



SOPIVAA  
työtä kaikille

Sopivaa työtä kaikille -konsepti 2019 – 2021

# SISÄLTÖ

	sivu
1. Johdanto	2
2. Sopivaa työtä kaikille -konsepti	3
3. Katsaus konseptin kautta työtä etsineisiin ja työllistyneisiin	4
4. Viestintäkampanja ja kiertue	7
5. Johtopäätökset Sopivaa työtä kaikille -konseptista	8
6. Yksityiskohtaiset kuvaukset konseptin osa-alueista	10
6.1. Valtakunnallinen työelämävalmennus – Spring House Oy	10
6.1.2. Spring House Oy:n työelämävalmennukseen osallistuneiden kokemukset palvelusta	12
6.2. Ammattiopisto Spesian työelämävalmennus	14
6.3. Sopivaa työtä kaikille -digitaalisen keikkatyöalustan kehittäminen	15
6.4. Vammaisen yrittäjän tukemisen pilottikokeilu – ”käänteinen palkkatuki”	16
6.5. Omavalmentaja Helsinki -palvelukokeilu	16

## 1. Johdanto

Invalidiliitto ry:n liittohallitus päätti liiton juhluvuonna 2018 osoittaa miljoona euroa fyysisesti vammaisten ja toimintaesteisten ihmisten työllistymisen edistämiseen. Merkittävä panostus työllistymisen edistämiseen julkistettiin marraskuussa 2018 Invalidiliiton 80-vuotisjuhlaseminaarissa.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ratifioitiin Suomessa kesäkuussa 2016. Sen jälkeen on tehty vammaisille ihmisille osoitettuja erilaisia selvityksiä ja kyselyjä heidän tilanteestaan ja asemastaan yhteiskunnassa. Näiden selvitysten perusteella voidaan todeta, että vammaisten ihmisten työllisyysaste on matalampi kuin muun väestön, he kokevat syrjintää työelämään hakeutumisessa, eivätkä työllistymistä edistävät palvelut ole aina välttämättä riittäviä vammaisille ihmisille. Tähän tilanteeseen Invalidiliitto ryhtyi suunnittelemaan uudenlaista ratkaisumallia.



## 2. Sopivaa työtä kaikille -konsepti

Kevään 2019 aikana Invalidiliitto lähti rakentamaan Sopivaa työtä kaikille -konseptia ja yhteistyöhön kutsuttiin eri toimijoita. Yhteistyötä tukeväksi rakenteeksi muodostettiin neuvottelukunta. Neuvottelukunnan puheenjohtajaksi kutsuttiin pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen Opetushallituksesta.

Neuvottelukunnan muut jäsenet olivat varapuheenjohtajana Petri Pohjonen, Invalidiliitto, johtaja Tuija Oivo, TEM, ylijohtaja Mika Tammilehto, OKM, johtaja Eveliina Pöyhönen, STM, ylijohtaja Petri Knaapinen, Uudenmaan ELY-keskus, pääsihteeri Esa-Pekka Mattila, KY, toimitusjohtaja Mia Sarpolahti, Ammattiopisto Spesia, toimitusjohtaja Harry Nyström, Canon, henkilöstöjohtaja Sini Kivekäs, Nordea, työsuhdejohtaja Petteri Huovinen, Kesko, palvelujohtaja Timo Aro, Ilmarinen, projektijohtaja Mika Pyykkö, Sitra (myöhemmin TEM), Osaamiskeskuksen päällikkö, Mikko Toivanen, KELA, toimitusjohtaja Jaana Pakarinen, Vates-säätiö, johtaja Pekka Piispanen, AKAVA, edunvalvontajohtaja Katarina Murto, STTK, johtaja Saana Siekkinen, SAK, työmarkkina-asioiden päällikkö, Harri Hellsten, Suomen Yrittäjät, asiantuntija Merja Rusanen, KT Kuntatyönantajat, ja Invalidiliiton työntekijöistä yhteiskuntasuhdejohtaja Laura Andersson, talousjohtaja Juha Kotikangas, viestintäjohtaja Sinikka Rantala, sekä neuvottelukunnan asiantuntijasihteereinä Sinikka Winqvist ja Anne Mäki.

Neuvottelukunta kokoontui kaikkiaan viisi kertaa keskustelemaan konseptin aikana työstetyistä asioista. Sopivaa työtä kaikille -konseptin rakentamisen tavoitteet tarkentuivat lokakuussa 2019 pidetyssä neuvottelukunnan kokouksessa seuraaviksi:

- Auttaa erityisesti fyysisesti vammaisia ihmisiä työllistymään
- Etsiä keinoja, joita julkinen valta voi rahoittaa/käyttää tulevaisuudessa, jotta vammaisten henkilöiden työllisyysaste nousee
- Kannustaa ja yhdistää vammaisia ihmisiä ja työpaikkoja – asenteisiin vaikuttaminen
- Nostaa esiin ja "poistattaa" työllistymisen esteitä
- Omalta osaltaan edistää hallitusohjelman 75 %:n työllisyysasteen saavuttamista
- Löytää ja auttaa tuhansia vammaisia henkilöitä työelämään
- Antaa kunnon sysäys valtiolle, työnantajille, ammattilaisille ja muille toimijoille – vammaisen ihminen kannattaa työllistää!

Keino tavoitteisiin pääsemiseksi oli yhteistyö erilaisten palveluntuottajien kanssa. Invalidiliitto kävi neuvotteluja useamman palveluntuottajan kanssa. Näiden neuvottelujen jälkeen kokonaisuus muodostui seuraavista osa-alueista (kaikista osa-alueista tarkemmat kuvaukset luvussa 6):

- Valtakunnallinen työelämävalmennus – yhteistyössä Spring House Oy:n kanssa
- Keikkatyön kohtaamispaikan kehittäminen yhteistyössä Work Pilots Oy:n kanssa
- Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden valmennus opintojen jälkeen yhteistyössä Ammattiopisto Spesian kanssa
- Vammaisten yrittäjien tukeminen

- Omavalmentaja Helsinki -palvelukokeilu yhteistyössä Helsingin kaupungin ja Uudenmaan ELY:n sekä TE-toimiston kanssa.

Konseptin rakentamisen organisoinnista ja taloudesta vastasi pääjohtaja Petri Pohjonen. Yhteydenpidosta palveluntuottajiin ja käytännön järjestelyistä vastasivat asiantuntijat Anne Mäki ja Sinikka Winqvist sekä viestinnästä viestintäjohtaja Sinikka Rantala. Konseptin etenemistä työstettiin Invalidiliiton sisäisessä projektiryhmässä, johon edellisten lisäksi kuuluivat yhteiskuntasuhdejohtaja Laura Andersson ja talousjohtaja Juha Kotikangas. Tutkimusjohtaja Sinikka Hiekkalaa konsultoitiin aina tarpeen mukaan.

