

KYVYT

käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – 2/2014

Taiteen uranuurtajat

Korkeakoulutetut agendalle

Visiona saavutettavuus

Kierrätys tuotteistuu

Oppi ei ojaan kaada, vaan jatkuu polkuna työelämään

Tilastojen mukaan korkeakoulutettujen työttömyys on lisääntynyt nopeasti. Tilastot eivät silti kerro, löytyykö eroa ”terveiden” ja vammaisten korkeakoulutettujen välillä. Vaikka työntekijän korkeampi koulutustaso ei enää toimi aiemman tapaan työttömyyden ehkäisijänä, avaa koulutus ehdottomasti varmemman polun työelämään – oli kyse sitten vammaisesta tai ei-vammaisesta työnhakijasta.

Suomen vammaispoliittisen ohjelman mukaan pisimmällä yhdenvertaisuuden toteutumisessa ollaan perusopetuksessa. Mahdollisuudet opiskelun jatkamiseen lukiossa ja korkeakoulussa ovat silti edelleen toteutuneet heikommin. Suurimmat vaikeudet ovat kaikkein vaikeimmin vammaisilla nuorilla.

Lihastautiliitto on vuodesta 2001 asti tehnyt pitkäjänteistä työtä vammaisten nuorten koulunkäynnin, opiskelun ja työllistymisen edistämiseksi sekä yksilötasolla että vaikuttamalla rakenteellisiin ratkaisuihin. Oppilaitoksissa ei aina suinkaan ole kysymys haluttomuudesta tukea vammaista lasta tai nuorta hänen koulunkäynnissään, vaan kysymys on usein silkasta tiedon puutteesta, mikä on ymmärrettävää, kun kysymys on harvinaisista lihassairauksista.

Kun hyviä käytäntöjä on yhdessä löydetty, on niitä levitetty muihin oppilaitoksiin ja osaaminen kumuloitunut. Liiton isännöimissä työllisyshankkeissa (Sisäänheitto työelämään, Reilu Rekrytointi ja nyt meneillään oleva Duunimentori) on yhdessä hankekumppaneiden kanssa kehitetty toimivia työllistymisen malleja, jotka ovat jääneet elämään hankkeen loputtuakin ja saaneet kansainvälistä tunnustusta (esim. palkinto European CSR Award -yritysvastuukilpailussa 2013). Oppi ei ojaan kaada, vaan jatkuu polkuna työelämään!

Aloitin Vates-säätiön valtuuskunnan puheenjohtajana kuluvan vuoden keväällä, missä ominaisuudessa minulle avautui mahdollisuus osallistua Vates-säätiön hallituksen kokouksiin. Keskustelu ensimmäisessä kokouksessa oli innovatiivista ja uutta luovaa. Yhteinen tahtotila ei silti rajaa pois erilaisia näkemyksiä. Niitä tarvitaan toiminnan kestävään kehittämiseen.

Anne Heikkinen
toiminnanjohtaja
Lihastautiliitto ry



KYVYT käyttöön

Kyvyt käyttöön on osatyökykyisten työllistymisen erikoislehti, joka edistää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä, työssä pysymistä ja työhön paluuta. Lehti on ilmestynyt vuodesta 1997 lähtien.

Päätoimittaja:
Marjatta Varanka

Toimitussihteeri:
Tiina Jäppinen, p. 040 5929 645,
tiina.jappinen@vates.fi

ISSN 2242-6043 (painettu)
ISSN 2242-6051 (verkkolehti)

Vates



Julkaisija
Vates-säätiö
Oltermannintie 8, Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki
Puh. 09 7527 551
www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

Osoitteenmuutokset ja tilaukset
Marianne Kaunismäki
Puh. 09 7527 5502 / 044 743 1929
marianne.kaunismaki@vates.fi

Painos: 7 000 kpl
Painopaikka: Erweko
Lehden ulkoasu ja taitto:
Heli Penttinen
Kansikuva: Emmi Virtanen

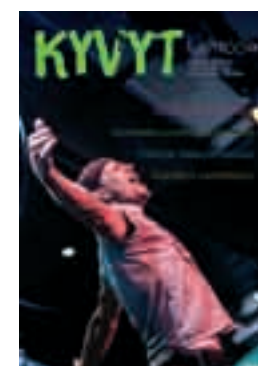


SISÄLTÖ | 2/2014

- 1 Taiteen alojen uranuurtajat
- 9 Kolmen nuoren delegaatio Makedoniassa
- 10 Irlannissa panostetaan vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymiseen
- 12 Google uskoo monimuotoisuuteen
- 14 Saavutettavuus on osa arjen toimivuutta
- 16 Näkövammaiset käyttäjät mukaan verkkopalveluiden kehittämiseen
- 18 Estyykö opiskelu oppimateriaalin saantiin?
- 19 Kyvyt käyttöön -seminaari kokosi työhönvalmentajat Jyväskylään
- 20 Kuulon paraneminen lisää ammatillista kunnianhimoa
- 23 Kuntoutuksen työtoiminnan kirkastusta tarvitaan
- 24 Osaaminen näkyväksi
- 26 Goodwill – kierrätysalan franchising rantautui Suomeen
- 28 Saako työllistäminen olla tuottavaa?
- 30 Esimiehille avaimia työkykyjohtamiseen
- 34 Hyvään työyhteisöön mahtuu erilaisuutta
- 37 Taloudellista tietoa päätösten tueksi
- 38 Uusia palvelurakenteita ja lakimuutoksia
- 40 Pilottikoulutusta TE-hallinnon asiantuntijoille
- 41 VAMYT – eduskunnan vammaisasiain yhteistyöryhmä
- 42 Pohjoismainen yhteistyö vammaisalalla uudistuu
- 44 Workability -terveisiä
- 45 Vates vaatii politiikan tekijöiltä aktiivisia toimia työstä syrjäytymisen estämiseksi

OTA YHTEYTTÄ!

Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502 tai 044 743 1929
marianne.kaunismaki@vates.fi



Tulihan lehti oikealle henkilölle ja osoitteeseen? Haluatko tilata tai peruuttaa lehden?

Taiteen takomisen uranuurtajat



En näe mitään ongelmaa työskennellä teatterialalla. Alan opiskelu on toki ankarampaa ja hitaampaa kuin muilla oppimateriaalin saatavuuden takia.



Tajusin, että minähän olen hyvä. Olen löytänyt jutun, josta nautin.



Johanna Röholm ohjasi ja teki kaikki naisroolit Mika Waltarin Noita palaa elämään -teatterikappaleeseen, jonka esitti teatteriryhmä Tähtisumu Berliinin Blind und sehende -festivaaleilla. Muut näyttelijät ovat Jari Gusev, Mikko Nummi, Kimmo Hokkanen ja Kalle Kivinen.

Vammaiset taiteentekijät ovat murtautumassa pikkuhiljaa esiin. Koulutuksen ja työllistymisen esteiden ylittäminen vaatii kuitenkin lujaa tahtoa, rohkeutta ja luovuutta.

TEKSTI: Juha Saarinen
KUVAT: Ismo Helén

Teatteri tuli elämäni kuin varkain. Sokeuduin 21-vuotiaana ja ajattelin, että nyt voin lähteä luovalle alalle, kun en pysty enää työskentelemään hatuntekijänä. Pyrin teatterikorkeakoulun näyttelijälinjalle, mutta pääsykokeista tuli katastrofi. Minulla ei ollut avustajaa. Tsombailin koiran kanssa. Yritin pysyä perässä, mutta en ollut tilanteen tasalla, muistelee **Johanna Röholm**.

Epäonnistuminen pääsykokeissa ei tappanut nuoresta pitäen tanssia ja teatteria harrastaneen Röholmin teatterikärpystä. Hän lähti hakemaan alan oppia musiikki-teatterikoulusta vuodeksi ja innostui entistä enemmän.

– Tajusin, että minähän olen hyvä. Olen löytänyt jutun, josta nautin. Musiikkiteatteriopiskeluja seurasivat Teatterikorkeakoulun näyttelijän työn opinnot avoimessa korkeakoulussa ja teatterilinjaa opiskelu Työväen Akatemiassa.

Tampereen yliopiston teatterin ja draaman tutkimuksen linjalle Röholm haki 2000-luvun puolivälissä ollessaan lomalla Kanarian saarilla.

– Luin pääsykoekirjan kerran läpi, ja ajattelin, että pääsen jos pääsen. Pääsykoe, joka koostui teoriaosuudesta, näyttökokeesta, improvisaatiosta ja yhden kohtauksen ohjauksesta, meni nappiin.

– Olin päällepäsmäri ja huomasin ohjaa-

vani. Proffa kertoikin minulle jälkeenpäin, että yliopistossa on hänen aikanaan ollut vain kaksi hakijaa, jotka ovat pysyneet koko pääsykokeen ajan valossa. Toinen heistä olen minä, kertoo Röholm.

KELA PYÖRSI LINJANSAA

Röholm oli tehnyt muutaman teatteriproduktion jo ennen yliopisto-opiskelun aloittamista. Nyt hän lähti laajentamaan produktiotaan vammaispuolelle ja oivalsi, että apurahoja voi saada, kun on yliopistossa kirjoilla. Apurahat olivat välttämättömiä, sillä nelilapsisen perheen opiskelijaäidillä ei olisi ollut millään varaa teatterin tuottamiseen, kun ainoa tulolähde oli Kelan kuntoutusraha.

Sen saaminen Kelalta oli monivuotisen taistelun tulos. Kela oli moneen otteeseen, vastoin sen oman psykologin lausuntoa, hylännyt anomuksen sillä perusteella, ettei näkövammaisen voi työskennellä teatterialalla. Vasta Kynnys ry:n tuotua tapauksen esille Ylen Taru-TV-ohjelmassa, Kela antoi periksi.

TEATTERISTA

HYVINVOINTIYRITTÄJYYTEEN

Röholmin teatteriohjaajaopinnot ovat toistaiseksi jääneet lopputyövaiheeseen. Opiskelun ohella hän on valmistanut 15 teatte-

riproduktiota ja tehnyt tutkimushankkeen tutkivan teatterityön keskukselle. Hän on ollut järjestämässä ensimmäisiä teatterikuvakoulutuksia, tehnyt pimeää teatteria ja kierrellyt kansainvälisiä vammaisten teatterifestivaaleja.

– Sokeana minun on ollut vaikea Suomessa päästä tekemään muuta kuin vammaisteatteria. Kun menee tekemään ohjaustarjousta näkövammaisena, sokeana, niin kaikki tyssää siihen.

Kahden viime vuoden aikana Röholm on ruvennut käyttämään teatterin keinoja myös ihmisten kuntoutukseen. Hän on perustanut yhden naisen La Lunes -nimisen hyvinvointiyrityksen.

Teatterintekokin jatkuu esteettömyyden merkeissä. Paraikaa hän toimii Helsinki Utopian Utopia -teatteriryhmän vetäjänä. Ryhmään kuuluu vammaisia, vammattomia, maahanmuuttajia ja kantasuomalaisia. Utopia on kulttuuritoimintaa, johon kaikki nuoret voivat osallistua riippumatta taustasta, sukupuolesta, vammasta, kikkeringeluutaidoista tai mistään muustakaan erityisominaisuuksista.

MISSÄ OLEN HYVÄ?

Jos Johanna Röholm edustaa teatterialalla ainokaista muurin murtajaa, niin musiikissa tilanne on valoisampi. Tämän hetken



Pitää olla valppaana.
Pitää olla rohkeutta,
luovuutta,
seikkailunhalua ja
tahtoa.

suomalaisille tuttuja vammaisia muusikoita ovat mm. kuuro räppäri **Signmark** eli **Marko Vuoriheimo**, kehitysvammaisten punk-bändi **Pertti Kurikan nimipäivät** ja näkövammaisen hevilaulaja, äänittäjä ja äänilevytuottaja **Mikko Herranen**.

Pianisti ja laulunopettaja **Riikka Hänninen** on sen sijaan hyvä esimerkki laajalle yleisölle tuntemattomaksi jääneestä hyvästä alan ammattilaisesta. Hän valmistui kymmenen vuotta sitten laulunopettajaksi, vaikka epäusko ammatissa pärjäämiseen isikin Sibelius Akatemiassa opiskellessa.

– Ajattelin, että miten voin sokeana tehdä tästä ammatin. Miten saan koottua oppimateriaalit ja hallittua ryhmäkoot. Sitten se vaan kääntyi siksi, että tätä minä rakastan ja haluan, joten keinotkin täytyy löytää.

Hänninen pohti missä hän on hyvä, mitä musiikista ja laulunopettamisesta hän voi vammaisena toteuttaa ja ”lähteä sen perään, vaikka mikä olisi”. Tämä pohdiskelu vei hänet kolmivuotiseen laulunopettajakoulutukseen Tanskaan.

– Matkustelu Tanskan ja Suomen välillä

oli rankkaa, mutta unelmien perässä pitää mennä.

Tänä päivänä Riikka Hännisellä on oma Laululähde-toiminimiyritys, jonka kautta hän markkinoi laulun opettamisen lisäksi nainen ja piano -kokoonpanolla erilaisia teemamusiikkiesityksiä popista klassiseen sekä nirep niruN -lauluyhtyettä, jossa hän yhtenä jäsenenä laulaa tekstejä nurinperin.

KOULUTUSVAIHTOEHTOJA ON

Kynnys ry:n Vimma-taiteilijapalkinnon viimeksi pokannut kuvataiteilija ja kuvataideopettaja **Hilkka Korhonen** katsoo, että vammaisen mahdollisuudet saada kuvataidealalla koulutusta eivät ole välttämättä huonot. Eri asia on sitten työllistyäkö vammaisen ja kannattaako hänen ruveta vapaaksi apurahataiteilijaksi.

– Hyvä saa aina koulutusta ja pärjää. Tästä on hyvänä esimerkkinä sarjakuvataiteilija **Kaisa Leka**.

Korhonen muistuttaa, että Kuvataideakatemiaa tai Aalto yliopistoa ei pidä nähdä ainoina opiskelupaikkavaihtoehtoina.

Korhonen aloitti kuvataideopinnot aikuisiässä, eikä MS-tauti ole estänyt häntä ammatissaan.

– Pitää olla valppaana. Pitää olla rohkeutta, luovuutta, seikkailunhalua ja tahtoa. Jos ihminen haluaa jotakin, niin koulutusta kyllä aina löytyy.

Korhonen tietää, mistä puhuu. Hän aloitti kuvataideopintonsa aikuisiässä vuonna 1983 Snellman korkeakoulussa. Sen jälkeen opinnot jatkuivat mm. Vapaassa taidekoulussa, käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksessa ja Taideteollisessa korkeakoulussa.

Kuvataidetta ja opettajan työtä Korhonen on tehnyt näihin päiviin asti, vaikka sairastui MS-tautiin ja sai työkyvyttömyyseläkkeen parikymmentä vuotta sitten. Hän on pitänyt kymmenen yksityisnäyttelyä ja osallistunut 20 ryhmänäyttelyyn sekä opettanut mm. mielenterveyskuntoutujien, MS-potilaiden ja Kynnys ry:n kuvataideryhmissä.

Tällä hetkellä Korhonen tekee taidetta Kulttuurirahaston apurahan turvin.

– Apuraha on ongelmallinen vammaiselle, jolla on työkyvyttömyyseläke. Ne eivät natsaa yhteen. Kela pisti eläkkeeni lepäämään, vaikka kyse on molemmissa tapauksissa pienistä rahasummista. ✕



KUVA: Ismo Helén



Hilkka Korhonen on maalannut jo usean vuoden ajan temperatekniikalla:
– Tempera kiehtoo minua. Se on vanha tekniikka, jossa käytän väripimenttejä, kananmunankeltuaista, öljyä ja vettä. Lopputulos kuivuessaan on aina jonkinlainen yllätys. Maalaukseni Asetelma, Thinks ja Kukka olivat näyttelyssäni Galleria Kioskissa vuonna 2013. Maalauksiini voi tutustua kotisivuillani www.hilkkakorhonen.net.

PERSPEKTIIVIHARHAA, KATEUTTA JA TIETÄMÄTTÖMYYTTÄ

Kulttuuria kaikille palvelun **Sari Salovaara** korostaa, että polku kulttuuri-alan koulutukseen ja opetukseen sekä työllistymiseen alkaa jo lapsuudesta oli kyse vammaisesta tai vammattomasta henkilöstä.

– Lapsesta asti pitää olla kiinnostunut taiteesta, mahdollisuus harrastaa ja kilpaila, jotta matkan varrella kehittyy. Ongelmana voi olla, että vammaista lasta ei ehkä useinkaan tarpeeksi rohkaista taiteen aloilla. Jos lasta ei rohkaista, hän ei voi nähdä mahdollisuuksiaan.

Toisaalta vammaisuuden takia voi syntyä vääristynyt kuva omista kyvyistä ja aikaansaannoksista. Kykyjä kehutaan, vaikkei syytä olisikaan, kun halutaan pitää pumpulissa ja pelätään loukkaantumista.

Perspektiiviharhakin syntyy myös helposti, jos taidetta on tehty vain sisäpiirissä.

– Ihmiset jotka ovat keskenään tehneet toinen toisilleen taidetta, ottavat henkilökohtaisesti kovasti nokkiinsa, jos niitä ruoditaan, tietää kokemuksesta Kynnys ry:n kulttuurisihteeri **Ismo Helén**.

Vammaisten koulutukseen ja töihin pääsyyn liittyy toki myös asenneongelmia. Salovaaralla on tuoreessa muistissa seminaari, johon osallistui mm. ruotsinkielisen näyttelijätyön professori Teatterikoulusta.

– Kovin vieraana ajatuksena seminaarissa pidettiin sitä, että vammaisille olisi mahdollista näyttelijä- tai tanssikoulutus. Vammaisten näyttelijöiden pärjäämiseen ei nähty myöskään olevan mahdollisuuksia, kun kaikilla on vaikeaa toimeentulon kanssa ja kateus vaivaa nousujohteisessa urassakin olevia näyttelijöitä.

Salovaara haluaa uskoa, että kielteisten asenteiden takana on ennen muuta tietä-

mättömyyttä, kun uranuurtajista on vielä pulaa.

– Kyse on siitä, katsotaanko koulutusta ja ammattia ongelmien vai mahdollisuuksien kautta.

Helénin mielestä Signmark, Kurikan pojat ja Hilkka Korhonen ovat hyviä esimerkkejä muurin murtaajista, mutta vasta ensisoihtoa vammaisten astumiselle tasavertaisiksi taiteentekijöiksi.

– Perinteinen vallankumous etenee niin, että ensin tulevat barrikadeille vastakulttuurin lipunheiluttajat. He kaatuvat rintamalla. Sitten tulee toinen aalto, mutta vasta kolmas ratkaisee. Pertti Kurikan nimipäivät eivät ole vielä autenttista, vasta Tiina Kurikan nimipäivät vetää.

Teksti: Juha Saarinen

Muurin murtaja teki unelmistaan totta



Yksi M/S Soste -risteilyn yksi vetonaula lokakuussa Suomenlahdella oli **Signmarkin** eli **Marko Vuoriheimon** esitys siitä, miten unelmista voidaan tehdä totta. Hän on maailman ensimmäinen kuuro artisti, joka on levyttänyt kansainvälisille levy-yhtiölle. Tällä kertaa ei räpätty, vaan Signmark kannusti meitä kaikkia uskomaan unelmiinsa ja tekemään niistä totta.

Jos palataan viisi vuotta taaksepäin, vuonna 2009 Signmark kirjoitti Kyvyt käyttöön -lehdessä olevansa räppäri, kasvatustieteen kandidaatti ja opettaja Helsingistä:

– Ammatikseni olen muurin murtaja. Pyrin murtamaan ennakkoluuloja, joita ihmisillä ja yhteiskunnalla on kuuroja kohtaan. Päättävöitteeni on tehdä viittomakielestä positiivinen tavoite, hän kertoi.

Samana vuonna hän otti riskin ja uskoi unelmaansa, jätti lehtorin virkansa opettajana ja perusti Signmark Productions -yrittäjän. Hänelle on myönnetty muun muassa Opetusministeriön Suomi-palkinto 2008, Vuoden nuori menestys -palkinto

2009 ja The Outstanding Young Person of the World -palkinto 2009, ja hän toiminut Unicefin kampanjan suojelijana. Signmark on myös saanut kunniamitalin Kuurojen maailmanliitolta sekä ollut mukana useissa uuden lastensairaalan tapahtumissa.

– Muurit ovat murtuneet, mutta on lisää muureja murrettaviksi. Olen päässyt ministereiden kautta juttelemaan ihmisoikeuspäätöksiä tekeviä ihmisten kanssa ja saanut heitä ymmärtämään meitä paremmin sekä Speakersforumin yhteistyön kautta käynyt todella aktiivisesti luennoimassa, sanoo Signmark.

– Luennoilla pääsen ruohonjuuritasolle kertomaan elämästäni sekä kannustamaan heitäkin toteuttamaan haaveensa ja myöskin miettimään, mitä suvaitsevaisuus on. Kuka ja mitä erilaisuus tarkoittaa loppujen lopuksi? kysyy Signmark.

Taide yhdistää ihmisiä

– Keikoilla olen jutellut eri artistien kanssa musiikistani, siitä miten olen onnistunut tekemään tästä mahdollista asiasta mahdollisen. Taide on kaunista ja taiteen avulla voit kertoa tunteita ja ajatuksia, jopa vaikuttaa, uskoo Signmark.

Signmark kannustaa vammaisia ihmisiä luoville aloille. Hänen mielestään taide on upea tapa tuoda ajatuksia ja tunteita esille.

– Taiteiden kautta saadaan ihmisiä yhteen, jopa tekemään asioita yhdessä katsomatta onko toinen vammaisen, eri uskontoa omaava tyyppi ym. Erilaisuus tuo taiteelle lisää arvoa, wow-elämyksiä ym. Ei muuta kuin kuumaa rautaa takomaan!

Signmarkilta tulee nopeasti vastaus, kun kysyy, mitkä asiat vievät kohti unelmia:

– Positiivinen asenne itselleni ja muille. Kova tahtotila sekä periksi antamattomuus – jos muut eivät usko sinun tekemiseen niin älä tuhlaa heihin aikaa. Etsi uudet tyypit. Tee töitä, puske läpi. Kyllä se aika ja tilaisuus tulee eteesi, jota kautta pääset ponnahtamaan!

Teksti: Tiina Jäppinen

KUVAT: Matti Seise

Kolmen nuoren delegaatio Makedoniassa

Vates-säätiö lähetti Workability European jäsenyyden kautta kolme suomalaista nuorta osallistumaan nuorten rahankäytön eli Child and Youth Finance Regional Meeting for Europe and Central Asia -konferenssiin 2.–3. lokakuuta 2014.

Makedoniaan Skopjeen lähtivät kaksi Luovin Helsingin yksikön opiskelijaa eli liiketalouden opiskelija **Daniela Snyder** ja AV-viestinnän opiskelija **Teemu Hautala** sekä MS-liiton kautta nuori psykologian opiskelija **Annikka Isotupa**. Lisäksi matkaan lähti oppilaiden tueksi Luovista AV-viestinnän opettaja **Matti Seise**.

