1/2020

KYVYT käyttöön

Pirkko Mahlamäen vaikuttamistyö jatkunut yli 20 vuotta 8

Työ jatkui pienin mukautuksin epilepsia-diagnoosin jälkeen 10

Milla Hankalan avotyötoiminta vaihtui työsuhteeksi

Kati Savela-Vilmari

Poikkeustila pakotti tulevaisuuden työntekotapaan

Työelämä on tärkeä oppimisympäristö. Jos työt hoidetaan etänä, minkälainen on etäympäristö oppimisympäristönä? Tätä on kuluneen kevään aikana opeteltu monessa työyhteisössä. Ympäristö on rauhallinen tai sitten ei. Työntekijältä etätyöskentely vaatii monia taitoja aina hyvästä ajanhallinnasta ja työmotivaatiosta vahvaan keskittymiskykyyn. Työnantajalta etätyökäytäntö vaatii luottamusta työntekijöihin ja näiden taitoihin suoriutua työtehtävistä myös vähemmällä ohjauksella.

Etätyö itsessään osoittaa asenteellisuuden kummallisuuden. Kukaan ei tiedä, onko etätyöläinen osatyökykyinen, vammainen, sairas tai mikä tahansa. Etänä tehtävä työ antaa työntekijälle mahdollisuuden työtaitojen todentamiseen ilman identifioimiseen liittyviä asenteita. Monimuotoinen työelämä on osoittanut mahdollisuutensa, kun työyhteisöissä on ollut välttämätöntä kehittää uusia toimintatapoja. Työnantaja tai työntekijä tekevät työympäristön mukautuksia tilanteen mukaan muutoinkin. Esimerkiksi tämän lehden artikkelissa epilepsiasta kerrotaan, että työaikaa muokattiin diagnoosiin sopivaksi. Aina työn tai työympäristön muokkaukset eivät onnistu yhtä hyvin.

Etätyössä on kuitenkin haasteensa, kuten yhteisöllisyyden ja kommunikaation toimivuus. Käykö niin, että kaikkien työntekijöiden työskennellessä vain digiyhteyksien varassa, vaarana on eriytyminen ja syrjään vetäytyminen. Ei ole työkaveria, joka tulisi kysymään, miten menee. On myös muistettava, että työntekijöitä on monenlaisia, yhdelle sopivat toisenlaiset työmenetelmät kuin toiselle.

Tulevaisuudessa digiosaamisen tasa-arvoisuus korostuu. Työelämään siirtymistä tuetaan myös yhä tiiviimmän työelämäyhteistyön avulla. Työmarkkinoiden tarpeet otetaan entistäkin paremmin huomioon jo oppilaitosten opetussuunnitelmatyössä ja työmarkkinoiden erilaiset digitaalisten taitojen tarpeet huomioidaan entistä paremmin. OPTY-hankkeen työnantajayhteistyötä käsittelevässä artikkelissa todetaan, että yhteistyötä rakennetaan työpaikan toiminnalle sopivalla tavalla. Työnantaja ymmärtää osaamisalansa lainalaisuudet. Hän tietää myös, millaisia digitaitoja työssä jatkossa tarvitaan.

Kun työ muuttuu ja monet ammatit lakkaavat olemasta, kansalaisten elinikäinen oppiminen tulee entistä tärkeämmäksi. Monille pakollinen etätyö on osoittanut yhden elinikäisen oppimisen tarpeen. Tietoteknisten taitojen perusasiat ovat yksi edellytys menestymiseen tulevaisuuden muuttuvissa töissä. Ammatillisessa koulutuksessa digitalisaatio näkyy lähiopetuksen vähenemisenä sekä verkko- ja monimuoto-opetuksena. Tulevaisuudessa moni valmistuva tekee osittain etä- ja osittain lähityötä, siis **monimuototyötä**. Kun opiskelijat varustetaan hyvillä taidoilla jo koulutuksessa, he pystyvät kohtaamaan tasa-arvoisemmin monimutkaisen ja monimuotoisen työympäristön haasteineen. Korkea osaaminen on menestyksen kulmakivi, joka pitää säilyttää tulevaisuudessakin.

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja, Vates-säätiö sr

KYVYT käyttöön

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

Päätoimittaja:
Jaana Pakarinen

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

Vates säätiö sr

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

vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
@vatessaatio
@vatessaatio
@kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

Painos: 5 600 kpl

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

Lehden ulkoasu ja taitto:
Seppo Alanko
Tmi Riimunkantaja
Kansikuva: Kati Savela-VIlmari

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

OTA YHTEYTTÄ!

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

SISÄLTÖ

Pääkirjoitus 2

Tuttuun paikkaan palkkatyöhön 4

Vaikuttamistyötä vammaisten oikeuksista kokemuksen rintaäänellä 8

Epilepsiadiagnoosi muutti työnkuvaa vain vähän 10

Vates parantaa viestinnän saavutettavuutta 12

Yllin kyllin osaamista ja motivaatiota työhön 15

Työelämä on tärkeä oppimisympäristö 16

Tutkimuksia, selvityksiä, julkaisuja 18

Yhteiskunnallisilla yrityksillä kohti sosiaalisesti oikeudenmukaista työelämää 20

KeKo-hankkeesta Vatesin aluetoiminnaksi 21

Matalan kynnyksen tukea Ohjaamoista 22

Työnantajatreffeillä kohdataan mahdollisesti tuleva työnantaja 23

Julkaisuja 24

Vates-säätiön tapahtumia syksyllä 2020 26

Työllistymisestä työllistämispalveluiden päätavoite 27

Ajassa 28

Info 31

Teksti ja kuvat: **Kati Savela-Vilmari**

Milla Hankala on saanut alusta asti tukea esimieheltään Hanna Paldaniukselta. Hankala pitää erityisesti kassatyöstä, asiakkaiden palvelemisesta, mutta "kaikki käy".

Tuttuun paikkaan palkkatyöhön

Vammaisten henkilöiden työhön pääsy on helpottunut Oulussa, kun kaupungin työllistämispalveluiden tukena on ollut Caritas-säätiön Duunista totta -hanke. Yhteistyö eri sektoreiden toimijoiden kesken on keskeinen asia. Esimerkiksi Milla Hankala ja Petri Kokko pääsivät yhteistyön ansiosta avotyötoiminnasta palkalliseen työhön. Tehtävät pysyivät samoina.

Työvuoro ei vielä ole alkanut, mutta Milla Hankala rientää ottamaan asiakkaan tilauksen vastaan. Oulun Kaakkurin Hesburgerin lounasruuhka alkaa pian. Juuri ruuhka-aikojen helpottamiseksi Hankala on hampurilaisravintolaan palkattukin. Hänen työvuoronsa ajoittuvat useimmiten aamupäiviin.

Hankala on ollut ”Hesellä” jo vuosia, mutta palkkatyössä keväästä 2019 asti. Hän aloitti työssäoppijana Hesburgerilla ja jäi sinne avotyötoimintaan. Takana oli TELMA-opinnot ja ravintola-alan osatutkinto Ammattiopisto Luovissa. Luovi on yksi Suomen erityisammattioppilaitoksista.

– Tulin tänne Kipinän kautta, Milla Hankala kertoo.

Kipinä on Oulun kaupungin palvelu, jossa järjestetään mm. työtoimintaa kehitysvammaisille ja kuntoutus- ja ohjauspalveluja heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Oululaisnuori on ollut vuosia Kipinän asiakkaana. Hän käy siellä edelleen silloin tällöin.

Milla Hankala kaataa kahvia Caritaksen Jani Ronkaiselle Kaakkurin Hesburgerilla Oulussa.

Palkkatukipäätös oikaisuvaatimuksen jälkeen

Aloite palkkatyösuhteeseen siirtymisestä tuli Hankalan esimieheltä **Hanna Paldaniukselta**. Asiat alkoivat edetä, kun Paldanius, Kipinän avotyötoiminnan ohjaaja ja Caritas-säätiön Duunista totta -hankkeen vetäjä **Jani Ronkainen** tapasivat.

– Kun haimme vuonna 2018 palkkatukea Millalle, saimme aluksi kielteisen päätöksen TE-palveluista. Perusteena oli, että hän on jo työhön rinnastettavassa avotyötoiminnassa. Jani selitti useaan kertaan, että kyse on sosiaalipalvelusta. Oikaisuvaatimuksen jälkeen asia lähti etenemään ja myönteinen palkkatukipäätös saatiin, Paldanius kertoo prosessista.

Milla Hankala työskentelee noin kaksikymmentä tuntia viikossa. Työmatka taittuu kävellen. Aikaa jää reilusti harrastuksille, kuorolaululle, musiikin kuuntelulle ja tanssille.

– Teatteriharrastuksenkin aion ehkä aloittaa, hän pohtii.

Työaika on sovitettu paitsi työnantajan tarpeen, myös ansaintarajan mukaisesti. Hankala saa työkyvyttömyyseläkettä ja voi ansaita sen lisäksi reilut 800 euroa kuukaudessa ilman, että eläke pienenee tai jää kokonaan pois.

Työnantajat eivät tunne tukimuotoja

Caritaksen Duunista totta -hanke alkoi vuonna 2018. Asiakkaita on ollut maaliskuuhun 2020 mennessä 55. Työsopimuksia on allekirjoitettu 22. Merkittävä prosenttiosuus, mutta tavoite on vielä nostaa sitä! Asiakkuuden kriteereinä ovat olleet vamma, tutkinto tai osatutkinto ja työkyky. Asiakkaat ovat ohjautuneet Caritakseen esimerkiksi Oulun TE-palveluista tai TYP:istä (työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu).

Kaupunki on alkanut rakentaa vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämiskäytäntöjä jo ennen hanketta, mutta hankkeen henkilöstövoimavarat ovat nopeuttaneet asian etenemistä. Syksyllä paikallislehti Forum24:n artikkeli Heselle työllistyneestä Hankalasta toi myös julkisuutta ja edisti osaltaan työnantajien tiedon saantia asiasta.

Hanke keskittyi alusta alkaen siihen, että tavoitellaan ensisijaisesti palkkatyöpaikkaa, vaikkapa työkokeilun kautta. Sitten tulevat muut vaihtoehdot, kuten opiskelemaan haku.

Moni työnantaja on ollut kiinnostunut rekrytoimaan tukea tarvitsevia, mutta he eivät ole tienneet, millaisiin tukiin heillä on mahdollisuus. Myös eläkkeen ja palkan yhdistelmä eli ns. ansaintaraja vaatii vähän perehtymistä. Pienet yritykset kokevat palkkatuen hakemisen hankalaksi. Isommilla työnantajilla HR-henkilöstö hoitaa asian. Caritaksesta saa apua siihen, millä tavalla tuen tarve kannattaa muotoilla.

Moni työnantaja on ollut kiinnostunut rekrytoimaan tukea tarvitsevia, mutta he eivät ole tienneet, millaisiin tukiin heillä on mahdollisuus.

Kun työllistymistä aletaan edistää, jo alkuvaiheessa pitää olla aktiivista tukea. Silloin tapahtuu voimaantumista, työnhakija alkaa uskoa mahdollisuuksiinsa ja kykyihinsä.

Hankkeella ja Oulun kaupungilla sekä viereisellä Kempeleen kunnalla on ollut muutama avotyötoiminnan asiakas, joita ne ovat yhdessä tukeneet kohti työelämää.

– Tämä on esimerkki siitä, että kaupungin ja kolmannen sektorin toimijan yhteistyö voi hyvin onnistua, Jani Ronkainen toteaa tyytyväisenä.

Esimerkkinä yhteistyöstä hankkeen asiakkaita on ollut kaupungilla työkokeilussa.

Avotyötoiminta voi olla polku työelämään

Perinteisesti kaupunki on ottanut erityistä tukea tarvitsevia avotyötoimintaan ja vasta sen jälkeen on mietitty työelämää – jos on.

– Usein avotyötoiminta tuomitaan täysin, mutta mielestämme se ei ole vain kielteinen asia. Se voi olla monelle hyvä kasvun polku työelämätaitoihin. Sen pitäisi kuitenkin olla aina määräaikainen toimintamalli, ei jatkuva, hankkeen projektityöntekijä **Sami Ollikainen** painottaa.

Kempele päättikin vuonna 2019 tehdä jatkossa avotyösopimukset määräaikaisina. Nyt kunnassa selvitetään, voisiko ainakin osan avotyötoimintasuhteista muuttaa palkkatyöksi.

Ronkainen ja Ollikainen uskovat, että asenteet ja halu palkata kehitysvammaisia ja muita vammaisia henkilöitä kasvaa hiljalleen, kun asiasta pidetään ääntä. Tärkeitä toimijoita ovat esimerkiksi vammaisneuvosto ja kunnan päättäjät. Kun kunnat ja kaupungit näyttävät esimerkkiä, yrityksiäkin saadaan helpommin mukaan, he arvelevat.

Henkinen tuki ja rohkaisu vievät eteenpäin

Kun työllistymistä aletaan edistää, jo alkuvaiheessa pitää Ollikaisen mukaan olla aktiivista tukea. Silloin tapahtuu voimaantumista, työnhakija alkaa uskoa mahdollisuuksiinsa ja kykyihinsä. Matkan aikanakin hän kaipaa usein pientä tuuppimista oikeaan suuntaan.

