

KYVYT

käyttöön

OSATYÖKYKYISTEN
TYÖLLISTYMISEN
ERIKOISLEHTI – 2/2018

Nora Holmberg kertoi ADHD:stä
avoimesti työnantajalle

SIB-mallilla voi työllistää
osatyökykyisiä henkilöitä

Joensuussa onnistuneesti
palkkатыötä avotyötoiminnan tilalle

Cp-vammainen Jarno Leinonen
työllistyi sitkeytensä ansiosta

Vates
25 v

NUORILLE KOKEMUKSIA oikeista työyhteisöistä

Kuva: Antero Aaltonen



Viime talvena keskeisiä työmarkkinajärjestöjä ja joitain vammaisjärjestöjä kutsuttiin miettimään keinoja osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseksi. Keinoista syntyi organisaatioiden sitoumuksia ja STM:n ja TEM:n yhteinen julkilausuma hallituksen OTE-kärkihankkeen toteuttamiseksi.

Omassa sitoumuksessaan Vates-säätiö haastoi sitoumuksen allekirjoittajatahot työllistämään osatyökykyisiä henkilöitä eri mitaisiin työsuhteisiin käytössä olevia tukijärjestelmiä käyttäen tai ilman tukijärjestelmiä, jos sellaisiin ei ole tarvetta. Haastoimme sitoumuksen allekirjoittajat tarjoamaan myös opiskelun edellyttämiä harjoittelupaikkoja, ns. koulutussopimustyöpaikkoja, jotta nuoret saisivat kokemuksen oikeista töistä oikeilla työpaikoilla, ja jotta työnantajat laajemmin noteerisivat opiskelijoiden potentiaalisen tulevaisuuden työntekijöinä ja osaajina.

Livein opiskelija **Nora Holmberg** oli keväällä oman koulutussopimusjaksonsa Vates-säätiön viestinnässä tekemässä erilaisia kuvitustöitä. Työnantajan näkökulmasta nuoren henkilön erilainen ja raikas tulokulma työtehtäviin toi työyhteisöönkin aivan uudenlaista työtötta ja haastoi meitä miettimään uusiksi työtapojamme, työvälineitämme ja käyttämiämme fraaseja.

Työharjoitteluun tulevat nuoret voivat tarvita erityistä tukea työssään, eikä työnantajien pidä pelätä tuen tarpeen kysymistä ja esille nostamista. Työharjoittelussa, samalla tavalla kuin työsuhteessa, on tärkeää varata riittävästi aikaa perehdytykseen. Perehdytyksen kuluessa voidaan ottaa käyttöön erilaisia apuvälineitä tai erilaisia viestintäkanavia, joiden käytöstä on hyötyä koko työyhteisölle. Erilaisten oppijoiden liitosta kannustetaan siihen, että työtehtäviä henkilökohtaistetaan ottamalla lähtökohdaksi työntekijän vahvuudet. Samoin voidaan toimia työharjoittelijoiden kohdalla ja näin valmistautua myöhempiin, uusien opiskelijoiden harjoittelujaksoihin.

Kun tuen tarve tiedostetaan ja siihen osataan vastata oikeilla keinoilla, nuori työntekijä saa tulevaisuuteen kantavan työkokemuksen ja työyhteisö saa oppivan ja kehittymishaluisen harjoittelijan, josta jossain vaiheessa voi tulla vaikkapa työyhteisön vakituinen jäsen.

Jaana Pakarinen
Vates-säätiön johtaja



Työharjoitteluun tulevat nuoret voivat tarvita erityistä tukea työssään, eikä työnantajien pidä pelätä tuen tarpeen kysymistä ja esille nostamista. Työharjoittelussa, samalla tavalla kuin työsuhteessa, on tärkeää varata riittävästi aikaa perehdytykseen.

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

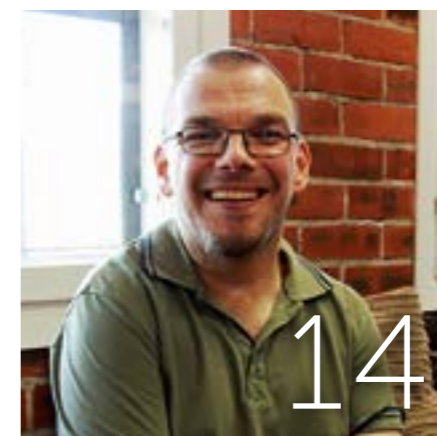
ISSN 2242-6043 (painettu)
ISSN 2242-6051 (verkkolehti)

Vates 
säätiö sr

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

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

Painos: 6 000 kpl
Painopaikka: Grano Oy
Paperi: 115 g MultiArt Silk,
kansi 170 g MultiArt Silk
Lehden ulkoasu ja taitto:
Heli Penttinen
Kansikuva: Meeri Riihelä



SISÄLTÖ | 2/2018

- 4 Harrastuksesta tuli ammatti
- 7 Vatesin vaaliteesit 2019
- 8 SIB-rahastot työllistämisen tueksi?
- 12 Avotyöstä palkkatyöhön
- 17 Työkäinen cp-vammainen ei pääse helpolla: Yrittäjästä palkansaajaksi
- 20 Työelämäosaaja uudistuneella tutkinnolla
- 22 Job Shadow Day -päivän suosio jatkuu
- 24 Lukivaikuteen saa tukea ja apuvälineitä
- 27 SOSKUssa luotiin laatukriteerit sosiaalisen kuntoutuksen järjestäjille
- 28 Vatesin tapahtumia
- 30 Ajassa
- 32 Uusi KeKo Extra -lehti tuo esiin järjestöjen osaamista
- 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

Harrastuksesta tuli ammatti

Ammattiopisto Liven (aiemmin Keskuspuiston ammattiopisto) opiskelija **Nora Holmberg**, 19, kertoo Yleisradion Mediatalon kahvilassa kesätöistään Yle Oppimisessa. Hänellä on kaksi omaa projektia. Toinen on kiusaamista käsittelevä video ja toinen on animaatio siitä, kuinka verkkokeskustelu voi yltyä vihapuheeksi. Holmberg puhuu työstään innostuneesti.

TEKSTI JA KUVAT: Meeri Riihelä

Yle Oppiminen on verkkotoimitus, jossa tuotetaan sisältöä oppimiseen liittyvistä aihealueista. Sivustolta löytyy materiaalia esimerkiksi digi- ja mediataidoista, oppimistaidoista ja kielistä sekä abiturienteille suunnattu osio.

Holmberg tekee Ylellä animaatioita, videoeditointia ja graafista suunnittelua. Työpaikka on Holmbergille mieluinen, sillä hän on tähännyt alalle pitkään.

– Olen yläasteelta asti sanonut, että minusta tulee isona animoija. Yhdessä vaiheessa tosin halusin olla lääkäri tai eläinlääkintä, Holmberg naurahtaa.

MUSIIKKI JA PÄÄLLEKKÄISET TYÖT HELPOTTAVAT KESKITTÄMISTÄ

Kesätyö ja aiemmat kokemukset työpaikoilla ovat vahvistaneet Holmbergin käsitystä omista kyvyistään ja juuri hänelle sopivista tavoista työskennellä. Hän on esimerkiksi huomannut, että ylimääräinen huoli työssä pärjäämisestä on turhaa.

– Pelkään alkuun, etteivät taidot riitä tai etten ole tarpeeksi hyvä. Sitten yllätyn siitä, että osaankin tehdä, hän selventää.

Holmberg puhuu avoimesti ADHD-diagnoosistaan, joka voi vaikuttaa työnteeseen. Työtehtäviin saattaa olla vaikea keskittyä yhtäjaksoisesti ja varsinkin lounaan jälkeen ajatus alkaa harhailla. Holmberg on kuitenkin löytänyt ratkaisuja tilanteeseen. Hän esimerkiksi työstää useaa työtehtävää yhtäaikaista ja kuuntelee musiikkia, jolloin keskittyminen on helpompaa.

– Oli hyvä, että Nora kertoi heti ADHD:sta, niin osasimme huomioida sen. Hän esimerkiksi otti mielellään kaksi projektia samanaikaisesti, jolloin hän voi vaihdella työtehtäviä. Nora on tehokas ja jälki hyvää, toteaa Holmbergin lähiesimies, tuottaja **Anna-Leena Lappalainen** Yleisradiosta.

VANHEMMAT KANNUSTIVAT MEDIA-ALALLE

– Nuorempana piirsin, animoin ja tein musiikkia omaksi ilokseni. Vanhempani sanoivat aina, että minulle sopisi jokin luova ala, Holmberg kertoo muistelllessaan ammatinvalintaansa.

Urapolku alkoi pikkuhiljaa muodostua, kun Holmberg pääsi peruskoulun jälkeen kokeilemaan työtä mainostoimistossa. Työ tuntui omalta ja innosti häntä hakemaan media-alan opintoihin.

Kouluvalinta herätti kuitenkin jonkin verran keskustelua. Perheessä pohdittiin pitkään, saako töitä huomommin, jos opiskelee ammatillisessa erityisoppilaitoksessa, vaikka tutkinto ja osaamistavoitteet ovat samoja kuin yleisopetuksessa. Holmberg kertoo vanhempien suhtautuvan usein kriittisesti erityisoppilaitoksiin, vaikka nuoret saisivat niissä vaativaa erityistä tukea, jota yleisellä puolella ei ole mahdollista saada.

– Halusin kuitenkin ehdottomasti erityisoppilaitokseen, koska niissä on vähiten kiusaamista. Live oli loppujen lopuksi helppo valinta, koska siellä voi opiskella media-alan perustutkintoa ja siellä on asuntola. Olen ollut tyytyväinen.

Opiskelu ammattiopistossa on melko itsenäistä. Tarvittavat tiedot ja tehtävät annetaan etukäteen, jonka jälkeen opintoja voi suorittaa omassa tahdissa. Työssä voi oppia erimittaisia jaksoja joko yhdessä tai useammassa eri työpaikassa.

– Alkuun oli vaikeaa. Piti keksiä itse, missä ja mitä haluaa oppia. Aiemmin opettajat kertoivat, mitä pitää tehdä.

KOULUTUSSOPIMUKSELLA VATES-SÄÄTIÖSSÄ

Liven opettajat auttavat nuoria kartoittamaan omaa osaamistaan sekä tukevat koulutussopimustyöpaikkojen etsimisessä. Opettaja huomasi Holmbergin nauttivan erityisesti piirtämisestä ja ehdotti hänelle koulutussopimuspaikkaa Vates-säätiössä kuvitustöiden ja graafisen suunnittelun parissa.

– Tykkäsin Vatesissa siitä, että sain piirtää ja pääsin kokeilemaan työtä työpaikalla. Halusin kokeilla, menenkö ajoissa töihin



Nora Holmberg työstää Yle Oppimisessa animaatiota Facebook-keskustelusta, jossa kävelijöiden, pyöräilijöiden ja autoilijöiden keskustelu yltyy riidaksi.

sekä nähdä, millainen olen työyhteisössä. Työskentely koululla ei tunnu samalla tavalla työnteolta.

Holmberg näkee koulutussopimuksen olevan hyvä väylä tutustua oman alan työhön ja työympäristöön, verkostoitua sekä osoittaa työnantajalle omaa osaamista. Hän toivoo, että työpaikalla opiskelijalta kysytään suoraan, minkälaista tukea hän tarvitsee. Kun asian esille ottamista ei pelätä ja tarpeeseen osataan vastata, työyhteisö saa erityisoppilaitoksista innokkaita opiskelijoita, joilla on halu kehittyä.

KATSE TULEVAAN

Holmberg aloittaa juuri kolmannen ja viimeisen opiskeluvuotensa Ammattiopisto

Livessä. Hän valmistuu mediapalvelujen toteuttajaksi keväällä 2019. Sitä ennen on kuitenkin löydettävä vielä yksi koulutusso-
pimustyöpaikka. Holmberg toivoo voivansa jatkaa Ylellä, mutta toisaalta häntä myös kiinnostaisi nähdä lisää erilaisia työympäristöjä.

Holmberg suhtautuu luottavaisesti työnhakuun, sillä alan kokemusta on kertynyt koulun projektitöistä, työharjoitteluista, kesätöistä sekä omista luovista projekteista muun muassa TunyFox-YouTube-kanavalla. Suunnitteilla on myös animoitu ansio-
luettelo, eikä ajatus jatko-opinnoistakaan ole täysin poissuljettu. ✨

LISÄTIETOJA:
<http://yle.fi/aihe/oppiminen>
<http://minedu.fi/amisreformi>



Nora Holmberg suunnitteli Vates-säätiössä muun muassa KeKo-hankkeen kangaskassin ja hiirimaton hahmot.

Koulutussopimuksella työelämään

TEKSTI: Meeri Riihelä

Ammatillisen koulutuksen reformi on vakiintunut uudistetuksi ammatilliseksi koulutukseksi. Se on muuttanut opiskelujen rakennetta ja korostanut työelämän roolia opintojen aikana. Työssäoppimisen korvannut koulutussopimus on hyvä väylä saada nuoret opiskelijat kiinni työelämään. Miten uudistus näkyy ammatillisessa erityisoppilaitoksessa?



Täältä töihin -strategia näkyy myös opiskelijoiden tekemässä graffititaiteessa Leppävaaran uuden koulurakennuksen suojaosissa.

Kuva: Anne Laitinen

— **A**ikaisemmin suurin osa opiskelijoista oli viimeisen opiskeluvuotensa aikana työssäoppimassa, mutta nyt reformin jälkeen työssä voi oppia koulutussopimuksella erilaisia määriä ja tutkinnon osia. Joku voi suorittaa lähes koko tutkintonsa työelämässä, kertoo Ammattiopisto Liven (aiemmin Keskuspuiston ammattiopisto) rehtori **Sirpa Lukkala**.

Koulutussopimuksella tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua, jossa opiskelija kartuttaa oman alansa käytännön osaamista ja luo suhteita työelämään. Lukkala näkee koulutussopimuksen erinomaisena polkuna työelämään, sillä koulutussopimustyöpaikka johtaa usein työmahdollisuuteen valmistumisen jälkeen.

Työelämäkeskeisyyden lisäksi reformin tarkoituksena on mahdollistaa opiskelijalle yksilöllinen ja joustava tutkintopolku sekä tarjota enemmän tukea ja ohjausta opintojen aikana. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämisuunnitelma (HOKS), jossa selvitetään opiskelijoiden tavoitteet ja tuen tarpeet.

TYÖELÄMÄKONTAKIT TÄRKEITÄ

Ammattiopisto Liven työhönvalmentajat, opettajat ja ohjaajat etsivät aktiivisesti uusia työelämäkontakteja sekä huolehtivat, että koulutussopimustyöpaikoilla vastaan otetaan opiskelijoiden tuen tarpeisiin. Opettajat voivat esimerkiksi kertoa työpaikoilla, mikä opiskelijan tilanne on ja minkälaisilla mukautuksilla opiskelija voi tehdä hänelle sopivaa työtä.

— Koko henkilöstöllä täytyy olla tuntosarvet pystyssä uusien työelämäkontaktien

suhteen. Meillä on noin 600 perustutkinto-opiskelijaa, joista 85–90 prosenttia on opintojensa aikana työelämässä. Tavoitteena on, että kaikki valmistuvat strategiamme mukaisesti täältä töihin, Lukkala toteaa.

