

- 2 Pääkirjoitus
- 4 Työpiste toimivaksi työolosuhteiden järjestelytuella
Tiedottaja Outi Lindroos saa aiempaa esteettömämmän työtilan.
- 7 Kolumni
Projektipäällikkö Pekka Patama Mikkelin työvoiman palvelukeskuksesta pohtii työmarkkinoiden varastokiertoa.
- 8 Mistä aktivointipaikkoja?
Työmarkkinatukiudistus herättää tunteita ja kysymyksiä. Erityisesti kysytään, mistä löytyvät aktivointipaikat.
- 10 Kuntoutustoimenpiteiden määrää pitäisi lisätä huimasti
Kuntouttajapalkinnolla palkittu Kelan asiantuntijalääkäri Paavo Rissanen pohtii ammatillisen kuntoutuksen tilaa ja haasteita.
- 12 Tavoitteeksi hyvä työura
Työmarkkinaneuvos Hannu Kaupin vetämä projektiryhmä suosittaa keskeiseksi työllisyyspolitiikan poikkihallinnolliseksi tavoitteeksi hyvää työuraa.
- 13 Työvalmentaja on suojelusenkeli
Työvalmentajan tulisi astua oppilaan työelämäpolun tueksi jo alussa, totesi projektipäällikkö Petteri Ora FINSEn työseminaarissa Lappeenrannassa.
- 14 Minun viikkoni ja kuntoutusvalmentajan haasteet
Ihmisihmiseksi itseään luonnehtiva Helena Järvenpää ei koe työtään raskaaksi vaan haasteelliseksi.
- 16 Virolainen edelläkävijä
Astangu tarjoaa ammatillista koulutusta ja työllisyyspolkuja vammaisille.
- 18 Mikemet pesi Viro-vaihtoehdon
Sosiaalinen yritys voi olla vaihtoehto suomalaisen työn ja tuotannon ulosliputukselle.
- 21 Ajassa
Mielenterveyskuntoutuksen työhönvalmennukseen työkalupakki.



s.4



s.14



s.18

Koulutusliite
keskiaukeamalla



Kesäkuu 2005

Työvoimapolitiikasta joustavampi ja kannustavampi

Kärjistään voidaan sanoa, että Suomessa ollaan joko työssä täysipäiväisesti tai sitten kokonaan poissa työmarkkinoilta jonkin sosiaaliturvaetuuden varassa. Tällaisen päätelmän esittää Kelan johtava tutkija Helka Hytti valtioneuvoston tulevaisuusselontekoa varten tekemässään raportissa, jossa tarkastellaan suomalaista työssäolo- ja toimeentuloturva verrattuna muihin Pohjoismaihin.

Muissa Pohjoismaissa yhteiskuntaosallisuus toteutuu tasaisemmin. Joustavia, osa-aikaisia sosiaaliturvan ja palkan yhteensovittamisen muotoja on luotu aktiivisesti. Puhutaan pikemminkin työtuntien ja työpanoksen kuin työssä olevien henkilöiden määrän lisäämisestä.

Suomessa joustavia vaihtoehtoja on rajoitetusti ja niitä on lisätty sosiaaliturvajärjestelmäämme tiukoin reunaehdoin. Suomesta puuttuvat ne palkkatulon ja sosiaaliturvaetuksien yhdistelymahdollisuudet, joiden muissa Pohjoismaissa on todettu nostavan työllisyysastetta.

Suomen tulevat uudistukset eivät näytä tilannetta merkittävästi muuttavan. Eläkeuudistukseemme ei ole sisällytetty sellaisia elementtejä, jotka tukisivat vammaisen ja vajaakuntoisen työelämään paluuta tai sinne pääsyä. Työllistämistuki uudistus on valmisteluvaiheessa, ja esityksessä lienee joitakin parannusehdotuksia myös vajaakuntoisten ja vammaisten työllistymisen edistämiseksi. On kokonaan avoin kysymys, muuttavatko ne työvoimahallinnon palvelukulttuuria niin, että myös työkyvyttömän henkilön työhön paluuta aktiivisesti tuettaisiin.

Työmarkkinatuki uudistuksestakin näyttäisivät puuttuvan juuri ne sisällölliset kontrolli- ja kannustinelementit, jotka esim. Tanskassa ovat lisänneet merkittävästi työllisyysastetta. Olemme myös viimeisenä Pohjoismaana saamassa ensi vuoden alusta osapäiväisen vaihtoehdon sairauspäivärahaan. Se ei nyky muodossaan tulle kuitenkaan edesauttamaan työmarkkinoiden ulkopuolella jo olevien paluuta tai pääsyä työmarkkinoille.

Joustavuuden tiellä olemme siis vasta alkumetreillä. Kannustavuutta tulisi myös löytyä yksilötasolla, jolloin niin työelämään haluavaa eläkeläistä kuin työtöntäkin kohdeltaisiin tasa-arvoisesti. Kaikkien oikeus osallistua kykynsä mukaan tulisi hyväksyä työvoimapolitiikkamme peruslähtökohdaksi. On aivan turha puhua työvoimapulasta, mikäli emme tarjoa omille työvoimareserveillemme osallistumisen mahdollisuutta.

Ellen Vogt

Ellen Vogt
kehittämiskonsultti
ellen.vogt@vates.fi



VATES info

2 ■ 2005

VATES-info on VATES-säätiön tiedotuslehti, jossa on ajankohtaista tietoa vajaakuntoisten työllistymisestä.

Päätoimittaja

Marjatta Varanka

Toimitussihteeri

Juha Saarinen
Puh. (09) 7527 5506
juha.saarinen@vates.fi

Toimittaja:
Arto Vilmi

Osoite

PL 40, 00621 Helsinki
(Oltermannintie 8)
Puh. (09) 7527 551
Faksi (09) 7527 5521

Osoitteenmuutokset ja tilaukset:

Marianne Kaunismäki
Puh. (09) 7527 5502
marianne.kaunismaki@vates.fi

VATES-info 3 / 2005
ilmestyy syyskuussa 2005.
Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla
toimituksessa viimeistään 08.08.2005.

Toimitus toivoo lukijoilta palautetta,
juttuideoita, käytännön esimerkkejä
ja kokemuksia.

Ulkoasu / piirroksat
Markku Böök

Kannen kuva
Antero Teittinen

Painopaikka
Savion kirjapaino Oy

Painos
6500 kpl

VATES-info on ilmainen.
Lehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa.

Työolosuhteiden järjestelytuella

toimiva työpiste

Tiedottaja Outi Lindroosin ei tulevaisuudessa enää tarvitse kurkotella hankalasti mappeja, eikä törmäillä pyörätuolillaan työpöytänsä jalkoihin. Hänelle räätälöitiin työolosuhteiden järjestelytuella uusi uljas toimiva työpiste.

Outi Lindroos liikuttelee tottuneesti pyörätuoliaan, jonka joy-stick -tyyppinen sähköinen ohjain tuo helposti mieleen tietokonepelin. Outi käyttää sitä ammattilaisen tavoin, ”selkäytimellä”, kuten hän itse hiukan huvittuneesti asian ilmaisee.

Outin työpaikka, Vates-säätiö, on sisustettu perinteiseen malliin. Talon työpöydät, arkistohyllyt ja toimistotuolit on suunniteltu tiukan rationaalisella mielenlaadulla. Ne ovat koruttomia ja pelkistettyjä – samanlaisia toimistokalusteita, joita näkee tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Liikuntavammaisen Outi Lindroosin pyörätuoli ei oikein oleudu näihin kalusteisiin. Pöydänjalat ovat ikään kuin väärissä paikoissa, ja pöydille pitää kurkottaa. Monet hyllyt ja niihin sijoitetut tavarat ovat nekin pyörätuoli-ihmisen ulottumattomissa. Tällaiset huonekalut on luotu sellaista työntekijää varten, jonka jalat toimivat normaalisti.

-Asioiden ”löytäminen” on välillä



vaikeaa, koska en ole vielä sopeutunut uuteen ympäristöön. Tällaisessa tilanteessa tulee helposti ajatelleeksi, että vika onkin minussa, Outi pohtii.

Hän kertoo, että tällä kertaa ongelma on kuitenkin parantumassa. Taloon on luvassa uusia kalusteita. Tärkein niistä on erikoisvalmisteinen työpöytä, jonka työtasoa voi liikuttaa sähköisesti halutulle korkeudelle. Pöydälle on tulossa pyörivä mappiteline. Outi ja hänen pitkäaikainen fysioterapeuttinsa ovat suunnitelleet näitä hankintoja yhdessä.

-Kävin itsekkin kyselemässä kalusteita. Tiedustelin hintoja ja kalusteiden

ominaisuuksia. Toimivuuden kannalta tärkeää olisi, että vammaisen työntekijä osallistuisi henkilökohtaisesti suunnitteluprosessiin.

Parempaa ergonomiaa

Outi Lindroosin ja Vates-säätiön yhteiset hankinnat liittyvät lakisääteiseen tukimuotoon, jolla on hieman byrokraattiselta haiskahtava nimi: ”työolosuhteiden järjestelytuki”. Tämän tuen tarkoituksena on helpottaa vammaisen työntekijän työtä, usein hyvin kouriintuntuvassa tilanteessa.

Työolosuhteiden järjestelytuki

- Myönnetään työvoimatoimistosta.
- Voidaan käyttää sellaisiin työ-koneisiin ja työmenetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviin muutoksiin tai järjestelyihin, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi
- Maksimissaan 3500 euroa
- Helpotetaan vajaakuntoisen työssä selviytymistä ja voidaan kattaa myös toisen henkilön avusta aiheutuvia kustannuksia. Vaikeavammaiselle maksimissaan 350 euroa /kuukaudessa korkeintaan kahden vuoden ajan.

Työolosuhteiden järjestelytukea voivat hakea työnantajat työvoimatoimiston kautta. Tukirahalla hankitaan tavallisesti laitteita ja kalusteita, sillä tuen suuruus on noin kolmetuhatta euroa.

Yleispäteviä ohjeita tukihakemuksen konkretisoimiseksi on Outin mukaan vaikea antaa, koska vammoja ja sitä myötä järjestelytarpeita on erilaisia. Nuoren naisen on siksi helpointa puhua omista kokemuksistaan:

-Pyörätuolilla liikkuesssa tarvitsee tavallista enemmän tilaa, sillä tämän pyörätuolin kääntösäde on ainakin metri. Silloin tarvitaan erikoisjärjestelyjä. Hyvä kirjoituspöytä tarjoaa esimerkiksi runsaasti vapaata liikkumatilaa, Outi erittelee niitä lähtökohtia, joista koko prosessi syntyi.

Outi toimii projektityössä Vatesin viestinnässä, säätien vakituisen tiedot-

tajan apuna. Hän on työskennellyt myös viestinnän opettajana. Pro gradu -työ on vielä hivenen kesken. Sen jälkeen Outi on valmis valtiotieteiden maisteri.

Usein järjestelyissä on kysymys oikeastaan aivan yleisistä ongelmista. Pyörillä varustetut kaapit ja kirjahyllyt ovat istumatyöläisille jo yleisiä. Sähkömootoroituja pöytiä taas suositellaan kaikille konttorityötä tekeville, koska ne parantavat työn ergonomiaa; istumatyöntekijän on syytä työskennellä välillä jopa seisaltaan. Monilla työpaikoilla tällaiset pöydät ovat himoittuja, monesti vielä ylellisyytenä pidettyjä varusteita, joiden hankintaa hillitsee vain korkeahko hinta.