– Itse pitää kuitenkin olla aktiivinen ja tehdä töitä sen eteen, että työllistyy. Ilman omaa aktiivisuutta on todella vaikea saada ketään töihin, Ollikainen sanoo.

Työhönvalmennus- tai vastaavaa ohjaustyötä tekevät pitävät tärkeänä, että tukea on tarjolla myös työllistymisen jälkeen. Silloin se vasta onkin tärkeää! Duunista totta on ollut tukena jopa kuukausia sen jälkeen, kun työpaikan ovet ovat auenneet. Tuen ei tarvitse olla jokapäiväistä, mutta niin työnantaja kuin tuore työntekijäkin saavat tarvitessaan apua työhönvalmentajalta heitä askarruttavissa tilanteissa.

– Työssä aloittanut voi tarvita henkistä tukea ja rohkaisua, ei niinkään itse työtehtäviin liittyvää apua. Niissä

Hese-Help sosiaalisen työllistämisen asialla

Hese-Help on vuonna 2013 perustettu sosiaalinen yritys. Jo aikaisemmin Hesburgerilla oli töissä osatyökykyisiä henkilöitä. Sosiaalinen yritys perustettiin, koska Hesburgerilla haluttiin viedä asiaa järjestelmällisesti eteenpäin. Kaikkiaan Hese-Helpin kautta työllistyneitä on ollut 12 eri puolilla Suomea. Tällä hetkellä (kevät 2020) työsuhteessa on neljä henkilöä.

Reittejä Hese-Help -työsuhteeseen on monia. Työntekijöitä tulee esimerkiksi kuntien sosiaalitoimen, työhönvalmentajien ja muiden sellaisten tahojen kautta, jotka auttavat asiakkaitaan löytämään töitä. Joskus työnhakijat kyselevät töitä myös itse suoraan ravintolasta.

– Hesburger panostaa rekrytointiin ja perehdytykseen, joten meillä on siihen olemassa hyvät ohjeet ja paljon kokemusta. Hese-Helpin työntekijöiden perehdytyksessä sovellamme samoja työkaluja, mutta perehdytysjakso on yleensä tavallista pidempi. Tyypillisesti alussa on työssäoppimisjakso ja/tai työkokeilu, josta voidaan sitten edetä palkkatuen kanssa toteutettavaan Hese-Help -työsuhteeseen. Otamme kaikessa huomioon ihmisen yksilöllisen tilanteen ja tuen tarpeen, Hesburgerin viestintäpäällikkö **Heini Santos** kertoo.

Monesti byrokratia panee kapuloita rattaisiin. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön työllistäminen voi osoittautua hankalaksi, sillä tuntimäärän sovittaminen eläkkeeseen voi johtaa siihen, että palkkatukea ei myönnetä.

Petri Kokon IT-osaamiselle on kova tarve Caritaksella. Avotyötoiminnan muuttuminen palkkatyöksi on tehnyt mahdolliseksi esimerkiksi omien IT-laitteiden päivittämisen. Kokko auttaa Hanne Riestolaa tietokoneen päivityksessä.

työhönvalmennus- ja ohjaustyötä tekevät eivät yleensä osaisikaan auttaa.

Vaikka kaikki asiakkaat eivät työllisty, caritaslaiset toivovat, että jokaiselle jää jotain käteen. Uskoa itseen ja toivoa, kipinä itsenäiseen työnhakuun tai muuta voimaantumista. Myös CV ja työhakemuspohja tulevat päivitettyä hanketyöntekijöiden kanssa.

Palkkatyö avautui 10 vuoden jälkeen

Liiketalouden merkonomiksi valmistunut **Petri Kokko** ehti olla Caritaksella avotyötoiminnassa kymmenen vuotta, ennen kuin palkkatyöhön siirtyminen toteutui. Caritas ostaa IT-palvelunsa MPY Osuuskunnalta.

– Aiemminkin koetin saada avotyötoimintaa palkkatyösuhteeksi, mutta se tyssäsi jollekin tasolle MPY:ssä. Tällä kertaa sain hyvää tukea neuvotteluihin ja muutos onnistui. Kun kuulin Duunista totta -hankkeesta, totesin että voisin olla ”koekaniinina”, Kokko kertoo työpisteellään.

Caritaksella oli toinenkin henkilö osa-aikaisena IT-tukena avotyötoiminnassa, mutta hän sai palkkatyötä muualta. Kokko palkattiin nyt suoraan säätiöön.

Lähituelle on säätiössä niin iso tarve, että siitä luopuminen ei olisi tullut kuuloonkaan. Kokko on pysyvästi liikuntakyvytön, eikä hänellä siten ole ansaintarajaa työkyvyttömyyseläkkeessä. Sen sijaan takuueläkettä tulot ovat vuodesta 2019 alkaen pienentäneet.

Kokko on vammansa takia oikeutettu palkkatukeen. Sitä myönnetään aina vuosi kerrallaan.

– Aiemmin piti tosi tarkkaan laskea, mitä voi tehdä, etenkin kun vaimokin oli välillä työttömänä. Nyt olen palkkatyön ansiosta voinut esimerkiksi uusia oman tietokoneeni, Petri Kokko sanoo suunnatessaan kollegan työpisteelle tarkistamaan tämän tietokoneen päivityspulmaa.

Teksti: **Kati Savela-Vilmari** Kuvat: **Leena-Kaisa Honkonen**

Pirkko Mahlamäki ja Euroopan vammaisfoorumin varapuheenjohtaja Ana Pelaez.

Vaikuttamistyötä vammaisten oikeuksista

kokemuksen rintaäänellä

Pirkko Mahlamäki on tehnyt vammaispoliittista vaikuttamistyötä 23 vuotta. Kyvyt käyttöön -lehdessä 1/2010 hän kertoi työstään vammaispoliittisena asiantuntijana Euroopan vammaisfoorumissa ja Suomen Vammaisfoorumin ensimmäisenä pääsihteerinä. Mahlamäki kertoo nyt, ovatko vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus ja oikeudet Suomessa hänen nähdäkseen parantuneet.

Vuonna 2010 Pirkko Mahlamäki kertoi, että oli mukana YK:n vammaisten ihmisten oikeuksien sopimuksen valmistelussa. Tuolloin alettiin tehdä vammaispoliittista ohjelmaa. Sopimus ratifioitiin Suomessa vuonna 2016 ja nyt VANE laatii toista kansallista toimintaohjelmaa. Onko vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus parantunut kymmenessä vuodessa?

– Olemme toisaalta menneet eteenpäin, mutta edelleen nousee esiin paljon vammaisiin kohdistuvaa syrjintää ja häirintää, Mahlamäki aloittaa.

Esimerkiksi vammaisten henkilöiden työllisyys ei ole juurikaan edistynyt. Myös heidän huono-osaisuutensa on vain lisääntynyt.

– Toisaalta yhdenvertaisesta kohtelusta on puhuttu enemmän. Esimerkiksi vammaisten henkilöiden palveluiden kilpailutusta vastustanut Ei myytävänä -kansalaisaloite sai näkyvyyttä ja kannatusta, vaikka eduskunta lopulta hylkäsi aloitteen.

Korona-aikana oikeudet vielä pahemmin uhattuna

On valitettavan helppo löytää esimerkkejä siitä, millaisissa yhteyksissä vammaisten henkilöiden oikeudet jäävät toteutumatta. Vain silloin, jos palvelun käyttö estyy kokonaan, on palvelusta vastaavalla taholla velvollisuus järjestää palvelu asiakkaalle muulla tavalla.

Kuljetuspalvelujen käyttäminen voi olla joskus niin hankalaa, että ihminen jättää hyödyntämättä oikeutensa, koska ei jaksa taistella palvelua saadakseen. Kuljetus- ja tulkkauspalveluiden säännöllinen toimivuus on kuitenkin monelle edellytys sille, että voi osallistua työelämään ja harrastuksiin.

– Syrjinnästä ilmoitetaan nyt herkemmin. Yhdenvertaisuuslautakunta on nostanut esille paljon tapauksia esimerkiksi vammaispalveluiden toteutuksen puutteista. Kelan viittomakielen tulkkausvälityksen ongelmat ovat yksi esimerkki tästä. Kriisiaikoina, kuten koronaepidemiassa, tilanne on vieläkin huonompi, Mahlamäki sanoo.

Agendalle on tullut myös uusia odottamattomia asioita.

– Olimme Vammaisfoorumin kanssa tekemässä Suomen maaraporttia vammaissopimuksen toteutumisesta vuosilta 2016-18. Mietimme, että meidän ei tarvitse varmaan edes pohtia 11 artiklaa, joka koskee vaaratilanteita ja humanitaarista hätätilaa. Nyt on toisin. Siitä on tullut tärkeä osa vaikuttamistyötä, koska olemme törmänneet eriarvoiseen kohteluun koronaepidemian aikana. Esimerkiksi vammaisten oikeutta tehohoitoon on joillakin alueilla aiottu rajata, Mahlamäki sanoo surullisena.

Vammaisten työllisyys jää taas varjoon?

Pääsihteerin mukaan vammaisten henkilöiden oikeuksista puhumisen sävy mediassa ei ole merkittävästi muuttunut. Vieläkin usein kirjoitetaan siihen sävyyn, että ”mitä ne taas haluavat”.

– Olen myös huolissani siitä, että kun akuutti kriisi (koronan takia) menee ohi, alkaa taas kierre, jossa leikataan vammaisten palveluista. Kun valtion velka on kasvanut, määrällisesti pienen ryhmän tärkeisiin palveluihin ei enää riitä rahaa. Miten käy vaikkapa nytkin vähäisten työhönvalmennuspalveluiden, jos tulee joukkotyöttömyys? Vammaisten työllisyys jää varmasti taas yleisen työllisyystilanteen varjoon.

Vammaisfoorumin toiminnan resursseissa olisi parantamisen varaa. Se saa STEAlta tukea Vammaisten maahanmuuttajien tukikeskus Hilmaan, mutta ei perusvaikuttamistoimintaansa.

– Yleissopimuksessa todetaan, että vammaisjärjestöjä tulisi tukea, mutta meidän pitäisi silti toimia vapaaehtoisvoimin, Mahlamäki ihmettelee.

Hän jatkaa vaikuttamistyötä, vaikka vammaisten asemasta työmarkkinoilla tehdyt selvitykset tuntuvat jäävän aina hyllylle. Lama-aikana todetaan, että nyt ei ehditä paneutua siihen. Mutta kun talous lähtee nousuun, silloinkaan ei ole hyvä hetki.

– Toisaalta minulle on tullut niin paljon kokemusta ja näkemystä, ja sen myötä asenne, että en anna periksi! Nyt meillä on hallitus, jossa mukana on henkilöitä, joille viittomakielinen yhteisö on läheinen. Tapahtuisiko nyt jotain edistystä vammaisten oikeuksien osalta?

Opiskeluhaluja olisi vielä

Vuonna 2010 Mahlamäki kertoi Kyvyt käyttöön -lehden jutussa olevansa oikeusnotaari. Opinnot jatkuivat, ja hän valmistui oikeustieteen maisteriksi vuonna 2017.

– Olen ylpeä lakimiesidentiteetistäni. Tein gradun siitä, miten EU:n tuomioistuin tulkitsee omaa toimintaansa eli miten se ottaa yleissopimuksen määräykset huomioon. Tulos oli, että ei sekään oikein huomioi niitä. Eli sitova ihmisoikeussopimus nähdään kuin poliittisena julistuksena, se ei tuo vammaisille ihmisille todellisia oikeuksia.

Vammaisfoorumin pääsihteerin toiveena on vielä jatkaa opintoja. Kokemus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta olisi hyvä perusta jatko-opinnoille.

– Koko EU-kuviossa olisi perkaamista. Riittävätkö kohtuulliset mukautukset tasavertaiseen työelämäosallisuuteen, ja miten paljon syrjintää rekrytoinnissa jää piiloon, ovat keskeisiä kysymyksiä, joihin haluaisin syventyä, Pirkko Mahlamäki kertoo.

Pirkko Mahlamäki pelkää, että vammaisten henkilöiden työllisyyden edistäminen jää taas sivuun, kun yleinen työttömyys koronakriisin takia kasvaa.

Pirkko Mahlamäki
- Vammaisfoorumin pääsihteeri vuodesta 2000 (ensimmäinen)
- Euroopan vammaisfoorumin (European Disability Forum) Policy Officer eli vammaispoliittinen asiantuntija
- oikeustieteen maisteri
- asuu Helsingissä

Ajankohtaista Vammaisfoorumista
- Vammaisfoorumi laatii vaihtoehtoista raporttia YK:n sopimuksen vaikutuksista Suomessa. Siitä on tehty jo nostoja, mutta lopullinen raportti on vielä kesken.
- Vammaisfoorumin työllisyysryhmä tekee yhteistyötä mm. Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmään kuuluvan alatyöryhmän ”Työkyvyn edistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen” kanssa. Työllisyysryhmä on kommentoinut myös TEMin **Anni Kyröläisen** selvitystä vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisista esteistä.

