

1/2024

# KYVYIT

käyttöön

IPS-työhön-  
valmennuksella  
työkyky nousee **s. 4**

Satakunnan  
Osuuskaupassa työn  
muokkaus arkipäivää **s. 12**

## Opintovalmennusta ja työllistymisen edistämistä Klubitaloilta



Mielenterveys on

# mielen hyvinvointia

**M**ielenterveys on henkisen hyvinvoinnin tila, jonka avulla ihmiset voivat selviytyä elämän paineista, toteuttaa kykyjään, oppia ja työskennellä hyvin sekä ottaa osaa yhteisönsä toimintaan. (WHO 2013).

Mielenterveydestä puhuttaessa voidaan puhua myös mielen hyvinvoinnista, mikä onkin parempi sana kuvaamaan sitä laajaa kokonaisuutta, josta on kyse, kun puhutaan sekä mieleen kohdistuvista haasteista että kokonaisyhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Ihmisen mielen hyvinvointi ei ole pysyvä ominaisuus, vaan muovautuu koko elämän ajan. Muovautumiseen vaikuttavat sekä biologiset ja sosiaaliset että taloudelliset ja ympäristötekijät.

Ihmisen elämän aikaiset kokemukset kerryttävät psyykkisiä voimavaroja, joita sitten otetaan käyttöön, kun tapahtuu jotain mielen tasapainoa heiluttavaa. Se, minkälaisen sopeutumiskyvyn, resilienssin, ihminen on kerryttänyt, vaikuttaa siihen, minkälaisia selviytymiskeinoja hän hyödyntää uhkaavissa tilanteissa. Suurimmalle osalle ihmisistä ei kehity mielenterveys sairautta riskitekijälle altistumisesta huolimatta, ja monille ihmisille, joilla ei ole tunnettua riskitekijää, kehitty silti mielenterveyden häiriö tai sairaus. Yksi mieltä suojaavista tekijöistä on työ ja työyhteisöön kuuluminen.

Mielenterveys on pääoma, joka karttuu ”kohdusta hautaan”. Tämän takia kaikenikäisten mielen hyvinvointi on tärkeää, ja sen tukeminen läpi elämän on äärimmäisen tarpeellista. Mielenterveys on yksilön, perheiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan pääomaa, josta pidetään huolta ja johon myös pitää sijoittaa, jotta pääoma karttuisi.

Vuonna 2020 Suomessa julkaistiin kansallinen mielenterveysstrategia 2020–2030. Sen lähtökohdaksi on mielenterveyden kokonaisvaltainen huomioiminen yhteiskunnassa ja sen eri toimialoilla ja tasoilla. Tähän sisältyy myös työelämään kuntouttavien mielenterveyspalvelujen parantaminen.

Mielen hyvinvoinnin tukeminen työelämässä on tärkeää, jotta yhteiskunnan eri toiminnot jatkuvat ja myös tulevaisuudessa työtehtäville löytyy hyvinvointia tekijöitä. Aiheen tärkeyden takia Vates-säätiö on keskittynyt teemaan sekä Kyvyt käyttöön -lehden numerossa 2/2023 että nyt tässä numerossa. Tämän lehden artikkeleissa kerrotaan muun muassa, miten kohdennettu tuki on helpottanut työelämän paineissa selviytymisessä. 🌱

**Jaana Pakarinen**  
Toimitusjohtaja



KATI SAVELA-VILMARI

## 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:**  
Kati Savela-Vilmari  
044 587 9568  
kati.savela-vilmari@vates.fi

ISSN 2242-6043 (painettu)  
ISSN 2242-6051 (verkko-lehti)

**Vates**   
säätiö sr

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

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi  
f @vatessaatio  
i @vatessaatio  
x @kyvytkayttoon  
in Vates-säätiö  
#kyvytkayttoon

Painos: 1 300 kpl

**Painopaikka:**  
Savion Kirjapaino  
Paperi: 80 g LumiSilk,  
kansi 150 g LumiSilk

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

**Osoitteenmuutokset:**  
viestinta@vates.fi



Satakunnan Osuuskaupassa tehdään töitä sen eteen, että ihmiset pystyisivät jatkamaan töissä sairaudesta tai vammasta huolimatta.

TIINA JÄPPINEN

Pääkirjoitus	<b>2</b>	Erilaisia polkuja työelämään	<b>22</b>
Kadonnutta työniloa etsimässä – Työkyky ja itsetunto nousuun	<b>4</b>	Tutkimuksia ja selvityksiä	<b>24</b>
IPS-työhönvalmentajat toivovat työnantajilta lisää rohkeutta nähdä työkyky uudella tavalla	<b>6</b>	Ajassa	<b>27</b>
Mielenterveyden haasteet työelämässä näkyvät myös työkyvyttömyyseläkkeissä	<b>8</b>	Mielenterveys ja työ Kyvyt käyttöön -lehdessä kautta aikojen	<b>28</b>
Ohjeistusta lääkäreille nuorten työkyvyn arviointiin ja tukeen	<b>11</b>	Mielenterveyden ongelma vai häiriö?	<b>30</b>
Satakunnan Osuuskaupassa työn muokkauksesta on tullut arkipäivää	<b>12</b>	Julkaisuja	<b>32</b>
Vates vaikuttaa	<b>15</b>	Tapahtumat	<b>34</b>
Kansainvälisiä kuulumisia työhönvalmennuksen kentältä	<b>16</b>		
Opintovalmennus iso apu opintojen jatkamisessa	<b>18</b>		
Opintovalmennuksen tarjonta verkossa laajenee	<b>21</b>		



ELÄKETURVAKESKUS



Milla (vas.) on päässyt haastamaan itseään päivätoiminnan ohjaajana. Esihenkilö Hanna Jaakkola heittäytyi testaamaan asukkaiden lempipuuhaa, hernepussien heittelyä.

## Kadonnutta työniloa etsimässä

# TYÖKYKY JA ITSETUNTO NOUSUUN

IPS-työhönvalmentaja kulkee rinnalla, tukee ja kannustaa

Asumispalveluysikkö Pirta kaipasi lisäksi asukkaiden arjen virkistämiseen ja rikastuttamiseen. Motivoituneelle ja koulutetulle osajalle avautui ovi työelämään. Kehitysvammaisten vapaa-ajan toiminnan varmaotteisen ohjaajan katse on vahvasti kohti tulevaisuutta.

**P**aimiolaisen Millan, 32, mutkikas tie mielen- ja terveyshaasteista arkiseen työelämään on inspiroiva ja valloittava – aivan kuten Milla

itsekin. Koulutushistoriasta löytyy ravintola- ja catering-alan perustutkinto ja viittomakielen ohjaajan tutkinto. Työkokemustakin ehti kertyä

kehitysvammaisten päivätoiminnasta ennen kuin psyykkiset ongelmat veivät nuoren naisen työkyvyttömyyseläkkeelle seitsemäksi vuodeksi.

– Ei ollut helppo löytää töitä niin pitkän ajan jälkeen, sillä itsetunto ja työkyky olivat hukassa. Tein pari työkokeilupätkää, mutta halusin pikkuhiljaa päästä takaisin oikeaan työelämään, Milla kertoo.

Salon psykoosityöryhmän omahoitaja ehdotti hänelle uutta lähestymistapaa, toipumisorientaatioon perustuvaa IPS-työhönvalmennusta. Milla tapasi IPS-työhönvalmentaja Jenni Piirin ensimmäisen kerran elokuussa – siitä saakka kaksikko on kohdannut viikoittain milloin missäkin, harvemmin poliklinikalla.

– Etsimme alkuun töitä kaupan alalta. Keskusteluja osatyökykyisten työllistämistä oli kuitenkin vaikea saada alkuun. Edistymme työnhaussa vasta suuntauduttuamme kehitysvammauolelle, Piiri toteaa.

Keskusteluyhteys Littoisissa sijaitsevaan Kasevan asumispalveluysikkö Pirtan palveluvastaava Hanna Paavolaan syntyi helposti.

– IPS oli uusi tuttavuus, mutta innostuin heti ajatuksesta. Kaseva on yhteiskunnallinen toimija, joka haluaa antaa mahdollisuuden löytää paikka työelämässä. Se kuitenkin edellyttää, että meillä on tarjota ihan oikeaa työtä, Paavola kuvailee.

### Työhönvalmentaja ja esihenkilö tukipilareina

Milla kävi työhönvalmentaja tukena työhaastattelussa, vakuutti toiminnanjohtaja Anne Holmbergin ja allekirjoitti työsopimuksen vuoden lopussa. Nyt hän työskentelee Pirtassa päivä- ja viriketoiminnan ohjaajana viiden tunnin ajan viitenä päivänä viikossa.

– Epäilin aluksi osaamistani ja sitä, etten saa innostettua asukkaita mukaan toimintaan. Nyt tiedän jo taitoni. Asukkaiden innostuminen tuo hyvän mielen minullekin, Milla iloitsee.

Pirtan väki on seurannut tyytyväisenä Millan työuran kehittymistä. Varmuutta ja itseluottamusta, työkaluja päivittäisen tekemisen tueksi – niitä

esihenkilönä toimiva Hanna Paavola on pyrkinyt Millalle antamaan.

– Olemme painottaneet Millalle, että se, mitä hän tekee, on riittävää ja hyvää. Tarvittaessa sovelletaan puolin ja toisin, mutta hänellä on jo nyt paljon sellaista, mitä työssä tarvitaan, Paavola alleviivaa.

IPS-työhönvalmentaja on kulkenut rinnalla koko matkan – ja kulkee yhä.

– Milla suunnitteli viikko-ohjelman oikeastaan itseään varten. Niin hänen päiviinsä saatiin toipumista tukevaa struktuuria, toimintaterapeuttina aikaisemmin työskennellyt Jenni Piiri kertoo.

Hyvin suunniteltu, monipuolinen viikko-ohjelma toistuu ja mukautuu asukkaiden ja hoitajien toiveisiin. Ohjelma sisältää Pirtan asukkaiden arjen toiminnassa mukana olemista, kuten lukemista, askartelua, ulkoilua, pelaamista ja kokkaamista.

– Hernepussien heittely on kaikkein suosituinta puuhaa, Milla paljastaa.

### Vihreää valoa opintosuunnitelmille

Työhönvalmentajan mukaan Milla on mainio esimerkki siitä, miten mielen- ja terveyshäiriöistä voi sopivan ja oikea-aikaisen moniammatillisen tuen avulla kuntoutua työkykyiseksi. Työyhteisössä nähdään vahvuuksina Millan analyttisyys ja tarkkuus yhdistettynä avoimuuteen ja rohkeuteen pyytää apua.

– Milla arveli alkuun, ettei hän tee työpäivän aikana mitään. Pyysin häntä pitämään kirjaa työtehtävistä. Pitkä tehtävälista sai vakuutettua hänet tekemisen riittävydestä ja monipuolisuudesta, Piiri muistelee.

Palkkatuettu työ Kasevassa kestää syksyyn asti. Tulevaisuus vaikuttaa valoisalta.

– Milla toimii kivasti asukkaiden kanssa. Hänellä on motivaatiota ja halua tehdä töitä kehitysvammaisten parissa. Hän on myös kertonut haaveestaan opiskella lähihoitajaksi. Olemme keskustelleet siitä, että oppisopimuskoulutuksella sekin vaihtoehto voisi olla mahdollinen, jos hoitajan paikka vapautuu, esihenkilö Hanna Paavola toteaa. ✨



– Olen löytänyt kiinnostavan työn, jossa haluan kehittyä, Milla kertoo tyytyväisenä.



Anniina Heikkilä (vas.) luotsaa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen IPS-työhönvalmentajien moniammatillista tiimiä, jossa Liisa Käiväräinen, Päivi Väihkönen ja Jenni Piiri työskentelevät tavoitteellisesti.

# IPS-työhönvalmentajat toivovat työnantajilta

lisää rohkeutta nähdä työkyky uudella tavalla

Varsinais-Suomen hyvinvointialueella (Varha) on tehty IPS-työhönvalmennusta noin vuoden ajan. Hyvät tulokset ja kiittävä palaute kannustavat. Asiakaslähtöisyydestä pidetään kiinni vaativien tulostavoitteidenkin keskellä.

– IPS-työhönvalmennus luo asiakkaalle toivoa. Työllistyminen saattaa sairastumisen myötä tuntua saavuttamattomalta unelmalta. Moni unelmoi ihan tavallisesta työstä ja kuulumisesta mukavaan työyhteisöön, Varhan IPS-työhönvalmentajien tiimiä luotsaava projektipäällikkö **Anniina Heikkilä** toteaa.

