

1/2023

# KYVYT käyttöön

Tuetun  
työllistämisen  
tulevaisuus

s. 6

Kuntoutuksen  
kehittäminen  
eläkeyttyissä

s. 14

"Kehitysvammainen  
ihminen voi tehdä  
työksi ihan mitä vaan"



## Askel kerrallaan kohti yhdenvertaista työelämää

Jälleen on yksi työelämän toimintamalleihin vaikuttava laki uudistettu. Kesäkuun 2023 alussa astuu voimaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. Laki oli yksi **Marinin** hallitusohjelman työllistymisen edistämisen toimenpiteistä. Uudistuksen tavoitteena on tukea syrjinnän ehkäisemistä ja yhdenvertaisuuden edistämistä myös työpaikoilla. Uuteen lakiin tulee sisältymään siis merkittävä työelämänäkökulma.

Uudessa laissa veloitetaan työnantajaa edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista niin työhönotossa kuin työtehtävissä työpaikalla. Vähintään 30 henkilön työpaikoilla tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteistä. Lisäksi edistämistoimien vaikuttavuutta tulee käsitellä henkilöstön kanssa. Uuden lain mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi toimivalta valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Tämä on selkeä parannus aiempaan, jolloin yhdenvertaisuuslain noudattamista työ- ja palvelussuhteissa valvoivat työsuojeluviranomaiset.

Jo aiemmassa vuoden 2015 laissa säädetään työnantajalle velvoite kohtuullisten mukautusten toteuttamiseen, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada ja tehdä työtä sekä edetä työurallaan. Tämän lehden artikkelissa Unicus Oy:n toimitusjohtaja **Jukka Mikkonen** kertoo yrityksen toimintatavoista. Unicus Oy:ssä on taitavasti koko työpaikka mukautettu autismikirjon henkilöiden monimuotoiseksi ja kannustavaksi työyhteisöksi.

Yhtenä työelämän yhdenvertaisuuden tien näyttäjistä voidaan pitää tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä suomalaisessa työkuultuurissa. Tuetun työllistymisen menetelmä kehittyi Yhdysvalloissa sikäläiseen kuntoutuslakiin vuonna 1992 tehdyn muutoksen pohjalta. Menetelmän taustalla oli tyytymättömyys tuolloin käytössä olleisiin ”ensin kuntoutus ja sitten työllistyminen” -malleihin. Nykyisin tuetun työllistymisen käytäntönä toimitaan yleisesti siten, että ensin etsitään soveltuva vastaanottava työpaikka ja sen jälkeen suunnitellaan ja toteutetaan työllistymisen kannalta tarpeelliset ohjaukselliset ja taloudelliset tukitoimet.

Tuetun työllistymisen menetelmien tavoitteena on tukevien palveluiden avulla saada vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymään paremmin ja pysymään töissä. Toimintamallilla edistetään työnhakijoiden yhdenvertaista työllistymistä sekä vahvistetaan työnhakijoiden oikeutta tasa-arvoiseen asemaan työmarkkinoilla.

Tuettuun työllistymiseen liittyy myös työnantajien tuki. Asiasta kertovat **Tove Lassenius** ja **Melanie Shametaj** lehden artikkelissa. He pohtivat, miten hyvinvointialueilla työkyvyn tuen tiimeissä otetaan huomioon tuetun työllistymisen menetelmät, kuten työhönvalmennus. Yhdenvertaisuuden toteutuminen koskee myös hyvinvointialueilla tehtävää toimintaa, sillä laki velvoittaa myös viranomaistahoja. ✎



MEERI RIIHELÄ

**Jaana Pakarinen**  
Toimitusjohtaja

## 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 (verkkolehti)

**Vates** ✎  
säätio sr

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

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi  
f @vatessaatio  
i @vatessaatio  
t @kyvytkayttoon  
#kyvytkayttoon

Painos: 5 600 kpl

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

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

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

**OTA YHTEYTTÄ!**

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



Mikko Haapanen työllistyi Vantaan Flamingo-kauppakeskuksen Hesburgeriin. Työvalmentaja Sanna Tomma-Huovinen on ollut Haapasen tukena.

TYTTI SVETLOFF

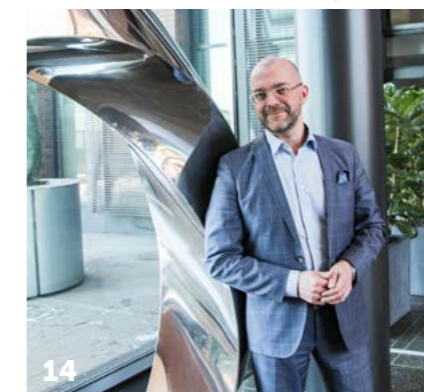
SKILLS FINLAND / JUHA NURMINEN

- Parasta on omat työkaverit! **4**
- Työnantajia tarvitaan tuetun työllistämisen kehittämiseen **6**
- Autismikirjon IT-osajat Unicusin vahvuus **8**
- Suomalaiset menestyivät kansainvälisissä ammattitaitokilpailuissa **12**



**12**

KATI SAVELA-VILMARI



**14**

- Työkyvyn ylläpitäminen kuntoutuksen keinoin kehitty **14**
- Vatesin aluetoiminta yhdistyy kehittämistoimintaan **17**
- Uusi vammaispalvelulaki huomioi työssä käymisen, mutta ei työllistymistä **18**
- Kolmannen sektorin tulevaisuus työllisyshoidossa **20**
- Vaikuttavat keinot osatyökykyisten henkilöiden työllistymisessä **22**
- Työkykyohjelmalle jatkoa uudessa hallitusohjelmassa? **24**
- Työkanava välitti ensimmäiset työntekijät asiakasyrityksiin alkuvuodesta **25**

# Parasta on omat työkaverit!

**Työvalmennus tarjosi tärkeää tukea Mikko Haapaselle Ammattioppilaitos Spesiasta valmistumisen jälkeen. Työvalmennuksessa Haapanen sai oman työvalmentajan, Sanna Tomma-Huovisen, jonka kanssa hän aloitti sopivan työpaikan etsinnän. Oma paikka löytyi lopulta Hesburgerilta.**

– Täällä on parhaimmat työkaverit ja hyvä henkilökunta, Mikko Haapanen iloitsee. Tunne on selvästi molemminpuolinen, sillä myös työnantajan edustaja, Hesburgerin kenttäpäällikkö **Tiia-Linda Karhu**, on tyytyväinen Haapasen työpanokseen:

- Minun korviini on kantautunut vain positiivista palautetta, Mikko on tehnyt hyvää työtä ja hän on ollut iso apu työyhteisölle. Häntä arvostetaan paljon, Karhu kiittelee.

Haapanen työskentelee Vantaalla Flamingon Hesburgerissa Hese-Helpin kautta. Hese-Help on henkilöstöyhtiö, jonka kautta työllistetään esimerkiksi vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä Hesburgeriin.

## Valmistumisen jälkeen Virtaamoon

Haapanen valmistui kesällä 2021 Ammattiopisto Spesiasta ja aloitti pian sen jälkeen työnhaun Sanna Tomma-Huovisen kanssa Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen Työvalmennus Virtaamossa. Ensin Haapanen sai töitä päiväkodin keittiöstä. Pitkän lomatauon ajaksi hän etsi muita töitä. Silloin miehen tie vei Hesburgeriin, jonne hän tuli määräajaksi kesätöihin. Kesän aikana Haapaselle tuli kuitenkin tunne, että hän voisi viihtyä hampurilaisravintolassa pidempäänkin. Nyt Haapanen on vakituksessa työsuhteessa Hese-Helpin kautta, ja työskentelee osa-aikaisena kolmena päivänä viikossa.

- Työajat ja työn aloitus on kaikki saatu sovittua joustavasti Hesburgerin kanssa. Työtuntien määrä on tärkeä huomioida tulorajoissa pysymisen vuoksi, sillä Mikko on työkyvyttömyyseläkkeellä. Tällä hetkellä eläkkeensaaja voi tienata kuukaudessa hiukan yli 900 euroa ilman, että se vaikuttaa eläkkeen määrään, työvalmentaja Tomma-Huovinen selittää.

Haapanen on saanut työvalmennuksesta tukea ja apua kaikkiin työelämään siirtymisen vaiheisiin. Haapasen työvalmentajana Tomma-Huovinen on tukenut häntä muun muassa työhakemusten kirjoittamisessa, haastatteluihin valmistautumisessa sekä omien vahvuuksien tunnistamisessa. Ennen työsuhteen aloitusta he harjoittelivat Haapasen kulkureitin töihin Flamingon Hesburgeriin. Ensimmäisinä työpäivinä Tomma-Huovinen oli mukana Haapasen perehdytyksessä, ja sen jälkeen hän on tehnyt tukikäyntejä työpaikalle sovitusti.

- Tällä hetkellä teen tukikäyntejä suunnilleen kerran kuussa. Tarvittaessa soitellaan muista asioista siinä välillä, olen auttanut esimerkiksi verokortin tilaamisessa, Tomma-Huovinen kertoo roolistaan Haapasen työvalmentajana.

## Tukea myös työnantajalle

Virtaamon työvalmennukseen kuuluu, että tukikäyntien yhteydessä työvalmentaja kysyy Haapasen lisäksi työnantajan kuulumiset. Työsuhteen alussa Tomma-Huovinen varmisti, että palkkatuen hyödyntäminen ja sen hakeminen sujuu Hesburgerilta.

- Työvalmentajan näkökulmasta kaikki on hoidettu todella hyvin Hesburgerin puolelta, Tomma-Huovinen kiittelee.

- Mikon palkkauksessa hyödynnetään palkkatukea, jota on haettu vuodeksi kerrallaan, hän täsmentää. Saadakse palkkatukea työntekijän täytyy olla asiakkaana TE-toimistossa. Työvalmentaja auttaa sekä työllistyjää että työnantajaa palkkatuen hakuun liittyvissä asioissa.

Työvalmennus Virtaamo tarjoaa monenlaista tukea työnantajille. Virtaamo toimii jatkuvan tuen

periaatteella, eli työvalmentaja toimii linkkinä työnantajan ja asiakkaan välillä. Työvalmentajat pyrkivät tekemään työllistymisprosessin työnantajille mahdollisimman helpoksi ja vaivattomaksi. Työnantajat voivat saada Virtaamosta apua esimerkiksi sopimusten, hakemusten ja muiden työllistämiseen liittyvien lomakkeiden täyttämiseen.

## Lisää Hese-Helpin kautta työllistettyjä

Viime aikoina Tomma-Huovinen on tehnyt tavallista useamman tukikäynnin Haapasen työpaikalla ja iloisesta syystä: Flamingon Hesburgerissa on aloittanut toinenkin Hese-Helpin avulla työllistetty. Mikko Haapasen tavoin uusi työntekijä löysi ravintolaan Virtaamon työvalmennuksen kautta. Haapanen on osallistunut uuden kollegansa perehdytykseen neuvomalla ja opastamalla Hesburgerin aputyöntekijän tehtävissä.

- Monissa Heseissä hyödyttäisiin Hese-Helpin avulla työllistettyjen työpanoksesta. Oli itseasiassa minun ansiotani, että Järvenpäähänkin tuli työntekijä Hese-Helpin kautta, Haapanen kertoo hymyssä suin.