On myös sovittu, että Outi saa järjestelytuella hankitut kalusteet mukanaan, jos hän vaihtaa työpaikkaa.



Epätietoiset ja varovaiset työnantajat

Outin tapaus on aika harvinainen, sillä työolosuhteiden järjestelytukea on haettu hyvin vähän. Miksi näin on käynyt, siitä on työministeriölläkin vain samea kuva.

Ongelmaa ei toistaiseksi ole sen tarkemmin selvitetty. Monen työnantajan mielessä saattaa syntyä mielikuva aivan muista asioista, esimerkiksi eläkevastuista, joita varsinkin suurilla työpaikoilla pelätään.

-Mitä suurempi työnantaja, sitä varovaisempia ollaan, kiteyttää työministeriön ylitarkastaja *Pentti Lehmijoki*.

-Toisaalta jokin kolmetuhatta euroa ei isoilla työpaikoilla tunnu missään, Lehmijoki jatkaa arvelen, että tuollainen summa on liian pieni motivoitakseen isoa työnantajaa.

-Pienillä työpaikoilla taas pelivarakin on usein pieni.

Työtilat saattavat olla ahtaita, joten niissä on vaikea tehdä poikkeavia ratkaisuja. Pienet työnantajat käyttäisivät tätä tukimuotoa varmasti hyväkseen, jos niillä vain olisi järjestelymahdollisuuksia.

Lehmijoki olettaa, että työpisteiden järjestelytukea käyttävät hyväkseen ennen kaikkea järjestöt. Järjestelytukea koskevaa koulutusta tarvitaan hänen mielestään lisää.

Tieto ei kulje

Vatesin tutkijalle *Pasi Ylipaavalniemelle* on syntynyt hiukan samanlainen kuva kuin Lehmijoellekin.

-Työolosuhteiden järjestelytuki on ollut olemassa jo ties kuinka monta vuotta, ja yhä vain se tuntuu uudelta. Ehkä sitä ei pidetä riittävästi esillä. Työministeriön nettisivuiltaakaan sitä koskevaa tietoa ei kovin helposti löydy ja sitä on niukalti, tutkija kiteyttää.

-Meiltäkin kysytään yleensä aivan ensimmäiseksi: Mikä ihmeen etuus tämä on? Ja tukea koskevat hakemuksetkin ovat nekin hyvin harvinaisia.

Ylipaavalniemi toivoisi, että työministeriö korostaisi järjestelytukea aiem-



pää enemmän, nimenomaan siksi, että sen tunnettavuus paranisi.

-Työnantajillehan se on edullinen, koska siinä on sadan prosentin rahoitus.

-Järjestelytuki parantaa mahdollisuuksia sijoittua työhön. Samalla voidaan vammaisen työnhakija saattaa työn haussa lähemmäs tasavertaista asemaa muiden kanssa, Ylipaavalniemi summaa.

Outi Lindroos pitää tuen hakuprosessia – ainakin sen paperisotaa – melko kevyenä. Asiaa koskevan päätöksen saaminen kestää hänen mukaansa kuukauden tai puolitoista. – Yksi, sinänsä pieni ongelma oli saada selvää, mistä työvoimatoimistosta tukea piti hakea.

Pasi Ylipaavalniemi on samaa mieltä.

-Prosessi meni hyvin kevyesti: Tarvittiin lääkärintodistus vammaisuudesta. Myös työsuojeluvaltuutettu antoi lyhyen lausunnon, ja tämän lisäksi laadittiin vielä hiukan muita perusteluja.

-Tämän verran on jo pakko olla jonkinlaista dokumentointia, mutta se oli sitten siinä, Ylipaavalniemi kannustaa työnantajia.

Teksti: Juha Tuovinen
Kuvat: Juha Saarinen

Varastonkiertoa työmarkkinoille

Puutavaraliikkeen kesäapulainen on saanut tehtäväkseen hinnoitella puutavaraerät niin, että tavarankierto olisi mahdollisimman hyvä. Hän laittaa sinistyneen höylälaudan reiluun alennusmyyntiin. Vieressä on pölyn peitossa oleva vähän sekainen lautaerä samaa tavaraa, ja apulainen päättää laittaa myös sille lähes saman alennuksen. Jostain kummasta syystä sinistyneet laudat eivät kuitenkaan käyneet kaupaksi, mutta vielä seuraavana kesänäkin liikkeen pihaan tulee asiakkaita, jotka haluavat ostaa ”pölyntyneitä” höyläautoja alennettuun hintaan.

Esimerkki on toimivasta markkinataloudesta, jossa on mahdollista aika ajoin saada suhteellista voittoa muita enemmän. Voi olla hieman tahditonta verrata työtöntä työvoimaa lautatarhaan, mutta hinnoittelun ongelma on olemassa työmarkkinoillakin. Materiaalin hinta suhteessa laatuun on vielä jokseenkin helposti määriteltävissä, mutta yksittäisen työntekijän tuottavuutta on lähes mahdoton ennalta tietää. Ensimmäisenä päivänä tulosta ei tarvitsekaan kenenkään tehdä, mutta jo koeajan puitteissa työntekijän tietää, mikä on palkatun työntekijän oppimiskyky, sosiaalinen taito ja motivaatio. Työntekijä myös tietää, mitä niiden pitäisi olla.

Osa työnhakijoista on tilanteessa, jossa hyvästä ammattitaidosta ja motivaatiosta huolimatta työn saaminen on vaikeata. Jos esimerkiksi työntekijän fyysinen tai henkinen suorituskyky on pysyvästi keskimääräistä heikompi, niin sitä ei pelkällä motivaatiolla korjata. Tästä syystä työmarkkinoilla on jo pitkään ollut käytössä työllistämistuki eri muodoissaan, jonka tarkoituksena on kompensoida tätä tuottavuusvajetta työntekijälle.



Kuva: Juha Saarinen

Työllistämistuella eri muodoissaan ei ole kuitenkaan pystytty riittävän vahvasti ohjaamaan työmarkkinoita niin, että esimerkiksi vajaakuntoiset työnhakijat olisivat olleet työnantajille oikeasti kiinnostava vaihtoehto. Osa työvoimasta ei kelpaa työnantajalle edes tuen avulla. Etenkin kunta- ja järjestösektorille syntyy tuen myötä kovin vähän pysyvää työllistymistä. Osa ongelman ilmentymää on myös se, miten vaatimattomasti laki sosiaalisista yrityksistä on yritysmuotona otettu vastaan. Vaikka lain henki ja muoto ovat työnantajalle edulliset, niin näyttää siltä, että työnantajat kaipaavat lakiin vielä jotain lisäkoukkua verrattuna muihin mahdollisuuksiin kattaa tuottavuusvaje.

Työministeriössä on ollut valmis-teilla työllistämistukien uudistus. Sen yhtenä keskeisenä tavoitteena on lisätä työnantajien kiinnostusta työttömään työvoimaan yleensä, mutta antaa myös mahdollisuus yksilölliseen ja räätälöityyn tuottavuusvajeen kompensointiin esimerkiksi vajaakuntoisten työn-

hakijoiden osalta. Työllistämistuen uudistamisesityksessä on monta hyvää aloitetta. Ongelmakohtiin halutaan selvästi puuttua ja työmarkkinoiden dynamiikkaa myös työttömän työvoiman osalta lisätä. Nähtäväksi jää, tuleeko uudistus vaikuttamaan enemmän työllistämisen volyymin vai työllistämisen tarkoituksenmukaisuuden kasvuun.

Mitään uusia keinoja ei kuitenkaan ole käytettävissä tuottavuusvajeen määrittelyyn yksittäisen työpaikan suhteen. Aina kun työllistämistuen käytön kriteereitä on haluttu löyhentää, niin sitä on alkanut valua myös hyvien työnhakijoiden työllistämiseen. Ja kun kriteerejä on kiristetty, niin määrärahat uhkaavat jäädä käyttämättä. Toimivaa keskietä on varmasti erittäin vaikea löytää. Ei taida mistään löytyä sellaista mittaria, joka kertoisi yksilöllisesti työllistämistuen tarpeellisuuden ja määrän?

Pekka Patama, projektipäällikkö,
Työvoiman palvelukeskus Reitti, Mikkel
pekka.patama@mikkeli.fi

Mistä aktivointipaikat?

Työmarkkinatuki uudistuu ensi vuoden alussa.

Uudistamista valmistelleen työryhmän esitys on herättänyt paljon tunteita ja kysymyksiä. Erityisesti ihmetellään, mistä taitoalan työryhmän kaavailemat pitkäaikaistyöttömien aktivointipaikat.

T yömarkkinatuki uudistus on osa hallituksen ohjelmaa, sen työllisyystavoitetta luoda 100 000 uutta työpaikka ja nostaa maamme työllisyysaste 75 prosenttiin. Uudistuksella halutaan saada mah-

dollisimman moni pitkäaikaistyötön takaisin työelämään, koska työmarkkinoilta vuotaa ulos väestön vanhenemisen takia miljoona työllistä vuoteen 2015 mennessä.

-Työvoimavajetta ei pystytä täyttämään tuottavuuden lisäyksellä tai ulkomaisella työvoimalla, vaan työllistämistalkoisiin tarvitaan myös pitkäaikaistyöttömiä, korostaa työmarkkinatuki uudistusryhmän puheenjohtaja, hallituksen työllisyyspolitiikkaohjelman johtaja *Harri Skog*.

Yli 100 000 ei ole osallistunut aktiivitoimiin

Skog on kevään mittaan vierailut yhdessä jos toisessa tilaisuudessa työmarkkinatuki uudistuksen saarnamiehenä. Maaliskuun alussa hän kävi perustelemassa uudistuksen välttämättömyyttä VATES-säätiön sidosryhmätalaisuudessa Panteripäivässä.

Skog korosti, että työmarkkinatuki on kymmenvuotisen historiansa aikana

muuttunut pitkälti työllistämistuesta osaksi toimeentuloturva.

-Yli puolet 136 000 tuen saajasta on saanut tukea niin pitkään, että siitä on tullut viimesijainen toimeentuloturvan lähde. 35 000 heistä on sellaisia, jotka ovat saaneet tukea jo kuusi vuotta ja 20 000 kymmenen vuotta.

Ohjelmajohtaja Harri Skog huomautti, että työmarkkinatuen kokonaismenoista, 995 miljoonaa euroa, vain hie-man yli neljännes kuluu aktivointitoimiin.

Skog korosti, että jotain täytyy tehdä, kun työmarkkinatuen saajista puolet on alle 45-vuotiaita.

-He ovat aktiiviyöikäistä porukkaa, joka pitäisi saada takaisin työelämään.

Yhteiskuntatakuulla aktiivitoimia kahdeksi vuodeksi

Työmarkkinatuen luonnetta aiotaan muuttaa passiivisesta aktiiviseksi. Siitä tulee saajalleen vastikkeellinen 500 tuki-päivän jälkeen. Jos tuen saaja ei osallistu hänelle tarjottuun koulutukseen tai muuhun aktiivitoimeen, niin hänelle tulee määrääkainen karenssi.

Tiukennuksen vastineeksi käynnistetään pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuu: yli 500 päivää passiivista työmarkkinatukea saaneille järjestetään työllistymistä edistäviä toimia neljän vuoden aikana vähintään kaksi vuotta. Aktiivitoimet toteutetaan valtion, kuntien, työvoiman palvelukeskusten ja muiden toimijoiden yhteistyönä. Uudistuksen myötä aktiivitoimien määrää nostetaan vuosittain 10 000:lla.

