

KYVYIT

käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – 1/2018

Sairaanhoitaja löysi
uuden työn Klubitalon tuella

Leipomon muutokset
auttoivat jatkamaan töissä

AVI edistää yhdenvertaisuuden toteutumista

Kolmas sektori tärkeä työllistämiskumppani

Vates
25 v

Esteettömyys edistää yhdenvertaisuutta

Kuva: Antero Aaltonen



Toimiessani aiemmin perusturvajohtajana vastuullani olleissa kahdessa kunnassa oli vanhus- ja vammaisneuvosto, jonka kuntakohtaiset alajaostot tekivät osana toimintaansa esteettömyyskartoituksia. Alajaosten jäsenet olivat nimettyjä kuntalaisia, jotka kuuluivat ao. ryhmiin. Tilojen toimivuutta ja turvallisuutta selvitettiin esteettömyyskartoituksella mm. uudisrakennushankkeissa, liiketilojen saneerausten yhteydessä, sosiaali- ja terveyspalveluiden tarjoajien tiloissa, liikuntatiloissa kuten uimahalleissa ja liikuntasaleissa sekä ulkoilureiteillä. Useimmiten kartoituksen tekemistä ehdottivat jaoksen jäsenet. Vastaanotto oli yleensä myönteinen ja huomattut esteellisyydet pyrittiin oikaisemaan.

Esteetön ja saavutettava ympäristö tukee yhdenvertaisuuslain tavoitteita ja edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista elämää. Esteettömyys tarkoittaa myös turvallisuutta. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän mm. iän, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Jos työtilojen esteellisyyden takia työtä ei pystytä tekemään, tulee työnteko mahdollistaa esimerkiksi mukauttamalla työ tai työpiste. **Vesa Kosken** työnantaja ymmärsi yhdistää työntekijän työssäpysymisen tukemisen ja organisaation kehittämisen älykkäillä ratkaisuilla. Molemmat osapuolet hyötivät uudistuksista.

Vates-säätiö on 25-vuotisen toimintansa aikana tuonut Suomeen tuetun työn mallin. Työhönvalmennus ja tuetun työn palvelut ovat yhdenvertaisuuden edistämisen perustyytä. Palveluissa tukea tarvitsevalle henkilölle etsitään työpaikka ja selvitetään tarkoituksenmukaisin tuki työssä selviytymiseen. Menetelmä on edistänyt erityisesti vammaisten henkilöiden osallisuutta ja oikeutta työelämään ja näin osaltaan tukenut yhdenvertaisuuden toteutumista. Lehdessä kerrotaan **Kuurojen Palvelusäätiö sr:n** Poveri-hankkeesta ja siinä toteutettavasta viittomakielisestä yksilöllisestä työvalmennuksesta.

Vates-säätiö viettää 25-vuotisjuhlavuotta. Järjestämme useita tapahtumia ja tilaisuuksia, joista jokainen on omalla tavallaan juhlatilaisuus. Tilaisuuksissa nostamme esiin erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi tehtyä työtä, niin omaamme kuin laajan taustayhteisöjoukkomme työtä. Kutsumme yhteistyökumppaneitamme osallistumaan tapahtumiimme ja olemme iloisia kaikesta toimintaamme kohdistuvasta palautteesta. Niiden pohjalta voimme suunnitella, kehittää ja uudistaa toimintaamme seuraavan neljännesvuosisadan ja sen yli.

Jaana Pakarinen
Vates-säätiön 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:
Tiina Jäppinen, p. 040 592 9654
tiina.jappinen@vates.fi

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

Vates säätiö sr

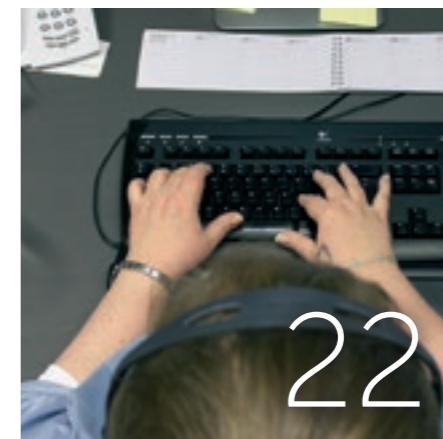


Julkaisija:

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

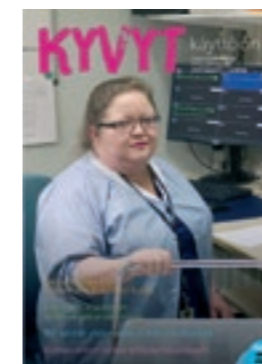
Osoitteenmuutokset ja tilaukset:
Marianne Pentikäinen
P. 044 743 1929
marianne.pentikainen@vates.fi

Painos: 6 200 kpl
Painopaikka: Grano Oy
Paperi: 115 g MultiArt Silk,
kansi 170 g MultiArt Silk
Lehden ulkoasu ja taitto:
Heli Penttinen
Kansikuva: Jukka Vaso



SISÄLTÖ | 1/2018

- 4 Leipomon muutokset autoivat jatkamaan töissä
- 7 Työpaikkailmoituskin voi olla syrjivä
- 11 Työhönvalmennusta viittomakielellä
- 14 Osa-aikatyön mahdollisuus tärkeää
- 17 Koulutusliite
- 21 Mistä kunnasta löytyy juhluvuoden Tulisielu?
- 22 Sairaanhoidajasta potilaaksi ja uuteen työhön
- 24 Kolmas sektori tärkeä työllistämiskumppani
- 28 Asukasyhdistyksestä kasvoi merkittävä työllistäjä
- 30 Vammaiset ihmiset töihin – perustetaan säätiö?
- 34 Vates-säätiö



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

OTA YHTEYTTÄ!

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

LEIPOMON MUUTOKSET

auttoivat jatkamaan töissä

TEKSTI JA KUVAT: Kati Savela



Kun **Vesa Kosken** näkö äkisti heikentyi, hän uskoi pärjäävänsä uusilla silmälaseilla. Häneltä löytyi kuitenkin harvinainen silmänsairaus. Aluksi työ leipomom varastotyöntekijänä näytti päättyvän.

Työnantaja halusi pitää työntekijän ja asiaan löytyi ratkaisu. Uuden tuotantolinjan, mukautetun työnkuvan ja apuvälineiden ansiosta Koski saattoi palata sairauslomalta työpaikalleen.

Tänään Vesa Kosken työpäivä on ohi jo aamuyhdeksältä, kun uunituoret lihapiirakat ovat kulkeneet tuotantolinjalla pakattaviksi. Koski tekee nykyisin neljän tunnin päiviä aiemman täyden työpäivän sijaan.

Forssalainen Koski tuli Jokioisten Leiväpään kahdeksan vuotta sitten rekrytointikurssin kautta. Firmaan haettiin uutta työvoimaa TE-toimiston toteuttaman kurssin kautta. Työkokeusta hänellä oli kertynyt painoalalta ja teollisuusyrityksistä. Jokioisten Leivässä hän aloitti varastotyöntekijänä.

Kaikki sujui normaalisti alkusyksyyn 2016 saakka, jolloin Koski huomasi, että näkö oli heikentynyt voimakkaasti ensin toisesta, sitten toisesta silmästä. Lulusit vaihtuivat vahvempiin ja suurennuslasiakin tarvittiin, jotta normaalikokoisesta tekstistä sai selvää. Lopulta hän jäi sairauslomalle.

– Optikko, jolla kävin, oli yhteydessä työterveyshuoltoon, koska ei saanut mitattua lukemia silmistäni. Sain lähetteen Turun yliopistollisen keskussairaalan silmäklinikalle. Tutkimuksissa kävi ilmi, että minulla on Leberin perinnöllinen näköhermonsurkastuma, Vesa Koski kertoo reilun vuoden takaisesta diagnoosista.

Kyseessä on harvinainen sairaus, jota esiintyy Suomessa noin yhdellä 50 000 henkilöstä. Yleensä siihen sairastutaan nuorena, mutta Koskelle se puhkesi noin 50-vuotiaana. Pienellä osalla näköhermonsurkastumaan sairastuneista näkö voi myöhemmin palautua.

Vesa Koskelle rakennettiin oma tuotantolinja, jonka ääressä hän työskentelee koko työvuoronsa. Myös muut käyttävät linjaa, mutta ilman näyttöä, josta Koski näkee eri tuotantolinjojen tilanteen.

TYÖNKUVA AIVAN UUSIKSI

Ominaista sairaudelle on, että näkö huononee rajusti, mutta parissa vuodessa sairauden toteamisesta heikentyminen lakkaa. Näkö huononee näkökentän keskiosasta, sivualueilla näkökyky yleensä säilyy. Leikkaushoitoa sairauteen ei ole, ja lääkehoidon on kokeiluasteella. Lääke on erittäin kallista eikä siihen saa Kelan korvausta.

Sekä Koski itse että hänen esimiehensä, leipomopäällikkö **Mikko Virtanen** pelkäsivät diagnoosin jälkeen, tuleeko miehestä enää työkykyistä. Työkyvyttömyyseläke tuntui ainoalta vaihtoehdolta.

– Olihan se melkoinen sokki. Yhtäkkiä tuli kauheasti uusia asioita eteen, apuvälineiden hankinnasta alkaen, Koski huokaa.

NÄKÖVAMMAISTEN LIITTO AUTTOI

Kolmikantaneuvotteluissa oli mukana työterveyshuollon erikoislääkärin lisäksi tämän ehdotuksesta Näkövammaisten liiton työllisyysneuvoja **Marina Baarman**. Hän osasi ohjeistaa kuntoutuksen, apuvälineiden ja muiden tukien hakemisessa. Esimerkiksi asuinkunnan velvollisuus on järjestää kuljetus töihin vammaispuolustajain perusteella.

Asiantuntijan mukana olo toi toivoa. Hän kehotti selvittämään mahdollisuudet perusteellisiin työolosuhteiden mukautuksiin. Ensi alkuun Koski, Virtanen ja työterveyslääkäri olivat pohtineet tilannetta Kosken silloisen työnkuvan kannalta.

– Kun Baarman totesi, että kannattaa lähteä miettimään työtä täysin uudelta pohjalta, eli sitä, mihin Vesa kykenee jäljellä olevalla näöllä, saimme ahaa-elämyksen. Töiden jatkuminen ei enää tuntunut mahdottomalta. Aloimme yhdessä suunnitella, miten Vesa voisi tehdä työtä niin, että näkövammasta olisi mahdollisimman vähän haittaa, Mikko Virtanen kertoo.

TYÖKOKEILUN KAUITTA UUTEEN TYÖNKUVAAN

Leipomossa on runsaasti vaaranpaikkoja henkilölle, joka näkee huonosti. Koski pystyy liikkumaan tutuissa ympäristöissä esimerkiksi kotinsa lähellä, mutta leipomotiloissa ja kylmävarastossa liikkuminen olisi suuri riski. On kuumaa öljyä, teriä, leivonnaisia korkeissa kärryissä ja niin edelleen. Aiemmin Koski oli kulkenut eri tiloissa, mutta nyt hänelle alettiin kehittää prosessinvalvontapistettä, jonka äärestä ei tarvitse poistua.

Koski palasi sairauslomalta marraskuussa 2017. Takana oli kaksi kuntoutusjaksoa



Olihan se melkoinen sokki. Yhtäkkiä tuli kauheasti uusia asioita eteen, apuvälineiden hankinnasta alkaen.

Näkövammaisten liiton Iris-keskuksessa. Kuntoutukseen kuului mm. sopeutumismennusta. Uudessa työtehtävässä hän aloitti vakuutusyhtiön kustantamalla työkokeilujaksolla, joka kesti kolme kuukautta. Haastattelua tehtäessä Koski oli juuri lopettamassa työkokeilua ja siirtymässä palkkatyöhön.

Työnantaja teki merkittävän investoinnin uuteen linjaan, jonka ääressä Vesa Koski

Järjestö työelämän asiantuntijana

Näkövammaisten liitto tarjoaa työelämään ja opiskeluun liittyviä erityispalveluja näkövammaisille henkilöille. Palvelut edistävät heidän tasa-arvoista asemaansa työmarkkinoilla.

Työllisyysneuvojat palvelevat näkövammaisia työikäisiä ammatinvalinnan, työnhaun ja työssä jatkamisen asioissa. Yrittäjyysneuvoja auttaa puolestaan yrittäjyyteen liittyvissä asioissa.

Aikuisten kuntoutusta voivat saada sekä vastavammautuneet että pitkään näkövammaisina eläneet henkilöt. Kuntoutuksessa etsitään ratkaisuja näkövammaisille aiheuttamiin ongelmiin työssä tai muussa arjessa. Apuvälineitä myös työhön voi hakea Kelasta.



LISÄTIETOA:

www.nkl.fi/fi/etusivu/palvelut_nakovammaisille/tyo



VATESIN VERKKOSIVUILLE

on koottu tietoa eri työllistymisen ja työssäpääsyn keinoista. Lisäksi sivuilta löytyy tietoa eri potilas- ja vammaisjärjestöjen tarjoamista työelämäpalveluista: www.vates.fi/tietopaketit



Elektronisen lukulaitteen avulla Koski saa normaalikokoisesta tekstistä selvää.



Töiden jatkuminen ei enää tuntunut mahdottomalta. Aloimme yhdessä suunnitella, miten Vesa voisi tehdä työtä niin, että näkövammasta olisi mahdollisimman vähän haittaa.

Kosken työtehtävää hoiti aiemmin kaksi henkilöä, mutta hän selviytyy siitä yksin, koska tuotantovaihe on osittain automatisoitu.



tarkkailee tuotteiden laatua nostamalla niitä hihnalta silmien tasalle. Hän tarkkailee myös leivonnaisten lämpötiloja näyttöpäätteeltä. Apuna on elektroninen lukulaite, kamerat muiden tuotantolinjojen luona ja tv-ruutu, jotka ovat häntä varten hankittuja apuvälineitä.

KELA MAKSOI APUVÄLINEET

Kela kustansi apuvälineet osana ammatillista kuntoutusta. Leipomopäällikkö toteaa, että kun mahdollisuus Kosken jatkamiseen tuli esille, tuotantolinjaan investointi oli selvä asia.

Myös työolosuhteiden järjestelytukeakin harkittiin, mutta ei haettu. Linjastoa käyttävät vuorollaan myös muut työntekijät kuin Koski. Kosken työtehtävää hoiti aiemmin kaksi henkilöä, mutta hän selviytyy siitä yksin, koska tuotantovaihe on nyt osittain automatisoitu.

Mikko Virtanen sanoo, että Kosken tilanteesta on kerrottu avoimesti muille työntekijöille.

– Se on myös signaali heille siitä, että asiasta voi kysellä ja puhua, jos siltä tuntuu.

LUKULAITE JA KULJETUSPALVELUT APUNA VAPAALLAKIN

Vesa Koski sopi esimiehensä kanssa osatyösuhteen. Lisäksi työeläkelaitokselta on haettu osatyökyvyttömyyseläkettä.

– Neljä tuntia on sopiva työpäivän pituus, koska silmäni rasittuvat tarkkuutta vaativassa työssä. Tämä tuntuu hyvältä ratkaisulta, Koski sanoo tyytyväisenä.

Tuotteet käyvät läpi vielä toisen tarkistuksen pakkaamossa. Jos siis Koskella jäisi jokin puute tuotteesta huomaamatta, tuote ei silti päädy myyntiin.

Vesa Koski saa työmatkat vammaispalvelulain mukaisina kuljetuspalveluina. Hän kulkee taksilla, koska toimivaa julkista liikennettä ei ole etenkin varhaisaamuisin, kun Kosken työt alkavat.

– Näkövamma on vaikuttanut myös vapaa-aikaani mm. niin, että en pääse autolla tapaamaan kauempana asuvia tuttuja. Kuljetuspalveluita saan vapaa-aikanakin, mutta lähdöt ja paluut pitää suunnitella aiempaa tarkemmin.

Ostoksilla on avovaimo mukana. Kauppaan Koski löytää itse, mutta oikeiden tuotteiden valikointi ei onnistu.

– Välillä tulee vielä toivottomuuden hetkiä ja mieli on matalalla, mutta en ole onneksi masentunut tilanteesta täysin. Töiden jatkuminenkin auttaa paljon, Koski sanoo.

Kotonakin on käytössä lukulaite, jolla voi lukea lehdet ja postin. Myös äänikirjoja hän voi halutessaan kuunnella erityisellä laitteella.

– Puhelimen käyttö vaatii vielä harjoittelua. En ole vielä tottunut ruudunlukutoiminnon koneelliseen ääneen, Koski hymähtää. ✕

Näin työntekijän ura jatkui yrityksessä:

- » Työntekijän optikko otti yhteyttä työterveyshuoltoon
- » Työterveyshuolto lähetti työntekijän erikoissairaanhoidon ja diagnoosi selväsi
- » Työterveyslääkärin ehdotuksesta koolle kutsuttiin kolmikantaneuvottelu ja työllisyysneuvoja Näkövammaisten liitosta
- » Työnantaja halusi jatkaa henkilön työsuhdetta
- » Neuvottelujen tuloksena työpaikalle luotiin uusi tehtäväkuva
- » Leipomotyönantaja investoi uuteen leipomon linjaan
- » Kela kustansi työhön tarvittavia apuvälineitä
- » Työaika lyhennettiin
- » Työeläkeyhtiö myönsi osatyökyvyttömyyseläkkeen
- » Kunta maksaa työmatkat vammaispalvelulain mukaisesti
- » Työyhteisölle on kerrottu asiasta avoimesti

Yhdenvertaisuussuunnitelmia aletaan valvoa Lounais-Suomessa

TEKSTI JA KUVA: Kati Savela

Työpaikkailmoituskin voi olla syrjivä



Ville Maanavilja ja Anna Pärty kertovat, että Lounais-Suomen AVIn alueella on ilmoitettu todella vähän syrjintäepäilyjä tai -tapauksia työelämässä vammaisuuden perusteella. Terveystila on joskus ollut syrjintäepäilyn taustalla.

