

KYVYT

käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – 1/2017

Erityisnuoret tuetusti työelämään

"Amisreformin" mahdollisuudet hyödyksi

Autismin kirjon piirteet
voivat olla etu työssä

Vatesin koulutustarjonta laajenee

VatesX

Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa muistettava yhdenvertaisuus

Kuva: Antero Aaltonen



Vuoden 2017 ensimmäisen Kyvyt Käyttöön -lehden teemana on erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen. Ammattiin valmistuvien nuorten työhön pääsy on jo useita vuosia ollut vaikeaa. Tähän vaikuttavat niin yleinen työvoimapoliittinen tilanne kuin kaikkea työllistymistä hankaloittava kohtaanto-ongelma. Avoimia työpaikkoja on aloilla, joilla ei ole työttömiä työnhakijoita ja työtä haetaan aloilta, joilla ei ole avoimia työpaikkoja.

Tilastokeskuksen maaliskuun tietojen mukaan 15–24-vuotiaita nuoria on yhteensä 632 000. Näistä työvoimaan kuuluu 320 000, joista työttöminä oli 76 000. **Seitsemänkymmentäkuusituhatta** työttöntä nuorta on valtava luku. Ammatillisista oppilaitoksista valmistuu ammattiin keväisin noin 72 000 opiskelijaa kilpailemaan paikoista työelämässä. Näistä tuoreista ammattilaisista n. 2 500 valmistuu ammatillisista erityisoppilaitoksista.

Ammatillinen erityisopetus on tarkoitettu opiskelijoille, jotka tarvitsevat opinnoissa ja työllistymisessä erityistä tukea. Tuen tarpeen perusteena voivat olla esimerkiksi oppimisen ja sosiaalisen toiminnan vaikeudet sekä psyykkiset ja fyysiset sairaudet. Useimmiten opiskelun pääpaino on tekemisessä, ei niinkään teoriassa. Lisäksi opiskelijoille tarjotaan henkilökohtaista ohjausta ja tukea niin opinnoissa kuin päivittäisessä elämässä. Oppisopimuskoulutus on työelämäpainotteisuutensa takia hyvä koulutusmuoto erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle, kunhan ohjaus ja valmennus toimivat koulutuksen aikana hyvin.

Nuoret, jotka tarvitsevat erityistä tukea ammattiopinnoissaan ovat työelämään siirtyessään samalla lähtöviivalla muiden kanssa. On siis erittäin tärkeää, minkälaisia kannustimia, ohjauskeinoja ja tukitoimia nuorille on tarjottu opiskeluaikana. Myös työelämässä selviytymistä helpottaa henkilökohtaisesti räätälöity tuki, kuten **Orjo Pättiniemen** työpaikalla on tehty (s. 4–6).

Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa valmistaudutaan tulevaisuuden osaamisen tarpeisiin. Uudistus tuo tullessaan paljon muutoksia ammatillisen koulutuksen järjestämiseen. On erityisen tärkeää, että uudistuksen toteuttamisessa muistetaan Suomen vuosi sitten ratifioiman YK:n vammaissopimuksen 24 artiklan 5. kohta, jossa painotetaan, että vammaisille henkilöille annetaan syrjimättä ja yhdenvertaisesti muiden kanssa mahdollisuus yleiseen kolmannen asteen koulutukseen, ammattikoulutukseen, aikuiskoulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen. Sopimuksen 27 artiklan mukaan vammaisten henkilöiden työllistymistä ja uralla etenemistä työmarkkinoilla tulee edistää.

Vates-säätiö on tänä vuonna ensimmäisen kerran myöntänyt stipendin ammatillisesta erityisoppilaitoksesta valmistuneelle nuorelle. Stipendi on tarkoitettu kannustimeksi työelämään siirryttyä ja se myönnetään opiskelijalle, joka on opiskelunsa aikana osoittanut erityistä tahtoa ja motivaatiota opiskeluunsa, tähtäimenään työllistyminen. Stipendin sai **Johannes Lamminsivu** Aitoon koulutuskeskuksesta.

Toivotan onnea ammattiin valmistuneille opiskelijoille sekä menestystä ja sinnikkyyttä työelämäpolulla!

Jaana Pakarinen
johtaja

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)

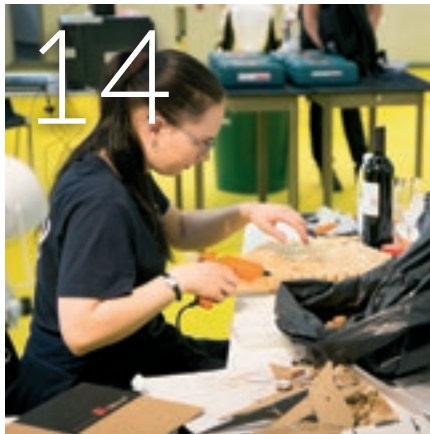
Vates



Julkaisija
Vates-säätiö sr
Oltermannintie 8, Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki
www.vates.fi
www.facebook.com/kyvytkayttoon
www.twitter.com/kyvytkayttoon
#kyvytkayttoon

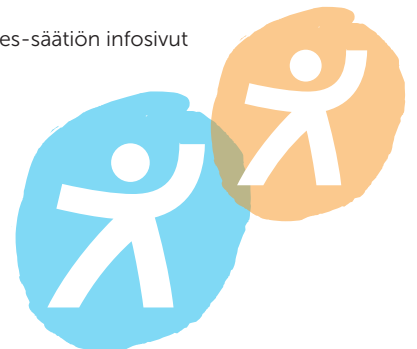
Osoitteenmuutokset ja tilaukset
Marianne Pentikäinen
Puh. 044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Painos: 6 500 kpl
Painopaikka: Fram Oy Ab, Vaasa
Paperi: 115 g MultiArt Silk,
kansi 170 g MultiArt Silk
Lehden ulkoasu ja taitto:
Heli Penttinen
Kansikuva: Kati Savela



SISÄLTÖ | 1/2017

- 4 Keittiötöistä kokemusasiantuntijaksi
- 7 Ammatillisen koulutuksen reformi – mitä uutta?
- 8 Verkostot ja riittävä tuki opiskelijalle tärkeitä tulevaisuuden ammatillisessa koulutuksessa
- 10 Netta Nordlund työllistyi tuetun oppisopimuksen avulla
- 12 Avoimuutta ja esteettömyyttä työnhakuun
- 14 Amiksesta kansainvälisiin kilpailuihin
- 17 Ulkomailla kilpaileminen tuo itseluottamusta
- 18 Saksalainen Auticon palkkaa vain autistisia IT-alan osaajia
- 21 Tiedolla vaikuttaminen -hanke tiedottaa
- 22 Nuoren tulevaisuus ei ole putki eikä polku
- 23 Ryhmävalmennuksessa tavoitteet ja osaaminen kirkastuivat
- 24 Job Shadow Day kantaa työnseurantapäivää pidemmälle
- 26 Haasteista huolimatta tahto töihin
- 29 Vatesin julkaisut
- 30 Ajassa
- 34 Vates-säätiön infosisut



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

OTA YHTEYTTÄ!

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

Autismisäätiö järjesti keväällä 2017 autismielokuvaseminaarin, (Autism Film Festival) Helsingissä. Orjo Pättiniemellä on ollut molemmilla kerroilla iso rooli järjestelyissä. Festivaaleilla kävi lähes 400 katsojaa ja paikalla oli kunniavieraita Italiasta ja Suomesta.



KEITTIÖTÖISTÄ KOKEMUSASIAINTUNTIJAKSI

Selkeät ohjeet ja aikataulutus helpottavat autismin kirjon henkilön työntekeä

TEKSTI JA KUVA: Kati Savela

Autismin kirjon henkilöiden työntekeä tukevat selkeät kirjalliset ohjeet, vähäinen häly ja muut aistiärsykkeet sekä työyhteisö, joka ei odota kaikkien olevan samanlaisia.

Orjo Pättiniemi jäi kerran työyhteisön ulkopuolelle, mutta löysi mielekkäitä tehtäviä Autismisäätiöstä.



**Mielikuva
hajamielisestä
professorista
voi hyvinkin olla
juontunut autistisista
piirteistä.**

Autismisäätiön tiloissa Vallilassa näkee useita leppäämään houkuttelevia hiljaisia ja hämääriä tiloja säkkituoleineen. Autismin kirjon ihmisille lepohtetket runsaasta äänimaailmasta tai näköaistia kuormittavista tiloista ovat usein tarpeen. Nykyaikana tällaisia tiloja voisi kuvitella suositeltavaksi millä työpaikalla tahansa työhyvinvoinnin turvaamiseksi.

Hallintoassistenttina Autismisäätiöllä työskentelevä Orjo Pättiniemi on luvannut kertoa, miten autismikirjo yleensä ilmenee ja miten se vaikuttaa työllistymiseen ja työpaikalla toimimiseen. Aloitetaan älykkyydestä. Suurimmalla osalla on joko normaali tai tavallista korkeampi älykkyyssosamäärä, ja noin neljäsosalla puolestaan kehitysvammediagnoosi.

– Autismikirjon ihmisiin liitetään usein adjektiivit outo ja eristäytyvä. Kontekstisoikeus on yleinen piirre eli niin sanottu kirjoittamattomat säännöt eivät ole kovin selviä. Työpaikan kahvipöytäkeskustelut voivat olla vaikeita, koska niihin ei ole olemassa selkeää sosiaalista mallia. Tai autismin kirjon henkilö voi pitää hymyilyä aina merkinä iloisuudesta, vaikka se ei aina olekaan asian laita, Pättiniemi kuvailee.

– Vaikka sosiaalinen kanssakäyminen on usein autismin kirjon henkilölle haasteellista, tilanne voi olla päinvastoin, kuten minulla. Vaikka sosiaalinen kanssakäyminen on minulle helppoa, tilanteiden tunnistaminen on välillä haasteellista, hän lisää.

Vaikka näitä yleisiä piirteitä löytyy, Pättiniemi korostaa, että mitään selkeää autismin kirjon ihmistyyppiä ei ole olemassa. Joillakin jotkin tyypilliset piirteet ovat vahvempia, toisilla ne eivät näy ulospäin lainkaan.

KEITTIÖTÖISTÄ KOULUTTAJAKSI

Moni autismin kirjioon kuuluva lapsi ja nuori opiskelee erityisopetuksessa. Peruskoulu voi vielä sujua, mutta osa heistä puutoa koulutuksen keltasta, jos jatkaa luokattomaan lukioon tai muihin opintoihin, joissa ei ole valmiiksi annettua lukujärjestystä. Itsenäinen opintojen järjestely on joillekin ylivoimaista.

Pättiniemi itse oli erityisopetuksessa peruskoulun ajan ja siirtyi sitten tavalliseen lukioon. Sen jälkeen hän opiskeli japanologia Vaasassa. Opintojen ohessa hän teki keittiötöitä vuoteen 2013 saakka.

– Viimeisessä keittiöalan työpaikassa työsopimukseni purettiin koeajan jälkeen. Syynä oli kuulemma se, etten osannut puhua työtovereiden kanssa. Pätevyyttänikin epäiltiin, mutta olin tehnyt samoja töitä vuosikausia ilman mitään ongelmia, Pättiniemi kertoo ikävästä kokemuksestaan.

Pättiniemi aloitti Autismisäätiössä keväällä 2015 hallintoassistenttina aluksi noin vuoden työsuhteessa, jota on jatkettu. Hän on muun muassa ollut järjestämässä autis-mielokuvafestivaaleja Helsingissä kahtena vuonna, viimeksi huhtikuussa 2017. Festivaali on autismikirjon henkilöiden järjestämä. Pättiniemen tehtäviin on kuulunut muun muassa hankintojen kartoituksia. Lisäksi hän on ollut kokemusasiantuntijana säätiön järjestämässä koulutuksissa. Neuropsykiatrisen valmennuksen koulutuksia pidetään esimerkiksi yhdistysten tai järjestöjen henkilökunnalleen järjestäminä tai julkisina koulutuksina.

– Nykyisessä työssäni riittää haasteita enemmän kuin entisissä. Se sopii minulle mainiosti!

KIRJOITTAMATTOMAT SÄÄNNÖT VAIKEITA

Noin 10–15 prosenttia autismin kirjon ihmisistä on työelämässä. Orjo Pättiniemen mukaan ei ole erityisiä aloja, joille autismin kirjon omaava ihminen ei soveltuisi töihin. Tietelijöissä autismikirjon ihmisiä on poikkeuksellisen paljon. Huippuutkimuksessa voi olla hyötyä yleisistä autistisista piirteistä, kuten pikkutarkkuudesta ja järjestelmällisyydestä. Tarkkuudesta on hyötyä myös esimerkiksi arkistoinnissa ja kirjastojen työtehtävissä. Osalla on erityisen hyvä jonkin kapean sektorin osaaminen.

– Mielikuva hajamielisestä professorista voi hyvinkin olla juontunut autistisista piirteistä, Pättiniemi naurahtaa.

Työnhakuakin voi vaikeuttaa se, että ei hallitse kirjoittamattomia sääntöjä.

– Kun työhakemuksiin ei aina tule vastausta, autismin kirjon henkilö voi ajatella, että vika on itsessä. Tietämättömyyden tilassa olemisen ylipäänsä on vaikeaa. Työmarkkinoille pääsemistä saattaa vaikeuttaa juuri se, että puuttuu hakemuksissa ja haastatteluissa vaadittavaa pelisilmää. Ääneen lausumattomana sääntönä voi olla myös ns. sosiaalisuus, riippumatta siitä, onko se oleellinen piirre itse työtehtävissä.

SELKEÄT TOIMINTAOHJEET TYÖN JA OPISKELUN TUEKSI

Työpaikalla toimimista helpottaa se, että tilassa on mahdollisimman vähän hälyä, ohjeistukset annetaan kirjallisena ja annetaan selvät aikataulut. Näistä on toki hyötyä myös muille kuin autismin kirjon ihmisille. Aistiyliherkkyys on kuitenkin tavallista yleisempää heidän keskuudessaan. Sen vuoksi Autismsäätiön tiloissa on aistien lepuuttamiseen tarkoitettuja paikkoja. Säätiön tiloissa on mm. työ- ja päivätoimintaa, työllistymisen tukipalveluita ja vertaisryhmiä.

– Minunkin on sanottu tietävän paljon asioista. Olen kiinnostunut historiasta, elokuvista, science fictionista ja Japanista. Itseäni kiinnostavista asioista muistankin paljon ja yksityiskohtaista tietoa, Orjo Pärtniemi kertoo yhdestä ominaisuudestaan, jonka keskustelukumppanit usein pian huomaavatkin. ✖

Autismin kirjo ja työelämä

Autismin kirjon häiriöt ovat neurobiologisia tiloja, joihin kuuluvat autismi, Aspergerin oireyhtymä, Rettin oireyhtymä, disintegratiivinen kehityshäiriö, laaja-alainen kehityshäiriö ja epätyypillinen autismi. Suomessa autismin kirjon henkilöitä on arviolta noin 80 000. Autismin kirjon piirteitä ovat esim. poikkeavuudet kommunikaatiossa, sosiaalisessa kanssakäymisessä ja käyttäytymisessä.

On monia keinoja parantaa autismin kirjon kuulumien mahdollisuuksia löytää töitä. Sellaisia ovat esim. ammatillinen kuntoutus, Kelan uusi TEAK eli työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus, työhönvalmennus ja Autismsäätiön työpajatoiminta. Osallistumalla pajojen toimintaan osallisuuden kokemus ja sosiaaliset taidot lisääntyvät. Tämä mahdollistaa pyrkimisen työmarkkinoille. Autismin kirjoilaiden kuntoutus on tutkitusti kannattavaa. Yhteiskunta säästää ja kuntoutujan hyvinvointi lisääntyy.

