

KYVYT

käyttöön

Henri Kallio
työllistyi tuetusti
lounasravintolaan

12

YK:n vammaissopimus
vaikuttaa hitaasti
työllistymiseen

26

Vammautumisen
vahvasti päätöksen
ryhtyä yrittäjäksi

Kyvyt käyttöön
-lehti
uudistuu

Työkykyohjelma ei yksin kitke epätasa-arvoista kohtelua työelämästä

Vates-säätiön toimintakentällä, osatyökykyisten ja vammaisten työllistämisen edistämiseksi, on viime kevään eduskuntavaaleista saakka eletty toiveikkaissa ja vähän epätietoisissa tunnelmissa. Hallitusohjelman sisältämä työkykyohjelma on juuri sitä, mitä olemme jo useita vuosia tavoitelleet: että Suomen hallitus ottaisi agendalleen ja tosissaan osatyökykyisten henkilöiden työkyvyn tunnustamisen ja heidän työllistymisensä tukemisen.

Työkykyohjelma kytkeytyy tiukasti hallituksen tavoitteeseen 75 prosentin työllisyysasteen saavuttamisesta. Tuo tavoite ei toteudu sormia napsauttamalla. Tarvitaan paljon työtä nykyisten kynnysten poistamiseksi sekä sosiaaliturvan että työllistämisen tukien puolelta. Työkykyohjelman toteutumisen tukemiseksi käynnistetään työllistämisen kuntakokeiluja aiempien, vuoden 2018 lopussa päättyneiden hyvien kokeilujen pohjalta (TEM). Samanaikaisesti käynnistetään sote-keskusohjelmia hyvien mallien toteuttamiseksi maakunnissa (STM). Voi vain toivoa ja tehdä aktiivista tarinankerrontaa, että ministeriöiden välinen yhteistyö toimii, ja että eri tahoilla otetaan huomioon sektorirajat ylittävän tuen tarve ja tuen tarjoaminen. Kaiken kokeilemisen päämääränä pitää olla pysyvät toimintamallit ja siirtyminen etuusperustaisesta tarkastelusta tarveperustaiseen tarkasteluun.

Hyvät uutiset suomalaisesta työelämästä tukevat työkykyohjelman toteuttamista. Työeläkeyhtiö Elon työelämä tutkimuksen (2019) mukaan kaksi viidestä vastaajasta (n = 2020) uskoo, että monimuotoisuutta arvostetaan työpaikoilla enemmän kuin aiemmin. Työelämässä olevista vastaajista jopa 80 % kertoi, että monimuotoinen työyhteisö on mielekäs työpaikka. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että alentunut työkyky aiheuttaa edelleenkin epätasa-arvoista kohtelua työpaikoilla (47 % vastaajista).¹

Epätasa-arvon kokemus ja asenteellisuus voivat olla myös merkkejä siitä, että nykyisiä tukimenetelmiä ei riittävästi tunneta. Tässä lehdessä esitellyt MySaunan kokemukset työhönvalmentajan avusta, palkkatuesta ja työolosuhteiden järjestelytuesta on hyvä esimerkki siitä, miten hyvin toteutettu yksilöllinen työllistämisen polku toimii matkalla avoimille työmarkkinoille. 🚶



KUVA: KATI SAVELA

Jaana Pakarinen

Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr

¹ <http://bit.ly/elotyolamatutkimus>

KYVYIT 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:
Jaana Pakarinen


Toimitussihteeri:
Kati Savela, p. 044 587 9568
kati.savela@vates.fi
ISSN 2242-6043 (painettu)
ISSN 2242-6051 (verkkolehti)

Vates 
säätiö sr

Julkaisija:
Vates-säätiö sr
PL 40, 00621 Helsinki
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki


vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi

 @vatessaatio

 @vatessaatio

 @kyvytkayttoon

 #kyvytkayttoon

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:
Marianne Pentikäinen
P. 044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Painos: 5 600 kpl

Painopaikka:

Savion Kirjapaino
Paperi: 90 g LumiSilk,
kansi 170 g LumiSilk

Lehden ulkoasu ja taitto:
Seppo Alanko
Tmi Riimunkantaja
Kansikuva: Riitta Skytt

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

OTA YHTEYTTÄ!

Marianne Pentikäinen
P. 044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Kyvyt käyttöön 2/2019



Pääkirjoitus

2

Yrityshaaveet toteutuivat
vammautumisen jälkeen

4



Kartanlukijana nuoren matkalla

8

Pohjoismaissa hyvä mahdollisuus
kehittää tuetun työllistämisen
mallia yhdessä

10

Palkkatuella tehdään
tärkeää työtä

11

Tukea työllistymiseen
aiempaa useammalle

12

Keittiöapulainen sai paikan
– työvalmentaja ja palkkatuki
helpottivat rekrytointia

14

YK:n yleissopimus vammaisten
henkilöiden oikeuksista
voimassa kolme vuotta

17



Tutkimuksia ja selvityksiä

20

Kuntien työllistämisyksiköiden
laatu tarkastelussa

22

Tartu työllisyysneuvoston
käsikirjaan!

23

Tapahtumia vuonna 2020

24

Haluatko testata tietosi?

25

Usein kysyttyä
avotyötoiminnasta

26

Hallitusohjelmassa panostuksia
osatyökykyisten työllistämiseen

27

Lyhyesti

28

Info

31



Äkillinen sairastuminen muutti elämän

Kelataan vuoteen 2012. Kesällä Pynnöselle nousi korkea kuume. Hän ehti käydä lääkäriä kolmesti, kunnes viimeisellä kerralla tilanne näytti jo niin pahalta, että hänet vietiin Kuopion yliopistolliseen sairaalaan teho-osastolle. Hän oli hengityskoneessa viisi viikkoa.

– Tutkimuksissa ei selvinnyt, mistä tilani johtui. Elimistöni alkoi jollain lailla taistella itseään vastaan. Minulla oli selkäydin- ja aivotulehdus. Tämä johti alaraajojen halvaantumiseen, Pynnönen kertoo tilanteestaan, johon joutui yllättäen seitsemän vuotta sitten.

Teho-osastolla olosta Pynnönen ei muista mitään. Tuntui kuin reilu kuukausi elämästä olisi hävinnyt jonnekin. Neurologin tarkastuksessa ei havaittu mitään poikkeavaa.

Toipuminen alkoi hiljalleen. Lääkärit totesivat, että tunto raajoihin saattaisi palata, sillä hermosto ei ollut kokonaan tuhoutunut.

– Päätin heti, että toivun kyllä, jos se kerran on mahdollista. Koin saaneeni lisää aikaa elämälle ja se piti käyttää hyväksi. Lääkärikin totesi, että jos kuntoutuja luovuttaa, kuntoutuminen loppuu siihen.

Sairaalasta mies siirrettiin Neuronisiin lähelle Kuopiota. Siellä alkoi muutaman viikon kuntoutumisjakso. Piti päättää, miten lähteä eteenpäin ja millaisia tavoitteita fysioterapialla voisi olla. Aluksi käsissä ei ollut lainkaan voimia.

Harri Pynnönen sai rahallista tukea yritykseensä Tukilinjalta. Työeläkevakuutusyhtiöstä hän sai puolestaan elinkeinotukea.

Vammaisille suunnattu yrittäjän ammattitutkinto käynnistyi syksyllä 2019

Vammaisille henkilöille tarkoitettu koulutus sisältää mm. klinikkatyöskentelyä erilaisten haasteiden ratkaisemiseksi, henkilökohtaista yritysneuvontaa sekä pienryhmämentoroimista. Koulutus on saavutettava, sillä koulutusmateriaalin saa pistekirjoituksella, isokirjoituksella tai sähköisesti saavutettavassa muodossa.

Vammaisten yrittäjän ammattitutkinnon järjestää Careeria, ja se on suunniteltu Näkövammaisten liiton ja Yritystä!-hankkeen kanssa. Ensimmäisessä koulutuksessa on mukana 22 henkilöä.

Pynnösen Harri's Food Factory oli yksi ruokakojuista saksalaisen Scooter-bändin keikalla viime syksynä.

Yrityshaaveet toteutuivat vammautumisen jälkeen

Ravintolakokkina pitkään toimineella Harri Pynnösellä oli käynyt mielessä oman yrityksen perustaminen, mutta jotenkin hetki ei tuntunut koskaan sopivalta. Vasta kun hän vammautui, suunnitelmat yrittäjyydestä alkoivat konkretisoitua. Nyt hän suorittaa myös töiden ohessa vammaisen yrittäjän ammattitutkintoa.

Kouluaikoina Harri Pynnöselle ei ollut alavalinta täysin selvä. Paitsi siltä osin, että tuleva työ saisi sisältää käsillä tekemistä. Käsityö hänellä olikin kymppi. Ravintola-ala oli lopulta nuorelle luonteva valinta. Varkaudessa varttunut Pynnönen valmistui hotellin- ja ravintola-alan oppilaitoksesta Savonlinnasta kokiksi vuonna 1992.

Kokille riitti mukavasti töitä. Oman ravintolan perustaminen välähti ajoittain mielessä, mutta asia ei edennyt suunnitelmia pidemmälle. Pynnönen työskenteli useissa ravintoloissa Pohjois-Savossa, mutta sen kauemmas ei ollut tarvetta lähteä.

– Yrittäjyys kiinnosti sen verran, että suoritin yrittäjyyskurssin. Siihen se silloin kuitenkin jäi, Pynnönen toteaa.



Vammautumisen jälkeen Pynnösellä ei ollut käsissä voimia, mutta ne palautuivat hiljalleen fysioterapian ansiosta.

Tukea vammaisryittäjien hankkeesta

Kuntoutuksen ansiosta Pynnönen liikkuu nykyisin pyörätuolilla, ja alaraajojen tunto on palannut lähes normaalksi.

– Kävelemään pystyn kyynärsauvojen tai rollaattorin avulla parikymmentä metriä.

Muutaman vuoden asteittaisen toipumisen aikana paluu työelämään alkoi hämmöttää mielessä yhä useammin.

Hänen silmiinsä osui juttu Yritystä!-hankkeesta. Se on vuonna 2016 alkanut STEAn rahoittama hanke, jota koordinoi Invalidiliitto. Jonkin aikaa emmittyyään Pynnönen soitti hankepäällikkö **Sinikka Winqvistille**.

– Pian olin jo tapaamassa häntä ja lähdin mukaan

hankkeeseen. Huomasin, että sitä kautta saisin tietoa talousasioista, apuvälineistä, tukimuodoista ja Kelan kanssa asioimisesta. Lisäksi tutustuisin muihin, samankaltaisessa tilanteessa oleviin ihmisiin. Omien verkostojen merkitys tuli tärkeäksi osaksi yrittäjyyttä, etenkin perheeni ja ystäväni.

Yrittäjäksi nyt toden teolla tähtäävä mies sai paljon apua Varkauden uusyrityskeskuksesta. Lisäksi isona apuna Pynnösellä on ollut osaava tiloimisto.

Laitehankintoihin hän sai elinkeinotukea vakuutusyhtiö Elolta. Työeläkeyhtiöistä voi saada apua yrittäjyyteen sekä työtehtävien uudelleen järjestelyyn.

Oma tuotekehitys innosti yrittäjäksi

Kun Pynnönen oli ollut palkkatyössä, hän oli miettinyt välillä, miten joitakin tuotteita voisi tehdä toisella tapaa. Ensimmäinen tuote, jota hän kokeili, oli kylmäsavustettu kirjolohi. Sitä hän alkoi tehdä kotonaan. Elintarvikelaki kieltää myytäväksi tarkoitettujen tuotteiden valmistamisen asumiseen käytetyissä tiloissa. Siksi lohita ei voinut myydä kauppoihin, mutta myynti erilaisissa myyntitapahtumissa onnistui.

Kalatuotteita yrittäjä alkoi myydä katuruokavaunusta. Sen hankinta onnistui

Vammaisten henkilöiden tuen tarpeet yritystoiminnassa samat kuin muilla

Pitkäaikaissairaat ja vammaiset henkilöt ovat erittäin moninainen ryhmä, ja heidän työkykyään tulee aina tarkastella suhteessa työtehtävään. Osalla työkyky voi olla alentunut, osalla taas on täysi työkyky sairaudesta tai vammasta huolimatta ja työn sisällöstä riippuen.

