

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 / 2006  
ilmestyy syyskuussa 2006.  
Siihen tarkoitettun aineiston tulee olla toimituksessa viimeistään 22.8.2006.

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.

# Välityömarkkinoilta työelämään

Kesäkuu 2006

**V**ammaisissa ihmisissä on suuri joukko työhaluisia ja työkykyisiä, mutta töitä ei tahdo löytyä. Esimerkiksi työkykyisistä näkövammaisista vain 22 % on työllistynyt niin, että he saavat työstä elantonsa. Muidenkin vammaisryhmien kohdalla tilanne on yhtä synkkä.

Vammaisliikkeen yksi keskeisistä tavoitteista on aina ollut vammaisten työllisyyden kohentaminen. Vaikuttamistyöllä ja omin työllistämiskeinoin edistystä on tapahtunut, mutta tavoitteista ollaan vielä kaukana. Tärkeä saavutus on ollut työvoimaviranomaisten saaminen mukaan vammaisten työllistymisen edistämistyöhön yhdessä vammaisjärjestöjen kanssa.

Työhallinto on toteuttanut monia ohjelmia ja toimenpiteitä. Valitettavasti työllistämistulokset ovat jääneet ainakin toistaiseksi vähäisiksi. Miksi? Se on jatkuvan kriittisen arvioinnin paikka. Kriittikkiä onkin harrastettu kiitettävästi ja etsitty uusia, parempia toimintamuotoja.

Mielenkiintoinen avaus on ns. välityömarkkinat. Niiden avulla ollaan lisäämässä aktivointipaikkoja vaikeasti työllistyvien työttömyyden alentamiseksi. Työkokeilulla, kuntouttavalla työtoiminnalla, työpajoilla, sosiaalisilla yrityksillä ja työharjoittelulla yritetään löytää ponnahduslautoja avoimille työmarkkinoille. Tavoite ja toimintamuodot ovat hyviä, mutta tulokset ovat tähän asti olleet suhteellisen vaatimattomia. Herääkin kysymys: tarjoavatko välityömarkkinat jotain uutta vai onko kyseessä vain vanhat keinot uudella nimellä?

Työllistymisessä suurin kynnys on ensimmäisen työpaikan saanti. Sen esteenä ei useinkaan ole vammaisen koulutus, ammattitaito tai työkyky. Pahimpina kimpina näyttävät olevan palkkatuen saantiin tai työvalmennuksen hitauteen liittyvät ongelmat. Käytäntö on osoittanut, että harva työnantaja jaksaa odottaa palkkatukipäätöstä puolta vuotta, minkä ajan se valitettavan usein kestää. Sen sijaan työnantaja on kyllä palkannut vammaisen heti, kun työvoimahallinnossa on joustavasti myönnetty tuki välittömästi, kun työpaikka on tiedossa.

Arkipäivän työssä onkin syntynyt esteitä, joiden muuttaminen ei vaadi suuria toimenpiteitä. Välityömarkkinoiden järjestelmät ovat hyvä osoitus siitä, että lainsäädännöllisesti ja hallinnollisesti voidaan luoda hyvät puitteet vammaisten työllistymiselle. Vammaisjärjestöjen pitää aktiivisemmin levittää hyviä käytännön esimerkkejä. Järjestöjen on toimitettava hallinnollisten esteiden poistamiseksi ja vaikutettava niin, että välityömarkkinoiden mahdollisuuksia hyödynnetään täysimääräisesti vammaisten työllistymiseksi.

Mauno Lehtinen

VATES-säätiön hallituksen  
varapuheenjohtaja,  
Näkövammaisten Keskusliitto  
ry:n toimitusjohtaja



## 2 Pääkirjoitus

## 4 Työllistämisyksikön ja viranomaisten suhde on kuin tanssi

Hämeenlinnassa uskotaan, että yhteisten askeleiden oppiminen ja harjoittaminen on välttämätöntä.

## 8 Työnantajayhteistyön avaintekijä on luottamuksellisuus

Seppo Mäntynen työllisti mielenterveyskuntoutujia Keravan ja Järvenpään suurimpiin yrityksiin.

## 10 Kauhavan innovaattori

Vuoden näkövammaiselle yrittäjälle Seppo Lammeniemelle povattiin jo Arla-instituutissa menestystä.

## 12 Kolumni

Sosiaaliturvajärjestelmämme tukee huonosti vajaakuntoisten työpanoksen hyödyntämistä, todistaa tutkija Helka Hytti.

## 13 Työllistämismahdollisuuksista ei tiedetä

Etelärannan vahva vaikuttaja Johannes Koroma esitti elinkeinoelämän näkemyksen vajaakuntoisten työllistämiseen.

## 14 Minun viikkoni

Arja Sallinen on saanut työvalmentajan työhönsä uutta näkökulmaa Työvoiman palvelukeskuksessa.

## 16 Inva-auton apuvälineiden todellinen asiantuntija

Jorma Lehmukselle luvattiin pari vuotta elinaikaa vuonna 1987. Tänä päivänä hän osa-aikainen inva-autoexperti.

## 18 Uusi väylä vaikuttamiselle

Hallitus antoi Suomen historian ensimmäisen vammaispoliittisen selonteon eduskunnalle toukokuussa.

## 19 Italian opetus

Sosiaaliset yritykset ovat julkisen sektorin tehokkaita apureita Italiassa.

## 20 Ajassa

Hankintalakiesityksessä esitetään hankinnan varaamista työkeskuksille ja vammaisten työllistymisohjelmille.



Keskiaukeamalla  
Koulutuskalenteri

# Työllistämisyksikön ja viranomaisten yhteistyö on kuin paritanssi

Työllistämisyksikön ja viranomaisten yhteistyö on kuin paritanssi. Sitä parempia tuloksia syntyy, mitä aktiivisemmin yhteisiä askeleita harjoitellaan, ja kuta paremmin partnerinsa tuntee. Näin toteaa Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsin toimitusjohtaja Antti Paajanen.

**K**un tapaan Antti Paajasen ja Hämeenlinnan työvoiman palvelukeskuksen johtajan Risto Jokisen Hämeenlinnan torilla toukokuun kolmannella viikolla, niin ei miehillä ole jutusta pulaa. Heitä keskusteluttaa mm. tuleva ajankohtainen yhteishanke: työvoiman palvelukeskus ja työvalmennussäätiö

Luotsin toimitusjohtaja Antti Paajanen (vas.) ja työvoiman palvelukeskuksen johtaja Risto Jokinen uskovat, että vain palveluntuottajien ja tilaajien kiinteällä yhteistyöllä saadaan todellisia tuloksia aikaan vaikeasti työllistyvien työllistymiseksi.



Antti Paajasen ja Hämeenlinnan työvoimahallinnon yhteistyö on kiinteää. Paajasen haluaa että viranomaiset tuntevat suunnittelemiensa palvelutarpeiden reaalityönsuuden. Kuvassa Paajasen kanssa toimistonhoitaja Harri Jokinen.

Luotsi ovat kutsuneet lähiseudun kuntien kunnanjohtajia, perusturva- tai sosiaalijohtajia sekä em. lautakuntien puheenjohtajia iltapäivän kestävään informaatio- ja neuvottelutilaisuuteen Hotelli Vaakunaan.

Tilaisuuden tavoitteena on vakuuttaa muutkin kuin Hämeenlinnan kuntavaikuttajat siitä, että kuntien kannattaa panostaa pitkäaikaistyöttömien aktivointiin ja tehdä ostopalvelusopimus työhönvalmennussäätiö Luotsin kanssa, jotta Hämeenlinnan alueelle saataisiin vahva seutukunnallinen valmennus- ja työllistymispalveluja tarjoava palveluntuottaja.

Toimitusjohtaja Antti Paajanen on kutsunut tilaisuuteen Rovaniemen monitoimikeskuksen johtaja *Jukka Hakolan* kertomaan, kuinka seudullisesti jo useita vuosia toiminut työvalmennuskeskus pystyy tuottamaan monipuolisia ja vaikuttavia työllistämispalveluja.

Yhteishankkeen taustalla on työvalmennussäätiö Luotsin ja palvelukeskuksen, Hämeenlinnan kaupungin ja EU:n rahoittama Valke-projekti, jolla kehitetään pari vuotta vanhan Luotsin työvalmennuspalveluja pitkäaikaistyöttömille.

### Kuuntelemista ja konsultointia

Työvalmennussäätiö Luotsin ja työvoiman palvelukeskuksen yhteistyö on kaiken kaikkiaan tiivistä. Työvoiman palvelukeskus on tehnyt Luotsin kanssa myös sopimuksen työhönvalmennuspalvelujen ostamisesta ja kumppanukset tarkistavat säännöllisesti, miten palvelut toteutuvat, mitä ongelmia ja kehittämistarpeita niissä on ilmennyt.

- Kun viranomaiset ohjaavat meille asiakkaitaan, meidän tulee kuunnella, mitä he toivovat meiltä. Ja kun asiakas on ollut meidän toimenpiteissä viikon tai kaksi, me konsultoimme palvelukeskusta siitä, mitä palveluita olemme havainneet asiakkaan tarvitsevan.

- Me käymme Luotsissa paikan päälläkin säännöllisesti, vahvistaa yhteis-



työn intensiivisyyttä Risto Jokinen.

Paajanen huomauttaa, että työvalmennussäätiö Luotsi haluaa antaa työvoiman palvelukeskukselle kuvan reaalityönsuudesta.

Jokinen korostaa, että palvelukeskuksen yhteistyö Luotsin ja muiden palveluntuottajien kanssa on välttämätöntä, jos halutaan saada aikaan todellisia tuloksia asiakkaan kuntoutumiseksi ja työllistymiseksi.

- Palvelukeskuksen ideahan on siinä, että sen toiminnan tulee perustua tuottajan ja tilaajan yhteistyöhön. Meidän ohjeessa todetaan, että palveluita tulee kehittää yhteistyössä palveluntuottajien kanssa.

### Joka kolmas torstai yhteiskokous

Paajanen kertoo, että työvalmennussäätiö Luotsilla ja työvoiman palvelukeskuksella on joka kuukauden kolmas torstai yhteiskokous, johon hän kerää asialistan. Kokoukseen osallistuvat

Luotsista toimitusjohtajan lisäksi sen toimialueen vastaava, jonka vastuualueeseen kuuluvia asioita käsitellään. Palvelukeskuksesta mukana ovat johtaja Risto Jokinen, joka edustaa Hämeenlinnan kaupunkia, ja johtava työvoimaneuvoja *Tarja Vikman*, joka edustaa työhallintoa. Työvoiman palvelukeskuksen edustajien saaminen yhtä aikaa pyöreän pöydän ääreen on tärkeää, koska he edustavat palvelukeskuksen kahta eri yhteistyötahoa, kaupunkia ja työhallinto, ja työskentelevät kaiken lisäksi fyysisesti päivitään eri tiloissa.