Työtehtävien räätälöinti työntekijän vahvuuksien ja muiden ominaisuuksien tai taitojen mukaan on useinkin mahdollista, jos sitä aletaan selvittää.

Hyvän toimiston suunnitteluohjeita noudattamalla voidaan työpaikan fyysisistä olosuhteista saada sopivat myös aistiyliherkkyksistä kärsiville. Muita keinoja työn sujuvuuden edistämiseksi ovat liukuva työaika tai vaikka korvatulpat häiritsevien äänten vaimentamiseksi.



Lisätietoa: autismisaatio.fi

Löydä kyky -hanke työllistymisen tukena

AUTISMISÄÄTIÖN LÖYDÄ KYKY -hanke (RAY/STEA) päättyi kesällä 2017. Hankkeessa on ollut tavoitteena edistää autismin kirjon henkilöiden työllistymistä. Tätä on toteutettu ottamalla yhteyttä noin sataan työnantajaan ja tiedottamalla heitä autismin kirjon ihmisistä työntekijöinä. Toiseksi on opastettu työnhakijoita laatimaan hakemuksia ja ansioluetteloita, joissa he saavat tuotua parhaat ominaisuutensa esiin.

Projektikoordinaattori **Mervi Lindström** on etsinyt potentiaalisia työnantajia sen mukaan, millaisiin töihin Löydä kyky -työnhakuryhmissä olevat sopisivat.

– Jos meillä on ehdottaa tiettyä ihmistä johonkin tehtävään ja kerromme, että hänellä on autistisia piirteitä, suhtautuminen on yleensä myönteistä. Mutta jos ehdottaa autismin kirjon henkilön palkkaamista yleisesti, ollaan varautuneempia, Lindström kertoo kokemuksistaan hankkeessa.

Työhaun harjoittelussa on käytetty ahkerasti kameraa. Esimerkiksi CV:stä on tehty persoonallinen varustamalla se tavallista isommalla valokuvalla tai CV on tehty videoksi.

Hankkeen kursseilla olleista on työllistynyt ainakin kaksi, ja moni on jatkanut opintojaan.

Ammatillisen koulutuksen reformi

– MITÄ UUTTA?

Lisää yhteistyötä työelämän kanssa, tarkempi yksilöllinen suunnittelu, enemmän potkua työllistymisen tukemiseen. Siinä ammatillisen toisen asteen koulutuksen uudistusprosessin eli reformin keskeiset iskulauseet. Oppilaitosten tehtävänä on yhteistyökumppaniensa kanssa miettiä pedagoginen kokonaisuus, jolla huutoon vastataan. Rahaa on vähemmän kuin takavuosina.

Uhkakuvista huolimatta hyvä puoli on, että reformi pakottaa ammatillisen koulutuksen uudistumaan yhä tavoitteellisemmaksi. Uudessa laissa raha tulee osittain suoritteista. Perusrahoitus kattaa puolet valtionosuudesta. Sen päälle kertyy suoritettujen tutkintojen osien perusteella 35 % ja sijoittumisluvun (jatko-opinnot, työllistyminen) perusteella 15 % kokonaissummaa. Suoritteet ovat oikeudenmukainen tapa ohjata ammatillista koulutusta, mutta tämä voi tuoda alenevaan kokonaisrahoitukseen yhdistettynä ongelmiaakin. Yksi mahdollinen ongelma on erityistä tukea tarvitsevien tai hitaasti oppivien rakenteellinen syrjiminen. He eivät tuota suoritteita sitä vauhtia kuin huippuosajat.

Opintojen suoritus ja työllistyminen kietoutuvat työvaltaisessa koulutuksessa yhteen. Heti opintojensa jälkeen työllistyvistä erityisopiskelijoista iso osa työllistyy paikkaan, jossa on ollut työssäoppimassa. Onnistuvan työvaltaisen opiskelun ja työllistymisen eväät ovat aika samanlaiset. Reformissa ne on säilytettävä – tai löydettävä uudelleen.

Työllistymisen ratkaisee useimmiten kolme asiaa: sopiva osaaminen ja asenne, tekijän mittaisiksi räätälöidyt työtehtävät sekä riittävä tuki työllistyjälle ja työyhteisölle.

Reformi lisää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Haaste on, kuinka turvataan kolmen työllistymisen ehdon toteutuminen. Yksilöllisempien opinto- ja työllistymispolkujen suunnittelu edellyttää opiskelijoiden vahvuuksien tunnistamista. Tulisi valita oikeita sisältöjä ja keinoja oikeaan aikaan. Ammatillisessa erityisopetuksessa tämä edellyttää opettajien ja esimerkiksi työhönvalmentajien yhteistyötä.

Alkanut talouden hento kasvu luonee positiivista virettä työpaikoille. Monista erityisopiskelijoista tulee valmistuttuaan oitis osatyökykyisiä työnhakijoita. Työn analyysiin ja tehtävien räätälöintiin on monta menetelmää Melbasta Ratko-malliin. Ehkä kriittisin asia on työllistyjän ja työyhteisön riittävän tuen takaaminen. Erilainen oppija tarvitsee itsensä kokoisen ammatin ohella itsensä kokoisen tukipaketin. Tässä tarvitaan yhteistyötä oppilaitoksen, TE-hallinnon, järjestöjen ja vaikka minkä tahojen kanssa, tapauksesta riippuen.

Reformi lupaa tiivistyvää yhteistyötä työelämän, maakunnan oppilaitosten ja palveluntuottajien kesken. Erityistä tukea tarvitsevan kannalta tämä on hyvä, jos työllistymisen tukeminen otetaan yhä enemmän osaksi koulutyötä.

Ammatillisen koulutuksen uusi laki on nyt hallituksen esityksenä eduskunnalla. Jos lain tulkinnasta ja sitä ohjaavista sääöksistä tulee sellaisia, että oppilaitosten kannattaa tukea myös hitaammin eteneviä, mennään hyvään suuntaan. Ei se ihan uusi suunta ole, mutta mahdollisuus tehdä asioita paremmin.

Petteri Ora
kehitysjohdaja
Kiipulasäätiö



Kuva: Minna Leino



VATES-SÄÄTIÖLLÄ ON BLOGISIVU, jolla julkaistaan sekä säätiön henkilöstön kirjoituksia että vierasblogeja. Jos olet kiinnostunut tarjoamaan blogitekstiä sivulle, ota yhteys Kati Savelaan, kati.savela@vates.fi

Verkostot ja riittävä tuki

opiskelijalle tärkeitä tulevaisuuden ammatillisessa koulutuksessa

TEKSTI: Kati Savela

KUVAT: Kati Savela, Niina Mero

Hallituksen yksi kärkihanke, Ammatillisen koulutuksen reformi, on uudistamassa ammatillisen koulutuksen läpikotaisin. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta annettiin huhtikuussa 2017. Uudistuksella tavoitellaan sitä, että koulutus vastaisi entistä joustavammin työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin. Tulevat osaamisen tarpeet pitäisi huomioida nykyistä paremmin.

Erityisopetuksen piirissä toimivat ammatillaiset ovat osoittaneet huolta joistakin uudistuksen kohdista. He pitävät niitä riskinä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden näkökulmasta. Toisaalta tavoite lisätä työelämälähtöisyyttä ja uusi palkaton oppimisen muoto, koulutusopimus, voivat olla myönteinenkin asia. Jos nämä tavoitteet eivät toteudu suunnitellusti, ne saattavat kuitenkin lisätä opintojen keltasta tipahtamista.

Kolme koulutuksen ammattilaista kertoo, mitä he ajattelevat uudistukseen sisältyvistä kohdista, jotka voivat vaikuttaa erityisnuorten opinnoissa pärjäämiseen ja työelämään pääsyyn.

– Ammatillisten opintojen yhteys työelämään tulisi olla oikeus jokaisella opiskelijalla. Työllistymistä opintojen jälkeen tulee tukea alusta lähtien, sanoo lehtori **Päivi Pynnönen** Hämeen ammattikorkeakoulusta.

1. LISÄÄ TYÖPAIKOILLA OPPIMISTA

Turun ammatti-instituutin **Emma Nylund** toimii opinto-ohjaajana opiskelijoiden nivelvaiheissa ja maahanmuuttajien parissa. Yksi uudistuksen tavoite on lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Nylund sanoo, että kaikki nuoret eivät ole tästä kovin innostuneita.

– Esimerkiksi VALMAssa (ammattiopintoihin valmentava koulutus) voi suorittaa koulutusta enemmän työpaikoilla, mutta



Emma Nylund ja Harri Aaltonen pohtivat mm. sitä, miten valmiita nuoret ammattiopiskelijat ovat työssäoppimisjaksoihin.



moni ei halua. Koulussa opiskelu koetaan turvallisemmaksi, jos nuori ei vielä luota omiin taitoihin, Nylund sanoo.

Koulutuskeskus Salpauksen erityisopettaja **Harri Aaltonen** lisää, että on puhuttu vain vähän siitä, kuinka valmiita ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat työssäoppimiseen. Osa aloittavista opiskelijoista on niin fyysiseltä kuin psyykkiseltäkin kehitykseltään siinä vaiheessa, että he eivät välttämättä ole valmiita raskasta kuormitusta vaatiin työtehtäviin.

Päivi Pynnösen mukaan tulevina vuosina ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhä kiinteämpi yhteistyö lisääntyy. Yhteistyöhön haetaan uusia työvaltaisia toimintamuotoja opiskelijoille.

– Erityistä tukea tarvitsevat nuoret ja aikuiset työllistyvät koulutuksen päätyttyä muita opiskelijoita heikommin, joten työllistymisen edistäminen vaatii uusia yksilöllisiä toimintatapoja ja laajoja yhteistyöverkostoja. Siksi Hämeen ammattikorkeakoulun erityisopettajakoulutuksen opintoihin kuuluu yhtenä osana opettajan toimintaympäristöosaaminen.

2. KOULUTUSSOPIMUS

Uudistukseen kuuluu muun muassa koulutussopimus. Se on työpaikalla tapahtuvaa oppimista, josta ei makseta opiskelijalle palkkaa tai korvausta. Harri Aaltosen mukaan osa työnantajista olisi halukas maksamaan palkkaa jo työssäoppimisesta, jos osaamista on riittävästi. He kokevat moraalisesti oikeaksi edellyttää kunnon työpanosta, jos opiskelija saa palkkaa. Toisaalta tarvitaan myös alhaisemman vaatimustason työssäoppimispaikkoja, jotta ylipäänsä saa tuntumaa oikeaan työhön.

– Niistä, jotka edistyvät nopeasti ja tekevät muita enemmän työssäoppimisjaksoja, voi tuntua epärealistista tehdä ilmaista työtä,



Ammatillisten opintojen yhteys työelämään tulisi olla oikeus jokaisella opiskelijalla.

Urapolkuja rakennettaessa pitäisi olla rohkeutta tehdä yksilöllisiä ratkaisuja esimerkiksi oppimistavoitteiden, tukimuotojen tai koulutussopimuksen keston suhteen.

vaikka osaaminen olisi jo oikean työn vaatimaa tasoa, Aaltonen huomauttaa.

– Urapolkuja rakennettaessa pitäisi olla rohkeutta tehdä yksilöllisiä ratkaisuja esimerkiksi oppimistavoitteiden, tukimuotojen tai koulutussopimuksen keston suhteen. Opiskelijan tulee saada tarvittava pedagoginen tuki niin oppilaitoksessa kuin työelämässäkin opintojen aikana, lehtori Päivi Pynnösen painottaa.

3. AIKUISET JA NUORET YHTEEN, YKSILÖLLISET URAPOLUT

Harri Aaltonen sanoo, ettei reformiin sisältyy ennakkopeloista huolimatta myös myönteisiä puolia.

– Mallit yksinkertaistuvat, kun tutkinnon perusteet ovat samanlaisia aikuisille ja nuorille. Tämä näkyy etenkin siinä, että näytöistä tulee molemmille samanlaisia, erityisopettaja Aaltonen uskoo.

Pynnösen korostaa, että yksilöllisissä urapoluissa on tärkeää, että opiskelijan vahvuuksia, tuen tarpeita ja työtehtäviä voidaan sovittaa yhteen jo etukäteen ennen työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Joskus tarvitaan työn räätälöintiä tai työympäristön muokkaamista. Erilaisiin oppimisympäristöihin sopeutuminen on opiskelijoilla yksilöllistä ja eri tavalla aikaa ja tukea vaativaa. Tämä tulisi huomioida tukitoimia suunniteltaessa.

Ammatilliset erityisopettajat toimivat oppilaitoksissaan yhä enemmän konsultoivassa roolissa kollegoidensa ja työelämän kanssa. Tärkeää on, että oppilaitosten opettajat saavat tietoa ammattialansa työllistymisen mahdollisuuksista ja tukea yksilöllisten urapolkujen rakentamiseen erilaisille oppijoille.



Päivi Pynnönen sanoo, että erilaisiin oppimisympäristöihin sopeutuminen on opiskelijoilla yksilöllistä ja eri tavalla aikaa ja tukea vaativaa. Tämä tulisi huomioida ennakoivasti suunniteltaessa työelämässä oppimisen tukitoimia.

4. YHTEISTYÖ VERKOSTOJEN KANSSA JA TYÖELÄMÄLÄHEISYYKS

Ammattioppilaitosten toimivat kumppanuudet ovat monen mielestä ainoa tapa saada reformi onnistumaan koulutuksen laadun kärsimättä. Emma Nylund pohtii, että jos osa TE-toimistojen työntekijöistä siirtyy kaupungille töihin, yhteistyömahdollisuudet todennäköisesti parantuvat.

Pynnönen korostaa, että tarvitaan yhä enemmän vuoropuhelua ammatillisten oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. Yhteisiä näköaloja ja toimintatapoja pitää luoda mm. koulutussopimuksen tavoitteista, yhteisistä arviointitavoista ja ohjauksesta. Opettajilla pitäisi olla enemmän mahdollisuuksia työelämäjaksoihin.

– Pedagogisia ratkaisuja ei pitäisi tehdä vain työelämälähtöisesti, vaan työelämäläheisesti, jolloin koulutuksen avulla voidaan rakentaa parempaa tulevaisuutta esimerkiksi työelämän yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kehittämiseksi, Päivi Pynnönen toteaa. ✕

Netta Nordlund

työllistyi tuetun oppisopimuksen avulla

TEKSTI: Pirjo Pellikka, Kati Savela

Tuettu oppisopimus oli **Netta Nordlundille** sopiva tapa valmistua ammattiin. Hän sai myös työpaikan Iceheartsista, jossa suoritti oppisopimuksen käytännön osuuden.

Netta Nordlund valmistui tammikuussa 2017 nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajaksi oppisopimuskoulutuksella. Koulutuksen järjestäjänä toimi Keudan oppisopimuskeskus ja valmistavat koulutus- ja tutkintotilaisuudet toteutettiin Kanneljärven opistolla. Nordlund sai tutkinnon suorittamisen tueksi tai vauhdittamiseksi työhönvalmennusta, jonka Keudan oppisopimuskeskus hankki Invalidisäätiön Orton Pro:sta.

Oppisopimusopiskelun Nordlund koki itselleen sopivaksi, koska hän ei koe itseään pänttääjä- ja istujatyypiksi.

Tuntien keskusteluiden aikana Nordlundille ja myös työhönvalmentajalle kirkastui, mitä nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan työ sisältää ja mitä osaamista se vaatii. Nordlund koki, että hänen oppimisen haasteensa otettiin huomioon tuessa ja opiskelussa.