Aina työtä ei löydy tai sopivan työn etsimiseen kuluu toivottua pidempi aika. Silti IPS-työhönvalmennus voi tuoda asiakkaalle paljon hyvää.

– Asiakas voi kokea suurena onnistumisena jo sen, että hän uskaltaa itse soittaa työnantajalle

kysyäkseen töitä tai että hän pääsee työhaastatteluun, Heikkilä toteaa.

## Avointa keskustelua ja stigman poistoa

Turun, Salon, Kaarinan, Raision ja Liedon psykoosiryhmissä työskentelevät monipuolisen työ- ja koulutustaustan omaavat IPS-työhönvalmentajat toivovat palvelun juurtuvan hyvinvointialueelle.

– Hoitohenkilökunta on selvästi alkanut ajatella uudella tavalla: kuntoutustuen tai eläkkeen lisäksi

voisi löytyä muitakin vaihtoehtoja. Ilahtuun juuri hoitoneuvottelussa, jossa lääkäri keskittyi potilaan työkykyyn ja halusi tietää, miten potilas hyötyisi työllistymisestä, **Jenni Piiri** kertoo.

Hän uskoo, että nuorena pysyvälle eläkkeelle ”tuomittu” voi saada IPS-valmennuksesta uudenlaisen motivaatiopistoksen.

– Työhönvalmentajat auttavat miettimään vaihtoehtoja ja löytämään ne portit, jotka on jätetty sopivasti raolleen.

Mielenterveyskuntoutujien työelämätaidot ovat **Päivi Väihkösen** mukaan usein hukassa kognitiivisen toimintakyvyn häiriöiden takia.

– Toimimme asiakkaan tukena, äänenä ja linkkinä muun muassa työllisyyspalveluihin. Omahoitajien kanssa käytävä jatkuva, avoin keskustelu pitää kaikki ajan tasalla asiakkaan tilanteesta, hän toteaa.

Työnantajien suhtautuminen on ollut vaihtelevaa. Työhönvalmentajat toivovat työnantajille lisää rohkeutta ja

ymmärrystä siitä, että kuka tahansa voi sairastua mielenterveyden häiriöihin. Mielenterveyshäiriöt saattaa olla joillekin työnantajille jo sanana pelottava. Osa työnantajista haluaa toteuttaa yhteiskuntavastuutaan ja aloittaa heti rakentavan keskustelun.

IPS-työhönvalmennus on tulosta-voitteellista – ja juuri tulosten kautta juurtuminenkin tapahtuu.

– Meistä on nopeasti tullut tasaver-  
taisia ammattilaisia psykoosiryhmiin. Mietimme jatkuvasti lukuja, mutta pyrimme silti pitämään asiakkaan toiveet ja tarpeet koko ajan keskiössä, Anniina Heikkilä sanoo. 📌

**IPS Varhassa  
(maaliskuu 2024)  
79 asiakasta  
psykoosiryhmissä  
23 työllistynyttä  
15 työkokeilussa  
7 opinnoissa**

## IPS-kehittämishankkeesta erinomaisia työllistymistuloksia

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoima IPS-kehittämishanke toteuttaa työelämään kuntouttavien mielenterveyspalvelujen sisällöllistä ja toiminnallista uudistusta, joka kuuluu kansalliseen mielenterveysstrategiaan. Tuetun työllistymisen IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallilla edistetään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsyä, paluuta ja siellä pysymistä. IPS-työhönvalmennuksessa etsitään työpaikka, joka vastaa asiakkaan osaamista, voimavaroja ja mielenkiinnon kohteita. Siten vastataan myös työnantajien rekrytointitarpeisiin tarjoamalla osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa.

IPS-kehittämishankkeessa 2020–2023 (rahoittajana STM) rakennettiin palveluprosessi, johon kuuluu työllistymisen tuki ja psykiatrisen hoidon kuntoutuksen palvelut. Hankkeessa mm. vahvistettiin ammattilaisten osaamista ja tuettiin IPS-mallin käyttöönottoa Suomessa. Toiminta laajentui v. 2023 osana Suomen kestävän kasvun ohjelmaa ja kestää v. 2024 loppuun. Toimintaa on kuudella hyvinvointialueella. Rahoitus tulee EU:n Next Generation -elpymisvälineestä, RRP.

THL:n tutkimuksen mukaan IPS-työhönvalmennukseen osallistuneista 49 % työllistyi valmennuksen aikana avoimille työmarkkinoille. Vuoden kuluttua aloittamisesta 55 % oli työssä tai opiskelemassa. Luvut perustuvat kehittämishankkeen alueellisiin kokeiluihin 2021–2022.

Vajaa vuosi laajennushankkeen aloittamisesta IPS-työhönvalmennukseen osallistuneita oli 240 ja heistä 50 oli työllistynyt. Mallilla on saatu myös kansainvälisesti hyviä työllistymistuloksia.

**Kati Savela-Vilmari**

Lähde ja lisätietoa: [thl.fi](http://thl.fi), hakukenttään IPS-toimintamalli

## IPS tavoitteena juurruttaa Varhan palveluihin

Mielenterveyskuntoutujia työelämään valmentava IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishankkeesta käynnistyi keuhällä 2023 Varsinais-Suomen hyvinvointialueella osana Kestävän kasvun Varsinais-Suomi -hanketta. Vuoden 2024 loppuun keuhä hanke on osa Euroopan unionin rahoittamaa Suomen kestävän kasvun ohjelmaa (RRP), ks. **IPS-kehittämishankkeesta erinomaisia työllistymistuloksia** -teksti alla. Saatujen tulosten sekä asiakkailta ja hoitotaholta kerätyn palautteen perusteella IPS pyritään juurruttamaan osaksi Varhan pysyvää palvelutarjontaa.

# MIELENTERVEYDEN HAASTEET TYÖELÄMÄSSÄ

näkyvät myös työkyvyttömyyseläkkeissä

Mielenterveysongelmien lisääntyminen työelämässä on nykypäivän yhteiskunnassa kasvava huolenaihe. Viime vuosina niiden esiintyvyys ja vaikutukset työelämässä ovat lisääntyneet. Pahimmillaan mielenterveysongelmat voivat johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen.

**T**yökyvyttömyyseläkkeelle siirtyviä on nykyisin selvästi vähemmän kuin 2000-luvun alussa. Mielenterveyden häiriöiden perusteella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrä on kuitenkin viimeisten 10 vuoden aikana kasvanut. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on lisääntynyt erityisesti nuoremmilla ikäryhmissä. Mielenterveysyissä myönnettyjen eläkkeiden keskimääräinen alkamisikä on noin 40 vuotta, mikä on selvästi alhaisempi kuin muista syistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä.

Mielenterveysyissä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät ovat aikaisempaa nuorempia, kun taas muista syistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään entistä vanhempana. Tämän seurauksena mielenterveysyissä työkyvyttömyyseläkettä saavien osuus kaikista työkyvyttömyyseläkkeensaajista on kasvanut. Mielenterveysyissä työkyvyttömyyseläkettä saavia on noin 100 000, mikä on selvästi yli puolet kaikista työkyvyttömyyseläkeläistä.

## Työelämän muutokset vaikuttavat työssä pärjäämiseen

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen muutoksiin voivat vaikuttaa sairastavuudessa tapahtuneiden muutosten lisäksi työelämässä ja muussa yhteis-

kunnassa tapahtuvat muutokset. Nopea teknologian kehitys ja globalisaatio ovat muuttaneet työn luonnetta monilla aloilla. Fyysisesti raskaiden työtehtävien väheneminen on vaikuttanut siihen, että somaattisiin sairauksiin perustuvat työkyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet. Samat sairaudet eivät siten enää välttämättä estä työntekoa niin kuin ennen.

Henkinen kuormittavuus ja kognitiiviset vaatimukset työelämässä puolestaan ovat lisääntyneet. Työoloja koskevissa tutkimuksissa on havaittu kiireen kokemusten ja aikapaineen lisääntyneen. Nämä muutokset voivat olla osasyynä siihen, että mielenterveysongelmien ilmaantuessa työelämässä voi olla entistä hankalampaa pärjätä.

Nuoremmilla ja vanhemmilla työntekijöillä mielenterveysperusteisten työkyvyttömyyseläkkeiden syyt voivat olla jossain määrin erilaisia. Vanhemmilla ihmisillä mukana voi olla pitkäaikaista työelämän kuormitusta, vaikkakin mielenterveysongelmien juurisyyt ovat useimmiten jossakin muualla. Mielenterveysongelmien taustalla on usein yleisesti raskas elämäntilanne ja työelämän ulkopuoliset negatiiviset elämäntapahtumat. Nuorilla työelämän aiheuttamaa pitkäaikaista kuormaa ei vielä ole. Nuorten kohdalla kyse voikin olla siitä, että työelämään kohdistuvat odotukset

eivät kohtaa reaali maailman kanssa. Tällöinkin taustalla on aikaisemmat elämäkokemukset ja -tapahtumat, jotka työelämään astumisen jälkeen aiheuttavat ongelmia.

## Määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet ovat mielenterveysongelmien kohdalla yleisiä

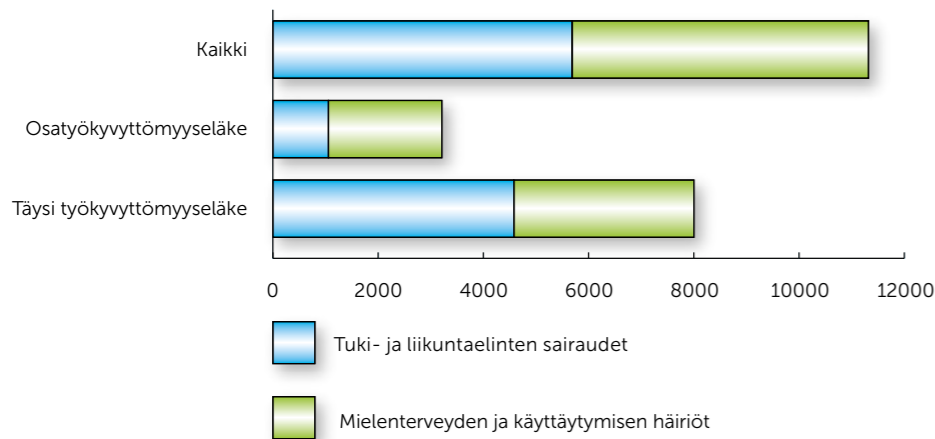
Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos työkyvyttömyyden arvioidaan kestävän vähintään vuoden ajan. Jos työkyvyn ajatellaan vielä voivan palautua hoidon tai kuntoutuksen avulla myönnetään työkyvyttömyyseläke määräaikaisena kuntoutustukena.

Mielenterveysongelmien perusteella myönnettyistä eläkkeistä suurin osa on kuntoutustukia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen ei siis välttämättä vielä tarkoita pysyvää

työelämästä väistymistä. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että käytännössä kuntoutustuen jälkeinen työhön paluu ei ole kovinkaan yleistä. Mielenterveysongelmien kohdalla se on vielä muita syitä harvinaisempaa.

Keskeinen tekijä työhön paluun onnistumisessa sairauden jälkeen on työpaikan tuki. Työpaikalla voi myös olla tarpeen tehdä järjestelyjä, joilla työtä muokataan työkykyyn sopivaksi ja edistetään paluuta normaaleihin työrutiineihin. Erityisesti mielenterveysongelmien jälkeisessä työhön paluussa työyhteisön myönteinen suhtautuminen on tärkeää. Mielenterveysongelmiin kuitenkin kohdistuu edelleen stigmaa ja ennakkoluuloja. Näillä voi olla merkitystä myös aikaisemmassa vaiheessa. Monet voivat lykätä avun hakemista mielenterveysongelmiinsa, koska pelkäävät





leimautumista tai negatiivisia seurauksia työurallaan, mikä puolestaan voi johtaa siihen, ettei mielenterveysongelmiin puututa ajoissa.

#### Osatyökyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet myös mielenterveyseläkkeissä

Työkyvyttömyyseläke voidaan työeläkejärjestelmästä myöntää myös osittaisena, jos työkyky on alentunut 40 mutta ei 60 prosenttia. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus myönnettyistä työkyvyttömyyseläkkeistä on koko ajan kasvanut. Vuonna 2022 lähes kolmannes uusista eläkkeistä oli osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Mielenterveysyistä myönnettyissä eläkkeissä osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus oli 22 prosenttia. Myös mielenterveys-

syistä myönnettyissä eläkkeissä osatyökyvyttömyyseläkkeet ovat yleistyneet.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen ajatus on, että työelämässä voidaan vielä jatkaa osittaisen työkyvyn avulla. Tämä ajatus toteutuukin hyvin, sillä melkein kaikki jatkavat työntekoa osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla.