Vammaisten henkilöiden työllisyys on Suomessa muuta väestöä matalampi, ja vammaiset henkilöt ovat myös harvemmin työssä kuin muualla Euroopassa. Yrittäjyys voi olla vammaiselle henkilölle hyvä tapa sopeuttaa työ terveydentilansa vaatimukseen ja siten olla työssään täysin työkykyinen.

Yrittäjyydessä tärkeää on, että yleiset yrittäjyyden edellytykset (liikeidea, taitotieto, motivaatio) ovat kunnossa. Yritystä!-hankkeessa (ks. seuraava sivu) olemme havainneet, että vammaisten yrittäjien tarpeet ja kysymykset liittyvätkin isolta osin yleisesti yritystoimintaan, kuten markkinointiin, verotukseen ynnä muuhun, kuten muillakin yrittäjillä. Toki vammaisten henkilöiden yritystoiminnan harjoittamisen osalta on tarpeen kehittää myös tukijärjestelmiä ainakin silloin, kun tuki on edellytyksenä sille, että vammaisen henkilö pääsee samalle viivalle täysin terveen yrittäjän kanssa.

Harri Hellstén

työmarkkina-asioiden päällikkö, Suomen Yrittäjät, Vates-säätiön hallituksen jäsen



Tukilinja-lehden tuella. Vaunulla mies on ollut erilaisissa tapahtumissa Savon alueella ja mm. Helsingissä. Ensi kesäksi vaunulle on suunnitelmassa kiinteä paikka Varkauden keskustasta.

– Avovaimoni äidiltä sain sitten vuokrattua elintarviketuotantoon hyväksytyt tilat. Sinne toteuttamastani savustamosta voin myydä tuotteita jälleenmyyntiin Harri's Food Factory -yrityksestäni. Kirjoloheen lisäksi teen tuotteita järvikalasta, kuten lahnasta ja hauesta, esimerkiksi tartaria, yrittäjäksi ryhtynyt Pynnönen kertoo.

Pynnösellä on myös catering-palveluita.

Tieto omaleimaisista ja laadukkaista tuotteista on kiirinyt Savo edemmäs. Pääkaupunkiseudun ravintoloissa on nimittäin ollut kiinnostusta ottaa Pynnösen kalatuotteita listoille.

Yrittäjän ammattitutkinnosta osaamisen päivitystä

Viime kesänä Pynnönen toteutti yhden yrittäjyyteen liittyvän haaveensa. Hän piti kesäravintolaa Varkauden keskustassa, rannan tuntumassa. Sinne hän palkkasi kahdeksan nuorta töihin.

Yrittäjyydessä on aina oppimista. Kun Pynnönen kuuli Yritystä!-hankkeesta, että syksyllä 2019 alkaisi uudenlainen vammaisryittäjän ammattitutkinto, hän halusi lähteä mukaan.

Tutkinto on sama kuin yleinen yrittäjän ammattitutkinto, mutta siinä on huomioitu esimerkiksi opetuksen esteettömyys ja saavutettavuus näkö- ja kuulovammaisille henkilöille.

– Tutkinnon kautta saan päivitettyä tietojani ja pysyn ajan hermolla. Koulutukseen kuuluu lähiopiskelupäiviä Helsingissä ja etätehtäviä verkossa. Tehtävät tukevat oman yritystoimintani kehittämistä.

Tavoitteena Pynnösellä on vahvistaa osaamistaan esimerkiksi tuotteiden hinnoittelusta ja taloushallinnosta.

Pynnönen verkostoituu myös paikallisesti. Se onnistuu Varkauden Yrittäjien kautta. Jäsenillä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin, tutustua toisiinsa ja jakaa vinkkejä yrittäjän käytännön arjesta.

– Tuotteeni saivat pari vuotta sitten D. O. (Designation of Origin) Saimaa -laatumerkin, joka on alueellinen laatu- ja alkuperämerkki, Harri Pynnönen sanoo tyytyväisenä. 🌱

Fyysinen vamma ja työelämä

Eri tavoin liikuntarajoitteiset henkilöt eivät työllisty tasavertaisesti vammattomien henkilöiden kanssa. Invalidiliiton mukaan tiedon puute fyysisesti vammaisen ihmisen kyvykkyydestä ja soveltuvuudesta työhön vaikeuttaa edelleen heidän työhön pääsyään. Tilastoja liikuntarajoitteisten henkilöiden työllisyydestä ei ole, mutta esimerkiksi Invalidiliiton jäsenille suunnatuissa kyselyissä työllistymisen vaikeus tulee esiin.

Asiantuntija (koulutus ja työelämä) **Anne Mäki** toteaa, että rekrytoimisesta päättävät voivat kuvitella, että liikuntarajoitteinen henkilö ei suoriudu täysin sellaisestakaan työstä, jossa liikuntakyvyllä ei ole merkitystä. Korkeakoulu- tai muu tutkintokanta ei välttämättä edistä työn löytymistä.

Työkyvyttömyyseläkettä tuki- ja liikuntaelinten tai sidekudossairauden perusteella saavia 20–64-vuotiaita oli Suomessa viime vuonna noin 40 000. Vamma tai sairaus voi alentaa työ- ja toimintakykyä, mutta työkykyä voi silti olla paljon jäljellä. On tärkeää, että työ, työvälineet ja työympäristö vastaavat työntekijän ominaisuuksia ja tarpeita.

Käytännön tukea on saatavilla TE-toimistosta, Kelasta sekä vakuutus- ja eläkeyhtiöiltä. Tuki voi olla apuväline/itä, työhönvalmentajan palvelua tai työolosuhteiden järjestelytukea (työnantajalle).

Invalidiliitto on nostanut esiin Sopivaa työtä kaikille -ajattelutavan, jonka tavoitteena on parantaa fyysisesti vammaisten ihmisten työllistymistä. Asiaa edistää Sopivaa työtä kaikille -neuvottelukunta. Vatesilta on edustus neuvottelukunnassa.

Lisätietoa:

www.invalidiliitto.fi -> tietoa -> työ, opiskelu ja yrittäjyys

Invalidiliiton etusivulta pääset tutustumaan Sopivaa työtä kaikille -konseptiin.

Yritystä!-hankkeen mentorointimalli siirtyy VamY:yn

Kolmivuotisen Yritystä!-hankkeen tavoitteena on ollut mm. edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä yrittäjyyden avulla sekä tukea heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan. Hankkeen tuella ja ohjauksella noin 50 henkilöä on työllistännyt itsensä. Myös Suomen Vammaisryittäjät ry (VamY) perustettiin hankkeen tuella.

STEAN rahoittama hanke päättyy vuoden 2019 lopussa. Hankkeessa kehitetty mentorointimalli ja muu materiaali siirtyvät ensi vuoden aikana VamY:n sivuille. MunDuuni-toimintamallia on juurrutettu myös osaksi hankkeen kumppanijärjestöjen työelämäpalveluita.

Yritystä!-hanke: yritysta.fi
VamY ry: vamy.fi

Kartanlukijana nuoren matkalla

Meeri Juusola työskentelee nuorten NUOTTI-valmentajana Nuorten Ystävillä. Hän kirjoittaa työnsä sisällöstä, sen iloista ja raskaista puolista. Juusola kokee työllään olevan suurta merkitystä ja tarvetta.

Olen työskennellyt Nuorten Ystävät ry:llä NUOTTI-valmentajana siitä asti, kun valmennus käynnistyi kesäkuussa 2018. Tein valmentajan työtä osa-aikaisena vuoden 2018 loppuun saakka, sitten kokoaikaisena. Nyt valmennustiimiimme kuuluvat minun lisäksi myös **Antti Ehovuo** ja **Jonas Lidström**.

Olen valmistunut sosionomiksi vuonna 2006. Työurallani olen ehtinyt olla monessa mukana. Työhistoriaa on kertynyt muun muassa TE-toimistosta ammatillisen kuntoutuksen työvoimaneuvojana, Oulun kaupungin työllisyyspalvelujen kuntoutusohjaajana sekä pakolaissihteerinä. Lisäksi olen työskennellyt lyhyen aikaa muun muassa Rikosseuraamuslaitoksella kriminaalihuoltotyöntekijänä.

Nuorten Ystävillä aloitin aika tarkalleen kaksi vuotta sitten, Työetsivä-hankkeen työhönvalmentajana. Koen, että kaikki aikaisemmin kerätty kokemus, osaaminen ja verkostot ovat antaneet valmiuksia toteuttaa NUOTTI-valmennusta.

NUOTTI-valmennus muotoutuu nuoren lähtökohdista

NUOTTI-valmennus on Kelan järjestämää matalan kynnyksen ammatillisen kuntoutuksen palvelua, joka on tarkoitettu 16–29-vuotiaille työ- ja opiskeluelämän ulkopuolella oleville nuorille. Nuori voi hakea valmennusta Kelalta joko yksin tai tutun ohjaajan tai läheisen kanssa. Hakemiseen ei tarvitse lääkärinlausuntoa tai kirjallista hakemusta. Riittää, että nuori kokee toimintakykynsä heikentyneen olennaisesti ja tarvitsevansa tukea tulevaisuutensa suunnitteluun. Valmennus sisältää 20 tuntia yksilötapamaisia viiden kuukauden aikana henkilökohtaisen valmentajan kanssa.

NUOTTI-valmennusta toteutetaan nuoren itse valitsemassa paikassa, kuten tämän kotona, kahviloissa tai vaikkapa kirjastossa. NUOTTIin liittyy olennaisena osana myös verkostotyö. Valmentaja on apuna kokoa-

massa nuorelle tarpeellista verkostoa ja palveluja, jotta nuorella olisi käytössään tarvittava tuki myös valmennuksen päättyessä.

Valmennus on aina yksilöllistä, eikä se sisällä ryhmämuotoista toimintaa. Nuoret voivat tulla valmennukseen hyvinkin erilaisista lähtökohdista. Tämän vuoksi valmennuksessa ei toteuteta mitään tiettyä kaavaa, vaan se muotoutuu sitä mukaa, kun nuoren tilanne ja tavoitteet aukeavat.

Minusta on hienoa, että saamme rakentaa valmennuksen tavoitteita ja toteutusta nuoren kanssa hänen näköisekseen, koska silloin nuorella on parempi mahdollisuus olla aktiivinen toimija omista asioistaan. Näin valmennuksesta tulee usein nuorelle myös merkityksellisempää.

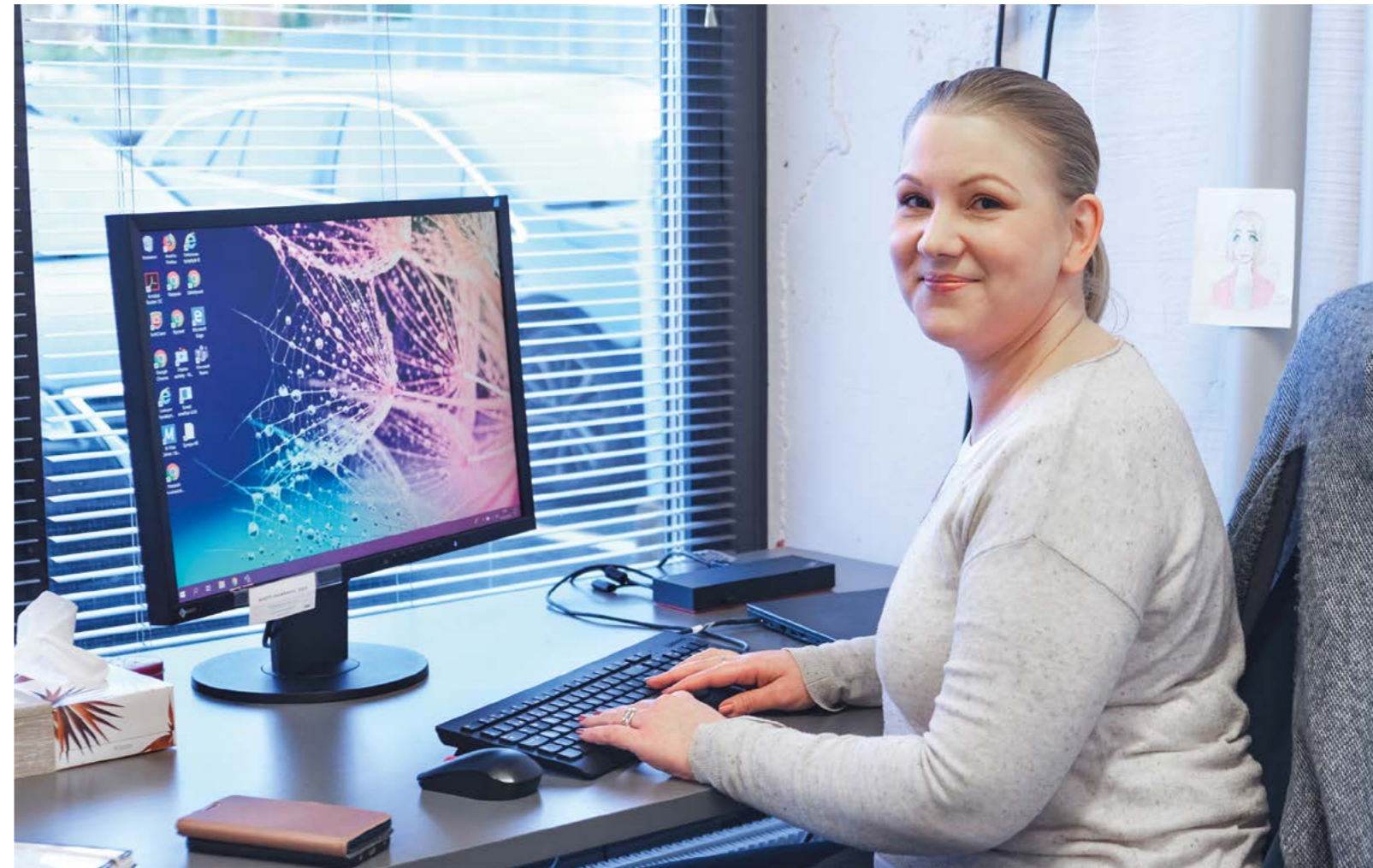
Valmentajana minun on sitouduttava nuoren tilanteeseen