Child & Youth Finance Movementin eli CYFI:n tavoitteena on estää tai katkaista köyhyyden kierre, kannustaa tekemään taloudellisesti viisaita ratkaisuja sekä saada finanssiala huomioimaan nykyistä paremmin myös nuoret ja lapset toiminnassaan.

– Ohjelma oli erittäin täysi, aamu kahdeksasta iltä kymmeneen kaikkina kolmena päivänä. Täysistä päivistä huolimatta osallistujillamme oli vielä virtaa verkostoitua iltaisin matkalla muiden konferenssiin osallistuneiden eurooppalaisten nuorten kanssa. Yöunista tuli leikattua leijonan osa, sillä tämän kaltaisia mahdollisuuksia ei ole elämän aikana kovin montaa, kertoo opettaja Matti Seise.

Tämän lisäksi nuorilla oli mahdollisuus vedota Euroopan päättäjiin ja esittää vetoomuksensa suoraan Euroopan raha-asioista vaikuttaville päättäjille, jotka olivat tulleet paikanpäälle kuulemaan nuoria.

– Teemu oli yksi kuudesta puhujasta, jotka esittivät vetoomuksensa Euroopan talousasioista päättävälle taholle. Puhe televisioitiin Makedonian televisioon. Mielellinen suoritus, kun ottaa huomioon, että Teemulla oli aikaa valmistella puheensa erittäin vaikutusvaltaiselle yleisölle 12 tuntia! kehuu Seise.

Konferenssiin osallistui yhteensä 64 nuorta ympäri Eurooppaa.

– Erityisen hämmäntävää oli kuulla siitä, miten säästäminen on alaikäisille lähes mahdotonta tai kuulla se, että Euroopassa on maita, joissa lapsille ei opeteta mitään talouteen liittyviä asioita, sanoo Seise ja uskoo, että tässä mielessä Suomessa ovat asiat melko hyvin.

– Suomalaisien osallistujien kanssa otimme pari tuntia yhteistä vapaata ohjelmasta sillä välin, kun muut nuoret pohtivat pienryhmissään, miten saisivat kerrottua omien maidensa päättäjille, että nuoret tarvitsevat kotimaissaan mahdollisuuden omaan pankkitiliin, kertoo Seise.

Muita ryhmissä pohdittavia asioita olivat esimerkiksi se, miten rahankäyttöä ja säästämistä voitaisiin tehostaa ja mahdollistaa. Esi-merkkinä konferenssissa käsiteltiin ”Global Money Week”-iä, josta nuoret tekivätkin esityksiä ja valmistautuivat esittämään ideoita kotimaissaan kouluissaan ja muissa sidosryhmissään. ✖



NUORTEN TEKEMÄ KUVAESITYS MATKASTA

löytyy netistä osoitteesta:

<http://prezi.com/1fhsz36o9mps/makedonia-3009-410/>



Yläkuvassa opettaja Matti Seise (vas.) sekä opiskelijat Daniela Snyder ja Teemu Hautala. Alakuvassa oikealla seisoo opiskelija Annikka Isotupa.

Irlannissa panostetaan vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymiseen

Irlannissa tehdään edistyksellistä työtä vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen hyväksi. Myös Suomessa voitaisiin ottaa oppia irlantilaisen AHEAD'in toimintatavoista.

TEKSTI JA KUVA: Sari Pohjola

AHEAD (Association for Higher Education Access and Disability) on yhdistys, jonka tavoitteena on edistää vammaisten irlantilaisten pääsyä korkeakouluihin ja työllistymistä valmistumisen jälkeen. Yhdistyksen toimisto on Dublinin University Collegen yhteydessä ja se tekee tiivistä yhteistyötä Irlannin korkeakoulujen kanssa.

AHEAD:illa on kaksi projektia: GetAHEAD, joka tarjoaa koulutusta ja verkostoitumismahdollisuuksia, ja WAM, joka on vammaisille opiskelijoille tarkoitettu harjoitteluohjelma.

Projektikoordinaattori **Caroline McGrotty** kertoo, että GetAHEAD-projektin koulutusten tavoitteena on varmistaa, että vammaisilla opiskelijoilla on erinomaiset työnhakutaidot. Työnhakukoulutusten teemana on esimerkiksi esiintyminen haastattelussa, oikeudet tukiin, ansioluettelon tekeminen ja vamman esilletuominen työhaussa.

– Tänä vuonna järjestimme myös ainutlaatuisen ”Building the future” -uratapahtuman, jossa oli työnantajien ständejä, cv-klinikka, harjoitushaastatteluja ja työpajoja. Siihen osallistui yli 300 opiskelijaa.

TAVOITTEENA LISÄTÄ VAMMAISTEN OPISKELIJOIDEN MÄÄRÄÄ

AHEAD kerää vuosittain tilastoja korkeakoulujen vammaisista opiskelijoista sekä opiskelijoista, joilla on jokin oppimisvaikeus. Tilastojen keruuta helpottaa, että Irlannin korkeakouluissa on vammaisten opiskelijoiden asioita hoitava työntekijä



Tänä vuonna järjestimme myös ainutlaatuisen ”Building the future” -uratapahtuman, jossa oli työnantajien ständejä, cv-klinikka, harjoitushaastatteluja ja työpajoja.

”disability officer” tai asiaan keskittynyt esteettömyysyksikkö, ”disability support service”. Vuonna 2012–2013 kaikista Irlannin korkeakouluopiskelijoista 4,6 prosenttia oli rekisteröitynyt esteettömyysyksikön asiakkaiksi eli noin 9 000 opiskelijaa. Rekisteröityminen edellyttää lääkärintodistuksen toimittamista.

McGrotty kertoo, että AHEADin tavoitteena on kasvattaa vammaisten korkeakouluopiskelijoiden määrää, sillä toisen asteen koulutuksessa heitä on selvästi enemmän.

– Tilastoja seuraamalla näemme myös, että vähemmän vammaisia nuoria opiskelee esimerkiksi sairaanhoitajiksi ja insinööreiksi. Tämä itsessään herättää mielenkiintoisia kysymyksiä, toteaa McGrotty.

KOULUTUS + MENTOROINTI = HARJOITTELUPAIKKA

AHEADin koordinoima WAM-harjoitteluohjelma (WAM = Willing Able Mentoring) tarjoaa harjoittelupaikkoja vammaisille korkeakouluopiskelijoille. Erityistä ohjelmassa on, että jokaisen harjoittelijan tukena on oman esimiehen lisäksi AHEADin kouluttama työpaikkamentori. Lisäksi ohjelma tukee työnantajia vammaisen opiskelijan ottamisessa työyhteisöön tarjoamalla koulutusta koko henkilöstölle. Ennen harjoittelun alkua AHEADin henkilökunta arvioi valitun opiskelijan mukautustarpeet työpäikällä ja on työnantajan ja harjoittelijan tukena koko harjoittelujakson ajan. AHEAD järjestää myös haastatteluvaikeuksien työntekijöiden valitsemille harjoittelijaehdokkaille varmistukseen, että hakijat pärjäävät haastattelussa.

WAM-ohjelmassa opiskelijoiden edellytetään kertovan vammastaan AHEAD:ille, jotta he ovat oikeutettuja harjoittelupaikkaan, mutta työnantajan ei tarvitse tietää vamman laatua. AHEAD:in toiminnaa usein esitetty kysymys on, kannattaako vammasta tai sairaudesta kertoa työtä haikiessa.

– Kun puhumme vammasta kertomisesta, erittelemme tarkasti, milloin asiasta kannattaa kertoa ja missä määrin, McGrotty sanoo. Kertomisen tulee olla relevanttia, jotta se on positiivista.

WAM:in harjoittelupaikat ovat kestoltaan kuusi kuukautta ja ne ovat työnantajien rahoittamia. Ohjelmassa on mukana Irlannin suurimpia työnantajia ja se on työllistänyt



Kaikki työnantajat haluavat työntekijän, joka on motivoitunut, tulosorientoitunut ja joustava. Me voimme osoittaa, että vammaisilla opiskelijoilla on juuri näitä ominaisuuksia heidän kokemustensa vuoksi.

vuoden 2005 jälkeen jo 220 harjoittelijaa. Kysyttäessä miten AHEAD markkinoi ohjelmaa työnantajille, McGrotty vastaa:

– Kaikki työnantajat haluavat työntekijän, joka on motivoitunut, tulosorientoitunut ja joustava. Me voimme osoittaa, että vammaisilla opiskelijoilla on juuri näitä ominaisuuksia heidän kokemustensa vuoksi.

Voisiko WAM:in kaltainen harjoitteluohjelma toimia Suomessa? Se edellyttäisi, että työnantajat lähtisivät rohkeasti mukaan ja varaisivat joitakin harjoittelupaikkoja nimenomaan vammaisille opiskelijoille. Tarvittaisiin myös organisaatio, jolla olisi hyvät yhteydet korkeakouluopiskelijoihin ja joka markkinoisi ja koordinoisi ohjelmaa. Vielä tällaista ei ole näköpiirissä, mutta jos asia jossain laitetaan vireille, maailmalta löytyy monia hyviä esimerkkejä toimivasta työnantajayhteistyöstä. ✕



Lisätietoja: AHEAD www.ahead.ie

Projektikoordinaattori Caroline McGrotty korostaa vammaisten opiskelijoiden työnhakutaitojen kehittämistä.



Korkeakoulutetuille vammaisille kysyntää Google uskoo monimuotoisuuteen

Googlen Euroopan päämajassa Dublinissa työntekijät 65 maasta hoitavat tehtäviään 45 eri kielellä. Eri kansallisuuksien lisäksi Google haluaa henkilöstönsä edustavan yhteiskunnan monimuotoisuutta, ja satsaa siksi esimerkiksi vammaisten ihmisten rekrytointiin.

Google kutsui korkeakoulujen ja vammaisjärjestöjen työllisyysvastaavia viime heinäkuussa kaksipäiväiseen tapaamiseen Dubliniin kertoakseen työmahdollisuuksistaan ja opiskelijaohjelmistaan. Toimisto vastaa vierailijan mielikuvaa menestyvästä tietotekniikka-alan yrityksestä. Käytävät kuhisevat nuoria ja nuorekkaita ihmisiä, ilmaisia ruokia ja juomia on runsaasti tarjolla ja tilat ovat mielikuvoiksi sisustettuja.

Googlen pohjoismaiden opiskelijarekrytoinnista vastaava **Cassiano Mecchi** kertoo, että liiketoiminnan kasvaessa työvoiman tarve on suuri, ja suomalaisista hakijoista on pulaa. Erityisesti vammaisia työntekijöitä toivotaan lisää henkilöstön monimuotoisuuden turvaamiseksi.

Hakujärjestelmän kautta tulee tuhansia hakemuksia. Vammasta tai sairaudesta ei välttämättä tarvitse kertoa hakemuksessa, vaan Google toivoo löytävänsä oikeita ihmisiä henkilökohtaisten kontaktien kautta.

– Toivoisin, että suomalaisten vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat ja korkeakoulujen uraohjaajat suosittelevat minulle sopiviksi katsomiaan hakijoita, Mecchi sanoo.

Jos vammainen hakija ilmoittaa joistakin erityistarpeista, Google käyttää konsultointiapuna brittiläistä Employability-organisaatiota, joka järjestää tarvittavan avun jokaisessa rekrytointiprosessin vaiheessa.

Google etsii vakituisia työntekijöitä jatkuvan haun periaatteella ja seuraavan kesän harjoittelupaikat tulevat hakuun syksyisin. Vammaisia opiskelijoita halutaan mukaan myös kesäisin järjestettävään Bold Immersion -tapahtumaan, jonka haku on keväällä. Valitut kutsutaan Dubliniin, jossa he tutustuvat 2–3 päivän ajan digitaaliseen yritystoimintaan, osallistuvat erilaisiin työpajoihin ja saavat tietoa Googlesta työpaikkana. Myös avustajan matkakulut tapahtumaan voidaan tarvittaessa kustantaa.



Toivoisin, että suomalaisten vammaisjärjestöjen työllisyysasiantuntijat ja korkeakoulujen uraohjaajat suosittelevat minulle sopiviksi katsomiaan hakijoita.

Suomessa Mecchi järjestää järjestöjen ja korkeakoulujen toiveesta työpajoja, joiden teemoina on mm. luova ajattelu ja esiintymistaidot. Työpajoja on järjestetty mm. Hankenin ja AIESEC-järjestön kanssa. Mecchi ei juurikaan käy rekrytointimessuilla, vaan suosii henkilökohtaisempia kontakteja opiskelijoiden kanssa.

– Työpajat tarjoavat mahdollisuuden tavata myös niitä hiljaisia ja ujoja lahjakkuuksia, jotka eivät uskaltanut juttelemaan rekrytointimessuilla, Mecchi kertoo.

GOOGLE ETSII MOTIVOINTITAITOISIA

Toisin kuin luullaan, insinöörit ovat henkilöstössä vähemmistössä. Googlen Euroopan päämaja hakee erityisesti asiakaspalvelun tai myynnin taitajia. Opintoalalla ei ole suurta merkitystä, mutta yleensä hakijalta edellytetään korkeakoulututkintoa. Tulevalta googlelaiselta odotetaan sujuvaa viestintää englannin kielellä, hyviä ongelmanratkaisutaitoja ja kiinnostusta digitaaliseen markkinointiin. Kokemus myynnistä tai asiakaspalvelutehtävistä katsotaan eduksi.

Hakijan toivotaan näyttöä muiden motiivoinnista tai johtamisesta (leadership), mil-

lä voidaan tarkoittaa hyvin erilaisia asioita, kuten ryhmätyön vetämistä yliopistossa tai tapahtuman järjestämistä partiassa. Googlessa arvostetaan erityisesti hakijan vapaa-ajan toimintaa, joka voi olla esimerkiksi toimimista opiskelijajärjestössä, vapaaehtoistyötä vanhusten parissa tai aktiivisuutta harrastustoiminnassa. Myös kansainvälinen kokemus on eduksi. Edellämäinnittujen katsotaan kertovan siitä, onko hakijalla tarvittavaa ”googlemaisuuutta” (googleyness) eli innostusta uusiin asioihin, kykyä motivoida itseään ja muita sekä ryhmätyötaitoja.

Googlen rekrytointivastaavat korostavat, että Irlannin toimisto tarjoaa mahdollisuuksia uransa alkuvaiheessa oleville, kun taas Suomen toimipisteeseen palkataan lähinnä urallaan pitkälle ehtineitä myynnin ammattilaisia. Suomen toimistossa on noin 5 työntekijää, eli se on pieni verrattuna Dublinin noin 2 000 hengen joukkoon.

ERILAIUUUTTA ARVOSTETAAN

Google haluaa varmistaa, että uudet työntekijät kokevat olonsa tervetulleiksi riippumatta esimerkiksi heidän kansallisuudestaan, etnisestä taustastaan, vammastaan tai seksuaalisesta suuntautumisestaan. Puolet Dublinin toimiston työntekijöistä on esimerkiksi suorittanut koulutuksen, jossa pyritään eroon tiedostamattomista ennakkoluuloista, jotka voivat vaikuttaa päätösten tekoon.

Erilaisuuden arvostaminen näkyy muusakin toiminnassa. Google kannustaa henkilöstöään muodostamaan harrastusryhmiä eri kiinnostusten kohteiden ympärille. Googlessa löytyy mm. gayglers-ryhmä, insinööriainesten ryhmä sekä ”special needs network”, joka tukee työntekijöitä, joilla itsellään tai joiden perheenjäsenellä on jokin vamma tai sairaus.

Suomessa monimuotoisuuden korostaminen rekrytointiperusteena ei ole vie-



Cassiano Mecchi vastaa Googlen pohjoismaiden opiskelijarekrytoinnista ja kannustaa vammaisia opiskelijoita työn hakuun.

lä kovin laajalle levinnyt ajatus. Google ei kuitenkaan ole ainoa lajissaan. Monilla kansainvälisillä yrityksillä on erityisiä rekrytointiväyliä erityisryhmien työnhakijoille. Irlannissakin useat yritykset tarjoavat harjoittelupaikkoja korkeakoulujen vammaisille opiskelijoille. ✖



Monimuotoisuudesta Googlessa:
www.google.ie/diversity
Googlen työpaikkoja:
www.google.com/careers
Cassiano Mecchi: cassi@google.com

TEKSTI: Sari Pohjola

Pohjola on toiminut Vates-säätiössä projektisuunnittelijana Työmarkkinaviestintä-projektin Nuoret korkeakoulutetut työelämään -osaprojektissa.

Vammaiset korkea- koulutetut agendalle

Työmarkkinaviestintä-projektin osaprojekti ”Nuoret korkeakoulutetut työelämään” toimi Vatesissa ajalla 17.9.2013–29.8.2014. Tarkoitus oli herätellä vammaisjärjestöjä, korkeakouluja ja työnantajia kiinnittämään huomiota vammaisten ja osatyökykyisten korkeakoulutettujen työllistymiseen ja kannustaa korkeakoulutettuja itseään työelämään pyrkimisessä.

Projektissa tehtiin yhteistyötä korkeakoulujen ja vammaisjärjestöjen kanssa ja järjestettiin mm. yhteisiä työelämätilaisuuksia nimellä ”Esteettömästi työelämään”. Korkeakouluista valmistuneiden vammaisten kokemusasiantuntijoiden uratarinat olivat tilaisuuksien parasta antia.

Projektissa on tuotettu myös Työelämän valttikortit -korttipakka, jossa on esitetty 20 yleistä korkeakoulutettujen työelämätaitoa. Korttipakkoja voi käyttää omien vahvuuksien ja osaamisen reflektointiin ja hyödyntää esimerkiksi työnhakuryhmissä.

Projektissa havaittiin, että korkeakoulujen ja vammaisjärjestöjen välinen tiedonvaihto hyödyttää molempia osapuolia. Myös korkeakoulujen sisäinen yhteistyö esteettömyysasioista vastaavan ja rekrytointi- ja urapalveluista vastaavan henkilökunnan välillä olisi tarpeen vammaisten korkeakoulutettujen työllistymisen edistämiseksi. Vammaisten korkeakoulutettujen olisi erityisen tärkeää osallistua korkeakoulujen tarjoamiin työelämäpalveluihin ja suunnitella tulevaa uraa jo opintojen alusta lähtien.

Korkeakoulutus voi parantaa vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistymisen todennäköisyyttä merkittävästi, mutta se ei ole nykypäivänä tae työpaikasta. Asiantuntijuuden kasvattaminen erikoistumalla voi olla erityisen hyödyllistä tälle opiskelijaryhmälle. Erikoistuminen tarkoittaa esim. poikkeavien aineyhdistelmien valitsemista. Lisäksi työnhaussa on tarpeen tunnistaa oma osaamisensa ja osata kertoa siitä selkeästi ja nykyaikaisin keinoin. Tärkeää on myös se, että vammaiset korkeakouluopiskelijat keräävät kansainvälisiä kokemuksia, sillä tukea esteettömyyteen on nykyään tarjolla. Opiskelu- ja työkokemus ulkomailta kasvattavat työelämässä tarvittavaa kielitaitoa ja itseluottamusta ja toimivat työnantajalle osoituksena itsenäisestä pärjäämisestä.

Projektissa havaittiin myös, että työnantajilla voi olla kiinnostusta käyttää työpaikkailmoituksissaan monimuotoisuuslauseketta, joka kannustaa muun muassa vammaisia hakijoita hakemaan paikkaa, jos joku tarjoaa lausekkeen valmiiksi. Järjestöt voisivat yhdessä edistää tällaisen lausekkeen käyttöä.

Työ osaprojektissa pääsi kunnolla vauhtiin kevään 2014 aikana ja moni asia jäi vielä kesken projektin päätyessä. Toivon, että vammaisjärjestöt ja korkeakoulut jatkavat yhteisten tilaisuuksien järjestämistä ja kehittävät vielä uusia yhteistyön tapoja projektin jälkeen.

TEKSTI: Anu Autio
KUVITUS: Harri Heikkanen

Saavutettavuus on osa arjen toimivuutta

Saavutettavuus tarkoittaa tuotteen, tilan tai palvelun helppoa lähestyttävyyttä. Se edellyttää erilaisten ihmisten tarpeiden huomioimista suunnittelussa ja käytännön toteutuksessa. Saavutettavuutta edellyttävä lainsäädäntö lisääntyy vähitellen – meidän kaikkien hyödyksi.

Saavutettavuuden lähikäsitteitä ovat esteettömyys ja käytettävyys. Usein näitä käsitteitä käytetään myös rinnakkain. Lisäksi voidaan puhua universaalia suunnittelusta tai design for all -periaatteesta. Kaikilla näillä käsitteillä on yhteinen tavoite: yhdenvertaisuuden edistäminen.

Saavutettavuus on liitetty myös osaksi kestävän kehityksen käsitettä. Kestävän kehityksen tavoitteena on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävällä tavalla. Esimerkiksi rakentamalla asuintalot esteettömyyskriteerit huomioiden varmistetaan niiden soveltuvuus mahdollisimman monille ihmisille elämän eri vaiheissa ilman ylimääräisiä muutostöitä.

Saavutettavuuden vastakohta on esteellisyys. Esteet estävät yhdenvertaisen osallistumisen ja ovat syrjiä. Ympäristömme on täynnä saavutettavuutta haittaavia esteitä, jotka jokaisen on helppo havaita: korkeat hinnat, meluisa ympäristö, epäselvä kirjoitus, heikko valaistus, särisevä kuulutus. Ympäristön esteellisyys voi muodostaa ylitsepääsemättömiä osallistumisen esteitä etenkin vammaisille henkilöille, mutta niiden negatiivisen vaikutuksen voi jokainen meistä kokea arjen hankaluutena tai epämiellyttävyytenä. Onkin helppo ymmärtää, miksi saavutettavuus hyödyttää kaikkia ihmisiä.

ESTEETTÖMYYS ON IHMISOIKEUS

Tärkein saavutettavuuteen velvoittava asiakirja on YK:n vammaissopimus, jonka yksi



Saavutettavuuden pitää olla suunnittelun lähtökohta, ei lisäosa, joka voidaan ottaa tai jättää.

Marjut Mutanen ja
Jussi Hermunen

keskeinen periaate on esteettömyys ja saavutettavuus. Lisäksi sopimuksen 9. artikla koskee esteettömyyttä. Suomen odotetaan ratifioivan YK:n vammaissopimuksen tällä hallituskaudella, minkä jälkeen se astuu Suomessa voimaan ja on osa kansallista lainsäädäntöämme.

Tarkoitus on taata vammaisille henkilöille muiden ihmisten kanssa yhdenvertainen

pääsy erilaisiin tiloihin ja toimintoihin. Sopimus koskee mm. rakennuksia, teitä, sisä- ja ulkotiloja, kuljetuksia, työpaikkoja, tiedottamista ja viestintää, sähköisiä palveluita ja pelastustoimia. Välineiksi saavutettavuuden edistämiseksi sopimus mainitsee mm. standardit, ohjeet, koulutuksen ja valvonnan.

Toukokuussa 2014 YK:n vammaissopimuksen toimeenpanoa valvova komitea julkaisi niin sanotun yleiskommentin artikla 9:stä. Se ohjeistaa mm. säätämään esteellisyiden yhdeksi syrjinnän muodoksi. Kieläytyminen esimerkiksi työskentelyolosuhteiden mukauttamisesta tulisi sopimuksen mukaan tulkita syrjinnäksi.