### Ostopalvelusopimus hiertää

Vaikka säätiön ja palvelukeskuksen yhteistyöhenki on hyvä, niin yhteistyö ei ole pelkkää päivänpaistetta. Eniten Paajasta hiertää kivenä kengässä se, että työvoiman palvelukeskuksen kanssa tehty työhönvalmennuksen ostopalvelusopimus ei anna vakaata pohjaa säätiön toiminnalle ja kehittämiselle.

- Sopimuksessa työvoiman palvelukeskus sitoutuu ostamaan meiltä työhönvalmennuspalveluja tiettyyn hintaan ilman, että sopimukseen voidaan kirjata mitään summa tai määrää. Se on yksipuolinen sopimus, joka velvoittaa meitä, mutta ei tilaajaa.

Risto Jokinen ymmärtää kyllä Paajasen tuskan.

- Ymmärrän, että palveluntuottaja ei voi kehittää toimintaansa, kun se ei tiedä, kuinka paljon liikevaihto on, ja kuinka monta henkilöä työssä tarvitaan.

Jokinen huomauttaa kuitenkin, että säätiön peruspalvelun tuotanto on turvattu ja vain osa ostopalveluista on sellaisia, joihin tilaaja ei voi etukäteen sitoutua.

- Emme voi sitoutua etukäteen sellaisten palvelujen ostamiseen, jotka ilmenevät vasta palveluprosessin aikana.

Paajanen ei ole ainoa työhönvalmennussäätiön johtaja, jota palvelukeskuksen ostopalvelusopimusmalli kismittää. Pääinvastoin. Kuusankoskella toimivan Parik-säätiön toimitusjohtaja *Arto Havo* kertoo, että työministeriössä laadittu ostopalvelusopimusmalli on puhuttanut maassamme toimivia muitakin työhönvalmennussäätiöitä, ja siitä on lähetetty viesti työministeriön johdolle.

### Yhteisen käsitteistön löytäminenkin ongelmana

Risto Jokinen kertoo, että palvelukeskuksen ja Luotsin välisessä yhteistyössä on ollut lapsentauteja myös käsitteiden ymmärtämisessä.

- Työhallinnolla on omat määritteensä mm. työvalmennuksella, tukihenkilötoiminnalla ja ryhmätoiminnalla.

Perusturvajohtaja Erkki Torppa peräänkuuluttaa vammaisjärjestöitä aktiivisempaa panostusta työvalmennussäätiön kehittämiseen.



Parik-säätiö kutsui työhallinnon edustajat kylään toukokuussa. Vieraita oli yhteensä 50. Kuvassa tj. Arto Havo (vas.) Minna Rautiaisen, Juha Roimolan ja Sanna Palin-Helkalan sekä brodeeraaja Tiina Nyströmin kanssa.

Säätiössä taas käytetään Työpajayhdistyksen termistöjä.

Käsiteongelmiin ei hänen mielestään kuitenkaan pidä osapuolten jumiutua, vaan selvittää sisällöt yhteneviksi käsitteistöstä riippumatta. Ja näin on Hämeenlinnassa tehty.

Näkemyseroja on Jokisen mukaan ollut myös esimerkiksi siitä, onko kuntouttava työtoiminta ensisijainen vai viimesijainen toimenpide.

- Sehän on mahdollista tehdä missä kohtaa prosessia vaan. Tärkeintä on, että se suoritetaan asiakkaan kannalta tarkoituksenmukaisimpaan aikaan.

### Vammaisjärjestöt ovat olleet pettymys

Hämeenlinnan kaupunki on Luotsille elintärkeä yhteistyökumppani. Ulkoistihan se säätiön perustamisen yhteydessä nuorten työpajansa, kehitysvammaisten työtoimintansa ja kierrätyskeskuksensa



säätiölle, ja teki sen kanssa ostopalvelusopimuksen, jota se ei ole kilpailuttanut.

- Emme hakeneet kustannussäästöä ulkoistamisella, vaan toivomme, että yhdistämällä meidän ja vammaisjärjestöjen voimavarat säätiöön, saamme aikaan lisävolyymia ja toiminnan kehittämistä, toteaa kaupungin perusturvajohtaja *Erkki Torppa*.

Torppa on tyytyväinen Luotsin tapaan tehdä ja hakea yhteistyökumppaneita työvalmennussäätiön toiminnan kehittämiseksi ja seutukunnallistamiseksi.

Vammaisjärjestöjen rooliin säätiössä hän on sen sijaan pettynyt.

- Olisin odottanut, että niiden keskusjärjestötasolta olisi saatu enemmän panostusta säätiön toiminnan kehittämiseksi.

■ Teksti ja kuvat Juha Saarinen



## Elokuva-avustajia ja töitä puolustusvoimilta

Työvalmennussäätiö Luotsi on aktiivisesti kartoittanut Hämeenlinnan ja sen lähiseudun kuntien alueella olevia työmahdollisuuksia perustaakseen sosiaalisia yrityksiä, jotka toimisivat Luotsin työvalmennuksen työllistämiskummona. Tavoitteena on, että pitkäaikaistyöttömät pääsisivät mukaan pitkiin, jopa 4-5 vuotta kestäviin työllistämishelmiin.

Kartoituksen tuloksen kunnista on löytynyt monia työmahdollisuuksia: siivousta, vähän ammattitaitoa vaativaa remontointia, ulkoalueiden hoitoa, kiinteistöhoitoa, postitusta, arkistointia ja vanhusten vaatteiden huoltoa. Lisäksi löytyi ääni- ja valaistuslaitteiden hoitoa erilaisissa tapahtumissa ja vaikkapa atk-tuen antamista vanhuksille.

Työvalmentaja *Merja Ritala* Luotsista katsoo siivouksen sopivaksi sosiaalisen yrityksen alueeksi. Siivoojista on pula Hämeenlinnan seudulla. Siivouksen alkuinvestoinnit ovat pienet. Se sopii hyvin kaavailun kohderyhmän tehtäväksi.

- Siivous on helppo järjestää pari- tai ryhmätöyksi. Työpäivän pituutta voi

myös helposti säädellä ja työ on vaihtelevaa.

Erikoisin kartoituksessa löytynyt idea on elokuva-avustajien joukon hankkiminen Hattulassa. Tämän taustalla on *Åke Lindmanin* tekeillä oleva suurelokuva *Tali-Ihantalan* torjuntataisteluista, jota filmataan kesällä 2006 Hattulassa. Avustajajoukkoa voitaisiin hyödyntää myöhemmin erilaisissa filmihankkeissa.

Kartoitus on koskenut myös Hämeenlinnan seudulla toimivia puolustusvoimien yksiköitä. Niistä saattaisi löytyä erilaista huoltoa ja varastointia, vaatteiden huoltoa ja kunnostusta sekä kuljetusta. Suuri mahdollisuus saattaisi aueta puolustusvoimien varikkojen tyhjentämisessä, vanhojen varastojen purkamisessa ja kierrättämisessä.

Luotsi on myös mukana ompelevan sosiaalisen yrityksen perustamisessa. Kyseessä on Hämeenlinnassa toimineen valtion pukutehtaan toimintaa jatkava Profile - HML Oy, jonka tarpeisiin Luotsi on kouluttanut ompelijoita ja teettänyt erilaisia selvityksiä.

■ Teksti: Heikki Manninen

# Työnantajayhteistyön avaintekijä on luottamuksellisuus



Keski-Uudenmaan Sopimuskodissa Keravalla projektityöntekijänä toiminut työetsijä Seppo Mäntynen neuvotteli puolentoista vuoden aikana 30 mielen-terveyskuntoutujalle työharjoittelu- tai vakituisen työpaikan avoimilta työmarkkinoilta. Työllistymisen avaintekijöinä olivat kuuntelu, sitkeys ja aktiivisuus.

**S**eppo Mäntynen käynnisti työpaikan etsinnän työvalmennuskurssilla olleille mielen-terveyskuntoutujille ottamalla yhteyttä ensin Keravan ja Järvenpään 11 suurimpaan yritykseen. Hän valitsi suurimmat yritykset, koska ne tarjoavat mielen-terveyskuntoutujille paremmat mahdollisuuden työllistyä.

- Mielen-terveyskuntoutujien terveys ailahtelee. Kun yrityksessä on paljon työntekijöitä, niin sen toiminta ei haavoitu yhden tai muutaman työntekijän poissaolon takia.

11 yrityksen otannasta haaviin tarttuivat mm. Sinebrychoffin panimo, HOK-Elanto ja Keravan kaupunki, joiden kanssa syntyi työharjoittelun jälkeen pysyviäkin työsuhteita kolme kappaletta.

Myöhemmin Mäntynen teki markkinointiskun muihinkin valikoituihin Keravan ja Järvenpään sekä Tuusulan ja Vantaan yrityksiin. Sen seurauksena syntyi yli kymmeneen uuteen yritykseen työharjoittelu- ja työsopimuspaikkoja, joista suurin osa oli määräaikaista.

Markkinointikeinoina Mäntynen käytti mm. kirjettä ja sen jälkeistä puhelinsoittoa sekä avoimen oven päiviä ja tiedostustilaisuuksia Sopimuskodissa. Hän kutsui esimerkiksi Sinebrychoffin edustajia tutustumaan sen toimintaan.

## - Päätin alussa, että soitan kuukauden ajan joka päivä yhdelle työnantajalle. En luovuttanut ennen kuin kaikille työelämään takaisin haluaville, kuntoutuneille asiakkaille oli löytynyt työpaikka.

Koffilla oli projektin aikana kaikkiaan toistakymmentä kuntoutujaa töissä. Kun toinen väsyi, niin toinen tuli tilalle. Tästä ei syntynyt kuitenkaan ongelmaa, kun työnantajan kanssa oli luottamukselliset suhteet ja työt hoidettiin sovitusti, toteaa Seppo Mäntynen.



### “Onko ne hulluja?”

Mielenterveyskuntoutujille on yleensä vaikea löytää edes työharjoittelupaikkoja. Jotkut työnantajat suhtautuvat heidän työllistämiseensä usein joko täysin kielteisesti tai vähintään hyvin epäilevästi. Mäntyseltäkin eräs työnantaja kysyi, onko ne hulluja, ja hän joutui useita kertoja päivässä selvittämään puhelimesta, mitä mielenterveys sairautena tarkoittaa, mistä mielenterveyden ongelmat johtuvat, kuinka paljon mielenterveyskuntoutujia massamme on.