– Sain työhönvalmentajaltani **Pirjo Pellikalta** tukea sekä opiskeluun, työelämäntoihin ja tutkintotilaisuuksiin. Etenkin tutkintosuunnitelmien teossa tuki on ollut tarpeen, Nordlund sanoo.

Keudan oppisopimuskeskuksen opinto-ohjaaja oli myös tärkeässä roolissa siinä tuessa, jota Nordlund on saanut opiskelunsa aikana esimerkiksi kulkemisessa Kanneljärven opistolle Lohjalle. Opinto-ohjaaja järjesti kimppakyydin heille, jotka sitä tarvitsivat.

ICEHEARTSISTA LÖYTYI TYÖPAIKKA

Oppisopimusopiskelun kautta Nordlund sai paremman kuvan alan työelämästä ja alan arjesta. Hän kohtasi paljon ihmisiä opiskelunsa aikana lähiopetuspäivillä Kanneljärven opistolla ja työpaikallaan Icehearts-joukkueessa. Netta Nordlundille oli myös tärkeää, että opiskeluajalta sai palkkaa.

– Työllistyin heti valmistumiseni jälkeen Iceheartsiin määräaikaisella työsopimuksella vuoden 2017 loppuun asti. Iceheartsissa



Oli tärkeää, että Netalla oli tieto, mitä työnantaja häneltä odottaa. Myös se oli tärkeää tietää, mitä opiskelu oppisopimuksella vaatii työnantajalta.

työskentelen Suomen ensimmäisessä vain tytöille suunnatussa joukkueessa. Iceheartsin tavoitteena on ennaltaehkäistä syrjäytymistä, edistää sosiaalisia taitoja ja luoda lapsille pitkäkestoinen ja turvallinen aikuisen läsnäolo läpi kasvun vaiheiden.

Nordlund tekee töitä samassa työyhteisössä Mikkolan koululla Vantaalla, jossa hän hankki keskeisen ammatillisen osaamisen ja tutkinnon.

Tavoitteisiin pyritään monilla eri menetelmillä, joista suurimmassa roolissa on liikunta. Joukkueessa, jossa Netta työskentelee, lajina on salibandy. Joukkueurheilu vähentää lasten syrjäytymistä ja edistää sosiaalisia taitoja. Aikuisen turvallinen ja luotettava läsnäolo tukee lasten kasvua ja läsnäoloa.

KÄYTÄNNÖN OPISKELU KIRKASTI AMMATIN EDELLYTYKSET

Työhönvalmennuksen tavoitteena oli ensisijaisesti tukea Nordlundia tutkinnon läpäisyyssä. Tämä saikin tutkintotodistuksen ja lisäksi työpaikan. Onnistuminen työelämässä ja menestyminen teoriaopinnoissa tukivat kehittymistä työtehtävissä ja opin-

tojen suorittamisessa. Valmennuksen sisältö määriteltiin yhdessä opiskelijan kanssa hänen yksilölliset tarpeensa ja vahvuutensa huomioon ottaen. Hienointa työhönvalmentajan mielestä oli, että työhönvalmennusprosessin kautta Nordlund alkoi ottaa vastuuta opiskelustaan ja hänestä kuoriutui opiskelunsa aikana alansa ammattilainen.

– Yhteisellä matkallamme Netalle syntyi oivallusta konkretian kautta alastaan. Käytännön esimerkkien avulla ammattiosaamisen vaatimukset tulivat selvemmiksi ja oman osaamisen tunnistaminen helpottui, Pirjo Pellikka toteaa.

Nordlundin ja työhönvalmentajan yhteiset kokemukset karttuivat mm. Pellikan työpaikkakäyntien myötä. Yhteisten kokemusten merkitys korostui, kun Nordlund tarvitsi tukea tutkintosuunnitelmien tekemiseen ja tutkintotilaisuuksien toteuttamiseen. Käyntien aikana työnantajan osallistaminen ja osallistuminen opiskelijan opintoihin ja hänen tukemiseensa oli luontevaa.

– Oli tärkeää, että Netalla oli tieto, mitä työnantaja häneltä odottaa. Myös se oli tärkeää tietää, mitä opiskelu oppisopimuksella vaatii työnantajalta.

Tärkeintä työhönvalmennuksessa oli kuitenkin luottamuksellinen suhde opiskelijan ja työhönvalmentajan välillä. Tällaisen suhteen saavuttaminen vaatii arvostavaa kohtaamista ja toisen kunnioittamista. Luottamus, arvostus ja kunnioitus mahdollistavat vaikeidenkin asioiden esille ottamisen ja käsitellyn rehellisesti ja avoimesti.

OSAAMISEN JA RESURSSIEN HYÖDYNTÄMINEN

Keudan oppisopimuskeskuksen asiakkuuspäällikkö **Jorma Käyhkön** näkemys on, että oleellista työhönvalmennuksessa on ollut tavoitteiden saavuttamisen kannalta tukitoimien oikeanlainen mitoittaminen ja olemassa olevan osaamisen hyödyntämi-

Netta Nordlund työskentelee vantaalaisessa koulussa Icehearts-joukkueessa. Hän mm. ohjaa tyttöjen liikuntaryhmää ja avustaa oppilaita tunneilla.

nen. Vahvalla ja joustavalla verkostoyhteistyöllä ollaan pystytty toimimaan tilanteiden mukaan. Palvelumuotoilu on tapahtunut yhteistyössä palvelun ostajan ja palvelun tuottajan toimesta.

– Opiskelijan tarpeet olivat erittäin isossa roolissa siinä, millaiseksi palvelu muotoutui. Oppisopimus yleisesti mielletään aikuisille tarkoitetuksi opiskelumuodoksi. Nuorten oppisopimusopiskelussa opiskelijat tarvitsevat vahvasti tukea opiskelun lisäksi myös omaan kasvuunsa ja ammatillisen identiteetin rakentamiseen. Tätä tukea nuoret ovat saaneet työhönvalmennuksen kautta.

Kun yhteistyö Keudan ja Orton Pro:n välillä alkoi, yhtenä tavoitteena oli mallintaa oppisopimusopiskelijoille annettavaa tukea ja sitä kautta mahdollistaa oikea tuki kaikille opiskelijoille, jotka sitä tarvitsevat.

– Oikeanlaisella tuella varmistetaan koulutuksellisen tasa-arvon toteutuminen, Käyhkö toteaa. ✖



Nuorten oppisopimusopiskelussa opiskelijat tarvitsevat vahvasti tukea opiskelun lisäksi myös omaan kasvuunsa ja ammatillisen identiteetin rakentamiseen.



Avoimuutta ja esteettömyyttä TYÖNHAKUUN

TEKSTI: Jaana Tiiri
KUVAT: Jenny Salo, Kati Savela



Työnantajien avoimuus työn todellisista vaatimuksista, ymmärrys erilaisia työnteon tapoja kohtaan ja mahdollisuus tehdä työhakemus monin eri tavoin - muun muassa tällaisia ovat vammaisten nuorten toiveet työnantajille. Nuoret pohtivat työnhakua ja työn tekemistä edistäviä ja hidastavia seikkoja työpajassa, joka järjestettiin osana Vahti-hanketta.

1. TYÖNHAUN ESTEETTÖMYYS

TYÖPAIKAN SAAMISTA VAIKEUTTAA/ESTÄÄ VAMMAISILLA NUORILLA:

- Harjoittelut eivät johda työpaikkoihin
- Esteelliset verkkopalvelut tai työnhakulomake
- Vammaisen hakijan oltava parempi kuin ns. normihakijan

2. TYÖNHAUN AVOIMUUS

TYÖPAIKAN SAAMISTA HELPOTTAA VAMMAISILLA NUORILLA:

- Työnantaja tutustuu hakijan osaamiseen kunnolla
- Itsetuntemus, itsensä arvostaminen
- Kokemus vapaaehtoistoiminnasta

3. TYÖNHAUN YHTEISÖ

TYÖPAIKALLA TOIMIMISTA EDISTÄÄ:

- Suora palaute
- Pätevä ja huomioiva lähiesimies
- Ymmärrys erilaisia työnteon muotoja kohtaan

4. TYÖNHAUN TULOKSET

TYÖPAIKALLA TOIMIMISTA VAIKEUTTAA:

- Kuppikuntien syntyminen
- Tehtävien mukauttamisen puute
- Odotukset työntekijän "standardimallin" täyttämisestä

5. TYÖNHAUN TULEVAISUUS

Vammasissa alkoi vuonna 2016 Vahti-hanke, jonka tavoite on luoda vammaisten ja osatyökykyisten työllisyyttä edistävä Vahti-palvelu. Sen kautta halutaan parantaa työnhakijoiden, työntekijöiden ja työyhteisöjen tasavertaista kohtaamista.

Kohderyhmään kuuluvia nuoria kutsuttiin työpajaan, joissa keskusteltiin mm. työnhakua ja työelämää estävistä ja edistävästä asioista. Näistä nousi selkeästi viisi pääteemaa, jotka liittyvät nuorten kokemuksiin työelämästä tai sinne pyrkimisestä.

1. AVOIMUUS

Nuorten mukaan avoimuutta työhaussa ja rekrytoinnissa ovat esimerkiksi:

- työnantajat ovat avoimia siitä, mitkä ovat työpaikan todelliset vaatimukset
- työhaastattelussa keskitytään vain työhön liittyviin kysymyksiin
- työnantajalla on ennakoluulottomuutta moninaisuutta kohtaan
- johto määrittelee työpaikan arvot kaikille selviksi
- dialogi johtoportaan ja työntekijöiden välillä on avointa
- annetaan selkeät ohjeet työssä toimimiseen.

Vammaisilla nuorilla voi olla erilaisia ongelmia työhaussa; useimmat työpaikat eivät ikinä tule avoimeen hakuun, työnhakija saatetaan kohdata vain vammaisuutensa eikä osaamisensa kautta ja työnkuvaan saatetaan liittää tarpeettomia vaatimuksia liik-

kumisesta tai tietynlaisesta sosiaalisen kanssakäymisen osaamisesta.

Avoimuus työpaikalla on myös tärkeää. Työyhteisön ennakoluuloisuus vammaista työntekijää kohtaan on yleistä. Siksi organisaation **johdon tulisi määrittää ja ylläpitää työpaikan arvomaailmaa** niin, että **työpaikalla hyväksytään työntekijöiden moninaisuus**.

2. INKLUSIIVINEN TYÖYHTEISÖ

Inklusio tarkoittaa kaikkien vammaisten henkilöiden oikeutta kuulua tavallisiin yhteisöihin sen sijaan, että heidät sijoitetaan erillisiin palvelujärjestelmiin. Nuorten mukaan esimerkkejä inklusiosta työyhteisössä ovat mm:

- esteettömyys
- sitoutuminen työntekijään
- palkattomien harjoittelujen sijasta
- ymmärrys eri työnteon muotoja kohtaan, työn mukautukset
- ymmärrys yksilöiden moninaisista tarpeista
- työyhteisön aito ryhmäyttäminen kuppikuntien syntymisen estämiseksi
- sitoutuminen huonon työilmapiirin parantamiseen.

Työyhteisön merkitys työnteolle on suuri. Jotta työyhteisö olisi mahdollisimman inklusioiva, mukaan ottava, on **keskityttävä fyysisen esteettömyyden lisäksi myös henkiseen esteettömyyteen**. Johdolla toivotaan olevan ymmärrystä myös moni-

naisiin, yksilöllisiin tapoihin tehdä työtä. Nuoret kokevat, että inklusiiviseen työyhteisöön kuuluvat sekä hyvät kehityskeskustelut, joiden avulla omaa työskentelyä voi parantaa, että mahdollisuudet kokea oma työ merkitykselliseksi kiitosten tai pienten bonusten kautta.

Nuorilla oli kokemuksia työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä. Tämän ongelman välttämiseksi avoimet, aidosti kohtaavat ryhmäytymistoimet ovat tärkeitä. Työyhteisössä tulisi esimerkiksi sekoittaa työryhmiä silloin tällöin. Näin jokainen oppisi työskentelemään toistensa kanssa.

3. TYÖNHAKUVALMIUDET

- hyvä CV ja hakemus
- oma asenne
- hakija tuntee tukimahdollisuudet
- itsetuntemus ja kehittymishalu
- työkokemus
- aktiivinen verkostoituminen, työnantajien kontaktointi ja työllistymistilaisuuksissa käyminen
- tiedot ja osaaminen työnhakuprosessiin, tieto mistä saa apua
- vapaaehtoistoiminta.

Työllistymisessä tärkeää nuorten mielestä on myös oma valmius työnhakuun. **Työn hakemiseen kuuluu monia vaiheita, jotka voivat tuntua yksin todella haasteellisilta.** Nuori voi tarvita ohjausta CV:n ja hakemuksen tekemiseen, osaamisensa ja persoonansa esilletuomiseen, työmarkkinoilla verkostoitumiseen tai työnhakuprosessin eri vaiheissa toimimiseen. Esimerkiksi TE-toimistojen kanssa monet vammaiset nuoret kohtaavat haasteita. Nuoret pitävät tärkeänä vapaaehtoistoimintaa, sillä sen kautta voi todistaa motivaationsa ja koke-

muksensa työelämästä. Toiminnasta saattaa myös saada tärkeitä kontakteja ja suosittelijoita.

4. MONINAINEN TYÖNHAKU

- esteettömät työhakemukset ja verkkopalvelut
- mahdollisuus erilaisiin työnhakutapoihin
- työnhakuilmoituksessa selkeästi esitettynä, millaisia työtehtäviä työhön kuuluu
- hakuilmoituksessa selvennetty työpaikan esteettömyys
- osaamisen huomioon ottaminen työkokemuksen vähyydestä huolimatta.

Työnhakuprosessi on nuorten mielestä tällä hetkellä liian jäykkä ja kaavoihin kangistunut. Työhaussa edellytetään usein aivan turhaan loistavaa kirjallista ilmaisua työnhakukaavakkeiden ja motivaatiokirjeiden muodossa, vaikka itse työssä ei kirjallista lahjakkuutta tarvittaisi. Esimerkiksi videohakemuksen käyttäminen paperisen hakemuksen sijasta yhdenvertaisiksi mahdollisuuksia hakea töitä. Vammaisten nuorten on myös haastavampaa tehdä vammattomille nuorille tyypillisiä kesätöitä, kuten siivousta tai mansikanpoimintaa, joten työkokemusta saattaa karttua vähemmän. Tämä ei kuitenkaan saisi olla esteenä vammaisen nuoren palkkaukselle.

Moninaiseen työnhakuun kuuluu myös työnantajapuolen ymmärrys siitä, miten työhakemuksesta voi tehdä moninaiseman. Työpaikkailmoituksen julkaiseminen niin kirjoitettuna kuin puhuttunakin, työpaikan esteettömyyden kertominen ilmoituksessa ja työtehtävien selkeä esittely moninaistavat ilmoitusta, ja edesauttavat sitä,

että jokainen osaja voi tarjota työpanostaan.

5. OSAAMINEN

- oman osaamisen kartoittaminen ja sen jalostaminen laajalle työkentälle
- osaamisen havainnointi myös tutkintotodistusten ulkopuolelta
- niiden työnhakijan erityispiirteiden huomioon ottaminen, joista apua työssä
- työntekijän ”standardimallin” kyseenalaistaminen ja osaamisen moninaistaminen.

