

# Kyvyt käyttöön

**Teemana:**  
**Kansainvälistymisen**  
**monet väylät**



# Kansainvälinen oppiminen

**O**lemme nostaneet tämän lehden teemaksi kansainvälisen tiedonvaihdon ja yhteistyön. Lehden tarinoista näkyy elävästi, miten monipuolista ja tuloksellista kansainvälinen toiminta on. Haluamme nostaa sen näkyviin yhtenä kehittämistyötä inspiroivana ja motivoivana oppimisen muotona. Matkatarjouksia hyödyntäen esteenä onkin enemmän vanhentuneet asenteet ulkomaan työmatkoista kuin matkojen hinnat.

Tietoteknologia mahdollistaa nykyään oppimisen internet-selailulla, mutta siitä puuttuu ihmisten tapaaminen ja sen myötä tällä toimialalla tärkeä moniulotteisten kysymysten yhteinen pohdinta ja vertaisuuden tunne, joka rohkaisee ja auttaa jaksamaan haastavissa kehittämistehtävissä toimivia. EU:n toimintapolitiikkaa vammaisten työllistämiseksi on tärkeää pohtia myös käytännön toiminnassa, vaikkakin siihen kohdentuva projektirahoitus on vähentynyt.

VATES on jäsenenä merkittävässä Euroopan kattavissa vammaisten työllistymistä edistävissä yhteistyöjärjestöissä, joita ovat Workability Europe, EUSE ja CEFEC. Näitä jäsenyyksiä voivat hyödyntää kaikki verkostomme jäsenet. Vuosikonferensseissa on laaja kirjo uutta osaamista ja ne tarjoavat hyvät mahdollisuudet verkostoitumiseen. Projektikumppaneita haetaan usein. Opintomatkat ulkomaille ja vierailuryhmien vastaanottaminen on opettavaista. Tällöin joutuu kovasti miettimään, mitä hyviä käytäntöjä olemme tunnistanee, miten sovellamme oppiamme uusia malleja.

Eurooppalaisen yhteistyön vahvistuminen on melkein sulkenut meiltä silmät - ei suinkaan ovia - oppimiseen muiden maanosien tieto-aidosta. Kiinnostavia foorumeja on tarjolla Pohjois-Amerikan ja Australian konferensseissa, ja englanninkielisinä ne ovat hyvin saavutettavia meillekin. Omat kokemukseni varsinkin USAsta ovat hyvin innostavia. Siellä kehittämistyössä tulee vahvasti esiin tutkimus ja yhteistyö yliopistojen kanssa.

VATESin toiminnan alkuvuosina, kun tietoa piti saada nopeasti, kipaisimmekin Euroopan seminaarien lisäksi USAn



puolella tuetun työn ja klubitalojen konferensseissa. Näissä teemoissa onkin sittemmin aktiivisesti hyödynnetty kansainvälistä oppimista, ja siitä on saatu merkittäviä hyötyjä mm. laatustandardien kehittämisessä.

Toivon, että myös välityömarkkinoille palveluja tuottavat työllistämisyksiköt saisivat jatkossa mahdollisuuksia peilata toimintaansa ja ideoita kehittämistä eurooppalaisessa kontekstissa. Erityisesti YK:n sopimus vammaisten ihmisten oikeuksista haastaa välityömarkkinoita kehittämiseen, jossa kansainvälinen oppiminen voi olla kaikissa maissa tarpeen, keskusteluamme ja käytäntöjämme uudistaen.

Marjatta Varanka



# Kyvyt käyttöön



*“Kysyttiin olisiko joku meistä opiskelijoista valmis ulkomaan työssäoppimajaksole tai jopa työllistymään tai hakemaan töitä ulkomailta. Itse olisin niihin enemmän kuin halukas ja valmis.”*

*“ On se hyvä, kun pääsin tälle reissulle mukaan. Olen ollut ensikertaa lentokoneessa, ensikertaa suolapaljussa, ensikertaa metrossa ja tietenkin olen ollut ensikertaa Unkarissa - saati sitten Suomen rajojen ulkopuolella.”*

Puutarhaopiskelija Markon kommentteja ulkomaanjaksosta.



## Sisällysluettelo

- 4 Liikuntavamma ei haittaa kansainvälistä työtä
- 6 Ulkomailla oppilaan rohkeus kasvaa
- 8 Kansainvälisyys oppilaitoksen arjessa
- 10 Kansainväliseen yhteistyöhön monia mahdollisuuksia
- 11 Workability-järjestöt
- 12 EUSE tuetun työllistymisen asialla
- 14 CEFEC edistää sosiaalista yrittämistä
- 15 RIFI verkottaa kuntoutusta
- 16 Vammaisfoorumit vaikuttavat koko Euroopassa
- 18 Projektissa reissataan - huvia vai työtä?
- 19 Reilua rekrytointia työparityönä
- 22 Vammaiset työmarkkinoiden marginaalista ytimeen
- 24 Riittääkö näkövammaisten koulutustaso työelämään?
- 25 Ajassa

- Kuntien sosiaalihuoltolain mukaisia palveluja selvitettiin
- VATES-päivät järjestetään Helsingissä 9. - 10.4.2014
- Aktivera resurser -projekti sai oman ilmeen

# Kyvyt käyttöön

3 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: Kimmo Brandt  
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



## Rea Konttisen vauhtia ei liikuntavamma

**V**antaalainen **Rea Konttinen**, 37, on lapsuudessaan asunut Afrikassa ja siksi hänen unelmanaan oli työskennellä kehitysyhteistyöhön liittyvien kysymysten parissa. Tämä haave toteutui kaksi vuotta sitten, mistä lähtien hän on toiminut projektkoordinaattorina Abilis-säätiössä hoitaen monipuolista hankehallintoa ja reissaten kaukaisiin maihin ja paikkoihin, joissa vain harva on päässyt käymään – ja nauttii työstään suunnattomasti.

Rea Konttinen on vammautunut tapaturmaisesti onnettomuudessa vuonna

1992. Hänen mielestään vammaisten ja eritoten korkeakoulutettujen vammaisten on todistettavasti vaikeampaa työllistyä kuin sellaisten ihmisten, joilla vammaa ei ole.

- Vammani ei ole ollut minulle työnsaannin este, vaan päinvastoin etu, Rea sanoo ja jatkaa: - Syynä tähän on ollut se, että työtehtävissäni on aina tarvittu omakohtaista kokemusta vammaisuudesta ja sitä minulla on ollut, hän toteaa.

Rean mukaan hänellä on ollut myöskin myötä sikäli, että hän on sattunut olemaan oikeassa paikassa oikeaan aikaan

ja oikealla koulutuksella.

- Opintojen aikana suunnittelin työlistyväni muualle kuin vammaispuolelle, mutta sinne kuitenkin sattumien summana ajauduin, kun minulle työtä tultiin tarjoamaan. Mutta ei se missään vaiheessa mikään pakkopulla ollut, hän sanoo.

### Sosionomi löysi järjestötyön

Rea Konttinen opiskeli sosionomiksi ryhmässä, joka oli kautta aikojen ensimmäinen sosionomiopiskelijoiden ryhmä silloisessa Helsingin väliaikaisessa ammattikorkeakoulussa: aloitusvuosi oli 1996. Jo opintojen aikana hän työskenteli Suomen Invalidien Urheiluliitossa liikuntaneuvojana organisoiden muun muassa suurta pohjoismaista liikuntaleiriä. Sosionomin tutkinnosta puuttui vielä pari kurssia, kun Invalidiliiton silloinen järjestöpäällikkö, nykyinen toimitusjohtaja **Marja Pihkala** tuli kysymään Realta, kiinnostaisiko tätä tulla töihin heidän aamu- ja iltapäivätoiminnan projektiinsa.

- Totta kai mua kiinnosti, ja siinä projektissa olin töissä kaiken kaikkiaan kuusi vuotta, ensin ohjaajana ja sitten projektisuunnittelijana, eli esimiesasemassa vastaten sekä suunnittelusta, toteutuksesta että koordinoinnista, Rea sanoo.

Projektin päättyttyä hän siirtyi Invalidiliiton sisällä toisiin tehtäviin. Vammaispoliittisena suunnittelijana hänen työnkuvaansa kuului auttaa vammaisia ihmisiä ja heidän perheitään valvomaan omia oikeuksiaan erilaisissa asioissa. Lisäksi Rea vastasi Invalidiliiton vertaistuki-toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja koordinoinnista. Hänen palattuaan vuonna 2009 parin vuoden pituiselta äitiyslomaltaan työsuhte vakinaistettiin, mutta kaipuu uuteen oli jo noussut pintaan.

- Tykkäsin työstäni ja työkavereistani, mutta haave kehitysyhteistyökysymysten parissa työskentelystä oli kyttenyt takarivossani jo pidemmän aikaa. Sitten löytyi Abilis-säätiö ja siellä työpaikka, jonka aihepiiri sopi täydellisesti yhteen toiveideni kanssa, Rea kertoo.





## Projektikoordinaattoriksi Abilis-säätiöön

Abilis-säätiö syntyi, kun ulkoministeriö kaipasi rahoitusikkunaa, jonka kautta olisi mahdollista rahoittaa nimenomaan ruohonjuuritason toimintaa kehityksmaissa. Suomalaisen vammaistyön ”grand old man” Kalle Könkkölä vastasi tähän tarpeeseen perustamalla vuonna 1998 Abilis-säätiön. Vakituista henkilökuntaa Abiliksesta on 11 henkilöä, ja Rea Kontinen on yksi seitsemästä projektikoordinaattorista.

- Säätiöllämme on koko ajan käynnissä noin 270 hanketta. Se rahoittaa hankkeita yhteensä 40 maassa ja jokaisella projektikoordinaattorilla on omat vastuumaat ja -alueet: minun vastuulleni kuuluvat ns. Mekong-alueen maat eli Thaimaa, Laos, Vietnam, Kamputsea, Myanmar ja muutamia muita, kuten Bangladesh. Tehtäväni on neuvoa, miten meiltä voi hakea rahoitusta, ja miten hankkeen tuloksista tulee raportoida. Vastaanotat saapuvat hakemukset ja esittelen asiat hallitukselle, joka tekee päätökset tuettavista hankkeista, Rea kertoo.

## Jännitystä monitorointimatkoilla

Abiliksen projektikoordinaattoreiden työhön kuuluu myös käydä paikan päällä seurantamatkoilla niissä maissa, joissa säätiöllä on paljon hankkeita. Nämä monitorointimatkat ovat säätiön keino seurata, ovatko sen myöntämät rahat menneet niihin asioihin, joita varten ne on myönnetty. Rean viimeisin matka oli Myanmariin ja Laosiin marraskuussa 2012, mikä oli hänen mukaansa mielenkiintoinen kokemus.

- Katukivetykset olivat siellä puolen metrin korkuisia – siis ihan järkyttäviä! Ja sellaisen hotellin löytäminen, johon pääsisi pyörätuolilla sisään ja vieläpä vessaan ja suihkuun, niin... no, se on noilla reissuilla vaikeaa ja jos sellainen löytyy, se maksaa paljon. Onneksi meillä on näillä matkoilla aina apunamme paikallisen kumppanijärjestön yhteyshenkilö, joka huolehtii käytännön järjestelyistä paikan päällä. Edellisellä reissullamme Kambodzhassa esimerkiksi siitä, että

jokaisesta kylästä löytyi edes yksi vessanpönttö, koska siellähän sellainen on ylellisyyttä, Rea muistelee.

## Kotimaassakin vielä paljon tehtävää

Vaikka Rean omat työllistymisasiat ovat sujuneet hyvin, on hänen mukaansa myös meillä Suomessa vielä paljon tehtävää siinä suhteessa, että korkeakoulutetut vammaiset saisivat koulutustaan vastaavia töitä. Näyttää siltä, että hyvää tahtoa on, mutta siinä vaiheessa, kun pitäisi oikeasti nähdä vähän vaivaa, alkavat vaikeudet.

## Säätiö työllistää vammaisia ihmisiä

Yksi kaikkein keskeisimmistä Abilis-säätiön toiminnan arvoista on se, että se työllistää vammaisia ihmisiä niin Helsingin-toimistossaan kuin kumppanimaissaan ulkomailla. Sen avustuskriteereissä on määritelty, että avustusta saavat vammaisten johtamat järjestöt ja heidän hankkeensa. Hankkeista suurin osa, noin 70 %, menee itsenäiseen toimeentulon hankintaan liittyviin projekteihin.

- Käytännössä se voi tarkoittaa monenlaisia asioita. Abiliksen rahoituk-



- Näen, että meillä tarvittaisiin enemmän joustavia järjestelmiä ja maalaisjärjen käyttöä. Tuntuu, että vaikka periaatteessa tukitoimia on, niin joissakin tapauksissa koko homma saattaa kosahtaa johonkin ihan pieneen juttuun. Onhan paljon sellaisia vammaisia, jotka eivät esimerkiksi tarvitse juuri mitään mukautuksia, mutta silti he eivät työllisty, Rea sanoo ja jatkaa:

- Kaikkein isoin asia on kuitenkin ihmisten vallitsevat asenteet. Kyllä meillä asennekasvatusta tarvitaan vielä paljon siinä, että vammaiset ylipäätään olisivat tasa-arvoisessa asemassa työelämässä ja saisivat mahdollisuuden tehdä töitä. Käytännöt muuttuvat vasta sitten, kun asenteet muuttuvat.

sella on tuettu mm. kanojen, sikojen ja lehmien kasvatusta sekä maanviljelyä. Lisäksi rahoitusta on myönnetty muun muassa ompelukoneiden hankintaan ja ompelamiseen liittyvään koulutukseen, jotta vammaiset ihmiset voivat valmistaa vaatteita itselleen ja muille. Tällä tavoin myös vammaisten asema heidän omassa yhteisössään on kohentunut: kun he tekevät muiden silmissä hyödyllistä ja tuottavaa työtä, heitä arvostetaan, eikä suljeta ulkopuolelle, Rea kertoo.

Teksti: Marko Jääskeläinen

Kuvat: Abilis-säätiö



## Oppilaat ja oppilaitokset kansainvälistyvät Ulkomaanjaksolla oppilaan rohkeus kasvaa

Oppilaitoksissa voidaan edistää monelle tapaa kansainvälistymistä. Oppilaita lähetetään ulkomaille työssäoppisjaksoille, henkilöstö osallistuu vaihto-ohjelmiin ja oppilaitoksissa on ulkomailta tulleita oppilaita. Kokemusten mukaan lyhytkin työssäoppimisjakso ulkomailla valaa opiskelijoihin rohkeutta ja itseluottamusta. Ammatilliset erityisoppilaitokset ovat tehneet kansainvälistä yhteistyötä yli 10 vuotta.

Erityisoppilaitosten kumppanuusverkoston kansainvälisyystyöryhmään kuuluvat Ammattiopisto Luovi, Bovallius-ammattiopisto, Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus, Keskuspuiston ammattiopisto, Kiipulan ammattiopisto ja Seurakuntaopisto. Yhteistyön tuloksena oppilaitokset ovat saaneet helpommin ulkopuolista rahoitusta kansainväliselle toiminnalle ja eurooppalaiset kumppanuusverkostot ovat laajentuneet.

### Rohkaistumista ja uskallusta

Kiipulan ammattiopiston yhteyspäällikkö **Piia Kokko-Parikka** on ollut mukana kansainvälisessä toiminnassa vuodesta 2004 lähtien. Hän korostaa ulkomaan jakson myönteisiä vaikutuksia opiskelijoille.

- Matkalla opiskelijat ovat rohkaistuneet ja olleet valmiimpia toimimaan erilaisissa tilanteissa. Usko itseän ja omiin kykyihin on vahvistunut. Moni opiskelija on ollut reissuun lähtiessään hieman ujo ja sosiaalisesti arka, mutta vaihdon jälkeen he ovat ihan erilailla ulospäin suuntautuneita, kuvaa Kokko-Parikka.

