostolleen tarjota.

Lisätietoa:

Walter Fortelius, projektplanerare för Aktivera resurser
p. 044 546 4987, walter.fortelius@vates.fi

Simo Vehmas vammaistutkimuksen professoriksi

Professori ja kasvatustieteen tohtori **Simo Vehmas** on valittu Helsingin yliopiston vammaistutkimuksen professoriksi.

■ - Tavoitteena on aluksi rakentaa toimiva ja mielekäs vammaistutkimuksen opintokokonaisuus Helsingin yliopistoon, ja tätä kautta rekrytoida uusia tutkijoita sekä luoda uusia tutkimusryhmiä ja -projekteja. Ohessa aion jatkaa omaa tutkimustyötäni vammaisuuden teoreettisten kysymysten hahmottamisen parissa, sanoo Vehmas.

Suomessa on tehty vähän vammaistutkimusta, joten Vehmoksen mielestä kaikenlaiselle tiedolle on tarvetta.

- Tärkeää on tehdä empiirisiä analyyseja ajankohtaisista, vammaisia koskevista yhteiskuntapolitiittisista ongelmista. Ensiksi tulevat mieleen esimerkiksi työllisyyteen ja esteettömyyteen liittyvät kysymykset. Näiden aiheiden tyydyttävä tarkastelu tarvitsee rinnalleen teoreettista analyysia sellaisista asioista kuin tasavertaisuus,

oikeudenmukaisuus ja hyvinvointi, kuvaa Vehmas tulevaa tutkimuskenttää.

- Jo pelkästään tämän peruslähtökohdan sisältämisellä voi olla merkittäviä vaikutuksia siihen, miten eri ammattilaiset toimivat työssään.

Vammaisuus on Vehmoksen mukaan sosiaalinen, vuorovaikutuksellinen ilmiö ja verrannollinen monessa mielessä esimerkiksi sukupuoleen ja seksuaaliseen identiteettiin. Laajempi ymmärrys myös vammaisten työllistymisen ongelmista auttaa paikantamaan työllistymisen esteitä ja sitä kautta poistamaan niitä.

- Esteet voivat olla esimerkiksi rakenteellisia, byrokraattisia tai asenteellisia. Tieto vapauttaa ennakkoluuloista, jotka usein ovat merkittävimpiä esteitä vammaisten työllistymiselle, sanoo Vehmas.

Aihetta voi tutkia lähes millä tahansa tavalla.

Olennaista Vehmoksen mukaan olisi saada selvyttä niin vammaisten ihmisten kuin työnantajienkin kokemuksiin ja käsityksiin työllistymisen ongelmista. Lisäksi tarvitaan yhteiskuntapolitiittista analyysia hyvinvointiyhteiskunnan luomista hallinnollisista työllistymisen esteistä.

- Vammaistutkimuksessa tarkastellaan niitä sosiaalisia, poliittisia, kulttuurisia, taloudellisia ja eettisiä tekijöitä, joiden kautta viime kädessä vammaisuus ilmionä saa merkityksensä. Olennaista on nähdä vammaisuus vuorovaikutuksellisenä ilmiönä, joka ei selity yksilön ominaisuuksilla tai vammoilla, sanoo Vehmas.

Vehmoksen työ viisivuotisessa virassa alkaa elokuussa 2013. Viran on lahjoittanut joukko vammaisjärjestöjä mukana VATES-säätiö.

Työhönvalmennus keskustelun keskiössä

70 ammattilaista osallistui VATES-säätiön Työhönvalmennuksen kehittämispäivään 30.5. Helsingissä. Tilaisuus järjestettiin yhdessä EUSET-projektin kanssa, jota hallinnoi Suomessa Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus.

EUSET-projektin yhtenä painopisteinä on Euroopan tuetun työllistymisen yhdistyksen kokoaman Toolkit –työkirjan suomenos ja sen valtakunnallinen levittäminen. Työkirja kokoaa laadukkaan tuetun työllistymisen palvelun periaatteet ja pyrkii soveltamaan sitä kotimaisiin tarpeisiimme. Monipuolinen ohjelma käsitteli työhönvalmennusta ja tuettua työllistymistä monesta näkökulmasta. Päivän aiheet herättivät vilkasta keskustelua työhönvalmennuksen nykytilanteesta. Päivän puhujat ja esitykset löytyvät VATESin nettisivulta: <http://www.vates.fi/Tyohonvalmennuksenkehittamispaivat2013ohjelma>.