NUOTTI-valmennuksessa olennaista on nuoren oman toimijuuden tukeminen, osallisuuden lisääntyminen sekä omien vahvuuksien löytäminen ja tunnistaminen. Nuorten näkökulmasta parasta antia on usein ollut se, että rinnalla kulkee aikuinen, jolla on aikaa paneutua nuoren tilanteeseen ja toiveisiin ja jonka kanssa voi peilata omia ajatuksiaan ja saada niihin uutta näkökulmaa.

Kuulin erään nuoren verranneen NUOTTI-valmentajaa rallikuljettajan kartanlukijaan, joka kertoo kuljettajalle kilpailureitin nuotit matkan edetessä. Tämä on varmasti kuvaavin vertaus, jonka tähän mennessä olen kuullut!

Valmentajan tärkeimpänä ominaisuutena koen kynnyn kuunnella nuorta aidosti, tuomitsematta ja arvostelematta. Nuoret kaipaavat kuuntelijaa, jonka kanssa voi painavien asioiden lisäksi keskustella myös kevyemmistä aiheista, kuten vaikka arjen hauskoista sattumuksista ja hyvistä Netflix-sarjoista. On tärkeää olla kiinnostunut nuoresta ihmisenä sekä hänelle tärkeistä asioista. Kun valmentaja on sitoutunut nuoren asioihin, nuorenkin on helpompi sitoutua valmennuksen toteuttamiseen.

Monen nuoren on aluksi vaikeaa kertoa omista asioistaan tuntemattomalle ihmiselle. Luottamuksen rakentaminen nuoreen vaatiikin aikaa ja kärsivällisyyttä, minkä vuoksi viisi kuukautta voi olla joillekin lyhyt aika. Onneksi Kelan kanssa on pystytty neuvottelemaan



valmennukselle jatkoa silloin, kun se on nuoren tilanteen kannalta tarkoituksenmukaista. Yhteistyö Kelan kanssa on sujunut muutoinkin hyvin ja koen, että siellä on huomioitu nuorten yksilölliset tilanteet todella hienosti.

Tiimi tukee työn haasteissa ja murheissa

Olen saanut kohdata työssäni upeita nuoria! Työn parasta antia ovat nuorten elämässä tapahtuvat pienet ja suuret voitot. Jollekin jo kotoa ulos lähteminen voi olla tosi iso juttu, toiselle se on opiskelu- tai työpaikan saaminen. Se voi olla myös mitä tahansa tuolta väliltä.

Vaikka suurin osa nuorista on sitoutuneita NUOTTI-valmennukseen, asialla on valitettavasti myös kääntöpuoli. Työssäni on tullut eteen muutamia sellaisia nuoria, joilla elämäntilanne on niin sekaisin, että valmennuskerrat eivät ole toteutuneet ja valmennus on sen vuoksi keskeytynyt.

Usein taustalla on ollut päihitteiden käyttöä ja muita elämänhallinnan haasteita, joitten vuoksi nuoren toimintakyky on ollut hyvin heikko.

On aina raskas tunne, kun nuori pääsee valahtamaan läpi sormien. Noissa tilanteissa koen usein riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteita. Onneksi saan tukea omalta tiimiltäni, jonka kanssa voimme jakaa paitsi työssä eteen tulevat haasteet, myös ne monet onnistumiset ja ilon aiheet. Välillä voidaan heittää huumoria ihan muistakin kuin työhön liittyvistä asioista. Nämä ovat tärkeitä hengähdyshetkiä arjen keskellä.

Tarve NUOTTI-valmennukselle on suuri ja kysyntää valmennukselle on ollut enemmän kuin tarjontaa. En usko, että tilanne tulee kovin pian muuttumaan. Koska kyseessä on vielä suhteellisen uusi palvelu, se ei ole välttämättä vielä tavoittanut kaikkia tarvitsevia. Kun tietoisuus palvelusta lisääntyy, uskon myös hakijamäärien kasvavan. Toivottavasti valmentajaresurssija pystytään lisäämään tarvetta vastaavaksi. 🙌

Meeri Juusola on yksi kolmesta Nuorten Ystävien NUOTTI-valmentajasta. Hänelle työn parasta antia ovat nuoren elämässä tapahtuvat pienet tai suuret muutokset, joiden saavuttamista hän on saanut seurata ja tukea.

Kuulin erään nuoren verranneen NUOTTI-valmentajaa rallikuljettajan kartanlukijaan, joka kertoo kuljettajalle kilpailureitin nuotit matkan edetessä.



Pohjoismaissa hyvä mahdollisuus kehittää tuetun työllistymisen mallia yhdessä

Pohjoismaiden sosiaalipalvelujärjestelmissä on käytännön eroavaisuuksia, mutta ajatukset tuetun työllistymisen laadusta, sen kriteereistä ja painotuksista ovat hyvin samankaltaisia.

Grete Wangen (Supported Employment Norge SENO) sekä **Bertil Johansson** Ruotsin tuetun työllistymisen yhdistyksestä kertovat, miten heidän maissaan on käyty keskustelua tuetun työllistymisen sisällöstä ja laadusta sekä millaisia kehittämistoimenpiteitä he pitävät tärkeinä.

– Laadun kehittäminen on jatkuva prosessi, jonka onnistuminen edellyttää oppimisen ja kehittämisen kulttuuria. Käytännössä tämä tarkoittaa oppimista toisiltaan ja itse tekemällä, oppimista tukevia esimiehiä, ajankohtaiseen tietoon ja tutkimukseen perehtymistä sekä koulutusta, Wangen toteaa Norjan tilanteesta.

Wangen painottaa erityisesti, että tuetun työllistymisen keskiössä tulee olla itse työnhakija. Työtä tulee muokata kunkin hakijan yksilöllisistä lähtökohdista käsin. Tässä suhteessa on parannettavaa

myös työhönvalmentajien, ei pelkästään työnantajien, ajattelutavassa.

Johansson puolestaan korostaa, että onnistuneen tuetun työllistymisen perusedellytys on molemminpuolinen luottamus työhönvalmentajan ja asiakkaan välillä.

– Työn oppiminen ja työhön sopeutuminen ei onnistu, ellei asiakas koe, että häneen ja hänen mahdollisuuksiinsa uskotaan ja luotetaan, hän sanoo.

Tuetusti työllistettävien osaaminen paremmin esiin

Vates järjesti elokuussa pohjoismaisen työpajan otsikolla *Laatu tuetussa työllistymisessä*. Puhujat ja osallistujat näkivät, että mahdollisia yhteistyömuotoja Pohjoismaiden välillä on lukuisia, koska myös haasteet, mutta myös ratkaisut ovat pitkälti samankaltaisia.

– Yksi isoimmista haasteista on tietoisuuden lisääminen tuetusta työllistymisestä. Tässä on keskeistä työllistettävien ja heidän toimintansa ja osaamisensa näkyväksi tekeminen. Esimerkiksi kansainvälinen työn seurannan päivä, Job Shadow Day, on tässä hyväksi koettu keino. Myös muun muassa tutkimusta ja työhönvalmentajien koulutusta on mahdollista kehittää yhdessä Pohjoismaiden kanssa ja laajemminkin kansainvälisesti, Vates-säätiön kehittämiskoordinaattori **Anne Korhonen** toteaa. ☒

Katso video, jossa Grete Wangen ja Bertil Johansson kertovat, millä osin yhteistyö työnantajien kanssa tuetussa työllistymisessä toimii heidän kotimaissaan, ja missä on vielä kohennettavaa.



<http://bit.ly/WangenJohansson>



Palkkatuella tehdään tärkeää työtä

En olisi vielä vuosi sitten uskonut, mikä on tämän syksyn hittisana: palkkatuki. Hyvä niin. Palkkatuettu työ on kannustava palvelu esimerkiksi osatyökykyisille työttömille, koska se on oikeaa työtä.

Palkkatuki yrityksiin on myös yksi vaikuttavimpia työvoimapalveluita. Asplundin ym. (2018) tutkimuksen mukaan se esimerkiksi vähentää tuella palkatun työttömyysriskiä. Saman tutkimuksen mukaan palkkatuki kolmannelle sektorille sen sijaan ei ole kovin vaikuttava avoimille työmarkkinoille työllistymisen kannalta.

Siksi palkkatuen vaikuttavuutta pitää kehittää – erityisesti kolmannelle sektorilla. Budjettiriihessä hallitus päätti suuntaviivoista: nykyinen kolmannen sektorin palkkatuki uudistetaan vahvemmin poluksi avoimille työmarkkinoille. Siihen kytketään enemmän yksilöllistä tukea ja työkyvyn kartoitusta.

Avoimet työmarkkinat ovat maali, mutta myös itse palkkatuettu työ on tärkeää. Esimerkiksi kolmannelle sektorilla Punaisen Ristin Kontissa työskennellään joka päivä kiertotalouden eteen. Vanha tavara vaihtaa omistajaa sen sijaan, että aina tarvitsisi tuottaa uutta. Työntekijä voi kokea työsuhteen hyvin merkittäväksi.

On kannatettavaa, että tukea tarvitseva työnhakija pääsee osallistumaan yhteiskuntaan työntekijän roolissa palkkatuen avittamana. Muuten monet näistä työntekijöistä saisivat työttömyysturvaa ja mahdollisesti muita sosiaalietuuksia, mukaan lukien toimeentulotukea.

Ruotsissa ajateltaneen tähän suuntaan. Vatesin **Jukka Lindberg** kirjoittaa Työllisyyskysymys-kirjassa (2018), että siellä yhteiskunnan aktiiviselle roolille työmarkkinoilla on pyritty löytämään malli osatyökykyisiä työllistävän valtion omistaman yrityksen Samhall AB:n avulla. Lindbergin mukaan yksi menestystekijä on, että Samhall on osittaisesta voimakkaastakin kriitikkistä huolimatta arvostettu osa ruotsalaista talouselämää. Samhall maksaa yhteiskunnalle, mutta annettu tuki vähentää tuen tarvetta muualla.

