

1/2021

KYVYIT

käyttöön

Välityömarkkinoiden
tulevaisuus alkaa
hahmottua

s. 12

Koulutus-
sopimuksella
työelämä tutuksi

s. 26

Työni ja minä:

**oma
polku**

löytyi yrittäjyydestä



Uudistusten onnistuminen

edellyttää yhteistyötä



JONI ULMANEN

Olemme lähestymässä monen kansallisen uudistuksen toteutumista. Ovi kaikkiin uudistuksiin ei ole vielä avoinna, mutta uudenlaisen toiminnan etenemiseen voidaan jo vähän kurkistaa. Näemme, että **sote-uudistuksessa** jokaisessa 18 maakunnassa on lähtötelineissään 21 **hyvinvointialuetta** ja ne ovat tarttumassa toimeen, kun lainsäätäjiltä lupa heltiää. Muutamat sairaanhoitopiirit ovat ottaneet varaslähtöjä ja ovat jo puoli kierrosta muita edellä, mikä ei liene ol- lenkaan huono asia. Näemme myös 25 **työllisyyden kuntakokeilualueita**, joissa on mukana yhteensä 118 kuntaa. Näissä toiminta kuulostaa kiireiseltä ja aikaansaavalta, kun hommiin päästiin toden teolla maaliskuun alussa. Lisäksi nähdään 17 maakunnassa 22 **työkykyohjelma**-aluetta, jotka osaltaan tavoittelevat työllisyysasteen nostoa.

Työkykyohjelman tarkoitus vastaa pitkälti Vatesin toiminnan tarkoitusta, eli tukea osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien työhön pääsyä ja työssä pysymistä sekä lisätä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta. Työkykyohjelmaan kiinnittyy useita muitakin uudistuksia. **Sosiaaliturvauudistuksessa** luodaan nykyistä selkeämpi ja toimivampi järjestelmä, joka mahdollistaa työnteon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen. Ohjelmaan kuuluu myös toimenpidekokonaisuus, jossa työkyvyn tuen palvelut tuodaan osaksi **tulevaisuuden sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen**.

Euroopan komissio hyväksyi maaliskuussa vammaisten oikeuksia koskevan strategian vuosiksi 2021-2030. Aiempi strategia 2010-2020 tasoitti tietä esteettömälle Euroopalle ja vammaisten osallistumismahdollisuuksien lisäämiselle yhteiskunnassa, mukaan lukien työelämässä. Saavutetusta edistyksestä huolimatta vammaisilla on edelleen vastassaan huomattavia esteitä esimerkiksi työnhaussa ja -saannissa. Uusi strategia sisältää monia toimia, kuten syrjimättömyys työelämässä.

YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma 2020-2023 hyväksyttiin helmikuussa. Artiklan 27 osalta toimintaohjelmassa esitetään isojen kokonaisuuksien toteuttamista. Nämä liittyvät kiinteästi käynnissä oleviin rakenteellisiin uudistuksiin ja työllisyyden ohjelmiin. Lisäksi toimintaohjelmassa nostetaan työllistymisen edistämisen palvelujen tehostamiseksi järjestöjen yhteistyö.

Monet järjestöt tarjoavat työtä tai työllistymistä edistäviä ja työssä pysymistä tukevia palveluja. Järjestöillä on myös ammattitaitoa tukea ja auttaa vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä löytämään heille sopivia jatkopolkuja. Käynnissä olevat ohjelmat ja kokeilut ovat käytännössä niitä konkreettisia toimia, joita hyödyntämällä voidaan lisätä kumppanuuksia järjestöjen, kuntien ja TE-hallinnon välillä; näin pystytään myös tukemaan em. toimintaohjelman tavoitteita ja toteuttamaan EU-tason strategiaa kansallisesti.

Jaana Pakarinen

Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr

KYVYT käyttöön

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

Päätoimittaja:
Jaana Pakarinen

Toimitussihteeri:
Annemaria Ojanperä,
p. 044 794 5845
annemaria.ojanpera@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

Painos: 5 600 kpl

Painopaikka:
Savion Kirjapaino
Paperi: 90 g LumiSilk,
kanssi 170 g LumiSilk

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

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

OTA YHTEYTTÄ!

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



Oma polku löytyi yrittäjyydestä	4	Työkykyohjelma etenee – järjestöt löytämässä paikkaansa toteutuksessa	20
Päättäjiin vaikutetaan asiantuntemuksella	7	Vates vaikuttaa: Kuntavaalit 2021	22
Vammaissopimuksen toimintaohjelmassa vahva huomio työllisyyteen ja koulutukseen	8	Vates vaikuttaa: Lausunnot ja kannanotot	23
Työ tukee hyvinvointia	10	Tutkimuksia ja selvityksiä	24
Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista johti Välittäjä Oy:n perustamiseen – Väilytömarkkinoiden tulevaisuus alkaa hahmottua	12	Koulutussopimuksella työelämä tutuksi	26
		Julkaisuja	27
		Ajassa	28
		Info	31



Osatyökykyisen työpanos käyttöön yrityksen aitoon tarpeeseen

Yhteiskunnallisen yrittäjyyden edellytyksiin satsataan nyt Suomessa

Kevätterveiset Vatesin aluetoiminnasta





Coltrane Hassinen kokee olevansa onnekas, että voi yrittäjänä tehdä työtä oman jaksamisensa mukaan.

Oma polku

löytyi yrittäjyydestä

Rakastan yli kaiken sitä mitä teen. Ahmin tietoa ja taitoa visuaalisuudesta, seuraan kansainvälisiä alan uutisia, blogeja, trendejä – kaikkea mitä ehdin ja löydän. Tilaan kirjoja, etsin inspiraatioita, innovatiivista tapaa luoda erottuvaa visuaalisuutta. Olen kulkenut pitkän tien päästäkseni tähän pisteeseen, jossa teen sen mitä jaksan ja sitä, mitä rakastan.

Kadehdin aina lukiossa niitä, jota tiesivät tarkkaan, mitä haluavat tehdä, mitä kouluja käydä ja minkä ammatin valita! Olin kaikessa aika keskinkertaisen hyvä, enkä oikeasti osannut miettiä ja päättää, mihin suuntaan lähteä, ennen kuin oli pakko valita.

Aloitin kaupalliset opinnot lähinnä niiden laajojen hyödyntämismahdollisuuksien vuoksi ja tiesin heti, että markkinointi on minun juttuni. Olin töissä ennen opintoja ja myös opintojen aikana. Pystyin soveltamaan opittua suoraan käytäntöön ja rakastin opiskelua.



Hassisen arjessa tukena ovat aviomies ja henkilökohtainen avustaja. Työssä häntä tukee työavustaja Majja Hassinen.

Olin onnekas töiden saannin suhteen. Sairauslomista ja sairastelusta huolimatta loin uraa. Tein paljon töitä, koska halusin aina olla vähintään yhtä hyvä kuin ne, jotka eivät sairastelleet. Työt olivat mielenkiintoisia ja sain ylennyksiä. Kaikki työnantajat eivät katsooneet sairastelua hyvällä, ja koin sen suhteen myös syrjintää ja vaikka suorituin hyvin, sain suoraan pyyntöjä jopa irtisanoutua.

Sairaus toi haasteita

Minulla oli terveyden kanssa hyvin erilaisia haasteita. Oli monenlaisia oireita, mutta niitä kaikkia yhteen sitovaa tekijää ei löytynyt, enkä saanut mitään diagnoosia. Kaikki liika rasitus kostautui jo silloin ja oli haastavaa opiskella sekä tehdä töitä samanaikaisesti.

Vuonna 2007, ollessani vielä vakituisessa työssä, minut lähetettiin lopulta perinnöllisyyspoliklinikalle ja sain diagnoosin harvinaisesta sidekudossairaudesta. Olin tietämättäni sairastanut sitä koko ikäni. Pian tämän jälkeen jouduin työkyvyttömyyseläkkeelle. Työtuloni eivät tällä hetkellä ylitä eläkkeen ansiorajaa; tavoitteeni kuitenkin on kasvattaa tulojani ja siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle täyden työkyvyttömyyseläkkeen sijaan. Koen tämän henkisesti erittäin suureksi saavutukseksi.

Oireiden kirjo on suuri, vointi vaihtelee rajustikin ja nopeasti, joten tarvitsen avustajaa arjessani. Mieheni on omaishoitajani. Silloin kun hän ei ole paikalla, kanssani on henkilökohtainen avustaja. Lisäksi työssäni minulla on oikeus työavustajaan 50 tuntia kuukaudessa.

Intohimona visuaalisuus

Kuten monet muutkin vastoinkäymisiä kohdanneet, en minäkään halunnut antaa periksi.

Yrittäjyys kututti, ja tuttavat pyysivät markkinointiapua. Perustin Tmi Coltrane markkinointipalvelut -yrityksen. En ajatellut heti tarkkaa kohderyhmää, ja se muodostuikin itsestään. Pian olin jo Espoon Uusyrityskeskuksen markkinoinnin asiantuntija ja onnistuin saamaan asiakkaakseni kauppakeskus Sellon. Teen vieläkin Uusyrityskeskukselle töitä ja pidän esimerkiksi ajoittain markkinointiklinikkaa, jonne voi ajanvarauksella tulla kysymään mitä tahnansa omiin markkinointihaasteisiin liittyen.

Vahvuuteni oli, että olin ostanut vastaavia palveluita alihankintana, ja nyt tuotin niitä itse. Opettelin ohjelmat, joita en ollut ehtinyt muualla töissä ollessani

opettelemaan. Kaikki onnistumiset – niin pienet kuin suuretkin – toivat ja tuovat edelleen valtavasti iloa. Vaikka pystyin työskentelemään vain osa-aikaisesti, tuntui hienolta, että saatoin hyödyntää hankkimaani koulutusta ja kokemusta. Pystyin myös osallistumaan työelämään liittyviin keskusteluihin, ja koin kuuluvani monella tapaa taas samaan joukkoon muiden kanssa. En ollut enää epämääräisestä syystä kotona oleva ulkoisesti terveen näköinen nainen, joka muille näyttäytyi yleensä myös suhteellisen oireettomana.

Kiinnostuin enemmän visuaalisuudesta ja pian oivalsin, että olemme usein monia muita maita jäljessä. Visuaalisuuden valtavan merkityksen ymmärtäminen on Suomessa monille pk-yrityksille haastavaa. Se, mitä visuaalisuudella voi saavuttaa, on ikioma ilosanomani. Samoin se, mitä valitettavasti voi menettää. Liian moni mahtava tuote jää hyllylle.

Työnteko sopivassa rytmissä auttaa jaksamaan

Keskitin asiakastyötä visuaalisuuteen, mutta lopulta tiukat aikarajat ja palaverien suuri määrä alkoivat olla liian stressaavia. Viime kesänä, pitkän alitajuisen pohdinnan jälkeen keksin, mitä halusin tehdä: päätin ryhtyä järjestämään verkkokursseja, joiden kautta saatan levittää tärkeää tietoa ja taitoa helposti laajalle joukolle yrittäjiä omaan arkeeni sopivassa rytmissä. Voin laittaa työt sivuun ilman syyllisyyttä ja viettää mie-





Hassinen on saanut tukea vammais- ja muilta yrittäjiltä sekä koulututtanut yritysmentoriksi.

heni kanssa ihanaa iltaa. Paljon emme voi yhdessä tehdä ja harrastaa, mutta sen, mitä voimme, pyrimme tekemään täysin sydämin ja aina kun se on mahdollista.

Perustin viime syksynä VisuOpiston (tietääkseni ainoan laatuaan), joka keskittyy ainoastaan visuaalisuuden opettamiseen yrityksille. Aihealue antaa valtavasti mahdollisuuksia luoda mielekkäitä kokonaisuuksia ja olen jo lanseerannut kurssin ”Visuaalisen markkinoinnin keinot 2021”. Olen esimerkiksi löytänyt uuden, oman suosittelun ja opettamani tavan käyttää värejä. Kutsun sitä eläväksi väriopiksi, koska se mukautuu nykyajan elämän muuttuviin tilanteisiin.

On päiviä, jolloin en voi tehdä mitään, enkä voi ennakoita niitä. Vointi voi myös muuttua täysin ennalta arvaamattomasti kesken päivää, ja se on asia jonka kanssa täytyy vain elää. Paitsi, että kurssien tekeminen on mielenkiintoista ja niihin liittyvät tilanteet myös (kuten webinaarit), voin tehdä niitä itse määrittämässäni tahdissa ja toteuttaa niiden kautta intoani ja jatkuvasti tulevia ideoita. Olen pitänyt vielä pari asiakasta, mitä kautta myös varmistan, että pysyn ”ajan hermoilla”.