Uusi kehittämisryhmä aloitti – vielä pääset mukaan

VATES käynnisti päivän aikana tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen valtakunnallisen kehittämisryhmän, johon voi edelleen ilmoittautua mukaan. Ryhmä toimii VATES-säätiön Kyvyt käyttöön –verkoston osana.

Kehittämisryhmä kerää tietoa, antaa vertaistukea ja levittää yhtenäisiä työhönvalmennuksen käytäntöjä niille toimijoille, jotka tekevät ja kehittävät työhönvalmennusta arjessa. Kehittämisryhmä pitää työkokouksiaan säännöllisesti.

VATES koordinoi ryhmän toimintaa, mutta tarkoituksena on, että kehittämisryhmän jäsenet vaikuttavat itse työskentelyyn ja sisältöihin, jotta ryhmän toiminta olisi juuri sellaista, mikä palvelee heidän työtään parhaiten.



Työhönvalmennuksen kehittämispäivä keräsi VATESin auditorion liki täyteen

Kuva: VATES-säätiö/Walter Fortelius

Työhönvalmentajien mielestä kehittämisryhmän pitäisi tuoda esille hyviä käytäntöjä ja uusia ideoita työhön, edistää vuoropuhelua eri toimijoiden kesken, selkeyttää käytäntöjä ja käsitteitä sekä jakaa ajankohtaista tietoa. Tämä selvisi aiemmin heille tehdyssä kyselyssä, johon vastasi 44 henkilöä.

Kehittämisryhmä kokoontuu ensimmäisen kerran Kyvyt käyttöön –seminaarin yhteydessä 9.-10.10. Rovaniemellä, jolloin mietitään tarkemmin ryhmän toimintatapoja ja jatkoa. Jos olet kiinnostunut ryhmästä ja haluat liittyä mukaan sen toimintaan, niin lähetä yhteystietosi osoitteella anne.korhonen@vates.fi.

Pykälät tulivat tutuiksi Tampereella!

Pykälät tutuksi!

Avoimille työmarkkinoille työllistyminen ja työnlaainsäädännön haasteet -työoikeuskoulutus järjestettiin huhtikuussa 24.-25.4.2013 Tampereella. Kouluttajana toimi oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari Jaana Paanetoja.



Kuva: Vates-säätiö/Tanja Halli

Päivien sisällöt olivat kattavat. Koulutuksen alussa käsiteltiin työoikeuden perusteita; milloin kyseessä on työsuhde ja milloin ei. Siitä edettiin työsuhteen solmimiseen, ja henkilön rekrytointiin sekä työsuhteen ehtojen määräytymiseen unohtamatta osa-aikaisen ja määräaikaisen työntekijän asemaa.

Ensimmäisen päivän iltana oli vapaaehtoinen iltaohjelma salaattibuffetin kera. Ruokailun lomassa vieraili asiantuntija, oikeustieteen maisteri, lakimies Minna Romu, toi tuulahduksen asianajotoimiston maailmasta. Hän kertoi työsuhteen päättymisestä ja työntekijän oikeuksista. Hänen luentonsa oli vuorovaikutteinen osallistujien innostuessa kysymään Romulta vastauksia mieltä askarruttaviin kysymyksiin. Illan päätteeksi Minna Romu kertoi asiantuntijasta arjesta ja rutiineista.

Toinen päivä alkoi työntekijän tärkeistä velvoitteista

muistuttamalla. Tapaukset elävästä elämästä koskien työntekijän lojaliteettivelvoitteita ja työntekijän sosiaalisessa mediassa esiintymistä olivat mielenkiintoisia. Ikäviä asioitakaan ei unohdettu – myös työsuhteen irtisanomisen ja purku tulivat käsitellyiksi.

Päivät oli kattavat, ja asiaa tuli evääksi mukaan.

Jatkokoulutusta pykäliin!

Jos olet aiemmin osallistunut VATESin järjestämään työoikeuskoulutukseen tai tunnet muuten, että jatkokoulutus sopisi sinulle hyvin, tervetuloa elokuussa Työoikeuskoulutuksen II-osaan 29.8.2013.

Tämä jatkokoulutus antaa apua mm. avotyötoimintaan liittyvään, kehitysvammaisten ja mielen-terveyskuntoutujien työtoiminnan oikeudellisten ongelmien ratkaisuihin. Esille tulevat rajapinnat, milloin kyseessä on työsuhde ja milloin ei? Myös VATES-säätiön Avotyötoiminnasta palkkatyöhön julkaisun aihealueet tulevat esille. Koulutuksessa käsitellään myös yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön kesken sekä työurien pidentämiseenkin liittyvää työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä aina ajankohtaista työturvallisuutta.