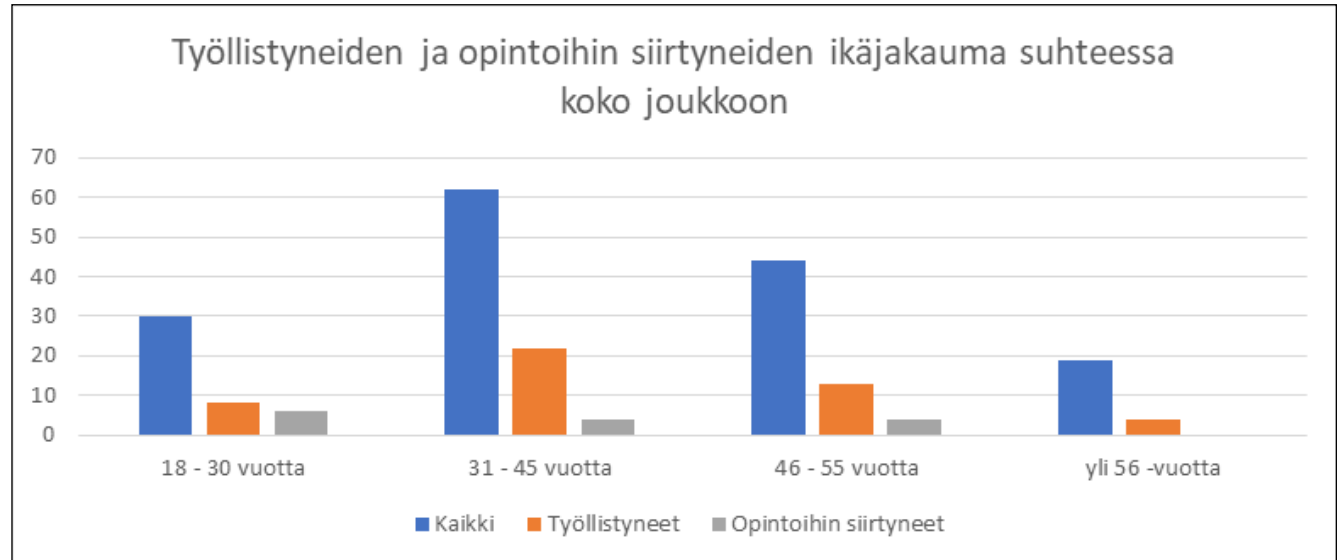


### 3. Katsaus konseptin kautta työtä etsineisiin ja työllistyneisiin

Konseptissa työtä etsineitä oli kaikkien palveluntuottajien palveluissa. Invalidiliiton rekisterissä ovat olleet tiedot Spring House Oy:n valtakunnallisessa työelämävalmennuksessa olleista, koska asiakasohjaus tähän palveluun tapahtui Invalidiliiton kontrolloimana. Ammattiopisto Spesia ja Work Pilots Oy ovat hallinnoineet omien, konseptiin lukeutuvien asiakkaiden asiakasrekistereitä, eikä tietoja ole välitetty Invalidiliiton hallinnoimaan asiakasrekisteriin.

Palveluntuottajista Spring House Oy:n asiakasmäärä oli suurin, joten sen perusteella on luontevinta tehdä päätelmiä Sopivaa työtä kaikille -konseptissa työtä hakeneista ja valmennuksen avulla työllistyneistä ihmisistä. Spring House Oy:n valmennukseen hakeutui 188 henkilöä, joista 155 jatkoi valmennuksessa. Valmentajia oli yhteensä seitsemän, jotka toimivat eri puolilla Suomea. Työnhakijoita oli eniten Etelä-Suomesta ja Länsi-Suomesta, joten osalla valmentajia oli enemmän työnhakijoita asiakkainaan kuin toisilla. Työelämävalmennuksessa 53 prosentille löytyi omaan tilanteeseen sopiva ratkaisu. Heistä 40 prosentille löytyi sopiva työ tai koulutus.

Työllistyneiden joukon ikäjakauman vertailu koko ryhmän (N=155) ikäjakaumaan osoittaa, että työllistymisiä on tapahtunut joka ikäryhmässä. Vaikuttaa siltä, että työllistyminen oli mahdollista kaikissa ikäluokissa eikä mikään ikäluokka työllistynyt sen paremmin kuin toinen. Opintoihin siirtyneissä sen sijaan korostuu nuorempien ikäryhmä. Määrällisesti eniten on työllistymisiä tapahtunut 31-45-vuotiaiden ryhmässä.



Kuva 1 Valmennuksessa työllistyneiden ja opintoihin siirtyneiden jakautuminen ikäryhmittäin.

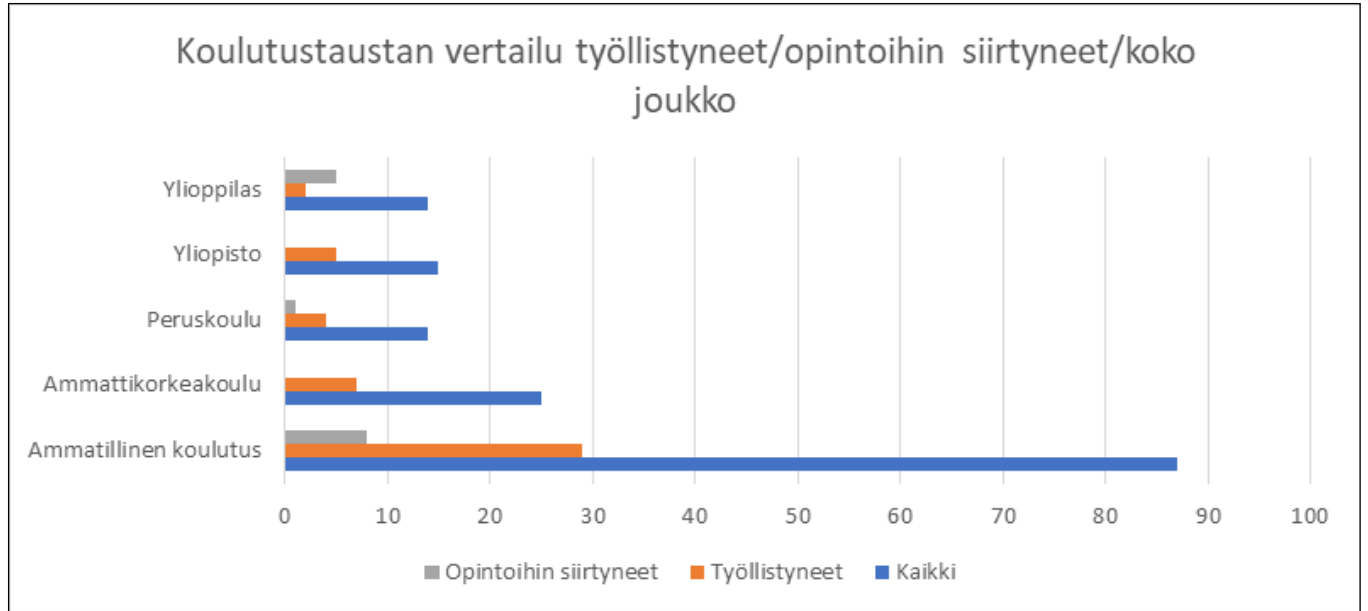


Ammattiopisto | SPESIA



Työtehtävät, joihin työnhakijat työllistyivät, olivat hyvin moninaisia. Eniten työllistettiin toimisto- tai jäsensihteerin tehtäviin sekä ohjaajan tehtäviin (lapset, nuoret, vanukset). Työtä löytyi kiinteistö- ja laitoshuoltajana, kirjanpitäjänä, myyjänä, puhelinhaastattelijana, projektityöntekijänä, viestinnän suunnittelijana, henkilökohtaisena avustajana, hoiva-avustajana, atk-talentajana, johdon konsulttina, rakennusmiehenä, sähkösuunnittelijana, tulkkina, tuntiopettajana ja niin edelleen.

