

KYVYT

käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – 1/2016

KYSELY: tiedon puute
yhä työllistymisen esteenä

Vammaisten henkilöiden
yrittäjäyys

Seurakunnat työllistävät
osatyökykyisiä

Tulevaisuuden työelämän trendit

Arvostetaanko alle 100-prosenttista työkykyä tai -halua?



Kuva: Antero Aaltonen

Osatyökykyisyyden tai työttömyyden yksilölle aiheuttamat ongelmat ja haitat ovat viime aikoina kiinnostaneet tutkijoita ja aiheista on valmistunut tutkimuksia ja raportteja. LL **Raija Kerätär** (väit.) selvitti tutkimuksessaan pitkäaikaistyöttömien työkykyä ja kuntoutustarvetta. Tulosten perusteella työttömien heikentynyttä työkykyä ja kuntoutuksen tarvetta ei tunnusteta riittävästi tavanomaisissa työhallinnon palveluissa. Työttömien monimuotoisiin ongelmiin liittyy usein mielenterveyden ja oppimiskyvyn häiriöitä, joiden hoitamiseksi vaikeasti työllistyvä tulisi ohjata aiemmin kuntoutuksen piiriin.

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa on selvitetty niin sanotun kroonisen työttömyyden ilmenemistä. Raportissa kroonisesti työttömäksi määritellään henkilöt, jotka ovat vähintään kahden peräkkäisen vuoden ajan olleet vailla avoimien työmarkkinoiden työtä ollen pääasiassa työttömänä tai työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä. Yhtenä tuloksena mainitaan, että työnantajien työntekijöihinsä kohdistamat osaamis- ja muut vaatimukset kasvavat jatkuvasti kiristyvän kansainvälisen kilpailun ja tuottavuuden kasvupaineiden myötä. Tällöin työllistymisen kynnyks osoittautuu yhä useammalle liian korkeaksi.

Tutkija **Aleksi Neuvonen** toteaa tämän lehden artikkelissaan, että suomalaisen yhtenäiskulttuuriin kuuluu osaltaan käsitys siitä, mitä ihmisen kuuluu osata ja että on oltava tietynlainen koulutus pärjätäkseen jossakin työssä. Tampereen yliopiston tutkimustulos näyttää olevan samoilla linjoilla. Neuvosen mukaan työ tarjoaa kuitenkin muutenkin mielekkästä kuin toimeentulon, muun muassa kiinnostumista yhteiskuntaan ja usein myös kanavan toteuttaa intohimoaan.

Niin kutsuttuun prekariaattiin kuuluvan väestön lisääntyminen pakottaa myös miettimään sitä, miten työtä tehdään ja miten sitä jaetaan tulevaisuudessa. Prekariaatilla tarkoitetaan tilapäisissä tai epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien ihmisten joukkoa. Suomalaisessa yhteiskunnassa on perinteisesti arvostettu työtä ja työntekoa, jopa niin, että osa-aikainen työ on tarvinnut kaverikseen toisen tai kolmannen osa-aikatyön, jotta ihminen olisi tullut hyväksytyksi ”oikeana” työntekijänä. Jos työkyky ei olekaan 100-prosenttinen, vaan jostain syystä ihminen jaksaa tai haluaa tehdä vähemmän, miten käy arvostuksen?

Tämän Kyvyt käyttöön -lehden tavoitteena on avata kuva vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä. Heihin kuuluu paljon vaikeimmin työllistyviä, joiden työllistämiseen maamme hallitus on tarttunut kärkihankkeissaan. Työllistämiseen vaikuttaa moni muukin asia kuin esimerkiksi vammaisuus. Kysely taustayhteisöllemme vahvisti käsityksemme, että käytännön tiedon levittäminen työllistymisen tukikeinoista työnantajille on yhä keskeinen tekijä Vatesin kohderyhmien työllisyyslanteen kohenemisessä.

Koskaan ei tiedä mihin kukin meistä pystyy ennen kuin saa tilaisuuden yrittää. Sen tähden kannattaa ottaa kaikki kyvyt käyttöön.

Jaana Pakarinen
toimitusjohtaja

KYVYT käyttöön

Kyvyt käyttöön on osatyökykyisten työllistymisen erikoislehti, joka edistää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä, työssä pysymistä ja työhön paluuta. Lehti on ilmestynyt vuodesta 1997 lähtien.

Päätoimittaja:
Jaana Pakarinen

Toimitussihteeri:
Kati Savela, p. 044 587 9568,
kati.savela@vates.fi

ISSN 2242-6043 (painettu)
ISSN 2242-6051 (verkkolehti)

Vates



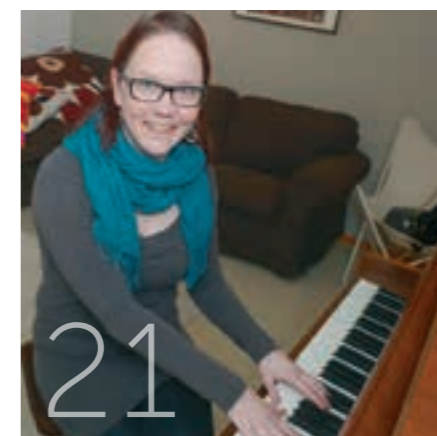
Julkaisija

Vates-säätiö sr
Oltermannintie 8, Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki
Puh. 09 7527 551
www.vates.fi
www.facebook.com/kyvyt.kayttoon
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

Osoitteenmuutokset ja tilaukset

Marianne Pentikäinen
Puh. 044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Painos: 6 300 kpl
Painopaikka: Savion Kirjapaino Oy, Kerava
Paperi: 115g Lumisilk, kansi 170g Lumisilk
Lehden ulkoasu ja taitto:
Heli Penttinen
Kansikuva: Kati Savela



SISÄLTÖ | 1/2016

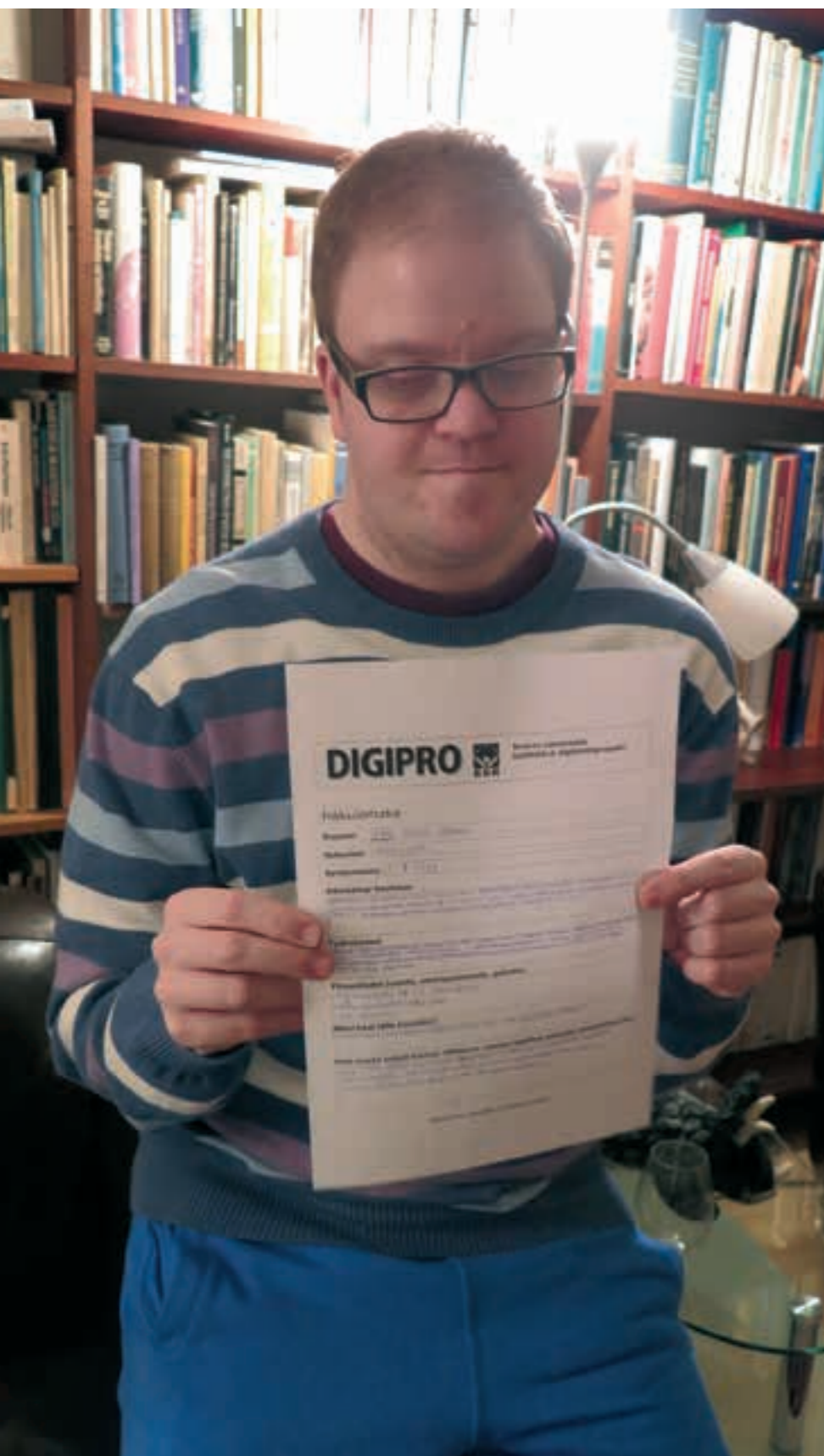
- 4 Palkkatuella digitoinnin osaajaksi
- 6 Tietoa, tukia ja valmennusta työelämään
- 10 Tarjonta-, kysyntä- vai kohtaantolähtöistä palvelua?
- 13 Tulevaisuuden työelämä joustaa ja vaatii joustoa
- 15 Minun työelämäni
- 16 Perustaisinko yrityksen?
- 18 Yrittäjänä omat vahvuudet parhaiten esiin
- 20 Vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä kehitetään
- 21 Keinoja työssä jaksamisen tueksi
- 24 Seurakuntayhtymä haluaa työllistää tuetusti
- 26 Tavoitteena osatyökykyisten työllistyminen
- 27 Tutustu Vates-säätiön julkaisuihin
- 28 Kolumni: Periksi ei anneta!
- 29 Ajassa
- 34 Vates-säätiön infisivut



Tulihan lehti oikealle henkilölle ja osoitteeseen? Haluatko tilata tai peruuttaa lehden?

OTA YHTEYTTÄ!

Marianne Pentikäinen
044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi



Palkkatuella digitoinnin osaajaksi

TEKSTI JA KUVAT: Kati Savela

Atro Niiniluoto on ollut kahdeksan vuotta palkkatuetussa työssä Suomalaisen Kirjallisuuden Seurassa digitointiavustajana. Hänen työnantajansa on oikeutettu palkkatukeen Niiniluodon lievän vamman takia. Hahmotusvaikeuksia kompensoivat kuitenkin poikkeuksellisen hyvä muisti, huolellisuus ja tarkkuus.

36-vuotiaan **Atro Niiniluodon** arki on koostunut jo vuosia kuuden tunnin työpäivistä Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran arkistossa. Ulko- ja sisäliikunnan harrastuksiin kuuluvat hiihto, kickbike ja kuntosali, perheen kanssa vietetty aika Helsingin keskustan tuntumassa sekä pyöräily ja verkkokalastus mökillä. Sellaisena hän toivoo elämän jatkuvankin. Niiniluoto on siinä mielessä onnekas, että mieluinen työsuhte on jatkunut vuodesta 2007 saakka, eikä lievä vammaisuus ole vaikuttanut palkkaamiseen tai työn jatkumiseen.

Toisenlaisia esimerkkejä on helppo löytää. Konkreettisimmillaan este työn saannille voi työnantajan puolelta olla se, että työtiloihin ei pääse pyörätuolilla, kuten Niiniluodon eräälle opiskelutoverille kävi. Toisaalta esteellisyttä on yhä paljon myös asenteissa. Jos työntekijä ei ilman mitään tukitoimia sovellu tehtävään, otetaan sellainen, joka niin sanotusti lokahtaa kuvioon suurin tein.

Atro Niiniluoto on osallistunut mm. vammaisia työllistäneeseen ESR-rahoitteiseen DIGIPRO-projektiin. Digitoinnista hänellä on jo runsaasti työkokemusta pitkään jatkuneessa työsuhteessaan Suomen Kirjallisuuden Seurassa.

Kyyt käyttöön -lehden kyselyn mukaan (s. 6–9) palkkatuki on tärkeimpiä vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten työllistymistä edistäviä tekijöitä.

TOIMINTATERAPIA AUTTOI KUNTOUTUMAAN

Atro Niiniluoto syntyi noin kilon painoisena keskosena vuonna 1979. Hänelle jouduttiin kohonneen aivopaineen takia asentamaan shuntti, jonka korjauksen yhteydessä viisi vuotta myöhemmin pojalle tuli lievä vasemman puolen halvaus. Shunttia jouduttiin korjaamaan vielä monta kertaa pojan kasvaessa. Keskosuuden seurauksena Niiniluodolla on todettu suoritusprofiilin epätasaisuutta: toisaalta hahmotusvaikeuksia kommunikaatiossa ja sosiaalisissa tilanteissa sekä arkuutta, toisaalta erittäin hyvä muisti. Hän on myös toimissaan tarkka ja musikaalisesti lahjakas. Poika oppi lukemaan 4-vuotiaana. Niiniluoto on hiljalleen kuntoutunut lievän halvauksen seurauksista niin, etteivät ne haittaa päivittäistä elämää.

Vaikka aivojen toisessa puoliskossa tapahtuisi vakaviakin vaurioita, toinen puolisko voi oppia ottamaan vaurioituneen puolen tehtäviä hoitoon. Näin totesi professori **Risto Näätänen** Niiniluodon vanhemmille tämän ollessa lapsi.

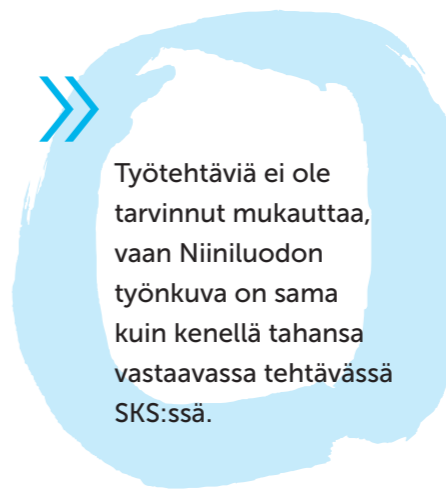
– Kuntoutusmuotoina kouluikäisenä olivat esimerkiksi toiminta- ja musiikkiterapia. Kehonhallintaa opeteltiin niin sanotussa Futuuri-kerhossa. Minusta tuli siellä myös apuvalmentaja, Atro Niiniluoto kertoo kotonaan Helsingin Töölössä, jossa asuu samassa taloudessa vanhempiensa kanssa. Hän osallistuu kotitöihin ja täysipainoisesti perheen kuluihin.

20-vuotiaana Atro Niiniluodolle tehdyssä psykologin lausunnossa hänen vahvuuksikseen todettiin nopea työtapa, silmän ja käden yhteistyö, visuaalinen hahmotuskyky ja visuokonstruktioivinen päättely (näönvaraisen tiedon ja tilasuhteiden hahmottamisen yhdistäminen käsien hienomotoriikkaan). Hänellä on myös hyvä kuulomuisti.

TYÖLLISTYMISSUUNNITELMA ELÄKEPAPEREIDEN SIJAAN

Peruskoulun jälkeen helsinkiläisnuori suoritti Keskuspuiston ammattiopistossa tietotekniikan perustutkinnon moni- ja vaikeavammaisille. Valmistumisvuonnaan 1999 Niiniluoto oli työharjoittelussa Näkövammaisten keskusliiton tietopalvelussa. Hän kävi myös digitaalisen äänenkäsittelyn kurssin vajaakuntoisille opiskelijoille sekä työhönvalmennuskurssin. Suunta työelämään on siis ollut päättäväinen.