Oppilaitoksen tuesta huolimatta haasteena on löytää työpaikkoja, joissa ymmärretään vaativan erityisen tuen tarve. Monet yritykset haluavat kuitenkin kantaa yhteiskunnallista vastuuta ja ottavat työpaikalle opiskelijoita ammatillisista erityisoppilaitoksista, joiden opiskelijoiden voi Lukkalan mukaan olla vaikeampi työllistyä kuin yleisopetuksessa opiskelevien.

— Esimerkiksi Yle ottaa kesätöihin joka vuosi viisi Liven opiskelijaa ja SOL:n kanssa tehdään paljon hyvää yhteistyötä.

VANHEMPIEN ASEENTEET VAIKUTTAVAT

— Vanhemmat eivät aina hyväksy sitä, että oma lapsi hakee erityisoppilaitokseen. Tällöin nuori jää ilman tarvitsemaansa tukea, Lukkala harmittelee.

Vaikka opiskelija pärjäisi jotenkuten yleisopetuksessa, se ei välttämättä ole nuoren oppimisen kannalta paras mahdollinen vaihtoehto. Erityisoppilaitokset voivat tukea ja ohjata opiskelijoitaan yleisiä ammatitoppilaitoksia enemmän, mikä helpottaa opiskelijan työnhakua ja työllistymistä.

— Meiltä saa vahvistusta omaan ammattiin ja itsetuntoon. Erilaisuuden kunnioittaminen ja toisten hyväksyminen ovat tärkeä osa arvomaailmaamme. Meille voi tulla sellaisena kuin on. Kun työyhteisössäkin huomioidaan jokaisen yksilölliset tarpeet, saadaan hyviä työntekijöitä. ✕

VATESIN VAALITEESIT 2019

Ensi kevään vaaleissa 14.4.2019 valitaan kansanedustajat eduskuntaan vaalikaudelle 2019–2023. Hallitus ehdotti elokuussa, että ensimmäiset maakuntavaalit pidettäisiin samaan aikaan europarlamenttivaalien kanssa eli 26.5.2019.

Vates nostaa vaalikeskusteluun kolme asiaa, jotka edistävät osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Ne ovat järjestöjen asiantuntemus ja kokemus, työllistämispalveluiden saatavuus sekä nuoren koulutuspolun varmistaminen työelämään.



Järjestöjen asiantuntemus työllistämistä hyödynnettävä

Järjestöillä on tietoa ja kokemusta siitä, miten osatyökykyinen, vammainen tai pitkäaikaissairas henkilö työllistyy. Järjestöt tarjoavat osallisuutta edistäviä, koulutukseen kannustavia ja työelämään suuntaavia palveluita ja toimintaa.

TOIMENPITEET

- » **Järjestöjen asiantuntemusta on hyödynnettävä**, kun laaditaan valtakunnallisia tai maakunnallisia työllisyysstrategioita.
- » **Järjestöt on säilytettävä työllisyshoidon kumppanina**. Moni järjestö tarjoaa osallisuutta, opiskelua ja työllisyyttä edistäviä palveluita.
- » **Järjestöt eivät tavoittele voittoa**. Niistä löytyy usein työllisyshoidon onnistumisen kannalta tärkeää paikallistuntemusta.
- » Järjestöt työllistävät ja tukevat vaikeimmin työllistyviä osatyökykyisiä henkilöitä. Järjestöjen resurssit siihen on turvattava. **Myös järjestöjen käytössä tulee olla esimerkiksi palkkatuki ja työllistämisen kuntalisät.**



Työllisyyspalvelut oltava kaikkien saavutettavissa

Työllistämispalvelujen hyvä ja yhdenvertainen saavutettavuus on kaikille kansalaisille tärkeä oikeus. Erityisesti heille, joiden palvelujen käyttöön vaikuttavat jokin vamma tai sairaus, on turvattava sama pääsy tietoon ja palveluihin kuin muillekin.

TOIMENPITEET

- » Saavutettavuusdirektiivin tarkoituksena on varmistaa, että nekin henkilöt, jotka käyttävät apuvälineitä, voisivat asioida verkossa. Mikäli apuvälineenkään asiointi ei onnistu, **pitää henkilökohtainen asiointi olla mahdollista.**

- » **Yhdenvertaisuusasioiden tulisi olla yhden ja saman toimivaltaisen toimielimen käsissä**. Nyt Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston toimivalta ei ylety mm. syrjintään työelämässä.
- » **Työllisyyspalveluihin pääsy ei saa aiheuttaa vammaiselle tai pitkäaikaissairaalle henkilölle ylimääräisiä kustannuksia**, jotka aiheutuvat esimerkiksi apuvälineiden tai erityiskuljetusten hankinnasta.
- » **Maakuntien erilaisuus hyväksytään**. Palvelujen tuottamisessa ja tilaamisessa on tunnistettava asiakkaiden tarpeet. Palvelusetelit voisi ottaa käyttöön joissakin maakunnissa myös työllisyyspalveluissa.
- » Yrittäjyyspalvelut on oltava kaikille saavutettavia ja **yrittäjäksi saa tarvittavat apuvälineet ja tuen työnsä tekemiseksi**.
- » Työllisyyspalveluiden saavutettavuus selvitetään esimerkiksi esteettömyys- / **saavutettavuuskartoituksella.**



Koulutuspolku toiselta asteelta työelämään varmistettava

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on viime vuosina kasvanut. Vuosittain yhä suurempi joukko nuoria, joilla on jokin erityisen tuen tarve, siirtyy ammatillisesta koulutuksesta työelämään.

Työelämäpolun tasoittaminen ja tuen saannin helpottaminen työelämän alkutaipaleella on tärkeää. Ei ole kansantaloudellisesti kestävä, jos osa ikäluokasta vuosi toisensa jälkeen putoaa pois työelämästä ja siirtyy käyttämään yhteiskunnan tukia vain sen takia, ettei riittäviä työllistymisen tukikeinoja ole tarjolla.

TOIMENPITEET

- » Erityistä tukea tarvitseville nuorille on varmistettava **koulutussopimuspaikka** oikeilla työpaikoilla yhteistyössä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan kanssa.
- » Kunta tai maakunta tarjoaa **kannustimia alueensa työnantajille** työllistää kesätöihin myös vammaisia nuoria esimerkiksi yhteistyössä alueen järjestöjen kanssa.
- » Ammattiin opiskeleville nuorille on oltava riittävästi **tukiresurssija** opiskelun aikana sekä polutuksessa työelämään.

SIB-RAHASTOT työllistämisen tueksi?

Aihetta avaavat Kyvyt
käyttöön -lehden lukijoille
TEM:n erityisasiantuntija
Timo Lindholm ja
Sitran projektijohtaja
Mika Pyykkö.

Vaikuttavuusinvestoimisen yksi muoto on SIB (Social Impact Bond) eli tulosperusteinen rahoitussopimus. Julkisen sektorin tueksi kehitettyä rahoitusmallia kokeillaan myös Suomessa. Mistä vaikuttavuusinvestoimisesta on kysymys, ketkä siitä hyötyvät ja miten sitä mitataan? Voisiko osatyökykyisten työllistämistä edistää samalla mallilla?

TYÖTÄ TAVOITTEELLISESTI

Pitkittyvä työttömyys on yksilön kannalta sekä inhimillisesti että taloudellisesti erittäin raskas tilanne. Se johtaa tulojen ja verokertymien menetyksiin, maksettavien tulonsiirtojen kasvuun ja vaikeasti korjattaviin pitkän ajan ongelmiin.

Työttömyyden taloudelliset ja sosiaaliset kustannukset ovat suuret, ja siksi niiden alentamiseksi kannattaa kokeilla myös uusia keinoja.

Vaikuttavuusinvestoiminen (impact investing) tarkoittaa yksityisen pääoman suuntaamista niin, että tavoitellaan sekä mitattavaa yhteistä hyvää että taloudellista tuottoa. Se voi siis tarkoittaa myös investoimista, joka tähtää yksilön toimintakyvyn ja inhimillisen pääoman lisäämiseen.

Nopeasti ajateltuna voi tuntua oudolta kytkeä yhteen työttömyyden kaltaisten ongelmien torjuminen ja taloudellinen hyöty tai tuotto. Kaikkea ei voi eikä pidä mitata rahassa, mutta oikein paketoituna kytkös voi olla kaikkien osapuolten etu. Juuri siihen vaikuttavuusinvestoiminen tähtää.

SIB-malli (Social Impact Bond) on yksi vaikuttavuusinvestoimisen käytännön sovellus. Mallissa on neljä osapuolta: (1) tilaajana toimiva julkisen sektorin edustaja, kuten ministeriö tai kunta, (2) palvelujen johtamisesta ja rahoituksen hankinnasta vastaava hankehallinnoija, (3) varsinaiset palveluntuottajat ja (4) toiminnan rahoittavat sijoittajat.

Mallin rakentaminen lähtee siitä, että tilaaja nimeää ongelman, jonka korjaamiseen SIB-mallia halutaan käyttää sekä kilpailuttaa ja valitsee hankehallinnoijan. Seuraavaksi tilaaja tekee hankehallinnoijan kanssa sopimuksen SIB-projektin aikataulusta, tulostavista ja mitattavien taloudellisten hyötyjen jaosta. Vasta tämän jälkeen alkaa käytännön toteutus. Hankehallinnoija kerää sijoittajilta varoja tarvittavien palveluiden tuottamiseksi. Samaan aikaan hankehallinnoija valitsee palveluntuottajat ja tekee niiden kanssa sopimukset palvelujen tarjonnasta ja toteuttamisesta.



Palveluissa ei keskitytä pelkästään työttömien valmennukseen, vaan potentiaalisten työpaikkojen etsiminen on oleellinen osa palvelukokonaisuutta.

Hankehallinnoijalla on SIB-mallissa varsin itsenäinen rooli. Tilaajana oleva organisaatio ei itse osallistu palvelujen tuottamiseen, vaan maksaa hankehallinnoijalle vain todennetuista tuloksista. Hankehallinnoija puolestaan kanavoi sijoittajien varat palveluntuotantoon ja asettaa palveluntuottajille omat tavoitteet. Taloudellinen riski siitä, saavutetaanko valittujen palveluntuottajien toiminnalla tavoitellut tulokset, jää tavallisesti ainakin pääosin sijoittajien ja palveluntuottajien kannettavaksi.

TYÖLLISYYS-SIB

Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla valmisteltavan ns. Työllisyys-SIB-hankkeen tavoitteena on vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä (eri puolilla Suomea) tavoitteellisella usean vuoden mittaisella ohjelmalla. Sijoittajat rahoittavat työllistymistä edistävät palvelut ja kantavat taloudellisen riskin siitä, saavutetaanko palveluilla tavoiteltavaa työllisyyttä kohderyhmissä.

Palveluissa ei keskitytä pelkästään työttömien valmennukseen, vaan potentiaalisten työpaikkojen etsiminen on oleellinen osa palvelukokonaisuutta. Työttömien ohjaaminen hankkeeseen on TE-toimistojen työtä.

TEM sitoutuu maksamaan vuosittain ja jälkeen päin vain todennetuista tuloksista. Tuloksia on tarkoitus mitata bruttotulolla, joita kertyy, kun työttömät työllistyvät.

Mitä korkeammat tulot ja mitä pitemmät työsuhteet, sitä suuremmat ovat TEM:n maksamat palkkiot. Ellei tuloksia tule, ei TEM maksa mitään, vaan palvelujen kulut jäävät sijoittajien tappioiksi ja palveluntuottajien taloudellinen kate heikoksi.

HAETAAN KOKEMUKSIA – EI IHMELÄÄKE

Mallilla haetaan kokemuksia julkisen ja yksityisen sektorin tavoitteellisesta yhteistyöstä työllisyyspalveluissa. Samalla testataan sitä, miten palveluntuottajien aidot taloudelliset kannusteet voivat vaikuttaa erilaisen taustan omaavien työttömien pysyvempään työllistymiseen.

Koska kyse on pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisestä, ei Työllisyys-SIB täytä kaikkia vaikuttavuusinvestoimisen periaatteita. Yksi niistä on se, että SIB-mallia käytetään ongelmien ennalta torjumiseen. Työttömyyden pitkittyminen on taas merkki siitä, että ongelma on jo syntynyt ja sen kustannukset kasvussa. Työllisyys-SIB:ssä toteutuu kuitenkin mallin oleellimmat piirteet: työttömyyttä vähennetään tavoitteellisesti, työllisyyspalvelujen onnistumista mitataan suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin ja tilaaja maksaa vain tuloksista, ei palvelusuoritteiden määristä.

SIB-malli ei ole ihmelääke työttömyyden tai minkään muunkaan sosiaalisen ongelman hoidossa. Se on kuitenkin työkalu, jolla saadaan ongelmien torjuntaan uusia varoja, tavoitteellisuutta ja mitattavuutta. Perimmäisenä tavoitteena on aina laajasti ymmärretyä hyvinvoinnin lisääminen. Raha ja sen ympärille rakennetut palvelut ja mittarit ovat vain keino yksilöiden hyvinvoinnin tavoittelussa.

Timo Lindholm, erityisasiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyys ja
toimivat markkinat -osasto



Suomen Työhyvinvointi-SIB MAAILMAN ENSIMMÄINEN

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Suomessa aloitti vuonna 2016 ensimmäisenä maailmassa työhyvinvointia edistävä SIB-hankekokeilu. Kokeiluun on osallistunut julkisen sektorin neljän asiakasorganisaation yli 1 500 työntekijää.

Työntekijöiden saamat työhyvinvointipalvelut on kustannettu sijoittajilta kerätyin varoin. Sijoittajat ovat maksaneet käytännön palvelut ja toiminnan sekä kantavat hankkeen taloudellisen riskin. Työnantaja maksaa pienen aloitusmaksun lisäksi vain tuloksista.

Vaikuttavuustavoitteet on kytketty työhyvinvoinnin lisäämiseen ja sen kautta sairauspoissaolojen vähenemiseen. Kokeilun tulos vastasi 9,5 henkilötyövuoden säästöä.

– SIB-hankkeessa työnantajan johto ja esimiehet ovat saaneet työkaluja johtamiseen. Rinnalla kulkeva tuki on koettu hyväksi esimiesten ratkoessa arjen ongelmatilanteita ja suunnitella toimintaa jatku-

vasti muuttuvissa ympäristöissä. Näin on pystytty selvittämään tehokkaasti solmu-kohtia ja ehkäisemään mahdollisia karikoita työyhteisön toiminnassa, kertoo Vaikutavuusinvestoinnin tuki -tiimin projekti-johtaja **Mika Pyykkö** Sitrasta.

Sitra on suunnitellut hankkeen toteutusraamin ja toiminut neuvonantajana SIB-hankkeessa.

– Tuki- ja liikuntaelinvalmennustulokset ovat näinkin lyhyillä interventioilla erittäin hyviä. Esimerkiksi yhden asiakasorganisaation valmennettavien kuntoisuus parani MET-arvolla mitattuna 0,4 yksikköä, joka vastaa noin neljän vuoden nuorentumista sydämen iässä. Kahdessa asiakasorganisaatiossa heikossa ja hyvin heikossa kuntoluokassa olevien henkilöiden määrä puolittui. Pienessä yhteisössä yksikin vakava sairastuminen vaikuttaa paljon kokonaispoissaolojen määrään. Jos tämä huo-

mioidaan, kokeilun tulos on erittäin hyvä, kuvaa Pyykkö.