Koulutusta on uusittu vuosi vuodelta, jotta pysyisimme ajan hermoilla. Vaikka olisit käynyt jo aikaisemmin työoikeuskoulutuksen, saat lisäarvoa ja uutta tietoa alan asioista – ilmoittaudu siis mukaan!

www.vates.fi/pykalat.tutuiksi

Merkitse kalenteriisi!

Vaikuta ja verkostoidu -viestijäryhmän seuraava tapaaminen on torstaina 29.8. VATES-säätiössä. Ohjelma valmistuu kesän aikana.

Lisätietoja anja.mertanen@vates.fi



Kyvyt käyttöön eXtra



Kyvyt käyttöön -lehden eXtralehti on ilmestynyt toukokuussa. Lehti on tarkoitettu pääasiassa henkilöstöpäätäjille. Julkaisussa tuodaan esiin muun muassa työhönvalmennusta sekä esimerkkejä osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymisestä.

Tilaukset: anja.mertanen@vates.fi

Vammaisten työllistymisen esteenä vakava kannustinloukku

TYÖTTÖMYYSLOUKUN PURKAMINEN PARANTAISI JULKISTA TALOUTTA

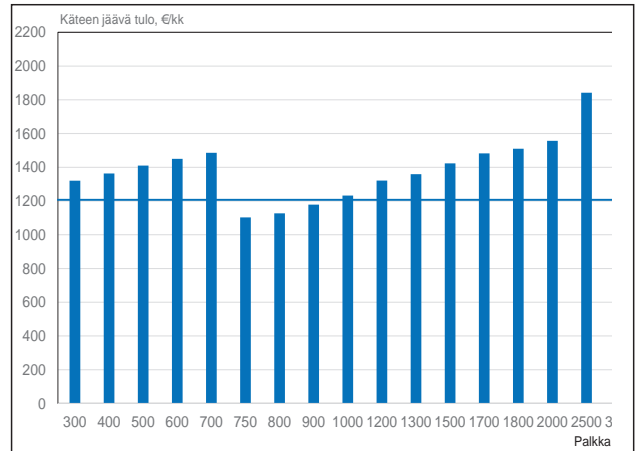
Suomessa on tällä hetkellä 260 000 työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa henkilöä. Heistä 5–10 prosenttia käy töissä. Tämän lisäksi reilu viidesosa, 60 000 henkilöä, haluaisi osallistua hyvinvoinnin kasvattamiseen antamalla oman panoksensa työelämään. He olisivat myös kykeneviä työskentelemään osajajajoina kokoaikaisesti. Tehtäväkirjo vaihtelee yksinkertaisista suorittavista töistä aina vaativiin korkeakoulutason tehtäviin.

Suomessa on yli 220 000 työtöntä. Samaan aikaan yrityksissä kärsitään työvoimapulasta. Usein pulaa on työntekijöistä osa-aikaisiin ja yksinkertaisemman suorittavan tason tehtäviin. Monet näistä sopisivat osatyökykyisille henkilöille. Vähimmäistyökyvyttömyyseläkettä saavat törmäävät kuitenkin työttömyysloukkuun.

-Toimeentulon näkökulmasta työtä ei kannata ottaa vastaan, kun kuukausipalkka olisi 730–1 700 euroa. Tällöin työllistyvä jaisi vähemmän rahaa käteen kuin eläkkeellä ja asumistuella ollessaan (vaaka viiva oheisessa kuviossa) sekä mahdollisesti 730 euroa ansaitessaan säilyttäen samalla eläkkeen, kuvaa Harri Hietala.

Vähimmäistyökyvyttömyyseläkkeen kertaleikkaantumisesta 733,80 euron rajalla aiheutuvat työttömyysloukut täytyy poistaa. Tasa-arvoinen ja kannustava malli olisi eläkkeiden sovitteleva samaan tapaan kuin nykyään sovitellaan työttömyysetuutta. Jokainen ansaittu euro leikkaisi eläkettä 40 senttiä.

Tällöin vähimmäistyökyvyttömyyseläkettä saavilla olisi taloudellinen kannustin hakea ja ottaa vastaan työtä. Tällaisen henkilön työllistyessä 1500 euron kuukausipalkkaiseen työhön käteen jäävä tulo paranisi 4 500 eurolla vuodessa. Potentiaalisesti ostovoima kasvaisi kokonaisuutena 185 miljoonaa euroa 40 000 henkilön työllistyessä.



Vähimmäistyökyvyttömyyseläkkeeltä työllistyvän käteen jäävä tulo eri kuukausipalkkatasoilla.

