

VATES

r n f o

2 ■ 2007

Asiakasohjauksen salat
ja karikat s.4-9

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan
pj:n työllistämislinja s.10

Sosiaalinen yritys Mental Oy:n
menestystarina s.16



Aika, kunnioitus ja
kiinnostus ovat
Päivi Nortion työn
kulmakivet s.14

VATES-info on VATES-säätiön tiedotuslehti, jossa on ajankohtaista tietoa vammaisten ja osatyökykyisten 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 / 2007
ilmestyy syyskuussa 2007.
Siihen tarkoitettua aineistoa tulee olla
toimituksessa viimeistään 15.8.2007.

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

Ulkoasu / piirroksat
Markku Böök

Kannen kuva
Hannu Lehmusvuori

Painopaikka
Savion Kirjapaino Oy

Painos
6500 kpl

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



Huomio ohjaukseen

Kesäkuu 2007

Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. Tämä British Association of Counsellorsin määritelmä haastaa miettimään, miten ohjaustilanteessa synnytetään ja ylläpidetään sellaista tilaa, jossa ohjattavalle syntyy oivallus, motivaatio ja selkeys oman elämänsä tarkastelemiseen uudesta näkökulmasta.

Ei ole helppoa riisua itseään asiantuntijan roolista ja kohdata ohjattava tasa-arvoisena oman elämänsä parhaiten tuntevana subjektina. Toisaalta vain asiakkaan oman aktiivisen osallistumisen ja sitoutumisen myötä ohjausprosessissa voidaan saavuttaa sille asetetut tavoitteet. Käytännön ohjaustyötä tekevät ovatkin kehittäneet monia menetelmiä, joilla tärkeistä kohtaamisista saadaan onnistuneita.

Ohjauksen pohtiminen on ajankohtaista nyt, kun sosiaalisen työllistämisen toimialalla eletään voimakkaassa muutoksessa kunta- ja palvelurakennemuutosten myötä. Aktivointipolitiikka haastaa toimijat miettimään, miten taata asiakkaille riittävästi sellaisia palveluja, joiden avulla työllistyminen myös avoimille työmarkkinoille onnistuu. On yhä tärkeämpää ottaa huomioon työllistyjän yksilölliset kyvyt ja taidot sekä osaaminen.

Tämä ei onnistu ilman laadukasta ohjausta ja kohtaamista osana työhönvalmennustoimintaa.

Laadukas ohjaus puolestaan edellyttää alalla toimivien ohjaajien työnkuvien kehittämistä, jaksamisen edistämistä ja täydennyskoulutusta. Lisäksi pitää kiinnittää yhä enemmän huomiota erilaisten työllistämisyksiköiden ohjaustoiminnan tavoitteiden määrittelemiseen ja resurssien turvaamiseen.

Pauliina Lampinen



2 Pääkirjoitus

4 Silta-Valmennuksen ohjauksessa asiakas etenee

Tamperelaisessa Siltavalmennuksessa ohjaus lähtee aina asiakkaan tarpeista.

8 Asiakkaat eivät saisi pelkistyä ongelmankantajiksi

Tutkijat Anneli Pohjola ja Vappu Karjalainen pohtivat asiakkuutta ja asiakkaan asemaa tutkimuksen näkökulmasta.

10 Vammaiset ovat työvoimapotentialiaali

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pj:n Arto Satosen ja sinivihreän hallituksen ajatuksia vammaisten työllistymisestä.

12 Halvalla hyvä tulee

Projektisuunnittelija Anne-Mari Ollikaisen näkökulma palveluohjauksen ihmeellisyyteen kuntoutuksen maailmassa.

13 Virtaa yhteisistä verkostopäivistä

Mielenterveyskuntoutuksen ja työhönvalmennuksen sekä FINSEN yhteiset verkostopäivät saivat hyvän vastaanoton.

14 Työni ja minä

Päivi Nortio kertoo millaista on työvalmentajan työ työvalmennuspalveluja tarjoavassa yksityisessä Työvalmennus Futuurissa.

16 Sosiaalinen yritys Mental Oy on menestystarina

Kahden naisen vuonna 2005 perustama kuntoutuskeskus palkittiin viime vuonna Vuoden Uusyrittäjänä.

20 Ajassa

Suurtyönantajien eläkevakuutusriski on pienentynyt.

*Koulutus-
kalenteri
keski-
aukeamalla!*



s.4



s.10



s.14

Silta-Valmennuksen ohjauksessa asiakas etenee



Tamperelaisessa yleishyödyllisessä yhdistyksessä Silta-Valmennuksessa palveluohjaus lähtee aina asiakkaan tarpeesta ja palvelua koskevat arviot sekä jatkopäätökset tehdään valmentautujan ja valmentajien yhteistyönä.



Jani Kasken (vas.) tie suurतालuskokin ammatitutkinnon suorittajaksi on todellinen menestystarina, sanoo tyytyväisenä hänen työvalmentajansa, keittiömestari Matti Karlsson, jonka kesäloman Jani tuuraa.



Yksilövalmentaja Heli Hirvasmaa, projektipäällikkö Kari-Pekka Vuulli ja toimialajohtaja Erkki Sipilä toteavat että onnistunut ohjaus edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta valmentajien kesken.



Jani Kaski tuli sosiaalista ja ammatillista valmennusta tarjoavan Silta-Valmennuksen kuntouttavaan työtoimintaan viime vuoden maaliskuussa. Sillassa hän valitsi kuntouttavaksi työkseen keittiötyön pohdittuaan tarjolla olevia vaihtoehtoja, mahdollisuuksiaan ja toiveitaan yhdessä Kuntouttavan työtoiminnan yksikön sosiaalityöntekijä *Katja Kuorikosken* ja Silta-Valmennuksen yksilövalmentaja *Liisa Eiramons* kanssa.

- Keittiö kiinnosti minua, perusteli valintansa Kaski, jolla ei ollut aiempaa työkokemusta kuin nimeksi.

Silta-Valmennuksessa olisi ollut tarjolla myös autokorjaamo-, rakennus-, kaluste-, kaihdin-, siivous-, kiinteistö- tai toimistotöitä.

Ohjaus varmisti oman alan

Jani Kasken kuntouttava työtoiminta kesti yhteensä 10 kuukautta. Tänä aikana hän tä valmensi keittiötöiden ja työelämän käytäntöihin työvalmentaja, keittiömestari *Matti Karlsson*. Arkipäivässä pärjäämiseensä hän sai tukea sosiaalityöntekijä Kuorikoskelta ja yksilövalmentaja Eiramolta; Janilla oli takanaan vaikea huumeongelma ja siitä onnistunut vieroitus.

Yhdessä koko tukiporukkinsa kanssa Jani Kaski pohti myös kuntouttavan työtoiminnan jälkeistä jatkoa elämälleen.

- Janille varmistui meidän yhteispa-lavereissamme mitä hän haluaa elämässään hamaan hautaan tehdä, analysoi Matti Karlsson tukiporukan kanssa käytyjen keskustelujen merkitystä.

Valinta oli keittiötyö ja paikka ennestään tuttu: Kaski aloitti helmikuussa suurतालuskokin ammatitutkinnon opinnot Silta-Valmennuksen keittiössä tuotantokoulun oppilaana.

Prosessoidut palvelut ja selvät kuvaukset

Meillä on kaiken toiminnan lähtökohtana asiakkaan tarve ja toiveet, sanoo toimialajohtaja *Erkki Sipilä* esitellessään Silta-Valmennuksen asiakasohjausta, työyhteisömallista oppimisympäristöä ja sosiaalisen ja ammatillisen valmennuksen palveluja.

Silta-Valmennuksessa on tarjolla yhteensä 14 - 20 ammatillisen erityisopetuksen, työ- ja yksilövalmennuksen, ohjauksen ja valmennuksen sekä kuntoutuksen ja kehittämissuoritusten palvelua aina tuetusta asumisesta ja työkokeilusta toisen

“Ohjauksessa täytyy tietysti olla osaamista ja ammattitaitoa, jota kokemus tämän tyyppisessä työssä tuo. Työntekijämme ja organisaatiomme oppivat koko ajan, kun kehitämme uusia valmennuspalveluja.”



Työvalmentaja Jarmo Kuusisto (oik.) ohjaamassa Mika Jokista.

asteen ammattitutkintoon ja avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn asti. Palveluja tuotetaan ja niitä lisätään projektitoiminnan avulla.

- Palvelutuotteemme ovat kaikki selkeästi prosessoituja ja kuvattuja, jotta meiltä palvelua ostava taho tietää millaiseen toimintaan hän asiakkaansa ohjaa.

Asiakaspalveluja Sillasta ostavat oppilaitokset, kaupunkien sosiaalitoimet, työvoiman palvelukeskus ja Kela, jonka työhönvalmennuksen palveluntuottajaksi Silta-Valmennus on tänä vuonna hyväksytty.

Sipilä huomauttaa, että palveluja ostavien tahojen kanssa ollaan tiiviissä vuorovaikutuksessa, jotta palvelut vastaisivat mahdollisimman hyvin asiakkaiden tarpeita ja tukisivat heidän työllistymistään ja ohjaustaan.

- Yhteistyösuhteemme ovat Tampereen seudulla sekä henkilö- että asiakas-kohtaisia. Meillä on myös esimerkiksi työvoiman palvelukeskuksen ja oppilaitosten kanssa selkeä järjestelmä, kuinka me yhdessä kehitämme palvelutuotantoa.