Aluehallintovirastoihin (AVI) on tullut vain vähän epäilyjä syrjinnästä työelämässä vammaisuuden perusteella. Syrjintäepäilyistä ei kuitenkaan aina välttämättä ilmoiteta. Yhdenvertaisuussuunnitelman olemassa oloa aletaan valvoa otoksilla ainakin Lounais-Suomen työpaikoilla tästä vuodesta alkaen.

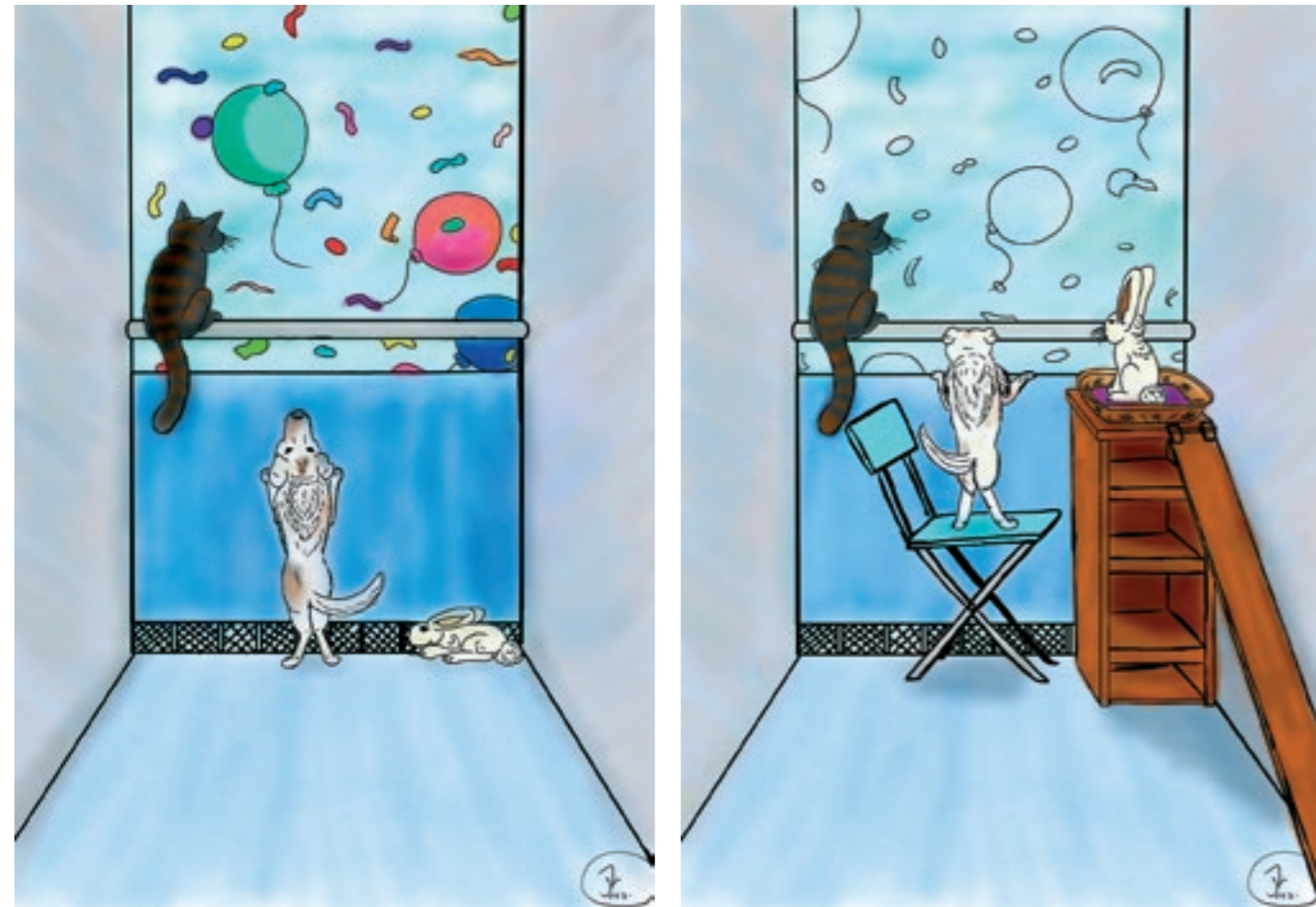
Aluehallintovirastot voivat antaa toimintaohjeita työnantajalle ja tehdä poliisille ilmoituksen syrjinnästä työelämässä. Etelä-Suomen AVIn työsuojelun vastuualueella tehtiin vuonna 2015 yhteensä 288 työsuojelun kirjattua yhteydenottoa. Siinä on mukana kaikista syistä tehdyt yhteydenotot, ei vain vammaisuuden perusteella tehdyt.

Lounais-Suomen AVIn työsuojelun vastuualueen yksikön päällikkö, lakimies **Anna Pärty** sanoo, että heidän alueeltaan ei ole vielä saatavilla vastaavaa tietoa vuodelta 2015. Vammaisuuden tai terveydentilan perusteella on tullut kuitenkin todella vähän yhteydenottoja, vuosittain korkeintaan pari tapausta. Tarkastajat ovat itsekin ihmetelleet tapausten vähäisyyttä. Tiedossa on, että kaikki eivät syrjintäepäilyä osaa tai halua ilmoittaa.

Vuoden 2017 osalta saadaan Pärtyn mukaan raportoitua melko kattavasti yhteydenotot hiljattain avattuun valtakunnalliseen päivystysnumeroon sekä viiteen AVIn kirjallisesti tehdyt ilmoitukset.

– Syrjintä liittyy yleensä rekrytointiin ja työsuhteen päättämiseen tai johonkin etuuteen, josta työsuhteen aikana on päätetty. Syrjintäkokemuksiin liittyy usein myös häiritsevää tai epäasiallista kohtelua, Pärty kertoo.





Piirros: Valtteri Järvi

Koeaikapurku nousee kysymyksissä usein esiin. Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan koeajan kuluessa molemmin puolin purkaa. Sopimusta ei silti saa purkaa syrjivillä tai muuten epäasiallisilla perusteilla.

Pärty toteaa, että vammaiset henkilöt ovat siinä mielessä hyvässä asemassa, että heillä on oikeus yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuihin kohtuullisiin mukautuksiin. Heitä koskevat syrjintäperusteet ovat myös selkeät, ja niihin voi vedota, jos kriteerit täyttyvät. Kaikilla syrjintää kokeneilla tällaisia perusteita ei ole.

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMIA ALETAAN TARKASTAA

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2015. Jos työpaikalla on vähintään 30 työntekijää, siellä on lain mukaan oltava yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman voi yhdistää osaksi jotakin toista, esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaa tai tasa-arvosuunnitelmaa. Suunnitelman on



Syrjintä liittyy yleensä rekrytointiin ja työsuhteen päättämiseen tai johonkin etuuteen, josta työsuhteen aikana on päätetty.

pitänyt olla tehty vuoden 2016 loppuun mennessä.

– Yhdenvertaisuussuunnitelma ei ole koroostunut valvonnassamme. Tieto siitä, että sellainen pitää laatia, on tavoittanut ainakin julkisyhteisöt kattavasti. Tänä vuonna me Lounais-Suomen AVI:ssa alamme kuitenkin valvoa otoksilla, miten yhdenvertaisuussuunnitelmia on työpaikoilla laadittu ja ovatko ne koko henkilöstön saatavilla. Loppuvuonna saadaan ehkä jo tuloksia, Anna Pärty arvelee.

– Suunnitelmaa ja sen asianmukaista sisältöä voi olla vaikea hahmottaa. Tämän opastamisessa ja työpaikkojen motivoinnis-

sa olisi kehitettävää. Suunnitelman laadintaan on myös sähköisiä oppaita.

Tarkastaja **Ulla Riikonen** vahvistaa, että yhdenvertaisuuslaki on melko vieras kentällä, esimerkiksi yritysmaailmassa.

Haastattelussa mainitut tarkastajat työskentelevät Lounais-Suomen AVI:ssa.

HAKULOMAKKEITAKIN TUTKITAAN

Tarkastaja **Marja Tereska** kertoo, että jos asiakas on ilmoittanut syrjintäepäilystä, hän on pyytänyt työnantajalta suunnitelman nähtäväksi.

– Työntekijä voi käydä läpi sen sisältöä ja tulkintaa esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun kanssa, Tereska sanoo.

Työelämään liittyvää syrjinnän valvontaa AVI:ssa tehdään myös työpaikkailmoitusten seulonnalla.

– Olemme seuloneet myös avoimia hakulomakkeita, jotta niissä ei kysyttäisi tietoja, jotka voivat johtaa syrjintään, Pärty kertoo esimerkin AVIn syrjintää ehkäisevästä toiminnasta.



Olemme seuloneet myös avoimia hakulomakkeita, jotta niissä ei kysyttäisi tietoja, jotka voivat johtaa syrjintään.

Avoimissa hakulomakkeissa on usein kysymyksiä esimerkiksi hakijan etnisestä taustasta tai iästä. Osa hakijoista on kokenut, että esimerkiksi tietyn iän täyttäneet rajautuvat näin automaattisesti pois haastateltavien joukosta.

SYRJINNÄN KÄSITE ON EPÄSELVÄ

Työnantajat eivät juuri kysele AVI:sta ohjeita esimerkiksi siitä, millaisia työolosuhteiden mukautuksia pitäisi vammaista työntekijää varten tehdä. Kysymyksiä esitetään todennäköisemmin palvelujen tai tukien myöntäjille, kuten Kelalle. Koeaikapurussa nousee joskus esiin epäily syrjinnästä terveydentilan perusteella, mutta vammaisuus ei ole tullut esiin.

Tarkastaja **Ville Maanvilja** muistelee, ettei ole törmännyt vammaisuuden liittyviin syrjintätapauksiin tai epäilyihin teollisuuden alan työpaikoilla, joissa hän käy tekemässä tarkastuksia. Myöskään tarkastaja **Pirjo Pihlaisen** mukaan palvelualueilla ei tällaista syrjintää ole tullut valvonnassa esiin. Silloin harvoin kun epäilyjä tulee, ne tulevat suoraan asiakkaalta.

Tarkastaja Ulla Riikonen toteaa, että käsitteet tunnetaan huonosti. Työntekijä voi kokea, että häntä ei kohdella tasavertaisesti ja olettaa, että kyse on automaattisesti syrjinnästä. Syrjinnän kriteerit eivät silti aina täyty.

YHDENVERTAISTA TYÖELÄMÄÄ TARINOILLA ESIIN

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston selvityksen mukaan syrjinnästä vain pieni osa tulee ilmi. Syynä on mm. pelko, että ilmoittamisesta koituu ongelmia. Tietoisuutta syrjinnästä ja mahdollisuudesta ilmoittaa siitä viranomaisille pitäisi siis parantaa.

– Me teemme täsmätietoiskuja, jos jokin epäkohta nousee usein esiin, Pärty toteaa.

Hän uskoo, että myönteisten tapausten esiin tuominen olisi hyvä keino tuoda yhdenvertaista työllistämistä esiin. Kertomuk-

ALUEHALLINTOVIRASTO NEUVOO JA VALVOO

Työsuojeluviranomaisten valtakunnallinen puhelinneuvonta toimii numerossa 0295 016 620 arkisin kello 9–15. Numerosta saa neuvoa esimerkiksi työsopimuksiin, työaikaan ja muihin työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä. AVI neuvoo myös esimerkiksi työolosuhteiden parantamisessa. AVI vastaa myös työhyvinvointia, kuten psykososiaalista kuormitusta, häirintää, epäasiallista kohtelua ja työsyrrintää koskeviin kysymyksiin.

AVIn työsuojelun vastuualueet varmistavat valvonnan avulla muun muassa työelämän pelisääntöjen toteutumisen työpaikoilla. Valvontaa toteutetaan pääasiassa työpaikoilla tehtävin tarkastuksin. Muita toimenpiteitä ovat esim. valvontakyselyt ja lausuntojen antaminen viranomaisille.

 **LISÄTIETOA:** www.tyosuojelu.fi

SYRJINTÄTIETOA ERI LÄHTEISTÄ

Syrjinnästä on tutkimusta eri näkökulmista. Ensinnäkin kyseessä voi olla yksilöiden omaan kokemukseen liittyvää tietoa, mistä kertoo esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun tekemä selvitys vuonna 2016 vammaisten syrjintäkokemuksista. Toiseksi syrjinnästä löytyy tietoa työolotutkimuksista tai -barometreista, työmarkkinajärjestöjen keräämästä tiedosta ja työsuojeluviranomaisten aineistoista. Tällaisista tutkimuksista on tehty koontia mm. TEM:in julkaisussa *Työsyrrinnän seuranta Suomessa*. Lisäksi voidaan saada tietoa käräjäoikeuksien päätöksistä.

Syrjintätieto.fi -sivustolle kootaan tutkimus- ja tilastotietoa syrjinnän esiintymisestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Tietoa kootaan erityisesti syrjinnän seurantar ryhmän valitsemien seurantaindikaattorialueiden osalta: asenteet, syrjintäkokemukset ja -havainnot, syrjintätuomiot ja -ilmoitukset, vihapuhe sekä yhdenvertaisuuden edistäminen.

Kansallista syrjinnän seurantaa koordinoi ja kehittää oikeusministeriö.

 **LISÄTIETOA:** www.syrjintatieto.fi

YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU

Yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen voi kääntyä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää esimerkiksi terveydentilan tai vammaisuuden takia. Valtuutetun tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen.

Yhdenvertaisuudesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuutta sekä auttaa syrjinnän kohteeksi joutunutta.

 **LISÄTIETOA:** www.syrjinta.fi

KOONNUT: Tiina Jäppinen



set siitä, miten työelämässä pärjää erilaisten vammojen kanssa, toisivat myönteistä signaalia työnantajien suuntaan.

ELLEI PIDÄ ITSEÄN VAMMAISENA?

Lakimies Anna Pärty kertoo, että AVIn puhelinpäivystäjät ovat käsitelleet keskenään palavereissa mm. vammaisuutta ja terveydentilaa. Esimerkiksi jos syrjäntäilmoitusta tekevä henkilö ei miellä itseään vammaiseksi, miten asia pitäisi ottaa esille tämän kanssa?

– Kuulin työterveyslääkärin sanovan radiossa, että eihän kukaan ole 100-prosenttisen työkykyinen. Esimerkiksi vamma voi aiheuttaa erityisiä piirteitä ja vaikuttaa työkykyyn, mutta siihen on yleensä ratkaisuja, Tereska huomauttaa.

– Olemme pohtineet myös, miten eri vastualueilla toimittaisiin valvonnan näkökulmasta. Mitkä tiedot ovat salassa pidettäviä ja miten käsitellään työnantajan kanssa vammaisuuden liittyviä asioita, Ulla Riikonen kertoo aiheen käsittelystä sisäisesti.

AVIt tekevät yhteistyötä useiden tahojen kanssa kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja löytämiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa ne mieltävät yhteisiä linjauksia. Järjestöt ja AVIt järjestävät yhdessä koulutustilaisuuksia.

– Työmarkkinajärjestöt ovat tärkeitä sananviejämme, Anna Pärty sanoo. ✕

Jos epäilee syrjintää esim. vammaisuuden perusteella, miten toimia?

Tarkastaja Marja Tereska sanoo, että ennen kuin on yhteydessä esimerkiksi AVIn, voi asiaa koettaa selvittää työnantajan kanssa. Työnantajalta voi kysyä esimerkiksi, miksi ei tullut kutsutuksi haastatteluun tai valituksi työhön. Kysymykset voi tehdä kirjallisesti, jos haluaa saada vastaukset talteen mahdollista ilmoitusta varten.

Jos tämä ei auta, voi soittaa AVIn puhelinpäivystykseen ja pyytää valvontalomaketta. Sähköpostitse tai kirjeitse voi myös lähettää kysymyksiä oman alueensa AVliin.

Tereska selittää, että ensin pohditaan, onko työnantajan toiminnassa piirteitä, jotka lainsäädännön mukaan täyttävät syrjinnän kriteerit. Sitten selvitetään kaikilta osapuolilta, mitä on tapahtunut. Ensisijaisena keinona on ohjaus ja neuvonta, jos kyseessä on työsuhte, joka ei ole päättynyt. Tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuuslakia, jonka laiminlyönnistä työnantaja voi saada sanktioita.

– Toivomme, että yhteydenotot tulisivat ajoissa, koska keinot toimivat rajallisemmin, jos työ on jo päättynyt. Jos näin on käynyt, AVIsta valvotaan työpaikkaa, että vastaavaa ei tapahtuisi enää. On olemassa hyviäkin esimerkkejä siitä, miten tilanteisiin on voitu puuttua rakentavasti, Marja Tereska sanoo.



Yhdenvertaisuus laissa

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämäntilanteilla.