Ennako-oletuksena oli, että suurin osa Sopivaa työtä kaikille -työelämävalmennuksissa olleista olisivat tarvinneet jotain tukea työllistymiseensä, koska heidän tiedettiin olevan haasteellisessa työmarkkina-asemassa. Mahdollisia työllistymistä edistäviä toimia ovat TE-palvelujen myöntämät tuet, kuten palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki tai työkokeilu. Suuri osa työnhakijoista olikin palkkatukeen oikeutettuja, mutta kaikki eivät tarvinneet tätä tukea työllistykseen työsuhteeseen. Selkeästi tyypillistä, eniten käytettyä tukimuotoa ei tällä osallistujajoukolla näytä olevan. TE-palvelujen myöntämää työolosuhteiden järjestelytukea hyödynnettiin loppulausuntojen perusteella vain yhdessä tapauksessa. Työkokeilu on ollut useammalla henkilöllä mahdollisuus, jota on hyödynnetty tukemaan työelämään siirtymistä. Valmentajat kouluttautuivat RATKO-mallin (työtehtävien räätälöinnin menetelmä) osajiksi Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön koulutuksessa. Työn räätälöintiä ei käytetty kuitenkaan kuin muutamassa työllistymisessä. Sen sijaan osa-aikaisia töitä löydettiin lähinnä jo valmiiksi osa-aikaisiksi määritellyistä työtehtävistä. Joidenkin työllistyneiden kohdalla on ollut useampi tukimuoto käytössä, osa taas on työllistynyt ilman minkäänlaisia tukimuotoja.



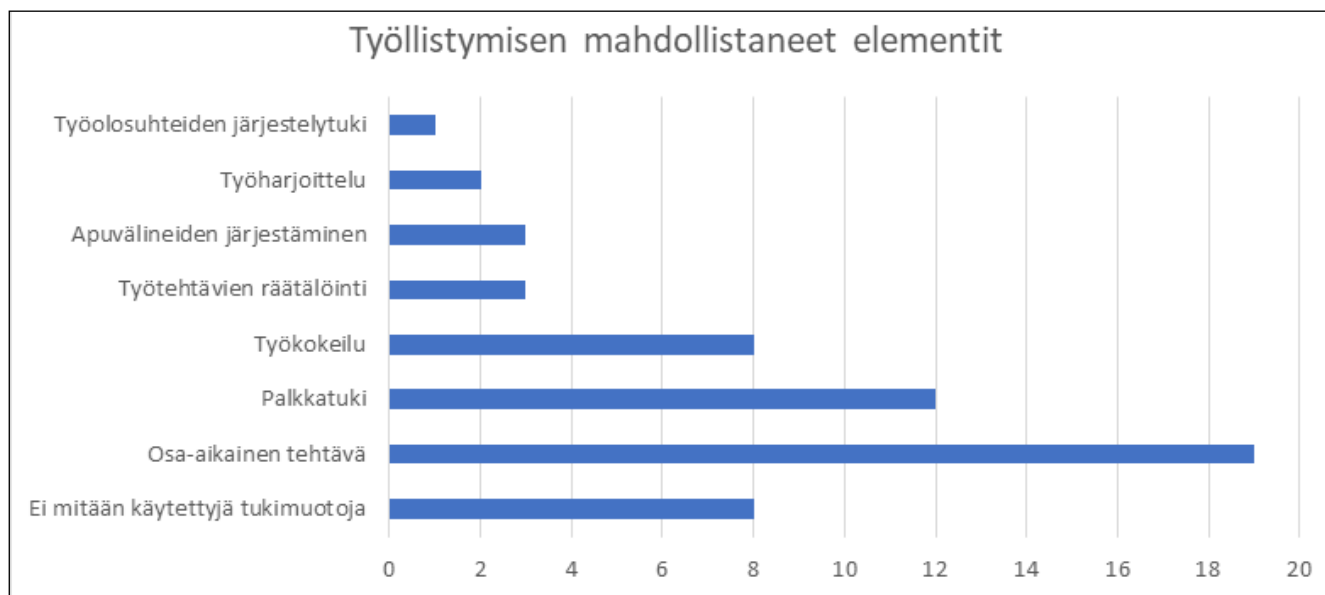
Kuva 2 Valmennuksessa työllistyneiden ja opintoihin siirtyneiden koulutustausta.

Kun vertaillaan työllistyneiden ja opintoihin siirtyneiden koulutustasoa koko joukkoon, havaitaan, että ammatillisen koulutuksen omaavat ovat työllistyneet useammin kuin muilta koulutustasoilta. Toiseksi eniten työllistymisiä on henkilöillä, joilla on ammattikorkeakoulutus taustalla ja melkein yhtä usein yliopistotaustalla. Jokaiselta koulutustasolta on työllistymisiä tapahtunut. Opintoihin siirtymiä on tapahtunut eniten ylioppilas pohjalta ja ammatillisen koulutuksen taustalla. Yllättävän vähän on peruskoulun pohjalta siirrytty opintoihin.



Valmentajan tuki sopivaa työtä etsivälle on ollut muun muassa sellaisten työpaikkojen etsintää, joihin työnhakijan työkyvyt ja osaaminen soveltuvat. Työnhakijat ovat myös hyödyntäneet valmentajan tukea oman osaamisen ja työkyvyn suhteuttamisessa tarjolla oleviin työtehtäviin sekä pystyvyyden tunteen vahvistamisessa. Tärkeässä roolissa työllistymisissä on ollut se, että valmentajat ovat hyödyntäneet työmarkkinaosaamistaan ja etsineet soveltuvia työtehtäviä työnhakijoille. Vammaiset ja osatyökykyiset työnhakijat tarvitsevat tukea niiden työpaikkojen löytämiseen (ja mahdolliseen räätälöintiin), joihin heidän työkykynsä soveltuu. Työllistymisissä ei näyttänyt olevan merkitystä sillä, kuinka vähän asiakkaita yhdellä yksittäisellä valmentajalla oli ja kuinka paljon hän siis pystyi antamaan aikaa valmentavalle. Valmennusta saaneissa työnhakijoissa suurinta kritiikkiä herätti valmentajien vaihtuminen (osalla näin tapahtui useammankin kerran) sekä se, jos he havaitsivat valmentajassa osaamattomuutta ja ymmärtämättömyyttä vamman tuottamista haasteista suhteessa tavoiteltuihin työtehtäviin. Onnistumisten kannalta erittäin tärkeässä roolissa olikin valmentajan ammattitaito hahmottaa työtehtäviä, työkykyä ja vamman tai toimintaesteiden suhdetta näihin.