Työvoimatoimistojen peruspalveluja kehitetään niin, että otetaan käyttöön nykyistä tarkempi työttömän markkinatilanteen profilointi, jossa selvitetään työttömän valmiudet ja etäisyys-läheisyys avoimille työmarkkinoille sijoittamiseen.

Ohjelmajohtaja Harri Skog (vas.) korosti Panteripäivässä, että on moraalisesti väärin olla tekemättä mitään tilanteessa, jossa pitkäaikaistyöttömien tilanne vain pahe-nee ilman uudistuksia. Skogin vierellä VATES-säätiön hallituksen jäsen Aimo Strömberg.



Työryhmä esittää, että kuntien ja valtion välistä rahoitusvastuuta passiivisen työmarkkinatuen rahoituksesta muutetaan niin, että rahoitus jaetaan tulevaisuudessa valtion ja kunnan kesken. Tähän asti siitä on vastannut valtio. Aktivointikustannuksista vastaa edelleen valtio.

Epärealistinen tavoite

VATES-säätiön Panteripäivään osallistunut lahtelaisen Tuoterengaan johtaja Jouko Pylväs ihmetteli mistä aktivointipaikkoja pitkäaikaistyöttömille riittää. Hän peräänkuulutti välityömarkkinoiden aktiivista luomista.

-Nyt tarvittaisiin suojatyökeskuksia. Kaikki tuotannolliset työkeskukset pitäisi muuttaa sosiaalisiksi yrityksiksi, Pylväs provosoi.

Kuntaliiton kehittämispäällikkö Jorma Palolan mielestä työryhmän esittämä aktivointipaikkatavoite -10 000 uutta paikkaa vuosittain aiemman 20 000 lisäksi - on epärealistinen. Palola oli yksi Kuntaliiton edustajista työmarkkinatukiudistustyöryhmässä. Kuntaliiton edustajat jättivät mietintöön eriävän mielipiteensä.

-Nykyisten aktivointipaikkamäärienkin tarjoamisessa on ollut jo suuria vaikeuksia. Mistä uudet paikat löytyvät, kun samaan aikaan pitäisi tarjota toimenpiteitä vähemmän aikaa työttöminä olleille ja muutosturvakin painaa päälle.

Kuntaliiton mielestä työryhmän olisi pitänyt pohtia myös yksityissektorin roolia ja mahdollisuuksia tarjota aktivointipaikkoja, koska nyt aktivointipaikat kohdistuvat vain julkityöntantajiin ja merkitsevät kunnille lisäkustannuksia.

Palola on myös huolissaan pitkäaikaistyöttömistä, jotka eivät pääse aktivointitoimien piiriin tai kieltäytyvät niistä perustellusti.

-Kolmannes työmarkkinatuen saajista on sellaisia, jotka tarvitsevat ennen muuta muita kuin työllistämispalveluja. Käsittävätkö aktivointitoimet myös sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja?

Kuntaliiton mielestä työllistämistehtäviä pitäisi kehittää pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi.

-Se olisi kysyntävetoinen keino.

Avain-säätiön toimitusjohtaja Tuija Åstedtin mielestä työmarkkinatukiudistuksen tuoma työhönvalmennuspalvelujen ostarive lisää työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten taitovaatimuksia.

Työhönvalmennuspalveluja tarvitaan

Risto Jokinen Hämeenlinnan työvoiman palvelukeskuksesta kertoo, että työmarkkinatukiudistus lisää palvelukeskuksen niin määrällisiä kuin laadullisia toimintapaineita.

-Jos asiakasvirrat kasvavat meillä kovasti, niin joudumme tosi lujille. Emme ole nykyään pystyneet tekemään aktivointisuunnitelmia kaikille, joilla olisi siihen oikeus.

Hämeenlinnan seutukunnassa on tällä hetkellä yli 1 900 työmarkkinatuen saajaa, pitkäaikaistyöttömiä Hämeenlinnassa on n. 700. Työvoiman palvelukeskus palvelee noin 600 asiakasta. Vuonna 2004 aktivointitoimenpiteisiin osallistuneista suurin osa oli erilaisessa koulutuksessa.

Jokisen mielestä palvelukeskuksen suurimpana haasteena työmarkkinatukiudistuksen jälkeen on mielekkäiden aktivointipaikkojen saaminen.

-Mistä, se on suuri kysymysmerkki.

Julkishallinto ei hänen mielestään yksin pysty paikkahuutoon vastaamaan, eikä se ole tarkoituksenmukaistakaan.

-Työhönvalmennuksen aktivointipaikkoja voisivat tarjota säätiöt, järjestöt ja yhdistykset, Jokinen pohtii.

Hän huomauttaa, että pitkäaikaistyöttömien aktivoimiseksi ei kuitenkaan riitä vain aktivointipaikan löytäminen, vaan tarvitaan myös pidemmälle tähtäviä suunnitelmia. Muutoksia tarvitaan esimerkiksi sosiaalityön osaamisessa.

-On pystyttävä aiempaa paremmin tuntemaan ihmisten arkitodellisuus ja ymmärtämään, mitä heidän elinolosuhteensa heille merkitsevät.

Jokisen mielestä sosiaalityön osaamisen pitäisi laajeta yhteiskunnallisen vaikuttamisen sekä kokonaisvaltaisen koulutuksen ja palveluohjauksen suuntaan.



Ostamisen ja myymisen taitoa jalostettava

Lahden ja Hämeenlinnan alueella toimivalla Avain-säätiöllä on jo useamman vuoden kokemus työhönvalmennuspalvelujen tuottamisesta julkishallinnolle. Säätiön toimitusjohtaja Tuija Åstedtin mielestä työmarkkinatukiudistuksen tuoma työhönvalmennuspalvelujen ostarive lisää työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten taitovaatimuksia.

-Yksittäisillä virkamiehillä saattaa kyllä tulla ostamisen osaamista. Kaikkialla julkishallinnossa osto-osaamista ei kuitenkaan vielä ole, koska siihen ei ole resurssoitu, eikä siitä ole vielä kokemusta.

-Ei riitä, että ostaja ilmoittaa haluavansa työhönvalmennusta, vaan hänen pitää yksilöidä tarkemmin, mitä osia siitä halutaan. Pitäisi käyttää mahdollisuutta neuvotteluun ja pohdintaan, mutta miten tämä taas istuu puhtaan kilpailutuksen periaatteisiin? Tarvitaan rohkeita virkamiehiä, Åstedt painottaa.

Palvelun tuottajien on Åstedtin mielestä myös syytä jalostaa tarjoustaitojaan.

-Ei riitä, että tuottaja kertoo tukevasa asiakasta, vaan pitää kertoa yksityiskohtaisemmin millä keinoin. Myös raportointi pitää hoitaa kuntoon, että saadaan näkyväksi, mitä on tehty.

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen

Kuntoutustyökalujen pitää elää ajassa mukana



Kansaneläkelaitoksen asiantuntijalääkäri Paavo Rissanen mielestä kuntoutustarpeen ja -mahdollisuuksien arviointia pitäisi huomasti lisätä. Hänestä tuettu työllistyminen on ainoa ammatillisen kuntoutuksen keino, jonka tuloksellisuudesta on tieteellistä näyttöä.

Paavo Rissanen on suomalaisen kuntoutuksen tekijä ja näkijä. Kuntoutussäätiö on palkinnut hänet tänä vuonna Kuntouttajamitalilla hänen ansioistaan mm. ammatillisen kuntoutuksen puolestapuhujana ja kehittäjänä. Rissanen on toiminut viimeiset parikymmentä vuotta Kelan kuntoutuslinjan arvostettuna asiantuntijalääkärinä.

Kovat ajat, kovat vaatimukset

Kela-vuosiaan Rissanen kuvaa koviksi.

-Työnkuva on muuttunut 20 vuoden aikana vahvasti. Enää ei asiantuntijuutta korosteta samalla lailla kuin ennen, vaan nyt joutuu palvelemaan enemmän hyvää hallintokäytäntöä ja kuntoutusta varsinkin tarkkaan rajaavaa lainsäädäntöä.

20 vuodessa kuntoutustakin on myllätty, kun työ, työelämä ja ihmisten tarpeet ovat muuttuneet.

-Nyt työntekijät elävät paljon enemmän epävarmuuden tilassa kuin ennen. Työelämässä ei armoa tunneta. Sinne kelpaavat vain kauniit ja rohkeat. Ja kun

muutos on jatkuvaa ja rajua, niin täytyy kuntoutustyökalujenkin onneksi elää sen mukana: täytyy kuunnella, mitkä ovat ihmisten tarpeet.

Armottoman kovan aikamme henkeen kuuluu Rissanen mielestä toisaalta myös poikkeuksellisen voimakas vaatimus, että kuntoutuksessa pitää toteuttaa ainoastaan vaikuttavia, tuloksellisia toimia.

-Yhteiskunnallista ja taloudellista vaikuttavuutta vaaditaan niin, että se tuntuu yksittäisen ihmisen luissa ja ytimissä.

Kuntoutuksen vaikuttavuuden arviointi ei Rissanen mielestä ole kuitenkaan helppoa, päinvastoin.

-Arviointi on aika konstikasta. Laboratorio-olosuhteissa ei voi tutkia kuntoutusta, koska siinä on aina vaikuttamassa se kohina, joka jokaisen yksilön elämässä on olemassa. Eikä sellaisen tutkimuksen tasolle voida mennä, joka kohdistuisi kunkin ihmisen yksilöllisesti tärkeiksi kokemuksiin asioihin.

Vastuun pompottelusta yhteistyöhön

Kuntoutukseen liittyvää lainsäädäntöä on remontoitu vahvasti 2000-luvulla. Vuonna 2004 tulivat voimaan Kansaneläkelaitoksen ja työeläkejärjestelmien kuntoutusta koskevat lainmuutokset. Työterveyshuoltolaki uudistui vuoden 2002 alusta. Työvoimapaalvelujen tavoitteita ja sisältöä selkeyttävä laki astui voimaan vuoden 2003 alusta. Samana vuonna säädettiin myös uusi laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä. Siinä täsmennettiin sosiaali- ja terveydenhuollon, työhallinnon ja vakuutusjärjestelmien yhteistyösäännöksiä sekä kunkin em. tahon velvollisuutta ohjata asiakas hänen tarvitsemiensa palvelujen piiriin.

Miten uudistettu lainsäädäntö on purrut? Onko laki asiakaspalveluyhteistyöstä jalkautunut käytännön tasolle vai pompotetaan asiakasta ja vastuuta kuin kumipalloa toiselta toiselle?

-Ei se yhteistyö käytännössä tahdo näkyä, valittaa Rissanen.

**Lasten ja nuorten mielen-
terveysongelmat
ovat Paavo Rissanen mielestä
hätkädyttävän yleisiä Suomessa.
Kuntoutusrahan oikeutetuista nuorista
puolet on mielenterveyskuntoutujia.**



Hän peräänkuuluttaakin kilpailua siitä, miten eri toimijat yhteistyöllä ja avoimuudella pystyisivät palvelemaan parhaiten niiden ihmisten tarpeita, jotka ovat ansainneet kuntoutuksen.

-Ei pitäisi katsoa vain kuntoutuksen tarjoajaa - Kelaa, kuntaa, erikoissairaanhoidtoa tai työhallintoa - vaan asiakkaan tarvitsemaa palvelua: mikä siitä sopii toisen hoidettavaksi paremmin kuin toisen.