Vuorovaikutus on kiinteää ja välttämätöntä

Asiakkaan valmennuksesta ja ohjauksesta Silta-Valmennuksessa huolehtivat yksilö- ja työvalmentaja. He ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään ja välittävät toisilleen tietoa asiakkaan valmennuksen ja ohjauksen kannalta tärkeistä asioista.

- Vaikka meillä on erikseen yksilö- ja työvalmennus, niin ne ovat kuitenkin limittäin toistensa kanssa. Moni asiakkaan elämää koskeva seikka saattaa tulla tietoon tai puheeksi työvalmentajalle työvalmennuksen yhteydessä. Tämä tieto siirtyy sitten yksilövalmennukseen, jossa tarvitaan toisenlaista tietoa ja osaamista, toteaa yksilövalmentaja *Heli Hirvasmaa*.

- Yhteistyö yksilövalmentajan kanssa on välttämätöntä. Ilman tietoa asiakkaan elämän taustoista ja tilanteesta sekä niiden vaikutuksesta häneen, ei työvalmennukseen voi onnistua hyvin, sanoo työvalmentaja Matti Karlsson.

Tiedon välittäminen toinen toiselle on Sillassa helppoa, koska asiakkaat ovat yhteisiä palvelusta riippumatta: kokei-

lut, valmennus, opiskelu ja työ kun tapahtuvat pitkälti samassa työssäoppimisympäristössä Silta-Valmennuksessa. Vain ulkopuolelle työelämään menevät jäävät jokapäiväisen kontaktipinnan ulkopuolelle.

Eteenpäin ohjaukseen ei ole taikatemppeja

Asiakas itse on aina mukana arvioimassa valmennuksessa etenemistään ja päättämässä valmennuksen jälkeisestä jatkosta.

- Yhdessä selvitämme hänen tarpeensa ja ehdotamme sen jälkeen jatkotoimia palvelun ostajalle. Ostaja päättää ottaako vai ei, toteaa toimialajohtaja Erkki Sipilä.

- Kirjoitin eräälle asiakkaalle työkokeilun tuloksena hakemuksen Työpajayhdistyksen koordinoimaan Suunta elämään -valmennukseen, kun havaitsimme asiakkaan kanssa, että hän tipahtaa ilman uutta valmennusta entiseen vanhaan ongelmaan kotona. Palvelun ostaja teki myönteisen päätöksen alle kahdessa tunnissa, valaisee esimerkillään projektipäällikkö *Kari-Pekka Vulli*.



Minna Latomaan kuntouttavaan työtoimintaa kuuluu maalaaminen.

Sillassa kehitetään työammattitutkintoa

■ Siltavalmennuksessa on jo vuosia koulutettu tuotantokoulussa catering-, rakennus- ja autokorjaamoalan toisen asteen ammattitutkintoon nuoria, joille työssäoppiminen on motivoivaa, mutta koulumainen opiskelu ei.

Uutena työssäoppimisen koulutusmuotona Sillassa ollaan kehittämässä työammattilinjaa. Se ei valmistaisi toisen asteen ammatillisen tutkintoon, vaan kyse olisi kapeaan työammattiin valmentamisesta pajaympäristössä ja yrityksessä..

- Tutkinnosta saisi sertifioidun todistuksen, joka vahvistaisi, että koulutuksen käynyt henkilö on pätevä hallitsemaan esimerkiksi kaihdinvalmistajan, timanttisahaajan tai muun selvän kapean osaamisen työammatin, kertoo ideaa Koutsu-projektissa kehitellyt projektipäällikkö Kari-Pekka Vulli.

- Tällä osaamisella vastattaisiin elinkeinoelämän tarpeisiin ja ehkäistäisiin sellaisten nuorten syrjäytymistä, joille toisen asteen ammattitutkinnonkin vaatimukset ovat liikaa, perustelee toimialajohtaja Erkki Sipilä.

Kari-Pekka Vulli kertoo, että työammattilinjasta on toistaiseksi saatu aikaan projektin tuloksena vain sen alkupää eli työ- ja koulutusvalmennus. Työammattilinjaa kehittelemistä jatketaan, kunhan siihen vain saadaan lisäresursseja.

- Tavoitteena on tuottaa siitä selvä ammattilinja yhteistyössä työelämän kanssa.

Mistä valmentajat sitten tietävät, milloin asiakas on kypsä siirtymään valmennus- ja työllistymispolullaan eteenpäin? Tai katempuja ei Erkki Sipilän mielestä eteenpäin ohjauksessa ja sen ajoituksessa ole. Havainnointi ja vuorovaikutus ovat hänen mielestään yksinkertaisia, mutta eivät vielä riittäviä keinoja.

- Täytyy tietysti olla osaamista ja ammattitaitoa, jota kokemus tämän tyyppisessä työssä tuo. Työntekijämme ja organisaatiomme oppivat koko ajan, kun kehitämme uusia valmennuspalveluja.

Valmennuspyörää ei pyöritetä

Työhallintoa syytetään usein siitä, että työttömiä asiakkaita kierrätetään valmennuspyörässä, jotta työttömyystilastot näyttäisivät kauniimmilta ja työhallinnon tulokset paremmilta. Silta-Valmennuksessa valmennuspyöräongelmaa ei omassa ohjauksessa tunneta.

- Emme me rahan vuoksi asiakasta täällä yliaikaa pidä. Se olisi meidän perusajatuksen vastaista toimintaa. Jos me näemme, että valmennettava on valmis, niin meille kaikille on juurtunut käsitys,

että heti pois meiltä itsenäiseen työelämään, vakuuttaa Erkki Sipilä.

Sipilä huomauttaa, että Sillassa on jatkuva jono kokeiluihin.

- Olemme tyytyväisiä aina, kun joku saadaan ulos, paikkaa jonottavan tieltä pois.

Heli Hirvasmaa huomauttaa, että jotkut ammatilliseen kuntoutumiseen liittyvät tukirakenteet ja aikarajat ovat usein

kankeita, mikä ruokkii myös valmennuspyöräilmiötä.

- Ihmisten valmennukseen tarvitsema aika on hyvin yksilöllistä. Meillä polut ovat usein pitkiä. Oman elämän rakentamiseen tarvitaan aikaa, ei siinä auta vaikka kuinka olisi valmis tutkinto.

■ Teksti ja kuvat: Juha Saarinen

Asiakkaat eivät saisi pelkistyä

Lapin yliopiston sosiaalityön professori Anneli Pohjola ja STAKESin erikoistutkija Vappu Karjalainen ovat yhtä mieltä siitä, että hyvinvointiyhteiskunnassa jokainen käyttää jossain elämäntilanteessa yhteiskunnan palveluja. Asiakkuuden mukanaan tuomia ennako-odotuksia tai asiakastilannetta ei sen sijaan aina pysähdytä pohtimaan.

Professori *Anneli Pohjola* on tutkinut yhdenvertaisuuskysymyksiä ja syrjäytymistä. Järjestönäkökulma on myös tullut tutuksi työllistymistä tukevien ja syrjäytymistä ehkäisevien projektien ohjausryhmistä käsin.

- Ihmisyden laaja-alaisuutta on vaikea hallita. Asiakas näyttäytyy palvelutilanteessa usein liian yksiuolotteisena ongelman kantajana. Ongelmalähtöisyys estää kokonaisemman ihmisen näkemistä.

Erikoistutkija *Vappu Karjalainen* on samaa mieltä ja iloitsee siksi verkostomaisen työotteen lisääntymisestä niin työvoimahallinnon, sosiaalipalvelujen kuin terveydenhuollonkin piirissä. Verkosto auttaa selvittämään, mihin kaikkien asiakkaan tilanne liittyy.

-Työvoiman palvelukeskukset ovat esimerkki tästä uudeltaisesta otteesta. Ne ovat saaneet asiakkailta positiivisen vastaanoton, vaikka alussa eri sektoreilla toimineiden ammattilaisten toisistaan poikkeavat työkulttuurit törmäilivätkin.

Muutama vuosi sitten aloitettu palvelumuoto pitkäikäistyöttömille ja vaikeasti työllistyville henkilöille on laajentunut. Tällä hetkellä työvoiman palvelukeskuksia on 39 kappaletta ja niiden tuottamien palvelujen piirissä on 165 kuntaa.

Ohjaus on tulkintaa asiakkaan hyväksi

Inhimillisuus ja ihmisuus ovat vaikeasti hahmottuvia käsitteitä. Asiakaskohtamisen haasteet eivät Pohjolan mukaan useimmiten johdu empatian puutteesta.

- Viranomaisen työympäristö ja organisaatio antavat silmälasit, joiden läpi asiakkaan elämäntilannetta katsotaan. Hallinnonalan kulttuuri ja tottumus samoin kuin organisaation silmälasit voivat joskus ohjata paljonkin esimerkiksi lakien tulkintaa.

Joskus lakikirjaa luetaan, jotta saataisiin selville, mitä laki sallii. Toisenlai-

nessa tilanteessa tunnutaan keskittyvän mahdollisuuksien etsimiseen. Karjalaisen mielestä onnistunut asiakasohjaus on juuri tilanteen tulkintaa asiakkaan hyväksi. Se tuo mahdollisuuksia.

- Asiakas saa parhaassa tapauksessa tukea ja kannustusta. Hänen tilanteensa alkaa näyttää valoisammalta ja mahdollisuudet avautuvat.

Monimutkaisista lähtötilanteista, valinnanpaikoista ja erilaisista näkökulmista huolimatta Pohjola muistuttaa, että vastuu ohjauksesta on viranomaisella.

- Asiakkaat tulevat palveluun saadakseen selvyttä asioihinsa ja tukea.