Äiti **Ritva Niiniluodon** mukaan palkkatomia harjoittelupaikkoja on ollut helppo löytää, mutta palkkatyötä ei. Niinluodolle ei ole koskaan esitetty työkyvyttö-



Työtehtäviä ei ole tarvinnut mukauttaa, vaan Niiniluodon työnkuva on sama kuin kenellä tahansa vastaavassa tehtävässä SKS:ssä.

myyseläkettä vaihtoehtona, kuten monelle vammaiselle esitetään. Koulusta valmistumisen jälkeen hän onkin kuulunut työvoimaan. Sen vuoksi hänelle laadittiin työllistymissuunnitelma TE-toimistossa vuonna 2003.

Suomalaisen Kirjallisuuden Seuraan Atro Niiniluoto tutustui vuonna 2000, jolloin hän oli työkokeilussa kansanrunousarkistossa digitoimassa aineistoa. Sen jälkeen nuori mies on muun muassa ollut postitus- ja pakkaustehtävissä Invalidiliiton Mäkelän työkeskuksessa ja vammaisia työllistäneessä DIGIPRO-projektissa.

Vuonna 2007 alkoi edelleen jatkuva työ digitointiavustajana SKS:ssä. Viime syksyyn saakka hänelle myönnettiin tukipäättös kahdeksi vuodeksi kerrallaan, mutta palkkatukimäärärahojen niukentumisen takia päätös tehtiin syksyllä vain puoleksi vuodeksi. Nyt palkkatukea on myönnetty vuodeksi, toukokuun 2017 loppuun.

TÄSMÄLLISYYTTÄ JA TARKKUUTTA VAILLA VERTAA

Atro Niiniluodon työtoveri arkistotutkija **Risto Blomster** sanoo, että palkkatuen ja Niiniluodon työsuhteen jatkoa toivotaan kovasti. Tällä hetkellä työn alla on keruuaineiston digitointi, johon kuuluvat esimerkiksi ihmisten lähettämät myrskykokemukset. Blomster toimii yhteishenkilönä työsuhte- ja muissa asioissa.

– Atro on todella tarkka työskentelijä. Jos on jotain ongelmaa, hän tulee kysymään. Työn itsenäisyys on jatkuvasti lisääntynyt, Blomster kertoo.

Niiniluodon työnkuva on sama kuin kenellä tahansa vastaavassa tehtävässä SKS:ssä. Täsmällisyys ja tunnollisuus ovat kenen tahansa työnantajan toiveominaisuuksia työntekijöilleen. Lisäksi työtodistusten arvioissa hänet kuvataan sopeutuvaksi, huumorintajuiseksi ja positiiviseksi.

LISÄÄ TIETOA JA TYÖLLISTYMISEN TUKIKEINOJA

Ritva Niiniluodon kokemuksen mukaan työnantajilla on edelleen epäilevä asennetta, suurelta osin tiedon puutteen takia.

– Pelätään esimerkiksi, että heillä olisi paljon sairauspoissaoloja, mikä ei yleensä ollenkaan pidä paikkaansa. Oppisopimuskoulutuksessa ja sosiaalisissa yrityksissä olisi potentiaalia, kun niitä vain kehitettäisiin ja hyödynnettäisiin oikeasuuntaisesti, hän pohtii.

Muita keinoja parantaa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä olisi esimerkiksi nykyistä kattavammat työhönvalmentajapalvelut. Työhönvalmentaja voi olla tukena sekä työnhaussa että sinne siirtymisessä. Esimerkiksi työolosuhteiden järjestytykseen voisi sisältyä työhönvalmentajan tuki. Myöskään työntekijänpalvelua ei saisi unohtaa.

SKS:ssä ei ole muita palkkatukea saavia työntekijöitä. Monimuotoisen työyhteisön periaatetta ei ole kirjattu strategiaan, vaan henkilöitä palkataan näiden osaamisen ja muun soveltuvuuden mukaan. Työkaveri Risto Blomsterin mukaan Niiniluoto ei ole tarvinnut muita mukautuksia työhönsä kuin selkää tukevan työtuolin – jollaisista enemmistö selkävaivaisista suomalaisista tarvitsee joka tapauksessa.

– Lisäksi fysiatri **Heikki Levon** patisti käymään salilla lihaksiston vahvistamiseksi. Näin olen tehnytkin isän kanssa, Atro Niiniluoto toteaa hymyillen.

Työkyvyn ylläpitäminen voi olla yksinkertaista, kun siihen asennoituu oikein. ✕



TIETOA, TUKIA JA VALMENNUSTA TYÖELÄMÄÄN

TEKSTI: Kati Savela
PIIRROS: Harri Heikkanen

Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä tukevat Kyvyt käyttöön -lehden kyselyn mukaan parhaiten mm. palkkatuki ja työnantajien tiedon lisääminen työllistämisen tukimuodoista. Tulokset perustuvat Vatesin 9 taustayhteisön vastauksiin.

Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa Vatesin kohderyhmiin kuuluvien henkilöiden (vammat, osatyökykyiset, pitkäaikaissairaat) työllisyystilannetta ja työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä sitä, onko heidän työllistymisessään tapahtunut kehitystä vai taantumista viimeisten vuosien aikana. Toiseksi haluttiin selvittää, ovatko työllistymistä vaikeuttavat tai edesauttavat tekijät samankaltaisia esimerkiksi eri vammaryhmien tai sairauksien kohdalla.

OECD:n mukaan vammat henkilöt ovat Suomessa harvemmin töissä kuin muualla Euroopassa. Samoin osatyökykyisten työllisyys on selvästi muiden työikäisten työllisyyttä pienempi. (Vesala ym. 2016)

Tärkein kysymyksistä oli kuitenkin se, mitkä keinot ovat tutkimusten ja kokemusten mukaan parhaiten edistäneet kunkin kohderyhmän työn saantia ja työssä pysymistä. Näiden tekijöiden

puolesta vaikuttaminen on Vatesin ja sen taustayhteisöjen yksi keskeisempiä tehtäviä, jotta vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden tie työelämään tai siellä pysyminen helpottuisi.

Yksi vaikuttamistyön kohde on se, että kaikissa työllistymistä tukevissa palveluissa olisi osaamista työelämään polutukseen, eli että työhön kuntouttavista palveluista olisi mahdollisuus siirtyä eteenpäin, jos työelämävalmiudet ja henkilön oma halu ja motivaatio kasvavat. Palvelut eivät tulisi olla toisiaan poissulkevia tai esteitä työelämäpolulla.

Kysely lähetettiin 28 Vatesin taustayhteisölle. Siihen vastasivat Invalidiliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Näkövammaisten liitto, Neuroliitto, Mielenterveyden keskusliitto, Lihastautiliitto, Rinnekoti-Säätiö, Kiipulasäätiö ja Ammattiopisto Luovi (Hengitysliiton edustaja).

TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT MYÖS YMPÄRISTÖTEKIJÄT

Kyselyyn osallistuneet yhteisöt ovat luonteeltaan erilaisia: osan kohderyhmä on selkeästi rajattu, esimerkiksi näkövammaiset, toisilla on asiakkaina eri tavoin vammaisia tai pitkäaikaissairaita henkilöitä. Vastusten lähde myös vaihteli: osalla se oli valtakunnallinen tutkimus, osalla oma sijoittumisseuranta tai omat tilastot. Toiseksi on huomioitava se, että ihmisillä voi olla useita työllistymistä yleisesti vaikeuttavia piirteitä ja muun muassa elämäntilanne, asuinpaikka, ammatti ja monet muut tekijät vaikuttavat aina myös työllistymiseen. Nämä tekijät jäivät tämän kyselyn ulkopuolelle. Tilannetta avataan siis yleisellä tasolla, ei yksilöityjen tapausten kautta.

Osatyökykyisyyden syynä voi olla monta muutakin tekijää kuin sairaus tai vamma eikä osatyökyky ole välttämättä pysyvä



tilanne. Samoin siihen vaikuttaa yleinen työllisyystilanne, mitä vastauksissakin korostettiin.

Avaamme vastauksia erikseen vammais- ja potilasjärjestöjen osalta ja toisaalta oppilaitosten tai säätiöiden osalta, joiden kohderyhmissä on eri tavoin vammaisia, sairaita tai erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä.

Sitaateissa olevat tekstit ovat otteita kyselyn vastauksista.

”Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työttömien tilanne on vaikein; toimintakyvyn alenema ei riitä täyteen eläkkeeseen ja osa-aikatyön saaminen työhön, jossa tehtävää pitäisi vielä räätälöidä, on vaikeaa.”

TYÖTOIMINTAAN TAI MUUHUN EI-PALKKATYÖHÖN OSALLISTUMINEN

Vamma- tai sairausryhmittäin ei ollut saatavilla tietoja työtoimintaan tai vastaavaan ei-palkkatyöhön osallistumisesta muiden kuin kehitysvammaisten osalta.

Kehitysvammaisista on tutkimuksen mukaan (Vesala ym. 2015) ei-palkkatyössä noin 36 % työikäisistä.

MUUTOKSET TYÖLLISYYS- TILANTEESSA PIENIÄ

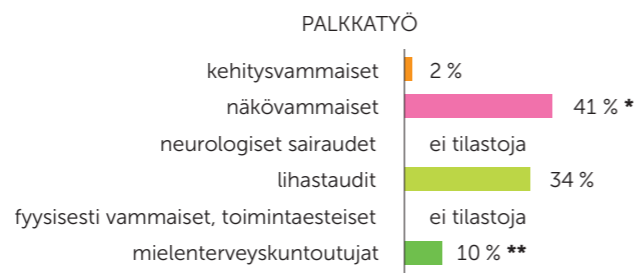
Kehitysvammaisten osalta työllisyystilanne ei ole merkittävästi muuttunut viimeisten noin kymmenen vuoden aikana.

Neurologisista sairauksista kärsivillä (esimerkiksi MS-tauti, muistisairaudet, Parkinsonin tauti) työttömien määrä on noudattanut yleistä työttömyystendenssiä. Kognitiivisen puolen oireita omaavat voivat kohdata vaikeuksia työelämän vaatimusten täyttämässä. Toisaalta lääkityksen kehittyminen on edistänyt neurologisista sairauksista kärsivien työssä pysymistä.

Näkövammaisten kohdalla ainakin osittain työllisten määrä ja nuorten aikuisten työllisyysaste on näkövammarekisterin tilastojen mukaan laskenut.

Erilaisia lihastautia sairastavien nuorten työelämään pääsy on parantunut, mutta

Järjestöt: Työllistyminen avoimille työmarkkinoille, %-osuus luvut ovat korkeintaan kaksi vuotta vanhoja, ellei toisin mainita



* osittain ja täystyölliset

** kuntoutuksessa olleet, v. 2010

Invalidiliiton ja Neuroliiton osalta ei ollut saatavilla kysyttyjä tietoja.

Eriyisammattipetusta tarjoavien toimijoiden opiskelijoiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille

| | PERUSTUTKINTO | AMMATILLINEN LISÄKOULUTUS |
|---------------|---------------|---------------------------|
| Kiipulasäätiö | n. 20 % | ei tilastoja |
| Luovi | 13–18 % | 35 % |

Kiipulasäätiö: Vuosina 2012–2015 työllisyystilanne on vaihdellut välillä 16–26 %. Tieto perustuu omaan sijoittumisseurantaamme.



Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työttömien tilanne on vaikein; toimintakyvyn alenema ei riitä täyteen eläkkeeseen ja osa-aikatyön saaminen työhön, jossa tehtävää pitäisi vielä räätälöidä, on vaikeaa.

yleinen työllisyystilanne vaikeuttaa työn-saantia.

Mielenterveyspuolella esimerkiksi voimavaravalmennusmenetelmän lisääntynyt käyttö on parantanut kuntoutujien työllisyystilannetta. Esimerkiksi Masto-ohjelma (masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseksi) mainittiin yhtenä työelämäosallisuutta vahvistaneena tekijänä.

ERITYISOPPILAITOKSET JA SÄÄTIÖT

Muun muassa kuntouttavaa työtoimintaa ja päivätoimintaa tarjoavan Rinnekoti-Säätiön mukaan palkkatyön tekeminen on suunnitteen kolminkertaistunut, mutta suuri osa palkkatyöstä tehdään säätiön sisällä.

”Työllisyystilanne ei ole merkittävästi muuttunut, mutta nyt on signaaleja sekä paremmasta (hallituksen kärkihanke, asenteet) että huonommasta (maan ja yritysten heikko taloustilanne). Jonkin verran työllistyminen on parantunut parin viime vuoden aikana.”

Ammattioppilaitos Luovi: ”Sytä tilanteen heikentymiselle ovat muun muassa opiskelijoiden erityisen tuen tarpeiden lisääntyminen ja monitarpeisuus.”

TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISESSÄ EI YHTÄ YLITSE MUIDEN

Työllistymistä helpottaviksi seikoiksi kaikki vastanneet valitsivat monivalintakysy-

myksessä tasapuolisesti työn mukauttamisen, tuet, esimerkiksi palkkatuki, työnantajien tiedon lisääntymisen ja työnhakijoiden motivoinnin (8 vastaajaa 10:stä). Vähiten vaikuttavaksi, mutta silti merkittäväksi tekijäksi nimettiin työllistymistä edistävät hankkeet ja projektit (6 vastaajaa 10:stä).

Avoimista vastauksista kertyi monta muutakin tekijää, jotka kokemusten mukaan vahvistavat työllistymismahdollisuuksia. Niitä olivat tuetun työn työhönvalmennus, kohderyhmälle sopivat TE-palvelut, läheisten aktivointi henkilön tukemiseen, lisäkoulutus ja voimavaravalmennus, avustavien töiden löytäminen esimerkiksi työanalyysien avulla, työpaikalla tapahtuva oppiminen ja työelämäohjaus ja mahdollisuus osa-aikaisuuteen (eläke + palkka).

TYÖLLISTYMISTÄ HEIKENTÄÄ YHÄ TIEDON PUUTE

Työn saantia ja työssä pysymistä heikentäviksi tekijöiksi mainittiin useimmin työnantajien tiedon puute (7 vastaajaa 10:stä). Toiseksi merkittävimäksi asiaksi nousi vamma tai sairaus itsessään (5) ja sen jälkeen työnhakijan itsetunto. Muita seikkoja olivat työhönvalmennuksen puute, yleiset asenteet, henkilön häilyvä motivaatio työhön, tuottavuuteen perustuva palkkaus, huono mukautusratkaisujen tuntemus (sekä kohderyhmillä että työnantajilla) ja

muutokset palkkatuen perusteissa.

Lisäksi heikentävinä tekijöinä tuli ilmi sopivien, esimerkiksi matalan tai kapean osaamisen työtehtävien vähäisyys ja työnantajan puuttuva halukkuus/haluttomuus tai mahdollisuus palkata työntekijää tällaisiin tehtäviin.

”Mikään (tekijä) ei välttämättä itsessään (vaikeuta työllistymistä), vaan yhdistettynä toiseen eli vamma tai sairaus ja työnantajan ennakkoluulot/tiedon puute tai jokin muu noista mainituista.”

”Toisaalta kompensatiot (palkkatuet tms. tukimuodot) eivät ole riittävästi tiedossa ja toisaalta tukien hakeminen koetaan byrokraattiseksi.”

LISÄÄ YKSILÖKOHTAISIA MUKAUTUKSIA JA RÄÄTÄLÖINTIÄ

Lisäksi esiin nousi työllistymistä edistävinä seikkoina mahdollisuus työtehtävien räätälöintiin tai uudenlaisen tehtävän kokoamiseen sekä erityisoppilaitosten opiskelijoiden kohdalla jatkosuunnitelman tekeminen. Tärkeänä pidetään myös mahdollisuutta luoda kokonaisuus, jossa voidaan työllistää henkilöitä juuri heidän työkykyään vastaaviin tehtäviin ja sellaisilla viikkotuntimäärillä, joita henkilö jaksaa tehdä. Palkkatukien turvaaminen ja mahdollisuus tarvittaessa siirtyä ”taaksepäin” työuralla ovat myös joissakin tapauksissa tehokkaita kei-



Mikään (tekijä) ei välttämättä itsessään (vaikeuta työllistymistä), vaan yhdistettynä toiseen eli vamma tai sairaus ja työnantajan ennakkoluulot/tiedon puute tai jokin muu noista mainituista.

noja pitää työikäiset työelämässä.