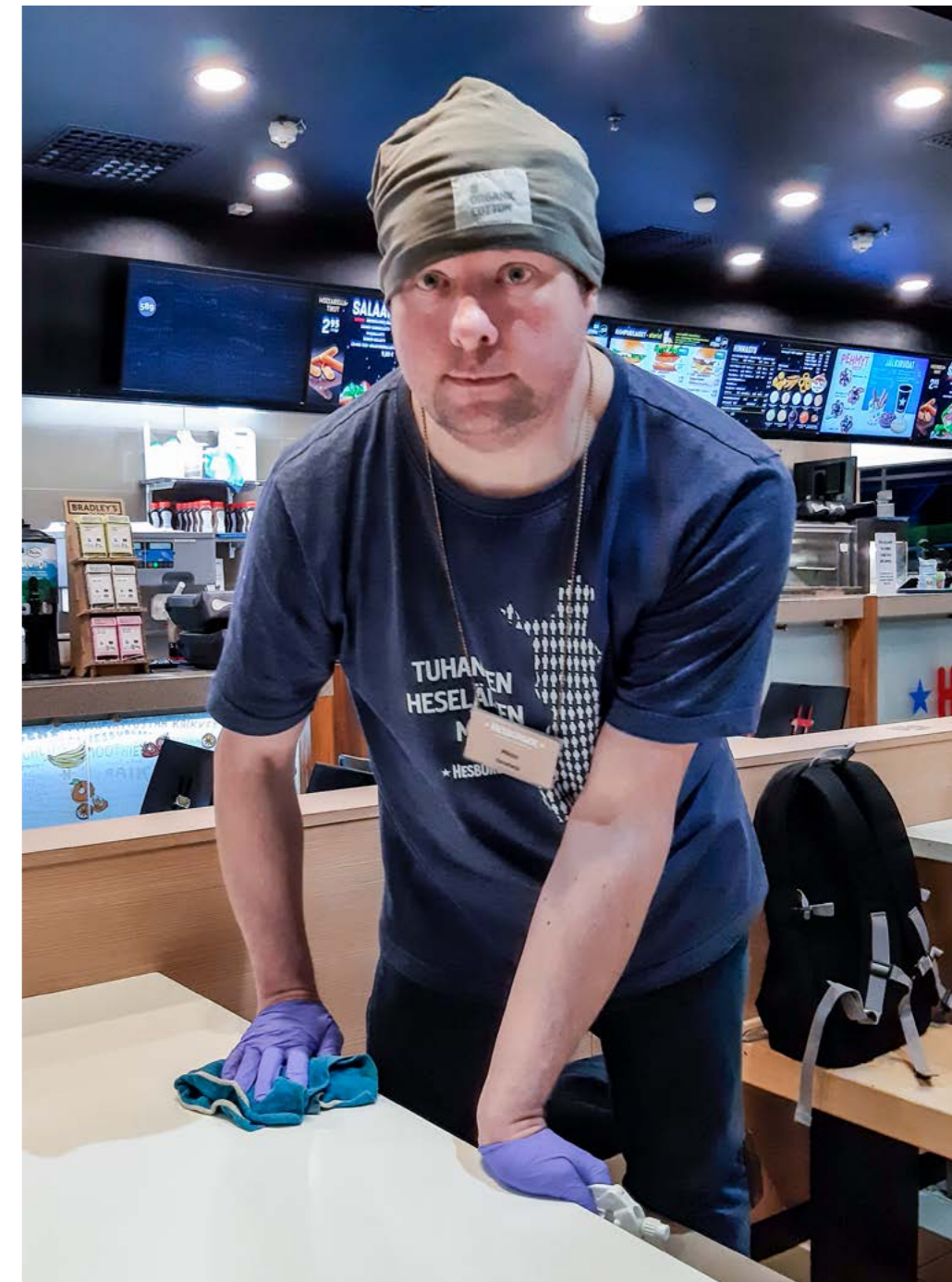
Tällä hetkellä Hese-Helpin kautta työsuhteessa on 12 ihmistä eri ravintoloissa.

- Sellaisissa toimipisteissä voisi varmasti hyödyntää Hese-Helpiä, joissa on isommat salit ja asiakasmäärät. Siten ravintolan taustatehtäviäkin on enemmän, kenttäpäällikkö Karhu pohtii.

## Ennakkoluulojen tilalle tietoa

Haapanen tulee töihin puoli tuntia ennen ravintolan avaamista ja aloittaa päivän siivoustöillä. Työvuoron aikana hän huolehtii salin siisteydestä ja pitää huolta, että maustepisteiltä löytyy suolat ja ketsupit. Vuoron edetessä hän huolehtii tiskeistä ja ravintolan yleisestä siisteydestä, sekä hoitaa juoksevia asioita. Aiemmin haastattelupäivänä hän oli käynyt hakemassa kaupasta lisää sipuleita niiden loppuessa yllättäen.

Koronapandemian rauhoituttua ravintoloiden asiakkaat ovat palanneet ruokailemaan paikan päälle, jolloin kiire ja vilskke on palautunut entis-



Muiden töiden ohessa Mikko Haapanen huolehtii salin siisteydestä.

leen. Ravintola-ala kärsii tällä hetkellä laajasta työvoimapulasta.

- Kannustan kaikkia palkkaamaan kehitysvammaisia ravintola-alalle ja ihan mihin vaan. Ravintola-alalla on esimerkiksi huutava pula tiskaajista, Haapanen kuvailee tilannetta.

Osalla työnantajista voi olla ennakkoluuloja ja virheellisiä mielikuvia siitä, miten työntekijän vamma tai

sairaus vaikuttaa työkykyyn ja työntekoon.

- Minusta on pääasia, että kehitysvammaisia palkattaisiin. Kehitysvammainen ihminen voi tehdä ihan mitä vaan, kunhan annetaan mahdollisuus. Jotkut saattavat pelätäkin kehitysvammaisia, ja juuri heidän pitäisi tutustua Hese-Helpiin ja vastaaviin, Haapanen painottaa. 🚫

# Työnantajia tarvitaan

## tuetun työllistämisen kehittämiseen

SOFIA JERNSTRÖM



**Tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen nykytilanne, saatavuus ja tulevaisuus hyvinvointialueilla puhuttavat kentällä. Tove Lassenius ja Melanie Shametaj kertovat näkemyksiään siitä, miten työhönvalmennusta tuetussa työllistämässä tulisi kehittää. – Työnantajat olisi saatava mukaan, he painottavat.**

Projektipäällikkö **Tove Lassenius** (kuva viereisellä sivulla) HUS Psykiatriasta työskentelee THL:n koordinoimassa IPS – Sijota ja valmenna! -kehittämishankkeessa, joka on osa kansallista mielenterveysstrategiaa. IPS tulee sanoista Individual Placement and Support. IPS-mallia hyödynnetään myös hallituksen Työkykyohjelmassa osana tuetun työllistymisen menetelmien kehittämistä, mutta kohderyhmät ovat siinä laajemmat. Tässä kirjoituksessa käytetään pääosin ilmaisua tuettu työllistäminen eli asiasta puhutaan työnantajan näkökulmasta. Tuettu työllistyminen on sama asia työnhakijan silmin katsottuna.

### THL:n IPS-kehittämishankkeen kohderyhmänä mielenterveyskuntoutujat

Tuettua työllistämistä ja työhönvalmennusta on tehty Suomessa jo noin 30 vuotta. Työhönvalmennuspalveluiden saatavuus on parantunut, mutta ammattilaisten mukaan ei riittävästi, jotta kaikki halukkaat pääsisivät sen avulla töihin.

– Alueelliset erot ovat suuria. Isot kaupungit ovat rakentaneet vammaispalveluissaan palvelupolkuja, joissa suuntana on palkkatyö. Pienemmissä kunnissa palvelua ei välttämättä löydy lainkaan, Shametaj kuvaa tilannetta.

Lasseniuksen työnkuvassa painottuu IPS-malli eli laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus, jonka käytäntöjä ollaan vasta tuomassa Suomeen, vaikka se on meilläkin tunnettu pitkään. Kyseisellä toimintamallilla edistetään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsyä, paluuta ja siellä pysymistä.

**T**uettuun työllistämiseen vaikuttavat monet meneillään olevat muutokset, kuten se, miten työhönvalmennus tulee näkymään työkyvyn tuen tiimeissä hyvinvointialueilla. Alalla työskentelevät epäilevät, että se ei näy siellä riittävästi. Toinen iso asia on se, miten työtoiminnassa tehdystä valmennuksesta pääsee eteenpäin. Tämä koskee erityisesti kehitysvammaisia henkilöitä. Sekin kytkeytyy hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisuuteen kuntayhtymien hajoamisen myötä.

**Melanie Shametaj** (kuvassa yllä) on työskennellyt pitkään kehitysvammaisten henkilöiden parissa ja tuetun työn työhönvalmennus on hänelle tuttua. Shametaj toimii projektipäällikkönä FDU-V:ssä, joka on ruotsinkielisten kehitysvammaisten henkilöiden etujärjestö.

Myös hänen mukaansa työvalmennuksen saatavuutta on vielä parannettava.

IPS-kehittämishanke laajenee 2023 uusille alueille osana Suomen kestävän kasvun ohjelmaa (RRP).

– IPS-työhönvalmennukseen kuuluu 25 laatukriteeriä, mutta meidän pitäisi myös kysyä, kokevatko asiakkaat saavansa laadukasta palvelua. Entä laatu työnantajien näkökulmasta: saavatko he tukea, jota tarvitsevat tarjotessaan palkkatyötä henkilölle, joka on IPS-työhönvalmennuksessa?

### Työssä pysyminen vaikeampaa kuin työpaikan löytäminen

Molemmat asiantuntijat toteavat, että työnantajat tarvitsisivat edelleen enemmän tietoa työhönvalmennuksesta ja yleensäkin työllistämisen tuista.

– Ihannetilanteessa meillä olisi valtakunnallinen kampanja, että kaikilla on oikeus työhön.

Keskustelu työhönvalmennuksen ympärillä pyörii eniten sen ympärillä, miten päästä työhön. Olennaista olisi ratkaista kuitenkin myös se, että jos työsuhteen aikana tulee ongelmia, kenen puoleen työnantajat voivat kääntyä. Liian usein palvelu katkeaa työpaikan saamiseen.

Teksti perustuu huhtikuussa 2023 julkaistuun Vates välittää -podcast-sarjan jaksoon, jossa Vatesin kehittämisspääällikkö Kaija Ray sekä Tove Lassenius ja Melanie Shametaj keskustelivat tuetun työllistämisen nykytilanteesta ja kehittämisestä. Podcast-sarjassa avataan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä ilmiöitä. Jaksot löytyvät Soundcloud-palvelusta hakusanoilla Vates-säätiö tai Vates välittää.

Melanie Shametaj painottaa, että työhönvalmennuksen ei tosiaan pitäisi loppua siihen, kun henkilö työllistyy. Eihän esimerkiksi asumispalveluissakaan tuki lopu siihen, kun asunto löytyy.

– Sama koskee työllistymistä. Työhön liittyvän tuen tulee muotoutua sen mukaan, mitä työnantaja tai työntekijä tarvitsee. Se on yksi tämän palvelun ydin.

Myös Lassenius korostaa, että rakenteen pitäisi olla sellainen, että se ei kytkä lopettamista tiettyyn ajakjaksoon tai työhönvalmennustuntien määrään.

– Työpaikan löytäminen on itse asiassa suhteellisen helppoa! Se, että henkilö saa tarvitsemaansa tukea onnistuakseen töissä, on ratkaiseva tekijä siinä, että hän on siellä työssä myös 5–10 vuotta myöhemmin.

Seuraavana tärkeänä askelena työhönvalmennuksen kehittämisessä Tove Lassenius näkee sen, että työnantajia saataisiin mukaan pohtimaan ratkaisuja.

– Usein puhutaan työllistamisestä, ikään kuin mallit ja käytännöt työllistäisivät ihmisiä, mutta niinhän ei ole. Työnantajat työllistävät heidät ja maksavat palkan! 🚀

ALEKSI MALINEN





”Tarina, josta kaikki pitävät”

# Autismikirjon IT-osaajat Unicusin vahvuus

– Autismin diagnoosi ei ole vika tai vamma vaan toinen käyttöjärjestelmä. Teet samat asiat, mutta eri tavalla, sanoo toimitusjohtaja **Jukka Mikkonen** Unicus Oy:stä, joka työllistää IT-konsulteiksi ainoastaan autismikirjon henkilöitä.

Unicus tarjoaa IT-palveluja testaukseen, koodaukseen ja laadunvarmistukseen ja aloitti toimintansa Suomessa vuonna 2019. Yrityksen

mukaan autismikirjon diagnoosi vahvistaa juuri niitä ominaisuuksia, joita hyviltä ohjelmistotyöntekijöiltä vaaditaan.

– Olemme tehneet alusta lähtien yhteistyötä kuntien työllistämispalveluiden sekä Autismliiton ja Autismissäätiön kanssa. Ensimmäiset rekrytointihaastattelut vuonna 2019 järjestettiin Autismissäätiön tiloissa, koska yrityksellä ei vielä



tuolloin ollut omaa toimistoa, muistelee Mikkonen.

Nyt palkkalistoilla on jo 17 IT-konsulttia. Yrityksen tavoitteena ei ole tuottaa omistajalleen voittoa, vaan sijoittaa tulos kasvuun palkkaamalla lisää työttömänä olevia autismikirjon henkilöitä töihin.

Unicus Oy on esimerkki siitä, että yritys voi olla yhteiskunnallinen, vaikka sitä ei ole erikseen mainittu osakeyhtiön yhtiöjärjestyksessä tai vaikka sille ei olisi haettu yhteiskunnallisen yrityksen merkkiä.