Hän painottaa, että erilaisten sairauspoissaolojen hallinta vaatii erilaisia työkyvyn tuen toimenpiteitä, koska jokainen asiakas on erilainen.

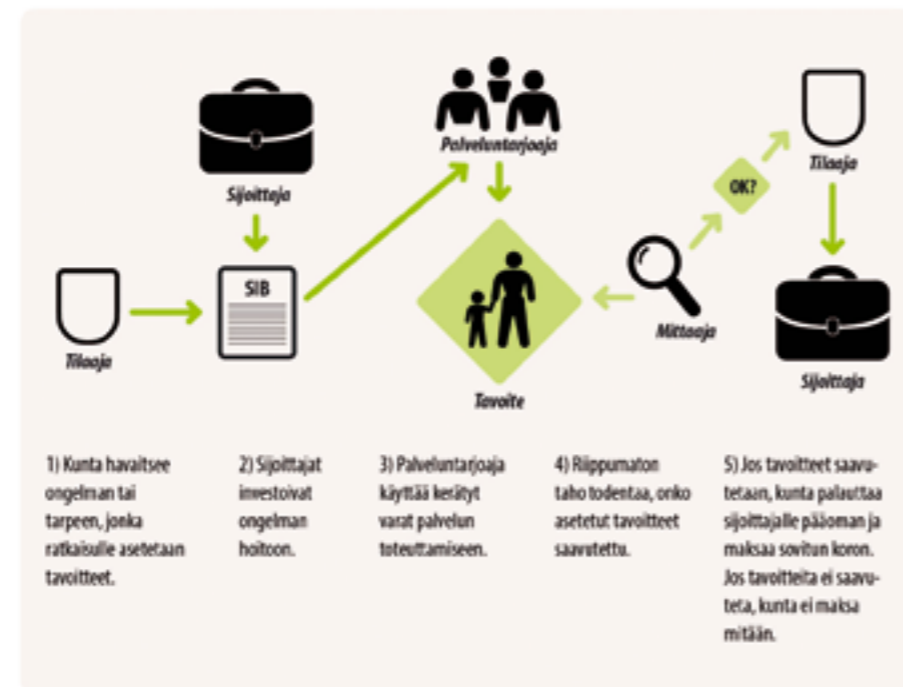
Työkyky-SIBin toiminta, joka on kestänyt kussakin asiakasorganisaatiossa kolme vuotta, päättyy keväällä 2020. Palveluista on vastannut neljän yrityksen koalitio, jossa on osamista työhyvinvoinnin eri alueilta, kuten tietojärjestelmistä, verkkopalveluista, organisaatiopsykologiasta ja esimiesten kouluttamisesta. Sijoittajina ovat olleet mm. Me-säätiö, Sitra ja yksityinen finansi-sijoittaja.



Pienessä yhteisössä yksikin vakava sairastuminen vaikuttaa paljon kokonaispoissaolojen määrään. Jos tämä huomioidaan, kokeilun tulos on erittäin hyvä.

Vaikuttavuusinvestoinnin käytännössä

Yksi vaikuttavuusinvestoinnin toteutusmuoto on Social Impact Bond (SIB) eli tulosperusteinen rahoitussopimus. Siinä sijoittaja kantaa kokonaan hankkeen taloudellisen riskin ja julkinen sektori maksaa vain tuloksista. Sijoituksin kerätyt varat käytetään asetetun tavoitteen edistämiseen.



MAAHANMUUTTAJIA TYÖLLISTYNYT SIB-mallilla



Hyvin suunniteltuna SIB-mallin käyttö tarjoaa julkiselle sektorille taloudellisesti riskittömän työkalun vaikutusten ja pidemmän aikavälin vaikuttavuuden hankkimiseksi, mikä mahdollistaa hyvinvoinnin pitkäjänteisen rakentamisen.

SIB-MALLI JA OSATYÖKYKYISET

– SIB-mallia voisi ilman muuta hyödyntää myös osatyökykyisten työllistämässä, sanoo **Mika Pyykkö** Sitrasta.

Se kuitenkin edellyttää, että on olemassa osatyökykyisten työllistymisen osalta vaikuttaviksi todettuja toimintoja. Lisäksi tarvitaan jokin julkisen sektorin organisaatio, joka on valmis maksamaan työllistymisen hyödyistä palkkion, joka on jonkin verran korkeampi kuin kyseessä oleva lopputuloman edellyttämä investointi.

– Hyvin suunniteltuna SIB-mallin käyttö tarjoaa julkiselle sektorille taloudellisesti riskittömän työkalun vaikutusten ja pidemmän aikavälin vaikuttavuuden hankkimiseksi, mikä mahdollistaa hyvinvoinnin pitkäjänteisen rakentamisen, uskoo Pyykkö.

Hän kuvaa SIB-mallia systeemisen muutoksen työvälineenä, joka soveltuu erityisen hyvin edistävään ja ehkäisevään toimintaan eli myös sellaisen toiminnan ja palveluiden toteuttamiseen, joita julkisin varoin on vaikea toteuttaa.

Pääoman takaisinmaksu tuottoineen perustuu siihen, miten paljon julkinen sektori on hyötynyt toiminnasta taloudellisesti. Lähtökohtaisesti sijoittajat ja palveluntuottajat ottavat taloudellisen riskin, kun taas julkinen sektori, suoraan tai välillisesti suurimpana hyödyn saajana, maksaa vain tuloksista. Se voi tarkoittaa suoria vaikutuksia tai pidemmän aikavälin vaikuttavuutta. ✨



Kuva: Mikka Pirinen / Sitra

VAIKUTTAVUUSINVESTOINTI

Vaikuttavuusinvestoimisessa kanavoidaan yksityisiä pääomia toimintaan ja toimijoihin, jotka tavoittelevat taloudellisen tuoton ohella mitattavaa yhteiskunnallista hyötyä. Yksinkertaisesta esimerkiksi käy lainasopimus, jonka ehtoihin on kirjattu vaikuttavuustavoitteita. Toista ääripäätä edustaa tulosperusteinen rahoitussopimus (SIB), joka sitoo julkisen sektorin, sijoittajat ja palveluntarjoajat vahvasti yhteen niin vaikuttavuustavoitteiden kuin riskien ja tuottojenkin näkökulmasta.

Tällä hetkellä Suomessa on käynnissä tai käynnistymässä seitsemän SIB-hankekokonaisuutta (teemarahastoa). SIB-hankkeita on suunnitteilla noin 30 kunnassa eri puolilla Suomea, muun muassa Vantaalla, Hämeenlinnassa, Lahdessa, Lappeenrannassa ja Tampereella.

LÄHDE: www.sitra.fi



Senja Asikainen ja Sanna Hamunen tukevat vammaispalveluissa työikäisiä asiakkaita kohti työelämää.

AVOTYÖTOIMINNASTA PALKKATYÖHÖN

TEKSTI: Tiina Jäppinen

Joensuussa kehitysvammaisia henkilöitä on totuttu näkemään avotyötoiminnassa alueen yrityksissä ja esimerkiksi kaupungin päiväkodeissa. Asenteet työnantajilla ovat silti tiukassa, jos avotyö pitäisi muuttaa työsuhteeksi ja maksaa palkkaa.

Sosiaaliohjaajat **Senja Asikainen** ja **Sanna Hamunen** päättivät tehdä asialle jotain. He työskentelevät Siun soten eli Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymän vammaispalveluissa toimintakeskus Majakassa.

Majakka järjestää työikäisille vaikeavammaisille ja kehitysvammaisille henkilöille päivätoimintaa, työtoimintaa, avotyötoimintaa sekä tarjoaa tuetun työllistymisen palveluita.

– Majakan toimintakeskuksen asiakkaista käy avotyössä 37 henkilöä. Kun pääsimme mukaan Kehitysvammaliiton Palkkaa mut -hankkeeseen, huomasimme, että muualla

Suomessa kehitysvammaiset olivat meidän aluetta enemmän palkkatyössä, toteaa Asikainen

Asikainen ja Hamunen kyseenalaistivat, miksi työsuhdetta, jossa henkilö on tehnyt vuosikautia avotyötä jopa hyvin itsenäisesti ravintolassa, autokorjaamossa tai päiväkodissa, ei voisi muuttaa palkkasuhteiseksi. Ensin se halusivat selvittää, mitä mieltä avotyöntekijät ovat tilanteesta.

– 70 prosenttia heistä halusi vaihtaa työnsä palkkatyöhön. Perustimme Majakaan ryhmän, jossa alettiin harjoitella työelämätaitoja.



Majakkan toimintakeskuksen asiakkaista käy avotyössä 37 henkilöä. Kun pääsimme mukaan Kehitysvammaliiton Palkkaa mut -hankkeeseen, huomasimme, että muualla Suomessa kehitysvammaiset olivat meidän aluetta enemmän palkkatyössä.

KAKSI MUUTTI AVOTYÖTOIMINNAN HETI PALKKASUHTEEKSI

Kun asiasta keskusteltiin työnantajien kanssa, tilanne olikin jo toinen. Avotyötä tarjoavista vain kaksi vaihtoi heti avotyötoiminnan palkkatyöhön.

– Emme silti alkaneet purkaa avotyösopimuksia, koska asiakkaat toimivat mieluiten työpaikoilla kuin toimintakeskuksessa, perustelee Asikainen.

Jotkut ovat voineet tehdä avotyötä samassa paikassa kymmenenkin vuotta. Jatkossa Majakka tekee avotyösopimuksia vain lyhyeksi aikaa. Asiakkaat halutaan ohjata avoimille työmarkkinoille.

– Avotyön sijaan nuorille opiskelijoille voidaan etsiä myös koulutusopimuspaikkoja ja työnhakijoille työkokeilupaikkoja avotyöpaikkojen sijaan, muistuttaa Asikainen.

JALKA OVEN VÄLIIN

Kun avotyötoiminnan paikat oli kierretty, seuraavaksi naiset jalkautuivat Joensuun keskustan yrityksiin.

He kävivät yhden päivän aikana 30 työnantajan luona. Tukena oli Kehitysvammaliitosta Palkkaa mut -hankepäällikkö **Simo Klem**, joka kannusti heitä laittamaan jalkaa rohkeasti yritysten oven väliin.

– Yrittäjät eivät tienneet, että olemme tulossa. Meillä oli mukana esite ja kävelimme vain ovesta sisään, nauraa Asikainen.

Kolmikko vieraili vaate- ja ruokakaupoissa, leipomoissa, kahviloissa, ravintoloissa ja hotelleissa.

– Se oli hyvää harjoittelua. Minulla ei ole työvalmentajan koulutusta, mutta kierros valoi uskoa siihen, että pystyn kontaktoimaan yrityksiä, sanoo Asikainen.

– Yrityksille on osattava myydä oikeaa asiaa ja hahmottaa heti paikan päällä, millaisia tehtäviä asiakas voi siellä tehdä.

– Työnantajalle pitää kertoa selkeästi myös työntekijästä koituvat kustannukset. Tarjosimme osa-aikaisia tekijöitä avustaviin tehtäviin. Kerroimme myös tuesta, mitä työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen aikana.

Yritykset ottivat kävijät myönteisesti vastaan ja olivat aidosti kiinnostuneita asiasta.

– Kierros poiki muutaman työkokeilupaikan, vaikka muuten päivä ei johtanut vielä työllistämiseen. Sain kuitenkin pitkän listan yrityksistä, joihin olemme yhteydessä jatkossa, sanoo Senja Asikainen.

MISTÄ AIKAA TYÖHÖN OHJAUKSEEN?

– Siun Sotessa ei ole tällä hetkellä yhtään nimettyä työvalmentajaa. Me teemme tätä työtä muun työn ohessa. Täällä työllistämisen mallia ollaan vasta rakentamassa, mutta kiinnostus on suurta ja ymmärrystä kyllä löytyy, kertoo Asikainen luottavaisin mielin.

Työn ohjausta tarvitaan myös työpaikan löytymisen jälkeen. Tarvitaan monta yhteydenottoa, keskustelua ja tapaamista ennen kuin työsopimus on allekirjoitettu.

– Kun työ ja työpaikka alun työhönvalmennuksen jälkeen tulevat asiakkaalle tutuksi, pystyy lievästi kehitysvammaisen henkilö jatkamaan työelämänsä itsenäisesti yleensä nopeasti. Työpaikalla käydään ja ollaan yhteyksissä myös työsuhteen aikana, kertoo Asikainen.



Kun työ ja työpaikka tulevat asiakkaalle tutuksi, pystyy lievästi kehitysvammaisen henkilö jatkamaan työelämänsä itsenäisesti yleensä nopeasti.





Leikkaussalin osastonhoitaja Aulikki Sihvonen (vas.), astiahuoltaja Elisa Villman, sosiaaliohjaaja Senja Asikainen ja ylihoitaja Merja Piironen ovat kaikki tyytyväisiä lopputulokseen.

henkilöä Majakasta. Ihan hävettää, huokaa Sihvonen.

VIHDON PALKKATYÖHÖN

Ennen ensimmäistä palkkatyötään keskussairaalaan Villman kävi kuutisen vuotta avotyötoiminnassa. Hänellä on catering-alan suurतालouskokin perustutkinto ja palveluavustajan koulutus.

– Ensimmäisessä avotyöpaikassa punnitsein pizzatäytteitä, täydensin salaattibuffet-pöytä, tiskasin ja purin kuormaa. Alussa minua vähän neuvottiin, mutta sitten osasin tehdä töitä itsenäisesti, kertoo Villman.

– Toisessa avotyöpaikassani olin 4,5 vuotta. Aamulla täytin sämpylöitä ja olin apuna tekemässä suolaista. Sitten siirryin pizzapuolelle. Avasin peltipurkkeja, asetelin jäisiä pizzapohjia, pilkoin tomaatteja jne. Työ alkoi tympiä. Kyselin muita töitä ja mahdollisuudesta palkkatyöhön, mutta en saanut vastausta, muistelee Villman.

Uusina asioina palkkatyössä ovat tulleet avotyötoimintaan verrattuna mm. loma-asiat, työajanseurannan leimauskortin käyttö ja verokorttiasiat.

– Elisa tuli rohkeasti uuteen tehtävään ja on solahtanut hyvin työyksikköömme. Hän kuuluu jo kalustoon, vakuuttaa osastonhoitaja Sihvonen.



Oli kiva, kun Elisa sanoi haastattelussa, että aiemmassa paikassa työ oli ollut yksitotista ja hän haluaa haasteita.

KEHITYSVAMMAINEN TYÖTOVERINA UUTTA

– Kehitysvammainen henkilö osaston työyhteisössä on ollut meille aivan uutta. Pohdimme työympäristön vaikutusta ja vaihtelovollisuutta, joka sitoo meitä kaikkia. Elisa liikkuu samoissa tiloissa kuin potilaat ja voi kuulla potilasasioita kahvihuoneessa, sanoo Sihvonen.

– Lisäksi leikkaussalissa on ronskia huumoria ja henkilökunta voi olla väsynyttä vaikeiden leikkausten jälkeen. Kahvihuone on purkautumispaikka ja lepopaikka.

– Siksi mietimme, että pitääkö meidän Elisan tullessa muuttua. Sitten ajattelimme, että ehkä me osaamme käyttäytyä, hymähtää Sihvonen.

– En ole hirveän herkkä enkä pelästy helposti. Enkä kerro asioista edes vanhemmille, vakuuttaa Villman.

on siitä, että osasto löysi tekijän vaatimaan työympäristöön.