Vaikka palkkatyöhön pääsemistä pidetään tärkeimpänä tasavertaista osallisuutta ilmentävänä tekijänä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden kohdalla, vastauksissa muistutettiin, että tavoitteita on muitakin. Kaikkien kohdalla palkkatyö ei ole realistinen vaihtoehto.

”Kehitysvammaisten ihmisten osalta palkkatyössä olevien määrä jonain ajankohdalla ei anna hyvää kuvaa kohderyhmästä, palveluista tai työllistymispyrkimyksistä. Pitäisikin tarkastella mieluummin osallisuutta ja sitä, mitä tapahtuu pitemmillä aikaväleillä.” ✖

VASTAUKSISSA VIITATTU LÄHTEISIIN:

Vesala, Klem, Alakauhaluoma, Harkko: *Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä*, 2016. Vesala, Klem, Ahlsten: *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014*, 2015. *Kiipulasäätiön sijoittumisseuranta 2012–2015. Näkövammarekisterin vuosikirja 2014. Näkövammarekisterin tilastot*. Oksa, Mia: *Pysytään töissä, lihassairauden vaikutukset työelämän pääsyyn ja siellä pysymiseen*, 2016, SAMK. *Eläketurvakeskukset tilastot*; Ammattiopisto Luovin sijoittumisseuranta. Mika Vuorela: *Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön*, 2008, TEM. Kumpulainen, Aila: *Kehitysvammopalvelut vuonna 2004*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:30.



Työllisyystilanne ei ole merkittävästi muuttunut, mutta nyt on signaaleja sekä paremmasta (hallituksen kärkihanke, asenteet) että huonommasta (maan ja yritysten heikko taloustilanne). Jonkin verran työllistyminen on parantunut parin viime vuoden aikana.

Erityisammattiopetusta tarjoavien toimijoiden opiskelijoiden työllistyminen työtoimintaan muuhun ei-palkalliseen työhön*

| | PERUSTUTKINTO | AMMATILLINEN LISÄKOULUTUS |
|---------------|---------------|---------------------------|
| Kiipulasäätiö | 37 % | ei tilastoja |
| Luovi | 34–40 % | 23 % |

Rinnekoti-säätiön asiakkaista noin 90 % on ei-palkkatyössä tai palkkatyön ohella ei-palkallisessa työssä, kuten työtoiminnassa.

* työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, työhönvalmennus, avotyö, työtoiminta, päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta

VASTAAJIEN MUKAAN kuntouttavassa tai muussa työtoiminnassa, työkokeiluissa ja muissa ei-työsuhteisten toimintojen piirissä olevista **potentiaalia palkkatyöhön** olisi esimerkiksi kehitysvammaisista noin kolmasosalla. Mielenterveysystistä työkyvyttömyyseläkkeellä olevista eri arvioiden mukaan 30 000, jopa 60 000 olisi halukkaita palaamaan työelämään, ja voimavaravalmennuksen avulla se on usein mahdollista.

Yhteenveto

Vatesin kohderyhmä on laaja vammaisista eri syistä osatyökykyisiin, mutta työllistymisen haasteet ovat usein kaikilla kohderyhmillä samankaltaisia. Työllistymiseen ohjaamisen kannalta tulee silti ottaa joitakin erityispiirteitä huomioon eri kohderyhmien kohdalla. Tarvitaan edelleen asennevaikuttamista ja aktiivista tiedotustyötä, jotta tietoisuus työllistämisen mahdollisuuksista ja tukitoimista välittyy työnantajien tietoisuuteen.

– On yksilö- ja tilannekohtaista, mitkä tekijät vaikuttavat parhaiten työn saantiin tai työssä pysymiseen. Osa tekijöistä kohdistuu itse työnhakijaan tai -tekijään, osa työnantajiin. Osa puolestaan riippuu yhteiskunnan tuesta, kuten koulutusmahdollisuuksista ja esimerkiksi työhönvalmentajapalvelun saatavuudesta, Vatesin kehittämiskoordinaattori **Anne Korhonen** toteaa.

Vates-säätiön yksi tehtävä on kehittää ja tehostaa päättäjille ja työnantajille osoitettua viestintää, esimerkiksi työllistäjien onnistuneiden kokemusten kautta.

– Tarvitaan esimerkiksi tilaisuuksia, joissa työnantaja voi välittää kokemuksiaan toiselle työnantajalle. Esimerkiksi käytännön työpajoissa työnantajat voisivat kohdata osatyökykyisiä henkilöitä ja kokeilla sitoutumatta työtehtävien räätälöintiä ja mukautuksia, Anne Korhonen Vates-säätiöstä sanoo.

Vates on pitkään tehnyt työhönvalmennuksen kehittämistyötä ja alaa tunnetuksi. Työhönvalmennus on tehokas tukimuoto työllistymisen tueksi. Kyselyn perusteella osatyökykyiset henkilöt työllistyvät, kun työtehtävät ja osaaminen kohtaavat. Tarvitaan siis työhönvalmennusta työtehtävien räätälöintiin ja uusien työtehtävien kokoamiseen.

– Vates-säätiö käyttää kyselyn tuloksia myös jatkossa vaikuttamis-, kehittämis- ja tiedotustyönsä tukena, kyselyn toteuttanut viestintävastaava **Kati Savela** kertoo.

Tarjonta-, kysyntä- vai kohtaantolähtöistä palvelua?

Työnantajien mahdollisuudet löytää työntekijöitä ovat suhdannemielessä parantuneet viime vuosina, mutta avoinna oleviin työpaikkoihin ei silti ole ollut helppo löytää sopivaa työntekijää. Tämä kieli paitsi työmarkkinoiden yhteensopivuusongelmista, myös laajemmin työmarkkinoiden toimivuuden heikentymisestä. Kun työmarkkinoiden kyky tuottaa uusia työsuhteita on yleisellä tasolla heikentynyt, syntyy väistämättä pelko, että työnhakijoiden näkökulmasta ongelma kasautuu erityisryhmien kannettavaksi.

Erityisryhmien tukeminen työvoima- ja kuntoutuspalveluilla on perinteisesti toteutettu siten, että palvelujen kohteena on epäsuotuisassa asemassa oleva työtä hakeva. Tällöin palveluja on tarjottu lähinnä työvoiman tarjonnan näkökulmasta, vaikka eri yhteyksissä on korostettu myös työnantajien palvelujen tarvetta. Työnantajapalveluiden heikkous puolestaan näyttäisi olevan siinä, että niissä harvoin tuodaan esille osatyökykyisiä työnhakijoita mahdollisina rekrytoitavina. Lisäksi työnantajapalveluja hoitavat virkailijat eivät tunne riittävästi rekrytointikynnyksen alentamiseksi tarjolla olevia palveluja, jotka mielletään vain työnhakija-asiakkaan palveluiksi. Näin ehkä moni työpaikka, johon osatyökykyinen voisi olla se sopivin työntekijä, jää täyttämättä.

Työnantajan keskeisimpiä odotuksia on, että henkilöstön osaaminen pystytään hyödyntämään tuottavasti. Osatyökykyisen työnhakijan kohdalla on ratkaisevaa, näyttävätkö he työnantajien näkökulmasta sekä osaavina että tuottavina rekrytoitavina.

ASENNE EI ONGELMA, TIEDONPUUTE ON

Ainakaan ongelma ei enää ole työnantajien asenteissa. Vuonna 2006 yli puolet työnantajista katsoi mielenterveyskuntoutujan palkkaamisen johtavan heikentyneeseen

yrityskuvaan. Nyt olemme monien asennekampanjoiden jälkeen (esimerkiksi Masto- eli Masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseen tähdännyt hanke) tilanteessa, jossa jopa yli 70 prosentilla työnantajista intentiot ovat osatyökykyisen rekrytoinnille myönteiset. Kuitenkaan intentio ei aina johda rekrytointiin. Vaikka tutkimustietoa on aiheesta vähän, osatyökykyisen todennäköisyys tulla valituksi työhön näyttäisi olevan noin 15–40 prosenttia vähäisempi. Tähän todennäköisyyteen vaikuttaa osatyökykyisen hankkima koulutus, sairauden tai vamman laatu, rekrytoivan yrityksen koko ja toimiala sekä se, onko yrityksellä aiempaa kokemusta osatyökykyisten rekrytoinnista.

Työnantajan mielikuvat, jotka liittyvät osatyökykyisen rekrytointiin ja sen vaikutuksiin sekä niihin vaikuttaminen ovat avaintekijöitä, joilla rekrytointikynnystä alennetaan. Ensiksikin työnantajan on vaikea arvioida rekrytointitilanteessa hakijan pätevyyttä tai suoriutumista. Lisäksi epä-tietoisuutta on työturvallisuuskysymyksissä tai tarvittavien työn mukautusten toteuttamisessa.



Työnantajapalveluja hoitavat virkailijat eivät tunne riittävästi tarjolla olevia palveluja.

Moni työnantaja myös aprikoi, voiko osatyökykyisen rekrytointi tuoda mukanaan taloudellisia riskejä sairauspoissaolojen ja mahdollisen työkyvyttömyyden muodossa. Myös pelko erilaisten mukautusten tai räätälöintien kuluista voi vähentää rekrytointihalukkuutta.

Lisäksi työnantajan rekrytointivalmiuteen vaikuttaa mahdollisuus yhteiskunnan tarjoamiin kompensatioihin tai tukiin. Valitettavasti useilla työnantajilla on puutteelliset tiedot tarjolla olevista tukipalveluista.

TYÖHÖNVALMENTAJA MADALTAA REKRYTOINTIKYNNYSTÄ

On olemassa jo kohtalaisen vankkaa näyttöä siitä, että työnhakijalla, jolla on kontaktoidessaan työnantajaan tukena työhönvalmentaja tai muu ammatillisen kuntoutuksen toimija, on paremmat mahdollisuudet tulla rekrytoituksi. Työhönvalmentajan tuki on ollut tervetullut myös työnantajille, koska sillä on voitu vastata myös heidän tarpeisiinsa rekrytoinnissa. Esimerkiksi työnantajat, jotka ovat saaneet tukea kohtuullisten mukautusten suunnitteluun, ovat yleensä nähneet mukautusten johtaneen lisääntyneeseen tuottavuuteen, parantuneeseen työilmapiiriin ja vähäisempiin poissaoloihin. Työnantajan saama tuki työtä hakevan osaamisen arviointiin sekä työyhteisön valmentamiseen on osaltaan alentanut rekrytointikynnystä.

Työhönvalmentajan antama tuki edistää siis työn ja tekijän kohtaamista.

Patrik Tötterman,
FT, erityisasiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö



Osatyökykyisen työnhakijan kohdalla on ratkaisevaa, näyttävätkö he työnantajien näkökulmasta sekä osaavina että tuottavina rekrytoitavina.



Tulevaisuuden työelämä joustaa ja vaatii joustoa

TEKSTI JA KUVAT: Kati Savela

Tarjoaako tulevaisuuden työelämä entistä enemmän kylmää kättä vammaisille, osatyökykyisille ja henkilöille, jotka eivät aina mahdu työelämän vaatimusten normimuottiin? Valmius muokata omaa työnkuvaa ja ammatti-identiteettiä ovat jo nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän haluttuja ominaisuuksia. Kadonneiksi luullut ammatit voivat palata ja silpputyö voi tarjota tilaisuuden monenlaisille taidoille, toteaa Ajatushautomo Demos Helsingin tutkija Alekski Neuvonen.

Tulevaisuuden työelämän muutosten analysointia on **Alekski Neuvosen** mukaan tehty ainakin 1980-luvulta saakka. Seuraavan vuosikymmenen alussa arvioitiin, että tietokoneiden ja tietotyön osuus kasvaa rajusti ja että teollisen ja tuotannollisen työn määrän vähenee. Tosin tietotekniikan kehityksen nopeutta ei ihan osattu ennakoita.

– 1990-luvun alkupuolella uskottiin, että sähköpostin käyttötaito sinänsä tulee olemaan 2000-luvulla tärkeä työelämän taito, jonka voisi mainita CV:ssä, Neuvonen muistaa.

Neuvosen tuntemus suomalaisesta työelämästä on kertynyt vuosien mittaan useiden ammattiryhmien kanssa tehdystä yhteistyöstä ja tutkimuksista.

– On olennaista, että kun toimintaympäristö muuttuu, yhteiskunnan ja yritysmailman on herättävä siihen, että toimintatapojakin on muutettava. Se voi olla esimerkiksi julkisen palvelujärjestelmän byrokratian purkamista tai jotain muuta, mikä haastaa totuttuja kuvioita.

Organisaation työkuulttuurin muokkaaminen voi olla esimerkiksi sitä, että palkataan keskenään erilaisia ihmisiä töihin. Puhutaan työyhteisön monimuotoisuudesta. Sillä tarkoitetaan sitä, että etninen alkupe- rä, äidinkieli, ikä, vammaisuus, sukupuoli-identiteetti ja niin edelleen eivät vaikuta henkilön palkkaamiseen. Monimuotoisuus on etu sekä työnantajalle että -tekijöille: näin voidaan hyödyntää ihmisten erilaisia työskentelytapoja.



On olennaista, että kun toimintaympäristö muuttuu, yhteiskunnan ja yritysmailman on herättävä siihen, että toimintatapojakin on muutettava.

IHMINEEN EI KATOA PALVELUISTA TÄYSIN
Tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa työelämässä arvostetaan työntekijän kykyä innostua uudesta ja valmiutta muokata ammatti-identiteettiään. Työrytmin nopeutuminen ja digitalisaatio ovat kulkeneet trendinä työelämän murroksessa jo parikymmentä vuotta. Vaikka digitalisaation vaikutus teolliseen työhön oli näkyvillä jo varhain, sen vaikutusta toimistotyöhön ei ole osattu ennustaa yhtä hyvin.

– Nähtävissä on, että toimistotyötä voi tulevaisuudessa hajauttaa usealle toimijalle. Kirjanpito- ja hallintotehtäviäkin voidaan pilkkoa ja ostaa eri puolilta maailmaa. Robottien tulosta erilaisia töitä korvaamaan on puhuttu pitkään, mutta on vaikea sanoa, millä vauhdilla se yleistyy.

Muita tämän hetken ja lähitulevaisuuden trendejä ovat tutkija Neuvosen mukaan muun muassa työntekijän motiivointi antamaan paras panoksensa, suurempaan tuottavuuteen johtava sisäisen motivaation ruokkiminen ja johtamistyylin muutos autoritaarisesta myönteisellä palautteella kannustamiseen.

Vaikka robotit tulisivat vauhdilla, kyllä ihmistä tarvitaan. Koneiden käyttämisessä vaaditaan muun muassa päättelykykyä. Palveluammateissa henkilökohtaisen palvelun laatu tulee yhä tärkeämmäksi, kun asiakaspalvelijoiden määrä pienenee. Perinteiset kassa-, varasto- ja kuljetustyöt voivat määrällisesti vähentyä huomattavasti.

– Silti esimerkiksi kassatyö ei ole vain mekaaninen taito, vaan siinä on osattava kohdata asiakas, antaa jotain arvokasta tälle, Neuvonen pohtii.

Erilaisissa ulkotöissä, kuten puistojen kunnostuksessa, tekijöiden tarve voi jopa kasvaa, sillä ympäristön laadun ja esteettisyyden merkitys on vahvistumassa.

Ammatit, joita luullaan jo kadonneiksi, voivat tulla uudestaan. Esimerkiksi joissakin maissa on otettu rahastajat takaisin raitiovaunuihin tai busseihin, koska se loi matkustajille turvallisuuden tunnetta.

– Ihmistä tarvitaan edelleen pehmentämään tilanteita, vaikka itse työ hoituisi koneitse, Neuvonen sanoo.