Vaikeimmin työllistyvien asemaa ei varmasti Suomessakaan paranneta ilman panostusta. On järkevää investoida siihen, että mahdollisimman moni työhaluinen pääsee työhön. Selvitysten (esim. Alasalmi ym. 2019) mukaan työttömyyden pitkittyminen vähentää työllistymisen todennäköisyyttä ja lisää monia muita ongelmia. Ja kun ihminen pääsee työhön, meidän kannattaa arvostaa tehtyä työtä. ☒

Alli Tiensuu

Työvoimapoliittinen asiantuntija, SAK
Vates-säätiön hallituksen jäsen

Kirjoitus on julkaistu ensimmäisen kerran pidempänä versiona SAK:n blogissa 3.10.2019

Viitteet:

Asplund, Kauhanen, Päällysaho, Vanhala: Palkkatuen vaikuttavuus - palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksen arviointi, Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminta, 2018
Alasalmi, Alimoff, Ansala ym.: Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle, Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoiminta, 2019

<http://bit.ly/vn-tyottomyyden-kustannukset>

<http://bit.ly/vn-palkkatuki>



Pauliina Vähäpesola ja Sami Niemi-Ruuth ovat iloisia siitä, miten sitoutuneesti työntekijät ovat lähteneet toteuttamaan uudistusta. Meillä on todella ammattitaitoiset ja sitoutuneet työyhteisöt.

Tukea työllistymiseen

aiempaa useammalle

Helsingin kaupungin vammaisten palveluissa alkoi vuoden 2019 keväällä palvelurakennemuutos. Sen tavoitteena on laajentaa tuetun työllistymisen palvelua niin, että se tavoittaa entistä useammat vammaistyön työ- ja päivätoimintojen asiakkaat. Lopullisena tarkoituksena on lisätä vammaistyön asiakkaiden työllistymistä Helsingissä.

Uudistuksessa tuetun työllistymisen palvelua pää- tettiin laajentaa kaupungin vammaistyön toimintakeskuksiin lisäämällä niihin työvalmentajia.
– Uudistusta suunniteltaessa arvioitiin, miten paljon toimintakeskuksissa on asiakkaita, jotka voisivat työllistyä palkkatyöhön, jos työvalmentajan tukea olisi helpommin saatavilla, kertovat johtava työvalmentaja

Sami Niemi-Ruuth ja vammaisten työ- ja päivätoiminnan päällikkö **Pauliina Vähäpesola**.

Tavoitteena oli, että työvalmennusta voi saada siitä yksiköstä, missä asiakas on, eikä palvelun saaminen edellytä siirtoa tuetun työllistymisen yksikköön.

Tuetun työllistymisen palvelu on otettu käyttöön Tyynelän, Vallilan ja Cäpsän toimintakeskuksissa sekä Haavikon opetus- ja aikuiskoulutuskeskuksessa. Yhteensä yksiköissä on noin 250 asiakkuutta vuodessa. Tuetun työllistymisen yksikössä asiakkuuksia on vuosittain 260.

Tuetun työllistymisen työvalmennus alkaa alkukartoituksella. Siinä keskustellaan asiakkaan mahdollisesta työkokemuksesta, opinnoista ja valmiuksista, ja laaditaan urasuunnitelma. Tämän jälkeen etsitään asiakkaan kanssa hänelle mahdollisimman hyvin soveltuva työkokeilu- tai työpaikka. Työkokeilu pyritään löytämään työnantajalta, jolla on mahdollisuus kokeilun jälkeen palkata asiakas töihin.

Tehtävien muotoilulla lisää työvalmennusta

Asiakkaat ohjautuvat tuetun työllistymisen palveluihin sosiaalityön tai TE-toimiston kautta. Noin puolet on kehitysvammaisia henkilöitä. Muilla on esimerkiksi autismikirjon, muu neuropsykiatrinen diagnoosi tai muu kehitykseen liittyvä häiriö. Diagnoosi ei silti määritä tuen tarvetta, vaan yksilölliset tarpeet.

Työvalmennuksen lisääminen on toteutunut ilman lisärekrytointeja, olemassa olevien työntekijöiden työtehtäviä muotoilemalla. Uudet työvalmentajat ovat saanut työhönsä tukea mentorointimallin avulla, osa lisäksi täydennyskoulutuksella.

– Toimintatavan muutos on vaatinut motivaatiota ja kulttuurin muutosta, ja se on onnistunut meillä hyvin, Niemi-Ruuth kiittelee.

Tutkimukset ja yleissopimus perusteina

Uudistuksen perustana käytettiin tutkimuksia vammaisten sekä muiden vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistämisen edistämisestä. Uudistusta varten selvitettiin myös työtoiminnan nykytilaa ja vaikuttavuutta mm. tapaamalla OTT **Jaana Paanetoja**, joka julkaisi hiljattain selvityksen *Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen*.

Lisäksi valmisteluun kuului yhteistyötä työllisyttä edistävien tahojen kanssa, niin julkisten toimijoiden kuin järjestöjenkin kanssa, mm. Kela, Vates-säätiö ja Kehitysvammaliitto.

Myös YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sen artikla 27 Työ ja työllistyminen ohjaavat edistämään vammaisten henkilöiden työllisyyttä.

– Tutkimusten ja kokemuksemme mukaan tuetun työllistymisen malli on tehokas keino tukea kehitysvammaisia ja muita vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä kiinnittymään työelämään. Toimintakeskusten työtoiminta ei yksinään edistä riittävästi työllistymistä.

Aina tavoitteena ei ole heti palkkatyöhön siirtyminen. Etappina sen tavoittelussa voi olla esimerkiksi ammattiin valmistaviin opintoihin tai Kelan ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen.

Työvalmentaja tukee myös työnantajaa

Moni työnantaja kertoo, että on vaikea löytää riittävästi tietoa kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta.

– Haluamme osaltamme vaikuttaa tiedon leviämiseen tuetun työllistymisen palvelusta. Kysymme työnantajilta, mitä kautta he helpoiten saisivat tietoa ja uskovat, että muutkin sitä löytäisivät, Sami Niemi-Ruuth kertoo.

Usein yhteydenotto tulee niin, että hyvän kokemuksen saanut työnantaja on suosittelut palvelua verkostoissaan. Rekrytoijat ovat sekä isoja organisaatioita että yhden hengen yrityksiä, jotka palkkaavat ensimmäisen työntekijänsä - ja kaikkea siltä väliltä.

Vähäpesola ja Niemi-Ruuth uskovat, että työn räätälöinti ja muokkaukset yleistyvät pikkuhiljaa työelämässä, ja monimuotoisten työyhteisön edut ymmärretään.

Tukea työnantajalle ja työntekijälle tarjotaan ensin tiiviisti, sitten sitä harvennetaan. Jos työhön tai työympäristöön tulee muutoksia, työvalmentaja voi taas tarjota enemmän tukea. Lisäksi työvalmentajat tekevät tiivistä yhteistyötä TE-toimistojen ja muiden verkostojen kanssa.

– Hyviä työpaikkoja on tarjolla, eikä niihin aina edes löydetä meiltä tarpeeksi hakijoita. Tällöin teemme yhteistyötä myös yli kuntarajojen esimerkiksi Vantaan Virtaamon sekä yksityisten palveluntuottajien kanssa, Niemi-Ruuth sanoo. 🌱

Usein yhteydenotto tulee niin, että hyvän kokemuksen saanut työnantaja on suositellut palvelua verkostoissaan.

Tuetun työllistymisen palvelu Helsingissä

Helsingin tuetun työllistymisen palvelu on aloitettu vuonna 1995, jolloin tuetun työllistymisen malli tuli Suomeen. Palvelu alkoi hankkeesta, sitten siitä tuli osa toimintakeskusten toimintaa. Lopulta se eriytyi omaksi yksiköksi, jossa tänä päivänä työskentelee 12 työvalmentajaa ja johtava työvalmentaja. Vuonna 2019 aloitetun uudistuksen myötä Helsingin kaupungin vammaispalvelussa on johtavan työvalmentajan lisäksi 16 työvalmentajaa.

Tuetun työllistymisen palvelu on tarkoitettu 18 vuotta täyttäneille helsinkiläisille, joilla voi olla esimerkiksi kehitysvamma, autismikirjoon kuuluva oireyhtymä, adhd/add, puheen ja kielen kehityshäiriö, laaja-alainen tai muu kehityshäiriö tai vamma.

Alojen kirjo, joille asiakkaat työllistyvät, on laaja: puhtaanapito, ravintola-ala, kaupan ala, toimistot, kiinteistö- sekä kuljetusalan tehtävät. Vuonna 2017 solmittiin 90 työsuhdetta, vuonna 2018 määrä oli 91. Vuoden 2019 lokakuun loppuun mennessä työsuhteita oli solmittu jo 104.

<https://www.hel.fi/vammaiset/fi/tyollistyminen/tuettu-tyollistyminen/>



Henri Kallio täyttää ja tyhjentää astianpesukoneen. Puhtaat astiat hän vie ruokalaan omille paikoilleen.

Keittiöapulainen sai paikan

– työvalmentaja ja palkkatuki helpottivat rekrytointia

Lounasravintola MySauna Helsingissä oli vailla keittiöapulaista ruuhkahetkien tueksi. Henri ”Henkka” Kallio löytyi Vates-säätiön ja Aula-työkotien kannatusyhdistyksen kautta osa-aikaiseksi työntekijäksi työkokeilun kautta. Käytännön suurena apuna työnantaja Risto Tepposelle on ollut kaksi työvalmentajaa. Nyt Kallio on vakinaistettu.

Tepponen aloitti lounasravintolan Käpylässä Helsingissä elokuussa 2018. Pian hän totesi, että tarvitsisi kiireapua, osa-aikaista keittiöapulaista, joka esimerkiksi pesisi astiat. Hänen ja toisen kokin aika ei meinannut riittää siihen ruuanvalmistuksen ja lounastarjoilun ohessa. Talossa on noin sata työntekijää ja lisäksi siellä käy kuntoutujia, joista osa ruokailee ravintolassa.

Vates-säätiön kautta ravintoloitsija sai kaksi harjoittelijaa, mutta heidän jaksonsa päätyttyä kiire palasi keittiöön. Syksyllä 2018 Aula-työkotien kannatusyhdistyksen eli Aulan tuetun työllistymisen päällikkö **Kim Lautamo** oli Vatesin tilaisuudessa Oltermannikeskuksessa ja poikkesi kysymään Tepposelta, tarvitsisiko tämä yhä apukäsiä. Vates-säätiön kehittämiskoordinaattori **Anne Korhonen** oli vinkannut Lautamolle mahdollisesta työpaikasta, johon Aulasta voisi löytyä tekijä. Aula on kehitysvammaisten henkilöiden työhönvalmennuskeskus Helsingissä.

– Minun oli vaikea löytää sopivaa henkilöä tehtävään. Yksi oli tulossa, mutta perui. Eikä minulla toisaalta ollut aikaa etsiä. Työvalmennuksesta en ollut kuullut. Kun Lautamo tuli tarjoamaan apua rekrytoinnissa, otin sen mielelläni vastaan, Risto Tepposen

kertoo Helsingin Kalasatamaan avatussa uudessa MySauna-yrityksen MyLunch-lounasravintolassa.

Työkokeilusta vakituiseen työsuhteeseen

Kim Lautamo tuntee hyvin Aulan asiakkaat, jotka ovat siellä oppimassa muun muassa ruuanlaiton, leipomon ja siivousoalan työtehtäviä. Eräs nuori mies tuli hänelle heti mieleen. Henri Kallio oli tehnyt Aulassa keittiötyötä ja pitänyt niistä. Hän oli juuri aloittanut muualla palkallisen siivousohjelman, mutta kun Lautamo kysyi, haluaisiko Kallio vaihtaa, tämä oli heti valmis. Tiskaaminen oli hänen lempitöitään. Nuoren miehen halu vaihtaa työtä varmistettiin kuvakortilla, jotka tukevat kommunikaatiota.

Kallio aloitti Oltermannikeskuksen ravintolassa kolmen kuukauden työkokeilun keväällä 2019. Lautamo oli työvalmentajana hänen kanssaan muutaman päivän ja jättäytyi hiljalleen pois. Henri Kalliolle tehtävät olivat tuttuja, mutta uuteen työympäristöön totuttelu vie aina hetken. Työkokeilun aikana ravintolan pitäjä siirtyi Kalasatamaan avaamaan uutta lounasravintolaa. Kallio siirtyi vähän myöhemmin sinne myös.

– Henkka oli ehkä hiukan hämmennyttä kahden naisen kanssa työskentelystä ja halusi miesten porukkaan, Tepposen naurahtaa. Hänen ja Kallion lisäksi Kalasatamassa työskentelee **Aleksi Heinäsuu**.

