

## Tuetun työllistämisen kehittämiseen tarvitaan työnantajia mukaan



Alkumusiikki

Miesääni:

Tämä on Vates välittää -podcast. Eri jaksoissa avaamme vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä ilmiöitä. Tervetuloa mukaan.

Vates välittää.

Kaija Ray:

Tervetuloa Vatesin podcast-jakson pariin. Minun nimeni on **Kaija Ray** ja toimin tänään tämän keskustelun johdattelijana. Tänään meillä on aiheena tuettu työllistyminen ja erityisesti työhönvalmennus. Minulla on täällä kaksi vierasta **Melanie Shemtaj**, joka on pitkään tehnyt töitä kehitysvammaisten henkilöiden kanssa ja sulla on pitkä kokemus nimenomaan kehitysvammaisten henkilöiden työhön viemisestä ja työhönvalmennuksesta, ja nykyinen työpaikkasi on FDUV, joka on etujärjestö, joka keskittyy ruotsinkielisiin kehitysvammaisiin henkilöihin. Tervetuloa lämpimästi Melanie!

Melanie Shametaj:

Kiitos!

Kaija Ray:

Ja sitten toisena keskustelijana meillä täällä on **Tove Lassenius**, jonka nykyinen työpaikka on HUS Psykiatria ja varsinainen työtehtävä liittyy IPS-projektiin, joka on osa Työkykyohjelmaa. IPS joka tulee sanoista "Sijoita ja valmenna". Tämmöisillä pohjatiedoilla lähdetään liikkeelle ja tämä podcast tulee olemaan pieniltä osin myöskin ruotsiksi toteutettu, mutta valtaosaltaan keskustellaan suomeksi.

(Keskustelu muuttuu ruotsinkieliseksi)

Det här...Det är ju inte brist på synvinklar när det gäller arbete med stöd med alla de där förändringar som just pågår. Hur är era tankar varit på sistone med arbete med stöd..att har ni förstått lite bättre eller hittat något kärna att vad är egentligen arbete med stöd? Eller har det varit på något sätt förvirrande, hur har ni tänkt att hur de här alla förändringar påverkar till era synvinklar och hur ni ser på det på ett eget arbete

Tove Lassenius: Det är ju en jätteintressant fråga som du vinklar att det är så mycket som är på gång. Helt här i början gör jag en lite lite korrigerig i hur du presenterade mig. IPS-projektet koplar inte till Arbetsförmågaprogrammet, det projektet som jag jobbar för hör till Strategin för psykisk hälsa, alltså Mielenterveysstrategia. Och det är en helt annan vinkling än Työkykyohjelma (Arbetsförmågaprogrammet) och det är kanske en..ett bra exempel på att det är väldigt väldigt mycket på gång med väldigt olika vinklar. Vårt fokus ligger i första hand att alla ska ha rätt till ett arbete. Det individens rätt till ett arbete som går i första rum.

Och för att svara på din fråga, så tror jag nu på faktiskt att alla behövs för att bidra till det paradigmskifte som krävs för att allt fler ska kunna komma ut på arbetsmarknaden. Det krävs insatser med vinkel att det är individens rätt och det krävs insatser som fokuserar på att arbetsgivarna behöver stöd för att ta emot med det här människorna. Det krävs de insatser som gör det lättare rent strukturellt att göra det smidigare att komma ut på arbetsmarknaden. Och så behöver vi se också på vilken sorts fällor det finns på vägen, då kanske ett konkret exempel FPA och olika stöd och hur det kanske gör det omotiverande för en del individer att söka sig till/i ett lönearbete. Jag skulle nästan säga att alla behövs/behörs ? ... att det är en ganska komplex situation som vi har skapat eller som har vuxit fram, kanske vi inte har skapat den.

Kaija Ray:

Hurdana tankar har du då, Melanie?