FASILITOINTI JA SILPPUTYÖ TRENDINÄ
Yksi uudenlainen tehtäväkuva työpaikoilla voi tulevaisuudessa olla fasilitaattori; hen-

Alekski Neuvonen

filosofi, tulevaisuudentutkija ja elämäntapamuutosten asiantuntija

- tutkijana Demos Helsingissä (toinen perustajista), aiempia työpaikkoja mm. VTT, Turun kauppakorkeakoulun tulevaisuuden tutkimuskeskus
- konsultoi yrityksiä organisaatioiden kehittämisessä
- tekee väitöskirjaa skenaariomenetelmien soveltamisesta yhdyskuntasuunnitteluun Tampereen teknillisessä yliopistossa

kilö, joka ohjaa muita työntekijöitä tehtävien suorittamisessa. Tällöin myös suppean osaamisen omaavat voivat antaa tehokkaan työpanoksensa, ja käytännön yleistyessä heidän ohjaamisensa on osa työkaluttuuria, ei ylimääräinen rasite.

Erikoisosaamista tarvitaan tietotyössä varmasti jatkossakin. Esimerkiksi autistisella henkilöllä voi olla vahva mutta kapea osaamisalue, johon hän voi keskittyä, kun ympärillä on muita, jotka hoitavat työhön liittyvät oheistehtävät.

– Silpputyömarkkinat yleistyvät varmasti vielä. Oma työpanos voidaan tarjota useisiin paikkoihin silloin tällöin, ei kiinteässä työsuhteessa. Se on eri asia kuin freelance-työ, jossa ammattiala on usein selvästi rajattu. Silpputyössä voi hyödyntää useita osaamisalojaan. Myös henkilöt, jotka tarvitsevat tukea työssään selviytyvät niistä, kun tällainen silpputyömalli yleistyy ja pientenkin osatehtävien suorittamisesta tulee valtavirtaa, Neuvonen selvittää.

Määräaikainen tai pätäkittäinen, toistuva työ tekevät tuloaan pysyviksi tarkoitettujen työsuhteiden rinnalle, ja ehkä entistä enemmän niiden tilalle.

Yrittäjyyden käsitettäkin voi Neuvosen mukaan haastaa. Tarkoittaako se motivoitumista eri tavoin kuin palkkatyössä? Onko tavoitteena jatkuvasti kasvava bisnes vai jotain muuta?

– Jokin välimuoto tai -muotoja palkkatyön ja yrittäjyyden välille tulee, hän uskoo.

KOKOPÄIVÄTYÖ EI VOI OLLA TÄRKEIN TAVOITE

Vaikka työtulo ei aina yksinään riittäisi elämiseen, kuten se ei välttämättä silppu- tai pätäkättyössä riitä, Neuvonen korostaa työntöön muita ulottuvuuksia.

– Siinä on se merkityksellisyys, että oma työ kelpaa jollekulle ja sitä tarvitaan, hän toteaa.

Neuvosen mielestä kuljetaan harhaan, jos tavoitteena on vain kaikille kokopäivätyö ja sen kautta riittävä toimeentulo. Se on jousitamattomuutta.

– Suuri osa kansalaisista ei ole kiinnittynyt mihinkään, jos heillä ei ole ansiotyötä eikä muuta säännöllistä yhteiskunnassa kiinni pitävää toimintaa. Työ tarjoaa muu-



Aleksi Neuvonen uskoo, että tulevaisuudessa silpputyö yleistyy, ja sen kautta henkilö voi hyödyntää useita tai vain yhtä, suppeaakin osaamisaluettaan.

takin mielekäästä kuin toimeentulon, muun muassa kiinnittymistä yhteiskuntaan ja usein myös kanavan toteuttamista omaa intohimoaan.

Työvoimapulaa joillekin aloille on pitkään ennustettu, ja Neuvonen arvelee, että näin tulee vielä käymään. Nytkin on jo runsaasti töitä, joihin ei löydy tekijöitä esimerkiksi puhtaanapito- ja myynnin alalla.

Suomessa on pitkään vallinnut yhtenäiskulttuuri, johon on pakostakin tulossa joustoa muun muassa lisääntyneen maahanmuuton takia. Yhtenäiskulttuuriin kuuluu käsitys siitä, mitä ihmisen kuuluu osata, ja että on oltava tietynlainen koulutus pärjätäkseen jossakin työssä. Tätä käsitystä haastetaan yhä enemmän tulevaisuudessa.

TYÖNVÄLITTÄJÄ AUTTAISI TYÖTÄ JA TEKIJÄÄ KOHTAAMAAN

Rekrytointi- ja henkilöstövuokrausyritys Manpowerilla oli 2007–2012 Monimuotoinen työllistäminen -kampanja, jossa korostettiin muun muassa vammaisten integroitumista työelämään, kumppaneina muun muassa järjestöjä ja TE-toimistoja. Tavoitteena oli kehittää monimuotoisempia työyhteisöjä edistämällä heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työnsaantia. Hankkeessa perustettiin sosiaalinen yritys Manpower Inclusive tarjoamaan muun muassa palkkatuetun henkilöstövuokrauksen palvelua. Sadat osatyökykyiset ja pitkäaikaistyöttömät saivat työtä kampanjan aikana.

– Heistä moni osaa ja haluaa tehdä töitä,

jotka eivät ole yleisesti haluttuja. Kampanjassa tarjottiin työnantajille tukea käytännön järjestelyihin, kuten palkkatuen ja työterveyshuoltoasioiden selvittämiseen, vähän kuin työ- tai työhönvalmentajan tapaan.

Vastaavanlaisia välittäjätoimia tarvitaan Aleksi Neuvosen mukaan jatkuvasti, ja luultavasti tarve vain kasvaa. Työn välittäjistä, jotka tukevat sekä työnhakijaa tai uutta työntekijää että työnantajaa, voi tulla yhteiskunnalle erittäin tarpeellinen toimija, yksi tapa yrittää. Toimintamallissa voisi olla esimerkiksi jonkin säätiön antama pohjarahhoitus, ja yrittäjä saisi sen lisäksi palkkion jokaisesta työllistetyistä henkilöstä.

– Pieniä yrityksiä syntyy yhä enemmän, eikä niillä ole samalla tavoin resursseja etsiä sopivia työntekijöitä ja kiinnittää heitä tehtäviinsä kuin isoilla työnantajilla. Välittäjillä olisi tässä tärkeä rooli, Neuvonen toteaa. ✂

NELJÄ TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN TRENDIÄ

- työntekijällä oltava valmius muokata ammatti-identiteettiään
- työtä voidaan pilkkoa ja hajauttaa useille toimijoille digitalisaation kehittyessä
- fasilitoijat yleistyvät, tehtävänään tukea ohjausta työssään tarvitsevia työntekijöitä
- suomalaisen työelämän yhtenäiskulttuuri mukautuu monikulttuurisuuteen, osaamisen ja tekemisen tavat moninaistuvat

TEKSTI: Antti Selki

KUVA: Kati Savela

MINUN TYÖELÄMÄNI

Olen Antti. Asun Helsingissä. Ikäni on 24 vuotta ja olen ollut noin 3 vuotta palkkatukityössä, johon olen koulutautunut. Opiskelin kiinteistöhoitajan perustutkintolinjaa Kiipulan erityisammattiopistossa. Koulutus kesti 3 vuotta. Sain 11-vuotiaana Aspergerin oireyhtymädiagnoosin, joka on neurologinen poikkeavuus aivojen keskushermostossa.

Teen kiinteistöhoitajan töitä täällä pääkaupunkiseudulla. Pääpainona työssäni ovat olleet ulkoalueiden hoitotyöt sekä pienet erilaiset kiinteistöhoitoon kuuluvat huoltotehtävät. Olen esimerkiksi oppinut lukemaan kiinteistön lämpimän käyttöveden kulutusmittareita. Lisäksi teen erilaisia vuorotyöjaksoja. Vuorotyötäni ovat olleet Suomen liputuspäivät, jotka ovat aina merkitty vuosikalenteriin sekä apupäivystäjän työt, joita olen tehnyt vuoden verran. Olin riemuissani tästä ja tämä tuli myös ylätymisenä työvalmentajalle. Päivystystehtäviäni ovat kuuluneet erilaiset ovenavaukset eri vuorokauden aikoina asukkaille. Myös LVI-hälytyskeikat ovat tulleet minulle tutuiksi. Minulla on traktorikortti ja kuljen päivystysvuorolla työkonellani.

Asperger-diagnoosi saattaa näkyä välillä heittelevänä tilanteena eli niin sanottuna neurologisena poikkeavuutena, joka vaikuttaa muun muassa erilaisten tilanteiden ja asioiden ymmärtämiseen. AS-poikkeavuus on näkynyt minulla myös silleen, että stressin kynnykseni on joskus pieni ja silloin haluaisin vain keskittyä rauhassa omiin työtehtäviini. Haasteita työelämässä minulla on ollut satunnaisesti erilaisissa kommunikointi ongelmissa sekä vuorovai- kutustilanteissa. Jotta en jäisi näitä stressaamaan, niin yritän aina jatkaa oman parhaani mukaan eteenpäin, jottei myöskään

ympäristökään huomaisi näitä tilanteita. Pyrin myös etukäteen miettimään, miten voisin kommunikoida työasioissa kavereiden kesken.

Myös erilaisia kommunikaatio-ongelmia saattaa esiintyä jopa virastoissa ja joskus oman ohjaajani kanssa. Mutta en jää murehtimaan niitä, koska ne ovat aina niin nopeita tilanteita ja pyrin miettimään jo etukäteen mitä tulen sanomaan virkailijalle, jotta se sujuvoittaisi meidän keskusteluumme. Tärkeää on aina muistaa oikea asenne ja vuorovaikutus taidot. Tärkeää olisi saada hyvä paketti aikaan eli selvät sävelet kavereiden kanssa.

Loppuun vielä mainitsen, että voisin pysyä samassa työssäni vielä pitkään. Tärkeää on myös muistaa, että lepääminen on aina oikeilla hetkillä tärkeää, jotta motivaatio säilyy työssä. Olen aina valmis pitämään diagnoosini turvin Tuetun työllistymisen palvelun ja hyvän asenteen työssäni. Tärkeää on myös muistaa, että ei kannata olla liian avoin esimerkiksi vieraille ihmisille. Jos jokin on epävarmaa, niin kannattaa aina kääntyä muiden, tuttujen ihmisten puoleen.

Kirjoittaja on löytänyt työpaikan Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palveluiden kautta. Hänen tukenaan on ollut työhönvalmentaja.



PÄÄKAUPUNKISEUDULLA TUETUN TYÖN PALVELUA

Helsingin ja Vantaan kaupungeilla on omat tuetun työllistymisen palvelunsa, jotka tukevat kehitysvammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palvelulla pyritään edistämään tuettavien liittymistä osaksi yhteiskuntaa sekä elämänlaadun ja toimeentulon parantamista. Työvalmentaja on tukena työnetsinnästä työpaikalla tapahtuvaan valmennukseen. Tuen tarpeesta sovitaan yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa. Myös ELY-keskukset ostavat palveluita yksityisiltä toimijoilta ja myöntävät niitä asiakkailleen tiettyjen tuntimäärien puitteissa.

Kyvyt käyttöön -lehden työllisyyskyselyn mukaan osa kehitysvammaisista työtoiminnassa olevista henkilöistä kykenisi tuetusti palkkatyöhön.

Perustaisinko yrityksen?

Yrittäjyys on yksi vaihtoehto työllistyä myös silloin, jos kokee, ettei omaa osaamistaan pääsee toteuttamaan työelämässä vamman tai sairauden takia. Vaikka yrityksen perustaminen tuntuisi isolta askeleelta, aina voi selvittää liikeideansa mahdollisuudet.

Vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä tukevat TE-palvelut ja eläke- ja vakuutusyhtiöt. Tietoa saa myös vammaisjärjestöjen yritysneuvoilta sekä kunnan yritys- tai elinkeinoneuvolta ja uusyrityskeskuksesta.

Näkövammaisten liiton yrittäjyysneuvontapalvelu on yksi esimerkki vammaisjärjestöjen yrittäjille suunnatusta tuesta, jota liitto on tarjonnut jo 1970-luvulta lähtien.

– Suomessa on noin 1 000 näkövammaista yrittäjää, yleensä hierojina tai käsityöläisinä, kertoo yrittäjyysneuvoja **Jaana Argillander** Näkövammaisten liitosta.

– Näkövammaisista yrittäjistä noin 40 prosenttia toimii fysioterapia-alalla. Lisäksi on maanviljelijöitä, it-ohjaajia, tulkkeja, kääntäjiä, pianovirtittäjiä, juristeja ja kaupan alalla toimivia yrittäjiä. Nousussa ovat olleet terveysalan palveluita tarjoavat yrittäjät, kuten psykologit, psykoterapeutit ja erilaisiin hemmotteluhoitoihin erikoistuneet yrittäjät, jatkaa Argillander.

Näkövammaisista yrittäjistä suurin osa harjoittaa ammattiaan toiminimellä.

PÄÄASIAALLISET TUET

Starttiraha on TE-toimiston myöntämä tuki yrittäjän toimeentulon turvaamiseksi. Työkyvyttömyyseläkettä saava ei ole pääsääntöisesti oikeutettu starttirahaan.

– Kuitenkin esimerkiksi invaliditeetin tai sokeuden perusteella saatava eläke oikeuttaa hakemaan starttirahaa, kertoo Argillander.

Alkava yrittäjä, jolla on vamma tai sairaus, voi hakea elinkeinotukea joko Kelasta tai työeläkelaitoksesta.

Kelan elinkeinotukea voi hakea työn aloittamista sekä työvälineiden hankintaa varten. Tukea voi hakea myös toiminnassa oleva yritys työvälineiden hankintaan, jos ne tulevat hakijan henkilökohtaiseen käyt-



Tuntuu ihmeelliseltä, että ihminen, joka on opiskellut ammattiin, ei voi harjoittaa ammattiaan tietojärjestelmien esteellisyyden takia.

töön ja ovat sairauden tai vamman takia tarpeellisia työn tekemisessä. Elinkeinotuen määrä perustuu tarpeellisuus- ja kohtuullisuusohjelmien perusteella. Se on enintään 80 prosenttia hyväksytystä kustannusarviosta ja enintään 17 000 euroa.

– On myös apurahoja, joita henkilö voi hakea esimerkiksi yritys-toimintaan liittyvän koulutuksen tai kurssien ostamista varten, sanoo Argillander.

Yrittäjyys katsotaan palkkatyön tapaan työksi. Jos vammaisella henkilöllä on erityisiä vaikeuksia liikkumisessa eikä hän voi käyttää julkisia joukkoliikennevälineitä ilman kohtuuttoman suuria vaikeuksia, hänellä on subjektiivinen oikeus hakea esimerkiksi kuljetuspalveluita työnsä tekemiseksi.

Kelalta voi hakea myös tukea apuvälineiden hankintaan, jotka Kela korvaa kokonaan. Ennen hankintoja henkilön pitää kuitenkin käydä apuvälinekartoituksessa, jonka jälkeen asiantuntija kirjoittaa lausunnon apuvälinetarpeesta. Hankinnat pitää myös kilpailuttaa.

– Apuvälineitä myönnetään hyvin myös yrittäjille ja toimivillakin yrittäjillä on mahdollisuus hakea niitä. Tuloja yritys-toiminnasta pitää olla kuitenkin riittävästi, sillä tukea ei myönnetä harrastustoimintaan, sanoo Argillander.

MUITA YRITTÄJIÄ TIUKEMMALLA

– Vamma tuo yrittämiseen kolmannen duunin. Ensinnäkin se työ, mitä varten yritys on perustettu. Toisena ovat yrittäjyyteen liittyvät tehtävät, kuten hallinto ja markkinointi. Lisäksi tulevat omasta vammasta johtuvat aikaa ja resursseja vievät asiat, kuvaa Argillander vammaisyrityksien erityispiirteitä.

Esimerkiksi henkilökohtaista palvelua on yhä vaikeampi saada TE-toimistossa. Asiakkaat ohjataan netin käyttöön, mikä voi olla apuvälineitä käyttävälle näkövammaiselle yrittäjälle jopa mahdotonta.