Elokuussa Kallio ja Tepponen solmivat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Henri Kallio on töissä 3,5 tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Toisena työvalmentajana Lautamon lisäksi on **Henna Harju**.

Työvalmentaja auttaa palkkatuen ja järjestelytuen hakemisessa

Työvalmentajasta on ollut myös työnantajalle paljon apua esimerkiksi palkkatukihakemuksen täyttämässä. Palkkatukea haetaan kuukausittain jälkikäteen.

– Olin kuullut palkkatuesta, mutta en olisi tiennyt, miten sitä haetaan. Byrokraatia tuntuu vievän liikaa aikaa työnteolta, Risto Tepponen sanoo ehtiessään istahtaa lounasajan jälkeen pöydän ääreen.

Lautamo ja Harju toteavat, että palkkatuen haku ei ole ihan yksinkertaista. Ammatillisaisina he tietävät, mitä siinä kannattaa selvittää ja miten täyttää lomake, mutta kokematon joutuu raapimaan päätänsä. Sama koskee työolosuhteiden järjestelytukea.



– Järjestelytukea haetaan todella vähän, joka vuosi jää TE-toimistoilla määrärahoja käyttämättä. Osittain se johtuu varmaan siitä, että siitä ei tiedetä, mutta todennäköisesti myös sen hakemisen prosessi on niin työläs, että tuen hakeminen jää sen takia tekemättä, Kim Lautamo sanoo.

Työvalmentajat auttavat Tepposta hakemaan järjestelytukea Kallion ohjaamiseen kuluvaan työaikaan. Ohjaukseen annettavan tuen maksimimäärä on 20 tuntia kuukaudessa. Kallio tarvitsee joskus apua painavampien esineiden nostamiseen. Juuri siihen kuluvaan aikaan on työolosuhteiden järjestelytukea haettu.

– Tässäkin me työ- tai työhönvalmentajat ja vastaavaa työtä tekevät ohjaajat tiedämme aika hyvin, miten hakemus on viisainta tehdä. Ja mihin ylipäänsä voi hakea tukea. Etenkään pienillä työnantajilla ei ole mahdollisuutta ruveta selvittämään sitä. TE-toimistot eivät myöskään voi tehdä hakemuksia heidän puolestaan, Kim Lautamo toteaa.

Aina ajoissa töihin

Kallio käy töissä tietysti palkan takia. Myös itse työtehtävät ja työtoverien tapaaminen innostavat häntä.

Kallio tulee töihin kotoaan Herttoniemestä hyvissä ajoin, Tepposen mukaan ”liiankin aikaisin”. Kotiin lähtemisen kanssakaan ei ole kiirettä.

Kim Lautamo käy sovitusti MyLunch Kalasatamassa katsomassa, että työt sujuvat normaalisti. Samalla saa vaihtaa kuulumisia Kallion kanssa.

Työvalmentajat auttavat Tepposta hakemaan järjestelytukea Kallion ohjaamiseen kuluvaan työaikaan. Tuen maksimimäärä on 20 tuntia kuukaudessa.



YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista voimassa kolme vuotta

Vammaiset henkilöt jäävät yhä usein syrjään työelämästä

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista on laadittu takaamaan vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet, mukaan lukien oikeus työhön (artikla 27). Vates-säätiö teki oman kyselyn taustayhteisöilleen siitä, onko sopimus vaikuttanut mm. vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuteen ja koulutukseen pääsyyn.

Artiklassa 27 sanotaan mm. että

- Vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä töitä yhdenvertaisesti muiden kanssa.
- Työympäristön on oltava avoin, osallistava ja saavutettavissa.
- Kaikenlainen syrjintä vammaisuuden perusteella on kielletty.

YK:n vammaissopimus tuli Suomen osalta voimaan 10.6.2016. Ensimmäinen toimintaohjelma tehtiin vuosille 2018-19. Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta VANE laati Suomelle kansallisen toimintaohjelman vuosille 2018-19. VANE kuuli toimenpiteiden määrittelyssä järjestöjä ja vammaisia henkilöitä lähipiireineen. Toimintaohjelma julkaistiin, kun sen sisällöstä oli neuvoteltu ministeriöiden kanssa. VANE on YK:n yleissopimuksen (ns. vammaissopimus) valtiollinen koordinaatioelin.

Elokuussa 2019 ulkoministeriö julkaisi Suomen ensimmäisen maaraportin vammaissopimuksen toteutumisesta.

VANEN vt. pääsihteeri **Tea Hoffrén** kertoi loka-kuussa Vatesin ja Autisimiliiton järjestämässä Disability Employment Forumissa Suomen toimintaohjelmasta eli siitä, miten kansallinen lainsäädäntö ja käytännöt tukevat sopimuksen toimeenpanoa Suomessa. Osa ohjelman tavoitteista oli pitkän aikavälin, osa 2-vuotisen toimintakauden tavoitteita.

– Oikeus työhön oli raportin mukaan toteutunut kaikista sopimuksen sisältöalueista huonoiten, Hoffrén avasi tuloksia.

Työllisyyteen liittyviä toimia toteutunut

Työllisyyteen liittyvistä pitkän aikavälin tavoitteista yksi toteutui raportin mukaan kokonaan, kaksi osittain ja yksi ei lainkaan. Lyhyen aikavälin tavoitteista vastaavat luvut olivat 1, 2 ja 0.

Toteutuneita olivat mm. Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanke ja työkykykoordinaattoripilotoinnit, joissa mallinnettiin työnantajayhteistyötä.

– Uuden toimintaohjelman pohjana on aiemman ohjelman pitkän aikavälin tavoitteet. Järjestämme jälleen kuulemiset ja neuvottelut. Järjestöjen osallisuus koko prosessissa on hyvin tärkeä, Hoffrén painotti tilaisuudessa.

Uusi VANE on asetettu 1.9.2019 alkaen ja uutta toimintaohjelmaa aletaan valmistella. Toimintaohjelma on nelivuotinen, 2020–2023.

Suomen maaraportti ulkoministeriön sivuilla: <http://bit.ly/maaraporttivammaissopimus>



Ravintoloitsija Risto Tepponen on tyytyväinen siihen, että Henri Kallio hoitaa tiskit ja hän voi itse käyttää ajan mm. ruuanvalmistukseen sekä lounaiden ja catering-tarjoilujen suunnitteluun.

Paitsi tänään, sillä kun haastattelu venyy normaalin työajan yli, Kallio huolestuu, ehtiikö elokuviin. Leffassa käynninkin säännöllinen palkka tekee mahdolliseksi. Harju vakuuttaa, että ennättää hyvin. Myöhästyminen ei kuulu Kallion tapoihin, ei töistä kuten ei muualtakaan.

Palkan lisäksi hän saa työkyvyttömyyseläkettä. Siksi on varmistettava, että tulot eivät katkaise eläkettä kokonaan, koska se ei ainakaan vielä porrastu lineaarisesti. Ansiorajojen ylittyessä koko eläkkeen maksaminen keskeytyy, jolloin työntekijälle jäävä kokonaistulo pienenee huomattavasti.*

Ravintolanpitäjä voi aina soittaa jommallekummalle työvalmentajalle, jos tarvitsee neuvoja johonkin Kallion työhön liittyvään. Entisen aulalaisen työpanos on tyydyttänyt Tepposta täysin.

– Mihinkään muuhun en ole tarvinnut apua kuin paperien täyttämiseen, Risto Tepponen tuumaa.

Työkokeilu voi innostaa opiskelemaan alaa

Sopeutuvainen Kallio ei ole hätkähtänyt sitäkään, että työtahti vaihtelee.

– Joskus tiskattavaa on vähän, Henkan mielestä liian vähän, toisinaan aamulla on vielä illan catering-tilaisuudesta jääneitä

astioita. Hän on hoitanut ne lounaaseen mennessä, Tepponen naurahtaa.

Jompikumpi työvalmentajista käy säännöllisesti yhteisen sopimuksen mukaan varmistamassa, että kaikki sujuu hyvin.

Aulan tuetun työllistymisen kaikki asiakkaat käyvät tällä hetkellä töissä. Myös useita työllisyyttä edistävässä palveluissa olevia asiakkaita on saatu valmennettua palkkatyöhön ja kymmeniin TE-palveluiden työkokeiluun. Työkokeilusta palaa osa takaisin, osa työllistyy tai lähtee opiskelemaan. Työkokeilija voi käydä kokeilemassa, olisiko haaveiden työ oikeasti sellaista, kuin hän ajattelee. Jotkut intoutuvat kokeilun jälkeen opiskelemaan alalle, ellei kokemusta vastaavista tehtävistä ole. Työkokeilu on työnantajalle maksuton ammatillisen kuntoutuksen muoto. Avotyötöimintä Aulassa ei enää ole.

Kun Kalliolta kysyy, onko Aulaan ollut ikävä, hän pudistaa päätään. Töihin hän ei ehkä olekaan kaivannut, mutta hän käy siellä vielä tuetun työllistymisen tapaamisissa ja joissakin tapahtumissa.

Kun valokuvaus on ohi, Kallio vaihtaa kiireesti siviilivaatteet ja on kohta hississä matkalla kotiin, sitten elokuvateatteriin Itikseen. Luvassa on ilta laulaja **Kari Tapiosta** kertovan elokuvan parissa. 🎵

*Mitä kuuluu kannustinloukkujen purkamiselle?

Kannustinloukkujen purkamista selvitti kolmikantainen työryhmä, jonka raportti julkaistiin syksyllä 2017. Työryhmä ehdotti osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työntekijöiden kannusteiden parantamiseksi lineaarisesta mallista, jossa ansiorajan ylittävät ansiot pienentäisivät tasaisesti maksussa olevaa eläkettä.

Lineaarinen malli toisi helpotusta osatyökykyiselle henkilölle, kun ansiorajoja ei tarvitsisi seurata niin tarkkaan eläkkeen menettämisen pelossa. Ansiorajaksi ehdotettiin 50 prosenttia eläkkeen perusteena olevista ansioista, kuitenkin vähintään 600 euroa kuukaudessa. Ansiorajan ylittävät ansiot pienentäisivät eläkettä 50 prosenttia jokaista ansaittua lisäeuroa kohti.

Kansaneläkejärjestelmään ehdotettiin osatyökyvyttömyyseläkettä niissä tapauksissa, joissa osatyökyvyttömyyseläkettä maksetaan myös työeläkejärjestelmästä. Kansaneläkejärjestelmässä täyden osatyökyvyttömyyseläkkeen määräksi ehdotettiin puolikasta takuueläkettä ja lineaarisesta mallista sovellettaisiin vastaavasti kuin työeläkkeissä.

Jotkut järjestöt, mukana Vates-säätiö, esittivät joulukuussa 2018, että lineaarisesta mallista pitäisi soveltaa myös täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Lineaarisen mallin käyttöönotto osatyökyvyttömyyseläkkeiden kohdalla on mukana **Antti Rinteen** hallituksen hallitusohjelmassa.

Lähde: valtioneuvosto.fi, viitattu 8.10.2019

Työryhmä ehdotti jatkoselvitystä lineaarisesta mallista myös täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Jatkovalmistelu tästä alkoi tämän vuoden helmikuussa. Selvittely on kesken.



Vammaisfoorumi valmistele RINNAKKAISRAPORTTIA

30 valtakunnallisen vammaisjärjestön Vammaisfoorumi valmistele rinnakkaisraporttia sopimuksen toteutumisesta. Raporttia varten foorumi teki kyselyn vammaisille ihmisille. Kysely ja sen vastaukset on jaettu aiheiden mukaisesti osiin, ja työryhmät ovat tehneet niistä koosteen.

Työelämä ja köyhyys -teematyöryhmän raportissa todetaan, että vammaisten henkilöiden syrjintä työelämässä jää usein piiloon. Kun kyselystä poistettiin kohta ”ei koske minua” (joillakin voi olla käsitys siitä, että he eivät ole työelämäkelpoisia), syrjintää työelämässä kertoi kokeneensa 47 % vastaajista. Työelämään pääsyssä tai työnhaussa syrjintää kokeneiden osuus oli vielä suurempi, 56 %.