Samoin kaiken työhön ja työllistymiseen liittyvän tiedon tulisi olla saatavilla saavutettavassa muodossa. Tämä tarkoittaa mm. viittomakielen, pistekirjoituksen, sähköisten tiedostojen sekä muiden vaihtoehtojen kommunikaatiokeinojen käyttöönottoa.

Suomessa hallitus on antanut huhtikuussa 2014 eduskunnalle esityksen uudeksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi. Myös Ruot-



Visiona on tulevaisuus, jossa yhteiskunta on kaikille ja kaikkia varten. Olkaamme kaikki erityisiä omalla tavallamme, ”erityisryhmiä” ei enää tarvita. Maailma on rakennettu esteettömäksi kaikkien osallisuutta varten.

Vappu Taipale

sisä odotetaan uuden syrjintälain voimaan astumista 1.1.2015.

ESTEETTÖMYYS KAIKKIEN ETU

Työpaikoilla esteetön työympäristö on kaikkien käyttäjien ja myös vierailijoiden kannalta toimiva, turvallinen ja miellyttävä kokonaisuus. Edellytyksenä on koko työyhteisön halu edistää yhdenvertaisia työskentelymahdollisuuksia. Kun yhteinen tahtotila on olemassa, voidaan työpaikoilla lisätä tietoisuutta erilaisista toimintarajoitteista sekä kaikkia hyödyttävistä saavutettavuutta edistävistä toimenpiteistä.

Käytännössä saavutettavuus työpaikalla tarkoittaa esimerkiksi

- toimitilojen joustamista toiminnan muutosten mukaan
- akustiikan ja ilmanlaadun huomioimista mm. materiaalivalinnoissa
- kalusteiden säädettävyyttä (esim. sähköpöytä) ja teknologian hyödyntämistä (esim. induktiosilmukat)
- ympäristön hahmottamisen helppoutta (esim. kerrosten tunnusvärit, huoneiden sijoittaminen, opasteet) ja valaistusta
- liikkumisen toimivuuden huomioimista (esim. tasoerojen ja kynnysten minimointi, automaattiovet, hissit)
- saavutettavuuskriteerien huomioimista tietojärjestelmien hankinnoissa
- selkeää, monikanavaista ja esteettömyyskriteerit huomioivaa viestintää sisäisesti ja ulospäin

Saavutettavuuden edistäminen työyhteisössä on tehokkainta, kun siihen on olemassa johdon kannustus ja sitoumus, on resursseja ja se sisällytetään strategiaan sekä yleisiin prosesseihin.

DFA-VERKOSTO ETSII UUSIA HARTIOITA
Terveiden ja hyvinvoinnin laitos luopuu koordinoimastaan Suomen Desing for All eli Dfa -verkoston koordinoinnista vuoden 2015 jälkeen. Parhailaan verkostolle työtetään uutta toimintatapaa ja vastuutahoa. Verkosto on osa eurooppalaista kansallisten kontaktikeskusten verkostojen kokonaisuutta (European Design for All e-Accessibility Network).

Dfa-verkoston tavoitteena on levittää tietoa niin työntekijöille, julkishallinnolle kuin kansalaisille, jotta saavutettavia tuotteita, palveluita ja ympäristöjä kehitetään lisää.

Dfa-verkoston lisäksi toinen vahva toimija esteettömyyden saralla on Invalidiliiton Esteettömyyskeskus (ESKE). Muita toimijoita ovat mm. Esteettömyysyhdistys ry, Saavutettava.fi sekä lukuisat vammais- ja vanhusjärjestöt.

Jokainen meistä voi ottaa vastuuta esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi. Työpaikoillamme voimme nostaa työskentelytilojen esteettömyyden keskusteluun ja tehdä esityksiä muutostarpeista ja korjauksista. Tämän työn tueksi sisäministeriö on laatinut erinomaisia oppaita yhdenvertaisuuden edistämiseen muun muassa viranomaisien, järjestöjen ja oppilaitosten toiminnassa. ✂

SITAATIT KIRJASTA Tulevaisuus on saavutettava.

Tahkokallio, Päivi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) Suomen Dfa-verkosto. 2009.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085478>

KUVA: Pekka Kirjalta



Kohti esteettömyyttä

- Tilojen esteettömyys hyödyttää niin työntekijöitä kuin tiloissa vierailevia.
- Rakennusten esteettömyys ei tuo suuria lisäkustannuksia.
- Mikrofoniin puhuminen tilaisuuksissa ja kokouksissa auttaa kaikkia kuulemaan.
- Tapahtumapaikkaa valitessa kysy aina tilojen esteettömyydestä, jos et halua jättää osallistujia tapahtuman ulkopuolelle.
- Esteettömällä työpaikalla työtilat ovat helposti muunneltavat erilaisia käyttäjiä ajatellen.
- Esteettömät työvälineet ovat helppokäyttöisiä ja palvelut ovat kaikkien saavutettavissa.
- Työn organisoinnissa huomioidaan työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet.
- Erityisjärjestelyt ovat osa työpaikan normaalia toimintaa.
- Työjärjestelyihin on olemassa tietoa, osaamista ja taloudellista tukea.
- Työterveyshuolto tukee työnantajaa työpaikan mukauttamisessa.

Lähde: Työterveyslaitos, Esteetön työelämä

- www.thl.fi/saavutettavuus
- www.esteeton.fi
- Esteetön toimitalo: www.invalidiliitto.fi/portal/fi/esteettomyys/esteeton_toimitalo
- Oppaita yhdenvertaisuuden kehittämiseen: www.yhdenvertaisuus.fi
- www.yhdenvertaisuussuunnittelu/oppaita
- [yhdenvertaisuuden-kehitt/](http://www.yhdenvertaisuuden-kehitt/)
- Selkokeskus: www.papunet.fi/selkokeskus

KIRJOITTAJA

Anu Autio, erikoissuunnittelija, THL Vammaisuus ja yhteiskunta -tiimi / Suomen Design for All -verkoston koordinaattori

Suomen Design for All -verkosto viestii aktiivisesti Facebookissa (Suomen Design for All-ryhmä) sekä sähköpostitse.

TEKSTI JA KUVA: Sari Pohjola

Näkövammaiset käyttäjät mukaan verkkopalveluiden kehittämiseen

Voidakseen hoitaa arkielämän asioita, opiskella ja tehdä töitä tehokkaasti, verkkopalvelujen esteettömyys on tärkeää näkövammaiselle käyttäjälle.

Työtehtäviä hoidetaan yhä enemmän sähköisesti, ostoksia tehdään verkossa ja useat eri virastot ovat siirtäneet palvelunsa verkkoon. Tämä asettaa uusia vaatimuksia kaikkien verkkopalveluiden saavutettavuudelle ja esteettömyydelle. **TaPIO Haanperä** tutkii Aalto-yliopiston väitöskirjatyössään, miten näkövammaiset ihmiset voisivat paremmin käyttää sähköisiä palveluita. Haanperällä on asiasta myös kokemuseräistä tietoa, sillä itsekkin näkövammaisena hän selailee verkkosivuja ruudunlukuohjelmalla.

Näppäimistöllä käytettävä ruudunlukuohjelma käsittelee verkkosivulla olevan tiedon ja lukee sen ääneen. Erilaisilla näppäinkomennoilla voi esimerkiksi hypätä joidenkin otsikoiden yli tai lukea sivulta pelkästään linkkejä tai taulukoita.

– Näkevä näkee kerralla koko verkkosivun ja voi silmäillä nopeasti, missä kiinnostava asia on. Sokea menee sarjamuotoisesti eteenpäin, eli elementti kerrallaan, Haanperä kertoo käyttäjäkokemuksen eroista.

Haanperä toteaa, että verkkosivun kuunteleminen on ihmiselle kognitiivisesti kuormittavampaa kuin näkeminen. Pitää muistaa kaikki, mitä on aiemmin lukenut ja miettiä, mitä näppäintä painaa seuraavaksi. Lisäksi käyttäjän tekninen osaaminen on tärkeää. Esteetön verkkopalvelu voi kuitenkin keventää lukukokemusta.

VERKKOPALVELU VOI OLLA TEKNISESTI ESTEETÖN, MUTTA HANKALA KÄYTTÄÄ

Esteettömyyteen on olemassa erilaisia standardeja, kuten web content accessibility guideline 2.0. (WCAG). Esimerkkinä standardista Haanperä mainitsee, että verkkosivulla oleviin kuviin pitäisi liittää ns. alt-



TAPIO HAANPERÄ

- Syntynyt 1984
- Kotoisin Espoosta, asuu Helsingissä
- Tohtorikoulutettava Aalto-yliopiston tietotekniikan laitoksella, strategisen käytettävyyden tutkimusryhmässä.
- Harrastaa musiikkia, soittaa kitaraa ja pianoa bändissä. Käy kuntosalilla ja harrastaa ratalenkkeilyä.

teksti, joka kertoo kuvan sisällöstä, kun hiiren vie kuvan kohdalle. Lisäksi linkit tulisi nimetä järkevästi, sillä ruudunlukuohjelmalla voi selata pelkästään linkkejä sivulta. Vaikka standardia noudatettaisiinkin, verkkopalvelu ei välttämättä ole hyvin käytettävä ja loogisesti etenevä.

– Suurin ongelma näkövammaiselle on olennaisen ja mielenkiintoisen sisällön löytäminen. Jos menen esimerkiksi jollekin uutissivustolle, löydän kiinnostavan uutisen ja avaan sivun, ohjelma ei alakaan lukea uutista, vaan lukee ensin yläosan mainoksen. Sen jälkeen ohjelma lukee navigointipalkkeja, sitten se lukee kuvia. Sitten tulee nimipäivät, sitten sää. Sitten tulee jaa tämä Facebookissa, Twitterissä ja niin edelleen, Haanperä luettelee.

Saavutettavuus on siis paljon muutakin kuin alt-tekstien lisäämistä kuviin. Haanperä kertoo, että verkkopalveluja työksensä suunnittelevat eivät välttämättä tiedä aiheesta paljoa, tai ovat lukeneet standardeja ja saavat kehitettyä palvelusta teknisesti paremman, mutta se ei tarkoita, että käyttö olisi tuloksellista, miellyttävää ja tehokasta. Suunnittelussa olisi hyvä olla mukana ruudunlukuohjelman käyttäjiä, jotta palvelusta saadaan käytettävyydeltään mahdollisimman hyvä.

Näkövammaisten käyttäjien huomioiminen ei tarkoita sitä, että näkevien kohdalla joudutaan tekemään kompromisseja. Paljon asioita voidaan tehdä muuttamatta visuaalista ulkoasua.

– Esteettömyyden ei tarvitse maksaa, jos se otetaan alusta asti huomioon. Jos ajatellaan vaikka jotain rakennusta, jossa liian kapea ovi pyörätuolille, niin olisi tullut halvemmaksi rakennusvaiheessa tehdä leveämpi ovi.

ESTEETTÖMYYDESTÄ PITÄÄ TEHDÄ KANNATTAVAA LIIKETOIMINTAA

Haanperä on julkaissut tutkimuksen eri hakupalveluiden käytettävyydestä sokeille ruudunlukuohjelman käyttäjille ja havainnut niiden välillä suuria eroja. Hän on myös työskennellyt isossa ohjelmistoyrityksessä ja kehittänyt uusien ja olemassa olevien verkkopalveluiden käytettävyyttä. Saatuaan valmiiksi väitöskirjansa Haanperä jatkaisi mielellään tätä työtä. Suunnittelutyössä saattaisi olla eduksi, että Haanperä on aiemmin ollut näkevä.



Esteettömyyden ei tarvitse maksaa, jos se otetaan alusta asti huomioon.

Haanperän mukaan verkkopalveluita tuottavilta yrityksiltä puuttuu taloudellinen intressi tehdä esteettömiä palveluita, vaikka he sanoisivatkin, että se on tärkeää.

– Se kuinka paljon he ovat valmiita tekemään asian hyväksi on taloudellinen kysymys, koska usein se vaatii jo olemassa olevan järjestelmän muutostöitä. Siksi olisi järkevää suunnitella järjestelmät ja palvelut jo alusta asti oikein.

Muutos voisi tapahtua, jos verkkopalveluja tilaavat viranomaiset, yritykset, pankit ja muut vaatisivat sähköisiltä palveluilta parempaa käytettävyyttä. Amerikassa asiassa ollaan pidemmällä, koska lainsäädäntö vaatii esteettömyyttä vammaisille käyttäjille.

– Amerikkalaiset yritykset ovat huomanneet, että tulee halvemmaksi tehdä esteettömiä verkkopalveluja kuin maksaa sakkoja, Haanperä toteaa.

Myös EU:ssa suunnitellaan uutta direktiiviä liittyen julkisten palvelujen saavutettavuuteen ja esteettömyyteen. Tällaisia ovat esimerkiksi verotukseen, sosiaaliturvaan ja työnhakuun liittyvät sähköiset palvelut. Suomessa valmistelusta vastaa valtiovarainministeriö. Kun direktiivi jalkautetaan Suomen lainsäädäntöön, luodaan uudet markkinat esteetömmille sähköisille palveluille. ✖

SUOMI.FI-PALVELUSTA

löytyy sekä wcag 2.0-kriteeristö että valtionvarainministeriön SADE-ohjelmassa tuotettu toimintamalli saavutettavan verkkopalvelun tekemiseksi.
www.suomi.fi/suomifi/tyohuone/laatu_verkkoon/verkkopalvelun_saavutettavuus/index.html

Selkokieli rakentaa esteettömyyttä

Yksi osa esteettömyyttä on kommunikoinnin esteettömyys, mitä esimerkiksi selkokielen käyttö edistää. Selkokieli on yleiskieltä yksinkertaisempaa kieltä, jonka sisältöä, rakennetta ja sanastoa on muokattu helpommaksi ymmärtää.

Suomessa selkokieltä on alettu varsinaisesti kehittää 1980-luvun alkupuolelta lähtien. Selkokieli on avuksi kaikille, joilla on vaikeuksia ymmärtää tavallista yleiskielistä tekstiä. Syynä voi olla lukemisaiveudet, puutteellinen suomen kielen taito tai käsityskyvyn rajallisuus, kuten vamma tai sairaus.

Selkokeskus on valtakunnallinen selkokielen asiantuntijakeskus, joka edistää selkokielistä tiedotusta, tiedonvälitystä ja kulttuuria Suomessa. Selkokeskus toimii Kehitysvammaliiton yhteydessä Helsingissä Malmilla. Selkokeskus toimittaa mm. Selkosanomian ja selkokielistä verkkosivua. Selkokeskus järjestää myös selkokielen opetusta.

Papunet-verkkopalveluyksikön saavutettavuussivustolla on tietoa saavutettavuuteen ja selkokieleen liittyvistä ajankohtaisista asioista. Sivustolla jaetaan myös materiaalia ja ohjeistuksia, joiden avulla selkokielisten, helpokäyttöisten ja saavutettavien verkkopalveluiden rakentaminen on helpompaa.



LISÄTIETOA:
www.papunet.net/selko
YLE:n selkouutiset:
<http://yle.fi/uutiset/selkouutiset/>

Hyvän virkakielen -kampanja alkoi

Hyvän virkakielen kampanja 13.10.2014–31.12.2015 kattaa kaikki virastot ja kunnat, joita kannustetaan parantamaan kielenkäyttöään. Samalla siinä muistutetaan selkokielen käytön tarpeesta.

Kampanjan järjestävät valtiovarainministeriön Avoin hallinto -hanke, Kotimaisten kielten keskus (Kotus), opetus- ja kulttuuriministeriö, valtioneuvoston kanslia, eduskunta, Kuntaliitto ja Selkokeskus. Kampanjan kummina on liikenne- ja viestintäministeriön kansliapäällikkö Harri Pursiainen.

Kampanja tekee tunnetuksi Hyvän virkakielen toimintaohjelman suosituksia. Kampanjan pilottiorganisaatioita ovat mm. liikenne- ja viestintäministeriö, Tampereen kaupunki, Vaasan kaupunki, Maahanmuuttovirasto, Kela ja Verohallinto.

Teksti: Tiina Jäppinen

Estyykö opiskelu oppimateriaalin saantiin?

TEKSTI: Hannu Puupponen, Jyväskylän yliopisto & Sari Pohjola
KUVITUS: Harri Heikkanen

Tieto- ja viestintäteknologian mahdollisuuksia voitaisiin hyödyntää saavutettavan oppimisympäristön toteuttamisessa korkeakouluissa huomattavasti nykyistä tehokkaammin.

Kustannukset eivät usein ole suuria, jos otetaan huomioon huonosti toimivien ratkaisujen vuoksi menetetty henkilöstön ja opiskelijan työaika. Sekä yksilölle että yhteiskunnalle on merkityksellistä myös opiskelun vaikutus työllistymiseen ja urakehitykseen.

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja työllistymisen kannalta erityisen tärkeää on varmistaa, etteivät korkeakoulujen toimintatavat vaikeuta kouluttautumista opiskelijoilla, joilla on jokin vamma tai oppimisvaikeus tai jotka kuuluvat kulttuurisiin tai kielellisiin vähemmistöihin.

Sähköiset palvelut ja tietotekniikan käyttö yleistyvät ja tuovat uusia mahdollisuuksia asioida ja osallistua. Samalla on tärkeä muistaa, että sähköisille ratkaisuille tarvitaan usein vaihtoehtoja, esimerkiksi paperille tulostettuja tekstejä tai henkilökohtais-ta palvelua.

Opetus- ja kulttuuriministeriön Hitaasti, mutta varmasti? -selvityksessä (Penttilä 2012) tutkittiin saavutettavuuden edistymistä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2000-luvulla. Kiitosta korkeakoulu-opiskelijoilta saavat nopeasti kehittyneet ilmoittautumisjärjestelmät, verkko-opiskelumahdollisuudet ja oppimateriaalien sähköisen jakaminen. Selvityksen mukaan edut eivät kuitenkaan ole yhtäläisesti kaikkien saatavilla. Myös opetuksen saavutettavuus (englanniksi accessibility) vaihtelee korkeakoulujen sisällä ja välillä.

SAAVUTETTAVUUDEN ONGELMIA OPISKELUYMPÄRISTÖSSÄ

Tunnettuja käytännön ongelmia aiheuttavat muun muassa oppimateriaalit, joita ei ole tarjolla saavutettavassa muodossa opiskelijoille, joilla on näkövamma tai oppimisvaikeus. Esimerkiksi jos artikkeli on tarjot-

la ainoastaan paperikopiona tai kuvatiedostona, ei tekstiä saa apuvälineillä kuunneltavaan muotoon.

Pulmia tuottavat myös oppimisympäristöt ja tietojärjestelmät, joiden suunnittelussa ei ole otettu riittävästi huomioon toiminnan ja käyttäjien moninaisuutta. Jo kirjautumisessa saattaa olla esteitä apuvälineitä käyttävälle henkilölle. Kohtuullisen saavutettavassakin oppimisympäristössä jokin osio, esimerkiksi keskustelualue, voi olla huomattavan hankala käyttää.

Oma lukunsa ovat videot, jotka yleensä edistävät tiedon saavutettavuutta ja auttavat vaativien kohtien opiskelussa tarjoamalla mahdollisuuden toistoihin. Tavallisesti videoista kuitenkin puuttuu tekstitys, joka on oleellinen henkilöille, jotka eivät kuule.

STIVI-SUOSITUS TARJOAA RATKAISUJA

Korkeakouluille laaditussa saavutettava tieto- ja viestintäympäristö (Stivi) -suosituksessa saavutettavuus tarkoittaa osanottajien, teknisten ratkaisujen ja tilanteiden moninaisuuden huomioimista koulutuksen suunnittelun alusta alkaen.

Opetus- ja kulttuuriministerin tuella tuotettu Stivi-suositus sisältää käytännön ohjeet saavutettavien asiakirjojen (word, pdf, html) ja esitysten (PowerPoint, multimedia) laatimiseksi sekä reaaliaikaisten opetus- ja kokoustilaisuuksien järjestämiseksi.

Ohjeiden lisäksi suosituksessa on tarkistuslistoja ja esimerkkejä saavutettavuuden toteuttamiseksi. Vaikka suositus on laadittu korkeakouluille, se on hyödyllinen julkisyhteisöjen ja kenen tahansa saavutettavuudesta kiinnostuneen käytettäväksi. Stivi-suosituksesta järjestetään myös alueellisia koulutustapahtumia korkeakoulujen henkilöstölle.

Korkeakoulujen henkilöstön osaamiseen panostaminen on keskeistä esteiden poistamiseksi. Kaikissa tehtävissä toimivat tarvitsevat tietoa saavutettavuuden merkityksestä ja käytännön taitoja sen toteuttamiseksi. Haaste on mittava, mutta kehittämistyössä voidaan edetä suunnitelmallisesti pienin askelin. ✕

ESOK-VERKOSTO edistää opiskelun esteettömyyttä korkeakoulujen, järjestöjen ja muiden organisaatioiden yhteistyönä. Lisätietoa www.esok.fi

STIVI eli Saavutettava tieto- ja viestintäympäristö -suositus on vapaasti hyödynnettävissä korkeakoulujen saavutettavuuden lisäämiseksi, mutta toki sitä voivat hyödyntää myös kaikki muut asiasta kiinnostuneet. Stivi-suositus: www.esok.fi/stivisuositus

Kyvyt käyttöön -seminaari kokosi työhönvalmentajat Jyväskylään

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Vates-säätiön valtakunnallinen Kyvyt käyttöön -seminaari järjestettiin kuudennen kerran, nyt Jyväskylässä. Mukana oli yli 90 erityistä tukea tarvitsevien työllistämisen ammattilaista. Tänä vuonna seminaarissa oli aiempaa enemmän yhteistä ohjelmaa.

Suora palaute paikan päällä oli hyvin myönteistä. Seminaarin rakenne noudatteli pääosin tuttua muotoa. Jatkossa on huomioitava alan toimijoiden keskinäisen tapaamisen ja yhteisten keskustelujen merkitys, sanoo kehittämispäällikkö **Kaija Ray** Vatesista.

Seminaarissa huippupuhujien ja työryhmäesitysten lisäksi oli parasta tuttujen ja uusien ihmisten tapaamiset ja verkostoituminen. Työhönvalmentajat tekevät usein työtään yksin, joten iltajuhlan aluksi kohotimme maljan Suomen kaikille yksinäisille työhönvalmentajille, sanoo vs. kehittämiskoordinaattori **Riitta Karhapää**.

Keskiviikkona hankepäällikkö **Harri Haltunen** toivotti vieraat tervetulleiksi Jyväskylän kaupungin puolesta. RAY:n kehittämiskoordinaattori **Sini Toikka** kannusti nostamaan järjestötyötä paremmin esiin sosiaalisen markkinoinnin keinoin. Työolosuhteiden mukauttamisen tutkimuksesta ja käytännön ratkaisuista kertoi vanhempi tutkija **Nina Nevala** Työterveyslaitoksesta edustaen samalla STM:n Osatyökykyiset työssä -ohjelmaa.