Hänen mielestään ulkomaanjaksoilla on myönteisiä vaikutuksia myös työllistymiseen, mutta tutkimusta asiasta ei vielä ole.

- Uskoisin, että työnantajat arvostavat kansainvälistä kokemusta ja rohkeutta lähteä maailmalle. Lisäksi opiskelija laatii Euroopassa CV:n eli ansioluettelon, jota he voivat soveltaa työnhaussa myöhemmin. Opiskelijat saavat myös Liikkuvuustodistuksen, jonka voi liittää työhakemukseen.

Ennen kaikkea ulkomailla pärjääminen kasvattaa itseluottamusta, mistä Kiipulan erityisopettaja **Seppo Taipale** kertoo seuraavan esimerkin: Kaksi nuorta opiskelijakaverusta päätti lähteä katsomaan Cats-musikaalia Linzissä työssäoppimisenjakson toisella viikolla.

Haasteena oli se, että heidän piti hoitaa kaikki järjestely itse. Opiskelijat hankkivat liput musikaaliin ihan itse eOnlinen englanninkielisiltä nettisivuilta. He selvivät omin avuin julkisilla kulkuneuvoilla teatterille, mutta sitten tuli ongelma. Vahvistamari kovisteli heitä, koska toisella ei ollut mukana opiskelijakorttia.

Lopulta erittäin vähäpuhaiset nuoret miehet pääsivät sisään ja opettaja sai tekstiviestin: ”Kyllä ne kysyi opiskelijakorttia, mutta puhuttiin Teemu sisälle, t. Mika”.

### Suomalaiset edelläkävijöitä

- Erityisopiskelijoiden ulkomaanjaksot herättävät aina mielenkiintoa ja kummatustakin. Monessa maassa tuntuu olevan vallalla käytäntö, että vain opiskelijoiden parhaimmistolle tarjotaan kansainvälistymisen mahdollisuuksia. Suomessa on lähdetty siitä, että kansainvälistymistä tulee tarjota kaikille, sanoo Kokko-Parikka.

Esimerkiksi syyskuussa Kokko-Parikka tapasi hollantilaisia kollegoitaan, joiden mukaan maan erityisopiskelijat eivät

Kuva: Kiipulan ammattiopisto



lähde työssäoppimaan ulkomaille. Heile voidaan korkeintaan tarjota lyhyitä opintoretkeä.

Suomalaisilla ammatillisilla erityisoppilaitoksilla on laajat verkostot halki Euroopan. Niiden kautta saadaan vinkkejä uusista kumppaneista. Toki oppilaitoksilla on omiakin yhteistyökumppaneita, joiden kanssa on tehty yhteistyötä useita vuosia.

- Lisäksi teemme yhteistyötä yleisten oppilaitosten kanssa. Olemme mukana kansainvälisissä järjestöissä tai koulutuksen järjestäjien yhdistyksissä. Kansainväliset ammattitaitokilpailut ovat osa kansainvälisyyttä, kuten erityisopiskelijoiden oma kilpailu Abilympics, joka järjestettäneen taas vuonna 2016.

Osa oppilaitoksista kuuluu myös KEVA-verkostoon, jossa mukana olevat

oppilaitokset työskentelevät kehitysyhteistyön, vapaaehtoistyön ja globaalikasvatuksen parissa.

- Rahoituksen suhteen tärkeässä roolissa on CIMO eli Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus. CIMOn hallinnoimien eri ohjelmien kautta anomme rahoitusta niin opiskelija- kuin henkilöstöliikkuvuuksiin. Toinen tärkeä rahoittaja on Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen kansainvälistymisrahoitus, toteaa Kokko-Parikka.

### Opiskelija voi hakea tukea myös itse

Opiskelija voi hakea myös itse taloudellista tukea kansainvälistymiseensä, mm. Vammaisten koulutuksen ja työllistämisen tuki ry:ltä. Oppilaitos ei voi sitä hakea, mutta esimerkiksi Kiipulassa on autettu hakemuksen teossa.

- Kuulemani mukaan jotkut ammatilliset tukevat opiskelijoiden ulkomaanjaksoja ja kansainvälistymistä, mutta tätä vaihtoehtoa emme ole itse käyttäneet, vihjaa Kokko-Parikka.

### Kulttuurieroille ei mahda mitään

- Aina kohdemaan työkuulttuuri ei vastaa meidän näkemystämme siitä, miten työtä tehdään, mutta kulttuurieroille ei mahda mitään. Siihen auttaa, kun itse on sopeutuva ja mukautuva, sanoo Kokko-Parikka.

- Työharjoittelu kannattaa ottaa kokonaisvaltaisena oppimiskokemuksena, eikä pelkästään ammatillisesta näkökulmasta katsottuna, kehottaa Kokko-Parikka.

## Yhteyshenkilö hoitaa järjestelyt

Keskuspuiston ammattiopisto on ollut mukana DECORS-oppilasliikkuvuus-hankkeessa. Hanketta rahoittaa Leonarda da Vinci -ohjelma ja sen toimeenpanosta vastaa CIMO.

DECORS-hankkeessa on tähän mennessä suorittanut ulkomaan kahden viikon vaihtojakson 37 opiskelijaa ja 21 tukihenkilöä. Vaihtojen onnistumisen kannalta on tärkeää, että oppilaitoksessa on tietty henkilö, joka hoitaa järjestelyitä.

**Pia Haarala** on toiminut DECORS-hankkeen yhteyshenkilönä. Hän hoitaa niin yhteydenpidot eri toimijoihin kuin käytännön järjestelyt vaihtosopimuksista lentolippuihin.

- Vaihtojen alussa päätetään koulutusalan kanssa yhdessä, ketkä opiskelijoista lähtevät ja teemme alustavan aikataulun. Koulutusalojen henkilöstö onkin ollut mukana niin suunnittelussa, toteutuksessa kuin arvioinnissa, kiittää Haarala.

- Tämän jälkeen sovinn ulkomaisen yhteistyöoppilaitoksen kanssa esimerkiksi aikataulusta ja käytännön asioista.

### Infotilaisuus ja oma blogi

Ennen matkaa Haarala on järjestänyt opiskelijoille ja tukihenkilöille yhteisen infotilaisuuden, jossa on esitelty vaihtokohde ja kerrottu käytännön järjestelyistä.

- Tarvittaessa olen ollut yhteydessä myös opiskelijoiden huoltajiin, kertoo Haarala.

Tukihenkilöiden kanssa on käyty vielä erikseen asioita heidän näkökulmastaan. Vaihdon aikana tukihenkilöihin on pidetty yhteyttä puhelimitse ja sähköpostein.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa yhteistyökumppaneiden luotettavuus on erityisen tärkeää. Keskuspuiston ulkomaiset kumppanit ovat pitkäaikaisia yhteistyökumppaneitamme. Heillä on kokemusta erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista, joten yhteistyö sujuu saumattomasti.

### Valmennusta ennen lähtöä

Ennen vaihtoa opiskelijat osallistuvat kieli- ja kulttuurivalmennukseen, jota ovat kehuneet sekä oppilaat että opettajat.

- Se valmistaa opiskelijaa vaihto-opintoja varten ja antaa hyvät kielelliset ja kulttuuriset valmiudet. Lisäksi val-

mennuksessa on kerrattu vieraskielistä ammattisanastoa vaihtoajan ammatillisia opintoja varten. Sosiaalisten tilanteiden läpikäynti vieraalla kielellä on helpottanut kansainvälisten kontaktien luomista sekä opiskelijoiden sopeutumista kohdemaan kulttuuriin. Valmennus tukee myös ryhmäytymistä ennen lähtöä, kuvaa Haarala valmennuksen etuja.

Hankkeelle on luotu myös blogi, jonka kautta niin ammattiopiston henkilökunta kuin opiskelijoiden läheiset ovat voineet seurata vaihdon etenemistä ja opiskelijoiden tunnelmia. Opiskelijat ovat itse päivittäneet blogia. Vaihdon jälkeen oli vielä yhteinen vaihdon raportointitilaisuus.

Blogiin voi tutustua osoitteessa <http://decorshanke.blogspot.fi/>



"Jarno (vas.), Juuso, Mia, Verna ja Patrik värjöttelevät Gulfosin putouksilla ensimmäisen viikonlopun opintoretellä. Oli tuulista ja kylmää."



## Kansainvälisyys oppilaitoksen arjessa

Kansainvälistymistä tapahtuu myös toiseen suuntaan. Sen lisäksi, että oppilaita lähetetään työssäoppimisjaksoille ulkomaille, oppilaitoksissa voidaan myös muualla tavalla edistää kansainvälistymistä.

Kiipulassa on ollut opiskelijavieraita mm. Ranskasta ja Unkarista. Vaikka vierailut vaativat usean henkilön työpanoksen, ponnistukset kantavat hedelmää.

- Opiskelijavieraat rikastuttavat arkea ja tuovat kansainvälisyyden tuulahduksen ihan tänne ”omalle tontille”. Se on kotikansainvälistymistä konkreettisimmallaan ja antaa eri kulttuurien kohtaamisen kokemuksia niillekin opiskelijoillemme, jotka eivät voi lähteä itse matkustamaan, kertoo Kiipulan yhteyspäällikkö **Piia Kokko-Parikka**. - Lisäksi meillä on työskennellyt vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka ovat olleet kotoisin Indonesiasta, Itävallasta ja Puolasta, kertoo Kokko-Parikka Kiipulasta.

Ammattiopisto Luovin kansainvälisyyspäällikkö **Mari Kontturin** mielestä kansainvälisyys on iloinen asia, mitä voidaan eri tavoin edistää.

- Esimerkiksi kun Suomussalmen toimipisteessä oli kolme japanilaista sosiaalialan opiskelijaa harjoittelemassa, niin opiskelijat kuin henkilökuntakin olivat päivittäin tekemisissä heidän kanssaan. Opiskelijat myös valmistelivat esityksen englanniksi omasta toimipisteestään, kertoo Kontturi.

- Helsingin yksikössä vietettiin kansainvälisyyspäivää Kreikka-teeman merkeissä, jolloin opiskelijat kyselivät Kreikan suurlähetystön työntekijöiltä maan tämänhetkisestä tilanteesta, taloudesta ja myös kulttuurista, kuvaa Kontturi.



Ranskalaisen puutarha-alan oppilaitoksen (Maison Familiale Rurale Cerisy-Belle-Etoile) rehtori Christelle Retoux (kesk) ja yhteyshenkilö Piia Kokko-Parikka Kiipulasta tutkivat sanomalehden juttua ranskalaisten vierailusta Suomessa.

Kuva: Minna Leino

## Asiantuntijavaihto motivoi myös henkilöstöä

Myös henkilöstöä kannustetaan kansainvälistymiseen. Esimerkiksi Luovi koordinoi ammatillisten erityisoppilaitosten sertifiointia Leonardo da Vinci -asiantuntijavaihtohanketta, jossa on neljän vuoden aikana liikkunut 120 eri alojen ammatilasta, niin opetus-, ohjaus- kuin tukipalveluista.

- Henkilöstön osaamisen kehittämisessä asiantuntijavaihdot ja eri työryhmissä työskentely ovat tapoja toimia kansainvälisesti. Samalla teemme tunnetuksi myös suomalaista koulutusjärjestelmää ja ammatillista erityisopetusta, kertoo Luovin kansainvälisyyspäällikkö **Mari Kontturi**.

Asiantuntijavaihdoin on henkilöstöä motivoiva vaikutus, ja vaihdossa olleet ovat saaneet uusia ideoita päivittäiseen työhönsä.

- Kansainväliset verkostot ovat mainio tapa perehtyä menetelmiin ja käytäntöihin muissa maissa, verkostoitua ja vaihtaa kokemuksia kollegoiden kanssa, sanoo Kontturi.

Toisaalta henkilöstö on pitänyt esityksiä ulkomailla seminaareissa ja puhunut verkostoilleen erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden liikkuvuuden edistämisen puolesta. - Se on monessa Euroopan maassa ollut ihan uusi juttu, sanoo Kontturi.

- Verkostot antavat mahdollisuuden toimintojen kehittämiseen, uusien kumppanuuksien muodostamiseen sekä tulosten levittämiseen. Emme halua vain seurata, missä mennään, vaan olla itse kehittämässä uutta, painottaa Kontturi.

Oppilaitos voi olla mukana myös monissa kansallisissa verkostoissa, joissa kehitetään kansainvälistymistä, kuten Ammattiosaamisen kehittämissyöstyksessä AMKE:ssä. Viime vuonna ammatilliset erityisoppilaitokset järjestivät Suomessa Ammattikoulutuksen valtakunnalliset kansainvälisyyspäivät, joiden yhtenä teemana olivat tasavertaiset osallistumismahdollisuudet.



## Lisäpotkua kansainvälisistä järjestöistä

Oppilaitokset hakevat lisäpotkua eurooppalaisista ja kansainvälisistä järjestöistä sekä tapahtumista. Esimerkiksi Ammattiopisto Luovi on mukana eurooppalaisessa European Platform for Rehabilitation -verkostossa (ERP), jossa yksi ajankohtainen aihe on työhönvalmennus. ERP kehittää ammatillisen kuntoutuksen ja erityisopetuksen tuotteita ja palveluita vajaakuntoisille sekä edistää uudenlaisia työskentelytapoja ennakoita asiakkaiden tarpeita tulevaisuudessa.

- ERP:ssä olemme vahvasti mukana toimintojen laadun, kuten elämänlaatumittariston kehittämisessä yhdessä eurooppalaisten kumppaneiden kanssa. ERP toimii vaikuttajana Brysselissä Euroopan komission suuntaan, perustelee Kontturi.

EfVETissä (European Forum of Vocational Education and Training) ovat erityisoppilaitoksista jäseninä Luovi, Kiipula, Keskuspuisto ja IJKK. Lisäksi Luovi on mukana IVETA:ssa (International Vocational Education and Training Association), mikä tuo Kontturin mukaan mukavasti myös Euroopan ulkopuolista perspektiiviä ammatillisen koulutuksen kenttään.



Kiipulasäätiöstä Mari Kontturi (vas.) esittelee vertaisarvioinnin tuloksia EfVET (European Forum for Vocational Education and Training) tapahtumassa. EfVET on eurooppalainen ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyöverkosto. Oikealla Petteri Ora Kiipulasäätiöstä.

Kuva: Tarja Mäntty

## Monia mahdollisuuksia maailmalle

### [www.cimo.fi](http://www.cimo.fi)

Vammaiset nuoret voivat saada tavallisen apurahan lisäksi esteettömyystukea kansainvälistymiseen useissa EU-ohjelmissa. Esteettömyystukea myönnetään esimerkiksi asumis-, liikkumis- ja opiskelijajärjestelyihin. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO on julkaissut käytännön ohjeita opiskelijavaihtoon lähtevälle vammaiselle opiskelijalle ja vaihtoon osallistuville korkeakouluille.

Tietoa yhdenvertaisuuden periaatteista EU-ohjelmissa: <http://www.cimo.fi/nakokulmia>. Sivulla on osio esteettömyydestä ja kansainvälisestä opiskelijavaihdosta.

### Vapaaehtoispalveluun Eurooppaan

Alle 30-vuotias voi lähteä vapaaehtoistyöhön European Voluntary Service (EVS) -ohjelman tuella Eurooppaan. Ohjelma on suunnattu erityisesti niille, joilla on muita heikommät mahdollisuudet kansainvälistyä (esimerkiksi työttömät, maahanmuuttajat tai vammaiset nuoret). Ohjelma on vapaaehtoiselle maksuton. Vapaaehtoisen asumis- ja matkakulut korvataan ja hänelle maksetaan pientä taskurahaa. Lisäksi vammainen nuori voi saada tukea erityistarpeisiin.