Sopivaa työtä kaikille -valmennuspalveluissa työvalmentajat käyttivät Työterveyslaitoksen kehittämää Kykyviisaria, joka on maksuton työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä kaikille työikäisille. Kykyviisarin avulla vastaaja voi selvittää omaa tilannettaan, keskeisiä vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Kykyviisari mahdollistaa myös työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneen muutoksen tarkastelun, jos arviointi toistetaan tietyin väliajoin valmennuksen edetessä. Sopivaa työtä kaikille -valmennuspalvelussa olleet osallistujat täyttivät Kykyviisarin kyselyn tullessaan palveluun



Kuva 3 Työllistymistä mahdollistaneita tukimuotoja, joita valmennuksen aikana käytettiin.

ja uudelleen palvelun päättyessä. Valitettavan moni jätti kuitenkin vastaamatta kyselyyn toistamiseen palvelun päättyessä. Kyselyn ensimmäisen kerran täyttäneitä oli 110 henkilöä, mutta toisen kerran kyselyn täytti vain 34 henkilöä. Kaksi kertaa vastanneiden osalta voidaan todeta mahdollisia muutoksia, joita valmennukseen osallistuminen edisti. Vastauksissa näkyy, että tyytyväisyys elämään oli kohonnut (3.7/5 > 4.0/5) sekä suhteessa työelämään oli tapahtunut positiivista muutosta (4.8/10 > 5.8/10). Suhde työelämään oli kaiken kaikkiaan hyvin alhaisella tasol-

la, mutta kohosi hiukan valmennuksen aikana. Hienoisista muutosta parempaan suuntaan tapahtui myös osiissa osallisuus (70% > 72%) sekä mieli (66% > 69%). Koetussa työ- ja toimintakyvyssä sekä terveydentilassa ei juuri ollut tapahtunut muutoksia ensimmäisen ja toisen vastauskerran välillä.

## 4. Viestintäkampanja ja kiertue

Viestintä on ollut koko konseptin kehittämisen ajan tärkeä osa kokonaisuutta. Aihetta ja työllistyneiden tarinoita on pidetty esillä niin IT-lehdessä kuin liiton nettisivuilla sekä sosiaalisessa mediassa. Aiheesta on tuotettu myös erilaisia artikkeleita.

Sopivaa työtä kaikille -viestintäkampanja alkoi lokakuussa 2019. Ensimmäisenä toteutui yhteistyö Periksen unelmaduuni -ohjelmasarjan kanssa. Mediahahmo Juha Perälän kampanjasta vastasi Sportspot Oy. Invalidiliiton osuus ohjelmasarjassa toteutui viikoilla 44-45 (28.10.-10.11.) yhteistyössä Gofore -yrityksen kanssa. Periksen unelmaduunin tavoitteena oli nostaa esiin erilaisia työnantajia ja Invalidiliiton viikoilla nimenomaan vammaisten työntekijöiden näkökulmasta.

Sopivaa työtä kaikille -konsepti oli näkyvästi esillä myös Apuvälinemessuilla Tampereella 7.-9.11.2019. Messujen viestintä oli nimenomaan suunnattu mahdollisille työnhakijoille. Tätä ennen työnhakijoita oli houkuteltu mukaan jäsenkirjeellä. Apuvälinemessujen kokonaiskävijämäärä oli 12 000 kävijää. Mukana oli myös yli 200 näytteilleasettajaa.

Sopivaa työtä kaikille -kiertue toteutui alkuvuodesta 2020. Tapahtumakiertuetta markkinoitiin ilmoituksilla suurimmassa sanomalehdissä (printti+digi) ja sosiaalisessa mediassa sekä yhteistyökumppaneiden ja TE-toimistojen kanssa. TE-toimistoilla ja Sopivaa työtä kaikille -yhteistyökumppaneilla oli ratkaiseva rooli työnantajien houkuttelussa tapahtumiin. TE-toimistoista myös viestittiin tapahtumista tehokkaasti työnhakija-asiakkaille Invalidiliitossa tuotetun materiaalin avulla.

Kiertuepaikkakunnat olivat Oulu (Hotelli Lasaretti 23.1.), Turku (Logomo 29.1.), Rovaniemi (Lappia-talo 5.2.), Tampere (Tampere-talo 13.2.), Joensuu (Hotelli Kimmel 19.2.) ja Helsinki (Scandic Park 27.2.). Huhtikuussa toteutui myös etänä toteutettu livelähetys Kuopiosta (Messilive 15.4.). Tapahtumat olivat arki-iltapäivän tilaisuuksia, joissa pyrittiin saamaan työnhakijat ja työnantajat kohtaamaan toisensa. Minimessuilla oli mukana paikallisia työnantajia, paikallisia työllisyystoimijoita sekä Invalidiliiton kumppanit. Kokonaisuutena arvioitiin, että kiertue tavoitti yhteensä noin 1300 henkilöä, jotka olivat työnhakijoita, työnantajia ja muita työllisyystoimijoita sekä aiheesta kiinnostuneita.

Ohjelman houkuttimena olivat juontajat Sean Ricks (kolme paikkakuntaa) ja Johannes "Hatsolo" Hattunen (kolme paikkakuntaa). Koko kiertueen mukana oli Invalidiliiton tsemppilähettiläs Henry Manni.

### Ohjelma joka paikkakunnalla pääpiirteissään:

- Juontajina Sean Ricks / Johannes "Hatsolo" Hattunen
- Uusia ovia työelämään, Spring House, Work Pilots, Spesia
- Keinoja sopivan työn muokkaamiseen, Anne Mäki, Invalidiliitto ry
- Mitä jos ryhtyisinkin yrittäjäksi? Sinikka Winqvist, Invalidiliitto ry
- Motivaatiopuheenvuoroja, mm. Henry Manni, Laura Lepistö, Juha "Peris" Perälä
- TE-toimiston puheenvuoro, työnantajien haastatteluja

### 4.1 Tutkimus työnantajien asenteista

Loppuvuodesta 2020 Invalidiliitto teetti Taloustutkimuksella tutkimuksen työnantajien asenteista liikuntavammaisten ihmisten rekrytoinnissa. Kyselyn perusteella valmiutta rekrytointiin löytyy, mutta liikuntavammaiselta hakijalta odotetaan työntekijänä hiukan enemmän kuin muilta, kuten sosiaalisia taitoja, persoonallisuutta ja joustavuutta. Työnantajien ymmärrystä työkyvystä, vamman tai sairauden vaikutuksista työtehtävien tekemiseen ja tietoutta tutkimutojen mahdollisuuksista on edelleen vahvistettava. Tutkimuksen tuloksista viestittiin alkuvuodesta 2021 mm. mediatiedotteella, verkkosivuilla ja IT-lehdessä.

### 4.2 Webinaarit

Sopivaa työtä kaikille -webinaarit järjestettiin yhteistyössä työeläkeyhtiö Ilmarisen kanssa maaliskuussa ja syyskuussa 2021.

Sopivaa työtä kaikille -ajattelutapa oli esillä myös TE-Live lähetyksessä 26.5.2021. Lähetys oli osa TE-palvelujen lähetyssarjaa Osatyökykyisen työllistyminen Suomessa. Tallenne löytyy sivustolta <https://te-live.fi/lahetykset>

## 5. Johtopäätökset Sopivaa työtä kaikille -konseptista

Liittohallituksen osoittamalla rahoituksella käynnistettiin hankkeita, joilla konkreettisesti etsittiin työtä työhaluisille vammaisille ihmisille. Toteutettiin myös viestinnällinen kampanja, jolla tavoitettiin isoja määriä ihmisiä.