Tutustu Vammaisfoorumin Työelämä ja köyhyys -työryhmän raporttiin:
http://bit.ly/vammaisfoorumi_työelamajakoyhyys

Vates kysyi taustayhteisöiltä sopimuksen vaikutuksista

Vates teki alkusyksystä 2019 taustayhteisöilleen kyselyn, jolla se kartoitti niiden näkemyksiä vammaissopimuksen vaikutuksista käytäntöön. Vastauksia verrattiin Vatesin vuonna 2017 samasta aiheesta tekemään kyselyyn. Tämänvuotiseen kyselyyn vastauksia saatiin 15.

Taustayhteisöt kokivat, että sopimuksen teemat ovat yhteiskunnassa aiempaa paremmin esillä puheen tasolla, mutta konkreettisia toimia niiden soveltamiseksi käytäntöön tarvitaan lisää.

Seuraavassa tiivistetysti kyselyn havaintoja liittyen Vatesin toiminnan kannalta keskeisiin artikloihin:

27 artikla: Työ ja työllistyminen

– Vastajat kokivat vuoteen 2017 verrattuna vammaisten henkilöiden työllisyystilanteen parantuneen jonkin verran. Edelleen suurin osa oli silti sitä mieltä, ettei vammaissopimus ole käytännössä muuttanut

tilannetta parempaan suuntaan. Aiheesta puhutaan aiempaa myönteisempään sävyyn. Nykyisen hallituksen ohjelmaan kohdistetaan odotuksia, ja siltä odotetaan konkreettisia toimia. Paikka auki -ohjelma mainittiin esimerkkinä onnistuneesta työllistämistoiminnasta kolmannella sektorilla.

24 artikla: Koulutus – Taustayhteisöiltä kysyttiin, miten he näkevät ammatillisen koulutuksen reformin suhteessa yleissopimuksen vaatimuksiin. Suurin osa vastaajista koki, että reformi ei ole parantanut vammaisten henkilöiden koulutustilannetta, tai että tilanne on heikentynyt entisestään. Uuteen hallitusohjelmaan kohdistuu toiveita myös tämän artiklan toteutumisen osalta.

Vates kysyi myös muun muassa 9 artiklasta, esteettömyys ja saavutettavuus. Niiden huomioiduissa oli vastaajien mukaan tapahtunut huomattavaa parannusta.

Jatkossa Vates seuraa pääasiassa artiklojen 27 ja 24 toteutumista.

VAMMAISSOPIMUS



Vatesin taustayhteisöjen vaikuttamistyössä

Vatesin 46 taustayhteisöstä moni on tuonut aktiivisesti esiin YK:n yleissopimusta esimerkiksi osana vaaliteemojaan eduskunta- ja europarlamenttivaalien alla tai muussa vaikuttamistyössään. Ne ovat myös avanneet sopimuksen merkitystä jäsenilleen ja sidosryhmilleen.

Invalidiliitto on koonnut YK:n vammaissopimus käyttöön -käsikirjan, jota se on päivittänyt 2019. Sivulla 35–37 on kerrottu artikla 27:sta ja vammaisten henkilöiden

työllistymisestä Suomen lainsäädännössä sekä vammaisten kohtaamista esteistä työnteolle.

<https://www.invalidiliitto.fi/tietoa/vammaisten-oikeudet/ykn-vammaissopimus>

Kehitysvammaisten Tukiliitto otti esiin vammaissopimuksen kevään 2019 eduskuntavaalitavoitteissa. Tavoitteet ovat edelleen ajankohtaisia.

Poiminta työelämään liittyvistä tavoitteista selkosuomeksi:

*Työstä on saatava palkkaa
Avotyön epäkohdat on korjattava.
Liian moni kehitysvammaisen ihminen
työskentelee ilman palkkaa.*

*Kun kehitysvammaisen ihminen etsii palkkatöitä,
hän voi tarvita työhönvalmentajan tukea.
Työhönvalmentajien palveluita on saatava riittävästi.*

CP-liitto piti esillä vaalitavoitteita kevään europarlamenttivaalien alla. Viestinä oli mm. että YK:n vammaissopimuksen toteutumista on seurattava kansainvälisesti.

Toinen viesti oli, että vammaisten henkilöiden työllisyysastetta on nostettava.

Koulutuksesta huolimatta vammaisten ihmisten työllistyminen on heikkoa koko Euroopassa. Parlamentin on liiton mukaan edistettävä vammaisten henkilöiden työllistymistä. ✖

Työkyvyn käsite ja työkykymallit

kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä

Kelan kirjallisuuskatsaus. Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti, Härkääpää (2018)

Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti ja Härkääpää pyrkivät selvittämään, millaisia ovat kuntoutuksessa ja työkykyä edistävissä toiminnassa käytetyt työkyvyn käsitykset ja mallit. Kelan julkaisemassa kirjallisuuskatsauksessa todetaan, että työkyvyn käsite ja sen tulkinnat vaihtelevat, ja käytössä olevat työkykymallit heijastuvat myös kuntoutuksen käytäntöihin. Kirjallisuutta haettiin kotimaisista ja kansainvälisistä tutkimustietokannoista vuosilta 2000–2016.

Raportissa kuvataan aikaisempia kirjallisuuskatsauksia, jotka koskevat työkyvyn käsitettä ja sen määrittelyjä sekä työkyvyn malleja. Toiseksi tarkastellaan työkyvyn arviointia varten kehitettyjä menetelmiä ja niiden viitekehysjä. Kolmanneksi aineistosta on nostettu esiin kahdeksan kuntoutuksen kannalta oleellista työkyvyn mallia: 1) lääketieteellinen malli, 2) työkyky yhteiskunnan tai organisaation sosiaalisena konstruktiona, 3) työkyvyn tasapainomalli, 4) psykososiaaliset mallit, 5)

työllistyvyyteen perustuvat mallit, 6) integroidut ”yksilö työyhteisössä” -mallit, 7) biopsykososiaaliset mallit, erityisesti ICF-malli, sekä 8) muut monialaiset ja -ulotteiset työkykymallit.

Monialaisten mallien käyttö kuntoutuksessa on yleistynyt samalla kun erilaiset työkykyyn liittyvät ja vaikuttavat tekijät tunnetaan aiempaa paremmin. Kehityshaasteita ovat yksilön toimijuuden ja työkyvyn prosessimaisuuden sekä päätöksenteon taustalla olevien järjestelmätasoisien tekijöiden huomiointi.

Raportissa todetaan, että kuntoutuksessa olisi keskityttävä työstä irrallaan tapahtuvan työkyvyn arvioinnin sijasta realisoituvaan työkykyyn, toimintaan ja suoriutumiseen konkreettisessa työssä sekä työhön osallistumisen mahdollisuuksiin ja esteisiin. Työkykymallien ei tulisi korostaa sairauden tai vamman asemaa, vaan huomioida yksilö- ja kontekstitekijöiden sekä työttömyyden ja sosiaalisten ongelmien merkitys.

Linkki julkaisuun: <http://bit.ly/kela-työkyky>

Muita **tutkimuksia** ja **selvityksiä**:

Esteellisyys ja ennakkoluulot voivat vaikeuttaa vammaisten taiteilijoiden työskentelyä

Pro gradu. Salonlahti, Outi: ”On aina oltava 200 % parempi”. Vammaisten ja kuurojen taiteilijoiden toimintamahdollisuudet ja taiteilijapolut. Jyväskylän yliopisto, syksy 2019.

Linkki pro graduun: <http://bit.ly/progradu-salonlahti>

Katso tiivistelmä gradusta suomalaisella viittomakielellä: <http://bit.ly/progradu-viitottu>

Salonlahti on tehnyt myös tiivistelmän selkokielellä. Poiminta tiivistelmästä:

- Taiteilijoiden työhön vaikuttavat myös vammaisille ja kuuroille ihmisille tarkoitetut palvelut, esimerkiksi
- henkilökohtainen apu
 - tukihenkilö
 - viittomakielen tulkkaus
 - kuljetuspalvelut
 - apuvälineet.

On vaikea tehdä mitään työtä tai opiskella, jos nämä palvelut eivät toimi.

Monet vammaiset ja kuurot taiteilijat kohtaavat ongelmia ja jopa syrjintää.

Taiteilijoiden opiskeluun ja työhön vaikuttavat esimerkiksi:

- taidelaitosten ja esiintymistilojen saavutettavuus ja esteettömyys
- taidealan ammattilaisten ja muiden ihmisten asenteet ja ennakkoluulot

KUVA: KATI SAVELA



Suvi Tepora-Niemi työskenteli Vates-säätiössä vuonna 2018 tutkijana. Hän valmisteli tuolloin myös väitöskirjaansa Helsingin yliopistolle. Artikkelit on osa hänen väitöskirjaansa.

Nuorena MS-tautiin sairastuneen toimijuus työelämässä ja kuntoutuksessa

Tieteellinen artikkeli Työelämän tutkimus -lehdessä. Tepora-Niemi Suvi (2018)

Tepora-Niemen pitkittäistutkimuksen kohteena on nuorena MS-tautiin sairastuneiden toimijuus työelämässä. Tutkimusta varten on haastateltu samoja MS-tautiin sairastuneita nuoria aikuisia vuosina 2012 ja 2018. Heiltä on kysytty, millainen toimijuus heillä on suhteessa työhön ja sitä tukevaan kuntoutukseen kyseisinä vuosina, sekä miten toimijuus on muuttunut tänä aikana.

Tutkittavien toimijuus suhteessa työhön oli joko avointa, tavoitteellista, levollista tai selviytyvää. Toimijuus muuttui sairauden edetessä. Hoito ja kuntoutus

ylläpitivät toiminta- ja työkykyä, vaikka sairaus eteni ja työpaikalla tapahtui muutoksia.

Hyväksyvä työyhteisö ja esimiestyö suojelivat MS-tautiin sairastuneiden toimijuutta ja vahvistivat heitä oman sekä yhteisönsä hyvinvoinnin edistäjinä. Paineinen työilmapiiri sitä vastoin johti MS-tautia sairastavien vaikenemaan sairaudestaan ja etsimään toista työpaikkaa.

Työelämän tutkimus -lehden artikkeli ei ole toistaiseksi luettavissa sähköisesti.



NUOTTI-valmennus: ”Apu on ollut mittaamattoman arvokasta”

Kelan tutkimus, työpapereita 150/2019. Miettinen, Sari; Välimaa, Outi; Mäntyneva, Päivi; Kaisvuo, Terhi; Hakala, Paula ja Mäki, Sario: Kelan nuorten ammatillisen kuntoutuksen uusi NUOTTI-valmennus ja suullisen hakemisen malli

Linkki tutkimukseen: <http://bit.ly/kela-nuottivalmennus>

Kuntien **työllistämisyksiköiden** **laatu** tarkastelussa



Vates-säätiön Kuntien vaikuttavat työllisyyspalvelut -tutkimushankkeessa etsitään tapoja, joilla kuntien työllisyyspalveluiden vaikuttavuutta saadaan parannettua. Huomio on palveluiden toimintamalleissa ja ohjauksessa. Hanketta rahoittaa Kunnallisanalan kehittämissäätiö KAKS.

Työllistämisyksikön palvelut ovat toimivia silloin, kun palveluun osallistuvat siirtyvät yksiköistä avoimille työmarkkinoille tai kuntoutuvat riittävästi pystyäkseen tekemään työtä.

Tutkimukseen valittiin esipilottikunnaksi Lahti. Neljä muuta case-alueita ovat Kemi, Seinäjoki, Kotka ja Joensuu. Alueet on valittu siten, että ne edustavat eri maantieteellisiä sijaintia ja kuntakokoa.

Case-alueilla toimii yhteistyökumppanina jokin työllistämispalveluita tarjoava organisaatio. Alueilla haastatellaan työllistämispalveluista vastaavia toimijoita ja pohditaan asioita yhdessä työpajassa. Työpajoissa työskennellään 1-3 kokemusasiantuntijan oman tarinan pohjalta.

Asiakkaan aito kohtaaminen keskeinen laatutekijä

Vatesin tutkija **Anne Kallio** kertoo, että työpajoissa lähes kaikki ovat painottaneet asiakaslähtöisyyden ja kohtaamisen tärkeyttä.

- Eteenpäin ohjaus ei toimi, jos asiakas ei koe tulleensa aidosti kuulluksi. Arvostava kohtaaminen ja läsnäolo ovat onnistuneen ohjauksen peruspilikoita. Organisaatiolla voi olla tavoitteita eteenpäin polutuksen suhteen, mutta yksittäisen ihmisen ohjaus tulee tehdä hänen tarpeidensa ja tavoitteidensa kautta.