-Yksinkertaisella laskelmalla arvioituna tämä tarkoittaisi samalla potentiaalisesti 800 miljoonan euron parannusta julkisen talouden tasapainoon. Verotuotot nousisivat 270 miljoonaa – lähinnä sosiaalivakuutusmaksut ja kunnallisvero. Kulutuksesta saadut välilliset verot tuottaisivat 80 miljoonaa enemmän. Säästöt asumistuissa olisivat 160 miljoonaa ja työkyvyttömyyseläkkeissä lähes 290 miljoonaa euroa, laskeskelee Hietala.

Lisätietoja laskelmista:

www.vates.fi/Tiedote.Tyottomyysloukut.rasittavat.julkista.taloutta

Kansantaloustieteilijä aloitti VATESissa

■ **VTL Harri Hietala** aloitti tutkijana VATES-säätiössä toukokuun puolivälissä. Loppuvuoden aikana hänen tehtävänä on tehdä taloudellista analyysia ja hyödyntää tilastoja. Hän tuottaa tietoa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymisen ja työllistämisen kannusteista ja taloudellisesta merkityksestä.

Tulokset palvelevat VATES-säätiötä ja vammaisjärjestöjä vaikuttamistyössä. Tavoitteena on kertoa vaikuttajille ja päättäjille tukitoimien ja toimintatarkenteiden ongelmista sekä tarjota ratkaisumalleja näihin. Samalla tulokset palvelevat vammaisia itseään tukitoimien hakemisessa ja työhön pyrkimisessä.

Hän tarkastelee yksilöiden taloudellisia työttömyysloukkuja eli kannattaako työtä hakea ja ottaa vastaan? Lisäksi tutkitaan työnantajien nettokustannuksia osatyökykyisten palkkaamisessa. Hietala tekee kustannus-hyöty-analyysejä mm. kuntouttavasta työtoiminnasta, työhönvalmennuksesta sekä klubitalojen toiminnasta.

Aiemmin Hietala on toiminut elinkeinoelämän järjestöissä ja yrittäjänä. Koulutukseltaan valtiotieteiden lisensiaatti Hietala on työskennellyt aiemmin Helsingin yliopistolla, Elinkeinoelämän keskusliitossa ja Suomen

Yrittäjissä. Takana on opinnot kansantaloustieteessä sisältäen matematiikkaa, tilastotiedettä ja tietojenkäsittelytiedettä. Kokemusta on kertynyt eri poliittikalokojen kuten elinkeinopolitiikan, verotuksen, sosiaaliturvan ja työmarkkinoiden edunvalvonnasta.

Tehtäväaika tutkijana VATES-säätiössä on rajallinen, mutta toivottavasti samalla kyetään nostamaan jatkotutkimustarpeita ja lisäämään yhteistyötä järjestöjen sekä ulkopuolisten tutkijoiden kanssa.

Vaikuttamistyössä tarvitaan tänä päivänä tutkittua numerotietoa. Hietala toivoo yhteydenottoja kaikilta, joilla on näkökantoja, tietoja ja tarpeita mm. edellä esitelyihin teemoihin liittyen.

Lisätietoja: tutkija Harri Hietala, puh. 0500 789 906, harri.hietala@vates.fi



Työprosessien mukautuksella kaikkien kyvyt käyttöön

FIBS ry:n järjestämä toinen Ratkaisun Paikka -tapahtuma kokosi Helsingin Wanhaan Satamaan yli 700 yritysvastuualan asiantuntijaa yrityksistä, järjestöistä, oppilaitoksista ja julkiselta sektorilta. Määrä osoittaa, että vastuullisuus ei enää ole Suomessa pienen piirin hyvin varjeltu salaisuus, vaan olennainen osa tämän päivän liiketoimintaa. Tapahtumaan osallistui myös VATES-säätiö.

- Työkykyä on meillä kaikilla, työkyky muuttuu jokaisen työuran aikana. Työtehtävien ja työprosessien mukauttamisella on suuri merkitys yksilön työkykyyn ja työssä jaksamisen kannalta, totesi VATES-säätiön kehittämis-

päällikkö Jukka Lindberg puheenvuorossaan Ratkaisun Paikka -tapahtumassa.

Hän sanoi, että kun työtehtäviä mukautetaan ja prosessit suunnitellaan yksilön mahdollisuuksiensa mittaisiksi, säilytetään ammattitaitoiset ja osaavat tekijät työpaikoilla.