Sopivaa työtä kaikille -konseptin rakentamiselle oli selkeä yhteiskunnallinen tilaus. Konseptin rakentamisen aikoihin käytiin eduskuntavaaleja eikä ollut tietoa, miten tärkeänä tuleva hallitus pitäisi vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistämistä. Kokoamalla laajan neuvottelukunnan ja nostamalla aihetta esille eri tavoin, Invalidiliiton onnistui vauhdittamaan erilaisia kehittämishankkeita, jotka liittyvät vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen. Edelliset valtion hallitukset olivat toki jo tehneet töitä asian eteen ja myös Invalidiliitto oli sitoutunut sosiaali- ja terveystieteiden, työ- ja elinkeinoministeriön, työmarkkinajärjestöjen ja sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteiseen sitoumukseen (12.12.2017) konkreettisesti edistää vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä käytössään olevilla keinoilla.

Koronapandemia levisi Suomeen voimalla maaliskuussa 2020. Sopivaa työtä kaikille -tapahtumakiertue eri paikkakunnilla oli onnekaasti saatu jo päätökseen. Kiertue oli nostattanut positiivista viettä vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen suhteen, mutta koronapandemiasta johtuva yhteiskunnan sulkua seisautti toiminnan joka taholla. Pandemialla oli kiistattomat vaikutukset Sopivaa työtä kaikille -konseptin toteutuksessa. Niin työnantajat kuin työtä hakevat alkoivat epäroidä ja työtilaisuuksia siirtyi tulevaisuuteen. Työllistymisiä kyllä edelleen kuitenkin tapahtui, mutta varmasti vähemmän kuin mitä olisi tapahtunut ilman pandemiaa.

Vaikka määrällisesti ei päästy suuriin lukuihin työllistymisen osalta, ovat yksittäisetkin onnistumiset tärkeitä ja edistävät vammaisten tai osatyökykyisten ihmisten osallistumista työelämään. Yksittäiset onnistumiset myös viestivät siitä, mitkä ovat niitä konkreettisia keinoja, joiden avulla vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat voivat työllistyä. Näitä keinoja systemaattisesti käyttäen voidaan saada tuloksia. Invalidiliitto on saanut palautetta niin neuvottelukunnan kokouksessa kuin sidosryhmiltä, että valmennuksen tulokset ovat määrällisestikin hyviä ottaen huomioon pandemiatilanteen ja haastavassa työmarkkinatilanteessa olevan ryhmän.

Sopivaa työtä kaikille -neuvottelukunnan päätöskokouksessa joulukuussa 2020 todettiin, että koronatodellisuus on lisännyt hankkeen vaikeusastetta, mutta samalla myös innostanut uusiin ratkaisuihin. Neuvottelukunta totesi, että on suunnattava katse siihen, miten tästä konseptin rakennuksesta pystytään vakiinnuttamaan hyvät palat ja ottamaan arkikäyttöön, kun tilanne tasaantuu koronan jälkeen.

Valtio edistää tällä hetkellä kehittämishankkeiden juuri sellaisia palvelumuotoja, joita Sopivaa työtä kaikille – kokonaisuudessa toteutettiin. Sopivaa työtä kaikille -konseptin kokemuksista ja tuloksista viestitään eteenpäin ja tavoitellaan uudistuvista palveluista sellaisia, että ne edistävät fyysisesti vammaisten ja toimintaesteisten henkilöiden työllistymistä. Konseptin kokemusten perusteella erittäin tärkeä rooli työllistymisen mahdollistajana on työtä etsivän tukena olevan ammattilaisen osaaminen. Osaamista tarvitaan erityisesti työkyvyn tunnistamiseen ja työtehtävien mukautus-

ten ja räätälöinnin mahdollisuuksiin. Lisäksi tarvitaan palvelujärjestelmän ymmärrystä, että voi antaa tukea myös muiden palvelujen järjestelyssä. Ennen kaikkea tulisi olla ymmärrystä vamman tai toimintaesteen haasteista mutta myös mahdollisuuksista suhteessa työtehtäviin.

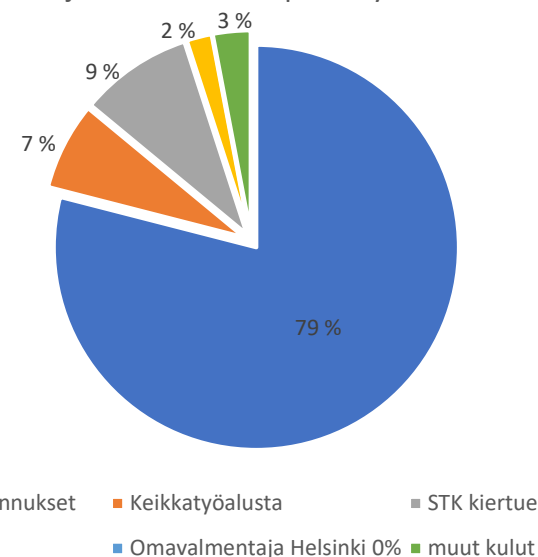




## Yhteenveto konseptin tavoitteiden toteutumisesta

Tavoite	Tavoite toteutui	Toteutui osittain	Ei toteutunut
Auttaa erityisesti fyysisesti vammaisia henkilöitä työllistymään			
Etsiä keinoja, joita julkinen valta voi rahoittaa/käyttää tulevaisuudessa, jotta vammaisten henkilöiden työllisyysaste nousee			
Kannustaa ja yhdistää vammaisia ihmisiä ja työpaikkoja – asenteisiin vaikuttaminen			
Nostaa esiin ja "poistattaa" työllistymisen esteitä			
Omalta osaltaan edistää hallitusohjelman 75 %:n työllisyysasteen saavuttamista			
Löytää ja auttaa tuhansia vammaisia henkilöitä työelämään			
Antaa kunnon sysäys valtiolle, työnantajille, ammattilaisille ja muille toimijoille – vammaisen ihminen kannattaa työllistää			

Kustannusten jakautuminen Sopivaa työtä kaikille -konseptissa



Konseptiin varatusta rahoituksesta pääosa käytettiin yksilöllisiin valmennuksiin, keikkatyöalustan kehittämiseen sekä kiertueen järjestämiseen.