Lue Pirkko Mahlamäen ajatuksia Kyvyt käyttöön -lehdestä vuodelta 2010: ***https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kk_lehdet/kk_2010_1.pdf***

Teksti ja kuva: **Kati Savela-Vilmari**

Epilepsia-diagnoosi

muutti työnkuvaa vain vähän

Kun Karri Meriläinen, 28, sai epilepsiadiagnoosin, hän ei oikein tiennyt, mitä odottaa. Muuttuisiko elämä täysin, vai voisiko hän jatkaa työtään ja matkustella? Hiljalleen pelko on hellittänyt. Sairaus vaatii seurantaa ja lääkitystä, mutta on tuonut myös myönteisen muutoksen elintapoihin.

Helsinkiläinen Karri Meriläinen oli suorittamassa isännöitsijän koulutukseen liittyvää harjoittelua tulevalla työpaikallaan, kun hän sai tajuttomuus-kouristuskohtauksen. Kuukauden päästä epilepsiadiagnoosi varmistui. Aivojen magneettikuvauksella suljettiin pois kasvaimen mahdollisuus. Varmuus epilepsiasta saatiin EEG- eli aivosähkökäyrätutkimuksella. Oli kevät 2018.

Meriläinen palasi pian töihin, mutta jäi sitten muutaman kuukauden sairauslomalle, koska olkapää oli kaatuessa murtunut ja se piti leikata.

– Ennen kohtausta epilepsia oli oireillut, mutta en osannut epäillä sairautta. Kun olin väsynyt, käteni teki joskus äkkiliikkeen niin, että kahvi lensi kupista. Ihmettelin sitä, mutta lähinnä se huvitti, Karri Meriläinen kertoo.

Koulutukseen kuuluneet teoriaopinnot hän oli saanut valmiiksi, vain loppunäyttö puuttui. Sairausloman päätyttyä hän keskusteli työnantajan kanssa ja he sopivat, että Meriläinen tekee vain päivätöitä toimistolla eikä juuri osallistu iltakokouksiin. Epilepsiaa sairastavalle on tärkeää noudattaa säännöllistä unirytmiä ja nukkua riittävästi. Yksin työskentelemistä on myös hyvä miettiä, jos kohtauksia tulee usein.

Lisää liikettä elämään

Aluksi epilepsiadiagnoosi oli miehelle melkoinen järkytys.

– Mietin voinko tehdä enää oikein mitään, mitä ennen. Pikkuhiljaa tiedon lisääntyessä aloin tajuta, että sairaus ei rajoita elämääni paljonkaan, Meriläinen sanoo.

Diagnoosin jälkeen hän on tehnyt esimerkiksi kaksi Aasian-matkaa yksikseen.

Täysin entiseen tapaan elämää ei ole voinut jatkaa. Aiemmin Meriläisen vuorokausirytmi oli epäsäännöllinen ja usein hän valvoi pitkään. Uuden säännöllisemmän rytmin opettelu ei silti tuntunut ikävältä, vaan hän koki sen myönteisenä muutoksena. Olo on virkeämpi. Edelleen hän voi silloin tällöin valvoa yhden yön tavallista pidempään, mutta sen jälkeen täytyy levätä kunnolla.

– Ennen en myöskään harrastanut liikuntaa juuri lainkaan. Epilepsian myötä otin liikkumisen tavaksi, sillä se auttaa hyvän hoitotasapainon saavuttamisessa. Sopiva liikunta voi ehkäistä kohtauksiakin. Nyt odotan innoissani ju-jutsu-treenejä, joissa käyn kahdesta neljään kertaan viikossa!

Japanilaisen taistelulaji Ju-jutsun treenikaverit tietävät, miten toimia, jos Meriläinen saa kohtauksen harjoituksissa.

Tieto ja muiden kokemukset tärkeitä

Ennen sairastumista Karri Meriläinen ei tuntenut muita epilepsiaa sairastavia, mutta nyt vertaistuki on ollut tärkeää. Sitä hän on löytänyt Epilepsialiiton kautta. Sairaanhoitaja kertoi liiton toiminnasta heti diagnoosin varmistuttua.

Samoin tärkeältä on tuntunut tieto esimerkiksi kuntoutusmahdollisuuksista, hoidosta ja yleensäkin elämisestä epilepsian kanssa. Tätä tietoa hän on saanut nuorten leirillä ja aikuisten kuntoutuskurssilla. Keväällä 2020 Meriläinen lähtee itse yhdeksi ohjaajaksi nuorten leirille.

Meriläisellä on ollut vain kaksi tajuttomuuskohtausta. Hänellä on epilepsialääkitys, joka jatkuu läpi elämän. Sopivaa lääkettä haettiin jonkin aikaa. Nyt hän pärjää yhdellä lääkkeellä. Ensimmäisen kohtauksen jälkeen on tullut yksi kohtaus. Hän kokee olevansa onnekas, sillä joillakin kohtauksia voi tulla vähän väliä. Kohtaukset eivät ole ainoita epilepsian oireita, mutta Meriläisellä ei ole ollut muita oireita.

Kovin paljon epilepsia ei rajoita uravalintoja. Meriläinenkin suunnitteleekin seuraavaksi lääketieteen opintoja.

– Koskaan ei silti tiedä, muuttuuko taudinkuvani, hän toteaa.

– Yritän kuitenkin olla miettimättä liikaa asiaa, koska vointini on nyt hyvä. Nyt mennään tällä!

Karri Meriläinen kokee epilepsian mukanaan tuoman elämänmuutoksen positiivisena asiana. Töissä hän pystyi jatkamaan entiseen tapaan muuten, mutta iltatyöt ovat vähentyneet.

Epilepsia ei juurikaan rajoita ammatinvalintaa

Epilepsiaa sairastaa suomalaisista noin prosentti. Työikäisiä heistä on arviolta noin 35 000 (Lääkkeet ja työkyky / Kälviäinen Reetta, 2014).

Suurin osa epilepsiaa sairastavista voi työllistyä tai jatkaa töissä sairauden puhkeamisen jälkeen normaalisti. Poikkeuksena ovat henkilöliikenteen ja raskaan kuljetuksen ammatit. Ehdottomia rajoituksia on vain vähän, sillä epilepsia vaikuttaa työkykyyn hyvin yksilöllisesti.

Sairautta ei kannata salata, vaan työtovereidenkin on hyvä tietää, millaisia oireita voi esiintyä ja miten epilepsia voi vaikuttaa työhön - tai mihin se ei vaikuta.

– Kannattaa kertoa työpaikalla epilepsiasta ja käydä läpi, miten tulee toimia, jos kohtaus sattuu siellä, Epilepsialiiton sosiaaliturva-asiantuntija **Paula Salminen** kannustaa avoimuuteen.

Jos työkyvyssä ilmenee ongelmia, ratkaisuja haetaan yksilökohtaisesti, koska oireilukin on yksilöllistä. Tajuttomuuskouristuskohtaukset tunnetaan parhaiten, mutta epilepsiakohtaus voi ilmetä myös esimerkiksi tajunnan tai aistitoimintojen häiriönä. Epilepsiaan voi liittyä muutakin kuin kohtauksia, kuten muita neurologisia toimintakyvyn haittoja.

Ammattirajoituksia voi olla vuorotyön tekemisessä ja tapaturma-alttiissa työtehtävissä, mutta nekin arvioidaan tapaus kerrallaan. Jos esimerkiksi unirytmin vaihtelu altistaa kohtauksille, vuorotyöstä on luovuttava. Tällöin kannattaa keskustella työn räätälöinnistä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa.

– Jos joutuu luopumaan ammatistaan epilepsian vuoksi, työnantaja ja työterveyshuolto selvittävät yhdessä työntekijän kanssa mahdollisuuden ammatilliseen kuntoutukseen. Kuntoutus voi olla esimerkiksi uudelleenkouluttautumista, työkokeilua tai työhönvalmennusta, Salminen sanoo.

Lisätietoa: ***https://bit.ly/terveyskylä_epilepsiajatyö***

Artikkeli on julkaistu ensimmäisen kerran Työ Terveys Turvallisuus -lehdessä 13.5.2020

Teksti: **Kati Savela-Vilmari**, **Meeri Riihelä**, **Annemaria Ojanperä**, **Lasse Westerinen**

Vates parantaa viestinnän saa

Vates on alkanut parantaa viestintänsä saavutettavuutta sähköisillä kanavilla. Tavoitteena on myös lisätä muidenkin toimijoiden tietoisuutta keinoista, joilla jokainen organisaatio ja yksittäinen henkilö voivat tehdä entistä saavutettavampaa viestintää.

Keväällä 2020 teetimme saavutettavuuskartoituksen verkkosivuillemme (www.vates.fi). Kartoituksen ja raportin teki Annanpura Oy. Raportin perusteella aloimme itse tehdä muutoksia, joilla sivustomme on helpommin saavutettava näkövammaisten henkilöiden käyttämillä ruudunlukuohjelmilla. Osan muutoksista toteuttaa sivustomme ylläpitäjä. Korjausten on määrä olla valmiita elokuuhun 2020 mennessä.

EU:n julkisen sektorin saavutettavuusdirektiivin mukaan julkisen sektorin verkko- ja mobiilipalveluiden on täytettävä WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) -saavutettavuusstandardin vaatimukset. 23.9.2018 jälkeen julkaistujen palveluiden on pitänyt olla saavutettavia 23.9.2019 mennessä. Sitä ennen julkaistuilla palveluilla takaraja on 23.9.2020. Direktiivi koskee myös tahoja, jotka saavat valtiolta tukea verkkopalveluihin eli esimerkiksi STEA-avusteisia järjestöjä.

www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-saavutettavuus

Kartoitus ja sivuston ylläpitäjän tekemät korjaukset ovat maksullisia. Osan kartoituksessa havaituista puutteista voi kuitenkin korjata itse. Vatesissa on alettu mm. lisätä kuviin alt-tekstejä ja tarkistaa, että otsikkotasot etenevät loogisesti (ks. saavutettavat verkkosivut -kohta).

Työelämän saavutettavuus on monimuotoinen asia

Haluamme lisätä tietoisuutta myös työelämän saavutettavuudesta. Siihen kuuluu viestinnän saavutettavuuden lisäksi muitakin näkökulmia, kuten fyysinen ja sosiaalinen esteettömyys. Työelämän saavutettavuus -tietopaketissa on perustietoa asioista ja linkkilista, josta löytyy tietoa mm. opiskelun esteettömyydestä, syrjinnästä ja järjestöjen esteettömyyssivustoista.

Täydennämme tietopakettia vuodesta 2020 alkaen esimerkeillä siitä, miten työpaikoilla on parannettu saavutettavuutta ja saatu siten (pidettyä) parhaat mahdolliset työntekijät kuhunkin tehtävään!

ESTEETÖN TYÖELÄMÄ
Tietopaketti työnantajille

Saavutettavat verkkosivut

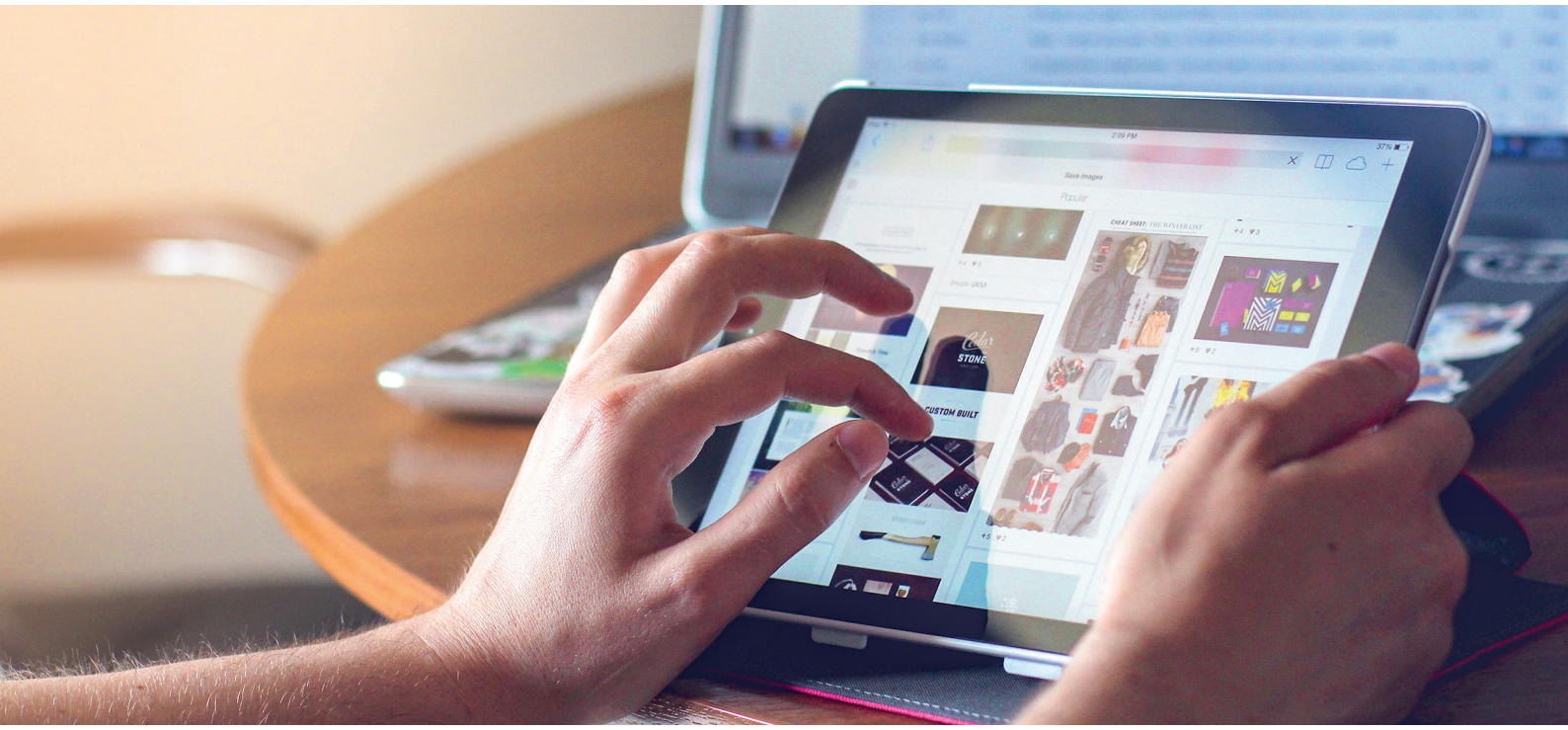
Saavutettavat verkkopalvelut parantavat digitaalista yhdenvertaisuutta. 15 prosenttia maailman ihmisistä ei pysty käyttämään verkkosivuja, koska ne eivät ole saavutettavia. Saavutettavuutta voi kohentaa pienilläkin muutoksilla, joiden avulla jokainen voi käyttää sivuja.