Paavo Rissanen kertoo, että yhteistyötä toki pyritään parantamaan. Esimerkiksi paraikaa istuu Eläketurvakeskuksessa Kelan ja työeläkelaitosten työryhmä, jonka tehtävänä on löytää ne viestintävälineet ja arviointimenetelmät, jotka ohjaisivat ihmisen oikeaan palvelujärjestelmään.

Kelassa on myös tehty päätös, että kuntoutusprosesseja ja niihin liittyviä osa-alueita lähdetään kehittämään jokaisen toimiston tasolla.

Työterveyshuolloilta puuttuu välineet

Vuoden 2004 lainsäädäntöuudistusten yhteydessä työssä olevalle tuli oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, jos häntä uhkaa työkyvyttömyys sairauden, vian tai vamman takia.

Rissanen pitää em. uudistusta välttämättömänä, vaikka työkyvyn ennustaminen viiden vuoden päähän onkin hänen mielestään konstikasta.

-Ammatillisen kuntoutuksen varhentaminen ei ikävä kyllä vielä kuitenkaan näy tilastoissa. Pikemminkin näyttää siltä, että pääsy ammatilliseen kuntoutukseen olisi vaikeutunut ja kuntoutustarpeen arviointikriteerit kiristyneet.

Pahiten ammatillisessa kuntoutuksessa vuotaa tällä hetkellä Rissanen mielestä työterveyshuolto.

-Sillä ei ole riittäviä välineitä kuntoutustarpeen tunnistamiseksi ajoissa.

Epäbyrokraattista hipaisuakin vain hieman yli 2 000:lle

Ammatillisen kuntoutuksen työnjaossa Kelan vastuualueeseen kuuluu vajaa

kuntoisten ammatillinen kuntoutus, ellei sen tarve johdu työtapaturmasta, liikennevahingosta, sotilasvammasta tai tapaturmasta. Tällöin kuntoutuksesta vastaa ensisijaisesti vakuutuslaitos. Kela järjestää ammatillisen kuntoutuksen myös, ellei sitä ole järjestetty julkisesta työvoimavalvonnasta annetun lain, työeläkelakien taikka erityisopetusta koskevien säännösten perusteella.

Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa oli viime vuonna 17 500 henkilöä, joista 2 200 oli laajassa kuntoutustutkimuksessa.

-Vaikka suppean kuntoutustarveselvityksenkin pitäisi olla epäbyrokraattinen hipaisu, niin niitäkin toteutettiin viime vuonna vain hieman yli 2 000.

Rissanen korostaa, että Kelassa on tahtoa saada aikaan oikea-aikaista ja asiakkaan tarpeen mukaista kuntoutusta.

-Kuntoutustutkimusten, kuntoutustarpeen selvitysten, työkykyarvioiden, työ- ja koulutuskokeilujen määrän pitäisikin olla pikemmin kymmenissä tuhansissa, jotta kuntoutuksella saataisiin nykyistä varmemmin oikea suunta. Jostain syystä asiakkaan hoidosta vastaavat tahot eivät taivu ymmärtämään tätä tärkeää toimintamallia, vaan säästävät sen auttamattoman myöhäiseen vaiheeseen.

Tuetulle työllistymiselle on tilaus

Kelan mielenterveyskuntoutujille tarjoama työhönvalmennusta sai viime vuonna 640 ihmistä. Se olisi Rissanen mukaan erittäin kelvollinen prosessi joka ikäryhmälle.

Tuetun työllistymisen osuus Kelan kuntoutustoiminnassa on vähäistä. Sitä Rissanen pitää erittäin valitettavana, koska mielenterveysongelmat ja mielenterveysyistä eläkkeelle siirtyneiden määrät ovat kasvaneet huomasti.

Tuetulle työllistymiselle olisi Rissanen mielestä ehdottomasti sosiaalinen tilaus.

-Ulkomaiset tutkimukset ja meidän omat selvitykset osoittavat, että tuettu työllistyminen on toistaiseksi ainoa vaikuttava ammatillisen kuntoutuksen muoto mielenterveyden ongelmista kärsiville.

Nuorten kuntoutuksen avainkysymys on oikeat välineet

Vuonna 2002 astui voimaan lakiususitus, joka pidensi vajaakuntoisen nuoren oikeutta saada Kelan kuntoutustukea 20 ikävuoteen asti, mikäli hänelle voidaan laatia henkilökohtainen opiskelu- ja kuntoutussuunnitelma. Muutoksen tavoitteena on ollut estää eläkkeelle siirtymistä ja edistää työllistymistä.

Tätä kuntoutusrahaa saavia nuoria oli viime vuonna noin 6 200, joista noin 4 000 voitiin ohjata työ- ja opiskelukykyyä edistävän kuntoutuksen piiriin.

Toiminta on alkuvaiheista lähtien nelinkertaistunut. Hylkäyspäätöksiä on tehty vain kuudelle prosentille hakijoista. Kuntoutettavien nuorten mediaanikä on 18 vuotta, mikä on hyvä kuntoutusvaihe.

Yli puolella niistä nuorista, joilla on oikeus kuntoutusrahaan, on mielenterveysongelmia. Rissanen mielestä nuorten kuntoutuksen avainkysymys onkin nyt oikeiden kuntoutusvälineiden löytäminen.

Teksti ja kuvat: Juha Saarinen

Työuran riskitekijöihin puututtava varhain

Työttömyyden katkaiseminen kolmen, kuuden tai vasta 12 kuukauden työttömyyden jälkeen on usein liian myöhäinen vaihe, kun tavoitteena on pääsy hyvälle työuralle. Näin todetaan Varhainen puuttuminen työllisyyspolitiikan menetelmänä -projektin loppuraportissa.

Raportin mukaan monet hyvän työuran riskitekijät voidaan havaita hyvin varhain. Niihin tulisi myös puuttua nykyistä aikaisemmassa vaiheessa - jo ennen työuraa tai heti työuran alussa.

Hyvä työura tulisi nähdä yhteisenä poikkihallinnollisena ohjelmallisena tavoitteena, joka koskee sekä kuntien että valtion eri viranomaisia.

Aukoton palveluketju välttämätön

Valtion viranomaisten tulisi yhdessä kuntien kanssa varmistaa aukoton palveluketju läpi työuran. Palveluketju sisältäisi hyvää työuraa uhkaavien terveydellisten, sosiaalisten ja koulutukseen liittyvien riskien ennakoinnin ja varhaisen puuttumisen.

Palveluketju kattaisi kaikki työuran vaiheet. Palvelut pitäisi järjestää ilman katkoksia työttömyyden aikana, työssä, koulutuksessa ja itsenäisenä yrittäjänä. Varhaisen puuttumisen palveluketju pitäisi projektin mielestä testata kuntakohteisilla kokeiluilla.

Kuntien toimenpiteillä on suuri merkitys, kun pyritään turvaamaan kansalaisille hyvä työura. Kuntien toivotaan otavan hyvän työuran turvaamisen lähtökohdaksi terveydenhuollon, päivähoidon, koulutuksen ja nuorisotoimen kehittämistä. Kuntien tulisi edistää hyvää työuraa turvaavia koulutusvalintoja ja työharjoittelua. Työvoima- ja opetusviranomaisten taas tulisi vahvistaa ammatinvalinnanohjausta ja koulukuraattori-toimintaa.

Ennaltaehkäisevä työterveydenhuolto tärkeää

Myös työpaikoilla tehtävillä toimenpiteillä on suuri merkitys työkyvyn ja työterveyden kannalta. Työterveyshuollossa painopistettä tulisi siirtää entistä vahvemmin korjaavasta, sairauksia hoitavasta

toiminnasta ennaltaehkäisevään ja työkykyä edistävään toimintaan. Painopisteen siirtoa voitaisiin tukea muun muassa vaikuttamalla Kelan työnantajalle suorittamien työterveyshuoltokustannusten korvausperusteisiin.

Projektin suosituksen mukaan työhallinnon tulisi yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa järjestää toiminta irtisanomistapauksissa siten, että ammatillisesti toteutettu uudelleensijoituspalvelu ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat käytettävissä välittömästi, kun irtisanominen on tiedossa.

Tämä projektin suositus on jo etenevässä. Hallituksen esitys muutosturvasta on paraikaa eduskunnan käsittelyssä. Se rakentuu työnantajan, työntekijän ja työvoimahallinnon nykyistä kiinteämmästä yhteistyöstä jo irtisanomisaikana.

Nuorten työllistämiskynnystä alennettava

Syrjäytymisvaarassa olevia nuoria varten tulisi edelleen kehittää varhaisen puuttumisen toimintatapoja. Työttömäksi jääneitä nuoria on voitava työllistää nykyistä joustavammin erilaisiin kuntien avustaviin työtehtäviin jo työttömyyden alkuvaiheessa. Vaihtoehtoina ovat työ-

Kustannus-hyöty -analyysin keinoin voidaan hyvin todentaa ne taloudelliset säästöt, joita syntyy, kun puututaan varhain työuraa koskeviin riskitekijöihin, korostaa työmarkkinaneuvos Hannu Kauppi, joka toimi Varhainen puuttuminen työllisyyspolitiikan menetelmänä -projektin päällikkönä.

pajat sekä yhdessä kolmannen sektorin kanssa toteutettavat kumppanuushankkeet ja sosiaaliset yritykset.

Projektissa ehdotetaan, että työministeriö selvittäisi yhdessä muiden viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen kanssa, mitä ovat nuoriin kohdistuvien työvoimakustannusten alentamisen työllisyys-, yhteiskunnalliset ja taloudelliset vaikutukset. Tämän perusteella tulisi tehdä tarvittavat esitykset, joilla edistetään nuorten pääsyä avoimille työmarkkinoille.

Varhainen puuttuminen työllisyyspolitiikan menetelmänä -projekti on osa Euroopan työllisyysstrategian arvioinnin kehittämistä. Työministeriö on toteuttanut hankkeen yhdessä Euroopan Unionin työllisyys- ja sosiaaliasiain pääosaston kanssa.

Lisätietoja projektista: www.mol.fi/earlyintervention



Työvalmentaja on suojelusenkeli

Työvalmentajan on yhdessä opettajan ja oppilaan kanssa mietittävä oppilaan työssäoppimisjakson onnistumisen edellytyksiä. Onnistunut työssäoppimisen suunnitelma madaltaa nuoren työelämäkynnystä.

Koulumaailmassa työvalmentaja astuu oppilaan elämään jo opintopolun alkumetreillä. Tärkeimmät työvälineet ovat luottamuksellinen keskusteluyhteys ja verkostotyö. Oppilaitoksen työvalmentaja voi toimia myös ryhmätasolla ammattiopettajan apurina.

-Ammattiopettaja opettaa koulussa eikä välttämättä tunne erityistukea tarvitsevan oppilaansa siltoja työelämään. Koska kolme neljästä työllistyy työssäoppimispaikkaansa, tuon vaiheen onnistuminen on hyvin tärkeää. Jotta vajaa-kuntoinenkin saisi yhtäläiset lähtökohdat, työvalmentajan roolina on tutkailla asiakkaansa realistisia työllistymismahdollisuuksia jo tässä vaiheessa, analysoi Kiipulasäätiön projektipäällikkö *Petteri Ora* VATES-säätiön FINSE-verkoston työseminaarissa Lappeenrannassa.

Vilkkaan työseminaarin paikallisena isäntänä oli Laptuote -säätiö.