Mielenterveysongelmien kasvava merkitys työelämässä vaatii kokonaisvaltaisia lähestymistapoja sekä työnantajilta että yhteiskunnalta. Mielenterveysongelmat työelämässä eivät ole vain yksittäisten työntekijöiden ongelma, vaan ne vaikuttavat myös organisaatioon ja koko yhteiskuntaan. Mielenterveysongelmien taloudelliset kustannukset ovat valtavat, kun otetaan huomioon niistä aiheutuvat sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet ja tuottavuuden lasku. Monilla aloilla kohdataan kasvavaa työvoimapulaa, jolloin kaikkien työpanosta tarvitaan. Työntekijälle osittaisen työkyvyn hyödyntäminen tarjoaa mahdollisuuden pysyä osallisena työelämässä ja ylläpitää ammatillista identiteettiään. Työllä on merkitystä monille ihmisille paitsi taloudellisenä turvana myös sosiaalisena verkostona ja itsensä toteuttamisen väylänä. Näin ollen osittaisen työkyvyn entistä laajempi hyödyntäminen on kaikkia osapuolia hyödyttävä tilanne. Tämä edellyttää sen varmistamista, että työpaikat ovat terveellisiä ja pärjäämistä tukevia ympäristöjä kaikille työntekijöille. 🌱

#### Muulla aiheesta:

- Työkyvyttömyyseläkkeet ja työkyky. Eläketurvakeskuksen Tutkittua tietoa eläketurvasta -teemasivut. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkittua-tietoa-elaketurvasta/tyokyvyttomyyselakkeet-ja-tyokyky/>
- Laaksonen M, Rantala J. Mistä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrän väheneminen johtuu? Yhteiskuntapolitiikka 2023;88(4):402–411.
- Laaksonen M, Blomgren J, Perhoniemi R. Mielenterveysperusteiset eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä. Lääkärelehti 2021;76(36):1889–1897.
- Laaksonen M. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen: trendit, tilannekuva, tulevaisuus. Eläketurvakeskuksen raportteja 07/2020.
- Eläketurvakeskuksen Tilastotietokanta. <https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/>

## Ohjeistusta lääkäreille

# NUORTEN TYÖKYVYYN

## arviointiin ja tukeen

**Nuorten jaksamisesta puhutaan paljon, ja syystä. Nuorten ja nuorten aikuisten mielenterveydenhäiriöt aiheuttavat lisääntyvästi pitkittyvää työkyvyttömyyttä, todettiin Kelan ja Työeläkevakuuttajat Telan webinaarissa 15.3.2024. Tilaisuuden tavoite oli tukea ja ohjeistaa lääkäreitä, jotka arvioivat nuorten ja nuorten aikuisten opiskelu- ja työkykyä.**

**T**yökyvyn tuki ja työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäiseminen vaativat lääkärin lisäksi tietysti monien muiden toimijoiden osaamista ja keskinäistä yhteistyötä.

Kelan ylilääkäri **Marjo Parkkila-Harju** totesi, että työelämään pääsemiseen ja koulutusta vastaavan työn löytämiseen liittyy nuorilla usein epävarmuutta ja paineita. Niitä lisäävät mahdolliset mielenterveyden haasteet. Huolestuttava suunta on, että nuorten käsitys omasta työkyvystään on alentunut alle kymmenessä vuodessa.

Nuoria tulisi siis osata johdattaa sopivan hoidon ja kuntouksen piiriin hyvissä ajoin. Yhä useamman nuoren työura katkeaa valitettavasti jo alkuunsa.

#### B-lausuntoon kuntoutussuunnitelma mukaan

Asiantuntijalääkäri **Johanna Repo** Kelasta kertoi työkyvyttömyysetuuksia

varten laadittavasta lääkärintlausunnosta: milloin ja miten se tulisi laatia. Työkyvyttömyysetuuden haku ja saaminen on tärkeä osa hakijan kuntoutumista ja hoitoa.

Repo avasi olennaisia kohtia B-lausunnon laatimisesta lääkärin näkökulmasta. Hän kehotti aluksi pohtimaan, mitä etuutta tai etuuksia varten lausunto on tarkoitettu.

– Toiseksi on selvitettävä potilaan sairaudet, mahdolliset diagnoosit ja se, onko tämä saanut hoitoa tai kuntoutusta. Jos on, mitkä ovat niiden vaikutukset, Repo avasi prosessia.

On tärkeä arvioida potilaan toimintakyky suhteessa opintojen tai työn vaatimuksiin. Myös se, olisiko sairauslomasta hyötyä vai haittaa toipumisen kannalta, tulee punnita. Neljänneksi on mietittävä hoito- ja kuntoutussuunnitelmaa tavoitteineen.

Ammatillista kuntoutusta varten laadittavassa b-lausunnossa tuodaan esiin mm. työ- ja toimintakykyyn vaikuttavat vammat tai sairaudet, niiden diagnoosit, hoito ja kuntoutus sekä työhistoriaa ja nykyistä tilannetta koulutustaustoineen. Lausuntoon sisältyvässä kuntoutussuunnitelmassa tulee perustella kuntoutuksen tarve ja määrittellä sen tavoitteet.

Lääkärin ohjeistuksen tunteminen voi auttaa myös esimerkiksi järjestössä asiakasohjausta tekevää ammattilaista neuvontatyössä. 🌱



HR-asiantuntija Sari Salo (vas.) ja myymäläpäällikkö Susan Vanhatalo.

## Satakunnan Osuuskaupassa

# työn muokkauksesta on tullut arkipäivää

Satakunnan Osuuskauppa on maakunnan suurin yksityinen työnantaja: se työllistää 1 100 ihmistä. Yhtiössä on tehty jo vuosia työtä sen eteen, että ihmiset pystyisivät jatkamaan töissä sairaudesta tai vammasta huolimatta.

Työn muokkaus ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa ovat keskeisiä avaimia asiaan.

**H**R-asiantuntija **Sari Salo** on toiminut henkilöstöosastolla reilut 13 vuotta. Hän tukee esihenkilöitä ja työntekijöitä tilanteissa, joissa työntekijä palaa työelämään sairausloman jälkeen tai hänelle etsitään ratkaisuja työssä pysymiseen.

– Yrityskulttuuri ja käsitys työkyvystä ovat muuttuneet paljon. Ennen ajateltiin, että työkyky

tarkoittaa sitä, että ihmisen pitäisi pystyä sataprosenttisesti kaikkiin tehtäviin. Viime vuosina on alettu ymmärtämään ihmisten erilaiset tilanteet ja niitä osataan paremmin sanoittaa, pohtii Salo.

Salo kertoo, että esihenkilöille on tarjottu koulutusta, jotta ihmisten muuttuvat tilanteet osattaisiin ottaa huomioon ja muokata työtä tarpeiden mukaan.

– Kukaan ei ole robotti. Elämässä voi olla henkisiä kriisejä, fyysistä vaivaa tai edessä voi olla leikkaus. Henkilöllä voi kuitenkin olla työkykyä jäljellä 80, 60 tai vaikka 50 prosenttia. Jos henkilö pystyy tekemään edes jotain ja olemaan kiinni työyhteisössä sekä saamaan onnistumisen kokemuksia, hyötyvät siitä niin työntekijä kuin työnantajakin, kuvaa Salo työssä pysymisen merkitystä.

### Mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn?

Osuuskaupan yksiköissä tehdään päivittäin työn muokkausta.

– Kun ongelma tulee eteen, on toiveajattelua, että tilanne paranee itsestään. Jos tilanne jätetään hoitamatta, se pahenee lähes aina, Salo muistuttaa.

Ongelma voi näkyä fyysisinä, sosiaalisina tai mielenterveyden oireina. Ongelmat voivat liittyä osaamiseen, motivaatioon tai epäselviin työn tavoitteisiin. Haasteena voi olla myös esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittaminen.

– Hälytysmerkiksi riittää esihenkilön huolestuminen. Varhainen tuki on reagoimista tilanteeseen jo ennen sairauspoissaoloja.

Salon mielestä työyhteisössä tarvitaan aiempaa enemmän monimuotoisuuden ymmärrystä.

– Nuorilla on enemmän työn keskeytyksiä ja vaikeuksia sietää kiirettä kuin 10 vuotta sitten. Siksi on tärkeää kuunnella työntekijöitä, jotta voimme pitää heidät töissä. Esimerkiksi neurokirjon häiriöt ovat yleistyneet, joten on hyvä selvittää esimerkiksi ihmishälinän tai kirkkaiden valojen vaikutus työskentelyyn, tarkentaa Salo.

### Huomio jäljellä olevaan työkykyyn

Työkyky on laaja käsite, johon kuuluvat työn sujuvuus, työpaikan yhteisöllisyys ja muut seikat sekä työntekijän oma lähipiiri. Vaikka toimintakyky olisi osin heikentynyt, ei se silti tarkoita täyttä työkyvyttömyyttä. Eniten työn muokkausta käytetään tuki- ja liikuntaelinsairauksissa sekä mielenterveyden haasteissa.



Työn muokkausta tehdään yleensä jo ennen kuin tilanne näkyy työterveyshuollossa. Muokkausta voidaan tehdä myös lääkärinlausunnon perusteella. Tärkeintä on, että työn muokkauksella voidaan aidosti tukea henkilön paluuta sairauslomalta, edistää työkyvyn palautumista ja parhaimmillaan estää pysyvä työelämästä syrjäytyminen.

Salo jaottelee mukautuksen keinot fyysisen työnkuormituksen vähentämiseen, työajan joustoihin ja työnkiertoon. Eri työpisteissä, kuten kassalla, varastolla, paistopisteellä, palvelutorilla, infossa ja osastoilla tarvitaan erilaisia valmiuksia.

– Esimerkiksi jos on mielenterveyden haasteita, voi olla tarpeen olla vähän aikaa poissa asiakaspalvelusta. Jos on liikkumisen esteitä, isoissa yksiköissä voi olla myös pelkästään kassalla.

Fyysistä kuormitusta voidaan vähentää työtä muuttamalla tai vähentämällä. Työn kuormittavuutta voi vähentää myös apuvälineillä tai työskentelemällä työparin kanssa.

### Avoimuus tärkeää

Myyntipäällikkö **Susan Vanhatalo** toimii päivittäistavara- ja käyttötavaraosastojen esihenkilönä Länsi-Porin Prismassa. Hänellä on paljon kokemusta siitä, miten työn muokkaus on

*Eri työpisteissä tarvitaan erilaisia valmiuksia. Esimerkiksi ruokatorille ei voi laittaa henkilöä, joka ei pysty käsittelemään kaloja tai lihoja.*



Susan Vanhatalo (vas.) ja Sari Salo kertovat, että työyhteisöt ja esihenkilöt ovat aiempaa valmiimpia kohtaamaan työkaverin erilaisia tilanteita. Varhainen tuki on reagoimista tilanteeseen jo ennen sairauspoissaoloja.

auttanut kuntoutumaan tai pysymään työelämässä.

Yleisempiä terveydellisiä syitä ovat mielenterveys- tai tuki- ja liikuntaelin-sairaudet. Joskus syynä voi olla henkilökohtainen stressi tai kriisi.

– On tärkeää, että henkilö uskaltaa lähestyä esihenkilöä ja kertoa ongelmastaan. Kun tilannetta lähdetään purkamaan, on kuormituksen taustalla usein muutakin kuin työ. Työ voikin olla lopulta piste siinä iin päällä, kertoo Vanhatalo.

Työvuorosuunnittelulla on iso merkitys.

– Mietimme yhdessä työtehtäviä, tuntien määriä tai miten henkilö haluaa jakaa tunnit viikon päville. Työntekijät ovat kokeet tärkeänä esimerkiksi sen, että tarvittaessa voi tehdä pidempiä työpäiviä, jotta saa sitten enemmän vapaapäiviä. Toisaalta on myös henkilöitä, jotka kokevat vapaapäivinä yksinäisyyttä ja haluavat olla töissä mahdollisimman useana päivänä, selostaa Vanhatalo.

Joskus ratkaisuna on työnkierto. Silloin henkilö voi tehdä työtä eri työpisteissä, toimipaikoissa tai eri toimialoilla, jotta työn tekemisen tavat ja paikat vaihtuvat riittävän usein.

Salo ja Vanhatalo korostavat, että työn muokkaus on yleensä tilapäistä,

eikä järjestelyitä voida tehdä loputtomasti. Vaikka työntekijöiden positiivinen erityiskohtelu on mahdollista vamman tai sairauden perusteella, ei se aina ole helppoa.

#### Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Satakunnan Osuuskauppa hyödyntää paljon työterveysneuvotteluja. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa lähtee työtehtävien ymmärryksestä, ja työkykyä, työn terveellisyyttä ja turvallisuutta arvioidaan yhteistyössä. Työterveyshoitajat käyvät työpaikoilla tutustumassa työympäristöön. Työterveyslääkäri huolehtii työkykyasioiden kokonaisuudesta ja potilaan työ- ja toimintakyvyn tukemisesta ja tekee tarvittaessa työpaikkakäyntejä. Työfysioterapeutti kehittää työergonomiaa toimipaikoissa. Hän auttaa tarvittaessa myös työn muokkauksessa.

– Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on saumatonta ja entistä enakoivampaa, toteaa HR-asiantuntija Sari Salo.

#### Kun työ löytää tekijänsä

Sari Salo sanoo, että Satakunnan Osuuskauppa haluaa olla monimuotoinen työyhteisö. Myöskään vamma, pitkäaikaissairaus tai osatyökykyisyys eivät ole este päästä töihin.

– Olennaista on, että pystyy tekemään erilaisia kaupan, liikennemyymälän ja ravintola-alan töitä ja työvuoroja. Tarvitaan myös asiakaspalveluhenkisyttä ja halua tehdä fyysisiäkin töitä.

Rekrytoinnin lisäksi osuuskauppa tekee yhteistyötä työvoimapalveluiden, oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Esimerkiksi SPR Kontista on ollut työkokeilijoita, joista osa on palkattu työsuhteeseen. Kaupan alaa ovat päässeet kokeilemaan myös yläkoulun TET-harjoittelijat. Satakunnan Ammattikorkeakoulun SAMK:n kanssa käytössä on pitkät harjoitteluohjelmat liittyen johtamisen ja esihenkilötyön tehtäviin. Yhteistyötä tehdään monen muunkin oppilaitoksen kanssa, mm. erityisoppilaitos Ammattiopisto Luovin kanssa. ✖

Vates lausui

## työttömyysturvalaista ja työvoimapalveluista

### Vuoden 2024 alkupuolella Vates on antanut kaksi lausuntoa

#### Lausunto HE:stä eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta (19.1.2024)

Hallituksen esityksen mukaan työskentely palkkatuella ei kerryttäisi 1.9.2024 alkaen enää oikeutta ansiopäivärahaan. Palkkatuettu työ on nyt kerryttänyt työssäoloa 75 % osuudella. Palkkatuettu työ on normaali työsuhde. Siksi Vates-säätiö vaatii, että palkkatuetun työn on myös jatkossa kerrytettävä työssäoloa.

Esityksen mukaan ns. alentuneesti työkykyisille henkilöille työssäoloa kertyisi ensimmäisen 10 työssäolokuukauden jälkeen (75 % kerryttävistä kuukausista), mikäli palkkatuella myönnetään jatkoa samaan työsuhteeseen. Työssäoloa ei heidänkään osaltaan kertyisi ensimmäisten 10 kk ajalta palkkatuetusta työstä.

On erittäin tärkeää, että alentuneesti työkykyisten osalta esityksessä on erillinen poikkeava kirjaus. **Työssäoloa tulisi kuitenkin kertyä jo ensimmäisen 10 kuukauden palkkatuetun työssäolokauden ajalta.** Vammaisilla tai osatyökykyisillä henkilöillä työura voi koostua palkkatuetusta työstä. Ilman työssäoloa kertymisen säilyttävää kirjausta he jäisivät pysyvästi ansiosidonnaisen ja peruspäivärahan ulkopuolelle työssäolokäynnistä huolimatta.

Vates-säätiö esittää myös lakiesityksen muuttamista niin, että yli 60-vuotiaiden työssäoloa kertymää palkkatuetusta työstä säilyy ainakin samalla tavoin kuin alentuneesti työkykyisillä.

#### Lausunto HE:stä eduskunnalle mm. työvoimapalvelujen uudelleen järjestämiseen liittyvien lakien muuttamista koskevaiksi lainsäädännöksi (19.1.2024)

Esityksessä on tarkoituksena keventää työnhakuvelvoitetta siten, että määrällinen työnhakuvelvoite jätetään asettamatta työnhakijoille, joiden työttömyys on pitkittynyt ja joilla on tarvetta sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluille. Vates-säätiö pitää erittäin hyvänä, että työnhakuvelvoitetta kevennetään ja että yllä mainittu kohderyhmä ohjataan lakisääteisen monialaisen tuen palvelujen piiriin.

Vates esittää, että terveydellisistä syistä osa-aikatyötä tekevien työnhakuvelvoite jätettäisiin asettamatta. Lakiesityksen 6 §:ssä osa-aikatyössä olevien työnhakuvelvoite muutettaisiin 3 kuukauden tarkastelujaksolla yhden työmahdollisuuden hakuun. Merkittävä määrä työssä olevista henkilöistä ei terveydellisistä syistä kykene tekemään 100 % työaika. Osa-aikainen työ on tällöin pysyvä mahdollisuus jatkaa työelämässä. ✖



# Kansainvälisiä kuulumisia

## työhönvalmennuksen kentältä

Tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen kansainvälinen yhteistyö on pienistä resursseista huolimatta tiivistynyt viime vuosina. Eurooppalaiset organisaatiot ovat tuottaneet yhteistä menetelmä- ja vaikuttamismateriaalia ja keskinäinen hankeyhteistyö on kasvussa. Panostukset näkyvät toivottavasti lähivuosina niin työnantajayhteistyössä kuin valmennuksen laadussakin.

**E**USE eli European Union of Supported Employment on eurooppalaisista katto-organisaatioista keskittynyt tuetun työhönvalmennuksen kehittämiseen. Jäsenmaita on 21 sekä lisäksi kolme liitännäisjäsentä: Romania, Tanska ja Albania. Ne ovat parhaillaan rakentamassa valtakunnallista työhönvalmennuksen toimijaverkostoa, mikä on täysjäsenyyden edellytys.

EUSEn näkyvin tapahtuma on joka toinen vuosi järjestettävä konferenssi, joka on parhaimmillaan kerännyt yli 500 ammattilaista, tutkijaa ja kehittäjää yhteen. Kesäkuun alussa 2024 kokoonnumme Espanjaan, Tarragonaan juhlistamaan työhönvalmennuksen 30-vuotista taivalta. Luvassa on puheenvuoroja pitkän linjan kehittäjiltä sekä kuuden eri teeman alla yli 50 työpajaa, joista voi ammentaa tietoa kolmen päivän aikana.

### Toimintasuunnitelmassa useita isoja teemoja

EUSE valmisteli viime syksynä uuden strategian ja toimintasuunnitelman vuoteen 2027 asti. Kaikki johtokunnan jäsenet saivat omat vastuualueensa ja vievät tavoitteita eteenpäin pienissä työryhmissä. Työtapa on tuonut selvää ryhtiä johtokunnan työhön. Kyse on kuitenkin vapaaehtoistoimijoista, joista osa on omassa työssään esim. isojen palveluntuottajien johtajia.

Uudessa toimintasuunnitelmassa työstettäviä aiheita ovat mm. julkiset hankinnat valmennuk-

sessä, työhönvalmentajien koulutuksen vertailu eri maissa sekä hankkeet. Tällä hetkellä EUSE on mukana yhdessä Erasmus-hankkeessa, jossa kehitetään työnantajayhteistyötä. Suomeenkin on tullut jo tietopyyntöjä hyvistä käytännöistä. Vates-säätiön edustajan teemallisina vastuualueina ovat jäsenyhteistyö (uudet ja ”EUSE-perheeseen” palaavat jäsenet) sekä opinnoista töihin siirtymien edistäminen.

### Laatutyökaluja päivitetään

Toimintasuunnitelman isoin panostus koskee joi-takin vuosia sitten viiden maan hankkeena toteutetun laadun itsearviointivälineen ja auditointityökalun päivittämistä. Tavoitteena on saada aikaan samanlainen tunnustettu työkalu kuin aikoinaan kaksi julkaistua työkalupakkia, Toolkitia.

Päivitystyön valmistumisen jälkeen tavoitteena on, että EUSEn kautta järjestetään myös käyttöön-ottokoulutuksia niille maille ja toimijoille, jotka haluavat ottaa välineet käyttöön.

### Yhteistyö kasvanut useilla tasoilla

ILMA- eli Inclusive Labour Market Alliance -yhteistyö on vauhdittanut hankeyhteistyötä. Maaliskuun aikana lähti liikkeelle kaksi Erasmus-hankehakemusta eri maiden ja organisaatioiden yhteistyönä. Mikäli nämä molemmat saisivat rahoituksen, voisi EUSE palkata itselleen



Kuva vuoden 2019 Amsterdamin konferenssista. Vasemmalta: **Huw Davies**; Iso-Britannia (puhujana tulevassa konferenssissa), EUSE:n entinen puheenjohtaja **Margaret Haddock**; Pohjois-Irlanti, **Marcus Neuherz**; Itävalta, nykyinen puheenjohtaja **Luc Henau**; Belgia, **Andrea Seeger**; Saksa ja **Edyth Dunlop**; Pohjois-Irlanti.

ensimmäisen oman työntekijän. Tämä olisi iso askel organisaatiolle, ruokkisi ehdottomasti positiivista kierrettä ja toisi lisää näkyvyyttä.

ILMA kokoaa yhteen kuusi eurooppalaista vammaisten henkilöiden asemaan ja työllistymiseen liittyvää organisaatiota. Yhteistyön tuloksena syntyi myös pari vuotta sitten mm. kannanotto YK:n vammaissopimuksen artiklan 27 puolesta.

Vates-säätiö on ollut lisäksi aktiivisesti mukana kehittämässä yhteiskunnallista yritystoimintaa ja siinä kansainvälisillä esimerkeillä on ollut iso rooli. Tämä kaikki toiminta on tuonut kansainvälisen, joskus hieman

kaukaiselta tuntuvan perspektiivin lähemmäs koti-Suomea.

Kansainvälinen tiedon ja kokemusten vaihto on ilman muuta kannattavaa kaikin tavoin. Se tuo uusia näkemyksiä, avartaa omaa ymmärrystä sekä vahvistaa yhteistä tahtotilaa, vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisestä. On myös lohduttavaa kuulla, että vaikka Suomen palvelujärjestelmä on kieltämättä hankala, sellainen se on muissakin maissa. Selkeys tai byrokrattisuus ovat vain järjestelmän tai rakenteiden eri kohdissa. Tulee tunne siitä kuuluisasta samassa veneessä olemisesta. Olemme kaikki lopulta yhteisen vision ja mission äärellä. ✨

### Tutustu EUSEn toimintaan ja tuotoksiin:

- We have the Talent -konferenssi 5.-7.6.2024: <https://wehavethetalent.eu/>
- EUSEn Toolkit-työkalu vuodelta 2014:
- [vates.fi](https://vates.fi) -> hakukenttään Toolkit, uudempi versio: "tuetun työllistymisen työkalupakki euse toolkit"
- Kannanotto YK:n vammaissopimuksen artiklan 27 puolesta:
- [epr.eu/publications](https://epr.eu/publications) -> hakukenttään "employment of people with disabilities"

# Opintovalmennus iso apu

opintojen jatkamisessa

Inka Koskivirta on ollut Helsingin Klubitalon jäsen yli 12 vuotta. Hän liittyi jäseneksi, koska kuuli mahdollisuudesta opintovalmennukseen. Klubitalo on tarjonnut myös työmahdollisuuksia. Helsingiläinen Koskivirta etsii osa-aikatyötä oikoluvun parista.

Inka Koskivirta toimi kanssatutkijana Suomen Klubitalojen OSSI-yhteistutkimushankkeessa (ks. sivu 20) vuosina 2020–2022. Sitaatit ovat poimintoja hänen hankkeelle tuottamastaan tutkimusosiosta.

”Monelle sairaalasta kotiutuneelle opiskelijalle Klubitalo voi tarjota vaihtoehdon kotona tai päivä-sairaalassa olemiseen. Voi olla helpompaa tarttua opiskeluunkin, jos onnistuu lähtemään pois kotoa tekemään itselleen mielekkäitä asioita. Klubitallolle voi myös tulla saamaan opintovalmennusta esimerkiksi tilanteessa, jossa opintojen loppuun saaminen tuottaa haasteita.”

Koskivirta opiskeli Helsingin yliopistossa käänösivistintää ja seemiläisiä kieliä, kuten hepreaa.

”(minäkin) Liityin jäseneksi opintovalmennuksen takia. Olin opiskellut jo pitkään ja olin graduvaiheessa, jolloin ongelmat alkoivat, koska opinnoissa ei ollut enää kurssien tarjoamaa struktuuria. Opiskeluarki piti rakentaa itse, mikä on usein hankalaa, etenkin, jos taustalla on mielenterveyden haasteita. Tämän takia olin tutkimuksessamme kiinnostunut juuri opintovalmennuksesta Klubitallolla, ja siitä muodostuikin oma tutkimusaiheeni.”