On hyvä muistaa, että käyttäjillä voi olla erilaisia tarpeita ja saavutettavuus voi tarkoittaa käyttäjille eri asioita. Saavutettava verkkosivusuunnittelu kuitenkin pyrkii huomioimaan mahdollisimman hyvin eri käyttäjät ja tilanteet sekä teknisen että sisällöllisen toteutuksen puolesta.

Kun päivität verkkosivuja, huomioi ainakin nämä seikat:
- Käytä tarpeeksi suurta fonttikokoa ja riviväliä.
- Käytä selkeää kieltä. Vältä monimutkaisia lauserakenteita ja sanontoja.
- Muotoile sivun ulkoasu ja rakenne tyylien avulla. Käytä otsikkotyylejä ja -tasoja johdonmukaisesti (otsikkotaso 1, otsikkotaso 2 jne. tässä järjestyksessä.)
- Varmista, että otsikot kuvaavat aihetta ja sisältöä.
- Nimeä linkit kuvaavasti ja vältä ”Lue lisää” -tekstejä. Kerro, jos linkki avautuu uuteen välilehteen.
- Lisää kuville vaihtoehtoinen kuvaus ruudunlukuohjelman käyttäjiä varten.
- Tarkista, että sivuston toimintoja voi käyttää myös avustavilla teknologioilla ja näppäimistöllä. Pyydä esim. näkövammaista henkilöä koekäyttäjäksi.
- Käytä tekstin lisäksi mahdollisuuksien mukaan ääntä, kuvaa ja videota.

vutettavuutta

Unsplash



Saavutettavat **tiedostot**

Savutettavuussuositukset koskevat myös verkkosivuihin sisältyviä tiedostoja. Suurin osa niistä on PDF-tiedostoja, jotka on tuotettu Word- tai PowerPoint-tiedostoista. Saavutettavien tiedostojen tekemiseen pätevät pääosin samat suositukset kuin saavutettavien nettisivujen suunnitteluun.

On kuitenkin hyviä miettiä, tarvitseeko sisällön olla tiedostomuodossa vai voisiko sen julkaista suoraan nettisivuilla. Kaikilla ei välttämättä ole tarvittavia ohjelmistoja tiedostojen avaamiseen, ja ne tuottavat vaikeuksia erityisesti mobiilikäyttäjille.

Tiedostojen kohdalla kannattaa huomioida kaikki samat asiat kuin verkkosivujen päivittämisessä ja kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin seikkoihin:

- Tasaa teksti vasemmalle.
- Sijoittele elementit mieluummin väljästi kuin ahtaasti.
- Tarkista lukemisjärjestys PowerPoint-tiedostoista.
- Tarkista Word- ja PowerPoint-tiedostojen (Office365) saavutettavuus valitsemalla: Tiedosto, Tiedot, Tarkista ongelmien varalta, Tarkista helppokäyttöisyys.
- Älä tulosta tiedostoja PDF-muotoon, vaan valitse: Tiedosto, Vie, Luo PDF/XPS.

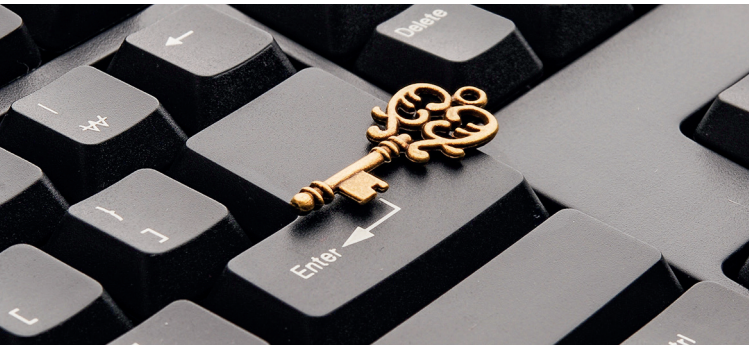
Lisätietoja: ***https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/***

Helppo vinkki saavutettavuuden parantamiseksi

Vates on jo vuosia noudattanut nettisivuillaan ja uutiskirjeissään ohjetta, että linkkiteksti kertoo sisällöstä, johon linkki ohjaa. **Lue lisää - tai Lisätietoa täältä -tyyliset linkit eivät ole saavutettavia näkövammaisille ja muille ruudunlukuohjelmaa käyttäville!** Ohjelma saattaa lukea linkit erikseen muusta sisällöstä, jolloin henkilö ei tiedä, mistä aiheesta linkki tarjoaa lisätietoa.

Kuvien **vaihtoehtoiset tekstit** ovat oleellisia saavutettavuudelle

PIXABAY



Kuvien vaihtoehtoiset tekstit eli alt-tekstit (engl. *alternative text*) parantavat merkittävästi verkkosisältöjen saavutettavuutta. Saavutettavuusdirektiivin vaatimuksissa edellytetään, että kaikelle ei-tekstuaaliselle verkkosisällölle on tekstivastineet. Toisin sanoen kuvien, videoiden ja äänen sisältämä tieto pitää esittää myös tekstinä.

Sosiaalisen median palvelut Facebook, Twitter ja Instagram ovat nykyisin entistä saavutettavampia. Niissä on käytössä kuvien alt-tekstiominaisuus, eli kuville voi kirjoittaa kuvauksen/vaihtoehtoisen tekstin näkövammaisia käyttäjiä varten. Kuvauksen kuulee ainoastaan silloin, kun palveluita käyttää ruudunlukuohjelmalla. Kuvaus kertoo yhdellä lauseella kuvan olennaisen sisällön. Vaihtoehtoinen teksti ei ole sama kuin kuvateksti!

Kun laadit vaihtoehtoista tekstiä, mieti vastausta seuraaviin kysymyksiin:
- Mitä tietoa jää saamatta, jos kuvaa ei näe?
- Mikä on kuvan tarkoitus siinä paikassa, jossa se on?
- Onko kuvan sisältö kerrottu ympäröivässä tekstissä? (Älä toista sitä alt-tekstissä.)

Alt-tekstien laatiminen on teknisesti helppoa. Hyviä käytännön vinkkejä löytyy mm. Näkövammaisten liiton sivuilta: ***www.nkl.fi/fi/etusivu/saavutettavuus-esteettomyys/saavutettavuus-verkossa-ja-mobiililaitteissa/sanoitasome***
Lähteet: ***www.celia.fi*** ja ***www.nkl.fi***

Tiesitkö että
Työikäisistä noin 6–10 % tarvitsee selkokieltä.

Lähde: Selkokielen tarvearvio 2019, Selkokeskus

Vates mukana Selkokielen neuvottelukunnassa
Myös selkokieli on osa viestinnän saavutettavuutta. Vates ei tuota selkokielisiä aineistoja, mutta pitää tärkeänä, että tieto selkokieltä tarvitsevien määrästä ja tarpeista työelämässä leviäisi.

Vates on ollut syksystä 2019 asti Selkokielen neuvottelukunnassa, joka ohjaa, ideoi ja koordinoi selkotoimintaa Suomessa. Neuvottelukunnassa on tällä hetkellä noin 50 organisaatiota.

Neuvottelukunnan toimintakaudelle 2019–2022 on laadittu toimenpideohjelma. Vuoden ensimmäisessä neuvottelukunnan kokouksessa pohdittiin yhteistyötä ja strategiaa.

Ohjelmasta nostettiin esiin kärkitavoitteet, kuten selkokielen aseman vahvistaminen lainsäädännöllä, selkokielen tutkimuksen edistäminen, media-alan kehityksessä mukana pysyminen sekä selkokielen tutkimus, kehittäminen ja tuottaminen tarkoituksenmukaisella tavalla ja riittävällä laajuudella.

Eniten keskustelua herätti selkokielen saaminen lainsäädäntöön. Selkokieli voisi mahdollisesti tulla osaksi yhdenvertaisuuslakia.

https://selkokeskus.fi/selkokeskus/selkokielen-neuvottelukunta/

Yllin kyllin osaamista ja

motivaatiota työhön

Juttu poistettu pdf-lehdestä

Teksti: **Eija Honkanen** ja **Anne Korhonen** Kuvitus: **Muotoilutoimisto Polku**

Työelämä on tärkeä oppimisympäristö

Ohjaaja tai työhönvalmentaja madaltavat työnantajan rekrytointikynnystä

Meillä kaikilla on yhdenvertainen oikeus toimeentulon hankkimiseen valitsemallamme työllä. Yhdenvertaisuutta turvataan ammatillisessa koulutuksessa tarjoamalla esteetön ja saavutettava oppiminen. Oppimisessa keskeisiä ovat aidot työelämän oppimisympäristöt. Niissä opitaan toimimista työyhteisön jäsenenä, työtehtävien hallintaa ja oman osaamisen kehittämistä.

Kun oppilaitoksessa mietitään tukea tarvitsevalle opiskelijalle sopivia työtehtäviä ja työpaikkaa, perustana ovat hänen kykynsä, osaamisensa ja tavoitteensa. Työpaikka taas tarvitsee sopivia osaajia. Yhteensovittamista varten on saatavilla tukea oppilaitoksesta ohjaajalta tai työhönvalmentajalta.

Ohjaaja keskustelee ensin työpaikan edustajan kanssa ja ennakoi työtehtäviä, jotka sopivat opiskelijan osaamisen kehittämiseen ja työllistymisen tavoitteisiin. Työssä oppimisen järjestämiseen liittyy myös se, että ohjaaja tuntee työpaikan ja sen mahdollisuudet sillä hetkellä ja tulevaisuudessa. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen aikana opiskelija voi tehdä töitä yhdelle tai usealle työnantajalle.

OPTY-hankkeessa* tehtiin v. 2019 kysely työnantajille, joilla oli kokemusta tai jotka pitivät mahdollisena palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Tämän artikkelin sisältö perustuu kyselyn vastauksiin.

Osaksi työyhteisöä pitkäjänteisellä yhteistyöllä

Ohjaajan tehtävänä on valmistaa työpaikan henkilöstöä vastaanottamaan opiskelija. Hän kertoo työpaikan henkilöstölle, mitä opiskelija osaa sekä millaista tukea ja ohjausta hän tarvitsee. Ohjaaja valmentaa etukäteen myös opiskelijaa toimimaan työpaikan toimintaperiaatteiden mukaisesti. Valmentamiseen ja yhdessä toimimiseen tarvitaan arvostavaa vuorovaikutusta opiskelijan, ohjaajan ja työpaikan välillä, jotta oppija kokee olevansa osaava ja aidosti osa työyhteisöä.

Yhteistyötä rakennetaan työpaikkaa arvostaen ja sen toiminnalle sopivalla tavalla. Työnantaja on osaaja omalla ammattialallaan ja ymmärtää sen lainalaisuudet.

Osatyökykyisyys mietityttää usein työnantajaa; mistä osatyökykyisyys johtuu, mitä henkilö osaa, mitä hänen perehdytyksensä tai työssä tukemisensa vaativat työyhteisöltä. Työnantajalla voi olla halukkuutta palkata osatyökykyinen, mutta hän ei tiedä, miten se onnistuu. Osatyökykyinen henkilö ei puolestaan välttämättä osaa kuvata osaamistaan tai tuen tarvettaan. Näiden sanoittamiseen ja yhteen liittämiseen tarvitaan ohjaajaa.