Syksyllä 2019 toteutettiin myös kysely kuntien



Tutkija Anne Kallio piti Kemissä työpajan elokuussa. Yhteistyökumppanina alueella toimii Meriva-säätiö. Työpajaan osallistuneet totesivat muun muassa, että nuorena ilman kokemusta on monelle haastavaa valita oma ala, johon määrätietoisesti suuntaisi. Olisi saatava kokeilla ja oppia enemmän ilman epäonnistumisen painetta.

työllistämispalveluyksiköiden esimiehille, ohjaajille ja päälliköille. Kyselyllä selvitettiin työllistämispalveluiden menetelmiä ja ohjaavan henkilöstön asenteita.

Alustavien havaintojen mukaan valtaosa vastaajista koki, että työllistämisyksiköiden palveluita kehitetään aktiivisesti ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen päivittämistä tuetaan organisaatioissa. Toisaalta kukaan ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että yritykset työllistävät mielellään osatyökykyisen henkilön.

Kysyttäessä käsityksiä asiakkaiden jatkopoluista vastaukset jakautuivat työttömyyden, seuraavan työllistämispalvelun, avointen työmarkkinoiden ja koulutuksen kesken. Myös työllistämispalvelusta eläkkeelle jatkavien ryhmä on merkittävä.

Hanke päättyy alkuvuodesta 2020, minkä jälkeen KAKS julkaisee tutkimuksesta raportin. ☒

TARTU

työllisyydenhoidon käsikirjaan!

Vatesin KeKo-hanke on julkaissut marraskuussa työllisyydenhoidon yhteistyön käsikirjan ”Verkostot ja kumppanuus – Järjestöt työllisyyden edistäjinä”. Käsikirjan sisällöt suunniteltiin yhteistyössä työllisyysasiantuntijoiden kanssa työpajoissa eri puolilla maata. Julkaisussa esiteltävät hyvät käytänteet on kerätty haastattelemalla työllisyydenhoidon toimijoita hyviksi havaituista malleista, joita myös toiset organisaatiot tai alueet voisivat hyödyntää sekä mukaila omaan toimintaansa sopivaksi.

Käsikirja tarjoaa kattavaa pidempää uusien yhteistyöverkoston muodostamiseen ja olemassa olevien yhteistyömallien vahvistamiseen. Se vastaa kysymyksiin, miksi, miten ja minkälaisien toimijoiden kanssa yhteistyötä kannattaa tehdä, jotta yhteistyön tekeminen todella olisi kaikille osapuolille kannattavaa.



Esimerkkejä käsikirjan sisällöstä:

- Katsaus työllistymistä edistävien järjestöjen toimialaan
- Järjestöjen yhteistyökumppanit (kunnat, yritykset, TE-toimistot, oppilaitokset)
- Oman osaamisen tunnistaminen.

Työllisyydenhoidon käsikirja on suunnattu erityisesti niille kolmannen sektorin toimijoille, jotka edistävät osatyökykyisten, pitkäaikaissairaiden ja vammaisten henkilöiden työllistymistä. Siitä hyötyvät kuitenkin kaikki muutkin työllisyydenhoidon toimijat, jotka tavoittelevat samojen asiakkaiden etuja ja sujuvia palvelupolkuja.

Voit tutustua käsikirjaan pdf-muodossa Vatesin sivuilla osoitteessa vates.fi/aineistot/kirjat

Huom. Keväällä ilmestynyttä Yhteinen vaikuttamistyö -Extra-lehteä voi tilata painettuna tai lukea pdf:nä. <http://bit.ly/yhteinenvaikuttamistyolehti>

KeKo – Kehittämisen koordinaatiohanke on STEAn rahoittama hanke, joka päättyy 31.12.2019. KeKo on koonnut alueittain yhteen työllistymistä edistäviä kolmannen sektorin toimijoita. Tällaiselle toiminnalle on hankkeessa kerätyn palautteen mukaan suuri tarve.

Vatesin tavoitteena onkin ottaa aluetyö pysyvästi osaksi toimintaansa. Aluetyön tavoitteena on nostaa työllistymisen tuen ja palvelujen osuutta sekä profilia niiden järjestöjen ja toimijoiden keskuudessa, joilla on siihen kiinnostusta ja/tai tarvetta, mutta ei riittävästi resursseja.

Tapahtumia vuonna 2020

Vuoden 2020 tapahtumien teemana on tulevaisuuden työ - työn murros

Työllistämisen kehittämispäivät

19.3.2020, paikka vielä avoin
18.-19.11.2020 Helsinki, Oltermannikeskus

Ohjelmassa on yhteisiä, ajankohtaisiin teemoihin painottuvia kokonaisuuksia. Lisäksi monipuolinen tarjonta asiantuntijaryhmiä, joissa alan henkilöstö voi kehittää vuorovaikutteisesti oman työnsä sisältöjä.

Vates-päivät

12.5.2020

Vuonna 2020 Vates-päivät järjestetään yksipäiväisenä seminaarina. Päivillä jaetaan Tulisielu-kunniakirja.

- Kohderyhminä päättäjät, kehittäjät, esimiehet ja vaikuttajat

Job Shadow Day

14.5.2020

Job Shadow Day eli työn seurannan päivä on tarkoitettu henkilöille, joiden elämäntilanne, sairaus tai vamma vaikeuttavat työllistymistä. Seuraaja pääsee tutustumaan unelmatyöhönsä oikealla työpaikalla ja näkemään, olisiko ala hänelle sopiva.

Tuettu työllistyminen

3.9.2020

Teemapäivä tarjoaa ajankohtaista tietoa ja näkökulmia tuetun työllistymisen ajankohtaisiin asioihin.

Disability Employment Forum

22.10.2020

Vatesin uusi tapahtumakonsepti vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Tapahtuma järjestetään yhteistyössä Mielenterveyden keskusliiton kanssa.

Lisäksi mm. Työhönvalmennuksen teemapäiviä ja Viestintäverkoston tilaisuuksia.

HUOM!

Tilaisuuksien ilmoittautumislomakkeita ei ole vielä avattu, mutta voit jättää sähköpostiosoitteesi, niin saat tiedon, kun voit ilmoittautua. Muistathan kertoa, mistä tapahtumista olet kiinnostunut!

Jätä yhteystietosi: viestinta@vates.fi

Ajantasainen tieto tapahtumista: vates.fi/tapahtumat

Uudet julkaisut

Vates-säätiö selkokielellä

Nelisivuisessa esitteessä kerrotaan lyhyesti ja selkeästi, mikä Vates-säätiö on ja mitä se tekee.

Esitettä ei ole painettuna. Sen voi lukea ja tulostaa nettisivuilta osoitteesta <http://bit.ly/vatesselkoesite>

Cp-vamma ja työ -esite

Vatesin sairaus/vamma ja työ -esitesarjassa ilmestyy loppuvuodesta 2019 uusi esite, Cp-vamma ja työ. Siinä kerrotaan muun muassa, millaisia mukautuksia työpaikoilla voidaan tehdä, jos vamma vaikuttaa työskentelyyn.

Työhönvalmennus-esite

Työhönvalmentajille ja vastaavaa työtä tekeville oman työn markkinoinniseksi tarkoitettu pieni esite kertoo, mitä työhönvalmennus on, miksi työnantajan kannattaa sitä hyödyntää ja mistä sitä voi tiedustella. Esitteessä on paikka omalle käyntikortille.



Cp-vamma ja työ - sekä työhönvalmennus-esitteitä voi tilata maksutta Vatesista. Niihin voi tutustua myös säätiön sivuilla (joulukuun alkupuolelta alkaen): vates.fi/aineistot/esitteet

Haluatko

testata tietosi?



Vates-säätiö julkaisee sosiaalisen median kanavilla joka toinen maanantai kysymyksen, joka liittyy vammaisten, osatyökykyisten tai pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymiseen tai työssä pysymiseen. Vastauksen voi valita 2–3 vaihtoehdosta.

Viikon päästä kysymyksestä kerromme oikean vastauksen ja lähteen, josta tieto löytyy.

Tarkoituksena on nostaa esille lukuja ja faktoja, jotka tukevat viestiämme, että kohderyhmiemme työelämäosallisuudessa on parantamisen varaa ja että on monia keinoja, joilla sitä voidaan edistää.

Esimerkkejä syksyn 2019 kysymyksistä:

- Epätasa-arvoista kohtelua työelämässä kokeneista syyksi kertoi alentuneen työkyvyn
 - a) joka kolmas
 - b) joka viides
 - c) joka kuudes
- Miten paljon valtiolta jää vuodessa saamatta verotuloja, kun kaikkien osatyökykyisten henkilöiden työpanosta ei saada käyttöön?
 - a) 0,9 mrd euroa
 - b) 1,3 mrd euroa
 - c) 1,5 mrd euroa
- Työttömän työkyvyn arviointi on parhaimmillaan moniammatillista yhteistyötä, jossa toimijoilla on omat roolinsa. Alussa kuitenkin keskeinen vastuu on
 - a) TE-toimistolla
 - b) Kelalla
 - c) työnhakijalla itsellään

Some-kanavat, joilla kysymykset esitetään:

twitter.com/kyvvytkayttoon (kysymys kiinnitetään viikoksi ensimmäiseksi twiitiksi)

facebook.com/vatessaatio (kysymys kiinnitetään viikoksi ensimmäiseksi julkaisuksi)

instagram.com/vatessaatio (kysymys julkaistaan tarinat/stories-osiossa)

1. b (Lähde: Työelämäkehitys Elio) 2. b (Lähde: Työelämäkehitys Ilmarinen) 3. a (Lähde: TE-palvelut)



Usein kysyttyä

AVOTYÖTOIMINNASTA

Vates-säätiö julkaisee sivuillaan Usein kysyttyä -palstaa. Kerromme Kyvyt käyttöön -lehdessä ja uutiskirjeissämme esimerkkejä kysymyksistä vastauksineen. Uusimpien kysymysten ja vastausten aiheena on avotyötoiminta.

Paljonko on keskimääräinen työosuusraha avotyötoiminnassa? Työosuusraha on keskimäärin 5 euroa päivässä. Loma-ajalta ja muilta vapaapäiviltä työosuusrahaa ei makseta.

Miten tuen avotyötoiminnassa olevaa työsuhteeseen siirryttäessä? Käytäntö on osoittanut, että työhönvalmentajan tuella ja työtehtävien, työolosuhteiden ja työajan räätälöinnillä avotyötoiminnassa olleet vammat henkilöt voivat pärjätä hyvin työsuhteessa.

den ja työajan räätälöinnillä avotyötoiminnassa olleet vammat henkilöt voivat pärjätä hyvin työsuhteessa.

Miten turvaan eläkkeeni avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirryessäni? Suomessa on laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämiseksi. Tämä laki sisältää ansaintarajat, jotka on huomioitava töihin mennessä.

Kysymyksiin on vastannut Vatesin lakiasioiden asiantuntija **Teppo Rautjärvi**. Lue loput avotyötoimintaan liittyvät usein kysytyt kysymykset Vatesin sivuilta: www.vates.fi -> **Usein kysyttyä**

Selvitys: Vammaisten henkilöiden työtoimintaa uudistettava

OTT **Jaana Paanetoja** esittää sosiaali- ja terveysministeriölle antamassaan selvityksessä muutoksia etenkin kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaan. Päätaavoite on vahvistaa sosiaalihuollon palvelupolkuja. Paanetoja ehdottaa, että työtoiminnasta säädetäisiin entistä tarkemmin lailla, ja sen toteutusta mallinnettisiin. Avotyötoimintaa voitaisiin järjestää ns. alihankintamallilla. Lailla säädetty malli turvaisi nykyistä paremmin vammaisen henkilön aseman ja oikeudet.

Selvityksessä korostetaan monialaista yhteistyötä. Monen vammaisen henkilön työnteko on osa-aikaista. Siksi työsuhteisen työn ja sosiaalipalvelun yhdistäminen pitäisi tehdä mahdolliseksi. Vammaisen henkilön olisi hyvä saada myös työhönvalmentajan jatkuvaa tukea työsuhteessa.

Selvitys tehtiin osana Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanketta.