## ”Tarina, josta kaikki tykkäävät”

– Meillä on osaajapula IT-alalla. Samaan aikaan on ryhmä ihmisiä, joilla olisi hyvät valmiudet toimia alalla, mutta syystä tai toisesta jäävät työttömäksi. He eivät läpäise rekrytointiprosessia esimerkiksi sen takia, etteivät katso silmiin tai juttele mukavia sosiaalisissa tilanteissa, kuvaa Mikkonen autismikirjon henkilön työllistymisen haasteita.

Mikkonen on tehnyt pitkän uran eri IT-yritysten johtotehtävissä. Lopulta hän koki, ettei halua olla mukana kvartaalitaloudessa, jossa päätavoite oli tehdä vain tulosta, joka lopulta valui esimerkiksi yhtiöön sijoittaneille amerikkalaisille eläkesäätiöille.

Sen sijaan Unicusissa palkkatyö maistuu, koska tuloksen tavoittelun keskiössä on Mikkosen mukaan ihmisen.

– Tämä on tarina, josta kaikki tykkäävät. Tuottotavoitteemme yhdistyy suoraan yhteiskunnalliseen tavoitteeseen eli siihen, kuinka paljon olemme palkanneet työttömänä olleita autismikirjon henkilöitä.

Unicus Oy:n pääomasijoittaja on norjalainen Ferd Social Entrepreneurs, jonka tavoitteena on luoda mitattavaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta sijoittamalla yhteiskunnallisten yritysten toimintaan ja niiden kasvuun. Unicus on kansainvälinen konserni, joka toimii Suomen lisäksi Norjassa, Ruotsissa ja Hollannissa. Yhteensä konserni on työllistänyt jo noin 150 autistista IT-konsulttia näissä maissa.

– Pääomasijoittajan ohjeet ovat, että palkkaa paljon autismikirjon ihmi-

siä ja katso, että he voivat hyvin. Tee vain sen verran tulosta, että pärjätte. Jos teette liikaa voittoa, palkkaa lisää porukkaa, kuvailee Jukka Mikkonen.

## Rekrytointiin panostetaan

Unicus Oy:llä on jatkuva haku ja työhakemuksen voi jättää verkkosivujen kautta. Vaatimuksena on autismikirjon diagnoosi sekä kiinnostus tietotekniikkaan ja ohjelmointiin. Kun hakemus on tullut, otetaan hakijaan myöhemmin yhteyttä.

– Pyrimme ymmärtämään millaisen henkilön kanssa olemme tekemisissä. Siihen tarvitaan useampia keskusteluja, koska autismikirjon henkilön voi olla hyvin vaikea alussa kertoa itsestään, sanoo Mikkonen kokemuksiaan.

Sen jälkeen selvitetään, mitä hakija osaa ja millainen koodaustausta hänellä on.

– Edellytämme ainakin jotain tutkintoa ja englannin kielen taitoa, koska IT-alalla iso osa asiakkaista puhuu englantia ja termistö on englanniksi. Monet konsulteistamme on tietotekniikkainsinöörejä ja diplomi-insinöörejä. Muukin tutkinto käy, jos on harras-



Ohjelmistot kehittyvät ja muuttuvat nopeasti. Rekrytinnissa onkin tärkeää ottaa huomioon kyky oppia uutta, eikä pelkästään nykyosaaminen.

tanut koodausta ja asiat kiinnostavat, kuvailee Jukka Mikkonen osaamisvaatimuksia.

– IT-konsultit tekevät työtä aina asiakkaalle. Koulutamme työntekijämme itse esimerkiksi ohjelmistotaukseen, koodaukseen ja datatieteen tarpeen mukaan. Työtä tehdään lähes kokonaan etänä ja enää on vain yksittäisiä työpäiviä asiakkaan luona, kertoo Mikkonen.

Osalla hakijoista on oikeus palkkatukeen ja osalla ei. Unicus Oy tarjoaa työntekijöilleen erikoislääkärin työterveyshuollon.

### Työkokeilun kautta

– Uudet henkilöt tulevat ensin työkokeiluun, jotta opimme tuntemaan toisemme. Osa ei ole ollut koskaan palkkatyössä. Työkokeilussa moni suorittaa IT-alan sertifikaatteja tai työelämän perustaitoja, kuten sitä, miten Teams-kokouksissa käyttäytyään, kuvailee Mikkonen uuden IT-konsultin työuran alkua.

Työkokeilussa selvitetään, millainen työpaikka autismikirjon henkilölle soveltuisi parhaiten niin teknisten haasteiden kuin sosiaalisen ympäristönkin suhteen.

– Pohdimme myös, miten työolosuhteet järjestetään. Voiko kyseistä työtä tehdä etänä, vaihtuuko porukka ympärillä paljon tai onko paljon seka- ympäristöjä. Sellainen ympäristö ei välttämättä ole oikeanlainen meidän ihmisille. Selkeät toimintaohjeet vaikuttavat myös työn onnistumiseen, kertoo Mikkonen.

– Työkokeilijoista kahdeksan kymmenestä työllistyy yritykseen. Joku on voinut löytää työpaikan muualta tai ei halua tulla meille. Välillä on jouduttu toteamaan, ettei työkokeilijalle ole tarjota työtä juuri nyt.

Työkokeilijan kanssa tehdään työsopimus silloin, kun hänelle on löydetty sopiva asiakasprojekti. Kun projekti päättyy, palkanmaksu ei katkea, vaan sen jälkeen hänelle etsitään uusi työ. Rekrytoitu henkilö on aina työsuhhteessa Unicusiin, vaikka työtä tehdään IT-palveluita tilanneelle asiakkaalle.

### Asiakkaat tyytyväisiä

Unicus Oy:n tehtävä on löytää autismikirjon ihmisille työpaikka, jossa hän pystyy tekemään työtään hyvin. Unicus myy henkilön potentiaalia, ei pelkästään sitä, mitä henkilö osaa tällä hetkellä.

– IT-alalla rekrytoidaan usein kapeakatseisesti eli henkilön pitäisi osata juuri nyt tiettyä asiaa. Me tarjoamme asiakkaalle ihmistä, jolla ei ole paljon työkokemusta. Hänellä on kuitenkin jotain osaamista ja hän tulee olemaan asiakkaan ykköstähti puolen vuoden päästä. Käännämme keskustelua siihen, että hän voi oppia, painottaa Mikkonen.

– Asiakkaalla pitää olla halu tutustua uudenlaiseen ihmiseen ja nähdä CV:n taakse. Onhan niitä ennakkoluuloja ja joku voi ajatella, tuleeko meille ”Rain Man”.

– Meidän työntekijät ovat tavallisia ihmisiä ja jokainen on silti oma yksilönsä. Kun IT-konsulttimme on tehnyt hetken aikaan töitä, asiakas saattaa kysyä, että mikä se ongelma alun perin olikaan. He ymmärtävät, että tämä ei myöskään ole hyväntekeväisyyttä, vaan liiketoimintaa.

### Autismikirjo ja esimiestyö

Mikkonen on oppinut paljon uutta autismikirjon henkilöiden tavasta ajatella. Alussa hän saattoi kysyä rekrytointihaastattelussa, että oletko hyvä Pythonissa. Autistinen henkilö miettii, mihin verrattuna ja vastaa, ettei ole hyvä, koska aina on parempia. Silti hän voi olla todella hyvä ohjelman käytössä.

Mikkonen ei myöskään kysy, voitko kertoa itsestäsi jotain. Vastaus on todennäköisesti ”voisin”.

– En ole koskaan tavannut henkilöitä, jotka osaavat yhtä hyvin ja tarkasti analysoida omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. He tietävät täsmälleen, keitä he ovat. Ehkä siksi, että ovat joutuneet käymään siitä keskustelua niin usein, pohtii Mikkonen.

Hän on myös oppinut, että autismikirjon työntekijä ei käytä small talkia ja kysele viikonlopun kuulumi- sia. Keskusteluissa ei kannata katsoa



silmiin, mutta kävelykokoukset toimivat hyvin.

– Aiemmin ihmisen kanssa piti keskustella siitä, tehdäänkö töitä riittävästi. Meillä keskustelu kääntyy siihen, muistatko myös levätä, oletko nukkunut, syönyt ja käynyt ulkona, kuvaa Mikkonen sitä, miten IT-alan esimiehen työ on muuttunut.

### Julkinen sektori poikkeus

Unicus Oy:n asiakkaat ovat yksityisellä sektorilla, poikkeuksena Helsingin kaupunki.

– Teemme Helsingin kaupungille saavutettavuuskonsultointia. Olemme pohtineet, että mihin suuntaan voisimme laajentaa palveluita. Taloushallinto voisi olla sellainen alue, jossa ehkä voisi pärjätä matemaattisilla lahjoilla.

Julkiset hankinnat ovat Unicus Oy:lle liian suuria, koska puitesopi-

muksiin voidaan edellyttää esimerkiksi 10 miljoonan liikevaihtoa tai 20:tä sertifikoitua konsulttia.

Mikkonen ehdottaa, että julkisen sektorin hankintoihin liitettäisiin mukaan sosiaalisen työllistämisen ehto niin, että esimerkiksi Unicus voisi olla se taho, joka auttaisi isoa IT-taltoa täyttämään sosiaalisen työllistämisen kriteerit.

Mikkonen kertoo, että Unicus Oy voi luontaisesti kasvaa 50 konsultin yritykseksi, mihin tullaan pääsemään viiden vuoden sisään. Sen jälkeen alkaa tulla aika, kun joku konsultti haluaa lähteä ja tapahtuu muunlaista muutosta.

Yritys on miettinyt, pitäisikö perustaa konttori myös Helsingin ulkopuolelle esimerkiksi Ouluun, jotta voisimme rekrytoida myös sieltä lisää autismikirjon IT-osaajia, avaa Mikkonen tulevaisuuden visioita. 🌟

Artikkeli on julkaistu alunperin Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) sivuilla huhtikuussa 2023.

Vates on mukana YYO:n konsortiossa.

[yyo.fi](https://yyo.fi)



Miia Harpo, Saga Naumanen, Tom Moilanen ja Milla Tiira. Lisäksi hopeaa sai Jonne Salo, ei kuvassa. Moilasan laji oli Landscape Gardening, pihasuunnittelu, Tiiran Outdoor Photography eli ulkoilmakuvaus. Salo kilpaili hieronta-lajissa.

Suomalaiset menestyivät kansainvälisissä ammattitaitokilpailuissa

## Huikea kilpailukokemus ja osaamisen vahvistamista

Saga Naumanen voitti kultaa kansainvälisissä Abilitympics-kilpailuissa, lajina Character Design. Hopeaa sai peräti neljä suomalaista. Yksi heistä oli Miia Harpo, jonka lajina oli Cake Decorating. Kansainväliset ammattitaitokilpailut pidettiin Ranskassa maaliskuussa.

Suomesta erityistä tukea tarvitsevien Abilitympics-ammattitaitokilpailuun osallistui 13 oman alansa nuorta huippuosaajaa. Lajeja olivat mm. viherrakentaminen, valokuvaus, puhdistuspalvelut, kokkaus ja julisteen suunnittelu. Ranskan Metzissä pidetyissä kilpailuissa oli noin 400 osallistujaa 27 maasta.

Saga Naumanen, 19, opiskelee toista vuotta Ammattiopisto Luovissa Oulun toimipaikassa. Muutama päivä Ranskasta paluun jälkeen hän on vielä hämmäntynyt, sillä hän ei odottanut suurta menestystä.

– Ajattelin, että tämä olisi siisti reissu ja ainutlaatuinen tilaisuus päästä näkemään tällaiset kisat. Voitto tuli yllätyksenä, hän sanoo.

Hän kilpaili Character Design -sarjassa (hahmon suunnittelu), jossa oli yhteensä kuusi kilpailijaa.

Naumanen opiskelee media-alan perustutkintoa. Hän on harrastanut digitaalista piirtämistä ja videopelien suunnittelu kiinnostaa. Siihen liit-

tyvää toisen asteen koulutusta ei ole, mutta media-ala tuntui Naumasesta lähimmäksi sopivalta.

Abilitympicsiin oululaisopiskelija päätyi opettajan houkuttelemana. Pian hän huomasi valmistautuvansa kilpailuihin tekemällä aiempien vuosien tehtäviä. Kilpailu oli kaksipäiväinen, ja yhteensä työskentelyaikaa oli kuusi tuntia. Aika riitti, mutta Naumasen mukaan se meni nopeasti. Naumasta valmensi **Jussi Väisänen**.

