

2/2023

KYVYIT

käyttöön

Sairaalan
välinehuolto
rekrytoi tuetusti

s. 10

Uusi toimintamalli
työhön-
valmentajille

s. 16

Uupumuksesta ja
masennuksesta
kohti työn iloa



Nuorten työelämään paluu

pitkittyy liikaa mielenterveyden haasteissa

Tämän Kyvyt Käyttöön -lehden yhtenä aiheena on mielenterveyden särkyminen ja haasteet työelämässä. Teema jatkuu vielä seuraavassa lehdessä, 1/2024.

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, kun yhä enemmän osaamista ja innovointia sekä erilaisia digivälineitä tarvitaan työn suorittamisessa. Monet tekijät työssä ja työyhteisössä nostavat esiin kuormitusta keskittymisessä, tuovat aikahaasteita, aiheuttavat väsymystä ja tuovat mieleen riittämättömyyden tunteita esimerkiksi osaamisessa. Kaikki osatekijät voivat vaikuttaa siihen, minkälaisena työ ylipäättään koetaan.

Työpaikalla on useita keinoja työntekijöiden mielenterveyden tukemiseen, kuten työpaikkakohdattaiset varhaisen tuen mallit. On selvää, että työpaikalla esihenkilön rooli on avainasemassa hyvinvointia tukevan työkuultuurin luomisessa. Mutta myös koko työyhteisön velvollisuus on huolehtia työkavereiden jaksamisesta. Hyvänä esimerkkinä työkaverin tuesta on tämän lehden artikkeli **Nina Karjalaisesta**, joka sai työkaverilta oikeanlaista tukea oikealla hetkellä.

Mielenterveyden häiriöt ovat Suomessa toiseksi suurin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Vuonna 2022 työkyvyttömyyseläkkeensaajia oli yhteensä 181 000, joista 55 prosenttia (99 000 henkilöä) oli työkyvyttömyyseläkkeellä mielenterveyssyistä. Näistä 21 000 oli alle 35-vuotiaita (ETK). Erilaisiin tilastotietoihin sukellaan tarkemmin seuraavassa lehdessä.

Mielenterveyden häiriöt painavat yhä enenevässä määrin nuoria. Vanhempien ikäluokkien siirtyminen vanhuuseläkkeelle siivoaa tilastoja ikähaitarien yläpäästä, mutta nuoret työkyvyttömyyseläkepäätöksen saaneet saattavat pysyä eläkkeellä pitkään, vaikka tavoitetilana pitäisi olla työkyvyn palauttaminen tasolle, jolla esimerkiksi mukautettujen työtehtävien suorittaminen olisi mahdollista. Näin on toiminut Napakka Oy:n myyntijohtaja **Ville Koskinen** palkatessaan työtehtäviin osatyökykyisiä henkilöitä.

Sekä varhainen tuki että hyvä kuntoutus ja kuntoutuksen aikainen, hyvin kohdennettu tuki helpottavat arkea ja mahdollistavat aikanaan myös työhön paluun. On tärkeää, että mielenterveyden haasteiden kanssa ei tarvitse jäädä yksin kotiin, vaan että kuntoutukseen kuuluu kiinteästi yhteydet työelämään. Vain tällä tavoin paluu työhön voi onnistua sujuvasti. ✎

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja



MEERI RIIHELÄ

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 ✎
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
X @kyvytkayttoon
in Vates-säätio
#kyvytkayttoon

Painos: 3 000 kpl

Painopaikka:
Savion Kirjapaino
Paperi: 90 g LumiSiik, kansi 170 g LumiSiik

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

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

OTA YHTEYTTÄ!

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



4

PEKKA MOLIIIS

Pääkirjoitus **2**

Kadonnutta työniloa etsimässä – Pitkä matka kohti valoa **4**

Parhaimmillaan voi saada huipputekijän **8**

Monimuotoisella rekrytoinnilla lisätyövoimaa Hyvinkään sairaalan välinehuoltoon **10**

Järjestöjen rooliin työllisyydenhoidossa vaikuttavat uudistukset **14**



16

Ota ruoka puheeksi ohjauksessa – uusi toimintamalli työhönvalmentajille **16**



TIINA JÄPPINEN

12

Kansainvälistä Yhteiskunnallisen yritystoiminnan päivää vietettiin arvokkaasti Helsinki Sofiassa 16.11.2023. Tilaisuuden järjesti YYO, joka myös jakoi ensimmäistä kertaa Vaikuttavin Yritys -palkinnon. Sen sai Unicus Oy.

Yhteiskunnallisten yritysten rooli kasvaa **19**

Työpaikka löytyi työhönvalmennuksen avulla – Diagnoosi ei määritä ihmistä **20**

Neljä osatyökykyisten työllisyyteen liittyvää nostoa hallitusohjelmasta **22**

Tutkimuksia ja selvityksiä **24**

Ajassa ja julkaisuja **27**



- Kun olen saanut sairauteni aikana myötätuntoa ja hyväksymistä, niin se on muuttanut minun sisäisen puheeni. Nykyään ajattelen itsestäni paljon lempeämmin, Nina Karjalainen arvioi.

Kadonnutta työniloa etsimässä

Pitkä matka kohti valoa

Kun työuupumus ja masennus iskee, niin tosi on kyseessä. Kajaanilainen Nina Karjalainen on kamppailut mielen ongelmien kanssa jo 12 vuoden ajan. Tänä päivänä tilanne näyttää valoisalta, sillä työnantajan taholta on ymmärretty, ettei kaikki voi palata ennalleen. Työelämän joustot ovatkin tärkeitä askelmia polulla, jolla kuljetaan jälleen kohti mahdollisimman täysipainoista elämää.

Syksyinen pimeä ympäröi Kajaanin Prisman parkkipaikkaa aamuseitsemältä, mutta myymälässä työntekijät ovat jo tunnin ajan hyllyttäneet tavaroita. Kosmetiikkaosastolla Nina Karjalainen tekee viikon viimeistä työvuoroa hymy huulilla.

- Kun työssä saa onnistumisia, niin siitä seuraa ahdistuksen väheneminen ja aivot alkavat toimia paremmin. Kun aivot toimivat paremmin, niin pystyt sisäistämään paremmin asioita ja alat oppia uusia asioita. Ja siitä seuraa, että onnistut työtehtävissä. Ihmisen toipumisessa pitää saada aikaan positiivinen kierre. Kun positiivinen kierre jatkuu pitkään, niin silloin kestät paremmin myös epäonnistumisia, Karjalainen pohdiskelee.

Prisman päivittäistavaraosastolla työskentelee noin 45 henkilöä, joista kymmenisen prosenttia on osatyökykyisiä. Masennuksesta ja työuupumuksesta kärsinyt Nina Karjalainen on yksi heistä. Työvuorosuunnittelussa osatyökykyisten henkilöiden mahdolliset rajoitukset huomioidaan mahdollisimman hyvin.

- Meidän pitää ottaa ihmiset huomioon ihmisenä, eikä kaikkia voi yhtenäistää samalle viivalle, myyntipäällikkö **Marika Sandberg** toteaa.

- Se on myös itselle mielenkiintoista, kun pitää miettiä työntekijöiden vahvuuksia ja niitä työtehtäviä, joissa he pärjäävät erityisen hyvin, Sandberg jatkaa.

Taivas mustenee

Nina Karjalaisen maailma romahti vuonna 2011. Kiireistä lapsiperhearkea elänyt nainen työskenteli Kodin Terrassa tuoteryhmävastaavana, kun takavasemalta hiipi kiireiseen työ- ja perhearkeen mukaan työuupumus ja masennus.

- Yhtäkkiä minua vain rupesi aina itkettämään, milloin töissä takahuoneessa, milloin kotona ja mielenkiinto kaikkiin asioihin laski. Minun piti ruveta varmistelemaan asioita, että olenko muistanut kaikki. Tilanne tuli varkain, eikä minulla koskaan käynyt mielessä, että minulle voisi tulla työuupumus, koska tykkäsin siitä työstä niin paljon.



- Työpaikan vaihdoksen takia minulta oli jäänyt yhdet kesälomat pitämättä ja kotona oli kolmen lapsen kanssa aina kiire. Samoin oli huolta Suomussalmella asuvista vanhemmista ja heidän ongelmista. Tilanne paheni pikku hiljaa puoli vuotta tai vuoden, ennen kuin menin lääkäriin.

Vakituisessa työsuhteessa ollut Karjalainen pääsi työterveyshuollon kautta kaipaamansa avun piiriin. Kotiarjessa hän ryhtyi isänsä omaishoitajaksi ja perhettäkin piti pyörittää. Samaan aikaan hän halusi koko ajan töihin takaisin. Toipumiselle ei jäänyt aikaa tarpeeksi.

Nina Karjalainen on tyytyväinen Marika Sandbergilta saamaansa tukeen työpaikalla. Sopivat ja mielekkäät työtehtävät auttavat jaksamaan työelämässä.



- Koen olevani etuoikeutetussa asemassa, koska olen saanut sairastaa vakituksessa työsuhteessa. Polku olisi varmasti ollut paljon vaikeampi, mikäli olisin ollut työttömänä työnhakijana sairastuessani vuonna 2011, Nina Karjalainen myöntää.

- Tiesin omaishoitajan työn olevan haastavaa ja isän ongelmiseen vaikea tapaus, mutta minusta tuntui, että asiat järjestäytyvät. Se päättyi kahden vuoden päästä siihen, että olin psykiatrisella osastolla muutaman viikon vuonna 2015.

- En jäänyt vielä tässäkö kohdassa sairausvapaalle (sairausloma), vaan palasin taas sitkeästi töihin. Seinä tuli vastaan 2017 ja sitten alkoi kahden vuoden sairausvapaa.

Takaisin työelämään

Vuonna 2018 Karjalainen uskaltautui ensimmäistä kertaa Klubitalo Tönnäriin, joka on matalan kynnyksen avun paikka muun muassa mielen-terveyskuntoutujille. Hän sai siellä omaohjaajan, jonka kanssa ryhdyttiin suunnittelemaan paluuta työelämään, joka tapahtui tutussa Prismassa päivittäistavarapuolella.