Seminaarissa pohdittiin tuettua työllistymistä ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta.

Työyhteisökin tarvitsee työvalmentajaa

Voidakseen työllistää tukea tarvitsevan henkilön työvalmentajan tulee osata räätälöidä sellainen tehtäväkimppu, joka sopii sekä työntekijälle että työnantajalle. Eikä työvalmentajan palvelu kohdistu vain työllistyjään.

- Valmentajan on osattava ohjata ja voimaannuttaa paitsi yksilöä myös työyhteisöä, tähdentää Ora seuloessaan työvalmentajan haasteellisia tehtäviä ja osaamisaloja.

Työvalmentaja on Oran mukaan ennen muuta henkilökohtainen luottohenkilö, motivoija ja työllisyyspolkujen suojelusenkeli. Avainapu työssä on sekä tiheän oman verkoston kutominen että asiakkaan lähi- ja hoitoverkoston tuen varmistaminen.

Teksti: Arto Vilmi

Kuva: Pauliina Lampinen

Koutsi – arvioiden ja valmentajan työammattiin

Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama kolmivuotinen Equal-tuotekehityshanke Koutsi on käynnistynyt Janakkalassa toimivan Kiipulasäätiön hallinnoimana.

Hankkeessa kehitetään neljällä paikkakunnalla kuntoutustutkimusta ja ammatillista valmennusta ja koulutusta vaikeasti työllistyvien pääsyn tukemiseksi avoimille työmarkkinoille. Projekti on kolmen kehitysteeman jatkumo:

Kehittävä kuntoutustutkimus

Siihen kuuluvat asiakkaan palvelutarpeen kartoitus ja työkyvyn arviointiprosessi. Teemarengas kehittää asiakkaitensa työ- ja toimintakyvyn arviointia työelämälähtöiseksi ja asiakasta motivoivaksi prosessiksi.

Työammatteihin johtava koulutus

Koulutus on ammatillista, asiakas-kohtaisesti räätälöityä tutkinnon osista koostuvaa. Kehityskohteina ovat yritysyhteistyön muodot, työvaltaiset oppimismenetelmät ja ei-tutkinto-tavoitteisen erityskoulutuksen sisällöt.

Työvalmentajien käyttö em. toiminnoissa

Kehittämisteemana ovat työvalmentajien toimenkuvat kuntoutuksessa, opetuksen tukihenkilöinä oppilaitoksessa ja yrityksessä sekä työhön luotsaamisessa. Lisäksi kehitetään työvalmentajan koulutus osaksi sosionomikoulutusta ja ammatilliseksi lisäkoulutukseksi.

Lisätietoja:

Projektijohtaja Petteri Ora, Kiipulasäätiö
petteri.ora@kiipula.fi

Minun viikkoni

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus on vaativaa työtä. Kuntoutusvalmentaja Helena Järvenpää ei koe työtään kuitenkaan raskaaksi, vaan haasteelliseksi. Ihmishmiseksi itseänsä luonnehtiva Järvenpää tarkastelee viikkopäiväkirjassaan luovien toimintojen, itsearvioinnin ja rutiinien rikkomisen merkitystä.



Kuvat: Jouko Keto

Olen Helena Järvenpää ja toimin kuntoutusvalmentajana Työvalmennussäätiö Tekevällä Jyväskylässä. Tekevä tuottaa erilaisia työvalmennus- ja arviointipalveluja Jyväskylällä. Niitä toteutetaan tekemällä työtä meidän eri yksiköissä ja ulkopuolisissa työharjoittelupaikoissa. Lisäksi Tekevällä on oppisopimuskoulutusta.

Toteutan yhteistyössä Kelan kanssa mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta, joka on Tekevällä nimetty Pompuksi, ponnahdukseksi työelämään. Työvalmennuksen lisäksi Pompuksissa on ryhmä- ja yksilövalmennusta. Valmentautajat osallistuvat myös omien valmennussuunnitelmien mukaisiin tukipalveluihin. Valmentautajat ovat Pompuksissa puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen, ja moni heistä tarvitsee tukea vielä lähtiessään tai palatessaan työelämään tai opiskelemaan.

Työni on melko vaativaa, mutta en koe sitä raskaaksi. Tunnen olevani oikealla alalla. Kun kolme lastamme olivat pieniä ja toivoivat aika ajoin perheeseemme lemmikkieläimiä, he oppivat pian muistamaan, että äiti ei ole kissaihmissä eikä koiraihmissä, vaan ihmishmisiä.

Maanantai 18.4.

”Paakkanen jäi toiseksi”

Viikon ensimmäisen ryhmävalmennuspäivän teemana on värien maailma. Sovimme aikaisemmin ryhmässä, että värjäämme tänään verhot ryhmävalmennustilaan. Ikkunat pielineen ovat olleet auton näköiset, ne ovat odottaneet pitkään tätä päivää, niin kuin mekin. Nyt kaikki on valmista: isot valkoiset kannekat, värit purkeissa, väriruiskut ja penselit.

”Mä en ole kyllä yhtään taiteellinen.” ”Mulla oli kuutonen piirustuksessa.” ”Vaimon mielestä mulla ei ole värisilmää.” Tässä on haastetta vähän enemmän kuin artesaanioppilaiden ohjauksessa.

Parin tunnin jälkeen kauniit sateenkaarenväriset verhot kuivuvat ryhmävalmennustilan pöydillä ja tuoleilla, lattialla. Työn touhussa vanhat muistikuvat omasta osaamattomuudesta vaihtuivat onnistumisen kokemukseen. Huomenna verhot laitetaan ikkunoihin. Tilasta tulee meidän näköisemme, Paakkanen jäi toiseksi.

Tiistai 19.4.

”Haasteellisinta on opetella kertomaan selkeästi, mikä ei vielä onnistu hyvin, mutta silti kannustaa jatkamaan.”

Kun minä ja ikäiseni kävimme koulua, ei itsearvioinnista puhuttu mitään. Nyt hymynaamoja, mutrusuita ja muita piirretään jo päiväkodeissa omaa osamista arvioitaessa. Sieltä nousee uusi uljas sukupolvi. Mutta vielä on paljon niitä, jotka opettelevat itsearvioimisen taitoa vasta työelämässä keski-ikäisenä.

Puolisen vuotta Pompuksissa ollut valmentautaja on ottanut ison askeleen eteenpäin ja siirtynyt kuukausi sitten työharjoittelupaikkaan Tekevän ulkopuolelle. Olimme sopineet arviointiajan työharjoittelupaikkaan aamupäiväksi. Kahvikupin ääressä oli leppoinen tunnelma, vaikka käsitelimmekin vaikeaa asiaa.

Tässä on iso urakka vielä edessä valmentautujalla, työpaikkaohjaajalla ja minulla. Haasteellisinta on opetella asettamaan sanansa niin, että samalla kun kertoo selkeästi sen, mikä ei vielä onnistu hyvin, niin samaan aikaan kannus-

...ja kuntoutusvalmentajan haasteet

taa jatkamaan opettelemista. Arviointiasiaan palaamme vielä uudestaan myöhemmin tällä viikolla, toisena ryhmävalmennuspäivänä. Silloin käymme Pomppu-ryhmässä läpi kulunutta valmennusviikkoa treenipäiväkirjan avulla.

Keskiviikko 20.4.

”Yksilövalmentajien tapaamiset ovat yhdessä oppimista ja oivaltamista.”

Valmennussuunnitelmien, alkuhaastattelujen ja jatkoanomusten tekemisen jälkeen työpäivän lopussa on vielä yksilövalmentajien tapaaminen. Meitä on kokoontunut kymmenkunta pöydän ääreen keskustelemaan ajankohtaisista asioista ja arvosalkusta.

Olimme aloittaneet jo aikaisemmin keskustelun yksilövalmennuksen merkityksestä Tekevällä. Pari työkaveria oli koulutuksessa ollessaan tutustunut arvosalkku-tauluksoon, ja he halusivat kertoa siitä meille muille.

Taulukko vaikutti toimivalta ja päättimme kokeilla sitä. Yksilövalmentajien tapaamiset ovat yhdessä oppimista ja oivaltamista, arjen jakamista ja yhteistä ymmärrystä lisäävää kanssakäymistä - yhteisöllisyyden opettelemista parhaimmillaan.

Torstai 21.4.

”Rutiinien rikkominen tekee hyvää.”

Poikkeuksellisesti tänään torstaina on viikon toinen ryhmävalmennuspäivä - yleensä kokoonnemme perjantaisin viikon lopuksi. Syy poikkeukseen on tutustuminen Jyväskylän aikuisopistoon yhdessä kuntouttavan työtoiminnan porukan kanssa.

Itselleni jää tutustumiskäynnistä vähän sekava tunne. Taidanpa pyytää oman opinto-ohjaajamme tulemaan Pomppu-ryhmään kertomaan nykyisestä koulutusjärjestelmästä ja aikuisena opiskelemisesta. Muutamat valmentajat ovatkin jo tavanneet opinto-ohjaajan osallistuessaan opiskelemaan hakeutumisen ja oppimaan oppimisen kurssiin, joita toteutetaan val-

mennuksen tukipalveluina. Arvelen Pomppu-ryhmässä syntyvän vilkasta keskustelua opiskelemiseen liittyvistä asioista.

Aikuisopistoon tutustumisen jälkeen menemme vielä yhdessä syömään, iltapäivä tuntui ihan perjantailta. Toisenlaisen päivän viettäminen, rutiinien rikkominen, tekee hyvää ja on mahdollista vain silloin, kun on rutiineja - tuttuja ja turvallisia - viikko toisensa perään samanlaisena toistuvia päiviä.

Perjantai 22.4.

”Ensimmäisen valmennussuunnitelman laatiminen on erittäin merkittävää.”

Muutaman viikon Pompassa ollut valmentajia tulee luokseni, ja me teemme ensimmäisen valmennussuunnitelman. Sen laatiminen on erityisen merkittävä. Siinä luodaan pohjaa tuleville suunnitelmien tekemisille, haetaan avointa vuorovaikutusta, uskallusta ja luottamusta.

Monet valmennuksen alkuun liittyvät asiat ovat tällä valmentajalla jo kunnossa. Yksikössä työt ovat

lähteneet hyvin käyntiin, Pomppu-ryhmäkin alkaa tuntua tutulta. Kirjaan onnistuneen alun asioita valmennussuunnitelmaan.

Erityisenä haasteena valmentajana haluaa hakea muutosta aikaisempaan tapansa toimia ryhmässä. Siihen hän tarvitsee koko ryhmän tukea. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin, uusi ryhmään tulija haastaa muita ryhmän jäseniä muutoksen tielle. Olen valmis olemaan tienviittäjä.



Virolainen edelläkävijä *opastaa ammattiin*

Virolainen Astangun ammatillinen koulutus- ja kuntoutuskeskus tarjoaa kuntoutusta, ammattikoulutusta ja työllistämispolkuja vammaisille. Sen 132 oppilasta saavat tukea myös itsenäisen elämän opettelussa.



Astangu on ensimmäinen ja tällä hetkellä ainoa erityisesti vammaisiin keskittyvä koulutuspaikka Virossa. Sen on perustanut maan sosiaaliministeriö. Itse asiassa koko ammatillisen kuntoutuksen toimintatapa on Suomen lahden vastarannalla uusi.

Puitteet koulutustoimintaan ovat kymmenvuotiaassa keskuksessa hienot. Toimivan tuntuisia opetus-, terapia- ja työtiloja löytyy keskukselta viidessä kerroksessa. Opiskelijoille on tarjolla myös esteettömät majoitustilat ja liikkumiseen innostaa myös lämmin uima-allas.