Ennakkoluulojen ja tietämättömyyden murtamiseksi Mäntynen järjesti tiedotustilaisuuksia henkilöstölle niissä yrityksissä, joihin hän onnistui työllistämään mielenterveyskuntoutujia.

- Kerroin esimerkiksi keravalaisessa metallialan yrityksessä Amet Oy:ssä, että kuntoutuja ei kävele pää kallellaan siksi, että on ylpeä, vaan sen tähden, että

on ujo. Tämän jälkeen työntekijät tulivat kättelemään siellä aloittavaa kuntoutujaa toivottaen hänet tervetulleeksi.

Isoimmissa yrityksissä tiedotustilaisuuden järjestäminen koko henkilöstölle ei ollut mahdollista. Sen sijaan esimerkiksi Sinebrychoffissa mielenterveyskuntoutujien työllistämistä viestittiin henkilöstölehdessä jopa pariin otteeseen.

### Kuuntelu, sitkeys ja aktiivisuus

Mäntynen mielestä onnistunut työntekijä käynnistyy aina työnantajan kuuntelemisella: pitää kuunnella ja kuulla, mitä työnantaja tahtoo, mitkä ovat hänen tarpeensa.

- Esimerkiksi Koffin kokoisessa firmassa, jossa noin tuhat työntekijää tekee töitä kolmessa vuorossa, oli tarve saada lisätyöntekijöitä.

Työnantajaan on pidettävä myös aktiivisesti yhteyttä. Eikä siihen riitä vain sähköposti ja puhelin, vaan tarvitaan henkilökohtaisia tapaamisia.

- Henkilökohtaisten kontaktien avulla tutustutaan toinen toisiinsa ja luodaan työpaikan saamiselle sekä säilyttämiseksi välttämättömät luottamukselliset suhteet. Sähköpostia ja puhelinta kannattaa käyttää vain tapaamisten sopimiseen.

Työpaikan saaminen vaatii myös sitkeyttä.

- Päätin alussa, että soitan kuukauden ajan joka päivä yhdelle työnantajalle. En luovuttanut ennen kuin kaikille työelämään takaisin haluaville, kuntoutuneille asiakkaille oli löytynyt työpaikka.

### Työ ihmisten eteen antaa enemmän

Seppo Mäntynen on koulutukseltaan merkonomi. Hän on tehnyt suurimman osa työurastaan myynnin ja markkinoinnin parissa. Hän on työskennellyt mm. osastonhoitajana kotitaloustarvikkeita myyvässä firmassa ja myymäläpäällikkönä rautakauppa-alan yrityksessä. Hänellä on ollut myös oma autotarvike-alan markkinointiyritys, jonka toiminta päättyi 90-luvun lamavuosina konkurssiin. Sen jälkeen hän hakeutui töihin työvoimatoimiston yrityspalveluihin.

- Minua oli alkanut tympiä myyntityö. Huomasin, että ihmisten eteen tehtävä työ antaa enemmän kuin tavaran myyminen, ja sillä tiellä haluan olla jatkossakin.

Kun Keski-Uudenmaan Sopimus-kodin työnetsintäpalvelujen kehittämisprojekti, joka oli osa VATES-säätiön välittäjäorganisaatiohanketta, päättyi tämän vuoden maaliskuussa, niin Seppo Mäntynen hakeutui Näkövammaisten Keskusliittoon elinkeinoneuvojaksi. Hänen tehtävänä on nyt auttaa joko elinkeinoharjoittajiksi aikovia tai jo toimivia näkövammaisia yrittäjiä yrittämisen haasteellisella ja mielenkiintoisella polulla.

■ Teksti ja kuva: Juha Saarinen



# Kauhavan innovaattori

Kauhavalainen Seppo Lamminniemi palkittiin keväällä Näkövammaisten Keskusliiton yrittäjäpalkinnolla. Vaikeasti vammautuneen Lamminniemen tarina kelpaisi vaikka kansainvälisen bisneskoulun oppikirjaan.

Harvoinpa tapaa ihmisen, joka on niin etäällä byrokratiasta kuin vain olla voi. *Seppo Lamminniemi* tekee kuitenkin työtä, joka yleensä mielletään kirjoitus-pöytätyöksi. Häntä voi pitää suunnittelijana, tuotekehittäjänä, innovaattorina - miten vain.

Pienehkön toimistohuoneen pöydällä on joukko työkaluja, enimmäkseen käyräteräisiä kavionvuoluveitsiä. Lamminniemi on suunnitellut ne itse ja teettänyt ne paikallisella alihankkijalla.

Pöydällä on myös kappale hevoscarrujen aisaa. Se on onttoa alumiiniputkea, jota vahvistaa kaksi pystypalkkia.

Lamminniemi tekee hevostarvikekauppaa mm. Ylivieskan entisellä kirjastoautolla, jolla hän kiertää raveja.



Yksi Seppo Lamminniemen innovaatioista on ontosta alumiiniputkesta tehdyt ravihevoscarrujen aisat. Puusta tehdyt aisat ovat katketessaan hengenvaarallisia.

Vammainen yrittäjä ei ole samalla viivalla vammattoman kanssa. Häneen ei suhtauduta tasavertaisesti, vaan vammaisuus on leimaavaa, toteaa Seppo Lamminniemi.

Sellaiselta näyttää ravihevosen kilpavau-  
nun rakenne. Yksinkertaiselta mutta ne-  
rokkaalta. Tämäkin on yksi Lamminnie-  
men keksinnöistä.

### Vain terveellä on varaa epäonnistua

Lamminniemen yritys, Suomen Hevos-  
tarvike, harjoittaa tarvikemyyntiä ja tuot-  
taa kaviopuukkojen ohella ravivaunuja  
- pelkkiä kilpakärriä noin 200 vuodes-  
sa.

- Näitä on kysely myös Norjaan ja  
Ruotsiin, Lamminniemi valistaa.

- Halusin perustaa aisantuotantofir-  
man, joka käyttää materiaalinaan alumii-  
nia, koska puuaisat ovat katketessaan  
hengenvaarallisia.

Lamminniemen perheyriyksessä  
työskentelee tällä haavaa neljä henkeä.  
Yritys on pattitilanteessa: pitäisi ottaa  
riski ja laajentaa, mutta ehkä myös luo-  
pua jostakin.

- Terveellä on varaa epäonnistua,  
minulla ei, Lamminniemi sanoo hiukan  
kitkerästi ja muistutukseksi siitä, että on  
poikkeuksellisen vaikeasti vammautu-  
nut.

### Perunan myyntiä talosta taloon

Ollessaan 19-vuotias Lamminniemi me-  
netti räjähdysuonnettomuudessa molem-  
mat kätensä ranteiden yläpuolelta sekä  
suurimman osan näköään.

Myöhemmin kotipihalla sattui vie-  
lä toinen onnettomuus. Siinä tuhoutui  
se, mitä näöstä oli vielä jäljellä.

Lamminniemi ehti olla eläkkeellä  
kymmenen vuotta. Hän kertoo luke-  
neensa näkövammaisille tarkoitettuja  
dekkareita ja miettineensä herkeämät-  
tä.

Hän ajatteli, että oli tehtävä sellais-  
ta, mitä muut - erityisesti terveet - eivät  
tee. Ideat kypsyivät pikku hiljaa.

Lamminniemi ryhtyi aluksi edusta-  
maan rullaverhoja. Kierreltiin vaimon  
kanssa autolla ja myytiin, vaikka oli kaksi  
pientä lastakin.

Myöhemmin Lamminniemi myi  
mansikoita pakettiauton perästä maan-  
teiden levähdyspaikoilla ja syksyisin pe-  
runoita ja sipuleita talosta taloon.

- Siinä työssä oppi organisoimaan,  
hän muistelee.

### Kurssilta tähtiyrittäjäksi

Harppaus eteenpäin  
otettiin 80-luvun jälki-  
puolella.

Lamminniemi  
osallistui Ideasta yrittä-  
jäksi -kurssille Näkö-  
vammaisten ammatti-  
opistossa, Arla-insti-  
tuutissa.

- Kun muut arvioi-  
vat tulevaisuutta liikevaih-  
dokseen 70 000 mark-  
kaa vuodessa, minä laitoin 1,1 miljoonaa.

Väki haukkoi henkeään, mutta rehtori osoittautui oraakkeliiksi:

- Te tulette perustamaan vielä monta yritystä, hän ennusti.

Lamminniemi otti yhteyttä urheiluvälineistöön tunnettuun Exeliin ja tarjoutui ostamaan kaiken ylimääräisen lasikuidun.

Exel suostui ja toimitti Kauhavalle 7-10 kuormallista jätelasikuitua vuodessa. Lamminniemen yritys valmisti siitä mm. aitaustarvikkeita ja telineitä maatalolle.

Yritys menestyi.

- Oli kuusi henkeä työssä lajittelemassa. Ja oli näkövammaisen kirjanpitäjäkin, eräs ekonomi, Lamminniemi muistelee.

Vauhti oli kova. Vuonna 1993 Lamminniemi kypsyi myymään aitaustarvikefirmansa.

Oli aika siirtyä hevosalalle.

### Se ei ole mikään, joka ei uutta keksi

Hevostarvikekauppa on maanläheistä. Pienehkö varastorakennus omakotitalon vieressä on pullollaan tavaraa, erilaiset nahkatuotteet niistä päällimmäisenä. Ja kaiken kruununa musta veistos, joka on kuin venetsialainen lasihevonen, vain monta kertaa suurempi. Täällä ei pidentä steriiliä kauppahallia.

- Perustin tämän yrityksen henkilökohtaisen avustajani Harri Huhtalan kanssa. Hankimme tavaraa, ostimme vanhan linja-auton ja ryhdyimme kiertämään raveissa. Tuotteet myytiin autosta, Lamminniemi kertoo.



Bussi on vaihtunut hienompaan, Ylivieskan entiseen kirjastoautoon.

Hevostarvikekaupan pitäisi jatkua entiseen malliin, mutta bisnesmies on tullut skeptiseksi. Hänestä tuntuu, että tälläkin alalla on liian moni asia jo koettu. Mieli tekisi panostaa tuotekehittelyyn.

- Ei se ole yritys eikä mikään, joka ei yritä uutta, vaan pyörii vain paikoiltaan.

- Kun aloitin, kukaan ei yrittänyt hevostarvikealalla. Nyt hevostarvikkeita myydään marketeissakin.

### Kateus on pohjalaisten käyttövoima

Lamminniemi on sitä mieltä, että pohjalaisten yrittäjäisyys perustuu kateuteen ja jäljittelyyn. Kun joku keksii jotakin, muut matkivat häntä ja perustavat samanlaisen yrityksen.