Työ pakottaa aivot oppimaan, antaa valtavasti kontakteja, tuo koko ajan uutta

ja luo mahdollisuuksia toteuttaa omaa luovuutta ja ammattitaitoa. Työn kautta tulee onnistumisia, vaikka myös epäonnistumisia, ja ennen kaikkea se vie ajatukset muualle ja on siten kaiken muun lisäksi mitä parhainta kivun hoitoa.

Olen onnekas, että saan tehdä sitä, mitä rakastan ja juuri sen verran kuin pystyn. Kun herään aamulla, päivälläni on tavoite, tarkoitus ja sisältö. Kun menen iltaisin nukkumaan, koen, etteivät vuorokauden tunnint riitä ollenkaan siihen, mitä kaikkea ideoita haluaisin toteuttaa ja mitä kaikkia asioita saavuttaa.

Olen saanut paljon vertaistukea sekä vammais- että muilta yrittäjiltä. Ollessani Invalidiliiton koordinoimassa Yritystä!-hankkeessa tutustuin mahtaviin tyyppeihin. Olen tutustunut Suomen Vammaisyrittäjät ry:n (VamY) toimintaan ja ihmisiin. VamY on ollut myös asiakkaani. Olen koulututtanut yritysmentoriksi ja olen mentoroinut sekä terveitä että vammaisia yrittäjiä. Lähipiirini jakaa myös kannustusta ja olla hengessä mukana. Edelleen juhlimme kaikkia saavutuksiani – niitä asioita, jotka juuri minulle ovat saavutuksia. ✨

Coltrane Hassinen
yrittäjä

Tutustu Suomen Vammaisyrittäjät ry:n toimintaan: www.vamy.fi

Liikuntavammaisilta työntekijöiltä vaaditaan enemmän

Taloustutkimus toteutti viime vuoden lopulla Invalidiliiton tilaaman tutkimuksen, jossa selvitettiin työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia liikuntavammaisten ihmisten työllistamisestä sekä heidän suhtautumistaan siihen.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työnantajat korostavat liikuntavammaisia rekrytoidessaan enemmän hakijan persoonallisuutta, joustavuutta ja sosiaalisia taitoja. Osaaminen ja asenne työhön ovat rekrytoinnissa eniten vaikuttavimmat tekijät kaikkien työnhakijoiden kohdalla, mutta niihinkin kiinnitetään liikuntavammaisten työnhakijoiden kohdalla selkeästi muita enemmän huomiota.

– Yllättävää oli, että tutkimuksen tulosten mukaan työnantajien odotukset liikuntavammaisista henkilöistä näyttävät olevan selkeästi suuremmat kuin muiden työnhakijoiden kohdalla. Ikään kuin liikuntavammaa tulisi kompensoida muita paremman osaamisen, korkeamman motivaation tai persoonallisuuden kautta. Onko tämä yhdenvertaisuutta, kysyi Invalidiliiton aiempi pääjohtaja **Petri Pohjonen** Invalidiliiton tiedotteessa.

– Hienoa, että kuitenkin yli puolet vastanneista työnantajista ilmoittivat olevansa valmiita palkkaamaan liikuntavammaisen työntekijän. Sosiaalisesti vastuullisesti toimiva yritys hyötyy monimuotoisen työyhteisön eduista, muistutti Pohjonen.

Palkkaamisessa tutkimuksen mukaan työnantajat epäilyttää eniten työn fyysisuus, mutta myös asenne ja tietämättömyys vaikuttavat rekrytointipäätöksiin. Työnantajilla ei esimerkiksi ole tarpeeksi tietoa työolosuhteiden järjestelytuesta; tutkimukseen vastanneista vain 12 prosentille tuki oli tuttu.

Päättäjiin vaikutetaan



ASIAN- TUNTEMUKSELLA

Tapasin kansanedustaja **Mika Karin** (sdp) Pikkuparlamentin kahviossa. Kari on aiemmalla työurallaan työskennellyt työpajapäällikkönä työllistämisyksikössä, ja tunnen hänet jo niin ikään oman aiemman työurani ajalta. Oli siis luontevaa olla häneen yhteydessä, jatkaa aiempaa tuttavuutta, kertoa Vatesin toiminnasta ja nostaa esille ajankohtaisia asioitamme vaikeimmin työllistyvien ja osatyökykyisten henkilöiden työnteon mahdollisuuksista.

Vaikuttamistyö on asioiden muuttamista haluttuun suuntaan. Jotta saavutettaisiin toivottu tulos, vaikuttamistyöllä tulee olla tavoite. Vaikuttaminen on erityisesti viestintää, jonka tavoitteena on muuttaa viestin kohteena olevan henkilön käsityksiä jostakin asiasta, mutta joskus tavoitteena on myös, että jokin asia säilyy ennallaan. Aina ei haeta muutosta. Toisinaan pysyvyys voi olla päämääränä.

Päättäjiin vaikutetaan asiantuntemuksella. Ennen kuin lähdin tapaamaan Mikaa, yksilöni mielessäni esitettävän asian. Mitä tiesin siitä etukäteen, miten sitä oli käsitelty lainsäädäntövaiheessa ja minkälaisessa prosessissa asia on nyt menossa. Mitä ministeriön valmistelijat asiasta kertovat ja mihin suuntaan asiaa halutaan viedä ja miksi. Kohteestani selvitin etukäteen, missä eduskunnan valiokunnissa hän vaikuttaa ja minkälaisissa rooleissa. Kävin läpi eduskunnassa esitettyjä puheenvuoroja ja etsin yhteyksiä, joista pääsin perille Mikan nykyisen työn asiasisällöistä.

Asioiden tutkiminen, sisäistäminen ja käytännön vaikuttamistyö ovat parhaat perehdyttäjät päätöksenteon koukeroihin. Luonnollisesti myös hyvät suhteet päättä-

jiin helpottavat asioiden esille nostamista ja niihin vaikuttamista. Suhteiden rakentaminen vaatii oman aikansa, mutta pitkässä juoksussa se on myös palkitsevaa.

Järjestötoiminnassa vaikuttamisen muotona on useimmiten asiavaikuttaminen. Harvemmin ollaan mukana mielihyvävaikeuttamisessa, ellei sitten lähdetä mukaan yhteisiin kampanjoihin, joilla pyritään vaikuttamaan myös yleiseen mielipiteeseen. Kun järjestötoimijana halutaan vaikuttaa poliittikkoihin, on hyvä miettiä, mikä on minun sanomani tärkein kohta. Mikä on se asia, jonka haluan jäävän käynnistäni tai yhteydenotostani mieleen. Itse haluan nostaa vaikuttamistyön keskiöön ihmisen. Tahdon, että vaikuttamistyö on konkreettista ja että sen tulokset voidaan kohdistaa ihmiseen, yksilöön, ja hänen elämäänsä. Parhaiten tämä onnistuu ihmisten elämään liittyvien konkreettisten esimerkkien avulla.

Kahvipöytäkeskustelu, jonka kävin Mikan kanssa Pikkuparlamentin kahviossa oli vaikuttamista, vaikka keskustelun tuloksellisuuden arviointi on vaikeaa. Aiheenamme oli **työolosuhteiden järjestelytuki**, jonka säilyttämistä Vates-säätiö tuolloin vahvasti puolusti. Tarina ei kerro, minkälainen merkitys juuri tällä vaikuttamiskäynnillä oli järjestelytuen säilymiseen. Kuitenkin oma tietoisuus siitä, että asiaan on pyritty vaikuttamaan ja viemään tosiasioita niiden tietoisuuteen, jotka päätösten päällä istuvat, vahvistaa tunnetta, että vaikuttamistyö on onnistunut ja tarpeellista. ✨

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr



Vammaissopimuksen toimintaohjelmassa

vahva huomio työllisyyteen ja koulutukseen

YK:n vammaisten henkilöiden yleissopimuksen pohjalta on laadittu Suomen toimintaohjelma vuosille 2020–2023. Vates nostaa esiin huomioita kolmesta säätiön toiminnan kannalta keskeisimmästä artiklasta ja niihin liittyvistä tavoitteista.

Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta VANEn toisessa toimintaohjelmassa on 110 toimenpidettä, joista osa on yhden ministeriön vastuualueella ja osa kaikilla ministeriöillä.

Toimintaohjelmassa on huomioitu meneillään olevat valtakunnalliset uudistukset. Ohjelma muodostuu rakenne-, prosessi- ja lopputulosindikaattoreista. Ne määrittävät tavoitteita ja niissä etenemistä lainsäädännöstä poliittisiin toimiin ja näkemykseen siitä, miten oikeudet toteutuvat käytännössä.

Vates seuraa kolmea artiklaa

Vatesin kannalta oleellisia ovat artiklat 24 (koulutus), 26 (kuntoutus) ja 27 (työllisyys).

Koulutuskentällä on meneillään isoja uudistuksia. Koulutusta kehitetään vahvasti työllisyyden näkökulmasta: koulutuspoliittinen selonteko, jatkuvan oppimisen ohjelma sekä korkeakoulujen saavutettavuussuunnitelma vaikuttavat myös vammaisten opiskelijoiden asemaan ja työllistymismahdollisuuksiin. Kuntoutuskomitean suosittamat etenevät viime vuoden lopulla kuntoutuksen uudistuksen toimintasuunnitelmaksi. Kentällä on keskusteltu paljon kuntoutumisen suhteesta työhön ja työssä pysymisen edistämiseen.

Työllisyyteen liittyvien uudistusten kohdalla on syytä huomioida se, että ohjelmat ja uudistusten lopputulokset koskivat myös vammaisia henkilöitä. Moni vammaisen ei ole TE-palvelujen piirissä, vaikka se usein olisi mahdollista.

– Asiakkaat ohjautuvat moniin palveluihin TE-palvelujen asiakasohjauksesta, ja vammaisilla on riski jäädä palveluiden ulkopuolelle. Tämä näkyy esimerkiksi 1.3.2021 alkaneissa työllisyyden kuntakoikeiluissa, Vatesin kehittämisspällikkö Kaija Ray toteaa.

Artikla 24: koulutus

Yleissopimuksen mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus koulutukseen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisia varten tulee tehdä yksilöllisten tarpeiden mukaiset kohtuulliset mukautukset.

Oppivelvollisuuden laajentaminen (astunut osittain voimaan 1.1.2021) ja uusi, tutkintoon valmentava koulutus (TUVA, astunee voimaan syksyllä 2022) koskevat myös vammaisia opiskelijoita. Oikeus osata -kehittämishjelma keskittyy ammatillisen koulutuksen laadun kehittämiseen. Yhteistä näille kaikille vammaisten opiskelijoiden kannalta on se, että he todella tulisivat saamaan tuen, johon ovat oikeutettuja.

– Lainsäädäntövalmistelussa vammaisia opiskelijoita huomioitiin melko ohuesti, mihin vammaisjärjestöt ottivat kantaa. Toimintaohjelma toivottavasti tukee vammaisten nuorten yhdenvertaisia mahdollisuuksia, Ray sanoo.

Järjestöt korostivat myös mm. yksilöllisten tarpeiden huomioimista kaikilla koulutusasteilla.

Artikla 26: kuntoutus

Viime aikoina on keskusteltu runsaasti kuntoutuksen ja työllisyyden välisestä suhteesta. Kuntoutuksen rooli työssä pysymisessä on noussut yhä tärkeämmäksi työmarkkinoiden muuttumisen ja

mielenterveyden häiriöiden määrän kasvun takia. Mielenterveyden edistämiseksi onkin laadittu mm. mielenterveysstrategia. Vammaissopimuksen toimintaohjelma ja kuntoutuksen uudistuksen toimintasuunnitelma toivottavasti täydentävät toisiaan.

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -hankkeen sekä sosiaaliturva-uudistuksen tavoitteena on sujuvoittaa palveluprosesseja ja yksinkertaistaa etuus- ja palvelujärjestelmää. Tavoitteena on vahvistaa ohjautumista oikea-aikaisesti oikeanlaisiin palveluihin.

Artikla 27: työllisyys

Vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Työympäristön on oltava avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa.

Yleissopimuksen mukaisesti vammaisten työllisyyden edistämiseksi tulee pyrkiä ensisijaisesti avoimilla työmarkkinoilla hankittavaan työkokemukseen ja työurala etenemiseen. Työ, jossa vammasta ei koidu olennaista haittaa, on ensisijainen lähtökohta. Työllistymistä voidaan tukea apuvälineillä ja muilla mukautustoimilla. Näistä on mainintoja useissa laeissa.

– Koronapandemian takia vammaisten ihmisten työllisyystilanne heikentyi jälleen, kun se oli vuosia parantunut. Aiemminkin taloudellisissa kriisitilanteissa vammaiset ja pitkäaikaissairaat ovat ensimmäisten joukossa menettäneet työnsä ja päässeet takaisin työelämään vasta, kun nousua on kestänyt riittävän pitkään, Kaija Ray sanoo.