Parhaillaan Saga Naumanen on koulutusopimusjaksolla pelialan yrityksessä LudoCraftissa ja on saanut hyvää työelämäkokemusta. Opintoja on vielä noin vuosi jäljellä, ja harkinnassa on jatko-opinnot ammattikorkeakoulussa.

### Yrittäjyys kiinnostaa Harpoa

Turkulaisen 18-vuotiaan Miia Harpon lajiksi valikoitui Cake Decorating. Hän opiskelee Ammattiopisto Spesiassa Turussa ravintola- ja catering-alan perustutkintoa ja valmistuu kokiksi, mutta leipominen on hänen intohimonsa. Hän ei ollut ollut aiemmin ulkomailla, joten Metzissä kilpailut olivat siksikin jännittävä kokemus. Hopea omassa lajissa tuntui hienolta. Harpon tukena oli valmentaja **Jaana Kaurinkoski**.

Harjoitteleminen tapahtui koululla ja kotona, sillä Harpo on koulutusopi-

musjaksolla ruokaravintolassa. Hän on siellä myös palkkatyössä. Paikan hän löysi koulun kontaktien avulla.

Työelämään liittyvää tietoa on opintojen aikana tullut Miia Harpon mielestä hyvin.

– Voisin ryhtyä vaikka yrittäjäksi. Siitäkin on koulussa puhuttu, ja se on tuntunut kiinnostavalta, hän miettii.

### Luottamuksen valamista omaan tekemiseen

Ammattiopisto Luovin hankepäällikkö, joukkueenjohtajana toiminut **Petri Hämäläinen** toteaa, että kilpailutoiminta on huippuosaamista, ja sen näkyväksi tuominen sekä kilpailijoille että työelämän edustajille on yksi tavoite. Valmentajat ja joukkueenjohtajat auttavat nuoria löytämään osaamisensa kärjen.

– Pitää uskaltaa tuoda omaa osaamistaan esiin, ja siksi on uskottava siihen ensin itse.

Hämäläinen on todistanut monia kasvutarinoita. Hän on nähnyt, miten arka ja epävarma nuori saa lyhyellä valmennusjaksolla luottamusta taitoihinsa ja kokee sosiaalista vahvistamista.

– Tärkeintä on me-henki. Kun joukkue kasvaa yhteen, se välittyy myös ulospäin, hän sanoo.

Toinen joukkueenjohtaja, Ammattiopisto Liven koulutuspäällikkö **Anu Kilkku** korostaa myös yhteishenkeä. Uusien ystävien saaminen ei ole kilpailurupeaman vähäisimpiä onnistumisia. Hän on ylpeä jokaisesta kilpailuun osallistuneesta.

– Substanssiosaaminen kasvaa, kun opiskelijat saavat henkilökohtaista ohjausta lajissaan. Mutta myös luottamus omaan pärjäämiseen vahvistuu. Teimme esimerkiksi ennen matkaa huolilistan, kävimme läpi kaikki siihen kirjatut huolet ja mietimme niihin ratkaisuja. Matkatavaroiden katoaminen, paniikkikohtaus, kieliongelmat ja niin edelleen. No, menomatalla yksi kilpailija jäi lentokoneesta, mutta tuli seuraavalla lennolla valmentajansa kanssa ja kaikki meni lopulta hyvin, Kilkku naurahtaa. 🌟



Saga Naumasen kilpailumatka Ranskaan toi voiton omassa lajissa, Character Design. Reissu ja kilpailuun osallistuminen oli huikea kokemus.

### Ammattitaidon vahvistamista kilpailuissa Suomessa ja ulkomailla

Erityistä tukea tarvitsevien ammattiosajien kansainvälinen ammattitaitokilpailu Abilitympics järjestetään noin joka neljäs vuosi eri puolilla maailmaa. Ranskan Metzissä tapahtumaan osallistui noin 400 kilpailijaa 27 maasta. Suomessa Skills Finland koordinoi sekä kansallisia että kansainvälisiä ammattitaitokilpailuja. Kansainvälisiä kilpailuja ovat Abilitympicsin lisäksi EuroSkills ja WorldSkills. Kotimaassa järjestetään jokavuotinen Taitaja-tapahtuma. Niissä on myös TaitajaPLUS-lajeja, joissa otetaan huomioon erityistarpeet.



Miia Harpo kertoo, että idea kakusta syntyi Suomessa ja osa valmistusaineista kuljetettiin täältä. Perusainekset sai kilpailupaikalta.

*Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet voivat lisääntyä nuorillakin*

# Työkyvyn ylläpitäminen

## kuntoutuksen keinoin kehittyä

Työkyvyn käsite muuttuu ajan mukana, kuten työkyvystä puhuminenkin. Osatyökykyisyydessä on alettu nähdä paremmin jäljellä oleva työkyky, jota voi tukea eri tavoin. Myös kuntoutus kehittyä, ja nyt yhtenä tavoitteena on luoda mittareita sen vaikuttavuuden osoittamiseksi, sanoo työeläkevakuutusyhtiö Varman ylilääkäri Jan Schugk.

**Y**ksi asia työkyvyn käsitteen avartumisessa on selvä: työkyvyn käsitettä tarkastellaan nykyisin laajemmin kuin terveys-sairaus-akselilla. Sairas ei välttämättä ole työkyvytön.

– Terveys on vain yksi voimavara työssä. Joskus sitä on kuitenkin niin vähän jäljellä, että sen hyödyntäminen ei ole mahdollista, ylilääkäri Jan Schugk Varmasta kiteyttää.

Terveyden lisäksi työkykyyn vaikuttavat ainakin osaaminen, motivaatio ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Sekä yhteiskunnan että yksilöiden kannalta on olennaista pohtia, miten näihin voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseksi.

Schugk on toiminut työkykyjohtamisen parissa pitkään, Varmassa vuodesta 2018. Hän on nähnyt asennemuutoksen siinä, miten osittaistakin työkykyä on alettu arvostaa työvoimapulan myötä. Työnantajat ovat ymmärtäneet, että työelämä tarvitsee kaikkien työhaluisten panosta. Tätä on hallitusohjelmassakin tuotu ponnekkaasti esiin.

### Työkyvyttömyyseläke voi tuntua ahdistavalta

Schugk nostaa esiin faktan, että osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus työkyvyttömyyseläkkeistä on kasvanut reilusti. Vuonna 2005 noin 13 % oli osaratkaisuja, vuonna 2020 peräti 30 %.

Kun työkyky on ehkä pitkään huonontunut, voisi eläkkeelle jäämisen kuvitella olevan helpoitus. Mutta osittaisellekaan työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen ei ole kaikille ilon aihe, vaikka työssä ei enää jaksaisi. Joillekin se tuottaa häpeää.

– Riippuu lähipiiristä, miten kokee eläkkeelle siirtymisen. Jos työ on ollut itselle ja on läheisillekin keskeinen osa elämää, tilanne voi tuntua pahalta, vaikka ymmärtäisikin, että eläke on paras ratkaisu, Schugk sanoo.

Ei niin, että työkyvyttömyyseläkkeelle olisi helppo päästä. Työkyvyttömyyseläkehakemuksista hylättiin 38 % vuonna 2021, kun vielä ennen vuotta 2019 hylkäysprosentti oli noin 20.

Osa haluaisi kovasti jatkaa työelämässä, vaikka uudella alalla, mutta kaikkia se ei innosta. Työeläkejärjestelmässä ei kompensoida ansiotason laskua, toisin kuin tapaturmavakuutuksissa. Kun vaihtaa alaa työeläkejärjestelmän ammatillisen kuntoutuksen kautta, ansiotaso voi laskea alle sen, mitä eläkkeellä saisi.

– Kaikille työssäkäynti ei ole niin tärkeää, että alan vaihto motivoisi.

### 150 ja 230 päivän tarkistuspiisteet vähän käytettyjä

Mitä keinoja työterveyshuollolla ja työnantajalla on arvioida työntekijän työkykyä? Työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisyyn liittyen tärkeimpiä välineitä on 30-60-90-sääntö. Sen viimeinen luku tarkoittaa sitä, että työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, kun hän on saanut sairauspäivärahaa 90 arkipäivää. Vuonna 2022 tuli voimaan uusi säännös, jossa työssä jatkamisen mahdollisuutta voidaan tarkastella myös 150 ja 230 päivän kohdalla. Kelalla on velvollisuus arvioida samojen tarkistuspiisteiden kohdalla työntekijän kuntoutustarvetta. Ylilääkäri Schugk tietää, että uusia tarkastelupisteitä on hyödynnetty vain vähän.

– Niihin ei liity sairauspäivärahan katkaisemisen pelkoa. 300 sairauspäivää menee vielä usein rikki, hän toteaa.

Näihin 150 ja 230 päivän tarkistuspiisteisiin voi liittyä varhaisen välittämisen malleja eli käytäntöjä esimerkiksi siihen, missä vaiheessa ja kenen toimesta aloitetaan mahdolliset työn tekemisen järjestelyt työhön paluun tueksi.



### Mielenterveysyiden osuus pieneni edellisvuosista

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen syistä oli 32 % vuonna 2022. Se oli monen vuoden jälkeen pienempi kuin tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osuus (34 %). Tätä selittää se, että 60 vuotta täyttäneiden osuus työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisestä kasvoi edellisvuodesta, ja heillä tules-sairauksien osuus on keskiarvoa suurempi.

Mielenterveyden häiriöt johtavat eläkkeelle mm. siksi, että hoito ei etene suunnitellusti. Erikoissairaanhoidossa on ruuhkaa, eikä sairauslomalle jäänyt pääse tapaamaan psykiatria kuin ehkä vasta puolen vuoden päästä.

– Ihmisen käsitys omasta työkyvystä heikkenee, kun hän ei saa myönteistä palautetta työstä.

Työkykyä ei tosin ylläpidetä vain työssä. Suomalaisen elintavat ovat muuttuneet monin tavoin myönteisesti: keskimääräinen alkoholinkulutus on vähentynyt, samoin tupakointi. Sitä vastoin fyysinen kunto heikkenee eikä vapaa-aika ole tarpeeksi palauttavaa. Taustatekijöinä on tuttuja juttuja eli liika ruutu-aika ja liian vähäinen uni, jotka näkyvät myös työkyvyssä. Myös ravitsemuksen laatu vaikuttaa.

– Kakkostyyppin diabetes on usein yhtenä työkyvyttömyyden taustasyynä. Ylipainon myötä yhä nuoremmat päätyvät myös tekonivelleikkauksiin.

Schugk arvioi, että tulevaisuudessa tuki- ja liikuntaelinongelmat ulottuvat yhä nuorempiin. Toisaalta ylipainon ja aikuistyyppin diabeteksen lisääntyminen johtaa siihen, että yhä useampi tarvitsee jo melko nuorena lääkettä kohonneeseen verenpaineeseen,

*Varman ylilääkäri Jan Schugk sanoo, että ammatillisen kuntoutuksen keinovalikoima ei ole juuri muuttunut, mutta työeläkeyhtiöiden kumppanuusverkostot ovat laajentuneet. Terveystuonon ja kuntoutuskentän toimijat sekä työnantajat tunnetaan paremmin.*





hyperkolesterolemiaan (veren normaalia suurempi kolesterolipitoisuus), diabetekseen ja niin edelleen.

### IPS-pilotista hyviä tuloksia

Työkokeilujen kautta uusien työmahdollisuuksien hakeminen on yksi varteenotettava kuntoutusmuoto, samoin työhönvalmennus.

– Työterveyshuollossa on ollut taipumusta ajatella, että työtä on rajattava, kun tulee vaikeuksia jatkaa senhetkessä työssä. Silloin jätetään pois vaikkapa vuorotyö ja nostamista vaativat tehtävät. Työnkuva supistuu, ja samalla työttömyysriski kasvaa. Asiaa voisi katsoa laajemmin ja avata uusia uria esim. työhönvalmennuksella tai oppisopimuskoulutuksella, Jan Schugk pohtii.

Osana kuntoutuksen kehittämistä Varmassa onkin toteutettu IPS – Individual Placement and Support -työsävalmennuspilottia Spring Housen kanssa vuodesta 2020. Kohderyhmänä olivat aluksi mielenterveyshäiriöistä kärsivät, mutta sitä on laajennettu mm. kivuista kärsiviin kuntoutusasiakkaisiin. IPS-mallissa mm. työpaikkoja haetaan avoimilta työmarkkinoilta ja kuntoutujan työhön kiinnittymisen tuki keskitetään työpaikalle.