Perustuslaki

- 6 § Yhdenvertaisuus
- Muodollinen yhdenvertaisuus
- Syrjinnän kielto
- Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslaki

- 6 § Syrjinnän kielto
- Välitön syrjintä
- Väillinen syrjintä
- Häirintä
- Ohje tai käsky syrjä

Rikoslaki

- 11:11 § Syrjintä
- 47:3 § Työsyrjintä
- 47:3 a § Kiskonnantapainen työsyrjintä
- 11:10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan

Työturvallisuuslaki

- 28 § Häirintä

Tasa-arvolaki

- 7 § Syrjintä sukupuolen perusteella
- Välitön
- Väillinen
- Häirintä

Lähde: Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.



» Koska työvalmennus tapahtuu viittomakielellä, kasvokkain tapaamiset ja kohtaamiset ovat tärkeitä.

Työvalmentaja Tiina Maja vetää Poveri-hanketta ja rakentaa useiden viittomakielisten työelämäpolkujen tuetun työllistämisen mallilla.

Työhönvalmennusta viittomakielellä

TEKSTI: Anne Korhonen, KUVAT: Kati Savela

Tuetun työllistämisen palvelu edistää yhdenvertaisuutta, koska siinä tukea tarvitsevalle henkilölle etsitään tavallista työpaikkaa, tasa-arvoisella palkalla ja tarkoituksenmukaisella tuella. Menetelmä on edistynyt erityisesti vammaisten henkilöiden osallisuutta ja oikeutta työelämään.

Tuetun työllistämisen mallista hyötyvät myös viittomakieliset. Kuurojen Palvelusäätiö sr:n Poveri-hankkeessa työskentelee kolme valtakunnallisesti toimivaa viittomakielisten työvalmentajaa. Työvalmentajat tekevät viittomakielistä yksilöllistä työvalmennusta. Hanketta rahoittaa STEA Veikkauksen varoilla.

Työhönvalmentaja tukee henkilöä opiskelu- ja työllistymissuunnitelman teossa ja sen toteuttamisessa. Hän opastaa IT-asioissa ja auttaa elämäntilanteeseen liittyvissä asioissa. Työhönvalmennusta tehdään verkostoyhteistyönä muiden asiakkaan opiskelu- ja työllisyysasioissa mukana olevien tahojen kanssa.

– Koska työvalmennus tapahtuu viittomakielellä, kasvokkain tapaamiset ja kohtaamiset ovat tärkeitä. Työaikaa täytyy resursoida tapaamisiin. Lisäksi työaikaa ku-

luu viittomakielisten viestien eli videoiden tekemiseen perinteisen sähköpostin tai tekstiviestien sijaan, hankkeen Uudenmaan alueen työvalmentaja **Tiina Maja** kertoo.

– Kuuroille henkilölle viittomakieli on äidinkieli. Suomenkielisten kuurojen suomenkielen taito riippuu paljon perhe- ja koulutustaustasta. Kuurojen henkilöiden tavoittamiseksi olen luonut julkisen Facebook-tilin, josta kaikille tarkoitettuja viittomian infoja voi katsoa, Maja jatkaa.

JO 186 ASIAKASTA – ETÄTYÖKALUT KÄYTTÖÖN

Viime vuonna hankkeessa oli 186 asiakasta, joista 85 oli Uudenmaan alueella. Asiakkaita on ohjautunut myös puskaradion kautta.

Tyypillinen hankkeen asiakas on työtön työnhakija, joka ohjautuu työvalmennukseen TE-toimiston kautta. Kasvava ryhmä

ovat olleet maahanmuuttajakuurot, joi-
ta Majan asiakkaina on tällä hetkellä noin
kolmasosa.

– Julkisen Facebook-tilini kautta videoi-
tani on jaettu kavereille ja suositeltu tule-
maan luokseni, jos työllistyminen on mie-
lessä. Suomessa kuurojen yhteisö on pieni,
joten viesti verkostoissa kulkee aika tehok-
kaasti, Tiina Maja selventää. Lisäksi asiak-
kaita on ohjautunut yhteistyökumppaneilta
tai -pajoilta, jonne ohjaan, kuten Helsingin
ja Uudenmaan Näkövammaiset ry:n Iiris
Pron työpajalta.

– Teen etäohjausta tosi paljon tapaamis-
ten ohella ja olen tavoitettavissa kännykällä
tai videon päässä. Viikossa minulla on noin
20 asiakastapaamista, Maja kertoo.

KESKIÖSSÄ ASIAKKAAN MOTIVAATIO

Asiakastapaamisissa on tärkeää ottaa kon-
takti, huomioida asiakas ja kertoa realisti-
sesti, mitä työn hakeminen ja tekeminen
tarkoittavat.

– Asiakkailla on kova halu työllistyä,
mutta välttämättä aina ei ole esimerkiksi
maahanmuuttaja-asiakkaiden kohdalla vielä
ymmärrystä, mitä työnhaku vaatii. Toisek-
seen suomenkielen taito ei ole välttämättä
tasolla, jota työpaikassa tarvitaan. Näin voi
olla myös suomenkielisen kuuron henkilön
kohdalla. Ei olisi oikein asiakasta tai työn-
antajaa kohtaan, jos minä työvalmentajana

kirjoittaisin ansioluettelon tai työhakemuk-
sen täydellisellä suomenkielellä ja haastatte-
lussa valottuisikin erilainen todellisuus, Ti-
na Maja painottaa.

Yleensä työskentely alkaa siten, että asia-
kas tuo mukanaan kaikki paperinsa, joista
selviää koulutus- ja työtausta sekä sen het-
kinen toimeentulo. Alkutilanteen kartoitta-
misen jälkeen on helpompi lähteä yhdessä
suunnittelemaan askeleita eteenpäin.

– Ollaan välillä kärsimättömiä ja töihin
halutaan heti, koska motivaatiota ja po-
tentiaalia on paljon. Esimerkiksi Kuurojen
kansanopisto on usein hyvä paikka paran-
taa kielitaitoa ennen työllistymisaskeleita,
Maja selventää.

KANNUSTUSTA JA TIETOA TYÖNANTAJALLE

Työnantajayhteistyö on aina helpompaa,
jos asiakkaalla on jo koulutus tai työko-
kemusta. Maja kannustaakin asiakkaitaan
aina kouluttautumaan.

– Aina on helpompi saada työpaikka, jos
on osaamista. Mutta yleisesti työnantajat
tarvitsevat tietoa ja tukea siitä, mitä tarkoi-
taa, kun kuuro henkilö tulee töihin. Työn-
antajat eivät tarkoituksellisesti syrji kuuro-
ja henkilöitä. Heiltä puuttuu kokemusta ja
tietoa, miten työtä voi järjestellä ja että esi-
merkiksi tulkkipalvelut eivät tule työnanta-
jien maksettavaksi, korostaa Maja.

Asiakkailla on tullut eteen myös syrjintä-
kokemuksia. Tällöin Maja esimerkiksi sel-
vittää työnantajalta, miksi kyseistä henkilöä
ei palkattu työtehtävään ja jos herää epäily
syrjinnästä, hän kertoo asiakkaalleen oikeu-
det työelämässä ja tukee tapauksen eteen-
päin viemisessä. Syrjintätapauksissa hyvä
yhteistyökumppani on Kuurojen Liiton
työllisyysasiantuntijat.

– Toisaalta kuurolla henkilöllä voi itsel-
läänkin olla sellainen asenne, että en pysty
tuohon, koska olen kuuro ja työnantaja ei
kuitenkaan palkkaa minua. Omalla asen-
teella on väliä työnantajien kanssa työsken-
nellässä. Vaikka minulla on tällainen omi-
naisuus kuin kuurous, se ei vie koko toi-
mintakykyäni pois työntekijänä, Maja sel-
ventää.

Tärkeää onkin tiedottamistyö työnanta-
jille ja valmennustyö asiakkaille.

– Tiedottamisen kautta välterään köm-
mähdykset, opitaan katsomaan toista ja
ottamaan kontaktia, kun puhutaan ja tot-
tumaan siihen, että kuuron henkilön ääni
tuleekin tulkin kautta. Näissä työvalmenta-
ja on avainasemassa mallintamassa omalla
esimerkillään ja sovitamassa toimintatapo-
ja yhteistyölle. Moni tilanne on auennut ja
saanut ratkaisun työvalmentajan tuella, Ti-
na Maja kiteyttää. ✂

TYÖHÖNVALMENNUKSEN KEHITTÄMISRYHMÄ

Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä on Vates-säätiön
koordinoima, vapaamuotoinen valmennus- ja ohjaustyötä tekevien
ammattilaisten verkosto. Ryhmä on valtakunnallinen ja siihen kuuluu
tällä hetkellä yli 180 jäsentä ympäri Suomea.

Kehittämisryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa Työhönvalmennuksen
teemapäiviin. Niissä on yhdistetty tiedon ja hyvien käytänteiden jakamista
sekä verkostoitumista.

Teemapäivät ovat omakustanteisia. Niiden tavoitteena on, että
ryhmän jäsenet saavat ajankohtaista tietoa alalta, vertaistukea ja
kehittävät yhdessä alan toimintaa. Teemapäivät järjestetään aina
yhteistyökumppanin kanssa ja eri puolella Suomea.

KEVÄÄN VUODEN TEEMAPÄIVÄT

22.2. Viittomakielinen työvalmennus, Helsinki
26.4. Askeleita työelämään -verkostosta tukea
ohjaustyöhön, Oulu (alueellisen verkoston tapaaminen)
Löytyvät myös lehden keskellä olevasta koulutusliitteestä.

LISÄTIETOA ryhmästä, liittymisestä ja tapahtumista
saat osoitteesta: anne.korhonen@vates.fi



Kuva: Tiina Järppinen

UUSI ESITE TYÖHÖNVALMENNUKSESTA

Vates-säätiö on tuottanut uuden esitteen
työhönvalmennuksesta. Esitteeseen on
koottu tietoa työnantajille siitä, miten
työhönvalmennuspalvelua voi hyödyntää
uuden henkilön rekrytoinnissa tai
nykyisten työssä pysymisessä ja mistä
työhönvalmennusta saa.

Työhönvalmentaja voi olla monimuotoisen
työyhteisön edistäjä osaavana ja
luotettavana yhteistyökumppanina.

Esitteeseen on myös koottu
työhönvalmennuksen rinnalla useimmiten
käytetyt tukimuodot. Lisäksi takakanteen voi
liittää kätevästi oman käyntikortin.

TUTUSTU ESITTEESEEN:

www.vates.fi/vates/aineistot/esitteet.html

TILAA PAINETTU ESITE:

anne.korhonen@vates.fi



Tuettu työllistäminen edistää yhdenvertaisuutta

Työelämään pääseminen tai siellä pysymisen keskusteluissa nousee usein
esille työelämässä koettu syrjintä. On tärkeää keskustella myös niistä
ratkaisuista, joilla työelämän yhdenvertaisuutta voidaan edistää ja tukea.
Yksi niistä on tehokkaaksi osoittanut tuetun työllistymisen malli, joka edistää
erityisesti vammaisten henkilöiden osallisuutta työelämään.

Tuetun työllistymisen (Supported Employment) malli määriteltiin
palvelumuotona Yhdysvalloissa 30 vuotta sitten. Suomeen tuetun
työllistymisen malli rantautui Euroopan Sosiaalirahaston työllisyysohjelmien
tukemana Euroopan unioniin liittymisen myötä.

Tuetussa työllistämässä annetaan yksilöllistä tukea niin työllistymisen
suunnittelussa, valmistelussa, työllistymisessä kuin työn pitämisessä. Tukea
tarjoaa siihen koulutettu tukihenkilö eli työhönvalmentaja.

Työhönvalmennus on tutkitusti vaikuttava työllistymisen tukipalvelu,
kun sen toimintaperiaatteita toteutetaan vastuullisesti. Menetelmä ja
etenkin työllistymisen tuen tarjoaja, työhönvalmentaja, on avainasemassa
monimuotoisen ja yhdenvertaisen työelämän tukemisessa.

Kuurojen Palvelusäätiö sr on toteuttanut työllistämishankkeita vuodesta
2012 lähtien. Uusin Poveri-hanke alkoi vuonna 2016 (rahoittaja STEA/
Veikkaus). Siinä työvalmentaja tukee kuuroja työelämään. Hanke on
oivallinen esimerkki siitä, että työvalmennuksella on ollut suuri merkitys
viittomakielisten henkilöiden tukemisessa työelämään ja hanke on saanut
toiminnalleen lisää rahoitusta.





Moni Ménièren tautia sairastava sinnittelee työssään turhan pitkään. Vaikuttaa siltä, että usein tähän sairastuvat etenkin tunnolliset työntekijät.

Lisäksi sairauden tuoman ääniyliherkkyyden takia Linnalle järjestyi hiljainen työhuone, jossa hän käsittelee aikakauslehdet ennen niiden viemistä lehtitelineisiin. Ménièren tautia sairastava tuskin pystyisi tekemään työtään avokonttorissa.

Tuija Linna päätti myös hakea osa-aikaeläkettä, jonka työeläkeyhtiö Keva myönsi hänelle vuonna 2015.

– Ihanaa, kun on pystynyt tekemään työtä osa-aikaisesti. Ilman sitä en olisi enää työelämässä.

– Teen yhden normaalin työviikon ja toisen viikon olen eläkkeellä, kuvaa Linna osa-aikajärjestelyä ja jatkaa:

– Tulot pienenevät, mutta täytyy elää sen mukaan. Tämä paransi elämänlaatua.

Hän toivoo, että työnantaja näkisi ihmisen työntekijänä, vaikka tällä olisi rajoitteita.

– Pitää vain yrittää saada työtehtävä sel-laiseksi, että työtä pystyy parhaiten tekemään.

RIITTÄVÄ LEPO TÄRKEINTÄ

Tuija Linna on oppinut 25 vuoden aikana monta asiaa, joilla taudin kanssa pärjää hie-man paremmin.

– Tärkeintä on lepo. Tietty määrä unta pitää saada ja välillä täytyy rauhoittua. On pidettävä itsestään huolta. Jos yrittää pinnistellä liikaa, seuraava päivä on huonompi.

– Moni Ménièren tautia sairastava sinnittelee työssään turhan pitkään. Vaikuttaa siltä, että usein tähän sairastuvat etenkin tunnolliset työntekijät, toteaa Tuija Linna.



Osa-aikatyön mahdollisuus tärkeää Ménièren tauti luultua yleisempää

TEKSTI JA KUVAT: Tiina Jäppinen

Ménièren tauti johtuu sisäkorvan nesteturvotuksesta, joka aiheuttaa kuulonaleneman, tinnitusta ja toistuvia huimaukskohtauksia. Sairaus ei yleensä estä työntekoa, mutta voi edellyttää työn ja työolojen mukautusta.

Ménièren diagnoosi on Suomessa noin 30 000 henkilöllä. Jokaisella sairastavalla taudinkuva voi olla erilainen.

– Ménièren tauti ei näy ulkopuolelle. Sen tuntee vain omassa päässään, toteaa **Tuija Linna**, jolla tauti diagnosoitiin 25 vuotta sitten.

– Huimaukskohtaukset voi saada jonkun pohtimaan, mikä tuollakin oikein on. Pahimmillaan kohtaukset voivat näyttää siltä, että on juovuksissa. Toivon, että Ménièren tauti tunnettaisiin paremmin, Linna jatkaa.

Tuija Linna oli kotiäitinä, kun sairaus todettiin. Hän oli ehtinyt tehdä aiemmin toimistotehtäviä, mutta diagnoosin jälkeen päätti kouluttautua kirjastoalalle.

Hän astui kirjastomaailmaan vuonna 1997 ensin työllistettynä, minkä jälkeen hän sijaisti eri kirjastoissa ympäri Kanta-Hämettä. Vakituinen pesti aukesi vuonna 2004 Rengon kirjastossa. Nyt hänen vakituinen työpaikkansa sijaitsee Hämeenlinnan kaupungin pääkirjastossa.

OSA-AIKAINEN TYÖ AUTTOI

Ménièriä sairastavalle sopii osa-aikainen työ, mutta yleensä heidän on ollut vaikea päästä osa-aikaeläkkeelle. Kirjastovirkailija Tuija Linna on tyytyväinen työnantajansa, jonka kanssa on voinut helposti sopia työn tai työolojen mukautuksista.

– Tein aiemmin kirjojen hyllytystä, mis-

sä piti katsoa jatkuvasti ylös ja alas. Liike aiheutti niin voimakasta huimausta, että pidin aina kiinni hyllyjen reunoista, etten kaatuisi.

– Asiakaspalvelu vaatii myös pinnistelyä. Kirjastossa on paljon avointa tilaa ja akustiikka sellainen, etten pystynyt keskustelemaan asiakkaiden kanssa palvelupöydän takaa. Aloin lukea heitä huulilta, kuvaa Tuija Linna kuulon alenemisen haasteita.

– Tunsin ainaista väsymystä ja menin lopulta esimiehen puheille. En jaksanut enää.

Kirjojen hyllytys lopetettiin. Asiakaspalvelua hän tekee enää sunnuntaisin, koska silloin hän voi keskustella asiakkaiden viereissä, eikä tiskin ja hälyn takaa.

– Jos stressaa liikaa, tinnitus kovenee. Silloin tuntuu siltä, kuin kuorma-auto ajaisi korvassa. Pahinta on kuitenkin huimaus, kuvaa Linna.

– Jos yrittää koko ajan liikaa, huimaukskin lisääntyy. On hyvä, jos päivän työt pystyy itse rytmittämään.