- Edelleen rupesin itkemään töissä todella helposti, mutta näistä ongelmista pystyin juttelemaan Klubitalolla omaohjaajan kanssa. Samaan aikaan Kainuun soten terapiassa keskityttiin minun traumaoireiluun ja ahdistuksen hoitoon, hän muistelee.

Puolen vuoden työkokeilun jälkeen vuonna 2019 Ilmarinen myönsi hänelle määräaikaisen osatyökyvyttömyyseläkkeen eli osakuntoutustuen. Työajaksi tuli 20 tuntia viikossa.

- Halusin jatkaa tavallisena työntekijänä ja tein myös iltavuoroja. En halunnut pyytää niistä vapaata, koska muut työntekijät olisivat joutuneet tekemään ne. Ne olivat minulle kuitenkin liian vaikeita, kun piti handlata isoja kokonaisuuksia. Menin kuin luumisteleva koira aamuvuoroon töihin, kun en ollut varma, tuliko kaikki asiat tehtyä iltavuorossa. Epävarmuudesta ja virheistä tuli juttu, joista en tuntunut pääsevän yli.

Tapaaminen kylmiössä

Prisman maitokylmiössä käytiin Nina Karjalaisen elämän suunnan muuttanut keskustelu vuoden 2020 alkupuolella.

- Taas oli iltavuoro mennyt huonosti ja työkaveri sanoi minulle niistä

asioista, mitkä oli jäänyt tekemättä. Minulla alkoi ihan hirveä itkukohtaus ja tunsin itseni niin huonoksi. Itkin maitokylmiössä, mutta tämä ihminen ei lähtenytkään pois, vaan hän pysyi siinä hetkessä. Kun olin aikani itkenyt ja sain koottua itseni, niin jatkoimme puhumista. Kun aloin taas itkeä, niin hän kysyi, että saako mennä juttelemaan pomon kanssa minun tilanteesta.

Esihenkilö otti Karjalaisen ongelmat tosissaan ja alkoi isommat työnmuutokset ja -helpotukset. Hän siirtyi tekemään pelkkää aamuvuoroa, jossa hänen työhönsä on perushyllyttäminen ilman vastuuta ja ympärillä oli aina työkavereita, joilta saattoi apua pyytää.

- Annoin hyvällä tavalla periksi ja lopetin pään seinään hakkaamisen. Myönsin itselleni, etten ikinä voi palata työuupumuksesta ja masennuksesta sille tasolle, millä olin aiemmin ollut työntekijänä. Olisinpa vain tajunnut sen jo vuosia aiemmin, Nina Karjalainen huokaa.

Vaikka asiat olivat edenneet jo työkaverin väliintulon jälkeen parempaan suuntaan, niin lisää hyviä asioita tapahtui.

- Vuoden 2022 alussa meillä vaihtui esihenkilö. Hän ei arastellut ottaa puheeksi minun osatyökykyisyyttäni. Ilmapiiri työpaikalla muuttui, kun hän antoi minulle helpotuksia avoimesti ja puhui niistä. Marika ei ajattele minua osatyökykyisenä, vaan täsmätyökykyisenä. Hän etsii koko ajan aktiivisesti minun vahvuuksia eli missä työtehtävissä minä olen hyvä.

- Minulla on tunne, että Marika välittää siitä, että minä pysyn töissä mahdollisimman pitkään. En koe enää itseäni ylimääräiseksi riesaksi, joka on koko ajan kerjäämässä helpotuksia.

Kuva itsestäni työntekijänä on muuttunut, Karjalainen myöntää.

Pikku hiljaa

Keväällä 2022 Nina Karjalainen sai ADHD-diagnoosin, johon aloitettiin heti lääkitys.

- Se diagnoosi on selittänyt minulle niin paljon menneisyyttä, että miksi minulla on työssä ongelmia suurten kokonaisuuksien hallinnassa, miksi teen töitä yli voimieni ja miksi innostun asioista niin kovasti. Luovuus ja tekemisen into ei ole hävinnyt, mutta voin tehdä enemmän asioita, joista tykkään, koska pystyn keskittymään.

Nyt asiat vaikuttavat olevan malliltaan. Työtehtävät on räätälöity sopiviksi niin mielen kuin ruumiin suhteen. Mielen terveyden eri sektoreilla riittää puuhaa vapaa-aikana ja oman blogin kirjoittaminen Traumamatka-sivustolle on tuonut lisää rohkeutta kertoa avoimesti mielen ongelmista.

- Tulin siihen tulokseen, ettei minulla ole mitään hävettävää. Asiat ovat miten ovat, eikä minun tarvitse sitä hävetä. Ei se haittaa, mitä muut ajattelevat. Kirjoitusprosessi on auttanut minua tosi paljon jäsentämään ajatuksiani.

12 vuoden omakohtaisen kokemuksen perusteella Karjalainen antaa neuvon kaikille mielen terveyskuntoutujille ja heidän työnantajilleen.

- Työntekijä ei voi kuntoutua työntekijäksi vain kotona olemalla. Työtehtävät ja -ajat pitäisi sopia tosi helpoiksi heti ensimmäisen sairausvapaan jälkeen, vaikka kuntoutuva työntekijä sanoisikin, ettei tarvitse mitään helpotuksia. Se työntekijä voi hyvinkin valehdella olostaan, koska hän haluaa olla hyvä työntekijä, Nina Karjalainen opastaa. 🙌

Työuupumuksen takia on arvioitava mm. työn sisältöä

Työuupumus ei korjaannu pelkällä levolla. Työhön on tehtävä muutoksia, joilla kuormitus vähenee. Myös työntekijän itsensä kannattaa miettiä hyvissä ajoin, miten omaa jaksamista voi parantaa. Lähiesimiehen tai henkilöstön edustajan (esim. luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu) kanssa keskustelu voi olla ensimmäinen askel konkreettisiin muutoksiin. Lähiesimiehen velvollisuus on turvata se, että työ ei vaaranna työntekijän terveyttä.

Työterveyshuollon kanssa voi olla myös syytä arvioida tilannetta. Uupumus ei itsessään oikeuta sairauslomaan, mutta sen tarve arvioidaan oireiden perusteella. Lääkäri voi arvioida henkilön työkyvyttömäksi esim. masennusoireiden takia.

Lue lisää Työterveyslaitoksen sivuilta: [ttl.fi](https://www.ttl.fi) -> **teemat** -> **työhyvinvointi ja työkyky**

Parhaimmillaan voi saada huipputekijän

Osalla työnantajista voi olla virheellisiä käsityksiä tai jopa pelkoja osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnista. Napakka Oy:n myyntijohtaja Ville Koskinen haluaa jakaa tukkuliikkeen kokemuksia osatyökykyisten henkilöiden työllistämisestä, koska hän haluaa rohkaista muita yrityksiä palkkaamaan osatyökykyisiä työntekijöitä.

– Jo edellisen omistajan aikana tuli käytäntö, että kun meille ehdotetaan osatyökykyisiä työntekijöitä, pyrimme mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan heille tilanteeseen sopivaa työtä, myyntijohtaja Ville Koskinen kertoo.

Napakka Oy on pakkaustarvikkeiden tukkuliike, jolla on varasto Helsingissä. Yritys on perustettu 1980-luvulla ja se on nykyisin osa ruotsalaista konsernia. Useamman vuoden ajan Napakka on työllistänyt yhden osatyökykyisen henkilön kerrallaan varastotöihin osaksi seitsemän hengen tiimiä. Tämänhetkinen työntekijä on työskennellyt yrityksessä vuodesta 2019 lähtien.

– Tämä on kokonaisuus, joka on toiminut kaikille osapuolille, myyntijohtaja Koskinen summaa.

Yrityksessä ollaan erittäin tyytyväisiä rekrytoinnin lopputulokseen, sillä he ovat löytäneet itselleen motivoituneen ja aikaansaavan työntekijän.

Ennakkoluuloja kampittamassa

– Tarkoitus ei ole väittää, että oletuksena saa huipputekijän, vaan kertoa, että parhaimmillaan näin voi käydä. Jos on alkuun itse aktiivinen ja käyttää hiukan aikaa rekrytointiin, voi löytää todellisen

osaajan. Kuten kaikessa rekrytoinnissa, yrityksen pitää käyttää aikaa ja olla kiinnostunut, ja yrittää löytää se paras mahdollinen vaihtoehto omaan organisaatioon. Tämä on yksi hyvä väylä, jota kautta voi löytää sopivan työntekijän itselleen, Koskinen painottaa.

Ville Koskinen peräänkuuluttaa työnantajilta ennakkoluulottomuutta ja toivoo, että yritykset eivät ajattelisi osatyökykyisten palkkaamista automaattisesti lisätöinä tai taakkana. Työ ja työpaikan saaminen on ihmisille tärkeä asia.

Napakan nykyinen osatyökykyinen työntekijä tuli tukkuliikkeeseen Helsingin tuetun työllistämisen palvelun kautta. Haastatteluiden jälkeen rekrytointipäätökseen vaikutti muun muassa se, että työntekijän osatyökykyisyys ei johtunut liikkumista haittaavasta vammasta, mikä voisi vaikeuttaa työskentelyä varastossa.

– Halusimme tarjota ihan oikean työpaikan, eikä mitään ”suojojyöpaikkaa”. Osatyökykyinen työntekijämme on lunastanut paikkansa olemalla tosi tehokas. Varastossa kollegat sanovat, että hän on kone. Työntekijämme on todella sitoutunut työhönsä ja hoitaa hommat korkealla työmoraalilla, Koskinen kehuu.

Työnantajalle on tarjolla tukea

– Yritykset katsoo kulupuolta aika tarkkaan, niin ei ole mielestäni väärin sanoa, että nyt aika järkevillä kustannuksilla saadaan parhaimmassa tapauksessa huipputekijä, Koskinen sanoo palkkatukeen viitaten.

Napakka on hyödyntänyt palkkatukea useamman kerran. TE-toimiston työnantajalle myöntämää palkkatukea voi käyttää työttömän tai osatyökykyisen työntekijän palkkakustannuksiin. Lisäksi TE-toimistoilta voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea ja kunnalta työllistämisen kuntalisää.