- Osatyökykyisyys olisikin nähtävä siirtymävaiheena. Osatyökykyisen taidoille on käyttöä, ja työtehtäviä räätälöimällä työnantajat saavat osaavia käsiä niin osa-aikatehtäviin kuin kokoaikaisiin töihin. Työtehtävien räätälöinnissä yritykset voivat hyödyntää myös erilaisia palveluntuottajia, kuten työhönvalmentajia. Työhönvalmentajat auttavat työnantajaa esimerkiksi työtehtävien räätälöinnissä ja erilaisten tarjolla olevien tukien hakemisessa, kertoo Lindberg.

VATES-säätiö

VATES-säätiö on asiantuntijaorganisaatio, joka edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden ihmisten yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia.

Toiminta on valtakunnallista. VATES-säätiöllä on 35 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityis- ja huollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita. VATES-säätiö viettää tänä vuonna 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 - väliä työllistään 31.12.2012 päättyneen hankkeen osahankkeet Salossa ja Porvoossa jatkavat kesän 2013 loppuun syventävin teemoin.
- Aktivera resurser, 2013 - 2014
- Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta VATES-säätiö tekee kuntaky-

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

VATES toimii valtakunnallisissa kehittämissä

- 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)
- Vammaisfoorumin työllisyysryhmä (Teppo Rautjärvi)
- Sosiaalisen työllistymisen yhteistyöryhmä (Jukka Lindberg)

VATESin edustajat sidosryhmien projektien ohjausryhmissä:

- Ammattiosaamista välityömarkkinoilta (Bovallius-ammattiopisto)
- EUSE Toolkit for Diversity (Kiiipula-säätiö)
- Kansainvälinen työammatti – Erityistyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta (Kiiipulasäätiö)
- Koppi-hanke (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos)
- Optimax (Optimaedu, Optima Samkommun)
- Poveri-projekti (Kuuroiden Palvelusäätiö)
- Ratko (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö)

- Reilu rekrytointi (Lihastautiliitto)
- Siirtymät sujuviksi (Turun kaupunki)
- Silta työhön (ASPA-säätiö)
- Työtä tekijälle (Epilepsialiitto)
- Työtä, tietoa ja osallisuutta (Keskuspuiston ammattiopisto)
- Yhteinen yritys (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos laitos)

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)
- Henkilöstöjohton ryhmä (henkilöstöjäsenyydet) (www.henryorg.fi)
- Sosiaalialan Työnantajat ry

Kyvyt Käyttöön -verkosto

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat yhteen, 768 jäsentä. www.vates.fi/verkosto.

Koulutus

VATES toteuttaa seminaareja ja koulutuslainsuusia, 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

Kehittämispäällikkö
Kaija Ray
0440 724 944

Tutkija (Kyselytutkimukset)
Simo Klem
050 576 7514

Tutkija (Taloudelliset analyysit, tilastot)
Harri Hietala
0500 789 906

Vaikuttamistyön assistentti
Teppo Rautjärvi
(09) 7527 5564

Projektplanerare
Aktivera resurser -projekt
Walter Fortelius
044 546 4987

Projektiedottaja
Työmarkkinaviestintäprojekti
Anja Mertenan
0500 425 729

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

Talouspäällikkö
Pasi Ylipaavaliemi
044 521 2133

Toimistoapulainen
Ella Rytönen
(09) 7527 5507

Sähköpostiosoitteet:
etunimi.sukunimi@vates.fi

VATES-säätiön taustayhteisöt

Avain-säätiö

Epilepsialiitto ry

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry

Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Eteva kuntayhtymä

Filha ry

Hengitysliitto Heli ry

Invalidiliitto ry

Kanta-Hämeen Hengitys ry

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kehitysvammaliitto ry

Kiiipulasäätiö

Kuntoutussäätiö

Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry

Kuuloliitto ry

Kuuroiden Liitto ry

Kuuroiden Palvelusäätiö

Kärkulla Samkommun

Laptoote-Säätiö

Lihastautiliitto ry

Mielenterveyden Keskusliitto ry

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Parik-säätiö

Puustellin tuki ry

Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry

Päijät-Hämeen koulutuskonserni -kuntayhtymä

Raina-säätiö

Rinnekoti-Säätiö

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

Suomen CP-Liitto ry

Suomen Mielenterveysseura ry

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy



.LF14

BA2

Itella Posti Oy

Itella Green

Kyvyt käyttöön!

-seminaari

ROVANIEMI

9.-10.10.2013

TYÖHÖNVALMENNUKSEN

PROSESSI

NÄKYVÄKSI



www.vates.fi/Kyvytkayttoon2013

Yhteistyökumppaneina Matkailualan tutkimus-
ja koulutusinstituutti (MTI) ja Romotke-säätiö.

VATES
s ä ä t i ö