Professori Anneli Pohjola muistuttaa, että viranomaisen katsoo asiakkaan elämäntilannetta työympäristönsä ja organisaationsa näkövinkkelistä.

ongelmankantajiksi

Heillä riittää usein yhtäaikaista haasteita esimerkiksi perheessä, ikäkauteen liittyvissä muutoksissa, vammaisuudessa tai mielenterveydessä.

Moniulotteisissa elämäntilanteissa tarvitaan useamman työntekijäryhmän ammattitaitoa tai palvelujen yhteensovittamista. Perinteisesti yhteistyöverkosta ovat kasanneet sosiaalityöntekijät. Karjalainen kertoo taltioineensa onnistuneita asiakastilanteita työvoiman palvelukeskuksissa.

- Sosiaalityöntekijä voi helposti kolkuttaa työvoimaneuvojan oveen, kun palvelut ovat nyt saman katon alla. Haas-

tattelemistani työvoiman palvelukeskuksen asiakkaista 80 % on ollut tyytyväisiä. Se ilahdutti. Pitkään työttömänä olleet asiakkaat ovat kiitelleet, että heitä on kuunneltu ja kunnioitettu.

Huono-osaisille tai syrjäytymisvaarassa oleville räätälöidyt erityispalvelut saavat osakseen myös kritiikkiä. Niiden pelätään leimaavan tai segregoivan. Karjalainen näkee asiassa kuitenkin kaksi puolta.

- Mielestäni vaikeassa elämäntilanteessa on oikeus saada laadukasta ja mahdollisimman yksilöllistä palvelua. Räätälöinti vaatii aikaa, jota yleisissä pal-

veluissa ei aina ole. Sitä paitsi henkilökunnankin täytyy osin erikoistua ja olla valmis haastavaan kohtaamiseen, kun asiakkaalla on hankala tilanne.

Tutkimusta, tietoa ja puheenvuoroja tarvitaan

Asiakkuutta on toki tutkittu, mutta erilaiset ja uudet äänenpainot eivät olisi lainkaan pahitteeksi. Asiakastyön arki kaventaa näkökulmia ja tutkimuksen yksi tehtävä on laajentaa niitä. Tutkimustulosten kautta asioiden hahmottaminen on helpompaa, ja ongelmakohtiin haetaan mahdollisimman jäsenyöneitä ratkaisuja.

- Esimerkiksi feministitutkijat ovat osoittaneet, kuinka paljon puhetaut ja käyttämämme käsitteet vaikuttavat käsityksiimme asioista. Kieli rakentaa ajattelua, toteaa Pohjola.

Puheenvuoroja toivotaan niin asiakailta kuin työntekijöiltäkin, koska verkostotyössä haasteet liittyvät kanssakäymiseen.

- Miten tuoda omasta organisaatiosta mukanaan paras osaaminen, yhdistää työtapoja toisten kanssa toimiviksi ja silti säilyttää riittävästi erilaisuutta, jotta näkökulma asiakaskohtaamiseen ja ohjaamiseen pysyy riittävän laajana, pohtii erikoistutkija Vappu Karjalainen.

Sosiaalityön professori Anneli Pohjola luottaa pitkälti tasa-arvoiseen keskusteluun ja kehittymiseen. Aiempaa paremmin on alkanut löytyä linkki esimerkiksi koulutuksen ja työelämän välillä, myös eläkeratkaisuja on alettu etsiä. Keskustelukulttuurissa riittää varmasti kehittämistä, sillä vaikeasti työllistyvän asiakkaan näkökulmaa tivattaessa saa Pohjolalta nopean vastauksen:

- Asiakaspuheenvuoro ja näkökulma löytyy, kun sitä kysytään asiakkaalta. Usein on niin, että paras vastaus monimutkaiseen kysymykseen on yksinkertainen. Pelkistetysti asiakaskohtaamisessa on kysymys kahden ihmisen tapaamisesta.

Teksti: Outi Lindroos

Kuvat: Raisa Kyllikki Karjalainen ja Lapin yliopiston tiedotuksen arkisto



Erikoistutkija Vappu Karjalainen iloitsee siitä, että verkostomainen työote on lisääntynyt asiakkaiden ohjauksessa.

Vammaiset ovat merkittävä

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan puheenjohtaja Arto Satonen vakuuttaa, että uusi sinivihreä hallitus pitää vammaisia huomattavana työvoimapotentiaalina. Tämä näkyy Satosen mukaan mm. siinä, että hallitus ulottaa matalapalkkatuen koskettamaan vammaisia ensi vuoden alusta ja selvittää vajaakuntoisten mahdollisuudet jopa pysyvään palkkatukeen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan uusi puheenjohtaja, kansanedustaja Arto Satonen korostaa, että matalapalkkatuki on näyttänyt kyntensä yli 55-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien työllistämisessä.

- Tilastot osoittavat, että työllisyys on parantunut suhteellisesti eniten yli 55-vuotiaiden keskuudessa, joten matalapalkkatuen laajentamista kannattaa jatkaa muihinkin vaikeasti työllistettäviin ryhmiin.

Matalapalkkatuki on Satosen mielestä myös yksi keino vastata siihen, että vähemmän koulutusta vaativat ns. tavalliset työt voisivat pysyä Suomessa.

- Ja tukimuodoista pitäisi kehittää pysyviä, jos halutaan, että mata-

lan tuottavuuden työpaikat eivät siirry halvemman työvoiman maihin.

Pitkäkestoisia tukia tarvitaan

Satonen uskoo, että pitkät tuet auttaisivat vammaisia ja osatyökykyisiä työllistymään nykyistä paremmin, minkä vuoksi hallitus aikoo selvittää vajaakuntoisten mahdollisuudet pitkäkestoiseen tai jopa pysyvään palkkatukeen kaikkien työnantajien palveluksessa.

- Sosiaalisten yritysten toiminnan kannalta pitkäkestoiset tuet ovat aivan oleellisia. Sosiaaliset yrityksethän eivät ole kaikille työntekijöille vain välityömarkkinoita, vaan pysyviä työpaikkoja, huomauttaa Satonen.



Satonen katsoo, että vuoden alussa voimaan tullut osasairauspäivärahaudistus tarjoaa yhden mahdollisuuden lisätä vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä.

työvoimapotentiaali

Sosiaalisten yritysten laki uudistui tänä vuonna, mutta lakiin jäi vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen kannalta vielä parannettavaa. Satonen pitää hyvänä, että hallitusohjelmassa on luvattu tarkistaa sosiaalisten yritysten lakia niin, että mielenterveyskuntoutujat, kuntoutustuella olevat ja eläkkeensä lepäämään jättäneet henkilöt voisivat työllistyä sosiaalisiiin yrityksiin nykyistä paremmin.

Vammainen yrittäjä sosiaalisen yrityksen kohderyhmään?

Entä voitaisiinko sosiaalisten yritysten kohderyhmää laajentaa vielä vammaisiin yrittäjiinkin? Satonen muistelee, että tästä mahdollisuudesta on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa edellisellä toimikaudella jo keskusteltu.

- Se olisi ainakin kokeilemisen arvoinen, koska vammainen yrittäjä työllistää itsensä, Satonen pohtii.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan puheenjohtajalle yrittäjien asiat ovat läheisiä: hän on itse toiminut 90-luvulla useamman vuoden grilliyrittäjänä ja oma puolue, Kokoomus, mielletään eduskunnassa yrittäjien ja työnantajien voimakkaimmaksi ääneksi. Pienyritysten kasvun kautta pitäisi Satosen mielestä saada lisää työpaikkoja. Vammaisten yrittäjien aseman parantamiseen Satosella ei kuitenkaan ole mitään ihmereseptiä, vaikka asiaa mielellään edistäisikin. Tukien antaminen on hänen mielestään yrittämisen laadusta kiinni.

- On helpompi myöntää tukia, jos tiedetään millaisesta yrittämisestä on kyse. Periaatteessa yrittäjien pitäisi olla samalla viivalla, Satonen toteaa.

Hän uskoo, että vammaisten yrittäjien aseman kohentaminen nousee esille mm. silloin, kun hallituksen sosiaaliturvan uudistamistyöryhmä pohdii, kuinka sosiaaliturva ja työstä saatava tulo yhdistettäisiin niin, että se kannustaisi aina työn tekoon - tehdään työtä sitten yrittäjänä tai palkkatyöntekijänä.



Arto Satosen mielestä on kehitettävä pysyviä työllistämisen tukimuotoja, jos halutaan pitää matalan tuottavuuden työpaikkoja Suomessa.

Kuka ja mikä Arto Satonen

Arto Satonen on 40-vuotias toisen kauden Kokoomuksen kansanedustaja Pirkanmaalta Vammalasta. Koulutukseen Satonen on yhteiskuntatieteiden maisteri ja ylioppilasmerkonomi.

Ennen eduskuntauraansa Satonen on toiminut Kokoomuksen talouspoliittisena sihteerinä, opettajana ammattikorkeakoulussa ja itsenäisenä grilliyrittäjänä. Lisäksi hän on ollut kaksi vuotta vierailevana yliopistotutkijana ja luennoitsijana Uudessa-Seelannissa ja Unkarissa.

Eduskunnassa Satonen toimii työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lisäksi puhemiesneuvostossa ja maa- ja metsätalousvaliokunnassa.

Satonen on aktiivinen kunnallispoliitikko. Hän on Vammalan kaupunginvaltuuston jäsen ja kokoomuksen valtuustoryhmän puheenjohtaja. Hän toimii Vammalassa myös työvoiman palvelukeskuksen ohjausryhmän puheenjohtajana.