Työnantaja: pyydä tukea rekrytointiin

Työnantajilla ei juuri ole aikaa ohjaamiseen. Rekrytoinnissa heitä saattavat mietityttää myös mahdolliset taloudelliset riskit sekä se, miten he osaavat muuttuvissa työtilanteissa ohjata henkilöä ja kuinka joustavia työntekijät ovat erilaisissa tilanteissa. Työnantajalla ja henkilöstöllä on halua palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta heillä on myös tarve ohjaajan tai työhönvalmentajan tuelle työtehtäviin ohjaamisessa ja osaamisen varmistamisessa. Tiivis ja pitkäkestoinen yhteistyö ohjaajien ja työhönvalmentajien kanssa on avainasemassa, jotta erityistä tukea tarvitsevien työelämään siirtyminen onnistuisi.

Työnantajat tyytyväisiä kokemuksiinsa

Työelämäosallisuuden mahdollisuuden voi tarjota monella tapaa ja pohtia mahdollista rekrytointia ennen lopullista päätöstä siitä. Opiskelija voi kasvaa työtehtävään esimerkiksi koulutussopimuspaikan, työkokeilun tai palkkatukityöpaikan kautta, työhönvalmentajan tukemana. Pidempi rekrytointipolku mahdollistaa tutustumisen puolin ja toisin sekä osaamisen varmistamisen. Ohjaajan tehtävänä on selvittää ja tarjota sopivinta vaihtoehtoa opiskelijan ja työnantajan näkökulmasta. Koulutussopimus- tai muun jakson aikana voidaan kartoittaa ja luoda sopiva työtehtäväkokonaisuus työntekijälle.

Osatyökykyisten henkilöiden johtamiseen ei OPTY-hankkeen kyselyn mukaan koettu liittyvän erityistä haastetta; työ on samanlaista kuin kenen tahansa johtaminen. Työsuhteiden alussa johtamiseen ja ennakointiin on silti hyvä resursoida tavanomaista enemmän aikaa. Työnantajat korostivat, että alkupanostuksen myötä syntyy hyviä, onnistuneita kokemuksia.

Kokemukset osatyökykyisistä työntekijöistä ovat lisänneet työyhteisön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta. He ovat tuoneet työyhteisöihin energisyyttä, iloa ja toisten huomioimista. Kaikki haastatellut työnantajat suosittelivat ja rohkaisivat muitakin työnantajia tarjoamaan työelämämahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

**Artikkelin pohjana ovat (OPTY) Opitaan työhön yhdessä -hankkeessa (ESR 2018–2020) mukana olleiden työnantajien haastattelut. Kehittämisen kohteena oli työhönvalmennusmalli, jossa hyödynnettiin osatyökykyisten henkilöiden kanssa ryhmävalmennusta ja opinnollistettiin työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Hanke toteutettiin Invalidisäätiön, Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun, Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön yhteishankkeena. Hanketta hallinnoi Invalidisäätiö.*

1. Työllistämisen tuet

Palkkatuki
Harkinnanvarainen tuki palkan kompensaatioon, kun esimerkiksi vamma tai sairaus vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. Tuki haetaan TE-toimistosta. Palkkatuen tarkoituksena on edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuettua työtä voi yhdistää myös muihin TE-palveluihin.

Työolosuhteiden järjestelytuki
Jos työntekijän vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua toiselta työntekijältä, työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta.

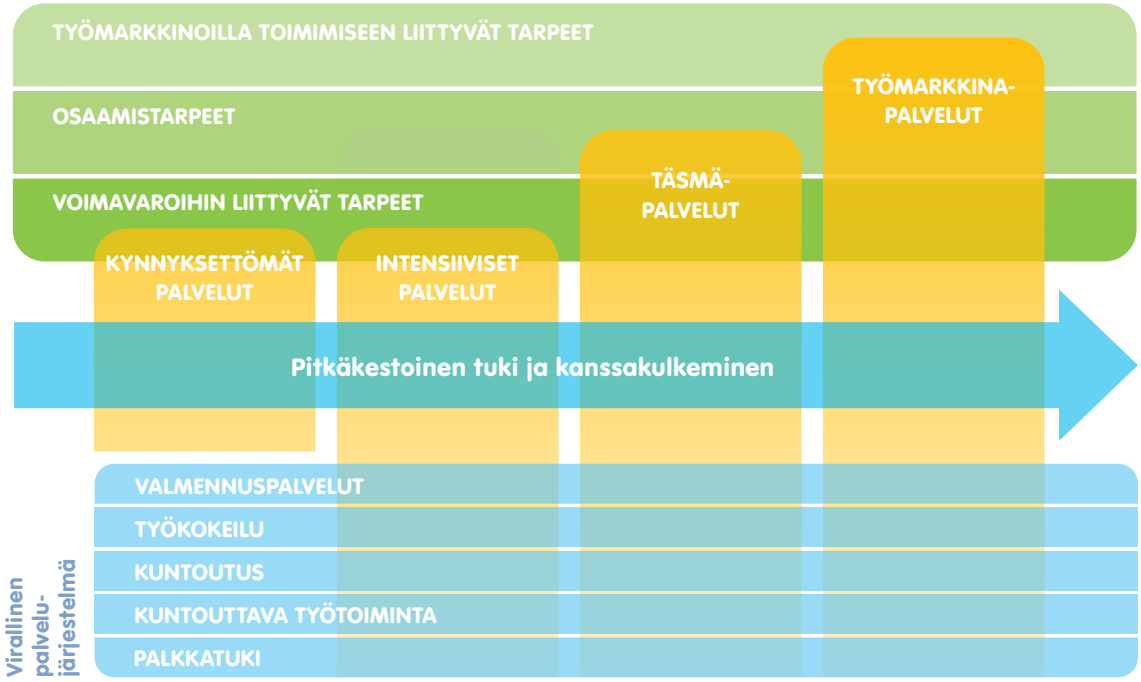
TE-toimisto arvioi tuen määrän. Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin voi saada enintään 4 000 euroa henkilöä kohden ja toisen työntekijän antamaan tukeen enintään 20 tuntia kuukaudessa 18 kuukauden ajan. Tuki on enintään 20 euroa tunnilta (vuonna 2020).

Lisätietoja työllistämisen mahdollisuuksista ja tuista:
https://www.vates.fi/tietopaketit/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html

2. Monimuotoiset työyhteisöt ovat rikkautta

- Työelämä tarvitsee monenlaisia työntekijöitä.
- Monimuotoisuus on rikkautta, joka parhaimmillaan edistää koko työyhteisön ratkaisukykyä, hyvinvointia ja suvaitsevaisuutta.
- Työnantaja, joka arvostaa erilaisuutta, erottuu edukseen.
- Työtä osittamalla luodaan tehokkuutta.
- Yhteiskuntavastuu konkretisoituu pienissä teoissa omassa työssä.

Tiivistelmät: **Lasse Westerinen**, **Annemaria Ojanperä** ja **Ella Rytkönen**
Kuva: **Minna Järvisalo** (mukaillen)



Tarvelähtöinen työllisyyspoliittinen malli: **palveluja oltava tarjolla kattavammin**

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä julkaisi tammikuussa 2020 SOSTEn julkaisusarjassa Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelu -raportin, joka tuo näkyväksi välityömarkkinoilla olevien ihmisten moninaiset tarpeet sekä esittää välityömarkkinoiden tarvelähtöisten palveluiden kokonaisuuden. Vates on vuodesta 2010 toimineen ryhmän koordinoija.

Julkaisun keskeisiä suosituksia:

- **Tarvelähtöisiä palveluita tulee olla tarjolla nykyistä kattavammin**, jotta jokaiselle aukeaa polku työelämään tai osallisuuteen ja aktiivisuuteen omien voimavarojen, osaamisen ja kykyjen mukaisesti. Palveluiden kesto tulee määritellä yksilöllisesti.
- **Järjestöjen, säätiöiden, sosiaalisten yritysten ja kunnallisten työpajojen toimintaedellytyksiä pitää vahvistaa**, jotta heikossa työmarkkina-asemassa oleville voidaan tarjota riittävästi osallisuutta, yhteisöllisyyttä, osaamista sekä työllistymistä edistäviä palveluita ja tukea.
- **Työnantajien tarpeet** heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi on **selvitettävä** ja **työllistämisen esteitä alettava purkaa** johdonmukaisesti.
- Tarvelähtöisiä palveluita tuottavien **toimijoiden keskinäistä työnjakoa ja roolitusta täytyy selkeyttää.** Erityisesti vaikuttavaksi todettuja palveluita tulee resursoida hyvin ja levittää uusille alueille.
- **Palveluita pitää tarkastella yksilön tarpeista lähtien** kokonaisuutena, jossa oikeat palaset tarjotaan oikeaaikaisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä palveluiden integraatiota ja tarjoamista yhtäaikaisesti tai limittäin.

Lisätietoja: Kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates, ***jukka.lindberg(at)vates.fi***
Löydät julkaisun täältä: ***https://www.soste.fi/valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut/***

Sosiaaliset tekijät ja merkityksellisyys **suojaavat työkykyä**

Marja Hultin vuonna 2019 julkaistussa väitöstutkimuksessa ”The work ability and health of unemployed persons” (Työttömien työkyky ja terveys) tarkasteltiin erilaisia työttömien työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Terveyden hyväksi kokemisella havaittiin yhteys hyväksi koettuun työkykyyn niin työssä käyvien kuin työttömienkin parissa. Terveys ei ollut silti suoraan yhteydessä työllisyystilanteeseen. Työkyvyn ja työllisyyden välillä nähtiin korrelaatio.

Elintapatekijöistä vain liikunnalla havaittiin olevan yhteys hyvään työkykyyn työttömillä. Tutkimuksessa ehdotetaankin lisätutkimusta liikunnan merkityksestä terveyteen, työkykyyn ja uudelleentyöllistymiseen. Tutkimuksen mukaan työkykyä suojaavia tekijöitä terveyden ja liikunnan lisäksi ovat muun muassa sosiaaliset tekijät ja kokemus merkityksellisyydestä.

Tutkimuksessa havaittiin, että siinä käytetyt työnhakuvalmennukseen ja vertaistukeen pohjautuvat interventiot lisäävät työllistymistä. Yksilötason terveysinterventioiden ei havaittu lisäävän työllistymistä tai tutkittavien terveyttä. Toinen esitetty tutkimusehdotus liittyykin hyvinvointia, työllistymistä ja työkykyä edesauttavien toimenpiteiden kehittämiseen.

Linkki tutkimukseen Itä-Suomen yliopiston sivuilla: ***https://bit.ly/hult_työttömientyökyky***

Keikkatyötutkimuksen suosituksena mm. työttömyysturvan selvittely takautuvasti

Mikko Pesä ja Pekka Ylikojola: Vajaalla työllä, valtavalla vaivalla. Keikkatyöntekijän toimeentulo -tutkimus. SAK, 2019.

SAK tilasi keikkatyöntekijöiden toimeentulon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen haasteita käsittelevän tapaustutkimuksen. Tutkimus on osa SAK:n työttömyysturvan uudistamishanketta ja tulevaisuuden ilmiöitä luotaavaa Mahdollisuuksien aika -hanketta. Tutkimus perustuu 11 keikkatyötä tekevän henkilön tapauksiin. Tapaustutkimuksessa haastateltavat on valikoitu siten, että he edustavat eri aloja: luovia aloja, palveluammatteja, rakennusalaa, teollisuutta ja sosiaalipalveluja.

Johtopäätöksiä olivat muun muassa, että keikkatöiden yhteensovittaminen erityisesti ansioturvaan vaikuttaa yleisellä tasolla toimivan. Haasteet johtuvat esimerkiksi siitä, että työntekijällä on useita työnantajia. Kaikki viranomaiset eivät aina tunnista keikkatyön luonnetta, mistä voi aiheutua työntekijälle taloudellisia haasteita. Järjestelmän kanssa pärjää, jos on kertynyt siitä kokemusta tai lähipiirissä on järjestelmää tunteva tuttava.

Varsinaisen työnteon lisäksi aikaa vievät työnhaku ja työttömyysturvajärjestelmän selvittelytyö. Viranomaisten hallinnolliset käytännöt näyttäytyvät osin vanhanaikaisina, eli esimerkiksi osa todistuksista pitää toimittaa postitse. Selvittelytyöhön kuluvan ajan takia työntekijän vapaa-aika ja työstä palautumisaika jäävät vähäisiksi.

Keikkatyönteosta tekevät mielekästä mm. oman osaamisen kehittyminen monipuolisissa työtehtävissä sekä keikkatöiden joustavuus ja sopivuus omaan elämänvaiheeseen.

Selvityksessä esitetään viisi suositusta, jotka ovat
- työttömyysturvan sovittelu takautuvasti
- epäselvissä tilanteissa selvitystaakan jakaminen tasaisemmin työnantajan ja työntekijän kesken
- digitaalisten mahdollisuuksien ja automaation laajempi hyödyntäminen
- työnhaun velvoitteiden määrittely paremmin keikkatyöntekijöille soveltuviksi ja
- keikkatyön edunvalvonnan kehittäminen.