- Juuri siksi Pohjanmaalla on niin paljon pieniä yrityksiä.

- Se taas, että sain hiljattain Näkövammaisen Yrittäjä -palkinnon, ei yhtään lisännyt asiakaskuntaani.

Ilman henkilökohtaista avustajaa olisi moni asia jäänyt tekemättä, mutta yksin ei Kauhavan mies ole jäänyt muutoinkaan.

- Kaikki hänet täällä tuntevat, käyvät tervehtimässä kadulla, eräs paikkakuntalainen kertoo.

- Kyllä täällä aina joku käy, Lamminniemi vahvistaa.

- Tämä on vähän niin kuin Shellin baari; täällä vain ei oteta rahaa kahvista.

■ Teksti ja kuvat: Juha Tuovinen

# Jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämistä ei tueta

Lääkärit kuvaavat entistä enemmän asiakkaan jäljellä olevaa työkykyä, kun he arvioivat henkilön työkyvyttömyyttä.

He pohtivat minkälaisiin tehtäviin asiakkaan toimintakyky riittää, sen sijaan, että todistelisivat työhön kykenemättömyyttä. Tämä on periaatteessa hyvä asia. Ongelmana kuitenkin on, että monet sosiaaliturvan rakenteet pikeminkin vahvistavat vajaakuntoisten työmarkkinoilta syrjäytymistä kuin tukevat jäljellä olevan työkyvyn käyttöä. Myös aktiivisen työvoimapolitiikan puolella keinot vajaakuntoisten tukemiseksi ovat vähissä korkean konnaistyyttömyyden takia.

Sekä työntekijälle että työnantajalle olisi usein edullisempaa, jos vajaakuntoinen voisi tehdä voimiaan vastaavan määrän työtä, ja yhteiskunta maksaisi toimeentulon muulta ajalta. Olisi myös järkevää, että työnantaja ei joutuisi maksamaan ”omasta pussistaan” merkittäviä kustannuksia silloin, kun hänellä ei ole ollut osaa eikä arpa terveysongelman syntymiseen. Nykyoloissa suomalainen työnantaja arvioi työhönotossa potentiaalisiksi riskiksi usein sellaisenkin terveyshaitan, joka ei mitenkään rajoita henkilön työkykyä; terveyshaitasta voi koitua myöhemmin kustannuksia esim. sairausajan palkkoina tai eläkkeiden omavastuina.

Väestön nopean ikääntymisen kynnyksellä on kysyttävä, onko yhteiskunnalla varaa menettää työpanos, jonka vajaakuntoiset pystyisivät tarjoamaan? Miten voitaisiin yhdistää ansio-työtä ja etuuksia työntekijän voimien mukaan, ja eikö voitaisi antaa myös työttömille vajaakuntoisille mahdollisuus työllistyä osaetuksien avulla? Olisiko mahdollista muuttaa työnantajien negatiivisia kannustimia positiiviseen suuntaan? Miten vajaakuntoisten tuettua työtä voitaisiin lisätä siten, että samalla mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille paransivat? Entä mitä riskejä näihin tavoitteisiin sisältyy? Onko vaarana, että ihmisille ei tarjottaisi mahdollisuutta riittävään

toipumiseen ja kuntoutumiseen? Mähdaltuisiko kynns etuuksien käyttämiseen liikaa?

Vertailu läntiseen naapuriin antaa osviittaa siitä, että politiikalle on vaihtoehtoja. Vuonna 2003 työikäisistä ruotsalaisista keskimäärin 3,9 % oli osittaisen sairauspäivärahan tai työkyvyttömyyseläkkeen saajia. Lisäksi 1,2 % oli vajaakuntoisille suunnatussa tuetussa työssä. Suomessa osuudet olivat 0,2 % ja 0,5 % työikäisistä.

Työnantajien kannustimet vajaakuntoisten työllistämiseksi toimivat Ruotsissa pitkälti päinvastaiseen suuntaan kuin Suomessa. Työnantajan omista varoistaan maksamat sairaus- ja työkyvyttömyysetuudet ovat yleensä Ruotsissa pienemmät ja esim. kroonisesti sairaiden palkkaamisesta koituvia riskejä on erikseen lievennetty. Vuonna 2005 osapäivärahoja alettiin suosia entistä enemmän säätämällä

työnantajille omavastuu kokoaikaisesta päivärahojen käytöstä. Vajaakuntoisten työllistämistä tuetaan pitkäjänteisesti ja painopiste on yksityisen sektorin työnantajille maksetussa palkkatuessa.

On helppoa väittää Ruotsin järjestelmää tuhlailtavaksi ja liian liberaaliksi, mutta pitää myös kysyä, missä on vika, kun meillä vajaakuntoiset ajautuvat kokonaan syrjään työmarkkinoilta.

Helka Hytti toimii johtavana tutkijana Kelassa. Hän on laatinut pohjoismaisia vertailuja mm. hallituksen tulevaisuusselonteon taustaraporttiin. helka.hytti@kela.fi



# Työllistämismahdollisuuksista ei tiedetä

Yrityksillä ei ole usein aikaa eikä edellytyksiä miettiä vajaakuntoisten työllistämismahdollisuuksia. Kiinnostus voisi lisääntyä, jos työllistämisen tukimenetelmistä tiedettäisiin ja riskejä alennettaisiin. Työehtosopimuksiakin pitäisi tarkistaa, totesi Teollisuuden ja työnantajien säätiön asiamies Johannes Koroma esittäessään elinkeinoelämän näkemyksen VATES-päivillä maaliskuussa.

Johannes Koroma korosti, että sosiaaliseen ajatteluun ei yrityksissä jää paljoakaan aikaa. Rekrytointeja tehdessään yritykset, erityisesti kansainvälisen kilpailun alaisessa teollisuudessa, ovat hänen mielestään jopa kiusallisen suoraviivaisia.

- Hankitaan paras saatavilla oleva työvoima, minimoidaan henkilöstöstä aiheutuvat riskit ja kaihdetaan kaikenlaisia poikkeusjärjestelyjä. Työnkuvat ovat tänä päivänä usein suurta ammattitaitoa vaativia, toiminta automatisoitua ja koneet kalliita.

Vajaakuntoisten työllistämisen riskeinä suuremmat yritykset pitävät Koroman mukaan myös ns. viimeisen työnantajan eläkevastuuta ja pienyritykset sairauspoissaoloja.

## Sosiaalisia yrityksiä jo toimiviin yrityksiin

Koroman mielestä kannattaisi pohtia miten sosiaalista ajattelua voitaisiin kehittää yrityksissä ja kuinka sosiaalisen ajattelun toteuttamisesta palkitaan.

- Sosiaalisen yrityksen muotoa pitäisi kehittää niin, että se tarjoaisi mahdollisuuden työllistää mieluiten jo olemassa oleviin yrityksiin tai sitten sen perustamista pitäisi yksinkertaistaa.

Koroma uskoo, että parhaiten yrityksiä kannustaa sosiaaliseen vastuuseen julkinen tunnustus.

- Se vaikuttaa maineeseen ja lisää sitä kautta yrityksen kilpailukykyä.

Vajaakuntoisten työllistämisen aiheutuvien riskien ja rasitteiden täysimääräinen kompensoiminenkin voisi toisaalta Koroman mukaan kannustaa yrityksiä työllistämään.

## Työehtosopimuksia tarkistettava

Koroma uskoo, että tieto vajaakuntoisten työllistämismahdollisuuksista ja menetelmistä voisi motivoida ainakin sellaisia työnantajia työllistämään, joilla on sopivaa työtä tarjolla.

- Tuetun työllistämisen malli ja työhönvalmentajatoiminta ovat lähes tuiki tuntemattomia työnantajille. Työnantajat itse tuskin osaavat pohtia mahdollisuuksiaan ellei heitä siihen opasteta, ja osoiteta heille, että sopivaa työtä on



Johannes Koroma kysyi VATES-päivien osallistujilta haasteellisesti: Kohdistuuko työvalmennus työmarkkinoiden tarpeeseen? Tiedetäänkö millaista työtä yritykset voisivat vajaakuntoisille tarjota, ja onko siihen koulutettuja henkilöitä tarjolla?

mahdollista järjestää, Koroma huomautti.

Työnantajien asenteisiin vaikuttaminen on Koromasta myös yksi mahdollisuus työllistämisen edistämiseen, joskaan ei välttämättä riittävä.

- Vajaakuntoisten työhönopastuksesta aiheutuva työpanos pitäisi korvata täysimääräisenä työnantajalle.

Työehtosopimuksiakin olisi keskusjärjestöjen keskinäisellä sopimuksella tarkistettava.

- Vajaakuntoisten asemaa työmarkkinoilla koskeva VATESin tutkimus osoittaa, että on käynnistettävä selvitys työehtosopimusten soveltuvuudesta vammaisten tai vajaakuntoisten palkkaamiseen. Yksilöllisistä alakohtaisista sopimuksista olisi poistettava niihin mahdollisesti sisältyvät tulkinnanvaraisuudet tai suorannaiset esteet.

■ Teksti ja kuva: Juha Saarinen

# Minun viikkoni

Millainen on työvoiman palvelukeskukseen vuokratun työvalmentajan viikko. Eroaako se työhönvalmennusyksikön työvalmentajan viikosta? Tuoko se työnkuvaan jotain uutta? Siitä kertoo mikkeliäinen Arja Sallinen.



**T**oimin Työvoiman Palvelukeskus Reitin työvalmentajana Mikkeliissä. Työni kahden muun työvalmentajan kanssa perustuu Vaalijalan kuntayhtymän Työhönvalmennuskeskus Savosetin ja Reitin väliseen ostopalvelusopimukseen. Savosetissa olen toiminut ensin Vaihtoehtona työ- ja sitten Luotsi-projektin työvalmentajana. Nämä projektit on kohdennettu vaikeasti työllistyville/pitkäaikaistyöttömille, joten yhteistyö työvoimatoimiston ja Reitin kanssa on ollut vilkasta.

## Maanantai 24.4.

*“Asiakas ei tiedä, mitä tehdä, kun sairauspäiväraha on loppunut.”*

Tavallinen maanantaiaamu. Toin tytön kouluun ja aloin metsästä parkkipaikkaa työvoimatoimiston lähetyville. Toimistomme on sen 6. kerroksessa, korttelin päässä Työvoiman palvelukeskus Reitistä.

Työkaverini istuu jo työpöydän ääressä. Käymme pikaisesti läpi kuuluiset. Katson kalenterista tapaamiset. Soittelen muutamalle asiakkaalleni Ristiinaan ja sovimme tapaamiset keskiviikolle.