Osaamista on monenlaista. Nuorten mielestä vammaisen nuoren oma käsitys omasta osaamisesta on yleisesti liian alhainen. Yhteiskunnassa vallitsee käsitys työntekijän ”standardimallista”, joka kuitenkin harvoin pitää kenenkään kohdalla paikkaansa. Osaamisen moninaisuuden ymmärtäminen on tärkeää, jottei kenenkään osaaminen jäisi huomaamatta. **Vammaiset nuoret kokevat, että työhaussa vammaisilta vaaditaan työtehtävään ja muihin hakijoihin verrattuna enemmän osaamista,** ikään kuin kompensoimaan sitä, ettei kuulu standardimalliin. Tällaisesta ajattelusta on päästävä työmarkkinoilla eroon!

Monissa työpaikoissa ja ammateissa paljon merkitystä on myös sillä, millainen persoona ja luonne työnhakijalla tai -tekijällä on. Pelkän tutkintotodistuksen tuijottaminen ei ole välttämättä paras tapa löytää sopivimmat työntekijät haettavaan työhön. Työnhakutilanteessa olisi hyvä myös keskittyä hakijan persoonaan ja siitä kumpuaviin voimavaroihin. Myös mahdolliselle kehityspotentialille kannattaa antaa tilaa. ✖



Koosteen nuorten työpajasta on tehnyt **JAANA TIIRI**, joka oli töissä Vamlasin Vahti-hankkeessa v. 2016.

Hän opiskelee parhaillaan Metropolian ammattikorkeakoulussa sosionomiksi.

LUE mitä mieltä Vatesin järjestöavustaja Patrik Brisson, 23, on Jaana Tiirin kirjoituksesta. Brisson kirjoitus löytyy artikkelin yhteydestä (Avoimuutta ja esteettömyyttä työnhakuun).



www.vates.fi/vates/artikkelit/esteettomyys.html

TEKSTI: Sanna Kiiski, toimitus Kati Savela
KUVAT: Skills Finland ry

AMIKSESTA

kansainvälisiin kilpailuihin

Kun **Sanna Kiiski** opiskeli Ammattiopisto Luovissa artesaaniksi, hän lähti uteliaisuudesta kansainvälisiin ammattitaitokilpailuihin. Kokemus oli mielenkiintoinen, vaikka kilpailutehtävä ei aivan vastannut omaa toiveammattia. Kiiski kertoo tiestään opiskelualansa valinnasta nykyhetkeen sekä toiveidensa työelämästä.







Sanna Kiiski osallistui Abilympics-kilpailussa Ranskassa kierrätysmuotoilu-lajiin. Materiaalina olivat viinipullokorkit. Niistä piti rakentaa esittelyteline kahdelle tuotteelle.

liliikkeessä ompelutyössä. Valinnanvaraa oman alan paikoissa ei kovin paljon ollut, mutta sain ehdotuksia opettajalta ja ohjaajalta, ja kyllä paikka aina lopulta löytyi varsin helposti. TOP-jaksot olivat mielestäni ehdottomasti hyödyllisiä!

AMMATTITAITOKILPAILUT RANSKASSA OLI HYPPIY UUTEEN

Muistaakseni toisen opiskeluvuoden lopulla opettajani kysäisi, olisinko kiinnostunut lähtemään Abilympics- eli kansainväliseen ammattitaitokilpailuun. Se järjestettäisiin keväällä 2016 Ranskan Bordeaux'ssa. Se oli ensimmäinen kerta, kun edes kuulin kisasta. Suomen Taitaja-kilpailuista tiesin, koska veljeni oli kilpaillut niissä.

Alkuun vähän epäilytti haluanko edes lähteä, ja harkitsin jättäväni kisan väliin. En oikein pidä kilpailuista, joten ajatus osallistumisesta ei innostanut. Ajattelin kuitenkin lopulta, että voihan sen ottaa ihan vain kokemuksena, ja sillä tavoin se alkoi kiinnostaa enemmän. Osallistuin Abilympicsissä kierrätysmuotoilu-lajiin.

Enimmäkseen harjoittelin kisoihin yksiksni, mutta jonkin verran myös koululla. Kisa oli keväällä, ja kun olin valmistunut koulusta jouluna, keskityin siinä välissä harjoitteluun. Suurelta osin harjoittelu oli erilaisten ideoiden ja teknikkoiden testailua ja kisatehtävän materiaaliin tutustumista. Tehtävämateriaalina olivat viinipullojen korkit, joista piti rakentaa esittelyteline kahdelle tuotteelle. Korkit olivat minulle aika uusi juttu. Kilpailuihin valmistautuminen ja osallistuminen oli melkoinen kokemus. Se oli tilaisuus päästä testaamaan taitojani sellaisessa, mikä ei ehkä kuitenkaan osunut yksi yhteen oman alani kanssa. Opintoni kun keskittyivät tekstiileihin ja lähinnä ompeluun ja kudontaan. Muotoilu oli hyppy vähän eri suuntaan. Siinä pääsi opettelemaan uusia asioita. En tiedä lähtisinkö kilpailuihin

uudelleen. Olihan se hieno kokemus, mutta vähän rasittava myös.

Lajikohtaisille mitalisijoille en yltänyt, mutta sain Suomen maajoukkueen parhaat pisteet ja elämäni ensimmäisen mitalin. Se oli melkoinen yllätys!

TAVOITTEENA PALKKATYÖN JA YRITYSTOIMINNAN YHDISTÄMINEN

Palkkatyötä minulla ei tällä hetkellä ole, mutta olen aloittelemassa omaa yritystoimintaa. Valmistuttuani artesaaniksi kävin yrittäjyyskurssin, ja sen jälkeen olin jonkin aikaa työkokeilussa kokemusta keräämässä. Nyt on harkinnassa joko oma toiminimi tai sivutoiminen yrittäjyys, jos palkkatyötä löytyy. Tällä hetkellä tarjoan ompelupalvelua. Toiveena olisi lisäksi saada laajennettua kudontapuolelle ja omiin tuotteisiinkin.

Olisi toki hienoa, jos osa-aikainen palkkatyö löytyisi ja yritystoiminnan voisi pitää aluksi sivutoimisena. Olisi mukava saada kokemusta palkkatyöstäkin.

Työhaastatteluissa en ole käynyt, mutta paria paikkaa olen kyllä hakenut. Minulle kaikenlainen sosiaalinen toiminta on aika outoa ja epämurkavaa, joten suhtaudun työhakemuksiin ja yhteydenottoihin vähän etäisesti. En yleensä ajattele koko asiaa sen kummemmin. ✂

Aloitin opinnot Liperissä Ammattiopisto Luovissa keväällä 2013. Ei ollut kovinkaan helppoa päättää, mitä lähtisin opiskelemaan. Oman alan keksiminen oli ollut ongelma jo pitkään ennen opintojen aloittamista. Päätös hakeutua opiskelemaan artesaaniksi tuli tehtyä aika kiireesti, kun sain vihjeen, että kyseisen linjan opinnot ovat alkamassa Liperin Luovissa. Kuulin, että haku aika päättyi parin viikon kuluessa, joten päätös piti tehdä enemmän tai vähemmän siltä seisomalta.

Ennen opintojen aloittamista olin ollut reilun vuoden kuntouttavassa työtoiminnassa tekemässä ompelutöitä ja vähän muitakin käsitöitä. Juuri kyseisen työtoimintapaikan ohjaajilta kuulin, että nyt olisi mahdollisuus lähteä opiskelemaan alaa. Koska pidän käsitöistä, tuntui hyvältä ajatukselta ainakin kokeilla ja katsoa miten käy.

Valmistuin jouluna 2015 tekstiiliartesaaniksi, eli suoritin käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinnon.

TOISENA OPINTOVUONNA PALJON TYÖSSÄOPPIMISTA

Minulla oli paljon yksilöllisiä työssäoppimis- eli TOP-jaksoja. Opintojen toisena vuotena en ennättänyt paljon koululla pistäytyäkään. Vuosi alkoi suoraan TOP-jaksolla, joulukuksi piipahdin koululla, ja siitä taas suoraan TOPiin.

Olin työssä oppimassa paikallisessa käsitökeskuksessa sekä erässä sisustustekstiili-

Ulkomailla kilpaileminen **TUO ITSELUOTTAMUSTA**

TEKSTI: Kati Savela

KUVA: Jenny Salo

Kansainvälisiin ammattitaitokilpailuihin osallistuminen voi vahvistaa erityistä tukea tarvitsevan itseluottamusta. Selvittämättä on, edistääkö TaitajaPLUS- tai Abilympics-kisoihin osallistuminen työllistymistä.

Ammattiopisto Luovin Helsingin yksikön koulutuspäällikkö **Matti Kauppi-**
nen vastaa Skills Finland ry:n erityistä tukea tarvitsevien kotimaisista ja kansainvälisistä ammattitaitokilpailuista. Tässä jutussa keskitymme kansainvälisiin kilpailuihin ja siihen, mitä ne osallistujilta edellyttävät ja mitä puolestaan antavat.

– Satsaamme erityisesti henkiseen valmennukseen. Osaaminen on osallistujilla melko samalla tasolla, mutta jotkut reagoivat herkemmin Suomesta poikkeaviin olosuhteisiin ja itse kilpailutilanteeseen. Käymme läpi käytännön asioita kielitaidosta kisamaan tapoihin ja kulttuuriin sekä median haastateltavana olemiseen, Matti Kauppinen kertoo esimerkkejä valmennuksen sisällöstä.

Itse kilpailuihin valmistautuminen ja niihin osallistuminen on kilpailijalle ainutkertainen kokemus, joka lisää itseluottamusta. Kauppinen on nähnyt, miten koulussa aikatauluista piittaamaton nuori on pitänyt kilpailuohjelmasta sääntöjen kiinni vieraillessaan maassa, yleensä vetäytyvä nuori taas keskustellut sujuvasti muiden maiden kilpailijoiden kanssa.

– Tunne siitä, että pärjää uudessa tilanteessa ja säilyttää hermonsa on monelle rohkaiseva kokemus.

Skills Finland järjestää yhteistyökumppaneineen vuosittain Taitaja-, TaitajaPLUS- ja Taitaja9 -kilpailut sekä valmentaa ja lähettää joukkueen kansainvälisiin WorldSkills-, EuroSkills- ja Abilympics-kilpailuihin. Erityistä tukea tarvitsevien ja vammaisten Abilympics-kilpailut järjestetään joka neljäs vuosi.

SUOMI NOSTI ESIIN

ERITYISRYHMIEN KILPAILUT

Taitaja Plus- ja Abilympics-kilpailuihin voivat osallistua kaikki, joille on tehty HOJKS

eli henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. Heillä on oikeus osallistua myös kaikille avoimeen Taitajaan, mutta silloin noudatetaan Taitaja-sääntöjä esimerkiksi ikärajan suhteen.

Aiemmin erityisopettajana toiminut Kauppinen aloitti ammattitaitokilpailujen parissa vuonna 2005, kun Suomessa järjestettiin WorldSkills-kilpailut. Kilpailuisa vierailleen IAF:n (International Abilympics Federation) delegaation tapaamisen jälkeen Skills Finland ry:ssä tehtiin päätös liittyä IAF:n jäseneksi ja osallistua Japanin vuoden 2007 International Abilympics-kilpailuihin.

Kilpailutoiminnalla haetaan tietysti hyötyä muillekin kuin kilpailijoille.

– Kansainväliset kilpailut ovat erinomainen tapa esitellä Suomen koulutusaamistat. Erityisryhmien kohdalla kyse on myös siitä, että tehdään tunnetuksi heidän osaamistaan työntekijöinä, Matti Kauppinen sanoo.

Hän kertoo, että Suomen kilpailijoiden teknistä osaamista on ihmetelty kansainvälisissä kisoissa. Ammatillisella koulutuksella on siis merkitystä.

TUKEKO KILPAILUUN OSALLISTUMINEN TYÖLLISTYMISTÄ?

Eri maiden käytännöt poikkeavat esimerkiksi siten, että kun Suomessa on omat kisat erityistä tukea tarvitseville, Ranskassa kaikki kilpailevat yhdessä, mutta eri kategorioissa.

Suomessakin on yhteistä toimintaa: esimerkiksi Abilympics-joukkueen valmennusleirit järjestetään mahdollisuuksien mukaan yhdessä muun ammattitaitomaajoukkueen kanssa. Vain osa valmennusohjelmasta on eriytetty.

Opettajalle kilpailutoimintaan osallistuminen esimerkiksi valmentajana tai tuoma-

rina antaa uutta pontta opetustyöhön. Verkostoituminen on monille myös kimmoke ryhtyä kilpailujen taustavoimaksi.

Kauppinen kertoo, että kilpailuihin osallistumisen vaikutus kilpailijan työllistymiseen on vielä selvittämättä. Yksittäisiä tapauksia kantaantuu korviin, mutta opinnäytetyön aiheeksi sitä ei ole vielä napattu.

– Taitaja-kilpailuissa kärkisijoille päässeiltä usein kysellään, onko työpaikka jo tiedossa. Ottajia löytyy. Myös Taitaja PLUS -menestys on alkanut kiinnostaa työnantajia, hän iloitsee. ✨



Skills Finlandin erityistä tukea tarvitsevien kilpailutoiminnasta vastaava **MATTI KAUPPINEN** sanoo, että kansainvälisissä kisoissa suomalaisten osaaminen on saanut ihailua osakseen. Suomella on ollut joukkue erityisryhmien Abilympics-kilpailuissa vuodesta 2007 saakka.

Auticonin Berliinin yksikön johtaja Roman Hinz on aloittanut työssään keväällä 2016. Bagheera-koira seuraa mukana toimistolle muutaman kerran viikossa.



Saksalainen Auticon palkkaa vain autistisia IT-alan osaajia

Berliinissä pääpaikkaa pitävä IT-konsultointiyritys Auticon palkkaa vain autismikirjon henkilöitä konsulteiksi asiakasyrityksiin.

TEKSTI JA KUVAT: Laura Yöntilä

Avainasemassa ovat Auticonin työvalmentajat eli job coachit, joiden tehtävänä on tukea konsultteja tarpeen mukaan sekä tarjota asiakasyrityksille käytännön tietoa autismin tai autismikirjioon kuuluvan Aspergerin oireyhtymän piirteistä.

TUKEA MUUTOKSIIN JA SOSIAALISIIN TILANTEISIIN

– Ihmisillä saattaa olla pelkoa asian suhteen. Miten tulisi olla, miten puhua? Kun he saavat kuulla, mitä autismi tai Asperger tarkoittaa ja miten henkilö toimii, ei yleensä tule ongelmia. Mutta nämä (autismiin liittyvät) asiat tulee tietää. Muuten voi saada väärän käsityksen ja ajatella, että autismikirjon henkilöt ovat ylimielisiä, ylpeitä tai muuten hyvin poikkeavia, kertoo nel-

jättä vuotta Auticonissa työvalmentajana toimiva **Christian Quincke**.

Ennen Auticonille tuloaan Quincke toimi oppimisvaikeuksien vuoksi erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden valmentajana. Tällöin hänen tehtävänä oli opettaa tiettyjen työtehtävien sisältöjä ja varmistaa, että työntekijä osaa työnsä.

Auticonille tulevat työntekijät sen sijaan ovat jo valmiita osaajia, jotka autisminsa vuoksi kohtaavat vaikeuksia työllistyä vapaille työmarkkinoille. Berliinin yksikön johtaja **Roman Hinz** kertoo jo eläkkeellä olleesta kolmikymppisestä IT-alan ammatilaisesta, joka sopivaa tukea saatuaan vetää nyt kymmenestä ammatilaisesta koostuvaa tiimiä asiakasyrityksessä.

Christian Quincke on toinen kahdesta Auticonin Berliinin yksikössä toimivasta työvalmentajasta. Runsas kolme vuotta sitten Auticonissa aloittanut Quincke kertoo työvalmentajalta vaadittavan sekä erityisryhmien että liike-elämän lainalaisuuksien ymmärtämistä.