Teksti: **Harri Kostilainen** ja **Jukka Lindberg**
Toimitus: **Kati Savela-Vilmari** ja **Lasse Westerinen**
Kuva: **Jaana Pakarinen**

Yhteiskunnallisilla yrityksillä kohti sosiaalisesti

oikeudenmukaista työelämää

Suomessa on vihdoin poliittinen tahto parantaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä.

Eri tavoin tukea työllistymisessään tarvitsevien asemaa on Suomessa pyritty parantamaan lukuisilla projekteilla ja kokeiluilla. Pysyviä, sovellettavia ratkaisuja niistä ei ole juuri tullut. Kokeiluja tarvitaan, mutta niiden lisäksi on mm. tukirakenteiden ja rahoituksen oltava kunnossa, ja tahtotilan vahva. Vastuullinen yritystoiminta on yksi avain pysyvämpään muutokseen, jonka ansiosta esimerkiksi osatyökykyiset henkilöt pääsevät työelämään.

ESR-rahoitteisessa Ilona-hankkeessa kokeillaan uusia ratkaisuja työllistymisen reittien löytämiseksi heille, jotka tarvitsevat eri tavoin tukea työllistymiseensä. Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen ja Silta-Valmennusyhdistyksen yhteiskunnallisen yrityksen liiketoiminnoissa etsitään hyviä käytänteitä ja malleja kiinnittymisestä työmarkkinoille sekä pilotoidaan niitä. Mukana on kansainvälisiä kumppaneita.

Vates-säätiö, Diakonia-ammattikorkeakoulu sekä THL arvioivat hankkeessa kansainvälisten, työllisyyttä edistävien mallien toimivuutta Suomen yhteiskunnallisissa ja lainsäädännöllisissä raameissa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on mm. parempien toimintaedellytysten luominen yhteiskunnalliselle yrittäjyydelle.

Eurooppalaisen vertailevan tutkimuksen mukaan elinvoimainen yhteiskunnallinen yritystoiminta edellyttää ekosysteemiä, joka tukee vahvistuvaa liiketoimintamallia.

– Suomessa yhteiskunnallisen yritystoiminnan ekosysteemi on vasta rakentumassa. Ilona-hankkeen tavoitteena on tehdä ehdotuksia kustannustehokkaista, valtakunnallisesti käyttöönotettavista toimintamalleista, joilla työllistymisessään tukea tarvitsevat voivat kiinnittyä työmarkkinoille, Vates-säätiön kehittämispäällikkö **Jukka Lindberg** sanoo.

Vatesin taustayhteisöistä mm. Laptuote-säätiö on yhteiskunnallinen yritys.

Selvitys yhteiskunnallisten yritysten toimintavalmiuksista

Sanna Marinin hallitus on sitoutunut laatimaan strategian, jolla parannetaan yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä uudistamalla rahoitusta ja tarjoamalla liiketoimintaosaamista vahvistavaa tukea. Strategian valmistelun tueksi Diakonia-ammattikorkeakoulu laati Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa - kartoituksen. Tutkija **Harri Kostilaisen** toteuttamassa selvityksessä on 14 ehdotusta yritysten liiketoiminta- ja työllistämisedellytyksien vahvistamiseksi.

Selvityksessä ehdotetaan, että eri liiketoimintamalleihin liittyviä verkostoja vahvistetaan mm. syventämällä niiden keskinäistä yhteistyötä ja työnjakoa. Ehdotuksena on myös esimerkiksi nykyinen sosiaalisten yritysten lain kumoaminen hallitusti tai rajaamalla siten, että se kohdentuisi vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistämiseen.

Lisäksi osatyökykyisten henkilöiden työllistymisessä yhteiskunnallisiin yrityksiin olisi huomioitava erilaisten etuuksien yhteensovittaminen palkkatulon kanssa.

Yhteiskunnalliset yritykset -selvitys: ***https://bit.ly/Kostilainen_yhteiskunnallisetyrityksetsuomessa***
Ilona-hankkeen sivut: ***ilonahanke.net***

Teksti: **Meeri Riihelä** ja **Tuuli Riisalo-Mäntynen**

KEKO-hankkeesta

Vatesin aluetoiminnaksi

Vatesin STEA-rahoitteinen KeKo – Kehittämisen koordinaatio -hanke päättyi alkuvuonna 2020. KeKon tavoite oli vahvistaa työllistymistä edistävien järjestöjen elinvoimaa ja tukea alueiden työllisyystoimijoiden yhteistä kehittämistyötä. KeKossa haluttiin rakentaa Vatesin valtakunnallisen toiminnan rinnalle malli, joka tukee alueiden omaa työllisyystoimintaa.

Hankkeen alussa keväällä 2017 hanketyöntekijät tutustuivat alueiden työllisyystoimijoihin ja kartoittivat kentän tilanteen, hankkeet ja verkostot. Kävi ilmi, että kehittämistarpeet olivat samankaltaisia alueesta riippumatta. Toimijat toivoivat apua mm. ohjauskäytäntöjen, markkinaosaamisen ja vaikuttavuuden kehittämiseen. Vatesilta toivottiin myös alueille jalkautuvaa toimintaa ja tietoa työllisyydenhoidon kentältä eri puolilta maata.

Hankkeessa järjestettiin maakunnittain verkostotilaisuuksia, joihin kutsuttiin alueen työllistymistä edistäviä toimijoita. Tilaisuuksilla tuettiin mm. toimijoiden välistä kehittämis- ja projektityötä. Verkostotapaamisia järjestettiin 38. Niissä oli osallistujia yhteensä 1 290, joista noin 60 % kolmannelta sektorilta. Sisällöt suunniteltiin palautteiden ja kartoitusten perusteella vastaamaan alueiden tarpeita.

Työllisyystoimijoiden, yhteistyökumppanien ja hanketyöntekijöiden mukaan tilaisuudet mahdollistivat hyvien käytäntöjen levittämisen alueiden välillä. Työllisyystoimijat saivat niistä uusia kehittämisideoita. Verkostotyö myös lisäsi alueilla tehtävää yhteistyötä ja tietoisuutta muiden toiminnoista. Työllistymistä edistävien järjestöjen työn merkitys tiedostettiin maakunnissa aiempaa paremmin.

Vuonna 2019 tehdyn syvennetyn palautekyselyn mukaan 53 % hankkeen toimintaan osallistuneista löysi uusia yhteistyökumppaneita KeKon tilaisuuksissa. Näiden kumppaneiden kanssa on suunniteltu mm. asiakasyhteistyötä, yhteisiä koulutuksia ja hankkeita sekä muodostettu uusia, pienempiä verkostoja.

Tilaisuuksien palautteissa korostuu kohderyhmän kokemus tilaisuuksien hyödyllisyydestä. Asteikolla 1-4 (4=kiitettävä) kaikkien tilaisuuksien keskiarvo oli 3,3.

Toiminta alueilla ei lopu hankkeen myötä, sillä STEA myönsi Vatesin aluetoimintaan kolmen vuoden kohdennetun avustuksen. Toimintaa jatketaan samoilla linjoilla, toimijoiden ja alueiden kehittämistarpeita kuunnellen. Toiminnan vakiinnuttamisessa on apuna hankkeen aikana koottu alueyhteyshenkilöiden verkosto, joka toimii jatkossa tiedonvälittäjänä Vatesin ja eri maakuntien välillä molempiin suuntiin.

KeKossa saatiin aikaan hyviä tuloksia, mutta työtä on yhä tehtävänä. Myös tulevaisuudessa on tärkeää kiinnittää huomiota järjestöjen resurssien turvaamiseen ja vahvistaa yhteistyöverkostoja.

Lue lisää KeKo-hankkeen loppuraportista sekä tutustu hankkeessa tehtyyn käsikirjaan: ***www.vates.fi/keko***

Teksti: **Annemaria Ojanperä**

Matalan kynnyksen tukea OHJAAMOISTA

Ohjaamot ovat alle 30-vuotiaiden matalan kynnyksen monialaisia palvelupisteitä. Nuoret saavat Ohjaamoissa maksutta apua esimerkiksi työhön, koulutukseen ja asumiseen liittyvissä asioissa. Vaikuttavuustutkimuksessa todettiin muun muassa, että Ohjaamot tehostavat asiakkaiden palveluun pääsyä.

Ohjaamoja oli loppuvuodesta 2019 toiminnassa tai kehitteillä yli 70 ympäri Suomen. Niiden palvelut vaihtelevat jonkin verran riippuen kunnan koosta ja kuntalaisten yleisimmistä tarpeista.

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten tarpeisiin vastataan esimerkiksi harjoittelemalla yhdessä työpaikkahaastattelua tai auttamalla asumistuen hakemisessa. Nuorta tuetaan löytämään konkreettisia lähitulevaisuuden tavoitteita. Myös erityistä tukea tarvitsevat nuoret saavat Ohjaamoista yleisesti ohjausta sopiviin palveluihin. Tarve on suuri, sillä noin joka toisella suomalaisella on vähintään yksi vamma tai pitkäaikaissairaus, joka voi heikentää työkykyä ainakin tilapäisesti.

Toimintaa koordinoivassa Kohtaamohankkeessa selvitettiin vastikään koronakriisin vaikutusta Ohjaamojen toimintaan. Selvitys paljasti uudenlaisia palveluntarpeita, jotka liittyvät erityisesti lomautuksiin, irtisanomisiin ja Kelan etuuksiin. Kuntouttava työtoiminta on jäänyt monilta kesken. Yleinen epätietoisuus ja huoli tulevasta ovat korostuneet. Myös Ohjaamojen palvelu tapahtuu korona-aikana puhelimitse tai verkossa.

Toiminta tutkitusti vaikuttavaa – systematisointia tarvitaan

Maaliskuussa 2020 julkaistiin valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (VN TEAS) rahoittama, MDI Public Oy:n toteuttama tutkimus **Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria.** Tutkimus vahvistaa käytännön havainnon, jonka mukaan nuoret hyötyvät Ohjaamoista monin tavoin. Erityisesti asiakkaiden palveluun pääsy on nopeutunut ja palveluihin ohjaus on tehostunut. Ohjaamot myös kattavat kulunsa julkisen talouden säästöillä.

Kiitosta sai mm. Ohjaamojen aidosti asiakasta kuunteleva ja ratkaisukeskeinen ote. Myös nuorten itsensä kokemukset monialaisesta yhteistyöstä Ohjaamoissa ovat pääosin positiivisia.

Toiminnan työllisyysvaikutukset syntyvät pääsääntöisesti pitkällä aikavälillä. Erot työllisyysvaikutuksissa Ohjaamoasiakkaiden ja muiden välillä näyttävät kasvavan sitä enemmän, mitä pidempi aika työnhaun alusta on kulunut.

Toisaalta tutkimuksessa todettiin, että poikkihallinnolliset haasteet hankaloittavat Ohjaamoiden toimintaa. Myös palvelujen systematisointia tulisi kehittää, koska eri Ohjaamojen toimintatavoissa on eroja. Tutkimuksessa peräänkuulutetaankin Ohjaamolakia sekä ehdotetaan yhteistä asiakastietojärjestelmää, joka mahdollistaisi tehokkaan asiakasohjauksen sekä toiminnan tulosten seurannan.

Lisätietoja: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan sivusto: ***www.tietokayttoon.fi***

Teksti ja kuva: **Johanna Haaga-Shrestha**

Työnantajatreffeillä

kohdataan mahdollisesti tuleva työnantaja

Lotta Palonen (keskellä) haastatteli lyhyesti Kornetin työhönvalmennuksen asiakkaita ja antoi myös palautetta heidän ansioluetteloistaan.

Rinnekodin Kornetin työhönvalmennus järjesti maaliskuun alkupuolella työnantajatreffit asiakkailleen Lassila & Tikanojan HR-konsultti Lotta Palosen kanssa. Työnantajatreffien tarkoituksena oli saattaa työnantajan edustaja ja töitä hakevat asiakkaat saman katon alle vaihtamaan ajatuksia työllistymisestä.

Osoittautui, että työnantajatreffeille kokoontuivat juuri oikeat tahot. Moni Kornetin työhönvalmennuksen asiakkaista etsii joko kesätöitä tai pidempiaikaista työpaikkaa ammattinimikkeistä, joita L&T:lla on tarjota. Samoin L&T:lla on käynnissä parhaillaan hanke, jonka puitteissa yritys rekrytoi 20 osatyökykyistä henkilöä tämän vuoden aikana.

– Tähtäimessä on, että työntekijät saisivat meiltä vakituisen työpaikan heille mieluisista työtehtävistä vielä tämän vuoden puolella, Lotta Palonen kertoi treffeille saapuneille.

L&T:lla on noin 400 erilaista ammattinimikettä. Osatyökykyisiä työnhakijoita palkataan tehtäviin, joihin heidän osaamisensa ja jaksamisensa sopivat parhaiten. Vastuullisena työnantajana L&T haluaa pitää huolen työntekijöistään.