– Pakko sanoa, että se miten työnantaja tuetaan tässä asiassa, on yhteiskunnalta suuri kädenojennus. Tuntuu, että tuetaan jopa liian hyvin, jos näin saa sanoa, myyntijohtaja miettii.

– Eikä tarvitse pelätä, että työnantajalta menisi runsaasti aikaa osatyökykyisen palkkausasioiden selvittämiseen. Työvalmentaja on siinä auttamassa ikään kuin työparina, ja vääntää tarvittaessa rautalangasta, miten jotkut paperihommat hoidetaan, Koskinen selittää.

Napakassa ollaan tyytyväisiä työvalmentajilta saatuun apuun: ammattitaitoiset työvalmentajat tuntevat asiakkansa, ja osaavat vinkata työnantajalle, mitä esihenkilötyössä tai perehdytyksessä kannattaa huomioida.

– Nostan hattua työvalmentajille, varsinkin työsuhteen alussa he ovat merkittävä tukilinkki työpaikan ja palkattavan henkilön välillä, Koskinen kiittelee.

Kysyntä ja tarjonta on kohdannut

– Kun Napakka oli pienempi yritys, niin huokea palkkakustannus houkutteli kokeilemaan osatyökykyisten palkkaamista ja samalla tarjoamaan työmahdollisuuden halukkaalle työntekijälle, Koskinen kertoo. Lisäksi määräaikaisille tai osa-aikatyötä tekeville työntekijöille on ollut tarvetta yrityksessä, koska alalla on jonkin verran kausivaihtelua.

Napakassa on huomattu, että varastotyön toistuvat prosessit ja ennalta määritettävyyden voimat tuoda turvaa joillekin työntekijöille heidän sairautensa tai vammansa takia. Koskinen suosittelee yrityksiä kokeilemaan osatyökykyisen työntekijän palkkaamista ja huomauttaa, että osatyökykyisten henkilöiden työllistäminen voi olla yksi keino yritykselle toimia vastuullisesti.



– Tämähän on sitä parasta asiaa, mitä yritykset voi yhteiskuntaan tuoda. Työllistetään osatyökykyisiä työnhakijoita, oli se syy mikä tahansa siellä taustalla, Koskinen toteaa lopuksi. 🌱

Ville Koskinen arvostaa työvalmentajien roolia linkkinä rekrytoijan ja aloittavan työntekijän välillä.



Juha Uusitalo hoitaa työtehtävänsä välinehuoltokeskuksessa sujuvasti. Tarkkuus on yksi hänen vahvuuksistaan.

Monimuotoisella rekrytoinnilla

lisätyövoimaa Hyvinkään sairaalan välinehuoltoon

Juha Uusitalo sai työpaikan välinehuoltokeskuksesta Hyvinkään sairaalasta. Työnantajan ja -hakijan tarpeet kohtasivat, kun keskuksessa kuultiin mahdollisuudesta rekrytoida työntekijöitä Keusoten vammaispalveluiden päiväaikaisesta työtoiminnasta. Kolmen ihmisen työpanos on helpottanut välinehuoltajien työtä. Työvalmentaja on tarvittaessa sekä palkattujen että heidän esimiehensä tukena.

Reilun vuoden kestäneen työsuhteen jälkeen HUS:in Hyvinkään sairaalan välinehuoltokeskuksessa **Juha Uusitalon** olisi vaikea kuvitella elämää ilman tätä työtä. Eivät keskuksen välinehuoltajakaan luopuisi enää Uusitalosta ja kahdesta muusta työntekijästä, jotka ovat tulleet työyhteisön jäseniksi parin vuoden sisällä. Uusitalon lisäksi **Iris Rasi** on tullut välinehuoltokeskukseen päiväaikaisesta työtoiminta Askareesta, **Saku Sormunen** suoraan ammattioppilaitoksesta. Askare on osa Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen, Keusoten vammaispalveluita.

Lähetti-vahtimestari on kaikkien kolmen titteli. Se kuulostaa hienolta, eikä työn sisällössäkään ole vikaa. He muun muassa puhdistavat eri osastoilla käytettävien välineiden kuljetusvaunuja ja laatikoita, kuivaavat ne ja vievät ne oikeille paikoilleen. Itse välineiden huolto on välinehuoltajien tehtävä.

Kolmikon työllistymisen ovat tehneet mahdolliseksi mm. Askareen työvalmentaja **Kati Lappalainen** sekä välinehuoltokeskuksen osastonhoitaja **Johanna Laine**. TE-toimiston työkykykoordinaattori esitteli Laineelle mahdollisuuden Askareessa käyvien henkilöiden rekrytointiin.

– Näin heti katseesta, että he ovat tulleet oppimaan ja ovat kiinnostuneita siitä, mitä täällä tehdään ja miten. Juhakin alkoi heti seurata katseellaan välinehuoltajien työtä, mikä onkin paras tapa oppia, Laine sanoo.

Työllistymistä edistävät hankkeet, kuten Työkykyohjelmaan kuulunut Työkykyhanke ja aiemmin päättynyt Iisisti töihin! -hanke (koordinaatio THL) ovat tuoneet lisäresursssia osatyökykyisten työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamiseen.

Itsenäistä toimintaa ja tarkkuutta vaativia töitä

HUS:illa on vastuullisuusohjelma, ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistäminen on yksi siihen kuuluva asia. Kun Laine kuuli mahdollisuudesta saada lisäksi osastolle Keusoten kautta, hän alkoi esihenkilönsä kanssa hahmotella, millaisia tehtäviä välinehuoltajilta voisi siirtää muille, jotta



näille jäisi paremmin aikaa keskittyä ydintyöhönsä. Välinehuolto on äärettömän tärkeää sairaalan toiminnalle. Jokaisesta toimenpiteestä tuodaan käytetyt välineet puhdistettaviksi, desinfioitaviksi ja steriloitaviksi. Niiden kunto tarkistetaan muutenkin. Ilman välinehuoltoa leikkaukset ja toimenpiteet seisoisivat. Välineitä tulee huoltoon myös Keusoten suun terveydenhuollosta ja perusterveydenhuollosta.

Kati Lappalainen ja muut työvalmennusta tekevät miettivät, keillä päiväaikaisessa työtoiminnassa olevilla olisi hyvät edellytykset palkkatyöhön ja millaista tukea he tarvitsevat. Työaikoja on osattava noudattaa, samoin muita työyhteisön toimintaan liittyviä sääntöjä. Uusitalo, Rasi ja Sormunen ovat sääntöjen ja lojaleita, mistä on iso etu kyseisessä työssä ja työyhteisössä.

Lappalainen huomasi pian seurantakäynnillä, että työtehtävät eivät todellakaan ole yksinkertaisia tai rutiinomaisia. Ne vaativat itsenäisyyttä ja paljon huomioitavia asioita.

– Vaikka tehtävät pysyvät samoina, työn rytmitys vaihtuu ja työntekijän pitää itse seurata, mitä missäkin vaihees-

Iris Rasin työhön kuuluu muun muassa kulmakappaleiden öljyäminen. Kulmakappaleet ovat hammaslääkärien kalustoa.

Katso myös Kehitysvammaliiton tekemä video Juhasta, Iriksestä ja Sakusta Kehitysvammaliiton Youtube-kanavalla. Videon nimi on Kehitysvamma ei ole työllistymisen este: välinehuolto



sa tehdään ja olla aloitteellinen, Lappalainen kuvailee havaintojaan Uusitalon ja tämän kollegoiden tehtävistä.

Työvalmentajan saatavilla olo kuuluu palveluun

Työvalmentajan tuen lisäksi työnantaja saa palkkatukea TE-toimistosta. Lähetti-vahtimestarien palkka on TES:in mukainen.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyys Suomessa

Suomessa on noin 30 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä. Vain noin 500-600 henkilöä tekee työsuhteista palkkatyötä. Valtaosa heistä on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Arviolta jopa noin 3 000 kehitysvammaista henkilöä voisi työllistyä, jos he saisivat tarvittavaa tukea. Lähde: Kehitysvammaliitto

Uusitalon perehdytti työhön yksi välinehuoltajista. Työvalmentaja on käynyt ajoittain katsomassa, miten asiat sujuvat ja ollut näkemänsä tyytyväinen. Työvalmennusta on saatavilla toistaiseksi, se ei ole päättymässä. Kati Lappalainen on tavoitettavissa, jos Uusitalolla on työhön liittyviä huolia, samoin työnantaja voi aina olla häneen yhteydessä.

Uusitalo on valmistunut ammattipiipistä puusepäksi, mutta ei ole työllistynyt alalle. Mies on erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Työmatkat omasta asunnosta muutaman kilometrin päästä sujuvat pyöräillen. Työtä tehdään aamu- ja iltavuorossa.

Juha Uusitalo oli Askareessa mm. metallipuolella, keittiössä ja puhtaanapidossa, joten käsillä tekeminen on tuttua. Hän sanoo, että työn hyviä puolia on, että se on monipuolista ja siinä saa liikkua jatkuvasti ison osaston tiloissa. Hän aloitti vanhoissa, pienemmissä tiloissa. Vaunupesukoneen täyttö hoiuu helposti keskustelun lomassa eikä tekeminen muutenkaan katkea. Kontainerit instrumentteja varten löytyvät paikkansa hyllyllä.

– Vapaalla käyn pelaamassa frisbeegolfia ja pelaan tietokonepelejä kaverin kanssa. Työ on kivaa, vaikka onkin välillä raskasta. Menen sitten vain nukkumaan ajoissa, että jaksan nousta aamulla, hän kertoo.

Uusitalon työsopimus on 2-vuotinen, mutta sitä todennäköisesti jatketaan. Kovasti hän sitä toivoo. Myös monelta välinehuoltajalta tulee kierroksen aikana kommentti, etteivät he halua luopua kolmikosta. Monimuotoisen rekrytoinnin edistäminen on todettu Hyvinkään välinehuoltokeskuksessa konkreettisesti kaikkia hyödyttäväksi. 🚀

Haluatko **Kyvyt käyttöön** -lehden jatkossakin?