Lisätietoa EVS-palvelusta: <http://www.cimo.fi/ohjelmat/>

### [www.maailmalle.net](http://www.maailmalle.net)

Kokemustarinoita ja tietoa kaikista nuorten kansainvälistymisen mahdollisuuksista CIMOn maailmalle.net-palvelussa.

Korkeakoulun Erasmus-, Nordplus- ja North-South-South-opiskelijavaihtoon ja Erasmus-harjoitteluun osallistuva opiskelija voi saada esteettömyystukea ulkomaanjaksota varten. Opiskelijavaihtoon ja harjoitteluun haetaan oman korkeakoulun kautta.

Sivustolta löytyy tietoa opiskelijavaihdosta ja Erasmus-harjoittelusta <http://www.maailmalle.net>

Sivustolla kerrotaan myös, miten ammatillisessa oppilaitoksessa opiskeleva nuori voi saada esteettömyystukea Leonardo da Vinci -ohjelman kautta järjestettävälle ulkomaan työssäoppimisjaksolle. Työssäoppimisjakson järjestäminen aloitetaan omasta oppilaitoksesta.

Erilaisia kokemuksia kansainvälisyydestä: [http://www.cimo.fi/nakokulmia\\_kansainvalistymiseen/](http://www.cimo.fi/nakokulmia_kansainvalistymiseen/)

Tässä artikkelikokonaisuudessa esitellään kansainvälistä yhteistyötä liittyen vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymiseen.

## Kansainväliset verkostot tärkeitä

VATES-säätiö on jäsenenä kolmessa Euroopan laajuisesti vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä edistävässä yhteistyöjärjestössä. Nämä ovat Workability Europe, EUSE ja CEFEC. VATES liittyi näihin verkostoihin jo toimintansa alkuvuosina ja on aktiivisesti osallistunut näiden järjestöjen tapahtumiin ja kehittämishankkeisiin kohta 20 vuotta.

Teksti: Marjatta Varanka,  
VATES-säätiön toimitusjohtaja,  
Workability Europan hallituksen  
puheenjohtaja tammikuusta  
2013 alkaen

VATES on osallistunut ja aktivoi verkostonsa jäseniä osallistumaan näiden järjestöjen vuosikonferensseihin ja kehittämishankkeisiin. Näitä kontakteja verkoston jäsenet ovat hyödyntäneet myös mm. projektikumppaneita etsiessään tai opintovierailujen kohteena. VATES on myös järjestänyt edellä mainittujen järjestöjen vuosikonferenssit jo 90-luvun lopulla. Konferenssien järjestämisellä toimintamme alkuvaiheessa pyrimme tietoisesti työllistämisen toimialan kansainväliseen ytimeen. Se oli onnistunut strategia. Suomalaiset ovatkin haluttuja kumppaneita eurooppalaisissa projektihankkeissa. VATES on osallistunut tarjolla oleviin kehittämishankkeisiin pitäen ohjenuorana omiin kehittämishankkeisiimme saatavaa hyötyä. Kaikkeen tarjolla olevaan ei suinkaan ole lähdetty mukaan.

Workability Europe edustaa edellä mainituista järjestöistä laajimmin vammaisten työllistymisen kehittämistä. VATES on vaikuttanut WE:n kehittämishankkeisiin mm. aktivoimalla julkisten hankintojen EU:n säännöksiin vaikuttamista, työllistämisyksikköjen kansantaloudellisen analyysin kehittämistä sekä avoimille työmarkkinoille siirtymien edistämistä. WE:n jäsenistön kautta VATESilla on merkittävä kontaktipinta vammaisten työllistämiseen Euroopan eri maissa sekä myös muiden maanosien johtaviin organisaatioihin. Workability saa lisävoimaa siitä, että se on osa globaalia yhteistyöverkostoa, Workability Internationalia.

EUSEn konferensseissa suomalainen ryhmä on ollut monesti yksi suurimpia delegaatioita samasta maasta, ja suomalaisten aktiivisuuteen on kiinnitetty huomiota. Tämä laaja oppimisrintama on nyttemmin nähtävissä tuetun työn ja työhönvalmentajien toimintamallin kehittyneisyytenä maassamme.

CEFECistä saatiin toimintamallia ja innostusta sosiaalisten yritysten kehittämiseen. Suomalaisessa sosiaalisten yritysten laissa on käsitteenä CEFECistä lähtenyt sosiaalisen yrityksen määrittelmä. Viime vuosina VATESilla ei ole ollut aktiivista roolia sosiaalisten yritysten kehittämiseen, joten olemme myös vähentäneet yhteistyötä CEFECiin ja seuranneet lähinnä vuosikonferensseihin osallistumisella eurooppalaista sosiaalisten yritysten kehittymistä.



© European Union 2012 - European Parliament

## Työllistymisen verkostoja Brysselissä

Brysselissä toimii aktiivinen lobbareiden verkosto myös vammaisten työllistymisen alalla. VATESin edellä kuvattujen jäsenyyksien kautta avautuu vaikuttamismahdollisuus seuraaviin Brysselissä toimiviin kattojärjestöihin, jotka koostuvat yhteen eurooppalaisia järjestöjä: European Disability Forum, [www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org), Social Platform, [www.socialplatform.org](http://www.socialplatform.org), ja uusimpana pari vuotta sitten perustettu Social Services Europe [www.socialserviceseurope.eu](http://www.socialserviceseurope.eu).

Vammaisten työllistämisen toimintaohjelmia edistävät myös Brysselissä toimivat European Association of Service Providers (EASPD), [www.easpd.org](http://www.easpd.org) ja Work Integration Social Enterprises (ENSIE), [www.ensie.org](http://www.ensie.org) ja European Platform for

Rehabilitation (EPR), [www.epr.eu](http://www.epr.eu).

Näillä kaikilla järjestöillä on hyvät yhteydet komissioon ja muihin Euroopan tason sidosryhmiin. Ne tekevät tärkeää vaikuttamistyötä ennakoivasti jo siinä vaiheessa, kun komissio valmistelee ohjelmiaan ja päätöksensä jäsenvaltioiden käsiteltäväksi tai toimeenpantavaksi.



# Workability International

Maaillan laajin vammaisten työllistymistä edistävä verkosto on globaalisti toimiva Workability-järjestö, joka sai alkunsa eurooppalaisten toimijoiden vuonna 1987 käynnistämästä IPWH järjestöstä (International Organisation for the Provision of Work for People with Disabilities). Vuosien myötä siitä on kehittynyt globaalilla tasolla toimiva Workability International (WI) järjestö. Kullakin maanosalla on alueellinen järjestö. Euroopan aluejärjestö toimii nimellä Workability Europe (WE). Workability Internationalin päämaja on nyt Australiassa, josta sen puheenjohtaja on.

Workability International edistää vammaisten työllistymisen toimijoiden verkottumista globaalisti ja tukee eri maanosien järjestelmien välistä oppimista. Ajankohtaisena teemana on selvittää eri valtioiden päätökset julkisten hankintojen hyödyntämiseksi vammaisten työl-



Senaattori Mitch Fifield puhui Workability International konferenssissa aiheesta: What the new Government wants to achieve for Disability Employment

listämisessä sekä vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan YK:n sopimuksen toteutumisen. WI on toiminut asiantuntijana mm. ILO:n hankkeissa vammaisten työllistymiseksi ja Rehabilitation Internationalin ammatillisen kuntoutuksen

## Workability Europe

Workability Europe (WE) on toiminut vuodesta 2001 alkaen Hollannissa rekisteröitynä järjestönä ja se on edellä mainitun kansainvälisen Workability Internationalin eurooppalainen alueellinen ryhmä. WE:n jäsenenä on nyt 24 organisaatiota, jotka edustavat 22 Euroopan maata. Jäsenenä on nyt vammaisten ja muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistymistä edistäviä kansallisia kattojärjestöjä sekä välityömarkkinoiden työnantaja ja muita toimijoita. Molempien Workability-järjestöjen jäsenyyttä voivat hakea vammaisten työllistymistä edistävät organisaatiot.

WE:n toimintana on vaikuttaminen Euroopan alueella vammaisten työllistymistä koskeviin kehittämissuunnitelmiin ja päätöksentekoon, verkostoituminen, projektiyhteistyö ja kehittämistoiminta, kuten eri maiden toimintamalleihin tutustuminen ja opintovierailut sekä johdon ja asiantuntijoiden koulutus. WE on myös käynnistänyt ja toteuttanut jäsenorganisaatioidensa liiketoiminnan kehittämistä tukevia hankkeita mm. omistamansa kaupallisen WEB BV yhtiön kautta. WE:n pitkäaikaisia vaikuttamisteemoja ovat julkisten hankintojen sosiaaliset kriteerit ja valtion tuki työllistämisyksiköil-

le, Euroopan Unionin linjaukset vammaisten työllistymistä koskien ja YK:n sopimus vammaisten ihmisten oikeuksista, ja mitä se tarkoittaa työllistymisen kehittämisessä. WE järjestää jäsenilleen vuosittain konferenssin, joka ensi vuonna on yhteinen globaalien kattojärjestöjen kanssa.

WE:n strategisena kehittämistavoitteena on uudistaa organisaatiota ja toimintaa rekisteröitymällä Belgiaan yleishyödyllisenä järjestönä ja jatkossa keskittyä entistä enemmän vammaisten työllistymistä edistävään toimintaan karsimalla kehittämisteemoista sellaisia alueita, jotka ovat etäämmällä työllistymisen ydinhaasteista.

Lisätietoa:

<http://www.workability-europe.org>

Kuva: Juha Saarinen



WE:n työseminaari julkisista hankinnoista Helsingissä 2009

sen komitean kanssa. Uusin hanke on olla asiantuntijana rahoitusjärjestelmässä, jolla tuetaan vammaisten ja heidän perheidensä toimeentuloa yritysjäsenyyden keinoin.

WI järjestää vuosittain laajan kansainvälisen konferenssin, joka yhdistetään a.o. maanosan omaan vuosikonferenssiin. Vuosikonferenssissa esitellään hyvin laajalla spektrillä vammaisten työllistymisen ja työhön kuntoutuksen toimintamalleja ja kehittämistyön tuloksia eri maista ja maanosista. Tänä vuonna konferenssi järjestettiin lokakuun alussa Australiassa ja se kokosi noin tuhat osallistujaa. Ensi vuonna lokakuun alussa seminaari on Euroopassa ja sen isäntänä toimii espanjalainen FUNDOSA Grupo Madridissa.



## Tuoterengas liittyi WE:hen

Suomesta Workability Europeen vasta hiljattain liittynyt Tuoterengas hakee jäsenyydestään uusia toimintamalleja. Uusia tuoteideoita on haettu mm. eurooppalaisilta lelumessuilta.

- Tuoterengas on osa Päijät-Hämeen koulutuskeskusta, jonka visiona on olla oppimisen ja kestävästi uudistamisen kansainvälinen huipputyöryhmä. Tämän mukaisesti myös meillä Tuoterengalla on luotava kansainvälisiä yhteyksiä ydintehtävässämme - siis heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työhönvalmennuksessa. Polkumme tähän organisaatioon kulki VATES-yhteistyön kautta, kuvaa Tuoterengaan johtaja Pekka Kiviaho syitä, miksi he lähtivät mukaan WE:n ryhmään.

- Näen paljon vierailutarpeita eurooppalaisten toimijoiden kanssa sekä yhteistyömahdollisuuksia etenkin tapaamieni espanjalaisten organisaatioiden kanssa, kertoo Kiviaho, jonka mielestä suomalaisilla työllistämisyksiköillä on niin opittavaa kuin vietävääkin.

- Oppia on haettava integroitumisessa asiakkaan arvoketjuun ja eri rahoitusmalleista. Vietävää on tavassamme valmentaa ja tukea ihmistä jatkuvana kasvuna itsenäiseksi, hän sanoo.

Kiviaho kävi syyskuussa WE:n tapaamisessa Brysselissä. Tapaamisesta jäi mukaan uusia yhteyksiä ja hyviä esimerkkejä erilaisista toimivista työllistymisen ratkaisuista: - Sain tukea myös siihen, että haasteet muillakin ovat hyvin samantyyppisiä kuin meillä, sanoo Kiviaho.

Teksti: Tiina Jäppinen

# EUSE tuetun työllistymisen asialla jo 20 vuotta

Euroopan tuetun työllistymisen järjestö EUSE (European Union of Supported Employment) täyttää tänä vuonna 20 vuotta.

Tuona aikana se on luonut laajan verkoston eri Euroopan maiden kansallisiin tuetun työllistymisen verkostoihin ja järjestöihin.

EUSEn jäsenistöä yhdistää tuetun työllistymisen menetelmä sekä työhönvalmennus. EUSE järjestää seminaarinsa joka toinen vuosi, ja ne ovat olleet suosittuja myös suomalaisten keskuudessa. - EUSE määrittelee tuetun työllistymisen niin, että vammaisia ja heikossa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä tuetaan ja heille luodaan työllistymismahdollisuuksia palkkatyöhön avoimille

työmarkkinoille siirtymiseen, kertoo kehittämiskoordinaattori Anne Korhonen.

EUSE hyväksyy jäsenekseen vain kansallisia tuetun työn ja työhönvalmennuksen toimijoita. Nämä toimijat muodostavat sen valtuuskunnan. VATES-säätiö on tänä vuonna perustanut tuetun työn ja työhönvalmennuksen kehittämissyrymän, joka toimii kansainvälisen yhteistyön taustaryhmänä. Anne Korhonen on nyt EUSEn valtuuskunnan jäsen ja toiseksi jäseneksi toivotaan kehittämissyrymän edustajaa.

VATES-säätiö osallistuu EUSEn kautta yhteisiin kansainvälisiin taustaselvityksiin ja vaikuttamishankkeisiin siltä osin kuin niillä on yhteys täällä asetettuihin tuetun työn ja työvalmennuksen vaikuttamis- ja kehittämistavoitteisiin.



Lisätietoa: [www.euse.org](http://www.euse.org)

## Tuetun työllistymisen rajoja kokeiltiin

EUSE järjestää kerran kahdessa vuodessa seminaarin, johon on perinteisesti osallistunut myös paljon suomalaisia. Tänä vuonna seminaarin hohtoa lisäsi se, että EUSE juhli 20-vuotista taivaltaan.

Seminaariin osallistui tänä vuonna Dublinissa 10.-13.6.2013 ennätykselliset 60 suomalaista. Yksi osallistujista oli projektijohtaja **Petteri Ora** Kiipulasäätiöstä.

- Yli 500 osallistujaa 22 eri maasta todisti jo määrällään, että jotain taikaa tuetun työllistymisen mallissa näinä aikoina on. Liikkeen pioneerit korostivat place-train -perusmallin autuutta samalla, kun uudet toimijat ja kohderyhmät toivat keskusteluun menetelmällistä kirjavuutta, sanoo projektijohtaja Ora.

Hänen mielestään seuraaviin eurooppalaisen tuetun työllistymisen päiviin Suomi voisi lähteä koordinoitummin.

- Voisimme esitellä niin suomalaisia käytäntöjä kuin tutkimustakin. Voisimme ehdottaa, että EUSE ottaisi laajemmin käyttöön oheistyöpajojen lisäksi esitelypöytiä. Nyt ne olivat lähinnä vain paikallisten toimijoiden käytössä. Teevoittamalla esityksiä ja pöytiä luotaisiin vielä tehokkaammin keskusteluseiteitä eri ihmisten välille. Myös yhteisten projektien rakentamista voisi tukea järjestämällä

tapaamisia kiinnostuneille, visioi Petteri Ora.

EUSE:n seminaarissa oli yli 50 työpajaa, joissa tuetun työllistämisen kirjava todellisuus paljastui.