LIIKUNTAA JA SÄÄNNÖLLISTÄ ELÄMÄÄ

– Liikunta auttaa tasapainoilussa. Itse tykkään marjastaa ja sienestää. Joka syksy täytyy katsoa maata lähempää. Aluksi kompuroin enemmän, mutta pikku hiljaa tasapaino paranee. On hyvä, että tasapainoelin joutuu myös töihin.

– Sairauden myötä elämästäni tuli säännöllistä. Ruokavaliosta vaikuttaa eniten suola. Leikkeleet jätin jo vuonna 1992, koska niissä oli hirveästi suolaa. Vuosi 2007 oli sairauden kannalta vaikein, jolloin ruuassa ei voinut olla suolaa lainkaan.

Välillä hän kaipaa täydellistä hiljaisuutta. – Menen välillä makuuhuoneeseen lukemaan, jotta ei tarvitse kuunnella ketään.

Vaikka Ménièren taudin perinnöllisyyttä ei ole vielä näytetty toteen, Tuija Linnalla on omat epäilyksensä asiasta:

– Kaksoissiskollani on sama tauti. Lisäksi isälläni ja isäni äidillä oli huono kuulo, mikä viittaa tähän tautiin. ✘

Ménièren tauti

Suomessa sairastuu Ménièren tautiin vuosittain 1 000 henkilöä. Diagnoosi on noin 30 000:lla ja varmentamattomia tautia sairastavia henkilöitä arvioidaan olevan noin 70 000.

Ménièren tauti on sisäkorvan sairaus, jolle on tyypillistä sairaan korvan ajoittainen humina, huonokuuloisuus ja huimaus. Jokaisella Ménièren tautia sairastavalla taudinkuva on erilainen.

Varmistettuna Ménièren taudissa henkilöllä on todettu kolme pääoiretta:

- » kuulonalenema ainakin kertaalleen kuulokäyrällä osoitettuna
- » korvan soiminen eli tinnitus tai paineen tunne korvassa sekä
- » toistuvat huimaukskohtaukset, jotka ovat tyypiltään kiertohuimaukskohtauksia ja kestävät vähintään 20 minuuttia.

Kolmasosalla Ménièren tauti alkaa näiden kolmen oireen samanaikaisena esiintymisenä, jolloin siihen liittyy yleensä myös voimakas pahoinvointi ja oksentelu.

Ménièren tautia esiintyy yhtä paljon miehillä ja naisilla. Tautiin sairastumisikä vaihtelee 25 vuodesta 55 vuoteen, mutta yleisimmin se puhkeaa 40–60-vuotiaana.

Ménièren tauti huonontaa kuuloa, mutta monet saavat avun kuulolaitteesta. Tauti ei yleensä johda täydelliseen kuurouteen.

LISÄTIETOA:

Suomen Meniere-liitto ry
www.suomenmeniereliitto.fi
Ménièren tautiin liittyvä testi löytyy verkkosivuilta www.menituki.fi.

KEINOJA ALUEELLISEEN TYÖLLISYYDEN HOITOON

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Vates-säätiön verkkosivuille on koottu tietopaketti siitä, miten kuntien ja maakuntien päättäjät voivat edistää osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä ja työelämävalmiuksia alueellisesti. Tärkeintä on asenne.

TIETOPAKETTI on koottu tiedolla vaikuttaminen -hankkeessa, jota STEA on rahoittanut Veikkauksen varoin. www.vates.fi/tietopaketit/aluepaattajat



ESTEETÖN TYÖELÄMÄ
Tietopaketti aluepäätäjille

Liian usein vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt nähdään sosiaali- ja terveystalveluiden kulueränä. Kyse on useimmiten kuitenkin koulutetuista ja ammattitaitoisista ihmisistä, joilla on tärkeä merkitys yhteiskuntarakenteessa.

Yhdenvertaisuuslain hengen mukaisesti vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt tulee ottaa tasavertaisesti huomioon esimerkiksi kuntien palvelu- ja elinkeinostrategioissa sekä maakuntien yhteistyöasiakirjoissa. Yhdenvertaisuus toteutuu strategioita toteutavissa toiminnoissa.

Tietopakettissa on kerrottu esimerkkejä mm. työllisyyspalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä, julkisista hankinnoista osana työllisyyspolitiikkaa, välityömarkkinoiden palveluista, vammaisyrityttöyden tukemisesta sekä järjestöyhteistyön merkityksestä. Monissa kunnissa ja kaupungeissa on käytössä myös erilaisia kuntalaisia, rekrytointipalvelua ja muuta kannustusta, jotta alueen yrittäjät palkkaavat esimerkiksi nuoria, joilla on vamma tai sairaus.

FILHA – KEUHKOSAIRAUKSIEN ASIAANTUNTIJA

Filha ry (ent. Hengitys ja terveys) on tuberkuloosin ja keuhkosairauksien asiantuntijajärjestö. Filha parantaa kansanterveyttä edistämällä keuhkosairauksien ja tuberkuloosin ehkäisyä, hoitoa ja kuntoutusta. Organisaatio toimii hengityselinsairauksien asiantuntijoiden yhteistyöelimenä korostaen verkostotyöskentelyä, aloitetoimintaa ja kehittämishankkeita.

Keuhkosairaudet ovat merkittävä tekijä työkyvyn alenemisessa, sairauslomisissa ja ennenaikaisessa eläköitymisessä. Sekä keuhkoterveysten että tupakoimattomuuden edistäminen palvelevat työkykyä ja työssä jaksamista.

Filha ry on kattavasti mukana kaikissa keuhkoterveysten liittyvissä kysymyksissä. Yhteistyössä Vatesin kanssa Filha on erityisesti keskittynyt pohtimaan ja edistämään sitä, miten parempi keuhkoterveys palvelee työelämässä jaksamista ja työurien pidentämistä.

Filha toivoo Vatesilta tietoa niistä olemassa olevista toimijoista, verkostoista ja käytettävissä olevista toimenpiteistä, kun pyritään edistämään keuhkosairauksista ja nikotiiniriippuvuudesta kärsivien työssä jaksamista. Vates-säätiö on tehnyt yhteistyönä Filhan kanssa mm. Keuhkoasiantuntijajärjestöjen kanssa. Keuhkoasiantuntijajärjestöjen kanssa.

LISÄTIETOA: www.filha.fi



Filha tekee paljon vaikuttamistyötä. Tässä terveyden edistämisen asiantuntija Krista Kauppinen ja projektivastaava Ulla Vetelä lääkäripäivillä.

Vates-säätiö julkaisee juhlavuoden aikana verkkosivullaan taustayhteisönsä esittelyitä.

Jatkossa esittelyt ovat pelkästään verkkosivuilla: www.vates.fi/vates/vates-lyhyesti/taustayhteisot.html

Innoita tämä liite talteen! • Tietoa • Jakamista • Kokemuksia • Oivalluksia • Kohtaamisia •

www.vates.fi/tapahtumat

SEMINAAREJA | KOULUTUSTA | TEEMAPÄIVIÄ | TYÖPAJOJA | TIETOISKUJA

Vates-säätiö järjesti viime vuonna 29 tapahtumaa, joihin osallistui yli 900 henkilöä. Tapahtumien palautteet osoittivat, että niitä pidettiin hyödyllisenä oman työn ja verkostoitumisen kannalta. Tilaisuudet tarjosivat tietoa, oivalluksia ja uusia kokemuksia.

Ilmoittaudu heti mukaan tai merkitse päivä jo kalenteriisi. Tapahtuman tai koulutuksen tiedot täydentyvät lähempänä tapahtumaa. Tilaa myös Vates INFO -uutiskirje sähköpostiisi ja pysy ajantasalla myös Vatesin tapahtumista: uutiskirje.vates.fi

Työllistämisen kehittämispäivät Kokkolassa



AIKA: ke–to 21.–22.3.2018,
PAIKKA: Kokkolan kaupungintalo, Kauppatori 5, Kokkola

Huom! Ilmoittaudu viim. 6.3. tai niin pitkään kuin ilmoittautumislomake on auki. Toimi nopeasti! Tervetuloa kauniin Pohjanlahden rannalle Kokkolaan. Luvassa ainutlaatuisia luentoja, 14 työryhmää, vaikuttamistilaisuuksia päätäjille ja tietenkin iltatilaisuuksia.

Kehittämispäivät järjestään yhteistyössä Kokkotyö-säätiön kanssa.

Päivien kohderyhminä ovat mm.

- Valmennuksen ja ohjauksen ammattilaiset
- Työllistämisyksiköiden johto / esimiehet
- TE-hallinnon, kuntien ja järjestöjen työllisyysasiantuntijat ja -palveluiden työntekijät

HINTA: 210 € / 1 pv ja 350 € / 2 pv
Vatesin taustayhteisöjen työntekijät 180 € / 1 pv ja 320 € / 2 pv

Tarkempi ohjelma: www.vates.fi/tapahtumat

Lisätieto: kehittämiskoordinaattori Anne Korhonen anne.korhonen@vates.fi, 045 676 5473

kehittämispäällikkö Jukka Lindberg jukka.lindberg@vates.fi, 040 541 9493

KESKIVIikko 21.3.2018

9.30 Ilmoittautuminen ja aamukahvi

10.30 Tilaisuuden avaus

Toimitusjohtaja Ronnie Djupsund, Kokkotyö-säätiö sr

Esitys MOVA Oy, Sormus-hankkeen teatteripaja

Psykiatrinen työ mahdollisimman lähellä arkea.

Työtä osallisuuden ja työllisyyden edistämiseksi.

Palvelualuejohtaja, Ulla Aspvik, TiT ja psykoterapeutti, Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvelukuntayhtymä –Soite

12.00 Lounas

13.00 Rinnakaistyöryhmät 1–4

1) Valo-valmennus -ammattillisen tutkintoja työvalmennuksessa

Projektipäällikkö Ari Reunanen, VaVa-hanke

2) Vertaismentorointivalmennus työpajoilla

Projektipäällikkö Katja Kumpulainen ja projektityöntekijä Anna Korhonen, Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut

3) Alueellista yhteistyötä rakentamassa – huomioita, ajatuksia Vates-säätiön KeKo-kehittämisen koordinaatiohankkeesta

Hankepäällikkö Mari Toivonen, KeKo -hanke, Vates-säätiö sr

4) ”Haluan tehdä sitä mitä osaan.” Itsensä työllistämisen mahdollisuudet vammaisten ja osatyökykyisten työelämäosallisuuden lisäämisessä

Projektikoordinaattori Vesa Karjalainen ja kokemusasiantuntija, Yritystä! -hanke, Nuorten Ystävät ry

Projekti- ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates-säätiö sr

5) Työkäluja erityistä tukea tarvitsevien työllistämiseen!

Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

6) Neuropsykiatriset häiriöt ja polut työelämään

Erytisyysasiantuntija Sami Niemi, Autismsäätiö

7) Palvelumuotoilua työllisyyspalveluille – case työpankki Arbeetti

Toimitusjohtaja Jere Saarela, Taitokunta Oy / työpankki Arbeetti ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates-säätiö sr

(PARTY – parempaa työ- ja toimintakykyä -hanke /ESR)

8) Osuuskunta osatyökykyisen työllistämisen polulla

Hanketyöntekijä Maarit Kumpulainen ja tiimivalmentaja Mikko Kurkinen, Osallisuutta osuuskunnista -hanke

9) Välityömarkkinoiden yhteistyöpaja: myynti, markkinointi, verkkokauppa!

Vetäjät: Toimitusjohtaja Jere Saarela, Taitokunta Oy ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates-säätiö sr

10) Ammatillisen koulutuksen reformi valmennuksen ja ohjauksen näkökulmasta

Asiantuntija Seija Eskola, JAMK - Ammatillinen

6) Neuropsykiatriset häiriöt ja polut työelämään

Erytisyysasiantuntija Sami Niemi, Autismsäätiö

7) Palvelumuotoilua työllisyyspalveluille – case työpankki Arbeetti

Toimitusjohtaja Jere Saarela, Taitokunta Oy / työpankki Arbeetti ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates-säätiö sr

(PARTY – parempaa työ- ja toimintakykyä -hanke /ESR)

8) Osuuskunta osatyökykyisen työllistämisen polulla

Hanketyöntekijä Maarit Kumpulainen ja tiimivalmentaja Mikko Kurkinen, Osallisuutta osuuskunnista -hanke

9) Välityömarkkinoiden yhteistyöpaja: myynti, markkinointi, verkkokauppa!

Vetäjät: Toimitusjohtaja Jere Saarela, Taitokunta Oy ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates-säätiö sr

10) Ammatillisen koulutuksen reformi valmennuksen ja ohjauksen näkökulmasta

Asiantuntija Seija Eskola, JAMK - Ammatillinen

16.30 Pop up -myymälä kaupungintalon lämpiossa

19.00–21.00 Iltatilaisuus verkostoitumiseen

Paikka: Original Sokos Hotel Kaarle, Kauppatori 4, Kokkola

TORSTAI 22.3.2018

8.30 Aamukahvi, ilmoittautuminen ja Pop up -myymälät

9.00 Vaikuttamistilaisuus

Toimialan vaikuttavuus

Johtaja Jaana Pakarinen, Vates-säätiö sr

Alueellisen yhteistyön rakentaminen välityömarkkinatoimijoiden kanssa

Johtaja Jaana Jääheimo, TITRY ry

11.00 Rinnakaistyöryhmät 9–10

9) Välityömarkkinoiden yhteistyöpaja: myynti, markkinointi, verkkokauppa!

Vetäjät: Toimitusjohtaja Jere Saarela, Taitokunta Oy ja kehittämispäällikkö Jukka Lindberg, Vates-säätiö sr

10) Ammatillisen koulutuksen reformi valmennuksen ja ohjauksen näkökulmasta

Asiantuntija Seija Eskola, JAMK - Ammatillinen

opettajakorkeakoulu, puheenjohtajana kehittämiskoordinaattori Anne Korhonen, Vates-säätiö sr Työryhmä toteutetaan etäyhteydellä.

12.00 Lounas

13.00 Rinnakaistyöryhmät 11–14

11) Miten arvioida marginaalissa olevan työkykyä? Kuka kelpaa työllistämispalveluiden asiakkaaksi? Tutkimuspäällikkö Päivi Rainö ja projektipäällikkö Tanja Tourunen Silta-Valmennusyhdistys ry

12) Sosiaalinen vahvistuminen tie työelämään

Palveluesimies Maria Joona, kehittämispäällikkö Lea Nikula ja 1–2 kokemusasiantuntijaa, Nuorten Ystävät ry

13) Erfarenheter och reflektioner av att anställa ung arbetssökande person inom ramen för Platsen är ledig -bidraget

Toiminnanjohtaja Mette Strauss ja järjestöapulainen Catharina Herlin KRAN r.f.

14) Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa – tehoja yritys yhteistyöhön

Työkykykoordinaattorit Maria von Bonsdorff ja Anja Anttila Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -Työkykykoordinaattoripilotoinnint osatyökykyisten työllistämisen edistämässä ESR-hankkeesta

13) Erfarenheter och reflektioner av att anställa ung arbetssökande person inom ramen för Platsen är ledig -bidraget

Toiminnanjohtaja Mette Strauss ja järjestöapulainen Catharina Herlin KRAN r.f.

14) Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa – tehoja yritys yhteistyöhön

Työkykykoordinaattorit Maria von Bonsdorff ja Anja Anttila Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -Työkykykoordinaattoripilotoinnint osatyökykyisten työllistämisen edistämässä ESR-hankkeesta

15) Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

16) Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

17) Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

18) Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

19) Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

20) Työelämäasiantuntija Jari Keisu, Ammattiopisto Luovi

14.30 Iltapäiväkahvit

15.00 Tilaisuuden päätöspuheenvuoro

16.00 Tilaisuus päättyy

Vates-päivät 2018 – Uudenlaista yhteistyötä rakentamassa

AIKA JA PAIKKA: 15. –16.5.2017 Iiris-keskus, Marjanientie 74, Helsinki (Itäkeskus)

Vates-päivät on valtakunnallinen sosiaalisen työllistämisen kaksipäiväinen seminaari, joka järjestetään nyt 13. kerran.

Ensimmäinen päivä keskittyy työllisyyspolitiikkaan osatyökykyisten näkökulmasta, toisena päivänä nostetaan esiin järjestöjen ja kuntien välinen yhteistyö.

Päivillä julkistetaan välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmässä kehitetty työllisyyspoliittinen malli.

Tänä vuonna tilaisuus toteutetaan yhdessä Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän ja Vates-säätiön KeKo - kehittämisen koordinaatiohankkeen kanssa.

Kohderyhmä: Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä kiinnostuneet ammattilaiset, asiantuntijat ja kehittäjät sekä poliittiset päätöksentekijät.

Vates-päivien kakkospäivä on suunnattu erityisesti kuntien, TE-hallinnon, yksityisen sektorin ja järjestöjen työllistämistoimintaa tekeville ja kehittäville asiantuntijoille.

HINTA: 260 euroa / 1 pv ja 390 euroa / 2 pv
Vates-säätiön taustayhteisöjen työntekijät
220 euroa / 1 pv ja 340 euroa / 2 pv

Hinta sisältää koulutuksen, sähköisen koulutusmateriaalin, ohjelmassa mainitut tarjoilut sekä iltatilaisuuden.