Ketään ei jätetä yksin

Arto Satonen korostaa, että vammaisten ja muiden vaikeasti työllistyvien asemaa työmarkkinoilla parantavat matalapalkkatuen lisäksi myös hallitusohjelmaan kirjatut ensimmäisen vieraan työntekijän palkkauksen verohelpotus, kotitalousvähennyksen laajennus ja työstä johtuvan toisen asunnon verohelpotus sekä uusi työ- ja elinkeinoministeriö.

- Uuden superministeriön tavoitteena on, että työ ja tekijät kohtaisivat paremmin toisensa. Aiempaa enemmän kiinnitetään huomioita työmarkkinoiden tarpeisiin.

Työttömien työnhakijoiden palvelua hallitus haluaa myös kohentaa.

- Lähtökohtana pitää olla se, että ketään ei jätetä yksin. Haluamme saada työvoimatoimistoihin jokaiselle oman nimikkovirkailijan.

Puheenjohtaja Arto Satonen kertoo, että erityisen suurella mielenkiinnolla uusi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta seuraa Paltamon kunnan koekilua, missä kaikille työttömille on tarkoitus tarjota työtä.

Työntekijäksi kasvamiseen huomiota

Vammaisjärjestöt ovat havainneet, että kasvatus-, koulutus ja kuntoutusjärjestelmämme eivät tue vammaisten kasvua työntekijöiksi. Mitä päättäjät eduskunnassa ja hallitus voisivat tämän ongelman hyväksi tehdä, siihen Arto Satonen ei osannut tässä vaiheessa ottaa kantaa.

- Koulutuksen tavoitteenahan on vammaisten opetuksen integroiminen yleiseen opetukseen, mutta ongelma on varmaan monisyinen. En tunne sitä. Pistetään korvan taakse.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Hannu Lehmusvuori

Halvalla hyvä tulee

Pari vuotta sitten huomasin olevani pullukka ja hakeuduin työterveyshuollon vastaanotolle. En uskonutkaan löytäväni ihmekonstia ikuisen hoikkuuteen, mutta silti olin pettynyt. Hoitaja oli yksimielisesti itsensä kanssa sitä mieltä, etten ole vielä tarpeeksi lihava päästäkseni ryhmään, joka on tarkoitettu oikeasti ylipainoisille. Yritä ensi vuonna uudelleen.

Ei tullut ensi vuotta. Kysymys varhaisen puuttumisen mahdollisuuksista sen sijaan jäi kaiheramaan. Onko vähättelevässä suhtautumisessa kysymys siitä, ettei asiakas saa itse määrittellä tarvettaan ja itselleen sopivaa palvelua? Asiakas, kas kun ei potilas, tulee ensin tutkia ja sen jälkeen ohjata asiantuntevasti juuri hänelle sopivaan toimenpiteeseen - jotta saadaan taas kerran vastella sitä, miksi asiakas ei juuri nyt ole motivoitunut. Motivaatio on palveluohjauksen sivutuote, joka syntyy nappia painamalla ja takaa loistavat tulokset.

Mitä enemmän korvaansa kuntoutukselle lotkauttaa, sitä vakuuttuneemmaksi tulee siitä, että kuntoutustarve syntyy vasta viiden diagnoosin jälkeen. Ja suurin niistä on ikä. Kuntoutus on tekohengitystä tilanteessa, jossa eläkkeelle siirtymisiä on keinolla millä hyvänsä viivytettävä. Muuten tulee hallituksen iso paha setä ja sanoo "Hyi".

Ei siis ole lainkaan ihme, että ihmisiä kuntoutetaan eläkkeelle. Palkintona kolmenkymmenen vuoden uskollisesta palvelusta saa mahdollisuuden kolmen viikon kylpylälilluteluun ja kävelytestiin. Johan siinä on työsuhte-etua kerrakseen.

Mutta lilluttelun ilo on rajallinen. Tiukkojen taloudellisten resursien oloissa sijaisia voi olla mahdollon saada, ja kuntoutusjaksoa seuraa tehotyöviikko. Keskity siinä oman työn kehittämiseen, kun töitä on enemmän kuin kahdella kädellä ehtii

tehdä. Kuntoutuksen tuomat haasteet työyhteisölle on luonnollisesti helpompi hyväksyä, jos itsekkin tietää jonain päivänä saavansa samat edut. Kuka tietää saavansa? Kuka tietää olevansa vuoden kuluttua edes samassa työpaikassa?

Vaikka en itse kannatakaan kuntoutuksen ja kylpylälilluttelun synonyymikäyttöä, on käytännön toteutuksen näkökulmasta aiheellista kysyä, millä tavalla kolme laitostuntoutusjaksoa mutanaamioineen ja sauvakävelyineen vaikuttavat työyhteisön huonoon ilmapiiriin, töiden epätasaiseen jakautumiseen, ylikuormittumiseen ja huonoon esimiestyöhön?

Kuntoutusta voidaan lähestyä myös oppimisprosessin näkökulmasta - sen sijaan, että kuntoutuja pyrkisi vaikuttamaan omaan työsäjäksämiseensä, hänen tulee toimia kuntoutuslaitoksen ja työyhteisönsä linkkinä, aktivoida ja motivoida työkavereitaan muutokseen, tuoda raikkaita tuulia ja uusia ideoita sekä ravistaa luutuneita käsityksiä siitä, miten asiat aina ennenkin on tehty. Kuntoutuja ei ole toimenpiteiden kohde vaan muutosagentti, jonka oppimiskyvyn rajoja testataan. Mielenkiintoinen näkökulma, mikäli kuntoutusta edeltävä tarveharkinta on edelleen sidoksissa viiteen diagnoosiin ja kuuteen vaivaan.

Loppukevennyksenä kuntoutuksen ihmeelliseen maailmaan annan vielä toisen esimerkin. Kävin kerran keskustelemassa selkäongelmista asiantuntijan kanssa. Magneettikuva ... se tulee työnantajalle kalliiksi. Jospa hän kirjoittaisi kuusi kuukautta sairauslomaa, niin saisi selän kuntoon lepäämällä ja kävelemällä. Se on työnantajalle halpaa.

Kirjoittaja Anne-Mari Ollikainen toimii VATESissa projektisuunnittelijana.
anne-mari.ollikainen@vates.fi



Virtaa yhteisistä verkostopäivistä



Verkostopäiviin kuului myös illanvietto, jonne sen isäntä Harri Valli ja emäntä Helena Järvenpää toivottivat verkostoitujat sydämellisesti tervetulleiksi..

Mielenterveyskuntoutuksen ja työhönvalmennuksen sekä FINSE -verkostojen ensimmäiset yhteiset verkostopäivät saivat hyvän vastaanoton Jyväskylässä toukokuussa. Tekevä-säätiön kanssa järjestetyille päiville osallistui yli sata tyytyväistä alan ammattilaista.



Kuka sitä erottaa, että milloin ollaan milläkin puolella - tarvitseeko sitä edes erottaa. Samojen asioiden kanssa ollaan tekemisissä, totesi Esko Elsilä.

VATES-säätiön koordinoimien verkostojen yhteiset verkostopäivät tarjosivat alan tuoreinta tietoa, uusia näkökulmia ja ennen kaikkea vinkkejä arjen työhön. Rinnakkaisseminaareissa pureuduttiin työllistämisen ja kuntoutustoiminnan kehittämiseen, kilpailutukseen, laatutyöskentelyyn, auditointiin ja markkinoinnin kysymyksiin. Verkostopäivillä oli myös mahdollisuus tutustua hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja esittelevään näyttelyyn.

Eniten keskustelua herätti työnantajayhteistyön tärkeys. Puheenvuoroissa todettiin, että alalla työskenteleviltä ihmisiltä puuttuu rohkeus kävellä sisään yrityksiin ja markkinoida vajaakuntoinen asiakas yrittäjille. Alalle tarvitaan markkinahenkisempiä ihmisiä myymään asiakas työnantajille. Pysyviä työpaikko-

ja löytyy vain oikeista yrityksistä, ei kunta- ja yhdistyspuolelta, jotka pystyvät palkkaamaan vain tuetusti ja tukikauden ajaksi.

- Pitää saada hyviä kokemuksia työnantajille. Esittää asia oikein. Muualla Euroopassa viedään asiakkaita vahvemmin yrityksiin, totesi toimitusjohtaja *Esko Elsilä* kokkolalaisesta Kokkotyö-säätiöstä.

Yhteispaketille jatkoa

Yhteisseminaarin toimivuuden ja hyvien kokemuksen myötä yhteistyötä jatketaan kahden verkoston välillä. Ensi vuoden kesäkuussa yhteisseminaari järjestetään Kokkolassa yhteistyössä Kokkotyö-säätiön kanssa.

- Tuetusti töihin pääseminen on yhtä lailla mielenterveyskuntoutujienkin asia. Mieluummin tulen tällaiseen yhteisseminaariin kuin käyn kahdessa eri seminaarissa. Tämä paketti toimii hyvin, totesi Kokkotyö-säätiön toimitusjohtaja Esko Elsilä.

Verkostopäivien järjestelyissä mukana ollut Tekevän kuntoutusvalmentaja *Helena Järvenpää* pitää verkostoseminaarien tärkeimpänä antina kollegoiden tapaamista ja tieto-aidon jakamista. Leikkimielisesti hän totesi, että pitäisi järjestää verkostotapaaminen, jossa ei olisi ainuttakaan puhujaa.

- Vuosien varrella on verkostosta saanut läheisiä työkavereita, vaikka heitä näkeekin vain muutaman kerran vuodessa. On mukava kuulla miten heillä menee, miten kilpailutus on vaikuttanut heidän työhönsä ja ennen kaikkea jakaa sitä arjentietoa. Toki keskusteluissa käydään läpi myös uudet ja entiset miehet sekä lasten kuulumiset, Järvenpää naurahtaa.