Koskivirran tutkimustulokset perustuvat Klubitalojen jäsenten teemahaastattelujen kokemusohjautuneeseen analyysiin, jossa Koskivirta pohtii myös omia kokemuksiaan Klubitalon opintovalmennuksesta, yhteisöstä ja arjesta.

## Klubitalo tukee opiskelijan arkea

”Klubitalo voi vahvistaa opiskelevien jäsentensä arjen sujumista. Se on paikka, jossa voi tutustua uusiin ihmisiin omaan tahtiin, jos kärsii esimerkiksi arkuudesta. Opiskelevan jäsenenkin on tärkeää saada sekä vertaistukea että ohjausta ja tukea henkilökunnalta. On myös mahdollista, että esimerkiksi opintovalmentajan kanssa jutellaan muustakin kuin opinnoista.

Tästä ohjaussuhteen sisällä koetusta kaveruudesta syntyy tunne, että minusta pidetään ja olen hyväksytty ihmisenä. Opiskelijalla kun voi olla häpeää ja huononmuuden tunnetta mielenterveysongelmista sekä niiden aiheuttamasta hitaudesta, keskittymisvaikeuksista ja muista hankaluuksista. Valmennussuhteessa voi saada myös rohkeutta oman mukavuusalueen ulkopuolelle uskaltautumiseen.

## Voi nähdä itsensä opiskelijana

Klubitaloissa kokoontuu opiskelijoiden vertaisryhmiä, joissa voidaan tuoda keskusteluun erilaisia opiskeluun ja oppimiseen liittyviä aiheita, esimerkiksi vaihtoehdot opiskelumenetelmät. Ryhmissä voi löytää konkreettisia keinoja opiskeluun.

Klubitallolla voi toimia myös opiskeluryhmä. Omalla Klubitallollani se on Get Stuff Done. Itsenäisen opiskelun tukena siellä hyödynnetään Pomodoro-tekniikkaa: ajastetaan 25 minuutin opiskelujakso,



jonka jälkeen pidetään tauko. Jaksoja voidaan toistaa useampia. Tauon aikana voi kertoa, mitä sai aikaan jakson aikana. Klubitallossa voikin alkaa hahmottaa itsensä ei niinkään mielenterveyskuntoutujana, vaan opiskelijana.

## Uusia taitoja ja saavutuksia

Klubitallolla voi myös vahvistaa tai hankkia erilaisia taitoja sekä itseluottamusta. Sieltä voi esimerkiksi päästä puhumaan omista kokemuksistaan vaikkapa oppilaitokseen. Näin monissa opinnoissa tärkeitä esiintymistäidot vahvistuvat ja rohkeus kasvaa.

Jäsenellä saattaa olla työkokemusta, mutta hän ei voi mennä työelämään esimerkiksi terveydellisten haasteiden takia. Tällöin Klubitalon ylläpitämiseen liittyvät työtehtävät voivat saada isomman merkityksen. Tämä voi myös luoda opiskelijalle turvaa: minun ei ole pakko alkaa suorittaa tai edetä opinnoissa tai työllistymisessä, jotta saisin olla jäsen.

Klubitalon toiminnasta etäännyneen tai kokonaan irrottautuneen opiskelijan kannalta talon sekä sen yhteisön luoma turva ja taustatuki on tärkeää. Jos eteen tulee uusia vaikeuksia opinnoissa, hän voi aina kääntyä Klubitalon sekä opinto- tai työvalmentajan puoleen. Toisin kuin ehkä opettajilla tai muilla oppilaitos-



*ten työntekijöillä, Klubitalon opintovalmentajalla on ymmärrystä mielenterveyden haasteiden opiskelulle aiheuttamista vaikeuksista, mutta toisaalta hän ei liikaa korosta niiden tai diagnoosien erityisyyttä. Hän voi tarjota opiskelijan arkeen limit-tyvää ja joustavaa tukea, joka ei vaadi ajanvarauksia tai palvelutarvearvioiteihin vastaamista.”*

#### **Kuntoutusvaihtoehdot haussa**

Inka Koskivirta on selvittänyt kuntoutusmahdollisuuksiaan ensin Kevasta, sitten Kelasta, kun kävi ilmi, että Kela on hänelle oikea taho. Nyt keväällä 2024 vaihtoehtoina ovat Kelan tukema ammatillinen kuntoutuspalvelu tai koulutus.

Työelämä kiinnostaa ja houkuttaa. Koskivirta toivoo löytävänsä esimerkiksi lehtien oikolukutyötä, jossa hän saisi käyttää vahvuuksiaan: tarkkuutta ja suomen kielen osaamista.

– Muutama vuosi sitten olisin voinut etsiä työkokeilupaikan Live Palveluiden kautta, mutta työllistyin silloin OSSI-hankkeeseen. Sen jälkeen olen tehnyt satunnaisesti töitä käymälä kertomassa kokemuksistani esim. Kuntoutuspäivillä ja oppilaitoksissa, hän kertoo.

Koskivirta käy edelleen Klubitalolla noin kerran viikossa. Hän tekee lehden oikolukua, omia kurssitehtäviä ja seurustelee muiden jäsenten ja henkilöstön kanssa. Tähänkin elämäntilanteeseen Klubitalo sopii hyvin. ✎

#### **Yhteisöllisestä osallisuudesta yksilöllisiin siirtymiin OSSI -yhteistutkimushanke (2020–2022)**

Suomen Klubitalot ry toteutti Yhteisöllisestä osallisuudesta yksilöllisiin siirtymiin, OSSI -yhteistutkimushankkeen vuosina 2020–2022. Yhteistutkimus tarkoittaa sitä, että kanssatutkijoiden lisäksi myös Klubitalojen muut jäsenet sekä henkilökunnan ja johdon edustajat pääsevät mukaan sen toteuttamiseen. He ovat osallistuneet muun muassa tutkimuskysymysten muotoiluun ja haastatteluihin, työstäneet tutkimustuloksia työpajoissa sekä pohtineet niiden pohjalta keinoja omien talojensa toiminnan kehittämiseen.

Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa yhteistutkimuksen avulla jäsenten yhteisöllistä osallisuutta Klubitaloissa sekä tukea heidän yksilöllistä toipumistaan sekä edistää tutkimuksen keinoin heidän liittymistään ja siirtymistään myös yhteisön ulkopuolelle.

## Opintovalmennuksen tarjonta

# verkossa laajenee

**S**uomen Klubitalot ry:n toiminnanjohtaja **Päivi Lepistö** kertoo, että Valtakunnallinen eKlubitalo -toiminta on käynnistynyt keväällä 2024. Ensin valitaan sopiva verkkoalusta, jolla aletaan järjestää opintovalmennusta ja pidetään työhönvalmennusryhmiä.

– Opintovalmennusta on annettu myös muilla taloilla kuin ESKOT ry:hyn kuuluvilla Klubitaloilla, joita on seitsemän, mutta niillä ei ole siihen nimettyä opintovalmentajaa. Moni talo on hakenut rahoitusta tähän, mutta ei ole saanut, Lepistö kertoo.

Rahoitus eKlubitalolle saatiin STEA:lta hankkeen sijasta suoraan kohdennettuna avustuksena, sillä ESKOT oli osoittanut Digitys-hankkeessaan (ks. sivut 22-23), että malli toimii.

eKlubitalo keskittyy opintovalmennukseen, työhönvalmennuksen osuus on pienempi. Lisäksi se tarjoaa koulutuksia ja webinaareja Klubitalojen toiveiden mukaan, esimerkiksi neuropsykiatrisista oireista, päihdetoipujien tai vankilasta vapautuneiden kohtaamisesta, viestinnästä ja niin edelleen.

– Eli kaikki Suomen Klubitalot ry:n toiminta tulee myös osaksi eKlubitaloa, Lepistö tiivistää.

Ensimmäiset valmennusryhmät ja koulutukset on tarkoitus aloittaa syksyllä 2024.

Toimintaan nivotaan myös esimerkiksi Digitys-hankkeessa luotuja toimintoja, kuten digikaveritoiminta.

#### **Vaikuttaa voi jäsentietoa hyödyntämällä**

Digimaailmaan laajentumisen lisäksi Klubitalotoiminnan lähitulevaisuuden näkymissä on isona asiana vaikuttamistyö. Järjestelmällisesti kerättyä tietoa aiotaan hyödyntää entistä tehokkaammin jokapäiväisessä työssä.

– Jäsenillä on ns. omapolut, joihin on koottu tietoa siitä, miten he haluisivat vahvistaa toimintakykyään, vaikkapa fyysistä kuntoa. Kun tällaisia toiveita tulee paljon, voimme päättää aloittaa esimerkiksi kävelyryhmiä. Tai jos jotkut kertovat haluavansa opiskella ammattiin, mietimme, mitä voimme tehdä, jotta tavoite helpottuu Klubitalojen avulla.

Perustietoa on mm. se, miten moni jäsenistä on lähtenyt opiskelemaan, valmistunut tai työllistynyt.

Klubitaloilla on monien muiden järjestötoimijoiden tapaan mietitty, miten pienenevä STEA-rahoitus vaikuttaa toimintaan. Lepistö näkee, että paljon ehtii tapahtua kolmessa vuodessa, mutta totta kai kohderyhmän toimintojen turvaaminen on pääasia. Hyvinvointialue ei voi tarjota yhtä laajaa palvelukenttää esimerkiksi mielenterveyskuntoutujille kuin nykyiset lukuisat yhdistykset, joiden toiminta on helposti tavoitettavaa. Tämä on osattava tuoda näkyvästi esiin. ✎

## Erilaisia polkuja

# työelämään

Työelämän murroksesta on puhuttu jo pitkään ja tätä kirjoittaessani vietetään jälleen poliittisten lakkojen aikaa. Lakkoja on keväällä 2024 ollut useita eivätkä ne kohdistu suoranaisesti työnantajiin tai esimerkiksi TES-sopimusten päättymiseen. Ne kohdistuvat työelämän epävarmuuteen.

Työelämän eri poluilla olen minäkin, nykyinen hankepäällikkö, ollut. Aloitin nuorena kaupan alalla työt ja suoritin kahdet opinnot. Tein paljon pätkähommia, osa-aikaisena ja työllistämisen kautta. Minulla on mapillinen työsopimuksia ja -todistuksia: kesto 2 päivää–1 vuosi. Olen kaikki ne säästänyt. Työelämän polulle mahtuu myös useita työttömyysjaksoja, pitkä sairausloma ja lisää pätkätöitä. Työelämän polullani on yksi vakituinen työpaikka, tosin sekin osa-aikaisilla tunneilla.

Kokemusasiatuntijuutta löytyy työelämän eri vaiheista, myös alanvaihdosta ja uudelle alalle opiskelusta. Suomen hallituksen tekemiä heikennyksiä seuraan kauhulla: tavoitteena on työllisyyden edistäminen, mutta kaikissa elämänvaiheissani nuo heikennykset olisivat tarkoittaneet tilanteeni hankaloittamista. En olisi tässä, ellen olisi saanut mahdollisuuksia työelämän eri poluilla ja niitä myös itse osannut vaatia.

### Digitaidot myös työelämätaitoja

Työelämätaitoina nähdään tänä päivänä erityisesti digitaidot. Pandemia vei meidät digiloikkaan, jonka myötä huomasimme myös, että perinteiseksi koetut toimintamallit työelämässä ja

koulutuksessa onkin mahdollista toteuttaa verkon välityksellä. Aivan yhtä laadukkaasti, tai jopa paremmin. Kehitin vuosina 2021–2023 Digitaalisen osallisuuden ja osaamisen kehittämisen Klubitaloilla -hankkeessa (Digitys) verkossa tapahtuvaa Klubitalotoimintaa eli eKlubitaloa. Kansainväliseen Klubitalomalliin perustuvan Klubitalotoiminnan keskeiset elementit ovat arjen tukeminen, työ- ja opintovalmennus. Näitä elementtejä haluttiin viedä myös eKlubitalon toimintaan.

Digitys-hankkeen aikana verkossa toteutettiin työvalmennusryhmiä, joissa omien vahvuuksien tunnistamisen kautta laitettiin osaamispohjainen cv kuntoon, tutustuttiin video-cv:n tekoon, luotiin hissipuhe ja opittua osaamista testattiin työhaastattelusimulaatioissa. Kolmessa viiden kerran työvalmennusryhmässä oli yhteensä yli sata osallistujaa eli Klubitalon jäsentä ympäri Suomen. Työvalmentajat tukivat työvalmennusryhmää usealta eri talolta. Erityisesti työhaastattelusimulaatiot koettiin merkittäväksi askeleeksi kohti työelämää. Jännittävää tilannetta pääsi harjoittelemaan ja saatu palaute auttoi työhaastatteluihin valmistautumisessa. Moni koki saaneensa simulaatiosta myös henkistä pääomaa: ”nyt olen kerran selättänyt

jännittävän tilanteen, ja selviän siitä myös tositilanteessa”.