Ilmoittautuminen:
Viimeinen ilmoittautumispäivä on 7.5.2018

TIISTAI 15.5.2018 klo 10–17

Aamupäivän teema:

Työllisyyspoliittinen tilanne osatyökykyisten kannalta

- Yhteistyön rakentaminen ja vahvistaminen rakenteiden murroksessa
Kansanedustaja Martti Talja
- Tarvelähtöinen työllisyyspolitiikan malli - kohderyhmänä tukea työmarkkinoilla tarvitsevat
Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä
- Tulisielu-kunniakirjan luovutus

Iltapäivän teema:

Yhteistyökäytännöt - mitä muutoksia näköpiirissä?

- Työllisyyspolitiikka osatyökykyisten näkökulmasta - eri toimijoiden kannanottoja
Puhujina mm. kuntatutkija Jenni Airaksinen, Kuntaliitto ja erityisasiantuntija Marjo Riitta Tervonen, SOSTE
- Työssä pysyminen ja työhön palaaminen- yhteistyötarve työeläkevuottajan silmin
Johtava asiantuntija Timo Aro, Ilmarinen
- Osatyökykyisille tie työelämään – kärkihankkeen opit ja oivallukset
OTE-kärkihankkeen hankepäällikkö Päivi Mattila-Wiira, STM
- Verkostoituminen ja illanvietto alkaa Iiris-keskuksessa seminaariosuuden jälkeen

KESKIVIikko 16.5.2018 klo 9–14

Teema: Järjestöt – vahva kumppani jatkossakin

- Järjestö 2.0. Järjestöjen roolin ja toimijaverkoston vahvistaminen rakenneuudistuksissa
Johtava erityisasiantuntija Tarja Bergström, SOSTE
- Järjestöt jo osana maakuntaa - case Pohjois-Karjala
Järjestökehittäjä Hanna Kääriäinen, PKSote
- Kehittämisen koordinaatiohankke. Kokemuksia ja huomioita eri puolilta Suomea tuetun työllistämisen järjestökentältä – miten syntyy yhteistyötä eri toimijoiden välillä
Hankepäällikkö Mari Toivonen, Vates-säätiö /KeKo-hanke
- Vates-säätiö – 25 vuotta työtä osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi
Taustayhteisöt kertova kokemuksia yhteistyöstä ja vaikuttamisesta
- Iltapäivällä Keynote -puheenvuoro: Kuntalainen, järjestöt, yritykset, kunta ja maakunta yhdessä
- Päätöslounas alkaa kello 13.15

Lisätietoja sisällöstä:

kehittämispäällikkö Kaija Ray, 0440 724 944, kaija.ray@vates.fi
www.vates.fi/vates/vates-paivat-2018.html



Vates
säätiö sr

Päivien aikana julkistetaan Tulisielu-tunnustus, joka jaetaan tänä vuonna kunnalle tai kunnan viranhaltijalle.

Ehdota sen saajaa 5.4.2018 mennessä: hallinto@vates.fi. Lisätietoja Vatesin verkkosivuilla ja Kyvyt käyttöön 1/2018 -lehdessä sivulla 21.

Työelämäoikeutta!

Tervetuloa Vatesin Työelämäoikeutta -koulutuksiin, joissa opit uutta ja päivität työelämässä tarvittavia työläisäädäntöön liittyviä tietoja.

Päivien aikana tulee esille runsaasti käytännön esimerkkejä ja tehdään erilaisia harjoituksia. Kysymys ei ole kuivasta lakitekstistä vaan monimuotoisesta opetuskokonaisuudesta.

Kouluttaja: Kouluttajana kaikissa koulutuspäivissä on pitkän kokemuksen omaava OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti, opettaja Jaana Paanetoja.

Kohderyhmä: Kaikille, joiden tehtäviin kuuluu tai joita kiinnostaa vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden sekä vaikeasti työllistyvien henkilöiden ohjaaminen ja tukeminen työllistymään työsuhteeseen.

Työpaikkailmoittelu, työsopimus ja työsuhteen ehdot

AIKA JA PAIKKA: 31.5.2018, Tampere

Käsitellään työpaikkailmoitteluun liittyviä velvoitteita ja edetään työsopimuksen solmimiseen. Aiheina mm. syrjivä ilmoittelu, kielletyt ja sallitut haastattelukysymykset, terveydentilaa koskevat tiedot.

Käyttötymisvelvoitteet työsuhteessa ja työsopimuksen päättäminen

AIKA JA PAIKKA: 11.9.2018, Helsinki (Vates-säätiö, Oltermannintie 8, Helsinki)

Keskitytään erilaisiin työsuhteissa esille tuleviin häiriöihin ja niiden ratkaisemiseen sekä työsopimuksen päättämiseen eri tavoin. Aiheina mm. työntekijän velvoitteet, aikaansaamattomuus, häirintä ja epäasiallinen kohtelu, työsopimuksen irtisanominen ja purku.

AIKATAULU

- 9.30** Aamukahvi ja ilmoittautuminen
- 10.00** Ohjelma alkaa
- 12.00** Lounas
- 14.30** Iltapäiväkahvi
- 16.00** Koulutuspäivä päättyy

Laajemmat sisältökuvaukset:

www.vates.fi/vates/tyoelamaoikeutta-2018.html

HINTA:

160 euroa / koulutuspäivä

Vates-säätiön taustayhteisöjen työntekijät

140 euroa / koulutuspäivä

Osallistumismaksu sisältää koulutuksen, sähköisen koulutusmateriaalin ja ohjelmassa mainitut tarjoilut.

Lisätietoja:

kehittämispäällikkö Kaija Ray
kaija.ray@vates.fi, 0440 724 944

Työhönvalmennuksen teemapäivät

Työhönvalmennuksen Teemapäivät ovat Vates-säätiön koordinoiman Työhönvalmennuksen kehittämisryhmän toimintaa. Niiden tavoitteena on, että ryhmän jäsenet saavat ajankohtaista tietoa alalta, vertaistukea ja kehittävät yhdessä alan toimintaa.



Päivien sisältö tarkentuu lähempänä ajankohtaa. Seuraa verkkosivuja tai tilaa Työhönvalmennuksen uutiskirje.

TYÖHÖNVALMENNUS TEEMAPÄIVÄ

26.4.2018, Oulu

Askeleita työelämään -verkostosta tukea ohjaustyöhön (alueellisen verkoston tapaaminen)

SYKSYN TEEMAPÄIVÄT PIDETÄÄN

30.8. Helsingissä ja

18.10. Alueellisuus, ehdota paikkaa!

Kohderyhmä: Ohjaus- ja valmennustyön ammattilaiset
Hinta: 20–30 euroa tilaisuudesta riippuen

Lisätietoja teemapäivistä ja Työhönvalmentajien kehittämisryhmän toiminnasta:

kehittämiskoordinaattori Anne Korhonen,
anne.korhonen@vates.fi, p. 045 676 5473

www.vates.fi/vates/verkostot/verkoston-kehittamisryhmat/
tyohonvalmennuksen-kehittamisryhma.html

KeKo-hankkeen tapahtumia

KeKo-hanke järjestää tapahtumia ympäri Suomea pitkin kevättä ja syksyä.

Tutustu hankkeen sivuihin ja tapahtumakalenteriin

www.vates.fi/vates/projektit/keko-kehittamisen-koordinaatiohankke.html

Lisätietoja: Hankepäällikkö Mari Toivonen, mari.toivonen@vates.fi, 050 377 5432



Miten työllistettävän sisäinen motivaatio sytytetään?



AIKA JA PAIKKA: pe 20.4.2018 Aluekeskus Oltermanni, auditorio, Oltermannintie 8, Helsinki

Yhteistyökumppani: Mielenterveyden keskusliitto



**Mitä on sisäinen motivaatio?
Mitä hyötyä siitä voisi olla omassa työssäsi?**

Tule kuulemaan esityksiä sisäisen motivaation merkityksestä työllistämisen tukena teorian ja käytännön näkökulmista. Pohdimme, miten sisäistä motivaatiota voidaan työstää systemaattisesti osana työllistämispalveluja. Tilaisuudessa on sekä alustuksia että aikaa osallistujien ajatuksille ja kokemusten vaihdolle.

Kohderyhmä: Kohderyhmänä on kuntien työllisyyspalvelujen työntekijät, vammaisjärjestöjen työllistäjät, työvalmentajat ja TE-toimiston työntekijät.

Hinta: 30 euroa, sisältäen aamukahvin, omakustanteinen lounas tilaisuuden jälkeen mahdollinen

Ilmoittautuminen: 16.4.2018 mennessä

OHJELMA

- 8.30 Aamukahvi ja ilmoittautuminen
- 9.00 Avauspuheenvuoro
Toiminnanjohtaja Olavi Sydänmaanlakka, Mielenterveyden keskusliitto
- 9.30 Miten työllistettävän sisäinen motivaatio sytytetään?
Tutkijatohtori Frank Martela, Aalto yliopisto
- 10.30 Motivaatio työllistää osatyökykyisenkin
Kokemusasiantuntija, valtiotieteen tohtori, terveystieteen jatko-opiskelija Päivi Rissanen
- 11.00 Tauko
- 11.10 Voimavaravalmennus – kokemukset ja hyödyt motivaation synnyttämisessä
Työ- ja koulutusvalmentaja, Jyrki Rinta-Jouppi, Mielenterveyden keskusliitto
- 11.45 Työpajat
Sisäisen motivaation käyttöönotto. - Miten hyödynnän kuulemani tästä eteenpäin?
Osallistujien kokemusten jakaminen.
- 12.20 Purku / evästyksien omaan työhön
- 12.45 Lopuksi – miten tästä eteenpäin?
- 13.00 Tilaisuus päättyy

Lisätieto:

Työ- ja koulutusvalmentaja Jyrki Rinta-Jouppi
046 850 7587, jyrki.rinta-jouppi@mtkl.fi
Kehittämispäällikkö Kaija Ray
0440 724 944, kaija.ray@vates.fi

Tapahtuman sivut: www.vates.fi/tapahtumat/miten-tyollistettavan-sisainen-motivaatio-sytytetaan.html

Vatesin viestintäverkoston tapahtumia

Vates-säätiön viestintä koordinoi viestintäverkostoa, joka edistää yhteistyötä viestijöiden välillä, järjestää tapahtumia ja organisaatiovierailuja.

Yhteistyön tavoitteena on nostaa esille ja saada tilaa eri kanavissa asioille, jotka edistävät osatyökykyisten henkilöiden työelämään pääsyä ja siellä pysymistä.

Liity mukaan Vatesin viestintäverkostoon:
tiina.jappinen@vates.fi

NYT TULOSSA:

Järjestöjen tuki esiin Tie työelämään -palvelussa
AIKA JA PAIKKA: 20.3.2018 klo 9–13
Vates-säätiö, Oltermannintie 8 Helsinki

OHJELMA

Kahvi ja esittäytyminen
Osku Tie työelämään -verkkopalvelun esittely,
Timo Korpela Kuntoutussäätiö
Järjestöt verkkopalvelussa,
Kati Savela Vates-säätiö
Työpaja: Millaista tietoa työelämästä on oman organisaationi sivuilla? Miten saan tämän asiantuntemuksen esille Tie työelämään -verkkopalveluun?

HINTA: Maksuton
Ilm. viim. 16.3.2018: kati.savela@vates.fi

Lisätieto: Kati Savela, kati.savela@vates.fi

TUTUSTU

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeen rahoittamaan verkkopalveluun:
www.tietyoelamaan.fi



Mistä kunnasta löytyy JUHLAVUODEN TULISIELU?



Vates-säätiön hallitus on päättänyt säätiön 25-vuotisjuhlavuotena palkita ansioituneen kuntatyöllistäjän. Kyseeseen voi tulla kunta tai kunnan viranhaltija.

Tulisielu-tunnustuksen valinnassa Vatesin yhteistyökumppanina on tänä vuonna Kuntaliitto. Valintaraatiin kuuluvat Kuntaliiton edustajan lisäksi Vatesin hallituksen ja henkilökunnan edustajat.

Juhlavuonna halutaan nostaa esiin kunnissa tehtyä työtä, kuntien panostuksia työllisyyden hoitoon ja merkitystä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistäjänä. On tärkeää, että paikallisen tason kosketuspinta työllistymisen menetelmiin säilyisi riittävänä ja että näiden menetelmien ansiokkuus tuotaisiin esille.

Lähetä ehdotus palkinnon saajaksi lyhyine perusteluineen 5.4.2018. mennessä osoitteeseen hallinto@vates.fi.

Tulisielu-tunnustus jaetaan Vates-päivien yhteydessä 15.5.2018.

PALKITTAVA TULISIELU

Tulisielu myönnetään henkilölle, joka on vaikuttanut merkittävästi omalla toiminnallaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämisen edistämiseen tuottaen uusia innovatiivisia toimintamalleja tai läpimurtoja.

- 1) on edistänyt vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja/tai työssäpysymistä
- 2) on tehnyt yhteistyötä muiden tahojen kanssa ja on pitkäjänteisesti tukenut käytännön ratkaisujen toteutumista sekä valmistelussa että päätöksenteossa
- 3) on osoittanut vahvaa orientaatiota työllistämisen edistämiseen.

Vates-säätiö on vuodesta 2014 lähtien myöntänyt Tulisielu-tunnustusta. Palkinto on jatkoa aiemmalle, 15 vuoden ajan myönnetylle, Vuoden esimerkillinen työllistäjä -tunnustukselle.

Vates
säätiö sr

Tulisielu-tunnustus
jaetaan
VATES-PÄIVIEN
YHTEYDESSÄ 15.5.2018



Sairaanhoidajasta potilaaksi JA UUTEEN TYÖHÖN

On monenlaisia hoitajia ja monenlaisia potilaita. Joskus nämä roolit menevät päällekkäin. Tämä on Mirvan tarina. Tarina hoitajasta, josta tuli potilas, ja joka ei kyennyt palaamaan työhönsä, mutta löysi uuden työn – samasta työpaikasta. Klubitalo oli tukena toipumisessa.

Sitaatit ovat otteita Mirvan kirjoittamista teksteistä vuosilta 2014 ja 2017.

Mirva valmistui sairaanhoitajaksi 1996. Pikkulapsiperheen arjessa, parisuhdeongelmien myötä hän sairastui masennukseen. Hän teki töitä vanhustenhuollossa, sai toisen lapsen, erosi lasten isästä. Pikkuhiljaa hän parani. Mirva muutti toiselle paikkakunnalle lasten kanssa ja oli uudessa parisuhteessa. Hän sai töitä erikoissairaanhoidosta. Työ oli raskasta sekä henkisesti että fyysisesti.

Mirvan esikoinen ei pärjännyt koulussa ja käyttäytyi erikoisesti. Pojan ollessa 12-vuotias he kävivät läpi tutkimusjakson, jossa hänestä ei kuitenkaan löydetty diagnosoitavaa.

”Poika meni yläkouluun ja helvetin kuilu aukesi jalkojeni alla. Hän teki kaikki mahdolliset pahuudet, lintsasi, puhutteli opettajia epäkunnioittavasti, poistui koulun alueelta jne. Lopulta minulla katkesi kaikki. En eräänä päivänä kyennyt lähtemään töihin, ahdistus oli niin valtava. Hain sairauslomaa.

Koetin palata töihin, mutta se ei onnistunut. Päädyin osastohoitoon. Se oli outo kokemus.”

Mirva ajatteli, että hoitajana hänen täytyy tietää kaikki. Lukemattomia kertoja häntä kehoitettiin luopumaan hoitajuudesta ja olemaan täysillä potilas tai potilaan äiti. Se oli vaikeaa.

HERRA ASPERGER

Mirva päätyi esikoisensa kanssa nuorisopsykiatrian poliklinikan (NUPO) asiakkaisiksi. Poika suhtautui negatiivisesti kaikkiin auttaviin tahoihin. Neuropsykologisessa tutkimuksessa pojalla todettiin lopulta Aspergerin syndrooma. Perhepiirissä sitä kutsutaan usein herra Aspergeriksi.

Mirva mietti tuskaisena, kuinka poika oli joutunut neurologisen vammansa takia vaikeuksiin ja ollut ahdistunut, mutta kaikki pantiin pojan haastavan temperamentin piikkiin. Hän oli katkera lapsensa puolesta.

”Samalla yritin hoidattaa omaa ahdistuneisuuttani, mutta se jäi väistämättä taka-alalle. Tunsin myös syyllisyyttä siitä, että nuoremasta pojastani oli tullut näkymätön

TEKSTI: Mirvan tekstin pohjalta Kati Savela
KUVAT: Jukka Vaso

lapsi. Koetin palata töihin osasairaspäiväran turvin, mutta en kyennyt. Siirryin kuntoutustuelle.”

Nuoremman pojan ongelmat alkoivat heti yläkoulussa. Pari vuotta oli melkein isoveljen koulutien toisintoa. Hänet sijoitettiin samaan perhekuntoutuskeskukseen, jossa isoveli oli ollut. Lasten ongelmat vaikuttivat myös Mirvan mielenterveyteen.

LUPA OLLA POTILAS

Erottuaan Mirva pystyi vihdoon antamaan aikaa nuoremmalle pojalleen. Hän joutui kuitenkin sairaalaan univaikeuksien vuoksi. Samankaltaisten ongelmien takia hän on ollut sairaalassa myöhemminkin.

”Potilaan rooli on tullut pikkuhiljaa omemmaksi, hoitajuus ei puske esiin niin voimakkaasti. Vaikeinta on ollut se, että minua on hoidettu omassa työpaikassa. Olen joskus joutunut menemään ambulanssilla päivystykseen, missä olen pyytännyt siirron yliopistosairaalaan, jotta en joutuisi omalle osastolleni potilaaksi.”