– Näkövammaisilla yrittäjillä menee muita enemmän aikaa esimerkiksi matkustamiseen ja matkojen suunnitteluun, laskutukseen, tiedon hankintaan tai nettisivujen päivitykseen. Jos yrittäjä tarvitsee henkilökohtaista avustajaa, hänestä tulee myös työnantaja, mikä vuorostaan lisää hallinto- ja tehtäviä, sanoo Argillander.

Joidenkin asioiden hoitamiseksi vammaisen henkilö on pakko ostaa palvelu ulkopuolelta, mikä lisää yrityksen kuluja.

– Jaksaminen vamman tai sairauden tuomissa lisätoissa on noussut esiin muillakin vammaisryhmillä, sanoo Argillander.

Näkövammaisen henkilön pääseminen sosiaalitoimeen harjoittelijaksi tai töihin on käynyt myös lähes mahdottomaksi, koska asiakasrekisterit eivät ole ollenkaan yhteensopivia näkövammaisten apuvälineiden kanssa.

– Tuntuu ihmeelliseltä, että ihminen, joka on opiskellut ammattiin, ei voi har-



Yrittäjyysneuvoja Jaana Argillander kertoo, että vammaisen yrittäjä voi saada subjektiivisena oikeutena kuljetuspalveluita.

joittaa ammattiaan tietojärjestelmien esteellisyyden takia, sanoo Argillander.

Yrittäjillä haasteena on muun muassa siirtyminen nettiajanvarauksiin, joita sokeiden on hyvin vaikea käyttää.

KYSYMYKSIÄ

Yrittäjyysneuvoja Argillanderin työ on paljon kysyjien ohjaamista oikeisiin palveluihin. Uusia yrittäjiä hän ohjaa paljon uusyrityskeskukseen, olipa henkilö sitten työkyvyttömyyseläkkeen saaja tai ei.

– Minulta kysytään usein, mitä pitää tehdä ja millaisia hakemuksia täyttää, jos perustaa yrityksen. Yritystä miettivät kysyvät myös mielipidettä liikeideastaan tai mistä voisi hankkia toimitilat, sanoo Argillander.

– Paljon kysytään myös sosiaaliturvasta, erityisesti yrittäjän eläketurvasta, kuten

YEL-vakuutuksesta ja eläkkeen ansiorajoista. Jos yrittäjä maksaa vakuutusta minimi-tulon mukaan, siitä ei kerry juuri mitään. Jos sairastuu tai joutuu työkyvyttö-mäksi, päivärahat ja eläke tulevat olemaan tosi pienet. YEL-maksut olisi hyvä ottaa huomioon alun perinkin yrityksen kannattavuuslaskelmissa.

Argillander nostaa neuvontapuheluissa esiin myös erilaisia oikeuksia, joihin vammaisen yrittäjä on oikeutettu. Hän kysyy usein, miten henkilö aikoo järjestää liikkumisen, tarvitaanko kuljetusapua tai henkilökohtaista avustajaa.

– Näkövammaisen yrittäjä voi myös tarvita näkemiseen liittyviä apuvälineitä, kuten ruudunlukuohjelmaa, valaistusta, suuren-ohjelmia, lamppeja tai muita optisia välineitä. Kysyn yleensä, milloin nämä

laitteet on päivitetty ja ohjaan hakemaan muun muassa tietokoneen apuvälineitä Kelasta, kertoo Argillander.

Myös jo toimivista yrityksistä soitetaan yrittäjyysneuvojille.

– Joillakin on edessä yrityksen lopettaminen tai sitten halutaan tietää, mitä tukea voisi saada työntekijän palkkaamiseen. Meiltä on tiedusteltu myös sosiaalisen yrityksen perustamisesta.

– Meihin ovat yhteydessä myös keskussairaaloiden kuntoutusohjaajat ja sosiaalivyönteekijät, oppilaitosten ammattiopettajat sekä oman liiton asiantuntijat, Jaana Argillander mainitsee. ✘



Toni Ilola, Marika Ketola, Outi Ivaska ja Jarno Mattila toivottavat asiakkaat tervetulleeksi Studio Eudokiaan.

YRITTÄJÄNÄ omat vahvuudet parhaiten esiin

TEKSTI JA KUVAT:
Tiina Jäppinen

Näkövammaisen Toni Ilola aloitti yritystoiminnan lievästi kuulovammaisen Outi Ivaskan kanssa neljä vuotta sitten. He opiskelivat samalla hierojan ammattitutkintoon valmistavalla kurssilla Keskuspuiston Ammattiopistossa Espoossa. Tänä keväänä yrityksessä aloitti paralympialaisten kultamitalisti Jarno Mattila – samalta kurssilta hänkin.

Koulutetut hierojat **Toni Ilola, Outi Ivaska** ja **Jarno Mattila** tekevät työtään yhteisen markkinointinimen alla. Jokaisella on silti oma toiminimi. Yrittäjinä he voivat hyödyntää osaamistaan laajasti.

Ilola on lisäksi sosionomi ja omaa it-alan kokemusta. Ivaska on myös teatteri-ilmaisun ohjaaja. Näkövammaisella Mattilalla on kilpaurheilijan tausta MM-tasolla maalipalloilusta.

– Opintojen loppusuoralla joulukuussa 2011 Outi huomasi vapaan liiketilan Kallion kirjaston takana Helsingissä ja kysyi minulta, haluaisinko aloittaa työt yhdessä hänen kanssaan. Näin sai alkunsa Studio Eudokia, jonka avajaisia juhliittiin jo kauden päästä, kertoo Ilola.

Studio Eudokiassa Ivaska aloitti työt hie-

rojana ja energiahoitajana heti tammikuussa 2012. Toni Ilola loi Studio Eudokialle internet-sivut ja graafisen ilmeen.

– Asiakastyöt aloitin varsinaisesti vasta syksyllä, kun olin saanut valmiiksi hierojan erikoisammattitutkinnon lymfahoito-osion ja pari muuta lisäkoulutusta, muistelee Ilola.

Heti alussa oli selvää, että molemmat toimivat omilla toiminimillään, vaikka toiminta tapahtuikin yhteisellä markkinointinimellä.

– Mietimme yhdessä, millaista toimintaa, yrityskuvaa ja -ilmettä rakennamme. Keskustelimme paljon, mitä kumpainenkin haluaa, mitä odotuksia meillä on toisiamme kohtaan ja miten saamme paletin kaasan molempia tyydyttävällä tavalla. Tämä

olikin loppuen lopuksi yllättävän helppoa, vaikka persoonaltamme olemme aivan erilaisia, muistelee Ilola.

Alussa markkinointi perustui lähinnä nettimarkkinointiin, mutta parin vuoden jälkeen alkoi sana kiertää tyytyväisten asiakkaiden välityksellä.

– Liiketoiminta oli alussa melko pientä. Toiminta on kasvanut pikku hiljaa ja nyt neljän vuoden jälkeen se takaa molemmille toimeentulon, vaikkei siitä kultaa vuollakaan, sanoo Ilola.

TOIMINTA LAAJENTUU

Tänä keväänä 2016 Studio Eudokian käyttöön vuokrattiin taloyhtiön putkiremontin valmistuttua myös viereinen liikehuoneisto. Sen myötä tiloissa aloitti kolmaskin samal-

ta kurssilta valmistunut koulutettu hieroja **Jarno Mattila**.

– Hänet tunnetaan myös maalipallon joukkuemenestyksestään, koska hän on edustanut Suomea useaan otteeseen paralympialaisissa ja MM-tasolla, paljastaa Ilola.

– Presidentti Niinistö kutsui Suomen paralympialaismaalipallojoukkueen Linnan juhliin kultamitalimenestyksen ansiosta vuonna 2012, jolloin teemana oli työn ja arjen sankarit. Jarno voi olla jollekin myös TV:stäkin tuttu, nauraa Ilola.

– Studio Eudokian liiketilat eivät toimi pelkästään hierontatiloina, vaan siellä keskitytään laajasti kehonhuoltoon, hyvinvointiin ja taiteeseen, kuvaa Ilola. Tila mahdollistaa muun muassa joogan, pilateksen ja erilaisten työpajojen pitämisen.

Hieroja Outi Ivaskalla on myös teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutus, joten hän aikoo toteuttaa tiloissa muun muassa impro-meditaatioita ja erilaisia performansseja.

Ilolan mielestä yrittämisessä tärkeää on pitää avoin mieli ja uskallus kokeilla erilaisia asioita.

– Yhteistyö muiden yrittäjien kanssa, hyvät verkostot, toisten auttaminen sekä asioiden mahdollistaminen ovat itselleni hyvin tärkeitä asioita. Näitä periaatteita toteutetaan myös Studio Eudokiassa.

– Toivon, että tämä tila palvelisi paitsi meitä, myös asiakkaita ja paikallisia taiteilijoita. Tila on luonteeltaan galleriamainen, joten tänne voisi tuoda esille taidetta. Ajattelinkin olla yhteydessä Kallion kuvataidelukioon, ideoi Ilola ja jatkaa:

– Jos lukiolla ei ole kiinnostusta, niin sitten voisi tiedustella teoksia paikallisilta taiteilijoilta.

YRITTÄJYYS TÄRKEÄ VÄYLÄ TYÖHÖN

Toni Ilola on tänä vuonna alkaneen Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman Yrittäjä! -hankkeen ohjausryhmässä. Hän toivoo, että vammaisten yrittäjätarinoita tuotaisiin enemmän esille. Hän muistuttaa, että myös jokaisella vammaisella henkilöllä on omat yksilölliset tarpeensa, eikä vammaisrytmiä saa eikä voikaan niputtaa yhteen ja samaan ryhmään pelkän vammaisuuden perusteella.

– Vammaisella henkilöllä oman osaamisen esiin tuominen onnistuu usein vasta



Yrittäjyydessä Ilolaa kiehtoo se, että voi kokeilla ja viedä eteenpäin ideoitaan ja osaamistaan laajasti. Asiakastyön lisäksi hän hoitaa oman kirjanpitonsa ja vastaa Studio Eudokian kehittämisestä ja markkinoinnista.

jonkin muotoisen yrittämisen kautta, koska työnantajat usein suosivat vammattomia ihmisiä. Taustalla on varmaankin pelko meidän osaamisesta tai mahdollisista vammautumista kustannuksista tai joustoista, pohtii koulutettu hieroja Toni Ilola.

Ilolalla on monipuolista osaamista. Hänellä on 13 vuoden kokemus tietotekniikasta ja elektroniikasta, mutta ensimmäinen ammatti, johon hän valmistui ammatikorkeakoulusta, on sosionomi.

– Tein sosionomin pätkätöitä Kemin seudulla, mutta kun arjen rutinoituminen ja pienet piirit alkoivat ahdistaa ja mahdollisuus kouluttautua hierojaksi tarjoutui Helsingistä, päätin kokeilla, miltä tänne pääkaupunkiseudulle tuntuisi muuttua, sanoo Ilola.

Oman yrityksen perustaminen tai fysioterapia-alan kilpailu eivät pelottaneet Ilolaa, joka uskoi liikeideaansa ja yhteistyöhön yhteistyökumppaneidensa kanssa.

– Helsingissä on myös enemmän mahdollisuuksia ja asiakaskuntaa kuin esimerkiksi Kemissä, toteaa Ilola.

Hän ei ole pitänyt yritystoimintaan liittyvien tukien hakemista vaikeana, mihin vaikuttaa hänen koulutustaustansa ja toisaalta oma kokemus viranomaisista näkövammaan liittyen.

Yrittäjyydessä Ilolaa kiehtoo se, että voi kokeilla ja viedä eteenpäin ideoitaan ja osaamistaan laajasti. Asiakastyön lisäksi hän hoitaa oman kirjanpitonsa ja vastaa Studio Eudokian kehittämisestä ja markkinoinnista.

– Tavoitteena on ollut tuottaa hyviä pal-

veluita ja työllistyä yrittäjänä. Haluamme pysyä itsenäisinä yrittäjinä, ja meillä on reilun pelin henki. Kustannukset jaetaan ja luotamme toistemme ammattitaitoon ja osaamiseen, tiivistää Ilola.

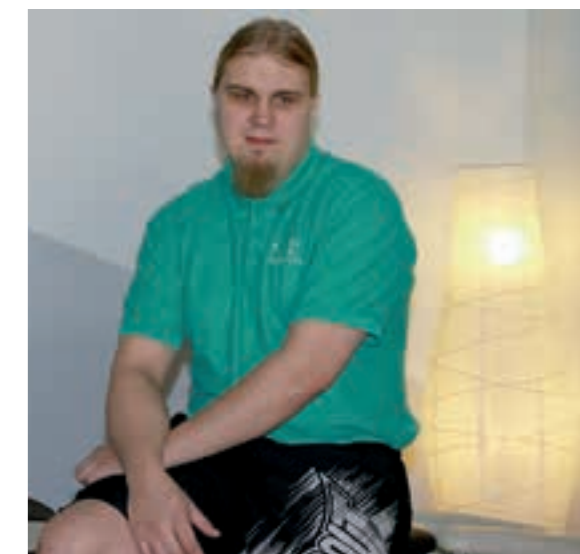
Hänelle riittää päivässä 3–5 asiakasta. Kun toimitiloissa toimii useampi yrittäjä, liiketilat saadaan myös tehokkaasti käyttöön.

– Yrittäminen ja työnteko on vammaiselle henkilölle myös eräs tapa saada sosiaalisia kontakteja ”terveistä” ihmisistä sekä ylläpitää niitä. Yrittäjyys vaikuttaa ennen kaikkea syrjäytymistä ehkäisevästi ja luo mielikuvaa kanssaeläjille, että vamma ei ole este asiointille, vaan asioita voidaan tehdä myös toisella tavalla ja ongelmia ratkaista niitä kohdatessa, eikä heti heittäydy pyyhettä kehään, kun jotain uutta ja yllättävää tulee vastaan, tiivistää Ilola yrittäjyyden moninaisia vaikutuksia.

Y-TUNNUS JO VAUVALLE?

– Olisi hienoa, jos jokainen saisi syntymästä lähtien oman yrityseli-y-tunnuksen, jonka alla voisi tehdä yritystoimintaa, ideoi Toni Ilola.

Hän uskoo, että moni toteuttaisi enemmän osaamistaan, jos yritystoiminnassa olisi vähemmän byrokratiaa ja ihmisillä enemmän tietoa käytännön asioista. Työelämässä



Toni Ilola pitää yrittäjyydessä tärkeänä hyviä verkostoja ja toisten auttamista. Hän uskoo, että vähäisempi byrokratia toisi lisää yrittäjiä.

Näkövammaisista noin 13 % työllistyy yrittäjiksi. Ks. työllisyyskysely s. 6–9.

ja terveys- ja sosiaalijärjestelmässämme pelataan hänen mielestään esimerkiksi liikaa eri statuksilla.

– Lisätila on mahdollistanut sen, että olemme ottaneet juuri työharjoitteluun hie-rojaopiskelijan, jolle haluaisimme maksaa korvausta hänen työpanoksestaan. Nyt pitää kuitenkin selvittää, onko hän opintotulella, onko kyse TE-toimiston omaehtoisesta koulutuksesta, onko taustalla toimeentulo-

tuki ja niin edelleen, ja miten on järkevintä maksaa korvaus.

– Myös vastuukysymykset tulevat esiin eli kuka tai kenen vakuutus vastaa, jos jotakin tapahtuu. Ongelma muodostuu eri viranomaisten käyttämistä termeistä, määritelmistä ja tulkinnoista, jotka voivat olla keskenäänkin ristiriitaisia. Toisaalta kyse on vastuun jakautumisesta eri toimijoiden kesken ja eri laeista. Kun kyse ei ole normaalis-

ta työsuhteesta, reilun pelin hengen toteuttaminen ja asioiden oikein tekeminen on joskus melko vaikeaa, kertoo Ilola. ✕



Lisätietoja yrityksestä
www.studioeudokia.fi

Vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä kehitetään

Yritystä!-projekti tarjoaa verkostoja ja vertaistukea

Invalidiliiton vetämässä Yritystä!-projektissa tuetaan vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä muun muassa valmentamalla ja tarjoamalla verkostoja aloitteleville ja jo toimiville vammaisyrittäjille.

