

VATES

r n f o

1 ■ 2008

Kirkolta vahva
työllistämishaaste s. 7

Timo Airaksisen
yllättävä näkökulma
vammaisuuuteen s. 18



Ari Rantanen tekee
uskomattoman
virheetöntä jälkeä
Vuoden vammais-
työllistäjällä s. 4

VATES-info on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen erikoisaikakauslehti.

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 2 / 2008

ilmestyy kesäkuussa 2008.

Siihen tarkoitettua aineistoa tulee olla toimituksessa viimeistään 15.5.2008.

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

Ulkoasu / piirroksat

Markku Böök

Kannen kuva

Juha Saarinen

Painopaikka

Savion Kirjapaino Oy

Painos

6500 kpl

VATES-info on ilmainen.

Lehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa.



Emme ole enää erillinen saareke

Huhtikuu 2008

Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistäminen, sosiaalisen työllistämisen toimiala, erityistyöllistäminen, heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämisen edistäminen - mitä nimitystä toimialastamme tai sen osasta käytetäänkään - eivät ole enää erillinen, arjessa näkymätön saareke yhteiskunnassamme.

Toimialalla kehittyä jatkuvasti uutta toimintaa. Ala vetää puoleensa uusia toimijoita. Toiminta valtavirtaistuu, ammattimaistuu ja bisnesmäistyy. Muutos merkitsee pioneeri työn tehneille organisaatioille uusia kehityshaasteita - yhteistyötä tai uhkaa, omasta valinnasta riippuen.

Ammatillisen osaamisen ja tehokkaan toiminnan vaateet kasvavat, kun tilaaja-tuottaja -malli kehittyä ja yleistyy palveluntuottajan ja rahoittajan välisen yhteistyön ja toiminnan perustaksi. Alalle tulee aitoa kilpailua palveluntuottajien määrän kasvaessa.

Markkinat olisivat valmiit nykyistä suuremmille valtakunnallisille toimijoille, jotka pystyvät tehokkaasti hyödyntämään osaamisen monistamista paikallisiin tilanteisiin. Eräät valtakunnalliset ostajat ja hankkijat hakevat jo valtakunnallista tuottajaa tai myyjää. Markkinat ovat bisneksen näkökulmasta kiinnostavat: työvoimapula tekee palvelut kysytyiksi, sisältö liittyy modernisti yhteiskuntavastuuseen, tilaajana on varma maksaja ja kustannuksiltaan raskas pioneeri työ on tehty.

Eräät henkilöstövuokrausta harjoittavat yritykset lähestyvät sosiaalisen työllistämisen yksikköjen tehtäviä. Vuokrafirmojen kiinnostusta ovat lisänneet työvalmentajan toimintamalli ja sosiaalisen yrityksen uusitut mahdollisuudet. Yritykset ovat ottamassa työvoiman monimuotoisuuden yhteiskuntavastuunsa osaksi. Haasteena on huolehtia, että monimuotoisuuden toteuttamisessa tuodaan näkyvästi esille myös osatyökykyisten ja vammaisten työmahdollisuudet.

Uudet toimijat tuovat alan työskentelyyn ja työtapoihin uutta osaamista ja kulttuuria. Heidät on kaikkien muiden lailla saatava mukaan alamme yhteistyöhön ja verkostoihin. VATES-säätiö uudistaa tänä vuonna toimintarakenteitaan niin, että verkostoihimme voivat tulla mukaan kaikki vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä ja tukitoimista kiinnostuneet yhteisöt ja henkilöt. Toivomme innostavaa yhteistyötä uusiutuviin rakenteissamme.

Marjatta Varanka

VATES-säätiön toimitusjohtaja

marjatta.varanka@vates.fi



2 Pääkirjoitus

4 Ari Rantasen työkyvyt puhkesivat kukkaan

Grundfos Pumput toteutti konserniarvoaan ja valittiin Vuoden vammaistyöllistäjäksi.

8 Sanan julistuksesta tekoihin

Kirkko haluaa ottaa vastuuta ihmisten työllistymisestä.

10 Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia

Selvitysmies Vuorelan lääkkeet työkyvyttömyyseläkeläisten työllistymiseen ja työhön paluuseen.

12 Työllisyys nousuun kannustinloukot purkamalla

STKL:n toiminnanjohtaja Riitta Särkelän näkökulma sosiaaliturvan uudistamistarpeisiin.

13 Yhteinen verkosto edistämään työllistymistä

Miksi VATES pistää verkostojensa hynttyyt yhteen?

14 Tehtäväni on keksiä ratkaisuja, ei opettaa

Työni ja minä -sarjassa Reijo Kainulainen kertoo työstään näkövammaisten työllisyysneuvojana.

17 Työhönvalmennuspalvelut remonttiin?

MOVE-projekti etsii yksikkönsä kehittämisestä kiinnostuneita osahankkeita.

18 Esteiden asettajat määrittävät vammaisuuden

Professori Timo Airaksisen tuore näkemys työllistymiselle esteettömästä yhteiskunnasta.

20 Ajassa

Saksan työkeskuksilla on yhteiset markkinamessut.

Keskiaukeamalla
VATESin
koulutuskalenteri



Grundfos Pumpuilla



Ari Rantasen
työkyvyt
puhkesivat
kukkaan

Moottorin asentaminen pumppeihin on millimetritarkkaa työtä. Ari Rantanen on siinä parasta a-luokkaa.

Grundfos Pumput päätti tanskalaisen emoyrityksensä tapaan lähteä tarjoamaan työmahdollisuuksia vammaisille ja osatyökykyisille. Helsingin tuetun työllistymisen palvelun kautta löytyi työntekijäksi Ari Rantanen, joka kiitti saamastaan mahdollisuudesta luomalla yrityksen huolto-osastolla työtehtävänsä ja tarpeellisuutensa.

Vantaalaisen 80 henkilöä työllistävän Oy Grundfos Pumput Ab:n tanskalainen emoyritys on jo yli neljäkymmentä vuotta työllistänyt vammaisia ja osatyökykyisiä työntekijöitä erityisille joustotyöosastoilleen. Tällä hetkellä niitä on kuusi ja niissä työskentelee 125 työntekijää.

- Näillä osastoilla tehdään tehtaan normaaleja töitä. Tavoitteena on, että niiltä siirrytään kykyjen mukaan yrityksen muille osastoille tai muualle avoimille työmarkkinoille, kertoo Grundfos Pumppujen toimitusjohtaja *Curt Kock*.

41 maassa toimivan Grundfos-konsernin arvoihin on myös kirjattu selkeä sosiaalisen työllistämisen tavoite: työntekijöistä kolme prosenttia tulee olla vammaisia ja osatyökykyisiä. Tämän konserniarvon toteuttamiseksi Grundfos Pumputkin päätti lähteä viitisen vuotta sitten kartoittamaan mahdollisuutta palkata ”vajaakuntoinen” työntekijä.

Neuvoton työvoimatoimisto

Yritys otti yhteyttä Vantaan työvoimatoimiston työnantajapalveluihin.

- He eivät tienneet, mistä he olisivat meille tällaisen työntekijän saaneet. He eivät ymmärtäneet, mistä on kysymys - eivät tunnustaneet tarvettamme, kertoo toimitusjohtaja Kock.

Työvoimatoimistosta saadun vesipeuran jälkeen ”vajaakuntoisen” työntekijän rekrytointiajatus jäi muhimaan muutama vuoden ajaksi, kunnes yritykseen rekrytoitiin markkinointikoordinaattori *Katja Lappalainen*. Hän lähti ”googlaamaan” tietoa vammaisten ja osatyökykyisten työllistämismahdollisuuksista internetistä ja törmäsi VATESin sivuihin:

Työvalmentaja Pirjo Niskakoski käy kerran kuu-kaudessa tapaamassa Rantasta ja hänen esimestään Stenmania. Molempien mielestä tukikäynneistä on hyötyä, vaikkei sitä työn tekemisen onnistumiseen tarvitaakaan.





niillä oleviin kertomuksiin yritysten konkreettisista työllistämistapauksista.

- Saimme selvän kuvan, miten työllistäminen tapahtuu ja otin yhteyttä VATESiin, mistä meidät ohjattiin Helsingin tuetun työllistymisen palveluun. Sen jälkeen asiat alkoivat sujua, kertoo Katja Lappalainen.

Työvalmentaja tulkkina

Helsingin tuetun työllistymisen palvelun työvalmentaja *Pirjo Niskakoski* seului työntekijäasiakkaistaan Grundfosin tarpeisiin sopivan työntekijän, *Ari Rantasen* (49). Hänellä oli aiempaa työkokemusta mm. kaupan aputehtävistä ja viimeksi autojen pesusta Limousine autovuokraamossa, missä työsuhte päättyi töiden vähäisyyden takia.