Tuen tarve on jatkuva, sillä työssä tapahtuvat muutokset ja nopeasti vaihtuvat tilanteet ovat autismikirjon henkilöille usein vaikeita. Haasteista huolimatta Hinz ei kuitenkaan näe autismissa erityisiä heikkouksia, vaikka kommunikoinnissa ja sosiaalisten tilanteiden hallinnassa olisikin varaa kehittyä.

– Sanoisin, että autismi on pikemminkin vahvuus, sillä tällaisen henkilön kanssa keskustelu on paljon tarkempaa, mikä on *win-win* -tilanne työssä.

– Meillä oli tänä vuonna yksi tapaus, jossa konsulttia piti vaihtaa. Mutta tämä ei johtunut konsultin autismista vaan siitä, että hänen ammatillinen osaamisensa ei täysin vastannut asiakkaan tarpeita.

REKRYTOINTI ON HUOLELLISTA TUTUSTUMISTA

IT-konsulttien rekrytointi tehdään Auticonissa huolella. Alkuhaastattelun jälkeen henkilön ammatilliset taidot selvitetään testien avulla, minkä jälkeen toimintaa sosi-



Sanoisin, että autismi on pikemminkin vahvuus, sillä autistisen henkilön kanssa keskustelu on paljon tarkempaa, mikä on *win-win* -tilanne työssä.

aalisissa tilanteissa arvioidaan parin viikon ajan Auticonin omissa tiloissa. Myös psykologisia testejä käytetään. Koko prosessi vie parhaimmillaan kuukausia.

– Vasta kolmannen (viimeisen) vaiheen jälkeen teemme päätöksen siitä, kenen

kanssa voimme jatkaa onnistunutta työskentelyä ja kenen kanssa asiat eivät luultavasti toimisi. Rekrytointiprosessin yhtenä tavoitteena onkin tutustua ihmiseen – millainen hän on, miten hän toimii, millaista tukea hän tarvitsee työtehtäviin ja -yhteisöön sopeutuakseen, Quincke kertoo.

Hinz korostaa *inklusion* merkitystä: kaikki Auticonin konsultit työskentelevät kentällä, asiakasyritysten tiloissa. Työvalmentajat auttavat kaikessa tarpeellisessa, olipa kyse sitten kokoustilanteissa toimimisesta, mahdollisten työmatkojen järjestelyistä tai muuhun arkeen liittyvistä käytännön asioista. Tilanteen niin salliessa valmentaja voi myös pysytellä taustalla, Christian Quincke kertoo.

– Kyse on kuitenkin aikuisista ihmisistä, ja heidän tulee olla niin itsenäisiä kuin mahdollista. Emme halua tehdä ihmisistä epäitsenäisiä. Mutta jos tulee vaikeuksia tai tuntuu, että yhteistyö ei suju, tulemme heti apuun.



KASVULLA YLI SAKSAN RAJOJEN

Vuonna 2011 perustettu Auticon on kasvanut viidessä vuodessa yli sadan hengen yritykseksi, jonka asiakkaista yli puolet on suuria, kansainvälisesti toimivia yrityksiä. Työntekijöistä 78 on autismikirjon henkilöitä, joista kolmannes on ollut mukana alusta asti. Vuonna 2016 Auticon on laajentanut toimintaansa Pariisiin ja Lontoon. Saksassa yksiköitä on seitsemän.

Alkuun päästiin Social Venture Fund -rahaston turvin, ja vuodesta 2015 lähtien toiminta on ollut yritystaloudellisesti kannattavaa. Asiakasyrityksissä toimivat konsultit eivät toimi freelance-pohjalta vaan saavat vakituista palkkaa, mahdollisista projektien välisistä tauoista huolimatta.

– Meillä on vastuu ihmisistä, Roman Hinz sanoo.

– Emme pyri vain maksimoimaan tuottoa. Tuotto on pienempi, mutta lisäämme ihmisten hyvinvointia. Ihmisten tulee olla tyytyväisiä, jotta he pystyvät myös tehokkaaseen työntekoon.

Ansoistaan tunnustusta saaneen Auticonin perusti **Dirk Müller-Remus**, joka hyvin koulutettuja mutta työttömiä autisteja kohdatessaan alkoi pohtia oman, Asperger-diagnoosin saaneen lapsensa tulevaisuutta. Rekrytoinnin kohderyhmää ovat autismikirjon motivoituneet IT-osaajat, joita Hinzin arvion mukaan löytyy Berliinin kokoisesta miljoonakaupungista alle sata. Yhteistyö autistiyhteisöjen, sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden sekä korkeakoulujen kanssa helpottaa sopivien ehdokkaiden tavoittamista.

Jos ensimmäinen yhteydenotto tulee suoraan autismikirjon henkilöltä, on kyse yleensä lyhyestä sähköpostista. Christian Quincke kertoo, että esimerkiksi ansio-luettelon laatiminen – oman osaamisen esille tuominen – on autistiselle usein vierasta. Quincke on kuitenkin eniten yllätynyt autismin moninaisuudesta ja yksilöllisistä ilmenemismuodoista. Tuen tulee olla täsmällisesti räätälöityä, työtehtävien aidosti sopivia, kokonaisuuden toimittava – ilman lokerointia pelkän diagnoosin perusteella.

– Ihmiset ovat hyvin erilaisia keskenään, rajoitukset ovat vaihtelevia. Kun toimitaan oikein ja ollaan tarkkoja, se vie aikaa. ✕

Työhönvalmennusta työllistyjälle, tukitoimia koko työpaikalle

Työhönvalmennus on menetelmä, jossa tarvelähtöisen ja jatkuvan tuen avulla tuetaan vammaisten ja muiden erityistä tukea tarvitsevien ryhmien työllistymistä sekä työssä pysymistä.

Kehittämispäällikkö **Kaija Ray** Vatesista muistuttaa, että vaikka tuen ja valmennuksen tarkoitus onkin auttaa juuri työntekijää, kannattaa Suomessakin tukitoimia kohdistaa myös työpaikan muuhun henkilöstöön. Työpaikoille järjestetään valmennusta muun muassa eri hankkeiden kautta. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää osatyökykyisen työllistävälle työnantajalle erityistä työolosuhteiden järjestelytukea.

TUETTU TYÖLLISTYMINEN – GLOBAALIA JA EUROOPPALAISTA TOIMINTAA

Työhönvalmennusta on kehitetty osana **tuetun työllistymisen** mallia niin Suomessa kuin muualla maailmassa.

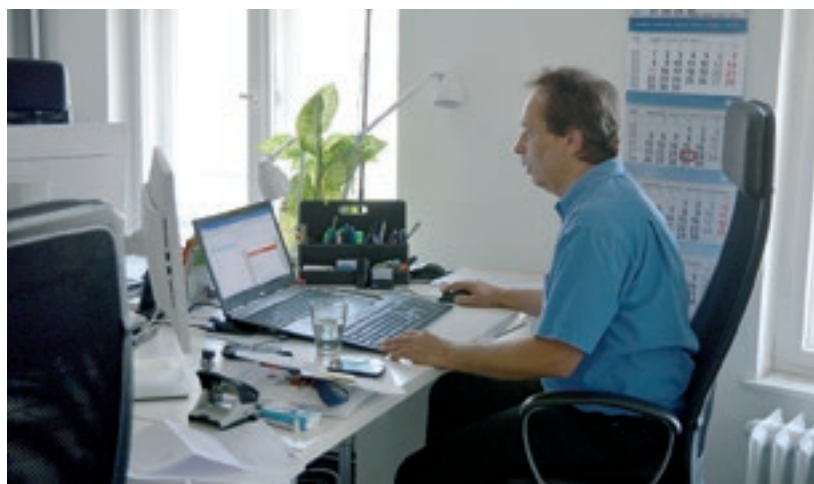
Pohjois-Amerikassa luotu tuetun työllistymisen käsite levisi Eurooppaan 1980-luvulla, ja alan eurooppalainen yhteistyöjärjestö EUSE perustettiin 1990-luvun alussa. EUSEn runsaat kaksikymmentä jäsenjärjestöä tulevat Euroopan eri maista ja edustavat tuetun työllistymisen kansallisia järjestöjä. Vates on ollut Suomen edustaja EUSEn alkuvuosista lähtien.

EUSE kerää tuetun työllistymisen toimijoita yhteen joka toinen vuosi järjestettäviin konferensseihin. EUSEn ensimmäinen maailmanlaajuinen konferenssi pidetään Belfastissa kesällä 2017.

Kaija Ray kertoo, että erityisesti englanninkielisillä mailla sekä Saksalla, Belgialla ja Hollannilla on Euroopassa pitkää kokemusta tuetun työllistymisen käytännöistä. Suomi vertautuu Rayn mukaan hyvin muihin Pohjoismaihin, sillä palvelurakenne, hyvinvointivaltion malli sekä tuetun työllistymisen muodot ovat pohjoisessa samankaltaisia.

Toisaalta eroavaisuuksia löytyy myös Pohjoismaiden väliltä, ja kaiken kaikkiaan käytännöt ja jopa termien käyttö ovat Euroopan tasolla kirjavampia. Suomen erityisyys saattaisi liittyä järjestökentän vahvuuteen ja monipuoliseen hanketyöskentelyyn.

– En usko että kolmannen sektorin toimintaa on muissa maissa läheskään yhtä paljon, Kaija Ray mainitsee. ✕



Christian Quincke Auticonista painottaa, että autismin kirjon työntekijöitä ei lokeroida, vaan jokaiselle räätälöidään sopivat työtehtävät ja niihin tarvittava tuki.

Selkokieltä viestijöille!

Tiedolla vaikuttaminen -hanke järjestää kaksi päivää kestävästä selkokielen kirjoittamisen koulutuksen. Tervetuloa mukaan!

SELKOKIELTÄ VIESTIJÖILLE!

Aika: torstai 24.8. ja 7.9. kello 9.30–15 (aamukahvi klo 9.30 alkaen)
Paikka: Vates-säätiö, Oltermannintie 8, 00620 Helsinki, 2 krs
Osallistumismaksu: 200 euroa kahdelta päivältä sisältäen koulutuksen lisäksi kahvit ja lounaat. Tilaisuuteen mahtuu enintään 14 henkilöä.

Haluatko oppia kirjoittamaan selkokieltä ja tietää, mikä tekee tekstistä helppolukuisen? Tervetuloa selkokielen kirjoituskoulutukseen, jossa tutustut selkokielen kirjoitusprosessiin ja -ohjeisiin. Koulutuksessa tehdään kirjoitusharjoituksia, joista osallistujat saavat palautetta. Koulutus on poikkeuksellisesti kaksipäiväinen kokonaisuus. Näin aikaa jää myös omien tekstien kirjoittamiseen. Voit ilmoittautua myös puhelimitse Tiina Jäppiselle, 040 592 9645.



www.vates.fi/vates/projektit/tiedolla-vaikuttaminen/tapahtumat/selkokielta-vestijoille.html



Yhdenvertaisuus työelämässä

Kyvyt käyttöön 100 vuotta -kampanja huipentuu Yhdenvertaisuus työelämässä -seminaariin. Tilaisuus on maksuton. Ilmoittautuminen on alkanut. Tervetuloa mukaan!

Aika: torstai 30.11.2017 kello 9.30–15

Paikka: Vates-säätiö, Oltermannintie 8, 2. krs, Helsinki

Sosiaali- ja terveysministeri **Pirkko Mattila** avaa tilaisuuden. Seminaarin tarkoitus on laajentaa työelämän yhdenvertaisuuskeskustelua koskemaan myös osatyökykyisiä henkilöitä. Puhujina mm. yhdenvertaisuusvaltuutettu **Kirsi Pimiä**, asiantuntija **Aulikki Sippola** FIBS:istä, erityisasiantuntija **Panu Artemjeff** oikeusministeriöstä sekä **Taru Tammi** Näkövammaisten liitosta ja **Anne Korhonen** Vates-säätiöstä.

Tervetuloa!



www.vates.fi/vates/projektit/tiedolla-vaikuttaminen/tapahtumat/yhdenvertaisuus-tyoelamassa.html

Kyvyt käyttöön 100 vuotta -kampanja käynnissä



Kyvyt käyttöön 100 vuotta -kampanja nostaa esille vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osa-työkykyisten henkilöiden roolia työelämässä. Kampanja on osa Suomi 100 -juhlavuosiohjelmia.

100 VIDEOTA

Kampanjassa kerätään YouTubeen videoita, jotka löytyvät Vatesin Kyvyt käyttöön 100 -listalta: <http://bit.ly/2qNlaGY>.

Tavoitteena on löytää Suomi 100 vuotta -juhlan kunniaksi vähintään 100 videota eri toimijoiden tekemänä. YouTube-kanavalla näet videoiden tekijä- ja mahdolliset muut lisätiedot. Jos organisaatiollasi on videoita, jotka haluat tälle listalle tai jos haluat listalle lisätyn videon sieltä pois, ota yhteyttä suoraan Tiedolla vaikuttaminen -hankkeen hankepäällikkö Tiina Jäppiseen. Yhteystiedot tietolaatikossa.



Kyvyt käyttöön 100 YouTubeessa: <http://bit.ly/2qNlaGY>



Tiedolla vaikuttaminen -hanke (2015–2017)

Tiina Jäppinen

Hankepäällikkö, toimittaja

tiina.jappinen@vates.fi

p. 040 592 9645

www.vates.fi/vates/projektit/tiedolla-vaikuttaminen.html

Hanke edistää vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä keräämällä tietoa ja tuottamalla sisältöä, jotka kohdennetaan tarkasti henkilöiden työllistymistä edistäviin medioihin, kuten sanomalehtiin, aikakauslehtiin, kolmannen sektorin jäsenlehtiin, nettilehtiin, tieto- ja palveluportaaleihin jne. Toimintaa rahoittaa STM Veikkauksen varoin (STEA).

NUOREN TULEVAISUUS

ei ole putki eikä polku

Vuoden 2016 Nuorisobarometrin mukaan suurin osa nuorista suhtautuu toiveikkaasti tulevaisuuteensa, mutta ei erityisen toiveikkaasti maailman tulevaisuuteen. Nuorten kanssa työskentelevät ammattilaiset tietävät, että lisäksi on iso joukko nuoria, jotka eivät suhtaudu toiveikkaasti edes omaan tulevaisuuteensa.

Nuorten kanssa työskentelevälle toivon pitää olla valinta. Toivo ei ole kauniita sanoja, vaan sitkeää työtä. Erityisesti toivon pitää olla valinta siellä, missä asiakkaiksi tulevat nuoret eivät itse näe tulevaisuudessaan mitään. Olen esimiehenä tällaisessa moniammatillisessa tiimissä. Suuntana pitäisi silti olla koulutus ja työelämä. Nuoret ovat usein elämänsä aikana asioineet vi-rastoissa, olleet palveluissa ja tavanneet lukuisia viranomaisia saamatta sellaista apua,

joka olisi vahvistanut heitä uskomaan mahdollisuuksiinsa.

Nuorten luottamus oman elämänsä ihmisiin ja järjestelmään on heikko. Me olemme taas uusi viranomaistaho, jonka tehtävänä on patistaa ja velvoittaa. Ei kaikkein hedelmällisin lähtökohta herättää nuoressa luotamusta siihen, että joku välittää ja tukee! Pääkaupunkiseudulla työpaikkojakin löytyy, palveluja ja muita mahdollisuuksia on runsaasti, mutta miten valita palvelu tai toi-

minta, joka ei olisi taas pettymys aiempien pettymysten joukossa?