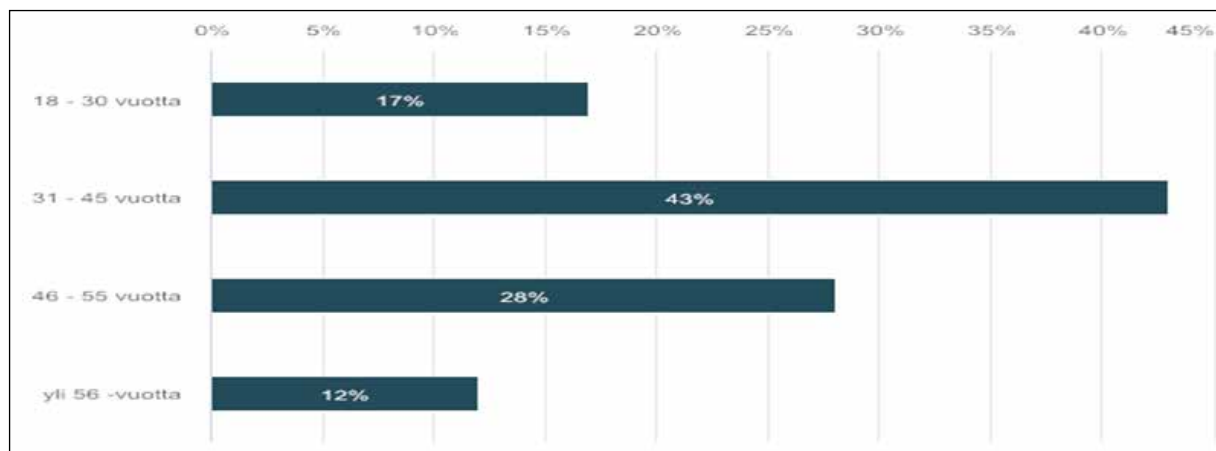
## 6. Yksityiskohtaiset kuvaukset konseptin osa-alueista

### 6.1 Valtakunnallinen työelämävalmennus

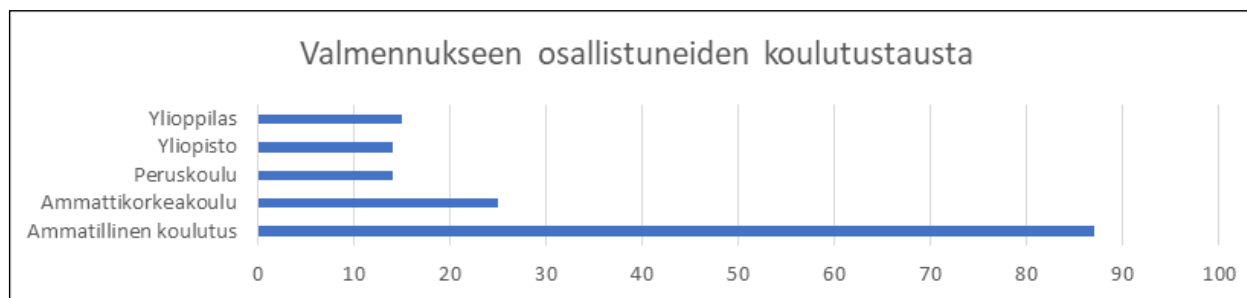
Invalidiliiton ja Spring House Oy:n yhteistyössä Spring House Oy vastasi valtakunnallisesta valmennuspalvelusta, jolla edistettiin fyysisesti vammaisten työnhakijoiden työelämävalmiuksia, etsittiin sopivia työtehtäviä ja yhdistettiin työnhakijoita ja työnantajia.

Valmennuspalvelusta kiinnostuneet ilmoittautuivat mukaan Invalidiliiton hakemuksen kautta. Ilmoittautuneita oli kaiken kaikkiaan 207, joista 188 kriteerit täyttävää henkilöä ohjautui valmennuspalveluun. Valmennus suunnattiin pääasiallisesti työtä vailla oleville ja fyysisesti vammaisille henkilöille. Näistä valmennukseen ohjatuista henkilöistä 155 kohdalla valmennus varsinaisesti toteutui. Valmennuksesta jäi pois henkilöitä, joita ei enää tavoitettu tai jotka alkuvaiheen jälkeen totesivat palvelun olevan heille tarpeeton, tai terveydentila esti palveluun osallistumisen. Valmennukseen hakeutuneista suurin osa (43 %) oli iältään 31 – 45 vuotiaita.

Valtaosalla palveluun hakeneista oli taustana ammatillinen koulutus ja noin kolmanneksella korkeakoulutus. Valmennuksessa jatkaneista (N=155) 62 prosentilla oli etuutenaan joko osa- tai täysi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki tai -raha. Työttömyyskorvaus oli etuutena 32 prosentilla.



Kuva 4 Valmennuspalveluun hakeutuneiden ikäjakauma



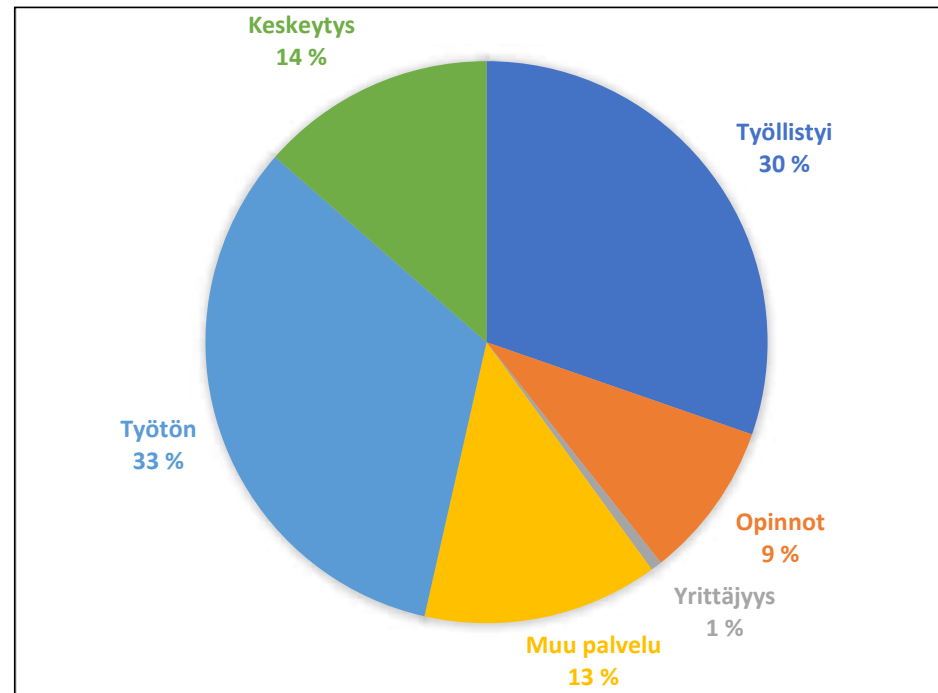
Kuva 5 Valmennuksessa jatkaneiden jakautuminen koulutustaustan mukaan

Spring House Oy:n työelämävalmennuksessa toteutui yksilöllinen intensiivinen tuki asiakkaan tarpeiden mukaan. Tämä tarkoitti sitä, että valmentaja perehtyi asiakkaan tilanteeseen kokonaisvaltaisesti ja valmentajan ja valmentettavan välille pyrittiin luomaan luottamuksellinen suhde, jolloin oli mahdollista käydä keskusteluja asiakkaan elämäntilanteesta. Joidenkin asiakkaiden kohdalla prosessin eteneminen saattoi myös tarkoittaa muiden palvelujen ajantasaistamista ennen kuin työllistyminen oli mahdollista. Lisäksi osa asiakkaista tarvitsi tietoa ja tukea virnaomaisissa asioinnissa.