Lineaarisen mallin käyttöönotto vaikuttaisi palkkatyön ja etuuksien yhteensovittamiseen. Linearisessa mallissa osatyökyvyttömyyseläke pienenee vähitellen ansioiden kasvaessa. Suojaisuus olisi 50 % vakiintuneista ansioista, kuitenkin vähintään takuueläkkeen määrä. Jokainen suojaisuuden ylittävä euro pienentäisi eläkettä 50 sentillä.

Toimintaohjelman vaikutuksia seurataan

VANE seuraa toteutumista yhteistyössä muiden vastuutahojen ja THL:n kanssa. Erikseen tehtävässä seurantaraportissa huomioidaan myös vammaisten henkilöiden sekä vammaisjärjestöjen esille nostamien asioiden eteneminen.

Vates on tehnyt vuodesta 2017 alkaen vammaissopimuksen ja sen toimintaohjelman toteutumiseen liittyviä kyselyitä taustayhteisöilleen. Kyselyitä jatketaan uuden toimintaohjelman aikana ja tuloksista kerrotaan Vatesin kanavilla. 📧

Tutustu toimintaohjelmaan:
bit.ly/VANE_toimintaohjelma2020

Koulutusta koskevat toimenpiteet on listattu ohjelman sivuilla 84-85, kuntoutusta koskevat toimenpiteet sivuilla 88-89 ja työllisyyttä koskevat toimenpiteet sivuilla 96-97.



Heidi Hämäläinen on kokenut, että vammaisena hänen on vaikea saada työtä. Ennakkoluulot ovat sitkeitä, vaikka pienillä työympäristön mukautuksilla hänkin on selviytynyt työharjoitteluista erinomaisesti.

Työ tukee hyvinvointia

”Myönteiset tunteet, tekemiseen uppoutuminen, ihmissuhteet, merkityksellisyyden kokemus ja aikaansaamisen tunne”.
Tuon pilarijaon opin psykologian tohtori Sirkkaliisa Heimoselta kuunnellessani mielen hyvinvoinnin webinaaria.

Minulle käsitteet piirtävät kuvan työelämästä, vaikka palkkatyöläiseksi en vielä ole päässyt sosionomi-diakoni-tutkinnostani huolimatta. Työllistymiseni haasteellisuus ei ole tullut minulle yllätyksenä CP-vam-

mastani johtuen. Työntekijöiden rekrytoimisestahan on muodostunut karrikoidusti kuvaten kovatasoinen kilpailukenttä: odotetaan kymmensormijärjestelmän hallitsemista sekä sujuvaa kielitaitoa kolmella kielellä.

Työharjoitteluni ovat osoittaneet muuta. En ole kertaakaan puhunut vierailia kielillä tai käyttänyt kymmensormijärjestelmää. Nopeatahtinen näppäileminen ei minulle olisi ollut edes mahdollista, koska pystyn käyttämään vain paria sormea kirjoittamisessa. Työtehtävistäni olen selvinnyt omilla työskentelytavoillani. Kokemukseni ovat siten lisänneet toiveikkouden tunnetta työelämään.

Innostuin tekemään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvan opinnäytetyönikin työllistämisteemasta. Diakonia-alan työharjoittelussa minua pyydettiin kartoittamaan osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuuksia Helsingin seurakunnissa. Kirjoittellessani tutkimukseeni teoreettista viitekehystä työn tekemisen hyödyistä törmäsin moniin tutkimuksiin. Ne korostivat mielen hyvinvoinnin peruspilareita: brittitutkijat perustelivat työllisyyden tärkeyttä taloudellisilla resursseilla, koska ne ovat välttämättömiä aineelliselle hyvinvoinnille ja osallistumiselle yhteiskunnassa. Lisäksi työn tekeminen tukee psykososiaalisia tarpeitamme.

Vammaisuus on herättänyt ihmetystä työnhaussa

Olen kokenut hyvinvoinnin tasot työharjoitteluissani: Ruskeasuon koulussa, seurakuntayhtymän vammaisdiakoniassa, vammaisjärjestöissä sekä kahden kunnan vammaissosiaalityössä. Työyhteisöissä oli luonnollisesti huomioitu vammaiset toimijat: työskentelytilat olivat esteettömät, työtehtäviä mukautettiin ja ilmapiiri oli kiireetön. Niiden ansiosta suoriuduin työtehtävistä, jotka liittyivät pääosin asiakirjojen laatimiseen. Vammaissosiaalityön toimipisteissä sain myös tehdä asiakashaastatteluja ja laatia niistä raportteja. Itsetuntoni vahvistui.

Vaikka henkilökohtainen avustajani oli työpaikoilla mukana, pyrin suoriutumaan työtehtävistäni mahdollisimman itsenäisesti. Avustajani rooli ymmärrettiin myös työyhteisöissä.

Miksi vammaisten ihmisten palkkaaminen on kuitenkin haasteellista? Syyksi olen pohtinut ennakkoluuloja, koska olen ne kokenut: en ole saanut kutsua työhaastatteluun, jos olen työhakemuksessa kertonut CP-liikuntavammaisuudestani. Toisaalta, jos en ole vammaani paljastanut, sekin on koettu huonoksi. Eräskin työhaastattelija tyrmistyi, kun paljastin vammaisuuteni tiedustelllessani paikan esteettömyyttä sähkömopolla liikkumiseni vuoksi. Itse olin arvioinut suoriutuvani muutoin ilmoituksessa mainituista työtehtävistä.

Tietoa vammaisten osaamisesta yhä lisättävä

Koen, etteivät työnantajat tiedä riittävästi vammaisten ihmisten kyvyistä. Siksi olen entisen yhdenvertaisuusvaltuutettu **Kirsi Pimiän** kanssa samaa mieltä siitä, että vammaiset yksilöt tulisi nähdä aktiivisina toimijoina – ei toiminnan kohteina. Mielestäni onkin tärkeää lisätä tietoisuutta koulutettujen vammaisten henkilöiden taidoista ja mahdollisuuksista käyttää tarvittaessa henkilökohtaista avustajaa työn sujuvoittamiseen.

Lisäksi olen kokenut, että työllistämishaasteet ovat liittyneet esteettömyyskysymyksiin. Onneksi yhdenvertaisuuslakimme velvoittaa työpaikkoja huomioimaan saavutettavuuden. Olen tosin törmännyt artikkeleihin, joiden mukaan työnantajat tarvitsevat edelleenkin tietoa tukimuodoista. Siksi on tärkeää informoida työnantajia yhdenvertaisuuslaista ja siitä, että he voivat hakea työpaikan esteettömyyden mahdollistamiseksi valtion tukea. Korona-aikana poikkeusolot ovat kannustaneet etätöihin. Toivon buumin jatkuvan myös tulevaisuudessa. Se avaisi uusia mahdollisuuksia työllistää vammaisia henkilöitä.

Kyvyt käyttöön vaikkapa yrittäjänä

Yhteiskuntamme tarvitsee kipeästi uusia työntekijöitä väestömme vanhenemisen ja eläköitymisen vuoksi. Toisaalta uusia veronmaksajia on syntynyt viime vuosina ennätyskellisen vähän. Siksi huoltosuhde ja verotuspohja yhteiskunnassamme heikkenevät.

Kaikki hyvinvointiyhteiskuntamme palvelut rahoitetaan verotuloista: meidän vammaisten henkilöiden tarvitsemat fysioterapiat, henkilökohtaiset avustajat jne. Siksi olen aina ihmetellyt, miksi marraskuun verotietojen julkaisemishetkeä on kutsuttu kateuspäiväksi. Mielestäni juuri suurituloisia ja eniten veroja maksavia tulisi seurata kiitollisuudella – eikä yrityksiäkään saisi unohtaa.

Yritysverotuksesta saamme eniten yhteistä hyvää. Siksi myös vammaisia ihmisiä on alettu kannustaa yrityksiensä perustamiseen. Viime vuoden loppupuolella kuulinkin, että ensimmäinen vammaisten yrittäjien ryhmä on suorittanut yrittäjien ammattitutkinnon Helsingissä. Tutkinnon ovat rääätölöineet Näkövammaisten liitto ja Invalidiliitto, ja koulutuksen järjestää Careeria. Runsaan vuoden kestäneessä koulutuksessa oli mukana 20 osallistujaa.



Heidi Hämäläinen on opiskellut paljon, mm. sosionomi-diakoniksi. Taustalla näkyvästä Helsingin Malminkartanon kirjastosta hän lainaa usein opintokirjallisuutta.

Osaamistaan kannattaa vahvistaa kursseilla

Vuosia sitten haaveilin itsekkin jonkinlaisesta sosiaalialan yrityksestä. Yrittäjäasenteeni kumpuaa kiitollisuudestani. CP-vammaisena yksilönä olen saanut yhteiskunnassamme hyvää terveydenhoitoa ja kuntoutusta. Koska olen saanut käydä ilmaista peruskoulua, lukiota ja ammattikorkeakoulua, minulla on aina ollut palava halu päästä antamaan veronmaksajille takaisin. Siihenhän koulutuspolut tähtäävät.

Vaikka en olekaan päässyt palkkatöihin ja maksamaan veroja, olen jatkanut tietopääomani kehittämistä avoimessa yliopistossa. Näin osoitan työnantajille, että olen tehnyt jotain ja päivittänyt osaamistani. Siksi suosittelen vammaissisarilleni ja -veljilleni mielekästä toimintaa. Kansalais- ja työväenopistot järjestävät kaikille avoimia kursseja. Toimintojen avulla jokainen voi löytää omat vahvuutensa.

Sirkkaliisa Heimonen toi myös webinaaripuheenvuorossaan esille vahvuusolutuvuuden: pitäisi kääntää katse voimavaroihin ja kykyihin – ei vaikeuksiin. Kaikkien ei kuitenkaan tarvitse tuoda vahvuuksiaan esille työelämässä, jos ei siihen vammansa vuoksi pysty. Hyvää voi tehdä myös vapaaehtoistyönä. Kaikenlainen toiminnallisuus ylläpitää hyvinvointia. 🌱

Selvitys

osatyökykyisten Suomen mallista

johti Välittäjä Oy:n perustamiseen

– Välityömarkkinoiden tulevaisuus alkaa hahmottua

Tullin pääjohtaja, selvityshenkilö Hannu Mäkinen luovutti helmikuussa työministeri Tuula Haataiselle selvityksen osatyökykyisten Suomen mallista. Selvityksen pohjalta Suomeen on päätetty perustaa uusi (liiketoimintaperiaatteella toimiva) välityömarkkinatoimija, Välittäjä oy. Mallin tarkoitus on muodostaa lisää työpaikkoja ja tarjota osatyökykyisille henkilöille tukea työllistymiseen.

Uudessa mallissa toiminta jakautuu palvelutoimintoon ja liiketoimintaan. Vaikeimmassa asemassa olevat osatyökykyiset henkilöt siirtyvät TE-toimistosta palvelutoimintoon, jossa kartoitetaan mm. heidän työkykyään ja palveluntarvettaan. Liiketoiminta puolestaan rekrytoi työntekijöitä palvelutoiminnan puolelta.

– Mäkisen selvityksen suurin arvo on siinä ehdotettavassa uudessa toimintamallissa. Tältä osin erityisen merkittävänä näen pohdinnat uuden toimijan kohde-ryhmästä, toimijan roolista nykyisen välityömarkkinakentän täydentäjänä sekä toiminnan operatiivisen järjestämisen vaihtoehtoista, kommentoi Vatesin kehittämispäällikkö **Jukka Lindberg**.

Selvityksen taustalla on hyödynnetty Suomessa muutama vuosi sitten toteutun työpankkikokeilun ja Ruotsin Sam-

hall-yhtiön kokemuksia. Samhall on valtion omistama yritys, joka työllistää osatyökykyisiä henkilöitä ja tukee työntekijöiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Lindbergin mukaan selvityksessä käsitellään luovasti myös Samhallin sisällä ja Ruotsissa laajemminkin käynnissä olevaa pohdintaa mallin tulevaisuudesta.

– Esitettyssä mallissa pystytään hyödyntämään Ruotsissa kehitettyä *utvecklingsanställning*-palvelun mallia, jonka vahvuutena näen siinä olevien nuorten intensiivisen, työkokemusta ja osaamista rinnakkain kehittävän sekä avoimin mielin työelämän suuntaa haarukoivan toimintatavan.