■ Teksti ja kuvat: Antti Siukola

Työni ja minä

VATES-infon uudessa sarjassa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen eri ammattilaiset kertovat omasta arjen työstään. Nyt on vuorossa Päivi Nortio Työvalmennus Futuuri Oy:stä.

Tässä työssä pitää olla laaja työkalupakki, mistä löytyy välineitä erilaisiin tilanteisiin, työvalmentaja Päivi Nortio korostaa.



Olen Päivi Nortio. Työskentelen työvalmentajana pääkaupunkiseudulla toimivassa Työvalmennus Futuuri Oy:ssä. Tässä tehtävässä olen ollut kaksi vuotta, mutta työttömien kanssa olen työskennellyt jo vuodesta 2000. Tuolloin olin mukana Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen koordinoimassa ESR-rahoitteisessa Tietoteekkihankkeessa. Siinä vedin Tekniikka- ja urapolkuja naisille! -kursseja.

Ennen nykyiseen työhön siirtymistä olin 17 vuotta Matkahuollon palveluksessa, muun muassa Helsingin henkilöläisemän päällikkönä.

Koulutukseltani olen yo-merkonomi. Sen lisäksi olen suorittanut matkailualan tutkinnon ja opiskellut aikuisiällä avoimessa yliopistossa aikuiskasvatustiedettä ja sosiaalipsykologiaa.

Työssäni etsin yhdessä asiakkaan kanssa hänelle sopivaa väylää työllistymiseen ja kartoitamme hänen resursejaan ja osaamistaan. Asiakkaani tulevat Helsingin työvoiman palvelukeskuksesta.

Työllistymispolun rakentaminen alkaa ns. kolmikantakeskustelulla, joissa asiakas, työvoimaneuvoja sekä työvalmentaja laativat tavoitteet, jotka ovat jokaisen asiakkaan kohdalla erilaiset. Tavoitteet tehdään kunkin tarpeiden, toiveiden ja kykyjen mukaan.

Kolmikantakeskustelun jälkeen taataan asiakkaan muutamia kertoja - tapaamisten määrä riippuu täysin asiakkaasta ja hänen tilanteestaan. Tarpeen mukaan ohjaan häntä vaikka työpaikalle asti; soittelen puheluita, avustan hakupapereiden teossa, ja olen mukana kaikessa, missä asiakas minua työnhaus-

sa tarvitsee.

Jokaisella asiakkaalla on oma taustansa, yksilölliset tarpeensa, ja he tarvitsevat eri tavalla ohjausta.

Tärkeintä työssäni on asiakkaan tukeminen hänen pyrkiessään takaisin työelämään. Päämääränä on tietysti työllistyminen - ja mieluummin vielä avoimille työmarkkinoille.

Työni kulmakivet ovat: aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tällä toimintamallilla asiakkaan oma innostus syttyy. On suuri palkinto, kun asiakas keksii itselleen: nyt tehdäänkin näin.

Tässä työssä palkitsevaa on myös se, ettei ole kahta samanlaista päivää.

Tukipilarini on meidän työyhteisömme. Olemme viiden hengen pieni yritys, jossa on helppo jakaa tietoa ja osaamista toisille. Pidämme yhteisiä asiakaspäiviä, joihin koko tiimi osallistuu. Tämä on tarpeen senkin takia, että työpisteemme eivät ole samassa paikassa.

Toinen tukipilarini on työnohjaus. Kokoonnumme koko työryhmä säännöllisesti työnohjaajan johdolla puhumaan asiakastilanteista ja kaikesta muutakin työhön liittyvästä. Tämä auttaa löytämään uusia näkökulmia ja ratkaisumalleja asiakastilanteisiin ja oman työn kehittämiseen. Työnantaja maksaa työnohjauksen ja se tapahtuu työajalla.

Kolmas pilarini on mukava perhe-elämä ja sopuisa vapaa-aika. Minulla on aviopuoliso sekä 21- ja 19-vuotiaat tyttäret. Lisäksi perheeseen kuuluu 12-vuotias terhakka terrieri.

Ilonaiheitani ovat oman työn kehittäminen, uuden oivaltaminen ja mahdollisuus saada auttaa asiakkaitani. Myös itse työni, työvalmennus, tuottaa iloa.

Käytämme jonkin verran erilaisia toiminnallisia menetelmiä, esimerkiksi NLP:stä omaksuttuja mielikuvaharjoitteita. Kaikki asiakkaat eivät ole tottuneet miettimään omaa elämäänsä ja omia asioitaan. Silloin auttaa, jos saan syntymään

heille mielikuvan siitä, miten asiat voivat olla vaikkapa kolmen kuukauden tai vuoden kuluttua.

Murheenani ovat kaksi työelämään liittyvää vaatimusta:

Nykyisessä työelämässä sosiaalisuus on kovassa huudossa. Jos itsensä esille tuominen ei ole helppoa, on ensimmäisen kynnyksen, työhaastattelun, yli pääseminen vaikeaa. Sosiaaliset kyvyt saattavat ratkaista työn saannin ja vaikuttavat aseman saavuttamiseen työpaikalla. On ollut palkitsevaa havaita, kuinka ryhmävalmennuksessa sosiaalisuus on kasvanut, kun ryhmä on tarjonnut turvallisen tilan tuoda itseään esille.

Toinen murhe ja samalla haaste liittyy ihmisiin, jotka ovat tarkkoja ja tun-

nollisia, mutta eivät kovin tehokkaita. Työelämä kun suosii tehokkuutta, jonka mittarina ovat selkeät tulokset ja valmius siirtyä nopeasti uuteen työhön - työn laatu ei ole niin tärkeä. Tämä on myös ikäkysymys, sillä vanhemmat ikäluokat ovat tottuneet olemaan tarkempia ja tunnollisempia kuin nuoremmat.

Kehittämishaasteitteni kärkisijoilla on jatkuva verkottuminen. Koko ajan on löydettävä lisää kontakteja ja uusia yrityksiä. Myös työelämän asiantuntijoiden ja tutkijoiden mielipiteiden kuuleminen tai alan kirjallisuuden lukeminen tuo tärkeitä uusia näkökulmia työn kehittämiseen. Omassa yrityksessämme käytämme meidän kaikkien kontakteja hyväksi.

Oman työn jatkuva kehittäminen pitää sen mielekkäänä. Koetan muistaa kysyä itseltäni, miten voin tehdä asiat toisin.

Haltijan taikasauvalla taikoisin tilanteen, missä olisi mahdollisuus työllistää ihmisiä oikeisiin, pitkäaikaisiin töihin ja vielä sellaisiin, joita he itse arvostavat.

Kieltäisin lailla sen mahdollisuuden, että kaksi - kolmekymmentä vuotta samaa työnantajaa palveleet ihmiset voidaan irtisanoa. Ylipäätään takaisin ikääntyville ihmisille mahdollisuuden jatkaa töissä niin kauan kuin haluavat.

Lopuksi taikoisin ripauksen kepeyttä ja iloisuutta kaikille. Niitä pitää elämässä olla!

■ Kuvat: Juha Saarinen

“On suuri palkinto, kun asiakas keksii, että nyt tehdäänkin näin.”



Sosiaalinen yritys Mental Oy on menestystarina

Tässä hommassa pitää olla hiukkanen nöyryyttä ja hyvä itsetunto. Näin määrittelee sosiaalisen yrityksen omistajan roolin Päivi Mäenpää, joka yhdessä Päivi Aaltosen kanssa johtaa menestyvää ja laajenevaa sosiaalista yritystä Mental Oy:tä.





Vajaakuntoisilla on erittäin korkea työmotivaatio, Päivi Mäenpää vakuuttaa ja kertoo, että Mental palkkaa kaikki työntekijänsä jatkuviin työsuhteisiin, olipa vammaa tai ei.

Asiakkaita pitäisi aktivoida vieläkin enemmän. Tätä työtä riittäisi Karkussa toisellekin työntekijälle, sanoo ohjaajana toimiva Satu Reunanen (oik.) vierellään terveydenhoitaja Mari Lakkala, joka vastaa osatyökykyisten työnsuunnittelusta.

Kuntoutuskeskus Mental Oy, joka tarjoaa valtakunnallisesti kuntoutus ja sosiaalialan palveluja, aloitti vuonna 2005 toimintansa Pirkanmaan Suodenniemellä. Tänä vuonna toimintaa on laajennettu avaamalla kaksi uutta toimipistettä. Yrityksen liikevaihto nousee viime vuoden 1,2 miljoonasta noin 3 miljoonaan euroon.

- Työntekijöitä meillä on noin 40, joista 14 on sosiaalisia yrityksiä koskevan lainsäädännön tarkoittamia vajaakuntoisia. Asiakkaita on yhteensä 35, kertoo Päivi Mäenpää, joka yhdessä Päivi Aaltosen kanssa omistaa Mentalin.

Leipääntymisestä itsensä toteuttamiseen

Molemmilla Päiveillä on takanaan pitkä työura sairaaloissa ja hoitolaitoksissa sairaanhoitajana ja mielenterveyshoitajana. Mikä sai heidät ryhtymään yrittäjiksi?

- Kai se oli jonkinlainen leipään-

tyminen. Piti päästä toteuttamaan itseään, sanoo Päivi Mäenpää.

Ja miksi juuri sosiaalisiksi yrittäjiksi?