Jaksot yliopistosairaalaan olivat Mirvan mielestä karmeita. Osastolla ei tunnuttu tietävän miten puhua hänelle, joten ratkaisu oli vaikeutuminen ja ohittaminen. Hän sai itse vaatimalla tiedot esimerkiksi lääketyksen jatkamisesta. Hoitajuudesta oli hyötyä, vaikka niin ei saisi olla.

HENGENLÄHTÖ OLI LÄHELLÄ

Vuodesta 2011 vuoteen 2014 Mirva oli sairaalahoidossa seitsemän kertaa, joista kuusi psykiatrian puolella. Hän sairastui mm. keuhkokuumeeseen ja sepsikseen, verenmyrkytykseen. Yliopistosairaalaan alkoi kuukauden mittainen painajainen. Tilanne teho-osastolla oli kriittinen, mutta hän selvisi.

”Koin hallusinaatioita, jotka johtuivat todennäköisesti rajusta infektiosta, joka mel-

kein lopetti munuaisten ja keuhkojen toiminnan. Kuvittelin, että minut on kaapattu opetussairaalaan, jossa minulla harjoiteltiin keuhkokuumeen hoitamista. Olin mielestäni terve ja hoidossa vastoin tahtoani. Olin myös olevinani Roomassa uuden paavin virkaanastujaisissa.”

Oli karmea tunne, kun ei päässyt vuoteesta mihinkään. Mirva koki myös paniikkia yksin jäämisestä, koska joutui eristyksiin bakteeriepäilyn takia.

Fyysisesti hän toipui rajusta sairaudesta kohtuullisesti, henkisesti ei niin hyvin. Hän alkoi kuitenkin nähdä hiukan valoa löydettyään Salon Klubitalon vuonna 2014.

UUSI TYÖ KLUBITALON TUELLA

Syksyllä 2014 tuli kutsu kolmikantaneuvotteluun. Mirva oli ollut lähes kuusi vuotta poissa työelämästä toimivapaalla, sairauslomalla ja kuntoutustuella. Hän pyysi mukaan Klubitalon johtajan **Arja Timosen**. He pohtivat, että ehkä Mirva pystyisi tekemään muuta kuin hoitajan työtä.

Paikalla olivat Mirvan ja Klubitalon johtajan lisäksi lähiesimies, ylihoitaja ja sairaanhoitopiirin henkilöstökoordinaattori. Työsuhteen päättäminen nousi esiin, mutta sitten otettiin puheeksi Mirvan työnkuvan muuttaminen. Mirvan esimies tarttuivat ajatukseen. Tarjolla oli osastonsihteerin työtä, ja siihen Mirva oli pätevä. Työ myös kiinnosti häntä.

Vuoden 2015 alussa hän alkoi opetella uutta työtä 50 prosentin työajalla työkeiluna. Sen sujuttua hän jatkoi vakituisena osastonsihteerinä edelleen osa-aikaisena.


”Kiitän Salon Klubitaloa ja sen johtajaa tuesta. Samoin talon työ- ja opintoyksikön Jenniä, joka kävi kansani työhönvalmennuksen ennen palkkatyöhön siirtymistäni. Ilman sitä en olisi tässä.”

Sairastan kaksisuuntaista mielialahäiriötä ja olen kärsinyt vakavista uniongelmistä, joiden vuoksi olen ollut sairauslomalla. Halu työssä käymiseen on kuitenkin kova, kuten myös halu tuntea olevansa yhteiskunnan tuottava, hyödyllinen jäsen. Nämä tuovat merkityksellisyyttä, mikä on kova motivaattori. Kiitän myös työnantajaani tuesta ja joustavuudesta.” ✂

KLUBITALO KUNTOUTUMISEN JA TYÖLLISTYMISEN TUKENA

Suomen Klubitalot ry tukee suomalaisten mielenterveyskuntoutujien Klubitalojen toimintaa ja edistää mielenterveyskuntoutujien sosiaalista asemaa yhteiskunnassa. Mielenterveyskuntoutujien Klubitaloja on yli 20 eri puolilla Suomea. Klubitalot tukevat jäseniään kohti työelämää. Klubitalotoiminta on osoitettu tulokselliseksi avuhoillon mielenterveyspalveluksi.

Valtio, kunnat ja sosiaaliturvarahastot hyötyvät klubitalotoiminnasta miljoonia euroja vuodessa. Hyöty syntyy mm. kuntoutujajäsenten sairaala- ja muiden palvelujen vähenevästä käytöstä.

 www.suomenklubitalot.fi

Mirva on kiitollinen Salon Klubitalon toimijoille ja työnantajalleen saamastaan arvokkaasta tuesta, jonka avulla hän pääsi takaisin työelämään ja sai jatkaa tutussa työpaikassa.



Mirva (vasemmalla) työtoverinsa Helmin kanssa osaston kansliassa.





PIRKANMAAN TYÖLLISYYSKOKEILU TEKEE TULOSTA KOLMAS SEKTORI TÄRKEÄ työllistämiskumppani

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Jaana Jääheimo (vas.) esitteli Regina Saarelle Titryn tuotantotiloja. Johanna Pirttijärvi (oik.) etsii työntekijöille työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. Edessä Titryn asiakas tekee pakkaustyötä.

Kuva: Tiina Jäppinen

Pirkanmaalla on meneillään Suomen suurin työvoima- ja yrityspalvelujen alueellinen kokeilu. Ohjelmajohtaja **Regina Saari** uskoo lähityöllistämiseen ja laaja-alaiseen yhteistyöhön elinkeinoelämän, oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Yksi yhteistyökumppaneista on Tampereen Lielahdessa toimiva TITRY ry.

Lielahden alueen yhteistyö on rakentunut vahvasti Titryn osaamiseen. Heillä on hyvät yhteydet elinkeinoelämään ja tämä kumppanuus on iso vahvuus myös meille, sanoo Saari.

Titry ry on tamperelainen välityömarkkinatoimija, jonka paikalliset potilas- ja invalidiyhdistykset perustivat vuonna 1963. Aluksi työllistämisasiamies etsi invalideille sopivaa alihankintatyötä ja auttoi heitä pienyritysten perustamisessa. Myöhemmin toiminta muuttui suojatyöpajaksi, jossa teoritettiin työkaluja ja luistimia, korjattiin

sähkölaitteita, kudottiin mattoja ja ommeltiin.

Edelleen Titry työllistää ja edistää osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Toiminta on jakautunut koneistamoon, ompelimoon ja pakkaamoon. Työtä kehitetään nykypäivään sopivaksi.

Titryn toimitusjohtaja **Jaana Jääheimo** tietää, että alueen yrittäjät etsivät ennen kaikkea hyviä tyyppisiä. Titryn hankepäällikkö **Johanna Pirttijärvi** on pistänyt merkille, että työnantajat haluavat huippuosaajien lisäksi myös hiomattomia timant-

teja, jotka tulevat yritykseen töihin avoimin mielin. Kun asenne on kohdallaan, osaamista voidaan päivittää myöhemminkin.

– Työllistämistoiminta sopii hyvin kolmannelle sektorille. Toimimme arvopohjalta ja teemme ihmisten työllistämistä omakustannushintaan. Yhteistyötä tehdään niin muiden järjestöjen kuin yksityisenkin sektorin kanssa – ja sitä pitää tehdä paljon, painottaa Titryn toimitusjohtaja Jääheimo.

– On päivän pelastus, kun kuulen jonkun työllistyneen meiltä muualle. Hän voi olla meidän avainhenkilö, jota ei mielellään

antaisi pois. Me toimimme kuitenkin välityömarkkinoilla, joten meidän tehtävä on auttaa ihmisiä eteenpäin, pohtii Jääheimo.

YKSILÖLLISTÄ TYÖLLISTÄMISTÄ

– Yritykseen työllistäminen on aina investointi, joka harkitaan tarkkaan. Tarvitsemme yhdistyssektoria vahvana välimarkkinatoimijana erityisesti tilanteissa, joissa työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole asiakkaille ajankohtaista, sanoo Saari.

Järjestöt voivat tukea heitä. Jääheimo huomauttaa, että työtä hakee paljon myös sellaisia osaavia henkilöitä, jotka eivät koskaan läpäise rekrytointiprosessia. Syynä voi olla liian vanha viimeinen työtodistus tai vaikka vain lukihäiriö.

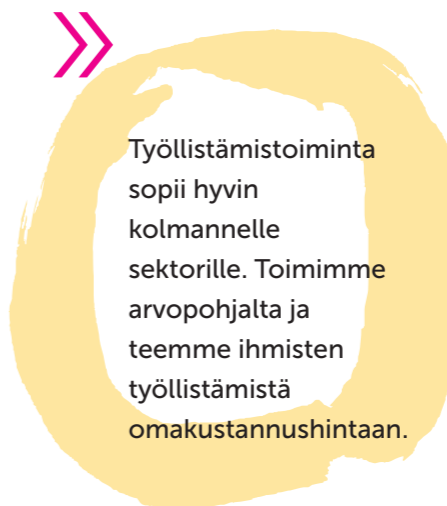
– Titryssä osaamista ja työtodistuksia päivitetään ja etsitään sopivia työpaikkoja. Titryssä voimme kokeilla erilaisille ihmisille erilaisia työllistymisen malleja, kertoo Jääheimo.

– Mietimme aina, mihin tehtävään ja millä mukautuksilla ihminen voidaan työllistää. Epätavallinen työsuhde on meidän tyyppinen työsuhde, sanoo Jääheimo.

– Titryssä eletään lähellä elinkeinoelämää, jolloin vaikuttavuus toimenpiteiden jälkeen on hyvä, sanoo Saari.



Työllistämistoiminta sopii hyvin kolmannelle sektorille. Toimimme arvopohjalta ja teemme ihmisten työllistämistä omakustannushintaan.



Sitä tukee myös Titryn Anna mahdollisuus -hanke, jota rahoittaa Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut. Hankkeessa etsitään piilotyöpaikkoja alueen yrityksistä. Työ voi olla kokopäiväistä tai osa-aikaista.

Kun yritys on antanut kuvauksen siitä, millaisen työntekijän se tarvitsee, Pirttijärvi etsii oikeanlaisen henkilön yhteistyössä kaupungin työllisyyspalveluiden omavalmmentajien ja muiden kontaktiensä kanssa.

– Ketään ei pakoteta ottamaan tehtävää vastaan, vaan henkilön pitää olla aidosti siitä kiinnostunut, kertoo Pirttijärvi.

– Haastattelen ainakin 1–3 työnhakijaa tehtävää kohden tai kunnes sopiva löytyy. Sen jälkeen menen hänen mukanaan tapaamaan työnantajaa.

Kun sopiva henkilö löytyy, hän menee ensin 1–6 kuukautta kestävään työkokeiluun. Kokeilun aikana Titryn hankepäällikkö auttaa ja tukee molempia osapuolia muun muassa paperitöissä.

– Työkokeilija oppii talon tavat ja pääsee näyttämään käytännön osaamisensa, minkä jälkeen on vielä mahdollisuus palkkatuettuun työhön. Tällöin työntekijä saa normaalia palkkaa, johon työnantaja saa tukea tapauskohtaisesti, sanoo Pirttijärvi.

KUMPPANI KAUPUNGILLE

Tampereen työllisyyspalveluissa tuetaan Titryn toimintaa eri tavoin. Titry kuuluu Tampereen kaupungin kumppanuusavustuksen piiriin. 75 prosenttia toiminnan rahoituksesta tulee Titryn omasta tuotannosta.

Titryn vahvuutena on paikallistuntemus. Titryssä tiedetään, millaista työvoimaa tarvitaan. Toinen Titryn vahvuus on erikoistuminen.

Kuva: Merja Ruokolainen





Kuva: Jaana Jääheimo



Kuva: Merja Ruokolainen

Titryn koneistamo tuo alueelle erikoisosaamista ja palveluja. Metallia töystyy osaavissa käsissä eri tarpeisiin. Samalla päivittyvät työntekijöiden osaaminen ja työtodistukset. Pakkaamossa voidaan toteuttaa myös yksilöllisiä pakkaustehtäviä.

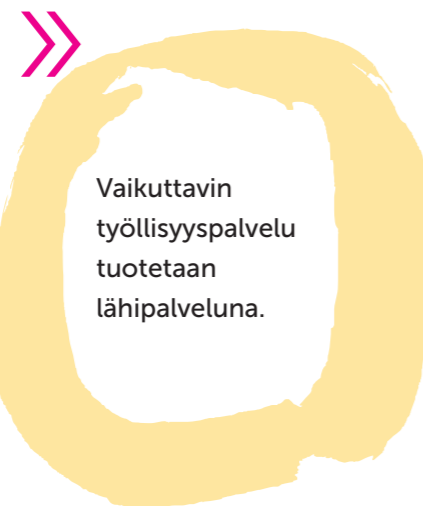
Ompelimossa syntyy yrityksille mittatilaustyönä tehtäviä erikoistuotteita. Samoin koneistamossa, jonka hyllyiltä löytyy vaikka yksittäisiä, mutta hyvin tärkeitä eri yritysten tuotantokoneita varten työstettyjä metallisia varaosia. Pakkaamossa syntyvät yksilölliset tuotepakkaukset. Uutena toimintamuotona on pienille verkkokaupoille suunnattu verkkokaupan varasto- ja lähetykspalvelu.

– Pienet yritykset saavat siitä meiltä logistiikka-apua. Etsimme koko ajan uudenlaisia tehtäviä ja toiminnan nykyaikaistamista. Tämä on välillä haasteellista, sanoo toimitusjohtaja Jääheimo.

TYÖVOIMAKOKEILU PUREE PIRKANMAALLA

Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellinen kokeilu alkoi 1.8.2017. Vajaassa puolessa vuodessa työttömien työnhakijoiden määrää on vähentynyt 11,4 prosenttia. Tampereella työttömien määrä on vähentynyt 7,5 prosenttia, vaikka joukossa on paljon pitkäaikaistyöttömiä. Lisäksi Tampereen työmarkkinamenot ovat laskeutuneet kesän jälkeen jo jonkin verran.

Kokeilussa TE-toimistoilta on siirtynyt kokeilukunnille te-palvelut ja asiakkaat, jotka saavat Kelan maksamaa työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa. Kuntien vastuulle siirtyi noin 20 000 työnhakijaa, joista 16 000 on työttömiä työnhakijoita. Kaikille asiakkaille nimetään oma palveluohjaaja,



Vaikuttavin
työllisyyspalvelu
tuotetaan
lähipalveluna.

jota kutsutaan omavalmentajaksi. Hän arvioi yhdessä asiakkaan kanssa palvelutarvetta, jolloin asiakkaan tilanne tarkentuu.

IHMINEEN VÄÄRÄSSÄ PALVELUSSA?

Tällä hetkellä työmarkkinat vetävät hyvin. Regina Saaren mielestä julkisuudessa ei kuitenkaan puhuta riittävästi siitä, että työnhakijoista moni tarvitsee ensin sosiaali- ja terveyspalveluita.

– Kolmasosa kokeilun asiakkaista työllistyy melko kevyiden työllisyyspalvelujen jälkeen. Toinen kolmasosa tarvitsee varsin vahvaa tukea työllistyäkseen ja tuen lisäksi usein myös sosiaali- ja terveyspalveluita,

ennen kuin työllistyminen on ajankohtaista, sanoo Saari.

On tärkeää ohjata asiakkaat oikeiden palvelujen ja niihin liittyvien etuuksien piiriin. – Suomessa meiltä vaikuttaa puuttuvan ensisijainen etuus tilanteissa, joissa tarvitaan sosiaalista kuntoutusta, tarkentaa Saari.

Työllisyyspolitiikassa tulisi Saaren mukaan tarjota kepin lisäksi myös porkkanaa eli hyviä palveluja.

– Ne edellyttävät taas riittävästi resursseja. Niitä saadaan esimerkiksi yhdistämällä julkisia työllisyshoidon palveluja kunnan ja valtion kesken. Tampereella on myös pormestariohjelman johdosta 10 miljoonan lisäresurssi työllisyshoitoon. Sillä hankitaan muun muassa työllistämistä edistäviä palveluja yksityisiltä ja kolmannelta sektorilta.

LÄHITYÖLLISTÄMINEN KANNATTA

Regina Saari uskoo lähityöllistämiseen ja pitää tärkeänä, että työllisyyspalvelut säilyvät myös pienissä kunnissa.

– Lähipalveluissa voidaan tehdä kohtaan-työtä parhaimmillaan. Esimerkiksi pienemmissä kunnissa ja kaupunginosapalveluissa tunnetaan hyvin sekä alueen työnhakijat että paikalliset työnantajat. Rekrytointiteja tapahtuu silloinkin, kun paikkoja ei ole avoinna, ja tulosta syntyy työnantajan ja hakijan tarpeet räätälöiden, sanoo Saari.

– Jos jotain olen oppinut työllisyshoidosta 20 vuoden aikana, niin sen, että vaikuttavin työllisyyspalvelu tuotetaan lähipalveluna, sanoo Regina Saari.