Ammatillisia taitoja ja itsenäisyyttä

Kolmivuotisia ammatillisia opintolinjoja Astangussa ovat: puutyön, ompelun, siivouksen, konditorian ja kotitalouden alat sekä tietotekniikan ja toimiston työt.

Astanguun hakijat haastatellaan ja heidän opintoedellytyksiään arvioidaan moniammatillisessa tiimissä. Opiskelijoiksi valituille tehdään kuntoutussuunnitelma. Opiskelijavalinnan jälkeen edistymistä ja työllistymismahdollisuuksia seurataan erilaisin kyselyin ja lomakkein koko kou-

Sosiaalityöntekijä Tiina Lille, joka on aiemmin osallistunut VATES-säätiön koulutuksiin kertoi, että jo opintonsa päättäneiden oppilaiden palautteet auttavat kehittämään koulutus- ja kuntoutuskeskuksen toimintaa.

lutuksen ajan.

Ammatillisten linjojen lisäksi Astangussa voi opiskella myös vuoden mittaisella itsenäiseen elämiseen valmistavalla linjalla. Opiskelijoiden ikähaitari ammatillisessa kuntoutuskeskuksessa on 15–55 -vuoden välillä. Opiskelijat hakeutuvat opintoihinsa pääosin 400 000 asukkaan Tallinnasta tai sen lähellä sijaitsevalta Harjunmaan alueelta.

Tuotannollisia työkeskuksia ei ole

Sosiaalityöntekijä *Tiina Lille* työskentelee yhdessä kahden kollegansa kanssa Astangun koulutus- ja kuntoutuskeskuksen kehitysosastolla. Sen yhtenä tehtävänä on etsiä työpaikkoja oppilaitoksesta valmistuville.

Tiina Lille kollegoineen hakee opiskelijoille työharjoittelupaikkoja viiden viikon mittaisille vuosittaisille jaksoille ja ohjaa heitä hakeutumaan työpaikoille myös opintojen päättyttyä.

Avoimet työmarkkinat ovat Virossa itsestään selvä tavoite, sillä tuotannollisia työkeskuksia ei ole.

Astangu pitää yhteyttä myös opintonsa päättäneisiin oppilaisiin.

-Heidän palautteensa ja elämäntilanteensa auttaa kehittämään koulutus- ja kuntoutuskeskuksen toimintatapaa edelleen. Ammattiopetus on ollut varsin tuloksekasta. Työllistymi-

sestä on saatu hyviä kokemuksia, Tiina Lille kertoo.

Vilkasta projektitoimintaa

Astangun ammatillinen kuntoutuskeskus kehittää ja rahoittaa toimintaansa EU-projektikumppanuuksien tuomalla kokemuksella. Virossa yhdistys- ja järjestötoiminta on vielä nuorta ja omia vammaisjärjestöjä löytyy maasta vain yksi.

Tällä hetkellä Astangu on mukana pedagogisessa opetus- ja työharjoittelumenetelmiä kehittävässä projektissa sekä teollisuustöiden turvallisuushankkeessa. Suomalainen projektikumppani Päijänne Instituutti löytyy keskuksen vertaistukija koulutushankkeesta ”Jobs through peers”.



aTOP-projektin osahankkeissa ohjataan yksilöllisesti ja etsitään polkua työllistymiseen

aTOP – Avoimille työmarkkinoille ohjaava paikallinen toimintamalli

Vierailumatka Astangun ammatilliseen koulutus- ja kuntoutuskeskukseen oli VATES-säätiön aTOP –projektissa työskentelevien työntekijöiden, valmentajien ja ohjaajien yhteinen kevät-kokoukseen.

Ennen Tallinnan matkaa kolmivuotisen ESR-välittäjäorganisaatioprojektin toimijat ja ohjausryhmä arvioivat yhteisessä seminaarissa tähänastista onnistumistaan. Samalla projektin osahankkeet esittelivät toimintaansa.

Matkakokemus tarjosi toimijoille intoa syksyn toimintaan ja perspektiiviä aTOP-projektin avainsanoille: yhteistyö, työrengas, ohjaava työote, tuettu työllistyminen ja yksilöllinen poluttaminen.

Lisätietoja: projektipäällikkö Pauliina Lampinen, puh: (09) 7527 5525, 050 4087 734 tai s-posti: pauliina.lampinen@vates.fi

Teksti: Outi Lindroos
Kuvat: Pauliina Lampinen

VATES-säätiön aTOP –projektin toimijat tutustuivat toukokuussa Astangun toimintaan. Avain-säätiön Juha Mettälä ja Loimaan seudun työkeskuksen tuki ry:n Susan Tuovinen keskustelussa Tiina Lillen kanssa.



Mikemet

pesi Viro-vaihtoehdon

Sosiaalinen yritys voi olla vaihtoehto suomalaisen tuotannon ulosliputukselle halvan työvoiman maihin. Mikkeliläinen sähköalan kansainvälinen konserni Ensto Oy valitsi sosiaalisen yrityksen, Mikemet Oy:n, alihankkijakseen virolaisen vaihtoehdon sijaan.

Tänä vuonna sosiaalisten yritysten rekisteriin hyväksytty Mikemet Oy perustettiin viime syksynä valmistamaan Enston tarpeisiin sähkötarvikekomponentteja: varokepesien osia, asennuslevyjä ja kiskoja.

Enston kanssa tehdyn yhteistyösopimuksen ansiosta yrityksen tilauskanta on ollut hyvä, ja se on tehnyt tulosta sekä työllistänyt lyhyessä ajassa neljä vajaakuntoista ja yhden pitkäaikaistyöttömän työntekijän. Työntekijät on rekrytoitu Mikkelin työvoiman palvelukeskus Reitin kautta. Heidän lisäksi yrityksessä työskentelee päivittäin työnjohtaja.

Laatu ratkaisi

Mikemetin ja sen Ensto-yhteistyön kätilönä on toiminut yrityksen toimitusjohtaja, Hengitysliitto Helin työkeskuksen Miketekin vetäjä, *Jukka Kokkonen*. Kokkoselle syntyi lamppu päässä, kun hän kuuli viime syksynä Enstolta, että se on ulkoistamassa osaa tuotannostaan ja toimettomaksi jääneet koneet etsivät uutta isäntää.



Toimitusjohtaja Jukka Kokkonen on päivittäin vähintään puhelinyhteydessä työnjohtaja Tero Närväseen.

Kokkonen heitti Enstolle ajatuksen, että Hengitysliitto Heli voisi perustaa sosiaalisen yrityksen hoitamaan Enston ulkoistettavaa tuotantoa. Kokkosella on likeiset suhteet Enstoon. Hän on sen entinen 19-vuotinen työntekijä; edennyt työkaluviilaajasta ohutlevylinjan johtajaksi. Työkeskus Miketekissäkin tehdään Enstolle pienimuotoista alihankintaa.

Mikään hyväveli-läpihuutojuttu sosiaalisen yrityksen partnerius ei Enstolla kuitenkaan ollut, vaan vahvana vaihtoehtona oli Viro. Ensto on kansainvälinen konserni, perheyritys, joka työllistää 1 200 ihmistä Euroopassa, Venäjällä ja Kiinassa – yhteensä 14 maassa. Mikemet pesi kuitenkin Viro-vaihtoehdon laatusyistä; Ensto teki sen kanssa alihankintasopimuksen, johon kuului myös orvoksi jääneiden koneiden vuokraaminen.

-Enstolla ei uskottu virolaisten selviävän heidän korkeista laatuvaatimuksistaan. Koneiden huoltomiestenkin olisi pitänyt jatkuvasti matkustaa Suomenlahden toiselle puolel, kun Mikemetille on matkaa nyt vain neljä kilometriä, Jukka Kokkonen selvittää.

Hän korostaa että Ensto on vaativa, mutta hedelmällinen yhteistyökumppani.

-Meillä on selkeä yhteistyösopimus ja tiiviit kontaktit heidän kanssaan. Käymme läpi kuukausittain sopimusasiat ja mahdolliset ongelmat. Ensto suorittaa meille myös toimittaja-auditoinnin.

Yhteistyösopimus antaa Mikemetille oikeuden markkinoida palvelujaan muillekin kuin Enstolle.

-Yhden toimittajan varassa oleminen on riski, jonka olemme tiedostaneet, Kokkonen huomauttaa.

Työnjohtaja on a ja o

Ensto”antoi” kaupan päälle myös työnjohtajan, jonka valintaan Jukka Kokkonen sai vaikuttaa.

-Työnjohtaja on koko Mikemetin toiminnan a ja o. Hänen osaamisensa on ratkaisevaa. Hänen pitää osata käsitellä työntekijöitä niin, että vajaakuntoisetkin pärjäävät. Hänellä täytyy olla ohjaus-, mutta myös liiketaloudellisia taitoja.

Mikemetin työnjohtaja vastaa päivittäisestä operatiivisesta toiminnasta

tehtaalla, ja tehtävään Kokkonen pyysi Tero Närväsen, jonka hän aikoinaan palkkasi Enstoonkin. Närvänen on ollut töissä Enstolla viisi vuotta ja oppinut mestari-kisälli –systeemin avulla tuntemaan Mikemetissä olevat koneet kuin omat taskunsa. Lisäksi hän on nuoresta iästään (26) huolimatta saanut harrastuksensa kautta johtokokemustakin. Hän on ollut 19 vuotta palokunnassa vapaaehtoisena ja oppinut siellä johtamistaitoja yksikön johtajana sekä kahdek-

san viikon esimiesvalmennuksessa.

Tero Närvänen viihtyy uudessa roolissaan ja antaa tunnustusta vajaakuntoisten työntekijöidensä työpanokselle.

-Alussa pelkäsin vähän, millaisia vajaakuntoiset ovat, ja kuinka heidän työtaitonsa riittävät. Mutta kun rupesin puhumaan heidän kanssaan, niin samantaisia pulliaisiahan me olemme kaikki. Ja kyllä näille pojille voi hattua nostaa työntekijöinäkin. Olen yllätynyt, kuinka tarmokkaasti he tekevät töitä.

Työ on tuonut tasapainon elämään

Mikemetin tehtaalla on viisi konetta. Yhden puristinkoneen ääressä istuu Antti Saalasti (24). Hän kastaa oikealla kädellään pyöreän kierteisen messinkirenkaan öljyssä, syöttää sen koneeseen, ottaa sen vasemmalla kädellään pois ja heittää laatikkoon. Liike toistuu satoja kertoja päivässä kuuden tunnin työpäivän aikana.

Mikemetiin syksyllä työllistämistuella työllistynyt Saalasti on tyytyväinen työhönsä ja huhtikuun alussa syntyneeseen työsopimukseensa. Työllistyminen katkaisi puolen vuoden työttömyysjakson.