Torstain yhteinen ohjelma alkoi Työhönvalmennuksen kehittämisryhmän tapaamisella, jossa täsmennettiin ryhmän tarkoitusta, tavoitteita sekä esiteltiin vuoden 2015 toimintasuunnitelma. Työhönvalmennuksen ammattietiikasta puhuivat työvalmennuksen kouluttaja **Suvi Pikkusaari** Wellabled Oy:stä ja Kotikartanoyhdistyksen toiminnanjohtaja **Mari Nupponen**.

Kehittämisryhmän tapaamiseen olisi voinut varata enemmänkin aikaa, sillä osallistujat innostuivat keskustelemaan. Pohdimme yhdessä mm., kuinka työhönvalmentajan työtä tulisi tehdä entistä enemmän kentällä työnantajien kanssa sekä nostaa asiakkaan ääni kuuluviin.

Keskustelussa nousi esiin myös, voisimmeko ryhmän kautta peilata tulevaisuudennäkymiä sekä vaikuttaa työhönvalmennuksen laatuun koko maassa. Koettiin hyväksi, että olisi olemassa jonkinlainen visio siitä, mitä haluamme yhdessä saada aikaan 1, 3 tai 5 vuoden perspektiivillä. Tällaisista työhönvalmentajien kohtaamisista ja kokemusten sekä näkemysten jakamisesta saimme varmasti kaikki lisää intoa ja virtaa jatkaa tärkeää työtämme, uskoo Karhapää.

Sosiaalisesta mediasta ja sen käytöstä työnhauun apuvälineenä kertoi projektisuunnittelija **Kaisa Karvonen** Lihastautiliitosta. Iltapäivällä osatyökykyisten suorarekrytointimallia esittelivät Linnanmäki-casen kautta Lastenpäivän säätiön henkilöstöpäällikkö **Heikki Pitkänen** ja projektipäällikkö **Pauli Leinonen** Vamlasista.

Rinnakkaistyöryhmissä oli esillä päivien aikana peräti 19 eri aihetta. Työryhmien teemoina olivat Arjen työkaluja, Arvioinnin merkitys, Väilyömarkkinoilta eteenpäin, Tutkimuksesta tukea käytäntöön sekä Urapolkujen eri muotoja.

Esimerkiksi Tutkimuksesta tukea käytäntöön -teeman alla oli annettavaa niin käytännön asiakastyötä tekeville mm. palvelukartaston muodossa kuin päätöksiä tekeville ja näihin vaikuttaville kustannus-hyöty -laskelmien myötä, kertoo **Harri Hietala**. ✕

Ohjelma, rinnakkaistyöryhmien abstraktit sekä päivien esitykset ovat saatavissa Vates-säätiön verkkosivuilla **15.12.2014 ASTI**.

KYVYT KÄYTTÖÖN!

- OSAAMISELLA RATKAISUIHIN!

Katja Visin (vas.) ja Jaana Linnan työelämää sisäkorvaimplantit helpottivat paljon. He myös kertovat, miten kommunikointia huonokuuloisen kanssa voi parantaa.

Normaalikuuloinen ei tule ajatelleeksi, miten monella tavoin huonokuuloisuus hankaloittaa pärjäämistä työssä ja arjen tilanteissa. Moni kuulovammainen ihminen on saanut apua sisäkorvaistutuksesta, joka on parantanut kuuloa ja siten mahdollistanut paluun työelämään.

TEKSTI JA KUVA: Sari Pohjola



Kuulon paraneminen lisää ammatillista kunnianhimoa

Sisäkorvaistuteleikkaus on tunteita herättävä aihe, johon liittyy mielipideeroja. Osa kuulovammaisista ihmisistä pitää sisäkorvaistutetta ensiarvoisen tärkeänä oman elämänlaatunsa kannalta ja haluaa istutteen molempiin korviin. Toisille istute ei sovellu tai he eivät halua sitä, sillä he ovat identiteetiltään viittomakielisiä. Sisäkorvaistutteen katsotaan myös uhkaavan kuurojen yhteisön kieltä ja kulttuuria, koska viittomakielisten henkilöiden määrä vähenee leikkausten yleistessä.

Katja Visin kuulovamma todettiin neljävuotiaana, ja hänen kuulonsa on huonontunut vähitellen iän myötä. Aikuisiällä Vis asui 15 vuotta Hollannissa, tapasi siellä miehensä, suoritti muotoilijan tutkinnon ja perusti perheen. Koko tämän ajan Vis koetti pärjätä kuulolaitteen turvin.

– Jokainen raskausaika tiputti korkeita ääniä alaspäin. Neljännen lapsen

”

Huonokuuloinen työntekijä väsy helpommin pitkissä kokouksissa, koska joutuu pinnistelemaan seuratakseen puhetta.

kohdalla havahduin, etten kuule. En voinut hoitaa asioita puhelimitse, vaan joutuin aina pakkaamaan lapset autoon ja lähtemään paikan päälle. Sairaalassa kuitenkin

todettiin, että pärjään hyvin, kertoo Vis.

Vis oli kuitenkin kyllästynyt sinnittelemään huonokuuloisena ja sai lopulta lääkärin vakuutettua sisäkorvaistutteen eli implantin tarpeellisuudesta. Vuonna 2009 asennettu implantti on parantanut hänen kuuloaan siinä määrin, että hän on voinut palata työelämään.

– Se on mahdollistanut sen, että jaksan paremmin, voin hoitaa perheen asioita ja pystyn käymään töissä, toteaa Vis.

HUONOKUULOISELLE PUHUTAAN HITAASTI, EI KOVALLA ÄÄNELLÄ

Vis toimii tiedotussihteerinä Abilis-säätiössä, joka myöntää avustuksia vammaisjärjestöjen projekteihin kehityksessa. Visillä on kuulovammainen kollega, projektikoordinaattori **Jaana Linna**, joka myös on saanut sisäkorvaistutteen. Molemmat ovat sitä mieltä, että Abilis on hyvä työyhteisö, kos-

ka työtoverit tietävät, miten huonokuuloiselle ihmiselle tulee puhua.

– Ensin pitää huolehtia, että syntyy katsekontakti. Sitten voi ruveta puhumaan rauhallisesti ja selkeästi. Voi myös huolehtia, että valo tulee puhujan kasvoille, kertoo Linna.

Linnan mukaan on avuksi, jos keskustelukumppani ei puhu täysin tajunnanvirtaa, vaan miettii hieman etukäteen, miten sanomansa jäsentää. Huonokuuloinen henkilö käyttää usein ymmärtämisen apuna myös huuliolukua, joka sisältää kuulemisen ja suun liikkeiden lisäksi ilmeisiin ja tilanteeseen liittyvän informaation.

Huonokuuloinen työntekijä väsy helpommin pitkissä kokouksissa, koska joutuu pinnistelemaan seuratakseen puhetta. Myös puhelias huonetoveri voi väsyttää, koska kuunteleminen vaatii aktiivista keskittymistä. ➔

KUULOVAMMA JA TYÖ

Työikäisestä väestöstä arvioidaan olevan eri tavoin kuulovammaisina noin 10 prosenttia. Myös nuorten kuulovammat lisääntyvät vapaa-ajan melun vuoksi (esim. konsertit, ravintolat ja korvakuulokkeet). Huonokuuloiset ovat valtaväestöä yleisemmin työttöminä. Jos työympäristön toimimattomuus ja kuuntelutilanteiden uupumus pitkittyy, voi se viedä kuulovamaisen työntekijät työkyvyttömyyseläkkeelle.

Kuulovammainen tarkoittaa henkilöä, jolla on jonkinasteinen tai -laatuinen kuulonalennus, lievistä huonokuuloisuuksista täydelliseen kuurouteen. On monia keinoja, joilla kuulovamaisen työoloja voidaan parantaa.

- Toimiva kuunteluympäristö
- Tiloissa on vähän taustamelua ja lyhyt jälkikaiunta-aika.
- Huonokuuloiselle on oma työhuone.
- Suurissa kokoustiloissa käytetään esim. induktiosilmukkaa tai FM-järjestelmää.
- Riittävä valaistus helpottaa huulion seuraamista
- Oikeat apuvälineet sujuvoittavat esim. puheluita.
- FM-laite voi toimia yleisapuvälineenä.

KOMMUNIKAATIO

- Puhu rauhallisesti ja selvästi, kasvot ja huulio näkyvissä.
- Jaa puheenvuoroja, tarjoa etukäteismateriaali ennen kokousta.
- Selkeytä esityksiä visuaalisilla apukeinoilla.
- Tulkkauspalvelu, kuten kirjoitustulkkaus ja viitottu puhe, tukee kommunikaatiota

TIEDONKULUN VARMISTAMINEN

- Olennainen työhön liittyvä informaatio kirjallisessa muodossa
- Tiedottamisessa käytetään sähköpostia tai muuta tekstiin perustuvia menetelmiä
- Apuvälineet työpaikalla, kuten FM-laite, induktiosilmukka tai puhelinvahvistin

KUULOVAMMAN ASTEET

Kuuro henkilö on syntymästään tai varhaislapsuudessaan kuulonsa menettänyt, joka ei saa puheesta selvää kuulokojeenkaan avulla. Hän kommunikoi pääasiassa viittomakielellä, joka on hänen ensikielensä. Tänä päivänä sisäkorvaistutteen saa Suomessa noin 80 prosenttia vaikeasti kuulovammaisena tai kuurona syntyneistä lapsista.

Kuuroutunut henkilö on menettänyt kokonaan kuulonsa puheen oppimisen jälkeen. Hän kommunikoi esimerkiksi tekstitulkkauksen tai viitotun puheen avulla. Pelkästään kuulon kautta hän ei saa selvää puheesta kuulokojeenkaan avulla. Kuuroutunut voi saada myös sisäkorvaistutteen.

Huonokuuloisen henkilön kuulovamma on osittainen. Hän kuulee puhetta ja pystyy kommunikoimaan kuulokojeen avulla käyttämällä tukena huuliolukua.

Normaalikuuloisuuden rajana pidetään 10–20 dB:n kuulon tasoa. Jos puhekuulon kynnystaso on laskenut n. 30 dB, puhutaan sosiaalisen kuulemisen rajasta. Tällöin henkilöllä on vaikeuksia seurata keskustelua ja osallistua siihen. Kuulotason ollessa 60–65 dB henkilö kuulee ja ymmärtää puheen noin metrin etäisyydeltä. Tätä kutsutaan puhekuulon rajaksi. Kuurouden rajana voidaan pitää 85–90 dB.

TYÖNHAKU

Huonokuuloisuudesta voi olla hyvä kertoa jo työnhakutilanteessa. Työ- ja elinkeinohallinnon myöntämät tuet koskevat myös kuulovammaista työntekijää palkatessa, kuten palkkatuki. Työolosuhteiden järjestelytuki korvaa vajaakuntoisen työssä tarvitsemia apuvälineitä tai työolosuhteiden muutostöitä.

Teksti: Tiina Jäppinen

Lähteenä: www.kuuloliitto.fi ja Kuuloliiton Työelämäopas

”

Kuulovammaisella täytyy olla todella hyvä itsetunto. Joutuu jatkuvasti noloihin tilanteisiin. Niistä selviää parhaiten kehittämällä hyvän itsetunnon.

Linna ja Vis toteavat, että heidän on usein pyydettävä muita puhumaan hitaammin. Jopa oma lähipiiri unohtaa kuulovamman, koska se on näkymätön. Työpaikoilla tyypillistä on, että huonokuuloinen henkilö jää käytävä- ja kahvihuonekeskustelujen ulkopuolelle.

– Olen viimeinen, joka saa tietää, että kollega on raskaana, kunnes lopulta huomaan sen, toteaa Linna.

– On tosi loukkaavaa, jos kahvihuoneessa nauretaan jollekin, ja kun kuulovammainen kysyy, mille te nauratte, siihen vastataan, ”ei millekään”, kertoo Vis.

EI SILMÄLASEJAKAAN ANNETA VAIN YHDELLE SILMÄLLE

Pääkaupunkiseudulla asuvat Vis ja Linna ovat saaneet vain yhden sisäkorvaistutteen, mutta valkeakoskelaisella **Ulla Konkari-koskella** on ollut vuodesta 2012 implantti molemmissa korvissa. Ensimmäisen implantin hän on saanut jo vuonna 2003. Toisen istutteen hän sai, kun Tampereen yliopistollisessa sairaalassa tutkittiin kahden sisäkorvaistutteen vaikutusta mm. työssä jaksamiseen ja suuntakuuloon.

Konkarikoski kertoo työskennelleensä aiemmin 12 vuotta Nokialla englanninkielisessä työympäristössä yhden istutteen turvin. Lisähaastetta toivat työtovereiden erilaiset aksentit.

– Naureskelin, että on niin kuulovammaisen työpaikka. Huulioluku on sellainen taito, jota paljon käytin. Pärjäsin, koska mulla oli hirveän kivat työkaverit ja paljon kommunikaatiosta hoidettiin sähköpostilla. Puhelimessa kuulin, mutta sain pinnistellä.

Konkarikoski oli kuitenkin aina aivan puhki työpäivän jälkeen. Nykyään Konkarikoski työskentelee metsämedianeuvojana Suomen metsäkeskuksessa ja toteaa, että kahden implantin kanssa työnteko on ollut erilaista. Huuliolukutaitoa hän ei enää tarvitse ja pystyy seuraamaan keskustelua, vaikka puhuja ei olisi katsekontaktissa. Kuulon lisääntyminen on parantanut työssä jaksamista ja sosiaalista kanssakäymistä kollegoiden kanssa.

– Toissä pystyn heittämään läppää kahvioissa. Nyt pystyn seuraamaan ja tiedän, mille nauretaan. Kuulen, kun jollain on asiaa ja huutelee mua. Ei tarvitse pinnistellä ja hartiat eivät ole niin jumissa, Konkarikoski sanoo.

Myös Vis on vakuuttunut toisen istutteen tarpeellisuudesta ja kertoo oivaltaneensa asian heti ensimmäisen leikkauksen jälkeen.

– En halua enää pärjätä ja sinnitellä, kun tiedän, että apua on saatavilla. Olen niin vakuuttunut hyödystä itselleni. Kaikki eivät toista implanttia halua, Vis toteaa.

Vis ja Konkarikoski ovat kampanjoineet sen puolesta, että kaikki halukkaat saisivat toisen sisäkorvaistutteen, riippumatta iästä, sosiaalisesta asemasta tai asuinpaikasta.

– Ei silmälasejakaan anneta vain yhdelle silmälle. Olemme peränneet, miksi Helsingissä ei ole ruvettu leikkaamaan molempia korvia, kun esimerkiksi Tampereella leikataan, Vis sanoo.

Jotain muutosta HUS:in leikkausperiaatteisiin saattaa olla tulossa, mutta vaikuttamistyötä tarvitaan edelleen.

– Yhteiskunnalle tulee halvemmaksi maksaa siitä, että ihminen pysyy työkykyisenä, eikä jää sairaseläkkeelle, toteaa Konkarikoski.

ITSETUNTO KASVAA KUULON LISÄÄNTYESSÄ

Sekä Vis, Linna että Konkarikoski puhuvat kuulemisen vaikutuksesta itsetuntoon. Visin mukaan huonokuuloisuus voi heikentää itsetuntoa, mutta Linna näkee asian hie-

man toisin:

– Kuulovammaisella täytyy olla todella hyvä itsetunto. Joutuu jatkuvasti noloihin tilanteisiin. Niistä selviää parhaiten kehittämällä hyvän itsetunnon.

Implantin tuoma kuulon paraneminen on lisännyt assertiivista käyttäytymistä muita kohtaan. Vis kertoo, että aiemmin hän oli kiltti, nyt hän on tarvittaessa ”veemäinen”.

– Ei anna ihmisten kävellä ylitseen, tiivistää Linna.

Kun kuulon kanssa sai tosissaan pinnistellä, paljon energiaa kului arjesta selviämiseen. Kuulon paraneminen on lisännyt ammatillista kunnianhimoa ja avannut uusia mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

– Ennen mulle riitti tasainen hyvä arki, nyt haluan enemmän. Nyt haluan kasvaa ammatillisesti, toteaa Vis. ✂

LISÄTIETOA:

Kuuloliitto:
www.kuuloliitto.fi

Kuurojen liitto:
www.kuurojenliitto.fi

Tietoa kuulon kannalta esteettömästä toimintaympäristöstä:
www.kuulokynnys.fi/

Tietoa sisäkorvaistutteilta:
www.kuuloliitto.fi/fin/kuulo/sisakorvaistute/

Suomen Kuurosokeat:
www.kuurosokeat.fi

Kuntouttavan työtoiminnan kirkastusta tarvitaan

TEKSTI: Tiina Jäppinen

KUVA: Juha Saarinen

Vates-säätiö on tehnyt tilaustyönä selvityksen Lahden ja Heinolan seudun työllisyyspalveluista kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseksi. Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa ja analysoida mukana olevien kuntien työllisyyspalvelujen nykytilaa ja tuottaa suosituksia palvelujen kehittämiseksi.

Selvitystyö kytkettiin Kuntakokeiluun ja Työn Kipinä -hankkeeseen. Lahden kaupungin lisäksi Heinolan seudulta mukaan lähtivät Hartolan, Heinolan, Hollolan ja Sysmän kunnat Kuntakokeilun osuudellaan.

Selvitystyön ohjausryhmässä toimivat työllisyshoidon päällikkö **Sami Kuikka**, työhölkuntoutuksen päällikkö **Maurit Laitinen** ja sosiaalipalvelujen päällikkö **Leila Kankainen** Lahdesta, Työn Kipinä -hankkeen projektipäällikkö **Marita Melko**, työllisyysasiainhoitaja **Eija Laine** Hollolasta, sosiaaliohjaaja **Katja Kokko** Heinolasta ja talousjohtaja **Eeva Lehtinen** Sysmästä. Hartolasta oli alkuvaiheessa mukana hallintopäällikkö **Juho Järvenpää**.

Vates-säätiössä selvityksen laatimiseen osallistuivat kehittämisspäällikkö **Kaija Ray**, ekonomisti **Harri Hietala** ja kehittämisspäällikkö **Jukka Lindberg**.

SUOSITUKSIA TOIMINNAN KEHITTÄMISEKSI

Suosituksissa, miten kuntouttavaa työtoimintaa voisi Lahden alueella kehittää, nostettiin esiin asiakkaan tavoitteiden kirkastaminen ja yhteensovittaminen, työpaikkojen etsimisen kytkeminen alueen työllisyysstra-

tegiaan, työpankkikokeilun tulosten hyödyntäminen, koulutuspolkujen räsmääminen työmarkkinoiden tarpeisiin sekä työtoiminnan tehostaminen.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa monesta eri syystä. Asiakskunta on silti heterogeeninen, jolloin jokaiselle asiakkaalle on määriteltävä selkeä tavoite, mikä voi olla yhtä lailla työllistyminen avoimille työmarkkinoille, tuettu työllistyminen välityömarkkinoilla, opiskelupaikka, siirtyminen TE-palveluihin kuin jotain muutakin. Tavoite ja sen määrittely voi olla kunnianhimoinen, mutta sen täytyy olla realistinen sekä asiakkaalle riittävän palasteltu ja ymmärrettävissä.

Työpaikkojen löytämisessä kannattaa tukeutua alueen elinkeinorakenteeseen ja -strategiaan. Koska Lahden seudulla alueen työpaikat kasvavat palvelusektorilla ja kaupassa, on tärkeää, että myös kuntouttavassa työtoiminnassa tuetaan osaamisen kehittämistä kyseisen sektorin työpaikkoihin.

Siirtymien tukemisessa selvityksessä nostettiin esiin sosiaali- ja terveysministeriön työpankkikokeilusta kolme tuloksellista käytäntöä. Niitä ovat yritys- ja työpaikka-kontakteja aktiivisesti etsivän ja kontaktoi-

van ”työnetsijän” käyttäminen resurssina. Keinoina ovat myös työhönvalmentajien kouluttaminen ja tukeminen yrityskontaktien ottamiseen sekä palkitseminen onnistuneista työllistymisistä.

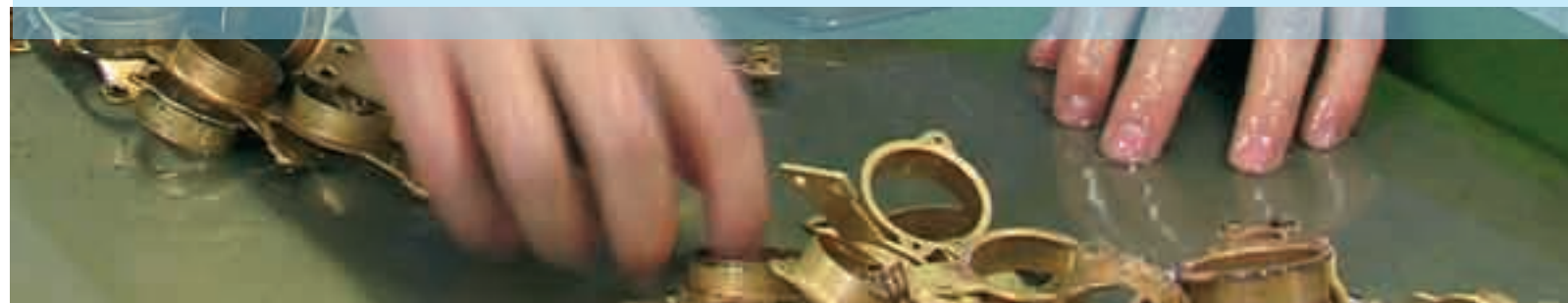
Selvityksessä esitettiin koulutuspolkujen räsmäämistä työmarkkinoiden tarpeisiin. Kun tavoitteena on työllistyminen, pitää valitun koulutuksen parantaa oleellisesti myös työllistymismahdollisuuksia. Asiakasta tuetaan koulutusvaihtoehtoihin, jotka kehittävät Lahden seudulla jatkossa tarvittavaa osaamista.

Kuntouttavan työtoiminnan tehokkuuden parantaminen jaettiin selvityksessä kolmeen eri lähestymiskulmaan eli toiminnan sisällön suuntaamiseen, ohjaajien käyttöön ja asiakasohjauksen kehittämiseen.

Työllistämistulosten kannalta on oleellista, että asiakkaille tarjotaan sellaisia työtehtäviä ja -menetelmiä, jotka tarjoavat avoimilla työmarkkinoilla arvostettavaa ja hyödyllistä työkokemusta.

Ohjaajien käytössä asiakkaiden kannalta on tärkeää, että toiminta sijaitsee logistisesti järkevän matkan päässä, toiminnan sisältö tarjoaa kehittymisen mahdollisuuden ja ohjaus on osaavaa sekä ”turvallista”: Asiaksnäkökulmasta järkevintä olisi, että toiminta olisi joka vaiheessa asiakkaan työkykyyn ja tavoitteisiin sopivaa, mikä edellyttää laadukkaan ohjausosaamisen turvaamista. ✂

Lähde: Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen osana palvelurakennetta. Selvitys Lahden ja Heinolan seudun työllisyyspalveluista. Harri Hietala, Jukka Lindberg ja Kaija Ray. Vates-säätiö 2014.





Osaaminen näkyväksi

Työllistämisyksiköitä kiinnostavat tällä hetkellä opinnollistaminen sekä muut opintojen ja työn yhdistämisen keinot myös osatyökykyisille. Osaamisen systemaattinen näkyväksi tekeminen madaltaa asiakkaiden kynnystä päästä opiskelemaan ja tuo uutta ryhtiä ohjaustyöhön.