Projekti tarjoaa henkilökohtaista tukea ja valmennusta yritystoiminnan aloittamiseen. Lisäksi järjestetään koulutusta ja mentorointia vammaisille yrittäjille sekä annetaan mahdollisuus saada vertaistukea. Neljäntenä tavoitteena on pyrkiä vaikuttamaan päätöksentekoon esimerkiksi kouluttamalla TE-toimistojen yritysneuvoja. Tavoitteena on, että projektin päätyttyä v. 2018 Suomessa on 80 uutta vammaisen henkilön pyörittämää yritystä.

Mukana Yritystä! Vammaisten henkilöiden yrittäjyyden edistäminen -projektissa ovat Invalidiliiton lisäksi Vates-säätiö, Kuurojen liitto ry, Lihastautiliitto ry, Neuroliitto ry, Nuorten ystävät ry, Näkövammaisten liitto ry sekä Suomen Yrittäjät. Projektin rahoittaa RAY.

Vammaisten yrittäjyyteen etsitään toimintamalleja

Vates-säätiö on mukana huhtikuussa 2016 käynnistyneessä Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki -hankkeessa. Hankkeen hallinnoija ja toinen toteuttaja on Nordic Healthcare Group Oy, ja kolmantena kumppanina on Turun yliopiston kaupakorkeakoulu. Hanke on valtioneuvoston selvitys- ja tutkimushanke teemalla Hyvinvointi ja terveys, joka on yksi hallituksen kärkihanketeemoista. Vastuuministeriö on STM.

Päätavoitteena on löytää selvityksen avulla Suomeen soveltuva kustannusvaikuttava toimintamalli, jolla vammaisten henkilöiden yrittäjyys lisääntyisi. Selvityksen osatavoitteina on mm. identifioida vammaisten yrittäjyyttä estävät ja mahdollistavat tekijät ja luoda suunnitelma Suomeen soveltuvimpien mallien toimeenpanolle.

– Yrittäjyys on yksi keino kasvattaa vammaisten osallistumista työelämään. Vammaisten yrittäjyyden erityisiksi esteiksi on tunnistettu ainakin erilaiset etuisuus- ja tukiloukut sekä asiakkaiden taholta tuleva syrjintä, sanoo Vatesin kehittämisspäälikkö **Jukka Lindberg**. Selvityksen kohderyhmiä ovat 16 vuotta täyttäneet Kelan vammaistukea saavat henkilöt, joilla on liikunta-, näkö- tai kuulovamma tai kommunikaatiohäiriö. Tutkimuksessa huomioidaan kohderyhmän heterogeisuus eli eri tavalla vammaisten henkilöiden toisistaan poikkeavat tarpeet ja ongelmat yrittäjäksi ryhtymisessä.

Tutkimusmenetelminä käytetään kirjallisuuskatsausta, meta-analyysia, haastatteluja, sähköistä kyselyä ja työpajatyöskentelyä, jossa mukana oleva arviointiraati koostuu keskeisistä asiantuntijoista ja kohderyhmään kuuluvista vammaisista henkilöistä. Hankkeessa hyödynnetään toteuttajien sosiaali- ja terveysalan sekä muita sidosryhmiä ja verkostoja. Tutkimus valmistuu joulukuussa 2016.



Vates ✕



VALTIONEUVOSTON
SELVITYS- JA TUTKIMUSTOIMINTA

Keinoja TYÖSSÄ JAKSAMISEN TUEKSI

TEKSTI: Tiina Jäppinen
KUVAT: Kimmo Brandt



Niina Kärkkäinen, 38 vuotta, sairastui selkärankareumaan 11 vuotta sitten. Hän on kokenut pitkän ja tuskallisenkin tien, jossa sairastelu, opiskelu ja työ ovat vuorotelleet. Kalliit lääkkeet, pitkät sairauslomat ja epävarmuus sairauden vaikutuksesta työelämään ovat aiheuttaneet myös taloudellista huolta.

Kärkkäisellä on kolme koulutusta: fysioterapeutti, lähihoitaja ja sosionomi. Fysioterapeuttina hän ei ole toiminut sairautensa takia lainkaan, mutta lähihoitajan työtä hän teki useana vuonna päiväkodeissa. Lopulta lääkäri kielsi kaiken fyysisen työn ja ehdotti uudelleen kouluttautumista.



Kun työtä RIITTÄÄ JAETTAVAKSI

Seurakuntayhtymä haluaa työllistää tuetusti

Anna Hästö toimii Helsingin seurakuntayhtymässä projektissa, jonka tavoitteena on muuttaa toimintatapoja niin, että seurakuntiin syntyisi työelämään valmistavia työpaikkoja osatyökykyisille ja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Ei projektiluonteisesti, vaan luontevana osana seurakuntien arkea.



Seurakunnat työllistämisen tukena

Seurakunnat ja kirkko toimivat osatyökykyisten ja muiden vaikeasti työllistyvien hyväksi yksin tai muiden toimijoiden kumppaneina. Työllisyyden tukeminen on yksi keino edistää osallisuutta yhteiskunnassa. Tätä työtä kirkko ja seurakunnat ovat tehneet mm. hankkeiden kautta. Seurakunnat ja kirkko toimivat myös kuntien kanssa. Esimerkiksi Lahdessa seurakuntayhtymällä ja kunnalla on työpajatoimintaa, joka parantaa heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työllistymismahdollisuuksia.

» Kannustan henkilökuntaa miettimään, olisiko heidän työssään jotain sellaista, mitä joku toinen voisi tehdä, mikä helpottaisi työtaakkaa.

Työtä kohti! -projektin projektityöntekijän työ istuu Anna Hästölle mitä oivallisimmin. Koulutukseltaan Hästö on sekä teologian maisteri että sosionomi-diakoni. Lisäksi Hästö oli ennen nykyistä pestiään työharjoittelussa ja määräaikaisessa työsuhteessa Espoon kaupungin työllisyyspalveluissa. Työtä kohti! -projektissa tämä kokemus yhdistettynä seurakunta-alan tuntemukseen oli valttia. Projekti kuuluu yhtymän yhteisen seurakuntatyön diakonia-työhön.

– Tehtäväni on motivoida yhtymän 21 seurakuntaa ja niiden yhteiset toimintayksiköt (esimerkiksi hautausmaat, kiinteistöpalvelut) toimimaan itse tuetun työllistämisen edistämiseksi seurakunnissa. Tarjoan niille tietoa ja työvälineitä ja opastan toimimaan yhteistyössä välityömarkkinoiden kanssa, Anna Hästö kertoo työhuoneessaan Helsingin Kalliossa.

Yhtä hyvin kanttorit, diakonit kuin toimistohenkilöstökin voivat olla kiinnostuneita palkkaamaan työnsä tueksi toisen henkilön, tai heillä voi olla motivaatiota ja innostusta edistää asian tuntemusta työyhteisön sisällä.

– Myös työtehtävissä, joihin henkilö voidaan palkata, on iso kirjo. Yleisimpiä on suntion työ, mutta samalla tavoin pappina taikka lasten ja nuorten toiminnan parissa voi toimia esimerkiksi osatyökykyinen tai vammainen ihminen, Hästö huomauttaa.

KERHO-OHJAAJAT JAKOIVAT TYÖSTÄÄN

Seurakuntayhtymällä on määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita varten pienehkö budjetti, jonka turvin projektin kohderymiä voidaan palkata. Hästön mukaan lyhyetkin työsuhteet ovat polun päitä, joista voi aueta uusia mahdollisuuksia kohti työelämää. Seurakunnat voivat tarjota työkokeilu- tai kuntouttavan työtoiminnan paikkoja, työssäoppimispaikkoja opiskelijoille, palkkatukityötä sekä joissakin tilanteissa myös erilaisia ammatillisen kuntoutuksen paikkoja, lähes mitä vain. Palkkaaja voi olla yhtymän yhteinen seurakuntatyö tai itsenäisesti jokin seurakunnista.

Vuonna 2015 Helsingin seurakunnilla oli yhteensä kahdeksan työntekijää tuetun työllistämisen kautta, tänä vuonna heitä on ollut toistaiseksi viisi. Työskala vaihtelee keittiötehtävistä Mustasaaren kesäapulai-

seen ja kerrosisäntään. Musiikin ammattilaisille tuntuisi olevan tarvetta.

– Kannustan henkilökuntaa miettimään, olisiko heidän työssään jotain sellaista, mitä joku toinen voisi tehdä, mikä helpottaisi työtaakkaa. Hyvä esimerkki löytyy lasten kerhotoiminnasta. Ohjaajat kokivat, että välipalojen laittaminen vie heidän työajastaan liian ison osan. Niinpä siihen palkattiin klubitalon kautta tekijä, ja ohjaajille jäi enemmän aikaa touhuta lasten kanssa, hän kertoo.

PYSYVÄ TOIMINTAMALLI TAVOITTEENA

Seurakuntayhtymä on jo vuosia tehnyt yhteistyötä Sörnäisissä sijaitsevan Helsingin Klubitalon kanssa. Sen asiakkaita on työllistetty yhtymään. Myös viime vuonna avautuneen Itä-Helsingin Klubitalon kanssa on aloitettu yhteistyö. Klubitalot ovat mielen-terveyskuntoutujille tarkoitettuja toimintapaikkoja, jotka tarjoavat tukea arkeen ihmisuhteisiin, koulutukseen ja työllistymiseen. Hästö etsii nyt myös muita yhteistyökumppaneita, joiden kautta voisi löytyä seurakuntayhtymälle soveltuvia työntekijöitä. Yhteistyötä hän on jo aloitellut esimerkiksi erityisammattioppilaitosten kanssa.

– Tarkoitus on, että projektin työ jää pysyväksi toimintamalliksi yhtymään. Eli että vakituiset työntekijät osaavat projektin jälkeen itsenäisesti selvittää tuetun työn työsuhteen solmimiseen ja muuhun byrokraatiaan liittyvät asiat. Oma tehtäväni on välirooli asiakkaiden ja työnantajani eli seurakuntayhtymän kesken. Haluan myös häivyttää tuettuun työhön kohdistuvia enakkokäsityksiä, Hästö painottaa.

Osatyökykyisyys, jonka takia henkilö pääsee tuetun työllistämisen piiriin, voi olla ohimenevä vaihe. Syynä voivat olla esimerkiksi selkävaivat tai mielenterveysongelmat. Joillakin osatyökykyisyys on pysyvää.

TYÖN JAKAMINEN AUTTAA ITSEÄ JA TYÖLLISTYJÄÄ

Osa seurakunnista on ollut aktiivisia tuetun työllistämisen saralla. Esimerkiksi osatyökykyisiä henkilöitä on palkattu hautausmaiden työntekijöiksi kesäajaksi. Anna Hästö on saanut projektin aikana yhteydenottoja työhön- tai työvalmentajilta, joiden kanssa on selvitelty, olisiko Helsingin seurakuntayhtymällä työtä heidän asiakkailleen.

– Jokin kolmas osapuoli olisi aina hyvä olla tukena, kun on solmimassa työsuhdetta tuetun työllistämisen kautta. Se voi olla klubitalo, työhönvalmentaja, oma oppilaitos tai työvoiman palvelukeskus. Jokin taho, jonka puoleen voi kääntyä, jos kaikki ei sujukaan suunnitelmien mukaan, Hästö korostaa.

– Tämä taho voi olla myös työnantajan tukena tarvittaessa. Kaikkea vastuuta ja huolia ei tarvitse kantaa yksin.

ARVOSTETAANKO MEILLÄ OSATYÖKYKYISTÄ?

Projektityöntekijä Hästö painottaa, että tuetun työn kautta työllistyneen kannattaa kääntää kokemus opiksi, vaikka joutuisi keskeyttämään työn esimerkiksi siksi, ettei jaksanutkaan sovittua tuntimäärää viikossa tai tehtävä ei muuten sovi itselle. Se ei ole katastrofi: oppi voi olla se, että tällä hetkellä 30 tuntia viikossa on liian paljon, mutta tilannehan voi muuttua.

– Suomessa työtä ja työntekoa arvostetaan, mutta arvostetaanko sitä, että jokaisen työkyky ei olekaan 100-prosenttinen? On paljon niitä, jotka jaksavat ja haluavat tehdä vähemmän kuin sataprosenttisesti, ja niitä, jotka joutuvat tekemään yli sen.

Hästö korostaa vielä, että tuettu työ on kuin mikä tahansa työ, ei mitään auttamista tai leikkiä. Sen kuuluu antaa realistinen käsitys työelämän vaatimuksista. Siinä lähdetään työnantajan tarpeista, ei palkattavan työntekijän, vaikka hänen ominaisuutensa tietysti huomioidaan.

– Työyhteisölle voi joskus tulla yllätyksenä, että porukassa on joku työhön kuntoutuja. Se ei välttämättä näy mitenkään. Hän on ihan tavallinen työtoveri. ✕

Tavoitteena osatyökykyisten työllistyminen

STM:n Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen (OTE) tavoitteena on, että osatyökykyiset ihmiset jatkavat työelämässä tai työllistyvät. Tarkastelemme, miten hankkeen tavoitteet kohtaavat Vates-säätiön tavoitteiden ja toiminnan kanssa.

TOIMENPIDE 1: OSATYÖKYKYISET TYÖSSÄ -OHJELMAN MALLIEN HYÖDYNTÄMINEN

1 Toteutetaan vuonna 2015 päättyneen Osatyökykyiset työssä -ohjelman (Osku) suositukset osatyökykyisten työssä pysymiseksi ja työllistymiseksi. Suosituksiin kuuluu esimerkiksi koordinaatiovastaavan määritys työ- ja toimintakyvyn arvioimiseen.

Hallituksen aikataulu: 1/2016–4/2017

2 Toteutetaan työkyvykoordinaattoreiden ja palvelujärjestelmän keskeisten toimijoiden koulutus. Toiminta laajennetaan kattamaan koko maa. (TEMPO-hanke).

Hallituksen aikataulu: 6/2016–6/2018

3 Tehdään selvitystyö vammaisten mahdollisuuksista ryhtyä yrittäjiksi

Hallituksen aikataulu: 1/2016–4/2017

Vates toimii: Vates on mukana Nordic Healthcare Group Oy:n ja Turun yliopiston kauppakorkeakoulun yhteishankkeessa, jonka päätavoitteena on löytää Suomeen soveltuva kustannusvaikuttava toimintamalli, jolla vammaisten henkilöiden yrittäjyys lisääntyisi. Selvityksen osatavoitteina on muun muassa identifoida vammaisten henkilöiden yrittäjyyttä estävät ja mahdollistavat tekijät ja luoda suunnitelma Suomeen soveltuvimpien mallien toimeenpanolle. Hankkeen rahoittaa STM. Hanke toimii 4–12/2016.

Lisää hankkeesta sivulla 20.

4 Madalletaan osatyökykyisten rekrytointikynnystä yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Tavoitteina on esimerkiksi työtoiminnasta työhön tai opinnoista työelämään. Kumppanihakkeissa käynnistetään 3–5 pilottia.

5 Yrittäjyyttä helpotetaan.

Toimeenpannaan selvitystyön pohjalta tehdyt ehdotukset vammaisten yrittäjyyttä lisäävistä toimenpiteistä. Katso kohta 3.

Hallituksen aikataulu: 4–12 / 2017

Vates toimii: jatko selviää vuoden 2016 jälkeen

6 Perustetaan Osku-portaali

Hallituksen aikataulu: 2015–

Vates toimii: Vates on ollut mukana Osku- eli Osatyökykyiset työelämään -portaalin perustamishankkeessa alusta asti. Portaali kokoaa yhteen osatyökykyisyyttä koskeva tieto niin ammattilaisille, työnantajille kuin työelämässä tai sen ulkopuolella oleville työntekijöillekin. Käyttäjälähtöinen palvelu perustuu vuonna 2015 päättyneen STM:n Osatyökykyiset työssä (Osku) -ohjelman konseptivalikoimaan. Syksyllä 2015 Vates alkoi yhdessä Kuntoutussäätiön ja Vakuutuskuntoutus VKK:n kanssa suunnitella sivuston rakennetta ja sisältöä. Työ on jatkunut keväällä 2016, ja sivusto julkaistaan syksyllä. Vates on mukana edelleen portaalin kehitystyössä, jos sitä jatketaan vuoden 2016 jälkeen.