- Me näimme sen tärkeänä yritysvaihtoehtona. Ajattelimme, että vajaakuntoisilla pitää olla myös mahdollisuudet tehdä työtä. Työelämän kovuus on myös asia, jolle pitää tehdä jotain. Mentalin pisara meressä kasvattaa suuria valtameriä, perustelee Päivi Mäenpää.

Yritysideaa kysyttiin pikkuhiljaa

Naiset kysyttelivät yritysideaa pikkuhiljaa ja tutkivat resursseja. Lopullisesti yrityksen perustamisen sementoivat sosiaalisten yritysten lain voimaantulo, Pirkanmaan TE-keskuksen Sosiaalisten yritysten kehittämisprojekti Syke ja hyvä tampere-läinen pankinjohtaja.

- Syke auttoi meitä rekisteröinnissä. Rahoittajapankkimme kanssa laadimme laskelmat kannattavuus-



Vuoden Uusyrittäjä

■ Suomen Jobs and Society ry, joka on uusyrittäjäkeskusten valtakunnallinen yhdistys, on valinnut Mentalin yrittäjät Vuoden Uusyrittäjiksi tänä vuonna. Palkinnon perustelujen mukaan yrityksen toiminnassa kiteytyy kahden ammattilaisen pitkän työuran aikana keräämä näkemys siitä, mitä on tuloksia tuottava hoitotyö.

- Tuli kunniaa ja mainetta, mutta tuli myös shekki, jonka käytämme kasvihuoneen ostamiseen nuorisokotiin, iloitsee Päivi Mäenpää.

- Sekin lämmitti, että sosiaalinen yritys on noteerattu ja sai kiitosta toiminnastaan.



Keppiä, porkkanaa ja mielikuvitusta

■ Täytyy käyttää keppiä ja porkkanaa. Mielikuvitustakin tarvitaan, lähihoitaja Satu Reunanen sanoo ja nauraa vastatessaan kysymyksen: millä asiakkaat saadaan aktivoitua Mentalin palveluihin. Hän myös arvelee, että kun asiakkaita oppii tuntemaan, tietää mikä ketäkin kiinnostaa.

Mentalin asiakkaiden ikähaitari ulottuu 17 vuodesta 72:een. Nuorimpien voi odottaa kuntoutuvan takaisin itsenäiseen elämään, mutta vanhimmat ja huonokuntoisimmat ovat tulleet jäädäkseen.

Satu Reunanen on työskennellyt Mental Oy:ssä kaksi vuotta eli yrityksen toiminnan alusta lähtien. Hän on koulutukseltaan lähihoitaja ja vastaa päivätoiminnasta. Työntekijänä Satu Reunanen edustaa sosiaalisen yrityksen kohderyhmää; hänellä on hoitajan selkävaiva. Kokemusta löytyy myös työttömyydestä.

Päivätoiminta koostuu monenlaisista ryhmässä harrastettavista toiminnoista: on liikuntaa, rentoutumista, keskustelua, kädentaitoa jne. Kaikki on asiakkaille vapaaehtoisia ja vetäjinä ovat henkilökunnasta ne, joille ryhmä luontuu. Tavoitteena on asiakkaiden aktivointi, positiiviset kokemukset ja keskinäinen tasavertainen kanssakäyminen.

Retkiä tehdään paljon, käydään kirpputorilla, uimahallissa ja erilaisissa matkailukohteissa. Paikan päällä pidetään viikoittain bingoa, katsotaan elokuvia, järjestetään karaokea; asiakkaille tarjotaan elämänlaatua, mahdollisuuksia harrastaa ja mielekkyyttä päivittäiseen elämään. Seuraavaksi ollaan lähdössä Ruotsin risteilylle.

Mentalin Karkun toimipaikka tarjoaa hienot puitteet luontevaan puuhailuun. Paikka sijaitsee Rautaveden rannassa ja kiinteistöön kuuluu saari. Hankintalistalla on vene ja laituri, jotka tarjoavat mahdollisuuden kalastamiseen ja pieniin retkiin.

- Tämä on Suomen Kristillisen työväenliiton omistama paikka, ja Mental Oy on tässä vuokralla. Satu Reunanen tuntee paikan ja sen historian. Siinä on aiemminkin toiminut vastaavanlainen kuntoutuslaitos ja Satu Reunanen oli siellä töissä.



desta. Saimme heiltä myös ohjausta talousasioissa, muistelee Päivi Mäenpää.

Myös Finnvera oli mukana kuvioissa.

- He antoivat meille yritystakuita ja apua liiketoimintasuunnitelman hiomiseen.

Uusia suunnitelmia on koko ajan

Ilman järjestöntä työmäärää tämä ei ole mennyt, Päivi Mäenpää huokaa ja kertoo, että hän ja yrittäjäkollegansa Päivi Aaltonen saavat vieläkin pienempää palkkaa kuin työntekijät. He tekevät myös itse sairaslomien sijaisuudet, koska sijaisia ei ole varaa palkata.

Yrityksen sisällä työnjako on kehitetty sellaiseksi, että kullakin kolmella toimipisteellä on oma vastaava hoitajansa. Yrittäjistä Päivi Aaltonen keskittyy henkilöstöhallinnon pyörittämiseen ja



Tavoitteena työ, asunto ja koulutus

■ Työpaikka, asunto ja koulutus johonkin ammattiin, listaa Kari Välimäki tulevat tavoitteensa.

Välimäki on 26-vuotias nuorimies, joka on asunut Mentalin Karkun yksikössä melkein kaksi vuotta.

Vaikka hän viihtyy siellä hyvin, niin tavoitteena kangastelee tukiasunto vaikkapa Vammalassa. Karin kuntoutuminen on sujunut hyvin.

Kari osallistuu vapaaehtoisesti talon keittiötyöhön. Keittiötyö voisi olla yksi tulevaisuuden ammattimahdollisuus. Tätä koulutusvaihtoehtoa ei ole kuitenkaan tarjolla Kiiipulan erityisammattioppilaitoksessa, missä Kari on käynyt tutustumismatkalla.

Mentalin toimitusjohtajan Päivi Mäenpään mukaan Karille voisi räätälöidä oman, ammattiin johtavan opiskeluväylän, johon kuuluu esimerkiksi oppisopimus ja erilaisia työkokeilujaksoja.

Karkun asumispalveluyksikössä asuva Kari Välimäki tiskaa, kattaa pöytiä ja keräilee astioita vapaaehtoisesti. Tavoitteena siintää keittiöammattilaisen työt.

Päivi Mäenpää markkinointiin sekä muuhun hallintoon.

- Hallinnon pyörittäminen on iso homma, Päivi Mäenpää sanoo. Mental huolehtii myös asiakkaidensa asioista ja oikeuksista.

Mentalin ensimmäinen toimipiste perustettiin Suodenniemen Sävin kylään, mistä ostettiin toimitilat ja ryhdyttiin tarjoamaan kuntoutus- ja asumispalveluja päihde- ja mielenterveyskuntoutujille. Asiakkaita tuli heti myös Pirkanmaan ulkopuolelta.

Vuoden 2007 alusta kuntoutus- ja asumispalvelut siirtyivät Karkkuun ja Nokialle vuokratiloihin. Suodenniemen Sävin toimipisteestä tuli nuorisokoti.

Vaikka yritys on kehittynyt vauhdilla, uusia suunnitelmia on koko ajan. Mental kaavailee omia tukiasuntoja Karkun toimipisteen yhteyteen. Näin hel-

potettaisiin laitoksesta pois siirtymistä. Myös kotihoitoa kehitetään eli asiakkaasta käydään huolehtimassa hänen omassa kodissaan.

Vajaakuntoisilla oma työnohjaaja

Suurin osa Mentalin työntekijöistä on psykiatriaan erikoistuneita sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja lähihoitajia. Lääkäripalvelut ostetaan ulkopuolelta.

- Yrityksen vajaakuntoisille työntekijöille räätälöidään sopiva toimenkuva, Päivi Mäenpää kertoo.

Yleisin vaiva taitaa olla selkä. Kaikkien hoitajien selkä tai muut tukielimet eivät enää kestäisi normaalia hoitotyötä sairaalassa; Mentalissa työt luonnistuvat, koska asiakkaita ei tarvitse nostella eikä käänellä.

Muitakin ongelmia työntekijöillä on, kuten allergiaa ja haittaa kuulossa

tai näössä, mutta nekkään eivät estä työntekoa, kun se suunnitellaan hyvin.

Työntekijöiden tukihenkilönä toimii terveydenhoitaja Mari Lakkala. Hänen mukaansa vajaakuntoisen työntekijän tulla taloon kartoitetaan tarpeet eli keskustellaan siitä, mitä esteitä on ja tarvitaanko esimerkiksi apuvälineitä. Sen jälkeen pidetään seurantapalavereita tarpeen mukaan, ehkä kerran kuukaudessa.

Lisätietoja Mentalista: www.mental.fi
Teksti: Heikki Manninen
Kuvat: Sanna Heikintalo



“Monipalvelukeskusten henkilöstön sitouduttava kehittämishaasteisiin”

■ Monipalvelukeskusten läpivirtaavuuden kehittely onnistuminen edellyttää henkilöstöltä motivoituneisuutta ja yhteistyökykyä, tiivistää työnsä odotuksia *Milja Louhela*. Hän aloitti VATES-säätiössä Monipalvelukeskusten läpivirtaavuusprojektin, MOVE, päällikkönä toukokuussa. Rovaniemellä kolme vuosikymmentä kestänyt työura saa vaihtelua, kun orimattilalaissyntyinen kasvatustieteen maisteri on palannut takaisin etelään, synnyinjuurilleen, viimeisenkin kolmesta lapsesta muutettua pois kotoa.