VIIMEINEN HETKI vahvistaa tilauksesi

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 vuoden 2024 aikana. Ilmoita sähköpostiosoitteesi, jos haluat linkin verkkolehteen.

Kiitos!

Vastanneiden kesken arvomme elokuvalippupaketin.

Ole hyvä ja vahvista tilauksesi:

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



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

Järjestöjen rooliin

työllisyyden -hoidossa

vaikuttavat uudistukset

Työ- ja elinvoimapalveluiden uudistuksessa työllisyyspalvelut siirtyvät kuntien vastuulle 1.1.2025. Työllisyyspalvelujen rahoitus uudistuu siten, että kuntien rahoitusosuus työmarkkinatuista varhentuu ja laajenee. Jatkossa työttömien ohjaaminen palveluun ei vaikuta kunnan rahoitusosuuksiin, vaan rahoitusosuus pienee vasta työllistymisen, koulutukseen ohjautumisen tai muun etuuden piiriin siirtymisen myötä. Palvelussa ololla tai palkkatuella ei ole vaikutusta, ja palveluhankintoja ohjaa tuloksellisuus.

Kuntouttava työtoiminta siirtyi hyvinvointialueiden vastuulle 1.1.2023. Monilla alueilla muutos on tarkoittanut sitä, että palvelu on siirtynyt kilpailutuksella hankittavaksi. Monille pienemmille järjestöille kilpailutus-kriteerit ovat olleet liian tiukat. Toisaalta osa suuremmista järjestöistä on nähnyt toimintansa sopivan paremmin hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan kuin kuntien työllisyyspalveluiden palveluntuottajaksi.

Palkkatuki on kolmannen sektorin toimijoille tärkeä rahoituslähde. Palkkatuki uudistus vuonna 2023 toi epävarmuutta kentälle, mutta helpotukseksi myös 100 prosentin tukimuoto pää-

tettiin säilyttää. Laskentatapa muuttui, jolloin ihan kaikkia työnantajan sivukuluja tuki ei kata. Kaikkein pienimmille kolmannen sektorin toimijoille tämä tuo rahoituksellisia haasteita, mikäli muita tulonlähteitä on niukasti.

Vaikka kunnissa tiedostetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien kohderyhmä, ei vielä ole systemaattisia mittareita osoittamaan poluttamisen vaikuttavuutta. On tarve tarkastella myös sitä, mitä tapahtuu työnhakijan matkalla kohti työllistymistä, ja muokata mittareita sen mukaisesti. Se, miten monipuolisesti mittaamme muutoksia ihmisen tilanteessa, vaikuttaa siihen, kuinka vaikuttavana järjestöjen palvelut näyttäytyvät.

Petteri Orpon hallitusohjelmassa on kirjauksia, jotka voivat tuoda edellisiin muutoksia. Kuntouttava työtoiminta siirtyy takaisin työllistymistä edistäväksi toiminnaksi kuntien vastuulle. Sen tuottamisesta voi sopia myös hyvinvointialueen kanssa. Parhaimmillaan tämä avaa mahdollisuuden kehittää uutta tukimuotoa kuntien työllisyysalueiden työhön poluttavana kuntouttavana työtoimintana. Palkkatukea uudistetaan ja kohdennetaan erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille. 🔄

Järjestöjen roolista uudistuksissa on hiukan laajempi kirjoitus Kyvyt käyttöön Extra -lehdessä, joka ilmestyy vuodenvaihteessa. Extran on tuottanut Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa -hanke (ks. viereinen sivu).



ELINVOIMAN JA TYÖLLISYYDEN EKOSYSTEEMIT

– mistä järjestöt löytävät roolinsa?

Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa -hankkeen loppujulkaisu pureutuu siihen, miten elinvoiman ja työllisyyden ekosysteemit ovat lähteneet rakentumaan työllisyyden kuntakokeilujen ja hyvinvointialueiden myötä. Miten järjestöjen työllisyyttä edistävä toiminta löytää paikkansa tässä kokonaisuudessa?

POIMINTOJA OTSIKOISTA:

- Skenaariot järjestöjen rooleista työllisyydenhoidossa
- Mikä ihmeen ekosysteemi?
- Toimijoiden roolit ekosysteemissä
- Ekosysteemin rakentaminen: caset Pirkanmaa, Kanta-Häme ja Vaasa
- Muistilista järjestöille: mitä uudistukset tarkoittavat?

Extra-lehteä voi tilata numerokohtaisesti Vatesin tilauslomakkeella. Tilaus on maksuton.

lyhytlinkki lomakkeelle: bit.ly/KKtilauslomake

Lehtiin voi tutustua myös pdf-muodossa Vatesin sivuilla:

lyhytlinkki Extroihiin: bit.ly/KKextrat

Ota ruoka puheeksi ohjauksessa

- uusi toimintamalli työhönvalmentajille

Oletko pohtinut, miten ruuasta ja syömisestä voisi keskustella asiakkaiden kanssa? Uusi Elämänlaatua ruuasta -toimintamalli on kehitetty muun muassa työhönvalmennuksen tueksi. Sen avulla ohjaaja voi uudella tavalla käsitellä ravitsemukseen liittyviä aiheita ja samalla edistää asiakkaidensa työkykyä ja kuntoutusta.

Elämänlaatua ruuasta -toiminta on aikuisille ja nuorille tarkoitettua ryhmämuotoista tekemistä, mutta soveltuu muuhunkin ryhmätoimintaan. Toiminnassa yhdistyvät kehuva lähestymistapa ja osallistujien tarpeisiin ja toiveisiin perustuva yhteinen tekeminen.

Uusi toimintamalli on kehitetty Elämänlaatua ruuasta -hankkeessa vuosina 2022–2023. Mallin ovat kehittäneet yhdessä Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Itä-Suomen yliopisto ja Vates-säätiö. Hanketta hallinnoi Päijät-Hämeen hyvinvointialue ja se toteutettiin sosiaali- ja terveysministeriön myöntämällä terveyden edistämisen määrärahalta.

ELR-toiminta tarjoaa paljon käytännöllisiä työkaluja, joiden avulla voit edistää asiakkaasi ruokaelämää ja

ravitsemusterveyttä. Toimintamalli on helppo ottaa käyttöön ja kaikki aineisto, kuten perehdytysvideot, harjoitukset ja oppaat löytyvät verkosta. Niiden käyttö on maksutonta eikä vaadi erillistä koulutusta.

ELR-toiminta käytännössä

Aluksi kannattaa katsoa toiminnan lyhyt esittelyvideo (2:07) ja tutustua Elämänlaatua ruuasta -verkkosivuihin. Sieltä löytyvät mm. verkkoperehdytys ammattilaiselle, yli sata harjoitusta ja toimintaideaa sekä ohjaajan opas ja keskustelukortit (pdf).

Ruokaa, syömistä ja ravitsemusta koskevien aiheiden käsittelyyn on Elämänlaatua ruuasta -toiminnassa kolme keskeistä lähestymistapaa. Ensimmäinen on **itsetutkiskelu**, jossa pohditaan omia lähtökohtia syömiseen ja ruokavalintoihin. Toinen liittyy **lempeään ja arvostavaan kohtaamiseen**. Jokainen saa olla sellainen kuin on myös ruuan parissa. Toisten ajatuksia kuunnellaan avoimen kiinnostuneesti, eikä niitä arvoteta tai arvostella. Kolmas **lähestymistapa on tutkiva oppiminen**. Ruuasta ja ravitsemuksesta ei pelkästään jaeta ja imetä tietoa, vaan aiheita käsitellään monipuolisesti eri tavoin.



QR-koodi, joka ohjaa sivustolle
<https://sites.uef.fi/kehuva/elamanlaatua-ruuasta/>

Toimintamallin aineisto on kaikkien käytettävissä ja löytyy Elämänlaatua ruuasta -verkkosivustolta.

Ohjaaja perehtyy toimintaan

Ennen Elämänlaatua ruuasta -toiminnan käynnistämistä ohjaajaa suorittaa perehdytyksen, joka tutustuttaa toimintaan.

Verkkoperehdytys

Tehdyn purkaminen

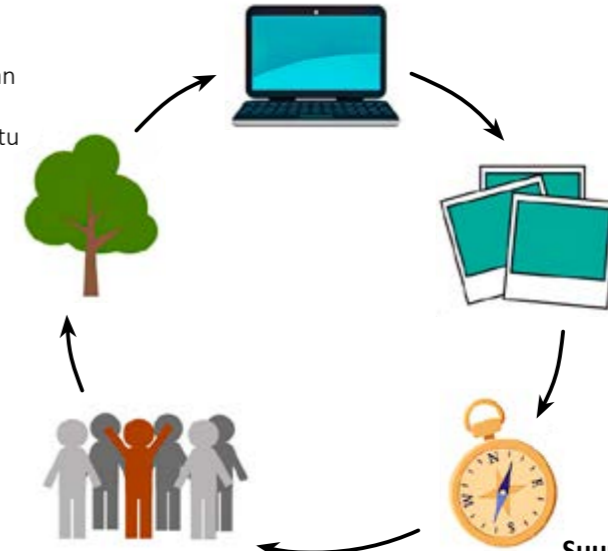
Toiminnan lomassa pysähdytään aina silloin tällöin miettimään, onko yhdessä tehty ja harjoiteltu niitä asioita, joita toivottiin. Jokainen saa myös pohtia, mitä oivalluksia toiminta on tuottanut ja onko sen aikana herännyt uusia toiveita.

Ruokakompassi: mihin päädyin -tehtävä

Ruoka-aiheista yhdessä tekemistä

Kun osallistujien toiveet on selvitetty, voidaan ruokaan, syömiseen ja ravitsemukseen liittyvien aiheiden parissa toimia yhdessä monin tavoin. Tekemistä löytyy 12 teeman alta.

Tekemistä toimintapankista



Toimintaan yhdessä virittäytyminen

Elämänlaatua ruuasta -toiminta aloitetaan yhdessä toimintaan virittäytymällä. Näin harjoitellaan itsetutkiskelua ja arvostavia kohtaamisia, jotka ovat toiminnassa tärkeitä lähestymistapoja.