- Muutama vuosi sitten norjalainen **Öystein Spjelkavik** julkaisi yhdessä **Kristiina Härkäpään** ja **Branko Hagenin** tutkimuksen tuetun työllistymisen mallin tilasta Pohjoismaissa. Raportin ydinsanoma oli, että tuetun työllistymisen mallia sovelletaan suhteellisen vähän ja menetelmällisesti kirjavasti. Taustalla ovat monet asiat lainsäädännöstä historiallisesti jämähtäneisiin tapoihin tehdä asioita, kertoo Ora.

Hänen mielestään seminaaripajoissa tuetun työllistymisen rajoja koeteltiin. Eri toimijat eri maissa toteuttavat tuettua työllistymistä luovasti omien asiakkaidensa tarpeisiin omien toimintarakenteidensa rajoissa.

- Myös kohderyhmien kirjavuus tuottaa haasteita perinteiselle mallille. Kun aiemmin toimenpiteillä saatettiin suojatyökeskuksiin pakattuja ihmisiä avoimille työmarkkinoille, nyt kohderyhminä vilhtelevat niin pitkäaikaistyöttömät, hukatut nuoret kuin pitkiltä sairaalomalta palaavat ihmiset, toteaa Ora.

- Yhä kasvava tuetun työllistymisen tarjoajien yhteistyö ammatillisen koulutuksen kanssa näkyi myös työpajoissa.

Euroopan pilviin räjähtänyt nuoriso-työttömyys ja puhe NEET-nuorista (not in employment, education or training) on pakottanut lisäämään tuetun työllistymisen malliin ammatillista osaamista parantavia elementtejä. Esillä oli myös erilaisia siirtymämalleja ammatillisista opinnoista työhön. Yleisin idea on, että työhönvalmentaja tukee opiskelijaa siinä vaiheessa, jossa yhdistetään työtä ja opiskelua, kertoo seminaarin osallistunut Petteri Ora.

Euroopan tiukentunut taloustilanne näkyi seminaarissa tilaaja-tuottaja-mallin käyttöönotosta. - Tämä johtaa väistämättä suurempiin yksiköihin, joilla on varaa tarjota monia toimintoja. Toisaalta palvelujen tasalaatuisuus paranee ja työntekijöiden ammatillinen osaaminen kasvaa. Toisaalta pienille kohderyhmille palveluja tuottavat järjestöt häviävät kartalta ja heikoimmassa asemassa olevien ihmisten palvelut saattavat jopa supistua. Tästä oli esimerkkejä niin Pohjois-Irlandista kuin Ruotsistakin, pohtii Ora alan tulevaisuutta.

Tuetun työllistymisen mallin esitteli seminaarin viimeisen päivän aamuna psykiatri **Rachel Perkins**.

- Hän todisti yli 30-vuotisen uransa voimalla, että vakavista mielenterveyden ongelmista kärsivät ihmiset voidaan työllistää – jos niin halutaan. Juju on tahdossa



## EUSE TOOLKIT - Tuetun työllistymisen työkalupakki

EUSEn tämän hetken merkittävin hanke on Tuetun työllistymisen työkalupakin käännösprojekti. Se syntyi tarpeesta, kun aiemmin EUSE:ssa oli havaittu ongelmallisena eurooppalaisten tuetun työllistymisen ohjauksen käytänteiden ja koulutusmateriaalin moninainen kirjo. Syntyi tarve luoda EUSE:n eurooppalainen kannanotto laadukkaaseen työhönvalmennuksen periaatteista ja toteuttamisen tavoista.

EUSE TOOLKIT:in käännös on opas ja työkirja, joka kokoaa laadukkaaseen tuetun työllistymisen palvelun periaatteet yhteen ja pyrkii soveltamaan sitä kotimaisiin tarpeisiimme. Keskeisenä TOOLKIT-menettelyssä on työhönvalmennus.

Suomessa tässä Leonardo-ohjelman mukaisessa projektissa ovat mukana Kii-



pula-säätiö, VATES-säätiö sekä Itä-Suomen yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate. Projektin hallinnoija on Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus, missä Toolkit-projektikoordinaattorina toimii työhönvalmentaja Maria Setälä.

Lisätietoja: <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-1>

Teksti: **Anne Korhonen**, VATES-säätiö, työhönvalmennuksen ja ammatillisen kuntoutuksen kehittämiskoordinaattori

## Työn varjostus rantautui Irlannista Vaasaan

Työn varjostuksen kokeilu on yksi esimerkki siitä, miten kansainvälisistä konferensseista haetaan uusia ideoita ja toimintamalleja omaan työhön.

Job Shadow Day on ketterä tapa helpottaa varsinkin nuorten tietä työelämään. EUSEn kokouksessa Dublinissa Job Shadow Day-työryhmä oli varsin suosittu.



Työn varjostuksessa työtön seuraa häntä kiinnostavalla alalla töissä olevan henkilön työpäivää. Persoonallisella otteella lisätään molemminpuolista ymmärtämystä. Työnantaja oppii, mitä uuden työntekijän tarvitsee tietää. Tuleva työntekijä näkee, mitä kaikkea työpäivä sisältää.

Esimerkiksi SIUS-palvelun johtaja Bengt Eklund kertoi, että Ruotsin työnvälityksen oma työhönvalmennuspalvelu SIUS (Särskilt introduktions och uppföljningsstöd) suunnittelee päivän pilotointia. VATES-säätiö edistää uuden käytännön leviämistä Suomeen yhteistyössä Resurscentret Föregångarna-työpajan kanssa. Ensi vuonna Job Shadow Day järjestetään Vaasassa.

Euroopassa työn varjostuksen edelläkävijä on Irlanti, jossa Job Shadow Day on kiinteässä yhteydessä työhönvalmennukseen. Skotlannissa päivää käytetään sekä maahanmuuttajien kotoittamisessa että terveysalan rekrytoinnissa. Iso-Britanniassa päivä on liitetty koulutukseen ja opiskeluun, ja Comenius-ohjelman kautta opiskelijat ja nuoret tutkijat voivat käydä työvarjostuksessa 32 eurooppalaisessa maassa.

EU:n Youth in Action -ohjelma tarjoaa myös mahdollisuuden rahoittaa työn varjostusta. USA:ssa vastaavanlainen kansallinen päivä tunnetaan nimellä National Groundhog Job Shadow Day. Siellä mm. työministeriön tukemaan päivään osallistuu miljoona ihmistä ja noin 100 000 yritystä.

Job Shadow Day on helppo tapa muuttaa asenteita. Työn varjoustuksessa motivoitunut työntekijä ja työnantaja saatetaan järkevällä tavalla yhteen. Asenteita muutetaan samalla, kun lisätään tuntemusta työelämän arjesta.

Ja ennen kaikkea Job Shadow Day luo hyvää yhteenkuuluvuuden mielialaa työnhakijoille.

**Walter Fortelius**  
Aktivera resurser-projekti/VATES-säätiö



EUSEn Dublinin konferenssi 11.-13.6.2013 tavoitti yli 500 osallistujaa 30 eri maasta pohtimaan tuetun työllistymisen kysymyksiä.

ja motivaatiossa, jota pitää löytyä niin ohjaajilta kuin asiakkailtakin. Se riittää, kuittaa Ora.

- Perkinsin mukaan metsään mennään, jos jumiudutaan pohtimaan työllistymisen edellytyksiä tai yleisten työelämävalmiuksien tilaa. Työ sinällään on tehokas terapian muoto. Se kuntouttaa ja tuo mukanaan muun hyvän elämän. Perkins myös pohti, miksi tuetun työllistymisen

mallia ei käytetä yleisemmin. Hän epäili, että ohjauksen ammattilaiset eivät vielä syvällä sydämessään usko, että oma asiakas kykenisi tekemään oikeita töitä. Toiseksi yhteiskunnan päättäjät eivät halua purkaa turvallisen tuntuista suojatyön maailmaa, kuvaa Ora Perkinsin esitystä.

Teksti: **Petteri Ora/Tiina Jäppinen**

# Social Firms Europe CEFEC



Kuva: Jukka Lindberg

Social Firms Europe CEFEC on eurooppalainen organisaatio, joka edustaa järjestöjä, organisaatioita ja toimijoita, joiden tavoitteena on luoda sosiaalisten yritysten ja työllistämisen kautta pitkäaikaista palkattua työtä vammaisille ja pitkäaikaissairaille ihmisille.

CEFEC:in vuosikonferenssin yhteydessä tutustuttiin mm. sosiaaliseen osuuskuntaan, joka työllistää mielenterveyskuntoutujia kasvattamalla mm. oliiveja, hedelmiä ja kasviksia.

CEFEC:n toiminta painottuu hyvin vahvasti mielenterveyskuntoutujien työllistämisen edistämiseen.

CEFEC:issä on noin 50 jäsentä yli 20 maasta. Jäseninä ovat eurooppalaisten maiden sosiaalisten yritysten kattojärjestöt, yksittäiset sosiaaliset yritykset tai sosiaalisten yritysten asiaa edistävät toimijat.

- Suomesta jäseninä ovat VATES, Woodfox ja Mielenterveyden keskusliitto. Suomesta mukaan voi liittyä suhteellisen edullisesti organisaatio tai henkilöjäsen, joka haluaa edistää sosiaalista yrittämistä ja sosiaalista työllistämistä. Henkilöjäsenten määrä onkin kasvanut, sanoo VATES-säätiön kehittämisspäällikkö **Jukka Lindberg**, joka nyt edustaa suomalaisia jäseniä CEFECin hallituksessa.

Lindbergin mielestä sosiaalisen yritysten toimintatavat ja piirteet voivat olla hyvinkin erilaisia eri puolella Eurooppaa. Esimerkiksi Etelä-Euroopassa on

Suomea enemmän maatalouspainotteista sosiaalista maaseutuyrittämistä.

- CEFEC:in jäsenyyden kautta keskeistä on verkostoituminen. CEFEC:in toiminta on ollut melko pienimuotoista, mutta sen taustalla on hyvä ja innokas verkosto. Vasta nyt järjestössä ollaan hakemassa monikansallisia hankkeita, kertoo Lindberg.

- Seuraava seminaari on jo toukuuussa Sloveniassa. Seminaarien tärkeä anti on paikallisten sosiaalisten yritysten toimintaan tutustuminen, kertoo Jukka Lindberg.

CEFECin tärkein toimintamuoto on vuosittainen iso, kansainvälinen seminaari. Vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi EU:iin ovat CEFECillä Lindbergin mukaan vielä pienet, mutta toisaalta mukaan on tullut paljon uusia organisaatioita, jotka tuovat lisävoimaa toimintaan.

CEFEC on antanut tunnustuksen

VATES-säätiölle sosiaalisen yrittämisen ja toiminnan edistämisestä vuonna 2007.



Kuva: Jukka Lindberg

Maataloustyö on sosiaalisessa työllistämisessä keskeistä Etelä-Euroopassa.



# RIFI verkottaa kuntoutusta

RIFI ry (Rehabilitation International Finnish Committee) haluaa nostaa kuntoutuksen asemaa niin julkisessa keskustelussa kuin päätöksenteossa sekä edistää niin kansallista kuin kansainvälistä verkostoitumista.

RIFI ry on Suomessa, mutta se on niin kansallisesti kuin kansainvälisesti toimiva vaikuttaja. RIFI ry:ssä on 30 jäsentä kuntoutusalan asiakas- ja palveluntuottajajärjestöistä sekä muista keskeisistä kuntoutusyhteisöistä.

- Ammatillisessa kuntoutuksessa työllistämiseen liittyvät kiintiöt puhuttavat monissa maissa. Ne ovat käytössä mm. Saksassa, Irlannissa, Espanjassa, Japanissa ja Koreassa, tosin Irlannissa ja Espanjassa ne koskettavat vain julkista sektoria. Myös Intiassa on kiintiöt, mutta ne koskettavat vain virallisia työmarkkinoita, jotka ovat huomattavan paljon pienemmät kuin epäviralliset työmarkkinat, kertoo RIFI:n kansallinen sihteeri, Mielenterveyden keskusliiton kuntoutuspäällikkö **Jonna Siikamäki**.

- Kansainvälisellä tasolla on käyty keskustelua myös tuetusta työllistymisestä sekä tarpeesta erottaa vammaisuuden määrittely työkyvyn määrittelystä. Myös huomion kiinnittäminen kuntoutuksen ja työllistämistoimijoiden osaamiseen ja tekemisen laatuun puhuttaa, hän jatkaa.

- Erittäin tärkeää on pohjoismainen ja eurooppalainen yhteistyö, koska vertailutieto on selkeimmin hyödynnettävissä niiden toimijoiden välillä, joissa käsitteistö ja käytännöt ovat osittain yhteneviä, kertoo Siikamäki.

## Yhteistyötä eri laajuudella

Euroopassa EU mahdollistaa kansainväliset kuntoutushankkeet ja tutkimuksen. Vuorovaikutusta edistetään myös kansainvälisin seminaarein.

- RI Norden järjestää vuosittain pohjoismaisen seminaarin kuntoutusalan toimijoille. RIFI:llä on ollut useana vuonna Kuntoutuspäivien yhteydessä kansainvälinen seminaari, jossa on ollut asiantuntijapuheenvuoroja sekä Suomesta että muualta maailmasta, sanoo Siikamäki.

- RIFI on myös jäsenenä kansainvälises-

sä Rehabilitation Internationalinissa (RI). Keskeistä maailmanlaajuisesti toimivan RI:n työssä on alueellisten ja kansainvälisten verkostojen luominen ja niiden toiminnan tukeminen. Keskeinen työmuoto RI:ssä onkin komissiotyöskentely, kertoo Siikamäki.

Näihin eri teemoihin keskittyviin komissioihin RIFI nimeää suomalaisia asiantuntijoita kuntoutuksen eri sektoreilta. Näin suomalaiset pääsevät osallistumaan kuntoutuksen kansainväliseen toimintaan.

## KV-yhteistyö palvelee kuntoutusta ja päätöksentekoa

Kansainvälinen yhteistyö palvelee Siikamäen mielestä laajasti kuntoutuksen kehittämistä ja päätöksentekoa. Yhteistyö tarjoaa mahdollisuuden verkostoitumiseen viranomaisten ja eri kuntoutusalan toimijoiden, palveluntuottajien, tutkijoiden ja järjestöjen kanssa, tiedonvaihtoon sekä hyvien käytäntöjen levittämiseen.

EU:n komissiotyöskentelyn avulla pystytään sekä viemään tietoa ja käytäntöjä kansainvälisesti hyödynnettäviksi että vastaanottamaan ja oppimaan muista järjestelmistä ja käytännöistä.

- Suomesta viedään tietoa siitä, miten kuntoutujan kokonaistilanne otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti. Myös monien potilas- ja kansalaisjärjestöjen toimiminen palveluntuottajina on ominaisuus, joka vahvistaa asiakaslähtöisyyttä ja mahdollistaa tiedonkulun sekä palautteen suoraan kuntoutujaryhmien ja palveluntuottajien välillä. Lisäksi Suomessa on hyviä kokemuksia vertaistuen hyödyntämisestä muun muassa mielen-terveyskuntoutuksessa, kertoo Siikamäki.

RI:n Euroopan alueen kongressi järjestetään seuraavan kerran lokakuussa 2014 Varsovassa ja teemana on ”Value of Rehabilitation”. Kaikista kansallisista ja kansainvälisistä tapahtumista välitetään tietoa RIFIn verkkosivuilla [www.rifi.fi](http://www.rifi.fi).

Kuva: Invalidiliitto ry, [www.helppoliikkua.fi](http://www.helppoliikkua.fi)



Esteettömyys on EDF:n yksi kärkiasia

# Vammaisfoorumit vaikuttavat koko

Euroopan Vammaisfoorumi sai alkunsa, kun eurooppalaiset ja kansalliset vammaisten ihmisten ja niiden vammaisten vanhempien järjestöt, joiden lapset eivät voi edustaa itseään, päättivät alkaa ajaa asioita yhdessä.