Elämä tapahtuu enimmäkseen palvelujen ulkopuolella. Silti palveluilla ja nuoren omalla työntekijällä voi olla ratkaiseva merkitys siinä, miten nuori elämässään pärjää.

KANNATTAA KOKEILLA AINA VAIN UUDESTAAN

Koska viranomaistyölläkin on siis merkitystä, olemme sanottaneet työomme tausta-aja-



Meillä herätetään nuoren luottamus ja ollaan sen arvoisia, suunnitellaan yhdessä nuoren kanssa. Annetaan nuorelle tunne, että hän on tärkeä eikä hänessä ole mitään vikaa, vaikka ongelmia riittäisi.

Kristiina Aho

Kirjoittaja on johtava sosiaalityöntekijä Helsingin työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa Nuorten tiimissä, joka on osa Helsingin nuorten työllisyyspalvelua. Tiimissä työskentelee sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntijoita ja terveydenhoitajia. Asiakkaina on nuoria pitkään työttöminä olleita helsinkiläisiä, jotka tarvitsevat monia palveluja päästäkseen työelämään.

tukset: Meillä herätetään nuoren luottamus ja ollaan sen arvoisia, suunnitellaan yhdessä nuoren kanssa. Annetaan nuorelle tunne, että hän on tärkeä eikä hänessä ole mitään vikaa, vaikka ongelmia riittäisi. Nuoren kiukuttelua kestätään, pidetään hänestä kiinni, soitellaan ja viestitellään perään. Yritetään löytää nuorelle yhteisö, johon kuulla ja jossa on mielekästä tekemistä. Aina ei osata, mutta aina yritetään. Toivo on sitkeää työtä.

Asiakasnuorillamme ei välttämättä ole kokemusta työelämästä, koulutusta tai tietoa siitä, mihin oma osaaminen riittää. Siksi on tärkeää päästä kokeilemaan, olipa kyse kouluttautumisesta tai muusta tekemisestä. Järjestelmä ei tee kokeilemisesta aina helppoa. Monet palvelut on sidottu siihen, onko nuori oikealla tavalla työtön, periaatteissa opiskelija, kuntoutustuella jne. eikä lähtökohtana ole nuoren tai edes työmarkkinoilta tuleva tarve. Epäonnistuminen voi sulkea ovia. Taloudellinen tilanne voi mennä sekaisin.

Järjestelmä on rakentunut niin kuin nuoren elämä olisi suoraviivainen putki, jossa edetään odotetusti vakaaseen työelämään. Kaikille nuorille elämä ei ole koskaan ollut sellaista eikä se enää ole sellaista niin sanotuille hyväosaisillekaan. Järjestelmässä selviäminen muuttuu sitä monimutkaisemmaksi, mitä heikommissa tilanteissa on. Siksi työntekijältä vaaditaan laajaa osaamista esim. sosiaaliturvasta ja palvelujärjestelmän kokonaisuudesta asioiden ennakoimiseksi. Tätä me ja muut ammattilaiset teemme parhaamme mukaan.

ETEENPÄIN TUKIJAA TARVITAAN

Vaikeuksista huolimatta kokeileminen on tärkeää ja siihen on mahdollisuuksia. Kerta toisensa jälkeen näemme miten työpajalla, kuntouttavassa työtoiminnassa tai työkokeilussa nuori löytää osaamistaan ja uskaltautuu yrittämään. Löytää työpaikan, oppii hoitamaan asiansa. Takapakkejakin tulee. Yrittämisestä ja epäonnistumisesta voi oppia, kunhan ei jää yksin. Siksi on tärkeää, että nuorella on oma työntekijä, joka auttaa yrittämään uudelleen.

Tällaiseen omaan tukijaan kaikilla nuorilla pitäisi olla oikeus. Työmalleja voi olla monenlaisia, mutta se yksi luotettu ihminen nuoren kumppanina on keskeinen onnistumisen tae, kun erityistä tukea tarvitsevia nuoria luotsataan kohti työelämää. Ihmeitä ei tapahdu, ne tehdään yhdessä. ✕

Ryhmävalmennuksessa tavoitteet ja osaaminen kirkastuivat

TEKSTI: Anne Korhonen

Pienryhmävalmennus osoittautui hyväksi keinoksi selvittää uravaihtoehtoja nuorilla, joilla on oppimisvaikeuksia. Nivelvaiheissa tarvitaan myös henkilökohtaista tukea, todettiin 3 KK – Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille -hankkeessa.

18–29-vuotiaat nuoret, joilla on laaja-alaisia oppimisvaikeuksia, ovat erityisessä riskissä syrjäytyä työelämästä. Maaliskuussa päättyneessä Kelan hankkeessa etsittiin näille nuorille soveltuvaa ohjaavan työhönvalmennuksen mallia.

– Hanke tuotti arvokasta tietoa siitä, mitä nämä nuoret tarvitsevat työllistymisen tuen palveluista. Toiseksi selvitettiin, kuinka Kelan palveluita voidaan kehittää nuoria paremmin tukeviksi, etuuspäällikkö **Seija Sukula** Kelasta sanoo.

Hankkeessa pilotoitiin viisi 3 kuukauden pituista työhönvalmennuskurssia, jotka koostuivat kuukauden pienryhmävalmennuksesta ja 2 kuukauden työssäoppimisesta. Ryhmät tarjosivat erityisosaamista mm. omien tavoitteiden käsittelemiseen, elämänhallintaan sekä osaamisen kartoittamiseen. 25 osallistuneesta nuoresta suurin osa oli kurssin jälkeen ohjautunut johonkin työllistymistä tukevaan palveluun.

Työhönvalmentaja **Tiina Myllymäen** mukaan ryhmät koettiin erityisen merkityksellisiksi työ- ja uravaihtoehtojen selvittämisessä ja motivaation kasvattamisessa. Ne toimivat myös esiammatillisena ohjauksena. Myllymäki korostaa, että ryhmien lisäksi tulisi resursoida työhönvalmennuksellista tukea vaiheisiin, jolloin nuori siirtyy työelämään tai opintoihin.

Myllymäki tuotti toimintamallista oppaan ammattilaisille. Rinnekoti-Säätiön toteuttaman hankkeen rahoitti Kela ja Kehitysvammaliitto tekee hankkeen ulkoisen vaikuttavuusarvioinnin. Hankkeen lopulliset tulokset julkaistaan loppuvuodesta 2017.



3 KK-hankkeessa tuotettu opas ammattilaisille laaja-alaisen oppimisvaikeuksien huomiointiin työhönvalmennuksessa osoitteessa: www.rinnekoti.fi/media/lov_opas_2017_final.pdf

Projektin loppuraportti:
www.rinnekoti.fi/media/loppuraportti-3kk.pdf

TYÖNSEURANTAPÄIVÄÄ PIDEMMÄLLE

TEKSTI:
Walter Fortelius
Anne Korhonen
Kati Savela

Job Shadow Day voi johtaa pitemmälle kuin päivän kestäväksi tapahtumaksi, jolloin erityistä tukea tarvitsevat ihmiset pääsevät tutustumaan unelma-ammattiinsa. Päivän valmistelu, toteutus ja itse Job Shadow Day tuovat sekä Vatesille että kumppaneille uutta oppia, kokemusta ja oivallusta toimintaan. Kerromme Job Shadow Daysta kolmesta näkökulmasta.

Työn varjostaminen yhtenä tukimenetelmänä matkalla työelämään on otettu tehokkaasti käyttöön mm. Ilomantsissa ja Lappeenrannassa. Vates-säätiötä kiinnosti tietää, miksi näin on. Siksi teimme kahden hengen road tripin näille paikkakunnille.

Irlannista alkaneeseen Euroopan laajuiseen Job Shadow Day -tapahtumaan osallistuu vuosittain tuhansia työn seuraajia. Vates toi tapahtuman Suomeen vuonna 2014 ja koordinoi sitä. Tänä vuonna kansalliseen Job Shadow Day -päivään 5.4. osallistui yli 300 työn seuraajaa n. 40 lähettävän tahon avulla. Suomessa keskeinen tavoite on tukea alueellista yhteistyötä erityisryhmien työllistymiseksi. Työn seuraajia on joka vuosi tutustunut oppilaitoksiin ja näin löytänyt itselleen mielekkään opintoalan.

Tasavallan presidentti **Sauli Niinistö** toimi tänä vuonna tapahtuman suojelijana. Hän totesi tervehdyksessään osallistujille mm. näin:

Teemapäivä on tärkeä myös Suomen tulevaisuuden kannalta, sillä syrjään jääminen ja toimeettomuus ovat vakavia ongelmia niille, joiden elämä on ajautunut rai-



Hanna Grandell (vas.) piti paratriathlonisti Liisa Liljan esityksestä, jossa tämä kertoi urheilu-urastaan ja tavoitteiden asettamisesta.

Kuva: Jenny Salo

teitaan. Job Shadow Dayn iskulause on: ”Sopiva työ on hyvä startti.” Päivän aikana voidaan hakea sopivia startteja mahdollisimman monelle, koska oikeassa työssä ja ohjauksessa osatyökykyinenkin voi pärjätä hyvin.

ILOMANTSI, TYÖN SEURAAMINEN TÄSMÄTYÖNÄ

Ilomantsissa ensimmäistä kertaa Job Shadow Dayhin osallistunut Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä

Siun Sote varmisti jo kevättalvella työn seuraamisen 20 henkilölle. Ohjaaja **Satu Ikonen** Siun Sotesta oli päivän koordinaattori.

– Valmius hyödyntää työn seurantaa on tulos tehokkaista kehittämistoimista. Ilomantsissa kehitysvammaisten avotyö ja päivätoiminta tukee omaisten työssäkäyntiä. Moni työnantaja on ottanut yhteisöllistä vastuuta ottamalla kehitysvammaisia ihmisiä avotyöhön. Job Shadow Day mahdollistaa uusien työnantajien tutustumisen tähän toimintatapaan, Ikonen kertoo.

Osana kehittämistyötä on työpaikka-analyysi. Sen avulla kartoitetaan työtehtävät ja niiden vaatimukset, jotta oikea työntekijä ja sopiva työtehtävä kohtaavat mahdollisimman hyvin.

Pogostan Palveluiden huoltoasemalla tapaamme **Hannu Rädyn**, joka ajaa Siun Soten pikkubussia. Hän on avainasemassa Job Shadow Dayna, sillä ilman kuljetusta työpaikoille pääsy ei onnistuisi pitkien etäisyyksien seudulla.

Arskan koneen **Ari Haapalainen** nyökkää kuullessaan Job Shadow Daysta ja kertoo, että hän ei katso työtä hakevan ansio-luetteloa. Tärkeintä on nähdä sujuuko työ, joka usein on raskasta. Osatyökykyisille on löytynyt Arskan koneesta töitä.

LAPPEENRANTA, TYÖN SEURAAMISEN JATKOPOLKUJA

Lappeenrannassa Kaakkois-Suomen sosiaalialan Osaamiskeskus Oy Socomin hallinnoima Yes We Can -hanke yhteistyökumppaneineen järjesti viime syksynä oman alueellisen työnseurantapäivän, johon osallistui noin 40 kehitysvammaista ihmistä. Hankkeen tavoitteena on kehitysvammaisten ihmisten päivä- ja työtoimintojen uudistaminen työllistymistä tukevammaksi toiminnaksi Etelä-Karjalan terveys- ja sosiaalipiiriin, Eksoten alueella. Siksi Job Shadow Day -päivä sopii heidän toimintaansa.

Projektipäällikkö **Niina Turunen** kertoo, että työn seuraaminen/varjostaminen on hyvä tuki kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnan uudistamiselle Etelä-Karjalassa. Lisäpiirre alueella on, että sosiaalialan opiskelijat auttavat tulevia työn seuraajia sekä unelmatyön määrittelyssä että päivän järjestelyissä.

PAIKALLISIA RATKAISUJA

Opimme, että jokaisella toimijalla on omat ratkaisunsa siihen, miten erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä kehitetään. Vates-säätiön kaltaiselle asiantuntijaorganisaatiolle on tärkeää saada kuva siitä, miten eri alueiden hankkeet, toiminnot ja kehittämisideat toteutuvat. Ei ole käytäntöjä, jotka voidaan sellaisenaan ottaa käyttöön missä tahansa. Vatesin tehtävä on seurata toimivia työllistymistoimia ja -hankkeita ja tiedottaa niistä valtakunnallisesti. Yhtä tärkeää on saada tietoa siitä, mihin asioihin tulisi vaikuttaa, jotta kohderyhmämme työllistyy.

Monilla työn seuraajilla on hyvä päivä. Heidän iloiset ilmeensä kertovat tapahtuman tärkeydestä ja ehkä myös siitä, mitä tapahtuu, kun ihminen huomiodaan.



Lue koko Annen ja Walterin road tripin kuvaus Vatesin sivuilta tästä linkistä:
www.vates.fi/uutiset/2017/ihminen-kerrallaan.html

Lisää päivän tapahtumista ja kuvia:
jobshadowday.fi ja
[Facebook.com/jobshadowday](https://www.facebook.com/jobshadowday)

Hanna Grandell Kärkulla samkomunista oli Vatesin työn seuraaja Vates-päivillä. Grandell teki tarkasti muistiinpanot esityksistä ja kirjoitti samana päivänä kotimatalla junassa mietteensä päivästä.

Ei ollutkaan yllätys, että Grandell sanoi olevansa innostunut kirjoittamisesta ja että kirja odottaa julkaisupäätöstä kustantajalla! Seuraavassa otteita nuoren naisen kirjoituksesta käännettynä ruotsista suomeksi.

”Oli tärkeää, mitä muut (luennoijat) sanoivat ja ymmärsin hyvin, mutta se oli puhetta aivoilleni, ja **Liisa Lilja** (paralympiaurheilija) puhui sydämeeni. Lilja puhui itsestään, jolloin kielten rajat katoavat ja unohdan, etten ymmärrä hyvin suomea.

Toinen ajatus, jonka sain, oli että kehitysvammaisia on sukupolvien ajan kasvatettu näin: *Et saa olla näkyvä, sinulla ei saa olla mielipiteitä, sinun on oltava hiljaa, näytettävä hyvältä ja näytettävä hyvää esimerkkiä.*

Suomi on rakennettu terveille kyvykkäille ihmisille. Mutta emme ole koneita, vaan moni on väsynyt, sairas eikä selviydy työstä, joka edellyttää koneen suoritusta.

Monet meistä koettavat olla itsenäisiä. Mutta jos muodostamme ison perheen, meistä tulee näkyvämpiä ja meidän on helpompaa saavuttaa tavoitteemme. Tällaisia mietin Job Shadow Dayna. Kiitos antoisasta päivästä!



Grandellin koko kirjoitus on luettavissa ruotsiksi linkistä:
www.vates.fi/tietopakettit/tyoelamaneesteettomyys/hanna-jobbskuggade-vates.html

Lue myös jobshadowday.fi-sivuilta, mitä Käsityöpaja Kisällin **Vesa Silventoinen** piti työn seurannasta turkulaisessa arkkitehti-toimistossa, jossa hän pääsi suunnittelemaan kauppakeskuksen. Jutussa kerrotaan myös, mitä toimiston henkilökunta ajatteli Job Shadow Daysta. Entä mitä Ammatitopisto Luoviin tutustuneet nuoret tuumasivat päivän sujumisesta? ✖



Kuva: Walter Fortelius

Sotek-säätiö on tuonut yhdysvaltalaisen Goodwill-toiminnan Suomeen. Kun lahjoitat tavaraa tai käyt ostoksilla Goodwill-kierrätysmyymälässä, rahoitat paikallista työllistämistä, valmennus- ja koulutustoimintaa. Goodwillin nettisivujen mukaan toiminta on auttanut tänä vuonna yli 112 000 ihmistä palaamaan työelämään. Kuvassa Sotek-säätiön työhönvalmentaja Minna Lonka ja toimitusjohtaja Raimo Korjus.