Järjestöt mukana vaikuttamassa sisältöihin

Myös järjestötoimijat ovat päässeet vaikuttamaan mallin sisältöihin sekä tarjonneet apua selvityksen taustoittamiseen. Mäkinen pyysi näkemyksiä mm. Vates-säätiöltä ja monelta Vatesin koordinoiman Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän toimijalta. Vates toimitti Mäkiselle kentän näkemyksiä esimerkiksi koostamalla muiden välityömarkkina-aiheisesta tilaisuudesta, johon osallistui 90 kentän toimijaa.

– Olemme Vatesissa iloisia siitä, että olemme voineet olla vahvasti mukana selvityshenkilö Mäkisen tukena mm. taustatietojen keräämisessä ja lausuntoprosessissa. Mäkinen on onnistunut selvityksessään ottamaan hyvin huomioon lausunnoissa



esitettyjä argumentteja, kertoo Vatesin toimitusjohtaja **Jaana Pakarinen**.

– Yhteistä kehittämistyötä tehdään mielellään myös jatkossa. Jatkokeskustelut sekä asiakkaita edustavien järjestöjen että palveluja tuottavien välityömarkkinatoimijoiden kanssa on hyvä aloittaa saman tien, lisää Lindberg.

Toimintamalli ja rahoitus yhteiseen keskusteluun

Mallin kohderyhmää ovat erityisesti vaikeammassa asemassa olevat osatyökykyiset henkilöt, jotka tarvitsevat vahvempaa tukea työllistymiseensä. Silloin nykyiset tuet, palvelut ja välityömarkkinatoimijat riittävät selvityksen mukaan paremmin tukemaan muiden osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Suomen mallin ei ole tarkoitus korvata nykyistä palvelujärjestelmää, vaan täydentää sitä.

– Kaikki toimijat ovat varmasti samaa mieltä siitä, että Suomen mallin on perusteltua muodostaa nykyisten rakenteiden ja julkisten palvelujen varaan ja niitä täydentämään, kuten Mäkinen selvityksensä toteaa. Lisäksi laskelmissa esitetty kustannusneutraalin toimintamallin tavoite verrattuna nykyisiin palveluihin kuulostaa positiiviselta. Monestihan muutoksia on viivytetty, kun pelkona on ollut kustannusten nousu, Pakarinen pohtii.

Lindberg painottaa, että toiminnan todellista yhteiskunnallista kustannusvaikutusta sekä taloudellisten ja muiden hyötyjen arviointia on tarpeen tarkentaa.

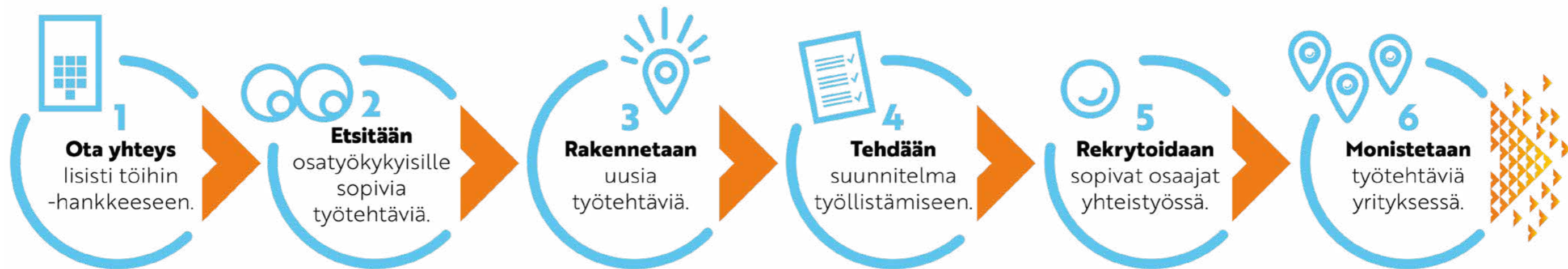
– Tältä osin perinpohjainen analyysi koko työllisyyspolitiikan tulevaisuuden rahoitusmallista olisi paikallaan, mielellään yhdessä toimialan kokonaisvaltaisen kehittämissuunnitelman kanssa.

Sosiaalipoliittisia ja taloudellisia päämääriä

Vaikka Suomen malli luultavasti tuleekin kuormittamaan julkista taloutta, pidemmällä tähtäimellä se myös lisää työllisyyttä ja kasvua. Talouskysymysten lisäksi painoarvoa saavat myös sosiaaliset arvot, yhteiskuntavastuu ja yksilön oikeus työhön. Mäkisen mukaan osatyökykyisten työllistämisen edellytysten parantamisella ja työllistämällä tavoitellaankin sekä taloudellisia että sosiaalipoliittisia päämääriä.

– Taloudelliselta kannalta toiminta tuo kustannuksia julkiselle taloudelle, mutta toisaalta lisää työllisyyttä. Sosiaalipoliittisten perusteiden kannalta osatyökykyisten työllistäminen on selkeästi positiivista toimintaa. Näiden taustatietojen takia onkin perusteltua, että perustetaan Välittäjä Oy, summaa Pakarinen. 🚫

Hallitus päätti huhtikuun lopun puoliväliriihessä perustaa Välittäjä Oy:n, joka palkkaa osatyökykyisiä pidempikestoisiin työsuhteisiin. Yhtiölle asetetaan tavoitteeksi, että osa työntekijöistä työllistyy lopulta muun työnantajan palvelukseen avoimille työmarkkinoille. Välittäjä Oy:n perustamisen työllisyysvaikutuksen arvioidaan olevan 1 000 lisätyöllistä.



KUVA: IISISTI TÖIHIN -HANKE

Osatyökykyisen työpanos

käyttöön yrityksen **aitoon tarpeeseen**

Iisisti töihin -hankkeessa (ESR) kokeillaan ja kehitetään uutta työllistämisen tapaa, jolla parannetaan osatyökykyisten ja vammaisten mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Hankkeessa sovelletaan Hollannissa kehitettyä Inclusive Job Design -mallia, jossa muokataan olemassa olevista työtehtävistä osatyökykyiselle tai vammaiselle soveltuva työnkuva. Vapaasti suomennettuna inklusiivinen työsuunnittelu on menetelmä, jonka avulla nykyiset työtehtävät järjestellään uudelleen. Koulutettujen työntekijöiden asiantuntijatehtävät selkiytyvät ja muodostuu kokonaisuus työtehtävistä, joihin osatyökykyisen työntekijän työpanosta tarvitaan. Työn muokkaamisessa keskeistä on, että lähdetään työnantajan tarpeista.

Työnkuvauslomakkeen avulla uusi toimenkuva

Kun havaitaan tehtäviä, joista on mahdollista koota uusi toimenkuva, voidaan Iisisti töihin -hankkeessa tuotetulla työnkuvauslomakkeella kuvata uusi toimenkuvaus. Sen avulla työvalmentajat löytävät sopivia osatyökykyisiä tehtävään haastateltavaksi. Uuden työntekijän palkkaamisen tarkoitus on olla työnantajalle taloudellisesti kannattavaa ja osatyökykyiselle täsmätyötä tarjoavaa, jolloin molempien intressit toteutuvat.

Yksi Iisisti töihin -hankkeesta mukana olevista yrityksistä on espoolainen Tapiolan Lämpö Oy. Hen-

kilöstöjohtaja **Carola Nores-Joukama** kertoo, että yritys on ollut hyvin tyytyväinen kahden osatyökykyisen toimitusassistentin palkkaamiseen.

– Uudet työnkuvat muodostettiin yhdistämällä rutiinitöitä eri osastoilta. Tehtäviä ovat esimerkiksi paperilaskujen skannaus, postin jako ja tulostustyöt, toteaa Nores-Joukama.

– Tapiolan Lämmölle kysymys on ollut ennen kaikkea arvoista ja työelämän moninaisuudesta.

Selkeä viestintä ja hyvä johtaminen ovat tärkeitä työn aloittamisen onnistumiseksi

Hankkeessa yritysverkostolle tehdyssä kyselyssä ilmeni, että odotukset osatyökykyisten työpanoksen suhteen saattavat olla varovaisia. Tämä on hidastanut työnkuvan muodostamista. Hankkeessa on laadittu opas, jonka tavoitteena on helpottaa osatyökykyisten työntekijöiden rekrytoimista. Opas sisältää neuvoja osatyökykyisen työnantajana toimimiseen ja siihen, miten työyhteisöä valmistellaan ottamaan vastaan uusi työntekijä.

Usein osatyökykyinen työnhakija tietää esimerkiksi minkälaista erityistä tukea tai apua hän voi tarvita suoriutuakseen työstä. Hänellä voi olla tarve esimerkiksi rauhalliseen perehdytykseen ja myös oikeus palkkatukeen. Näistä on hyvä keskustella jo työpaikkahaastattelussa. Työllistyvän aloittamista uudessa työssä koskevat normaalin hyvän johtamisen elementit.

Uuden työntekijän kanssa sovitaan, miten työyhteisölle kerrotaan hänen toimenkuvastaan ja vastuistaan. Näin vältetään työyhteisössä mahdollisia väärinkäsityk-

siä ja epäselvyyksiä töiden organisoimisessa. On tärkeää ottaa uusi henkilö mukaan työpaikan kokouksiin ja kahvitauoille tavallisena työyhteisön jäsenenä.

Työvalmentaja avuksi ja tueksi

Osatyökykyinen työntekijä voi pyytää työvalmentajan mukaansa työpaikkahaastatteluun, mikäli se sopii myös työnantajalle. Myös perehdytyksen ja työssä aloittamisen tukena voi olla työvalmentaja. Perehdytysvastuuta voi jakaa esim. esihenkilön, vertaisperehdyttäjän ja työpaikkakummin kesken. Vertaisperehdyttäjä perehdyttää uuden työntekijän konkreettisiin työtehtäviin ja työpaikkakummi perehdyttää tulijan osaksi työyhteisöä.

Työpaikkakummin käytöstä hyviä kokemuksia

Työpaikkakummi -kokemuksestaan kertoo **Heidi:**

– Minulle työpaikkakummi on antanut matalan kynnyksen tukea ja ohjausta. Kummin avulla olen saanut pehmeän laskun työyhteisöön. Uutena työntekijänä rohkaistuini oppimaan uusia työtehtäviä ja sain samalla ahaa-elämyksiä. Olen myös saanut keskusteltua töihin liittyvistä mieltä

painavista asioista. Työpaikkakummi oli todella hyvä huumoritaju, mikä oli myös kiva lisä. Suosittelen todella lämpimästi työpaikkakummiutta muillekin työyhteisöille.

Täsmätyöntekijöillä on korkea motivaatio

Iisisti töihin -hankkeen yritysverkoston kyselyssä todettiin, että on tärkeää, että uusi työntekijä on motivoitunut työhön ja halukas oppimaan. Tätä vahvistaa aiempi tutkimus (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017), jonka mukaan tärkein kriteeri ja ominaisuus, jota suurin osa yrityksistä osatyökykyiseltä työntekijältä kaipaa, on hyvä työmotivaatio. Osatyökykyiset, joista voitaisiin positiivisemmin puhua myös täsmätyöntekijöinä, ovat juuri korkean motivaation omaavia omistautuvia työntekijöitä.

Kehitettävää on vielä työnantajien ja osatyökykyisten kohtaamisessa. Työvalmentajan tuki pienentää rekrytoinnin riskejä. ☒

Marja Heikkilä

hankekehittäjä, yritysvalmentaja, Kuntoutussäätiö

Anna-Kaisa Liimatainen

hankekehittäjä/työvalmentaja, Iisisti töihin -hanke, Kuntoutussäätiö

Vinkki työnantajille: työpaikka-ilmoitukseen voi merkitä, että tämä työpaikka soveltuu osatyökykyiselle.

Tutustu Inclusive job design -malliin: bit.ly/inclusive_job_design

Tutustu Iisisti töihin -oppaaseen: bit.ly/iisisti_toihin

Lue lisää hankkeesta: bit.ly/iisisti_toihin_THL

YHTEISKUNNALLISEN YRITTÄJYYDEN

edellytyksiin satsataan nyt **Suomessa**

Ilona-hankkeen tavoitteena on etsiä innovatiivisia ratkaisuja ja uusia työllistymisen reittejä henkilöille, joiden on vaikea työllistyä. Suomeen soveltuvan toimintamallin kehittäminen on pitkällä. Kokemuksia on kertynyt myös yli 200 henkilön ryhmä- tai yksilövalmennuksista. Ilonan tavoitteet kytkeytyvät suoraan tämänhetkisiin hallitusohjelman toimiin, kuten yhteiskunnallisen yrittäjyyden strategiaan.

Hankkeessa on reilun kahden vuoden aikana selvitetty yhteiskunnalliseen yritystoimintaan liittyviä, osatyökykyisten työllistämistä edistäviä malleja. Toisena tavoitteena on parempien toimintaedellytysten luominen yhteiskunnallisille yrityksille ja yrittäjyydelle. Perustana on useita kansainvälisiä malleja, jotka edistävät osatyökykyisten työllisyyttä.