Milja Louhela haluaa antaa mittavan ammatillisen ja koulutuksellisen kokemuksensa projektityöhön. Toimialan osaamista vahvistaa kentän käytännön tuntemus vammaispalvelun sosiaalityöntekijänä ja noin kymmenen vuoden pesti toimintakeskuksen johtajana.

- Pohjoisen työntekijänä tiedän, kuinka tärkeää on luoda alueellisesti tasapuoliset työllisyys- ja kuntoutusmahdollisuudet.

Milja Louhelan vapaa-aikaan kuuluu jo toistakymmentä vuotta kestänyt jäsenyys sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian hallituksessa. Mieluisia harrastuksia ovat myös sauvakävely ja pihatytöt.

Lisätietoja RAY-rahoituksesta MOVE-projektista, joka päättyi vuoden 2009 lopussa: www.vates.fi/projektit ja projektipäällikkö Milja Louhela, puh. (09) 7527 5526.

Kuva: Hannu Lehmusvuori

Suurtyönantajien eläkevastuuriski on pienentynyt

■ Työeläkelaisissa olevaa työnantajan eläkevakuutusmaksun määräytymistä on muutettu niin, että työnantajan riski nouseviin työkyvyttömyysmenoihin vammaisten palkkaamisen takia on selkeästi pienentynyt.

Työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu koostuu nyt kahdesta osasta: tariffi- ja maksuluokkamaksusta. Näiden maksujen määräytymistapaan vaikuttaa nyt yrityksen koko vuoden aikana maksamien palkkojen yhteissumma, kun maksu perustui aiemmin henkilöstön määrään.

Jos yrityksen maksamien palkkojen kokonaissumma on korkeintaan 1,5 miljoonaa euroa tai kyseessä on tilapäinen työnantaja, niin vakuutusmaksu on työntekijöiden iästä riippumatta kiinteä tasamaksu eli tariffimaksu.

Jos kokonaispalkkasumma ylittää 1,542 miljoonaa euroa, työnantajan eläkevastuu määräytyy maksuluokan mukaan. Maksuluokkia on 11 ja työnantajat jaetaan niihin etukäteen viimeisen kahden vuoden työkyvyttömyysmenojen mukaan. Mitään tarkistus- tai korjausmaksuja ei peritä.

Lisätietoja: www.tyoelake.fi

VIKE koordinoi ihmisoikeustyötä

■ Invalidiliitto ja vammaisten perus- ja ihmisoikeusjärjestö Kynnys perustivat helmikuun lopulla Vammaisten Ihmisoikeuskeskuksen, VIKEn. Lisäksi asiantuntija- ja yhteistyöahona mukana on Åbo Akademin ihmisoikeusinstituutti.

Vammaisten ihmisten asema Suomessa on yleisen käsityksen mukaan hyvä. Vammaisten syrjintä on kuitenkin VIKEn perustajien mukaan yleistä ja laaja-alaista yhteiskunnan eri osa-alueilla.

- Syrjintää esiintyy esimerkiksi työelämässä, sillä vammaisten on vaikea päästä töihin, ja työhön päässeetkin kokevat usein syrjintää, VIKEssä osaisa-aikaisena työskentelevä lakimies Juha-Pekka Konttinen toteaa.

YK:n viime joulukuussa hyväksymän ja Suomen allekirjoittaman vammaisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen toimeenpanon edistämisen lisäksi VIKE mm. valmistelee vammaisten oikeuksiin liittyviä kannanottoja, järjestää koulutusta vammaisten ihmisoikeuksista ja julkaisee aiheesta materiaalia. Se myös tarjoaa yhteistyöareenan viranomaisille, tutkijoille ja kansainvälisille toimijoille.

VIKE on kolmivuotinen projekti, jota Raha-automaattiyhdistys ainakin aluksi rahoittaa kokonaan. Projektia hallinnoi Kynnys.

Lisätietoja: lakimies Juha-Pekka Konttinen, juha-pekka.konttinen@kynnys.fi

Osasairauspäivärahan käyttö ennakoitua vähäisempää

■ Vuoden alussa käyttöön otetun osasairauspäivärahan tavoitteena oli jo tänä vuonna helpottaa 9 000 pitkään sairauslomalla olleen paluuta työhön osapäiväisesti. Määrä näyttäisi jäävän kuitenkin vain kolmasosaan tavoitettiin eli noin 3 000:een. Kolmen ensimmäisen kuukauden aikana Kelaan saapui alle 800 hakemusta.

Suomessa osasairauspäivärahan ehdot ovat kireämmät kuin Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa, joissa osasairauspäivärahasta on vuosien kokemus. Kelan tutkija Lauri Virta uskoo, että etuuden myöntämisehtoja täytyy vielä tarkistaa.

- Suomi tulee seuraamaan muiden Pohjoismaiden esimerkkiä, Virta arvioi.

Suomessa osapäiväinen sairausloma, jonka ajalta voidaan maksaa osasairauspäivärahaa, tulee ajankohdaiseksi vasta 60 sairauspäivärahapäivän jälkeen eli käytännössä sairausloman kestänyt noin 80 kalenteripäivää. Muissa Pohjoismaissa osasairauspäiväraha on vaihtoehto jo sairausloman alussa.

Lisätietoja osasairauspäivärahasta ja sen käytöstä: www.kela.fi

Johtaja Matti Pukkio:

Sosiaalisissa yrityksissä ilahduttavaa kehitystä

■ Kun sosiaalisten yritysten laki uudistettiin, niin hallituksen esitykseen kirjattiin, että tänä vuonna sosiaalisten yritysten määrä tuplaantuu nykyisestä eli ylittää 200. Samalla näissä yrityksissä työssä olevien määrä nousee yli tuhanteen.

Johtaja Matti Pukkio työministeriöstä uskoo, että nämä ennusteet toteutuvat.

- Äitienpäiväviikolla rekisteröitiin 100. sosiaalinen yritys. Muutenkin näkymät ovat rohkaisevia.

Pirkanmaalla ja Kokkolan seudulla syntyy uusia sosiaalisia yrityksiä tiuhaan tahtiin.

- Useassa sosiaalisessa yrityksessä on ollut myös reipasta kasvua, Pukkio kertoo.

Yritykset ovat palkanneet lisää työntekijöitä. Toki on myös muutama, joissa toiminta on hiipunut.

- Lakia ei varmaan uudisteta nyt pariin vuoteen, Pukkio uskoo.

Hänen mielestään lakia tulkittaessa pitää kuitenkin arvioida edelleen mielenterveyskuntoutujien asema.

- Kun sekä edellinen eduskunta että uusi hallitus ovat ottaneet myönteisen kannan heidän sisällyttämisestä kohderyhmään, niin tätä tahtoa pitäisi kunnioittaa.



Palkkatuen taso on Pukkion mielestä nyt hyvä; sehän ylittää jopa 1300 euroon kuukaudessa. Hän korostaa, että pitää kuitenkin huolehtia siitä, että tuen taso säilyy.

- Palkkataso nousee 4-5 prosenttia vuodessa ja tukeen on tehtävä vastaava korotus vuosittain tai ainakin joka toinen vuosi.

Työhyvinvointi koetaan melko hyväksi sosiaalisissa yrityksissä

■ Johdolla on myönteisempi käsitys työhyvinvoinnista sosiaalisissa yrityksissä kuin henkilöstöllä, osoittaa sosiaalisten yritysten työhyvinvointitutkimus. Se tehtiin kyselynä kaikille vuoden 2006 loppuun mennessä rekisteröidyille sosiaalisille yrityksille tämän vuoden tammikuussa.

Ylipäätään työhyvinvointi sosiaalisissa yrityksissä koetaan melko hyvänä. Johdon työhyvinvointia sosiaalinen yritysmuoto näyttää parantaneen, mutta henkilöstön työhyvinvointiin yritys muodolla ei ole ollut vaikutusta. Työyhteisön ilmapiiri koetaan sosiaalisissa yrityksissä tutkimuksen mukaan pääasiassa myönteisenä ja kannustavana. Tiedonkulku työpaikalla on johdon ja henkilöstön mielestä riittävää. Palautteen antamisessa mielipiteet kuitenkin erosivat: kun johto kokee antavansa tarpeeksi palautetta, niin puolet henkilöstöstä toivoo saavansa sitä enemmän.

Enemmän myös kaivataan perehdytystä vajaakuntoisten kanssa



toimimiseen ja yrityksen ulkopuoliseen vertaistukeen. Työtahdin ja tulostavoitteiden yhteensovittamiseen tulisi myös kiinnittää huomiota.

Miehet kokevat työpaikan ilmapiirin ja toiminnan sosiaalisissa yrityksissä myönteisemmin kuin naiset.

Sosiaalisissa yrityksissä työskentelevät ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Palkkauksessa johdon ja henkilöstön käsitykset eroavat selvästi. Johto pitää palkkausta oikeudenmukaisena, mutta henkilöstö epäoikeudenmukaisena; esimiehistä 60 prosenttia oli tutkimuksessa tätä mieltä ja työntekijöistä alle puolet. Oikeudenmukaisena palkkausta piti 30 prosenttia työntekijävastaajista. Tutkimuskysely lähetettiin 72 sosiaaliselle yritykselle, 20 johtohenkilölle ja 400 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 32 % yrityksistä, 28 % johdon edustajista ja 26% henkilöstöstä.