– Oli kiva, kun Elisa sanoi haastattelussa, että aiemmassa paikassa työ oli ollut yksitotista ja hän haluaa haasteita. Meillä työ on värikästä ja olen keskustellut työyhteisön kanssa, jääkö Elisalle sellaista aikaa, että hän voisi tehdä jotain myös laitoshuoltajien kanssa, paljastaa ylihoitaja Merja Piironen.

– Voimme muokata toimenkuvaa myöhemminkin. Haluamme, että Elisa jatkaa meillä pitkään.

– Vaikka Majakka on meidän oman kuntayhtymän toimintaa, emme tienneet siitä mitään. Ei me olisi osattu etsiä sopivaa

OIKEA TEKIJÄ LÖYTYI

Villmanin palkkaus keskussairaalaan voidaan nähdä työnantajan kantamana yhteiskuntavastuuna, mutta ennen kaikkea kyse

rekrytointiin myös sairaalan heräämön, teho-osaston ja silmäkeskuksen.

ASIAA HARKITTIIN PUOLIN JA TOISIN

Työ alkoi kahden kuukauden määräaikaisella työharjoittelulla. Tutustuttiin toisiinsa ja tekijä työhönsä. Sen jälkeen Villman palkattiin astiahuoltajaksi toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen.

– Kun tuli mahdollisuus palkkatöihin, ajattelin, että kokeillaan. Tuntui oudolta tulla sairaalaan, joka on ihan erilainen ympäristö kuin aiemmat. Jännitti, miten minut otetaan vastaan. Täällä on paljon osastoja ja pitkät välimatkat. Nyt olen oppinut jo liikkumaan, kuvaa Villman ensitunnelmiaan työstään.

Sosiaaliohjaaja Senja Asikainen kulki hänen tukenaan ensimmäisinä työpäivinä, mitä työnantaja piti tärkeänä ja myös turvallisuustekijänä.

Elisa pelastaa kirurgin taukohetken

Pohjois-Karjalan keskussairaalan leikkaussalin henkilökunnalla oli ongelma. Nyt kyse ei ollut kenenkään hengestä, vaan siitä, miten henkilökunnan astiahuolto hoituu. Sairaala lopetti ostopalvelut ja astiat oli jäämässä osastojen itsensä huolehdittaviksi.

– Taukotilan viihtyisyys on tärkeä asia, mutta kuka ehtisi purkaa ja ladata pesukoneen 20 kertaa vuorossa ja siistiä tilat. 70 henkilön astiahuolto ei onnistuisi omana työnä anestesia- ja toimenpideyksiköissä, joissa on paljon henkilökuntaa, tauot nopeita ja epäsäännöllisiä, sanoo leikkaussalin osastonhoitaja **Aulikki Sihvonen**.

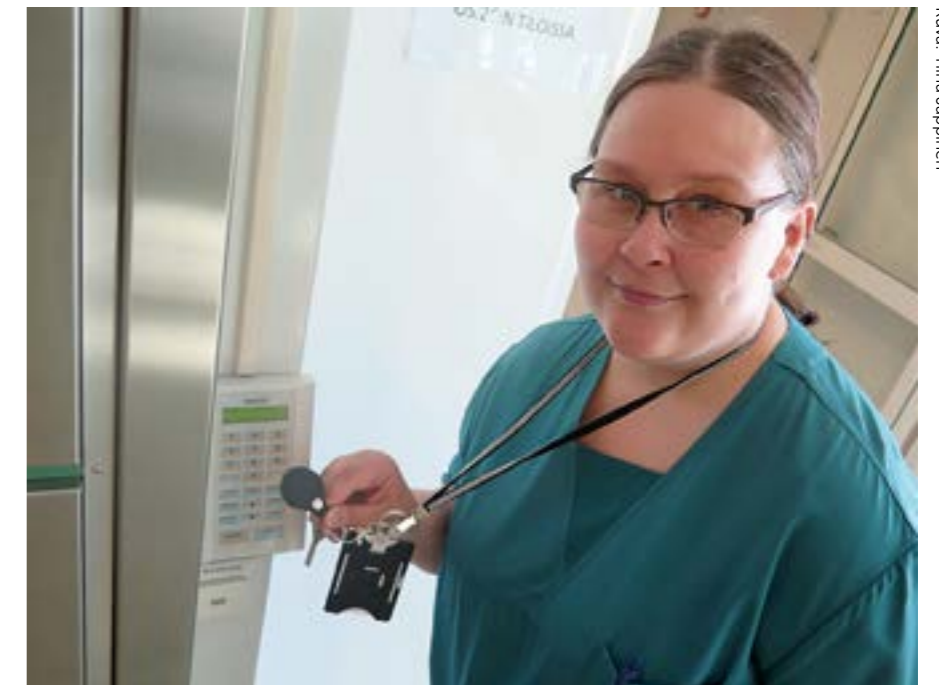
– Päätimme etsiä henkilöä työllistämistuellä järjestöistä. Muistin kehitysvammaisen serkkuni, joka on ikänsä tehnyt astiahuoltotehtäviä. Kysyimme Siun soten rekrytointista, löytyisikö meille joku vastaava, muistelee ylihoitaja **Merja Piironen**.



Taukotilan viihtyisyys on tärkeä asia, mutta kuka ehtisi purkaa ja ladata pesukoneen 20 kertaa vuorossa ja siistiä tilat.

Rekrytointi otti yhteyttä toimintakeskus Majakkaan, josta sosiaaliohjaaja Senja Asikainen alkoi hoitaa asiaa. Hän otti yhteyttä pitkään avotyötä tehneeseen **Elisa Villmaniin**, jolle alettiin räätälöidä työtehtäviä. Sairaalan leikkaussosasto sai mukaan

Villmanilla on nykyisin omat kulkuoikeudet ja pääsy työpisteisiin. Luottamus on kasvanut työsuhteen myötä.





Aluksi uusi työ jännitti.
Kun oppi tehtävät ja talon
tavat, sitten oli jo mukavaa.
Vanhemmat ovat minusta
ylpeitä.

Rantakylän seurakuntatalon emäntä Arja Pikkarainen (oik.) sanoo, että ilman Hanna Pesosen työpanosta muiden työpäivät venyisivät ylipitkiksi.

Hanna auttaa seurakuntatalolla

Joensuun Rantakylän seurakuntatalon sisällä on nyt hiljaista, mutta ei aina. Talolla järjestetään monia perhejuhlia, siunaustilaisuuksia ja tiloissa toimivat päiväkerhot sekä koululaisten iltapäiväkerhot.

Isosta keittiöstä kuuluu ääniä. Emäntä **Arja Pikkarainen** juttelee keittiöapulaisen **Hanna Pesosen** kanssa, joka on laittanut kahville kelmun alle. On aika siirtyä hoitamaan salin kukkia.

Pesonen tuli seurakunnalle avotyöhön syksyllä 2017, mutta helmikuussa 2018 kirkkoherra **Tuomo Käyhkö** oli valmis muuttamaan avotyön palkkasuhteeksi. Työsopimus on voimassa ainakin tämän vuoden loppuun. Käyhkö jää eläkkeelle, mutta toivoo tulevankin kirkkoherran jatkavan työsopimusta.

– Uuden työntekijän palkkaaminen on iso haaste, koska kirkko vähentää koko ajan työ- ja virkasuhteita. Oli tärkeää, että palkkaukseen saatiin yhteiskunnan tukea, sanoo Käyhkö ja tarkoittaa palkkatukea.

Käyhkö kuitenkin kannustaa ottamaan yhteyttä työllistämisasiassa suoraan kirkkoherraan tai esimerkiksi emäntään tai sii-

hen henkilöön, joka ohjaa tukityöllistettävän työtä. Kirkkoherra Käyhkön mielestä uuden henkilön pitää myös solahtaa helposti työyhteisöön.

HYVÄÄ MIELTÄ

– Tulee hyvä mieli, kun talo on pystynyt työllistämään Hannan. Koen, että pystyn auttamaan häntä elämässä eteenpäin ja luomaan itsetuntoa myös henkilökohtaisessa elämässä pärjäämisessä, kuvaa Pikkarainen työllistämisen tuomaa iloa.

– Ilman Hannan apua työpäivät venyisivät helposti 9 tuntiseksi. Aikaisemmin esimerkiksi suuren tarjoilun jälkeen tiski saattoi jäädä iltaan, nyt ne hoituvat Hannan ansiosta päivän aikana. Myös kerhojen vetäjät ovat olleet tyytyväisiä. Kun Hanna on hoitanut välipalat, he ovat voineet keskittyä kerhon pitämiseen, kehuu Arja Pikkarainen.

Pesosen työ on monipuolista, kuten vaatehuolto, ruokien esivalmistelua, astiahuoltoja sekä kukkien hoitamista ja asetelua. Hän pystyy tekemään työtä myös itenäisesti työlistojen avulla.

– Hannaa ei tarvitse enää paljoa opastaa. Hän myös muistaa erityisen hyvin taloon tulevat ryhmät jopa kahden viikon päähän ja oppii nopeasti uusien ryhmien osallistujamäärät, hämmästelee Pikkarainen.

LISÄÄ RAHAA, VÄHEMMÄN TYÖTUNTEJA

Hanna Pesonen opiskeli kodinhuoltajan ammatin kolmessa vuodessa Ammattiopisto Luovissa.

– Opin ruuanlaittoa, leivontaa, siivoamista, tekstiilihuoltoja, asiakkaan avustamista ja asiakaspalvelua. Niistä on ollut täällä hyötyä, kuvaa 22-vuotias Hanna Pesonen.

– Aluksi uusi työ jännitti. Kun oppi tehtävät ja talon tavat, sitten oli jo mukavaa. Vanhemmat ovat minusta ylpeitä.

– Saan nyt työstäni palkkaa, ja tuntuu hyvältä, kun voi laittaa rahaa säästöön. Saan nyt enemmän rahaa ja silti tuntimäärä laski, toteaa Hanna Pesonen osa-aikatyöstään, jossa hän saa palkkaa alan TES:n mukaisesti. ✂



Työikäinen cp-vammainen ei pääse helpolla
Yrittäjästä palkansaajaksi

TEKSTI: Tiina Jäppinen,
KUVAT: Meeri Riihelä



– Kun on synnynäinen vamma, on ollut aikaa tulla sinuiksi asian kanssa. Se on kasvattanut luonnetta, ongelmanratkaisukykyä ja sitkeyttä, kertoo 39-vuotias projektipäällikkö **Jarno Leinonen**.

TEKSTI: Tiina Jäppinen,
KUVAT: Meeri Riihelä



Älkää tuijottako vammaa tai diagnoosia, vaan rakentakaa kuva henkilöstä sen mukaan, millainen hänen tahtotilansa ja kykynsä tehdä asioita on.

Leinonen käynnistää autonsa ja painaa kaasua. Auto rullaa sulavasti eteenpäin, automaattivaihteita tuskin huomaa. Etupaneelin suuri näyttö toimii puhelimen jatkeena ja ”herra Google” kertoo ajo-ohjeita. Auton takana heilahtaa lastenistuin.

Kahden pienen lapsen isä toteaa, että vaikka aina ei voi mennä siitä kohtaa mistä muut, on hän päässyt perille yleensä toista kautta. Cp-vamma ei ole estänyt työuran luomista, vaikka on vaatinut ehkä enemmän kuin ei-vammaiselta henkilöltä.

Leinosella on kaksi ammattikorkeakoulututkintoa. Hän valmistui ensin ohjelmistotekniikan insinööriksi ja myöhemmin taloushallinnon tradenomiksi.

– Opiskeluajana kirjoitin artikkeleita tietokonepelaaamisesta eri nettiportaaleihin. Valmistumisen jälkeen en saanut silti töitä. 23-vuotiaana tuntui, että ulkoinen olemukseni ja kynnärsauvat asettivat minut heti alkumetreillä heikompaan asemaan suhteessa muihin työnhakijoihin, muistelee Leinonen.

Hän ei lannistunut, vaan perusti vuonna 2004 yrityksen, joka oli erikoistunut netti-

sivuihin ja verkkokauppojen tekniseen toteutukseen. Yritys menestyi hyvin ja työllisti hänen itsensä lisäksi myös muita. Kilpailutilanne muuttui, kun markkinoille alkoi ilmestyä erilaisia nettisivujen ilmaisalustoja, kuten Wordpress.

– Aloin tehdä töitä alihankkijana mainos- ja viestintätoimistoille, mutta en ehtinyt sopeutua tilanteeseen. Samasta työstä, josta aiemmin sain 2 000 euroa, sain muutaman vuoden kuluttua enää 500 euroa. Toiminta muuttui kannattamattomaksi ja yritys meni konkurssiin.

ALAN VAIHTO

10 vuotta aiemmin opiskellut it-aidot olivat vanhentuneet, eikä Leinonen kokenut olevansa enää pätevä ohjelmistotalojen töihin. Hän päätti vaihtaa alaa ja aloitti tradenomin opinnot.

Jarno Leinonen sai pätkätöitä harjoittelijana Kouvolan kaupungin teknisellä puolella. Myöhemmin hän teki heille myös opinnäytetyönsä kaupungin sisäisistä laskeutusprosesseista. Vakituista työtä ei silti herunut.

Leinonen aloitti jälleen työnhaun. Samalla hän aloitti mustalla huumorilla höystettyjen blogien kirjoittamisen työnhaun kokemuksistaan.

– Kirjoitin tuntemuksistani niin ennen kuin jälkeen työhaastatteluiden. Työnantajien nimiä en tietenkään kertonut. Kirjoitin blogeja huumorimielellä, mutta toisaalta vakavissani. Jarno töihin -blogisivuston huomasi myös Kouvolan Sanomat.

Suomessa oli alettu puhua siitä, että tulisiko työvoimatoimiston asiakkaita velvoittaa aktiivisempaan työnhakuun ja lehden toimittaja halusi tietää, mitä mieltä olin asiasta.

– Työnhaussa harmitti se, että olisi pitänyt olla kokemusta ihan kaikesta. Kävi kuitenkin niin, että Kouvolan Sanomien kirjoitus ja blogini huomattiin Pohjois-Kymen Kasvu ry:ssä, jonne tarjouduin töihin. He kehottivat minua hakemaan myöhemmin avautuvaa Paikallista kasvua kyliin ja yrityksiin -hankkeen projektipäällikön paikkaa. Olin ihmeissäni. En tiennyt mitään Leader-toiminnasta tai yhdistyksestä, kertoo Leinonen.



Leinonen järjesti viime vuonna 22 tilaisuutta ja taiteili talvipakkasilla jäisillä pihilla ja portailla.

Hän oli kuitenkin onnistunut näyttämään asenteensa, luovuutensa ja pitkäjänteisyytensä. Olihan takana kaksi tutkintoa, yrittäjäkokemus ja lukuisa määrä työnhaun kua. Hän sai paikan ja aloitti projektipäällikkönä kesäkuussa 2016.

Nykyinen määräaikainen työ hankkeessa päättyy tämän vuoden lopussa.

– Kyllähän sitä toivoo, että työ jatkuisi jollain tapaa, mutta olen myös varautunut uuteen työnhakuun. Verrattuna aiempaan, on minulla nyt jo ihan eri kokemus ja osaaminen, sanoo Leinonen luottavaisesti.