– Olemme käyneet tiivistä vuoropuhelua mm. Ruotsin yhteiskunnallisen suuryrityksen Samhallin ja Ruotsin työvoimaviranomaisten kanssa. Myös muiden eurooppalaisten mallien analysointi on jatkunut. Vatesin kehittämispäällikkö **Jukka Lindberg** sanoo.

Jukka Lindberg ja Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkija **Harri Kostilainen** julkaisivat maaliskuussa Diakin TKI-toiminnan vuosikirjaan artikkelin siitä, miten Ilona-hankkeen tavoitteet kytkeytyvät sekä globaaleihin, eurooppalaisiin että kotimaisiin eli hallitusohjelman ohjelmiin ja aloitteisiin, jotka tukevat sosiaalista osallisuutta ja yhdenvertaista työllistymistä. Artikkelin toimii pohjana vuoden 2021 syksyllä julkaistavalle artikkelikokoelmalla hankkeen tuloksista. Se julkaistaan Diakin Työelämä-sarjassa.

Yhtymäkohtia yhteiskunnallisten yritysten strategiaan

Maaliskuussa 2021 valmistuneen yhteiskunnallisten yritysten strategian keskeisenä lähtökohtana on ollut Kostilaisen yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä vuonna 2020 tekemä selvitys. Selvitystä on käytetty myös Ilona-hankkeen suunnittelussa. Hankkeessa kehitettävä toimintamalli ja strategian toimenpiteet ovat osittain yhteneväiset.

Niin ikään hallitusohjelmaan kuuluva osatyökykyisten työllistämisen Suomen malli eteni helmikuussa jatkoprosessiin (mallista lisää s. 12). Esitettävässä mallissa on yhtäläisyyksiä Ilonassa kehitettävän mallin kanssa.

Hyviä tuloksia työkokeilupilotista

Hankkeessa on käytännössä testattu menetelmiä, jotka edistävät osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Testausta on tehnyt kaksi yhteiskunnallista yritystä, Silta-Valmennusyhdistys ja Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus.

Silta-Valmennusyhdistys on kehittänyt Pirkanmaalla yksilö-, ryhmä- ja yritys-lähtöisiä valmennuksia erityisesti sotealalla. Painopiste on ryhmämuotoisessa työkokeilupilotissa, jossa yksityisille vanhuspuolen yrityksille tarjotaan ryhmämuotoista valmennusta. Sen tavoitteena on madaltaa kynnystä palkata heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia henkilöitä. Kokeilu suunniteltiin ja toteutetaan yhteistyössä Tamperen työllisyys- ja kasvupalveluiden kanssa.

Ensimmäinen pilotti käynnistyi syyskuussa. Alustavat tulokset ovat lupaavia. Työkokeilun päättäneistä 11 työkokeilijasta on työllistynyt kaksi, sosiaali- ja terveysalaa opiskelemaan (lähihoitaja, hoiva-avustaja) siirtynyt viisi, oppisopimus-koulutukseen siirtynyt kaksi ja jatkopolun suunnittelua jatketaan kahden henkilön

kanssa. Myös muiden kohdalla jatkopolut ovat selkeät. Yksi henkilö päätti, että sosiaaliala ei ole häntä varten.

Valmennusten ja yritysyrityksen kehittämistä

Uudellamaalla Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus (Kierke) on toteuttanut ja kehittänyt työkykyä ja -valmiuksia edistäviä ryhmävalmennuksia ja tukenut siirtymiä välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille.

Toimintaan on otettu mallia göteborgilaisesta Manage Your Health-hankkeesta. Perusideana on asiakkaan tilanteen kokonaisvaltainen huomioiminen. Valmennuksissa on

huomioitu työmarkkinatilanne. Esimerkiksi logistiikka-ala on vetänyt hyvin vallitsevasta työmarkkinatilanteesta huolimatta.

Kevään 2021 aikana Kierken Ilona-henkilöstö on kehittänyt yritysyrityksen mallia. Erityisesti varasto- ja sote -alan työnantajat ovat olleet kiinnostuneita yhteistyöstä. Etärekrytointitilaisuus sai puolestaan positiivista palautetta työnhakijoilta, joten tilaisuuksia on suunnitella lisää.

Silta-Valmennusyhdistyksellä ja Kierkellä on ollut yhteensä reilut 220 asiakasta. Valmennuksiin ja muihin ryhmiin osallistuvien työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa on käytetty Työterveyslaitoksen Kykyviisaria.

Toimio-mallilla tuettua osaamisen vahvistamista

Kansainvälisten mallien lisäksi Ilonassa on kartoitettu Suomessa kehitettyjä malleja yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä. Yksi malleista on Toimio, joka luotiin Eduro-säätiön Lapin Tuettujen työllistymisen osuuskuntahankkeessa 2019-2020. Sen taustalla oli Saura-säätiön perustama Osuuskunta Uurto, jonka toimintaa kehitettiin hankerahoituksella 2017-2019.

Saura-säätiön toimitusjohtaja **Pirjo Lehtola** toimi projektipäällikkönä Eduron hankkeessa. Lehtola oli pitkään pohtinut yhteiskunnallisen yrittäjyyden mallia, josta voisi tulla jopa uudenlainen työmarkkinarakenne. Syntyi Toimio-konsepti.

– Toimio voi auttaa yrityksiä mm. tunnistamaan tuotannon tehostamisen kohtia. Toimion kautta tarjotaan silpputöihin tekijöitä, mutta tämä vaatii henkilön palkkatuen lisäksi erityisen tuen rahoitusta mm. osaamisen vahvistamiseen ja työelämään siirtymiseen, Lehtola sanoo.

– Työhönvalmennusyksiköiden kuten säätiöiden haasteena on, että suurin osa työhön kuntoutuneista asiakkaista tarvitsee tuetumpaa koulutusta ja työtä kuin nykyisillä koulutus- ja työmarkkinoilla on tarjota.

Tavoitteena on työelämäintegraatiota edistävien tukien avulla yhdistää tekijöitä ja heille soveltuvia työtehtäviä. Toiminta voidaan käynnistää työhönvalmennusyksiköiden alustalla. Jotta Toimio voi vastata yhteiskunnalliseen haasteeseen, toiminnan taloudelliset resurssit tulee turvata.

www.eduro.fi/wp-content/uploads/lehtola-toimio-konsepti2020.pdf

Ilona-hanke

Hankeaika: 2018-2021. Hallinnoija on Silta-Valmennusyhdistys. Kumppaneita ovat Vates, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, joka tekee arvioinnin.

Ilonahanke.net

TYÖHÖNVALMENTAJA SAI KIINNOSTUMAAN JATKO-OPINNOISTA



Milja Aro aloitti työhönvalmentajana Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksessa alkuvuonna 2021.

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksessa (Kierke) on annettu osana Ilona-hanketta mm. työhönvalmennusta, jolla tuetaan työelämään siirtymistä. Työhönvalmennus kuuluu myös Kierken pysyvään toimintaan, mutta Ilonassa keskitytään ryhmämuotoisiin työkykyvalmennuksiin ja työnhakuvalmennukseen yhteistyöyritysten avoimiin paikkoihin.

Mikael Hiltunen (kuva oikealla) on osallistunut Kierken vakituiseen työhönvalmennukseen. Hän aloitti Vantaan Porttipuiston myymälässä varasto- ja myymälätyöntekijänä syksyllä 2018. Työkeilujakson jälkeen hän sai sieltä palkkatuetun määräaikaisen työpaikan. Kierke tarjoaa työttömille työnhakijoille mahdollisuuden kasvattaa osaamistaan, opiskella työn ohessa ja tutustua kiertotalouteen.

Hiltunen oli suorittanut vaatetusalan artesaanin ja graafisen suunnittelijan tutkinnot, mutta ei työllistynyt. Hän bongasi Kierken avoimen paikan ja mietti, että se voisi olla hyvä tilaisuus oppia uutta.

– Aluksi olin tavaroiden vastaanotossa ja tein hinnoittelua. Sitten opettelin kassatyötä. Se on tuotteiden rahastamisen ohella esimerkiksi kuljetusten sopimista, Hiltunen kertoo.

Työnkuva on laajentunut, ja hän on nyt myös myymälän ekotukihenkilö.

– Annan työtovereilleni tietoa ja apua ekoasioissa. Kerron esimerkiksi, mihin menee tavara, joka ei kelpaa myyntiin ja innostan kollegoita lajittelussa.

– Ilmapiiri on loistava, ja siksi olen viihtynyt tosi hyvin.

Hiltunen on saanut myös työhönvalmennusta jatkopolkua varten. Aluksi hän ei innostunut ehdotuksesta suorittaa opintoja työn ohessa. Työhönvalmentaja **Milja Aro** sai hänet kuitenkin miettimään asiaa uudelleen.

– Olen ajatellut suorittaa työn ohessa aluksi 1–2 markkinointiviestinnän tutkinnon osaa, ja sitten ehkä koko tutkinnon oppisopimuskoulutuksella. Siten mahdollisuuteni työllistyä muualle työopimuksen päättymisen jälkeen varmaan kasvaisivat, hän pohtii.



Tukea vahvuuksien ja tavoitteiden löytymiseen

Milja Aro kertoo, että työhönvalmennus lähtee Kierkessä aina asiakkaan tarpeesta. Apu voi olla tukea CV:n tai työhakemuksen laatimisessa. Tai jos valmennukseen osallistuvalla ei ole hajuakaan, mikä seuraava tavoite on, valmentaja auttaa löytämään vaihtoehtoja keskustelemalla tämän kanssa.

– Työhönvalmentaja on tukena myös esimerkiksi opintojen suunnittelussa sekä omien vahvuuksien ja tulevaisuuden toiveiden kirkastamisessa, Aro kuvailee työtään.

– Ihmisten kohtaaminen on tässä työssä parasta ja se, että voi olla avuksi, joskus pienilläkin asioilla.

Aro aloitti Kierkessä työhönvalmentajana alkuvuonna 2021. Aiemmin hän on ollut mm. myyjänä ja myymäläpäällikkönä. Nykyisessä työssä hän pääsee hyödyntämään myös liiketalouden osaamistaan.

– Harkitsen kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitutkinnon suorittamista työn ohella. Myös tuotekehityksen tutkinto kiinnostaa, Milja Aro sanoo. 🌱

Kevätterveiset

Vatesin aluetoiminnasta

Aurinkoiset terveiset aluetoiminnasta! Vuosi 2021 on lähtenyt vauhdikkaasti käyntiin, ja olemme toteuttaneet verkostotilaisuuksia ja työpajoja Teams-alustalla Varsinais-Suomessa, Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla ja Pohjanmaalla. Tulossa on useita aluetilaisuuksia vielä ennen kesän lomia. Tilaisuuksien suunnittelua jatketaan parhaillaan. Suuri kiitos kaikille jo toimintaamme osallistuneille!



Varsinais-Suomen työpajan osallistujien fiiliksiä tilaisuuden päätteeksi.

Osallistujat ovat tuntuneet pitävän etätalaisuuksiin osallistumisesta, vaikka kaikilla onkin varmaan jo ikävä myös kasvokkaisia tapaamisia. Etätalaisuuksien etuna on helppo osallistuminen. Matkustamiseen ei mene aikaa eikä rahaa, ja varmaan osittain sen vuoksi tilaisuuksissamme on ollut paljon osallistujia. Tilaisuuksissa toimijat ovat päässeet keskustelemaan toistensa kanssa ja saaneet tietoa mm. Työkykyohjelmasta ja siihen liittyvistä hankkeista ja kuntakokeiluista. Saamamme palautteet ovat olleet hyviä, ja samanlaiselle toiminnalle toivotaan jatkoa.

Tilaisuuksien lisäksi valmisteilla on uusi Kyvyt käyttöön Extra -lehti, jonka teemana on erilaiset oppimisympäristöt järjestöissä. Lehden teossa on hyödynnetty myös erityisammattioppilaitosten opiskelijoiden osaamista. Lehteen tulee esimerkkejä järjestöjen ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä eri puolilta Suomea.

Tilaisuuksissa ja tapaamisissa järjestötoimijoiden kanssa on puhuttanut erityisesti toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, kuten työllisyyden kuntakoitelut, työkykyohjelma ja sen hankkeet

sekä koronan aiheuttamat muutokset. Erityisesti koronatilanne on aiheuttanut sen, että monen ammattilaisen jaksaminen tuntuu olevan koetuksella. Toiminnan organisoiminen on muuttuvien rajoitusten keskellä haastavaa ja vie aikaa. Toisaalta on huoli työnhakijoista ja heidän työllistymisistään sekä ylipäänsä siitä, miten koronan aiheuttama tilanne vaikuttaa eri ihmisiin. Yritetään muistaa kaiken tämän keskellä ottaa aikaa myös itsestä huolehtimiseen ja omaan jaksamiseen. Mieli ry:n sivuilla on hyviä vinkkejä tätä varten.