Ruokasuhdekollaasi

Suunnittelu

Elämänlaatua ruuasta -toiminnassa ei ole ennalta määrättyjä sisältöjä. Tekeminen valikoituu sen mukaan, mitä toimintaan osallistuvat toivovat.

Ruokakompassi-työkalu

Toiminnan viisi vaihetta

Elämänlaatua ruuasta -toiminnassa on viisi vaihetta.

Vaihe 1: Ensimmäinen ohjaaja perehtyy toimintaan, eli perehdytysvideoon ja Ohjaajan oppaaseen (pdf). Jos aika ei riitä juuri nyt perehdytykseen, ohjaaja voi tutustua toimintaan ryhmänsä kanssa Makupalapelin tai pelikorttien avulla.

Vaihe 2: Vaikka ruoka ja ravitsemus teemoina tuntuvat arkisilta, ovat ne samalla myös henkilökohtaisia asioita. Sen takia on tärkeä pysähtyä hetkeksi pohtimaan omaa ruokasuhdettaan ja millaisia asioita siihen liittyy.

Toisessa vaiheen ryhmä virittäytyy toimintaan ruokasuhdekollaasin avulla. Siinä jokainen pääsee pohtimaan mm. sitä, millaisia ruokia syö, keiden kanssa ruokailee, miksi jotkut

ruuat ovat itselle tärkeitä ja mitkä asiat ohjaavat omia ruokavalintoja. Ruokakollaasi kuvaa itselle tärkeitä asioita.

Kun ruokasuhdekollaasista syntyneitä ajatuksia puretaan ryhmässä, toimii se samalla hyvänä kuunteluharjoituksena. Samalla opitaan lempeää ja arvostavaa kohtaamista, kun kuunnellaan muiden ajatuksia aiheesta.

Vaihe 3: Toiminnan suunnittelu lähtee siitä, että ryhmäläisten toiveet ja tarpeet tulevasta toiminnasta selvitetään ensin Ruokakompassi-työkalun avulla. Sen avulla jokainen pohtii, mikä ruuassa ja syömisessä on hänelle tärkeää ja mitä hän toivoisi omaan ruokailuun tai syömiseen lisää.

Sen jälkeen ryhmän jäsenet valitsevat asioita, joita haluaisi oppia tai vahvistaa. Toiminta voi liittyä esimerkiksi myönteiseen suhtautumiseen ruokaan,

aterioiden suunnitteluun, uusien makujen kokeiluun tai vaikkapa kaupassa käyntiin.

Lopuksi ryhmä valitsee esille nousseista toiveista ne asiat, joihin se haluaa ruokatoiminnassa keskittyä. Lisäksi ryhmä päättää myös sopivat harjoitukset ja toimintaidea, joita se hyödyntää ELR-toimintapankista.

Vaihe 4. Lopuksi ryhmä laatii Elämänlaatua ruuasta -toiminnan suunnitelman eli Ruokatoiminnan reseptin. Se kertoo, mihin toiveisiin ja tarpeisiin ryhmä haluaa keskittyä ruoka-aiheisessa toiminnassa. Suunnitelmaan voi kirjoittaa myös aikataulun siitä, mitä toimintapankin harjoituksia käsitellään milloinkin.

Elämänlaatua ruuasta -toiminta tarjoaa joustavan rungon ruokaan liittyvien teemojen käsittelyyn. Kuva löytyy Elämänlaatua ruuasta -oppaasta.



Toimintapankissa on yli 100 harjoitusta ja ideoita ruokatoiminnan toteuttamista varten.

Vaihe 5: Lopuksi ryhmä kokoontuu vielä pohtimaan, **miten ruokatoiminta onnistui.** Toiminnan purussa pohditaan, onko yhdessä tehty ja harjoiteltu niitä asioita, joita Ruokakompassi toi esiin. Osallistujat voivat pohtia ja tuoda esiin myös sen, millaisia oivalluksia ja oppia toiminta on tuottanut. Keskustelu voi hyvin nostaa myös esiin uusia toiveita ja tarpeita, joita voidaan hyödyntää, kun suunnitellaan ruokatoiminnan jatkoa. 🚀

Yhteiskunnallisten yritysten rooli kasvaa

Yhteiskunnallisilla yrityksillä on merkittävä rooli työllisyyden ja hyvinvoinnin lisääjinä. Sekä Euroopan komissio että OECD kehottavat jäsenvaltioitaan luomaan toimintaympäristön, joka edistää yhteiskunnallisen yritystoiminnan kasvua ja kestävästä kasvua.

Suomessa on jo edistetty asiaa. Vuonna 2021 valmistui yhteiskunnallisten yritysten strategia ja toimintansa aloitti Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus YYO työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella. Toiminta järjestettiin vuosina 2021–2023 konsortiossa, johon kuuluivat Diakonia ammattikorkeakoulu, Kuntoutussäätiö, Osuuskuntien keskusjärjestö Pellervo, Silta-Valmennusyhdistys, Vates-säätiö ja Yhteiskunnallisten yritysten liitto ARVO.

Syksyllä 2023 osaamiskeskuksen toiminta laajeni koordinaatiohankkeella (2023–2027) Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella. ESR+ rahoituksen kautta konsortioon ovat tulleet mukaan Live-säätiö, LUT-yliopisto, Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos THL sekä Valo-Valmennusyhdistys.

Hanke jatkaa YYO:ssa aloitettua toimintaa ja vahvistaa yhteiskunnallisten yritysten ja yhteisötalouden toimintaa erityisesti alueellisesti.

Osaksi työllisyys- ja elinkeinopolitiikkaa

YYO on laatinut politiikkasuosituksen. Se tarjoaa tutkittua tietoa päätösten tueksi siitä, miten Suomessa voisi toteuttaa Euroopan komission ja OECD:n suosituksia, jotta voidaan edistää yhteisötalouden ja yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä ja kasvua. Suosituksissa on neljä pääkohtaa.

Ensimmäisessä suositellaan, että yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä pitää kehittää poikkihallinnollisesti ja on oltava riittävän korkea taho, joka asiaa hoitaa. Tähän suositellaan työ- ja elinkeinoministeriötä. Suositus perustelee, miksi yhteiskunnallisten yritysten näkökulma pitää olla mukana niin yrittäjyys-, innovaatio-,



Kansainvälistä Yhteiskunnallisen yritystoiminnan päivää vietettiin Suomessa 16.11.2023, jolloin jaettiin ensimmäistä kertaa Vaikuttavin Yritys -palkinto. Sen sai Unicus Oy. Lisäksi kuultiin muiden yhteiskunnallisten yritysten tarinoita. Kuvassa vasemmalta **Juha Ojajärvi** (Perho Liiketalousopisto), **Soile-Maria Linnemäki** (Vaatelainaamo Vaatepuu) ja **Jukka Mikkonen** (Unicus Oy). Tilaisuuden järjesti YYO.

työllisyys- ja elinkeinopolitiikassa sekä suunnittelu- ja toimeenpanovaiheissa.

Toinen suositus perustelee, miksi YYO:n toiminta kannattaa vakiinnuttaa pitkäkestoisella rahoituksella. Osaamista, tietoa ja neuvontaa kannattaa keskittää yhden palveluluokun periaatteella. Lisäksi yhteiskunnallisen yritystoiminnan neuvontapalvelut on tärkeä juurruttaa osaksi eri tahojen yrittäjyys-, työllisyys- ja elinvoimapalveluja.

Kolmannessa suosituksessa vaaditaan riittäviä resursseja yhteiskunnallisten yritysten tilastointia ja tiedon tuottamista varten. Esimerkiksi Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Alankomaissa käytettyjä menetelmiä voidaan pilotoida myös Suomessa tärkeänä osana yhteisötalouden ekosysteemin kehitystä.

Neljänneksi: Yhteiskunnallisilla yrityksillä pitää olla käytössä samat rahoitusmekanismit kuin muillakin yrityksillä liiketoiminnan kehittämiseen, kansainvälistymiseen ja kasvuun. Hanke- ja kehittämistoimintaan tarkoitettujen rahoituksen esteet yhteiskunnallisille yrityksille tulee poistaa. 🚀

Lisätietoa YYO:n toiminnasta ja sen päättäjille laatimista suosituksista voi lukea verkkosivuilta www.yyo.fi.

Työpaikka löytyi työhönvalmennuksen avulla

Diagnoosi ei määritä ihmistä



Nita Halosen viesti työnantajille ja työyhteisöille on se, että diagnoosi ei kerro ihmisestä mitään. Diagnosoidun sairauden perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, millainen ihminen on tai miten hyvin hän työskentelee.

kohdattaisiin yksilöinä, kuten kuka tahansa muu ihminen.

Kouluihin enemmän puhetta eri ammateista

Noin 6-vuotiaana Halosen todettiin olevan autismikirjolla ja myöhemmin hänellä diagnosoitiin myös ADHD. Noin 20-vuotiaana Halosella huomattiin lievä kehitysvamma. Hän kävi ala-asteen suurimmaksi osaksi autismiluokalla ja yläasteen pienluokalla. Halosella ei ollut missään vaiheessa ongelmia koulunkäynnin kanssa. Kuten monella muulla nuorella, suurin haaste teini-iässä oli ammatinvalinnassa.

Peruskoulun jälkeen Halonen päätyi Luovin ammattiopistoon opiskelemaan merkonomitutkinnon, mutta ei kokenut alaa omakseen. Sitä ennen hän oli hakenut lähihoitajaopintoihin.

– Yläasteen lopulla pitäisi kertoa enemmän eri ammateista. Kuulin joistain vaihtoehtoista vasta ensimmäisen yhteishaun jälkeen, hän muistelee.

Omaa urapolkua etsimässä

Tällä hetkellä Halonen työskentelee lastenohjaajana iltapäiväkerhossa. Hän pitää työstään ja on erittäin tyytyväinen elämäntilanteeseensa. Hän työskentelee viitenä päivänä viikossa neljä tuntia kerrallaan. Lisäksi Halosella on

mahdollisuus kouluttautua sosiaalialalle työn ohessa.

– Tämä on sopiva paikka minulle. Tällä hetkellä minulla on työsopimus solmittuna lukuvuoden ajaksi, Halonen kertoo.