Työhyvinvointitutkimuksen sosiaalisille yrityksille tekivät Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opiskelijat *Laura Holopainen, Eila Turunen* ja *Sanna Turunen* Vertaisvoima käyttöön -projektin kanssa. Projektista vastaa Mielenterveyden keskusliitto, ja se on osa Joensuun kaupungin hallinnoimaa Equal-työllisyys-hanketta.

Vajaakuntoisesta osatyökykyinen

■ VATES-säätiö on tänä keväänä pyrkinyt vastaamaan taustayhteisöjensä ja vammaisjärjestöjen pitkäaikaiseen haasteeseen löytää uudenlainen, yksilöllä leimaamaton vaihtoehto käsitteelle vajaakuntoinen. Tästä syystä säätiö korvasi jo hallitusohjelmakannanotossaan käsiteparin vammaisen ja vajaakuntoinen käsiteparilla vammaisen ja osatyökykyinen.

Suomessa käsite vajaakuntoinen on laajasti käytössä niin hallinnon kielessä kuin lainsäädännössäkin ja sen piiriin on luettu kuuluvaksi hyvin laaja ja heterogeeninen joukko ihmisiä. VATES-säätiön näkemyksen mukaan käsite kiinnittää huomion yksilön vajavuuteen kykyjen sijasta ja leimaa esimerkiksi kaikki vammaiset vajaakuntoisiksi, vaikka näin ei tosiasiaa ole. Termillä osatyökykyinen ei pyritäkään suoraan korvaamaan lainsäädännön käsitettä vajaakuntoinen, vaan jatkossa VATES-säätiö käyttää korvaavana ilmaisuna käsiteparia vammaisen ja osatyökykyinen, silloin kuin se asiasisällön oikeellisuuden puolesta on mahdollista.

VATES on saanut uudesta käsiteparista myönteistä palautetta ja uudistaa sen perusteella omien nettisivujensa



kieliasun ja koko viestinnän vastaamaan uutta käsitteistöä.

-Ilmaisun muuttamisella haluamme näyttää esimerkkiä ja uskomme, että näin voimme vaikuttaa siihen, että myös alan ammattilaisten, hallinnon ja lainsäädännön kieli uudistuu vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden osaamista ja kykyjä, ei vajavuutta, korostavaksi, perustelee kehittämispäällikkö *Ellen Vogt*.

VATES toivoo käsitteestä vilkasta keskustelua ja runsasta palautetta.

Lisätietoja: kehittämispäällikkö Ellen Vogt ja tiedottaja Juha Saarinen

Sosiaalisten yritysten buumi Kokkolan seudulla

■ Kokkolan seudulla julkistettiin kesäkuun alussa 14 uutta sosiaalista yritystä, joiden ansiosta vaikeasti työllistyville syntyy arviolta 70 uutta työpaikkaa. Aiemmin seudulla on toiminut kolme sosiaalista yritystä.

Uusien yritysten kättilönä on toiminut SocEnter-projekti, joka on kokeillut erilaisia malleja sosiaalisen yrityksen perustamiseksi: normaalin yrittäjävetoisen mallin lisäksi yhdistys- ja osuuskuntamalleja.

Erityinen Kälviän malli toteutuu SosTek Palvelut Oy:ssä, missä ovat mukana Jokilaakson Kotipalvelu Ky, Kälviän kunta, Kälviän evankelisluterilainen seurakunta, Kälviän Vanhustentaloyhdistys ry sekä Pohjanmaan TE-keskus.



SocEnter on vaasalaisen Jupiter-säätiön ja kokkolalaisen Kokkotyö-säätiön yhteinen EU-rahoitteinen Equal-hanke. Sen kuusi yksilövalmentajaa on vuoden 2005 alusta lukien tukenut 196 vaikeasti työllistettävää vajaakuntoista ja/tai pitkäaikaistyöttömää. Näistä 61 on työllistynyt, 100 henkilölle on löytynyt jokin muu ratkaisu. Työttömänä on 35 projektissa aloittanutta henkilöä.

Lisätietoa: www.jupiter.fi/socenter ja www.sosiaalinenyritys.fi

Sosiaalipalvelujen termit yhtenäistyvät

■ Sosiaalihuoltoon on luotu sanasto, joka yhtenäistää sosiaalihuollon palveluista käytettäviä termejä ja palvelujen kuvauksia. Sanasto on tarkoitettu käyttöön sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmien perustaksi hyödyttämään sekä asiakkaita että alan ammattilaisia. Sanaston on tehnyt Kuopion yliopiston Sosiaali- ja terveydenhuollon tietotekniikan ja tietohallinnon tutkimusyksikkö sosiaali- ja terveysministeriön pyynnöstä.

- Nyt olisi tärkeää, että kunnat, yksityiset palveluntuottajat sekä järjestöt ottavat yhteisen sanaston käyttöön. Tämä parantaisi asiakkaan asemaa, kun kaikki toimijat eri puolilla Suomea käyttäisivät palveluista yhtenäisiä nimiä ja kirjaisivat asiakastietonsa samalla tavoin, sosiaalialan tietoteknologiahankkeen projekti-päällikkö Heli Sahala toteaa.

Yhtenäinen sanasto on edellytys myös sähköisten asiakastietojärjestelmien kehittämiselle. Sähköiset järjestelmät mahdollistaisivat muun muassa sen, että asiakkaan suostumuksella tarvittavat tiedot olisivat palveluja antavien eri tahojen käytettävissä, jolloin työntekijöillä olisi ajantasaiset tiedot asiakkaan tilanteesta.

Tulevaisuudessa asiakkailla olisi mahdollisuus seurata esimerkiksi hakemuksensa tai palvelupyynnönsä käsittelyn vaiheita. Yhtenäistyvät järjestelmät tuottavat myös vertailukelpoista tietoa suunnittelun ja päätöksenteon tueksi. Kasvava ylikunnallinen palvelujen järjestäminen edellyttää tarvittavien tietojen siirtämistä organisaatorajojen yli. Sosiaalihuollon sanasto löytyy sähköisenä osoitteesta www.tikesos.fi



VATES-säätiö edistää vammaisten ja osatyökykyisten 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
Kärkällä 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



Moninainen ohjauk

Ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta ja tasa-arvosta sosiaalisen työllistämisen toimialalla

Pauliina Lampinen

Tämä raportti kokoaa yhteen Euroopan sosiaalirahaston aTOP- projektin ohjaus- koulutukseen osallistuneiden ohjaajien kokemuksia ja tulkintoja omasta ohjaus- työstään ja sen tavoitteista. Raportti tuo esiin sosiaalisen työllistämisen toimialan ohjauskäytäntöjä, tekee näkyväksi työn tekijät, heidän taustansa, asiakasryhmänsä sekä heidän omat käsityksensä työ- tehtävistään ja työnsä tavoitteista. Toisaalta se avaa ohjaustehtävissä toimivien käsityksiä tasa-arvosta osana ohjaustyötä.

2006, 60 s.

Kirja on tulostettavissa internetistä osoitteesta: www.vates.fi/kirjat

Tuettu työllistyminen

Näkökulmia tuetun työllistymisen työhön- valmennukseen

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 työ- valmentajille

Jaana Paanetoja
Tässä vihkosessa työoikeuden perusasiat on esitetty helppotajuisesti ja pääsääntöjä painottaen. Mukana on mm. työ sopimuksen sopiminen ja työehtosopimusten vaikutus. Teos on tarkoitettu erityisesti tuetun työllistymisen mallin mukaiseen toimintaan. Tavoitteena on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia asioita eri näkökannoista.

2005, 43 s.

Kirja on tulostettavissa internetistä osoitteesta: www.vates.fi/kirjat

Säätiön julkaisujen tilaukset internetistä

osoitteesta: www.vates.fi/julkaisut

Henkilöstö

Säätiön sähköpostiosoitteet ovat muotoa: etunimi.sukunimi@vates.fi

Työllistämispalvelujen kehittäminen - FINSE-verkosto

Kehittämispäällikkö
Pauliina Lampinen
(09) 7527 5504, 050 408 7734

Projektipäällikkö, MOVE-projekti
Milja Louhela
(09) 7527 5526, 0440 724 944

Projektsuunnittelija, MOVE-projekti
Anne-Mari Ollikainen
(09) 7527 5525, 050 576 7514

Sihteeri
Eija Andelin
(09) 7527 5501

Sosiaalinen yrittäjyys - SOFI-verkosto

kehittämispäällikkö
Jarmo Kujanpää
(09) 7527 5567, 040 588 0007

Yritystutkija
Kari Karhu
(09) 7527 5569, 044 512 5128

Sihteeri
Satu Kivilinna
(09) 7527 5507

Sosiaali- ja työvoimapolitiittinen vaikuttaminen

Mielenterveyskuntoutuksen verkosto

Kehittämispäällikkö
Ellen Vogt
(09) 7527 5503, 0440 724 942

Tiedotussihteeri
Arto Vilmi
(09) 7527 5568

Viestintä
Tiedottaja
Juha Saarinen
(09) 7527 5506, 050 378 7959

Tutkimus

Tutkija / talouspäällikkö
Pasi Ylipaavallniemi
(09) 7527 5508, 044 521 2133

Hallintoasiat

Toimitusjohtaja
Marjatta Varanka
(09) 7527 5505

Tiedotus- ja koulutussihteeri
Marianne Kaunismäki
(09) 7527 5502

Taloussihteeri
Vuokko Heikkilä-Kankkonen
(09) 7527 5509



. LF14



Ammattina ohjaaja

- Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet

• Koulutuksen toteuttaa Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, lehtori (mielenterveys- ja psykiatrinen hoitotyö ja draama), KM Annukka Häkämies

20. - 20.9. ja 19.10.2007,
Kuntatalo, Helsinki