Rantanen aloitti työpaikkaaastattelun jälkeen kesällä 2006 työharjoittelun Grundfosilla. Työvalmentaja Niskakoski auttoi Rantasta muutaman päivän ajan kiinnittymään uuteen työpaikkaan-

Vuoden vammaistyöllistäjä tunnustus lämmitti toimitusjohtaja Curt Kockin (oik.), markkinointikoordinaattori Katja Lappalaisen ja huoltotyökoordinaattori Seppo Stenmanin sydäntä.

sa ja sen kulttuuriin sekä tutustutti Rantasen hänen uusiin työkavereihinsa.

- Alkuvaiheen tuki oli välttämätöntä. Työvalmentaja toimi meille tulkkina. Meillä ei kenelläkään ollut aiempaa kokemusta kehitysvammaisista ihmisistä, kertoo Rantasen esimies, huoltotyön koordinaattori *Seppo Stenman*.

Töitä Niskakoski ei Rantaselle opettanut, vaan siitä huolehti Rantasen tukihenkilöksikin ruvennut Stenman. Alan työt vaativat erityisosaamista, jonka taitavat vain ”alan miehet”.

Yhteistyö työvalmentajan kanssa on kuitenkin jatkunut. Niskakoski käy kuu- kauden välein tukikäynnillä tapaamassa Rantasta ja Stenmania.

- Pirjon apu on meillä tärkeä. Hän

hoitaa meidän puolesta tukiin liittyvät paperityöt, lakien tulkinnat ja eläkkeen sekä palkan yhteensovittamisen kiemurat, Stenman toteaa.

Uskomattoman virheetöntä työn jälkeä

Rantasen työnkuva on Grundfosin huolto-osastolla aste asteelta laajentunut hänen kykyjensä mukaan niin, että tänä päivänä siihen kuuluu pumppujen purkaus, puhdistus ja kokoaminen, mootoreiden asennus pumppuihin ja pakkaustyö. Lisäksi hän pesee mielellään myös firman huoltoautoja.

Huoltotyön koordinaattori Seppo Stenman kehuu Ari Rantasen työn jälkeä ja kykyä oppia uutta.

- Ari on luonut oman työnsä ja tarpeensa meillä työntekijänä. Työssään hän on todellinen ammattimies. Hänen keskittymiskykyänsä on loistava ja työn jälkensä uskomattoman virheetöntä. Vaikka hänellä on ongelmia luku- ja kir-



Ari Rantasen mielestä Helsingin tuetun työllistymisen palvelu, työvalmentaja Pirjo Niskakoski (oik.) ja johtava työvalmentaja Nina Sohlberg-Ahlgren ovat työstään tunnustuksensa ansainneet.



joitustaidossa, niin hän on korvannut nuo puutteet erinomaisella kuvamuistilla.

Joustamaton työkyvyttömyyseläke

Rantanan työskentelee Grundfosilla kolmena päivänä viikossa kuusi tuntia päivässä. Hänellä on määräaikainen työsopimus ja alan työehtosopimuksen mukainen palkka. Palkan lisäksi hän saa Kelan työkyvyttömyyseläkettä.

Työvalmentaja Pirjo Niskakoskea harmittaa, että nykyinen Kelan työkyvyttömyyseläkkeen lepäämäänjättämisaika, joka on vuosia pysynyt samana ja niin alhaisena kuin 588,66 euroa. Se on estänyt Rantasen työajan pidentämisen ilman, että hänen tulonsa olisivat vähentyneet ja toimeentulonsa vaarantunut.

Ari Rantanan pystyisi ja tekisi mielellään nykyistä enemmän työtunteja. Suunnitelmissa onkin, että yritys vakinaistaa hänet tänä vuonna, jolloin eläke voidaan pistää lepäämään ja Rantanan voi toteuttaa haaveensa: ostaa oma mopon.

Lisätietoja Grundfos Pumpuista www.grundfos.com

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Studio Hannu Lehmusvuori

Vuoden vammaistyöllistäjä - uusi avaus teollisessa tuotannossa

VATES-säätiö valitsi Oy Grundfos Pumput Ab:n vuoden 2007 esimerkilliseksi vammaistyöllistäjäksi ja palkitsi kunniakirjalla yrityksen yhteistyökumppanin, Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun. Tunnustukset jaettiin VATES-päivillä Kuntatalolla Helsingissä helmikuussa.

Vesipumppuja myyvän ja huoltavan Grundfos Pumppujen palkitsemisen perusteena ovat oma-aloitteinen vammaisten työntekijöiden rekrytointi ja ennakkoluuloton vammaisten kykyihin ja osaamiseen uskomisen. Työtehtävät on oivallisesti sopeutettu vastaamaan niin työntekijöiden kuin työnantajan tarpeita.

Grundfos Pumput tarjoaa muulle teollisuudelle hyvän esimerkin siitä, kuinka yritykset voivat saada uutta työvoimaa vammaisten ja osatyökykyisten joukosta. Kyseessä on uusi avaus teollisessa tuotannossa, korostaa VATES-säätiön toimitusjohtaja *Marjatta Varanka*.

Huoltoapulainen Ari Rantasen lisäksi yhtiö on rekrytoinut markkinointiasistentiksi reumaa sairastavan *Marjo Särkiön* tämän vuoden alusta.

Kunniakirjalla palkittu Helsingin tuetun työllistymisen palvelu on työllistänyt vuodesta 1995 asti asiakkaitaan avoimille työmarkkinoille. Viime vuoden lopulla sen asiakkaista 170 työskenteli avoimilla työmarkkinoilla. Heistä lähes sadalla oli työsuhte. Yksikössä työskentelee 10 työvalmentajaa.

Kirkko haastaa vahvasti itsensä ja muut vaikuttajat kantamaan vastuuta työmarkkinoiden tasavertaisuudesta ja heikommassa asemassa olevien työllistymisestä. Kirkko tutkii työllistämismahdollisuutensa, kokoaa eri tahot Sosiaalifoorumiin ja auttaa Yhteisvastuukeräyksellä.

Kirkkopalvelut, joka on evankelisluuterilaisen kirkon noin 470 seurakunnan ja 60 kirkollisen järjestön yhteistyö- ja palveluorganisaatio, on käynnistänyt kaksivuotisen Työ ja osallisuus -projektin. Sen tärkein tehtävä on projektipäällikkö *Liisa Björklundin* mukaan selvittää, mitkä ovat kirkon mahdollisuudet toimia työnantajana heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille ja tukea heidän työllistymistään.

- Työllistyminen on kiinni työnantajasta, jolloin on tarpeen tuntee ja selvittää, mitä kirkko työnantajana odottaa työntekijöiltään. Mitä se työllistäm-

sessä arvostaa? Millaisia ihmisiä se työllistää ja millaisia sen työyhteisöt ovat?

Björklund muistuttaa, että kirkko joka niemeen ja notkoon ulottuvine seurakuntineen on merkittävä työnantaja ja vaikuttaja.

- Kirkko työllistää yli 20 000 työntekijää. Työ ja osallisuus -projektin tavoitteena on tuottaa työllistämisen toimintamalleja, jotka ovat kestäviä ja eettisiä, eivät ainoastaan tuottavia. Kirkon työllistämistoiminnalla ja arvostuksilla voi olla vaikutusta koko yhteiskunnassa vallitseviin työllistymisasenteisiin.

Sanan julistuksesta tekoihin

Työ ja osallisuus -hankkeen tuloksena kirkossa voidaan ruveta pohtimaan, millaisia sosiaalisia päämääriä koko organisaatiolla tavoitellaan, toteaa Liisa Björklund, joka on väittelemässä piakkoin tohtoriksi aiheesta kannustaminen ja moraalit.

Yhteisvastuukeräys tukee kehitysvammaisten työllistämistä

■ Kirkon Yhteisvastuukeräyksellä, joka käynnistyi helmikuussa ja päättyy toukokuun lopulla, tuetaan mm. kehitysvammaisten ihmisten työllistämistä palkkatöihin Suomessa. Keräystuotosta 20 prosenttia annetaan projekteihin, joilla vahvistetaan kehitysvammaisten henkilöiden tuetun työllistämisen työhönvalmennusta. Kehitysvammaliitto ry, Kehitysvammaisten tukiliitto ry, Nuorten Ystävät ry ja Förbundet De Utvecklingsstördas Vål toteuttavat projektit eri puolilla Suomea. Yhteisvastuukeräystoimintaan liittyen yli 4 000 työnantajalle on lähetetty työllistämistä koskeva kirje. Sen tuloksena noin parikymmentä työnantajaa on ottanut yhteyttä; työsuhteita on syntynyt maalis-kuun loppuun mennessä ainakin kuusi ja useampi työllistämisen prosessi on käynnissä. Yhteisvastuukeräyksestä, siihen osallistumisesta ja työnantajille sekä kunnanvaltuutetuille suunnatuista kampanjoista löytyy lisätietoa nettisivuilta: www.yhteisvastuu.fi

Oma rooli, odotukset ja asenteet tutkitaan

Saadakseen mahdollisimman realistisen kuvan kirkosta työllistäjänä ja työllistymisen mahdollistajana työ ja osallisuus -projekti toteuttaa Kirkko heikossa työasemassa olevien työllistäjänä -tutkimuksen.