### Työllistymisen edistämisen merkitys kasvaa

Kohti työelämän eri polkuja (ESR+) -hanke kehittää yksilötyö-, ryhmätyö- ja vertaistyövalmennusta sekä kymmenen työllisyyttä edistävää toimintamallia Kymenlaakson, Vantaan, Keravan ja Helsingin alueella vuosina 2023–2026. Hankepäällikkönä näen työllistymisen edistämisen tärkeäksi teemaksi, ja sen merkitys tulee mielestäni korostumaan. Hankkeen aikana työllistämme 400 työelämän ulkopuolella olevaa henkilöä. Tavoitteena on kehittää työelämän erilaisille poluille menetelmiä, jotka johtavat työllistymiseen ja työn tekemisen mahdollistamiseen.

Ai miten tämä ja aiemmin mainitsemani hanke liittyvät toisiinsa?

Kirjoittaja on YAMK-opiskelija, yhteisöpedagogi ja hankepäällikkö ESR+ Kohti työelämän eri polkuja -hankkeessa, jota toteuttavat Kakspy ry ja Alvi ry.

Digitys-hankkeessa kehitetty työvalmennusryhmätoiminta jatkojalostuu Valtakunnallisessa eKlubitalossa, joka Suomen Klubitalot ry:n tuottamana starttasi keväällä 2024. Hanketyöni Kohti työelämän eri polkuja -hankkeessa taas kehittää paikallisesti työvalmennusta. Verkossa hyväksi havaitut toimintamallit viedään lähityöskentelyyn. Usein työelämässä on totuttu toisensuuntaiseen työskentelyyn. Valtakunnallinen eKlubitalo ja Kohti työelämän eri polkuja yhdistyy myös ylemmän AMK:n opinnäytetyöni kautta. Tutkimuksessani selvitän, miten Valtakunnallisen eKlubitalon työvalmennus voi täydentää Klubitalojen olemassa olevaa ja muiden toimijoiden tarjoamaa työvalmennusta. Tätä kysymystä lähdetään ratkomaan yhdessä seuraavien vuosien aikana. 🚀



## Ihmisoikeuksien toteutuminen

### vammaisten henkilöiden arjessa

**V**ammaisten henkilöiden neuvotelukunta VANEn selvityksessä kartoitettiin ihmisoikeuksien toteutumista vammaisten henkilöiden arjessa heidän itsensä kokemina. Kyselyssä pyydettiin kokemuksia syrjinnästä työnhauussa ja työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Lisäksi kysyttiin muun muassa, kuinka hyvin vammaisten henkilöiden oikeus työllistyä ja tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa toteutuu Suomessa.

Vastanneista vammaisista henkilöistä 40 % kertoi kokeneensa syrjintää työnhauussa. Syrjintää työpaikalla oli kokenut 35 %. Henkilöt, joilla on psyykkinen vamma, kokivat useammin tulleen syrjityksi kuin ne, joilla on fyysinen vamma. Vastaajista reilut 60 % koki, että vammaisten henkilöiden oikeus työllistyä toteutuu huonosti tai melko huonosti. Osalla kyselyyn vastanneista ei ole ollut vammaisuuteen pohjautuvia syrjinnän kokemuksia.

**Epävarmuutta ja vaihtelevaa osallisuutta.** Selvitys ihmisoikeuksien toteutumisesta vammaisten henkilöiden arjessa. Hisayo Katsui, Reetta Mietola, Matti Laitinen, Juho Honkasilta ja Alma Ritvaniemi. Helsingin yliopisto, Helsinki 2023. <https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/283164457/loppuraportti.pdf>

Tulosten mukaan työssä käymistä pidetään tärkeänä ja töitä halutaan tehdä, kuitenkin oman jaksamisen mukaan. Selvityksessä todetaan, että rakenteellisia, työllistymistä edistäviä uudistuksia on tehtävä, mutta toivottujen uudistuksien sisältöjä ei avata tarkemmin. Selvitys antaa kuitenkin suosituksia, joiden mukaan tulevassa toimintaohjelmassa tulee asettaa konkreettisia muutostavoitteita.

Tuloksiin pitää selvityksen tekijöiden mukaan suhtautua kriittisesti, sillä kysely ei ole todennäköisesti tavoittanut monia kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia henkilöitä.

Selvitys toteutettiin VANE:n tilauksesta kesä-joulukuussa 2023 osana Helsingin yliopiston tutkimushanketta, Oikeuksien toteutuminen vammaisten ihmisten arjessa (2020–2023). Se tehtiin tukemaan vammaisyleissopimuksen kansallista täytäntöönpanoa ja toimintaohjelmaa kaudella 2024–2027. Selvitykseen vastasi noin 580 henkilöä.

## Työkyvyn tuen tulevaisuus

### ja vastuut pohdituttavat

**T**yöterveyslääkärilehdessä 4/2023 työterveyteen erikoistuva lääkäri **Johanna Kankaristo** kirjoittaa työkyvyn tulevaisuudesta.

Työikäisten työkyvyn tukeminen on tähän asti keskittynyt työterveyshuoltolain mukaiseen lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Opiskelu- ja työterveyshuollon ulkopuolelle jääviä työkäisiä on tuettu mm. työvoima- ja sosiaalipalveluissa, järjestöjen toiminnalla sekä terveyspalveluissa. Vastuu toiminnasta ei kuitenkaan ole ollut selvästi kenelläkään.

Hallitusten työllisyyskehankkeissa (esim. Työkykyohjelma 2020–2023) on pyritty edistämään sekä työllisten että työttömien työllistymis- ja työkyvyn tukemista. Myös vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden tuen kehittämiseen on panostettu.

Hyvinvointialueilla työkykyä tukevia palveluita ovat mm. eri ammattilaisista koostuvat työkyvyn tuen tiimit, kuntouttava työtoiminta, sosiaalinen kuntoutus sekä Sijaita ja valmenna -työhönvalmennus (IPS-valmennus). Alueet osallistuvat myös lakisääteiseen

Työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun (TYP), jossa on sote-ammattilaisten lisäksi työllisyyspalvelun ja Kelan asiantuntijoita.

Kankaristo toteaa, että työkyvyn tuen palvelun tulee aina olla asiakaslähtöistä ja toivoa ylläpitävää, ja monialaiseen verkostotyöhön tulee varata riittävät resurssit. Osatyökykyisyys muuttaa nopeasti käsitystä omasta pystyvyydestä ja vaikuttaa työhön paluun ennusteeseen. Siksi osatyökykyisillä työttömillä henkilöillä pystyvyyden tunteen tukeminen ja työelämään paluuta tukeva realistinen suunnitelma on hoitosuunnitelman lisäksi tärkeä.

Yhden toiminnan, organisaation tai palvelun kehittäminen ei riitä, vaan johtaa osaoptimointiin ja pahimmillaan inhimillisen pahoinvoinnin, työttömyyden ja työkyvyttömyyden lisääntymiseen. On hyvä muistaa, että kokonaisuus ei ratkea yksin palveluiden kautta, vaan ehkä vielä tärkeämpää olisi edelleen madaltaa työnantajien kynnystä palkata osatyökykyinen työntekijä, Kankaristo muistuttaa.

Artikkeli: [terveysportti.fi](https://www.terveysportti.fi)-sivusto (Työterveyslääkäri-lehti, 4/2023)

## Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä hyvinvointialueilla on ollut kitkaa

**K**untouttavan työtoiminnan järjestäminen siirtyi hyvinvointialueille (tästä eteenpäin: alueet) 1.1.2023. THL toteutti selvityksen palvelun järjestämisestä alueiden näkökulmasta keväällä 2023. Vastaukset saatiin 19 alueelta ja Helsingin kaupungilta (n 20). Vastausprosentti oli 87.

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu henkilöille, joiden työ- ja toimintakyky estää osallistumisen työhön tai ensisijaisiin TE-palveluihin. Se on osa palvelukokonaisuutta, jota on kehitetty eri ohjelmien ja hankkeiden, kuten Tulevaisuuden sosiaali- ja terveystieteiden -ohjelman kautta.

Selvityksen mukaan alueilla on koettu haasteita toiminnan järjestämisessä. Yli puolella alueista kuntouttavan työtoiminnan resurssit vähenivät, koska osa henkilöstöresursseista jäi kunnille. Haasteita ovat tuoneet myös mm. moninaiset käytännöt palvelun järjestämisessä ja asiakasohjauksessa. Vain osassa alueista kyettiin tarjoamaan kuntouttavaa työtoimintaa siirtymästä huolimatta. Siirtymä on ollut sujuvinta kuntayhtymätaustaisilla alueilla.

Vastausten perusteella kuntouttava työtoiminta on yleensä työllistämistä edistävien tai tukevien palveluiden, aikuissosiaalityön tai sosiaali- ja perhepalveluiden vastuulla.

**Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen tilanne hyvinvointialueilla.** Työpöytä 40/2023. Karjalainen, Sahrjo ja Eklin. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

Monialainen yhteistyö on ollut keskeisessä roolissa kuntouttavan työtoiminnan ja työikäisten palveluiden järjestämisessä. Alueilla koettiin onnistumisia yhteistyössä, vaikka esim. kuntien roolin hahmottaminen palvelun järjestämisessä on ollut vaikeaa ja henkilöstöresurssit vähäisiä. Noin puolella oli käytössä monialainen yhteistyömalli alueella myös muille kuin työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) asiakkaille.

Alueilla koetaan, että sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan välinen suhde on epäselvä, samoin työkokeilun ja kuntouttavan työtoiminnan välillä. Näiden palvelujen välisiä siirtymiä tai yhtäaikaaisuutta tulisi kytkeä paremmin toisiinsa. Eri palveluihin osallistuvien taloudellisen asemassa on myös eroja. Sosiaaliohjauksella ja -työllä onkin tärkeä rooli.

Monialaisen yhteistyön sekä työkykyä ja työllistämistä edistävien palvelukokonaisuuksien toteuttaminen vaatii kaikkien olennaisten toimijoiden osallistumista. Kuntouttavan työtoiminnan yhteistyö työnantajayhteistyötä tekeviin toimijoihin luo asiakkaille enemmän työmahdollisuuksia. Kuntien tulee panostaa mm. osatyökykyisyyteen liittyvään osaamiseen. Käyttöön voidaan ottaa esim. IPS-menetelmään pohjautuva työvalmennusmalli, jossa tavoitteena on nopea työllistyminen palkkatyöhön. ✘

## Työtä seurataan jälleen toukokuussa



**J**ob Shadow Day - eli työnseuranan päivän 23.5.2024 suojelijana toimii työministeri **Arto Satonen**. Satonen toteaa tervehdyksessään, että jokainen meistä on arvokas. Jokainen työ on merkityksellistä.

– Työkyky liittyy aina työntekijän tekemään työhön. Työtä mukauttamalla työkyvyn alentuma ei useinkaan vaikuta työpanokseen. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden

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

syyhyn, työhön ja työn vaatimuksiin.

Tapahtumaan on ilmoittautunut huhtikuun puoliväliin mennessä kymmeniä työnantajia ja lähettäviä tahoja ympäri Suomen. **Vielä ehdit ilmoittautua mukaan, mutta pidä kiirettä!**



## Aluetoiminta jatkuu pienemmillä resursseilla

**V**atesin aluetoiminta aloitti KeKo-hankeena ja jatkui kolme vuotta kohdennetun avustuksen turvin. Erillisen rahoituksen päätyttyä olemme yhdistäneet kehittämisen ja aluetoiminnan v. 2023 aikana. Resurssien vähentymisen vuoksi toimintatapoja on muutettu. Aiemmin järjestettyjä aluekohtaisia tilaisuuksia ei enää pystytä järjestämään.

Alueyhteyshenkilöverkosto jatkaa toimintaansa ja kokoontuu tänä vuonna neljä kertaa etänä.

Lisäksi järjestetään kehittämispäivä lähitapaamisena. Olemme edelleen alueiden käytettävissä sovitusti kunkin alueen kehittämistarpeiden mukaan. Toivomme alueilta aktiivista yhteistyötä myös Vatesin tapahtumiin esimerkiksi puheenvuorojen muodossa.