Asiakkaani soittaa ja kertoo, että sairauspäiväraha hakemuksen valitus on

hylätty. Hän ei tiedä mitä tehdä. Menen hänen työelämävalmennuspaikalleen: katsomme paperit ja selvitän asiaa palveluohjaajan kanssa. Onneksi minulla on kokemusta työkyvynarvioinnista ja siihen liittyvistä prosesseista aiemman työni kautta.

Seuraavaksi alan etsiä serbokroatian taitoista tulkkia hygieniapassikoekseen. Käyn Reitissä, jossa tapaan lomalta palanneen palveluohjaajan. Asiakasasioita on paljon, joten varaamme ajan keskiviikoksi. Iltapäivällä soittelen asiakkaalleni työ- tai työelämävalmennuspaikkaa ja jään odottamaan työnantajan soittoa.

## Tiistai 25.4.

*“On mielenkiintoista tarkastella aikaisempaa työtäni vähän eri näkökulmasta.”*

Ihana herätä auringon paisteeseen ja linnun lauluun! Käyn toimistolla katsomassa sähköpostin ja lähdän työpaikkakerrokselle. Asiakkaani aloitti eilen kahden ja puolen kuukauden työelämävalmennusjakson keittiö- ja siivoustöissä. Työt olivat lähteneet hyvin käyntiin.

Lupasin käydä usein, etenkin jakson loppupuolella, turvatakseni työllistymisen.

Seuraava käynti olikin erilainen. Asiakkaan työelämävalmennusjakso loppuu, teimme vielä toukokuuksi sopimuksen ja keskustelimme jatkosuunnitelmista.

Sitten Savosettiin Luotsi-projektin loppuraportin suunnitteluun. On mielenkiintoista tarkastella aikaisempaa työtäni ja sen tuloksia vähän eri näkökulmasta. Työ Reitin työvalmentajana on antanut laajakatseisuutta ja avannut asiakasprosesseja vieläkin enemmän. Osa asiakkaista on työkyvyn selvityksessä ja itse koen olevani vahvoilla juuri tämän ryhmän kanssa. Aiemmin luotu viranomaisyhteistyö ja asiointi esim. Kelan kanssa on osoittautunut tarpeelliseksi.

Ei ilinen yhteydenotto työnantajaan tuottaa tulosta, sovimme tapaamisen torstaiaamaksi.

Reitin palveluohjaaja ottaa yhteyttä ja keskustelemme vaatiiko asiakkaani saama Kelan päätös toimenpiteitä. Sovimme, että odotamme seuraavaa päätöstä. Loppupäivä kuluu asiakastietojen kirjaamisessa.

# työvoiman palvelukeskuksen työvalmentajana

## Keskiviikko 26.4.

*“Saan mielenkiintoista oppia hevosista ja maataloudesta.”*

Aamulla pikainen käynti toimistolla ja autolla Ristiinaan. Tapaan nuoren miehen, joka on menossa armeijaan heinäkuussa; tavoitteena on luoda oppisopimus- tai työsuhde heti asepalveluksen jälkeen. Sen toteutuminen vaatii vielä useita tapaamisia sekä työnantajan, palveluohjaajan että muiden osapuolien kanssa. Sitten ajan maaseudulle Himalansaareen, jossa teemme sopimuksen työelämävalmennuksen jatkamisesta. Paikan päällä saan mielenkiintoista op-

pia mm. hevosista ja maataloudesta! Palaan Mikkeliin ja ihailen samalla kauniita kevätmaisemia. Reitissä tapaan palveluohjaajia. Päivä oli onnistunut ja asiakkaani tyytyväisiä.

## Torstai 27.4.

*“Meitä molempia taitaa jännittää, sillä menemme vankilaan.”*

Tänään suoraan asiakaskäynneillä. Asiakkaani odottaa jo sovitussa paikassa. Meitä molempia taitaa jännittää, sillä menemme vankilaan. Toivon että asiakkaani pääsee tutustumaan vartijan työhön. Jännitys osoittautuu turhaksi.

Teemme kahden kuukauden työelämävalmennussopimuksen, jonka jälkeen työllistyminenkin on mahdollista!

Vien vankilaan muutaman uuden Vallu ja Valma -työvalmennuspelin. Se on tarkoitettu työvälineeksi etenkin nuorten valmennuksessa. Peli on kehitetty Muuntaja työvalmennus osaprojektissa, joka toimii samoissa työtiloissa kuin me ja kehittää mm. työvalmennusmenetelmiä, joita me voimme kokeilla.

Palaan toimistolle. Tapaan kaksi nuorta miestä. Toista yritän aktivoida työn hakuun; joudun kertaamaan hänelle, mitä uusi työmarkkinatuki uudistus käytännössä tarkoittaa. Toinen kaveri on intoa täynnä, kunhan vain löydämme sopivan paikan. Muutaman puhelun jälkeen saan sovittua tapaamisen erääseen yritykseen, jonne hän toivottavasti pääsee harjoittelemaan.

Käyn Reitissä palveluohjaajien luona ja käymme läpi asiakastapahtumia. Molempinpuolinen tiedon kulku on yksi tärkeimpiä elementtejä työssäni. Toimitan tiedot palveluohjaajille sähköisesti, mutta henkilökohtaiset tapaamiset ja puhelinkeskustelut ovat päivittäisiä. Työpaikkakäynneillä saattaa ilmetä asioita, jotka vaativat nopeaa ratkaisua ja kaikki olemassa oleva tieto on tarpeellisen.

## Perjantai 28.4.

*“On helppoa puhua, kun tietää, että toinen ymmärtää mistä puhun.”*

Lähden heti aamulla Kangasniemelle palveluohjaajan kanssa. Tapaamme asiakkaita ja käymme paikallisessa työvalmennuspaikassa. Tältä reissulta sain uudeksi asiakkaakseni nuoren miehen, jonka kanssa jatkamme yhteistyötä tavoitteena lukion suorittaminen.

Palattuani Mikkeliin käyn asiakkaan kanssa työhaastattelussa. Käynti johti kahden kuukauden työelämävalmennussopimukseen. Jakso antaa viitteitä soveltuuko asiakkaani tälle alalle vai alammeko mieltä muita ratkaisuja.

Työviikko alkaa olla loppuillaan. On aika purkaa viikon asiat työkavereiden kanssa. On niin helppo puhua, kun tietää, että toinen ymmärtää, mistä puhun. Keskustelujen aikana saattaa jokin vaikea asia ratketa, kun saa toiselta vinkkejä ja kokemuksia.



# Inva-autoilun apuvälineiden todellinen asiantuntija

Inva-autoexpertti Jorma Lehmus tuntee myyntiartikkelinsa kuin omat taskunsa. Lehmus on jo yli kymmenen vuotta liikkunut inva-autolla ja myynyt sekä esitellyt niiden apuvälineitä, vaikka lääkärit ennustivat hänelle 1980-luvun lopulla vain muutaman vuoden elinaikaa.

Inva-autojen apuvälineet ovat kehittyneet huomattavasti vuosien mittaan. Ne ovat esimerkiksi tulleet aiempaa kevyemmiksi hallita. Hallinta onnistuu jopa yhdellä sormella, kertoo Jorma Lehmus, 56, sinisen kuljettajatuolin ratin takaa.

Hän painaa kevyesti kädellään rattia, minkä seurauksena auton katolla oleva valkoinen kuljetuslaatikko alkaa avautua keskeltä ja kuljettajan puoleiselta sivulta laskeutuu maahan pyörätuoli. Sen jälkeen Lehmus ohjaa alla olevan istuimen kääntymään oven



Jorma Lehmuksen ALS-sairaus todettiin vuonna 1987, jolloin hänelle luvattiin elinaikaa pari vuotta. Silloin ei vielä ollut löydetty taudin hitaampaa versiota, jota Jorma sairastaa.

## - Eihän siitä mitään tule, jos nainen joutuu punnertamaan satakiloista miestä autoon.

suuntaan ja työntymään ulos niin, että hänen on helppo nostaa käsillään itsensä vieressä olevaan pyörätuoliin.

### Harrastus vei mennessään

Pyörätuoli ja inva-auton kehittyneet apuvälineet ovat mahdollistaneet Jorma Lehmuksele liikkumisen ja työn tekemisen lähes kymmenen vuoden ajan ALS-”lihassurkastumatautiin” sairastumisesta huolimatta.

Lehmus otti käyttöön pyörätuolin vuonna 1994, kun hän ei enää pystynyt kävelemään keppien kanssa. Ja kun hänellä alkoi tulla vaikeuksia päästä sisään autoon, hän rupesi selvittämään niin itseään kuin muitakin ALS-sairaita varten, millaisia apuvälineitä on, ja mistä niitä olisi saatavissa.

- Eihän siitä mitään tule, jos nainen joutuu punnertamaan satakiloista miestä autoon.

Apuvälineselvityksen seurauksena useamman vuoden eläkkeellä olleesta, entisestä Vantaan-Helsingin lentoaseman kenttätöntekijästä, tuli osa-aikainen inva-autoilun asiantuntija ensin Proteesisäätiöön ja sittemmin Respecta Oy:öön. Respecta on vuonna 2 000 apuvälineyritystoimintansa yhdistäneiden Proteesisäätiön ja Suomen Punaisen Ristin sekä Sitran omistama yritys.

Inva-autoasiantuntijaksi palkkaautumisessa oli Lehmuksen mukaan kyse satumasta: Lehmus pelasi maajoukkue- ja mestaruussarjatasolla sähköpyörätuolisa-libandya ja hänen tuoliaan ”sponssanut” Proteesisäätiön toimitusjohtaja kysyi, voisiko hän tulla inva-autoilun asiantuntijaksi, kun siitä niin paljon tiesi.

- Asiaa mietittyäni ilmoitin, että voin tulla tekemään sitä harrastuksena, etteivät seinät kaadu päälle. Ja harrastus vei minut mennessään samalla lailla kuin salibandy.

Työn vastaanottamista helpotti myös se, että Lehmuksella itselleen oli paljon kontakteja inva-autoja tarvitseviin vammaisiin: hän oli käynnistänyt ALS-sairaiden vertaistukitoiminnan 90-luvun alussa sekä istunut myöhemmin niin Li-hastautiliiton kuin Hengityshalvauspotilaiden liiton hallituksessa.



Jorma Lehmus korostaa, että inva-autojen apuvälineiden asiantuntijuuteen tarvitaan omakohtaista kokemusta, jottei asiakkaalle luvata mitä tahansa.

### Hengityskoneesta ja työstä voimaa

Jorma Lehmus on pyrkinyt sovittamaan työnsä ja vammansa yhteen. Hänen ansionsa muodostuu joustavasti eläkkeen ja provisiopalkan yhteensovittamisesta, eikä hän ole halunnut kirjjata työsopimukseensa normaalia määritelmää irtisanomisajasta.