- Vammaiset eivät ole jokin pieni vähemmistö, sillä pelkästään Euroopan unionin kansalaisista on 50 miljoonaa vammaista eli 10 prosenttia väestöstä. Silti vammaiset ovat työttömiä kaksi kertaa todennäköisemmin kuin ei-vammaiset henkilöt. Tulomme ovat yleensä paljon alhaisemmat kuin ei-vammaisten henkilöiden. Tulot ovat yleensä muuta kuin palkkatuloa, usein lakisääteisin etuuksia, listaa Suomen Vammaisfoorumin pääsihteeri ja Euroopan Vammaisfoorumin (European Disability Forum, EDF) hallituksen jäsen **Pirkko Mahlamäki** vaikuttamissarkaansa.

EU:ssa vammaiset ihmiset jäävät yli kaksi kertaa todennäköisemmin kolmannen asteen koulutuksen ulkopuo-

lelle kuin ei-vammaiset henkilöt. Paitsi koulutuksen puute, työpaikan saannin esteenä ovat myös asenteet tai ympäristön esteellisyys. Toisaalta myös työnantajan pitäisi olla valmis mukauttamaan työpaikan oloja vammaisen henkilön tarpeiden mukaisesti.

## Vapaa liikkuvuus on vammaisille vielä kaukainen ihanne

- Euroopan unionin turvaama henkilöiden vapaa liikkuvuus on vammaisille vielä kaukainen ihanne, koska useimmiten he eivät pääse liikkumaan edes pois

asuinpaikastaan ympäristön esteellisyyden vuoksi, sanoo Mahlamäki: - Esteettömyys niin palveluissa kuin tavaroissa tarkoittaa vammaisen henkilön itsenäisen elämän mahdollistavien palvelujen kehittämistä. Myös me vammaiset ostanne, kulutamme ja tarvitsemme tavaroita ja palveluita, kuten muutkin.

## Mikä puhuttaa nyt

Vuonna 1997 perustetun EDF:n tärkein tavoite on vaikuttaa EU:n lainsäädäntöön.

- Haluan pitää asialistalla ja esillä pohjoismaista vammaispoliittista lähtökohtaa, jossa turvataan vammaisten henkilöiden vapaa liikkuvuus.

- Lainsäädännössä pitäisi osata vaikut-

## Maalaistalon tytär lähti Brysseliin



**Pirkko Mahlamäki** on filosofian maisteri, oikeusnotaaari, kääntäjä ja kirjallisuuden harrastaja, jonka omakokemusten vaikea CP-vamman kanssa elämästä vei hänet järjestötyön ja edunvalvonnan pariin. Hän toimii Suomen Vammaisfoorumi ry:n pääsihteerinä ja Euroopan Vammaisfoorumin hallituksessa.

- Vammaisena eläminen on ollut minulle, kuten muillekin vammaisille, rajojen ylittämistä ja yhteiskunnan näkyvien ja näkymättömien kynnysten yli kipuamista. Olen maalaistalon tytär Loimaan saviseudulta, Alastarolta Varsinais-Suomessa.

Vaikka minulla olikin lukupäätä, ei lähikoulun opettaja halunnut cp-vammaista oppilaakseen, koska siihen aikaan siihen ei ollut pakkoa, muistelee Mahlamäki.

Sen sijaan 20 kilometrin päässä oli kyläkoulu lakkautusuhan alla, jonne cp-vammaisen tyttö kelpasi, koska he tarvitsivat oppilaita. - Minä sain käydä tavallista koulua, kaverien oli pakko. Yliopisto taisi olla ensimmäinen opinahjo, jonne pääsystä myös muiden oli kilpailtava, toteaa Mahlamäki.

- Koko opiskeluaikani mielessä kummiteli se tyhjiö, joka valmistumista seuraisi. Kävin kerran työvoimatoimistossakin - virkailija totesi, etten ollut kyllin hyväkuntoinen kelvatakseni vajaakuntoiseksi työnhakijaksi, kertoo Mahlamäki.

Hän pääsi työttömyysuhan alaisten opiskelijoiden kuuden kuukauden Eurotietäjä-kurssille. - Muutaman vuoden



# Euroopassa

taa oikeaan aikaan oikeassa paikassa, eli jo silloin kun asiaa valmistellaan EUssa, pohtii Mahlamäki.

Mahlamäki on esimerkiksi huolissaan siitä, miten vammaisten parissa työskentelevien ihmisten ammattitaito ja voimavarat taataan, kun resursseja koko ajan vähennetään. Toisaalta asiat tehdään vielä paljon vapaaehtoistyönä.

- Entä miten saadaan riittävästi tietoa siitä, miten eri elämäntilanteessa olevat vammaiset henkilöt elävät ja mitä pitävät tärkeänä. Jos yhteys arkeen katoaa, häviää myös vaikuttamistyön oikeutus, hän jatkaa.

Lisätietoja: [www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)



Kuva: Invalidiliitto ry, [www.esteeton.fi](http://www.esteeton.fi)

kuluttaa kuljin samoja vallon käytäviä ajamassa vammaisten EU-kansalaisten asioita, hymyilee Mahlamäki.

Kun Mahlamäki palasi Brysselistä, alkoi hän etsiä uutta työpaikkaa pääkaupunkiseudulta. Hakuprosessi opetti hänen mukaansa yhtä lailla sekä työpaikan että työntekijän hakijaa.

- Kerran haastattelija oli niin hämmennyt, kun kohtasi pyörätuolilla huristavan hakijan, että tokaisi ääneen, ettei heillä ole otettu vammaisia työntekijöitä. Vastasin siihen, että eikös sitten olisi aika. Ei ollut, ei vielä, muistelee Mahlamäki.

Toisella kertaa hän mainitsi pyörätuolista ja otti selville, että talossa on hissi. Perillä selvisi, että talo olikin remontissa, eikä pyörätuolia saatu sisään.

- Olisi aika vaikeaa vakuuttaa olevansa ahkera ja sääntillinen työmyyrä, kun ei edes pääsisi pöytänsä ääreen. Vaikka

elämme tietoyhteiskunnassa, liikkumista rajoittavia esteitä on edelleen kaikkialla, huomauttaa Mahlamäki.

Harva näkee Mahlamäen mielestä ammattilaisen osaamisen vamman takaa. Toisaalta vamman olemassaoloa ei pidä myöskään sivuuttaa. - Parempi olisi korostaa sitä, että vamman kanssa voi pärjätä työmarkkinoilla, kunhan mahdolliset esteet poistetaan yhteistyössä ja käytetään tarvittaessa toimia, joihin voi saada myös taloudellista tukea.

## Vammaisten opiskelijoiden asialla

Nordens Valfärdscenter (Pohjoismainen Hyvinvointikeskus) toimii Pohjoismaiden Ministerineuvoston sosiaali- ja terveyssektorin alaisuudessa. NVC pyrkii vastaamaan pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan kohtaamiin haasteisiin ja edistää pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan kehitystä.

NVC edistää vaikeassa asemassa olevien ihmisryhmien asemaa, kansalaisten tasavertaista kohtelua, sosiaalista yhteenkuuluvuutta sekä sosiaalisten palvelujen laatua ja saatavuutta sekä edistää pohjoismaista yhteistyötä. Pohjoismaiseen yhteistyöprojektiin kuuluu edustajia Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta ja Islannista. Työryhmän johtaja Maarit Aalto koordinoi tiedonkulkua NVC:n pääkonttorista Tukholmasta.

Nordens Valfärdscenter NVC valmistelee suositusta siitä, miten vammaisten opiskelua parhaiten edistetään ja miten he tutkinnon suorittamisen jälkeen pääsevät työelämään. Suositus tulee painottamaan mm. kuinka tärkeää tuki on heti opiskelujen alkuvaiheessa, oppilaitosten verkostoitumista, opintojen kytkentää työmarkkinoihin – vammaisten harjoittelupaikkojen varmistamisesta tuettuun työllistymiseen sekä varsinkin keskittymistä vammaisten henkilöiden kykyihin.

Projektiin kuuluu myös kahden julkaisun tuottaminen, Työnantajaosa kertoo työnantajien hyviä kokemuksia onnistuneesta työllistymisestä Pohjoismaissa. Julkaisussa haastatellut työnantajat selostavat miten rekrytointi tapahtui, miten palkkaamiset rahoitettiin ja rahoitetaan, tarvittavat tukitoimet, mahdolliset haasteet ja miten ne ratkaistiin sekä miten uuden työntekijän palkkaaminen rikastutti työpaikkaa. Toinen julkaisu kertoo vammaisten opiskelua tukevista ratkaisuista pohjoismaisissa korkeakouluissa ja yliopistoissa. Projektiin kuuluu myös vuonna 2014 järjestettävä seminaari, jossa tulokset esitetään.

**Walter Fortelius**

Aktivera resurser/VATES-säätiö



# Projektissa reissataan - huvia vai työtä?

Projektien ulkomaanmatkojen hyödyllisyyttä pohtii projektipäällikkö Eino Hietalahti Bovalliuksesta.

**P**rojektipäällikkö Eino Hietalahden sukellus Euroopan sosiaalirahaston rahoittamien hankkeiden pariin alkoi samalla hetkellä, kun Suomesta tuli EU-jäsen tammikuun ensimmäisenä päivänä vuonna 1995. Hän seurasi vuoteen 2003 työministeriössä rahoittajan edustajana yhteisöaloitehankkeiden etenemistä ja tuloksia, jolloin tutuiksi tulivat EU:n työllisyyden ja koulutuksen toimintajärjestelmät ja kehitystyö. Sen jälkeen hän siirtyi muualle toteuttamaan koulutuksen ja työpajatoiminnan kehittämishankkeita, joista kaksi on ollut kansainvälistä. Miksi hankkeiden pitäisi kansainvälistyä?

## Hyödyt merkittäviä

Vaikka kansainvälisiin hankkeisiin voi edelleen kohdistua epäilyä siitä, että siellä vain huvitellaan, on totuus se, että nykyinen työelämän tahti ajoittaa mahdollisen huvittelun ilta-aikaan ja maksattaa kustannukset huvittelijoilla itsellään. Myös rahoittajat vahtivat tarkkaan, ettei hankkeen ulkopuolisia kustannuksia ole, ja että ohjelma on laadittu asialliseksi.

Sen sijaan hyödyt matkoista ja yhteistyöstä ovat olleet merkittäviä. Jos puolen miljoonan hankkeessa varataan kymmenen prosenttia budjetin loppusummasta matkustamiseen rajojen ulkopuolelle, voi sillä saada melkoisen määrän uutta ajattelua ja kokemuksia hankkeen kotimaisen osan hyödynnettäväksi.

## Opittavaa on

Vaikka Pisa-tutkimukset hivelevät suomalaisten itsetuntoa, ongelmiakin on. Perusasteen jälkeisen koulutuksen keskeyttämisasteet ovat huolestuttavan korkeita ja kouluviihtyvyydessä Suomi sijoittuu OECD:n häntäpäähän.

Tanskan tuotantokoulut, mestari-kisäliperinne, oppilaiden tai opiskelijoiden ominaisuuksien, kiinnostuksen ja oppi-

mistapojen testaaminen, yritys–oppilaitos-yhteistyö, toiminnallinen ja ammattien oppiminen työtä tekemällä sekä syrjäytymisuhan alaisten nuorten aukoton seurantajärjestelmä ovat esimerkkejä niistä asioista, joihin on saatu hyviä eväitä muista maista.

Myös suomalaisilla on tarjottavaa muille. Tämä tiedetään hyvin EU:n alueella ja laajemmin tehden meistä haluttuja yhteistyökumppaneita. Aikanaan, kun neuvottelimme Opequal-hankkeen EU-kumppaneista, suomalaisen kumppanin saamisesta omaan konsortioon suorastaan taisteltiin. Olin tuolloin Opetusalan koulutuskeskuksen nimeämänä suunnittelijana ja toteuttajana ESR:n Opequal-hankkeessa (2004 – 2008).

## Tähtäimenä vaikuttavuus

Hankkeissa matkojen ja yhteistyön suunnittelu jää usein kevyeksi, eikä oikein tiedetä, mitä haetaan, jolloin antikin on satunnaista. Kohdemaiden kulttuurit, koulujärjestelmät tai asiat, joihin halutaan tutustua, pitäisi kartoittaa jo ennen matkakohteiden valintaa.

Internetistä saa paljon tietoa, mutta se ei korvaa vierailua paikan päällä. Tällä hetkellä huolehdin Bovallius-ammattiopistossa erään pienen kansainvälisen osahankkeen toteuttamisesta. Sen päämääränä on itsekkäästi vain poimia Hollannin, Tanskan ja Ruotsin toiminnoista malleja, jotka auttaisivat meitä nuorten syrjäytymisen vähentämisessä.

Kokemukseni mukaan tehokkaimmin vaikutuksia saadaan aikaan, jos matkaan osallistujat tulevat eri puolilta Suomea ja erilaisista organisaatioista. Em. hankkeessa matkalle lähtijät valittiin sen perusteella, että heillä on sananvaltaa omista organisaatioissaan ja pystyvät siten edistämään kehitystä. Osa oli asiakkaiden kanssa työskenteleviä, jolloin saatiin peilaus-



Kuva: Eino Hietalahti

pintaa siihen, ovatko käytännöt sellaisia, että niitä voi sovittaa suomalaiseen asiantyöhön.

Matkan jatkokäsittely on tärkeää. Raportit kannattaa tehdä huolella. Esimerkiksi Bovalliuksen osahankkeen Hollannin matkaraporttia on luettu niin ministeriöissä, oppilaitoksissa kuin työpajoilla. Se on huomattu myös Elinkeinoelämän Keskusliitossa, josta tuli lupapyyntö käyttää sitä vaikuttamisessa poliittisella sektorilla. Hollannin matkan osalta vaikuttavuustavoite onkin jopa ylittynyt. Jatkoyhteistyötä jo suunnitellaan kahden sikkäläisen toimijan kanssa.

**Eino Hietalahti**  
Projektipäällikkö  
Bovallius Ammattiopisto



# Reilua rekrytointia työparityönä

Reilu Rekrytointi -hanke on tullut tutuksi mm. rekrytointivideoistaan, joissa vammaiset työnhakijat kertovat itsestään. Hanke murtaa ennakkoluuloja monin eri keinoin. Se tarjoaa paitsi tietoa työnantajille niin ennen kaikkea se opastaa vammaisia työnhakijoita sosiaalisen median ja esittelyvideoiden käytöstä työnhaussa.



Kuva: Vesa Alakontiola

Kaisa Karvonen (vas.) ja Karoliina Joutsia innovoivat projektissa työparioteella.

Lihastautiliitto ry:n hankkeen tehokkaina työparina ovat puurtaneet projekti-päällikkö **Karoliina Joutsia** ja suunnittelija **Kaisa Karvonen**.

## Miten tulit hankkeeseen mukaan?

Karoliina Joutsiaa kiehtoi asennetiedotus. Taustaa tehtävään tarjosi aiempi vakituinen työ Diakonia-ammattikorkeakoulun viittomakielen tulkkien koulutuksessa. Hänellä oli kokemusta myös Punaisen Ristin vapaaehtoistyöstä sekä hallinnosta.

- Olen kasvanut vanhempieni invataksiyrytyksessä. Pääsin taksikyytien mukana lapsena Korkeasaareen, Linnanmäelle ja kesäteattereihin, joten taisinpa ehdollistaa siihen, että vammaisten ihmisten

kanssa on mukavaa, sanoo Karoliina Joutsia pilke silmäkulmassa.