Bovallius-ammattiopisto on usean hankkeen avulla kehittänyt opinnollistamisen työkalua osana erilaisten oppimisympäristöjen tunnistamista. Työpajoilta liikkeelle lähtenyt väline opintojen ja työn yhdistämiseen on levinnyt kolmannen sektorin toimijoille sekä muihin työllistämisyksiköihin. Tähän levittämiseen on pyrkinyt erityisesti meneillään oleva Ammattiosaamista välityömarkkinoilta ESR-hanke (2011–2014). Hanketta rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö ja Vates on ollut hankkeessa osatoteuttajana.

Vates-säätiö teki syksyllä 2013 kyselyn omille taustayhteisöilleen koskien kiinnostusta opinnollistamista kohtaan. Tulos oli erittäin positiivinen ja sen pohjalta järjestetyn infotilaisuuden jälkeen opinnollistamisprosessi lähti käyntiin mm. Uusix-verstaalla Helsingissä. Hankkeessa mukana olevan

Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen kautta tiedon tästä mahdollisuudesta sai myös Taitotupa Hankasalmella. Taitotupa on pieni nuorten työpaja. Uusix-verstaas taas iso toimija, jossa käy n. 250 asiakasta päivittäin ja siellä on prosessin aikana opinnollistettu yhdeksän eri pajaa.

– Osaamisen näkyväksi tekeminen oli meillä asetettu tavoitteeksi. Halusimme kuvata systemaattisemmin mitä meillä tehdään ja miten, kuvaa työnjohtaja **Veijo Wienkoop** Uusix-verstaalta.

Opinnollistamisen työkalujen käyttöön-otto tuo uskoa siihen, että tehdään oikeita asioita.

– Meidän tulee kuvata toimintojamme usealle eri taholle ja siksi on tarpeen avata, mitä valmennus työpajalla on, toteaa hallinnosta ja kehittämisestä vastaava **Veli-Matti Nieminen** Taitotuvalta ja jatkaa:

TEKSTI: Kaija Ray,
kehittämispäällikkö, Vates-säätiö
KUVA: Juha Saarinen

– Oppimisympäristöjä pitää kehittää. Työn tekeminen on sinänsä tärkeää ja on edelleen, mutta se ei aina enää riitä.

OHJAAJILLE KASVUN PAIKKA

Oman ammattiosaamisen pilkkominen ja työtehtävien kuvaaminen yksityiskohtaisesti ja jäsennetysti ei aina ole helppo tehtävä alan ammattilaisellekaan.

– Joutui kyllä useaan otteeseen miettimään prosessin aikana omia opiskeluajoja, muistelee Wienkoop.

– Ei riitä, että osaa valokuvata. Täytyy miettiä tarkkaan kaikki vaiheet, mitä esi-



Meidän tulee kuvata toimintojamme usealle eri taholle ja siksi on tarpeen avata, mitä valmennus työpajalla on.

Veli-Matti Nieminen

merkiksi julkaisun tekeminen sisältää ja mitä on missäkin vaiheessa otettava huomioon. Työ puretaan alkutekijöihinsä, selvittää puolestaan Nieminen.

Tämä tuo ehdottomasti ryhtiä ja systemaattista otetta ohjaustyöhön, mutta prosessi on melko työläs. Lisäksi ohjaajien vaihtuessa joudutaan osaamiskarttaa päivittämään, koska osasto on hyvin usein ohjaajansa tai työnjohtajansa näköinen ja siellä tehdään erilaisia töitä.

Sekä Veijo Wienkoop että Veli-Matti Nieminen toteavat, että työhön on kulunut paljon tunteja ja ”vierihoitoa” on tarvittu. Pääosin urakka on kuitenkin kertaluonteinen. Tehtäviä verrataan osaamiskarttoihin ja siinä tutkitaan tarkkaan, millaisia tehtäviä kussakin yksikössä voidaan tehdä sen mukaan, mitä asioita tutkinnon perusteissa on. Tämä on samalla mahdollisuus luoda ohjaukseen lisää tavoitteellisuutta, ryhtiä ja uskottavuutta. Osaaminen ja tekeminen tulevat kuvatuksi, sitä tarkastellaan ja kehitetään.

– Ennen kuin työkalu tulee tutuksi, on se iso henkinen jumppa, mutta se kannattaa, suositaa Wienkoop.

– Tämä on kasvun paikka ohjaajille, mutta voin lämpimästi suositella. Tähän suuntaan pajatoiminnan on mentävä, jatkaa Nieminen.

MINÄ OSAAN!

Jollekin asiakkaille käteen saatu osaamistodistus voi olla ensimmäinen positiivinen todiste omasta osaamisesta. Takana voi olla koulukammoisuutta, huonoa itsetuntoa, heikko minäpystyvyyden tunne – yleensä paljon vaikeuksia ja vastoinkäymisiä.

Osaamistodistuksessa kuvataan vain ne asiat, jotka osaa – ei siis niitä asioita, jotka tutkinnosta vielä puuttuvat. Tämä voi madaltaa opiskeluun lähtemisen kynnystä.

– Kun voi asiakkaalle näyttää, että nämä kaikki sinä olet jo tehnyt, kyllä sinä lopuistakin selviät, voi sillä olla asiakkaalle suuri merkitys, painottaa Wienkoop.

– Se tekee hyvää asiakkaalle, vaikka ei olisi heti opiskelemaan tai töihin menossa-kaan, hän jatkaa.

Sekä Vatesin kyselyssä että haastatteluissa ei noussut esille mitään yksittäistä ryhmää,

jolle opinnollistaminen ei sopisi. Ainoastaan maahanmuuttajilla voi kielen tai oimien taustojen takia olla hankala ymmärtää abstraktia kieltä.

– Oppimiskartan avaamisen jälkeen jo helpottaa, mutta silti sen ymmärtäminen voi olla vaikeaa, pohtii Wienkoop.

OPPILAITOSYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN ON TÄRKEÄÄ

Tällä hetkellä voi mm. suorittaa erilaisia moduuleita tutkinnoista ja antaa erityyppisiä näyttöjä. Oppilaitosyhteistyö opinnollistamisessa on tärkeää. Oppiminen voidaan tunnistaa erilaisissa ympäristöissä, mutta oppilaitoksilla on osaamisen tunnistamisen oikeus.



Ennen kuin työkalu tulee tutuksi, on se iso henkinen jumppa, mutta se kannattaa.

Veijo Wienkoop

– Opinnollistaminen on tässä rajamaastossa, tässä käytetään kumpaakin kieltä luoden uutta yhteistä kieltä, miettii Wienkoop. On tärkeää ymmärtää molempien osapuolten näkökulmasta, mitä ollaan tekemässä.

– Asiat täytyy kirjata niin, että muutkin ymmärtää, tämä ei aina ole itsestään selvää, muistuttaa Nieminen.

Kaikki voivat hyötyä tästä. Koulupudokkaita on paljon ja oppimisen tavat ovat erilaisia. Tulossa oleva ammatillisen koulutuksen tutkinnon uudistus on edelleen virallistamassa työelämälähtöisyyttä ja osaamis- perusteisuutta. Tässä yhteydessä on tärkeä pitää mielessä, mitä uusia mahdollisuuksia tämä voi tuoda kaiken ikäisille vammaisille ja osatyökykyisille. Näkyvissä olevat merkit kiinnostuksen kasvusta opinnollistamista kohtaan osoittavat tällä hetkellä, että kehittämistä ja levittämistä kannattaa jatkaa. ✕

Opinnollistaminen – tästä on kyse

• Tavoitteena on ollut kehittää opitun tunnistamista ja dokumentointia erilaisissa oppimisympäristöissä, mm. työpajoilla ja muissa työelämälähtöisissä ympäristöissä

• Taustalla on ajatus siitä, että perustutkintotasoisten ammatillisten tutkintojen perusteiden avulla voidaan kuvata olemassa oleva ja esim. työllistämistoimenpiteissä kertyvä ammatillinen osaaminen ja arvioida se osaksi ammatillisia tutkintoja

• Oppimisympäristön tunnistamisessa tehdään näkyväksi osaamisalueet yksikössä tehtävien töiden kautta. Niitä verrataan tutkintojen perusteisiin opetussuunnitelman kautta.

• Osaaminen dokumentoidaan erillisen työkalun avulla ja asiakkaalle voidaan kirjoittaa osaamistodistus kertyneestä osaamisesta

• On ohjaajille laadun työkalu, asiakkaille näkyvä osoitus oman osaamisen karttumisesta

Opinnollistamisprosessi

Oppimisympäristön tunnistaminen

Paikallisten työkalujen luominen OSSUa apuna käyttäen

Arvioinnin ja seurannan välineiden luominen osaamistodistuksineen

Oppimisympäristön markkinointi ja sopimusten laatiminen

Lähde: Ammattiosaamista välityömarkkinoilta ESR-hankkeen (2011–2014) esite.



Goodwill Karhulan myymälän avajaisissa vieraili lähes 400 henkilöä.

Goodwill – kierrätysalan franchising rantautui Suomeen

Sotek avasi Goodwill-myyvälän Kotkaan

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Kotkassa avattiin Suomen ensimmäinen Goodwill-kierrätysmyymälä. Samalla Sotek-säätiöstä tuli ensimmäinen suomalainen välityömarkkinoiden työllistämisyksikkö, joka alkaa pyörittää osaa toiminnastaan franchising-pohjalta.

Goodwill-ketjuun kuuluvat organisaatiot auttavat ihmisiä koulutuksen ja työllistämisen keinoin sekä ympäristöä kierrätysmyymälätoiminnan kautta – paikallisesti. Sotekin tavoitteena on tehostaa kierrätysmyymälätoimintaansa Goodwill-mallin avulla ja kantaa kortensa kekoon ympäristöstä huolehtimisessa.

– Odotan yhteistyötä paljon. Kuulume suureen, hyvällä maineella ja tehokkaalla työotteella toimivaan yhteisöön, jolta saamme tarvittaessa lisätietoa mahdollisissa pulmatilanteissa, sanoo Sotek-säätiön toimitusjohtaja **Raimo Korjus**.

– Odotan paljon myös myymälätoimintaan liitetyn valmennusajattelun tuloksista. Tarjoamme toiminnallisia osakkuuksia Sotekin kaltaisille toimijoille, joilta odotamme paljon hyvää yhteistyötä, kertoo Korjus.

Sotek muuttaa kaikki kierrätyskeskussensa Goodwill-myymälöiksi. Ensimmäisenä Ekotalli Kotkassa muuttui Goodwill Karhulaksi. Jatkossa Ekopuodista tulee Goodwill Hamina ja Ekokulmasta Goodwill Virojoki.

GOODWILL VALTAKUNNALLISEKSI

Yhdysvaltalainen Goodwill Industries International on kansainvälinen voittoa tuottamaton organisaatio, jolla on yli 3 000 liikettä 16:sta eri maasta. Vuonna 1902 perustetun Goodwill-yhteisön liikevaihto on yli 4 miljardia euroa.

Uuden myymälän avajaisiin saapui myös Goodwill-ketjun toimitusjohtaja **Jim Gibbon** sekä yhtiön markkinointijohtaja **Kim Zimmer**. Tällä hetkellä Goodwill tekee yhteistyötä Suomessa vain Sotek-säätiön kanssa.

Gibbonin mukaan Suomeen voisi ihan hyvin tulla 50 Goodwill-liikettä, jotka työllistäisivät tuhansia ihmisiä. Myymälöitä voisi perustaa eri puolelle Suomea Sotekin kaltaisten yhteistyökumppanien avulla.

Goodwill Suomi -projektissa tehdään samanaikaisesti sekä Sotek-säätiön kierrätyskeskusten muutostyötä että rakennetaan maanlaajuisia kierrätysmyymäläketjuja.

– Goodwill saa Sotekilta kumppanina pienen maksun siitä, että yhteistyö toimii, mutta me saamme myöskin vastineeksi jat-



Välityömarkkinoiden työpaikkojen kehittämiseen voitaisiin laajemminkin käyttää franchising tms. bisnesmallia. Työllistämistoimintaan soveltuvasta valmiista liiketoimintakonseptista maksaminen voi olla paljon pienempi summa kuin mitä joudutaan maksamaan itse kaiken kehittäen.

Marjatta Varanka

kuvasti sieltä apua, sanoo Sotekin toimitusjohtaja Raimo Korjus.

Sotek kokeilee ensin paikallisesti Goodwill-konseptin toimivuutta, minkä jälkeen on tarkoitus muodostaa maanlaajuinen työllistävä kierrätysmyymäläketju kasvaville kierrätystavaratalomarkkinoille. Ketjua tulevat pyörittämään voittoa tavoittelemattomat suomalaiset organisaatiot.

KÄYNTI NEW YORKISSA JOHTI PÄÄTÖKSEEN

Vates-säätiö on kannustanut välityömarkkinoita kansainvälistymiseen ja esimerkiksi tutustumaan, miten työllistymistä tehdään muualla. Vates-säätiön työllistymisyksiköiden johdon verkosto on järjestänyt tutustumismatkoja mm. Saksaan.

Sotekin toimitusjohtaja Raimo Korjus ja Säätiö-Okterin asiamies **Juha Leviäkangas** kävivät tammikuussa 2013 selvittämässä Yhdysvalloissa, mikä Goodwill ja sen toimintaperiaatteet ovat.

– Perekdyimme New Yorkin Manhattanilla moniin myymälöihin East Villagesta Harleemiin. Kävimme myös Goodwillin Greater New Yorkin pääkonttorissa tutustumiskäynnillä. Meillä ei ole tiedossa Euroopasta tai Aasiasta vastaavanlaista toimintaa, joten tutustumiskohde oli siltä osin selkeä, kertoo Korjus.

Yhdysvalloissa on muitakin Goodwillin kaltaisia toimijoita. Goodwillin markkinaosuus on noin 27 prosenttia.

– Goodwillin toiminta oli varsin vaikuttavaa. Vierailu Brooklynissa pääkonttorin työtiloissa vahvisti positiiviset odotuksemme. Niin johto kuin valmentajat ja etenkin asiakkaat tekivät varsin tutun ja kodikkaan vaikutelman, kehuu Korjus Sotekista.

– Tuon käynnin jälkeen veimme asiaa eteenpäin Suomessa puolivuotisen projektin avulla. Lokakuussa 2013 Goodwillin edustajat Kim Zimmer ja **Cindy Cho Kim** jo vierailivatkin Suomessa. Siitä eteenpäin työ on ollut perinteistä puurtamista, kuten yhteydet päämieheen ja omien liiketoimintatapojen ja liikkeiden muuttaminen, koulutus ja valmennus jne.

AVAJAISET HUOMATTIIN MYÖS MEDIASSA

Korjus kertoo, että Sotekin Goodwill-myyvälän avajaiset menivät nappiin. Moni piti myymälää siistinä ja uudenlaisena ostopaikkana.

– Asiakkaita ja muita kiinnostuneita tai-

si käydä nelisensataa. Kymen Sanomat teki lähes kolmen kokosivun jutun avajaisista ja Yleisradio noteerasi meidät jne. Goodwill-vieraamme Jim Gibbon ja Kim Zimmer pitivät myös näkemästään ja kokemastaan, sanoo Korjus.

TOIMINNASSA PAIKALLISUUS TÄRKEÄÄ

Ketju on auttanut pelkästään tänä vuonna eri puolella maailmaa yli 215 000 henkilöä takaisin työhön. Työllistämisen lisäksi keskeinen osa toimintaa on kierrätys.

Goodwillin toimintaperiaate on yksinkertainen. Kun henkilö lahjoittaa vaatteita ja tavaraa Goodwillille tai käy ostoksilla Goodwill-kierrätysmyymälöissä, hän luo paikallisille työtä etsiville ihmisille mahdollisuuksia työhön ja omien taitojen kehittämiseen.

Esimerkiksi Sotekin Goodwill-kierrätysmyymälöihin lahjoitetuista tavaroista saatu myyntituotto käytetään paikallisen työllistämistoiminnan ja erilaisten valmennus- ja koulutusohjelmien ylläpitämiseen sekä kehittämiseen Etelä-Kymenlaakson alueella. ✕



Marjatta Varanka, Jim Gibbon, Raimo Korjus ja Jukka Lindberg tapasivat Vatesissa.

– Ensimmäisen Goodwill-yksikön lanseeraus Suomeen oli hyvin myönteinen kokemus. Arvioimme, että Suomeen voisi kehittyä 50 Goodwill-liikettä eri puolille maata, sanoo Jim Gibbons.

Kuva: Tiina Jäppinen

TEKSTI: Tiina Jäppinen
KUVAT: Kimmo Brandt

Saako työllistäminen olla tuottavaa?

SPR:n kierrätys muuttui työllistämistoiminnaksi

SPR:n Kontti-ketjun kierrätystavaratalot tuottivat viime vuonna 2,5 miljoonaa euroa. Suomessa Punaisen Ristin kierrätystoiminta on kehittynyt strategisesti tärkeäksi työllistämistoiminnaksi. Kontin vahvuuksia ovat volyymi, tuotteistus ja kehittymisen halu.

— Tuotosta puolet menee SPR:n paikallisosastoille, 25 prosenttia katastrofialueille ja toinen neljännes Kontin omaan kehittämistoimintaan – ja siitäkin suurin osa työllistämispalveluihin, kertoo Kontin työllistämistoiminnan päällikkö **Ari Montonen**.

— Meille on annettu tietyt tulostavoitteet ja niihin pyrkiminen on meille tärkeää – eli varojen kerääminen. Toiminta pitää olla kannattavaa, mikä tuo työhömmä hyvän potkun.

Ari Montosen mielestä toiminta on yhteiskunnalle kannattavaa, vaikka laskisi pelkästään euroja.

— Jokainen pitkäaikaistyötön, joka on palkkatuella välityömarkkinoilla, ei ole silloin kuntaosuuslistalla kuluttamassa työllisyyteen budjetoitua rahaa, hän toteaa.

Kontin tavarataloissa ei ole vapaaehtoisia, vaan osa-aikaiset palkkatuetut henkilöt ovat palkkasuhteessa.

— Työntekijöiden palkat ovat kohtuullisen pieniä, mutta työehtosopimuksen mukaisia ja useimmiten ylittävät peruspäivärahan, sanoo Montonen.

— Monesti kysytään, paljonko Kontti tienaa per henkilö työllistämistoiminnallaan. Ei voi ajatella, eikä edes olisi mahdollista, että porukkaa otetaan paljon vain siksi, että saadaan rahaa. Vain järkevällä työllistämistoiminnalla voidaan tehdä tulosta, korostaa Montonen.

TUOTTEISTUKSEN VOIMA

Kontin toimintaa on ollut tukemassa kansainvälinen konsulttiyhtiö pro bono hyväntekeväisyyden periaatteella.

— Olemme paneutuneet siihen, mitä sidosryhmät, kuten rahoittajat, lainsäätäjät, työntekijät, asiakkaat ja yritykset haluavat meidän työllistämistoiminnalta. Siltä poh-



jalta olemme luoneet toiminnan linjoja ja kehittäneet niitä yleiskäytettäviksi työllistämismalleiksi, Ari Montonen kertoo.

— Kirkas tavoite on, etteivät ihmiset tule meille säilöön vaan tekemään järkevää toimintaa, jolloin työllistymisen avoimille työmarkkinoille olisi mahdollista.

Konteissa myydään lahjoituksena saatua tavaraa. Kontin tavarataloissa on osa-aikaisissa töissä palkkatuella noin 1 100 henkilöä. Esimiestehtävissä on 60 henkilöä. Miten pitkälle liiketoiminnan kehittämisessä voi välityömarkkinoilla mennä?

— Raja tulee kilpailulainsäädännöstä. Meidän toiminta pitää olla sellaista, miten avoimien markkinoiden yritykset eivät voi toimia. Voimme silti tehdä asiat ammattimaisesti ja isosti, vastaa Montonen.

— Meidän pitää terästä työllistämistoimintaa vielä paljon. Tarvitaan enemmän indikaattoreita ja mittareita, joilla edisty-

mistä mitataan sekä hyvin selkeitä etenemismalleja.

KONTTI HABITARESSA

Kontti osallistui, ilmeisesti ensimmäisenä välityömarkkinoiden toimijoista, maamme suurimpaan sisustusalan tapahtumaan, Habitare-messuille. Osasto sijaitsi antiikkituotteiden puolella. Kauppaa syntyi hyvin ja Kontti sai näkyvyyttä.

— Solahdimme joukkoon ja palaute oli hyvää koko messujen ajan. Kontin tukityöllistetyt olivat tärkeässä osassa koko messujen ajan, sanoo Montonen.

— Kontin brändäys on tärkeää, jotta myymälätoiminnasta saadaan ammattimaista toimintaa. Esimerkiksi myymälän tuotepäällikkö vastaa siitä, että Kontti näyttää tavaratalolta erottuen perinteisestä kirpputorista.

— Tarjoamme ihka aidon kaupan alan toimintaympäristön. On tulosyksiköt, joilla on omat vastuut ja budjetit. On todelliset työtehtävät ja olosuhteet. Jos joku on sairauslomalla, tehtävä pitää täyttää. Työmotivaatio pysyy korkealla, kun ei tarvitse seistä ovenpönnkinä. Heidän työnsä meille on tosi tärkeää, muistuttaa Ari Montonen.

VOLYYMIN MERKITYS

— Kun toimipisteitä on paljon ja työllistämistoiminnan volyymit korkealla, mahdollistaa se toiminnan kehittämisen, kertoo Ari Montonen. Hänellä on kokemusta toistakymmentä vuotta työllistämisasioista mm. henkilöstövuokrauksessa ja Turun kaupungin kuntakokeilussa.

Kontin uudet työntekijät aloittavat tavara-prosessin alkupäästä eli siitä, kun tavara lahjoitetaan Konttiin. Sen jälkeen tehtävistä siirrytään lopulta paikkaan, jossa tavara myydään ulos.

— Eteneminen riippuu niin työntekijästä itsestään kuin yksikön tilanteesta. Työntekijälle voidaan määrittää myös oma tehtävä hänen kykijensä mukaan, kertoo Ari Montonen.

Työntekijöille tarjotaan mahdollisuus koulutukseen ja heitä tuetaan tulevaisuuden suunnittelussa. Ohjauskeskustelut ovat tärkeä osa tukityöllistettävän työsuhdetta.

— Meillä on vahva osaaminen työn- ja työhönohjaamisessa, sanoo Montonen.

ALUEELLINEN YHTEISTYÖ ELINEHTO

Montonen muistuttaa, että ilman hyvää vuoropuhelua TE-hallinnon kanssa Kontit eivät pystyisi toimimaan. Yhteistyö on tärkeää niin työvoiman saannin kuin siirtymien kannalta. Alueilla on verkostoiduttava.

— Esimerkiksi Tampereella TE-hallinto on onnistunut loistavasti asiakashankinnassa eli siinä, keitä meille tulee ja pyrkii. Joensuussa on tehty taas hyviä polutuksia, koska heillä on ollut yhteistyötä alueen muiden työllistämishankkeiden kanssa, sanoo Ari Montonen.