7 Polut hoitoon ja kuntoutukseen

Hoitopolku- ja kuntoutusmallit sekä prosessit ohjaukseen ja varhaiseen tukeen liittyen on luotu ja pilotoitu uudistetussa sotessa ja kuntoutusjärjestelmässä.

Hallituksen aikataulu: valmis 12/2018

TOIMENPIDE 2: KANNUSTINLOUKKUJEN PURKAMINEN

Puretaan kannustinloukkuja. Muutetaan työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen yhteensovittamista lineaarisen mallin mukaiseksi. Muutoksella aikaansaadaan työtulon lisäys, joka kasvattaa kokonaistulon määrää ja nykyiset kannustinloukut vältetään.

Hallituksen aikataulu: Hallituksen esitys 1/2019

Vates toimii: Vates on vuosia sitten selvittänyt, miten ansiotulon ja työkyvyttömyyseläkkeen yhteensovittamisen ongelmia, niin sanottuja kannustinloukkuja saataisiin purettua. Säätiö on antanut suosituksia lineaarisesta mallista v. 2014 tehtyjen laskelmien avulla. Viestintä kannustinloukuista ja niiden purkamisen taloudellisista ja inhimillisistä vaikutuksista jatkuu esimerkiksi tiedotustilaisuuksissa, suorissa kontakteissa muun muassa päättäjiin ja Vatesin muussa tiedotustyössä. Vaikuttamis- ja tiedotustyötä tehdään esimerkiksi SOSTEn ja Väilyömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän kanssa.

Tutustu Vates-säätiön julkaisuihin

Vates on tuottanut useita painettuja liittyen julkaisuja vammaisten, osatyökykyisten tai pitkäaikaissairaiden työllistymisen tukemiseen.

Vates-säätiö vuonna 2015

on katsaus Vatesin keskeisimmistä toimista viime vuodelta vaikuttamistyöstä kehittämistoimintaan, kansainvälisestä yhteistyöstä viestintään.

Voit lukea vuosikirjan osoitteesta

www.vates.fi/vates/aineistot/vuosikirjat.html



Kyvyt käyttöön -lehden eXtra-sarjassa

on ilmestynyt Työhönvalmennus eXtra -lehti.

Julkaisuun kuuluu myös video, johon pääset samalta sivulta.

www.vates.fi/vates/aineistot/kyvyt-kayttoon-extrat.html#tyohonvalmennus

Osa jutuista on vain sähköisessä muodossa nettisivuilla osoitteessa

<http://www.vates.fi/vates/artikkelit/tyohonvalmennus.html>

Vammaisjärjestöjen työllisyyspalvelut -esite

Esite on tuotettu yhteistyössä Vammaisfoorumin työllisyysryhmän kanssa. Esitteessä on vammaisjärjestöjen työllisyyspalveluiden yhteystietoja sekä tietoa eri tukimuodoista.

www.vates.fi/media/esitteet/vates_tyollisyyspalvelut_web.pdf



TULOSSA:

Väilyömarkkinat-esite

Vates-säätiön viestintä, Tiedolla vaikuttaminen -hanke ja Väilyömarkkinat osana työelämä -projekti tuottavat yhdessä Väilyömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän ja SOSTE ry:n kanssa 12-sivuisen esitteen, joka kertoo väilyömarkkinoiden merkityksestä yhteiskunnalle ja yrityksille. Voit tilata tätäkin esitettä jo etukäteen järjestöllesi jaettavaksi omissa tiedotus- ja vaikuttamistyössänne.

Kysy lisää: Tiina Jäppinen,

tiina.jappinen@vates.fi

Kaikkia julkaisuja voit tilata painettuna Vatesin viestinnästä

Marianne Pentikäiseltä osoitteesta

marianne.pentikainen@vates.fi tai p. 044 743 1929



Periksi ei anneta!



Kerta toisensa jälkeen mietimme, miten vaikeimmin työllistyvien työelämäosallisuus ratkaistaan. Lisäksi ongelmia on työpaikkojen ja työllistyvien kohtaamisessa, mikä on tyypillistä kaikissa työllistymisen muodoissa. Työpaikkojen vähäisyys suhteessa työttömyyteen koskettaa voimakkaimmin henkilöitä, joiden työllistymispyrkimyksiin liittyy erityispiirteitä ja tilapäistäkin tuen tarvetta. Työmarkkinoiden alati kiihtyvä tahti ja laajan osaamisen korostaminen syrjäyttävät yhä lisää henkilöitä, joiden osaaminen voi olla vahvaakin, mutta kapealla sektorilla. Tälle kohderyhmälle suhdannekäänne parempaan ei tuo ratkaisua, vaan sen sijaan mahdollisuus piilee asenneilmastossa ja ratkaisut poliittisessa tahtotilassa. Työttömyys satuttaa ja sairastuttaa, sen me tiedämme. Jokaisen työyhteisön, ison ja pienen, kannattaa siis miettiä sitä ja päättää tehdä jo tänä kesänä todellinen yhteiskuntateko.

Työhallinto on vuosien saatossa kokeillut yhtä jos toista työllistettävien työmarkkinoille

kiinnittymiseen. Yhtään ylivertaista mallia ei ole noussut esiin, eikä nouse jatkossakaan, koska tähän vaikuttavia isoja tekoja ei ole näköpiirissä. Syrjäyttäviä toimenpiteitä on suunnitteilla päivittäin. Resurssien lisäämisen sijaan niitä vähennetään ja nollasummapelillä siirrellään vain painopisteitä kohderyhmien välillä. Uusien toimenpiteiden keksiminen niiden toteuttamisen edellytyksiä vähentämällä on taitolaji.

Vallitsevana käytäntönä alallamme on monistaa havaittuja toimenpiteitä ja toimintaa luvalla ja ilman. Kerran keksitty on hetkessä joka puolella maata, sopi malli kunnan alueelle tai ei. Projekti laitetaan pystyyn kolmeksi vuodeksi ja lopuksi tukeva loppuraportti. Toiminta saa siunaukseni, jos se toteutetaan osana asiaan vihkiytyneen toimijan työtä. Sen sijaan irrallisena toimintona hyödyt ovat vähäisiä ja toiminta lyhytnäköistä sekä tempoilevaa. Asiakasrajapinnan pysyvällä toiminnalla on todellisen kustannusrakenteen ymmärrys ja kokonaisnäkemys. Lisäksi toiminnassa tulee huomioiduksi realiteetit laajemminkin. Parhaana todisteena käynee näiden yksiköiden kohtuullinen elinvoimaisuus ja kyky seurata aikaansa.

Meidän on etsittävä alati keinoja vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymiseen ja palveluiden määrälliseen kasvuun. Se huoli on jaettu kaikkialla. Ehdotan, että kokeilisimme organisoitua yhteistyötä henkilöstöyritysten kanssa. Vahvistetaan monipalvelukeskuksien edellytyksiä tuottaa valmennusta sekä olosuhteiden että aikajänteiden suhteen. Keskuksilta edellytetään kiinteää kumppanuutta henkilöstöyrityksiin. Valmennuksen saaneet ja työkokemuksen karttumisen myötä henkilöt saatetaan henkilöstöyrityksien tuella edelleen työelämään. Työhallinto maksaa palvelusta tuen antajalle asianmukaisen korvauksen. Helppoa, eikö totta?

Arto Havo
toimitusjohtaja (heinäkuuhun 2016 asti)
Parik-säätiö



Työmarkkinoiden alati kiihtyvä tahti ja laajan osaamisen korostaminen syrjäyttävät yhä lisää henkilöitä, joiden osaaminen voi olla vahvaakin, mutta kapealla sektorilla.

Työllistämisehdolla töitä osatyökykyisille ja vammaisille

Julkisissa hankinnoissa voidaan soveltaa sosiaalisia näkökulmia, kuten työllistämisehtoa, joka velvoittaa tarjouskilpailun voittaneen yrityksen työllistämään esimerkiksi osatyökykyisen tai vammaisen työntekijän.

Vuonna 2014 Suomessa tehtiin palvelu- ja rakennusurakkahankintoja yhteensä yli 27 miljardin euron edestä. Jos jokaista 500 000 euroa kohden olisi sovellettu työllistämisehtoa, yli 54 000 työtöntä olisi saanut työpaikan. Tämä tarkoittaa, että seitsemäsosa työttömistä työnhakijoista olisi vuonna 2014 voinut työllistyä julkisten hankintojen kautta. Hankintojen rahallinen arvo kasvaa jatkuvasti, ja samalla osatyökykyisten ja vammaisten pääsy avoimille työmarkkinoille on yhä vaikeampaa. Julkiset hankinnat ovat tehokas keino avata ovia työelämään.

Työllistämistä julkisten hankintojen avulla kokeillaan käytännössä Helsingin, Espoon, Vantaan ja Oulun kaupungeissa ESR-rahoitteisessa Hankinnoista duunia -hankkeessa (2015–2017).

Hanketta koordinoi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Hankkeen päämääränä on kehittää toimiva ja pysyvä malli työllistämiseen julkisten hankintojen avulla. Vaikka työllistämisehdon soveltaminen vaatii oman työpanoksensa, se myös kannattaa. Näin säästyy rahaa kunnille ja muille julkisille toimijoille puhumattakaan palkkatyön merkityksestä yksittäiselle henkilölle.

Sosiaalisia kriteereitä on käytetty aiemminkin. 2010-luvulla niitä käytettiin 21 kunnassa etenkin sosiaali- ja terveystalouden hankinnassa. Handun Espoossa järjestämässä koulutuksessa pohdittiin, että työllistämisehtoa voi käyttää yhtä hyvin rakennuspalveluiden, IT-palveluiden kuin juridisten palveluiden ostoissa. Espoon hankintahenkilöstön mielestä työllistämisehto on sinänsä yksi ehto muiden joukossa, ja sitä kannattaa hyödyntää.

Vates-säätiö on hankkeen ohjausryhmässä ja Vatesin Tiedolla vaikuttaminen -hanke tekee viestintäyhteistyötä hankkeen kanssa.

Lisätietoa: www.thl.fi, hakukenttään Handu



VAHTI-HANKE

vahvistamaan työnhaun yhdenvertaisuutta

Vaihtoehtoisen työllistämisen hanke eli Vahti aloitti maaliskuussa 2016. Kaksivuotisen hankkeen päätavoitteena on luoda Vahti-palvelu, joka vahvistaa yhdenvertaisuutta työnhaussa ja työllisyyspalveluissa. Hanke tuo työ- ja työyhteisölähtöisen työvalmennuksen perinteisen yksilölähtöisen työvalmennuksen rinnalle. Hanketta koordinoi Vammaisten lasten ja nuorten säätiö Vamlas. Sen rahoittaa RAY.

Vahti edistää vammaisten, osatyökykyisten ja neuropsykiatrisen oireyhtymän nuorten työllistymistä sekä tukee työnantajia, työllistämisen asiantuntijoita ja nuorten monipalvelukeskusten, Ohjaamojen, toimintaa. Hankkeessa käytetään Vamlasin RATKO-hankkeesta kehittämää verkostotyön mallia ja työyhteisölähtöistä työvalmennusta.

Vates on mukana hankkeen ohjausryhmässä sekä viestinnässä. Muut yhteistyökumppanit ovat Autismisäätiö, ADHD-liitto, FIBS, Monster, Linnanmäki, Tarinateatteri Kapriisi, Uudenmaan TE-toimisto sekä Espoon, Turun ja Kouvolan Ohjaamot.



Lue lisää:
www.vamlas.fi/projektit/vahti/

Välityömarkkinoiden kehittämistyö jatkuu

Välityömarkkinat osana työelämää -projektin aluetilaisuudet päättyivät vuoden 2015 lopussa, mutta projektin toiminnan ja tulosten jalkauttaminen jatkuu kesäkuun loppuun. Projektissa tuotetaan välityömarkkinat.fi-sivusto, johon kootaan tiiviisti välityömarkkinat-aiheista tietoutta ja projektin tuotoksia. Tulossa on myös vaikuttamistyön välineeksi suunniteltu esite, jonka sisällön Vates-säätiö tuottaa yhdessä välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän ja SOSTE ry:n kanssa. Projektin toiminnan päättävät eri sidos- ja kohderyhmien näkemyksiä projektin tuloksista ja jatkokehittämistarpeista kartoittavat kyselyt. Niiden parissa Vatesissa ahertaa korkeakouluharjoittelija Petteri Sääsäkilä touko-kesäkuun aikana.



Klubitalojen juhlaKirja: noin 10 miljoonan säästöt yhteiskunnalle

Ministeri Juha Rehula julkisti 11.5. Lahdessa Klubitalojen 20-vuotisjuhlaKirjan *Mieleni minun tekevi*, joka on tietopaketti tämän päivän mielenterveyspolitiikkaan.

Klubitalotoiminta on yksi tulokselliseksi osoitetuista avohuollon mielenterveyspalveluista. Suomessa toimintaan osallistuu noin 3 000 aktiivijäsentä. JuhlaKirja esittelee kattavasti toimintaa jäsenkokemusten, omaisten ja muiden sidosryhmien näkökulmasta sekä arviointitutkimusten valossa. Valtio, kunnat ja sosiaaliturvarahastot hyötyvät mielenterveyskuntoutujien 25 klubitalon toiminnasta noin 10–11 miljoonaa euroa vuodessa. Hyöty syntyy mm. kuntoutujajäsenten sairaala- ja muiden palvelujen vähenevästä käytöstä. Laadukas avohoito on kaikkien etu.

– Tutkimuksen mukaan säännöllisesti klubitalotoimintaan osallistuneiden henkilöiden psykiatrisen sairaalahoidon käyttö ja kustannukset alenivat seuranta-aikana keskimäärin 75 prosenttia verrattuna jäsenyyttä edeltäneeseen vertailujaksoon, sanoo kirjan toimittaja, sosiaali- ja terveyspolitiikan asiantuntija **Esko Hänninen**.

Klubitalotoiminta jalkautui Suomeen 20 vuotta sitten Vates-säätiön hankkeena.

Tilaa julkaisu (pdf): <http://suomenklubitalot.fi/mieleni-minun-tekevi/>

Job Shadow Day -päivänä lähes 200 työn seuraajaa

Huhtikuussa järjestetty Job Shadow Day laajeni kattamaan lähes koko Suomen. 170 työnantajaa tarjosi noin 200 työn seuraajalle mahdollisuuden tutustua heitä kiinnostavaan työhön.

Eriten kiinnostivat lehdet ja radio sekä palvelu- ja kaupan ala, eläintenhoito, kahvilat, kukkakaupat ja kirjastot. Myös pelastuslaitos, teatterit, merenkulku ja autoliikkeet saivat työn seuraajia. Yli 30 lähettävää tahoa auttoi sopivaa alaa etsiviä löytämään kiinnostavan kohteen ja tekemään sopimuksen päivän mittaisesta seurannasta. Job Shadow Day on aiempina kahtena vuotena järjestetty ruotsinkielisillä alueilla, mutta nyt se laajeni myös useille suomenkielisille paikkakunnille. Näin **Anni Suorsa** Kajaanista kertoo päivästä:

– Minua ei jännittänyt, vaikka oli kokeiltavana minulle uusi työ. Minun toiveeni toteutui Job Shadow Dayn tiimoilta Tönärin, Kauppakadun S-marketin sekä Vatesin toimesta. Tönärin vastaavan työhönvalmentajan **Susanne Ilvosen**, S-marketin esimiehen **Minna Kemppaisen** ja minun yhteisen palaverin jälkeen sain mahdollisuuden tutustua hyllyttäjän työhön. Minna itse oli mukanani ensimmäisen tunnin ajan. Sen jälkeen minua opasti **Merja**-niminen työntekijä.