Aluetoiminnan yhteyshenkilönä jatkaa erityisasiantuntija Anne Kallio, puh. 044 493 1300, [anne.kallio@vates.fi](mailto:anne.kallio@vates.fi)

## Vates työryhmään vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseksi

**V**ates-säätiö on kutsuttu työryhmään, jonka Valtioneuvosto on asettanut vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseksi ja työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Työryhmä (1.4.2024–31.3.2027) on osa hallitusohjelman työllisyys- ja kasvutoimia. Säätiötä edustaa toimitusjohtaja **Jaana Pakarinen**.

Työryhmän tehtävänä on mm. valmistella selvitykset työelämän vastaanottokykykyttä

vahvistavista toimista sekä Euroopassa käytössä olevista malleista haastavasti työllistyvien palkkaamisen tukemiseksi, valmistella toimintaohjelma vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työelämään osallistumisen lisäämiseksi ja seurata ohjelman toteutusta sekä arvioida mahdollisia lainsäädännön muutostarpeita ko. kohderyhmän työllistymisen edistämiseksi.

# MIELENTERVEYS JA TYÖ

## Kyvyt käyttöön -lehdessä kautta aikojen



Kyvyt käyttöön -lehdissä on vuosien varrella käsitelty mielenterveys ja työ -aihetta useista näkökulmista. Mielenterveyden teemanumerot on toteutettu vuonna 2000, 2015 ja 2023.

yritysten ja yhteisöjen kanssa. Esimerkiksi Karhulan Klubitalo aloitti sairaanhoitopiirin kanssa yhteistyön, jonka tuloksena klubilaiset alkoivat pyörittää läheisen sairaalan kanttiinia. Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys (nykyisin Buusti ry) perusti sosiaalisen yrityksen Woodfox Oy:n, jonka tarkoitus oli työllistää yhdistyksen asiakkaita ja toimia huonekaluteollisuuden alihankkijana. Yritys toimii edelleen.

Klubitalojen siirtymätyö oli tapetilla myös vuonna 2010. Tuolloin kerrottiin Tukiranka ry:n Porin Klubitalo Sarastuksen siirtymätyösopimuksesta paikallisen elektroniikkakierrätystä harjoittavan Stena Technoworld Oy:n kanssa. Tarkoituksena oli kasvattaa kuntoutujan työvalmiuksia avoimille työmarkkinoille. Stenan käyttämässä mallissa klubitalon työvalmentaja oli aluksi mukana työssä muutaman päivän, minkä jälkeen hän teki työpaikkakäyntejä 1–2 viikon välein. Jos työntekijälle tuli sairauspäiviä, työvalmentaja sijaisti häntä, joten työnantaja voi aina laskea sen varaan, että kuntoutujalle suunnitellut työt hoituvat.

**K**lubitalojen siirtymätyötä on käsitelty useassa numerossa. Siirtymätyö puhutti kuntoutujia jo vuonna 2000 ja asiasta kysyttiin paljon Vatesin sosiaaliturvakanavalla. Tuolloin todettiin, että siirtymätyö tulisi saada ammatillisen kuntoutuksen piiriin kuuluvaksi tukimuodoksi.

Lehdissä on kerrottu Klubitalojen toiminnasta ja niiden yhteistyöstä

### Sopimuskoti – kuntouttavaa työtoimintaa

Vuonna 2006 nostettiin esille Buusti ry:n Työhönvalmennusyksikkö Tähtiportti. Tähtiportissa tehtiin alihankintatöitä Lapuan Kaihtimelle. Alihankinta tarjosi säännöllisesti mielenterveyskuntoutujille mahdollisuuden työhönvalmennukseen ja kuntouttavan työn tekoon Tähtiportissa. Vates valitsi Lapuan Kaihtimen vuoden työnantajaksi 2005.

Kyvyt käyttöön -lehdessä 2/2006 kerrottiin Keravalla toimivasta Keski-Uudenmaan Sopimuskodista. Sopimuskoti etsi mielenterveyskuntoutujille työpaikkoja mm. Sinebryhoffin panimolta, HOK-Elannosta ja Keravan kaupungilta. Sopimuskodin työnetsijä neuvotteli puolentoista vuoden aikana 30 mielenterveyskuntoutujalle työharjoittelu- tai vakituisen työpaikan. Työharjoittelun jälkeen syntyi kolme pysyvää työsuhdetta. Myöhemmin Sopimuskoti teki markkinointi-iskun joihinkin Keravan, Järvenpään, Tuusulan ja Vantaan yrityksiin. Yli kymmenen uuteen yritykseen syntyi työharjoittelu- ja työsopimuspaikkoja, suurin osa määräaikaisia. Jutussa todettiin, että työllistymisen avaintekijöinä olivat kuuntelu, sitkeys ja aktiivisuus.

Sopimuskoti järjestää nykyisin kuntouttavaa työtoimintaa. Asiakkaat voivat osallistua voimavarojensa ja toiveidensa mukaan eri työtoimintoi-

hin. Sopimuskodissa on muun muassa ammattikeittiön tavoin toimiva Ruokala Sopuska. Työkeskus Sapluunassa tehdään alihankintatöitä ja käsitöitä ja kunnostetaan huonekaluja. Työtoimintaan kuuluu tärkeänä osana myös monipuolinen ryhmä- ja virkistystoiminta.

### Työhönvalmentajan tuella työelämään

Vuonna 2012 kerrottiin Helsingin Klubitalon avulla Heinon Tukkuun työsopimuksella työllistyneestä mielenterveyskuntoutujasta. Hänen työllistymisensä mahdollisti Helsingin Klubitalon vuonna 2009 alkanut kolmivuotinen tuetun työllistymisen hanke, jonka rahoitti Uudenmaan TE-keskus.

Lehden numerossa 2/2015 aiheina olivat mm. skitsofrenia ja työ –kuntoutuksen merkitys työhön paluuseen, Klubitalot ja niiden tarjoama mahdollisuus raottaa ovea työelämään, asiakkaiden osallisuus ja tavoitteiden tärkeys sekä ihmisten kokonaisvaltaisen kohtaamisen tärkeys.

Viime vuoden lehdessä 2/2023 nostettiin jälleen mielenterveys ja työelämä -teemaa esiin. Esimerkiksi **Nina Karjalaisen** tarinassa kerrottiin, miten Kajaanin Prismassa oli muokattu hänen työnkuvaansa, jotta hän pystyi jatkamaan työtä mielenterveyden haasteista huolimatta. 🌟

# Mielenterveyden ongelma vai häiriö?

Moni meistä on kokenut itse tai työtoverinsa, läheisensä tai asiakkaansa työuupumuksen. Puhutaan loppuun palamisesta, masennuksesta, mielen särkyemisestä ja järkkymisestä, häiriöstä tai ongelmasta. Elämään kuuluvat myös murheet ja vastoinkäymiset, mutta milloin mielen ongelmista tulee häiriö tai häiriöstä sairaus?

**M**ielenterveydessä on kyse terveydestä, jostain hyvästä ja elämää kannattavasta voimasta. Maailman terveysjärjestön mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila (WHO 2013), jossa ihminen pystyy näkemään omat kykynsä ja selviytymään elämään kuuluvissa haasteissa. Hän pystyy työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan.

**Mielenterveyden ongelmalla** voidaan tarkoittaa mielenterveyden horjumista tai sellaista mielenterveyden oireilua, joka on lievempää kuin varsinaisissa mielenterveyden häiriöissä. **Mielenterveyden häiriöllä** tarkoitetaan vakavampaa tilannetta, jossa

henkilön mieliala, tuntee ja ajatukset jo haittaavat toimintakykyä, ihmissuhteita tai aiheuttavat kärsimystä.

Mielenterveyden häiriöt ovat lääkärin diagnosoimia sairauksia. Häiriö vaikuttaa ajatteluun, tunne-elämään ja käyttäytymiseen, kykyyn tehdä työtä ja toimia muiden kanssa. Näihin sairauksiin kuuluvat esimerkiksi masennus, ahdistuneisuushäiriöt ja syömishäiriöt. Oireet ovat pitkäkestoi-

sia ja vaikuttavat merkittävästi toimintakykyyn. Mielenterveyden häiriöistä ei toivuta tahdonvoimalla, vaan siihen tarvitaan tukea ja sopivaa hoitoa.

Mielenterveyden häiriöt ovat osa laajempaa psyykkisten sairauksien luokkaa, johon kuuluvat lisäksi esimerkiksi riippuvuudet ja dementia.

## Mielenterveyden häiriöiden kirjo

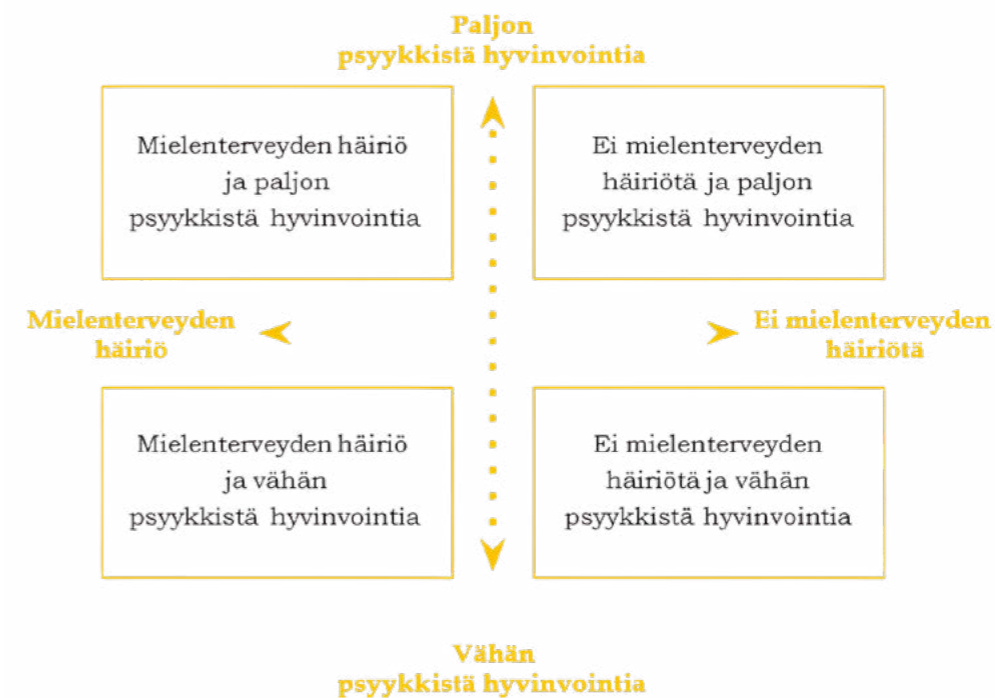
Mielenterveyden häiriöt ja sairaudet ovat moninaisia ja niitä voidaan ryhmitellä eri tavoin. Mielenterveydellä voidaan ymmärtää myös eri asioita eri kulttuureissa. Ohessa on yhdistetty Terveyskirjaston ja MTKL:n (Mielenterveyden keskusliitto) jaotteluja:

- Ahdistuneisuus, fobiat ja pakko-oireet, kuten viiltely ja alkoholiriippuvuus)
- Elämäntilanteisiin liittyvät häiriöt, kuten työuupumus ja stressi
- Dissosiaatiohäiriöt, kuten muistinmenetyt ja sivupersoonat
- Persoonallisuuden häiriöt
- Psykoottiset häiriöt, kuten skitsofrenia
- Syömishäiriöt
- Hillitsemishäiriöt
- Lapsuudessa ja nuoruudessa alkavat häiriöt, kuten ADHD ja käytöshäiriöt.

Mielenterveyttä voi hahmottaa jatkumolla. Sen toisessa päässä ovat ohimenevät oireet ja toisessa päässä hoitoa vaativat mielenterveyden häiriöt.

MIELI.RY

## MIELENTERVEYDEN KAKSI ULOTTUVUUTTA



Mieli ry:n verkkosivuilla mielenterveyttä kuvataan kahden ulottuvuuden avulla, jossa mielen terveys ja mielen sairaus on erotettu toisistaan. Samalla voidaan havaita, että mielenterveys on luonteeltaan elämäntaidollinen ja yhteiskunnallinen käsite, ei pelkästään lääketieteellinen.

## Työuupumus yleistä

Suomessa useampi kuin joka neljäs työikäisistä kokee työuupumuksen oireita jossain vaiheessa elämäänsä. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä seuraa paljon sairauspoissaoloja, ja ne ovat yksi yleisimmistä syistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä.