Melanie Shametaj:

No, jag har dels lite motstridiga tankar omkring det här för att jag upplever att vi har diskuterat ganska mycket samma saker och det här med arbete med stöd eller arbetsträning så vi jobbar med redan många många många år. Vi upplever att det kärnan är central, och den är lika tydlig nu som den var då, och som Tove också säger att den här att alla ska ha rätt till ett arbete och rätt till att bidra med arbetsmarknaden. Men samtidigt så vi har stora förändringar på gång och det är mycket diskussion kring det här på olika nivåer i samhället. Dels lagstiftning och dels har vi också talat om personens rätt till självbestämmande och att vi behöver tydligare lyfta fram vad dom personer som använder service hur de upplever det här, hur de kan bidra med serviceutveckling. Så visst har vi också mycket nya eller olika sorter synvinklar med på paletten nu men samtidigt så tycker jag att den kärnan är lika tydlig nu som den har varit tidigare, att alla har rätt att vara delaktiga på arbetsmarknaden, att den, för att arbetsmarknaden är inte bara för vissa personer utan för alla och vi alla. Vi alla ska bidra till att arbetsmarknaden ska vara till för alla, det är en gemensam projekt.

Kaija Ray:

Oikeastaan tässä kävi jo alun kömmähdyksessä heti alkuun selväksi, että ei ole mikään ihmekään, että nää tietyt muutokset ja uudistukset vähän hämmentää, koska me samaan aikaan käydään myöskin tosi vilkasta keskustelua siitä, että mitä käsitteitä meidän tulisi käyttää missäkin tilanteessa.

Ja näihin käsitteisiin on myöskin hirveän helppo juuttua silloin jos joku tilanne tuntuu vähän epäselvältä, että no mitä meidän nyt sitten pitäisi käyttää ja ketä tämä koskee ja varsinkin tämmöisessä tilanteessa kun tuetun työllistymisen ympärillä paljon tapahtuu, niin jotenkin sitten on vielä helpompi jumittua niihin, että mikä olisi oikea termi tai oikea käsite, että miten näistä asioista pitäisi puhua? Mutta yksi kaikki, niin molemmat olitte hyvin vahvasti samaa mieltä, että kaikilla on oikeus olla työssä, päästä työhön ja tehdä työtä. Ja sitä ei nää mitkään lakimuutokset tai rakenteelliset muutokset, voisi sanoa onneksi, ole pystynyt hämärtämään vaan edelleen se suunta on selvä.

Tuettua työllistämistä ja erityisesti työhönvalmennusta, sitähan on tehty Suomessa jo pitkään. Historia menee tuonne kolmenkymmenen vuoden taakse, mutta edelleen on samalla tästä perusasiasta, kun mitä jo mainitsitte, että kaikkien mahdollisuus päästä töihin, niin kyse siitä, että miten ne palvelut on saatavissa ja minkälaisia ne palvelut on. Mikä on

teidän näkemyksenne siitä, että miltä tää kokonaistilanne näyttää, että onko se palvelujen saatavuus ja laatu parantunut tasaisesti tässä vuosien mittaan? Vai kuinka paljon siinä on vielä töitä tehtävänä?

Melanie, sä työskentelet kehitysvammaisten henkilöiden kanssa ja tästä on varmasti juuri heidän kohdallaan keskusteltu todella paljon, niin millaiseen lopputulokseen sä oot omissa pohdinnoissa päätenyt?

Melanie Shametaj:

No kyllä mä näen että töitä on vielä edessä, mutta ollaan myöskin menty eteenpäin. Ja mä näen että tässä nää alueelliset erot on aika isot elikkä isot kaupungit on rakentanut sellaisia palvelupolkuja, jotka selvästi - eli mä puhun niin kun vammaispalveluista - että jossa selvästi suuntana on palkkatyö. Mut kaikissa paikoissa tää ei toteudu ja nää alueelliset erot on vieläkin hirveän näkyvät ja pienemmissä kunnissa tätä palvelua ei välttämättä lainkaan edes löydy, vaikka ollaan menty eteenpäin niin vielä on paljon tekemistä tän asian eteen.