Useimmiten työelämävalmennuksessa päivitettiin asiakkaan työnhakutaitoja ja -dokumentteja sekä asiakkaalle kartoitettiin sopivia työpaikkoja tai pohdittiin muiden vaihtoehtojen mahdollisuuksia (keikkatyöt, itsensä työllistäminen, muut palvelut). Palvelu nosti esiin fyysisesti vammaisten ja eri lailla toimintaesteisten hyvin erilaiset tuen tarpeet. Työllistymiseen saattoi olla pitkäkin matka ja edellytti erilaisten palvelujen ja tukimuotojen järjestämistä ennen kuin työelämään siirtyminen oli realistista. Osalle työelämä osoittautui liian kaukaiseksi haaveeksi loppujen lopuksi ja terveydentila esti työllistymisen tavoittelemisen.

Työelämävalmennuksen valmentajilta edellytettiin osaamista työn muokkauksen menetelmistä sekä työnhakijan työ- ja toimintakyvyn arvioinnista. Valmentajat neuvottelivat työnantajien kanssa tarvittavista tukimuodoista ja tarjosivat tukeaan niiden hakemisessa. Tarvittaessa valmentaja tarjosi tukea myös työsuhteen vakiinnuttamisessa. Näin oli mahdollista yhdessä ratkaista mahdollisia esiin nousevia haasteita ja tukea uuden työntekijän kiinnittymistä työyhteisöön.

Mihin valmennuspalvelussa mukana olleet sitten valmennuksen jälkeen päätyivät? Valmennusta saaneista 40 prosenttia löysi itselleen sopivaa työtä tai koulutusta. Lisäksi 13 prosentille löytyi tarkoituksenmukainen muu palvelu



Kuva 6 Valmennuksen päättäneiden tilanne päättymisvaiheessa.

kuten kuntouttava työtoiminta tai ammatillinen kuntoutus. Kuitenkin 33 prosenttia palvelua saaneista jäi edelleen työttömäksi. Tilanteeseen vaikutti väistämättä koronapandemia. Työtilaisuudet vähenivät ja osa vetäytyi itse odottamaan parempaa aikaa etsiä työtä. Palvelun myös keskeytti 14 prosenttia sen aloittaneista, suurin osa terveydellisistä syistä.

Yhteistyömme Spring House Oy:n kanssa vahvisti sitä käsitystä, että nykyinen palvelujärjestelmä ei pysty tukemaan kaikkia pyrkimyksissään kohti työelämää. Monella työelämävalmennukseen osallistuneella oli jo useita kokemuksia nykyisen palvelujärjestelmän toimenpiteistä. Palvelut eivät useinkaan ole kokonaisvaltaisia, eikä niissä ole aikaa pe-

rehtyä yksilöllisiin tilanteisiin ja työelämäesteiden ratkaisuun. Haastavassa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille tarvitaan työllistymisen tueksi palveluita, jotka ovat muokattavissa sisällöllisesti ja kestoltaan nykyistä vahvemmin yksilön tilannetta huomioiviksi.

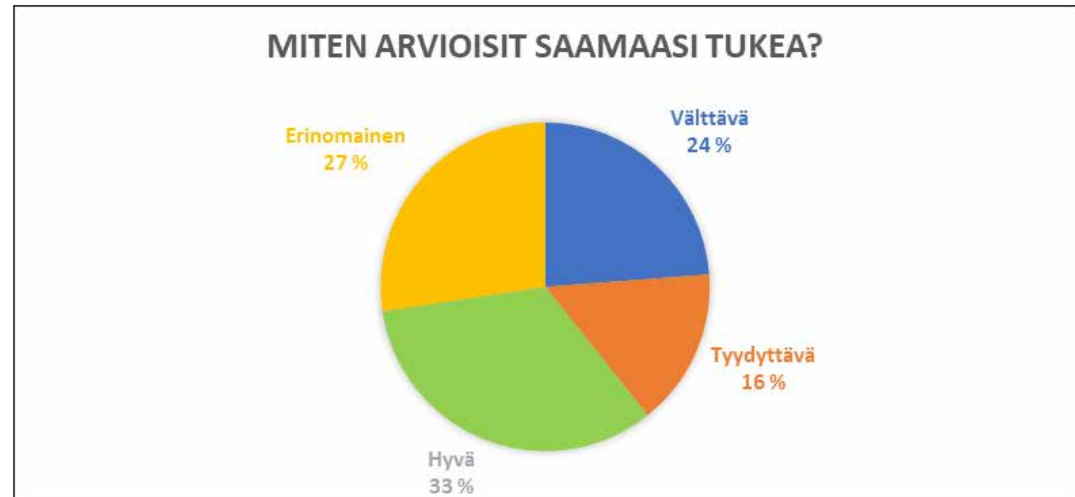
Yhteistyömme tuloksia on pohdittu yhteisessä blogissa Sanna Salmisen, Spring House OY, kanssa. Blogi julkaistiin 16.4.2021 <https://www.invalidiliitto.fi/blogit/sopivaa-tyota-kaikille-tyoelamavalmennuksesta-evaita-eteenpain>

## 6.1.2 Spring House Oy:n työelämävalmennukseen osallistuneiden kokemukset palvelusta

Syksyllä 2021 valtakunnalliseen työelämävalmennukseen osallistuneille lähetettiin kysely, jolla selvitettiin osallistujien kokema hyötyä valmennuspalvelusta sekä mahdollisia pidempiaikaisia vaikutuksia. Kysely lähetettiin 155 vastaanottajalle. Vastauksia saatiin 86 kpl, joten vastausprosentti oli hyvä (55 %).

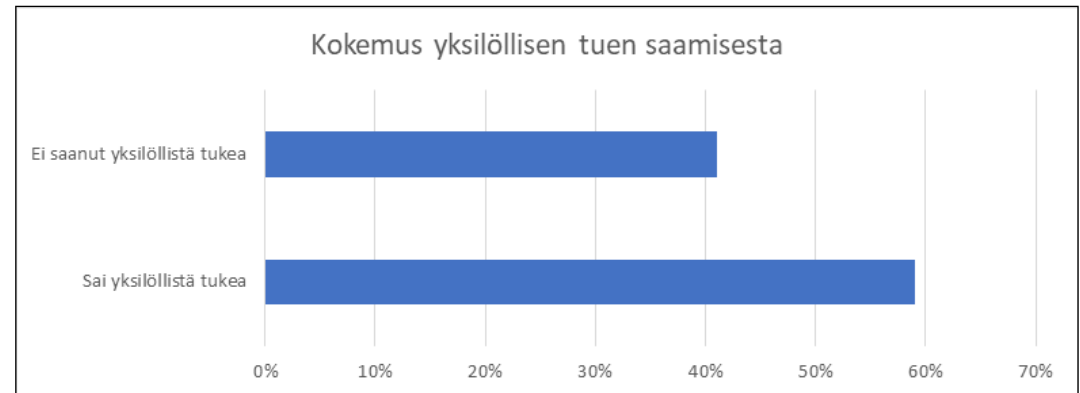
Vastaajia pyydettiin myös kuvaamaan tarkemmin kokemuksiaan yksilöllisen tuen saamisessa tai mitä olivat jääneet kaipaamaan. Yksilöllisessä tuessa oli koettu hyväksi mm. oman elämäntilanteen kokonaisuuden pohtiminen yhdessä valmentajan kanssa, apu cv:n ja työhakemusten päivittämisessä, ammatillisen itsetunnon löytämisessä, uusia ideoita ja näkökulmia. Ne, jotka eivät kokeneet saaneensa yksilöllistä tukea, kertoivat jääneensä kaipaamaan enemmän apua sopivien työtehtävien löytämisessä, parempaa osaamista valmentajalta hahmottaa vammaisuuden tuomat rajoitteet ja täten työkyvylle sopivien työtehtävien haarukoinnissa, osa koki myös, että valmennus oli päättynyt liian nopeasti heidän kohdallaan.