ENNAKOINTI AUTTAA JAKSAMAA

Synnynäisen cp-vamman vuoksi Jarno Leinosen tasapaino ei ole kovin hyvä ja jäsenissä on heikkoutta.

– Kävelylenkit ovat minulle tärkein kuntoilun muoto. Pystyn liikkumaan kynnärsauvoilla pitkään ja kunto kestää noin neljään kilometriin asti, sanoo Leinonen pilke silmäkulmassa. Lomilla hän käyttää pyörätuolia, koska pysyy silloin paremmin muiden vauhdissa mukana.

Omatoimisen liikunnan mahdollistaa fysioterapia, jossa hän käy kahdesti viikossa.

– Tunnen itseni paljon kankeammaksi jo parin viikon tauon jälkeen.

Omaehtoinen liikkuminen ja fysioterapia ylläpitävät työkykyä, mutta työn tekemisessä tärkeintä on riittävä ennakointi.

– Pystyn liikkumaan itsenäisesti ja kulkemaan esimerkiksi myös portaita. Ennakosuunnittelu auttaa välttämään sellaisia paikkoja, joihin en pääsisi. Myös raskaiden tavaroiden kantaminen kynnärsauvojen kanssa on haastavaa, kuvaa Leinonen.

Viime vuonna hankkeessa toteutettiin eri puolilla toimialuetta yhdistyksille ja yrityksille suunnattu rahoituksista kertova infokiertue. Leinonen järjesti 22 tilaisuutta ja taiteili talvipakkasilla jäisillä pihilla ja portailla.

– Olin ihan varma, että joku kolmesta – mies, läppäri tai videotytkki – hajoavat kierroksen aikana. Kaikki säilyivät kuitenkin ehjänä, nauraa Leinonen.

EI JALUSTALLE, MUTTEI MAAHANKAAN

– Jos eläisin ilman vammaa, olisin varmasti paljon itsekkeisempi. Osaan ottaa ihmisen huomioon ja toisaalta olen aina joutunut ajattelemaan ennen kuin toimin. Vamma on opettanut oikeanlaista nöyryyttä, sanoo Leinonen.

Hän painottaa, ettei kenenkään pidä nostaa vammaista henkilöä jalustalle.

– Haluan elää keskivertoisesti muiden kanssa. Olen myös sanonut, että älkää helvetissä antako kenenkään painaa teitä myöskään lattianrajaan. Mieluummin istumme tuolilla pöydän vieressä samalla tasolla kuin muutkin.

KATSO VAMMAN TAAKSE IHMISEEN

Leinosen neuvo esimerkiksi työhönvalmentajille, TE-toimistojen asiantuntijoille ja työnantajille on, että toimikaa vammaisen työnhakijan kanssa avoimin mielin.

– Älkää tuijottako vammaa tai diagnoosia, vaan rakentakaa kuva henkilöstä sen mukaan, millainen hänen tahtotilansa ja kykynsä tehdä asioita on.

– Erityisesti vammaiselle henkilölle on tärkeää, että hän tunnistaa omat vahvuutensa. Töihin pääsyn esteenä voi olla pelkästään uskottavuusongelma.

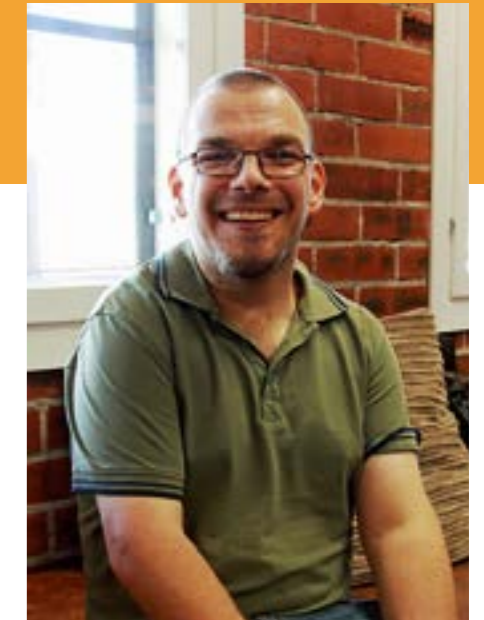
– Kun ei liiku kunnolla tai on puheentuottamisen ongelmia, voidaan epäillä, että toimiikohan järkikään normaalisti, toteaa Leinonen.

Hän silti huomauttaa, että myös vammaiselta henkilöltä tulee osata ja uskaltaa vaatia asioita.

MIKÄ ÄRSYTTÄÄ?

Jarno Leinonen vaikuttaa pitkäpinnaiselta mieheltä, mutta silloin ärsytyksynnys nousee, kun apua tuputetaan liian hätäisesti.

– Välillä joku panikoituu heti siitä, kun toinen ei liiku normaalisti. On toki ystävällistä kysyä, tarvitsetko apua, mutta voihan sitä hetken odottaa. Yritän toimia niin, etteivät minusta näy ensimmäisenä nuo kävelykepit vaan minä. ✖



CP-VAMMA JA TYÖELÄMÄ

Cp-vamma johtuu sikiön tai pienen lapsen aivoille tapahtuneesta kertaluonteisesta vauriosta liikettä säätelevällä alueella. Vauriosta johtuen cp-vammaisen ei pysty käyttämään joitain lihasryhmiään normaalisti.

Cp-vamma vaikuttaa ensisijaisesti kehon liiketoimintoihin eikä sellaisenaan vaikuta kognitiivisiin taitoihin, kuten oppimiseen, muistamiseen tai ajattelemiseen. Jos cp-vamma vaikeuttaa työn fyysisistä vaatimuksista selviytymistä, esteitä voidaan poistaa erilaisin apuvälinein ja mukautuksin.

Joillakin cp-vammaisilla ihmisillä on aivovaurion aiheuttamia liittämisoireita tai vammoja, jotka saattavat vaikeuttaa työllistymistä. Tällaisia ovat esimerkiksi näkö- ja kuulovauriot ja puhevamma.

Työkäisiä cp-vammaisia ihmisiä on työelämässä valtaväestöön suhteutettuna vähemmän. Cp-vammaisia saatetaan esimerkiksi ohjata koulutautumaan liian kapea-alaisesti tietyille aloille. Monesti työllistymisen esteenä ovat asenteet ja ennakkoluulot. Suomen CP-liitto voi auttaa työnhakijaa esimerkiksi antamalla työnantajalle tietoa cp-vammasta.

Joillekin cp-vammaisille ihmisille yrittäjyys on ollut toimiva keino työllistyä.

LISÄTIETOJA: www.cp-liitto.fi

Työelämäosaajia UUDISTUNEELLA TUTKINNOLLA

Yksi tutkinnoista suorittaneista on Antell-Ravintolat Oy:n Kahvila-ravintola Arkadiankadun ravintolapäällikkö **Mia Vehviläinen**. Hän ajatteli saavansa tutkinnoista tukea ja valmiuksia omaan ohjaustyöhönsä, koska hän ohjaa päivittäin työssään erilaisia työntekijöitä, työkokeilijoita ja opiskelijoita.

Runsaan ja herkullisen aamiaistarjoilun ääressä tapaan iloisen ja helposti lähestyttävän ammattilaisen. Ravintolapäällikkö Vehviläinen kertoo innostuneesti Töölön toimipisteensä mahdollisuuksista ja mm. eri oppilaitosten kanssa tehtävästä yhteistyöstä, jolla mahdollistetaan aitoja työelämäkokemuksia ja työllistymisiä erityistä tukea tarvitseville tai osatyökykyisille henkilöille.

TUTKINNOSTA LISÄÄ TAITOJA OHJAUSTYÖHÖN

Vehviläinen kertoo, että hän lähti suorittamaan työvalmennuksen erikoisammattitutkintoa Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa, koska halusi nimenomaan tukea käytännön ohjaustyöhön kahvila-ravintolassaan. Taustalla aktiivisella ravintolapäälliköllä on useita eri koulutuksia, joista osa on kyt-

tyntyn osittain myös sosiaali- ja terveysalaan. – Taustaltani olen restonomi, mutta suorittanut myös pedagogiset opinnot ja näyttötutkintomestarin tutkinnon, joten ohjausala ei ole ihan vieras. Ravintolapäällikön tehtävissä olen toiminut 15 vuotta.

– Parasta, mitä tästä erikoisammattitutkinnoista sain ovat erilaiset verkostot ja kontaktit, joiden kautta me voimme saada työvoimaa. Osaan nyt myös ohjata meillä erilaisissa tilanteissa olevia työntekijöitä, Vehviläinen kiteyttää.

TYÖVALMENTAJAN TYÖNKUVA LAAJEMMINKIN TUTUKSI

Opintojen aikana Vehviläiselle hahmottui myös työvalmentajan moninainen työnkuva ja osaaminen työelämässä.

– Parasta olivat keskustelut toisten opiskelijoiden kanssa lähiopetuksen aikana. Myös erilaiset vierailivat luennoitsijat toivat hyvän lisän opintoihin ja uusia kontakteja. Toisaalta myös Antellin toiminta tuli tutuksi työvalmentajille, hän pohtii.

Tärkeää tutkinnon suorittamisessa on, että tutkinnon järjestävällä taholla on kokemusta ja näkemystä työvalmennuksesta. Näin työvalmennuksellinen osaaminen voisi laajentua myös yli sosiaali- ja terveysalan, kun tutkintoa rohkeasti markkinoidaan monille eri toimialoille.

– Tutkinnosta hyötyisi valtava työnantajien joukko, jotka itse tekevät ohjauksellista työtä osana omaa arki työtään. Tutkintoa tulisikin vahvasti markkinoida eri työnantajille ja ottaa tutkinnon sisältöihin puhumaan eri ammattialojen ihmisiä, jolloin nykyiset työvalmennustyöt tekevät ja eri työnantajat kohtaisivat, Vehviläinen korostaa.

Ravintolapäällikkö huomioi sen, että monissa keskusteluis-

Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto on uudistunut elokuun alusta. Uusi tutkinnon nimi on kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto, jonka yksi osaamisala on työvalmennus.

TEKSTI: Anna Korhonen
KUVAT: Meeri Riihelä

sa opintojen aikana tutkinnon suorittajat puhuivat ensin ihan eri kieltä. Vehviläinen tuli vahvasti työnantajan näkökulmasta ja valtaosa muista tutkinnon suorittajista sosiaalialalta.

– Näissä kohtaamisissa ja keskusteluisissa on mahdollisuus yhteistyölle. Monella työnantajalla ei ole tietoa, miten tukea osatyökykyisiä työllistymään eikä erilaisista työnantajan saamista tuista, kuten palkkatuesta. Työvalmentajalla on tätä tietoa ja hän on hyvä ammattihenkilö, joka voi auttaa kohtaamaan työelämän ja osatyökykyisen henkilön ja tarjota tukea työllistymiseen molemmille osapuolille, kuvailee Vehviläinen työvalmentajien osaamista.

TYÖLLISTYMISVAIHTOEHTOJA ON

Työhönvalmennukselle ravintolapäällikkö näkee mahdollisuuden ja tarpeen myös tulevaisuudessa.

– On paljon työtä, jota voisi osittaa ja tarjota esimerkiksi vammaisella tai osatyökykyiselle henkilölle, joka kykenee osa-aikatyöhön. Nämä ihmiset tekevät juuri sen täsmätyön ja vastaavat ruuhkahuippuihin. Näin voin vapauttaa omaa henkilökuntaa muuhun työhön.

– Ja tukeakin, myös rahallista, on saatavilla. Jalkautukaa ja kertokaa rohkeasti omasta ammattitaidostanne työvalmentajat! Vehviläinen kannustaa.

ERILAISET TYÖNTEKIJÄT KASVATTAVAT MYÖS TYÖYHTEISÖÄ

Antell-Ravintolat Oy:n Kahvila-ravintola Arkadiankatu on tarjonnut vuosien aikana lukuisia työkokeilu-, työllistymis- ja tutkinnon suorittamismahdollisuuksia. Erilaiset työntekijät antavat paljon työyhteisölle.

– Kaikille tulisi tarjota yhtäläinen mahdollisuus olla osa sosiaalista ympäristöä ja kaikilla on tarve kuulua johonkin. Meillä on hyvä sitoutunut työporukka, joista jokainen antaa omaa aikaansa toisten ohjaukseen. Ehkä esimiehenä toimin tässä esimerkkinä ja toiset tulevat mukana. Koh-

taamiset kasvattavat aina koko työyhteisöä, sanoo Vehviläinen.

Kahvila-ravintolan keittiössä tapaan tiskikoneen ääressä työkokeilussa olevan **Heidi Tammiston**. Hän kertoo tyytyväisenä omasta työstään ja työyhteisöstään.

– Olen tällä hetkellä työkokeilussa. Työskentelen kuusi tuntia päivässä. Olen ollut myös Rinnekoti-Säätiön kahviossa. Olen opiskellut Keskuspuiston ammattiopistossa (nykyisin Ammattiopisto Live) ja tavoitteenani on tämän jälkeen palkkatyö. Ohjaamon kautta minulla on työvalmentaja ja se on hyvä tuki. Tätä paikkaa suosittelen muillekin ja viihdyn hyvin, kokoaan Tammisto kokemuksiaan. ✕

KUNTOUTUS-, TUKI- JA OHJAUSPALVELUJEN ERIKOISAMMATTITUTKINTO

Tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista ja kolmesta osaamisalasta, joista opiskelija valitsee tutkintoonsa yhden. Yksi osaamisala on työvalmennus. Tämän osaamisalan suorittanut opiskelija saa tutkinnoista nimikkeen työvalmentaja.

Tutkintoon voi sisällyttää valinnaisuutta 40 osaamispisteen laajuisesti tutkinnon muiden osaamisalojen valinnaisista tai pakollisista tutkinnon osista. Valinnaisuutta voi ottaa myös sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta, toisesta ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta.

Tutkinnon järjestämisvastuu on 32 oppilaitoksella.

Erikoisammattitutkinnon sisällöt ovat muuttuneet siten, että niissä korostetaan vahvemmin työnantajayhteistyötä. Työvalmennuksen osaamisalan yhtenä tutkinnon osana on työelämäasiantuntijuus, joka tukee työvalmentajan asiantuntijuutta työnantajayhteistyössä ja yhteistyöverkostoissa.

LUE LISÄÄ TUTKINNOSTA
<http://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855079/reformi/tiedot>



Parasta, mitä tästä erikoisammattitutkinnoista sain ovat erilaiset verkostot ja kontaktit, joiden kautta me voimme saada työvoimaa.

Job Shadow Day -päivän SUOSIO JATKUU

TEKSTI: Tiina Jäppinen
KUVAT: Kati Savela

Job Shadow Day on tapahtuma, joka tarjoaa osatyökykyisille henkilöille yhden työpäivän ajan mahdollisuuden tutustua unelmiensa ammattiin sekä samalla saada uutta intoa opiskeluun ja työnhakuun.

Job Shadow Day on yhteiseurooppalainen päivä, jonka Vates-säätiö on tuonut Suomeen ja koordinoitua sitä vuodesta 2014 lähtien. Tapahtuma koetaan merkittävaksi. Viime vuonna sen valtakunnallisen suojelijana toimi presidentti **Sauli Niinistö**, tänä vuonna ministerit **Jari Lindström** ja **Pirkko Mattila**.

Tänä vuonna JSD-päivään 25.4.2018 osallistui 200 työnantajaa, 250 työnseuraa ja yli 60 lähettävää tahoa.