Kaija Ray:

Mites Tove kun sun omassa tämänhetkisessä työnkuvassa painottuu sellainen malli, jota ollaan vasta istuttamassa Suomeen, niin miten sä näet tän saatavuuden ja laadun ja sen kehittämisen?

Tove Lassenius:

No saatavuudessahan ilman muuta tarvitaan parannusta eli kuten sanoit niin IPS-työhönvalmennus sellaisenaan on vasta rantautunut Suomeen. Tarkoittaa siis sitä, että sitä ei ole kaikkialla Suomessa saatavilla, ja tähän tää THL:n hanke tähtää, että nyt tulisi mukaan uusia alueita vuoden 23 aikana.

Mutta sitten mikä liittyy tuohon laatuun, niin IPS-työhönvalmennusta voi katsoa niin monesta eri näkökulmasta ja se tekee myös sen, että laadun arvioiminen on vähän...riippuu siitä, että kenen näkökulmasta. Eli toki meitä ohjaa 25 laatukriteeriä, jotka on meidän ohjenuora mitata omaa laatuaamme, mutta sitten kysymys mun mielestä myös kuuluu, että katsotaanko työllistyvien näkökulmasta, siis asiakkaiden näkökulmasta, että kokeeko he saavansa laadukasta palvelua vai katsotaanko työnantajien näkökulmasta, että saako työnantajat sitä tukea, mitä he kokee tarvitsevansa ottaessaan vastaan henkilön, joka on IPS-työhönvalmennuksessa ja tarjotessaan hänelle palkkatyötä.

Näistä meillä ei ole tietoa Suomessa eli näistä tarvitaan valtavasti enemmän tietoa ja kuten Melanie sanoi, että varmasti mennään hyvään suuntaan, mutta mä sanoisin että me tarvitaan kyllä todella paljon laadun seurantaa ja laadun seurannan kehittämistä myös.

Kaija Ray:

Mainitsit tuossa työnantajat. On sanottu, että työnantajien kohdalla ehkä edelleen kaikkein eniten on kysymys siitä, että he ei riittävästi vielä tiedä, että mistä tässä kaikessa on kysymys ja mihin se työhönvalmentaja voi sitten olla apuna ja tukena niin niin mitkä on semmoisia käytännön argumentteja tai ajatuksia, mitä te kaikkein eniten itse työhön työnantajien kanssa käytte, kun käydään tätä keskustelua siitä, että miten voitaisi palkata semmoinen henkilö, joka jollain tavalla tarvitsee tukea siihen työllistymiseensä? Onko se kiinni vaan siitä, että pitää jakaa tietoa vai tarvitseeko he jotain muutakin teidän oman kokemuksen mukaan?

Melanie Shametaj:

Kyllä mä näen, että totta kai se tieto on tärkeää. Mut kyllä pitää kuitenkin mennä sillä, että myöskin yrittää hahmottaa sitä työnantajan tarvetta ja yrittää etsiä, että mitkä olisi ne työtehtävät siellä työpaikoilla ja tästä pitää käydä varmaan keskustelua, koska ei työnantajat aina välttämättä näe tai ehdi pohtia sitä, että mitkä kaikki osat näissä työtehtävissä voisi pilkkoa tai mitkä tarpeet voisi täyttää jollakin, niin kuin että mitkä työtehtävät voidaan tehdä vaan osittaisena. Niin kyllä tätä keskustelua pitää käydä työnantajien kanssa. Mutta kyllä mä myöskin näen sen että työnantajat haluavat palkata ihmisiä ja haluavat tukea moninaisuutta omilla työpaikoillaan lähtökohtaisesti.

Ja se on ehkä semmoinen tärkeä lähtökohta, kun tapaa työnantajia, että pohtii avoimesti heidän kanssaan, että mitä siellä työpaikoilla tarvitaan.