Koulutuksessa Kontit tekevät yhteistyötä oman alueen oppilaitosten kanssa. Osaan koulutuksista haetaan työvoimapolitiittista avustusta, osaan ei. ELY-keskukset eivät rahoita esimerkiksi ammattikoulutusta, johon Kontti-ketju käyttää puolestaan omarahoitusta. ✗

”

Kirkas tavoite on, etteivät ihmiset tule meille säilöön vaan tekemään järkevää toimintaa, jolloin työllistymisen avoimille työmarkkinoille olisi mahdollista.

Yritys säästää ennakoimalla

Esimiehille avaimia työkykyjohtamiseen

TEKSTI: Kaarina Latostenmaa / Tiina Jäppinen

Kenen tahansa työuraa voi kohdata yllättäen sairaus tai vammautuminen. Työyhteisöihin luo turvallisuutta, kun tiedetään, että työelämässä jatkamiseksi on hyväksi koettuja keinoja ja työnantaja on niitä valmis käyttämään. Esimiehet tarvitsevat tukea työkykyasioissa.

JENGOILLEN-HANKE (TYÖSUOJELURAHASTO) tukee osatyökykyisten työssä pysymistä lisäämällä lähiesimiesten ja henkilöstöhallinnon osaamista. Lähiesimiehet ovat ratkaisevassa asemassa, kun henkilökunnassa alkaa ilmetä tarve työkyvyn tukemiseen tai kun työntekijä palaa pitkältä sairauslomalta. Toimintana mm. käytännöllisiä koulutuksia, yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja opas valtakunnalliseen levitykseen (www.tyomieli.fi).

— Kun lähiesimiehet saavat helposti muodossa tietoa työkyvyn tuen palveluista, asiantuntevat ajoissa oikeaan suuntaan, sanoo projektipäällikkö **Kaarina Latostenmaa** Satakunnan ammattikorkeakoulusta, Jengoilleen – Osatyökykyiset työyhteisössä -hankkeesta.

Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa pilotoidaan Avaimia työkykyjohtamiseen -koulutussarja ja tuotetaan opas esimiesten ja heidän yhteistyökumppaneiden sa arkeen.

MITÄ ESIMIES TARVITSEE?

Hankkeessa kartoitettiin, millaista tukea esimiehet tarvitsevat työkykyasioissa.

— Esimiehet kaipaavat keinoja tunnistaa työkyvyn lasku, puheeksi ottamisen osamista, toimintamallia asian hoitamiseksi ja tukea omaan jaksamiseen, kiteyttää Latostenmaa.

He haluavat myös tietoa uupumuksen,

päihteiden käytön ja mielenterveyden häiriöiden tunnistamisesta sekä työtehtävien räätälöinnistä. Myös työaikajousten hallintaa koetaan tärkeäksi.

— Lyhennetyn työpäivän tai osa-aikaisten eläkeratkaisuiden turvin on monien kohdalla päästy työuran pidentämiseen, sanoo Latostenmaa.

Myös lähiesimiesten oma jaksaminen vaikuttaa heidän kykyynsä edistää räätälöityjä ratkaisuja. Lähiesimiehetkin tarvitsevat luontevasti toteutettua vertaistukea.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa on kehitetty esimiesten vertaisfoorumien käynnistyspaketteja. Jengoilla-hankkeessa hyödynnetään aiemmassa Työmieli-hankkeessa kehitettyä Työnantajan palveluohjaus -mallia.

— Siinä toiveena on saada helpossa muodossa sysäys ja ohjaus työpaikoille pysyväksi jäävään, ennakoivaan, reflektivaan ja hyvää yrityskulttuuria edistävään työkyky- ja esimiestoimintaan, kuvaa Latostenmaa. ✖

CASE: CIMCORP OY

TEKSTI: Kaarina Latostenmaa

Pienryhmistä vauhtia työkykyjohtamiseen

— Kun henkilöstöpäällikkö **Pirjo Tyykilä** ehdotti osallistumista Jengoilleen-hankkeeseen, suhtautuminen esimiesten keskuudessa oli välittömästi positiivinen, kertoo **Tuulia Liljeqvist**, joka vastaa Cimcorpin ja Satakunnan ammattikorkeakoulun välisestä Jengoilleen-yhteistyöstä.

Yrityksen tiloissa järjestettyjen koulutusten aiheet ovat vaihdelleet työkyvyn laskun tunnistamisesta vaikeiden asioiden puheeksi ottoon. Paljon on keskusteltu esimiehen roolista.

— On tehnyt hyvää pysähtyä miettimään sellaisia asioita, jotka normaalissa arjessa helposti sivuutetaan. Varsinkin pienryhmässä asioita on voinut miettiä uusilta kanteiltä, kertoo Cimcorpin myyntipäällikkö **Ville-Matti Lehtimäki**.

Molempien mielestä vertaisryhmä on ollut hyvä, koska se on ollut ohjattu. Työn ohjaaja **Hanna Hannukainen** on pitänyt keskustelun sujuvana, jolloin tapaamisista on saatu konkreettista hyötyä.

— Ryhmästä on myös noussut konkreettisia kehittämiskohteita, joiden työstämistä on päätetty jatkaa hankeosuuden jälkeen, kertoo Liljeqvist.

Koulutusosuuksissa on tullut yllättäviäkin juttuja esiin. Esimerkiksi luento lääkkeistä työelämässä oli esimiesten mielestä silmiä avaava.

— Esimiesten on hyvä seurata esimerkiksi kolmiolääkkeiden vaikutusta työkykyyn, toisaalta myös lääkityksen laiminlyöntiä. Tässäkin yhteistyö työterveyshuollon kanssa nousee keskeiseksi, toteaa Lehtimäki.

Cimcorpin haasteena ovat työnkuviin kuuluvat pitkät työskentelyjaksot ulkomaila. On tärkeää, että yrityksen järjestelmät tukevat mahdollisuutta hyvään esimiestyöhön.

— Perheen ja työn yhteensovittaminen halutaan ottaa hyvin huomioon esimiestyössä, toteaa Lehtimäki. Tämä on tärkeä kehittämisalue, koska yrityksessä on töissä paljon miehiä, joilla on pieniä lapsia.

— Matkatyössä pitkät päivät ja viikkojen erosaolo perheestä on riski. Kuuntelemme



Luento lääkkeistä työelämässä oli esimiesten mielestä silmiä avaava.

Ville-Matti Lehtimäki

Kuvassa Cimcorpin työnjohtaja Joel Kuusman (vas.), Tuulia Liljeqvist ja Ville-Matti Lehtimäki.



CIMCORP OY

Suomalainen portaalirobotti-järjestelmien valmistaja. Toimittanut yli 5000 robottiyksikköä erilaisiin materiaalinkäsittelysovelluksiin ja toteuttanut projekteja 30 maassa. Henkilöstö Suomessa noin 210. Päätoimipaikka Ulvila.

Kuva: Jatta Lehtonen

”

Esimiehestä tuntuu, että työn rajat eivät pääty mihinkään. Kiireessä työkykyjohtamisen kehittäminen voi jäädä syrjään.

Tuulia Liljeqvist

erityisen tarkalla korvalla merkkejä siitä, milloin kannattaa ottaa työssä jaksaminen puheeksi, sanoo Tuulia Liljeqvist.

PIENRYHMÄSTÄ VAUHTIA TYÖKYKYJOHTAMISEEN

Esimiehen rooli on hektinen, koska päivittäin pitää selvittää monenlaisia akuutteja tuotannon tai kaupan sujumiseen liittyviä asioita ja esimiehestä tuntuu, että työn rajat eivät pääty mihinkään. Kiireessä työkykyjohtamisen kehittäminen voi jäädä syrjään.

– Jengoilleen-hankkeen avulla olemme päässeet vauhtiin työkykyjohtamisessa ja saaneet ahaa-elämyksiä asioista, joita emme ennen ole tulleet ajatelleeksi, painottaa Liljeqvist ja jatkaa:

– On hyvä, että pienryhmässä on ulkopuolinen vetäjä, joka vie keskusteluja eteenpäin. Hän varmistaa, että kaikki voivat käyttää puheenvuoroja tasa-arvoisesti.

Ville-Matti Lehtimäki on samaa mieltä:

– Pienryhmä on hyödyllinen, kunhan kehittämiskohteita viedään eteenpäin sovitun mukaisesti. Se ainakin on varmaa, että itse voi esimiehenä hyödyntää ryhmässä saatuja oivalluksia.

– Tarkoituksena on, että kehittämistulokset muotoutuvat talon käytännöiksi, sanoo Liljeqvist painokkaasti.

– Olemme saaneet uutta tietoa, mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia toisten esimiesten kanssa ja ennen kaikkea valppaut-

ta työkykyasioissa. Ryhmässä on käyty läpi, mitä muut tekisivät vastaavissa tilanteissa ja jaettu kokemuksia siitä, miten huolta tuottavista asioista on pystytty keskustelemaan.

KOKEMUSTIETOA NUOREMMILLE

Hankkeessa on keskusteltu myös esimiesten omasta jaksamisesta. Cimcorpilla esimiesten välinen yhteistyö ja tuki on jokapäiväistä ja yrityskulttuuriin kuuluvaa, joten vertaistuen merkitys on painottunut enemmän siihen, että nuoremmat esimiehet saavat vinkkejä kokeneimmilta konkareilta.

– Vinkit liittyvät esimerkiksi siihen, miten vaikeita asioita on voinut ottaa puheeksi työyhteisössä, kertoo Ville-Matti Lehtimäki.

– Esimiesten kanssa olemme miettineet sitä, mitkä työkykyyn liittyvät asiat ovat yksityisiä, vai voimmeko lähiesimiehinä rohkeasti kysyä kotikuulumisiakin, jatkaa Lehtimäki.

Hän uskoo, että Jengoilleen-yhteistyö on lisännyt Cimcorpissa uskallusta edistää työkykyä varhaisessa vaiheessa ja lisännyt ymmärrystä eri tilanteissa olevia työntekijöitä kohtaan.

Liljeqvist uskoo, että monissa yrityksissä ohjattu vertaisryhmä toisi apua, jos esimiestyö tuntuu yksinäiseltä.

Cimcorpissa uskotaan, että kun työkykyjohtaminen ja esimiestyö ovat kunnossa, se lisää yrityksen vetovoimaisuutta myös työntekijöitä etsittäessä.

– Haluan uskoa, että Jengoilleen-toiminta on vaikuttanut myönteisesti työkykyasoiden edistämiseen Cimcorpilla. Meillä on innostusta ja motivaatiota viedä kehittämiskohteita eteenpäin ja seisoa jatkossakin niiden takana, summaa Tuulia Liljeqvist. ✕

VALTASIIRTO OY

Teollisuuden sisä- ja ulkologistiikan palveluihin erikoistunut yritys, jonka pääkonttori on Harjavallassa. Työllistää 150 henkilöä toimipisteissään Länsi-Suomen seudulla.

CASE: VALTASIIRTO OY

Työkyky laski, mutta työura jatkui

TEKSTI: Kaarina Latostenmaa



Logistiikkayritys Valtasiirto Oy Harjavallassa on järjestänyt onnistuneesti uusia tehtäviä työntekijöilleen, joiden työkyky on muuttunut sairastumisten takia.

Pasi Kusmin (vas.), Kaarina Latostenmaa ja Kari Vähänummi kannustavat panostamaan työssä jatkamisen tukemiseen.

– Jengoilleen-hankkeeseen osallistuimme, koska haluamme ko-keilla kaikkea uutta, mikä edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista, kertoo toimitusjohtaja **Pasi Kusmin**.

– Vaikka meillä on ollut käytössä varhaisen tuen malli jo pitkään, ensimmäisenä yrityksenä Harjavalan Suurteollisuuspuistossa, haluamme kehittyä edelleen lisää, sanoo Kusmin.

– Työuran jatkamiseen panostaminen vaatii kuitenkin kovaa tahtoa sekä työntekijältä että työnantajalta. Työssä jatkamisen tukemiseen panostaminen on yrityskulttuurissamme, sanoo toimitusjohtaja Kusmin.

Tomi Simonen tuli nuorena yrityksen autonkuljettajaksi. Kolmen vuoden jälkeen hän siirtyi koneenkuljettajaksi. Sairastuminen kuitenkin esti jatkamisen siinä tehtävässä.

– Kädessä on pitkälle edennyt nivelrikko, leikkauskin on tehty. Koneita käsin ajettaessa rasitus oli liikaa. Paluu entiseen oli mahdollon, varsinkin leikkauksen jälkeen, kuvaa Simonen tilannettaan.

Sairaseläke tuntui nuoresta miehestä kaukaiselta:

– Ei näin nuorena halua jäädä kotiin makaamaan.

UUSI TYÖTEHTÄVÄ PELASTI

Tomi Simonen, esimies ja Harjavalan Suurteollisuuspuiston lääkäri istuivat alas pohtimaan tilannetta. Lopulta nuorelle miehelle räätälöitiin uusi tehtävä, joka oli työnjohtotehtävä yrityksen purkuasemalla.

Uusi toimenkuva edellytti lisäopintoja ja Simonen aloitti tekniikan erikoisammattitutkinnon opiskelut Tampereen aikuiskoulutuskeskuksessa. Oppisopimusajan palkan

maksaa eläkevakuutusyhtiö.

Onnistunut työhönpaluu ei ole Valtasiirrossa ensimmäinen. Esimerkiksi aivoinfarktin saaneelle raskaan liikenteen kuljettajalle järjestyi töitä pakettiauton kuskina.

Pasi Kusmin tuli Valtasiirto Oy:n toimitusjohtajaksi vuonna 2009 ja paneutui heti myös työhyvinvoinnin kehittämiseen. Hyvistä työmiehistä halutaan pitää kiinni, vaikka työkyky alentuisi.

– Haluamme tukea sitä, että työntekijä pysyy meidän palveluksessa vuosia eteenpäin vaihtelevissa työtehtävissä. Hyvä koulutus ja perehdytys ovat hyvä pohja, ja yhteistyökumppaneiden avulla pidämme työvoimasta hyvää huolta. ✕



Onnistumisen tunne on tärkeää jokaiselle, se tuo iloa ja itsevarmuutta. Sitä onnistumisen iloa haluaisimme antaa myös erityisnuorille.



Seija Olander työkavereineen huolehtii itäisen Espoon puistoista ja tienvarsista. Harjoittelijoita työpaikalla on paljon.

Keskity, kuuntele ja kysy

TEKSTI JA KUVAT: Anu Kuusisto, Kiipulasäätiö

Hyvään työyhteisöön mahtuu erilaisuutta

Viheraluehoitaja **Seija Olanderin** työpaikalla huomattiin, että asenteet erityistä tukea tarvitsevia kohtaan avartuvat, kun asioista muistetaan puhua työpaikalla.

Elokuussa Seija Olanderin työpaikalla Espoon kaupungin viheralueiden ylläpidossa on melkoinen vipinä. Jokainen käsi on tarpeen, kun kaupungin viheralueita laitetaan kuntoon syksyn ja talven varalle. Vakituisten työntekijöiden lisäksi kentällä on paljon vaihtuvia harjoittelijoita ja kausityöntekijöitä, ja uudet kasvat tarvitsevat aikaa ja opastusta.

Erityistä tukea tarvitsevia harjoittelijoita joukossa on hyvin usein. Juuri tämä oli syy, minkä vuoksi Olander lähti viime syksynä Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksen järjestämään täydennyskoulutukseen.

Aikuisten erityisohjaus -koulutuksen tavoitteena oli etsiä hyviä keinoja erityistä tukea tarvitsevien opastamiseen ja ohjaamiseen.

Olander kertoo päätyneensä mukaan hie-man sattumalta.

– Ystäväni työskentelee erityisnuorten parissa ammattiopistossa, ja hän houkutteli minua mukaan koulutukseen. Ensin en innostunut, mutta sitten huomasin, että olenkin hyvin paljon tekemisissä erityistä tukea tarvitsevien kanssa – itse asiassa lähes koko ajan.

Kun vielä esimies **Anne Mannermaa** kannusti koulutukseen, asia oli sillä selvä. Koulutus kesti puolisen vuotta, ja lähiopetuspäiviä Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa Turengissa oli noin kerran kuukaudessa.

KEHUJA JA KANNUSTUSTA

Koulutuksesta tarttui paljon ajatuksia työpaikalle. Näistä tärkeimpänä Olander pitää Kolmen Koon periaatetta ohjaustyössä.

– Pitää muistaa keskittyä, kuunnella, kysyä – ja kysyä vielä toisenkin kerran. Kou-

OHJAAJAN TÄRKEÄT K-KIRJAIMET:

- * Keskity
- * Kuuntele
- * Kysy (ja kysy vielä uudelleenkin)
- * Kunnioita
- * Kannusta

Anne Mannermaan (vas.) ja Seija Olanderin mukaan hyvässä työyhteisössä on tilaa huumorille ja erilaisuudelle.





Työntekijöiden mielestä erityistä tukea tarvitse harjoittelija on työyhteisössä rikkaus. Pienikin apu on tarpeen, ja samalla kaikki oppivat hyväksymään erilaisuutta.

luttajamme Riikka Michelsson lisäsi tähän vielä kunnioituksen ja kannustuksen. Nämä kun pitää mielessä, se auttaa ohjaustyötä aika tavalla, Olander sanoo.

Koulutuksessa hän oppi ymmärtämään ja kuuntelemaan erilaisia ihmisiä entistä paremmin. Olander huomasi, kuinka kehuminella ja kannustamisella saa paljon enemmän aikaan kuin negatiivisuudella ja jatkuvalla hoputtamisella.

– Onnistumisen tunne on tärkeää jokaiselle, se tuo iloa ja itsevarmuutta. Sitä onnistumisen iloa haluaisimme antaa myös erityisnuorille, Olander sanoo.

ERILAISSUUS RIKASTUTTAA

Opintoihin liittyvänä kehittämistyönä Olander teki työpaikallaan kyselyn, jossa kartoitettiin kollegoiden ja esimiesten asenteita erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita kohtaan. Esimiehet suhtautuivat erityistä tukea tarvitseviin ohjattaviin varovaisesti, kun taas työntekijät ja ohjaajat suhtautui-

vat heihin myönteisesti ja avarakatseisesti.

Mannermaan ja Olanderin mukaan tähän on selvä syy. Työnjohto miettii asiaa erityisesti työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta. Työhön opastaminen voi viedä paljon aikaa ja työt on siitä huolimatta saatava tehtyä aikataulussa, sillä nykyinen taloustilanne ei anna paljon liikkumavaraa.

Kun asiasta keskusteltiin, huomattiin, että esimiesten pelko työntekijöiden jaksamisesta on usein turha. Työntekijät kokivat, että erityistukea tarvitsevat voivat olla muutakin kuin rasite heidän työssään, kunhan pidetään huolta, että ohjaukseen on aikaa eikä ohjattavia ole koko ajan.

Työntekijöiden mielestä erityistä tukea tarvitse harjoittelija on työyhteisössä rikkaus. Pienikin apu on tarpeen, ja samalla kaikki oppivat hyväksymään erilaisuutta.

– Meillä työskentelee monenlaisia persoonia ja jokainen on hyvä sellaisenaan. Hyvään työyhteisöön mahtuu erilaisuutta, Olander sanoo. ✖



Seija Olander (oik.) uskoo, että täydennyskoulutuksen jälkeen on enemmän eväitä toimia myös erityistä tukea tarvitsevien parissa. Vierellä esimiehet Michael Frigren ja Anne Mannermaa.

Taloudellista tietoa päätösten tueksi Työsarkaa riittää

TEKSTI: Harri Hietala

Vatesissa on tehty viimeisen reilun vuoden aikana uusia selvityksiä ja vaihtoehtolaskelmia siitä, millaisia taloudellisia vaikutuksia vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisellä ja tämän tukemisella on.

Tarkoitusta on ollut tarjota taloudellista tietoa päätösten tueksi. Miksi valtion, kunnan ja yhteiskunnan yleisesti sekä työnantajan kannattaa panostaa myös taloudellisesti niin osatyökykyisen työllistymiseen kuin työssä pysymiseen, kertoo Harri Hietala ja jatkaa:

– Toisaalta tiedon on tarkoitus kannustaa vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä aktiivisuuteen. Lisäksi näille ryhmille palveluita ja tukea tuottavat voivat käyttää tietoa toimintansa perusteleamiseen.

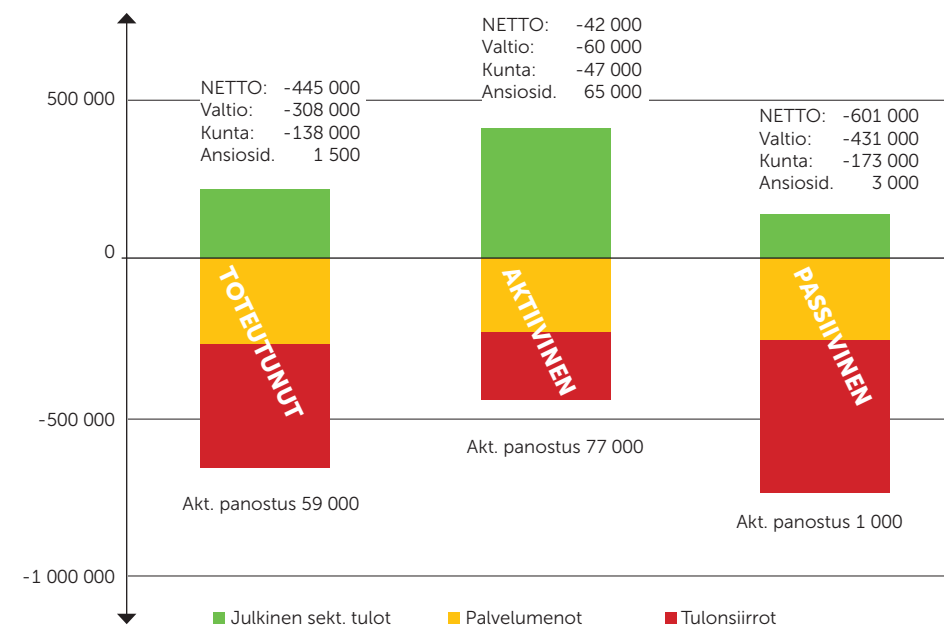
– Laskelmissa on käsitelty työkyvyttömyyseläkettä saavien kannustimia tarjota työpanostaan ja toisaalta työnantajan kustannuksia vammaisen tai osatyökykyisen henkilön palkkaamisesta. Kuntouttavan työtoiminnan ja klubitalojen asiakkaista on tehty case-laskelmia, joilla on selvitetty pa-

nostusten vastineeksi saatavia hyötyjä julkiselle sektorille ja yksilöille itselleen, sanoo ekonomisti Harri Hietala.

Lisäksi on koottu tehtyä tutkimusta ja sitä vähää tilastotietoa, jota on saatavissa koskien vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymistä.

Hietala sanoo, että tällaiselle tiedolle on ollut selvästi kysyntää. Vuoden aikana tehdyt selvitykset ovat kiinnostaneet niin poliittisia päättäjiä kuin työntekijöitä ja -antajia sekä näitä edustavia järjestöjä.