Täällä saatiin mun koulu
ja elämä kondikseen.
Kun tarvitsee apua, niin
paja auttaa joka asiassa.

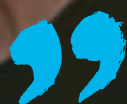
TEKSTI: Kati Savela
KUVA: Pixabay

HAASTEISTA HUOLIMATTA TAHTO TÖIHIN

Työpajalla käyminen voi tarjota nuorelle mielekästä tekemistä ja auttaa miettimään omia vahvuuksia. Parhaimmillaan työpajavuosi auttaa kirkastamaan omia tavoitteita opintojen tai työnhaun suhteen. Toisille työpaja on taas pakkopullaa. Tämä käy ilmi työpajanuorten seurantatutkimuksesta, joka toteutettiin Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa 2015–16.

Seurantatutkimuksen loppuraportin on tarkoitus toimia äänenä nuorille, jotka eivät heti löydä paikkaansa yhteiskunnassa, opiskelussa ja työelämässä. Toiseksi se haluaa herättää keskustelua nuorten palvelu- ja toteuttavissa tahoissa. Miten ne voisivat vastata paremmin nuorten moninaisiin tarpeisiin?

Tutkimuksen tilaaja ja yksi tekijöistä **Erik Häggman** Lounais-Suomen Aluehallintovirastosta kertoo, että tällä selvityksellä haluttiin saada pajojen merkityksestä nuorten elämään mahdollisimman syvällistä tietoa.



Kaikki lähtee ihan omasta asenteesta. Itse koen sen (paja) pakkopullana.

Varsinais-Suomen AVI teki tutkimuksen perusteella toimenpidesuosituksia:

1. KUNTIEN TULEE KANTAA VAHVEMPI VASTUU NUORTEN TYÖLLISTÄMISESTÄ. Kuntien tulee kantaa suurempaa vastuuta niiden nuorten työllistymismahdollisuuksista, joille taloudellisesti vaikeat ajat tekevät työllistymisen lähes mahdottomaksi. Kunnissa on paljon tekemätöntä työtä, johon ei tarvita pitkää koulutusta tai tutkintoa. Esimerkiksi ympäristön kunnossapitoon liittyviä tehtäviä löytyy jokaisesta kunnasta. Kunnat ja jatkossa sote-alueet voisivat perustaa enemmän sosiaalisia yrityksiä tai ainakin tukea sosiaalisten yritysten perustamista aloille, jotka nuoria houkuttelevat.

2. TYÖPAJOJEN TULEE LAAJENTAA YHTEISTYÖTÄ KOLMANNEN SEKTORIN SUUNTAAN. Kolmas sektori on jo nyt toiminut vahvana työllistäjänä ja työkokeilujen mahdollistajana ihmisille, jotka eivät muuten helposti löydä paikkaansa yhteiskunnassa. Työpajat voisivat aktivoitua vielä enemmän yhteistyöhön järjestöjen kanssa.

3. NUORTEN ELÄMÄÄ ON TUETTAVA KOKONAISVALTAISESTI. Nuorten haasteisiin olisi kyettävä löytämään konkreettisia ratkaisuja, ei sellaisia kuin esimerkiksi työllisyys-, sosiaali- ja terveyspalvelut tuottavat. Miten löydän kaverin? Miten opin laittamaan ruokaa?

4. YKSIÄISYYTEEN ON PUUTUTTAVA MÄÄRÄTIE TOISEMMIN.

Häggman on seurannut pohjoismaista tutkimusta aiheesta.

– Lähtökohtana oli ns. 360-perspektiivi eli tarkastellaan useita osa-alueita nuoren elämässä. Esimerkiksi ongelmat koulussa eivät välttämättä liity lainkaan itse koulunkäyntiin, vaan syyt voivat olla muualla, Häggman havainnollistaa näkökulmaa.

Tutkimukseen osallistui 30 nuorta, joista kolme jäi pois tutkimuksen aikana. Iältään he olivat 18–27-vuotiaita. Nuoria haasteltiin pian työpajan aloittamisen jälkeen, muutama kuukausi sen aloittamisesta ja vielä jakson lopuksi.

YHTEISKUNNAN LUOMAT PAINEET VOIVAT AHDISTAA

Tavoitteena oli etsiä keinoja kehittää työpajatoimintaa niin, että se auttaisi nuoria entistä paremmin saamaan suuntaa tulevaisuudelleen, työelämän ja muun elämän kannalta.

– Toiseksi halusimme mitata pajojen yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Tutkimus vahvisti esimerkiksi sen, että koulukiusaaminen voi jättää pitkät jäljet, etenkin jos on myös yksinäinen. Työpajakas voi auttaa käsittelemään näitä kokemuksia, Häggman kertoo.

Hän huomauttaa, että jokaisella nuorella on tietysti oma henkilökohtainen tarinansa, kuten myös erilaiset toimintamallit ja reaktiot kriiseihin tai hankaliin elämäntilanteisiin.

– Ei ole olemassa yhtä tyypillistä nuoruutta. Tämä asettaa haasteita nuoren ympärillä olevalle palvelujärjestelmälle ja sen kyvylle reagoida nuorten erilaisiin odotuksiin.

Monet nuoret kertoivat epäonnistuneensa elämässään. He tuntevat harteillaan yhteiskunnan odotukset ja paineet, mutta eivät kykene vastaamaan niihin. Tämä aiheuttaa riittämättömyyttä ja häpeää.





Kun vaan töitä olis. Tää paja loppuu parin viikon kuluttua. Vielä en tiedä, jatkuuko sen jälkeen. En osaa yhtään sanoa, mitä haluaisin tehdä.

VERTAISTUKI JA KUULLUKSI TULEMINEN TÄRKEÄÄ

Työpaja tuo tutkimuksen mukaan monelle nuorelle mielekästä sisältöä päiviin, jotka muuten olisivat osalla kuluneet tietokoneella. Joillakin nuorilla pajalla käynti piti heidät poissa huumeiden parista. Häggman sanoo, että pajat eivät silti yksin riitä sosiaaliseksi elämäksi. Harrastusten puute voi turhauttaa.

Moni nuori tunnistaa elämäntilanteensa kipukohdat ja yrittää etsiä niihin ratkaisuja. Koulunkäyntiin liittyy heillä usein turhautumista ja pettymystä.

– Heillä on halu päästä ns. normaalinuoren elämänrytmiin ja toisaalta tarve saada purkaa omaa tilannetta vertaisten, samantapaisessa tilanteessa olevien nuorten kanssa. Aikuisen tukikin on tärkeää, Erik Häggman kuvaa.

TYÖELÄMÄÄN!

Työpajoilla on paljon nuoria, jotka eivät tiedä, mitä he ”isona” haluaisivat tehdä. Osa ei kannu tästä huolta. Toiset puolestaan kokevat siitä stressiä lähes sairastumiseen saakka.

Haasteista huolimatta useimmat haastelluista nuorista haluaisivat töihin. Muutamalla mielenterveysongelmat tai akuutti päihde- tai huumeriippuvuus vaikeuttavat ainakin lyhyellä aikavälillä koulutukseen tai työelämään siirtymistä.

– Nuoret eivät ole laiskoja! He haluavat töihin, mutta jotkut ovat menettäneet uskonsa siihen, että heille löytyisi sopiva paikka. Tällaisia ajatuksia on esimerkiksi koko kouluaiikansa mukautetussa opetuksessa olleilla nuorilla. Toisaalta osa on arkoja lähtemään tutuista kotiympyröistä toiselle paikkakunnalle töihin, jos kotikunnasta ei töitä löydy.

Häggman kuvailee tilannetta niin, että jos ihminen on aina erityisopetuksessa eikä

saa tilaisuutta kokeilla välillä ns. normaaliopetuksen piirissä, hän menettää koulutusluottamuksen. Tämä käy ilmi mm. tanskalaisutkimuksesta *Hvem är de unge danske på kanten* (Katznelson, Jørgensen, Sørensen, 2015).

Työ- tai opiskelupaikan etsintä aiheuttaa usealle nuorelle stressiä, joka on suoraan verrannollinen koettuun hyvinvointiin. Työ- ja opiskelupaikan merkitys on yksi keskeisimpiä koettuun hyvinvointiin liittyviä asioita.

MATALAN KOULUTUSTASON TYÖPAIKAT KIVEN ALLA

Tutkimukseen osallistuneista nuorista yli puolet pääsi pajajakson jälkeen joko töihin (viisi nuorta) tai opiskelemaan. Tätä Erik Häggman pitää hyvänä tuloksena, ja se vahvistaa käsitystä, että nuoret ovat aktiivisia etsimään omaa polkuaan.

– Suurin osa näistä nuorista on sellaisia, että vielä 1970- tai 80-luvuilla heille olisi todennäköisesti löytynyt paikka työelämästä.

Näiden 27 työpajanuoren kokemukset osoittavat yhteiskunnan keskeisen haasteen, eli meiltä puuttuu matalan koulutustason työpaikkoja. Kaikkien tulisi myös olla mahdollista suorittaa vähintään yksi toisen asteen tutkinto. Nämä nuoret pärjäisivät Erik Häggmanin mukaan työelämässä haasteista huolimatta, kun vain saisivat mahdollisuuden.

Työpajatoiminnan seurantalutkimuksen toteutti Tutkimus ja Kehitys Ajatustalo Oy.



Koen voivani ihan hyvin, eli annan nelosen (tyytyväisyydestä). Jos olis työpaikka, niin antaisin heti vitosen (asteikolla 1-5).

TAUSTALLA KIUSAAMISTA JA MIELENTERVEYSONGELMIA

Selvityksen aikana käytiin vuoropuhelua satakuntalaisten ja varsinaissuomalaisten nuorisopalveluiden asiantuntijoiden kanssa ja peilattiin seurannan tuloksia suomalaisiin ja pohjoismaisiin tutkimuksiin.

Tutkimukseen osallistuneista 14 oli asiakkaana psykiatrialla tai nuorisopsykiatrialla. 13 nuorella oli mielialalääkitys. 16 nuorella puolestaan oli taustalla koulukiusaamista. Joukossa oli myös yksinhuoltajia. Yksi profiileista on erityistä tukea tarvitsevat nuoret, jotka ovat pajan ulkopuolella useassa eri palvelussa.

Kuntien tulisi Erik Häggmanin mukaan tietää paremmin, missä niiden nuoret ovat. Jos sata nuorta on ilmoittautunut työttömiksi työnhakijoiksi, heidän lisäksi on vielä noin 150 eli 1,5-kertainen määrä nuoria, jotka eivät ole koulutuksessa, työnhakijoita tai työharjoittelussa. Osa on armeijassa tai hoitaa lastaan, mutta osa niin sanotusti kateissa.



Keuhkohtauma ja työ

KEUHKOAHTAUMA on hitaasti etenevä sairaus, jota voidaan hoitaa. Tärkeää on sairauden varhainen tunnistaminen, tupakoinnin lopettaminen, liikunta ja oikea lääkehoito. Sairastunut voi usein jatkaa työntekoa entiseen tapaan tai niin, että työolosuhteita mukautetaan. Lisäksi on monia muita keinoja, joilla henkilön työuraa voidaan jatkaa, jos sairaus vaikuttaa suorituskykyyn.

Keuhkohtauma ja työ -esitteen on tuottanut Tiedolla vaikuttaminen -hanke yhteistyössä Filha ry:n ja Hengitysliitto ry:n kanssa.

Lue Keuhkohtauma ja työ -esite nettisivuilla tai tilaa painettuna Tiina Jäppiseltä, p. 040 592 9645.



www.vates.fi/vates/aineistot/esiteet.html

Vuosikirja

VATES-SÄÄTIÖN VUOSIKIRJA 2016

kertoo keskeisimmät asiat säätiön viime vuoden toiminnasta. Siinä kerrotaan muun muassa strategian sekä talous- ja hallintosäännön uudistamisesta, vammaisten henkilöiden yrittämyyden edistämisestä, Job Shadow Day'n kasvaneesta suosiosta, säätiön ja sen Tiedolla vaikuttaminen -hankkeen tapahtumista ja julkaisuista, kansainvälisistä vierailuista sekä Osku-verkkopalvelun valmistelusta ja avaamisesta.

Voit lukea 24-sivuisen vuosikirjan



Vatesin sivuilla.

www.vates.fi/vates/aineistot.html



Video

VATES-SÄÄTIÖ antoi loppuvuonna 2016 lausunnon taustayhteisöjensä kanssa ammatillisen koulutuksen reformista (lausunnosta lisää sivulla 30). Kerromme lyhyesti videolla, mihin asioihin Vates haluaa verkostoineen kiinnittää huomiota lausunnossa, jotta myös erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä opintojen loppuun saattaminen ja työpaikan löytäminen olisi mahdollista.



Video on katsottavissa Kyvyt käyttöön -lehden sivulla.

www.vates.fi/vates/aineistot/kyvyt-kayttoon-lehdet.html#kk12017



Linkki QR-koodina, jonka voi avata älypuhelimien sovelluksella.

Vates kumppaneineen SuomiAreenassa

Vates-säätiö osallistuu Porissa SuomiAreena-viikolle 10.–12.7. Vates jakaa Kansalaistoripaikan Näkövammaisten liiton ja Eteva Kuntayhtymän kanssa. Teemanä on vammaisten henkilöiden työllistymisen Suomen itsenäisyyden aikana.

Torilla on mm. kokemusasiantuntijoita kertomassa omasta työelämästään, työllistymistarinoita videoina, tietovisa, apuvälineiden testausta, pelejä ja musiikkia. Lisäksi Vates järjestää maanantaina 10.7. Torivartin MTV-lavalla, jossa nähdään 4-henkisen ryhmän improvisoitu esitys Know Body (kuva esiintyjien harjoituksista). Esitys yhdistää tanssia, kehonkielen kohtaamista, kuvia ja muuta ilmaisua.



SuomiAreenan virallinen ohjelma julkistetaan kesäkuun alussa osoitteessa suomiareena.fi.

Tietoa ohjelmasta myös Vatesin some-kanavilla.



Kuva: Sally Davidson



VATES LAUSUI

mm. soten valinnanvapaudesta

Vates-säätiö lausui **ammattillisesta koulutuksesta** joulukuussa 2016 painottaen lausunnossaan YK:n vammaissopimuksen 24 artiklan ja 27 artiklan toteutuksen tärkeyttä lakiuudistuksessa. Lausuntoon antoivat näkemyksensä Rinneko-tisäätiö, Kehitysvammaliitto, Epilepsialiitto, Lihastautiliitto, Puustellin Tuki ry, Kiipulasäätiö ja Invalidisäätiö.

Lausunnossa asiakkaan **valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa** painotettiin mm. sitä, että vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden palveluohjauksen tulee toteutua saumattomasti. Eri tahojen tarjoamien palvelujen rajapintayhteistyön pitää sujua niin, että asiakas ymmärtää, mistä palvelut on saatavissa. Myös eri palveluja sisältävien palvelupakettien toteuttamisen mahdollisuus tulee selvittää.