Halonen löysi lastenohjaajan paikan työhönvalmennuksen kautta. Työpaikka löytyi poikkeuksellisen nopeasti, sillä valmennus kesti vain muutaman kuukauden ajan.

– Pääsin viralliseen työhönvalmennukseen Caritas-säätiön kautta. Tällä hetkellä tapaan työhönvalmentajaani kerran kuussa, kun hän tulee työpaikalleni, Halonen selittää.

Rohkeus menee pelon edelle

Halonen tekee somesisältöjä omalla nimellään ja kasvoillaan. Hän kertoo julkaisuissaan avoimesti omista diagnooseistaan ja elämästään. Moni muu ei olisi valmis jakamaan samoja asioita itsestään yhtä julkisesti.

– Olen aina ollut aika kunnianhimoisen ihminen. Silloin kun olin lapsi, ilmoitin äidilleni, että minusta tulee joku päivä kuuluisa. Kunnianhimo on säilynyt ja samoin jonkinlainen näkyvyyden kaipuu, mikä saa minut somettamaan avoimesti. Olen aina kokenut, että haluan olla jollain tavalla tarpeellinen. Se menee sen pelon edelle, Halonen pohtii.

Nita Halosella on myös selkeä viesti päättäjille:

– Lopettamalla avotyön ja siirtämällä samat ihmiset palkkatöihin saataisiin paljon nykyistä enemmän veronmaksajia, hän ehdottaa.

Avotyöllä eli avotyötoiminnalla tarkoitetaan työtä, jota kehitysvam-

mainen henkilö tekee tavallisella työpaikalla, mutta hän ei tee sitä työntekijänä vaan sosiaalihuollon asiakkaana. Avotyötoiminnasta on käyty kriittistä keskustelua. On esimerkiksi kyseenalaistettu sitä, että edistääkö avotyötoiminta vammaisten henkilöiden siirtymistä palkkatöihin, vai haittaako se jopa sitä.

Tasapainoista elämää

Halonen kokee saaneensa apua ja tukea silloin, kun hän on tarvinnut sitä. Noin 10-vuotiaana hän osallistui autismikirjon lapsille tarkoitettulle kuntouttavalle leirille, josta hänelle on jäänyt hyvät muistot. Hänet on kohdattu eri palveluissa pääasiassa asiallisesti, mutta välillä on tapahtunut ylilyöntejä:

– Kun joku on lukenut tiedoistani, että minulla on lievä kehitysvamma, he alkavat lässyttää kuin puhuisivat lapselle. Ymmärrän, että he tarkoittavat hyvää, mutta eihän kukaan juttele toiselle aikuiselle noin. Kehitysvamma ei tarkoita missään tapauksessa sitä, että häntä voisi kohdella kuin lasta, Halonen painottaa.

Palkkatöiden lisäksi nuori nainen tekee vapaaehtoistyötä seurakunnan kaupalla asiakaspalvelussa ja vaatemallina. Vaikka Halonen on monessa mukana ja työssäkäyvä ihminen, häntä ei väsytä. Arjen peruspalikat ovat kunnossa ja palautumiselle jää aikaa. Vapaa-ajallaan hän lukee ja pelaa strategiapeljä tietokoneella.

– Tykkään olla menossa ja touhuta jotakin. Minua ei ala väsyttää, se joutuu varmaan siitä ADHD:sta, Halonen toteaa vilpittömästi. ✨



Neljä OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISYYTEEN liittyvää nostoa hallitusohjelmasta

Pääministeri Orpon hallitus on luvannut toimikaudellaan kehittää Suomen työmarkkinoita niin, että työelämän vastaanottokyky vahvistuu työllistymistä edistävään suuntaan. Yksi esitetty keino on lisätä työnantajien tietoisuutta. Useissa viimeaikaisissa selvityksissä on todettu, että suurin syy vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden heikkoon työllistymiseen on työnantajien asenteissa. Arvelen kuitenkin, että ellei työnantajilla ole tarpeeksi tietoa, ei ole myöskään asennetta.

Työolosuhteiden järjestelytuki oli muutama vuosi sitten lakkautuslistalla sen vähäisen käytön vuoksi. Kävi ilmi, että järjestelytuki oli tuiki tuntematon työnantajien keskuudessa. Järjestötoimijoiden painostuksen ansiosta tuki saatiin säilymään. Hallitusohjelman kirjaus onkin tervetullut viesti työllistymisen edistämisen toimijoille: työolosuhteiden järjestelytukea aiotaan kehittää, ja sen tarjoamista työllistämismahdollisuuksista tarjotaan tietoa työnantajille ja TE-asiantuntijoille.

Sen sijaan hallitusohjelman kirjaus palkkatuetun työn lakkauttamisesta työssäoloehdot kerryttävänä työnä ei ole työllistymistä parantavaa toimintapolitiikkaa. Nykyisten säädösten mukaan työssä, josta työnantajalle maksetaan palkkatukea, 75 % työskentelyajasta lasketaan työntekijälle työssäoloehdot kerryttäväksi ajaksi. Tämä määrittää sen, onko henkilö oikeutettu saamaan ansiosidonnaista päivärahaa. Henkilö, joka on työssä palkkatuella, tekee usein samaa työtä kuin muutkin työntekijät. Silti heidän kohtelunsa työmarkkinoilla on kaukana yhdenvertaisesta. Työssäolo-

ehdon kertymisen poistaminen palkkatuetusta työstä on räikeästi ristiriidassa hallitusohjelman ajatuksen kanssa siitä, että kaikki työ on arvokasta ja kannattavaa ja vie eteenpäin.

Kolmanneksi haluan nostaa hallitusohjelmasta esille osatyökyvyttömyyden ja täyden työkyvyttömyyseläkkeen lineaarimallin. Olen samaa mieltä siitä, että osatyökykyisillä ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla on oltava joustavammin mahdollisuuksia osallistua työelämään. Työelämässä on edelleen liian jyrkät rajat esimerkiksi kokoaikaisen työssäolon ja työttömyyden välillä.

Monimuotoisen työelämän ja työn vastaanottamisen kannustavuuden edistämiseen liittyy myös kaavailtu perusturvan uudistus, jossa otettaisiin käyttöön yksi yleistuki. Tämä yleistuki vähenisi asteittain, eli työtulojen noustessa työstä käteen jäävä tulo olisi helpommin ennakoitavissa ja työnteko kannattaisi nykyistä paremmin, myös osatyökyvyttömyyseläkkeen aikana. Parasta uudistuksessa olisi se, että luotaisiin vihdoinkin yhden hakemuksen malli perusturvaetuuden hakemiseksi.

Lopuksi haluan muistuttaa, että osatyökykyiset henkilöt ovat monimuotoinen joukko, joiden työllistymisen polutkin ovat moninaiset. Se mikä toimii yhdellä, ei toimi kaikilla. Tähän arviointiin on useissa vamma- ja potilasjärjestöissä asiantuntemusta, jota toivoisi käytettävän enemmän hyödyksi. Näin voidaan saavuttaa yhteinen tavoite, että mahdollisimman moni henkilö työllistyisi.

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja

Kirjoitus on lyhennelmä alkuperäisestä, Ammattiopisto Liven Vieraskynä-sivulla marraskuussa julkaistusta kirjoituksesta.

Lausunnot

Vates lausui 29.5. sosiaali- ja terveysministeriölle sosiaaliturvakomitean välimietinnöstä sosiaaliturvan uudistamiseksi.

Välimietinnön perusteella laaditaan ehdotukset tuleville hallituksille sosiaaliturvan uudistamiseksi sekä linjaukset sosiaaliturvakomitean työn jatkolle. Ehdotukset koskevat mm. työkykyyn ja työkyvyttömyyteen liittyviä etuuksia, työttömyysturvaa, opiskelua ja osaamisen kehittämistä sekä etuus- ja palvelupolkuja.

Vatesin mukaan esim. työkyvyttömyyden ja työkyvyn määrittelyä tulee tarkastella uudelleen. Eri etuuksia ja eläkkeitä koskevissa laeissa on eroavaisuuksia työkyvyttömyyden käsitteissä. Niitä tulee yhtenäistää, jotta päätöksenteko eri palveluissa olisi etuuden hakijan kannalta johdonmukaista ja ennakoitavaa.

Samoin hyvinvointialueilla tulisi kiinnittää enemmän huomiota palvelupolkujen sujuvuuteen kohti työllistymistä ja sitä tukevia palveluja. Näissä rakenteissa työllistymisen tuki on heikko, eivätkä työkyvyn tuen tiimit ole yhteismitallisia eri alueilla.

Vates lausui 5.9. valtioneuvoston esityksestä asetukseksi sosiaali- ja terveysalan yhdistysten ja säätiöiden rahoituksesta.

Valtioneuvoston asetuseräluonnoksessa säädetään valtioneuvostuksesta sosiaali- ja terveysalan yhdistyksille ja säätiöille sekä avustusasioiden neuvottelukunnasta. Asetuseräluonnoksessa käsitellään mm. avustuksen käyttöä, käytön selvittämisprosessin eri vaiheita ja erilaisia avustuslajeja. Asetuksen on tarkoitus astua voimaan 1.1.2024.

Vatesin-säätiön mukaan tilanteissa, joissa avustusta myönnetään lakisääteiseen toimintaan, tulee varmistaa se, että avustettavalle toiminnalle on vain yksi toimija.

10. §:n 3. momentista tulee poistaa koulutustoiminta. Monien järjestöjen ja säätiöiden harjoittama koulutus ei ole rinnastettavissa tarvikkeiden ja julkaisujen myyntiin tai tilojen vuokraukseen. Koulutus on usein organisaation jäsenistöä tukevaa ja yhteiskunnallisia tavoitteita edistävää, mistä voi olla maininta organisaation säännöissä. 🚫

Lausuntoihin voi tutustua kokonaisuudessaan Vatesin sivuilla, vates.fi -> [vaikuttaminen](#) -> [lausunnot](#)
vates.fi/vates/vaikuttaminen/lausunnot

Masennuksen hoito puutteellista

ennen Kelan työkyvyttömyyseläkkeen hakemista

Masennus on tällä hetkellä yleisin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairaus Suomessa. Sairaus aiheuttaa suurten inhimillisten kärsimysten lisäksi hyödyntämätöntä työvoimapotentiaalia ja ison taloudellisen taakan yhteiskunnalle.