- Kun oman kunnon etenemistä ei tiedä, en ole halunnut, että kukaan vetää herneitä nenäänsä puolen vuoden irtisanomisajan takia.

Lehmus on ollut hengityskoneeseen kytkettynä öisin jo 10 vuotta, minkä ansiosta hän on jaksanut päivisin liikkua ja tehdä töitä joustavasti sen mukaan, kun tarve on vaatinut.

- Työhön liittyneet onnistumiset ovat nostaneet varmasti mielialaa ja antaneet voimaa. Millainenhan kuntoni olisi, jos näitä töitä ei olisi ollut?

Lehmuksen työ koostuu kuntoutuslaitoksilla ja autoliikkeillä pidettävistä esityksistä sekä yksityisasiakkaiden palvelemisesta pääasiassa Etelä-Suomessa. Hän kertoo apuvälineistä, niiden kartoittamisesta sekä neuvoo veronpalautuksista ja muista tuista sekä maksuista ja pysäköinnistä.

Apuvälineet räätälöidään tavallisiin autoihin mittatilaustyönä.

- Minun roolini on osata yhdessä asiakkaan kanssa katsoa, mitkä hänen tarpeensa ovat: selvittää hänen sairautensa ja katsoa tarpeet vuodeksi eteenpäin - en pidä ylilyönneistä.

### Yhteistyötä sosiaalityöntekijän kanssa

Jorma Lehmusta harmittaa, että monet kunnat pihistelevät auton apuvälinerahojen myöntämistä vammaisille. Vaikka heillä on vammaispalvelulain mukaan oikeus apuvälineisiin, niin kyse on kuitenkin niin sanotusta subjektiivisesta oikeudesta eli yksittäisen vammaisen apuvälinesaanti on riippuvainen kunnan siihen budjetoidusta vuosittaisesta määrärahasta.

- Kun näkee ihmisten tarpeet, niin tuntuu tosi pahalta, kun niin moni ihminen jää ilman inva-autoa.

Lehmuksen mielestä olisikin tärkeää, että kunnan sosiaalityöntekijä tulisi auton apuvälinekartoitukseen mukaan ainakin silloin, kun suurempia laitetarpeita katsastetaan.

- Tällöin he oppisivat käytännössä ymmärtämään asiakkaidensa tarpeita, eikä tulisi sellaisia ongelmia, että asiakas yrittää pyytää laitteita, joita hän ei tarvitse.

Lehmus kertoo, että hän on jo saanutkin aikaan yhteistyötä sosiaalityöntekijöiden kanssa. Hän on myös tavannut joidenkin alueiden sosiaalityöntekijöitä yhtä aikaa: esimerkiksi Salon seudun lähikuntien.

Lisätietoja inva-autoilun apuvälineistä:  
[www.respecta.fi](http://www.respecta.fi) ja ALS-sairaudesta:  
[www.lihastautiliitto.fi](http://www.lihastautiliitto.fi) ja [www.ms-liitto.fi](http://www.ms-liitto.fi)

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen



# Vammaispoliittisesta selonteosta uusi väylä vaikuttamiselle

Hallitus antoi Suomen historian ensimmäisen vammaispoliittisen selonteon eduskunnalle toukokuussa. Sitä esitelleen peruspalveluministeri Liisa Hyssälän mielestä vammaispolitiikan näkyväksi tulemiselle ja sen parlamentaariselle käsittelylle avautui uusi väylä. Samaa mieltä on lausunnossaan VATES-säätiö.



Vammaisten syrjäytymisen riskin tiedostaminen ja sen minimoiminen on viranomaisten, vammaisjärjestöjen ja kaikkien yhteinen tehtävä, korostaa ministeri Liisa Hyssälä.

**V**ammaispoliittisessa selonteossa arvioidaan yhteiskuntamme tilaa vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden kannalta ja tarkastellaan toimia tasa-arvon edistämiseksi. Vaikka vammaisten henkilöiden asema yhteiskunnassamme on Hyssälän mielestä yleisesti ottaen hyvä, niin vammaispolitiikkamme on edelleen liiaksi erityisryhmäpolitiikkaa, mikä on johtanut ratkaisujen etsimiseen sosiaali- ja terveydenhuollosta. Tässä on ministerin mielestä asennemuutoksen paikka:

- Vammaisuuden haasteet kuuluvat kaikille yhteiskunnan toimijoille, julkisille ja yksityisille, ministeri huomautti.

## Vammaispoliittisen ohjelman laatiminen on tärkeää

Selonteossa esitetään vammaispoliittisen ohjelman laatimista, jotta kaikki toimijat saataisiin tietoisiksi ja tieto muuttuisi toiminnaksi. Hyssälä arvioi, että ohjelma voisi valmistua ehkä jo seuraavalla hallituskaudella. Muissa pohjoismaissa vastaavat parlamentaariset ohjelmat ovat ohjanneet vammaispolitiikka jo aiemmin.

VATES-säätiö kannattaa eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden osastolle antamassaan lausunnossa konkreettisen vammaispoliittisen ohjelman laatimista. Säätiö pitää myös välttämättömänä lisätä kaikkien hallinnonalojen vastuunkannon velvollisuutta.

## Työllistymistä estävä harmaa alue poistettava

Selonteossa nostetaan esille vammaisten oikeus työllistymiseen ja palkkaan ensisijaisena toimeentulon lähteenä. VATES-säätiö huomauttaa lausunnossaan, että esimerkiksi vammaisten ja vajaakuntoisten oikeus yhtäläisiin julkisiin työvoimapalveluihin ei kuitenkaan toteudu; heille olisikin taattava moniammatilliset - tarpeenmukaiset ja riittävästi resursoidut peruspalvelut.

VATES-säätiö ehdottaa, että jatkossa kiinnitetään erityistä huomiota väli-työmarkkinoiden kehittämiseen niin, että ne tarjoavat kaikille heikossa työmarkkina-asemassa oleville työnhakijoille todellisen vaihtoehdon työmarkkinoille pääsemiseksi. Työllistymisen monipalvelukeskukset voisivat toimia väli-

työmarkkinoiden tukirankana yhteistyössä työvoiman palvelukeskusten kanssa.

Säätiö huomauttaa, että vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen edistämiseksi siirtymät palvelusta toiseen pottävät. Siirtymiset peruskoulusta ammatilliseen opetukseen ja ammatillisesta koulutuksesta tai kuntoutuksesta työelämään olisikin rakennettava niin, ettei syntyisi työllistymistä estävää harmaata aluetta.

Vammaisen henkilön työllistymisessä on kiinnitettävä huomiota usein pelkätään vain työkyvyn aleneman arviointiin ja sen kompensointiin. VATES-säätiön mielestä näkökulmaa pitäisi muuttaa: olisi arvioitava työllistettävän henkilön vahvuuksia ja kartoitettava hänen osaamisiaan.

Lisäksi VATES-säätiön lausunnossa mm. esitetään sosiaaliturvajärjestelmämme kehittämistä, jotta osa-aikatyö mahdollistuisi ja vaaditaan vammaisille oikeudenmukaista korvausta työstään.

Vammaispoliittinen selonteko ja VATES-säätiön lausunto: [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

■ Teksti: Juha Saarinen ja Arto Vilmi

## Sosiaaliset yritykset julkisen sektorin tehokas apuri

Italiassa sosiaaliset yritykset, sikäläisittäin sosiaaliset työosuuskunnat, täydentävät merkittävästi julkisen sektorin sosiaali-, terveys- ja koulutuspalveluja. Suomessakin tuollaiselle suuntaukselle voisi olla huomattavasti enemmän sijaa.

Siinä Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektin Genovan opintomatkan anti.

Italiassa on noin 7 000 sosiaalista osuuskuntaa. Ne työllistävät arviolta 200 000 henkilöä, joista naisia peräti 70 prosenttia ja vapaaehtoisia 30 000. Keskimääräinen osuuskuntakohtainen vuosiliiketoiminta vaihtelee 450 000 euroon. Julkisia palveluja täydentävien työosuuskuntien lisäksi Italiassa on osuuskuntia, joiden pääasiallisena tehtävänä on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Tällaisia ryhmiä ovat fyysisesti tai psyykkisesti vajaakuntoiset, mielenterveyskuntoutujat, päihderiippuvaiset sekä perheensä kanssa vaikeuksiin joutuneet työikäiset nuoret.

### Järjestelmä toiminnan tukena

Italian sosiaalisten osuuskuntien menestys perustuu siihen, etteivät ne toimi vain

yksittäisinä yrityksinä, vaan järjestelmänä. Järjestelmä koostuu alueellisista, paikallisista ja kansallisista yhteenliittymistä, konsortioista. Ne auttavat osuuskuntia muun muassa tuotanto- ja palvelusopimusten laadinnassa sekä rahoituskuvioiden rakentelussa.

- Kun katto-organisaatio hoitaa osuuskuntien hallintotehtäviä, liikenee aikaa varsinaiselle toiminnalle, kiteyttää *Kari Karhu*, joka vastaa VATES-säätiössä Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektin koordinoinnista. Projekti on sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan sosiaalirahaston hanke. Siinä on suomalaisten lisäksi ulkomaisia osapartnereita mm. Italiasta, missä suomalaiset tutustuivat paikalliseen sosiaaliseen yritystoimintaan vuoden alussa.

### Kestävä liiketoiminta työpaikkojen sampona

Italiassa panostetaan ammattimaiseen liiketoiminnan johtamiseen.

- Pidämme koko ajan tärkeänä satasata jäsenosuuskuntiemme väen koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, mikä onkin projektimme perimmäinen tarkoitus. Jos liiketoiminta on kuosisa, itse työpaikat syntyvät melko vaivattomasti, vakuuttaa tohtori *Anna Manca*, joka johtaa 11 monialaosuuskuntaa käsittävää Agorà-nimistä konsortiota, palvelutoria. Se toimii 450 pisteessä ja palvelee vauvasta vaariin ja mummoon. Yksi siihen kuuluva osuuskunta tarjoaa neuvontaa ja terapiaa vaikeissa kotioloissa eläville nuorille.

- Tällainen yritystoiminta menestyy vain, mikäli väestöpohjaa on riittävästi, pohdiskelee Karhu. Mutta hän näkee myös onkean otettavaa.

- Meillä Suomessa on taipumus perustaa ensin sosiaalinen yritys ja vasta sitten haikailla sille sopivaa liiketoimintakonseptia.