Siinä kysytään: mitkä ovat kirkon työvoimatarpeet nyt ja tulevaisuudessa? Miten kirkko ottaa huomioon työntekijöiden ikääntymisen? Miten se toteuttaa yhteiskuntavastuuta ja toimii asennekasvattajana? Mitkä ovat kirkon työllistämisen eettiset tavoitteet? Miten kirkko tukee ihmisarvoa ja yhdenvertaisuutta?

käiseviä tai edistäviä tekijöitä yhteiskunnan eri sektoreilla. Tutkimus antaa myös välineitä työllistymisen arvojen tarkasteluun: eroavatko kirkon työnantaja-puolen asenteet ja odotukset yksityisen palvelusektorin työnantajien asenteista, kertoo projektipäällikkö Liisa Björklund, joka toimii tutkimuksen toisena tekijänä.

Valtava haaste

Björklund korostaa, että on kirkolle on valtava haaste miettiä, millä lailla erilaiset ihmiset pääsevät töihin kirkkoon, missä määrin työllistäminen on kirkon tai jonkun muun tehtävä, ja mitä työtehtävät voisivat olla.

liset tekijät ja kannustimet eivät ole kohdallaan, Björklund pohdiskelee.

Björklundin haaveena on, että Työ ja osallisuus -projekti käynnistäisi seurakunnissa oppimisprosessin: miten, millä lailla ja millaisiin tehtäviin seurakuntien työyhteisöihin voidaan ottaa erilaisia ihmisiä.

- Tässä projektissa voidaan luoda yhdessä muuttumisen kulttuuria työllistymiskysymyksissä. Tarpeita syntyy ja työpaikkoja ruvetaan näkemään, kun niistä puhutaan, hän uskoo.

Sosiaalifoorumien yhteisrintamalla vaikutetaan

Kirkkopalvelujen käynnistämä projekti tutkimuksineen on osa koko kirkon läpileikkaavaa Työ ja osallisuus -teemaa vuosina 2008 ja 2009. Samalla teemalla ratsastavat myös Kirkon Sosiaalifoorumi ja Yhteisvastuukeräys.

Kirkon Sosiaalifoorumi on kirkon yhteiskunnallinen vaikuttaja- ja asiantuntijaverkosto. Sen tavoitteena on edistää yhteiskunnan tasa-arvoa ja hyvinvointia. Foorumi asettaa aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan jonkun yhteiskunnallisen teeman, johon kirkko haluaa oman yhteisönsä ja muun yhteiskunnan kiinnittävän erityistä huomiota.

Liisa Björklund, joka toimii myös Kirkon Sosiaalifoorumien koordinaattorina, kertoo, että noin 50 eri alan vaikuttajaa kokoontuu viittisen kertaa tämän ja ensi vuoden aikana Sosiaalifoorumiin miettimään työllistymisen eetosta, hyvinvointiyhteiskuntaa ja yhteiskuntamme moraalista perustaa. Mukana on kulttuuritoimijoita, tutkijoita, yritys- ja työmarkkinajohtoa, järjestöjen ja kolmannen sektorin työllistymisasiantuntijoita mm. Työttömien valtakunnallisesta yhdistyksestä ja VATES-säätiöstä.

Björklund uskoo, että Kirkon Sosiaalifoorumilla vaikutetaan vaikeasti työllistyvien työllistymiseen.

- Erilaisten toimijoiden yhteisrintamassa vaikuttaminen vahvistaa kansalaisyhteiskuntaa. Poliittinen toiminta on myllerryksessä. Itsenäisemmät verkostot voivat vaikuttaa hallituksen politiikan sisältöihin ja ohjelmiin. Tästä on näyttöä. Verkostoja tarvitaan myös toimimaan globaalin markkinatalouden lainalaisuuksien ja välttämättömyyksien vastavoimina.

Lisätietoa Sosiaalifoorumista www.kirkonsosiaalifoorumi.fi ja Kirkkopalvelusta www.kirkkopalvelut.fi

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Esko Jämsä



Tutkimuksessa kirkon työllistämiskeinoja tarkastellaan eri näkökulmista: toimiiko kirkko itse työllistäjänä vai tukeeko se diakonian ja yhteiskuntatyön avulla työllistämistä, ja millä tavoin seurakunnat tukevat lähiympäristön elinvoimaisuutta ja ihmisten palvelujen tuottamista?

Vertailevaa tietoa palvelualan työnantajiin

Tutkimuksen on tarkoitus valmistua vuoden lopulla työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuna. Tutkimus toteutetaan niin, että sen tulokset ovat vertailukelpoisia työministeriön kaksi vuotta sitten tilaaman Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä -tutkimuksen kanssa.

- Näin voidaan vertailla kahden eri tahon asenne-eroja ja työllistymistä eh-

- Seurakunnat ovat usein hyvin vaativassa roolissa omilla alueillaan. Ne kantavat oman yhteisönsä ahdistusta ja häpeää sisällään. Diakonian kautta kohdataan jo oman alueen kaikkein heikoimmassa asemassa olevat ihmiset. On hirveän monitahoinen kysymys, onko seurakunnassa myös resursseja työllistää heitä.

Viime syksynä kirkon Yhteisvastuukeräystä varten suoritettu pieni tutkimus osoitti, että seurakunnat eivät ole juurikaan työllistäneet esimerkiksi kehitysvammaisia, vaikka työvalmentajat ovat seurakuntiin ottaneet yhteyttä.

Liisa Björklund tietää, että seurakunnan työntekijöillä on kädet täynnä töitä ja avustaviin tehtäviin tarvittaisiin lisääksiä.

- Seurakunnat eivät kuitenkaan uskalla tällä hetkellä rekrytoida. Taloudel-

Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia

Täysivaltaisuus työvoimapalveluihin. Rekrytointitukea työn aloittamiseen. Joustoja eläkelainsäädäntöön. Välityömarkkinoista palkkatyöhön kannustavia. Siinä selvitysmiehen lääkkeitä työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevien työllistymisen ja työhön paluun edistämiseksi.



Vuorela esittää, että rahoitusmahdollisuuksien ohella myös sosiaalisten yritysten työterveyshuoltoa ja työhyvinvointia olisi kehitettävä.

Mika Vuorela, joka toimii Mielenterveyden keskusliiton koulutusjohtajana, jätti maaliskuun puolessa välissä *Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön* -selvityksensä työministeri *Tarja Cronbergille*.

Siinä hän esittää, että ensimmäinen askel työhön paluuseen on täysivaltainen asiakkuus työvoimatoimistossa. Työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevien on saatava hänen mielestään mahdollisuus kaikkiin työvoimatoimiston palveluihin ja työllistymismahdollisuudet on arvioitava kunnolla. Lisäksi työvoimatoimistojen, työeläkeyhtiöiden ja Kelan yhteistyötä olisi tehostettava ja neuvontaa lisättävä.

Rekrytointituesta uusi täsmäase

Vuorela esittää, että työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön pyrkivälle olisi mahdollista myöntää palkkatukea vuoden ajaksi. Tämän jälkeen tuki jatkuisi, jos henkilö on katkaisut, lopettanut tai jättänyt lepäämään eläkkeensä. Kuntoutustuella oleville pitäisi olla mahdollisuus palkkatukeen kuntoutusjakson aikana.

Työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevien työllistymistä sosiaalisiin yrityksiin olisi tuettava ilman tuen kestoraajaa. Palkkatukipäätökset olisi tehtävä aina pitkäaikaisiksi ja täysmääräisinä.

Vuorela ehdottaa myös uutta täsmäetua: rekrytointitukea. Sillä korvattaisiin työnantajalle ne tavallista suuremmat kustannukset, joita syntyy työntekijän työn aloittamisen ja perehdyttämisen ensi kuuksina.

Työolosuhteiden järjestelytukea korotettava

Työolosuhteiden järjestelytukea, jolla kompensoidaan työnantajalle vammaisen henkilön työolosuhteiden mukauttamisesta johtuvia kustannuksia, on voinut saada vuodesta 2003 lähtien.

Työnantajat tuntevat ja hakevat sitä kuitenkin vähän; vuosittain tukipäätöksiä on tehty alle 100. Tukitaso on pysynyt samana alusta alkaen.

Selvitysmies Vuorela esittää, että tukisummaa pitäisi korottaa nykyisestä 50 prosentilla, jolloin se olisi ”vajaakuntoisen” osalta enintään 3 750 euroa ja vaikeavammaisen osalta enintään 5 750 euro. Tuen haettavuutta olisi myös helpotettava ja yksinkertaistettava; sen siirtoa esimerkiksi TE-keskuksiin kannataisi pohtia. Tuesta tiedottamista olisi kohennettava erityisesti työvoimatoimistojen työnantajapalveluissa.