- Ensimmäiset viittomani opin kanssani saman ikäiseltä kehitysvammaiselta mieheltä, ja kun pääsin viittomakielentulkki-koulutukseen, olin todella omalla alallani, kertoo Karoliina, joka teki ensimmäiset kesätyöt kehitysvammaisten rippileireillä ja silloisissa kehitysvammalaitoksessa.

Kaisa Karvonen tuli hankkeeseen opeutusalan pätkätöistä.

- Olin tehnyt päivän parin sijaisuuksia koko talven ajan peruskouluissa, joten vakinainen päivätyö houkutti. Toisaalta mahdollisuus käyttää omia taitoja uudella tavalla houkutteli. Myöskään vammaiskenttä ei ollut tuntematonta. Olin toiminut erityisopettajana, henkilökohtai-

sena avustajana sekä pyörätuolirugbyssä tuomarina, joten monialaista kokemusta vammaispuolelta oli kyllä kertynyt.

## Miten työpari virittyi?

Reilu Rekrytoinnin kahdesta työntekijästä on tullut tehokas työpari. Yhteistyö alkoi heti konkreettisesti – omien toimintojen remontoinnilla.

- Näimme siinä maalatessa ja pestessä, miten toinen toimii ja millaisia juttuja hänellä on. Tällä konkreettisella yhteisellä tavoitteella pääsimme hyvin alkuun, uskoo Karoliina.

Työparissa ei ole päällikkö-työntekijä-asetelmaa, vaan työparista tuli nopeasti käytäntö.

- Olen leikilläni sanonut olevani Ka-

roliinan ulkoinen kovalevy, sillä yleensä asioiden muistaminen on hankkeessa minun varassani. Hän pätkää kymmentä asiaa ja minä pidän yksityiskohdat mielessäni. Homma toimii hyvin ja työparin kanssa työskentely on ollut hauskaa, sanoo Kaisa.

- Jos liikumme yksin seminaareissa tai työpajoissa, meiltä jo kysytään, eikö toinen olekaan paikalla. Reilun Rekrytoinnin K&K-tiimi taitaa olla jo vakiintunut käsite, nauraa Karoliina.

Heidän mielestään sama koulutustusta eli opettaja, antaa taas pohjan yhteiselle suunnittelu- ja arviointiajattelulle.

- Muuten olemme täysin erilaisia. Meillä on erilaiset harrastukset, synnyinalue ja kiinnostuksen kohteet. Ilman työtä tuskin olisimme koskaan tutustuneet. Molempien innostuva luonne ja avoimuus tekevät työn mahdolliseksi, pohtii Karoliina.

- Erilaiset taustat ovat hyvin nivoutuneet yhteen. Kumpikin on pystynyt tuomaan omia juttuja taustastaan mukaan työskentelyyn ja se on lisännyt innovatiivisuutta sekä dynaamisuutta. Minusta on tärkeää, että kumpikin voi olla oma itsensä, eikä tarvitse esittää olevansa jotain muuta kuin mitä on, kehuu Kaisa.

### Oppimista ja ratkaisuja

Vaikka hankkeen aloituksesta on kulunut vasta reilut puolitoista vuotta, on työpari ehtinyt kokea matkan varrella monenlaista.

- Itselleni suurin oppimiskokemus on ollut sosiaalisen median hyödyllisyys. Toinen hieno hetki oli se, kun ensimmäiset haasteet yhdenvertaisen rekrytoinnin puolesta saatiin liikkeelle. Olimme sitä ennen valmistelleet puoli vuotta videointuja, internet-sivuja, kuvauksia, asiasisältöjä jne., kuvaa Karoliina hetkeä.

## Työllistymisen tuloksista riemua

Hänestä on ollut hienoa havaita, että Reilu Rekrytointi -hankkeen tuottamat videoesittelyt työnhaussa ovat parantaneet vammaisten työllistämistä ja osoittautuneet yhdeksi ratkaisuksi työllistymispulmiin.

Kaisa Karvonen muistelee hetkeä, kun yksi työnhakijoista ilmoitti saaneensa oman alansa työtä.

- Siinä oli aitoa riemun tunnetta, kun työnhaku oli lopulta tuottanut tulosta. Kun kesän jälkeen soittelin kuulujutuita, oli todella ihana jutella tämän asianomaisen työnhakijan kanssa, kun hän itse oli niin tyytyväinen, sanoo Kaisa.

- Se, että videoesittelyt työnhaussa ovat parantaneet vammaisten työllistämistä ja osoittautuneet yhdeksi ratkaisuksi työllistymispulmiin, on ilo, lisää Karoliina.

Murhetta tuo työllisyystilanne, joka vaikeuttaa projektin etenemistä ja työn-

antajien tavoittamista. Karoliinaa harmittaa yritysten käpertyminen tilanteesta, jossa nimenomaan pitäisi avata ovet yhteistyölle.

- Toisinaan rakenteiden hitaus ja byrokraattisuus tuottaa murhetta luovalle ja nopeatempoiselle ihmiselle, sanoo Karoliina.

Heitä molempia harmittaa välillä työnhakijoiden puolesta.

- Monella on niin hyvää osaamista omalta alaltaan, mutta silti joku yksittäinen seikka saattaa olla työllistymisen tiellä. Karoliinan mainitsema rakenteiden hitaus turruttaa myös, mutta onneksi huumori auttaa jaksamaan sekä tietoa siitä, että yleensä joku muu asia voi jo edetä eteenpäin, sanoo Kaisa.

Karoliina myös huomauttaa, etteivät tukihenkilöt saisi tehdä liikaa henkilön puolesta, vaan ohjata ja tehdä itsensä tarpeettomaksi.

### Innovointia

Kaisa ja Karoliina ovat yhden jos toisenkin kerran pohtineet, miten oma asia saisi näkyvyyttä.

- Parhaimmat oivallukset syntyvät, kun on aikaa ajatella. Tätä ei yleensä ymmärretä. Vapaasta ideoiden heittelystä avoimessa ilmapiirissä jää itämään ajatuksia, jotka saavat konkreettisen muodon jostain täysin muusta ajatuksenkulusta. Tärkeintä on uskallus kokeilla ja tila sille, sanoo Kaarina.



Kuva: Karoliina Joutsis



- Meille oli heti selvää, että käytämme kaikkia mahdollisia kanavia markkinoinnissa verkkosivujen lisäksi. Aktiivinen blogin kirjoittelu käynnistyi heti alkuvaiheessa ja sitä seurasi Facebook, Storify, Twitter ja Pinterest. Näkyvyys internetissä on ollut hyvää ja blogi on saavuttanut tasaisen kävijämäärän, toteaa Kaisa.

Reilu Rekrytointi -hankkeessa sosiaalisen median merkitys nousi nopeasti keskeiseksi. Molempien mielestä sosiaalinen media käytössä työhaussa vammaiset hakijat voisivat olla eturintamassa, eikä jäljessä. Myös järjestötyöntekijöille ja työhönvalmentajille pitäisi tarjota some-osaamista, jotta he voivat ohjata asiakkaitaan.

- Sosiaalinen media on kätevä työkalu, kunhan tietää, kuinka sitä käyttää. Sieltä löytää nopeasti paljon informaatiota, kunhan tietää, miten sitä etsiä. Esimerkiksi työhaussa some on oiva lisä perinteisempään työnhakuformaattiin, usko puolestaan Kaisa.

- Esimerkiksi Twitter on oiva kanava tiedottaa asioista ja liittojen blogeja voi laittaa vaikka automaattisyytteellä menemään Twitteriin, jotta ihmiset näkevät milloin blogiin on tullut uutta tekstiä, vinkkaa Kaisa.

### Projektityön haasteet

- Itselleni uutta on ollut nimenomaan kova asiantieto, mutta ehkä eniten minua yllättivät projektimaailman pirstaloituminen ja joidenkin työllistämiseen tähtäävien projektin pienet työllistymisluvut sekä järjestöjen nihkeys allekirjoittautua kannattamaan reilua rekrytointia, kertoo Karoliina.



Kuva: Kaisa Karvonen

Karoliina Joutsia seuraamassa Reilu Rekrytointi -hankkeessa työnhakijan esittelyvideon tekoa.

Kaisan mielestä haastetta omalle työlle tuovat välillä projektin ja esim. liittojen erilaiset toimintatavat.

- Kun asioita käsitellään esimerkiksi yhteistyökumppaneiden hallituksissa, tuo se viivettä päätöksentekoon. Ja yleensä tämä tapahtuu silloin, kun haluaisi vain tehdä vauhdilla tietäen hankkeen keston rajallisuuden, toteaa Kaisa.

Haasteena on myös projektin määraikaisuus ja pohdinta, uskaltautuuko jättäytyä vakituisesta työpaikasta pois ennen kuin RAY on ilmoittanut uuden projektin rahoituksesta.

- RAY:n uusi avustus päätösten jaksotus tuo helpotusta hanketyöntekijöille tulevaisuudessa, kertoo Joutsia hankemaaailman raadollisuudesta.

Lisätietoa:

karoliina.joutsia@lihastautiliitto.fi  
kaisa.karvonen@lihastautiliitto.fi

Tietoa Reilu rekrytointi -projektista: [www.reilurekrytointi.fi](http://www.reilurekrytointi.fi). Samasta osoitteesta löytyvät myös avoimet videotyöpaikkahakemukset.

▮ Teksti: Tiina Jäppinen

## VATES-säätiöstä voit tilata oman työsi tueksi maksutta seuraavia esitteitä jaettavaksi työnantajille.



**Kyvyt käyttöön - vinkkejä työolojen mukauttamiseen -esite.** Esitteessä annetaan vinkkejä, joilla työoloja voidaan mukauttaa paremmin työntekijän tarpeita vastaavaksi. Esite on toteutettu yhteistyössä THL:n kanssa.



**Työhönvalmentaja - ratkaisuja rekrytointeihin -esite.** Tietoa työhönvalmentajapalvelusta.



**Rekrytoijan huoneentaulu -kortti.** Kahdeksan vinkkiä rekrytointiprosessiin.

# Vammaiset työmarkkinoiden marginaalissa

Elinkeinoelämämme käy läpi rakennemuutosta. Suomessa on noin 220 000 työtöntä. Samaan aikaan yrityksissä kärsitään työvoimapulasta. Varsinkin pulaa on työntekijöistä, jotka työskentelevät osa-aikaisissa ja suorittavan tason tehtävissä. Monet näistä tehtävistä sopivat osatyökykyisille henkilöille. Osatyökykyisissä henkilöissä on kykeneviä työskentelemään niin osakuin kokoaikaisesti. Tehtäväkirjo vaihtelee yksinkertaisemmista suorittavista töistä aina vaativiin korkeakoulutason tehtäviin.

Työkykyisiä ja -haluisia työkyvyttömyyseläkettä saavia on jopa 60 000 – ei siis mikään marginaalinen ryhmä. Lisäksi muita osatyökykyisiä ilman työsuhdetta on arviolta vähintään kaksinkertainen joukko. Jos tästä joukosta 40 000 työllistyisi esimerkiksi 1 500 euron palkkatasolle, julkisen talouden tasapaino paranisi vuositasolla jopa 800 miljoonalla eurolla. Samalla työurat jatkuisivat ja työllisyysaste nousisi prosenttiyksiköllä.

Pelkällä eläkeiän nostolla ja nuorten nopeammalla valmistumisella koulutusputkesta ei julkisen talouden haasteita ratkaista. Valtiovarainministeriön arviomasta ns. kestävyysvajeesta 800 miljoonaa on kymmenesosa. Yhteiskunnan onkin syytä herätä kaikilla tasoilla vammaisten ja osatyökykyisten tilanteeseen ja potentiaaliin.

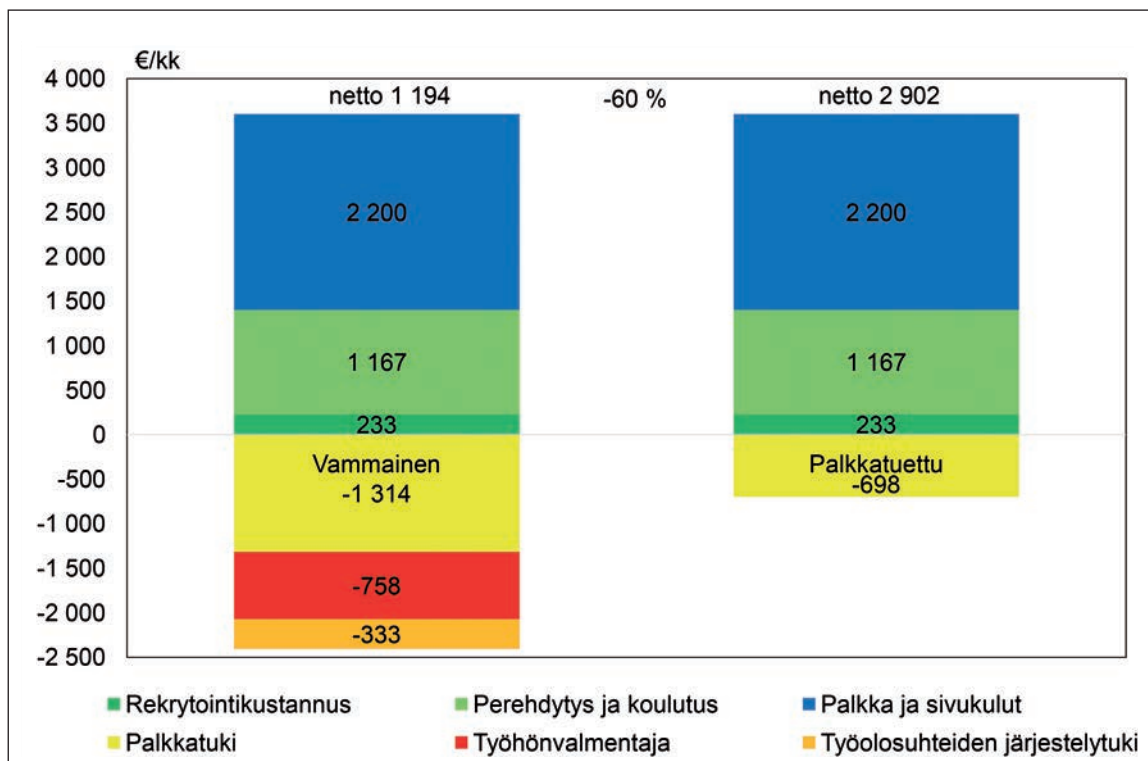
Vammaisten ja osatyökykyisten joukossa on runsaasti koulutettuja ja keskimääräistä innostuneempia työnhakijoita. Heillä on yhtäläiset oikeudet osallistua yhteiskunnan toimintaan sekä ansaita toimeentuloaan työllä ja yrittämisellä. Heillä voi luonnollisesti olla omat rajoitteensa eri tehtävien kannalta. Toimintarajoitteita voidaan kompensoida pitkälti työolosuhteiden mukauttamisella ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisella. Yhteiskunta tarjoaa nykyään toimivan keinovalikoiman työllistymisen ja työllistämisen tueksi.

## Yhteiskunnan tuet

Työolosuhteiden järjestelytuella kompensoidaan taloudellisesti työpaikalla tehtäviä järjestelyjä ja hankintoja osatyökykyisten työskentelemisen mahdollistamiseksi. Järjestelytukea voidaan myöntää

myös toisen työntekijän vammaiselle antamaan apuun tehtyjen tuntien korvauksena. Lähes poikkeuksetta tehtävät järjestelyt hyödyttävät koko työyhteisöä. Järjestelytuki voi nousta aina 4 000 euroon asti.