Lähde: **STM**. Julkaisu: *Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen*
<http://bit.ly/stm-vammaisten-tyotoiminnan-uidistaminen>

Palkkaa työstä -kampanjalla tietoisuutta työtoiminnan epäkohdista

Kehitysvammaliitto ja Ihmisoikeusliitto kampanjoivat kehitysvammaisten ihmisten työoikeuksien puolesta. Järjestöjen mukaan työtoiminta tulisi uudistaa kokonaisvaltaisesti. Nyt tuhannet kehitysvammaiset ihmiset osallistuvat työtoimintaan ilman palkkaa, vaikka monella olisi kykyä oikeaan työhön. Moni työtoiminnassa

oleva tekee tuottavia työtehtäviä, mutta ilman työsuhdetta ja sen tuomaa suojaa ja etuja.

Palkkaa työstä -kampanjalla pyritään lisäämään tietoisuutta työtoiminnan epäkohdista. Järjestöt haluavat, että kehitysvammaisten ihmisten työtoimintaa koskeva lainsäädäntö ja käytännöt uudistetaan kokonaisvaltaisesti.

Lue lisää Palkkaa työstä -kampanjasta: www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kampanjat

Hallitusohjelmassa panostuksia osatyökykyisten työllistymiseen

– konkreettiset toimet ratkaisevat

Antti Rinteen hallitus julkaisi ohjelmansa *”Osaava ja osallistava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta”* vuosille 2019 - 2023. Hallitusohjelma sisältää useita tavoitteita ja toimenpiteitä, jotka ovat linjassa Vatesin tavoitteiden kanssa: osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen tärkeyttä painotetaan monissa kohdissa. Myös vammat ja pitkäaikaissairaat huomioidaan.

Suurin potentiaali työllisyyden kasvussa on ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa joko työttömyyden tai työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisen takia. Heihin luetaan kuuluviksi osatyökykyiset ja vammat henkilöt. Keskeisiä työkaluja heidän työllistymiseensä ovat ohjelman mukaan **työkykyohjelma** ja **palkkatuen kehittäminen**.

Työkykyohjelma sisältää toimenpiteitä työkyvyn tunnistamiseksi ja työnhakijoiden ohjauksen heidän tarpeidensa mukaisesti palveluihin. Osana ohjelmaa käynnistetään kokeiluhankkeet vaikuttavien palveluiden ja toimintamallien käyttöön ottamiseksi. *Työhönvalmentajien saatavuutta* aiotaan parantaa TE- ja sosiaalipalveluissa. *Kuntouttavan työtoiminnan järjestelmä uudistetaan sosiaalisella kuntoutuksella*, jossa otetaan huomioon henkilön yksilöllinen kuntoutustarve.

Palkkatukea on tarkoitus laajentaa ja nostaa sen enimmäismäärää. Tavoitteena on, että kolmannen sektorin palkkatukeen kytketään *vahva yksilöllinen tuki, työkyvyn kartoitus ja muut palvelut* siten, että mallista tulee uusi tuki avoimille työmarkkinoille siirtymiseen.

Hallituksen tavoitteena on myös *kehittää välityömarkkinoita, asettaa julkisiin hankintoihin ehto sosiaalisesta työllistämisestä sekä toteuttaa työn, terveyden ja työkyvyn tutkimus- ja kehittämissuunnitelma*. Vatesin ja muiden järjestöjen kannalta myönteistä on, että järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi vahvistetaan, ja järjestöjen mahdollisuus tuottaa palveluita turvataan.

Hallitusohjelma vaikuttaa lupaavalla. Jäämmekin nyt odottamaan konkreettisia toimenpiteitä. Työkykyohjelman toimenpiteiden valuttaminen käytäntöön on ratkaisevaa, toteaa Vates-säätiön toimitusjohtaja **Jaana Pakarinen** SOSTEn kokoamassa sosiaalibarometrissä.

Vates jatkaa aktiivista vaikuttamistyötä ja tekee työtä hallitusohjelman tavoitteiden eteen esimerkiksi useissa hankkeissa ja ryhmissä. Järjestöjen osaamista tulee hyödyntää työkykyohjelman toteutuksessa ja kehittämisessä.

Järjestöjen vahvuudet pitää tunnistaa ja jakaa tietoa siitä, että osatyökykyisiä voidaan työllistää järjestöihin. Järjestöjen yksi vahvuus on siinä, että ne osaavat tukea ihmisiä siirtymään avoimille työmarkkinoille, Pakarinen painottaa.

Linkki sosiaalibarometriin. Keinoja osatyökykyisten työllistymisen parantamiseen -osio alkaa sivulta 152:

<http://bit.ly/soste-sosiaalibarometri>

Välityömarkkinatoimijat ehdottavat tarvelähtöisiä työllisyyspalveluita

Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut -julkaisussa kuvataan välityömarkkinoita ja esitetään jäsenyys tarvelähtöisistä työllisyyspalveluista, joita lukuisat toimijat välityömarkkinoiden kentällä tuottavat. Julkaisu on tarkoitettu sekä välityömarkkinatoimijoille että päättäjille työllisyysneuvonnan tueksi.

Tarvelähtöisessä mallissa on jaoteltu välityömarkkinatoimijoiden toiminnot neljänlaisiin palveluihin: kynnysettömät, intensiiviset, täsmä- ja työmarkkinapalvelut. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palvelutarve on monialainen ja edellyttää yhteistyötä muun muassa työvoimapolitiikan, sosiaali- ja terveydenhoidon sekä koulutuksen sekto-

reilta. Julkaisussa esitellään suosituksia, joilla työllistymiseensä tukea tarvitsevien henkilöiden tilannetta voidaan parantaa nopeastikin, jos tahtoa löytyy.

Työllisyyspalveluiden laatu ja saatavuus vaihtelee alueellisesti. Siksi yksi julkaisussa esitettyjä suosituksia on, että tarvelähtöisiä palveluita tulee olla tarjolla nykyistä kattavammin. Siten jokaiselle aukeaisi polku työelämään tai osallisuuteen omien voimavarojen, osaamisen ja kykyjen mukaisesti.

SOSTEn julkaisusarjassa ilmestyvän kirjaseen on koontanut Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä, jota Vates koordinoi.

Tutustu julkaisuun (ilmestyy joulukuussa):

www.soste.fi/valityoamarkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut

KYVYT KÄYTTÖÖN -lehden kevyt uudistus jatkuu



Kyvyt käyttöön -lehden ilme uudistui kevyesti edellisestä numerosta alkaen. Keväällä pidimme viestintäverkostolle lehden kehittämisraadin, jossa keskustelimme sisällöistä ja uudistustarpeista. Suuria muutoksia sisältöihin ei tule, mutta päivitämme joitakin juttutyyppejä ja kokeilemme uusia palstoja.

Esimerkiksi tutkimus/selvitys-osiossa esittelemme tästä numerosta alkaen kaksi tai useamman tutkimuksen ja listaamme myös muita tutki-

Huom. Tämä lehti on painettu kustannussyistä normaalia ohuemmalle paperille, mutta tulevien lehtien paperilaatua ei ole vielä päätetty.

muksia, raportteja tai opinnäytetöitä. Kerromme myös some-kanavillamme olleista kysymyksistä, joiden avulla voi oppia kiinnostavia, erityistä tukea tarvitsevien työllistymiseen tai työssä pysymiseen liittyviä asioita, kuten tilastotietoa.

Tulossa on myös erillisiä tilastokatsauksia sekä mahdollisesti tietovisa, tehtäviä (ristikko tmv.) ja sarjakuva.



Vates julkaisi Työn tukena -verkkosivuston

Työn tukena -sivustolta löytyy tietoa ja tukea siihen, miten työpaikoilla voidaan ylläpitää ja edistää henkilöstön työkykyä.

Sivusto on luotu erityisesti työnantajille ja työpaikkojen henkilöstön edustajille - eli luottamusmiehille, luottamusvaltuutetuille ja työsuojeluvaltuutetuille - tiedoksi ja tueksi edistämään työyhteisön monimuotoisuutta. Materiaali antaa eväitä

myös esimiehille, HR-henkilöstölle ja koko työyhteisölle.

Työn tukena -verkkosivusto on rakennettu *Henkilöstön edustajat monimuotoisuuden edistäjinä* -hankkeessa, jonka rahoitti Työsuojelurahasto. Hankkeen toteutti Vates-säätiö sr yhteistyössä SAK:n ja Hyvinvointiala HALI ry:n kanssa.



Tutustu sivustoon: www.vates.fi/tyon-tukena

OHO!-HANKE kehittää mm. opiskelun saavutettavuuden kriteerejä

11 korkeakoulun yhteinen OHO!-hanke etsii ratkaisuja, joiden avulla opiskelijoiden kiinnittymistä ja opiskelijahyvintointia voidaan tukea. Keinoja ovat laadukas ohjaus sekä pedagoginen osaaminen ja muut korkeakouluhenkilöstön osaamista lisäävät toimet. Hanke toteutetaan vahvasti tutkimuslähtöisesti.

Selvitysten mukaan opiskelijoiden yksinäisyyden kokeminen, opiskeluverkostojen ulkopuolelle jääminen, akateemisten opiskelutaitojen puutteet sekä opiskelumuotivaation ongelmat voivat viivästyttää opinnoissa etenemistä. Opintojen viivästyksen lisäksi ongelmat voivat heijastua

myös työnhakuun ja työllistyvyyteen.

Hankkeen kolmesta ydinteemasta yksi on *Kaikkien korkeakoulu – valtakunnallinen saavutettavuuden kriteeristö ja työvälineitä*. Tavoitteena on vahvistaa henkilöstön osaamista opiskelijoiden moninaisuuden tunnistamiseksi. Tähän teemaan kuuluvat saavutettavuuden pedagoginen kehittämisohjelma ja kriteeristö saavutettavuuden lisäämiseksi.

OHO!-hanketta toteuttavat korkeakoulujen henkilöstö ja opiskelijat yhdessä. Vuoden 2019 lopussa päättyvä hanke toimii opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustuksen tuella.

<https://ohohanke.fi/>

Julkiset hankinnat työllistämisen vauhdittajina

Sosiaalisia innovaatioita ja työtä julkisilla hankinnoilla (SIEPP) -hanke pyrkii lisäämään työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville ihmisille - mm. osatyökykyisille - julkisten hankintojen avulla. Vuosina 2017–2020 toteutettavassa ESR-rahoitteisessa hankkeessa ovat mukana Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsingin kaupunki ja Vantaan kaupunki.

Hankkeessa toteutetaan pilottihankintoja, joissa sovelletaan työllistämisehtoa.

– Hankinnoilla työllistäminen on yksi tapa auttaa ihmisiä kiinni työelämään ja ehkäistä syrjäytymistä. Sopimuskumppaneillemme tämä on mahdollisuus osoittaa vastuullisuutta. Tutkimuksen mukaan myös kaupunkilaiset odottavat, että olemme aloitteellisia ja kannamme vastuuta yhdessä yritysten kanssa, Helsingin kaupungin suunnittelija **Leena Linnamäki** kertoo.

Lisää SIEPP-hankkeesta: thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet



KUVA: MINTTU AAITO

*Tule, opi, keskustele, vaikuta,
osallistu, jaa tietoa, verkostoidu...*

VATES-PÄIVÄT 12.5.2020

Tiedekeskus Heureka, Vantaa

Vates-päivät on jokakeväinen valtakunnallinen sosiaalisen työllistämisen seminaari, joka järjestetään tällä kertaa yksipäiväisenä. Tarjolla on jälleen paljon ajankohtaisia keskustelunaiheita työllistämisestä. Päivillä jaetaan myös Tulisielu-tunnustus.



JOB SHADOW DAY 14.5.2020

Odotettu työnseurantapäivä järjestetään jälleen toukokuussa eri puolilla maata! Tavoitteena on mahdollistaa onnistuneita kohtaamisia työnantajien ja työllistymiseensä tukea tarvitsevien henkilöiden välillä.

Tutustu Job Shadow Day'hin: jobshadowday.fi

Ilmoittautuminen ei ole vielä auki, mutta merkitse päivämäärät kalenteriisi ja seuraa

vates.fi/tapahtumat



sekä **uutiskirjeitämme**

- Vates INFO
- Työhönvalmennuksen uutiskirje
- Välityömarkkinat-uutiskirje
- Viestintäverkoston uutiskirje

<https://www.vates.fi/vates/aineistot/uutiskirjeet.html>