700 euron ansioraja kaikille

Vuorela esittää eläkelainsäädäntöön lisäjoustoja. Ansiosidonnaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin pitäisi saada takuueläke, joka mahdollistaa täysipainoisen ja pitkäaikaisen - enintään viiden vuoden kestoisen - työkyvyn kokeilemisen. Jos työnteko tökkii, niin ansiosidonnaiselle eläkkeelle voisi palata turvautusti viiden vuoden sisällä.

Kelan eläkkeen lepäämäänjättämisen mahdollisuus olisi laajennettava koskemaan myös kaikkia Kelan 147 000 työkyvyttömyyseläkeläistä. Nyt se koskee vain Kelan täyttä työkyvyttömyyseläkettä saavaa 45 000 henkilöä.

Vuorela esittää lisäksi, että kaikki työkyvyttömyyseläkkeellä olevat voisivat ansaita vähintään 700 euroa eläkkeen lisäksi, ennenkuin ansio puree eläkkeeseen.

Kelan työkyvyttömyyseläkkeeseen olisi kehitettävä myös työllistymistä tukeva osa-aikaetus ja eläkkeensaajien asumistukea olisi kehitettävä työllistymistä kannustavaksi. Nuorten työkyvyttömyyseläkkeelle pääsyn ikäraja Vuorela nostaisi 25 vuoteen.

Välityömarkkinoista palkkatyöhön kannustavia

Vuorela tekee myös sosiaalisia yrityksiä ja välityömarkkinoita koskevia kehittämis ehdotuksia työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevien työllistymisen parantamiseksi.



Yksilöllistä tukea tarjoavia työvalmentajia Vuorelan mielestä käytettävä nykyistä enemmän tukemaan palkkatyöhön työllistymistä.

Kyseiset ryhmät pitäisi lisätä sosiaalisten yritysten lain kohderyhmään. Lakiin olisi myös kirjattava Vuorelan mielestä nykyistä lyhyempi työaikavaade työkyvyttömyysetuutta saaville.

Välityömarkkinoita olisi kehitettävä niin, että osa huoltosuhteesta työtoiminnasta muutetaan kunnan tai työvoimahallinnon tukemaksi palkkatyöksi. Sosiaalisten yritysten pitäisi saada myös järjestää kuntouttavaa työtoimintaa.

Vajaakuntoinen termi romukoppaan

Työvoimahallinnossa ja siihen liittyvässä lainsäädännössä oleva vajaakuntoinen sana tulisi Vuorelan mielestä siirtää his-

200 miljoonan euron eläkesäästöt

Vuorela arvioi, että työkyvyttömyyseläkkeellä olevista noin 30 000 on halukkaita palamaan työelämään. Tämä vastaa noin yhtä prosenttia työvoimasta.

Näiden henkilöiden sijoittuminen työmarkkinoille ja jääminen pois osittain tai kokonaan työkyvyttömyyseläkkeiltä merkitsisi noin 200 miljoonan euron vuosisäästöä eläkemennoissa. Lisäksi syntyisi huomattavasti tätä korkeammat verotettavat ansiotulot.

Työhön pyrkivistä 40 % on mielenterveyskuntoutujia, 20 prosenttia tuki- ja liikuntaelinsairaita, 10 prosenttia kehitysvammaisia ja 30 % muista syistä työkyvyttömyyseläkkeellä olevia.

torian romukoppaan. Hän esittää korvaavaksi termiksi VATES-säätiön käyttämää käsitettä osatyökykyinen. Termi pitäisi ottaa käyttöön myös sosiaalilainsäädännössä ja palveluissa sekä eläkesäästöissä.

Vajaakuntoinen termi korostaa Vuorelan mukaan ihmisen vajavuuksia ja on näin lähtökohdiltaan negatiivinen suhteessa työllistymiseen. Osatyökykyinen on sen sijaan luonteeltaan positiivinen: se kertoo että työkykyä on, kunhan se vain otetaan käyttöön.

Teksti: Juha Saarinen
Kuvat: Studio Hannu Lehmusvuori ja Juha Saarinen

Työllisyys nousuun kannustinloukut purkamalla

Meillä on kattava toimeentulovajärjestelmä, mutta etuuskien tasoon ja järjestelmän monimutkaisuuteen voidaan kohdistaa kritiikkiä. Monet saavat useita etuuksia samaan aikaan. Pitkäaikaistyöttömistä enemmistö saa työttömyyspäivärahan lisäksi asumistukea ja toimeentulotukea. Vammaisilla työnhakijoilla voi olla eläke ja asumistukea. Tukien päällekkäisyydestä seuraa byrokratian lisäksi hankaluuksia työllistymisessä. Työtulojen kasvu ei parannakaan tilannetta, vaan voi pienentää toimeentulotukea ja asumistukea. Työttömien on nykyisin vaikea parantaa tilannettaan tilapäisillä työtuloilla. Ongelmina ovat etuuskien katkeaminen työtulojen vuoksi, päätösten odotteleminen, maksatusten viivästyminen ja etuuskien takaisinperintä. Ne luovat vähätuloisille ihmisille kestäväntöntä epävarmuutta.

Perusturvaetuuskien tasojen yhtenäistämiseksi ja korottamisessa vähimmäisturvaksi ensimmäinen vaihe voisi olla täysi kansaneläke. Etuuskien tulee olla sidottu samaan indeksiin. Tarveharkinta on minimoitava. Järjestelmää uudistettaessa on poistettava tilanteita, joissa erilaisten etuuskien tarveharkinta vaikuttaa samanaikaisesti. Verotuksen vaikutusta etuuksiin tulee vähentää korottamalla kunnallisverotuksen perusvähennys 3 000 euroon.

Näiden tueksi tarvitaan tulotakuun toteuttaminen. Se vähentäisi erilaisia byrokraattisia loukkuja. Tulotakuun avulla varmistetaan, että tilanteissa, joissa ensisijaisten etuuskien liian alhaisen tason, etuuskien hylkäämisen tai maksatusviiveiden vuoksi syntyisi oikeus perustoimeentulotukseen, niin kyseisen osuuden maksaisi Kela tulotakuuna. Kunta vastaisi jat-

kossakin aina ehkäisevän sekä täydentävän toimeentulotuen maksamisesta, ja ne olisivat sosiaaliturvan välineinä. Tulotakuuta ei ilman erityisen painavia syitä perittäisi takaisin.

Oleellisin kysymys perusturvan ja työllistymisen yhteyden kannalta on, että määrätteisesti luodaan työllistymisen edellytyksiä. Työhön menon on aina lisättävä käytettävissä olevia tuloja. Soviteltuun työttömyyspäivärahaan tulee taata riittävän korkea suojaosuus sekä poistaa puolison tulojen työmarkkinatukea heikentävä vaikutus. Palkkatulot eivät saa merkitä etuuden menettämistä heti, vaan tietyn suoja-ajan jälkeen. Näin vältetään monet sosiaaliturvan ja palkkatyön yhteensovittamisen pulmat sekä etuuskien takaisinperinnät, ja työntekijäresurssit tulevat käyttöön.

“Sosiaaliturvajärjestelmää remontoivan Sata-komitean tulisikin rakentaa uudistukset niin, että ne herättävät kansalaisissa aktiivisuutta ja luottamusta sellaisiin periaatteisiin kuten sosiaaliturvan kannustavuus, viranomaispäätösten ennustettavuus ja läpinäkyvyys sekä reaalin käsitys tulojen korotustarpeista subteessa kustannusnousuihin.”

Riitta Särkelä
toiminnanjohtaja
Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry
riitta.sarkela@stkl.fi



Yksi yhteinen verkosto edistämään työllistymistä

VATES-säätiossä toimii neljä asiantuntija- ja yhteistyöverkosta: Suomen tuetun työllistymisen verkosto FINSE, Sosiaalisten yritysten verkosto SOFI, Mielenterveyskuntoutuksen ja työhönvalmennuksen verkosto sekä säätion taustayhteisöjen muodostama Työllisyysasiantuntijaverkosto.

Ne ovat työstäneet menestyksellisesti monia uudistuksia käytännön tasolta valtakunnalliseen tietoisuuteen ja päinvastoin. Nyt verkostopalikat ollaan pistämässä uuteen malliin.

Miksi verkostouudistus, toimitusjohtaja Marjatta Varanka?

Yhteiskunta ympärillämme muuttuu ja muuttaa myös verkostoitumisen haasteita. Jo useita vuosia olemme pohtineet, miten järjestää verkostotyöskentely niin, että se ei käsitelisi eri toimintamalleja erikseen vaan selkeämmin tukisi niiden muodostaman kokonaisuuden toimivuutta.

Mitkä ovat uudistuksen päälinjat ja tavoitteet?