Tove Lassenius:

Joo, ja tuossa kun kysyit että mitkä on ne argumentit. No se että onko töitä, jotka jää tekemättä, tarvitseeko työnantaja tekijää, mutta se on ehkä se IPS:n kärki eli työntekijää tarjotaan ainoastaan siinä tilanteessa, jos työnantajalla on paikka auki tai tehtäviä jotka jää tekemättä. On siis tekijän tarve, niin silloin työhönvalmentaja tarjoaa siihen semmoista henkilöä, joka sekä osaa että haluaa tehdä just sellaisia töitä.

Sitten just ne työn muokkauksen kysymykset on erikseen, että joo, ehkä joudutaan katsomaan työn tekotapaa tai työtehtävien pilkkomista tai työajan työympäristön muokkauksia. Mutta mulla on sama kokemus kun Melaniella, että valtaosa työnantajista todella iloisena ottaa vastaan että hei, hyvä juttu, että ilman muuta lähdetään mukaan miettimään.

Sitten tietenkin on osa työnantajista, jotka suoraan sanoo, että nyt ei ole työntekijätarvetta ja sehän on hyvin luonnollista. Niistä sitten on vaikea tietää, että onko siellä mahdollisesti asenteita takana ja lisätiedon tarvetta, mutta lyhyesti ehkä just se, että kun työhönvalmentajat antaa sen tiedon, niin useimmat iloisesti ottaa vastaan ilahtuu ja ottaa vastaan.

Varmasti tarvitaan valtakunnallisesti enemmän tietoa. Ideaalitalannehan olisi joku valtakunnallinen kampanja, että kaikilla on oikeus työhön, mutta en sitten tiedä, että mitkä olisi sen varsinaiset lopputulokset.

Kaija Ray:

Aika pitkälti työhönvalmennuskin keskustelu pyörii sen asian ympärillä, että saadaan se rekrytointi aikaiseksi ja päästään sinne työhön ja se on osoittautunut välillä sitten ongelmalliseksi, että jos sen työsuhteen aikana sitten tulee ongelmia, niin kenen puoleen työnantajat sitten voi kääntyä ja onko heillä mahdollisuus vielä sitten siinä vaiheessa käyttää työhönvalmentajaa. Ja aika usein sanotaan, että liian usein se palvelu katkeaa juuri siihen työpaikan saamiseen, mutta siihen työssä pysymiseen tarvitaan tukea.

Tässä tietysti tulee ensimmäisenä mieleen, että onko sitten resursseja liian vähän tai mahdollistaako meidän lainsäädäntö liian pienet tuntimäärät sinne työvalmentajan palvelulle. Mitä teidän mielestä pitäisi tehdä, että se työssä pysyminen saataisiin paremmin hoidettua myöskin työhönvalmennuksen avulla ja tuella mitä siihen vaaditaan?

Melanie Shametaj:

No ensinnäkin mitä aina muistavat kun puhutaan työvalmennuksesta ja puhutaan tästä mallista, joka on sen takana niin se on selvää, että työvalmennus ei lopu siihen tai ei pitäisi loppua siihen, kun henkilö työllistyy. Ja jos katsoo nyt vammaispalveluja, niin siellä ollaan ehkä kyllä ymmärretty se, että henkilö voi tarvita tukea, koko elämänsä aikana erilaista tukea eri intensiteetillä, mutta sitä tukea tarvitsee siihen jokapäiväiseen elämään.

Ja jos puhutaan jostain asumispalveluista, niin ei sielläkään ole niin, että vaikka henkilö saa asunnon niin sitten se tuki loppuu siihen. Mutta meidän pitäisi uskaltaa ja puhua enemmän siitä, että sama asia on on työllistymisessä, että kun henkilö saa sen työpaikan niin se tuki jatkuu ja pitäisi jatkua, ja se tuki muotoutuu sen mukaan mitä työnantaja tai työntekijä sitten tarvitsee ja se voi olla ajoittain vähän enemmän ja ajoittain sitten vähemmän.