– Mitä luultavimmin työpaikat löytyvät kohteista, joissa ei ole siirtymiä päivän aikana, ja joissa on paikalla kohde-esimies lähes koko ajan. Huhtikuun aikana saamme valmennettua esimiehet, minkä jälkeen ensimmäiset työntekijät pääsevätkin jo aloittamaan. Tehtäviä löytyy muun muassa kiinteistöhuollosta ja siivouksen parista, mutta kesäaikaan ehkä myös viherpalveluista. Hyvinvointimme turvaamiseksi meillä ei ole enää varaa hukata kenenkään työpanosta ja siksi me L&T:llä sanommekin, että ”Me olemme Huomisella töissä”, Palonen jatkaa.

Onnistunut yhteistyö

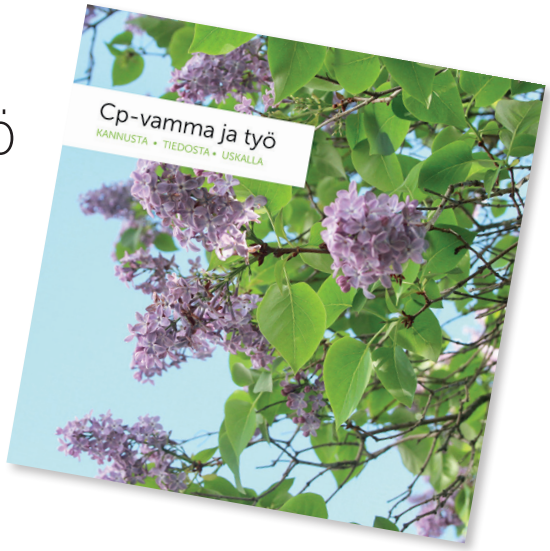
L&T valikoitui työnantajatreffien kumppaniksi, sillä Kornetin työhönvalmennuksella on ollut jo pidempään yhteistyötä yrityksen kanssa. Yhteistyön tuloksena yksi asiakas on jo aiemmin työllistynyt yhteen kohteeseen.

– Heillä on vahva tahtotila työllistää osatyökykyisiä henkilöitä, mikä on hienoa. Mahdollisimman konkreettinen yhteistyö ja kohtaamiset työnantajien kanssa ovat tärkeitä meidän asiakkaillemme. Moni on näille treffeillekin tullut CV mukana ja on mahtavaa, että Lotalla on aikaa käydä jokaisen kanssa henkilökohtaisesti läpi heidän osaamistaan, Kornetin työhönvalmennuksesta työnantajatreffejä järjestäneet työhönvalmentajat **Paula Koskelainen-Nordberg** ja **Sanna Viljanmaa** kertovat.

Kornetin työhönvalmennuksessa on tällä hetkellä 24 asiakasta henkilökohtaisessa työhönvalmennuksessa. Heistä seitsemän on huhtikuussa 2020 palkkatöissä (kolme henkilöä lomautettuna), ja yksi on TE-toimiston työkokeilussa.

CP-VAMMA ja työ

Esitteeseen on koottu tietoa työn mukautuksen keinoista, joilla voidaan tukea työhön pääsyä ja työssä pysymistä. Jokaiselta työpaikalta löytyy kehitettävää niin työoloissa kuin työn tekemisessä, ja jo pienikin mukautus voi edistää työssä jaksamista. Esitteessä on myös uratarinoita.



Tervetuloa työpaikalle!

– Käytännön vinkkejä työssä oppimiseen ja työnantajayhteistyöhön

Opitaan työhön yhdessä -hankkeessa koottu käytännönläheinen opas työnantajayhteistyön vahvistamiseen. Opas tuo esille työnantajan äänen ja vinkkejä ammatillisen oppilaitoksen henkilökunnalle työnantajayhteistyöhön. Valmentajamaisen työotteen avainasemassa ovat opiskelijan kyvyt, osaaminen ja tavoitteet, jotka sovitetaan yhden tai useamman työpaikan toimintaan.

Oppaan voi ladata Live-Palveluiden sivuilta lyhennetystä osoitteesta: ***https://bit.ly/tervetuloatyöpaikalle***

Ohjaan ja valmennan **työelämälähtöisesti**

Opaskirja tarkastelee työelämälähtöisen ohjauksen kehittämishaasteita ammattihenkilöiden näkökulmasta. Se avaa uusia näkökulmia sekä antaa ideoita ja menetelmiä valmentajamaiseen työelämälähtöiseen ohjaukseen. Opas tarjoaa käytännön harjoitteita ja pohdintoja oman työotteen kehittämiseen.

Oppaan voi ladata Live-Palveluiden sivuilta, ja sen lyhennetty osoite on:
https://bit.ly/ohjaanjavalmennan

Työllisyydenhoidon yhteistyön KÄSIKIRJA

Vates-säätiön KeKo-hankkeessa v. 2019 tehty käsikirja **Verkostot ja kumppanuus – Järjestöt työllisyyden edistäjinä** on suunniteltu yhdessä työllisyysasiantuntijoiden kanssa neljällä paikkakunnalla. Käsikirjassa esitellään hyviä käytänteitä, joita muut alueet ja organisaatiot voivat hyödyntää omassa toiminnassaan.

Tutustu pdf-julkaisuun: ***https://bit.ly/KeKo_käsikirja***

Tilausohje:

Edellä olevia Vatesin julkaisuja voi tilata painettuina. Tilaukset ovat maksuttomia, paitsi Viestinnän työkirja. Muita maksuttomia julkaisuja voi tilata 10 kpl, mutta Työllisyydenhoidon yhteistyön käsikirjaa max 5 kpl. Tilaukset: ***meeri.riihela@vates.fi*** tai p. 044 773 5708.

Esite **työhönvalmennuksesta**

Vates-säätiön esitteeseen työhönvalmennuspalvelusta on koottu tietoa työnantajille siitä, miten palvelua voi hyödyntää esim. uuden henkilön rekrytoinnissa sekä mistä palvelua voi saada. Esitteessä on kerrottu myös työhönvalmennuksen rinnalla useimmiten käytetyt tukimuodot. Takakannessa on paikka omalle käyntikortille.

Tutustu esitteisiin: ***https://www.vates.fi/vates/julkaisut/esitteet***

Tukea omasta työstä viestimiseen:

Viestinnän TYÖKIRJA

työhönvalmentajille

- Miten kuvaan työni tarjoaman hyödyn tai ratkaisun työnantajalle tai asiakkaalle?
- Miten kerron työni merkityksellisyyden sitä rahoittavalle taholle, entä omalle työyhteisölleni tai toiminnasta päättäville tahoille?

Viestinnän työkirja tarjoaa harjoituksia ja vinkkejä ohjaus- ja valmennustyötä tekeville ammattilaisille. Työkirja koostuu pienistä teoriaosuuksista, joihin liittyy käytännön harjoitus. Näin oppaan vinkkejä pääsee hyödyntämään suoraan omaan työhön. Kirjaa voi työstää yksin tai työkavereiden kanssa. Kirjan hinta on 10 euroa (+ postikulut painon mukaan).

Työkirjan sisällön työstämisen tueksi voi tilata koulutuskokonaisuuden Vates-säätiöstä. Jos kiinnostuit viestinnän koulutuksesta, ota yhteyttä: anne.korhonen(a)vates.fi

Tilaa työkirja osoitteesta: ***https://www.vates.fi/vates/julkaisut/kirjat/kirjatilauslomake***

Vates-säätiön 2020 tapahtumia syksyllä

Työhönvalmennuksen teemapäivä, Espoo **26.8.**

Teemapäivä keskittyy oman ohjausotteen työstämiseen, valmennuskeskeiseen työskentelytapaan, ja siihen miten oma ohjausote vaikuttaa työnantajayhteistyöhön. Teemapäivä toteutetaan yhteistyössä Ammattiopisto Liven kanssa.

Tuettu työllistyminen ja Työhönvalmentajien neuvottelupäivät, Espoo **2.–3.9.**

Tarjoamme ajankohtaista tietoa kansainvälisistä ja kansallisista toimintaohjelmista, tuetusta työllistymisestä palvelujärjestelmässä ja uusista työelämän mahdollisuuksista. Mukana myös käytännönläheistä osaamisen tukea työelämään ohjaamiseen. Tilaisuuden yhteistyökumppanina on Kehitysvammaliitto.

Vates-päivä, Vantaa **1.10.**

Teema on tänä vuonna Tulevaisuuden työ – kaikille avoimet työmarkkinat. Keskitymme erityisesti työn murrokseen ja pohdimme yhdessä toimialan asemaa työelämän muutoksen tuulissa. Päivän aikana luovutetaan Tulisielu-tunnustus.

Disability Employment Forum, Helsinki **22.10.**

Disability Employment Forum on Vates-säätiön uusi konsepti vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Vuosittainen tapahtuma on osa työnantajien kanssa käytävää vuoropuhelua ja tiedotusta tukimuodoista, palveluista ja käytännöistä, joilla voidaan edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä. Yhteistyökumppanina tänä vuonna on Mielenterveyden keskusliitto.

Työllistämisen kehittämispäivät, Helsinki **18.–19.11.**

Aiheena on Työelämän muutosten mahdollisuudet. Seminaari tarjoaa sisältöä ajankohtaisista erityisryhmien työllistämisen kysymyksistä monipuolisesti työllistämiskentän eri asiantuntijaryhmille. Yhteistyökumppanina päivillä on Kiipula.

Marraskuussa (16.-20.11.) Vates-säätiö osallistuu Euroopan eri maissa järjestettävään **European Disability Employment Week** -teemaviikkoon. Teema näkyy myös mm. Työllistämisen kehittämispäivillä.

Tulossa myös aluetoiminnan tilaisuuksia pääkaupunkiseudun ulkopuolella sekä etätilaisuuksia.

Merkitse päivämäärät kalenteriisi ja seuraa tapahtumasivuamme:
https://www.vates.fi/tapahtumat

HUOM!

Ilmoittaudu ennakkoon tapahtumiin, niin saat lisätietoa, kun ohjelma valmistuu ja ilmoittautuminen avautuu. Ennakkoilmoittautumiseen on oma linkki kunkin tapahtuman kohdalla.

Teksti: **Anne Kallio** Piirros: **Minttu Aalto** Kuva: **Kati Savela-Vilmari**

Työllistymisestä

työllistämispalveluiden päätavoite

Työllistämispalveluiden odotetaan olevan moneksi. Poliittinen tahto on ohjata asiakkaat avoimille työmarkkinoille, mutta arjen todellisuudessa tavoite on usein asiakkaan elämänhallinnan koheneminen. Jos työllistämispalvelua osataan hyödyntää taitavasti, se tuottaa alueelle osaavaa työvoimaa ja lisää asiakkaiden aktiivisuutta.

Vates-säätiö toteutti v. 2019–2020 tutkimuksen siitä, miten kunnissa pystytään jatkossa tuottamaan laadukkaita työllistymistä tukevia palveluja heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Tutkimuksen kohteena olivat työllistämisyksiköiden tarjoamat palvelut, ja ensisijaisesti vaikuttavuus, joka voidaan saavuttaa yksiköiden toimintamallin ja ohjauksen laatua parantamalla. Tutkimuksen rahoitti Kunnallisalan kehittämissäätiö KAKS.

Tutkimuksesta nousi tuloksina mm. ehdotuksia työllistämisyksiköiden toiminnan kehittämiseksi. Palvelun vaikuttavuutta voi tukea neljällä asiakokonaisuudella. Ne ovat organisaation toimintamallin tarkastelu, suhteet työnantajiin, ammattilaisten suhtautuminen asiakkaan työllistymiseen ja työllistämisyksiköiden ammattisisällöt.

– Työllistämisyksikön tulisi olla alueellisesti hyvin verkottunut ja vastata sekä sosiaalipalvelu- että elinvoimahaasteeseen. Toimintaa tulisi kehittää aktiivisesti ja arvioida sen vaikuttavuutta molempien haasteiden osalta, tutkija **Anne Kallio** sanoo.

Työnantajasuhteet liittyvät myös organisaation toimintamallin tarkasteluun. Työnantajien tulisi olla työllistämisyksikön tärkein yhteistyökumppani. Työnantajakontaktit rakennettaisiin ihannetilanteessa organisaation kontakteiksi, sen sijaan että jokainen valmentaja hyödyntää vain omia verkostojaan. Näin työllistämisyksikön sisällä pystyttäisiin huomioimaan työnantajien tarvitsema osaaminen. Vuorovaikutus työnantajien kanssa ja työn muotoilu vaativat tiivistä yhteistyötä ja molemminpuolisen hyödyn kokemista.

On tehtävä töitä usealla rintamalla, jotta työllistyminen asettuu luontaiseksi tavoitteeksi työllistämispalveluissa. Esimerkiksi palveluun ohjauksen pitää olla kunnossa.

– Työllistyminen täytyy saada työllistämispalveluiden päätavoitteeksi. Mielikuva siitä, että asiakkaiden työllistyminen ei ole realistista, on usean eri ilmiön seurausta. Siten se ei myöskään poistu sillä, että ammattilaiset ”muuttaisivat asennettaan”.