Olemme edelleen etuoikeutetussa asemassa, kun pääsemme oppimaan ja kehittämään eri käytäntöjä yhdessä toimijoiden kanssa ympäri Suomen. Innolla odotamme jo sitä, että pääsisimme kasvotusten tapaamaan tilaisuuksissa. Sillä tavalla rakennetaan parhaiten kumppanuuksia ja luottamuksen ilmapiiriä. 🌱

Nähdään Teamsissa!
Ystävällisin terveisin

alukoordinaattorit
**Hanna Ranta-Pitkänen ja
Tuuli Riisalo-Mäntynen**

Työkykyohjelma ETENEENEE

– järjestöt löytämässä paikkaansa toteutuksessa

Sosiaali- ja terveysministeriön yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa käynnistämä työkykyohjelma on päässyt syksyn 2020 aikana vauhtiin varsinkin STM:n 22 valtionavustusta saaneen hankkeen osalta. Ohjelmalla on kiinteä yhteys myös Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaan ja työllisyyden kuntakokeiluihin. Vatesäätiö on mukana mm. työkykyhankkeiden ohjausryhmissä ja kehittäjäverkostoissa, joita hankkeet ovat koonneet verkostotyön tueksi. Hankkeille tarjotaan myös osaamisen tukea, jonka sisältöjen tuottamisessa Vates on mukana yhdessä verkostojensa kanssa.

Työkykyohjelma on erittäin laaja kokonaisuus ja Vates onkin keskittynyt omien hankekohtaisten vastuidensa lisäksi luomaan kokonaiskuvaa ohjelmasta. Olemme pyrkineet välittämään tietoa verkostoillemme siitä, mikä eri uudistuksissa ja toimenpiteissä on ajankohtaista. Olemme myös keränneet kentältä tietoja, jotka tulisi huomioida ohjelman toteutuksessa. Olemme välittäneet tietoja sekä ministeriölle että Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselle, jolla on ohjelmassa hankkeita koordinoiva ja tukeva rooli.

Tavoitteena laaja työkyvyn tuki ja tuetun työllistymisen palvelun lisääminen

Työkykyohjelman STM:n valtionavustushankkeet jakautuvat työkyvyn tuen ja tuetun työllistymisen menetelmien kokonaisuuksiin. Työkyvyn tuen hankekokonaisuudessa tavoitteena on kehittää työkyvyn

tuen palvelukokonaisuus osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyspalveluita, jotta henkilön työkyvyn tuen tarpeet tunnustetaan ajoissa ja hänelle voidaan rakentaa yksilöllinen tuki laajemmasta palveluiden kokonaisuudesta. Yksilöllisten, asiakaslähtöisten palveluiden luomiseksi hankekokonaisuudessa kehitetään asiakasvastaavamallia, jossa turvataan henkilökohtainen tuki palveluiden kohdentamisessa.

Tuetun työllistymisen menetelmän vaikutukset on tunnustettu työkykyohjelmassa. Menetelmän kehittämiseen, osaamiseen sekä laajentamiseen panostetaan valtionavustushankkeiden toisessa, tuetun työllistymisen menetelmät -kokonaisuudessa. Tavoitteena on levittää laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta laajalle kohderyhmälle ja tukea valmentajien osaamista sisällöllisesti yhtenäisestä menetelmästä. Hankekokonaisuudessa sovelletaan Mielenterveysstrategian alla pilotoitavan IPS-menetelmän



laatukriteerejä. Näin työkykyohjelman eri hankekokonaisuudet tukevat toisiaan ja laajentavat työhönvalmennusta saavien henkilöiden määrää.

Ammattilaisten osaamisen kehittäminen

Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla on ohjelmassa myös ammattilaisten osaamisen vahvistaminen. Tästä näkyvin esimerkki lienee työkykykoordinaattorikoulutuksen jatkuminen, nyt Työterveyslaitoksen järjestämänä. Uutena sisältönä on tulossa kouluttajakoulutus. Työkykykoordinaattorikoulutus on leviämässä myös kahdeksaan ammattikorkeakouluun joko osaksi tutkintoja tai ammatillista täydennyskoulutusta. Työkykyohjelman hankkeiden tueksi on alkanut Työkyvyn tuki -koulutus, johon hankkeilla on ollut mahdollisuus lähettää omia työntekijöitään ja hankekumppaneita. Lisäksi IPS-menetelmästä on tarjolla avoin koulutuskokonaisuus THL:n organisoimana.

Tavoitteena työpaikkojen luominen

Sopivat ja tarpeenmukaiset palvelut eivät yksin riitä. Työpaikkojen luominen on ensiarvoisen tärkeää, jotta vammaisten ja osatyökykyisten työllisyys kohenee. Vatesilla on merkittävä rooli työ- ja elinkeino-

ministeriön yhteiskunnallisten yritysten strategian valmistelussa. Strategialla on oleellinen yhteys Ilona-hankkeeseen, jossa Vates on hankekumppani: hankkeessa kehitetään työllistymistä edistävien yhteiskunnallisten yritysten toimintaa.

Työpaikkojen luomista tavoitellaan myös TEM:n valmisteleman Suomen välityömarkkinamallin avulla. STM:n työkykyohjelman alihankintamallin pilotoinnilla puolestaan etsitään keinoja vammaisten työtoiminnan järjestämiseen uudella tavalla.

Järjestöjen asiantuntemus on arvokasta

Järjestöt, välityömarkkinatoimijat ja Vates ovat käyneet tiivistä keskustelua ja yhteydenpitoa siitä, miten voisimme olla mukana työkykyohjelman toteuttamisessa. Tahdomme tarjota asiantuntemustamme, ratkaisuja erilaisiin käytännön haasteisiin sekä esimerkkejä jo toteutuneista ja hyviksi havaituista käytännöistä ja toimintatavoista.

Uudistukset ja hankkeet etenevät tällä hetkellä vielä kovin eritahtisesti. Järjestöjen ja muiden vastaavien toimijoiden on oltava hereillä ja seurattava, missä mennään, sillä vaikuttamisen aikaikkuna voi joissain tapauksissa olla kovin lyhyt. Oma asiantuntemusta ja osaamista kannattaa aktiivisesti tarjota hankkeiden käyttöön. 🤝

Työkykyohjelma

- 22 alueellista hanketta eri puolilla Suomea, panostus 17 miljoonaa euroa vuosille 2020-2023
- Toteuttajina kunnat ja kuntayhtymät, jotka tekevät yhteistyötä muun muassa TE-toimiston, Kelan, oppilaitosten, yritysten ja järjestöjen kanssa
- Kansallisen mielenterveysstrategian työelämään kuntouttavien palvelujen sisällöllistä ja toiminnallista uudistusta toteutetaan IPS-kehittämishankkeissa (STM)
- Työkykyohjelman tuloksia, vaikutuksia ja palveluiden sekä etuuksien yhteensovittamista seurataan tutkimuksella, josta vastaavat Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Työterveyslaitos (TTL)
- Hankekokonaisuutta koordinoi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL)

Kuntavaalit 2021

Joka neljäs vuosi järjestettävät kuntavaalit järjestetään tänä vuonna sunnuntaina, 13. kesäkuuta. Tuolloin kaikkiin Suomen kuntiin valitaan kunnanvaltuustot. Kunnat päättävät lukuisista jokapäiväisiin asioihimme vaikuttavista asioista ja palveluista, kuten esimerkiksi työllisyshoidosta, sosiaalipalveluista tai julkisten tilojen esteettömyyden suunnittelusta.

Yhteiskunnallinen vaikuttamistyö on yksi Vates-säätiön keskeisimmistä tehtävistä. Tänä keväänä olemme kampanjoineet aktiivisesti tuoden esiin kuntavaaliteesejämme. Olemme hyödyntäneet vakiintuneita viestintäkanaviamme ja lisäksi olleet suoraan yhteydessä mm. puolueiden piirijärjestöihin maakunnissa sekä kuntien vammaisneuvostoihin. Yhteydenottomme ovat poikineet mm. puhujakutsun vammaisneuvoston kokoukseen kertomaan lisää tavoitteistamme. Vaaliteesejämme on myös haluttu käyttää omassa kampanjoinnissa.

Kampanjalla olemme pyrkineet lisäämään kuntavaaliehtokkaiden tietoisuutta siitä, mitä työllisyyspalvelujen kytkeminen osaksi elinvoimapolkuja tarkoittaa. Lisäksi korostamme järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kumppanina kunnissa.

Vaaliteesi 1

– Työllistämistoimet ovat kunnissa elinvoimatekijä. Työllisyyspalvelut tulee nähdä osana elinvoimapolkuja.

Työllisyyspalvelut tulee nähdä elinvoimapolkuina, ei osana sosiaali- ja terveystyöpalveluina. Työllisyyspalveluita elinvoimapolkuina toteuttavassa kunnassa työtön henkilö nähdään aktiivisena potentiaalina työmarkkinoille, kun taas sosiaalipalvelujen käyttäjänä

työtön henkilö nähdään välttämättömänä kustannuseränä kunnalle.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kunnassa tulee vahvistaa omaehtoisten työllisyyspalvelujen (mm. työpajat, valmennus) toteuttamista sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelujen järjestäjän kanssa tehtävää yhteistyötä.

Työllisyshoito elinvoimapolkuun tarkoittaa myös, että työelämä on kaikille yhdenvertainen ja saavutettava työllistymisen tuen avulla. Jos työllisyshoito nähdään sosiaalipalveluna, lähes kaikki asiakkaat ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan, vaikka se ei ole kaikille sopivin ratkaisu.

Vaaliteesi 2

– Järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä on vahvistettava. Järjestöjen mahdollisuus tuottaa palveluita pitää turvata.

Kuntapäättäjien tulee hyödyntää järjestöjen asiantuntemusta ja hyvinvointia tukevaa toimintaa.

Järjestöt tuntevat hyvin paikalliset olosuhteet. Kuntapäättäjien onkin suositeltavaa verkostoitua oman kunnan järjestöketän kanssa. Kun kuntapäättäjät toimivat yhteistyössä järjestöjen kanssa, he löytävät vaivatta asiantuntijoita, jotka auttavat tukemaan hyvinvoinnin eri osa-alueiden toteuttamista. ✖

Tutustu Vatesin vaaliteeseihin: www.vates.fi/vaikuttaminen

Lausunnot ja kannanotot

Lausunnot ovat tärkeä osa Vatesin vaikuttamistyötä. Kehitämme käytännön työllistymismenetelmiä ja olemme mukana uudistamassa sosiaaliturvaa ja lainsäädäntöä.

Lausunto sote-uudistuksesta

(16.3.2021)

Korostamme, että työllistämisen ja sosiaalipalveluiden vahva yhteensovittaminen tulee huomioida jatkovalmistelussa. Työllisyshoidon rakenneuudistuksen kunnille mukanaan tuomat vastuut tulee myös tiedostaa. Uudistuksen tulee tukea erityisesti väestöryhmiä, joilla on runsaasti toiminta- ja työkyvyn haasteita. Hyvinvointialueilla tulee hyödyntää järjestöjen roolia asiantuntija- ja auttamistyön toteuttajina ja palvelutuottajina.

Kommentit vammaispolkuun valmennukseen ja tukeen sekä henkilökohtaiseen apuun liittyvistä säännöksistä

(16.3.2021)

Ehdotuksen perusteluissa todetaan, että tarkoituksena olisi saada vammaisen henkilön omat kyvyt ja voimavarat täysimääräisesti käyttöön sekä edistää ja ylläpitää vammaisen henkilön yksilöllistä toimintakykyä. Mielestämme tähän tulisi lisätä soveltuvin osin myös työkykyyn liittyviä seikkoja. Riskinä on työllisyshoitojen jääminen taustalle osaksi erilaisia toimeenpanon käytäntöjä ilman lain mukanaan tuomaa suojaa.

Lausunto hallituksen esityksestä laeiksi työllisyshoidon edistämisen kuntakokeilusta

(26.2.2021)

Painotamme, että on tärkeää varata tarpeeksi resursseja yksilölliseen palveluun ja taata palvelujen saavutettavuus. Kokeilulakiin tulee myös lisätä maininnat kuntouttavasta työtoiminnasta ja monialaisesta yhteispolusta. Saumaton yhteistyö kuntakokeilualueen ja työ- ja elinkeinotoimiston välillä on merkittävimpää tekijöitä kokeilun onnistumiselle.