Työnantajista 93 prosenttia suosittelisi päivää muille työnantajille. Työn seuraajista 70 prosenttia koki, että päivä lisäsi heidän kiinnostustaan hakea töitä ja lähteä opiskelemaan.

LÄHETTÄVIÄ TAHOJA TARVITAAN LISÄÄ

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


Keväällä 2018 työnantajat lähtivät mukaan niin innokkaasti, että kaikille ei työn seuraajia edes saatu. Siksi on tärkeää, että mukaan saadaan jatkossa yhä enemmän lähettäviä tahoja. Kampanja tarjoaa luontevan tavankontaktoida työnantajia.

– Työnantajille halutaan viedä viestiä, että työnhaun rajoitteet eivät aina vähennä ihmisen motivaatiota tehdä työtä – usein päinvastoin. Halu löytää oma ala ja selvittää omat vahvuudet sekä osoittaa työnantajille kyvykkyytensä voi olla tavallistakin suurempi, jos on todennut esimerkiksi vamman aiheuttavan ennakkokä-

sityksiä muissa ihmisissä, Vatesin kehittämispäällikkö **Kaija Ray** avaa päivän ideaa.

Lähettävä taho voi olla esimerkiksi oppilaitos, järjestö, työpaja, työllistämisyksikkö, yhdistys tai viranomainen. Organisaatio auttaa jäsentään, oppilasta tai asiakastaan valitsemaan kiinnostavan työn sekä yhteydenottoissa työnantajaan ja päivän valmistelussa.

Vates-säätiö vakuuttaa kaikki työseuraajat, joilla ei ole lähettävän tahon puolesta vakuutusta, ja joista säätiö on saanut tiedot etukäteen. ✕

 www.facebook.com/jobshadowday/
www.jobshadowday.fi



Kuva: Pentiki

Pentikin asiakkuusvastaava Tuire Karhu totesi, että työnseuraaja voi parhaassa tapauksessa antaa vastaanottavalle taholle tärkeää tietoa ja näkökulmia yrityksen toimintaan ulkopuolisen silmin. "Olimme erittäin tyytyväisiä päivään ja suosittelemme muillekin organisaatioille avaamaan ovet, sillä yhteistyö lisää aina voimavaroja."

Lotta Salin kurkisti Svenska Teaternin kulissein Helsingissä. Salin seurasi työtä Kärkulla samkommunin lähettämänä.



Kuva: Svenska Teatern

Ninni Järvensivu vietti päivän tutustumassa kukkakaupan töihin Hollolan kukka ja hautauspalvelussa. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän lähettämä Järvensivu sai mukavia kokemuksia päivästä.



Kuva: Sari Saarinen



Kuva: Riikka Hartikainen

Heikkiä kiinnosti nähdä putkimiehen työpäivän kulkua. Hänen lähettävänä tahonaan oli Toimintakeskus Rantapääsky Kärämäellä.

Jere tutustui työhön Asikkalan kiinteistöpalveluissa, ja kokeili mm. puiden leikkaamista. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä toimi lähettäjänä.



Kuva: Sari Saarinen



ILMOITTAUDU MUKAAN!

Job Shadow Day 16.5.2019

marianne.pentikainen@vates.fi

JSD 2018

Tapahtuma järjestettiin eri puolilla Suomea
Yli 60 lähettävää tahoa
Yli 200 työnantajaa
Yli 250 työnseuraa

Palautteesta poimittua 2018: MIKSI TYÖNANTAJAT OSALLISTUIVAT JSD-PÄIVÄÄN?

- » halu auttaa nuoria
- » sosiaalisen vastuun kantaminen
- » osallistumisen helppous

LÄHETTÄVÄ TAHON HYÖTYJÄ

"Saimme uusi yhteistyökumppaneita."
"Yrittäjien ja kunnallisten yksiköiden verkosto kasvoi."
"Hieno päivä! Julkisuutta saisi olla valtakunnallisesti enemmän."
"Job Shadow Day vahvisti ja loi aidon motivaation tulevaisuudessa alalla työskentelyyn. Toiselle se antoi käsityksen siitä, ettei oma tavoite ole tällä hetkellä realistinen terveydentilan takia."

TYÖNANTAJAN KOKEMUKSIA

"Haluumme ilman muuta osallistua tällaiseen kampanjaan ja antaa mahdollisuuden tutustua meidän toimintaan", totesi Ilomantsin rajavartiostemestari Rajavartiolaitsella.
"No niin, tässä meillä kaikilla on oppimista...", sanoi Sisustusarkkitehtitoimisto d'Sign Vertti Kivi & Co:n toimitusjohtaja Vertti Kivi, kun työn seuraaja Vesa esitteli suunnitelmiaan risteilijöistä ja hotelleista. Niitä ihasteli koko toimiston väki.



Heli Turjaa ovat lukivaikeuden kanssa pärjäämisessä auttaneet mm. luetun kertaaminen ääneen ja tauot lukemisessa.

Lukivaikeuteen saa TUKEA JA APUVÄLINEITÄ

TEKSTI JA KUVAT: Kati Savela

Lukivaikeus saattaa tulla diagnosoitua vasta aikuisena, vaikka vaikeus on näkynyt eri tavoin jo kouluaikana. Sekä opinnoissa että työelämässä kannattaa kokeilla menetelmiä, jotka tukevat omaa tapaa oppia.

Tätä korostaa kokemusasiantuntija **Heli Turja**, joka toimii Erilaisten oppijoiden liiton hallinnoiman ESR-rahoitettujen Taitotuunaajat-hankkeen projektipäällikkönä.

Lukemisen ja kirjoittamisen erityisvaikeutta kutsutaan lukivaikeudeksi. Siitä käytetään myös termiä lukihäiriö tai dysleksia. Arviolta noin 6–10 prosentilla aikuisista on jonkinasteisia lukemisen ja kirjoittamisen hankaluuksia.

Turja alkoi epäillä oppimisvaikeutta lukiossa. Ennen kirjoituksia saksan opettaja ohjasi hänet ensimmäisen kerran testiin. Virallisen lukitestin hän teetti silti vasta yli 30-vuotiaana. Tällöin hän oli ollut Helsingin Seudun Erilaisten Oppijoiden HEROn vapaaehtoistoiminnassa mukana yli viisi vuotta. Hän teetti testin yliopistoon hakuun varten selvittääkseen täsmällisesti, miten voi parantaa osaamistaan.

– Olin koulussa hidas lukemaan, kirjoittaessa teksti hyppi riveillä, äänteiden erittely oli vaikeaa, lyhytkestoinen muisti pysyi käsittelemään paljon vähemmän asioita kuin normaalisti, Turja luettelee merkkejä, joille löytyi selitys vasta kun lukivaikeus tunnistettiin.

Häntä ovat auttaneet lukemisen tauottaminen, luetun kertaaminen ääneen ja se, että mumisee hiljaa itsekseen, mitä on tekemässä ja mitä aikoo seuraavaksi tehdä. Avokonttorissa itsekseen puhumisen kuuluvat muutkin, mutta he tietävät, mistä se johtuu.

Erilaiset oppijat liitto ry:n kunniapuheenjohtaja **Airi Valkama** oli kiinnittänyt huomiota Turjan tapaan toimia työyhteisössä ja otti asian puheeksi. Hänen tarjoamansa infopaketti antoi tietoa ja kannusti selvittämään, onko kyseessä oppimisvaikeus.

– Olin aluksi järkyttynyt lukivaikeuteni tultua ilmi, koska olin luullut pystyneeni peittämään sen muilta, Turja kertoo.

LUKIVAIKEUS EI ESTÄNYT URALLA ETENEMISTÄ

Heli Turjasta tuli liiton toiminnassa vakio-kävijä ja lopulta hallituksen jäsen. Hän on käynyt myös seminaareissa puhumassa oppimisvaikeuksista. Ammatiltaan hän on tv-toimittaja-ohjaaja.

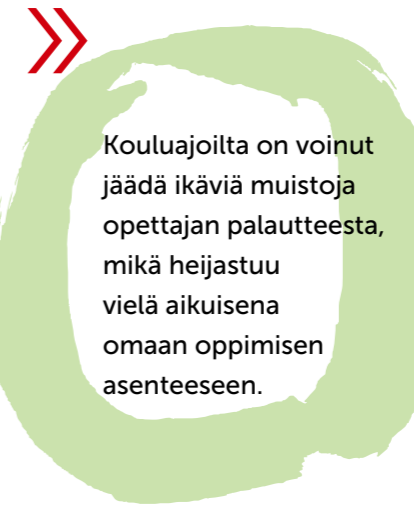
– Usein kysytään, missä ammateissa voi toimia, jos on luki- tai muu oppimisvaikeus. Voin kertoa esimerkkinä, että itse olen ollut opetus- ja viestintäalan töissä, vaikka ne ovatkin melko haastavia oppimisvaikeuksista kärsiville, Turja naurahtaa.

Koulussa englantia kirjoittaessa kirjaimet saattoivat Turjallakin olla väärinpäin. Silti hän on oppinut käyttämään englantia toisena työkielensä.

– BBC-kanavan ohjelmissa eri ihmisten puheet on tekstitetty eri värillä, jolloin on helpompi seurata, kuka puhuu. Tämä auttaa hahmottamaan, miten puhuttu ja kirjoitettu kieli eroavat toisistaan.

Oma tapa tehdä töitä löytyy kokeilemalla. Tilannesparraus on tullut Turjalle tuuksi – missä mennään ja mitä seuraavaksi pitäisi tehdä.

– Keskeneräisyyden sieto on usein vaikeaa oppimisvaikeuksia omaavalle. Si-



Kouluajoilta on voinut jäädä ikäviä muistoja opettajan palautteesta, mikä heijastuu vielä aikuisena omaan oppimisen asenteeseen.

henkin on olemassa menetelmiä, jotta pystyisi olemaan murehtimatta sitä, mihin ei sillä hetkellä voi vaikuttaa. Asiat kannattaa jakaa omiin kokonaisuuksiin, joita hoitaa kokonaisuus kerrallaan, Turja antaa vinkin.

Ajankulu voi myös hämärtä, kun keskittyy johonkin täysillä. Tähän auttavat esimerkiksi puhelimeen asennetut hälytykset, joita Turja itsekin käyttää ahkerasti.

TUKEA JA KEINOJA OPISKELUUN

Luki- tai oppimisvaikeuksien ei tarvitse estää opiskelu- ja työhaaveita. On olemassa vaihtoehtoisia opiskelutapoja ja apukeinoja, jotka auttavat niin työssä, opiskelussa kuin arjessakin.

Esimerkiksi opiskelija, jolla on oppimisvaikeus, voi hyötyä mahdollisuudesta suo-

rittaa tentit suullisesti. Onkin tärkeää, että oppilaitosten henkilökunta hakeutuu koulutuksiin. Niitä tarjoaa esimerkiksi Niilo Mäki -instituutti.

Uusia toimintatapoja kehitetään myös erilaisissa hankkeissa. Erilaisten oppijoiden liiton Taitotuunaajat ESR-hanke (2016–2018) tukee aikuisia, joilla on realistinen mahdollisuus hakea työhön tai koulutukseen tai pitää olemassa oleva työ- tai opiskelijapaikka. Hankkeessa on luotu Oppimisen olohuone -toimintamalli.

Projektipäällikkö Heli Turja kertoo, että olohuoneeseen voi tulla työstämään omia lukemisen, kirjoittamisen, matematiikan ja digiosaamisen perustaitojaan kokemosajien kanssa. Toimintaa on kokeiltu mm. korkeakouluopiskelijoiden parissa Vaasassa ja Rovaniemellä.

– Suurin osa asiakkaista on ottanut ensin yhteyttä ja tullut sitten käymään jonkin akuutin asian takia. Sellainen voi olla esimerkiksi tulossa oleva pääsykoe, gradun teko tai muu solmukohta, Turja sanoo.

Turja kertoo, että kävijöitä pyritään auttamaan ensin käsillä olevassa tilanteessa ja sen jälkeen mietitään yhdessä, mitä jatkossa. Vaihtoehtoja lähdetään etsimään mm. apuvälinekeskuksesta, erilaisista sovelluksista tai erilaisista luku- tai kirjoitustekniikoista.

KOULUJAN PALAUTE VOI JÄÄDÄ KALVAMAAN

Oppimisen olohuoneen asiakkaina on myös uranvaihtajia. Heillä voi olla pitkä aika edellisistä opinnoista, ja opiskelutavat ovat muuttuneet täysin. Opiskelijoilta vaaditaan enemmän omatoimisuutta ja aikatauluttamista, ja verkko-opiskelu on arkea. Silloin opiskelijan on hyvä käydä metodeja läpi Oppimisen olohuoneen ohjaajan kanssa.

– Kouluajoilta on voinut jäädä ikäviä muistoja opettajan palautteesta, mikä heijastuu vielä aikuisena omaan oppimisen asenteeseen. Pienet jutut voivat jäädä mieleen ja synnyttää kammoa oppimistilanteita kohtaan, Heli Turja kertoo.

Siksi oma asennekin voi olla aluksi vastustava: ”kaikki on kokeiltu eikä toimi”. Osa jättää leikin kesken jo alkuunsa todeten, että pääsykokeet ovat liian vaikea pala. Jotkut kuitenkin palaavat Oppimisen olohuoneeseen ja uskovat, että harjoit-



Heli Turja (tiskin takana) on ollut opetus- ja kasvatustieteiden Educa-messuilla esittelemässä Erilaisten oppijoiden liiton toimintaa ja kertomassa oppimisvaikeuksista kävijöille.





Mm. ammatillisten oppilaitosten oppilaanohjaajat ovat olleet kiinnostuneita hankkeestamme, sillä oppilaitoksiin kaivataan työkaluja oppimisen tukemiseen.



On monia apuvälineitä ja tekniikoita, jotka tukevat oppimista ja työntekoa, jos on lukivaikeus. Vahva motivaatio auttaa tekniikkoiden ottamisessa haltuun, Heli Turja kannustaa.

telemalla oma tapa oppia saattaisi avautua. Oma motivaatio onkin äärimmäisen tärkeä, jotta tekniikat alkavat aueta.

LUKIVAIKEUS VOI PITKITTÄÄ TYÖPÄIVIÄ

Jos on opiskelutapa muuttunut, niin on työelämäkin, niin kliseeltä kuin tämä kuulostaakin. Jos opiskeluaikana on ollut hidasta vastaamaan tentteihin, työssä tämä voi tulla esiin niin, että raporttien tai yhteenvetosten tekeminen on työläästä. Oma suoriutumista tulee verrattua muiden tahtiin. Jotkut jatkavat työpäiväänsä vain, jotta saisivat muut kiinni.

– Silloin kannattaa etsiä kokeilemalla itselle sopiva tapa käsitellä tekstejä. On olemassa myös sovelluksia, joissa kone lukee tekstin. Lukunopeutta voi säätää. Tämä voi auttaa, jos luettaessa kirjaimet tuntuvat hyppivän riveillä, Turja selittää.

Tai tekstin voi itse sanella ensin sovellukseen, kone kirjoittaa sen ja lopuksi voi kirjoittaa sen itse puhtaaksi. Siten pääsee ylös tyhjään paperin kammosta.