### Poimintoja työkyvyttömyyseläketilastoista

Työkyvyttömyysmenoa voidaan pienentää ammatillisella kuntoutuksella. Työkyvyttömyyden välittömät kustannukset olivat työeläkejärjestelmässä 1,8 mrd euroa (v. 2019), Kelan 0,7 mrd euroa. Kuntoutuksen kustannukset olivat 174 miljoonaa euroa.

Vuoden 2021 aikana ammatillisen kuntoutuksen päättäneitä oli 8 000. Heistä 62 prosenttia palasi töihin ja 6 prosenttia siirtyi täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle kuntoutuksen jälkeen.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä vuonna 2021 oli 19 427. Työeläkekuntoutujia oli 18 419.

Työkyvyttömyyseläkettä sai Suomessa 181 000 henkilöä vuoden 2022 lopussa. Se on 5,3 prosenttia 16–64-vuotiaasta väestöstä. Eniten työkyvyttömyyseläkeläisiä suhteessa väestöön oli Kainuussa (8,5 %) ja Pohjois-Savossa (8,0 %). Vähiten heitä oli Ahvenanmaalla (3,4 %) sekä Uudellamaalla (3,5 %).

Lähde: ETK, tilastot

Tulokset ovat olleet hyviä. Pilotissa mukana olevista oli vuoden 2022 lopulla työllistynyt palkkatyösuhteeseen 59 prosenttia, mikä on vertailuryhmää selkeästi paremmin.

### Yhteneväiset arvioinnit ja vaikuttavuus yhteisenä haasteena

Työeläkeyhtiöt kehittelevät yhteistyössä mm. kuntoutuksen vaikuttavuuden mittareita. Näiden avulla voitaisiin säästää eläkemenoja ja parantaa ihmisten työkykyä.

– Teemme yhteistyötä esimerkiksi työkyvyttömyyden arviointiprosessin kalibroinnissa. Tavoite on, että yksilön kohdalla tehtävä ratkaisu olisi sama yhtiöstä riippumatta. Suuret linjat onnistuvat, mutta täysin yhteneväisiin ratkaisuihin ei vielä päästä. Miten arvioida esimerkiksi, onko työkyky alentunut 38 vai 42 prosenttia?

Työkyvyttömyyden riskitekijöitä pyritään vakuutusyhtiöissä ennakoimaan analysoimalla tietoa pitkältä aikaväliltä. Sen perusteella etsitään keinoja reagoida riskeihin.

– Nuoret on nyt yksi keskeinen ryhmä, johon panostamme. He ovat nuoria nyt, mutta ei aikaakaan, kun he ovat meidän käsissämme. ☘

# Vatesin **aluetoiminta** **yhdistyy** **kehittämistoimintaan**

Vates-säätiön aluetoiminta on yhdistymässä osaksi kehittämistoimintaa ja aluetoiminta nimenä lakkaa olemasta. Aluetoiminta on toiminut vuodesta 2020 alkaen kahden aluekoordinaattorin voimin STEAn kohdennetulla avustuksella. Perustan aluetoiminnalle loi KeKo – kehittämisen koordinaatiohanke (2017–2019, Ray/STEA), jossa aloitettiin alueellisten työllistymistä edistävien verkostojen ja järjestöjen kokoaminen yhteen.

**A**luetoinnassa luotiin rakenne maakunnalliselle toiminnalle. Tavoitteena oli kasvattaa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä edistävien järjestöjen tunnettuutta ja arvostusta sekä vahvistaa yhteistyötä ja kumppanuuksia maakunnissa muiden toimijoiden kanssa. Toiminta perustui vahvasti alueiden tarpeiden mukaan järjestettyihin verkostotilaisuuksiin, työpajoihin ja muuhun yhteistyöhön.

Aluetoiminta käynnistyi Covid 19 -pandemian alussa eivätkä maakuntiin suunnitellut verkostotilaisuudet toteutuneet. Kevään 2020 jälkeen toiminta saatiin silti hyvin vauhtiin etäyhteyksien varassa.

Vates haki syksyllä 2022 kehittämis- ja aluetoiminnan yhdistämistä, koska tiedonkeruun perusteella sekä valtakunnalliselle asiantuntijatiedon jakamiselle että alueelliselle verkostojen kokoajalle on vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen parissa toimivilla iso tarve. Rahoittaja näytti vihreää valoa yhdistymiselle, mutta saimme haettua pienemmän rahoituksen.

### Tapahtumat vähenevät, mutta kumppanuus syvenee

Aluetoinnassa on ollut noin 40 alueyhteyshenkilöä, joiden kanssa toimintaa on maakunnissa suunniteltu ja toteutettu, ja heitä kannustetaan jatkamaan omien alueidensa verkostojen ylläpitämistä.

Tapahtumien lisäksi (yhteensä 2020–22 noin 50) aluetoinnassa jaettiin tietoa ja hyviä käytänteitä työllistämisen edistämisestä mm. Kyvyt käyttöön Extra -lehdillä, Järjestövoimaa alueelliseen työllistämiseen -kampanjalla 2022 sekä Työmaailman parannusviikoilla 2020–22. Työmaailman parannusviikko jatkuu yhdessä Vamlasin ja Kehitysvammaliiton kanssa, mutta Järjestövoimaa-kampanjasta luovutaan. Uutena toimintamuotona ovat tietopakettit ajankohtaisista työllistymisen ja työssä pysymisen teemoista. Pyrimme kehittämään tapahtumia niin, että tiedon jaon lisäksi pystymme myös työstämään eri teemoja syvemmälle ja näin tukemaan kumppanuuksien kasvamista toimijoiden välille. ☘

# UUSI VAMMAISPALVELULAKI

## huomioi työssä käymisen, **mutta ei työllistymistä**

Vammaispalveluja koskevaa lainsäädäntöä uudistetaan. 1.3.2023 eduskunta hyväksyi lain sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön mietinnön mukaisena. Uusi vammaispalvelulaki tulee voimaan 1.10.2023.

Uudella vammaispalvelulalla kumotaan Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Samalla muutetaan mm. kehitysvammaisten erityishuollosta annettua lakia, sosiaalihuoltolakia, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annettua lakia ja mielenterveyslakia. Nämä ovat voimassa siihen asti, kun uusi laki tulee voimaan.

Vammaispalvelulain uudistus on nyt ehkä pitkän matkansa yhdessä päätepisteessä. Ns. Valas-lakia valmisteltiin ihan loppumetreille vuoden 2019 alkuun asti, jolloin lakivalmistelu keskeytettiin. Vates-säätiö on lausunut lakiesityksistä sen pitkän prosessin aikana, ja joka kerta lausunnon sisältönä on ollut yhdenvertaisuus työelämässä. Julkiselle vallalle on perustuslaissa asetettu velvollisuus edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

### Toteutuuko YK:n yleissopimuksen artikla 27?

YK:n vammaisia ihmisiä koskevan ihmisoikeussopimuksen artikla 27 kohdistuu työelämän oikeuksiin. Yhdenvertaisuuteen, työelämäsyntään,

työn ja tehtävien mukauttamiseen, saavutettavuuteen, ammattikoulutukseen, yrittäjyyteen ja moniin muihin tärkeisiin asioihin kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Vammaispalvelulaissa, jos missä, tulee kiinnittää huomio myös artiklan 27 toteutumiseen.

Vammaispalvelulain tavoitteena on tukea vammaisen henkilön itsenäistä elämää ja itsemääräämisoikeuden toteutumista, toteuttaa yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa sekä poistaa esteitä, jotta nämä tavoitteet voisivat toteutua. Tarkoituksena on saada vammaisen henkilön kyvyt ja voimavarat täysimääräisesti käyttöön.

Vuoden 2017 lakiesityksessä todettiin, että vammaisuuden kuvaaminen lähtökohtana ei ole lääketieteellinen diagnoosipohjainen määrittely, vaan henkilön suhde ja mahdollisuudet osallistua ympäröivään yhteiskuntaan. Tämä periaate on kulkenut mukana koko lakiuudistusprosessin. Uudessa laissa tämä periaate toteutuu.

Lain mukaisesti ihmisille turvataan laadultaan hyvät palvelut. Vammaisen henkilön mahdollisuus osallistua yhdenvertaisesti opiskeluun ja työhön varmistetaan riittävillä palveluilla. Opiskeluun kuuluvan koulutussojmusjakson aikana työpaikalla tai muussa oppimisympäristössä opiskelija saa kaiken sen henkilökohtaisen avun, joka oppilaitoksessakin on saatavilla. Työskennellessään avoimilla työmarkkinoilla tai yrittäjänä tulee vammaisen henkilön saada henkilökohtaista apua siten, että hänellä on kaikkien muiden

kanssa yhdenvertaisesti mahdollisuudet työn tekemiseen, työssä etenemiseen ja elinkeinotoimintaan.

Vates-säätiö lausui toistuvasti lakiesityksistä, että lakiin tulisi saada kirjaus työhönvalmennuksesta työllistymistä edistävänä palveluna. Uudistettu laki toki mahdollistaa työn tekemisen, mutta työhönvalmennuksen mahdollisuus ei siihen tässä lakiuudistuksessa kuulu. Muunlainen valmennus kylläkin.

### Yhdenvertainen liikkumisen mahdollisuus turvaa työssäkäyntiä

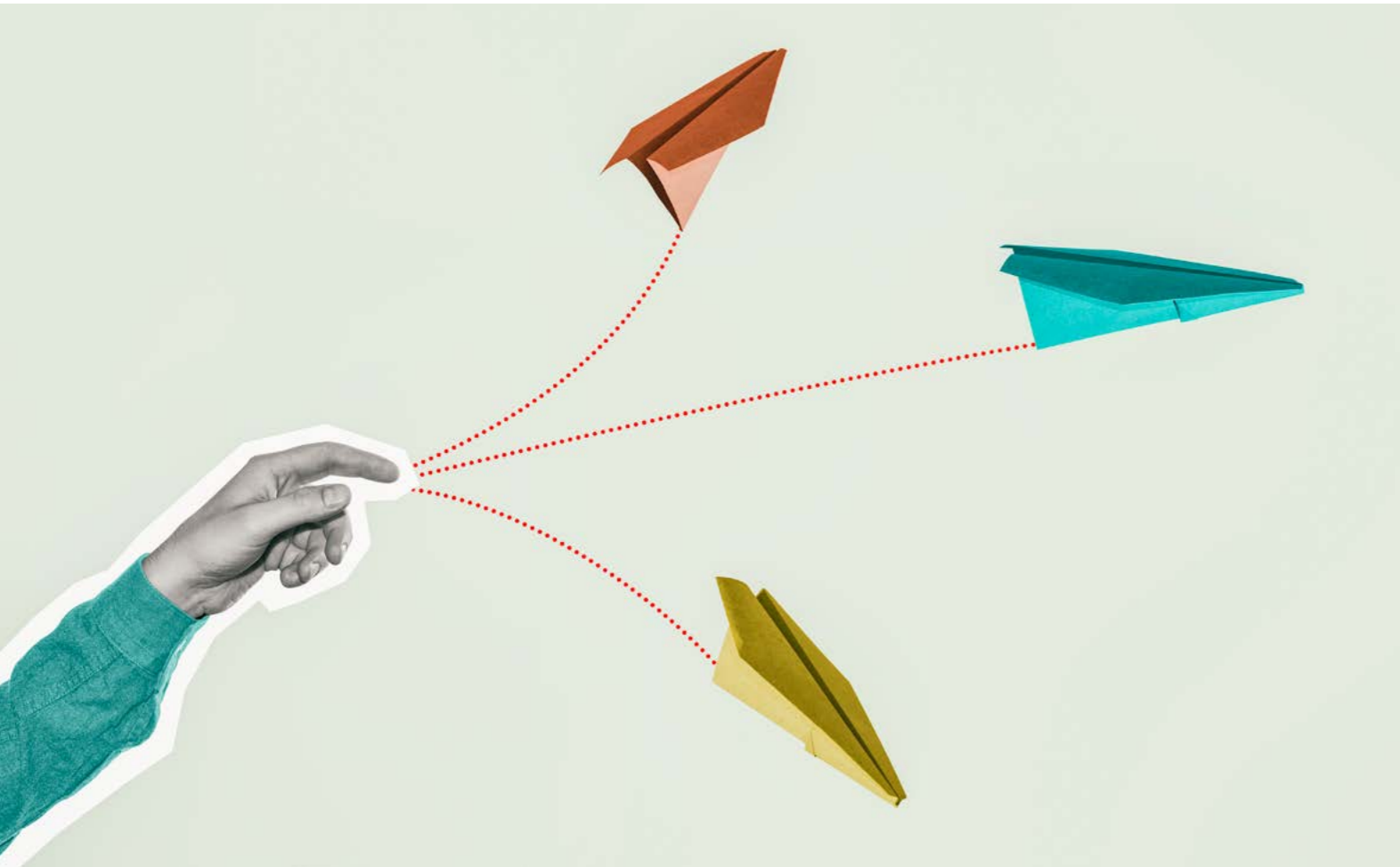
Työn tekemiseen liittyy yhdenvertainen mahdollisuus liikkumiseen. Uudistetun lain lähtökohtana on, kuten nykyisinkin, että vammaisten henkilöiden liikkuminen tapahtuu ensisijaisesti osana esteetöntä ja toimivaa julkista joukkoliikennettä (ml. kutsu- ja palveluliikenne). Liikkumisen tukea myönnetään, jos on erityisiä vaikeuksia liikkumisessa eikä pysty itsenäisesti

käyttämään joukkoliikennettä ilman kohtuuttomia vaikeuksia.