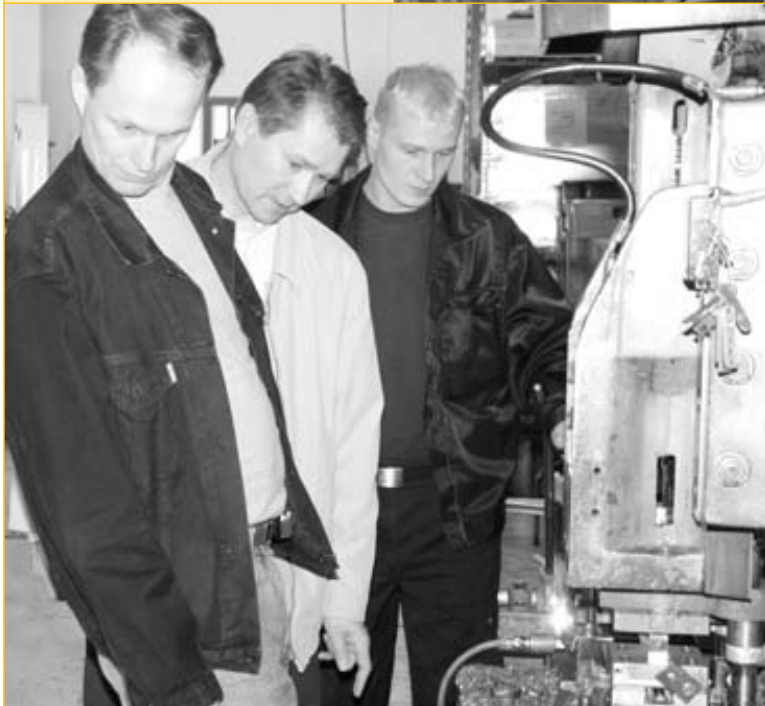
-Työ on tuonut tasapainon elämään. Oman parisuhteen kannalta se on iso plussa, sanoo Saalasti, jonka elämään kuuluu kaksivuotiaan tyttären lisäksi ”vaimokokelas”.

Saalasti on koulutukseltaan suur-taloukokki. Hän työskenteli ennen työttömäksi joutumistaan paikallisessa pizzariassa, joka lopetti toimintansa. Hän ei kuitenkaan haikaile enää yhtään taikinan pyörittämisen pariin, vaan viihtyy metallikoneen ääressä.

-Tämä on yksinkertaista hommaa, jossa ei tarvitse stressata. Yhtenäksään aamuna ei ole tuntunut vaikealta lähteä töihin, sanoo Saalasti, joka vapaa-ajalla antaa luovuutensa kukkia. Hän on jo kymmenen vuoden ajan musisoinut rokkia paikallisessa yhtyeessä.



Työntekijät
Aleksi Honkanen (oik.),
Antti Saalasti ja
Antti Tuulenmäki



Enston kunnossapitopäällikkö Timo Partti (vas.) katsastamassa yhdessä Mikemetin toimitusjohtaja Jukka Kokkosen ja työnjohtaja Tero Närväsen kanssa öljykaukalon sijoittumispaikkaa, jottei sähkötarvikkeosien työstämisessä käytävä öljy leviä lattialle.

Mikemetin vajaakuntoiset työntekijät tekevät yleensä kuusituntista päivää. Tärkeintä työssä pärjäämisessä - sähkötarvikkeekomponenttien teossa - on hyvät motoriset valmiudet ja sorminäppäryys. Työntekijöiden soveltuvuus on testattu työkokeilulla työkeskus Mikemetissä.

-Vajaakuntoiset pärjäävät erinomaisesti työssään, kun se on haastavaa ja todellista työtä. Työvälineiden ja työolosuhteiden pitää olla myös ehdottomasti ergonomisesti kunnossa, Jukka Kokkonen muistuttaa.

Ketterää päätöksentekoa ja hyvää henkilökemialia

Mikemetin toiminta on edennyt tähän asti muutenkin kuin rasvattu salama -jarrumiehiä ei ole toistaiseksi eteen tulut. Yritystä koskevat päätökset on voi-

tu tehdä ketterästi, koska omistaja on sataprosenttisesti yksi taho: Hengitysliitto Heli. TE-keskuksen ja työvoiman palvelukeskuksen kanssa yhteistyö on pelannut. TE-keskus on myöntänyt Mikemetin käynnistämiseen ja toiminnan vakiinnuttamiseen tukea 40 000 euroa; paraikaa mikkeliäinen kauppatieteen maisteri tekee Mikemetillä hinnoittelua ja kirjoittaa liiketoimintasuunnitelmaa.

-Meillä on hyvät ja toimivat suhteet viranomaisiin. Henkilökemiat toimii, Jukka Kokkonen toteaa. Mikemetin rekisteröintikin työministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin meni läpi ilman mitään lisäselvityksiä.

Sosiaalisen yrityksen kuvaa kirkastettava

Toimitusjohtaja Kokkonen katsoo luottavasti tulevaisuuteen.

-Meidän tavoitteemme on työllistää jollakin aikavälillä kymmenen työntekijää. Paraikaa neuvottelemme Mäntyharjun kunnan kanssa tytäryhtiön perustamisesta sinne.

Jukka Kokkosen mielestä sosiaaliselle yrittämiselle on kaiken kaikkiaan Suomessa tulevaisuutta, kunhan vain viranomaiset pitävät kiinni siitä, mitä laissa on luvattu, ja sosiaalisen yrittämisen kuvaa kirkastetaan. Kokkoselta ei heru tyylipesteitä työministeriön luomaan ilmeeseen.

-Pitäisi saada selkeä ero sosiaalisen yhteisön ja yrityksen mielikuvien välille. Meidät samaistetaan liian helposti kolmannen sektorin toimintaan.

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen.



Yrityksille entistä paremmat ehdot vajaakuntoisten palkkaamiseen

■ Työministeriön kansliapäällikkö *Markku Wallin* kertoi Invalidiliiton Järvenpään Koulutuskeskuksen lukuvuoden päätösjuhlassa kesäkuun alussa, että ensi vuonna voimaan tulevassa työllistämistukiudistuksessa otetaan huomioon seuraavat vajaakuntoisten työllistämistä edistävät toimenpide-ehdotukset:

Muutetaan palkkatuen myöntämisedellytyksiä siten, ettei yritykseltä edellytetä toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, kun se palkkaa pitkäaikaistyöttömän tai vajaakuntoisen. Palkkatuen myöntäminen edellyttää vajaakuntoisen osalta, että hänen työkykynsä on alentunut suhteessa tarjolla olevaan työtehtävään, ja että asiantuntijat ovat arvioineet työkyvyn aleneman.

Palkkatuetta työtä käytetään vajaakuntoisten kohdalla nykyistä useammin työttömyyden pitkittymisen ehkäisemiseen.

Vajaakuntoisten kohdalla tukea voidaan myöntää kerrallaan enintään kahdeksi vuodeksi. Tukea voidaan myöntää uudelleen jäähysäännön estämättä, jos tuen myöntämisedellytykset ovat edelleen voimassa.

Em. toimenpiteillä hallitus lunastaa ohjelmassaan olevan lupauksensa "selvittää mahdollisuudet ottaa käyttöön vammaisen tai vajaakuntoisen työllistävälle työnantajalle maksettava, työntekijän yksilöllisen työkyvyn mukaan räätälöity hyvin pitkäaikainen tai jopa pysyvä työllistämistuki".

Kansliapäällikkö Wallin kertoi myös, että työministeriö on päättänyt rahoittaa tutkimuksen, jossa selvitetään työnantajien käsityksiä ja edellytyksiä muun muassa vammaisten ja vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistämiseksi.

Uusi tukiseteli työnhakijoiden käyttöön

■ Työvoimatoimistossa on otettu vuoden alussa käyttöön uusi tukiseteli, jonka avulla työnhakijat voivat tiedottaa työnantajille, että heidän työllistämiseensä voi saada palkkatukea. Seteli koskee yhdistelmäkokeilun piiriin kuuluvia työttömiä työnhakijoita, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea 200-499 päivää.

Työnhakija voi esittää tukisetelin töitä hakiessaan. Siinä mainitaan, että palkatessaan setelin esittäjän joko määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen työnantaja voi saada palkkatukea. Tuen määrä on keskimäärin 500 euroa kuukaudessa ja sitä maksetaan kahden vuoden ajan.

Tukisetelin käytöstä sovitaan yhdistelmäkokeilun piiriin kuuluvan asiakkaan työnhakusuunnitelmassa.

Tukisetelin voimassaoloaika on kerrallaan enintään kolme kuukautta, mutta aikaa voidaan tarvittaessa jatkaa.

Lisätietoja tukisetelistä saa työministeriön internetsivuilta:

www.mol.fi

TES-selvityksen tulokset

■ VATES-säätiö on selvittänyt vajaakuntoisten ja vammaisten työsuhteen ehtoja työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Työehtosopimuksista kolmessa soveltamisala on kokonaisuudessaan rajattu "täysin työkykyisiin" työntekijöihin.

Kymmenessä työehtosopimuksessa palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu "täysin työkykyisiin" työntekijöihin. Lisäksi em. sopimuksissa on luonnehdittu, mitä täydellä työkyvyllä tai sen vastakohtalla tarkoitetaan. Tai niissä on täsmennetty, miten tai millaiseksi täyden työkyvyn kriteeriä täyttämättömän työntekijän palkkaus voidaan sopia.

34 työehtosopimuksessa palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu "täysin työkykyisiin" työntekijöihin ilman luonnehdintoja tai täsmennyksiä siitä, mitä täydellä työkyvyllä tarkoitetaan, tai miten tai millaiseksi soveltamisalan ulkopuolelle jäävän

palkka voidaan sopia.

Tutkimuksessa tarkasteltiin kaikkiaan 146 työehtosopimusta, ja se kohdistui yksityissektorin yleissitoviin työehtosopimuksiin ja sellaisiin määräyksiin, joissa koko työehtosopimuksen tai sen vähimmäispalkkaetujen soveltaminen on rajoitettu "täysin työkykyisiin" työntekijöihin. Lisäksi tarkasteltiin sellaisia määräyksiä, joissa nimenomaisesti kelpuutetaan poikkeamaan työehtosopimuksen palkkausmääräyksistä eli vähimmäispalkoista täyden työkyvyn vaatimusta täyttämättömän työntekijän työsuhteessa, ja/tai joissa on lisäksi täsmennetty täyden työkyvyn tai sen vastakohtan tunnusmerkkejä.

Selvityksen tutkimusraportti valmistuu kesäkuussa. Lisäksi laaditaan opasvihkonen työläinsäädännön perusteista lähinnä työvalmentajille ja muille tuetun työllistymisen parissa toimijoille. Molemmat julkaisut ovat luettavissa elokuussa nettisivuilta www.vates.fi

Työhönvalmennuspalvelun osto selvitetiin

■ 13 työvoiman palvelukeskusta tai yhteispalvelupistettä on ostanut työvoimapalvelulain mukaista työhönvalmennuspalvelua ja 24 suunnittelee sen ostamista ilmenee työministeriön ja VATES-säätiön työvoiman palvelukeskuksille ja yhteispalvelupisteille tekemästä kyselystä. Vain yksi 38 vastaajasta ilmoitti, että se ei tarvitse asiakkailleen em. palvelua, vaan kuntouttava työtoiminta korvaa sen. Työministeriön ja VATES-säätiön kysely tehtiin tänä keväänä.

Sosiaalisten yritysten tukirakennetoimijat valittu

■ Sosiaalisten yritysten tukirakennetoimijat tälle vuodelle on valittu kilpailituksen jälkeen. Valituiksi tulivat seuraavat: Etelä-Pohjanmaa/Woodfox Oy, Häme/Neo-Act Oy, Kainuu/Tervatulli Oy, Keski-Suomi/Työvalmennussäätiö Tekevä, Pirkanmaa/Kuntoutuskeskus Mental Oy, Pohjois-Karjala/Honkalampi-säätiö, Pohjois-Pohjanmaa/Tervatulli Oy, Etelä-Savo/Mikemet Oy, Kaakkois-Suomi/Parik-säätiö ja Laptuote-säätiö, Lappi/Tervatulli Oy ja Rovaniemen monipalvelukeskus-säätiö, Pohjanmaa/Tervatulli ja Jupiter-säätiö, Pohjois-Savo/Kuopionseudun Uusyrityskeskus ry ja Wäläky Keski-Savon Uusyrityskeskus ry, Uusimaa/NYP yrityspalvelu ja Kampus Oy.