PALVELUVALIKOIMA KASVOI

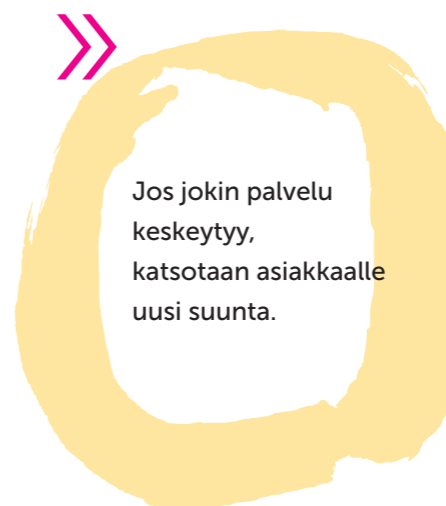
Pirkanmaan työllisyyskokeilussa tekee asiakaspalvelua noin 250 henkilöä, joilla on yhtenäiset tehtäväkuvat te- tai kuntataustastaan huolimatta. Näillä omavalmentajilla on käytössä TE-toimistojen palvelujen lisäksi kuntien työllistämishankinnat.

– Tilaamme niitä palveluita, joita ihmiset tarvitsevat. Teemme yhteistyötä oppilaitosten, sosiaali- ja terveyspalvelutuottajien sekä yritys- ja yhdistyssektorin kanssa. Kun yhdistää erilaisia olemassa olevia resursseja uudella tavalla, niin kyllä sillä saa ihan erilaista palveluakin aikaan, painottaa Regina Saari.

Työllisyyskokeilussa ostetaan esimerkiksi kuntouttavaa työtoimintaa noin neljällä miljoonalla eurolla. Kaikkiaan Pirkanmaan kokeilukunnissa panostetaan työllisyshoitoon 80 miljoonaa euroa. Näistä noin puolet ovat kuntien työmarkkinatukimenoja, joita kokeilulla pyritään myös alentamaan.



Kuva: Merja Ruokolainen



Jos jokin palvelu
keskeytyy,
katsotaan asiakkaalle
uusi suunta.

– Työllisyshankkeessa on myös syntynyt monta kymmentä uutta pienempää palveluinnovaatiota. Osassa on mukana yksityinen taho tai yhdistys. Lisäksi on kehitetty sähköisiä palveluita, kertoo ohjelmajohtaja Regina Saari.

– Asiakkaita ei siirrellä paikasta toiseen vaan jokainen asiakas saa omavalmentajan, jolla on käytössä laaja palveluvalikoima. Niiden avulla valmentaja pystyy koordinoi-

maan asiakkaan palvelupolkua eteenpäin, kertoo ohjelmajohtaja Regina Saari.

– Meillä aktivointiehto täyttyy osana asiakkaan kanssa yhdessä valittavia työllistymistä edistäviä palveluja. Se ei ole erillinen toimenpide. Palvelujen valinnassa pyritään siihen, että ne vievät aidosti kohti työelämää.

– Meillä on huippuporukka töissä. Omavalmentaja pystyy seuraamaan asiakkaan etenemistä aiempaa paremmin. Jos jokin palvelu keskeytyy, katsotaan asiakkaalle uusi suunta, kertoo ohjelmajohtaja Regina Saari.

Asiakaspalautteiden mukaan lähes joka neljäs piti omavalmentajan kohtaamisesta tärkeänä, että heitä kuunneltiin. Joka kolmas arvosti jatkosuunnitelman tekemistä yhdessä. Luottamus omaan työllistymiseen kasvoi tapaamisen jälkeen joka kymmenennellä. ✕

Asukasyhdistyksestä kasvoi MERKITTÄVÄ TYÖLLISTÄJÄ

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Kolmannen sektorin työntekijät ja vapaaehtoiset kohtaavat arjessa ihmisiä, joiden työkyky on laskenut tai työttömyys eri syistä pitkittynyt. Oulussa vapaaehtoistyönä alkaneesta asukastoiminnasta on kasvanut 100 henkilöä työllistävä asukasyhdistys. Kuntien kannattaa tehdä yhteistyötä järjestöjen kanssa myös työllisyyden ja elinkeinoelämän kehittämisessä.

Oulun kaupungilla ja asukasyhdistyksellä on koulutusyhteistyösopimukset mm. kodinhoidon avustavien töiden ja vammaisavustuksien tekemiseen. Nerokasta on se, että yhteistyökuvion ansiosta yhdistys on tarjonnut yli 300 oppisopimuspaiikkaa ammatteihin, joihin alueella on ollut vaikea saada työvoimaa.

Oulun kaupunki on tukenut yhdistyksen toimintaa eri tavoin. Samalla asukasyhdistys tuo alueelle myös taloudellista lisäresursseja, sillä matalan kynnyksen perustointia rahoittaa STEA ja palkkatukea sekä

työllisyshankkeita puolestaan TE-hallinto. – Toiminnan tarpeet ovat nousseet arjesta, kertoo yhdistyksen toiminnanohjaaja **Joni Meriläinen**, joka tuli taloon vuonna 2007.

– Yhdistykseen kuuluu edelleen noin 200 henkilöjäsentä. Toiminta on laajentunut ja asukastupa on nykyisin avoinna kaikille vauvasta vaariin maanantaista perjantaihin ja lisäksi joka toinen lauantai kokoontuu lauantaikerho, kertoo Meriläinen.

ASUKASTUVASTA TYÖELÄMÄÄN

Oululaisessa Lintulammen asukasyhdistyksen olohuoneessa on sallittu asiaton oleskelu. On iltapäivä ja lounasaika ohi, mutta ikkunan edessä on tarjolla kahvia ja mustikkapiirasta. Salissa istuu muutama asiakas, jotka juttelevat tai lukevat lehtiä.

Höyhtyän talossa on leppoisa tunnelma. Ensivaikutelma kuitenkin pettää. Yhdistyksen toiminnassa saa palkkaa noin 100 henkilöä ja vuosittain yhdistyksen toiminnassa kirjataan 35 000 kontaktia.

Asukastalon matalan kynnyksen palveluiden lisäksi yhdistys järjestää koululaisten iltapäiväkerhoa, vammaispalveluita, kuntouttavaa työtoimintaa ja kodin avustavia

töitä. Yhdistyksen sadasta työntekijästä 15 saa palkkatukea, 70 on oppisopimuksessa ja 15 toimii hallinnossa ja ohjaustehtävissä.

Lintulammen asukasyhdistyksen toiminta on paitsi matalan kynnyksen palveluita myös hyvin työpainotteista. Palkallisen työn tai oppisopimuksen lisäksi ihmisiä on työkokeilussa.

OPPISOPIMUKSEN KAUTTA AMMATTIIN

Asukasyhdistyksessä on ollut jo aiemmin yksittäisiä oppisopimustyöntekijöitä, mutta koulutustoiminta laajeni, kun Lintulammen asukasyhdistyksen ensimmäinen ryhmämuotoinen oppisopimuskoulutus pyörähti käyntiin vuonna 2003.

– Silloin oppisopimuskoulutus aloitettiin laitoshuoltajilla, kertoo useita työllisyshankkeita vetänyt **Taina Vainionpää**. Hän tuli talon toimintaan mukaan ensin sosionomiopintoihin kuuluvaan harjoitteluun 1999 ja projektinvetäjäksi vanhuspuolelle vuonna 2000.

– Kun vammaispalvelulaki uudistui 2009, henkilökohtaisen avun tarve lisääntyi. Huomasimme, että meidän opiskelijoita tarvitaan apukäsiä sosiaalipalveluihin. Tarve ammattitaitoisille avustajille kasvoi

ja aloimme kouluttaa työntekijöitä alalle, jossa työllisyysnäkymät olivat erinomaiset, kertoo Vainionpää.

Tähän tarpeeseen vastasi Lintulammen yhdistyksen Minun elämäni -hanke, jonka aikana 160 vammaista henkilöä sai henkilökohtaista apua. Sen jälkeen alkoi Eväitä elämään -hanke (2014–2017).

– Hankkeesta on saatu vammaispalvelualalle hyviä koulutustunteita avustajia vammaistyöhön, kertoo projektipäällikkö Vainionpää.

Oppisopimuskoulutus on hyvin käytännönläheistä. Siinä ei olla pelkästään työssä oppimassa, vaan tehdään oikeita töitä.

Lintulammen asukasyhdistyksellä on ollut koko ajan vahva tahto saada asiakkaita kohti työelämää. Kun esimerkiksi kotihoidon avustavista tehtävistä ei löytynyt sopivaa ammattitutkintoa, yhdistys alkoi kehittää sellaista. Yhteistyössä Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen ja Oulun seudun ammattiopiston kanssa syntyikin Suomeen uusi tutkinto nimeltään Kotityöpalveluiden ammattitutkinto.

YHTEISTYÖSSÄ ERI TOIMIJOIDEN KANSSA

Asiakkaat ohjautuvat Lintulammen asukasyhdistykselle useaa eri reittiä, kuten Oulun kaupungin palveluohjauksyksikön kautta.

– Kaupungin kotihoidon asiakkaat eivät ole meillä kirjoilla, vaan kotihoidon tiimi tilaa meiltä apua. Heidän lisäksi palvelujemme piirissä on noin 40 mielenterveyskuntoutujaa, noin 10 perhettä ja vammaisasiakkaita yli 120. Viimeksimainittu ryhmä kasvaa koko ajan. Nämä asiakkaat ohjautuvat meille kunnan sosiaalityöntekijöiden kautta, kertoo Taina Vainionpää.

– Oulun kaupungin lisäksi tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat TE-palvelut, Oulun Palvelualan Opisto, Oulun Seudun

Ammattiopiston oppisopimusyksikkö ja Oulun ammattikorkeakoulu sekä Oulun vammaisneuvosto ja Suomen Vammaisurheilun ja -liikunta VAA ry sekä paljon muita, listaa Vainionpää.

Vainionpään mukaan yritykset eivät koe oppisopimuskoulutusta kilpailevana toimintana, koska pitkäaikaistyöttöä ei ole taloudellisesti kannattavaa kouluttaa henkilökohtaiseen avustamiseen.

Yhdistyksen hallituksessa on ollut aina henkilöitä, jotka ovat tienneet, keihin kannattaa milloinkin olla yhteydessä.

KAUPUNKI SÄÄSTÄÄ

Lintulammen asukasyhdistyksen toiminta rahoitetaan eri lähteistä.

– Matalan kynnyksen toimintaan saamme vuosittain STEA:n avustusta reilut 100 000 euroa. Lisäksi olemme saaneet työvoimapoliittista hankerahaa. Oulun kaupunki myöntää meille 12,5 prosenttia hankkeiden toiminnan kuluista ns. hallinnollista rahaa. Hallitus toimii vapaaehtoisvoimin ja lisäksi eri tapahtumissa meitä auttavat vapaaehtoiset, tiivistää toiminnanohjaaja Joni Meriläinen.

Lintulammen asukasyhdistyksessä uskotaan, että Oulun kaupunki on säästänyt paljon tukemalla heidän työtään.

– Kaupunki tietää ja ymmärtää toimintamme merkityksen. Tarjoamme myös sellaisia palveluja ja tukea, joita kaupunki ei pysty tuottamaan, jatkaa Meriläinen.

Hän kiittää Oulun kaupunkia siitä, että ongelmiin on pyritty löytämään yhdessä ratkaisuja. Esimerkiksi kun TE-hallinnon maksamat palkkatuet loppuivat, kaupunki alkoi maksaa yli 1 000 päivää työttömänä olleista normaalin 350 euron kuntalisän sijaan yhteensä 700 euroa kuussa palkkatuella työllistetyistä.



Kaupunki tietää ja ymmärtää toimintamme merkityksen. Tarjoamme myös sellaisia palveluja ja tukea, joita kaupunki ei pysty tuottamaan.

– Toimintamme vapauttaa kaupungin resursseja vaativimmille asiakkaille. Säästöjä tulee myös siitä, että työllistämme pitkään työttöminä olleita, otamme heitä kuntouttavaan työtoimintaan ja koulutamme eteenpäin, kertoo asukasyhdistyksen kuntouttavan työn ohjaaja **Hilkka Korhonen**.

Matalan kynnyksen paikkana teemme paljon myös sellaista työtä, mitä emme laskea kaupungilta. Mikä olisi meidän asiakkaiden tarina ilman täältä saatua tukea? Mihin sosiaali- ja terveyspalveluihin asiakkaat olisivat joutuneet tukeutumaan ilman yhdistyksen tukea? pohtii Vainionpää.

– Me pystymme tarjoamaan esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien henkilökohtaisessa kotihoidon avustamisessa normaalia kodinhoidon työtä pidemmän ajan. Silloin jää aikaa myös keskustella kuntoutujan kanssa, painottaa yhdistyksen projektipäällikkö **Taru Pernu** yhdistyksen Hyvinvointia kotiin -hankkeesta.

Asukasyhdistyksen toiminnanohjaaja Meriläinen kysyy, kuka sitten hoitaa vaikeimmin työllistyvien asiat, jos työvoimapolitiittiset hankkeet ja avustukset loppuvat. Tulipa tehtävä sitten kunnille tai maakunnille, olennaista on alueellinen yhteistyö, mistä Lintulammen asukasyhdistyksen tapaiset toimijat ovat valmiita ottamaan kop-pia. ✕



Kuva: Lintulammen asukasyhdistys

Höyhtyän Välke on matalan kynnyksen kohtaamispaikka, jota Lintulammen asukasyhdistys pyörittää Oulussa. Välke on myös kaupungin hyvinvointipiste.



Kuva: Kati Savela



Kuva: Lintulammen asukasyhdistys

Joni Meriläinen ja Taina Vainionpää ovat kulkeneet pitkän matkan asukasyhdistyksen toiminnan kehittämisessä mukana. Oikealla tahtotilalla on päästy pitkälle.

Vammaiset ihmiset töihin – PERUSTETAAN SÄÄTIÖ?

Olipa kerran Keuhkovammaliiton Vajaakuntoisten työllistämisen kehittämissäätiö, joka aloitti neuvottelut säätiön perustamiseksi vammaisten henkilöiden työllistymistä edistämään. Mukaan lähti 19 yhteisöä, mm. suurimmat vammaisjärjestöt, jotka lamasta huolimatta halusivat uskoa siihen, että myös vammaisten työkykyä tarvitaan. Ainutlaatuista oli, että perustettavan säätiön kohderyhminä olivat kaikki erityisryhmät ja kehittämistyön kohteina kaikki työllistämisen keinot.

Toiminta alkoi 1.10.1993. Nimi oli aluksi Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Vuonna 1999 nimi muutettiin Vates-säätiöksi. ”Vates” oli tosin ollut epävirallisesti säätiön henkilöstön ja muidenkin käytössä.

PIENI, MUTTA AIKAANSAAVA

Säätiö koordinoi neljää verkostoa. Niitä olivat FINSE eli Suomen Tuetun työllistymisen verkosto, SOFI eli Sosiaalisten yritysten ja yhteisöjen verkosto, Mielenterveyskuntoutuksen ja työhönvalmennuksen verkosto ja Työllisyysasiantuntijoiden verkosto. Näiden toiminta päättyi 31.12.2008, kun Kyvyt käyttöön -verkosto aloitti toimintansa.

Vates toi Suomeen Klubitalo-mallin, tuetun työllistämisen metodin, kehitti sosiaalisten yritysten toimintamallia ja toteutti isoja tiedotuskampanjoita, kuten Kyvyt käyttöön -tiedotusprojektin. Slogan onkin ollut käytössä lähes 21 vuotta! Siitä juontaa juurensa myös tämän lehden nimi. Vuonna 2006 säätiö lanseerasi ”vajaakuntoinen” termin tilalle ”osatyökykyinen”.



Vuonna 2006 säätiö lanseerasi ”vajaakuntoinen” termin tilalle ”osatyökykyinen”.

PALKITSEMISTA

Esimerkillisellä tavalla osatyökykyisen tai vammaisen henkilön palkkasuhteeseen otaneita työnantajia palkittiin **Vuoden esimerkillinen työllistäjä -kunniakirjalla** 1998–2013. **Tulielu-tunnustus** on annettu vuodesta 2014 alkaen annettu henkilöille, jotka ovat merkittävästi vaikuttaneet erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämiseen.

Job Shadow Day rantautui Suomeen 2014 säätiön tuomana ja sen suojelijana

toimi viime keväänä tasavallan presidentti **Sauli Niinistö!**

Työtavat ovat vakiintuneet, ja pienestä kokeilevasta projektiorganisaatiosta on kasvanut valtakunnallinen toimija, jonka yhteistyöverkostot ovat laajat. Toiminnan periaatteena onkin ollut kiinteä yhteistyö taustayhteisöihin, toisiin järjestöihin, viranomaisiin ja potentiaalisiin kumppaneihin.

Merkittävä muutos organisaation näkökulmasta oli tietysti, kun säätiötä perustamassa ollut toimitusjohtaja **Marjatta Va-**



Nykyään taustavoimanamme on 40 yhteisöä.

ranka jäi eläkkeelle syksyllä 2015 ja uusi johtaja **Jaana Pakarinen** astui ruoriin.

Nykyään taustavoimanamme on 40 yhteisöä. Sääntömuutoksista suurin tehtiin 2016, kun säätiölaki muuttui ja säätiön päättäväksi elimeksi jäi hallitus, valtuuskunnan vahvistuessa strategiseksi työkaluksi.