Työnantajan ja työyhteisön panoksen tarvetta osatyökykyisen työllistämiseksi vähentää tuntuvasti työhönvalmennuspalvelu. Työhönvalmentaja toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä tukien koko työyhteisöä. Työntekijää työhönvalmentaja tukee työnhaussa, työhön oppimisessa ja työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Työnantajaa työhönvalmentaja auttaa sopivan työntekijän löytämisessä, työhön ja työyhteisöön perehdyttämisessä sekä työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, kuten palkkatuen hakemisessa. Työhönvalmentaja vähentää merkittävästi työnantajalta ja työkavereilta vaadittavan



Työnantajan kustannukset ja tuet kuukaudessa ensimmäisen vuoden aikana rekrytoitaessa vaikeasti työllistyvä vammaisen tai peruspalkkatuettu henkilö 1 400 euron kuukausipalkalla.



# naalista ytimeen

tuen tarvetta ja on usein työnantajalle maksutonta.

Vammaisen ja osatyökykyisen palkkaamiseen työnantajan on mahdollista saada palkkatukea, jos työnantajalle asetettavat vaatimukset täyttyvät. Vaikeasti työllistyvän kohdalla palkkatuki voi usein olla korkeinta korotettua – jopa 1 300 euroa kuukaudessa. Tuki voi kattaa korkeintaan 75 prosenttia palkkakustannuksista tietyin edellytyksin. Palkkatuen kesto voi olla myös pitkä, jos osatyökykyisyys on pysyvää.

## Työnantajan kustannukset

Tukien ansiosta työnantajan kustannukset osatyökykyisen palkkaamisesta ovat usein merkittävästi alhaisemmat kuin muiden kohdalla. Kustannukset ovat kymmeniä prosentteja alhaisemmat – etenkin matalammilla palkkatasoilla. Lisäksi työhönvalmennus laskee vammaisen henkilön rekrytoimiseen mahdollisesti liittyviä riskejä huomattavasti.

Työnantajan kustannukset vaikeasti työllistyvän vammaisen palkkaamisesta jäävät palkka- ja järjestelytuen ansiosta ensimmäisenä (rekrytointi)vuonna jopa yli 60 prosenttia alhaisemmaksi kuin vaihtoehtoisen peruspalkkatuetun rekrytoinnin aina 1 500 euron kuukausipalkkoihin asti. Vielä 3 500 euron palkkatasollakin erotus on 35 prosenttia. Vaikka työolosuhteiden järjestelytuki jätetään pois, työnantajan kustannukset korkeammin tuetun vammaisen rekrytoinnista ovat 30–50 prosenttia matalammat aina 3 500 euron palkkatasolle saakka.

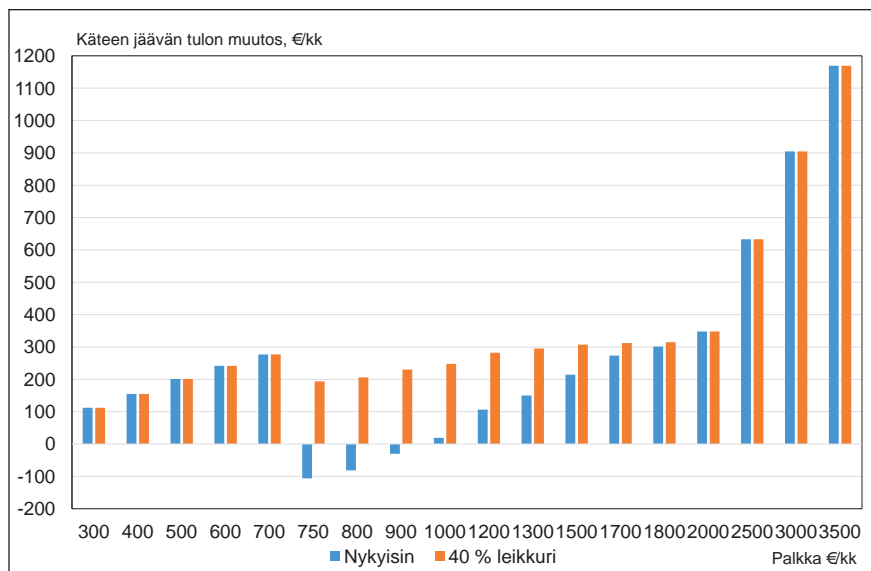
Nyrkkisääntönä on, että ainakaan kustannuksista ja riskeistä lähtien ei ole syytä sulkea vammaisia ja osatyökykyisiä rekrytointiharkintojen ulkopuolelle. Työnantajan kustannukset jäävät kymmeniä prosentteja alhaisemmiksi tuetun työllistämisen kautta. Riskit ovat myöskin työhönvalmennuksen kautta pienemmät. Yhteiskunnan tuki ei ole näiden henkilöiden työpanoksen vähättelyä, vaan positiivista syrjintää, jolla halutaan

turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaan, ja nostaa nämä ryhmät marginaalista ytimeen.

Vammaisen henkilö monimuotoistaa ja tuo erilaisia näkökantoja työyhteisöön, tekemiseen ja myös kehittämiseen, mikä tukee osaltaan tuottavuutta ja innovatiivisuutta. Vammaisten ja osatyökykyisten palkkaaminen on tapa kantaa yrityksen yhteiskuntavastuuta. Samalla on mahdol-

kuukausipalkkatasoille nykyisessä ja 40 prosentin leikkurin sisältävässä järjestelmässä.

Vähimmäistyökyvyttömyyseläkettä saavilla eläke leikkaantuu kerralla pois palkan ylittäessä 733,80 euroa kuukaudessa. Kertaleikkaantumisesta aiheutuva kannustinloukku täytyy poistaa – kuten hallituksen rakenneuudistuspaketissakin todetaan. Tasa-arvoinen ja kannustava



lista saada työvoimaa mm. korkeakoulu-tettujen osa-aikaisiin tehtäviin.

## Työkyvyttömyyseläkkeen kannustinloukku

Vaikka työpaikka olisikin tiedossa, työkyvyttömyyseläkettä saavan työllistymisen voi estää kannustinloukku: ansiosuhteista työtä ei kannata ottaa vastaan eikä työpanosta lisätä, jos kuukausipalkka on 734–1 700 euroa. Tällöin henkilölle jää vähemmän rahaa käteen kuin eläkkeellä ja asumistuella ollessaan sekä mahdollisesti juuri 733,80 euroa ansaitessaan.

Käteen jäävän tulon muutos kuukaudessa vähimmäistyökyvyttömyyseläkettä ja asumistukea saavan työllistyessä eri

malli olisi esimerkiksi eläkkeiden sovittelemalla samaan tapaan kuin nykyään sovitellaan työttömyysetuutta: esimerkiksi jokainen ansaittu euro leikkaisi eläkettä 40 senttiä suojaosuuden jälkeen.

Tällöin vähimmäistyökyvyttömyyseläkettä saavilla olisi taloudellinen kannustin ja mahdollisuus hakea ja ottaa vastaan työtä. Tällaisen henkilön työllistyessä 1 500 euron kuukausipalkkaiseen työhön käteen jäävä tulo paranisi 4 500 eurolla vuodessa.

Teksti: Ekonomisti Harri Hietala  
VATES-säätiö

# Riittääkö näkövammaisten koulutustaso työelämään?

**N**äkövammaisten koulutuspolku näyttää edelleen päättyvän keskiasteen tutkintoihin. Vain viisi prosenttia työikäisistä näkövammaisista on suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Koulutustaso on suorassa yhteydessä työllisyyteen. Mitä korkeampi koulutus, sitä korkeampi on työllisten osuus. Nämä tiedot selviävät näkövammarekisteristä, joka on seurannut näkövammaisten sosiaalista asemaa jo 22 vuotta.

Erityisesti nuorten näkövammaisten koulutustason jatkuva putoaminen huolestuttaa. Alle 25-vuotiaiden nuorten koulutustaso on laskenut jatkuvasti koko 22 vuoden tarkastelujakson aikana. Kun vuonna 1988 näkövammaisista nuorista oli 60 prosenttia pelkän perusasteen varassa, vuonna 2010 heistä oli perusasteen varassa jo yli 80 prosenttia.

Työikäisten rekisteröityjen näkövammaisten koulutustaso on alhaisempi kuin koko väestöllä. Näkövammaisista korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on yllättäen pudonnut vuoden 2005 jälkeen, sillä vain 5 prosentilla on korkea-asteen tutkinto, kun koko väestössä luku on 30 prosenttia.

Koulutusaste vaikuttaa suoraviivaisesti työllistymiseen. Pelkän perusasteen varassa olevista on työssä 24 prosenttia, keskiasteen tutkinnon suorittaneista 52 ja alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 54, mutta vähintään kandidaattiasteen tutkinnon suorittaneista näkövammaisista on työssä 78 prosenttia.

## Mikä mättää?

Nuorella iällä näkövammautumisella on edelleenkin voimakas vaikutus henkilön sosiaalisen aseman muodostumiseen. Lähes kaikki näkövammaiset lapset aloittavat koulunkäyntinsä samassa koulussa, missä heidän vammattomat pihaleikkikaverinsakin aloittavat. Näkövammarekisterin tutkimukset osoittavat, että yhä useamman nuoren koulunkäynti jää kuitenkin jo perusasteeseen. Eikö koulussa viihdytä? Onko opiskelu apuvälinein tuettuna liian vaikeaa ja turhauttavaa? Tuntevatko nuoret olonsa koulussa uhatuksi kiusaamisen takia? Tiedetään, että monet eivät pilkan takia kehtaa käyttää apuvälineitä, ja niitä rikotaan.

Osa näkövammaisista nuorista eristäytyy, eikä yritäkään ottaa kontaktia näkeviin nuoriin. Koulusta tullaan avustettuna kotiin, jossa aika kuluu erilaisen auditiivisen materiaalin keskellä mukavasti. Toisaalta Keskuspuiston ammattikoulun Arlan toimipisteessä opiskelijat viihtyvät. Siellä opetus ja ympäristö on suunniteltu vammaisen nuoren ehdoilla. Tätä kautta voi saada keskiasteen tutkinnon ja valmistua ammattiin, mutta työpaikan saaminen ei ole silti helppoa.

Onko apuvälineopiskelija tiedon valtaiteillä ryömintäkaistalla? Ne nuoret, jotka sinnittelevät läpi peruskoulun, pääsevät lukioon ja suorittavat ylioppilastutkinnon, ovat suuren tuntemattoman edessä. Millaista opiskelu ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa nykyään on, kun opetus ei perustu enää oppikirjoihin samalla tavalla kuin aikaisemmin. Tiedot haetaan netistä. Opetus on kurssimuotoista, eikä vuosiluokkia ole. Kukin suorittaa opintopisteitä omassa tahdissaan ja omassa järjestyksessään. Onko tämä näkövammaiselle oppilaalle hankalaa? Hän ei voi tukeutua muiden opiskelijoiden apuun, koska kontaktit jäävät heikoiksi ja satunnaisiksi.

Syrjäytymisen uhka on ilmeinen. Näkövammarekisterin puhtaasti kvantitatiiviset seurantatutkimukset vaatisivat ehdottomaksi rinnalleen kvalitatiivisia tutkimuksia, joilla voitaisiin selvittää, mitä peruskouluissa ja lukioissa nykyään tapahtuu. Näkövammaisen nuoren asema ei vaikuta tulevaisuudessa hyvältä, jos pitkäaikainen trendi on nykyisen kaltainen. Varsin pian alkaa alentuva koulutustaso näkyä alentuvana työllistyneiden tasona. Tästä on suora polku syrjäytymiseen.

## Osatyö tärkeää näkövammaiselle

Edelleen alle puolet työikäisistä näkövammaisista on töissä, ja suurin osa osittain töissä. Yleensä heidän eläke-ym. tulot ovat suuremmat kuin ansio- tai yrittäjätulot. Työ rytmittää elämää ja mahdollistaa sosiaalisia suhteita toisella tavalla kuin kotona oleskelu. Ei kaikkien tarvitse tehdä työtä viisi päivää viikossa tai seitsemän tuntia kerralla. Kokopäiväisen työn sijaan tärkeämpänä pidetään usein kontaktia työelämään.



Näkövammaisten työllisyys seuraa koko väestön trendejä. Täysin työllisten ja osittain työllisten osuudet ovat vaihdelleet 20 prosentin molemmin puolin. Ikä, sukupuoli tai näkövammaisen vaikeusaste eivät erottele näkövammaisia työllisyyden suhteen. Parhaiten työllistyneitä (50 %) ovat 7-24-vuotiaina näkövammautuneet ja heikoimmin työllistyneitä (29 %) ovat 45 ikävuoden jälkeen vammautuneet. Ammattivalikoimasta ja muuta väestöstä alhaisemmasta koulutustasosta johtuen näkövammaisten tulotaso jää heikommaksi kuin koko väestöllä.

Näkövammaiset sijoittuvat parhaiten asiantuntijatehtäviin sekä toimisto- ja palvelutehtäviin. Henkisen työn ammattivalikoima on laajentunut viime vuosina. Hierojan ammatti on yleisin ammatti, toiselle sijalle nousevat erilaiset toimistotyöt. Myös teollisen työn ammatit ovat yleisiä. Näkövammaisia työskentelee runsaasti sosiaali- ja terveydenhuollon sekä palveluammateissa.

**Matti Ojamo, tutkimuspäällikkö,  
VTM, Näkövammaisten keskusliitto**

Näkövammarekisteri löytyy osoitteesta [www.nkl.fi](http://www.nkl.fi)

Näkövammarekisterin vuosikirja 2012 on julkaistu. Tiedustelut: Näkövammaisten Keskusliitto



## Opas Sosiaalisista hankinnoista

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut oppaan, jonka tarkoituksena on kuvata sosiaalisesti vastuullisten julkisten hankintojen hyötyjä sekä esitellä mahdollisimman käytännönläheisesti julkisten hankintayksiköiden mahdollisuuksia ottaa huomioon sosiaalisia näkökohtia julkisissa hankinnoissaan.

Oppaan on julkaissut TEM.  
www.tem.fi/julkaisut



## Monimuotoisuusverkosto kasvaa

Kiinnostus monimuotoisuuden johtamiseen eli ihmisten erilaisuuden hyödyntämiseen liiketoiminnassa kasvaa – samoin FIBSin monimuotoisuusverkosto. Monimuotoisuussitoumuksen on allekirjoittanut jo 24 yritystä ja 5 muuta yhteisöä. Joukossa on myös VATES-säätiö, joka haastaa myös muut toimialan järjestöt, yhdistykset ja liitot mukaan. Lisätietoa: <http://www.fibsy.fi/fi/monimuotoisuusverkosto>



## Työmarkkinaviestintäprojektiin lisävoimia

**Sari Pohjola** on aloittanut syyskuussa VATESin Työmarkkinaviestintäprojektin Nuoret korkeakouluetutut työelämään -osaprojektissa, jossa hänen tehtävänsä on aktivoida korkeakouluetutuja vammaisia ja osatyökykyisiä nuoria työnhakuun. Tarkoituksena on esimerkiksi järjestää joitakin uratarinoihin keskittyviä työelämätahtumia vammaisjärjestöjen ja korkeakoulujen kanssa ja saada tästä toimiva konsepti järjestöjen käyttöön. Lisäksi tavoitteena on kehittää vertaistoimintaan sopivia, työnhakuun innostavia ryhmäharjoituksia ja testata niitä yhdessä vammaisjärjestöjen kanssa. Lisäksi kartoitetaan myös muita yhteistyömahdollisuuksia korkeakouluetutujen työllistymisen edistämiseksi. Sari ottaa mielellään vastaan ideoita toimintaan liittyen. Sari Pohjolan työ on tällä hetkellä sovittu kestävän helmikuun 2014 loppuun saakka.



Aiemmin Sari Pohjola on toiminut mm. Helsingin ja Turun yliopistojen ura- ja työelämäpalveluissa korkeakouluetutujen työllistymistä edistävissä tehtävissä. Viimeksi hän työskenteli tiedottajana CIMOssa, jossa hän suunnitteli palveluja ohjauksen ammattilaisille ja tiedotti nuorille kansainvälistymisen vaihtoehtoja. Sari tuntee kansainvälisyyden hyödyt ja mahdollisuudet myös oman kokemuksensa kautta, sillä hän on asunut Irlannissa 3,5 vuotta ja työskennellyt opiskeluaikanaan harjoittelijana Kööpenhaminassa ja New Yorkissa.