– Laitoimme Merjan kanssa tavaroita hyllyyn ja nopeasti hokasasin, kuinka työ sujuu oikein ja nopsasti. Välillä meillä oli kahvitauko ja söimme samalla voileipää omista eväistä ja kahvi oli talon puolesta. Sen jälkeen jatkoimme töitä ja vaihdoimme muuttaman sanan keskenämme. Minusta hyllyttäjän työ oli kivaa ja mukavaa. Voisin ja haluaisinkin tehdä tällaista työtä jatkuvasti ja suosittelen sitä myös toisille! Kiitän kaikkia päiväni mahdollistaneita!



Anni Suorsa osallistui Job Shadow Day'hin 27.4. ja sai hyvää kokemusta hyllyttämisestä kajaanilaisessa S-marketissa.

Lisää kuvia ja kokemuksia
Job Shadow Day -tapahtumasta osoitteessa:
www.facebook.com/jobshadowday



VATESIN RUOTSINKIELINEN PROJEKTI AKTIVERA RESURSER, joka toi Job Shadow Day -toiminnan Suomeen, on päättynyt. Projekti raportoi vielä toiminnastaan rahoittajalle, RAY:lle. Brita Maria Renlundin muistosäätiön myöntämän rahoituksen avulla ruotsinkielinen tiedotustoiminta voi jatkua 31.10. saakka. Pääpaino on Job Shadow Day -tapahtuman kehittäminen ruotsinkielisten toimintarajoitteisten nuorten kannalta.

Haku työllistämiskokeiluihin käynnistyi

Hallitusohjelma etenee Työllisyys ja kilpailukyky -painopistealueen osalta. Työ- ja elinkeinoministeriön haussa työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisiin kokeiluihin etsitään maakunnallisia järjestäjä-tuottaja -mallin kokeiluja ja kunnan tai kuntien alueella toteutettavia asiakaslähtöisen palvelun tuottamismallin kokeiluja. Kokeiluja on tarkoitus käynnistää 5–11. Ne voivat painottua eri alueilla eri tavalla, esimerkiksi maahanmuuttajiin, osatyökykyisiin tai yrittäjiksi aikoviin. Kokeilualueet valitaan 23.6. mennessä.

Kokeiluissa valmistaudutaan vuoteen 2019, jolloin työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämistä vastuu on maakunnilla ja palvelut voidaan tuottaa yhteistyössä kuntien, yksityisten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Ministeriöt ja Suomen Kuntaliitto valmistelevat kokeiluja, TEM johtaa ja koordinoi valmistelua.

Myös sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää haun pilotteihin, joissa kehitetään ja otetaan käyttöön osatyökykyisten työllistämistä ja osallisuutta tukevia toimintamalleja. Pilotit ovat osa OTE- eli Osatyökykyisille työlämää -kärkihanketta. TEM:n valmistelemissa työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisia kokeiluja voidaan yhdistää OTE-hankkeen pilotteihin.

Lisätietoa: www.tem.fi/tyo/tiedotteet_ty?89506_m=120431

Kuluttajaparlamentti vaikuttaa järjestöjen äänellä

Vates osallistui keväällä Kuluttajaparlamentin laatimaan lausuntoon peruspankkipalveluista. Lausunto oli vastaus valtiovarainministeriön lausuntopyyntöön koskien hallituksen esitysluonnoksesta laiksi luottolaitostoiminnasta annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Kuluttajaparlamentti pitää hallituksen esitystä hyvänä ja yhdenvertaisuutta edistävänä. Parlamentti korostaa perusmaksutilien ja niihin liittyvien palveluiden tiedonsaannin esteettömyyttä.

Kuluttajaparlamentti on Kuluttajaliiton koordinoimaa valtakunnallisesti merkittävien järjestöjen yhteistoimintaa. Kuluttajaparlamentti on vaikuttamisfoorumi, jonka kautta järjestöillä on mahdollisuus päästä tekemään yhdessä edunvalvontatyötä sekä vaikuttaa yhdessä vahvempana kuluttajille merkittäviin asioihin. Vates-säätiö on ensimmäistä kertaa mukana Kuluttajaparlamentin toiminnassa.

www.kuluttajaliitto.fi/tietoa-meista/kuluttajaparlamentti

YK:n vammaissopimus vihdoinkin ratifioitu

Suomi ratifioi YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan 11. toukokuuta. Ne tulevat Suomessa voimaan 10.6.2016. Yleissopimuksen johtavana periaatteena on syrjinnän kieltä. Sopimuksen tarkoituksena on taata vammaisille henkilöille ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää ja suojella näitä oikeuksia. Yleissopimus ei perusta uusia ihmisoikeuksia vammaisille henkilöille vaan vahvistaa jo luotujen ihmisoikeuksien kuulumisen täysimääräisesti myös vammaisille henkilöille.

Suomi allekirjoitti sopimuksen jo vuonna 2007 ja eduskunta hyväksyi sen viime vuonna. Lakeja oli muutettava vastaamaan sopimusta. Sopimus korostaa vammaisten henkilöiden osallisuutta kaikessa heitä koskevassa päätöksenteossa. Viimeinen este Suomen ratifioinnille poistui, kun eduskunta hyväksyi lain kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta. Vammaisjärjestöt olivat merkittävällä panoksella mukana jo sopimuksen valmisteluvaiheessa.

Kela kehittää etäkuntoutusta

Kela on julkaissut Etäkuntoutus-opaskirjan, joka on kirjallisuusselvitys etäkuntoutuksen käsitteestä, sen mahdollisuuksista ja sovelluksista sekä turvallisuuskysymyksistä. Selvityksen pohjalta Kela julkaisee etäkuntoutuksen suosituksen eri kuntoutuspalveluilleen sivuillaan lähiaikoina.

Oppaassa määritellään etäkuntoutuksen tarkoittavan erilaisen etäteknologiaa (esim. matkapuhelin, tietokone ja tabletit, televisiosovellukset) hyödyntävien sovellusten tavoitteellista käyttöä kuntoutuksessa. Etäkuntoutuksen kehittämistyössä on tavoitteena lisätä kuntoutuspalvelujen saatavuutta. Etäteknologian ratkaisut tarjoavat kuntoutujille mahdollisuuden valita kuntoutuspaikkansa ja tuovat kuntoutusmahdollisuuksia myös niille, joiden on vaikea liikkua kodin ulkopuolella. Kuten kuntoutus yleensäkin, etäkuntoutus on ammattilaisen ohjaamaa ja sillä on selkeä tavoite, alku ja loppu.

Kirjallisuusselvityksestä Kela etenee kehittämistyössään etäkuntoutuksen käytännön kehittämishankkeiden pilotointiin. Hankehakemuksia tuli 59. Toteutettavat hankkeet Kela julkaisee kesäkuun 2016 loppuun mennessä.

Linkki oppaaseen: www.kela.fi/documents/10180/0/Etakuntoutus/4a50ddb8-560c-47b4-94ed-09561f6981df

Avaa linkki älypuhelimien QR-koodin lukijalla.



VATES-PÄIVILLÄ Tulisielu ja esteettömyyden kirjo

Toukokuussa pidettyjen Vates-päivien kattava teema oli esteettömyyden kirjo ja saavutettavuuden uudet avaukset. Esim. sosiaalisen esteettömyyden käsite oli monelle uusi, ja siitä kertovan Satakunnan ammattikorkeakoulun esteettömyysasiantuntija **Niina Inbergin** esitystä kuunneltiin ja kommentoitiin mielenkiinnolla. Ylisosiolineuvos **Aulikki Kananojan** avasi aiheita eli työllistymisedellytyksiä asiakkaan ja ammattilaisen näkökulmasta omakohtaisen kokemuksen kautta. Puheenvuoro antoi kuulijoille pohdittavaa omaan työhön.

Vates-päivillä jaettiin Tulisielu-kunnia-kirja esteettömyydestä. Sen sai Lihastuliitto ry:n suunnittelija **Liisa-Maija Verainen**. Hän on omalla asiakastyöllään ja aktiivisuudellaan edistänyt osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä.

Tulisielun valintaraatiin kuulunut SAK:n työllisyysasioiden päällikkö **Pirjo Väänä-**

nen totesi, että Verainen on esimerkillisesti edistänyt erityisesti pitkäaikaissairaiden työelämäpoluilla kohtaamien esteiden poistamista.

– Asenne- ja tiedotustyötä työnantajien ja viranomaisten suuntaan tarvitaan yhä. Parhaiten toimivat vammaisten tai osatyökykyisten kohtaamiset työnantajien kanssa – ne ovat parasta asennekasvatusta, Verainen korostaa.

Vates-säätiö on jakanut Tulisielu-kunnia-kirjoja vuodesta 2014 alkaen henkilöille, jotka ovat merkittävästi toiminnallaan vaikuttaneet erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämisen edistämiseen tuottaen uusia innovatiivisia toimintamalleja tai läpimurtoja.

Lue tiivistelmä Vates-päivien sisällöstä osoitteesta www.vates.fi/uutiset.html

LUE UUTISTEN

pidemmät versiot sekä

Vatesin muita uutisia

www.vates.fi/uutiset.html

ja artikkeleita

www.vates.fi/vates/artikkelit.html

Vatesin blogit osoitteessa

www.vates.fi/blogit.html

Kuva: Kati Savola



SAK:n työllisyysasioiden päällikkö Pirjo Väänänen (vas.), suunnittelija Liisa-Maija Verainen, Lihastuliitto ja yhdenvertaisuusvaltuutettu Kirs Pimiä Vates-päivillä Tulisielun luovutustilaisuudessa.

Vates-säätiö

Vates
säätiö

Vates-säätiö on asiantuntija-organisaatio, joka edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaista työllistymistä, siirtymä avoimille työmarkkinoille, työhön kuntoutumista sekä sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden toimintamahdollisuuksia. Toiminta on valtakunnallista.

Vates-säätiöllä on 36 taustayhteisöä. Taustayhteisöt ovat valtakunnallisia vammaisjärjestöjä ja niiden alueellisia yhdistyksiä sekä erityishuollon kuntayhtymiä ja työllistämispalveluita tuottavia toimijoita.

■ KESKEISET TOIMINTA-ALUEET

- » vaikuttaa työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan sekä työnantajiin ja työmarkkinoihin
- » kehittää työllistymismuotoja ja kuntoutumismalleja yhteistyössä käytännön toimijoiden kanssa
- » edistää työhönvalmentajapalvelun laatua ja saatavuutta
- » kehittää työllistymisyksiköiden työpaikkoja ja työoloja sekä edistää työsuhteeseen siirtymisiä
- » tuottaa asiantuntijapalveluja mm. tietopalvelua, konsultointia, koulutusta ja ohjausta.

■ MENEILLÄÄN OLEVAT HANKKEET

(yhteyshenkilöt)

- » Ruotsinkielinen tiedotustoiminta, mm. Job Shadow Day -tapahtuman kehittäminen 07-10/2016 (Brita Maria Renlundin muistosäätiö), *Walter Fortelius*
- » Tiedolla vaikuttaminen 2015-2017 (RAY) *Tiina Jäppinen*
- » Välityömarkkinat osana työelämää 2014-2016 (RAY) *Jukka Lindberg*
- » PARTY-hankekokonaisuus, Vatesin osahanke (ESR), päävastuussa *Kajja Ray*
- » Vammaisten rittäjyyden edistäminen (VNK tutkimus- ja selvitysosasto), *Jukka Lindberg, Kajja Ray, Kati Savela*

■ VATES VALTAKUNNALLISISSA KEHITTÄMISRYHMISSÄ

- » Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmä (*Jaana Pakarinen, Jukka Lindberg*)
- » OSKU-verkko palveluhanke (Osatyökykyiset työssä -ohjelman jatko), STM (*Jukka Lindberg, Kati Savela, Anne Korhonen, Kajja Ray*)
- » Vammaisfoorumin työllisyysryhmä (*Teppo Rautjärvi*)

■ VATES JÄSENEÄ

- » SOSTE Sosiaali ja terveys ry (www.soste.fi)
- » Yritysvastuuverkosto FIBS (www.fibsry.fi)
- » Henkilöstöjohdon ryhmä (henkilöjäsenyys) (www.henryorg.fi)
- » Sosiaalialan Työnantajat ry
- » EUSE – European Union of Supported Employment (www.euse.org)
- » Social firms Europe CEFEC (www.socialfirmseurope.org)
- » Workability International (www.workability-international.org)

■ KYVYT KÄYTTÖÖN -VERKOSTO

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat. Noin 870 jäsentä.
www.vates.fi/vates/verkosto

■ KEHITTÄMISRYHMÄT

- » Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä
Lisätietoja: anne.korhonen@vates.fi
- » Vaikuta ja verkostoidu (viestinnän tekijöille suunnattu ryhmä)
Lisätietoja: tiina.jappinen@vates.fi

■ VATES JÄSENEÄ SIDOSRYHMIEN PROJEKTIN OHJAUSRYHMISSÄ

- » RATKO-hanke, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö
- » Walttivalmennus, Salon kaupunki ja Varsinais-Suomen ELY-keskus
- » Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen, Kehitysvammaliitto ry
- » Duunimentori, Lihastautiliitto
- » Talli-hanke, Puustellin työkyky
- » Löydä kyky -projekti, Autismisäätiö
- » Hankinnoista duunia, Handu-projekti, Terveystien ja hyvinvoinnin laitokset
- » PARTY (Parempaa työ- ja toimintakykyä), Rauman kaupungin hallinnoima ESR-hanke, Vatesilla osahanke
- » POVERI-projekti, Kuurojen Palvelusäätiö
- » Työtä tekijöille, Epilepsialiitto
- » Vahti-hanke, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (RAY)
- » Yritystä! -projekti (RAY), Invalidiliitto
- » Työtä kohti -projekti, Helsingin seurakuntayhtymä
- » Kohti osatyökykyisten työllistymisen palvelumalleja -hanke (TEM, ESR-hanke)

Vatesin edustaja on Kiipulan ammattiopiston johtokunnassa (2015-2018) ja Invalidisäätiön valtuuskunnassa (2016-2018).



HENKILÖSTÖ Sähköpostit muotoa etunimi.sukunimi@vates.fi

Jaana Pakarinen
Toimitusjohtaja
0400 764 793

Marianne Pentikäinen
Johdon sihteeri
Viestintä
044 743 1929

Walter Fortelius
(31.10.2016 saakka)
Projektipäällikkö
Ruotsinkielisen tiedotustoiminnan kehitystyö
044 546 4987

Tarja Haili-Kilpiö
Palvelusihteeri
(09) 7527 5501

Tiina Jäppinen
Hankepäällikkö, toimittaja
Tiedolla vaikuttaminen -hanke
040 592 9645

Anne Korhonen
Kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja ammatillinen kuntoutus
045 676 5473

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö
Elinkeinot
040 541 9493

Teppo Rautjärvi
Asiantuntija
Lakiasiat
050 465 2740

Kajja Ray
Kehittämispäällikkö
Osaaminen
0440 724 944

Ella Rytönen
Toimistoapulainen
(09) 7527 5507

Kati Savela
Viestintävastaava
044 587 9568

Pasi Ylipaavalniemi
Talouspäällikkö
044 521 2133



Tilaa Kyvyt käyttöön -lehti, tee osoitteenmuutos tai peruuta lehden tilaus.

Marianne Pentikäinen
044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Vates-säätiö

Oltemantitie 8,
00620 Helsinki
PL 40,
00621 Helsinki

p. (09) 752 7551
vates-saatio@vates.fi

www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
www.facebook.com/kyvytkayttoon
www.linkedin.com -> Vates-säätiö

■ KOULUTUS

Vates toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Vates tarjoaa myös tilauskoulutusta.

Lisätietoja: kajja.ray@vates.fi

TULOSSA

**KYVYT
KÄYTTÖÖN**

-seminaari

21.-22.9.2016

SEINÄJOKI

Vates



Itella Green

Vates✕

Kyvyt käyttöön
-seminaari
21.-22.9.2016
Seinäjoella.

Lisätietoa: vates.fi



Tilaa
Vates INFO
-uutiskirje

Pysyt ajan tasalla alan uutisista

TILAA:
vates.mailpv.net