Työelämässä mielenterveyteen voivat vaikuttaa esimerkiksi työstä saatu arvostus, työtehtävien mielekkäisyys, työn organisointi ja mitoitus. Työkykyyn voivat vaikuttaa myös kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta, osaamisen suhteessa annettuun työtehtävään, työn määrä ja vastuu, arvojen ristiriita, sosiaaliset tilanteet tai yhteisöön kuulumattomuuden tunne. 🚫

Lähteitä jutussa ovat mm. Mieli ry:n, MTKL ry:n, Mielenterveystalon ja Duodecim Terveyskirjaston verkkosivut.

Vates-säätiöltä voi tilata Mielenterveys ja työ -esitteen, jota ovat olleet tekemässä Mieli ry, MTKL ja Klubitoloja. Esitettä voi tilata postimaksun hinnalla tai lukea verkkosivuiltamme.

**vates.fi - julkaisut - esitteet**



Vatesin esitteet, lehdet, osa kirjoista ja muut julkaisut löytyvät Vates-säätiön nettisivuilta pdf-muodossa. Esitteitä ja lehtiä voi tilata myös

painettuina sivuilla olevan lomakkeen kautta (linkki alla).

## Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa -selvityksen loppuraportti

STEAn rahoittama Vates-säätiön hanke päättyi maaliskuussa 2024. Tavoitteena oli löytää vaikuttavia rakenteita ja toimintamalleja, joiden avulla järjestötoimijoiden asiantuntemus osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi tulisi laajasti käyttöön myös kuntakokeiluiden jälkeen. Samanaikaiset rakenteelliset uudistukset ovat kuitenkin muuttaneet järjestöjen toimintaympäristöä perustavalla tavalla.

Järjestöjen tulevaisuutta työllisyydenhoidossa muokkaavat TE- ja sote-uudistusten lisäksi myös esimerkiksi palkkatuen uudistukset ja vaikuttavuusmittareiden kehitys. Selvityksestä on tulossa kooste, jossa avataan keskeisiä huomioita. Tuloksista kerrotaan Vatesin sivuilla loppukevään aikana.

## Selvityksiä yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) sivuilla on huhtikuussa julkaistu kaksi selvitystä. Toinen niistä linkittyy myös Vatesin Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa -hankkeeseen, (ks. yllä). YYO:n selvityksen tulokset vahvistavat, että yksi merkittävä rooli järjestöillä on edistää materiaali kiertoa ja vihreää siirtymää. TE-palvelujen siirtyminen kuntien vastuulle tarjoaa mahdollisuuden ottaa potentiaali käyttöön. Uudelleenkäytöllä on todettu olevan korkea työllistämispotentiaali: sen arvioidaan luovan yli 200 kertaa enemmän työpaikkoja kaatopaikalle sijoittamiseen ja polttamiseen verrattuna.

Toinen YYO:n tuoreista selvityksistä kuvailee, millaisilla tulosperusteisilla malleilla yhteiskunnallisilta yrityksiltä hankitaan työllisyyspalveluja ja millaisen mallin ne näkevät toimivimpana. Palvelujen hankinnassa voidaan käyttää perustee-

na joko suoritteita tai tuloksia. Selvityksen perusteella vaikuttaa siltä, että tulosperusteisuus on kasvussa työllisyyttä tukevien palvelujen kentällä. Yleisimmin tulosperusteita käytettiin kuntouttavan työtoiminnan ja työhönvalmennuspalvelujen hankinnassa.



Selvityksiin voi tutustua osoitteessa [yyo.fi](http://yyo.fi)

## Tilaa **Astma ja työ** -esite

Vamma-/sairaus ja työ -esitesarja on täydentynyt uudella esitteellä Astma ja työ, joka on tuotettu yhdessä Allergia-, iho- ja astmaliiton kanssa.

Hyvässä hoitotasapainossa oleva astma on harvoin este työssä käymiselle. Silti astmaa sairastavakin voi kohdata työelämässä tilanteita, jolloin tarvitaan erilaisia yksilöllisiä toimenpiteitä ja mukautuksia työkyvyn ylläpitämiseksi. Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen ja joustot voivat vähentää astman oireilua ja siten myös sairauspoissaoloja sekä työterveyshuollon palveluiden käyttöä.



## Onnistunut perehdytys -opas

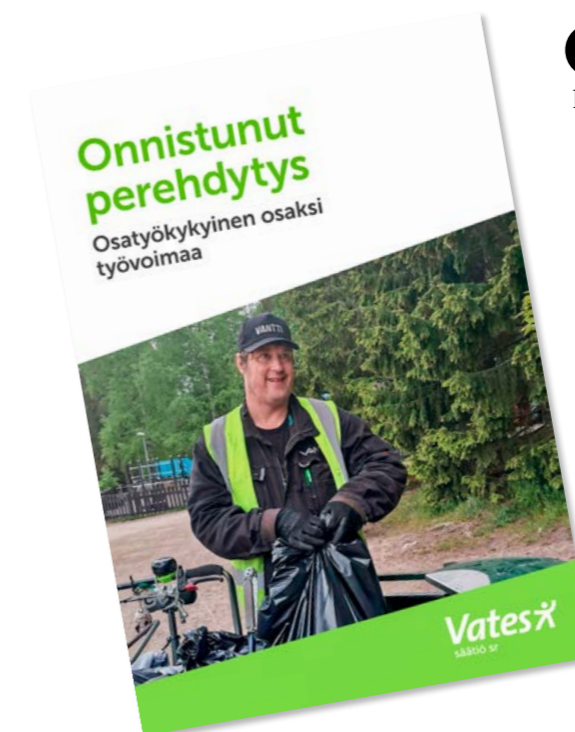
Onnistunut perehdytys - Osatyökykyinen osaksi työvoimaa -opas on laadittu, jotta osatyökykyisen henkilön perehdytys olisi mahdollisimman toimivaa. Onnistunut perehdytys lisää työntekijän motivaatiota ja työnantajaan sitoutumista. Perehtyminen on uuden oppimista, eivätkä kaikki opi samalla tavalla. Hyvä perehdytys ottaa huomioon erilaiset tavat omaksua uutta tietoa ja uusia toimintatapoja.

Oppaan ovat tehneet yhdessä Vates-säätiön kanssa Vantaan tilapalvelut Vantti Oy, Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen työvalmennus Virtaamo ja Ammattiopisto Live.

Esitteet ja julkaisut pdf-muodossa:

[bit.ly/Vates-esitteet](http://bit.ly/Vates-esitteet)

Tilaa painettuna: [bit.ly/esitetilauslomake](http://bit.ly/esitetilauslomake)



# Vates-säätiön tapahtumia vuonna 2024

## seuraa tapahtumasivuumme!

### Työmaailman parannusviikko 10.-12.9.2024



Kiinnostaako työelämän monimuotoisuus? Miten voimme saada hyödyntämättömän osaamisen työelämän käyttöön? Tule kuulemaan parhaat vinkit ja sovelia niitä työhösi!

#### Teema vuonna 2024: Laadukas perehdytys ja työmaailman inkluisio on kaikkien etu

Tilaisuus on tarkoitettu työnantajille, työllisyystoimijoille, oppilaitoksille ja muille monimuotoisesta työelämästä kiinnostuneille. Yhteistyössä Vates-säätiö, Kehitysvammaaliitto ja Vamla.

#### Ennakoilmoittautuminen:

<https://www.lyyti.fi/questions/525500of1d>

### Syksyllä jo kuudes DEF – Disability Employment Forum!

#### Merkitse kalenteriisi: 9.10.2024

Tämänvuotisen Disability Employment Forum (DEF) -tapahtuman yhteistyökumppanina on Eezy Oy / Eezy työllisyyspalvelut.

#### Teema vuonna 2024: Nuorten hyvinvointi

Tapahtuma on suunnattu sinulle, joka kaipaat tukea ja vinkkejä työnantaja- ja yritysyrityksen kehittämiseen.

#### Ennakoilmoittautuminen:

<https://www.lyyti.fi/questions/1d7c59f106>



Huom! Vates tarjoaa työyhteisöille myös räätälöityä koulutusta!

#### Kysy tarkemmin:

seuraa tapahtumasivuumme [vates.fi/tapahtumat](https://vates.fi/tapahtumat)

Kajja Ray, erityisasiantuntija, työllisyyden palvelujärjestelmä ja osaaminen p. 044 0724 944, [kajja.ray@vates.fi](mailto:kajja.ray@vates.fi)



## VATES-SÄÄTIÖ

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

Vates-säätiöllä on tällä hetkellä 42 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

Autismiliitto ry	Laptuote-Säätiö sr
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
Filha ry	Nuorten Ystävät ry
FDUV	Näkövammaisten liitto ry
Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr / Rinnekoti	Parik-säätiö sr
Hengityслиitto ry	Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry
Invalidiliitto ry	Puustellin tuki ry
Kanta-Hämeen Hengitys ry	Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry
Kehitysvammaisten Tukiliitto ry	Silta-Valmennusyhdistys ry
Kehitysvammaaliitto ry	Sininauhaliitto ry
Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry (Kevama Oy)	Sosiaalipalvelusäätiö OTE sr
Kiipulasäätiö sr	Sotek-säätiö sr
Kuntoutussäätiö sr	Suomen CP-Liitto ry
Kuuloliitto ry	Suomen Klubitalot ry
Kuurojen Liitto ry	TITRY ry
Kuurojen Palvelusäätiö sr	TOIMI-työvalmennussäätiö sr
	Turun Seudun Hengitysyhdistys ry
	Yritystaito Oy

### YHTEYSTIEDOT

Vates-säätiö sr  
Oltermannintie 8,  
00620 Helsinki  
PL 40, 00621 Helsinki  
  
[vates-saatio@vates.fi](mailto:vates-saatio@vates.fi)

[www.vates.fi](http://www.vates.fi)  
[www.valityomarkkinat.fi](http://www.valityomarkkinat.fi)  
[www.jobshadowday.fi](http://www.jobshadowday.fi)  
[www.tyohonvalmentaja.fi](http://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

Mari Bergman  
Erityisasiantuntija,  
tuettu työllistyminen  
044 787 7022

Tiina Jäppinen  
Viestintäsunnittelija  
044 546 4987

Anne Kallio  
Erityisasiantuntija, työllistymisen  
ekosysteemit ja aluetoiminta  
044 493 1300

Iida Mikkola  
Asiantuntija, tapahtumat  
040 836 9869

Kajja Ray  
Erityisasiantuntija,  
työllisyyden  
palvelujärjestelmä  
ja osaaminen  
0440 724 944

Ella Rytkönen  
Toimistoapulainen  
044 369 8649

Kati Savela-Vilmari  
Viestintävastaava  
044 587 9568

Pasi Ylipaavalniemi  
Talouspäällikkö  
044 521 2133

# UUTTA JA TUTTUA

## VATESIN VIESTINNÄSSÄ!

Vates-säätiön verkkosivut uudistuvat tänä vuonna. Osana uudistusta **PERUSTAMME DIGILEHDEN**, joka jatkaa nykyisen Kyvyt käyttöön -lehden sisältölinjalla, kevyin uudistuksin. Painetun lehden jatko on vielä epävarmaa kustannussyistä.

Voit tilata lehden uutiskirjeen, jolloin saat ilmoituksen uudesta lehden numerosta sähköpostiisi.

Lähetä viesti osoitteeseen [viestinta@vates.fi](mailto:viestinta@vates.fi) ja kirjoita aiheeksi Lehden uutiskirjeen tilaus. Muita tietoja ei tarvita kuin sähköpostiosoitteesi. Emme käytä yhteystietojasi muihin tarkoituksiin.

### Tunnetko nämä Vatesin uutiskirjeet?

**VATES-INFO** tiedottaa osatyökykyisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämisen, työssä pysymisen ja kuntoutuksen ajankohtaisista asioista, kehittämisestä, lainsäädännöstä jne. Se jakaa tietoa Vatesin ja toimialan tapahtumista ja palveluista.

**TYÖHÖNVALMENNUKSEN UUTISKIRJE** kertoo ajankohtaisista valmennus- ja ohjausalan asioista kerran kuukaudessa. Uutiskirje lähetetään Työhönvalmennuksen kehittämisryhmään kuuluville. Ryhmä on Vates-säätiön koordinoima, vapaamuotoinen työhönvalmennustyötä tekevien ammattilaisten verkosto.

Välityömarkkinat tarjoavat työelämäosallisuutta, palkkatuettuja työpaikkoja ja palveluita, jotka tukevat avoimelle sektorille tapahtuvia siirtymiä. **VÄLITYÖMARKKINAT-UUTISKIRJE** kertoo tämän toimintakentän ajankohtaisista asioista sekä kehittämistyöstä, jota Vates kumppaneineen tekee välityömarkkinoiden toimivuuden hyväksi.

Tilaa uutiskirjeitä: <https://uutiskirje.vates.fi/>