Muodostamme yhden valtakunnallisen vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä edistävän verkoston. Sen jäseniksi kutsumme kaikkia vammaisten ja osatyökykyisten työllistymis-, koulutus- ja kuntoutusasioista kiinnostuneita henkilöitä ja organisaatioita, jotka sitoutuvat verkoston tavoitteisiin. Verkosto toimii laaja-alaisesti kokonaisuutta kehittäen. Se on joustava ja uudistuu yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Toiminta käynnistyy vuoden 2009 alusta.

Mikä on verkoston tarkoitus?

Verkosto edistää kohderyhmäänsä kuuluvien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille monipuolisesti. Se vaikuttaa valtakunnalliseen politiikkaan ja toimintaohjelmiin. Se kehittää työllistymisen tukipalvelujen laatua ja saatavuutta. Se edistää työelämän moninaisuutta työnantajayhteistyön keinoin ja lisää alan henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia.



Verkostomme uudelleen jäsentäminen kirkastui meille viime vuonna, kun pohdimme toimintamme tulevaisuuden strategisia haasteita, toimitusjohtaja Marjatta Varanka kertoo.

Mikä on verkoston rakenne?

Verkoston keskeisiä työkaluja ovat kehittämisryhmät ja ns. politiikkaryhmä. Ne keskittyvät tasa-arvoisen työllisyys- ja sosiaalipolitiikan edistämiseen, työllistämisen ja kuntoutuskäytäntöjen ja –menetelmien sekä työelämän moninaisuuden kehittämiseen.

Kehittämisryhmät ovat ajankohtaisista tarpeista lähteviä asiantuntijaryhmiä, joiden kokoonpanot, sisällöt ja työskentelyaika voivat vaihdella. Ne joustavoittavat verkoston toimintaa ja rakennetta. Politiikkaryhmää suunnittelemme pysyväisluonteiseksi vaikuttamistyön areenaksi.

■ Teksti: Arto Vilmi

■ Kuva: Studio Hannu Lehmusvuori

Työni ja minä -sarjassa Reijo Kainulainen kertoo työllisyysneuvojan työstään Näkövammaisten Keskusliiton Kuntoutusliriksessä. Vapaa-ajan toiminta rikossovittelijana tukee ammattia.

Tehtäväni on etsiä ratkaisuja, ei opettaa työn tekemistä

Olen saanut kaupallisen opistoasteen peruskoulutuksen ja suorittanut erilaisia tutkintoja, muun muassa esimiestyön tutkinnon, näönkäytönohjaajan koulutuksen ja isännöitsijän tutkinnon.

Näkövammaisten Keskusliitossa olen toiminut työllisyysneujana lähes 17 vuotta. En tosin ihan yhtä mittaa, vaan 2000-luvulla oli poissa pari vuotta pois ja palasin takaisin vuonna 2004.

Sen jälkeen olen hankkinut uuden harrastuksenkin, rikossovittelun, joka sopii hyvin ammattiini. Rikossovittelut ja työpaikoilla käytävät keskustelut täydentävät hyvin toisiaan. Kummassakin neuvotellaan eri osapuolten kanssa, lähdetään etsimään ratkaisuja yhteisen pöydän äärellä, perehdytään taustoihin ja pyritään pääsemään sopimukseen.

Työssäni, joka on asiakastyötä, tulee säilyttää ammatillinen ote. Asiakkaila saattaa olla vammauduttuaan valtavan hyvä työhistoria ja pitkä koulutus. Minun on turha opettaa heille työn tekemistä. Asiakas on oman alansa ammatillainen. Tehtäväni on löytää ratkaisuja, jotka mahdollistaisivat, miten asiakas voisi hyödyntää osaamistaan vammaustaan huolimatta.

Työhöni kuuluu matkatöitä. Asiakkaita tulee keskussairaaloista ja eläkevaikutusyhtiöistä, Kelastakin. Tapaan ensimmäisen kerran asiakkaan lääkärin lausuntojen ja puhelinkeskustelujen perusteella. Kartoitamme ongelmat ja minikälaisesta kuntoutuksesta juuri hän hyötyisi. Kuntoutusprosessi käynnistetään asiakkaan ja kuntoutuksen maksajatahon kanssa.

Tärkeintä työssäni on herkkyyden asiakkaille. Pitää osata kuunnella, että pystyisi ymmärtämään asiakkaan tilannetta ja ongelmia. Suurin osa asiakkaitani näkövammautuu työikäisenä. Neuvon asiakasta kuntoutuslain ja -asetuksen puitteissa, mitä mahdollisuuksia viralliset pelisäännöt antavat. Kuntoutusprosessi voi joskus kestää vuosia, jos ihminen menee uudelleen koulutukseen.

Tapaan kuntoutusasiakkaita myös toimistossani osana kuntoutustiimiä, jossa ovat mukana muun muassa kuntoutus- ja silmälääkärit, optikko, psykologi, näönkäytönopettajat. Työkykytutkimusten jälkeen kuntoutujan työkykyasioitten selvittäminen työpaikoilla jää usein työllisyysneuvojan tehtäväksi.

Työkyvyttömyys ja työkykyisyys ovat joskus hankalia asioita. Työnantaja voi tuskastua, kun työntekijän työkyky on heikentynyt. Lähdän selvittämään, mistä on kyse ja löytyisikö ammatillisesta kuntoutuksesta apua.





“Ammatillisen kuntoutuksen lait ja asetukset ovat hyviä tukipilareita, jos niitä osataan käyttää. Pullonkaula on usein viime metreillä. Vuosien työtyöelämään takaisin pääsemiseksi voi pysähtyä siihen, ettei löydy riittävästi tukea työllistymisvaiheessa.”

Tukipilareitani ovat tasapainoinen perhe-elämä ja harrastukset. Rikossovittelun lisäksi niitä ovat juokseminen ja moottoripyöräily. Juokseminen on hyvää terapiaa. Olen juossut pikkupojasta lähtien. Olympialaisten maraton-paikat taidetaan jakaa suhteilla, koska vielä ei ole tärpännyt.

Rikossovittelussa näen, miten pienistä asioista voi joskus tulla valtavan isoja. Kun tulen töihin, asiat suhteutuvat. Sovittelussa on nöyryyttävä, vaikka olisi kuinka pieni ongelma. Se on todellinen ihmiselle itselleen.

Ilonaiheitani ovat, kun tapaan asiakkaita myöhemmin esimerkiksi uudelleenkoulutuksen jälkeen. On hirveän palkitsevaa nähdä, miten ihmisellä on ihan erilainen ote elämään. Ensimmäisellä tapaamiskerralla asiakkaalla on voinut olla todella iso ongelmien vyhti. Parasta on, kun saa todistaa asioiden menevän eteenpäin.

Murheenani on voimattomuuden tunne. Se syntyy siitä, ettei joskus tunnu löytyvän oikein mitään hyvää ratkaisua; on vain huonoja, joista on valittava se

kaikkein vähiten huono. Ketään ei auta, jos työllisyysneuvojana alan voitotella. Täytyy katsoa realiteetteja ja neuvoa asiakasta, mistä hän saa parhaan mahdollisen tuen ja toimentulonsa turvattua.

Kehittämishaasteeni liittyy herkkyyteen. On aina vaara, kun pienellä aikavälillä tapaa paljon asiakkaita, rupeaa työntämään ihmisiä samaan muotiin. Itseä täytyy oikein ravistella joskus. Asiakkaan ongelma on ainutkertainen, vaikka se tuntuisi miten pieneltä tahaansa edellisen asiakkaan rinnalla.

Taustalla olevan Mia Bengersin Hyrinä-aideteoksen on koostanut kaksi näkövammaista. Toinen heistä on entinen asiakkaani, joka joutui jättämään kiinteistöhuoltotehtävät ja toimii nyt erilaisissa suunnittelu-tehtävissä idearikkaana miehenä.



TYÖNI

ja minä

Juoksulenkillä ajattelen usein uutta asiakasta ja keiden kaikkien kanssa hän joutuu tekemisiin näkövammauduttuaan. Pyrin miettimään eri tahojen kanalta asiakkaan tilannetta, miten esimerkiksi kuntoutuksen maksaja, työvoimatoimiston virkailija, me kuntouttajat ja perhe tilanteen kokisivat. Paljon jää kuvittelun varaan, ja pohdinnat perustuvat siihen, miten hyvin tunnen asiakkaan.

Näkövammaisen työllistymisen turvaaminen sen jälkeen, kun hän on valmistunut oppilaitoksesta, on haaste. Kynnystä pyritään madaltamaan, että löytyisi työpaikka.

Haltijan taikasauvaan suhtaudun realistisella asenteella. Mitään työhön liittyvää ei tule mieleen. Jos saa sanoa yleisesti, niin toivoisin, että joku suoma-

lainen voittaisi maratonin olympia-kultaa jossain vaiheessa.