Säätiö antoi lausunnon **alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista** huhtikuussa. Säätiön intressinä oli lausua lain kasvupalveluita koskevasta osuudesta, erityisesti vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymisen näkökulmasta. Kasvupalvelulain tavoitteena on luoda selkeä järjestelmä, joka pystyy nykyistä yksinkertaisemmin vastaamaan ihmisten ja yritysten työllistämiseen liittyviin palvelutarpeisiin. Vates totesi lausunnossaan, että kokonaisvastuu vaikeimmin työllistyvien palveluista ei lakiesityksessä näy riittävästi. Jos palvelut rakennetaan markkinaehtoisiksi, se tulee edellyttämään moniammatillista tukea tarvitsevilta asiakkailta paljon omatoimisuutta. Riskinä on, että monimutkaisten järjestelmien takia moni työikäinen vammaisen tai pitkäaikaissairas henkilö jää pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle.

STIPENDI VALMISTUNEELLE JOHANNES LAMMINSIVULLE

Vates-säätiö on tänä vuonna ensimmäisen kerran myöntänyt stipendin ammatillisesta erityisoppilaitoksesta valmistuneelle nuorelle. Stipendi on tarkoitettu kannustimeksi työelämään siirryttäessä ja se myönnetään opiskelijalle, joka on opiskelunsa aikana osoittanut erityistä tahtoa ja motivaatiota opiskeluunsa, tähtäimenään työllistyminen. Stipendin sai **Johannes Lamminsivu** Aitoon koulutuskeskuksesta.

PATRIK JÄRJESTÖAVUSTAJAKSI, JENNY KESÄTYÖNTEKIJÄKSI

Huhtikuussa Vatesissa aloitti **Patrik Brisson**, joka työskentelee järjestöavustajana vuoden ajan. Brisson palkattiin STEA:n myöntämällä Paikka auki -rahoituksella. Keväällä Vatesissa oli työssäoppimassa Luovin ammattiopiston **Jenny Salo**, joka opiskelee audiovisuaalista viestintää. Tässä lehdessä on hänen ottamiaan kuvia. Hän on kesäkuun Vatesissa kesätöissä kuvaamassa.

OTE-kärkihankkeen **kokeiluhankkeet käynnistyivät**

Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen (OTE) tavoitteena on, että osatyökykyiset ihmiset jatkavat työelämässä tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille. Kärkihanke tehdään sosiaali- ja terveysministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyönä. Kärkihankkeeseen kuuluu alueellisia kokeiluhankkeita, joista Vates on yhtenä kumppanina mukana kahdessa.

Kiipulan **Rivakka OTE** -hankkeessa kehitetään alueellista verkostotyötä. Se kuuluu projektiin 7, Polut hoitoon ja kuntoutuk-

seen. Sisältönä on osatyökykyisten mielenterveyspotilaiden työhön kuntoutuminen, erityisesti työttömien työllistymiseen aiempaa varhaisempi puuttuminen. Fokus - Opinnoista tuetusti työllistymiseen on Validian koordinoima hanke, joka kuuluu kärkihankkeen projektiin nro 4, Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen. Se kehittää Keski-Uudellamaalla työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevien/osatyökykyisten opiskelijoiden ohjauksen ja palveluiden toimintamallia, jota voidaan levittää muualle maahan.

Kuva: Tiina Jäppinen



Tuuli Riisalo

Kuva: Kati Savola



Mari Toivonen

KeKo-hanke tukee alueellista työllistämistä



KeKo on kolmivuotinen hanke, jonka tarkoituksena on koota alueittain työllistämistä hoitavat kolmannen sektorin toimijat yhteen sekä auttaa ja tukea näiden yhteistä kehittämis- ja projektityötä. Hanketta rahoittaa STM Veikkauksen varoilla. Tavoitteena on rakentaa Vatesin valtakunnallisen toiminnan rinnalle eri alueille työllistämistoiminnan kehittämistä tukeva malli. Kokonaisuus kattaa palvelujen tuotteistamisen sekä hanke- ja verkostotyön. Vates on projektin koordinoija ja alueellisten toimijoiden yhteen kokoaja.

Hankkeessa autetaan kehittämään järjestöjen ja toimijoiden profiilit sellaiseksi, että ne omassa toiminnassaan voivat nostaa työllistymisen tuen ja työllistymisen pal-

veluiden osuutta. Tämä tapahtuu yhteisiä toimintamalleja etsien ja yhteisellä kehittämisellä. Tällöin saavutamme tavoitteemme: järjestöjen elinvoiman säilyminen vahvoina paikallisina ja alueellisin kumppaneina.

Hankepäällikkö **Mari Toivonen** on aloittanut KeKo-hankkeessa huhtikuun lopussa. Toukokuussa Marin tueksi tuli kesäksi hankeharjoittelija **Tuuli Riisalo**. KeKo-logon on suunnitellut Keskuspuiston ammatitopiston opiskelija **Valteri Järvi**.

Ota yhteyttä, jos yhteistyö KeKon kanssa kiinnostaa!

 mari.toivonen@vates.fi
puh. 050 377 5432.

Vatesin koulutustarjonta uudistuu



Tänä vuonna *Kyvyt käyttöön -seminaari* ja *Työllistämisyksiköiden johdon päivät* yhdistyvät yhdeksi koulutuskokonaisuudeksi. Seminaarin uusi nimi on *Työllistämisen kehittämispäivät*. Tällä uudistuksella pystymme tarjoamaan kiinnostavia ja ajankohtaisia sisältöjä aiempaa laajemmalle valmentavaa ja ohjaavaa sekä työnjohdollista työtä tekeväälle ammattilaisten joukolle.

Kyvyt käyttöön -seminaari on perinteisesti koonnut paikalle työhönvalmentajat, mutta jatkossa ohjelmaa on myös työllistämisyksiköiden työnjohdolle ja muulle valmennushenkilöstölle. Johtamisen ja liiketoiminnallisen kehittämisen erityiskysymykset, jotka ovat tuttuja teemoja johdon päiviltä, ovat myös ohjelmassa.

Järjestämme vuoden aikana kaksi kaksipäiväistä tilaisuutta, joista toinen pidetään pääkaupunkiseudulla ja toinen eri alueilla. Vuonna 2017 seminaarit järjestetään pitkälti samansisältöisenä **Kuopiossa 24.–25.10. ja Helsingissä 15.–16.11.**



Lisää Työllistämisen kehittämispäivistä ja Vatesin koulutuksista:
www.vates.fi/vates/koulutus.html

SOSTEtalk!-tapahtuma on ammattilaiset ja päättäjät yhdistävä kohtaamispaikka kaikille, jotka edistävät ihmisten hyvää elämää.

Monipuolinen koulutus- ja seminaaritapahtuma tarjoaa ajankohtaisia ja tulevaisuutta ennakoivia sosiaali- ja terveysalan sisältöjä ja yhteiskunnallisia teemoja.

Ohjelma rakentuu kolmen teeman ympärille:

- Hyvinvointi-investoinnit ja hyvinvoinnin rakentuminen paikallistaloudessa
- Hyvinvoivat ihmiset – hyvinvoiva yhteiskunta
- Tämä maa, nämä kunnat, millaiset maakunnat?

Ota
suunnaksi
Oulu ja
SOSTEtalk!

Onko sinulla tai taustayhteisölläsi kerrottavaa osallistujille?

Tavoita osallistuja tehokkaasti varaamalla näyttely- tai viestintäpaketti.

SOSTETALK!-TAPAHTUMAAN VOI TULLA KOKO TYÖYHTEISÖN VOIMIN

Tapahtuma tarjoaa päättäjille, johdolle ja työntekijöille ajankohtaista tietoa ja uusi verkostoja. Uusi oppimistila tarjoaa koulutusta, työkaluja ja ajatuksia! Tutustu SOSTEtalk!-tapahtuman ryhmähintoihin.

Hyödynnä ennakkovaraajan etu ja varaa paikkasi nyt!

SOSTEtalk! – Hyvinvointikeskustelun kärjessä

**soste
TALK!
2017**

Oulu 3.–4.10.2017

Vatesin Tulisielu Marjatta Varangalle



Kuva: Tiina Jäppinen

Tulisielu-kunniakirjan sai tänä vuonna Marjatta Varanka, Vates-säätiön entinen toimitusjohtaja. Hän on elämäntyöllään avannut uusia väyliä erityistä tukea tarvitsevien työllistymiseksi.

Varanka oli perustamassa Vates-säätiötä vuonna 1993. Hän työskenteli yhteensä noin 40 vuotta vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Ennen Vatesin perustamista Varanka toimi Hengitysliitossa (aik. Keuhkovammaliitto) suojatyötoiminnan päällikkönä ja vajaakuntoisten työllistämisen kehittämissikön johtajana.

Varanka toteaa, että tiedon lisääntymisen lisäksi asenteisiin on vaikuttanut merkittävästi se, että vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt ovat itse päässeet sidosryhmien tilaisuuksiin kertomaan työstään ja sen merkityksestä itselleen.

Marjatta Varanka, Vatesin hallituksen varapuheenjohtaja Marita Ruohonen, hallituksen puheenjohtaja Marja Pihkala ja valtuuskunnan varapuheenjohtaja Juhani Törmä.

Välityömarkkinatoimijat: asiakkaiden yhdenvertaisuus vaarantuu

Hallituksen esitys laiksi alueiden kehittämisestä ja kasvupalveluista ei huomioi riittävästi monialaista tukea työllistymiseensä tarvitsevia.

Tämä on Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän näkemys. Ryhmä katsoo, että laki vaarantaa merkittävästi asiakkaiden yhdenvertaisuuden toteutumista. Välityömarkkinatoimijat vaativat lausunnoissaan lain tarkempaa vaikutusten arviointia heikossa työmarkkina-asemassa olevien kannalta.

Ryhmän mukaan lakiesitys jättää huomiotta kuntien, yhdistysten, säätiöiden ja muiden valmennusyksiköiden merkittävän roolin työllisyydenhoidossa ja hyvinvoinnin edistämässä sekä asiakaslähtöisten palvelukokonaisuuksien rakentamisessa. Laki antaa maakunnille päätävävallan palvelujen

sisällöstä ja laajuudesta sekä rahoituksen suuntaamisesta.

Vaikeasti työllistyviin luettavia pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä on arviolta yli 100 000. Vuonna 2016 nuorten pitkäaikaistyöttömyys oli 20 prosenttia korkeampi kuin vuotta aiemmin.

Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmään kuuluvat Vatesin lisäksi SOSTE, Valtakunnallinen työpajayhdistys TPY, Oktetti, SPR:n Kontti, Työttömien Keskusjärjestö, Sininauhaliitto, Mielenterveyden keskusliitto ja Suomen Kierrätyskeskusten Yhdistys. Vates-säätiö koordinoi yhteistyöryhmän toimintaa.



Lue koko lausunto:

www.vates.fi/uutiset/2017/valityomarkkinatoimijoiden-yhteistyoryhma-asiakkaiden-yhdenvertaisuus-on-vaarassa.html

Vates-säätiö

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

Vates-säätiöllä on 37 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)
- » Tiedolla vaikuttaminen 2015–17 (STEA) *Tiina Jäppinen*
- » KeKo-koordinaatiohanke, 2017–19 (STEA), *Mari Toivonen*
- » PARTY-hankekokonaisuus, 2015–18, Vatesin osahanke (ESR), päävastuussa *Kaija Ray*
- » KeKo-koordinaatiohanke, 2017–19 (STEA), *Mari Toivonen*
- » FOKUS, 2017–18, (Valtioneuvosto/STM), *Anne Korhonen*
- » Rivakka OTE, 2017–18, Kiipula (Valtioneuvosto/STM), *Kaija Ray*

VATES VALTAKUNNALLISISSA KEHITTÄMISRYHMISSÄ

- » Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmä (*Jaana Pakarinen, Jukka Lindberg*)
- » OSKU-verkkopalveluhanke (Osatyökykyisille tie työelämään), STM (*Jukka Lindberg, Kati Savela, Anne Korhonen, Kaija 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)
- » Hyvinvointialan liitto ry (hyvinvointiala.fi)
- » EUSE – European Union of Supported Employment (www.euse.org)
- » Social firms Europe CEFEC (www.socialfirmseurope.org)
- » Workability International (www.workability-international.org)

KYVYT KÄYTTÖÖN

KYVYT KÄYTTÖÖN -VERKOSTO

Säätiön ylläpitämä valtakunnallinen verkosto, joka kokoaa vammaisten, pitkäaikaissairaiden tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä kiinnostuneet toimijat. Noin 850 jäsentä.

www.vates.fi/vates/verkosto

KEHITTÄMISRYHMÄT

- » Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä
Lisätietoja: anne.korhonen@vates.fi
- » Viestintäverkosto (ent. Vaikuta ja verkostoidu)
Lisätietoja: tiina.jappinen@vates.fi, kati.savela@vates.fi
- » Johdon kehittämisryhmä:
jukka.lindberg@vates.fi
- » Väli työmarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä:
jukka.lindberg@vates.fi

VATESIN EDUSTAJAT

SIDOSRYHMIEN PROJEKTIN OHJAUSRYHMISSÄ

- » Talli-hanke, *Puustellin tuki ry*
- » Löydä kyky -projekti, *Autismisäätiö*
- » Hankinnoista duunia – Handu, *THL*
- » PARTY (Parempaa työ- ja toimintakykyä), *Rauman kaupunki*
- » Työtä tekijöille, *Epilepsialiitto*
- » Poveri-hanke, *Kuurojen Palvelusäätiö*
- » Palkkaa mut -hanke, *Kehitysvammaliitto ry*
- » Teot tutuiksi -projekti, *Ammattiopisto Luovi*
- » Osku – Tie työelämään -verkkopalvelu, *STM*
- » Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämishanke SOSKU, *THL*
- » Työtä kohti, *Helsingin seurakuntayhtymä*
- » Kohti osatyökykyisten työllistymisen palvelumalleja -hanke, *TEM*
- » Työelämän tuoreet tuulet, *Aula työkoti*
- » Yritystä! -projekti, *Invalidiliitto*
- » Vahti-hanke, *Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas*
- » Tarinoista voimaa, *Helsingin yliopisto*

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



Sähköpostit muotoa etunimi.sukunimi@vates.fi
Huom! Lank numerot eivät ole enää käytössä eikä toimistoon ole keskusnumeroa.

Pasi Ylipaavalniemi
Taloustaloustieteen
044 521 2133

www.vates.fi
www.twitter.com/kyvytkayttoon
www.facebook.com/kyvyt.kayttoon
www.linkedin.com -> Vates-säätiö
www.slideshare.net -> Vates-säätiö
www.youtube.com -> Vates-säätiö

Lisätietoa: kajja.rav@vates.fi

TULOSSA

Työllistämisen kehittämispäivät

24.-25.10. Kuopio
15.-16.11. Helsinki

Kyvyt käyttöön -seminaari ja
Johdon päivät yhdistettynä

Vates 

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

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

Vates

Työelämäoikeutta!

Kolme itsenäistä koulutuspäivää, joissa käsitellään vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen liittyviä juridisia erityiskysymyksiä.

7.6. Aluekeskus Oltermanni, Oltermannintie 8, Helsinki

6.9. Juvenes, Yliopistonkatu 38, Tampere

28.11. Aluekeskus Oltermanni, Oltermannintie 8, Helsinki



VATESIN KOULUTUS UUDISTUU!

Työllistämisen kehittämisspäivät

24.–25.10.2017 Kuopio ja
15.–16.11.2017 Helsinki

Koulutus yhdistää aiemmat Kyvyt käyttöön -seminaarin sekä Työllistämisyksiköiden johdon päivät. Kahden paikkakunnan sisällöt ovat pääpiirteittäin samat.

LUE LISÄÄ JA TUTUSTU MYÖS MUIHIN KOULUTUKSIIMME:

www.vates.fi/vates/koulutus.html

VATES SOMESSA:

facebook.com/kyvytkayttoon

twitter.com/kyvytkayttoon

youtube.com -> hakusana "Vates-säätiö"

slideshare.net/Vates-saatio/