– Materiaali palvelee myös tulevaisuudessa muun muassa eduskuntavaalivaikutamisessa ja seuraavan hallituksen työlisterä suunniteltaessa ja toteutettaessa. Osatyökykyisten työllistymisen asiat on saatu uuden tiedon kautta esille hyvin myös mediassa, hän toteaa. ✖



KAAVIO: Esimerkilaskelma julkisen sektorin aktivointipanostuksesta ja nettotulosta toteutuneiden, aktiivisempien ja passiivisempien aktivointitoimien elinkaarissa.

TULOSSA: Kyvyt käyttöön Työllistämis- investointi Extra

Ekonomisti **Harri Hietalan** toimittama Työllistämisinvestointi Extra pureutuu osatyökykyisten työllistymisen taloudellisiin näkökulmiin. Lehdessä on esitelty tutkittua tietoa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyyteen liittyvistä asioista.

Kyvyt käyttöön -lehden Extra-numero avaa teemaan liittyvää problematiikkaa, herättelee päättäjiä tarttumaan ongelma-kohtiin ja kannustaa syventävään taloudelliseen tutkimukseen sekä keskusteluun.

Julkaisu on maksuton ja sen voi tilata osoitteesta: tiina.jappinen@vates.fi. Lehti tulee myös www.vates.fi -verkkosivuille pdf-muodossa. Lehti ilmestyy loppuvuonna.

SISÄLTÖNÄ MM.

- Tutkimus päätöksenteon tukena, *Pasi Holm (PTT)*
- Työelämä on muuttunut – toimintatavat eivätkin, *Timo Lindholm (Sitra)*
- EK ja SAK - kaksi ekonomistia ja kaksi näkökulmaa, *Juha Saarinen*
- Sosiaaliset investoinnit kustannus-hyöty -analyysin valossa, *Harri Hietala (Vates)*
- Kansainvälisiä kustannus-hyöty -analyysseja vammaisten työllistymisestä, *Harri Hietala (Vates)*
- Työkyvyttömyyseläkkeen hakijoiden taustassa paljon työttömyyttä ja niukasti kuntoutusta, *Raija Gould (ETK)*
- Osittainen työkyky käyttöön osasairauspäivärahalla *Johanna Kausto (TTL)*
- Klubitulomenetelmä on tuottava sijoitus rahoittajille, *Esko Hänninen*
- Avotyön sijaan palkkatyöhön, *Tuula Poikonen (Helsingin kaupunki)*

KYVYT
käyttöön

UUSIA palvelurakenteita ja lakimuutoksia luvassa vuodelle 2015

Kooste: Tiina Jäppinen

Tähän on koottu vireillä olevia Suomen hallituksen lakiesityksiä sekä kerrottu ministeriössä valmisteilla olevia ehdotuksia, jotka vaikuttavat vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymiseen. Esitykset lakimuutoksista liittyvät vuoden 2015 talousarvioesitykseen ja ne tulevat voimaan vasta, jos eduskunta ne hyväksyy. Tarkemmat tiedot löytyvät netistä finlex.fi sekä ministeriöiden nettisivuilta.

6 KELAN KUNTOUTUSRAHAA MYÖS OSAPÄIVÄISESTI TYÖSKENTELEVÄLLE
Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annettua lakia ollaan muuttamassa siten, että kuntoutusrahaa voitaisiin maksaa osittaisena kuntoutujalle, joka työskentelee osapäiväisesti kuntoutuspäivänä. Tarkoituksena on kannustaa kuntoutujaa työskentelemään osapäiväisesti kuntoutuksen aikana sekä sovittamaan työn ja kuntoutuksen yhdistämistä. Laki tulisi voimaan 1.10.2015. (HE 201/2014).

6 PALKKATUKIJÄRJESTELMÄN MUUTOS
Hallituksen esityksessä (HE 198/2014) nykyisestä palkkatuen perustuki-lisäosa-mallista luovuttaisiin ja palkkatuen määrä työntajalle olisi jatkossa prosentuaalinen (30, 40 tai 50 prosenttia) aiheutuvista palkkakustannuksista. Vamman tai sairauden aiheuttaman pysyvän tai pysyväisluonteisen tuottavuuden alentuman perusteella myönnettävä tuki olisi aina 50 prosenttia palkkakustannuksista.

Lisäksi palkkatuen määrä olisi sitä korkeampi ja kesto sitä pidempi, mitä pidempään tuella palkattava henkilö on ollut työttömänä. Esityksessä ehdotetaan vähintään vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleille 60 vuotta täyttäneille pitkäkestoista, käytännössä pysyvää palkkatukea. Laki tulisi voimaan 1.1.2015.

Vammaisfoorumi pitää hyvänä tavoitetta yksinkertaistaa palkkatukijärjestelmää ja yhdenvertaisuuden lisäämistä, mutta heidän laskelmiensa mukaan palkkatukiudistus kuitenkin heikentäisi vammaisten

ihmisten asemaa työmarkkinoilla. Palkkatuen vaikutus laskettiin esimerkiksi toimistotyötä tekevän minipalkan eli 1 554 euron kuukausipalkan mukaan. Kun nykyisin työnantaja saisi palkkatukea 1 124 euroa, uudistuksen jälkeen tuki olisi enää 940 euroa kuussa.

Lakiehdotukseen lausuntonsa antanut SOSTE vaatii esitystä muutettavaksi niin, että yhdistyksillä on mahdollista työllistää jatkossakin pitkäaikaistyöttömiä kokopäiväisesti. Myös SOSTE pelkää, että uudistus laskisi olennaisesti osatyökykyisen palkkatukea ja vaikeuttaisi tämän asiakasryhmän työllistymistä.

SOSTE:n laskelmien mukaan uudistuksessa hyötyisivät työnantajat, jotka maksavat yli 2 500–2 600 euron palkkoja. Tämä aiheuttaisi toisaalta sen, että uudistuksesta saattaisivat hyötyä korkeakoulutetut vammaiset ja pitkäaikaissairaat henkilöt.

6 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN PALVELUT KOOTTAAN YHTEEN

Hallitus esittää (HE 183/2014) pitkäaikaistyöttömiä työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun perustamista. Laissa säädetään kunnan, TE-toimiston ja Kelan yhteistoimintamallista, jossa asiakaspalvelua varten voi olla yhteisiä toimipisteitä. Muutokset tulisivat voimaan 1.1.2015.

Esitys ei tuo uusia palveluita työttömille. Sen sijaan lain odotetaan varmistavan nykyistä viranomaisten välisiin sopimuksiin perustuvaa TYP-toimintamallia paremmin monialaisen yhteispalvelun valtakunnallisen toteutumisen. Lailla halutaan myöntäviä vaikutuksia erityisesti kasvokkain tarjottavien työvoima- ja peruspalvelujen alueelliseen saatavuuteen.

Laissa ei kuitenkaan mainita TYP- eli työvoiman palvelukeskuksia, koska se voisi luoda väärän kuvan siitä, että kyseessä olisi organisaatio. Monialaiselle yhteispalveluverkostolle voidaan kuitenkin luoda yhteinen ilme ja nimi myöhemmin.

Vuoden 2014 alussa Manner-Suomessa oli yhteensä 304 kuntaa, joista nykyisessä TYP-toimintamallissa oli mukana 124 kuntaa. Jokainen niistä voi arvioida itsenäisesti, miten ne organisoivat yhteispalvelun lain tultua voimaan.

Työttömistä jo puolet kuuluu vaikeimmin työllistettyjen ryhmään. Esityksen keskeisenä tavoitteena on vähentää pitkäaikaisyöttömyyttä. Esityksessä ei kuitenkaan ehdoteta uusia palveluja työttömille.

– On selvää, ettei suomalaisessa yhteiskunnassa ole varaa menettää yhdenkään työkykyisen ja -haluisen työpanosta. Siksi on äärimmäisen tärkeää, että palvelut toimivat ja niiden avulla pystytään tehokkaassa yhteistyössä tarjoamaan yksilöllistä tukea työttömyydessä kamppaileville, työministeri Lauri Ihalainen painottaa.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan myös muutoksia työttömyysturvalakiin. Jatkossa kunnat maksaisivat työmarkkinatuesta puolet niiden henkilöiden osalta, jotka ovat saaneet työttömyyden perusteella tukea vähintään 300 päivää. Kun työtön on saanut työmarkkinatukea 1 000 päivää, kuntien osuus nousisi 70 prosenttiin.



TEOS-työryhmän selvitys luovutettiin ministerille

6 Vaikeasti työllistyvien ihmisten toimintakykyä tulisi parantaa ja heidän pääsyään osaksi yhteiskuntaa olisi tuettava entistä vahvemmin. Näin ehdottaa sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä, joka on arvioinut sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevaa lainsäädäntöä sekä palvelujärjestelmän uudistamistarpeita. Tämä ns. TEOS-työryhmä luovutti loppuraporttinsa peruspalveluministeri **Susanna Huoviselle** 23.10.2014.

Ehdotusten tavoitteena on edistää vaikeasti työllistyvien henkilöiden toimintakykyä ja osallisuutta. Samalla voitaisiin vähentää työttömyydestä ja syrjäytymisestä aiheutuvia kustannuksia yhteiskunnalle.

– Tämä on erittäin tärkeää niukkenevien julkisten resurssien aikana. Meidän on huolehdittava siitä, että vaikeasti työllistyvien henkilöiden hyvinvointi ja toimintakyky säilyy myös silloin, kun työtä ei ole. Esitys tukee tavoitettamme vähentää hyvinvointi- ja terveyseroja ja köyhyyttä, lisätä sosiaalista yhteenkuuluvuutta, yhteiskunnan eheyttä ja pidentää työuria”, sanoi peruspalveluministeri Susanna Huovinen.

YKSILÖLLINEN TARVE EDELLÄ

Kun nykyisin palvelut perustuvat työttömyyden keston tai vammaan, jatkossa sosiaalihuollon palvelut tulisi järjestää vaikeasti työllistyville henkilön yksilöllisen tarpeen mukaan.

Työryhmä myös ehdottaa uudistuksia sosiaalihuollon lainsäädäntöön. Sosiaalihuol-

lon työikäisille tarkoitetut työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminnot sekä pääosa päivätoiminnoista koottaisiin samaan lakiin. Tällä hetkellä näistä säädetään erillisissä laeissa.

PALVELUT NOPEAMMIN

Jatkossa palveluita voitaisiin tarjota nykyistä aiemmin ja näin ehkäistä työttömyyden sekä alentuneen työ- ja toimintakyvyn aiheuttamia ongelmia. Työryhmä selkeyttäisi vastuun jakautumista työ- ja elinkeinohallinnon ja sosiaalihuollon välillä.

Työryhmä haluaa tarkempaa säätelyä työtoimintaan, mutta samalla työtoiminnan kaltaista sosiaalista kuntoutusta saisi järjestää rajoitetusti myös yrityksissä.

TYÖTOIMINNAN KORVAUSTA KOROTETTAVA

Nykylainsäädännön mukaan valtio maksaa kunnille erilliskorvausta 10,09 euroa henkilö/osallistumispäivä kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. Työryhmä esittää, että kunnille maksettavaa erilliskorvausta kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä korotettaisiin 15 euroon henkilö/osallistumispäivä ja kohdistettaisiin työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen.

Työryhmän loppuraportti (2014:32) on luettavissa sosiaali- ja terveysministeriön sivuilta www.stm.fi

TUTUSTU TARKEMMIN VIREILLÄ OLEVIIN HALLITUKSEN LAKIESITYKSIIN:

www.finlex.fi/fi/esitykset/he/

Hallituksen esityksiin (HE) voi tutustua tarkemmin oikeusministeriön Finlex-sivustolla.

VIREILLÄ OLEVAT LAKIESITYKSET:

HE 183/2014 Lakiesitys työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 198/2014 Lakiesitys julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta

muuttamisesta, työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta ja työttömyysturvalain 7 luvun 3 §:n 3 momentin kumoamisesta.

HE 201/2014 Lakiesitys kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain muuttamisesta.

Finlex® on oikeusministeriön omistama oikeudellinen aineiston julkinen ja maksuton Internet-palvelu.

Hankintalainsäädäntö uudistuu

6 Uudistuksen taustalla ovat vuoden 2014 alussa annetut EU:n julkisia hankintoja koskevat direktiivit. Direktiivit uudistavat lähes kokonaan nykyisen hankintoja koskevan EU-säätelyn. Direktiivit pitäisi yhdistää kansalliseen lainsäädäntöön viimeistään 17.4.2016. Käytännössä tämä tarkoittaa hankintalain kokonaisuudistusta.

Lain valmistelua tehdään työ- ja elinkeinoministeriössä. Hankintalainsäädännön kokonaisuudistuksen tavoitteena on muun muassa yksinkertaistaa hankintamenettelyjä. Uudistuksessa kehitetään sitä, että esimerkiksi työllisyyteen, terveyteen ja sosiaaliin näkökohtiin liittyvät tekijät otetaan paremmin hankinnoista huomioon.

Lisäksi tarkoituksena on parantaa pk-yritysten osallistumista tarjouskilpailuun, tarkastella kansallisia kynnysarvoja sekä luoda hankinnoille valvontamekanismi. Hanketta valmistelee ohjausryhmä ja valmisteluryhmä.

Valas-työryhmän ehdotusta odotetaan

6 Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2003 ns. Valas-työryhmän, jonka tehtävänä on sovittaa yhteen nykyinen vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki uudeksi vammaispalveluja koskevaksi erityislaiksi. Lisäksi työryhmä selvittää muut nykyisen vammaispalvelu- ja koskevan lainsäädännön uudistamistarpeet.

Vammaislainsäädännön kehittäminen kytkeytyy kiinteästi valmisteilla olevaan palvelurakenneuudistukseen sekä sosiaalihuollon lainsäädännön kokonaisuudistukseen.

Työryhmän elokuun kuulemistilaisuudesta on katsottavissa videot osoitteesta <http://videonet.fi/stm/20140820/>. Lisäksi tietoa aiheesta löytyy THL:n Vammaispalvelun käsikirjan verkkosivuilta www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/laki-ja-oikeuskaytanto/vammaislainsaadannon-uudistus.

Työryhmän selvityksen pohjalta laaditaan esitys hallituksen esityksen muotoon vuoden 2014 loppuun mennessä. Työryhmän toimikausi on 3.5.2013–31.12.2014.

Teksti: Kirsi Maunula, Invalidiliitto ry

Pilottikoulutusta TE-hallinnon asiantuntijoille

Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistojen asiantuntijat kokoontuivat lokakuun alussa Vammaisfoorumin järjestämään Työ kuuluu kaikille! -koulutustilaisuuteen Invalidiliittoon.

Koulutuspäivä oli laatuaan ensimmäinen, ja koulutuksia jatketaan mahdollisesti myös muualla Suomessa.

Pilottikoulutus oli yhtenä toimenpide ehdotuksena sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa. Tilaisuuden alkusanat lausunut TE-palveluiden johtaja **Pirjo Krokfors** totesikin, että yhteistyö vammaisjärjestöjen kanssa on tärkeää, sillä sen myötä saa sellaista tietoa, jota ei muualla ole saatavilla.

Liisa Murto Näkövammaisten Keskusliitosta pohjusti aihetta luomalla katsauksen YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan yleissopimukseen. Sen esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät asiat ovat pohjana myös vammaisten henkilöiden työllisyyden tukemiselle. Koulutuksen yhtenä aiheena oli myös nk. positiivinen erityiskohtelu, jonka avulla voidaan taata tosiasiallinen yhdenvertaisuus esimerkiksi muiden työnhakijoiden kanssa.

Koulutuksessa myös selvisi, että työelämässä käytettyjen työolosuhteiden mukautustoimenpiteiden kärjessä ovat työaikajär-

jestelyt. Muita kärkipään mukautuksia ovat vaikutusmahdollisuudet työhön, työtehtävien mukautus ja työpisteen ominaisuuksien muokkaaminen, joita oli tehty yli 40 prosentissa tapauksista.

MUKAUTUSTUKEA JOPA 4 000 EUROA

Työnantajan käytössä on myös työolosuhteiden järjestelytuki. Jos työnantaja palkkaa henkilön, jonka vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankintaa tai muita muutoksia, työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta haettava lomakkeella. Liitteeksi tarvitaan palkattavan henkilön lääkärintlausunto ja mukautusten kustannusarvio.

Tuen suuruus on korkeintaan 4 000 euroa työntekijää kohden, mutta toteutuneet mukautukset ovat usein onnistuneet alle 1 000 eurolla, mikä vastaa todellisuudessa kolmen sairauspäivän kustannusta. Muita osatyökykyisen palkkaamiseen kannustavia tukia ovat palkkatuki sekä työhönvalmentaja. ✖

VAMYT – eduskunnan vammaisasiain yhteistyöryhmä

Eduskunnan vammaisasiain yhteistyöryhmässä (VAMYT) on mukana kansanedustajia kaikista eduskuntaryhmistä ja se on toiminut vuodesta 1999 lähtien.

Yhteistyöryhmä järjestää kuulemistilaisuuksia sekä laatii kannanottoja vammaisten aseman parantamiseksi. VAMYT-ryhmän kevään keskeisiä teemoja ovat olleet vammaisten ihmisten työllisyys, palvelujen tarjonta sekä esteettömyys.

Keväällä VAMYT-ryhmä järjesti yhdessä eri vammaisjärjestöjen kanssa ”Vammaisten ihmisten opiskelu, arki ja työllisyys- seminaarin, jossa eduskunnan henkilökunta ja muut kansalaiset pääsivät tutustumaan eri vammaisjärjestöihin sekä kuulemaan asiantuntijoiden tietoiskuja vammaisten ihmisten mahdollisuuksista ja reunaehdoista opiskeluun ja työllisyyteen liittyen.

Tilaisuudessa kuultiin mm. vammaisten opiskelijoiden näkemyksiä hyvistä käytännöistä, asiantuntijoiden puheenvuoroja vammaisyrittäjyydestä sekä näkemyksiä keinoista, joiden avulla vammaisten ihmisten työllisyyttä voidaan edistää. Jokaisella on oikeus osoittaa kykynsä työelämässä, jokaiselle pitää antaa mahdollisuus.

Monella vammaisella henkilöllä on erityisosaamista ja lahjoja, joihin toivoisi työnantajien paremmin uskovan. Tilaisuudessa esittäytyi yrittäjiä, jotka kilvan kehuivat palkkaamiensa nuorten osaamista ja taitoa. Näitä hyviä työnantajia kipeästi kaivataan lisää.

Toukokuussa VAMYT-ryhmä oli mukana järjestämässä tiedotustilaisuutta, jossa käsiteltiin hankintalain soveltamista vammaisten ihmisten jokapäiväisten palveluiden järjestämiseen. Vammaisalan järjestöjen mielestä vammaisten ihmisten palvelut pitäisi irrottaa hankintalain kilpailutussäännösten piiristä. EU:n perussopimus antaa tähän mahdollisuuden, joka on nyt hyödynnettävä kansallisessa lainsäädännön uudistamistyössä.

Tilaisuudessa kuultiin vammaispalvelujen käyttäjiltä puheenvuoroja ja kokemuksia siitä, miten kilpailutus on näkynyt heidän arjessaan ja palveluissaan. Tilaisuuden lopuksi käytiin paneelikeskustelu, johon osallistui edustajia eri puolueista. Keskustelijat olivat hyvin yksituumaisia siitä, että herkät vammaispalvelut tulisi jättää kilpailutusten ulkopuolelle. Hyvät vammaispalvelut on asia, jonka toteutuminen on taatava sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistus-työssä.

Esteettömyys ja sen edistäminen kaikilla elämänaalueilla on keskeistä, jotta kuu- lo-, näkö- ja liikuntavammaiset voivat yhdenvertaisesti asua, harrastaa ja tehdä työtä. Olemme kuulleet tulkkauspalveluista ja siitä, että rakentamismääräysten noudattamatta jättäminen tulisi olla sanktioitua.

Tapahtuminen järjestämisen lisäksi VAMYT-ryhmä on tehnyt kirjallisen kysymyksen koskien SORA-lainsäädännön vaikutuksista vammaisten koulutusmahdollisuuksiin. Kirjallisessa kysymyksessä tuotiin esiin huoli siitä, miten SORA-laki on negatiivisesti vaikuttanut toisen asteen ammatilliseen koulutukseen haluavien vammaisten nuorten elämään.

Vammaisten ihmisten mahdollisuus päästä opiskelemaan voidaan hylätä pelkästään terveydentilan diagnoosin avulla, vaikka voitaisiin etsiä muita ratkaisuja, jotta nuori pääsisi opiskelemaan haluamaansa alaa. Varsinkin terveydenhoitoalalle pääseminen on vaikeutunut huomattavasti. Kirjallisen kysymyksen allekirjoittivat 26 kansanedustajaa ja se suunnattiin opetusministeri Krista Kiurulle. Ministeri Kiurun mukaan ”lainsäädäntö, jonka pääperiaatteena on esteettömyys, turvaa asianmukaisesti vammaisten henkilöiden opiskelumahdollisuu-

det sekä oikeudet kohtuullisiin mukautuksiin. SORA-säännösten soveltamisesta saatujen kokemusten perusteella ilmenneitä ongelmia on kuitenkin jatkossakin pyrittävä tuomaan esille esimerkiksi koulutustilaisuuksissa ja muussa ohjeistuksessa, jotta lainsäädännön takaama esteetön opiskelija- valinta toteutuisi täysimääräisesti myös käytännössä.”

Kevään aikana VAMYT-ryhmä on tavannut useita eri vammaisjärjestöjen edustajia ja keskustellut ajankohtaisista vammaispoliittisista ongelmista. Meillä on yhdessä vielä paljon tehtävää, jotta vammaisten ihmisten työllistyminen paranee ja täysimääräinen osallistuminen yhteiskuntaan helppottuu.



TEKSTI: Johanna Karimäki
kansanedustaja (vihr)
VAMYT-ryhmän puheenjohtaja

Pohjoismainen yhteistyö vammaisalalla uudistuu

Pohjoismainen yhteistyö vammaisalalla on uudistunut. Kun Pohjoismainen vammaispoliittinen neuvosto (Nordiska Handikappolitiska Rådet) lakkautettiin, halu löytää uusia yhteistyön muotoja oli edelleen vahva. Niinpä Pohjoismaiset yhteistyöministerit perustivat Vammaisalan pohjoismaisen yhteistyöneuvoston, joka on laatinut ehdotuksensa siitä, miten vammaisalan yhteistyötä edistetään. Toimintasuunnitelma voitaisiin ottaa käyttöön jo vuoden 2015 alussa.

Uusi vammaisalan neuvosto toimii Sosiaali- ja terveyspolitiikan ministerineuvoston eli MR-S:n alaisuudessa, mutta sillä on neuvoa-antava tehtävä kaikilla Pohjoismaiden ministerineuvoston toimialoilla. Neuvoston mandaatti on voimassa 30.7.2017 saakka.

EI MIKÄÄN ”KAHVINUONTI-KERHO”

Vammaisalan neuvosto perustettiin syksyllä 2012. Neuvoston ensimmäisessä kokouksessa marraskuussa 2013 jäsenille ja varajäsenille kerrottiin, että neuvoston työstä odotetaan tuloksia, joita arvioidaan kahden vuoden jälkeen. Tarkoitus on selvittää, tarvitaanko rakenteellisia, toiminnallisia ja taloudellisia tarkennuksia järjestön toimintaan.