Terveiseni lähetän ehkä kaikille ammatillisen kuntoutuksen parissa työskenteleville. Sopimus työnantajan kanssa on kahden kauppa. Jos vammasta aiheutuvaa haittaa ei voida poistaa, se heijastuu työntekoon. On hyvä ajatella myös työnantajan roolia, jossa täytyy saada työsuoritus maksamansa palkan vastikkeeksi. Molempien osapuolten tulee tuntea saavansa hyötyä työsoituksesta.

Lisätietoa liriksen työllisyyspalveluista:
www.nkl.fi (kuntoutus/työllisyyspalvelu)

Reijo Kainulaisen ajatukset kirjasi
Sinikka Luhtasaari
Kuvat: Studio Hannu Lehmusvuori
ja Reijo Kainulaisen kotiaristo



Sovittelun lisäksi harrastan moottoripyöräilyä ja juoksua. Olen juossut maratonin 57 kertaa ja ultrajuoksujakin, mm.100 kilometrin juoksun. Juokseminen on hyvää terapiaa.



Pitää osata kuunnella, että pystyisi ymmärtämään asiakkaan tilannetta ja ongelmia.

Työllistymispalvelut remonttiin?

Jos haluat remontoida yksikkösi työllistymispalveluiden laatua, alueellista verkostoyhteistyötä tai asiakaslähtöisyyttä, siihen tarjoutuu nyt oiva mahdollisuus. VATES-säätiön Move-projekti hakee vammaisten ja oastyökykyisten työllistymispalveluiden kehittämiseen neljästä kuuteen osahanketta.

Monipalvelukeskusten läpivirtaavuuden tukiprojektin Moven osahankkeiden kehittämistyön tavoitteena on, että yhä useammalla vammaisella ja osatyökykyisellä olisi mahdollisuus sellaisiin yksilöllisiin palveluihin, jotka tukevat hänen työllistymistään avoimille työmarkkinoille.

- Kehittämistyössä voidaan keskittyä esimerkiksi monipalvelukeskuksen työnantajayhteistyöhön, palveluohjaukseen, verkostoyhteistyöhön, työhönvalmennukseen tai palvelun laatuun, kerro projektipäällikkö *Milja Louhela*.

Pesänselvitystä ja peilausta nykyiseen ja tulevaan

Louhela korostaa, että työn kehittämisessä on kyse jatkuvasta prosessista. Yhä nopeutuva muutos yhteiskunnassa edellyttää, että yksiköt hyödyntävät työn tutkimuksen ja kehittämisen uudenlaisia malleja, mikäli ne haluavat kehittyä ja edistää työntekijöidensä hyvinvointia.

- Moven osahankkeiksi lähtevät saavat mahdollisuuden tunnistaa oman työyksikkönsä tilaa ja peilata nykyhetken lisäksi tulevaisuuden näkymiä, Louhela lupaa.

Lähtökohtana paikalliset tarpeet

Osahankkeissa tehtävän työn kehittämisen lähtee aina paikallisista omista tarpeista. Hankeaikana voidaan kokeilla erilaisia toimintatapoja, jotka voidaan



Keskustelu- ja kehittämistilaisuudet Mikkelissä, Kajaanissa ja Helsingissä

Move-projekti järjestää Mikkelissä 22.4., Kajaanissa 7.5. ja Helsingissä 14.5. keskustelu- ja kehittämistilaisuudet kehittämistyöstä kiinnostuneille ja muille sosiaalisen työllistämisen toimijoille. Tilaisuuksissa kerrotaan hankehausta ja projektissa tehdystä selvityksestä, jossa on kartoitettu vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä tukevia palveluja monipalvelukeskuksissa. Lisätietoja: www.vates.fi/projektit

myöhemmin vakiinnuttaa osaksi arki-työtä.

- Menettelytavat suunnitellaan yhdessä mukaan tulevien työorganisaatioiden kanssa. Kunkin organisaation muutostilanteeseen etsitään parhaiten soveltuvia vaihtoehtoja.

Projekti tarjoaa kehittämistyöhön mukaan lähteville organisaatioille myös koulutusta ja verkostoyhteistyökumppanuutta.

Rahoituksen etsimiseen apua

Kehittämishankkeet voivat hakea rahoitusta suunnitelmansa toteuttamiseen mm. Tekesin Työelämän kehittämissuunnitelmasta Tykesistä, Työsuojelurahastolta, oman maakunnan TE – keskukselta tai lääninhallitukselta. Projektihenkilöstö auttaa tarvittaessa rahoitusmahdollisuuksien etsimisessä.

Osahankkeiden hakuaika päättyy 16.6.2008.

Lisätietoja ja hakulomake: www.vates.fi/projektit.

Vammaisuutta on totuttu määrittelemään vamman kautta. Vammaisia on myös totuttu pitämään erityisryhmänä. Mutta onko erityisryhmiä olemassakaan? Entä mitä on työ? Näihin kysymyksiin toi aivan tuoreen ja poikkeuksellisen näkökulman filosofi, professori Timo Airaksinen VATES-päivillä.



Vammaisuuden määritelijät tekevät sen esteitten kautta, koska vammaisuudelle ei ole vastinkäsiteparia, huomautti Timo Airaksinen VATES-päivillä Kuntatalolla Helsingissä.

Esteiden asettajat määrittävät vammaisuuden

Esteettömyys – niin konkreettinen kuin kuvainnollinen – merkitsee Timo Airaksisen mukaan yksilön vapautta toimia sellaisena kuin on. Esteellisyydestä taas hyvä esimerkki hänen mielestään on Lontoon metro.

- Sitä voivat käyttää ainoastaan nuorehko ja kunnokkaat ihmiset. Muille metro on esteellinen. Esteettömyydessä on Airaksisen mielestä kyse myös oikeudenmukaisuudesta.

- Silloin yhteiskunnassa vallitsee reilu peli, jossa jokainen saa omansa, sitä mitä ansaitsee. Esteetön yhteiskunta on hyvä yhteiskunta, jossa kaikki haluamme elää. Se on mittava haaste demokratialle.

Vammaisuus, onko sitä?

Airaksinen korosti, että tasa-arvoinen yhteiskunta on kaikille jäsenilleen kaikin tavoin esteetön. Niinpä jokainen este rikkoo ns. alkutilan tasa-arvorakenteen ja aiheuttaa syrjintää. Sitä taas yritetään korjata positiivisilla toimenpiteillä, esimerkiksi vammaispalveluilla, siis erityisjärjestelyillä ns. erityisryhmille.

Kuinka määritellä erityisryhmät?

- Ei ole mitään luonnollista tapaa määritellä. Erityisryhmillä on omat halunsa, tarpeensa ja oikeutensa. Oikeuksien lajit ovat vapaus, vaade, suoja ja valta, Airaksinen totesi.

Entä voiko vammaisuuden määritellä, ja kuka sen tekee?

- Ei voi, koska vammaisuuskäsitteellä ei ole vastakohtaa. Vammaisuuden

määrittelevät ne, jotka haluavat asettaa esteitä. Jos on esteitä, vammaisuuden aste kasvaa. Jos ei ole esteitä, vammaisuuden aste pienenee ja ihannetilanteessa jopa katoaa, Airaksinen perusteli.

Miksi vammaisuutta on? Kuka tarvitsee vammaisuutta? Vammaisuutta on, koska on esteitä. Vammaisuus syntyy Airaksisen näkemyksen mukaan siitä, että yksilön ja yhteiskunnan välillä vallitsee jokin epäsuhta.

- Se, että vammaisuus nähdään erilaisuutena, on fakta ilman arvoitusta suhteessa samanlaisuuteen. Mutta jos vammaisuutta pidetään poikkeavuutena, kyse on normisidonnaisuudesta.

Työ on perusoikeus, mutta ei automaattisesti

Suomen perustuslain mukaan jokaisella kansalaisella on oikeus työhön riippumatta esimerkiksi vammaisuudesta. Mihinkin yllä mainittujen erityisryhmien oikeuksien lajiin työ kuuluu?

- Minusta työ ei ole vaateen tasoinen, mutta kylläkin vahvempi kuin vapaus. Työ siis sijoittuu jonnekin näiden kahden edellä mainitun oikeuden välimaastoon. Tästä seuraa, ettei kenenkään ole velvollisuus työtä järjestää, Airaksinen pohdiskeli.

Professori pitää työntekoa monessa mielessä tärkeänä.

- Työ on hyve, se tuo rahaa ja riippumattomuutta. Työ antaa myös onnellisuutta ja mahdollisuuden toteuttaa halujaan. Onnellisuus tuo mielenrauhaa.

Mihin suuntaan suomalainen yhteiskunta sitten on menossa pyrittäessä kohti esteettömiä työmarkkinoita?

- Aivan selvästi ongelmien väistely, vähättely ja yksinkertaistaminen lisääntyvät koko ajan. En tiedä oikein kallistuuko vaaka pessimismin vai optimismin puolelle.

Teksti: Arto Vilmi

Kuvat: Studio Hannu Lehmusvuori.