Lausunto luonnokseen tutkintokoulutukseen valmentavan koulutuksen perusteista

(22.2.2021)

Uudistukseen tähtäävän luonnoksen lähtökohta on hyvä. Pienillä oppilaitoksilla ei välttämättä ole resursseja järjestää kaikkia mahdollisia valinnaisia opintoja esimerkiksi vammaisille opiskelijoille. Jotta alueellinen yhdenvertaisuus toteutuisi, olisi hyvä, että oppilaitosten yhteistyötä alueen muiden toimijoiden kanssa mahdollistetaan ja kannustetaan laajasti. Myös työelämäyhteistyö on otettava kiinteäksi osaksi koulutuksen järjestämistä.

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän kannanotto (ml. Vates-säätiö): Uudelleenikätyömarkkinoiden infrastruktuurin rakentaminen lisää sosiaalista työllistämistä

(9.2.2021)

Suomen kestävä kasvun ohjelma sisältää kuusi painopistettä. Ehdottamamme toimenpiteet vastaisivat erityisesti painopiste 2:een "Vihreä siirtymä tukee talouden rakennemuutosta" ja painopiste 5:een "Työmarkkinoiden toiminta, työttömille suunnatut palvelut ja työelämän kehittäminen". Ehdotamme toimintamallia, jolla vastataan sekä keskeisiin ympäristöhaasteisiin että luodaan merkittävästi uusia työpaikkoja. Työpaikoista suuri osa soveltuu henkilöille, joiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa, erityisesti osatyökykyisille henkilöille. 🌱

Lue lausunnot kokonaisuudessaan: www.vates.fi/vates/vaikuttaminen/lausunnot

Ratkaisuja korkeakoulutettujen autismikirjon henkilöiden haasteisiin

Korkeakoulutettujen autismikirjon henkilöiden uranäkymät ovat heikommat kuin muiden ja he työskentelevät useimmiten koulutustaan vastaamattomissa matlapalkkaisissa työtehtävissä. Euroopassa jopa 84–90 prosenttia autismikirjon aikuisista ei ole kokopäiväisesti työelämässä.

Erityisesti monien korkeakoulutusta vaativien työympäristöjen vaatimus sosiaalisuuteen ja verkostojen luominen työhäussa aiheuttavat haasteita autismikirjon henkilöille.

Improving Employability of Autistic Graduates in Europe (IMAGE) -hanke on koonnut yhteen tutkijoita Suomesta, Alankomaista, Ranskasta, Saksasta ja Isosta-Britanniasta ratkaisemaan autismikirjolla olevien korkeakoulutettujen kohtaamia haasteita. IMAGE-hanke kehittää yhteistyössä autismikirjolla olevien opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden, työnantajien, korkeakoulun henkilöstön sekä uraohjaajien kanssa maksuttomia hyvien käytänteiden oppaita, jotka ilmestyvät kesän 2021 aikana hankkeen kaikilla viidellä kielellä.

Lue lisää aiheesta: bit.ly/autismikirjo_työllisyys, <http://www.imageautism.com>

Palkkatuen käyttö ensimmäisen työntekijän palkkaamisessa vaatimatonta yksinyrittäjillä

Suomessa vuosina 2007–2011 voimassa ollut ensimmäisen työntekijän palkkatuki loi kannustimen ryhtyä työnantajaksi alentamalla ensimmäisen työntekijän palkkakustannuksia.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen vanhemman tutkijan **Annika Nivalan** tutkimuksen (2019) mukaan vain kaksi prosenttia ensimmäisen työntekijän palkkanesta yrityksistä käytti kyseistä tukea, minkä seurauksena sen työllisyysvaikutukset olivat olemattomat. Tämä saattaa Nivalan mukaan johtua pitkälti palkkatuen toteutuksesta.

Lue uutinen aiheesta sekä tutkimus: bit.ly/palkkatuki_yksinyrittajat_uutinen
bit.ly/palkkatuki_yksinyrittajat_tutkimus

Nivalan mukaan mahdollisina selityksinä tuen alhaiselle käyttöasteelle ovat yrittäjien vähäinen tietoisuus palkkatuesta ja tuen byrokraattisuus. Palkkatuen hakeminen voi aiheuttaa esimerkiksi varsinkin yksinyrittäjälle paljon lisätyötä, joka on pois omasta työajasta.

Koska pienetkin seikat tukijärjestelmässä voivat laskea yritysten käyttöhalukkuutta ja vaikuttavuutta, vaikuttavuuden kannalta palkkatuen pitäisikin olla mahdollisimman kevyt, jopa automaattisesti myönnettävä ja maksettava, Nivala esittää.

TYP-palveluista ihmislähtöisempiä

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta julkaisi vuoden 2020 loppupuolella arviointitutkimuksen *Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä?* (**Juononen-Posti, Saikku ja Turunen** (toim.) työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittamisesta ja kokonaisuudesta.

Tutkimuksen tulosten perusteella TYP-verkostojen yhteistyön ja palvelu-integraation toteutumisen tiellä on monia esteitä ja hidasteita. Erityisesti terveydenhuollon toimijat ja työnantajat pitäisi saada sitoutumaan paremmin monialaiseen yhteistyöhön.

Asiakkaiden näkökulmasta monialaisia yhteispalveluita ei myöskään koeta toimi-

viksi, vaan sektoreiden työ- ja vastuunjako ovat epäselviä. Kaiken kaikkiaan myös palveluiden koordinaatiossa on ongelmia ja palvelut koetaan myös asiantuntijanäkökulmasta pirstaleisiksi.

Tutkimuksen johtopäätösten perusteella tarvitaan siirtymää kohti ihmislähtöistä monialaisten palveluiden ja etuuksien yhteensovittamisen systeemiä ja politiikkaa, jossa pitkäjänteisemmin kehitettäisiin eri palveluja koordinoitummin ja vältettäisiin palveluiden pirstoutumista. Lisäksi työn käsitettä pitäisi palveluissa laajentaa koskemaan muutakin kuin perinteistä palkkatyötä.

Tutustu tutkimukseen: bit.ly/TYP_raportti

Työnantajayhteistyö ammatillisessa kuntoutuksessa ja tuetussa työllistymisessä

Leena Åkerbladin ja Kaisa Haapakosken integroivassa kirjallisuuskatsauksessa (Kuntoutus-lehti 3/2020) selvitettiin, miten ammatillista kuntoutusta ja tuettua työllistymistä koskevassa kansainvälisessä kirjallisuudessa on jäsenetty työnantajien ja työhönvalmennuksen ammattilaisten välistä yhteistyötä ja suhdetta.

Katsauksessa keskityttiin siihen, millaiset työnantajayhteistyön toimintatavat ja strategiat on nähty toimiviksi ja miten yhteistyösuhdetta rakennetaan ja ylläpidetään. Aineiston muodostivat tieteellisistä aikakauslehdistä valikoituneet 19 tekstiä.

Tutustu kirjallisuuskatsaukseen (maksullinen): bit.ly/kuntoutus-lehti_akerblad_haapakoski

Tekstejä analysoitaessa todettiin, että keskeisiä yhteistyöhön liittyviä toimintatapoja olivat jalkautuminen työnantajien maailmaan ja tämän maailman ymmärtäminen sekä molempipuolisten hyötyjen ja yhteisten arvojen löytäminen konsulttoivan työtoiminnan avulla. Yhteistyösuhdetta rakentamisen kannalta olennaista oli pitkäkestoisten suhteiden ylläpito sekä luottamus ja työhönvalmennuksen ammattilaisen saatavilla olo. Tärkeää oli myös varmistaa yhteistyötä tukevien resurssien riittävyys ja vahvistaa resursseja palveluja tuottavissa organisaatioissa. 🌱

Koulutussopimuksella työelämä tutuksi



Essi-Maria Heikura, 21, opiskelee liiketalouden perustutkintoa Ammattiopisto Livessä. Hän oli Vates-säätiössä koulutussopimusjaksolla helmi-maaliskuussa 2021. Aiemmat koulutussopimusjaksot Heikura on suorittanut koulun sisällä mm. aulapalveluissa. Heikuran mielestä työhönvalmentajan tuki opintojen aikana on ollut hyödyllistä.

– Vates oli ensimmäinen koulun ulkopuolinen koulutussopimustyöpaikkani. Koululla ei pääse samalla tavalla oikeaan työelämään käsiksi, vaikka tekisi samoja tehtäviä ja samaa tutkinnon osaa, **Essi-Maria Heikura** pohdiskelee koulu- ja työympäristön eroista.

Koulutussopimusjaksoilla opiskelijat pääsevät hankkimaan käytännön kokemusta erilaisiin oppimisympäristöihin, mm. oikeille työpaikoille. Työtehtävät ja jakson kesto riippuvat tutkinnon tavoitteista ja opiskelijan tarpeista. Koulutussopimus ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Tarkoitus on kehittää ammatillista osaamista ja työelämätaitoja osana opintoja.

Heikuran mielestä koulutussopimusjaksot ovat tärkeitä työllistymisen kannalta. Työpaikoilla voi kokeilla erilaisia työtehtäviä, hakea omia vahvuksiaan sekä toisaalta ko-

keilla, millaisia työtehtäviä työkyvyn puolesta voi tehdä.

– Minulla esimerkiksi on CP-vamma ja nyt oli mahdollista kokeilla, millaisessa työympäristössä voi tehdä töitä ja miten muun muassa kuntoutukset otetaan huomioon. Heti tuli laajempi kuva, mitä kaikkea työelämässä pystyisi osatyökykyisenä tekemään.

Työhönvalmentajan tukea työelämään jo opintojen aikana

Heikura kertoo, että työhönvalmentajan ja opettajan tuki opintojen aikana on ollut tärkeää. Hän voi tuoda omia ideoitaan ja ajatuksiaan esille, minkä jälkeen mietitään yhdessä käytännön toteutusta. Työhönvalmentajan asiantuntemusta ovat nimenomaan työllistymiseen ja työelämään liittyvät teemat. Hän voi auttaa oman osaamisen sanottamisessa ja tunnistamisessa. Opettaja taas vastaa tutkintoon liittyvistä asioista, esimerkiksi miten tunnistettu osaaminen liitetään osaksi opintoja.

– Ennen työhönvalmentajan tukea minulla ei oikein ollut käsitystä vahvuksistani työelämässä tai siitä, missä asioissa tarvitsen tukea, Heikura kertoo.

Valmistumisen jälkeen Heikura toivoo saavansa kaupungin kautta työhönvalmentajan. Vaikka hän odottaa tulevaisuutta innolla, valmistuminen tuntuu myös vähän jännittävältä. Nykyinen työhönvalmentaja kuitenkin auttaa ja välittää tietoa myös uudelle työhönvalmentajalle.

– Suurin rooli on tietysti kuitenkin minulla itselläni kertoa, mitä haluan tulevaisuudessa tehdä ja mihin tarvitsen apua. Jotenkin näkisin, että se on kuitenkin mieluummin työhönvalmentaja kuin äiti tai isä, joka esimerkiksi auttaa täyttämään lomakkeita.

Heikura on liittynyt LiveFlow-osuuskuntaan. Hän haluaa parantaa asiakkaiden tyytyväisyyttä asumispalveluiköissä ja kehittää osuuskunnassa siihen liittyvää palvelua. Heikura myös toivoo löytävänsä myöhemmin osa-aikatoittoa viestinnän ja vaikuttamistyön parista. ☺



Aluetoiminnan Extra -lehti paneutuu työkyvyn arviointiin

Vatesin aluetoiminnan toimittamasta Kyyvyt käyttöön Extra -lehdessä (2020) kerrotaan, mitä työkyvyn arvioinnilla tarkoitetaan ja miten arviointia tehdään työllistymistä edistävissä järjestöissä maakunnissa.

Työnantaja, näin työllistät osatyökykyisen -esite

Esitteeseen on koottu tietoa mm. monimuotoisesta rekrytoinnista, erilaisista tukimuodoista ja työhönvalmennuksesta.

Työnantajan tueksi on koottu monimuotoisen työympäristön check-list, jonka avulla voi lähteä liikkeelle. Lisäksi esitteessä kerrotaan, mistä voi kysyä apua rekrytointiin.



Työllisyydenhoidon trendikortit



Vatesin KeKo-hankkeessa (2017–2020) toteutettiin Työllisyydenhoidon trendikortit, joita on tarkoitus käyttää yhteiseen pohdintaan. Mitä esimerkiksi työn murros tarkoittaa oman työn kannalta?

Pohdintatehtävien avulla voitte löytää esimerkiksi omalle alueellenne työllisyydenhoidon tulevaisuuden palvelun, ratkaisun tai toimintatavan,

joka voisi parantaa työllisyydenhoitoa ja siten edistää työllisyyttä.