Neuvoston kokouksessa jäsenet olivat liikkuttavan yksimielisiä siitä, ettei neuvostosta tule mikään ”kahvinjuonti-kerho”, vaan neuvosto, joka tekee työtä päämääränsä eteen eli edes auttaa parempaa elämää ja osallisuutta niille monille ihmisille, joilla on vamma.

YHTEISTYÖSTÄ OLTAVA HYÖTYÄ

Neuvoston työn lähtökohtana on pohjoismainen ulottuvuus ja sen tuoma lisäarvo. Pohjoismaiseen yhteistyöhön osallistumisesta on oltava hyötyä.

Neuvoston on pystyttävä tuomaan jotain konkreettista yksittäisille valtioille, hallituksille ja vammaisjärjestöjen kansalaisille. Suomalaiselle vammais sektorille työ neuvostossa täydentää sitä työtä, mitä tehdään myös kansallisella ja eurooppalaisella tasolla.

NEUVOSTON RAKENNE

Neuvosto koostuu kahdeksasta vammaisalan asiantuntijasta ja kahdeksasta vammaisjärjestöjen edustajasta. Jokaiselle jäse-

nelle nimitetään varajäsen.

Suomen asiantuntijana on **Stina Sjöblom** ja hänen varajäsenensä **Päivi Nurmi-Koikkalainen**, molemmat Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselta. Suomalaista yhteistyöjärjestöä Vammaisfoorumia edustaa hallituksen jäsen **Ulrika Krook**, jonka varajäsenenä toimii pääsihteeri **Pirkko Mahlamäki**. Pohjoismainen hyvinvointikeskus NVC on saanut ministerineuvostolta tehtäväkseen toimia neuvoston sihteeristönä. **Maria Montefusco** on neuvoston projektin johtaja ja sihteeri.

YHTEISTYÖN SUUNNITELMA VOIMAAN 2015?

Neuvostolla on neuvoa-antava asiantuntijatehtävä. Se avustaa, konsultoi tai sitä kuullaan vammaiskysymysten valmistelussa. Neuvosto saa tehtäviä Pohjoismaiden ministerineuvostolta, mutta sillä on oikeus myös omasta aloitteestaan nostaa kysymyksiä ja tehtäviä, jotka se kokee tärkeiksi pohjoismaisessa yhteistyössä.

Neuvosto osallistuu Pohjoismaiden vammaisalan yhteistyön toimintasuunnitelman laatimiseen. Se onkin ollut ensimmäinen neuvostolle annettu tehtävä. Toimintasuunnitelma on tärkeä neuvoa-antava työväline vammaisalan pohjoismaiden yhteistyölle niin Pohjoismaiden ministerineuvoston ja Pohjoismaiden neuvoston eri sektoreille kuin myös muille tahoille.

Käytännössä kyse on siitä, että sosiaali- ja terveyspolitiikan ministerineuvosto on antanut Pohjoismaiselle hyvinvointikeskukseksi tehtäväksi työstää kolmivuotinen toimintasuunnitelmaehdotus Pohjoismaiden yhteistyöstä vammaisalalla (Pohjoismaiden vammaisalan toimintasuunnitelma). Aikataulu on ollut tiukka.

Jo neuvoston toisessa kokouksessa helmikuussa 2014 annettiin ensimmäinen mahdollisuus nähdä luonnos ja kommentoida sitä. Neuvoston kokouksessa maaliskuussa oli lopullinen mahdollisuus vaikuttaa toimintasuunnitelman sisältöön ja neuvosto sai sen katsottavaksi viime lokakuun kokouksessa.

Tavoite on, että ministerineuvosto (MR-S) hyväksyy toimintasuunnitelman lopullisesti marraskuussa, ja että se astuu voimaan 1.1.2015. Seuraavaksi neuvosto tekee työtä sen eteen, että toimintaan saadaan rahoitusta ja että toimintasuunnitelma toteutetaan.

PRIORISOINTIA JA KÄYTÄNNÖN ASIOITA

Toimintasuunnitelmassa priorisoidaan pohjoismaiden välistä yhteistyötä ja esitetään konkreettisia keinoja sen toteuttamiseksi – toisin sanoen ehdotuksia Pohjoismaiden neuvoston eri sektoreille, joilla ministerineuvoston on tehtävä työtä sekä ehdotuksia siitä, miten tämä työ toteutetaan.

Toimintasuunnitelman olemassa olevat kehykset ja lähtökohdat ovat Pohjoismaisen ministerineuvoston priorisoinnit sosiaali- ja terveysalalle. Lisäksi suunnitelmassa on huomioitava EU:n tavoitteet sekä YK:n vammaisten ihmisen oikeuksia koskeva sopimus (UNCRPD).

Jo ensimmäisessä kokouksessa ilmeni, että suunnitelman sisällöstä ja toteutustavoista oli erilaisia käsityksiä. Suomalaisten vammaisjärjestöjen edustajien on siksi ollut tärkeää antaa ehdotuksia ja tehdä aloitteita, jotka hyödyttävät Suomessa asuvia vammaisia pohjoismaisen yhteistyön kautta. Lopulta suunnitelman sisällöstä päästiin kompromissiin.

TYÖLLISTYMINEN KOROSTUU

Työmarkkinat vaikeasti työllistyville henkilöille ja siihen liittyvä työmarkkinapolitiikka ovat alueita, joita korostetaan pohjoismaisessa yhteistyössä. Toimeentulo ja työllistyminen kuuluvat myös vammaisjärjestöjen priorisointeihin.

Neuvoston edeltäjä Pohjoismaiden vammaispoliittinen neuvosto on julkaissut monta raporttia vammaisten työstä ja työmarkkinoista. NVC:n sisällä on myös tekeillä kaksi projektia työstä, Utbildning och arbete för personer med funktionsnedsättning (Koulutus ja työ vammaisille) ja Unga in i Norden – psykisk hälsa, arbete, utbildning (Nuoret mukaan Pohjolaan – mielenterveys, työ, koulutus).

UNCRPD:n art. 27 mukaan konvention allekirjoittaneet valtiot tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden työhön tasavertaisin ehdoin. Raportista Funktionshinderpolitik i Norden – struktur, genomförande och uppföljning (Toimintarajoitepolitiikka Pohjoismaissa – rakenne, toteutus ja seuranta, NVC 2013) ilmenee myös, että vammaisten mahdollisuus työntekoon on priorisoitu alue kaikissa pohjoismaissa.

VAMMAINEN HAKEE TYÖTÄ RAJAN TAKAA

Monet ihmiset pitävät pohjoismaista yhteistyötä menneenä, mistä ei enää ole hyötyä. Kaikki vammaisalan neuvoston jäsenet ovat kuitenkin yksimielisiä siitä, että joillain aloilla yhteistyö yhä kannattaa. Ilman sitä on vaikea esimerkiksi purkaa pohjoismaiden työmarkkinoiden väliset rajaesteet ja haasteet ovat moninkertaiset, kun on kysymys vammaisista henkilöistä.

Mitä teemme, jotta vammaisilla henkilöillä olisi samat mahdollisuudet muuttaa toiseen pohjoismaahan työn perässä kuin ei-vammaisilla henkilöillä? Kysymys on ajankohtainen ruotsinkielisellä vammaisalalla Suomessa.

Aivan kuten muu väestö, myös ruotsinkieliset vammaiset ovat taipuvaisia hakeutumaan muihin pohjoismaihin, elleivät he löydä työtä Suomesta. Kouriintuntuva esimerkki ovat henkilöt, joilla on suomen-ruotsalainen viittomakieli äidinkielenään.

Koska heillä ei ole mahdollisuutta opiskella äidinkielellään Suomessa, he muuttavat Ruotsiin peruskoulun jälkeen, vaikka he joutuvat siellä käyttämään ruotsalaista

viittomakieltä. Opintojen jälkeen he jäävät usein Ruotsiin töihin.

Mitä tulee vammaisten työmarkkinoihin, pohjoismainen yhteistyö tarjoaa luonnollisen tiedon- ja informaationvaihdon sekä mahdollisuuden kehitykseen. Näkökulma vammaisten työntekoon ja työllistymiseen sekä tarvittaviin palveluihin ja tukeen ovat samankaltaisia Pohjoismaissa.

Tämä helpottaa sekä esteiden määrittelyä ja hyvien ratkaisujen löytämistä verrattuna muihin maihin, joissa lähtökohta ja näkökulma ovat täysin erilaiset. Työmarkkinapolitiikka ja työ toimintarajoitteisille henkilöille pysyvät osana neuvoston toimintaa. Nyt pidetään peukkuja sen puolesta, että työelämän ministerineuvosto myöntää rahoitusta toimintasuunnitelman vammaisten työllisyydelle hankkeelle.

Ulrika Krook juridiskt ombud, VH /
Samarbetsförbundet kring
funktionshinder SAMS



KUVA: Audunn Nielsson

Workability-terveisiä

Workability European (WE) vuosiseminaari oli osana Madridissa Fundosa Groupon järjestämää globaalia Workability Internationalin (WI) konferenssia, johon osallistui noin 100 osanottajaa eri puolilta maailmaa.

Uutta ohjelmassa olivat monipuoliset esitykset avoimille työmarkkinoille johtavista tukimenetelmistä, kuten tuettu työ ja työhönvalmennus.

– Konferenssissa isäntänä toimineen Fundosan esitys Never give up -kampanjasta herätti suurta kiinnostusta. Se tuntuu todella hienolta työotteelta. Se kertoi sinnikkydestä viedä asioita eteenpäin, sanoo Vatesin toimitusjohtaja **Marjatta Varanka**.

– Fundosa toi esiin myös näkökulman, että erityisryhmien työllistymiseen saamaa julkista rahoitusta ei pidä nähdä avustuksina vammaisten työllistymiselle, vaan se on pikemmin rahoitusta kehittää yhteiskunta saavutettavaksi myös vammaisille henkilöille, sanoo Marjatta Varanka, joka jatkaa WE:n puheenjohtajana vielä sen siirtymävaiheen yli ensi vuoteen.

Workability Europe päätti ratkaisevan askeleen pitkäaikaisessa strategiassaan siirtää organisaation hallinto Hollannista Belgiaan. Siirto toteutetaan perustamalla uusi

yhdistys Brysseliin, jolloin vanha organisaatio Hollannissa lakkautetaan.

KESÄLLÄ 2015 USA:HAN

Seuraava Workability International konferenssi järjestetään Amerikan Yhdysvalloissa San Diegossa 20.–22.6.2015. Konferenssin isäntänä toimii Goodwill International, ja tapahtuma järjestetään USA:n liittovaltion vammaisten työllistämisen seminaarin yhteydessä, jonka seminaareihin myös vieraat voivat osallistua.

– Minulla oli tilaisuus osallistua edellisellä kerralla WI:n USA:ssa järjestettävään konferenssiin, jolloin huomasin, miten tiiviissä yhteistyössä tutkimussektori ja käytännön toimijat toimivat. Siellä on valtavasti tutkittua tietoa tarjolla. Toivon, että saamme kesän 2015 seminaariin Yhdysvaltoihin ison delegaation Suomesta tuomaan meille uusia inspiraatioita kehittämiseen, sanoo Marjatta Varanka.

WORKABILITY INTERNATIONALIN TULEVAT KONFERENSSIT

2015 – **Yhdysvallat**, San Diego, (20.–22.6.) Hotel del Coronado
2016 – **Aasia**, Thaimaa
2017 – **Uusi-Seelanti**, Auckland

Ammattibarometristä TULOSSA INTERNET-VERSIO

Ammattibarometri-arviointia on tehty noin kolmen vuoden ajan. Barometri-järjestelmästä on vielä tämän vuoden aikana tekeillä laajoja käyttäjäpiirejä palveleva Internet-versio. Nyt ammattibarometrejä on luettavissa ELY-keskusten nettisivuilta ja niistä saa tietoa ELY:ltä tilattavien tiedotteiden kautta.

Ammattibarometri arvioi työllistymisen näkymiä alueittain eri ammattiteissa. Ammattibarometri nostaa esiin myös ammatteja, joissa työmarkkinoiden tilanne vaihtelee suuresti maan eri osissa. Esimerkiksi ravintola- ja suurpalvelu- ja suurtaloustyöntekijöistä, hitsaajista ja fysioterapeuteista on osassa maata pulaa, kun taas toisaalla työvoimassa on suurtakin ylitarjontaa.

MIKKELI ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämisen- ja hallintokeskuksen pääpaikaksi

Mikkelissä aloittaa vuoden 2015 alussa ELY-keskusten ja TE-toimistojen uusi valtakunnallinen kehittäminen- ja hallintokeskus, KEHA-keskus. Keskusten henkilöstö työskentelee pääsääntöisesti verkostomaisesti ELY-keskuksissa ja TE-toimistoissa eri puolilla Suomea. KEHA-keskukseen siirtyy myös koulutus- ja kehittämiskeskus Salmia.

KUNTOUTUKSEN KONGRESSI

Helsingissä 6.–9.5.2015
Marina Congress

European Forum for Research in Rehabilitation, EFRR, järjestää kolmannentoista kerran Kuntoutusalan ja kuntoutustutkimuksen kongressinsa. Tänä vuonna se pidetään Helsingissä 6.–9.5.2015 Marina Congress Centerissä.

EFRR on eurooppalainen kuntoutusalan toimijoiden yhteistyöverkosto, jossa Suomi on aktiivisena jäsenenä. Suomalaisena pääjärjestäjänä toimii Kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämissyhteistyö, KUTKE ry, www.kutke.fi

Lisätietoa: www.efrr2015.org



Vates vaatii politiikan tekijöiltä **AKTIIVISIA TOIMIA** työstä syrjäytymisen estämiseksi

Kuusi taantuman vuotta näkyvät vielä pitkään Suomessa, vaikka talous kääntyisikin nousuun ensi vuonna. Työttömyyden – varsinkin pitkäaikaistyöttömyyden – ja syrjäytymisen kasvu jatkuvat. Työvoimaosuuden ja työllisyysasteen nostaminen ovat välttämättömiä julkisen talouden kestävyyskannalta.

Työikäiset osatyökykyiset, vammaiset ja pitkäaikaissairaat, pitkäaikaistyöttömät henkilöt ovat merkittävä reservi, mutta heidän on vaikea löytää paikkaansa työmarkkinoilta rakennemuutoksessa. Tässä tarvitaan aktiivisia toimia. Vatesäätiö haluaakin nostaa työurien keskivaiheen kehittämisen tulevien vaalien jälkeisen hallituksen ohjelman ja toimien keskeiseksi painopisteeksi ja tavoitteeksi.

1 TYÖLLISTYMIEN TUKIPALVELUT
tulee nivellyttää osaksi sote-uudistusta. Sote-uudistuksen loppuvaiheessa pitää ottaa huomioon kuntiin kohdistuva paine työllisyyden hoidossa ja syrjäytymisen ehkäisemisessä.

2 SOSIAALITURVAJÄRJESTELMÄN
tulee mahdollistaa sosiaaliturvan ja palkkatulon yhteensovittaminen joustavasti, toimeentulon turvaavasti ja kannustavasti. Aina on oltava taloudellisesti kannattavaa aktiivisesti pyrkiä työmarkkinoille, tarvittaessa koulutuksen ja valmennuksen avulla.

3 PARANNETAAN TE-TOIMISTOJEN
edellytyksiä palvelu vammaisia ja pitkäaikaissairaita työnhakijoita. Työvoimapalvelut ovat keskeisessä asemassa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden siirtymäprosesseissa erilaisista kuntoutus- ja valmennusvaiheista työllistymiseen avoimille työmarkkinoille.

4 VÄLITYÖMARKKINOIDEN TOIMINTAA

tulee kehittää tavoitteellisesti tukemaan henkilöitä, jotka tarvitsevat työkykyä, toimintakykyä ja työmarkkinakelpoisuutta kehittävää toimintaa tai tukea elämänhallintaansa pystyäkseen kehittymään työssä ja siirtymään avoimille työmarkkinoille. Väli työmarkkinat tulee nähdä kaksitahoisesti, osana käytännön läheistä työvoiman kehittämistä koulutusten rinnalla ja toisaalta toimijana elinkeinoelämässä.

5 JULKISISSA HANKINNOISSA

tulee voimakkaasti lisätä sosiaalisten kriteerien ja erityisryhmien työllistämiseen velvoittavien sopimusehtojen käyttöä. Hankintojen avulla voidaan merkittävästi sekä lisätä osatyökykyisten työllistymistä että toisaalta vähentää työllistämiskustannuksia.

6 TYÖELÄMÄN RAKENTEITA

kehitetään niin, että työpaikoilla voidaan ottaa huomioon työntekijän elämäntilanteen ja työkyvyn muutokset ja tukea työurien jatkumista niin esimiesten kuin myös työkavereiden ja työterveyshuollon toimesta.



Vates-säätiö



Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä, siirtymä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia. Toiminta on valtakunnallista.

Vates-säätiöllä on 36 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

KESKEISET TOIMINTA-ALUEET

- » vaikuttaa työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan sekä työnantajiin ja työmarkkinoihin
- » kehittää työllistymismuotoja ja kuntoutumismalleja yhteistyössä käytännön toimijoiden kanssa
- » edistää työhönvalmentajapalvelun laatua ja saatavuutta
- » kehittää työllistymisyksiköiden työpaikkoja ja työoloja sekä edistää työsuhteeseen siirtymisiä
- » tuottaa asiantuntijapalveluja mm. tietopalvelua, konsultointia, koulutusta ja ohjausta.

MENEILLÄÄN OLEVAT HANKKEET

(yhteyshenkilöt)

- » Aktivera resurser, 2013–2015 (RAY)
Walter Fortelius
- » Väilyömarkkinat osana työelämää, 2014–2015 (RAY)
Petri Puroaho
- » Ammattiosaamista väilyömarkkinoilta (Bovallius-ammattipisto)
Kaija Ray
- » Työmarkkinaviestintä, –31.12.2014 (RAY)
Jukka Lindberg

VATES TOIMII VALTAKUNNALLISISSA KEHITTÄMISRYHMISSÄ

- » Työelämä 2020-hankkeen johtoryhmä (Marjatta Varanka, Jukka Lindberg) sekä Työelämä 2020-viestintäryhmä (Tiina Jäppinen)
- » Osatyökykyiset työssä -ohjelma, STM (asiantuntijaryhmän jäsen Kaija Ray)
- » Työhyvinvointifoorumi, STM (Jukka Lindberg)
- » Työpankkikokeilun toimintaryhmä, STM (Jukka Lindberg)
- » Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan toimitusneuvosto, THL (Kaija Ray)
- » Vammaisfoorumien työllisyysryhmä (Teppo Rautjärvi)

VATESIN EDUSTAJAT SIDOSRYHMIEN PROJEKTIN OHJAUSRYHMISSÄ

- » Ammattiosaamista väilyömarkkinoilta (Bovallius-ammattipisto)
- » KOPPI-hanke (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos)
- » Optimax (Optimaedu, Optima Samkommun)
- » Poveri-projekti (Kuurojen Palvelusäätiö)
- » Ratko (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö)
- » Duunimentori (Lihastautiliitto)
- » Siirtymät sujuviksi (Turun kaupunki)
- » Silta työhön (ASPA-säätiö)
- » Työtä tekijöille (Epilepsialiitto)
- » Teot tutuiksi (Ammattipisto Luovi)
- » Kehitysvammaiset ihmiset töihin (KIT) (Kehitysvammaliitto ry)
- » Waltti-valmennus (Salon kaupunki ja Varsinais-Suomen ELY-keskus)

VATES JÄSENEÄ

- » SOSTE Sosiaali ja terveys ry (www.soste.fi)
- » Yritysvastuuverkosto FIBS (www.fibsry.fi)
- » Henkilöstöjohtoon ryhmä (henkilöjäsenyys) (www.henryorg.fi)
- » Sosiaalialan Työnantajat ry
- » Workability Europe, (www.workability-europe.org)
- » EUSE – European Union of Supported Employment (www.euse.org)
- » Social firms Europe CEFEC (www.socialfirmseurope.org)

KYVYT KÄYTTÖÖN -VERKOSTO

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat noin 900 jäsentä.
www.vates.fi/verkosto

KEHITTÄMISRYHMÄ

- » Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä
Lisätietoja: riitta.karhapaa@vates.fi
- » Vaikuta ja verkostoidu (viestinnän tekijöille suunnattu ryhmä)
Lisätietoja: tiina.jappinen@vates.fi
- » Aktivera Resurser (ruotsinkielisille toimijoille)
Lisätietoja: walter.fortelius@vates.fi

KYVYT KÄYTTÖÖN

HENKILÖSTÖ Sähköpostit muotoa etunimi.sukunimi@vates.fi

KEHITTÄMISTYÖ JA VERKOSTO

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö
Työllistämisyksiköiden liiketoiminnallinen kehittäminen
040 541 9493

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö
Väilyömarkkinat, osaamisen kehittäminen, koulutus
0440 724 944

Riitta Karhapää
Vs. kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja ammatillinen kuntoutus
0440 396 848

Harri Hietala (30.11.2014 asti)
Tutkija
Taloudelliset analyysit, tilastot
0500 789 906

Teppo Rautjärvi
Vaikuttamistyön assistentti
050 465 2740

PROJEKTIT

Petri Puroaho
Projektipäällikkö
Väilyömarkkinat osana työelämää
044 589 7655

VÄILYÖMARKKINAT
osana työelämää

Walter Fortelius
Projektplanerare
Aktivera resurser -projekt
044 546 4987



VIESTINTÄ JA HALLINTO

Tiina Jäppinen
Viestintävastaava
Toimitussihteeri (Kyvyt käyttöön -lehti)
040 592 9645

Marianne Kaunismäki
Hallinnon sihteeri, viestintäassistentti
044 743 1929

Pasi Ylipaavalniemi
Talouspäällikkö
044 521 2133

Tarja Haili
Sihteeri
(09) 7527 5501
044 275 4801

Ella Rytkönen
Toimistoapulainen
(09) 7527 5507

Marjatta Varanka
Toimitusjohtaja
(09) 7527 5505

TULOSSA

Workability International -konferenssi



Aika: 20.–22.6.2015
Paikka: Hotel del Coronado, San Diego, USA

CEFEC-konferenssi: "Social Economy and Welfare in Transition"

Aika: 11.9.2015
Paikka: Olten, Sveitsi



EUSE:n konferenssi

Euroopan tuetun työllistymisen järjestö EUSE (European Union of Supported Employment) järjestää kerran kahdessa vuodessa konferenssin, johon on perinteisesti osallistunut myös paljon suomalaisia.

Seuraava konferenssi pidetään Portugalissa. Konferenssin isäntänä APEA (The Portuguese Association on Supported Employment)

Aika: 27.–29.5.2015.
Paikka: Calouste Gulbenkian Foundation, Lissabon



Vates-säätiö

Oltemannitie 8,
00620 Helsinki
PL 40,
00621 Helsinki

p. (09) 752 7551
vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

KOULUTUS

Vates toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Vates tarjoaa myös tilauskoulutusta.

Lisätietoa: kaija.ray@vates.fi



Itella Green

Vatesin uudistetut
verkkosivut avataan
vuoden 2015 alussa.
www.vates.fi

Vates

SEURAA MEITÄ:



@kyvytkayttoon



facebook/kyvytkayttoon