Tukea voi saada työ- ja opiskelumatkoihin sekä työllistymistä tukevan toiminnan, työtoiminnan ja päivätoiminnan sekä muun tavanomaisen elämän matkoihin. Tuen toteuttamisen mahdollisuuksia ovat mm. perinteinen kuljetuspalvelu, auton tai muun kulkuneuvon käyttöoikeus tai taloudellisen tuen myöntäminen kulkuneuvon hankintaan. Liikkumisen tukea toteutetaan matkabudjetilla, joka määräytyy liikkumisen tarpeella. Budjetti on käytössä koko maassa. Tämä säännös helpottaa yrittäjinä toimivien vammaisten henkilöiden elinkeinon harjoittamiseen liittyvää liikkumista. Lain perusteluissa todetaan, että liikkumisen tuen jaksottamisesta päättää hyvinvointialue korkeintaan vuodeksi kerrallaan. Byrokratia ei siis vähene, ikään kuin vammaisuus päättyisi tai liikkumisen tarve lakkaisi vuodessa. ✖

**Jaana Pakarinen**  
Toimitusjohtaja

Uusi **vammaispalvelulaki on erityislaki**, jonka perusteella järjestetään erityispalveluita vammaiselle henkilölle, joka ei saa yksilöllisen tarpeensa mukaisia, sopivia ja tavanomaisessa elämässä tarvittavia palveluita yleislakien perusteella. **Sosiaalihuollon yleislakina** sovelletaan sosiaalihuoltolakia ja **terveydenhuollon yleislakina** terveydenhuoltolakia. Vammaiset henkilöt saavat tarvitsemansa sosiaalihuollon palvelut ja tuen aina **ensisijaisesti sosiaalihuoltolain perusteella**. Vammaisten henkilöiden terveydenhuolto järjestetään yhdenvertaisesti muiden kanssa terveydenhuoltolain nojalla.



# Kolmannen sektorin

## tulevaisuus työllisyydenhoidossa

Työpoliittisen aikakauskirjan 1/2023 artikkelissa Anne Kallio ja Ruut Uurtimo erittelevät kolmannen sektorin tulevaisuutta työllisyydenhoidossa. Kolmas sektori tuottaa työllisydenhoitoon liittyviä palveluja pääasiassa heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Kallio ja Uurtimo hahmottavat kolme skenaariota.

### Skenaario 1: Kolmas sektori poistuu työllisyydenhoidosta

Samanaikaisten uudistusten seurauksena kolmannen sektorin toimintamahdollisuudet kapenevat jatkuvasti, kunnes vain harva toimija pystyy jatkamaan työllisyydenhoidossa. Osatyökykyisten

työnhakijoiden mahdollisuudet saada kokonaisvaltaista palvelua heikkenevät. Puutteelliset digitaidot haastavat asiointia ja karensit lisääntyvät. Kuntien työllisyyspalvelujen ja hyvinvointialueiden yhteistyön puute johtaa siihen, että palvelutarpeita jää tunnistamatta ja merkittäviä asiakasmääriä jää ilman palvelua syrjäytymisuhan alle.

### Skenaario 2: Kolmas sektori palveluntuottajana työllisyydenhoidon markkinoilla

Kolmannen sektorin toimijoista jatkavat työllisyydenhoidossa ne, jotka kehittävät toimintaansa ja muotoilevat palveluitaan vastaamaan hyvinvointialueilta ja kuntien työllisyyspalveluilta tulevaan kysyntään. Yhteiskunnalliset yritykset toimintamuotona yleistyvät.

Osatyökykyisen työnhakijan näkökulmasta palveluiden ja tuen saatavuus vaihtelee alueittain. Yhdenvertaisuus jää osittain toteutumatta. Palvelutarjonta on hyvä niillä alueilla, joilla kunta ja hyvinvointialue päättävät hankkia palveluita osatyökykyisten kohderyhmälle ja etsiä ketteriä ratkaisuja eri palvelutarpeisiin. Toisaalta etenkin pienillä paikkakunnilla palvelut vähenevät, ja asiakkaan odotetaan matkustavan pitkiä matkoja palvelua saadakseen.

### Skenaario 3: Kolmas sektori osana työllisyydenhoidon ekosysteemiä

Kolmas sektori toimii osana työllisyydenhoidon ekosysteemiä sekä

palveluntuottajana että kansalaistoimijan rooleissa. Kansalaistoimijuus on palveluntuotannon rinnalla mahdollistamassa pitkäaikaista rinnalla kulkujuutusta ja osallisuutta.

Osatyökykyinen työntekijä voi vierailta useissa palveluissa ja organisaatioissa. Hänelle ei välttämättä näy kuka palvelun tuottaa, vaan hän saa tarvittavan tuen edistääkseen omaa työllistymistään.

Järjestöt ovat aktiivisesti mukana uusien tukimuotojen kehittämisessä ja tuottamisessa. Malli, jossa yksi isompi järjestö tukee pienempiä työnantajavelvollisuuksien täyttämässä, yleistyy.

Artikkelissa todetaan, että heikossa työmarkkina-asemassa olevat on kohderyhmä, jonka työllistyminen vaatii tuekseen poikkialueellista lähestymistapaa. Kolmas sektori on kantanut vastuuta kohderyhmän tukemisesta kohti työtä ja osallisuutta yhteiskunnassa vuosikymmenten ajan. Mikäli jatkossa halutaan hyödyntää kolmannen sektorin osaamista ja kokemusta heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi, on syytä kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

1. Tarvitaan vaikuttavuusmittareita, joilla pystytään seuraamaan vähittäistä edistymistä kohti työelämää, kuten muutoksia työkyvyssä ja työllistymisedellytyksissä.
2. Kuntien (työllisyysalueiden) kannusteet tuottaa palveluita heikossa työmarkkina-asemassa oleville on varmistettava. 🌱

Artikkeli perustuu Vates-säätiön Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa -hankkeessa kerättyyn aineistoon. Tausta-aineistoa on myös saatu hankkeesta järjestetyistä työpajoista. Lisäksi artikkelin skenaarioita varten tehtiin kymmenen asiantuntijahaastattelua.

Hanke alkoi keväällä 2021 ja päättyi vuoden 2023 lopussa.

Suora linkki Työpoliittiseen aikakauskirjaan 1/2023:  
[bit.ly/tyopoliittinen-aikakauskirja1-2023](https://bit.ly/tyopoliittinen-aikakauskirja1-2023)

### Taustaa

- Vastuun työllisyyspalveluista on määrä siirtyä 1.1.2025 työllisyysalueille, joiden kriteerinä on 20 000 henkilön työvoimapohja.
- Vastuu sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluista siirtyi kunnilta 22 hyvinvointialueelle 1.1.2023.
- Vuonna 2020 yli 30 prosenttia 18–24 vuotiaista nuorista oli syrjäytymisriskissä.
- Työllisyyttä edistävät järjestöt järjestävät usein myös sosiaalipalveluksi luokiteltavia palveluja.
- Palkkatukiudistus astuu voimaan 1.7.2023.

### Tulossa:

Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa -Extra

- Tilaa Extra-lehdet painettuna (jatkuva tilaus, 1-2 numeroa vuodessa):  
[bit.ly/KKtilauslomake](https://bit.ly/KKtilauslomake)
- Tai tilaa vain tätä hankkeen Extra-lehteä osoitteesta [viestinta@vates.fi](mailto:viestinta@vates.fi)

# VAIKUTTAVAT KEINOT

## osatyökykyisten henkilöiden **työllistymisessä**

Miten osatyökykyiset henkilöt työllistyisivät parhaiten? Kuntoutussäätiön uusi kirjallisuuskatsaus tarkasteli aiemman tutkimuksen pohjalta eri toimenpiteiden vaikuttavuutta. Työ- ja elinkeinoministeriössä on tutkittu myös työllisyyspoliittisten hankkeiden vaikutusta työllistymisessä.

### **Yksilöllinen tuki ja moniammatillinen yhteistyö ovat vaikuttavia tapoja työllistää**

Eri tutkimuksissa on havaittu, että vaikuttava keino tukea osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä on yksilöllisesti räätälöity tuki ja valmennus, joka suuntautuu työnhakuun ja työssä jaksamiseen. Yksilöllinen tuki korostuu erilaisissa tuetun työllistymisen toimintamalleissa. Esimerkki tuetusta työllistymisestä on IPS-malli, jonka periaatteisiin lukeutuvat nopea työnhaku, yhteistyö työnantajien kanssa asiakkaan toiveet huomioon ottaen ja työllisyyspalveluiden sisällyttäminen terveyspalveluihin. Tutkimuksissa varsinkin vakavista mielenterveyden häiriöistä kärsivät ihmiset hyötyivät IPS-mallista tuettua työllistymistä täydentävän taitojen harjoittelua sisältävän kuntoutuksen tai kognitiivis-behavioraalisen terapian kanssa. Työllistymisen jälkeinen tuki vahvisti tuetun työllistymisen vaikuttavuutta.

Yksilöllinen työn muokkaaminen on myös eri tutkimusten mukaan vaikuttava tapa tukea työllistymistä. Terveystuella ja työllisyyden ammattilaisten yhteistyö tukee myös osatyökykyisten ihmisten työllistymistä.

Käytännössä tuettu työllistymisen yhdistetään johonkin taitojen harjoittelua sisältävään terapian tai kuntoutuksen muotoon ja eri kuntoutusmuotoja voidaan myös käyttää rinnakkain. Eräässä tutkimuksessa tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivien työllistymistä vahvistivat kognitiivis-behavioraalisen harjoittelun ja työhön suuntautuvien interventioiden yhdistelmät.

Eri toimijoiden välisessä yhteistyössä on kuitenkin parantamisen varaa ja moniammatillisesta yhteistyöstä tarvitaan vielä lisää tietoa. Suomessa työkyvykoordinaattorien avulla eri palveluita voidaan yhdistää ja työkyvykoordinaattorit ovat myös onnistuneet lisäämään asiakkaidensa työelämäosallisuutta. Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä tukevat myös vahva sosiaalinen verkosto, yhteisön ja työnantajan antama tuki sekä koulutus ja sen jälkeinen henkilökohtainen tuki siirtymävaiheessa. (Kuntoutussäätiö 2023)

### **Työllisyyspoliittisten hankkeiden vaikuttavuus vähäinen työllistymisessä**

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (2022) oli tavoitteena saada

tietoa tyo-avustusten vaikuttavuudesta ja niiden kokonaiskuvasta. Avustuksia myönnetään hanketoimintaan mm. yhdistyksille. Vaikuttavuusanalysissa tarkasteltiin hankkeiden asiakkaiden tilannetta 6, 12 ja 18 kuukautta hankkeessa aloittamisen jälkeen. Asiakkaiden työllisyys kasvoi hieman, mutta 18 kuukautta hankkeessa aloittamisen jälkeen vaikutus oli kuitenkin vaatimaton; noin 17 % työllistyi hankkeesta yleisille työmarkkinoille, todellinen työllisyysprosentti lienee kuitenkin kirjoittajien mukaan hieman suurempi, koska kaikista asiakkaista ei ollut tarkkaa tietoa. Työttömiä asiakkaita oli hankkeessa aloittamisen aikaan noin 80 % ja 18 kuukauden päästä noin 50 %. Palkkatuettuun työhön osallistuneilla työttömyys oli eri ryhmistä yleisintä ja Kuntoutussäätiön katsauksessa (2023) palkkatuki todettiin heikosti vaikuttavaksi työllistymiskeinoksi.

Hankkeissa ja yhdistyksissä oli eroja työllistymisen suhteen. Hankkeissa, joissa tehtiin työnantaja-/yritys-

tai oppilaitosyhteistyötä, osallistujien työllistyminen yleisille työmarkkinoille oli parempaa kuin muissa hankkeissa.