Oppimisvaikeus voi joskus olla osatekijänä esim. mielenterveysongelmien taustalla, ellei henkilö tunne tai ole opetellut keinoja, jotka helpottavat selviytymistä. Niin sanottu laatikon ulkopuolelta -ajattelutavasta voi olla hyötyäkin. Asioiden tekeminen omalla tavalla osoittaa kekseliäisyyttä ja voi tuoda esiin eri tilanteisiin ratkaisuja, joita muut eivät tule ajatelleeksi.

AMISREFORMI TAKAA TUEN AIKUISILLEKIN

Taitotuunaajat-hankkeessa voi kokeikäyttää sovelluksia eri laitteilla ja ohjelmilla, tietokoneella, puhelimella tai tabletilla. Kokeiluvärsioita saa käyttöönsä ilmaiseksi, mutta ostettunakin applikaatiot ovat melko edullisia, muutamasta eurosta kymppiin.

Projektipäällikkö Heli Turja kertoo, että ammatillisen koulutuksen reformin myötä tuli lakisääteiseksi tarjota oppimisen tukea myös aikuisopiskelijoille. Kaikille opiskelijoille tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, joka sisältää myös ohjaus- ja tukipalvelut.

– Muun muassa ammatillisten oppilaitosten oppilaanohjaajat ovat olleet kiinnostuneita hankkeestamme, sillä oppilaitoksiin kaivataan työkaluja oppimisen tukemiseen. Oppimisen olohuone tarjoaa yhden vaihtoehdon oppilaitosten työkalupakkiin tukemaan opiskelijoiden erilaisia oppimistapoja.



LISÄTIETOA:

www.erilaistenoppijoidenliitto.fi
www.lukihairio.fi
http://oppimisvaikeus.fi

OPPIMISVAIKEUDET TYÖELÄMÄSSÄ

Työntekijää, jolla on oppimisvaikeuksia, voidaan tukea eri tavoin. Eri keinoista ja toimintamalleista hyötyvät usein muutkin työyhteisössä. On esimerkiksi tärkeää varata riittävästi aikaa perehdytykseen ja toteuttaa sitä moniaistikanavaisesti. Työtehtäviä voi myös henkilökohtaistaa työntekijän vahvuuksien kautta.

Työnantaja voi hankkia tarvittaessa apuvälineitä ja hakea niihin työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta. Apuvälineiden ja hyötysovelluksien avulla työntekijöiden taidot ja kyvyt saadaan käyttöön paremmin. Työn sujuvoittamisen edistäminen hyödyttää myös muiden työpaikalla olevien työntekoa.

Työn kuormittavuutta voi vähentää parantamalla työn kognitiivista ergonomiaa. Ohjeiden saavutettavuutta ja raportin kirjoittamista voi myös helpottaa, mikä tukee työntekijöiden jaksamista.

Erialaista sovelluksista löytyy lisätietoa mm. Oppimisvaikeuksista työpaikan osaamisvalmiuksiin eli OPPI-VA (2017–2019) hankkeen verkkosivuilta. Hanketta toteuttaa Työväen Sivustysliitto ja Erialaisten oppijoiden liitto on siinä yksi yhteistyökumppaneista. Tavoitteena on, että työpaikoilla huomataan, millaisesta tuesta työntekijät hyötyvät.



www.oppi-va.fi/

SOSKUssa luotiin laatukriteerit sosiaalisen kuntoutuksen järjestäjille

SOSKU-hankkeessa (2015–2018) sosiaali- ja terveyspalveluiden ammattilaiset ja asiakkaat ideoivat, kehittivät ja testasivat yhdessä sosiaalisen kuntoutuksen toimintamalleja. Tuloksena oli muun muassa 10 kohdan kriteeristö kuntoutuksen järjestäjän tueksi.

TEKSTI: Kati Savela

Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallisen kehittämishankkeen tavoitteena oli mm. kehittää uusia asiakaslähtöisiä toimintamalleja ja vahvistaa valtakunnallista verkostoyhteistyötä. Lisäksi koko sosiaalisen kuntoutuksen käsite vaati selkiyttämistä, kun se tuli kirjatuksi sosiaalihuoltolakiin keväällä 2015. Käsitteen selkeytys sekä toimeenpanon yhtenäistäminen olivat hankkeen päätavoitteita.

Asiakkaat olivat alusta asti mukana ideoimassa toimintaa. Mukana oli myös monialaisia verkostoja, sillä ideana oli rikkoa sektorirajoja asiakkaiden kokonaisvaltaisen tilanteen käsittelemiseksi.

UUSI LAKI LOI TARPEEN KÄSITTEEN TARKENNUKSELLE

Sosiaalihuoltolain mukaan kuntien on määriteltävä sosiaalisen kuntoutuksen toimeenpano ja sisällöt. Käsitettä on kuitenkin käytetty eri merkityksissä.

SOSKUssa sen sisällöksi muotoutui voimavaroja antava, pedagoginen toiminta, jossa vahvistetaan erilaisia, mm. yhteisötaitoja. Sitä kautta ihminen, kuntoutuva asiakas, kokee lisääntyneitä osallisuutta.

Hankkeessa laadittiin sosiaalisen kuntoutuksen laatukriteerit kuntoutuksen järjestäjän tueksi. 10 kriteerissä korostetaan mm. pitkäkestoista tukea, asiakkaan omaehtoisuutta palveluun osallistumisessa ja kuntoutusta toteuttavien tahojen osaamisen jatkuvaa kehittämistä.

KUNTOUTUSTA VAI TYÖTOIMINTAA?

Sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan raja ei ole ollut selvä, ja tätä tarkasteltiin hankkeessa asiakkaan kannalta. Joillekin sosiaalisen kuntou-



Sosiaalinen kuntoutus olisi ensisijaisesti vaikeimmassa tilanteessa oleville henkilöille suunnattua korjaavaa kuntoutusta.

– Kuntoutuksen uudistamiskomitean näkemys SOSKUn loppuraportissa

kehitystyö etenee hyvin eri tahtia valtakunnallisesti, Kaija Ray tiivistää hankkeen merkityksen Vatesin näkökulmasta.

SOSKU-hanketta koordinoi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Hankkeen osatoiteuttajina olivat Diakonia-ammattikorkeakoulu, Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä FSHKY, Kuntoutussäätiö, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymä Essote, Laukaan kunta sekä Mikkelin, Rovaniemen, Seinäjoen ja Vantaan kaupungit.



LÄHDE / LISÄTIETOA:

SOSKU-hankkeen 2015–2018 loppuraportti, joka löytyy hankkeen kotisivuilta: www.thl.fi/sosku

tuksen tarkoitus on edistää työelämävalmiuksia, toisille se merkitsee toimintakyvyn ja yleisen hyvinvoinnin vahvistamista.

Asiakkaiden kirjo on laaja ja tarpeet hyvin erilaisia. Osahankkeissa kokeiltiin eri tyyppejä toimintatapoja sekä yksilötyökentelyssä että ryhmässä.

Sosiaalisen kuntoutuksen raamit muuttuvat sote-uudistuksen myötä. SOSKUn kokemusten mukaan asiakkaiden toimintakykyä tukeva ja osallisuutta edistävä sosiaalinen kuntoutus tulisi kytkeä aikuissosiaalisen kuntoutuksen sisältöihin.

Vates-säätiö toimi SOSKU-hankkeen ohjausryhmässä. Säätiön edustajana oli kehittämisspäällikkö Kaija Ray.

– Sosiaalinen kuntoutus työtapana ei ole uusi, uutta se on vain lainsäädännön kannalta. SOSKU-hanke on tuonut tervetulleeseen ”pölytyksen” keskusteluun ja sosiaalisen kuntoutuksen käytäntöihin, koska



VATESIN TAPAHTUMIA

Työllistämisen kehittämispäivät

AIKA: 14.–15.11.2018

Paikka: Vates-säätiö, Oltermannintie 8 (auditorio), Helsinki

Kaksipäiväinen seminaari tarjoaa sisältöä monipuolisesti työllistämiskentän eri asiantuntijaryhmille, niin sosiaalisen työllistämisen esimiestasolle, valmennushenkilöstölle, kuntien ja kaupunkien työllisyysasiantuntijoille kuin hanke- ja kehittämistyötä tekeville.

Päivien ohjelmassa on yhteisiä ajankohtaisiin teemoihin painottuvia kokonaisuuksia sekä monipuolinen tarjonta asiantuntijaryhmiä, joissa alan henkilöstö voi kehittää vuorovaikutteisesti oman työnsä sisältöjä.

Tilaisuus on maksullinen.

LISÄTIETOJA: Anne Korhonen, anne.korhonen@vates.fi ja Jukka Lindberg, jukka.lindberg@vates.fi

www.vates.fi/vates/tyollistamisen-kehittamispaivat

Viestintä ja selkokieli työhönvalmentajan työssä – Työhönvalmennuksen teemapäivä

AIKA: 21.11.2018

Paikka: Joensuun Tiedepuisto, Temple of Challenge, rakennus 3A, Länsikatu 15, Joensuu

Tämän vuoden neljäs Työhönvalmennuksen teemapäivä järjestetään yhteistyössä Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAIKU- ja KAJO-keskus -hankkeiden kanssa osana alueen Työllisyystoimijoiden kehittämispäiviä. Teemapäivä keskittyy viestintään työhönvalmentajan työssä sekä selkokielen alkeisiin. Päivä on hyvin käytännönläheinen ja sidottu työhönvalmentajan oman työn arjen työtilanteisiin.

Tilaisuus on maksuton.

LISÄTIETOJA: Anne Korhonen, anne.korhonen@vates.fi

Tuettu työllistyminen -seminaari

AIKA: 4.12.2018

Paikka: Vates-säätiö, Oltermannintie 8, Helsinki

Seminaari antaa kattavaa perustietoutta tuetun työllistämisen menetelmistä, tukimuodoista ja palveluista. Tilaisuus on tarkoitettu toimialan ajankohtaistietoutta kaipaaville ja se sopii hyvin myös tuoreemmille alan asiantuntijoille.

LISÄTIETOJA: Anne Korhonen, anne.korhonen@vates.fi

Mobiilivideokoulutus

AIKA: 8.11.2018 KELLO 8.30–16.00

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

Vatesin viestintäverkostolle suunnatussa koulutuksessa harjoitellaan mobiilivideon tekoa omalla puhelimella. Saat vinkkejä kuvaukseen, videon tekoon ja jakoon (YouTube, Instagram). Käytämme ilmaista Adobe Live Clip -ohjelmaa. Kouluttajana Jarno Siira. Mukaan mahtuu maksimissaan 14.

Hinta: 50 euroa (sis. ruokailut)

LISÄTIETOJA: kati.savela@vates.fi

Miten menestyn julkisten hankintojen kilpailutuksessa?

AIKA: 23.10.2018

Paikka: Vates-säätiö, Oltermannintie 8 (auditorio), Helsinki

Koulutuksen tarkoitus on kehittää omaa palvelutuotantoa ja muuta toimintaa niin, että kilpailutuksiin mukaan pääseminen on mahdollista. Koulutuksen kohderyhminä ovat etenkin työllistämisyksiköt ja järjestöt.

Hinta: 50 euroa (sis. tarjoilut)

LISÄTIETOJA: Jukka Lindberg, jukka.lindberg@vates.fi

KeKo-hankkeen tapahtumat

KeKo-hanke järjestää alueellisia tapahtumia ympäri Suomea. **Tulossa mm. Seinäjoen verkostotapaaminen 25.10.2018 ja Keski-Suomen verkostotapaaminen Jyväskylässä 29.10.2018.** Tilaisuudet ovat maksuttomia.

LISÄTIETOJA: Mari Toivonen, mari.toivonen@vates.fi
www.vates.fi/vates/projektit/keko

2019

Sisäinen motivaatio

AIKA: 28.1.2019

Paikka: Vates-säätiö, Oltermannintie 8 (auditorio), Helsinki

Tietoa teorian ja käytännön kautta siitä, mikä on asiakkaan sisäisen motivaation merkitys työllistämisen tukena. Pääpuhujana on tutkijatohtori Frank Martela. Tilaisuus toteutetaan yhteistyössä Mielenterveyden keskusliiton kanssa.

LISÄTIETOJA: www.vates.fi/tapahtumat

Vates-päivät

AIKA: 15.–16.5.2019

Paikka: Heureka, Vantaa

Vates-päivät on valtakunnallinen sosiaalisen työllistämisen kaksipäiväinen seminaari, joka järjestetään 14. kerran. Vates-päivillä on jälleen tuhti annos ajankohtaisia keskustelunaiheita työllistämisestä. Tarkempi ohjelma ilmestyy myöhemmin.

Tilaisuus on maksullinen.

LISÄTIETOJA: kaija.ray@vates.fi

Lue lisää ja ilmoittaudu:
www.vates.fi/tapahtumat



JobShadowDay info 7.11.2018

AIKA: 7.11.2018 KELLO 9–11

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

Kohderyhmä: Vatesin viestintäverkosto ja muut JSD-päivästä kiinnostuneet

Ensi vuonna JobShadowDay -päivää vietetään **16.5.2019**. Haluatko tietää lisää? Ilmoittaudu marraskuun infopäivään ja osallistu kampanjan kehittämiseen. Tuleva JSD-päivä on hyvä mahdollisuus nostaa esille osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen liittyvää asiaa mediassa.

Vates on koordinoitunut JSD-päivää Suomessa vuodesta 2014 lähtien. Tänä vuonna päivään osallistui 200 työnantajaa, 250 työnseuraajaa ja yli 60 lähettävää tahoa.

LISÄTIETOJA INFOPÄIVÄSTÄ: tiina.jappinen@vates.fi

PARTY-julkaisun
ilmeen suunnitteli
Seppo Alanko.



PARTY

Parempaa työ- ja toimintakykyä

Vaikeammin työllistyvien työllistymistä edistettiin PARTYssa

TEKSTI: Kati Savela

ESR-rahoitteisen PARTY - Parempaa työ- ja toimintakykyä -hankkeen (2015–maaliskuu 2018) tavoitteena oli edistää pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työnhakijoiden työllistymistä. Yksi tavoite oli luoda heille uusia, kokonaisvaltaisia palveluita. Kuntoutuksen koordinaatio ja työttömien terveydenhuolto olivat hankkeessa tärkeässä osassa.

Vatesin tehtävänä oli kouluttaa projektien ja sote-henkilöstöä kuntoutukskoordinaation ja ohjausosaamisen kehittämiseen sekä työllistämiseen liittyvistä palveluista ja tukimuodoista. Koulutustilaisuuksia järjestettiin Työterveyslaitoksen kanssa.

Vates-säätiö toi koulutuksiin asiakkaan sosiaaliseen tukemiseen liittyvät kysymykset sekä moniammatillisen työskentelyn merkityksen. Palautteiden perusteella hankke onnistui nostamaan esiin tutuista asioista uusia näkökulmia ja oivalluksia, joita ammattilaiset kykenivät hyödyntämään omassa työssään.

Vates myös tiedotti hankekokonaisuuden päämääristä ja toimenpiteistä hankkeen asiakkaille, muille kuntatoimijoille, rahoittajalle ja ns. suurelle yleisölle.

Asiakastyötä tekevien PARTY-osahankkeiden motivoinnin ja ohjauksen avulla löytyi lähes 28 prosentille osallistujista pysyväluonteinen ratkaisu (työ, opiskelu tai työkyvyttömyysetuus). Osallistujista työllistyi hankeajana 131 henkilöä.