Pitäisi olla kuitenkin koko ajan semmoinen rinnalla kulkija, elikkä työvalmentaja, joka on tavoitettavissa. Ja se on yksi tän palvelun ydin myöskin se, että on tämmöinen henkilö koko ajan tarjoamassa sitä tukea.

Tove Lassenius:

Kyllä aivan samoilla linjoilla että on sitten kyse lainsäädännöstä tai ostopalveluiden sopimuksista tai ja muista sopimuksista, jotka määrittää sitä palvelua, niin ehdottomasti rakenteen pitäisi olla sellainen, että se ei kytke lopettamista tiettyyn aikajaksoon tai määrään työhönvalmennustunteja. Eli siinä vaiheessa, kun se työpaikka löytyy niin se tuen tarvehan vasta oikeastaan alkaa. Työpaikan löytäminen on itse asiassa suhteellisen helppoa. Se, että henkilö saa sitä tarvitsemaansa tukea oikeasti onnistuakseen siellä töissä, niin se on se ratkaiseva tekijä siinä, että on siellä työssä myös viiden vuoden, kymmenen vuoden jälkeen. Että henkilöllä on parempi tulotaso viiden vuoden tai kymmenen vuoden jälkeen.

Eli ehdottomasti pitäisi kaikkia rakenteita katsoa vähän uusilla silmin, että miten se saadaan sisällöllisesti ja ajallisesti paremmin räätälöityä tarpeeseen, ettei mennä järjestelmä ja rajoitteet edellä.

Kaija Ray:

No entäs sitten sellainen näkökulma vielä, että kun te molemmat edustatte tavallaan tiettyä henkilöryhmää, kenen kanssa eniten teette töitä. Onko joku semmoinen kohderyhmä, jolle tuettu työhönvalmennus ei sopisi? Vai sopiiko se teidän mielestä aivan kaikille? Tai onko joku semmoinen kohderyhmä, joka on jäänyt sinne vähän paitsioon, että voisi itse asiassa hyötyäkin paljon enemmän siitä palvelusta, kuin mihin heillä on tällä hetkellä mahdollisuus. Miten sä Tove näkisit tämän?

Tove Lassenius:

No perinteisestihän sellaiset henkilöt, kenellä on esimerkiksi useampi eri alan diagnoosi, tuppaa olemaan sellaisia henkilöitä, joille kaikki tahot vähän sanoo, että he ei kuulu sinne. Mä näkisin, että ne on ehkä niitä ryhmiä, jotka meidän pitäisi muistaa useammin. Ja jos äsken puhuttiin näistä rakenteista, niin tehdä sellaiset rakenteet, jotka ei ole myöskään esimerkiksi diagnoosikytettyjä ainoastaan. Se, että olisiko joku ryhmä kenelle työhönvalmennus tai just esimerkiksi IPS-työhönvalmennus ei sopisi, niin en nyt lähtisi sanomaan suoriltaan, että olisi. Voisin ehkä sanoa, että on varmasti paljon ihmisiä, keiden kohdalla se näyttäytyy ehkä linjan tuettunakin. Että on paljon ihmisiä ketkä pärjää myös ilman, pärjäävät kevyemmällä tuella, ja ehkä mä puhuisin mieluummin oikea-aikaisuudesta kun siitä, että onko se palvelu oikea vai ei,

vaan kyse on siitä, että missä vaiheessa se istuu sen henkilön elämään ja tilanteeseen ja siinä kyllä hän itse on ehkä se avainhenkilö määrittämään, että onko se oikea-aikaista nyt vai ei.

Että sitten jos se ei näyntyä oikea-aikaisena, niin sitten voi ohjautua toisaalle ja palata sitten kun se on se aika oikea.