Masennuksen hoitomuodoista löytyy tutkitusti tehokkaita vaihtoehtoja, mutta Kelan tutkimuksen mukaan masennuksen hoito on usein puutteellista ennen työkyvyttömyyseläkehakemusta.

Kelan työkyvyttömyyseläkettä masennuksen takia vuonna 2019 hakeneista ja hylkäävän päätöksen saaneista (3 604 henkilöä) lähes 90 % oli ostanut masennuslääkkeitä, mutta verrattain pieni osa, 25 %, oli saanut kuntoutusta sairautensa hoitoon hakemusta edeltäneen 12 kuukauden aikana.

Kelan kuntoutuspsykoterapiaa oli saanut edeltävän vuoden aikana 14 % ja edeltävän viiden vuoden aikana 19 % tarkastelujoukosta. Heistä suurimmalla osalla oli ollut myös lääkehoito masennukseensa. Tarkastelluista työkyvyttömyyseläkehakijoista Kelan ammatillista kuntoutusta oli saanut edellisen vuoden aikana 9 % ja 17 % viiden vuoden sisällä.

Masennuslääkkeet ja psykoterapia toimivat tutkitusti vaikuttavimmin yhdessä. Vaikka osa hakijoista on periaatteessa voinut saada muuta kuin Kelan kuntoutuspsykoterapiaa tai muuta hoitoa, joka ei tule Kelan rekisteriaineistoissa ilmi, Kelan tutkijalääkäri **Tero Kujanpää** näkee aineistosta ilmenevän hoitomuotojen yhdistelmän vähäisen käytön huolestuttavana.

Tiedetään, että Kelan työkyvyttömyyseläkkeen hakijoilla työhistoria on yleensä lyhyt tai vakiintumaton verrattuna niihin, jotka hakevat työkyvyttömyyseläkettä työeläkelaitoksilta, joten hoidon esteenä voi olla juuri taloudellisten edellytysten puuttuminen. Esteenä voi olla niin ikään pula psykoterapeuteista.

Tutkitusti toimivien hoitomuotojen hyvä saavutus, saavutettavuus ja niiden kattava kokeilu ennen työkyvyttömyyseläkkeelle päättymistä on sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta kannattavaa. Tutkimuksessa todetaan myös jatkotutkimustarve sille, mitkä tekijät ja syyt johtavat riittävään masennuksen hoitoon.

Masennuksen hoito näyttää toteutuvan puutteellisesti Kelan työkyvyttömyyseläkkeen hakijoilla

Masennuksen vuoksi Kelan työkyvyttömyyseläkettä vuonna 2019 hakeneiden saama hoito 12 kuukauden aikana



Kujanpää, T., Jäppinen, S., Rantanen, M., Suominen, K., Pohjolainen, V., & Luoto, R. (2023). Medication and rehabilitation of persons applying for disability pension due to depression: a register-based retrospective study from Finland. *Nordic journal of psychiatry*, 1–6. Advance online publication.

Tiedote tutkimustuloksista: kela.fi -> [ajankohtaista](https://ajankohtaista.kela.fi) -> [mediatiedotteet](https://mediatiedotteet.kela.fi), julkaistu 3.10.2023

Kokemusasiantuntijuus mielen terveys- ja päihdetyössä tukee toimijoiden omaa toipumista

Aiemmin on jo tunnustettu kokemusasiantuntijoiden tärkeä rooli osallisuutta, vertaisuutta ja asiakaslähtöisyyttä vahvistavien palvelujen kehittämisessä. Tuoreessa tutkimuksessa (Martin, M & Soronen, K. 2023) tarkasteltiin mielen terveys- ja päihdetyössä toimivien kokemusasiantuntijoiden toiminnalleen antamia merkityksiä heidän oman toipumisensa näkökulmasta.

Tutkimukseen osallistuneet erään sairaanhoitopiiriin 13 kokemusasiantuntijaa pitivät kokemusasiantuntijatoimintaa merkityksellisenä itselleen kaikilla toipumisorientaation, niin kutsutun CHIME-mallinnuksen, mukaisilla toipumisen osa-alueilla, jotka ovat: sosiaaliset suhteet, toiveikkaus ja tulevaisuusoptimismi, identiteetti, elämän merkityksellisyys sekä voimaantuminen.

Merkitys painottui yksilöllisten tarpeiden mukaan toipumisen eri

osa-alueilla. Toipumisen osa-alueilla koetut muutokset tukivat toipumisen kokonaisprosessia ja myönteisiä muutoksia myös muilla osa-alueilla. Toiminnan koettiin muun muassa tuovan mielekästä tekemistä arkeen, ja erilaisista työtehtävistä suoriutumisen koettiin lisänneen pystyvyyden tunnetta ja tukeneen omien vahvuuksien kehittämistä.

Osa koki kokemusasiantuntijan roolin jo itsessään keskeisenä saavutuksena ja merkityksellisenä roolina, jonka toivottiin jatkuvan, ja josta sai lisätienestiä. Toisille kokemusasiantuntijuus oli välivaihe toipumisprosessissa ja resurssi, josta ammennettiin koulutukseen tai toisiin työtehtäviin suuntautuessa.

Ylipäänsä toiminnasta saadut onnistumisen kokemukset loivat toiveikkautta ja myönteistä ajattelua vaihtoehtoisista toimintatavoista ja tulevaisuuden suunnittelua kohtaan.

Uutinen: Mielen terveys- ja päihdetyössä kokemusasiantuntijana toimimisen merkitys omalle toipumiselle

[a-klinikksaatio.fi](https://ajankohtaista.kela.fi) -> [ajankohtaista](https://ajankohtaista.kela.fi) -> [uutiset](https://uutiset.kela.fi), julkaistu 1.9.2023

Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti

– Työkyvyn ja mielenterveyden tuen toimintamallin monimenetelmällinen arviointi

Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -toimintamallilla pyritään lisäämään esihenkilöiden ja työyhteisöjen valmiuksia tukea mielenterveyttä työssä, ottaa mielenterveyteen liittyviä ongelmia puheeksi ja löytää ratkaisuja työpaikalla.

Työsuojelurahaston rahoittamassa ja Työterveyslaitoksen toteuttamassa tutkimushankkeessa seurattiin toimintamallin käyttöönottoa kahden erikunnan varhaiskasvatuksen työpaikoilla ja arvioitiin sen onnistumista monimenetelmällisesti.

Arviointitutkimuksen toteutus koostui kolmesta eri osa-alueesta: kahdessa ensimmäisessä niistä hyödynnettiin määrällisiä aineistoja, jotka kerättiin psykososiaalisia tietoja ja sairauspoissaolotietoja sisältävästä KuntaIO-tutkimuksen kysely- ja rekisteriaineistoista. Laadullinen aineisto taas koottiin 13 varhaiskasvatustyöyhteisön- ja esimiesten työpajasta ja 13 eri toimijalle toteutetusta haastattelusta.

Ensimmäisen osan analyysi osoitti, että siinä missä alle 50-vuotiailla työntekijöillä työn palkitsevuuden lisääminen vähensi pitkiä sairauspoissaoloja, tätä vanhemmilla työntekijöillä merkittävämpiä sairauspoissaoloja vähentäviä psykososiaalisia tekijöitä olivat matalammat työn vaatimukset ja suurempi työn hallinta.

Arviointitutkimuksen toisessa osassa toimintamallia toteuttaneiden varhaiskasvatuksen yksiköiden sairauspoissaolojen kehitystä vertailtiin suhteessa verrokkiryhmänä toimivien yksiköiden vastaaviin muutoksiin. Kohdeorganisaatioissa interventiolla onnistuttiin jossain määrin vaikuttamaan sairauspoissaoloihin tavoitteen mukaisesti, mutta pitkän aikavälin vähenemistä ei saavutettu.

Laadullisen aineiston analyysi osoitti, että mielenterveysasioista keskusteluun työpaikoilla kytkeytyi laajoja yhteiskunnallisia ja työyhteisöön liittyviä teemoja. Työssä suoriutuminen kuvattiin yksilön sekä varhaiskasvatuksen, työyhteisön ja työolosuhteiden ominaisuuksien yhtälönä.

Arvioinnin johtopäätösten mukaan mielenterveyden ja työkyvyn varhaisen tukemisen kannalta kannalta hyödyllistä on keskittyä yksilölähtöisen tukemisen sijaan laajemmin työn ja työolosuhteiden kehittämiseen.

Toimintamallin yhtenä toimenpiteenä on työn muokkauksen ja korvaavan työn malli, jossa sairauspoissaolon sijasta työntekijä tekee tehtäviä, jotka eivät vaaranna toipumista. Räätelöidyn työn onnistumisen kannalta merkittäväksi tekijäksi tunnistettiin sijaisen palkkaaminen räätelöidyn työn ajaksi, jolloin ennaltaehkäistään myös tiimin muiden työntekijöiden kuormittumista. 🔄

Varje, P., Mattila-Holappa, P., Juvonen-Posti, P., Kauppi, M., Shiri, R., Aalto, V., & Valtanen, E. (2023). Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti: Työkyvyn ja mielenterveyden tuen toimintamallin arviointi. Työterveyslaitos

julkari.fi/handle/10024/146794

Vatesille valittiin

uusi hallitus ja valtuuskunta

Vates-säätiön valtuuskunnan kokouksessa 26.10. valittiin säätiölle uusi hallitus ja valtuuskunta vuosille 2024–2026.

Vatesin hallituksen jäseniä ovat 1.1.2024 alkaen **Harri Hellstén**; Suomen Yrittäjät, **Jukka Kujala**; Kiipulasäätiö, **Soile Kuitunen**; Miina Sillanpään Säätiö, **Erja Lindberg**; Kuntaliitto, **Päivi Puhakka**; Aivovammaliitto, **Mikko Räsänen**; EK, **Niina**

Sillanpää; Kehitysvammaliitto, **Olavi Sydänmaanlakka**, Mielenterveyden keskusliitto ja **Alli Tiensuu**; SAK.