Toisaalta tutkimuksessa havaittiin, että ne, jotka olivat palkkatuetussa työssä tyo-avustusta saamattomassa järjestössä, työllistyivät myöhemmin paremmin kuin ne, jotka olivat tyo-hankkeiden asiakkaina järjestöjen palveluksessa. Erilaisten järjestöjen ja hankkeiden olisikin hyvä ottaa oppia paremmin menestyneiltä toimijoilta.

Hankkeiden roolia täydentävänä palveluna työnhakijalle pidettiin tärkeänä TE-hallinnon edustajien joukossa. Varsinkin yksilöohjaus nostettiin esiin, samoin asiakkaan ohjaaminen palkkatuettuun työhön tai työkokeiluun. Toisaalta TE-hallinnon edustajien mukaan tyo-hankkeiden raportointi saattoi olla puutteellista, hankkeiden tavoitteet olivat epärealistia, asiakkaita pidettiin hankkeessa liian pitkään ja hankehenkilöstö vaihtui joissakin hankkeissa liian tiuhaan. ❌

### **Lähteet**

- Kuntoutussäätiön työselosteita 68/2023. Paakkanen, Eva & Heikkilä, Marjo & Ilomäki, Timo & Shemeikka, Riikka. Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin.
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:42. Ålander, Tommi & Sillanpää, Keimo & Eskelinen, Juha & Kesä, Mikko & Ylikojola, Pekka. Syrjäytymisen ehkäisemistä ja tukea työllistymiseen. Työllisyyspoliittisia avustuksia koskeva tutkimus.

# Työkykyohjelmalle jatkoa uudessa hallitusohjelmassa?

Muutama hyvinvointialue saa RRP-rahoitusta ohjelman laajentamiseksi

Vates on ollut jo lähes kymmenen vuoden ajan mukana toteuttamassa kulloisenkin hallituksen ohjelmaa, jonka tavoitteena on ollut osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen ja työssä pysymisen edistäminen. Päättyneen hallituskauden aikana Työkykyohjelma on jatkanut edellisten ohjelmien jalanjäljissä. Miten uusi hallitusohjelma jatkaa toimintamallien kehittämistä?

**S**osiaali- ja terveystieteiden ministeriö toteutti vuosina 2013–2015 Osatyökykyiset työssä -ohjelmaa (Osku). Tavoitteena oli mm. lisätä osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia jatkaa työelämässä tai työllistyä. Oskussa luotiin mm. työkykykoordinaattori-toimintamalli. Työkykykoordinaattoreita toimii esimerkiksi työterveyshuollossa, SOTE-keskuksissa, TE-palveluissa ja oppilaitoksissa ja koulutusta on yhä tarjolla.

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanketta toteutettiin 2015–2018. Tehtävänä oli vahvistaa osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla sekä muuttaa asenteita myönteisemmiksi monimuotoista työelämää kohtaan. Kärkihanketta toteutettiin STM:n ja TEM:n yhteistyönä, ja sen avulla mm. nostettiin osatyökykyisten työllisyysastetta ja lisättiin osatyökykyisten pääsyä kuntoutukseen.

Edellisten hankkeiden tuloksia alettiin hyödyntää Työkykyohjelmassa (2019–2023). TEM:n toimet ovat keskittyneet osatyökykyisten työllistämisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä vauhdittaviin toimiin. STM:n hallinnonalan toimilla on kehitetty osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluja.

## Vates mukana YYO:sta kuntakokeiluihin ja IPS-arviointeihin

Iso osa Vatesin toiminnasta parin kuluneen vuoden aikana on kuulunut Työkykyohjelman toimenpiteisiin. Säätiö on ollut jäsenenä usean

hankkeen ohjausryhmässä ja toteuttanut Kehitysvammaliiton ja Kuntoutussäätiön kanssa IPS - Sijoita ja valmenna! tuetun työllistymisen mallin mukaista koulutuskokonaisuutta. Vates on ollut myös Kuntoutussäätiön kumppanina arvioimassa THL:n IPS-hankkeita Individual Placement and Support -laatuksiteerien mukaisesti.

Säätiö on osallistunut TE-palvelupilotteihin, Työkanava Oy:n\* valmisteluun, hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelmaan ja Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen toteuttamiseen, kuten myös TE-palvelurakennemuutostukseen sisältyvään Työllisyyden kuntakokeiluun. Vates teki myös yhteistyötä THL:n kanssa Tulevaisuuden SOTE-keskus -ohjelmassa.

Työkykyohjelma päättyi hallituskauden lopussa, mutta osa hyvinvointialueista on saanut RRP-rahoituksen (Suomen kestävän kasvun ohjelma) Työkykyohjelman laajennukseen. THL toteuttaa RRP-hankkeita, jotka tukevat työkykyä ja työllisyyttä. Rahoitusta saa kuusi hyvinvointialuetta, ja samoin kuusi aluetta saa RRP-rahoitusta IPS:n kehittämishankkeen osalta (hankkeesta sivuilla 6–7).

Työkykyohjelman STM:n toimenpiteiden arviointi- ja seuranta tutkimuksen mukaan uudet palvelut koettiin hyödyllisiksi ja niillä oli myönteisiä vaikutuksia asiakkaiden työ- ja toimintakykyyn lyhyellä aikavälillä. Palveluissa tulee edelleen vahvistaa työhön suuntaavaa orientaatiota ja varmistaa palvelujen jatkuvuus uusissa rakenteissa. 🌱

Lue arviointi- ja seurantaraportti: [bit.ly/TK-ohjelma\\_STMarviointiraportti](https://bit.ly/TK-ohjelma_STMarviointiraportti)  
Lue lisää THL:n sivuilta: [bit.ly/RRP-työkyvyntuki](https://bit.ly/RRP-työkyvyntuki)

\*Lue lisää Työkanavasta viereiseltä sivulta.

# Työkanava välitti

ensimmäiset työntekijät asiakasyrityksiin alkuvuodesta

Osatyökykyisiä henkilöitä työllistävän Työkanava Oy:n toiminta on käynnistynyt vaiheittain syksystä 2022 alkaen. Kokonaisuudessaan Työkanava Oy:n toiminta käynnistyi vuoden vaihteessa.

**T**yökanava yhdistää uudella tavalla osatyökykyiset työnhakijat ja työpaikat. Työkanavalla on asiakasyrityksiä, joihin he palkkaavat osatyökykyisiä työttömiä työnhakijoita. Työkanava on vastuussa palkanmaksusta sekä muista työnantajan velvoitteista. Varsinaiset työtehtävät hoidetaan Työkanavan asiakasyrityksessä. Asiakkaita voivat olla yritykset, järjestöt, julkisyhteisöt ja yksityishenkilöt.

– Meidän kanssamme ei jää yksin, vaan tuemme sekä asiakasyritystä että työntekijäämme onnistumisessa, Työkanavan toimitusjohtaja **Sari Nikkola** kertoo.

TE-palvelut välittävät osatyökykyiset työnhakijat Työkanavan työntekijöiksi. Työntekijälle nimetään henkilökohtainen palveluesihenkilö Työkanavasta, jolta hän saa apua tarvittaessa. Työkanava räätälöi työt asiakasyrityksessä työntekijän osaamisen ja kykyjen mukaan. Työsuhteen kesto on vähintään puoli vuotta, ja palkka maksetaan kunkin alan työehtosopimuksen mukaisesti. Ensimmäinen Työkanavan työntekijä aloitti työt kaupan alalla tammikuussa.

Vastuu siitä, että työt tulevat hoidetuksi, on Työkanavalla. Asiakasyritys saa osatyökykyisen työntekijän työpanoksen ja ammattitaidon käyttöönsä. Työkanava voi valmentaa työntekijän lisäksi asiakasyrityksen työyhteisön vastaanottamaan uuden työntekijän. Asiakasyritys työllistää osatyökykyisen työntekijän joko henkilöstövuokrauksena tai alihankintana, jolloin Työkanava



vastaa työnteosta kokonaan. Työvoimaa tarvitsevat organisaatiot voivat olla suoraan yhteydessä Työkanavaan.

– Työkanava on turvallinen tapa piilossa olevan työvoimapotentialin hyödyntämiseen ja työyhteisön moninaisuuden kasvattamiseen. Tutkitusti moninaisuus lisää työyhteisön tuottavuutta, Nikkola selittää. 🌱

Työkanava Oy on valtion omistama ja pääosin rahoittama yhtiö, jonka ohjauksesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Työkanava rakentui vuoden aikana ja keväällä 2022 perustetun yhtiön hallitukseen nimitettiin säätiön asiantuntija, **Jukka Lindberg**.

Lisätietoa: [tyokanava.fi](https://tyokanava.fi)

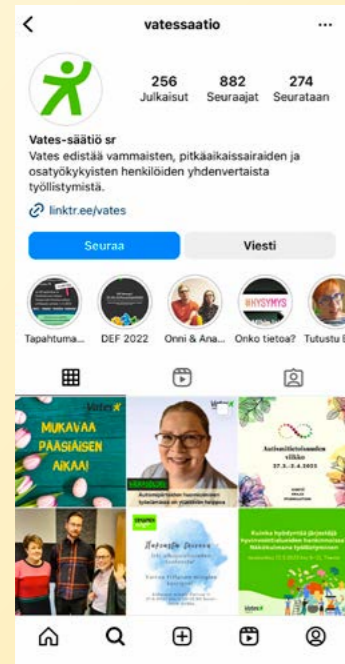


#### Seuraa meitä somessa:

Twitter:  
@kyvytkayttoon

Facebook:  
@vatesaatio

Instagram.com/vatesaatio/



LinkedIn →  
Vates-säätiö

YouTube →  
Vates-säätiö

Soundcloud →  
Vates-säätiö

# VATES

## viestii monilla kanavilla

Kyvyt käyttöön -lehden lisäksi saat ajankohtaista tietoa toiminnastamme useilla sähköisillä kanavilla.

### Uutiskirjeitä erilaisiin tiedon tarpeisiin

**Vates INFO** ilmestyy joka toinen torstai ja tiedottaa osatyökykyisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistämisen, työssä pysymisen ja kuntoutuksen ajankohtaisista asioista, kehittämisestä, lainsäädännöstä jne. Tietoa Vatesin ja toimialan tapahtumista ja palveluista.

**Välityömarkkinat-uutiskirje** kertoo toimintakentän ajankohtaisista asioista sekä kehittämistyöstä, jota Vates kumppaneineen tekee välityömarkkinoiden toimivuuden hyväksi. Kirje lähetetään 4–5 viikon välein.

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

**Vatesin viestintäverkoston uutiskirje** ilmestyy muutama kerran vuodessa. Verkosto on tarkoitettu sinulle, joka haluat olla mukana tekemässä vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työkykyä ja työllistymistä edistävää viestintää ja vaikuttamistyötä. Tilaamalla uutiskirjeen liityt verkoston jäseneksi.

Tilaukset: [uutiskirje.vates.fi/](http://uutiskirje.vates.fi/)

Haluatko **Kyvyt käyttöön** -lehden jatkossakin?

## Vahvista tilauksesi

# VIIMEISTÄÄN NYT!

Olemme tarkistaneet tilaajarekisterimme ajantasaisuutta v. 2022–2023 ja karsimme tilauksia, koska **lehden painos pienenee**. Ilmoita meille, jos haluat jatkaa tilausta.

Uusi Kyvyt käyttöön -verkkolehti alkaa ilmestyä 2023–24. Ilmoita myös sähköposti-osoitteesi, jos haluat linkin myös verkkoleh-teen.

### Ole hyvä ja vahvista tilauksesi:

- osoitelinkin kautta: [bit.ly/KK-kysely](https://bit.ly/KK-kysely) tai QR-koodin kautta
- lähetä sähköposti [viestinta@vates.fi](mailto:viestinta@vates.fi)
- täytä tietosi alle, ota siitä kuva ja lähetä se meille sähköpostitse [viestinta@vates.fi](mailto:viestinta@vates.fi).



### Kiitos!

### Vastanneiden kesken arvomme elokuvalippupaketin.

Voit myös lähettää vahvistuksen postitse osoitteeseen

Nimi: \_\_\_\_\_  
Organisaatio: \_\_\_\_\_  
Sähköpostiosoite: \_\_\_\_\_

(Pakollinen kysymys)  
Haluatko/Haluatteko edelleen Kyvyt käyttöön -lehden?  
 Kyllä  
 Ei

Vates-säätiö / Viestintä  
PL 40  
00621 Helsinki

Toivottavasti haluat edelleen olla maksuttoman Kyvyt käyttöön -lehden tilaaja ja lukea ajankohtaisista vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen ja työssä pysymisen asioista!