Teksti: Arto Vilmi  
Kuva: Annika Björk



## Sosiaalisen yrittämisen ongelmat kartoitettiin



Tutkija Jari Karjalainen (vas.) LTT- Tutkimuksesta esitteli VATES-päivillä maaliskuussa sosiaalisia yrityksiä koskevan tutkimuksen tuloksia. Paikalla oli myös johtaja Matti Pukkio, joka toimii sosiaalisten yritysten lain ohjausryhmän puheenjohtajana työministeriössä.

■ Sosiaaliset yritykset ja niiden sidosryhmät pitävät nykyistä lakia sosiaalisista yrityksistä melko tarkoituksenmukaisena, mutta katsovat tukien määrän ja keston liian alhaisiksi. Rahoitus, liikeideat ja liiketoimintaosaaminen ovat sosiaalisten yritysten perustamista vaikeuttavia tekijöitä.

Tällaisia tietoja ilmenee työministeriön LTT-Tutkimus OY:llä teettämästä tutkimuksesta *Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano*. Se on tehty tausta-aineistoksi hallituksen eduskunnalle annettavaksi selvitystä varten

Tutkimuksen mukaan sosiaaliset yritykset

toivovat pidempiä tukijaksoja työllistetyille ja nykyistä korkeampia tukia, jotta niiden toiminta voidaan turvata ja uusia yrityksiä perustaa. Tuet kattavat useimmissa sosiaalisissa yrityksissä henkilöstömenoista vajaat kymmenen prosenttia. Ongelmallista on myös se, että työllistämistuki myönnetään vasta jälkikäteen, kun vajaakuntoinen tai pitkäaikaistyötön on jo palkattu. Lisäksi työllistämistukien taso ei korvaa riittävästi työkkunnon alenemaa.

Tutkimus osoittaa, että sosiaalisten yritysten perustamiseen ja vakiinnuttamiseen tarkoitettu projektituki sopii huonosti yritystoiminnan käynnistämiseen. Tukien jatkuvuus ja ennakoitavuuden puute sekä lain epäyhtenäinen tulokinta paikallistasolla vaikeuttavat yritysten toiminnan suunnittelua.

Kesäkuun alussa Suomessa oli 52 rekisteröitynyttä sosiaalista yritystä, jotka työllistävät 319 henkeä. Näistä työntekijöistä 107 on vajaakuntoisia ja 47 pitkäaikaistyöttömiä.

Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano –tutkimus löytyy kokonaisuudessaan VATES-säätiön sivuilta [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

## Yli puolella työttömistä erinomainen tai hyvä työkyky

■ Vaikka työttömien työkyky on keskimäärin huonompi kuin palkansaajilla, niin noin 60 prosentilla työttömistä työkyky on erinomainen tai hyvä, ilmenee *Pasi Holmin, Jukka Jalavan ja Pekka Ylöstalon* työministeriölle tekemästä tutkimuksesta *Työttömien työkyky 2005 - vertailu palkansaajiin*. Siinä haastateltiin 1 081 työtöntä ja 1 243 palkansaajaa.

Työttömien ja palkansaajien työkykyä arvioitiin Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyindeksin avulla. Siinä huomioidaan työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset sekä henkilön terveydentila ja voimavarat.

Toistuvaistyöttömillä ja pitkäaikaistyöttömillä on heikompi työkyky kuin muilla työttömillä. Yli seitsemän vuotta ilman pysyvää työsuhdetta olleista työttömistä puolella on kuitenkin vielä erinomainen tai hyvä työkyky. Yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleista vajaalla puolella on erinomainen tai hyvä työkyky. Työttömyyden keston ja heikon työkyvyn välillä ei näyttäisi siis olevan niin suurta riippuvuutta, että heikon työkyvyn perusteella voisi

luokitella edes suurta osaa pitkäaikaistyöttömistä työttömyyden ns. kovaan ytimeen kuuluvaksi.

Työvoimapoliittisiin aktiivitoimenpiteisiin osallistuneista, yli kaksi vuotta ilman pysyvää työsuhdetta olleista työttömistä noin 60 prosentilla on erinomainen tai hyvä työkyky. Niiden ulkopuolelle jääneistä vajaalla 50 prosentilla on erinomainen tai hyvä työkyky. Aktiivisten työvoimapoliittisten toimenpiteiden avulla voidaan siis pitää yllä ja parantaa työttömien työkykyä.

Työttömien työkyvyn heikkenemiseen vaikuttaa ikä ja sukupuoli. Työttömillä naisilla työkyky heikkenee iän myötä selvemmin kuin miehillä. Yli 54-vuotiaiden naisten työkyky on selvästi huonompi kuin vastaavan ikäisten miesten.

Nuorista työttömistä noin viidenneksellä on riski syrjäytyä työmarkkinoilta. Nuorten työttömien miesten syrjäytymisriski on noin kolminkertainen vastaavan ikäisiin työttömiin naisiin verrattuna.

Työttömien työkyky 2005 - Vertailu palkansaajiin –tutkimus löytyy sähköisesti osoitteesta [www.mol.fi/julkaisut](http://www.mol.fi/julkaisut). Sitä voi tilata painettuna osoitteesta [tyoministerio.julkaisutiimi@mol.fi](mailto:tyoministerio.julkaisutiimi@mol.fi)

## Sosiaalisen työllistymisen toimiala 2006 –tutkimus käynnistetty

■ VATES-säätiön toukokuussa käynnistämällä Sosiaalisen työllistämisen toimiala 2006 -tutkimuksella kerätään tietoa toimialan, lähinnä erityis-työllistämisen yksiköiden, toiminnasta ja toimintatavoista, kehittämistyöstä sekä mielipiteistä ja odotuksista.

Vuoden 2006 loppuun mennessä valmistuvan tutkimuksen tavoitteena on mm. selvittää, miten yksiköt käytännössä toimivat, kuinka ne ovat kehittyneet ja suunnittelevat kehittyvänsä, ja millä lailla ne odottavat toimintaympäristönsä kehittävän. Tutkimus toteutetaan koko erityistyöllistämisen yksiköiden kentälle kohdennettuna kyselytutkimuksena.

Lisätietoja: tutkija Pasi Ylipaavalniemi, puh. 044 5212 133, s-posti: [pasi.ylipaavalniemi@vates.fi](mailto:pasi.ylipaavalniemi@vates.fi)

## Työttömyysturvan passivoiva vaikutus pieniä

■ Tutkimuksen mukaan ansiosidonnaisen työttömyysturvan passivoiva vaikutus on vastoin yleistä käsitystä pieni. Jonkin verran ihmisiä pysyttelee työttöminä pidempään ansioturvan houkuttelemisena. Tämä päätettiin siitä, että työttömyyden päättämisen todennäköisyys nousi, kun ansiosidonnainen työttömyysturva alkoi loppua. Työttömyydestä siirryttiin aiempaa todennäköisemmin sekä töihin että työvoimapolitiittisiin aktiivitoimiin, kuten tukityöllistämiseen ja työvoimakoulutukseen. Tiedot selviävät Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksesta *Passivoiko työttömyysturva?*. Se tehtiin työministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, Kelan sekä Kuntaliiton tilauksesta.

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan loppuminen vaikuttaa tutkijoiden mielestä sekä työttömiin että työvoimahallintoon. Toisaalta se piiskaa työttömiä töihin, toisaalta työvoimatoimistot ohjaavat heitä aiempaa herkemmin aktiivitoimiin, kun päiväraha on loppumassa. Havaittu vaikutus on kuitenkin kokonaisuuden kannalta erittäin pieni. Tutkijoiden arvion mukaan avoin työttömyys olisi maassamme ehkä noin 500-1 500 henkilöä



alemmalla tasolla, jos nyt havaittua työttömiä passivoivaa vaikutusta ei olisi. Osa tästäkin ryhmästä siirtyisi avointen työmarkkinoiden sijaan niin sanotuiksi piilotyöttömiksi eli työvoimapolitiittisiin aktiivitoimiin.

*Passivoiko työttömyysturva? Työpoliittinen tutkimus 303 on luettavissa työministeriön internetsivuilla osoitteessa [www.mol.fi/julkaisut](http://www.mol.fi/julkaisut). Painetun tutkimuksen voi tilata sähköpostitse osoitteella [tyoministerio.julkaisutiimi@mol.fi](mailto:tyoministerio.julkaisutiimi@mol.fi)*

## Lakia julkisista hankinnoista uudistetaan

■ Valtioneuvosto hyväksyi huhtikuussa esitykset hankintalain ja erityisalojen hankintalain. Ne käsitellään eduskunnassa kesän aikana ja vahvistaminen on odotettavissa ehkä syksyllä.

Hankintalain säädetään julkisten viranomaisten ja muiden lain soveltamisalaan kuuluvien yksiköiden hankintojen kilpailuttamismenettelyistä ja niihin liittyvistä oikeusturva-keinoista.

Uusi hankintalaki tuo kolmiportaisen mallin kilpailuttamiselle: hankintalain kansalliset kynnysarvot ovat tavara- ja palveluhankinnoissa 15 000 euroa, terveydenhoito- ja sosiaalipalveluissa 50 000 euroa ja rakennusurakoissa 100 000 euroa. Kansalliset kynnysarvot ylittävissä hankinnoissa tarjoajan ja tarjouksen valinnassa noudatetaan samoja periaatteita kuin EU-kynnysarvot ylittävissä hankinnoissa.

Kansalliset kynnysarvot alittaviin hankintoihin lakia ei sovelleta. Näihin hankintayksiköt voivat soveltaa omia ohjeitaan. Niiden on kuitenkin täytettävä EY:n perustamissopimuksen

vaatimukset avoimuudesta ja syrjimättömyydestä. Yritykset eivät voi valittaa pienistä hankinnoista markkinatuomioistuimeen.

Lakiehdotuksen 14§:ssä esitetään hankinnan varaamista työkeskuksille tai vammaisten työllistämistä koskevalle työohjelmalle. Työkeskuksella tarkoitetaan yksiköitä, joiden enemmistö on vammaisia. Työohjelmalla tarkoitetaan esim. sosiaalihuoltolain mukaista vammaisten työllistymistä edistävää toimintaa. Hankinnan varaamisesta työkeskuksille tai vammaisten työllistämishohjelmalle on ilmoitettava hankintailmoituksessa.

Hankintasopimukseen voidaan liittää erityisehtoja, 49§, esimerkiksi silloin, kun on kysymys erityisistä työllistymis-vaikkeuksista kärsivien henkilöiden työllistämisestä, mutta ehdot eivät saa olla syrjiviä ja niiden on oltava oikeuden mukaisia.