- Levitätkin mielelläni tietoa kansainvälistymisen väylistä, joihin vammaiset nuoret voivat osallistua eri ohjelmissa myönnettävien erillistukien avulla, Sari toteaa.

Jos haluat olla mukana edistämässä korkeakouluetutujen vammaisten ja osatyökykyisten nuorten työllistymistä, ota yhteyttä!

Projektituunnittelija Sari Pohjola, [sari.pohjola@vates.fi](mailto:sari.pohjola@vates.fi)

Työmarkkinaviestintäprojekti, Nuoret korkeakouluetutut työelämään -osaprojekti

## Resursseja työhönvalmennukseen

VATES-säätiön toteuttamassa kartoituksessa selvitettiin sosiaalihuollon työtoimintojen ja työllistämistoiminnan järjestämistapoja kunnissa. Helmikuussa 2013 toteutettu kysely kohdistettiin kuntien sosiaalijohtajille. Kyselyn 122 vastaajaa edustavat yhteensä 129 kuntaa. Selvityksen perusteella palvelut lisäävät ja ylläpitävät asiakkaidensa toimintakykyä ja tarjoavat mielekkästä tekemistä, mutta johtavat vain harvoin työllistymiseen.

Sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelut\* ylläpitävät kartoituksen perusteella toimintakykyä ja päivittäisiä taitoja, tarjoavat yhteisön, ja antavat mielekkästä tekemistä päiviin. Kunnissa on havaittu, että palveluilla pystytään ehkäisemään syrjäytymistä ja muiden palvelujen tarvetta.

Palvelujen työllistämistavoite onnistuu kuitenkin harvoin. Monissa kunnissa toivotaan, että palvelut olisivat enemmän tavoitteellisia. Palveluiden pitäisi tarjota asiakkailleen työhönvalmentajan tukea, ja niissä pitäisi tehdä enemmän työnantajayhteistyötä. Riittävällä ja osaavalla henkilökunnalla, tavoitteellisella ja palvelulla sekä aktiivisella työnantajayhteistyöllä työllistymistä tukevista palveluista edettäisiin helpommin useammin avoimille työmarkkinoille.

Lainsäädäntö ja palvelujärjestelmä koetaan pirstaleiseksi ja vaikeaselkoiseksi, mikä johtaa kirjaviin lain tulkintoihin ja erilaisiin toimintakäytäntöihin eri kunnissa. Erityisesti asiakkaan on vaikea hahmottaa, mihin palveluihin hän on oikeutettu, ja kuka niistä vastaa.

Vastaajien mielestä diagnoosiin tai asiakkaan työmarkkinastatukseen perustuva jako palveluihin rajoittaa palvelujen tarkoituksenmukaista käyttöä. Jos henkilö ei ohjautu työttömyyden tai diagnoosin perusteella palvelun piiriin, hän jää helposti palvelujen ulkopuolelle. Palveluun päässeen joutuvat taas tyytymään tietyn palvelun sisältöihin, vaikka muut palvelut voisivat tukea häntä paremmin. Mitä enemmän palvelut on eriytetty toisistaan, sitä enemmän on myös siirtymäkynnyksiä palvelusta, etuudesta tai palvelupisteestä toiseen.

Kunnissa toivotaankin, että työ- ja toimintakykyä tukevia palveluja voisi tarjota asiakkaille heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaan.

\* Sosiaalihuoltolain (710/1982) mukainen vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta, kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus sekä kuntouttava työtoiminta.

### Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23. (Simo Klem, VATES-säätiö)

<http://www.stm.fi/julkaisut/>

**Simo Klem** on toiminut VATES-säätiön tutkijana vuodesta 2009 ja vuoden vaihteessa hän siirtyi Vantaan kaupungin palvelukseen. Klem on tutkinut vammaisten henkilöiden asemaa välityömarkkinoilla erityisesti sosiaalihuoltolain näkökulmasta. Hän on tehnyt Kuntakartoituksen, joka sai jatkoa STM:n toimeksiantona sekä Sosiaalisen työllistymisen barometrin. Lisäksi hän on edustanut VATES-säätiötä STM:n ja TEMin osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmassa sekä tehnyt erilaista arviointityötä.



## Merkitse kalenteriin vuoden 2014 tilaisuudet!

### VATES-päivät, Helsinki

Aika: 9. -10.4.2014

VATES-päiville kokoontuu vuosittain vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä toteuttavia ja kehittäviä henkilöitä kuulemaan asiantuntijoiden tuoreita näkemyksiä hyvistä käytännöistä sekä saamaan ajankohtaista tietoa toimintaympäristön, lainsäädännön ja työmarkkinoiden kehittämisestä.

Tänä vuonna seminaari järjestetään Helsingissä, tarkempi paikka ja päivien teema ilmoitetaan myöhemmin.

Lisätietoa tulossa kotisivuillemme: [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

### ProProjektit-työpajat

Ensi vuonna järjestetään kaksi ProProjektit-työpajaa Helsingissä. Kevään ProProjektit-työpaja järjestetään 19.3.2014 ja syksyn vastaava tilaisuus elo-syyskuussa. Tutustu kevään työpajan ohjelmaan: [www.vates.fi/](http://www.vates.fi/) ja lue osallistujien kommentteja syksyn 2013 työpajasta.

### Aktivera resurser -projektin seminaari

Seminaari järjestetään 3. - 4.6.2014 Tampereella ja se on ruotsinkielinen.

### Kyvyt käyttöön -seminaari, lokakuu, tarkempi aika ja paikka avoin

Lisätietoja näistä ja muista tapahtumista [www.vates.fi/koulutus](http://www.vates.fi/koulutus)

## VATES 20-vuotta

1.10.1993 maahamme perustettiin säätiö edistämään vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä. Suomessa elettiin tuolloin yhtä maamme historian pahinta talouskriisiä. Se ei silti estänyt VATES-säätiön taustayhteisöjä uskomasta siihen, että yhteiskunta tarvitsee myös vammaisen työkyvyn.

- VATESin perustamista on pidettävä loistoideana, mitä korostaa jo se, että VATESin kohderyhmät ovat kaikki erityisryhmät ja kaikki työllistämisen keinot rinta rinnan. Tällaista laaja-alaista työllistämistyötä ei tehdä missään muualla maailmassa. Tämän päivän VATES-tulokset osoittavat, että säätiön perustaminen ja työmuodot oli viisas ja tuloksia tuottava idea, sanoo sosiaalineuvos, pitkäaikainen Näkövammaisten Keskusliiton toimitusjohtaja ja VATES-säätiön hallituksen puheenjohtaja **Mauno Lehtinen**.

Tärkeimpinä saavutuksina hän pitää mm. tuetun työn ja työhönvalmennuksen kehittämistä ja laaja-alaista käyttöä, mielenterveyskuntoutujien klubitaloja ja muita työllistämiskeinoja, sosiaalisten yritysten syntymistä Suomeen, vammaisten työllistämisen yhteiskuntataloudellisen merkityksen laskelmia sekä tiedottamis- ja vaikuttamistyötä.

- VATES on nyt vahvasti mukana Suomen työelämän ja nyt Työelämä2020 –hankkeen ydintoimijana. - Suomen etu on ollut, että järjestökenttä oivalsi jo 20 vuotta sitten työllistämisen merkityksen ja lähti yhteistyössä edistämään tätä säätiön kautta. VATESin kaltaista toimijaa ei löydy muista maista, toteaa toimitusjohtaja **Marjatta Varanka**, joka on johtanut VATES-säätiön toimintaa sen perustamisesta lähtien. Hän myös Workability Europe organisaation hallituksen puheenjohtaja.

VATES-säätiö vietti 20-vuotisjuhlaansa taustaorganisaatioidensa kanssa 1.10.2013 Näkövammaisten Keskusliiton Iiris-talossa.

## Oma ilme ja logo



Aktivera resurser -yhteistyöprojekti sai oman graafisen ilmeen ja logon. Yhteistyöverkoston logo on osa tutkaa, joka pyyhkäisee yli toiminta-alueensa Pietarsaaresta Porvooseen. Toimijat, joita yhteistyö kiinnostaa, vastaavat tutkaan. Graafisen ilmeen on luonut Neodesign.

Aktivera resurser on VATES-säätiön RAY-rahoittama ruotsinkielinen informaatio- ja yhteistyöprojekti alan toimijoille.

Projekti on ilmeen myötä saanut myös oman esitteen. Esite on ruotsinkielinen.

Kiinnostuitko? Tilaa projektin ruotsinkielinen uutiskirje ja projektiesite!

Uutiskirjeen ja esitteen tilaukset: [walter.fortelius@vates.fi](mailto:walter.fortelius@vates.fi)

## Kyvyt käyttöön Rovaniemellä

Tämän vuotinen pääteema - Työhönvalmennuksen prosessi näkyväksi keräsi jälleen verkostosta yli 20 hyvää käytäntöä, hanketta ja menetelmää kollegoiden kesken jaettavaksi. VATESin omista ajankohtaisteemoista esillä oli mm. tuoreet kannustinloukkuihin liittyvät selvitykset.

Seminaariin osallistui reilu sata osanottajaa. Luentomateriaalit ja työryhmäesitykset löytyvät ohjelmasta linkkeinä VATESin verkkosivuilta <http://www.vates.fi/KK-2013-ohjelma>

VATES-säätiön koordinoima Kyvyt käyttöön-verkoston alainen työhönvalmennuksen kehittämisryhmä piti seminaarin yhteydessä ensimmäisen työkokouksensa ja sopi ryhmän tavoitteista ja työskentelytavoista. Mukaan toimintaan pääsee edelleen.

### Henkilöstö

#### KEHITTÄMISTYÖ JA VERKOSTO

Kehittämispäällikkö  
Työllistämisyksiköiden  
liiketoiminnallinen kehittäminen

**Jukka Lindberg**

040 541 9493

Kehittämispäällikkö  
Välityömarkkinat, osaamisen  
kehittäminen

**Kaija Ray**

0440 724 944

Kehittämiskoordinaattori  
Työhönvalmennus ja ammatillinen  
kuntoutus

**Anne Korhonen**

045 676 5473

Tutkija (Kyselytutkimukset)  
(31.12.2013 asti)

**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

Projektitiedottaja  
Työmarkkinaviestintä-projekti

**Anja Mertenen**

0500 425 729

Projektisuunnittelija  
Työmarkkinaviestintä-  
projekti,  
Nuoret korkeakoulutetut  
työelämään -osaprojekti

**Sari Pohjola**

044 587 9568

Sihteeri

**Tarja Haili**

(09) 7527 5501

VIESTINTÄ

Viestintävastaava

**Tiina Jäppinen**

040 592 9645

Viestintäassistentti

**Marianne Kaunismäki**

(09) 7527 5502

HALLINTO

Toimitusjohtaja

**Marjatta Varanka**

(09) 7527 5505

Taluspäällikkö

**Pasi Ylipaavalniemi**

044 521 2133

Toimistoapulainen

**Ella Rytönen**

(09) 7527 5507

Säätiön sähköpostiosoitteet ovat muotoa:

etunimi.sukunimi@vates.fi



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 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.
- Aktivera resurser, 2013-2015 (RAY)
- Työtä, tietoa ja osallisuutta (Keskuspuiston ammattiopisto)
- Ammattiosaamista välityömarkkinoilta (Bovallius-ammattiopisto)

## VATES toimii valtakunnallisissa kehittämisryhmissä

- Työelämä2020-hankkeen johtoryhmä (Marjatta Varanka, Jukka Lindberg) sekä Työelämä2020-viestintäryhmä (Tiina Jäppinen)
- Osatyökykyiset työssä -ohjelma, STM (asiantuntijaryhmän jäsen Anne Korhonen)
- Työhyvinvointifoorumi, STM (Jukka Lindberg)
- Osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelma / TEM-työryhmä (Simo Klem)
- Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä työryhmä, STM (Kaija Ray)
- Työpankkikokeilun toimintaryhmä, STM (Jukka Lindberg)
- Työpankkitoiminnan kehittäminen vammaisten ja pitkäaikaissairaiden välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille siirtymisen edistämiseen (kehittämispäällikkö Jukka Lindberg)
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan toimitusneuvosto, THL (Kaija Ray)
- Vammaisfoorumin työllisyysryhmä (Teppo Rautjärvi)
- Sosiaalisen ja valmentavan työllistymisen yhteistyöryhmä (Jukka Lindberg)

## VATESin edustajat sidosryhmien projektien ohjausryhmissä:

- Ammattiosaamista välityömarkkinoilta (Bovallius-ammattiopisto)
- EUSE Toolkit for Diversity (Kiipula-säätiö)
- Kansainvälinen työammatti – Erityistyöllistämisen parhaat käytännöt Euroopasta (Kiipula-säätiö)
- Koppi-hanke (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos)
- Optimax (Optimaedu, Optima Samkommun)
- Osatyökykyiset työssä – hanke, Satakunnan ammattikorkeakoulu
- Poveri-projekti (Kuurojen 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)

## 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 CEFEK ([www.socialfirmseurope.org](http://www.socialfirmseurope.org))
- Henkilöstöjohton ryhmä (henkilöjäsennys) ([www.henryorg.fi](http://www.henryorg.fi))

## Kyvyt Käyttöön -verkosto

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat yhteen, 837 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)



## VATES-säätiön taustayhteisöt

Avain-säätiö  
Epilepsialiitto ry  
Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistys ry  
Etelä-Suomen aluehallintovirasto  
Eteva kuntayhtymä  
Filha ry  
Hengitysliitto Heli ry  
Invalidiliitto ry  
Kanta-Hämeen Hengitys ry  
Kehitysvammaisten Tukiliitto ry  
Kehitysvammaliitto ry  
Kiipulasäätiö  
Kuntoutussäätiö  
Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry  
Kuuloliitto ry  
Kuurojen Liitto ry  
Kuurojen Palvelusäätiö  
Kärkulla Samkommun

Laptuote-Säätiö  
Lihastautiliitto ry  
Mielenterveyden Keskusliitto ry  
Näkövammaisten Keskusliitto ry  
Parik-säätiö  
Puustellin tuki ry  
Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry  
Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä  
Raina-säätiö  
Rinnekoti-Säätiö  
Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä  
Suomen CP-Liitto ry  
Suomen Mielenterveysseura ry  
Suomen MS-liitto ry  
Turun Seudun Hengitysyhdistys ry  
Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö  
Yritystaito Oy



\*. LF14\*

**BA2**  
Itella Posti Oy

Itella Green

# VATES-päivät 9.–10.4.2014

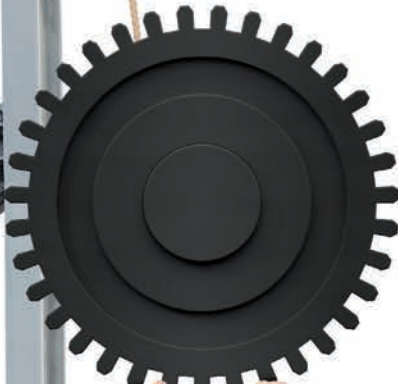
Seminaari paikka: Arcada, Jan-Magnus Janssonin aukio 1, 00560 Helsinki

## TYÖELÄMÄN RATTAAT PYÖRIMÄÄN, KAIKKI KYVYT KÄYTTÖÖN!

**Positiivinen erityiskohtelu sallittua - hyödynnä vahvuuksia!**

**Työelämän kehittäminen - työn mukauttaminen, esimiestyön tukeminen.**

**Välityömarkkinat - potentiaalista työelämää!**



**Mielenterveyspooli**

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