# Oppimisvaikeudet

voivat vaikeuttaa työllistymistä

Vatesin **Kaija Ray** ja **Anne Kallio** kirjoittivat maaliskuussa Ami-säätiön blogiin aikuisten oppimisvaikeuksista. Niitä ei juuri tunnusteta eikä siksi tukeakaan ole tarjolla. Kun saamme haasteet näkyviin, kyvytkin voivat loistaa. Kun huomio kiinnittyy vaikeuksiin, piiloon jääviä kykyjä ja osaamista ei päästä hyödyntämään täysimittaisesti.

”Siitä huolimatta, että tarvelähtöisiä palveluja kehitetään, jyrää järjestelmässä edelleen vahva diagnoosivetoisuus”, he kirjoittavat.

[ami.fi/blogi/](https://ami.fi/blogi/)



# Joni Korpela

korkeakouluharjoittelijana

**Joni Korpela** on ollut Vatesissa korkeakouluharjoittelijana helmikuusta toukokuun loppuun. Hän opiskelee Tampereen yliopistossa työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmassa. Harjoittelun jälkeen Korpela valmistuu yhteiskuntatieteiden maisteriksi.

Vatesissa hän on käynyt läpi toimialan tutkimuksia ja selvityksiä ja kirjoittanut niistä koosteita ja artikkeleita, osallistunut kumppanuuskyselyn tekemiseen ja analysointiin sekä tehnyt välityömarkkinatoiminnan kehittämiseen liittyviä haastatteluita.



# Job Shadow Day 25.5.

– suojelijana **Mikael Pentikäinen**

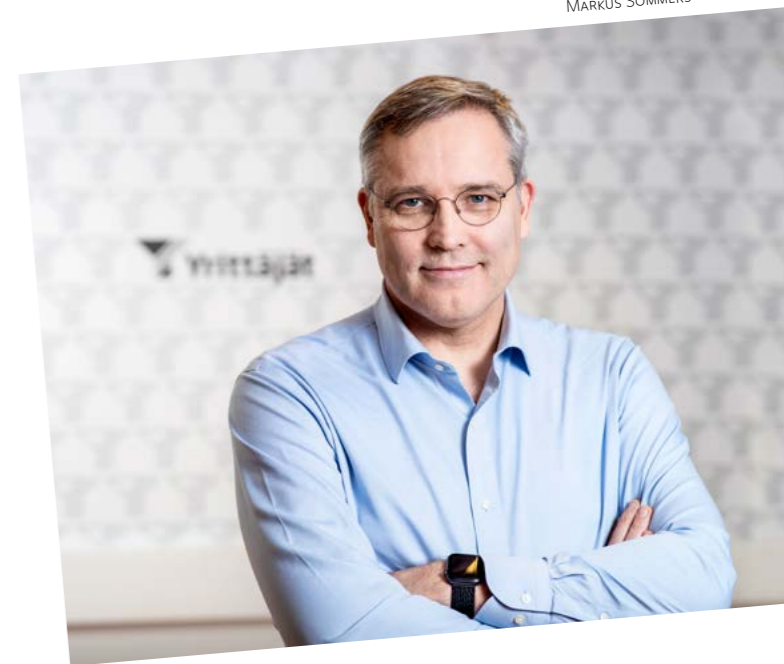
MARKUS SOMMERS

Valtakunnallisen Job Shadow Day -päivän suojelijana vuonna 2023 toimii Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Mikael Pentikäinen.

– Elämä on opettanut, että jokainen meistä on hyvä jossain, mutta kaikki emme saa mahdollisuutta tämän hyvyyden osoittamiseen. Job Shadow Day on yksi keino aurata tietä sille, että yhä useampi pääsisi näyttämään lahjojaan ja osaamistaan, Pentikäinen sanoo tervehdyksessään päivään osallistuville.

Huhtikuun loppupuolella työn seuraajia vastaanottaviksi työnantajiksi olivat ilmoittautuneet mm. SAK, Tulli, Hämeen kauppakamari (Lahti ja Hämeenlinna), Kuurojen Palvelusäätiö, Pogostan Hovi, Pohjois-Karjalan pelastuslaitos sekä Pohjanmaan ja Pohjois-Karjalan hyvinvointialueet.

Job Shadow Day on päivä henkilöille, joiden elämäntilanne, vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä. Päivän tarkoituksena on tuoda esille erityistarpeita omaavien henkilöiden osaaminen ja motivaatio työntekoon ja järjestää onnistuneita kohtaamisia työnantajien ja työn seuraajien välillä.



Päivä on alun perin Irlannista ja Vates-säätiö on koordinoinut sitä Suomessa vuodesta 2014.

Uutisia JSD-tapahtumasta voit seurata sivulta [jobshadowday.fi](https://jobshadowday.fi)

## PALKKATUKI UUDISTUU 1.7.2023

Heinäkuun alusta lähtien voimaan tulevan palkkatukiudistuksen myötä työnantaja, joka palkkaa työttömän työnhakijan, voi saada taloudellista tukea palkkatukena 50 prosenttia palkkauskustannuksista. Alentuneesti työkykyisen työllistämiseen voi saada 70 % tukea.

Palkkatuki rajataan jatkossa selkeämmin alentuneesti työkykyisille tai muuten epäedullisessa asemassa olevien työttömien työnhakijoiden työllistymisen edistämiseksi.

Eräissä tilanteissa yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi

[tem.fi/palkkatuki](https://tem.fi/palkkatuki)

saada palkkatukea 100 prosenttia palkkauskustannuksista. Lisäksi 55 vuotta täyttäneiden työllistämiseen voi saada työllistämistukea 70 %. Tällöin palkkatukea myönnetään ilman tarkoituksenmukaisuusharkintaa.

Palkkatuen myöntäminen uudestaan saman henkilön työllistymisen edistämiseksi on jatkossa mahdollista uuteen työpaikkaan ilman ns. jäähyäikää, jos tuen myöntämisen edellytykset täyttyvät.

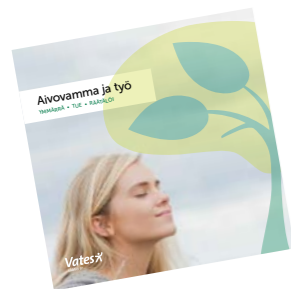
## Lue työnantajayhteistyöstä Extra-lehdestä

Vatesin kehittämistoiminnan tuottamassa Kyvyt käyttöön Extra -lehdessä paneudutaan yhteistyöhön, jota välityömarkkina- ja muut kolmannen sektorin toimijat tekevät työnantajien kanssa, jotta välityömarkkinoilla olevat ihmiset työllistyivät. Lehdessä nostetaan mm. esiin työnantajille tehdyn kyselyn pohjalta faktoja, joita työnantajat ovat kertoneet itselleen tärkeiksi osatyökykyisten henkilöiden rekrytoimisessa. (SOSTE ja Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä, 2021).

Lehti on luettavissa Vatesin sivuilla pdf-muodossa  
Tilaa lehteä painettuna: [bit.ly/KKtilauslomake](http://bit.ly/KKtilauslomake)



## Vamma/sairaus ja työ -esitesarja täydentyi



**A**ivovamma ja työ -esitteessä kerrotaan aivovamman vaikutuksista työelämään. Esitteessä kerrotaan, miten aivovamman tapaturmaisesti saanut henkilö voi onnistua työhön paluussa, kunhan työtunnit

ja -tehtävät sekä työskentelypaikka räätälöidään yksilöllisesti oirekuvan mukaan. Esite on tehty yhteistyössä Aivovammaliiton kanssa. Esite on säätiön nettisivuilla pdf-muotoisena ja sitä voi tilata painettuna Vates-säätiöstä ja Aivovammaliitosta.

## Välityömarkkinat-esite uudistui

**V**älityömarkkinat esitteen tekstejä ja kuvia on päivitetty ja esitteen case-tarinat on uusittu. Lisäksi esitteeseen on lisätty tietoa Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksesta ja Työkanavasta. Myös esitteen Tukea työllistämiseen -sivulle on lisätty uutta tietoa työllistämisen keinoista.

Välityömarkkinat-esite on tehty yhteistyössä Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän kanssa.



## Apua työhönvalmentajien arkeen

**T**yöhönvalmentajan muistilistaan on koottu etuuksia ja palveluita, jotka on hyvä ottaa huomioon työhönvalmennuksessa.

Esitteestä löytyvät myös asiakkaan arkeen ja toimeentuloon liittyviä asioita, joilla voi olla vaikutusta työhönvalmennusprosessin etenemisessä.

Esitteet pdf-muodossa: [www.vates.fi/vates/julkaisut](http://www.vates.fi/vates/julkaisut)  
Tilaa esitteitä painettuna: [bit.ly/Vates-esitteet](http://bit.ly/Vates-esitteet)



# VATES-SÄÄTIÖ

Vates-säätiö sr on asiantuntijaorganisaatio, joka edistää vammaisten, pitkäaikais-sairaiden 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
Förbundet De Utvecklingsstördas Väl, 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
Kehitysvammaliitto 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

[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

Sähköposti 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  
Viestintäsuunnittelija  
044 546 4987

Anne Kallio  
Työllisyysuunnittelija / Järjestöt  
työllisyyden kuntakokeilussa -hanke  
044 493 1300

Joni Korpela  
Korkeakouluharjoittelija  
044 901 8256

Jukka Lindberg  
Erityisasiantuntija,  
työnantajayhteistyö  
040 541 9493

Iida Mikkola  
Tapahtumakoordinaattori  
044 773 5708

Kaija Ray  
Erityisasiantuntija, työllisyyden  
palvelujärjestelmä ja osaaminen  
0440 724 944

Ella Rytönen  
Toimistoapulainen  
044 369 8649

Kati Savela-Vilmari  
Viestintävastaava  
044 587 9568

Tytti Svetloff  
Asiantuntija,  
hallinto- ja digipalvelut  
044 773 5708

Minna Tarvainen  
Erityisasiantuntija,  
järjestöyhteistyö  
044 421 4645

Ruut Uurtimo  
Hanketohtekijä / Järjestöt  
työllisyyden kuntakokeilussa -hanke  
044 772 3779

Pasi Ylipaavalniemi  
Talouspäällikkö  
044 521 2133





# Vates-säätiön tapahtumia vuonna 2023

## seuraa tapahtumasivuumme!



### Työmaailman parannusviikko

5.-6.9.2023

Kiinnostaako työelämän monimuotoisuus? Miten voimme saada hyödyntämättömän osaamisen työelämän käyttöön? Tule kuulemaan parhaat vinkit ja ”parasta” ne omaan käyttöösi!

Tilaisuus on tarkoitettu työnantajille, työllisyystoimijoille, oppilaitoksille ja muille monimuotoisesta työelämästä kiinnostuneille.



Tulossa lisäksi mm. verkostotilaisuuksia eri puolilla maata, Työhönvalmennuksen teemapäiviä, Viestintäverkoston tapahtumia sekä muita työpajoja ja koulutuksia.

### DEF – Disability Employment Forum

12.10.2023

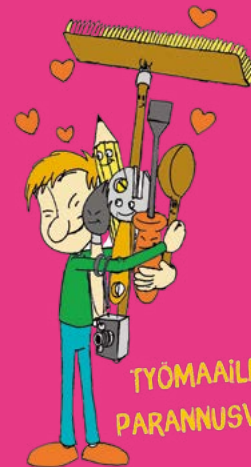
Viidettä kertaa järjestettävän Disability Employment Forum -tapahtuman yhteistyökumppanina on Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Disability Employment Forum (DEF) on suunnattu sinulle, joka kaipaat tukea ja vinkkejä työnantaja- ja yritysyhteistyön kehittämiseen käytännössä. Vuosittainen tapahtuma on osa työnantajien kanssa käytävää vuoropuhelua ja tiedotusta tukimuodoista, palveluista ja käytännöistä, joilla voidaan edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä.

Jatkuvasti päivittyvä tapahtumakalenterimme: [vates.fi/tapahtumat](https://vates.fi/tapahtumat)

Työmaailman  
parannusviikko tulee  
taas!

5.-6.9.2023



TYÖMAAILMAN  
PARANNUSVIIKKO

Vates  
säätiö sr



Kehitysvammaliitto

VAMLAS  
VAMMAISTEN LASTEN JA NUORTEN TUKISÄTIÖ OY

Merkitse kalenteriisi!