Kommentti

■ Itsekin vammaisena ihmisenä muistan, kuinka YK:n kansainvälisenä vammaisten vuonna 1981 juhlapuheet vilisivät erityisalkuisia yhdyssanoja ja erilaisia vammaisuuden määritelmiä.

Nyt hallitus valmistele vammaislakiuudistuksia. Se merkitsee, että taas meidät vammaiset määritellään eli meille asetetaan esteitä. Jäämme odottamaan, millaisia.

Arto Vilmi

Kuka Timo Airaksinen?

■ Helsingin yliopiston etiikan ja yhteiskuntafilosofian professori

Kirjoittanut useita teoksia moraalifilosofiasta ja tuonut Suomeen soveltavan etiikan tutkimusta

Viime vuosina kiinnostunut tekniikan filosofiasta

Tutkinut myös mm. ihmisten paheita, onnellisuutta, minuutta, rakkautta ja vanhuutta

Kirjoittanut lisäksi filosofian ja elämänskatsomustiedon oppikirjoja lukioon ja yliopistoon

Filosofian klassikoista Thomas Hobbes ollut kesto-suosikki

Airaksinen nosti esille myös kielenkäyttöömme pesiytyneen ikärasismi-käsitteen. Sellaista ei ole, koska ikä ja rasismi synnyttävän yhdessä aivan vääränlaisen mielikuvan. Mitä tekemistä on rodulla iän kanssa? Kyse on ikäsyrynnästä.

Asenneongelmat haittaavat kuurojen yrittäjien alkutaipaleita

Yli sata yritystoiminnasta kiinnostunutta kuuroa pohti kuurojen yrittäjyys-tilannetta maaliskuun alussa Helsingissä. Tilaisuuden järjesti Kuurojen työosuuskunta Osku.

Oman yrityksen perustaneet kuurot ovat kokeneet yritystoiminnan käynnistämisen erittäin vaikeaksi vallitsevien ennakkoluulojen ja aliarvioivan suhtautumisen vuoksi. Työmarkkinatukea annetaan mielellään tahoille ja hankkeille, jotka toimivat kuurojen puolesta, ei niinkään kuurojen yrittäjyydelle, kuurojen perustamille ja omistamille yrityksille. Toinen epäkohta on ollut viittomakielisen yrittäjyyteen liittyvän informaation ja tiedon puuttuminen kokonaan.

Kaikista vaikeuksista ja kielteisestä suhtautumisesta huolimatta kuurot yrittäjät eivät ole halunneet luovuttaa. Innovatiiviset esimerkit innostavat yrittäjyyteen. Yksi tällaisista esimerkeistä on kahden kuuron naisen perustama kahvilatoiminta, johon on yhdistetty kuulevien vanhempien ryhmille

tarkoitettu babysign-opetus, joka on saanut suuren suosion.

Akateemisten ja muiden koulutettujen kuurojen on ollut vaikea työllistyä ammattiaan vastaavaan työhön, joten yrittäjähenkisyys on heidän keskuudessaan korkealla.

Tilaisuudessa kymmenen kuuroa ilmoittautui halukkaaksi perustaa oman yrityksen, työllistää muita kuuroja ja kehittyä päteviksi yrittäjiksi.

Kuurojen työosuuskunta Oskulla on tarkoitus aloittaa Kuurojen kansanopiston kanssa yrittäjän ammattitutkintoon johtava viittomakielinen koulutus. Osku aikoo myös käynnistää viittomakielisen yrittäjäpalvelun TE-keskusten ja yrittäjyyteen liittyviä palveluja tarjoavien tahojen kanssa. Lisäksi Osku valmistaa viittomakielistä materiaalia yrittäjyydestä sekä informaatiota rahoittajille kuuroista yrittäjistä.

Lisätietoja antavat projektivastaava Jari Malkamäki, Tampere, jari.malkamaki@tyo-osku.fi;



Oskun aluetyöntekijät, työkonsultit, Turun, Tampereen, Helsingin ja Lappeenrannan seuduilta olivat luonnollisesti mukana yrittäjätilaisuudessa.

työkonsultti Regina Kankaanpää, Turku, regina.kankaanpaa@tyo-osku.fi;
työkonsultti Tiina Hedren, Helsinki, tiina.hedren@tyo-osku.fi ja toimitusjohtaja Liisa Kauppinen, liisa.kauppinen@kl-deaf.fi

Kehitysvammaiset nuoret haluavat palkkatyöhön



Kehitysvammaiset nuoret eivät enää halua perinteiseen työtoimintaan, vaan oikeaan palkkatyöhön. Tämä käy ilmi kehitysvammajärjestöjen suorittamasta kyselystä, johon vastasi yli 300 kehitysvammaista opiskelijaa.

Kyselytulosten mukaan palkan merkitys on suuri kehitysvammaisille nuorille. Työtä halutaan, koska työstä saa palkkaa. Perinteisessä työtoiminnassa tai avotyössä palkkaa ei makseta. Tuetun työllistymisen kautta, työvalmentajan tukemana, noin 300 kehitysvammaista henkilöä on tähän mennessä työllistynyt avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön. Työkykyisiä ja työhön haluavia kehitysvammaisia henkilöitä olisi kuitenkin jopa 3 000.

Kehitysvammaisten nuorten toive-ammattit ovat kyselyn mukaan varsin realistisia ja vastaavat heidän koulutustaan: suosituimpia aloja ovat ravitsemis- ja kiinteistönhoito. Myös kuljetus- ja liikennetyö kiinnostaa, samoin puhdistuspalveluala.

Kyselyyn vastanneista nuorista naiset

olivat opiskelemaisissa majoitus-, ravitsemus- ja talousalaa, sosiaali- ja terveysalan avustajakoulutuksessa tai puhdistuspalvelu-, käsityö- ja kotitalousalalla. Miehillä opiskelualat vaihtelivat enemmän. Yhtään naista ei opiskellut informaatiotekniikkaa, metsätyötä, kone- ja metallialaa tai kiinteistönhoitoa.

Kyselyn toteuttivat Kehitysvammaliitto, Kehitysvammaisten tukiliitto, Förbundet De Utvecklingsstördas Väl ja Nuorten Ystävät. Kysely liittyi toukokuun lopussa päättyvään Yhteisvastuukeräykseen, jonka kotimaan tuotosta ne saavat osan kehitysvammaisten työllistämistä avoimille työmarkkinoille edistäviin projekteihinsa.

Lisätietoja: Minun toiveammattini -kysely. Tua Nummelin 2008; www.kehitysvammaliitto.fi

EUSE jakaa stipendejä yhtenäistääkseen tuettua työllistymistä

■ Tuetun työllistymisen työhönvalmennus ei menetelmänä eikä ideologiana ole vielä vakiintunut Euroopassa. Haasteena on erityisesti palkkatyöhön sijoittuminen sekä työhönvalmentajan jatkuvan tuen tarjoaminen työllistyneelle henkilölle. Lisäksi tuetun työllistymisen työhönvalmennusta toteutetaan eri puolilla Eurooppaa eri tavoin. Syynä tähän ovat paitsi kansalliset erot, myös erilaiset tulkinnat siitä, mitä tuettu työllistyminen oikein on.

Edistääkseen yhteneväisiä tulkintoja, käytäntöjä ja toiminnan tavoitteita on Euroopan tuetun työllistymisen yhdistys, EUSE, päättänyt jakaa ensimmäistä kertaa viisi stipendiä tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen parissa toimivan



henkilöstön opintomatkoihin. Noin 900 euron suuruisen stipendien turvin osallistujille tarjoutuu mahdollisuus viikon ajan vaihtaa kokemuksia ja tutustua muun maan tuetun työllistymisen käytäntöihin, työllistymistoimintaan sekä työmarkkinoihin.

Hakijoilta edellytetään riittävää kielitaitoa ja työkokemusta sekä

sitoutumista opinto-ohjelmaan, jonka laatimisesta hakijat itse kantavat päävastuun. Hakumenettely, sen kriteerit ja yksityiskohdat ovat parhaillaan viimeisteltävänä. Haku päättyy kesäkuussa. Lisätietoja hausta ja mahdollisuuksista ilmoittautua vastaanottavaksi organisaatioksi saa VATES-säätiöstä kehittämisspäällikkö Pauliina Lampiselta, puh. 050 408 7734 tai s-posti: pauliina.lampinen@vates.fi ja EUSEn kotisivuilta www.euse.org

Euroopan tuetun työllistymisen yhdistys, EUSE, koostuu 17 kansallisesta jäsenorganisaatiosta. Sen tehtävänä on edistää vammaisten ja osatyökykyisten sekä muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan tukemana.

Työkeskukset messuavat yhdessä Saksassa



■ Saksan työkeskuksilla on vuosittain oma yhteinen messutapahtumansa, jossa ne esittelevät ja markkinoivat omia tuotteitaan. Päätuoteryhmiä tämän vuoden messuilla olivat tekstiilituotteet, sisustus-tarvikkeet, puiset lelut ja erilaiset lauta- ja muut pelit.