Esityksen mukaan myös hankintayksikön omistaman yksikön on mahdollista osallistua tarjouskilpailuun myös siinä tilanteessa, että hankintayksikkö antaa

taloudellista tukea yksikölle. Tämä tuki on huomioitava ja tuetun yksikön antaman tarjouksen pitää olla vertailukelpoinen muiden tarjousten kanssa. Hankintalakiesitys ja lisätieto julkisista hankinnoista: [www.hankinnat.fi](http://www.hankinnat.fi)

### SOFI-kehittämispäälliköksi DI Jarmo Kujanpää

■ Tuotantotalouden DI Jarmo Kujanpää, 45, on valittu sosiaalisten yritysten kehittämispäälliköksi VATES-säätiöön. Hän aloitti toimessaan 6.6. Hän on aiemmin työskennellyt mm. seudullisen elinkeinoyrityksen palveluksessa kahdeksan vuotta.

Jarmo Kujanpään yhteystiedot: puh. (09) 7527 5567, 040 5880 007 ja s-posti: [jarmo.kujanpaa@vates.fi](mailto:jarmo.kujanpaa@vates.fi)

## Palkkatuki ja matka-avustus laajenevat, työnhakusuunnitelma sitovaksi

■ Työministeriön asettaman Tupo 2 -työryhmän tammikuussa tekemät ehdotukset työnhaun tukemisesta ja yrityksille suunnatun palkkatuen joustavoittamisesta etenevät työvoimapalvelulakiin esitettävien muutosten myötä. Lakin on tarkoitettu voimaan 1.8.2006 lähtien.

Palkkatukien käyttöä yrityksissä lisätään. Nykyisin palkkatuetun työsuhteen pitää pääsääntöisesti olla alusta alkaen pysyvä. Jatkossa yritykselle voidaan myöntää palkkatukea työttömän työnhakijan palkkaamiseen myös määräaikaiseen työsuhteeseen jo kuuden kuukauden työttömyyden

jälkeen. Aiemmin edellytyksenä on ollut vuoden työttömyys.

Työvoiman alueellista liikkuvuutta edistävän matka-avustuksen edellytyksenä oleva työn kesto alenee aiemmasta kuudesta kuukaudesta. Jatkossa matka-avustusta voidaan myöntää työmarkkinatukea saavalle henkilölle, kun hän ottaa vastaan vähintään kaksi kuukautta kestävänsä kokoaikatyön oman työssäkäyntialueensa ulkopuolelta. Aiemmasta poiketen matka-avustusta voidaan myöntää myös palkkatuetuun työhön siirtyvälle, jos henkilön työttömyys on kestänyt kuusi kuukautta. Täysimääräisen työmarkkinatuen suuruista matka-

avustusta voidaan maksaa enintään kahden kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta lukien.

Omatoimisen ja tehokkaan työnhaun turvaamiseksi työttömän työnhakijan velvollisuus toteuttaa työvoimatoimiston kanssa laadittua työnhakusuunnitelmaa alkaisi jatkossa heti suunnitelman tekemisestä lähtien. Aiemmin yhteistyö-velvollisuus on alkanut vasta viiden kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyden jälkeen. Työnhakusuunnitelman lisäksi aktiivointi- ja kotoutumissuunnitelma sekä työllistymisohjelma tulevat velvoittaviksi jatkossa heti, kun ne on laadittu.

## Keinoja työsyrrinnän torjuntaan

■ EU:n työsyrrintä-lainsäädäntö edellyttää, että työnantaja tekee kohtuullisia ja tarpeellisia mukautuksia, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan. Hyviä esimerkkejä löytyy uudesta *Vammaisten käsikirjasta*, jossa esitellään mm. Isossa Britanniassa tehtyjä mukautuksia:

Luku- ja kirjoitushäiriöinen henkilö hakee työtä, johon sisältyy kirjeiden kirjoittamista. Työnantaja järjestää kaikille hakijoille kirjeenkirjoitustestin. Mies selviää tehtävästä yleensä hyvin, mutta vaikeuksia syntyy stressitilanteissa ja lyhyellä varoitusajalla. Niinpä hänelle annetaan enemmän aikaa kokeen suorittamiseen.

Kuulovammaisen työnhakija ilmoittaa mahdolliselle työnantajalleen, että hän voi lukea huulilta, mutta että hänen on siksi nähtävä haastattelijan kasvot selkeästi. Haastattelija vastaa siitä, että hänen kasvonsa on hyvin valaistu, että hän puhuessaan katsoo hakijaa kasvoihin, että hän puhuu selvästi ja on valmis toistamaan kysymykset tarvittaessa.

Työnantaja sallii kehitysvammaisen työnhakijan tuoda mukanaan tukihenkilönsä avustamaan sellaisiin



kysymyksiin vastaamisessa, jotka eivät kuulu työnhaun arviointiin.

Vammaisen työntekijä on ollut poissa työstään depression takia. Hän eikä hänen lääkäriinsäkään osaa ehdottaa mitään mukautuksia. Työnantajan tulisi harkita, voisiko henkilö ryhtyä työskentelemään kotoa käsin.

Vammaisten käsikirja on tehty tukemaan EU:n työsyrrintä-lainsäädännön tehokasta toimeenpanoa. Se on tarkoitettu työllisyys- ja ihmisoikeusasioiden parissa työskenteleville vammaisille ihmisille, lakimiehille, tutkijoille sekä kansallisten seminaarien tausta-aineistoksi. Sitä voi tilata sähköisessä muodossa osoitteesta [pirkko.mahlamaki@knl.fi](mailto:pirkko.mahlamaki@knl.fi)

## Palkka.fi auttaa pientyönantajaa

■ Palkka.fi on internetissä toimiva palvelu, joka auttaa pieniä työnantajia suoriutumaan työnantajan maksuvelvoitteista nykyistä vaivattomammin. Palvelua voivat käyttää erilaiset pienet työnantajat: yritykset, yhdistykset ja kotitaloudet.

Palkka.fi on maksuton. Sen avulla työnantaja voi helposti ja tietoturvallisesti laskea ja maksaa palkan ja siihen liittyvät pidätykset sekä vakuutus- ja työeläkemaksut. Palkka.fi hoitaa myös lakisääteiset ilmoitukset verottajalle ja vakuutusyhtiöihin, sekä kotitalousvähennyksen tiedot verottajalle.

Palkka.fi on ohjelmoitu niin, että se tietää erilaiset prosentit ja laskee palkan sekä muut tarvittavat maksuerät. Kaikki palkanlaskennan tiedot arkistoituvat kymmeneksi vuodeksi.

Palkka.fi-hankkeen vetovastuu on ollut Verohallituksella. Hanketta ovat tukeneet eri ministeriöt, lähes koko eläkevakuutussektori, miltei kaikki vahinkovakuutusyhtiöt, useimmat pankit sekä Kela.

Palveluun voi tutustua osoitteessa [www.palkka.fi](http://www.palkka.fi). Sitä voi kokeilla tunnistautumattomana vierailijana, jolloin se sopii kokeiluun, harjoittelemaan ja yrittäjäkurssien koulutukseen. Ohjelma toimii täysin tietosuojatusta ympäristössä.



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

FILHA ry

Hengitysliitto 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

Rinnekoti-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



### Tuettu työllistyminen

Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen

Toim. Leena Sariola

Kirja tuo erilaisia näkökulmia tuettuun työllistymiseen. Se tutustuttaa tuetun työllistymisen ideologiaan ja mahdollisuuksiin työllistää vajaakuntoisia ja heikossa työmarkkina-asemassa olevia ihmisiä työvalmentajan tuella. Kirjan kirjoittajina ovat alan asiantuntijat ja käytännön toimijat.

2005, 104 s., 20 euroa + toimituskulut

### Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille

Jaana Paanetoja

Työlainsäädäntöön liittyvää tietoa tarvitaan avustettaessa vajaakuntoisia ja vammaisia asiakkaita avointen työmarkkinoiden työsuhteisiin liittyvissä asioissa.

Tässä vihkosessa työoikeuden perusasiat on esitetty helpotajuisesti ja pääsääntöjä painottaen. Mukana ovat mm. työsopimuksen solmiminen ja työehtosopimusten vaikutus. Teos on tarkoitettu erityisesti tuetun työllistymisen mallin mukaiseen toimintaan. Tavoitteena on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia asioita eri näkökannoilta. 2005. Kirja on ilmainen.

### Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet

Pasi Ylipaavaniemi, Leena Sariola,

Janne Marniemi, Terho Pekkala

Julkaisun tarkoituksena on edistää sosiaalisen työllistymisen toimialan keskeisten käsitteiden yhtenäistä käyttöä. Julkaisu on Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen ja VATES-säätiön yhteisen työn tulos ja kannanotto alan keskeisen käsitteistön vakiinnuttamiseksi.

2005, 22 s. Kirja on ilmainen, tulostettavissa myös internetistä osoitteesta: [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

### Muut julkaisut kts. [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

Tilaukset: Eija Andelin

Puh. (09) 7527 5501

Faksi (09) 7527 5521

[eija.andelin@vates.fi](mailto:eija.andelin@vates.fi)

## Henkilöstö

### Tuettu työllistyminen-FINSE

Kehittämispäällikkö

Pauliina Lampinen

(09) 7527 504

050 408 7734

Sihteeri

Eija Andelin

(09) 7527 5501

### Sosiaaliset yritykset-SOFI

Kehittämispäällikkö

Jarmo Kujanpää

(09) 7527 5567

040 588 0007

Yritystutkija

Kari Karhu

(09) 7527 5569

044 512 5128

Projektikoordinaattori

Christer Nyman

(09) 7527 5564

050 561 2421

Sihteeri

Satu Kivilinna

(09) 7527 5507

### Kuntoutus ja sosiaaliturva

Kehittämispäällikkö

Ellen Vogt

(09) 7527 5503

0440 724 942

### Tutkimus

Tutkija, talouspäällikkö

Pasi Ylipaavaniemi

(09) 7527 5508

044 521 2133

### Sosiaalipoliittinen vaikuttaminen

Tiedotussihteeri

Arto Vilmi

(09) 7527 5568

### Viestintä

Tiedottaja

Juha Saarinen

(09) 7527 5506

050 378 7959

### Hallinto

Toimitusjohtaja

Marjatta Varanka

(09) 7527 5505

Tiedotus- ja koulutussihteeri

Marianne Kaunismäki

(09) 7527 5502

Taloussihteeri

Vuokko Heikkilä-Kankkonen

(09) 7527 5509



\*. LF14\*



# Vammaisen ja vajaakuntoisen työsuhteiseen työhön liittyvät työlainsäädännön perusteet

Kouluttajana  
OTL, varatuomari Jaana Paanetoja

12.-13.9.2006 ja 14.11.2006

Aluekeskus Oltermanni, Helsinki