Viime vuoden maaliskuussa käynnistynyt sosiaalisten yritysten tukirakenneprojekti jakaa tietoa sosiaalisesta yrittäjyydestä sekä neuvoo ja tukee sosiaalisia yrityksiä ja sellaisiksi aikovia. Palvelu on maksutonta.

Tukirakenneprojektin aluetoimijoiden yhteystiedot: www.vates.fi

Matalapalkkatukea yli 54-vuotiaiden työllistämiseen

■ Hallitus on päässyt kesäkuun alussa sopuun matalapalkka-alan tukimallista. Se tulee ehdottamaan, että yli 54-vuotiaiden työllistämistä tuetaan työnantajamaksujen alennuksella ensi vuoden alusta lähtien.

Tukea maksettaisiin sellaisille aloille, joissa palkkataso on 1 000 ja 2 000 euron välillä. Reilun 1 000 euron palkasta työnantaja saisi 200 euron hyvityksen.

Hallitus sopi samalla, että myös alle 25-vuotiaiden työllistämistä helpotetaan. Nuorten työllistämiseen suunnitellaan työministeriössä kesän aikana suoraa tukimallia. Sen kohteena ovat nuoret, joilla on vaikeuksia päästä koulutukseen. Mallista päätetään elokuun budjettiriihessä.

Budjettiriihessä puidaan myös kotitalousvähennyksen korottamista. Hallituksessa on kaavailtu, että kotitalousvähennys jopa kaksinkertaistuisi.

Lähde: Helsingin Sanomat 2.6.2005



Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen työkalupakki

■ Mielenterveyskuntoutuksen verkoston kevätpäivillä päätettiin työstää työhönvalmennuksen hyvien käytäntöjen työkalupakki. Päivät pidettiin toukuu-kuussa Joensuussa, ja niitä isännöi Honkalampi-säätiön työvalmennus.

Työkalupakin tarkoituksena on toimia mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta aloittelevien ja tuottavien käsikirjana sekä idea-pankkina, josta ammentaa uusia innovaatioita omaan työhön.

Työkalupakin kokooa kuntoutusohjaaja *Tiina Viitala* Meri-Lapin työhönvalmennus -säätiöstä ja sen viimeistely- ja toimitustyöhön osallistuu verkoston jäsenistä koottu asiantuntijaryhmä.

Ideoita työkalupakin rakenteesta ja sisällöistä sekä materiaalia hyvistä

Mielenterveyskuntoutuksen työhönvalmennuksen verkostopäivillä vierailtiin mm. Honkalampi-säätiön KASKI Työvalmennus Joensuussa ja kuunneltiin luentoja sekä huumorin merkityksestä työssä että vastavuoroisuuden merkityksestä asiakkaan kohtaamisessa.

käytännöistä voi lähettää Tiina Viitalalle sähköpostilla: tiina.viitala@meriva.com

Työkalupakin sisällön keräämisvaihe on tarkoitus saattaa loppuun syksyn 2005 aikana ja toimitustyöhön on varattu alkuvuosi 2006. Tavoitteena on julkaista työkalupakki nettiversiona verkoston ensi vuoden kevättapaamisessa Kemissä, jossa isäntänä toimii Meri-Lapin työhönvalmennus -säätiö.

Teksti ja kuva: Ellen Vogt

Työttömistä puolet tarvitsee tukea työllistymiseen

■ Työministeriön tilaama työttömien palvelutarvetutkimus osoittaa, että vajaat puolet työttömistä työllistyy itsenäisesti. Lähes yhtä moni tarvitsee tukea tai koulutusta ja joka kymmenes monia tai intensiivisiä palveluja.

Palvelutarpeen selvittämisessä hankalin joukko on se vajaa viidennes kaikista, joilla ei ole ajankohtaista ammattia eikä ammatillisia suunnitelmia.

Työttömien työnsaantia hankaloittaa useimmiten se, ettei työtä vain ole. Työkokemuksen ja koulutuksen puutteet

haittaavat ainakin jonkin verran kahta kolmasosaa ja paljon vajaata kolmannesta työttömistä.

Terveysongelmat vaivaavat peräti viidesosaa työttömistä paljon, ja kahdeksalla prosentilla työllistymisen tärkein este liittyy terveyteen.

Ahkeruuden puute työnhaussa ja kannustinloukut haittaavat monia, mutta ne ovat harvoin tärkeimpiä ongelmia.

Työttömät ja palvelutarve -tutkimuksen ovat tehneet Simo Aho, Ilkka Virjo, Päivi Tyni ja Hannu Koponen Tampereen työelämän tutkimuskeskuksesta. Tutkimus löytyy sähköisesti osoitteesta: www.mol.fi/julkaisut



VATES-säätiö edistää vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä ja kuntoutumista.

Toimintamme avainalueita ovat tuettu työllistyminen, sosiaaliset yritykset ja työkeskukset sekä kuntouttava työ ja työyhteisö.

Kehitämme työllistymismuotoja ja kuntoutusmalleja yhdessä käytännön toimijoiden kanssa tuetun työllistymisen FINSE-verkostossa ja sosiaalisten yritysten SOFI-verkostossa.

Tarjoamme asiantuntijapalveluja: tietopalvelua, koulutusta, konsultointia ja ohjausta.

Vaikutamme työllistymistä edistävään sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin sekä työllistymis- ja kuntoutusjärjestelmiin.

Vuonna 1993 perustetun säätiön taustavaikuttajiin kuuluu 35 yhteisöä:

Avain-säätiö

Epilepsialiitto ry

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry

Etelä-Suomen lääninhallitus

Invalidiliitto ry

Hengitys ja Terveys ry

Hengityslitto HELI ry

Kanta-Hämeen Hengitys ry

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry

Kehitysvammaliitto ry

Kiipulasäätiö

Kuntoutussäätiö

Kuulonhuoltoliitto ry

Kuurojen Liitto ry

Kuurojen palvelusäätiö

Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry

Kärkulla samkommun

Lihastautiliitto ry

Laptuote-säätiö

Mielenterveyden Keskusliitto ry

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Parik-säätiö

Puustellin tuki ry

Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry

Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä

Pääjärven kuntayhtymä

Raina-säätiö

Rinnekotli-Säätiö

Satakunnan erityishuoltopiirin kuntayhtymä

Suomen CP-liitto ry

Suomen Mielenterveysseura

Suomen MS-liitto ry

Turun Seudun Hengitysyhdistys ry

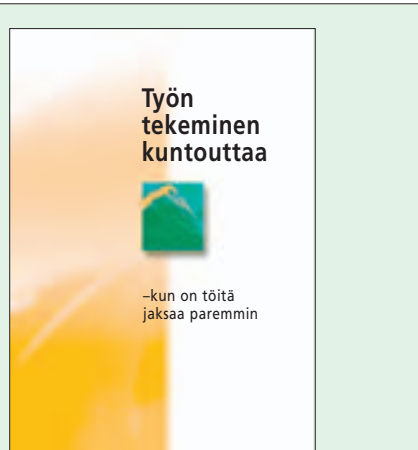
Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö

Yritystaito Oy

VATES-säätiö

PL 40, Oltermannintie 8,
00621 Helsinki
Puh. (09) 7527 551
Faksi (09) 7527 5521
www.vates.fi

Julkaisut



Työn tekeminen kuntouttaa - kun on töitä jaksaa paremmin

Arja Suni, Tuula Heikkilä, Sisko Korpi, Pekka Lehto, Nina Rantamäki ja Eija Rautakorpi

Kirja esittelee kymmenen erilaista mielenterveyskuntoutuksen toimintamallia, joissa työ on kuntoutuksen menetelmänä. Käytännönläheisesti kuvatut tukimallit kattavat laajan alueen erikoissairaanhoidon työtoiminnasta työmarkkinoille sijoittumiseen. Kirjan tekijät ovat toimineet pitkään mielenterveyskuntoutuksen parissa. 2003, 120 s., 10 euroa + toimituskulut.

Kokemuksia tuetusta työllistymisestä

Kristiina Härkäpää (toim.)

Mitä tekee työvalmentaja ja työnetsijä? Miten työnantajat suhtautuvat tuettuun työllistämiseen? Vastaamassa suomalaiset asiantuntijat. 1998, 96 s., 13 euroa.

Laatu tuetussa työllistymisessä - palvelustandardi

Mervi Puolanne, Leena Sariola

Hyvän käytännön palvelustandardi kaikkien sellaisten toimijoiden käyttöön, jotka tarjoavat tuetun työllistymisen palvelua asiakkaidensa työllistymiseksi avoimille työmarkkinoille. 2000, 60 s., kopio 5 euroa

Mielenterveyskuntoutujien työhön valmennus työkeskuksessa

Arja Suni

Työhön valmennus työkeskuksessa antaa kuntoutujalle mahdollisuuden kehittää ammattitaitoaan ja selkiinnyttää ammatillisia suunnitelmiaan sosiaalisesti turvallisessa ja tukea antavassa ympäristössä. 1998, 52 s., kopio 5 euroa

Muut julkaisut kts. www.vates.fi

Tilaukset:

Eija Andelin
Puh. (09) 7527 5501
Faksi (09) 7527 5521
eija.andelin@vates.fi

Henkilöstö

Tuettu työllistyminen-FINSE

Kehittämispäällikkö

Leena Sariola
(09) 7527 5504
050 5223 631

Sihteeri

Eija Andelin
(09) 7527 5501

Sosiaaliset yritykset-SOFI

Kehittämispäällikkö

Susanne Stadius-Raivio
(09) 7527 5567
050 3399 811

Projektipäällikkö

Jani Björn
(09) 7527 5569
044 512 5128

Sihteeri

Eija Andelin
(09) 7527 5501

Välittäjäorganisaatioprojekti

Projektipäällikkö

Pauliina Lampinen
(09) 7527 551
050 4087 734

Kuntouttava työ ja työyhteisö

Kehittämiskonsultti

Ellen Vogt
(09) 7527 5503
0440 724 942

Tutkimus

Tutkija

Pasi Ylipaavalniemi
(09) 7527 5508

Sosiaalipoliittinen vaikuttaminen

Tiedotussihteeri

Arto Vilmi
(09) 7527 5568

Viestintä

Tiedottaja

Juha Saarinen
(09) 7527 5506
050 3787 959

Tiedottaja

Outi Lindroos
(09) 7527 5566

Hallinto

Toimitusjohtaja

Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Tiedotus- ja koulutussihteeri

Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

Taloussihteeri

Vuokko Heikkilä-Kankkonen
(09) 7527 5509



Työhönvalmennuksen monet kasvot

Työn tekeminen kuntouttaa -seminaari

Helsingissä 15.-16.9. 2005

- ohjauksen ja verkostoitumisen haasteet ja hyödyt
- koulutuksen mahdollisuudet
- tuettu työllistyminen ja työhönvalmennuksen moninaisuus

Lisätietoja: keskiaukeaman koulutuskalenteri s. 3 ja www.vates.fi