- Tuotteet olivat erittäin laadukkaita, kertoo messuilla vierailullut VATESin kehittämisspäällikkö Jarmo Kujanpää,

jonka matkakumppaneina olivat lahtelaisen Tuoterenkaan markkinointisuunnittelija Tuula Puustinen ja työklinikan esimies Anja Koskinen.

Kolmikko tapasi matkallaan myös Saksan työkeskusten kattojärjestön johtaja Manfred Duchateau'n, jolle se esitteli Tuoterenkaan menestystuotetta, Mökky-peliä. Saksassa, Hampurissa, järjestetään ensi kesänä Molkyn Saksan mestaruuskilpailut.

Sosiaalisiin yrityksiin kilpailukykyä ja kestävä työllisyyttä



Ketsy-projektin yksi ulkomaisista yhteistyökumppaneista oli Italiasta.

■ Lähes kolmen ja puolen vuoden mittainen sosiaalisten yritysten liiketoiminnan kehittämisprojekti Kestävä työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä päättyi maaliskuun lopussa. Tuloksena syntyi joukko julkaisuja, joita levitetään eritoten potentiaalisille sosiaalisten yritysten perustajatahoille ja jo toimiville yrityksille liiketoiminnan kehittämiseksi.

Projektin kansallinen työskentely rakentui pääasiassa kahdeksan tutkimusteeman ympärille. Teemoja olivat mm. liiketoimintakonseptien kehittäminen, paikallinen yritys-yhteistyö, kytkökset julkisiin hankintoi-

hin ja työvalmennukseen sekä innovatiivisena koettu sosiaalisten yritysten ei-tukityöllistety henkilöstön asennoituminen tukityöllistettyihin.

Olennaiset tulokset paketoiti ansiokkaasti referaattijulkaisuun Kynnys ry:n piirissä toimiva D4-verkosto.

Lisäksi Seinäjoen osaprojektissa syntyi kaksi uutta sosiaalista yritystä: lypsykarjatala Kurikkaan ja pesula Ilmajoelle.

Kansainvälinen kumppanuus poiki luonnoksen hyväksi havaittujen liiketoimintamallien monistamisesta sosiaaliseen yritykseen ja hahmotelman

Piristävän poleemisia ristipistoja työhönvalmennukseen

■ Työhönvalmennuksen ja tuetun työllistymisen käsitteitä käytetään tarkoittamaan lähes mitä tahansa vammaisille ja osatyökykyisille tarkoitettua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat työpaikan saannista hyvään elämään. Näin kriittisesti sivaltaa tuoreessa Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet -raporttikirjassaan sen tekijä Anne-Mari Ollikainen.

Kirjoittaja ihmettelee kritiikkiä säästelemättä, miten tilaaja voi tehdä asiakaslähtöisiä palveluhankintoja, jos kaikki tarjolla olevat toimenpiteet kuntouttavat, valmentavat ja edistävät yksilön elämänhallintaa. Hän kysyy myös kielikuvia oivallisesti viljellen, miten asiakas voi tehdä tavoitteellista valintaa kaiken kattavan voimaannuttamispuuron keskellä.

Ollikaisen terävät näkemykset työhönvalmennuksen pirstaleisuudesta, työhönvalmentajien työn ja tavoitteiden ristiriidoista sekä jaksamisesta perustuvat syksyllä 2006 toteutettuun työhönvalmennuksen nykytilaa käsittelevään selvitykseen. Sen aineisto koostuu kymmenestä työhönvalmentajahaastattelusta sekä kahdesta työhönvalmentajille suunnatusta kyselystä.

Terveystieteiden tutkimuskeskus toteaa Ollikaisen kirjaa arvioidessaan, että julkaisu on asiallinen ja hyvä tietopaketti erityisesti asiantuntijoiden käyttöön. Tähän on syytä yhtyä: kuluu kirja työhönvalmennuksen tekijöiden, tuottajien ja ostajien käsissä.

Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet. Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinua -kirjan (50 sivua) hinta on 10 euroa. Sitä voi tilata VATES-säätiöstä. www.vates.fi/ julkaisut.

eurooppalaisen sosiaalisen yrittäjyyden tietokannan luomiseksi.

VATES-säätiön hallinnoimassa projektissa oli sen lisäksi neljä kansallista kehittämis-kumppania. Kansainväliseen yhteistyöhön osallistui yhteensä kuusi partneriprojektia kaikkiaan viidestä maasta.

Hanketta rahoitti Euroopan Sosiaalirahasto. Lisätietoja: www.vates.fi/ketsy



Lähde mukaan kehittämään työllistämispalvelujasi

■ Monipalvelukeskukset välityömarkkinoiden läpivirtaavuuden tueksi -projekti, MOVE, hakee osahankkeita ajalle 2008 - 2009 edistämään vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Tavoitteena on käynnistää 4-6 osahanketta, joihin osallistuu työllistämispalveluja järjestäviä ja tuottavia yksiköitä ja näiden yhteistyökumppaneita. Osahankkeiden on tarkoitus kehittää yksikön toimintaa ja/tai alueellista verkostotoimintaa.

Osahankkeiden lähtökohta on aina ja kaikkialla palvelujen käyttäjäasiakas. Heidän tarpeidensa ja yksikön kiinnostuksen mukaan teemaksi voi valita esim. palveluohjauksen ja verkostoyhteistyön, työnantaja-yhteistyön, työhönvalmennuksen, palveluiden saavutettavuuden.

Kehittämishankkeet voivat hakea rahoitusta suunnitelmansa toteuttamiseen mm. TYKESistä, Työsuojelurahastolta, oman maakuntansa TE -keskuksesta tai lääninhallitukselta. Moven projektihenkilöstö antaa tarvittaessa apua rahoitusmahdollisuuksien etsimisessä.

Osahankkeiden hakuaika päättyy 16.6.2008 ja osahankevalinnat päätetään 17.9.2008.

Lisätietoja: projektipäällikkö Milja Louhela, puh. 0440 724 944, milja.louhela@vates.fi tai projekti-suunnittelija Anne-Mari Ollikainen puh. 050 5767 514, anne-mari.ollikainen@vates.fi sekä www.vates.fi/projektit, josta löytyy myös hakulomake.



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
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

Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet

Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinoa

Anne-Mari Ollikainen

Työhönvalmennuksen ja tuetun työllistymisen käsitteitä käytetään tarkoittamaan lähes mitä tahansa vammaisille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille tarkoitettua toimintaa, jonka tavoitteet vaihtelevat työpaikan saamisesta hyvään elämään. Tämä julkaisu on kannanotto työhönvalmennuksen pirstaleisuuteen. Tavoitteena on, että lukija pysähtyisi miettimään, mitä työhönvalmennus avoimille työmarkkinoille suuntaavana toimintana on ja minkälaisia tavoitteita sille on realistista asettaa.

Terveiden edistämisen keskus on arvioinut julkaisun käsikirjoitusvaiheessa:

Asiallinen ja hyvä tietopaketti erityisesti asiantuntijoiden käyttöön.

2007, 50 s., 10 euroa + toimituskulut (4,50)

Moninainen ohjaus

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 ohjaustyöstään ja sen tavoitteista. Raportti tuo esiin sosiaalisen työllistämisen toimialan ohjauskäytäntöjä, tekee näkyväksi työn tekijät, heidän taustansa, asiakasryhmänsä sekä heidän omat käsityksensä työtehtävistään 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

Eriytystyöllistämisen julkistaloudellinen kannattavuus

Kari Karhu

Paras julkistaloudellinen hyöty saavutetaan tukemalla työllistymistä yritysorganisaatioissa ja tekemällä julkiset hankinnat kotimaisilta sosiaalista vastuuta kantavilta yrityksiltä.

Tähän johtopäätökseen päätyy tutkija Kari Karhu erityistyöllistämisen julkistaloudellista kannattavuutta koskevassa selvityksessään.

Kari Karhun tutkimus on tehty Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektissa.

2007, 18 sivua

Kirjanen on tulostettavissa internetistä osoitteesta: www.vates.fi/projektien-materiaalit

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

Projektisuunnittelija, 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

Sihteeri

Eija Andelin

(09) 7527 5501

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

Talouspäällikkö

Pasi Ylipaavalniemi

(09) 7527 5508, 044 521 2133

Hallintoasiat

Toimitusjohtaja

Marjatta Varanka

(09) 7527 5505

Tiedotus- ja hallintosihteeri

Marianne Kaunismäki

(09) 7527 5502

Taloussihteeri

Vuokko Heikkilä-Kankkonen

(09) 7527 5509

Toimistoapulainen

Ella Rytkönen

(09) 7527 5507



. LF14



Virtaa verkostoista!

Työhönvalmennuksen
verkostopäivät

3.-4.6.2008 Kokkola.

Verkostopäivät järjestetään
yhteistyössä Kokkotyö-säätiön
kanssa.

Lisätietoja: www.vates.fi/koulutus