TULOSSA:

Kesällä ilmestyy vuoden ensimmäinen Kyyvyt käyttöön Extra -lehti. Lehti on aluetoiminnan toimittama ja sen teemana on Erilaiset oppimisympäristöt järjestöissä. Poimintoja aiheista:

- Jatkuva oppiminen
- Osaamisen tunnistaminen
- Kokemuksia järjestöjen ja oppilaitosten yhteistyöstä
- Osaamisen kehittäminen välityömarkkinoilla.

Videot ja podcast-jaksot



Vates on julkaissut hiljattain useita videoita, joiden aiheet vaihtelevat mm. aluetoiminnan esittelystä Job Shadow Day:hin. Konsultointiyritys Accenturella teimme haastattelun liittyen heidän Mental Health Ally -verkostoonsa, jossa henkilöstöä koulutetaan vastaamaan mielenterveyden haasteisiin.

Vates välittää -podcastimme jaksoissa käsittelemme mm. tuettua työllistymistä, välityömarkkinoita ja osatyökykyisten Suomen mallia (vrt. Ruotsin Samhall-yritys) sekä työkyvyn arviointia järjestöissä.

Videot on julkaistu YouTube-kanavallamme, www.youtube.com (hae nimellä Vates-säätiö). Podcast-jaksot löytyvät Soundcloud-palvelusta, www.soundcloud.com (hae nimellä Vates-säätiö) ja verkkosivuiltamme www.vates.fi julkaisut-alasivulta.

Voit tilata kaikkia näitä julkaisuja painettuna 1–10 kpl. Isommista määristä sovitaan erikseen.

Esitetilaukset:
<http://bit.ly/tilaavatesinesitteita>
Lehtitilaukset (extrat):
viestinta@vates.fi

Julkaisuihin voi tutustua myös Vatesin sivuilla osoitteessa [vates.fi/vates/julkaisut](http://www.vates.fi/vates/julkaisut)

Henkilöstöuutisia

Essi Tervonen aloitti Vates-säätiössä 1.3.2021 järjestävustajana Paikka Auki -avustusohjelman kautta. Essi perehtyy ja osallistuu monipuolisesti Vatesin toimintaan vuoden ajan, ja hänen tehtäviinsä kuuluvat mm. tiedonkeruu ja tapahtumissa avustaminen.

Essi on valmistunut valtiotieteiden maisteriksi Helsingin yliopistosta. Essillä on myös aiempaa järjestökokemusta. Hän on toiminut sosiologien ainejärjestössä Kontakti ry:ssä ja tehnyt opintoihin kuuluvan harjoittelun Naisasialiitto Unionilla.



Tampereen yliopiston kansainvälisessä yhteiskuntatieteiden maisteriohjelmassa opiskeleva **Onni Karttunen** aloitti 1.4.2021 korkeakouluharjoittelijana. Onni on toiminut ainejärjestön puheenjohtajana ja suorittanut kandidaatin tutkinnon sekä työskennellyt ulkomailla.

Onni osallistuu Vatesin kehittämistoiminnan tehtäviin ja auttaa Ilona-hankkeessa, jossa etsitään ratkaisuja ja uusia työllistymisen reittejä henkilöille, joiden työllistyminen on haasteellista.



Tutustu Vatesin blogiin

Vates-säätiö julkaisee verkkosivullaan blogia, josta löytyy vateslaisten pohdintoja työkyvystä, yhdenvertaisuudesta ja muista ajankohtaisista tai muuten vain tärkeistä asioista. Julkaisemme myös

vierasblogikirjoituksia. Voit olla meihin yhteydessä ja tarjota omaa tekstiäsi. Uusista kirjoituksista viestitään Vatesin uutiskirjeissä ja sosiaalisen median kanavissa.

Tutustu blogiin: www.vates.fi/blogi.html

Tarjoa kirjoitustasi vierasblogiin: kati.savela-vilmari@vates.fi

POIMINTOJA VIIMEAIKAISISTA KIRJOITUKSISTA VATESIN BLOGISSA:

- **Teppo Rautjärvi:** Tietojen etsiminen työnhakijasta hakukoneiden avulla ei ole lainmukaista
- **Jukka Lindberg:** Välityömarkkinoiden muuttuva fokus
- **Kaija Ray:** Näkökulmana jatkuva oppiminen
- **Marketta Liljeström,** Suomen Syöpäpotilaat ry: Työelämässä syöpää sairastavana

Olavi Sydänmaanlakka jatkaa **Vatesin hallituksen** puheenjohtajana



Vates-säätiön uusi hallitus valitsi alkuvuonna puheenjohtajakseen Mielen-terveyden keskusliiton toiminnanjohtaja Olavi Sydänmaanlakan. Varapuheenjohtajaksi valittiin Kehitysvammaliiton toimin-

nanjohtaja **Marianna Ohtonen**. Sydänmaanlakka toimi puheenjohtajana myös edellisen hallituksen toimikaudella.

Olavi Sydänmaanlakka nostaa esille, että Vates on vuosien ajan toiminut tienraivaajana osatyökykyisille, jotta kaikille mahdollistuisi osallisuus yhteiskunnassa ja työelämässä.

– Meillä on vielä paljon tehtävää asenteiden muuttamiseksi niin, että jokainen nähtäisiin arvokkaana osallistujana. Joskus tuntuu siltä, että ns. ”osatyökykyiset” nähdään riippakivenä tai rasitteena. Meidän pitää nähdä jokainen osatyökykyinenkin mahdollisuutena. Ja kuka meistä on täysin työkykyinen kaiken aikaa. Ehkä meillä olisi opittavaa osatyökykyisistä, vaikkapa työkuorman säätelyn suhteen, Sydänmaanlakka pohtii.

Vatesin vuosikertomus 2020 on julkaistu

Vates vuosikertomus on julkaistu sähköisessä muodossa. Koronapandemian aiheuttamat poikkeusolosuhteet vaikuttivat myös Vatesin viime vuoden toimintaan eri tavoin. Toiminta säilyi kuitenkin aktiivisena.

Vuosikertomus tarjoaa yleiskatsauksen viime vuoden kohokohdista ja sisältää poimintoja niin säätiön vaikuttamistoiminnasta, kehittämis- ja aluetoiminnasta, kansainvälisestä yhteistyöstä, viestinnästä, tapahtumista kuin taloudestakin.

Tutustu vuosikertomukseen: bit.ly/vatesinvuosiz020



Koulutus on jokaisen oikeus

Asiantuntija **Anni Kyröläinen** käsittelee Akava Worksin helmikuussa julkaisemassa artikkelissa korkeakoulutuksen saavutettavuutta työllisyyden edistäjänä. Kyseessä on poikkihallinnollinen katsaus vammaisten henkilöiden työllistymisen esteisiin ja siinä annetaan toimenpide-ehdotuksia tilanteen muuttamiseksi. Erityisesti artikkelissa keskitytään korkeakouluopetukseen ja koulutuspolkuihin vammaisten henkilöiden työllistymisen edistäjänä.

Kyröläinen korostaa vammaispalveluiden saatavuuden ja oppilaitosyhteistyön tärkeyttä. Lisäksi korkeakoulujen esteettö-

myyteen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Yksilölliset erityistarpeet on huomioitava pääsykokeissa, opiskelussa ja myös opiskeluihin liittyvässä oheistoiminnassa.

Vammaisten henkilöiden työllistymisen kannalta keskeiseksi tekijäksi Kyröläinen esittää myös oppilaitosten ja työllisyyspalveluiden yhteistyötä. Vammaisten henkilöiden työllistymisen ja jatkopolkujen kannalta opinto-ohjaajilla on tärkeä rooli, joten näiden tulisi tiedostaa yksilölliset palvelut ja erilaiset mahdollisuudet vammaisten henkilöiden tukemiseen opintopolulla eteenpäin.

Lue artikkeli: bit.ly/koulutus_on_jokaisen_oikeus

Eurooppalainen vammaisten oikeuksien strategia 2021–2030 julkaistu



Euroopan komissio on julkaissut eurooppalaisen vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan strategian seuraavalle kymmenelle vuodelle.

Tutustu strategiaan: bit.ly/eu_strategia

Strategiassa todetaan mm: ”Vammaisilla on oikeus hyviin oloihin työpaikalla, itsenäiseen elämään, yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja täysipainoiseen osallistumiseen yhteisönsä elämään. Kaikilla on oikeus esteettömään elämään. Yhteisönä velvollisuutemme on varmistaa heidän täysipainoinen osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

Strategia perustuu edellisestä Euroopan vammaisstrategiasta 2010–2020 saatuihin tuloksiin. Viime vuosikymmenen aikana saavutetusta edistyksestä huolimatta vammaisilla on edelleen vastassaan huomattavia esteitä ja heillä on suurempi köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen riski.



VATES-SÄÄTIÖ

Vates-säätiö sr on asiantuntijaorganisaatio, joka edistää vammaisten, pitkäaikaisairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä, siirtymää avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia. Toiminta on valtakunnallista.

Vates-säätiöllä on tällä hetkellä 48 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

Autismiliitto ry	Laptuote-Säätiö ry
Avain-säätiö sr	Lihastautiliitto ry
Buusti ry	Meriva sr
Caritas-Säätiö sr	Mielenterveyden keskusliitto ry
Epilepsialiitto ry	MIELI Suomen Mielenterveys ry
Etelä-Suomen aluehallintovirasto	Neuroliitto ry
Eteva kuntayhtymä	Nuorten Ystävät ry
Filha ry	Näkövammaisten liitto ry
Förbundet De Utvecklingsstördas Vål, FDUV	Parik-säätiö sr
Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr / Rinnekoti	Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry
Hengitysliitto ry	Puustellin tuki ry
Invalidiliitto ry	Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry
Kanta-Hämeen Hengitys ry	Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä
Kehitysvammaisten Tukiliitto ry	Silta-Valmennusyhdistys ry
Kehitysvammaliitto ry	Sininauhaliitto ry
Kevama Oy	Sosiaalipalvelusäätiö OTE sr
Kiipulasäätiö sr	Sotek-säätiö sr
Kokkotyö-säätiö	Suomen CP-Liitto ry
Kuntoutussäätiö sr	Suomen Klubitalot ry
Kuuloliitto ry	TITRY ry
Kuurojen Liitto ry	TOIMI-työvalmennussäätiö sr
Kuurojen Palvelusäätiö sr	Turun Seudun Hengitysyhdistys ry
Kärkulla Samkommun	Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö sr
Lahden Työn Paikka Oy	Yritystaito Oy

YHTEYSTIEDOT

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

vates-saatio@vates.fi
www.vates.fi
www.valityomarkkinat.fi
www.jobshadowday.fi
www.tyohonvalmentaja.fi
(Vates-säätiön Tuettu työllistyminen -sivu)

Henkilöstö

Sähköpostit muotoa
etunimi.sukunimi@vates.fi

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja
0400 764 793

Marianne Pentikäinen
Johdon sihteeri
Yleishallinto ja verkkoviestintä
044 743 1929

Tiina Jäppinen
(työvapaalla)
Viestintävastaava

Onni Karttunen
Korkeakouluharjoittelija
044 275 4801

Anne Korhonen
Kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja
ammattillinen kuntoutus
045 676 5473

Anastasia Koskela
korkeakouluharjoittelija
044 491 6829

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö, elinkeinot
040 541 9493

Annemaria Ojanperä
Viestintäsuunnittelija
044 705 5422

Hanna Ranta-Pitkänen
Aluekoordinaattori
044 421 4645

Teppo Rautjärvi
Asiantuntija, lakiasiat
050 465 2740

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö, osaaminen
0440 724 944

Meeri Riihelä
Asiantuntija,
hallinto- ja digipalvelut
044 773 5708

Tuuli Riisalo-Mäntynen
Aluekoordinaattori
0440 396 848

Ella Rytönen
Toimistoapulainen
044 369 8649

Kati Savela-Vilmari
Viestintävastaava
044 587 9568

Essi Tervonen
Järjestöavustaja
044 491 5393

Joni Ulmanen
Asiantuntija, visuaalinen viestintä
044 901 6016

Pasi Ylipaavalniemi
Taluspäällikkö
044 521 2133

VATESⁱⁿ

TAPAHTUMIA VUONNA

2021

**2.6. Pohjanmaan
työllisyysverkoston työpaja**

**7.6. Osaamisen kehittäminen:
Miten vammaiset
ja osatyökykyiset
huomioidaan?**

**8.6. Somekampanjaosaamista
järjestöille, osa 1**

**9.6. Pirkanmaan
työllisyysverkoston työpaja**

Tapahtumat pidetään etätilaisuuksina. Vatesin tapahtumakalenteri päivittyy jatkuvasti, ja syksyllä on tiedossa useita eri kohderyhmille suunnattuja tilaisuuksia.

Seuraa tapahtumasivuumme:
www.vates.fi/tapahtumat