Melanie Shametaj:

Mä olen itse joskus kyllä pohtinut sitä, että ihan tavallaan semmoinen ajatus, että työhönvalmennus sopisi hirveän monelle, niin kielii myöskin ehkä siitä, että millä tavalla ihmiset tavoittaa työnantajia ja että millä tavalla päästään ylipäättänsä töihin, niin jollain tavalla mä oon joskus kyllä ajatellut sitä, että se kynnys on kasvanut aika paljon digitalisaation myötä, että millä tavalla haetaan töitä, ja monet ihmiset voi tarvita tässäkin sitä apua, että tai tulkita niitä työmaailman erilaisia näkymättömiä sääntöjä. Se ei tarkoita sitä, että kaikki ihmiset tarvitsisivat tai pitäisi saada työvalmennusta

Mutta se että monella on tämmöinen tarve, niin se kyllä kielii siitä, että meidän pitäisi myöskin ehkä keskustella enemmän siitä, että millä tavalla meidän työmarkkinat toimii ja millä tavalla ihmiset voisi kohdata paremmin, työnantajat ja työnhakijat voisi kohdata paremmin.

Mut en mäkään lähtisi poissulkemaan työvalmennusta keneltäkään, mut just niin kuin Tove sanoi, että se on tosi tärkeä, että se ei olisi niin diagnoosilähtöistä, vaan tarvelähtöistä, että se on yksi niistä ihan tärkeimmistä asioista.

Kaija Ray:

Non utvecklingen tar ju inte slut. Förändringar och sådana strukturella saker de tar ju inte slut. Det där..Vad ska vara nästa steg för att utveckla arbete med stöd? Vad skulle ni vilja att det skulle hända?

Tove Lassenius:

Jag tänker nu kanske att det som vi på något sett skulle behöva utveckla är att höra arbetsgivarna. Väldigt ofta så pratar vi om, speciellt på finska så pratar man kanske om "työllistetään", att den det skulle finnas liksom professioner eller instanser eller olika metoder som sysselsätter människor. Och det är ju inte så! Det är inte de metoden eller det är inte vi som jobbar med dem som sysselsätter människor utan det är arbetsgivarna! Det är arbetsgivarna som har nyckeln till att slutligen anställa en person och betala ut den där lönen. Och där tänker jag nog att vi behöver involvera arbetsgivarna i den här utvecklingen, hur vi kan utveckla tjänster. Men vi får absolut inte glömma att fortsätta att utveckla tjänster med de i fokus som behöver det här stödet, alltså engagemang utan av de personer som behöver stöd för sysselsättning. Ja.

Melanie Shametaj:

Jag är också av samma åsikt att vi behöver rikta fokus på arbetsgivarna. Men en annan tanke är också det att om man tittar på funktionshinderservicen så man behöver bli tydligare och man behöver våga mera rikta blicken mot arbetsmarknaden och inte tänka sig att de här servicesstigarna eller insatserna eller verksamheterna är något slags segregerade bubblor i samhället utan det att man verkligen är liksom en del i samma samhället som alla andra om man behöver jobba mycket mera med det där arbetsgivare eller närmiljöer. Och så här i stället för att bara titta inåt och det här är kanske en som är central sak också att man vågar rikta blickarna till det där samhället och vad som händer där.

Kaija Ray:

Oikeastaan teidän molempien kommentit voisi kiteyttää siihen että tää ei ole mikään joko tai asia, vaan kun rinnakkain kehitetään tätä meidän työelämää ja ollaan työnantajien tukena, ja siinä samalla pyritään tekemään nää palvelut saavutettaviksi, laadukkaiksi ja niin, että ne on, ne auttaa sellaisessa tilanteessa, mihin ne on tarkoitettukin, niin sillä rinnakkaisella kehittämisellä saavutetaan se kaikkein paras tulos.

Taustamusiikki alkaa.

Kaija Ray:

Tässä vaiheessa mä haluaisin kiittää lämpimästi teitä molempia.

Tove Lassenius, Melanie Shametaj:

Kiitos.

Kaija Ray:

Tämä oli siis Vates-säätiön tuetun työllistymisen aiheeseen kytkeytyvä podcast. Tapaamisiin jälleen ensi kerralla. Hei hei.

Taustamusiikki ja miesääni:

Vates välittää.