Säätiön strategiaa uudistettiin vuonna 2016. Samalla mietittiin säätiön arvoja - mitä ne voisivat olla. Lopulta säätiön ar-

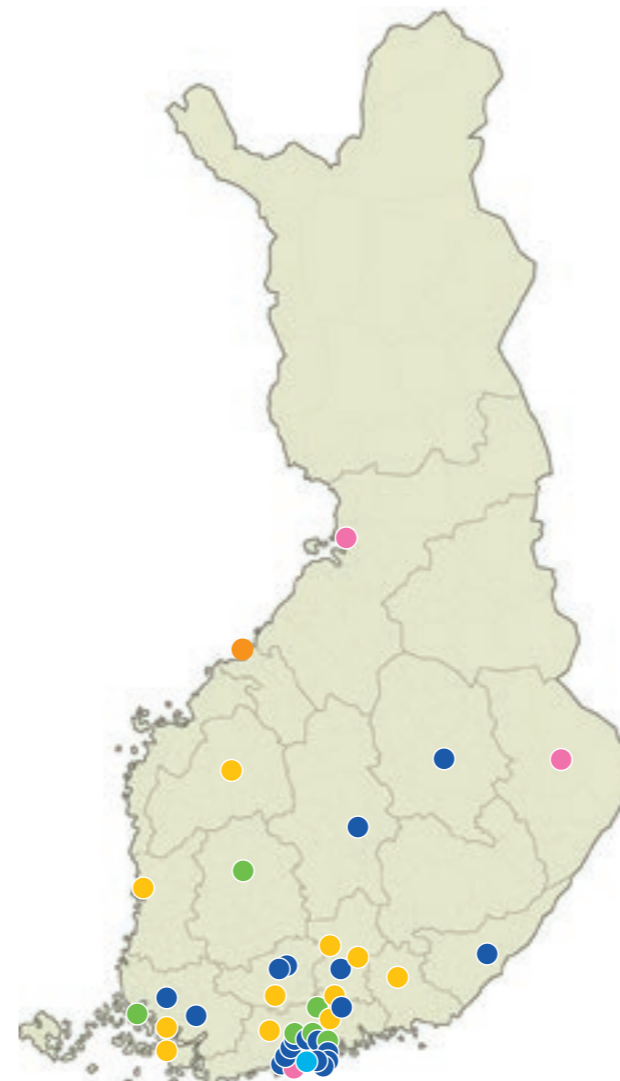
voiksi muotoutuivat *robkeus, asiantuntijuus ja muutosvalmius*. Henkilöstö muotoili arvot savesta taideteoksiksi, jotka ovat nähtävillä säätiön tiloissa.

Säätiö on saanut toimintansa aikana valtakunnallista näkyvyyttä ja uskottavuutta. Olemme mukana kärkihankkeissa, valtakunnallisissa työryhmissä, eduskunnan valiokuntien kuulemistilaisuuksissa ja hankkeiden ohjausryhmissä.

Miltä tulevaisuus näyttää? Vaikka paljon on saatu aikaan, vielä on todella paljon tekemättä. Asenteisiin vaikuttaminen ja työnantajien tavoittaminen ovat edelleen agendalla, jotta erityistä tukea tarvitsevilla ihmisillä olisi mahdollisuus sijoittua avoimille työmarkkinoille tasavertaisesti muiden kanssa.

Marianne Pentikäinen

Kirjoittaja on nykyisistä työntekijöistä pisimpään Vatesissa työskennellyt henkilö, joka toimii johdon sihteerinä ja viestinnässä.



- **PERUSTAMISKOKOUS 24.5.1993**, Mukana 19 yhteisöä. Epilepsialiitto ry, Kanta-Hämeen Hengitys ry (ent. Etelä-Hämeen Keuhkovammayhdistys ry), Etelä-Suomen aluehallintovirasto (ent. Uudenmaan lääninhallitus), Filha ry (ent. Hengitys ja Terveys), Invalidiliitto ry, Kehitysvammaliitto ry, Hengitysliitto ry (ent. Keuhkovammaliitto), Kuopion Seudun Hengitysyhdistys ry (siirto Kevama Oy), Kuuloliitto ry (ent. Kuulonhuoltoliitto), Kuurojen Palvelusäätiö (ent. Kuurojen Huoltokotisäätiö), Päijät-Hämeen Hengitysyhdistys ry (ent. Lahden Seudun Keuhkovammayhdistys ry), Laptuote-säätiö (ent. Lappeenrannan suojatyö), Mielenterveyden Keskusliitto ry, Näkövammaisten liitto ry (ent. Näkövammaisten Keskusliitto), Puustellintuki ry, Suomen Mielenterveysseura ry, Neuroliitto (ent. Suomen MS-Liitto), Turun Seudun Hengitysyhdistys ry (ent. Turun Seudun Keuhkovammayhdistys ry) ja Yritystaito Oy
- **VUONNA 1999** mukaan tulivat Kuntoutussäätiö, Kuurojen Liitto ry, Suomen CP-liitto ry, Raina-Säätiö ja Kehitysvammaisten Tukiliitto ry (5)
- **VUONNA 2003** mukaan tulivat Avainsäätiö, Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistys ry, Kiipulasäätiö, Kärkulla samkommun, Lihastautiliitto ry, Parik-säätiö, Päijät-Hämeen koulutus konserni – kuntayhtymä (siirto Lahden Työn Paikka Oy), Pääjärven kuntayhtymä (yhd. UEHP:hen, nyk. Eteva), Rinnekoti-Säätiö, Satakunnan erityishuoltopiirin kuntayhtymä ja Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö (11)
- **VUONNA 2014** liittyi FDUV (Förbundet De Utvecklingsstördas Vål) (1)
- **VUONNA 2017** mukaan liittyivät Nuorten Ystävät, Sininauhaliitto ry ja Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys (3)
- **VUONNA 2018** mukaan tuli Kokkotyö-säätiö sr (1)

KEKO JALKAUTUU MAAKUNTIIN



KeKo-hankkeessa lisätään alueellista yhteistyötä paikallisesti eri toimijoiden kanssa. Tavoite on turvata järjestöjen elinvoimaa, jotta myös osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevat palvelut säilyvät eri puolella Suomea.

– Muutamilla paikkakunnilla on jo käynnistynyt verkostoja ja aloitettu työstämään järjestöjen tarpeiden mukaista yhteistyötä, kertoo hankepäällikkö **Mari Toivonen**.

KeKo-hanke avasi aluesivut, josta voi seurata ajankohtaisia verkostotapaamisia.

– Alkuvuoden aikana tapaamisia ollut mm. Turussa, Kemissä, Rovaniemellä, Oulussa, Vaasassa ja Joensuussa. Kannattaa tulla mukaan, sanoo Toivonen.

– Tilaisuuksissa on oltu sitä mieltä, että yhteistyötä kannattaa pitää yllä ja kehit-

tää. Samojen ongelmien ympärillä tuntuvat kaikki pyörivän, toteaa Toivonen.

NOSTOJA TILAISUUKSISTA:

”Järjestöjen rooli on näissä teemoissa tärkeä ja tulisi hyödyntää vielä paremmin.”

”Yhteistyö ja verkostoituminen on päivän sana!”

”Muutoksia on tulossa – ole valmiina!”

”Pohdittavaa tulevaisuutta ajatellen.”

”Muutama uusi kasvo – oli kiva olla osallistujana.”

”Tieto yhteisestä asian ajamisesta, aluepäittäjiin vaikuttamismahdollisuudesta.”

HACK TO WORK 15.3. RAUMALLA

KeKo-hanke on mukana toteuttamassa Hack to Work tapahtumaa 15.3.2018 Raumalle yhdessä Satapolku- ja FEMMA-hankeiden kanssa.

Tapahtuman tavoitteena on luoda konkreettisia uusia palvelumalleja ja ratkaisuja mm. järjestöjen, yritysten ja julkisen hallinnon välille.

Haluatko luoda alueellisen verkoston tai vahvistaa olemassa olevan toimintaa? KeKo-hanke voi tulla paikkakunnallesi tukemaan tätä työtä. Ota yhteyttä!



LISÄTIETOA:
KeKo-kehittämisen koordinaatiohanke 2017–2019, Mari Toivonen, hankepäällikkö, p. 050 3775432 tai mari.toivonen@vates.fi www.vates.fi --> Projektit --> Keko

Linkki QR-koodina, jonka voi avata älypuhelimien sovelluksella.



VAMMAISKORTTI

EU:n Vammaiskortti tulee Suomessa käyttöön loppukeväästä 2018. Yhtenäisellä Vammaiskortilla vammaiset ihmiset voivat Suomessa ja muissa EU-maissa todentaa vaivattomasti vammaisuutensa tai avustajan tarpeensa matkustaessaan esimerkiksi julkisilla kulkuneuvoilla ja osallistuessaan liikunta- ja kulttuuritapahtumiin.

Kortin saamisen perusteena on oltava jokin jo olemassa oleva päätös, esimerkiksi Kelan vammaisetuus tai vammaispalvelulain mukainen päätös. Vammaiskorttia haetaan Kelan kautta loppukeväästä 2018.



www.vammaiskortti.fi

Kuva: Tiina Jäppinen



KESÄTÖITÄ myös vammaisille nuorille



On taas aika nostaa esiin Vastuullinen kesäduuni -kampanja, joka haastaa työnantajat tarjoamaan 14–29-vuotiaille nuorille enemmän ja laadukkaampia kesätyöpaikkoja. Kampanjan loi aikoinaan Lasten ja nuorten säätiö. Nykyisin kampanjaa koordinoi Taloudellinen tiedotustoimisto TAT ja T-Media. Vastuullisia kesätyöpaikkoja on ensi kesänä tarjolla yli 55 000!

www.kesaduuni.org

Vamlas nostaa esiin etenkin vammaisten nuorten kesätyöpaikat Kesäduunia-kampanjassaan, jonka tavoitteena on löytää kesätöitä 101 vammaiselle nuorelle vuonna 2018. Kampanjan videoilla työnantajia haastavat mukaan mm. Linnanmäki, Varma ja 4H-yhdistykset.

www.vamlas.fi/101kesaduunia/

Vatesin työstä viittomakielellä

Vates-säätiö on saanut ensimmäiset viittomakieliset videot, jotka on tehnyt **Jari Hanhikoski**. Hän opiskelee Ammatitopisto Luovissa media-assistentiksi. Hanhikoski viittoo videoilla itse. Hän teki työn Vatesin toimeksiannosta osana opintojaan.

Videoilla kerrotaan lyhyesti, mikä on Vatesin toiminnan tarkoitus sekä kerrotaan säätiön toimintamuodoista ja viestintäka-

navista. Niillä kerrotaan myös, miksi osatyökykyisten tai vammaisten henkilöiden työnteko on tärkeää niin yksilön kuin yhteiskunnan ja työnantajankin kannalta.

VIDEOITA VOI KATSOA
Vates-säätiön YouTube-kanavalla ja ne löytyvät myös osoitteesta www.vates.fi/vates/vates-lyhyesti.html.



JÄNNITYS JATKUU! Talviparalympialaiset 9.–18.3.2018

Suomesta PyeongChang 2018 talviparalympialaisiin lähtee kisajoukkue, jossa on yhteensä 13 urheilijaa sekä kaksi opashiihtäjää. Etelä-Koreaan lähtevät maastohiihtäjät **Ilkka Tuomisto** ja **Sini Pyy**, lumilautailija **Matti Suur-Hamari** sekä alppihihtäjä **Santeri Kiiveri**. Lisäksi lähtevät maastohiihtäjät **Inkki Inola** (opashiihtäjä Vili Sormunen), **Rudolf Klemetti** (opashiihtäjä Jaakko Kallunki) ja **Juha Härkönen** sekä lumilautailija **Matti Sairanen** ja pyörätuolicingoukkue.

LISÄTIETOA tulevista kisoista, aiemmasta menestyksestä ja laajemminkin vammaishuippu-urheilusta löytyy mm. www.paralympia.fi.



VATES MUKANA SuomiAreenassa

Vates-säätiö on mukana myös tänä vuonna SuomiAreenassa. KeKo-hanke järjestää keskiviikkoiltana 18.7. iltatilaisuuden. Vatesin ja KeKon telta on pystytetty torstaista perjantaihin 19.–20.7. Tervetuloa mukaan!

Vates-säätiö

Vates
säätiö

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

Vates-säätiöllä on 40 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.

■ MENEILLÄN OLEVAT HANKKEET

- (yhteyshenkilöt)
- » KeKo-koordinaatiohanke, 2017–19 (STEA), *Mari Toivonen*
 - » FOKUS, 2017–18, (Valtioneuvosto/STM), *Kaija Ray*
 - » Rivakka OTE, 2017–18, Kiipula (Valtioneuvosto/STM), *Anne Korhonen*

■ 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*)
- » Vammaisfoorummin työllisyysryhmä (*Teppo Rautjärvi*)

■ VATES JÄSENENÄ

- » SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry (www.soste.fi)
- » Yritysvastuuverkosto FIBS (www.fibsry.fi)
- » Helsingin seudun kauppamari
- » Henkilöstöjohdon ryhmä (henkilöjäsenyys) (www.henryorg.fi)
- » Hyvinvointialan liitto ry (hyvinvointiala.fi)
- » EUSE – European Union of Supported Employment (www.euse.org)
- » Social firms Europe CE FEC (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
- » Vatesin viestintäverkosto
Lisätietoja: tiina.jappinen@vates.fi, kati.savela@vates.fi
- » Työllistämisyksiköiden johdon kehittämisryhmä:
jukka.lindberg@vates.fi
- » Välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmä:
jukka.lindberg@vates.fi

■ VATESIN EDUSTAJAT

SIDOSRYHMIEN

PROJEKTtien OHJAUSRYHMISSÄ

- » PARTY (Parempaa työ- ja toimintakykyä), *Rauman kaupunki*
- » Palkkaa mut -hanke, *Kehitysvammaliitto ry*
- » Osku – Tie työelämään -verkkopalvelu, *STM*
- » Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämishanke *SOSKU, THL*
- » Työtä kohti -hanke, *Helsingin seurakuntayhtymä*
- » Työkykykoordinaattoripilotoinnit osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi, *TEM*
- » Yritystä! -hanke, *Invalidiliitto*
- » Vahti-hanke, *Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas*
- » Tarinoista voimaa, *Helsingin yliopisto*

Vatesin edustaja on Kiipulan ammattiopiston johtokunnassa (2015–2018), Invalidisäätiön valtuuskunnassa, Kuntoutussäätiön hallituksessa sekä SOSTE ry:n valtuuskunnan varajäsen.



HENKILÖSTÖ

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

Jaana Pakarinen
Johtaja
0400 764 793

Marianne Pentikäinen
Johdon sihteeri, viestintä
044 743 1929

Patrik Brisson
Järjestöavustaja 31.3.2018 asti
0440 396 848

Teppo Rautjärvi
Asiantuntija, lakiasiat
050 465 2740

Tarja Haili-Kilpiö
Palvelusihteeri
Tapahtumat, koulutukset ja projektit, Kyvyt käyttöön -verkosto
Laskutusasiat
044 275 4801

Kaija Ray
Kehittämispäällikkö, osaaminen
0440 724 944

Tiina Jäppinen
Viestintävastaava
040 592 9645

Ella Rytönen
Toimistoapulainen
044 369 8649

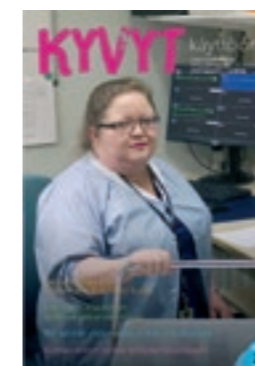
Anne Korhonen
Kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja ammatillinen kuntoutus
045 676 5473

Kati Savela
Viestintäsuunnittelija
044 587 9568

Jukka Lindberg
Kehittämispäällikkö, elinkeinot
040 541 9493

Mari Toivonen
Hankepäällikkö, KeKo-hanke
050 377 5432

Pasi Ylipaavalniemi
Taluspäällikkö
044 521 2133



TOIVEITA Kyvyt käyttöön -lehdelle?

OLETKO TYTYTYVÄINEN LEHTEEN, VAI HALUAISITKO MUUTTA SITÄ JOTENKIN?

Vastaa lyhyeen kyselyyn ja anna äänesi kuuluu! Voit myös jättää juttuvinkin tai -toiveen. Vastanneiden kesken arvotaan **kaksi elokuvalippupakettia**.

Vastaa osoitteessa:

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



Vates-säätiö sr

Olttemannintie 8, 00620 Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki

vates-saatio@vates.fi
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

■ KOULUTUS

Vates toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Vates tarjoaa myös tilauskoulutusta.

Lisätietoja: kaija.ray@vates.fi



**JOB
SHADOW
DAY** 25.4.2018

**SOPIVA TYÖ,
hyvä startti!**

**DET RÄTTA JOBBET
är ett bra start!**

JOB SHADOW DAY

1. Job Shadow Day on päivä työnhakijoille, joiden elämäntilanne, sairaus tai vamma vaikeuttaa työllistymistä.
2. Työn seuraaminen auttaa hakijaa mieleisen ja sopivan työn löytämisessä.
3. Työn seuraaja oppii, millaista hänen unelmatyönsä todellisuudessa on.
4. Työnantaja antaa kiinnostuneelle henkilölle mahdollisuuden tutustua työhön päivän ajan.

Job Shadow Day ei ole työnhakua, vaan se rakentuu vapaaehtoiseen yhteistyöhön, jonka tarkoituksena on tuoda esille erityistarpeita omaavien henkilöiden osaaminen ja motivaatio työntekoon.

Kaikkien työ on arvokasta.

Mitä paremmin osaaminen ja kyky vastaavat työtehtävää, sitä paremmin työ tulee tehdyksi.

Muuttamalla asenteitamme muutamme maailmaa.