Valtuuskunta valitsi keskuudestaan puheenjohtajaksi 3-vuotiskaudelle **Timo Pesun** Parik-säätiöstä ja varapuheenjohtajaksi **Timo Lehtisen** MIELI ry:stä.

Vates vietti 30-vuotispäivää lokakuussa



Vates-säätiön virallinen syntymäpäivä oli 1.10. Asiantuntijatilaisuus teemalla **Työllistämisen edistämistä 30 vuotta** pidettiin 26.10. Iris-keskuksessa Helsingissä kutsuvierastilaisuutena.

Alkuvuodesta säätiö järjesti Avoimet ovet 30-vuotisteemalla, ja uutiskirjeissä on nostettu esiin poimintoja vuosien varrelta mm. Kyvyt käytön -lehden edeltäjästä, Vates Info -lehestä.

DEF 2023 tarkasteli työkyvyn laajaa kirjoa

Vuoden 2023 Vatesin kumppanina Disability Employment Forum -tapahtumassa oli eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Tilaisuuden teemana oli **Työkyvyn laaja kirjo**. Hybriditapahtumassa oli yhteensä 150 osallistujaa.

Seuraavan kerran DEF järjestetään 9. lokakuuta 2024. Kumppanina toimii Eezy Oyj Työllisyyspalvelut ja teemana **Henkilöstöalan rooli osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämässä**.

Koosteen syksyn tilaisuuden puheenvuoroista voit lukea Vatesin sivuilta uutisista (julkaistu

31.10.). Osa puheenvuoroista tulee myös tallenteina ja tekstitettyinä Vatesin YouTube-kanavalle alkuvuodesta 2024.



Kiipulan ja Hengitysliiton Työkykyä yhdessä -hanke

Työkykyä yhdessä -hankkeessa kehitettiin keinoja kuntoutumisen tukemiseen sisäilmasta oireileville työkäisille. Työskentelyssä hyödynnettiin sisäilmasta oireilevien kokemustietoa toimintakyvyn muutoksista, työkyvystä ja työssä jaksami-

sesta sekä keinoista niiden tukemiseksi.

Työkykytarinat, raportit ja sisäilmasta oireilevien työkyvyn tuen etenemispolkuja -kirjoitus ovat ladattavissa Kiipulan hankkeet-sivulla.

hankkeet.kiipula.fi -> kuntoutuksen kehittäminen -alaotsikko

Silta-Valmennusyhdistys selvitti osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnin helpottamista

Silta-Valmennusyhdistys toteutti selvityshankkeen osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointien helpottamiseksi. Hankkeessa kartoitettiin työnantajiin kohdistetut toimenpiteet ja toimintamallit.

Selvityksen tulokset kertovat, että työllistämisen toimii, kun rekrytointi tehdään helpoksi työnantajalle ja työntekijän perehdytystä tuetaan. Toimivia ratkaisuja ovat mm. joustavat työaikaajärjestelyt, jotka palvelevat sekä työntekijän elämäntilannetta että työnantajan tuotantotarpeita, esimerkiksi osa-aikatyön, keikkatyön tai etätyön avulla.

Hankkeen viestintämateriaali on julkaistu yyo.fi-sivustolla. Selvityshanke sai rahoituksen ESR+ Uudistuva ja osaava Suomi 2021-2027-ohjelmasta.

Julkaisuja

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

painettuina säätiön nettisivuilla olevan tilauslomakkeen kautta.

AVH ja työ -esite täydentää Vatesin esitesarjaa

Aivoverenkiertohäiriö (AVH) ja työ -esiteessä kerrotaan aivoverenkiertohäiriöiden vaikutuksista työssä jatkamiseen. Aivoverenkiertohäiriöt (aivoinfarktit ja aivoverenvuodot) ovat yleinen sairausryhmä, johon sairastuu Suomessa vuosittain 25 000 ihmistä. Sairastuneista noin neljännes on työkäisiä ja heistä noin puolet palaa takaisin työelämään.

Esite on tehty yhteistyössä Aivoliiton kanssa. Esite löytyy säätiön nettisivuilla pdf-muotoisena ja sitä voi tilata painettuna Vates-säätiöstä ja Aivoliitosta.



Kolmas sektori ja kunnan työllisyyspalvelut -julkaisu



Julkaisun tarkoituksena on tarjota ajankohtaista tietoa siitä, millaiseen suuntaan yhteistyö kuntien ja järjestöjen välillä on menossa. Tavoitteena on antaa evästyksiä siihen, miten kolmannen sektorin osaamista voidaan saada käyttöön tulevilla kuntapohjaisilla työllisyysalueilla.

Julkaisu perustuu Ruut Uurtimon pro gradu -tutkielmaan, jonka hän teki Tampereen yliopistoon.

Lataa esitteitä ja julkaisuja pdf-muodossa: bit.ly/Vates-esitteet
Tilaa painettuna: bit.ly/vates-esitetilaus

Akselin tarina

ja 63 muuta kertomusta työllistymisestä

Juhlavuoden kunniaksi Vates-säätiö julkaisi kirjan, joka koostuu toimitusjohtaja Jaana Pakarisen blogi- ja pääkirjoituksista jaoteltuina pääteemoihin. Lisäksi kirjassa on jokaisen teeman alussa vieraskynäkirjoitus, jotka on pyydetty mm.

entisiltä hallituksen jäseniltä, entisiltä työministeriteiltä ja muilta Vatesin yhteistyökumppaneilta.



Kirjaa voi tiedustella viestinnästä, viestinta@vates.fi



Kyvyt käyttöön Extra 1/2023: Pitkäaikaissairaus ja työ

Vatesin kehittämistoiminnan tuottama Kyvyt käyttöön Extra -lehti käsittelee muutamien pitkäaikaissairauksien vaikutusta työelämään pääsemiseen tai työssä pysymiseen.

Esimerkkejä otsikoista:

- Pitkäaikaissairaudesta ja osatyökykyisyyden vaikea liitto?
- Migreeni ja työhyvinvointi
- ADHD ja työkyky
- Järjestelmän takia osatyökykyinen?
- Pakko-oireita voidaan aina hoitaa.

Lehti on luettavissa Vatesin sivuilla pdf-muodossa, bit.ly/extra_pitkaaikaissairaus
Tilaa lehteä painettuna: bit.ly/KKtilauslomake
Lehtien tilaus on maksutonta.

Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä

Artikkelikokoelma tarjoaa uusia näköaloja osatyökykyisten, vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen edistämisen maailmaan. Ilmiöitä-julkaisu pureutuu työn, työkyvyn, tuen ja ohjauksen, työllistymisen ja työssä pysymisen kysymyksiin. Fokus on työllistymiseen sä tukea tarvitsevilla ihmisillä ja heitä eteenpäin tukevilla ammattilaisilla. Teoksen tarkoitus on

auttaa hahmottamaan työllisyydenhoidon kokonais-kuvaa. Sitä voi hyödyntää esimerkiksi johdatuksena toimialalle, tai sen avulla voi paneutua ammattilaisen työotteeseen ja työn sisältöihin.



Hinta: 20 euroa plus postikulut
Tilaus: bit.ly/vateskirjatilaukset



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 ry
Avain-säätiö sr	Lihastautiliitto ry
Buusti ry	Meriva sr
Caritas-Säätiö sr	Mielenterveyden keskusliitto ry
Epilepsialiitto ry	MIELI Suomen Mielenterveys ry
Etelä-Suomen aluehallintovirasto	Neuroliitto ry
Filha ry	Nuorten Ystävät ry
Förbundet De Utvecklingsstördas Val, 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
www.valityomarkkinat.fi
www.jobshadowday.fi
www.tyohonvalmentaja.fi
(Vates-säätiön Tuettu työllistyminen -sivu)

Henkilöstö

Sähköpostiä 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
Työllisyysuunnittelija / Järjestöt
työllisyyden kuntakokeilussa -hanke
044 493 1300

Iida Mikkola
Tapahtumakoordinaattori
040 836 9869

Liisa Päkki
Korkeakouluharjoittelija
044 275 4801

Kaija Ray
Erityisasiantuntija,
työllisyyden palvelujärjestelmä ja
osaaminen
0440 724 944

Tytti Svetloff
Asiantuntija, hallinto- ja digipalvelut
044 773 5708

Ella Rytönen
Toimistoapulainen
044 369 8649

Kati Savela-Vilmari
Viestintävastaava
044 587 9568

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

Pasi Ylipaavalniemi
Taluspäällikkö
044 521 2133

Vates-säätiön tapahtumia vuonna 2024

seuraa tapahtumasivuumme!



Tavoitteena työllistyminen -webinaarisarja tulossa taas

Vates-säätiön ja Kiipulan yhteinen webinaarisarja nyt neljättä kertaa!

ke 6.3.
ke 10.4.
ti 7.5.

Kaikki kolme pidetään kello 9.00–10.30.

Ilmoittautumislinkki tulossa pian sivulle vates.fi/tapahtumat



Job Shadow Day 23.5.2024 – kohti unelmien työtä!

Järjestötoimija, oppilaitoksen edustaja, työnantaja. Nyt on hyvä hetki alkaa miettiä osallistumista vuoden 2024 Job Shadow Day'hin! Voitko tarjota työnseuranta-paikan tai onko sinulla asiakkaita, jotka voisivat osallistua päivään työn seuraajina? Millaisia unelmia työstä tiedät heillä olevan?

Seuraa sivua: jobshadowday.fi

DEF – Disability Employment Forum 9.10.2024

Tämänvuotisen Disability Employment Forum -tapahtuman yhteistyökumppanina on Eezy työllisyyspalvelut.

Disability Employment Forum (DEF) on suunnattu sinulle, joka kaipaat tukea ja vinkkejä työnantaja- ja yritys yhteistyön kehittämiseen käytännössä. Järjestämme vuosittain tapahtuman, joka 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

Tulossa lisäksi mm.
Työhönvalmennuksen teemapäiviä,
Viestintäverkoston tapahtumia sekä
muita työpajoja ja koulutuksia.