Kokemusasiantuntijuus ja asiakasosallisuus toteutuivat hankkeessa sen suunniteluvaiheesta asti. Kokemusasiantuntijoita oli mm. palkattuina työntekijöinä osahankkeissa. Osahankkeissa kehitetyt toimintamallit jäivät useissa hankekunnissa osaksi kuntien työllisydenhoitoa tai muuta palvelua.

Hankkekuntia olivat Turku, Rauma, Salo, Somero, Eura ja Eurajoki. Lisäksi mukana olivat Vatesin lisäksi Työterveyslaitos ja työpankkiyritys TaitoKunto Oy.

@ PARTYN PARHAAT käytännöt ja asiakkaiden reittejä kohti työelämää on koottu helppolukuisen julkaisuun, johon pääsee alla olevasta linkistä:
<https://adobe.ly/2LoeVjd>

HUOM! Voit tilata julkaisua painettuna maksutta Vatesista, viestinta@vates.fi

@ PARTY-HANKKEEN AINEISTOT löytyvät Innokylä-sivustolla:
www.innokyla.fi/web/hanke2107599

TEKSTI: Tiina Jäppinen



Lakineuvonnan blogi kiinnostaa

Vatesin lakineuvonnasta on kysytty tämän vuoden aikana eniten palkkatuki-asioihin, työkokeiluun, koeaikaan, työhaastatteluun sekä avotyötoimintaan liittyvistä asioista. Lakiasioiden asiantuntija **Teppo Rautjärvi** kirjoittaa blogitekstejä neuvontatapauksen pohjalta Vatesin verkkosivuille. Vatesin lakineuvonnan resurssit ovat niukat. Käsitteilyyn otetaan tapauksia, joilla voidaan katsoa olevan osatyökykyisten työllistämisen kannalta laajempaan mielenkiintoa. Palautteen mukaan 95 prosenttia koki saaneensa lakineuvonnasta hyötyä työhönsä.

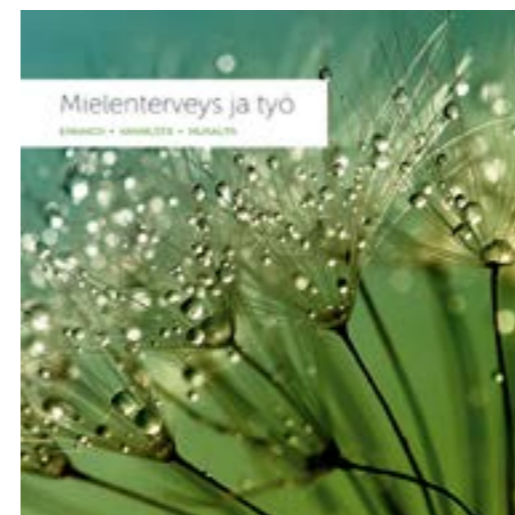
Vuoden 2018 tammi–kesäkuun aikana selvitettiin 34 tapausta. Viime vuonna Va-

tesissa käsiteltiin 74 neuvontaa ja vuonna 2016 yhteensä 60. Moni asia vaatii yhteydenottoja esimerkiksi viranomaisiin.

Tänä vuonna lakineuvoja on pyydetty aiemmin mainitun lisäksi myös yhdenvertaisuus- ja irtisanomisasioista, työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämisestä, palkasta, kuntalisästä, työolosuhteiden järjestelytuesta, työn mukautuksesta ja esteettömyysasioista. Yhteydenottoja on tullut myös sosiaalisesta yrittäjyydestä ja vammaisyrittäjyydestä, oppisopimuksesta sekä kuntouttavasta työtoiminnasta.

@ LUE LISÄÄ: www.vates.fi/blogit

UUSIA JULKAISUJA



Mielenterveys ja työ -esite

Vates-säätiö on toteuttanut yhteistyössä Mielenterveyden keskusliiton, Suomen Mielenterveysseuran ja Suomen Klubitalojen kanssa esitteen, jossa käsitellään mielenterveyttä työelämän näkökulmasta. Esite on yksi keino vaikuttaa asenteisiin tiedon avulla.

Esitteessä on mm. kolme mielenterveyskuntoutujan tarinaa, tietoa tuesta työssä pysymiseen ja rekrytointiin, työolojen muokkauksesta sekä siitä, miten työnantaja voi edistää työyhteisön mielenterveyttä.

@ 12-sivuista esitettä voi tilata Vatesin viestinnästä viestinta@vates.fi tai ladata pdf-esitteenä Vatesin verkkosivuilta: www.vates.fi/vates/aineistot/esitteet.html.



Järjestöjen työllisyyspalvelut -esite

Vates-säätiö on päivittänyt esitteen, jossa kerrotaan vammais- ja muiden järjestöjen työllistämispalveluista. Tähän esitteeseen on koottu yhteystietoja järjestöistä, jotka tukevat vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden polkuja työelämään. Lisäksi siinä on tietoa työllistämisen tai työssä pysymisen tukimuodoista.

Esite on suunnattu työntekijöille, työnantajille ja viranomaisille. Järjestöissä on paljon myös työllistämisen asiantuntemusta, jota kannattaa hyödyntää. Järjestöjen työllisyyspalveluita varten ei tarvita lähetettä ja ne ovat yleensä maksuttomia.

@ 12-sivuista esitettä voi tilata Vatesin viestinnästä viestinta@vates.fi tai ladata pdf-esitteenä Vatesin verkkosivuilta: www.vates.fi/vates/aineistot/esitteet.html.

KeKo Extra -lehti

tuota esiin järjestöjen osaamista

Kyvyt käyttöön -lehdestä ilmestyy Extra-lehtiä eri teemoista. Syyskuussa 2018 ilmestyi KeKo Extra, joka nostaa esiin järjestöjen tekemää työtä työllistymisen tukemiseksi. Lehti on tuotettu Vatesin KeKo- eli kehittämisen koordinaatiohankkeessa.

Lehteä voi tilata myös jaettavaksi viestinta@vates.fi Lehti löytyy pdf-muodossa Vatesin verkkosivuilta Aineistot-osiosta.

Piirroksia ja logo: Valtteri Järvi



Nostaja KeKo Extra -lehdestä

JÄRJESTÖJÄ TARVITAAN TYÖLLISYYDEN EDISTÄMISESSÄ

– Suomelle tulee suuria osaamisen ja markkinamallien haasteita, jos meillä päädytään käyttämään laajoja markkinoita työvoimapolitiikan tuottamisessa, toteaa työvoimapolitiikan asiantuntija **Robert Arnkil** Kyvyt käyttöön KeKo Extrassa.

Arnkil on perehtynyt eri maiden työllisyshoitoon. Osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseksi hän luottaa eniten Saksan malliin, ei esimerkiksi Australian, joka on ollut esillä.

– Järjestöjen tärkeys kaikissa maissa liittyy siihen, että niillä on kokemusta erityisesti eri syistä heikossa asemassa olevien työnhakijoiden palveluista. Tällaista kumppanuutta tarvitaan ratkomaan toistuvan työttömyyden ja vajaatyökykyisyyden haasteita, painottaa Arnkil kirjoituksessaan.

JÄRJESTÖT TYÖLLISTÄVÄT

Livokas ry Pohjois-Pohjanmaalla sai työllistämistoimiin hankerahoitusta kokoamalla alueen yhdistykset yhteen. Vuodesta 2002 Livokas on työllistänyt vuosittain 5–7 henkilöä.

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys tukee KAJO-keskuksensa kautta yhdistyksiä, jotka haluavat työllistää pitkään työttömänä olleen henkilön. Tällaisia yhdistyksiä on nyt noin 60. Ne ovat omaksuneet työllistymistä tukevat mallit osaksi toimintaansa.

Etelä-Pohjanmaalla toimivan Buusti ry:n asiakkaista 60 prosenttia löytää työtä. Asiakkaita on vuosittain 500.

MYÖS PIENI TOIMIJA VOI MITATA VAIKUTTAVUUTTAAN

Vaikuttavuuden arvioija ja mentori **Saila Tykkyläinen** rohkaisee myös pieniä yhdistyksiä vaikuttavuuden arvioimiseen. Arviointi voi olla yksi koko toiminnan kehittä-

misen näkökulma, esimerkiksi järjestön vapaaehtoisten tukemiseen liittyvä.

Tykkyläinen kannustaa myös hyödyntämään verkostoja arvioinnissa.

– Jos tavoittelee yhteiskunnallista vaikutavuutta, yksin ei oikein pysty ratkomaan isoja ongelmia, sanoo Tykkyläinen.

Toisaalta siitäkin voi lähteä, että pienetkin muutokset kohderyhmän elämässä riittävät toteuttamaan oman toiminnan tavoitteita.

JÄRJESTÖJEN AIKA ON NYT

– Järjestösektorilla on osaamista ja tuntemusta vaikeimmin työllistyvien palvelutarpeista. Emme saa hukata tätä osaamista, sanoo Kuntaliiton kehittämisspällikkö **Erja Lindberg**.

Hän kehottaa järjestöjä ottamaan yhteyttä tulevien vaalien ehdokkaisiin ja nostamaan tärkeä työnsä esille. On aika muistuttaa päättäjiä siitä, että järjestöjen osaamista on hyödynnettävä riittävästi.



LISÄTIETOA:

KeKo – kehittämisen koordinaatiohanke 2017–2019, Mari Toivonen, hankepäällikkö, p. 050 377 5432 tai mari.toivonen@vates.fi www.vates.fi -> Projektit -> Keko

LUE UUSI
Xtra

Kyvyt käyttöön – KeKo



Arvokas osaaminen käyttöön

Esimerkkeinä mm. Nauha ry, Buusti ry, Livokas ry

Tutustu näihin!

Järjestöjen tuetun työllistämisen mahdollisuudet

Työvoimapalveluiden kilpailutuksen kv. kokemukset

Tilaa painettua lehteä haluamasi määrä osoitteesta viestinta@vates.fi

Lue pdf-lehti Vates-säätiön sivuilta www.vates.fi/vates/aineistot.



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 yli 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 työllistämisyksiköiden 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, Anne Korhonen
 - » Rivakka OTE, 2017–18, Kiipulasäätiö (Valtioneuvosto/STM), Anne Korhonen

■ VALTAKUNNALLISET KEHITTÄMISRYHMÄT

- (Vatesin edustajat)
- » Työelämä 2020 -hankkeen johtoryhmä Jaana Pakarinen, Jukka Lindberg
 - » OSKU-verkkopalveluhanke – Osatyökykyisille tie työelämään, STM Jukka Lindberg, Kati Savela, Anne Korhonen, Kaija Ray
 - » Vammaisfoorumin työllisyysryhmä Teppo Rautjärvi

■ VATES JÄSENEÄ

- » SOSTE Suomen Sosiaali ja terveys ry (www.soste.fi)
- » Yritysvastuuverkosto FIBS (www.fibsry.fi)
- » Helsingin seudun kauppakamari
- » 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)

■ VATESIN EDUSTUS MUIDEN

HANKKEIDEN OHJAUSRYHMISSÄ

- » Palkkaa mut -hanke, Kehitysvammaliitto ry
- » SOSKU (Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämishanke), THL
- » Työtä kohti -hanke, Helsingin seurakuntayhtymä
- » Verkon vahviste -hanke, Suomen Klubitalot ry
- » Työkykykoordinaattoripilotoinnit osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi, TEM
- » Yritystä! -hanke, Invalidiliitto
- » Vahti-hanke, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas
- » Tarinoista voimaa, Helsingin yliopisto
- » HyvinVoi-koordinaatio (Maaseudun hyvinvointiyrittäjyyden koordinaatiohanke), Luonnonvarakeskus Luke
- » Opty (Opitaan työhön yhdessä), Invalidisäätiö
- » SIEPP (Sosiaalisia innovaatioita ja työtä julkisilla hankinnoilla), THL
- » Kuurojen palvelusäätiön Poveri-hankkeen seurantar ryhmän jäsenyys

Vatesin edustaja on Kiipulan ammattiopiston johtokunnassa, Invalidisäätiön valtuuskunnassa, Kuntoutussäätiön hallituksessa, SOSTE:n valtuuskunnassa varajäsenenä sekä Green Care Finland ry:n hallituksessa.

KYVYT KÄYTTÖÖN



VATESIN VERKOSTOT – LIITY MUKAAN!

www.vates.fi/vates/verkosto

KYVYT KÄYTTÖÖN -VERKOSTON KEHITTÄMISRYHMÄT

- » Työhönvalmennuksen kehittämisryhmä: anne.korhonen@vates.fi
- » Työllistämisyksiköiden johdon kehittämisryhmä: jukka.lindberg@vates.fi

VATESIN MUUT VERKOSTOT

- » Väli työmarkkinatoimijoiden verkosto: jukka.lindberg@vates.fi
- » Vatesin viestintäverkosto: tiina.jappinen@vates.fi

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
044 743 1929

Tarja Haili-Kilpiö

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

Tiina Jäppinen

Viestintävastaava
040 592 9645

Anne Korhonen

Kehittämiskoordinaattori
Työhönvalmennus ja
ammattillinen kuntoutus
045 676 5473

Jukka Lindberg

Kehittämispäällikkö, elinkeinot
040 541 9493

Teppo Rautjärvi

Asiantuntija, lakiasiat
050 465 2740

Kaija Ray

Kehittämispäällikkö, osaaminen
0440 724 944

Tuuli Riisalo-Mäntynen

Hankesihteeri, KeKo-hanke
0440 396 848

Ella Rytönen

Toimistoapulainen
044 369 8649

Kati Savela

Viestintäsuunnittelija
044 587 9568

Mari Toivonen

Hankepäällikkö, KeKo-hanke
050 377 5432

Pasi Ylipaavalniemi

Talouspäällikkö
044 521 2133

Vates-säätiö sr

Oltemannintie 8, 00620 Helsinki
PL 40, 00621 Helsinki

vates-saatio@vates.fi
www.vates.fi
www.valityomarkkinat.fi

www.twitter.com/kyvytkayttoon

www.facebook.com/vatessaatio

www.instagram.com/vatessaatio

www.slideshare.net -> Vates-säätiö

www.youtube.com -> Vates-säätiö

■ KOULUTUS


Vates toteuttaa seminaareja ja koulutustilaisuuksia. Vates tarjoaa myös tilauskoulutusta.

Lisätietoa: kaija.ray@vates.fi

MIKÄ OLI LEHDEN PARAS ARTIKKELI, MIKSI?

KERRO MEILLE 30.11.2018 MENNESSÄ, mikä oli lehden paras juttu.

Arvomme kaikkien vastanneiden kesken kaksi Finnkinon kahden lipun pakettia.

 VASTAUKSET: viestinta@vates.fi



FINNKINO

{ VATESIN VAALITEESIT 2019 }



Järjestöjen työllistämisen asiantuntemus käyttöön

Järjestöillä on tietoa ja kokemusta siitä, miten osatyökykyinen, vammainen tai pitkäaikaissairas henkilö työllistyy. Järjestöt työllistävät ja tukevat vaikeimmin työllistyviä osatyökykyisiä henkilöitä.



Työllisyyspalvelut kaikille saavutettaviksi

Työllistymispalvelujen saavutettavuus on kaikkien oikeus – myös heille, joiden vamma tai sairaus vaikuttaa palvelun käyttöön tai tietoon ja palveluihin pääsemiseen.



Koulutuspolku toiselta asteelta työelämään varmistettava

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on viime vuosina kasvanut. Työelämäpolun tasoittaminen ja tuen saannin helpottaminen työelämän alkutaipaleella on tärkeää.