Työkyvyn ylläpidon lisäksi ammattiosaamisen kehittäminen työllistämispalvelussa edesauttaa työllistymistä. Työllistämisyksikön tulisikin tarkastella mm. niitä taitoja, joita palvelussa olevat ihmiset oppivat. Näiden taitojen peilaaminen alueen työnantajien tarpeisiin edistää asiakkaiden työllistymistä.

Tutkimuksen lopulliset tulokset julkistetaan syksyllä. Vates-säätiö ja KAKS tiedottavat tuloksista.

Henkilöstöuutisia

Vatesin aluetoiminta käynnistyi

Hanna Ranta-Pitkänen (oikealla) aloitti maaliskuussa aluetoiminnan aluekoordinaattorina. Koulutukseltaan hän on sosionomi (ylempi amk) ja on aiemmin työskennellyt aikuissosiaalityön, asumissosiaalisen työn sekä tuetun asumisen parissa. **Tuuli Riisalo-Mäntynen** siirtyi KeKo-hankkeen päätyttyä huhtikuun alussa aluetoiminnan aluekoordinaattoriksi.

Aluekoordinaattorit järjestävät työllisyystoimijoille verkostotilaisuuksia ja työpajoja kaikissa maakunnissa. Koordinaattorien aluejako löytyy Vatesin etusivulta aluetoiminta-valikon alta.

Toimintaan ovat tervetulleita mukaan kaikki työllistymisasioista kiinnostuneet tahot.

Muita henkilöstöuutisia

Meeri Riihelä siirtyi vuodenvaihteessa järjestösihteerin tehtävään. Meerin tehtävänkuvaan kuuluu mm. tilaisuuksien järjestelyjä ja viestintää sekä hankkeissa avustamista. Meeri toimi aiemmin KeKo-hankkeen hankesihteerinä.

Joni Ulmanen aloitti järjestöharjoittelijana 1.4.2020 tutkimuksen ja viestinnän parissa. Joni on opiskellut yhteiskuntatieteitä Tampereen yliopistossa, jossa hän on suorittanut viestinnän opintoja myös liikkuvan kuvan alalta.

Autismiliitto uudeksi taustayhteisöksi

Autismiliitosta tuli vuodenvaihteessa Vatesin 47. taustayhteisö. Autismiliitto on valtakunnallinen asiantuntija- ja kansalaisjärjestö.

– Haimme Vatesin taustayhteisöksi, koska halusimme hyödyntää säätiön laajoja verkostoja ja osaamista kohderyhmämme työllisyystilanteen parantamiseksi. Voimme myös jakaa osaltamme tietoa Vatesille autismikirjon henkilöiden vahvuuksista ja toisaalta esteistä, joita he usein kohtaavat työelämään pyrkiessään, toiminnanjohtaja **Tarja Parviainen** sanoo.

AUTISMILIITTO

Rinnekoti-Säätiö sulautui **Diakonissalaitokseen**

Rinnekoti-Säätiö sr sulautui 1.1.2020 Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr:ään. Siten Helsingin Diakonissalaitos on vuoden alusta alkaen Vates-säätiön taustayhteisö. Rinnekodin toiminta jatkuu ennallaan. Se toimii jatkossa Diakonissalaitoksen yhtenä toimialana ja käyttää aputoiminimeä Rinnekoti. Helsingin Diakonissalaitos nimeää jäsenen Vatesin valtuuskuntaan.

Noin 2 300 henkilöä työllistävä Diakonissalaitos tuottaa sote-palveluita. Se on yhteiskunnallinen yritys.

Diakonissa-laitos

Siihen sulautunut Rinnekoti tarjoaa jatkossakin palveluja kehitysvammaisten ja autismikirjon henkilöiden hyvän elämän tarpeisiin valtakunnallisesti.

Vates kysyi **hyvistä korona-ajan käytännöistä**

Vates pyysi uutiskirjeissään ja some-kanavillaan työllisyystoimijoilta vinkkejä toimista, joita nämä ovat tehneet sopeuttaakseen toimintaansa korona-aikana. Vastauksista kävi ilmi, että toimijat ovat saaneet nopeasti mukautettua toimintaansa.

Esimerkiksi hygieniapassikursseja on pidetty Teams-yhteyden kautta ja työllisyyssuunnitelmaa on käyty läpi ensin sähköpostitse ja sitten puhelimitse. Yhteydenpidossa on hyödynnetty myös puhelinneuvotteluja. Livetilaisuuksien tilalle on tullut esimerkiksi chat-päivystys. Teams-alustalle on kerätty toimijoiden hyviksi kokemia käytäntöjä etätoiminnoista ja kysytty neuvoja haasteisiin.

Neuroliiton Työkyky-kurssi siirrettiin pidettäväksi etänä, ja ison osallistujamäärän takia niitä järjestettiin kaksi. Työelämäpalvelujen Facebook-sivulle avattiin suljettu Pärjätään töissä -ryhmäkeskustelu, johon tuli hetkessä toista sataa jäsentä.

Mielenterveyskuntoutujien Klubitaloissa on mm. annettu opintovalmennusta etänä ja perustettu Facebook-ryhmä työpainotteisen päivän järjestämiseksi. Ryhmää ylläpitävät fasilitaattorit. Aloitettiin myös eKlubitalo, jossa jäsenet saavat neuvontaa mm. digiyhteyksien käytössä. Ryhmätoimintoihin on hyödynnetty myös Google Meets - ja Zoom-sovelluksia. Työntekijät soittavat ihmisille, joita eivät digikanavilla tavoita.

TYKE-hanke työssä pysymisen tueksi

Parik-säätiön hallinnoimassa TYKE – työkyky keskiössä -hankkeen (2017 - 20) kohderyhmänä ovat työelämässä mukana olevat työntekijät, joiden toimintakyvyssä on tapahtunut laskua tai joiden toimintakyky on vaarassa heikentyä uuden sairauden tai vamman takia. Lisäksi kohderyhmänä ovat niiden työntekijöiden työyhteisöt, jotka haluavat mukauttaa työtehtävät työntekijän toimintakykyä vastaaviksi. Päätavoitteena on vahvistaa toimintakykyä, jotta työssä jatkaminen tai siihen paluu onnistuisi.

Projektipäällikkö **Miia Paunan** mukaan hanke on edennyt suunnitelmien mukaisesti, tosin asiakasmäärät ovat olleet odotettua pienemmät toimintaympäristön muutosten takia.

– Toiminnan painopistettä onkin suunnattu uudelleen vuodenvaihteessa. Toimintaan otettiin mukaan uusia yhteistyökumppaneita, kun havaittiin, että pienillä toimijoilla on enemmän tarvetta hankkeen toimenpiteille kuin suurilla, Pauna sanoo.

Hanketta rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö. Yhteistyökumppaneina ovat Aikuiskoulutus Taitaja, Kymenlaakson sairaanhoito ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä (Carea), Kouvolan kaupunki ja Pihlajalinna Kouvola.

Lisätietoja: ***https://www.parik.fi/parik-kehittaminen/tyke-tyokyky-keskiossa/***

Disability Employment Forum
kehittää työnantajayhteistyötä

Disability Employment Forum (DEF) on Vates-säätiön luoma konsepti, jonka tavoitteena on edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymistä kehittämällä työnantajayhteistyötä. DEF on kanava niille, jotka kaipaavat vinkkejä työnantaja- ja yritysyhteistyön kehittämiseen käytännössä.

Konseptiin kuuluu vuosittainen tapahtuma, jossa jatketaan työnantajien kanssa käytävää vuoropuhelua ja tiedotusta työllistämisen tukimuodoista, palveluista ja käytännöistä. Tapahtumien välissä on mahdollista osallistua keskusteluun esim. Vatesin somekanavilla, ja kertoa ajatuksistaan sähköpostitse tai tapaamisissa.

Lue lisää vuoden 2020 tapahtumasta sivulta 26.

Kuva: Minttu Aalto

DEF on myös alkusyksystä ilmestyvän Kyvyt käyttöön Extra -lehden teemana. Tilaa Extra jo nyt itsellesi osoitteesta ***viestinta@vates.fi***

Käy tutustumassa sivustoon ja osallistu keskusteluun!
https://www.vates.fi/vates/tapahtumat/disability-employment-forum-3

Paikka auki -ohjelma
on parantanut työllistymistä

Nuorten Ystävät on julkaissut koordinoimansa Paikka auki -ohjelman tuloksia. Ohjelmassa v. 2018–19 työskennelleiden henkilöiden elämäntilannetta kartoitettiin kyselyn avulla. Siihen vastasi 85 henkilöä. Avustusohjelma on kyselyn mukaan vastannut sille asetettuja tavoitteita erinomaisesti.

Työntekijöiden vastausten perusteella muutos heidän nykyisissä elämäntilanteissaan verrattuna tilanteeseen ennen Paikka auki -työtä on suuri. Työttömien määrä on puoliintunut, opiskelevien määrä on kasvanut ja työkyvyttömyyseläkkeellä, kuntoutustuella tai sairauslomalla olevien määrä on vähentynyt. Kaksi kolmesta on työssä (49 %) ja/tai opiskelemassa (14 %) kuukaudesta vuoteen kestäneen Paikka auki -työsuhteen jälkeen.

Kaksi kolmesta vastanneesta kertoi taloudellisen tilanteensa ja elämänlaatunsa parantuneen. Monella myös oma ammattitaito vahvistui ja jatkotyöskentelymahdollisuudet kirkastuivat.

Työntekijöiden jatkopolut Paikka auki -työsuhteen jälkeen ovat työnantajien vastausten perusteella erittäin myönteisiä. Valtaosa järjestötyönantajista pitää Paikka auki -työntekijöiden työtä järjestöjen toiminnan kannalta merkityksellisenä. Työllistämisen merkittävimmät haasteet koskevat toimenkuviin ja työtehtävien suunnitteluun liittyvää ennakointia ja tasapainoilua työtehtävien vaativuuden, työntekijän kyvykkyyden ja tuen tarpeen välillä.

Lue lisää tuloksista:
https://www.paikka-auki.fi/l/tyottomien-maara-puoliintui-tuloksia-paikka-auki-ohjelman-vaikutuksista/

PAIKKA AUKI -työntekijöiden kokemuksia:

"Tulevaisuus vaikuttaa nyt lupaavammalta kuin ennen tätä työtä. Tuntuu että monet kynnykset ovat madaltuneet."

"Tiedän mille alalle haluan suuntautua tulevaisuudessa. Tiedän paremmin mitkä ovat vahvuuteni ja mitä taitoja pitäisi vahvistaa."

VATES-SÄÄTIÖ

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

Vates-säätiöllä on tällä hetkellä 47 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

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

Henkilöstö

Sähköpostit muotoa
etunimi.sukunimi@vates.fi

Huom! Toimistoon ei ole enää keskusnumeroa.

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja
0400 764 793

Marianne Pentikäinen
Johdon sihteeri
Yleishallinto ja verkkoviestintä
044 743 1929

Tiina Jäppinen
Viestintävastaava
(opintovapaalla 30.6. asti)

Anne Korhonen
Kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja ammatillinen kuntoutus
045 676 5473

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö, elinkeinot
040 541 9493

Annemaria Ojanperä
Viestintäsuunnittelija
(30.6.2020 asti)
044 705 5422

Hanna Ranta-Pitkänen
Aluekoordinaattori
044 421 4645

Teppo Rautjärvi
Asiantuntija, lakiasiat
050 465 2740

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö, osaaminen
0440 724 944

Meeri Riihelä
Järjestösihteeri
044 773 5708

Tuuli Riisalo-Mäntynen
Aluekoordinaattori
0440 396 848

Ella Rytkönen
Toimistoapulainen
044 369 8649

Kati Savela-Vilmari
Viestintävastaava
044 587 9568

Joni Ulmanen
Järjestöharjoittelija
044 901 6016

Lasse Westerinen
Järjestöavustaja
044 735 4091

Pasi Ylipaavalniemi
Talouspäällikkö
044 521 2133

F12

LF12

LHT
Posti Oy

Posti Green

Kehitetään ja vaikutetaan yhdessä!

EDISTÄMME

vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden tasavertaista mahdollisuutta työelämään.

TOIMIMME

yhteistyössä julkishallinnon, elinkeinoelämän ja osatyökykyisiä työllistävien ja työllistymistä edistävien organisaatioiden kanssa. Kehitämme heidän kanssaan työllistämismuotoja ja alan toimijoiden omaa toimintaa.

RAKENNAMME

uutta tietoa työllistymisen tueksi ja sovellamme olemassa olevaa verkostojemme avulla.

Jaa ja vahvista asiantuntemustasi. Tule mukaan kehittämisryhmiin.
www.vates.fi → etusivulta **verkostot**-valikko

Tilaa uutiskirjeitämme:

uutiskirje.vates.fi

Seuraa meitä:

facebook @vatessaatio
twitter @kyvytkayttoon
instagram @vatessaatio/
YouTube → Vates-säätiö sr

www.vates.fi

Vates säätiö sr