Vastaajista 59 % koki, että oli saanut yksilöllistä tukea valmennuksessa. Huomionarvoista on, että vaikka osa vastaajista antoi valmennukselle arvosanan 6 tai vähemmän, oli myös heidän joukossaan niitä (21 %), jotka kokivat saaneensa valmennuksessa yksilöllistä tukea.



Kuva 7 Kyselyyn vastanneiden jakautuminen valmennukselle antamansa arvosanan mukaan.

Vastaajista 27 % antoi valmennukselle arvosanan 9 tai 10, 33 % antoi arvosanan 7 tai 8, 16 % arvosanan 5 tai 6 ja 24 % antoi arvosanan 1–4.



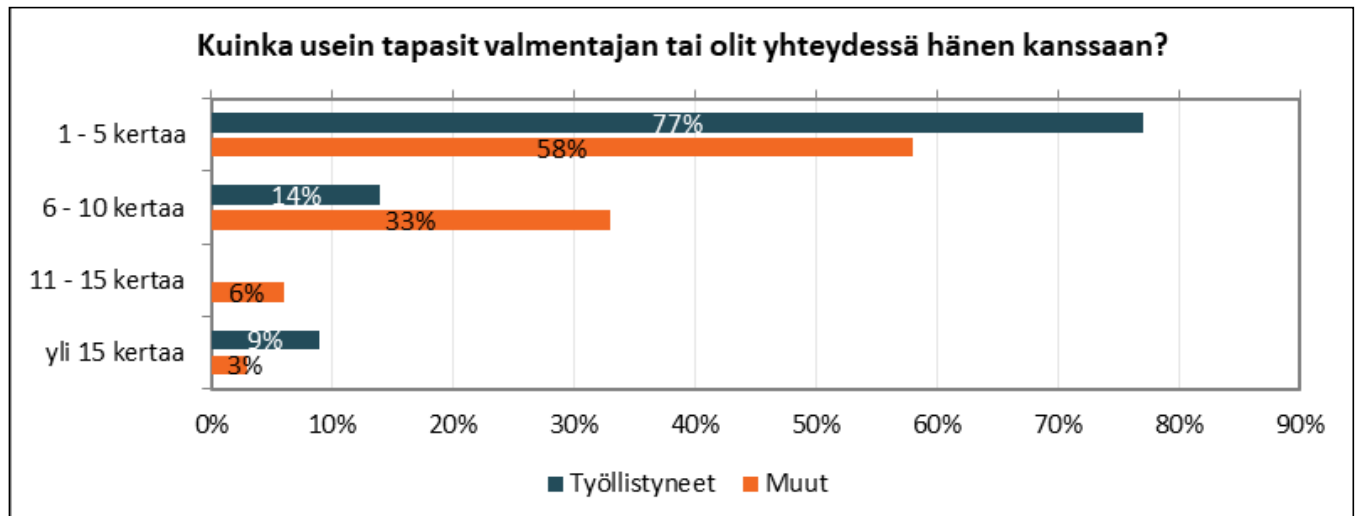
Kuva 8 Kyselyyn vastanneiden jakautuminen sen perusteella oliko kokenut saaneensa valmennuksessa yksilöllistä tukea.

Kysymykseen siitä, auttoiko valmennus vastaajaa joko löytämään työtä tai osaamista vahvistavia opintoja taikka jotain muuta, vastattiin 91 kertaa, joten osa vastaajista valikoi useamman vaihtoehdon. Vastaajista 46 % oli kokenut saaneensa tukea joko siirtymisessä työelämään tai opintoihin tai muuta tukea. Näistä 22 vastaajaa (26 %) oli löytänyt itselleen sopivaa työtä valmennuksen avulla, 5 % osaamista lisäävää koulutusta, 8 % muun palvelun tuekseen ja 14 % sai muuta hyötyä valmennuksesta.

Jotain muuta -kohdan avoimissa vastauksissa nousee esiin, että vastaajat olivat saaneet uutta uskoa omiin kykyihinsä sekä mahdollisuuksiin saavuttaa omat tavoitteensa. Valmennus oli myös lisännyt itsevarmuutta osaamisen ja työelämässä pärjäämisen suhteen. Valmennus oli myös auttanut selventämään omia ajatuksia ja nykytilannetta, antanut henkistä varmuutta ja valmiuksia työnhakuun.

22 vastaajaa ilmoitti löytäneensä valmennuksen aikana itselleen sopivaa työtä. Heistä 82 prosenttia oli naisia ja 73 prosenttia alle 45-vuotiaita. Heistä 18 vastasi kysymykseen nykyisestä tilanteestaan. Vastausten perusteella tiedämme, että 8 heistä on edelleen työelämässä joko samalla työnantajalla, joka löytyi valmennuksen aikana tai uudella työnantajalla.

Kyselyn vastaajista 54 % koki, ettei ollut saanut apua valmennuksesta. Heistä 37 % koki kuitenkin saaneensa yksilöllistä tukea valmennuksen aikana, vaikka valmennus ei sitten johtanutkaan työhön tai muuhun toivottuun tulokseen. He olivat saaneet apua mm. oman tilanteen selkiyttämiseen, työhakemusten laadintaan ja työpaikkojen etsintään. Kriittisimmät palautteet koskivat tilanteita, joissa valmentaja oli vaihtunut (mikä oli joko johtanut epäselvään tilanteeseen koko palvelun jatkumisesta) ja valmentajan osaamisessa havaittiin puutteita.



Kyselyssä kysyttiin myös valmentajien ja vastaajien kohtaamisten määrää. Suurin osa (61 %) oli tavannut tai ollut yhteydessä valmentajaan 1–5 kertaa. 29 prosentilla oli kohtaamisia ollut 6–10 kertaa ja kymmenellä prosentilla yli 11 kertaa. Alla olevassa kaaviossa on vertailtu niitä, jotka valmennuksen avulla löysivät sopivaa työtä ja niitä, joille valmennuksessa ei päästy työllistymisen tavoitteeseen. Suurin osa työllistyneistä on kohdannut tai ollut yhteydessä valmentajaan 1–5 kertaa.

Kyselyn vastausten perusteella näyttää palvelun onnistumisessa selkeimmäksi tekijäksi nousevan valmentajan osaaminen ja ammattitaito sekä hänen ymmärryksensä vammaisuuden tai toimintaesteiden vaikutuksista työn tekemiseen. Pelkästään asiakkaiden riittävän vähäinen määrä yksittäisellä valmentajalla ei näytä olevan se tekijä, jolla vammainen tai osatyökykyinen työnhakija saa tarvitsemaansa tukea ja työllistyy. Työllistyneiden osalta ei näytä myöskään kohtaamisten runsaalla määrällä olleen merkitystä työllistymisessä.



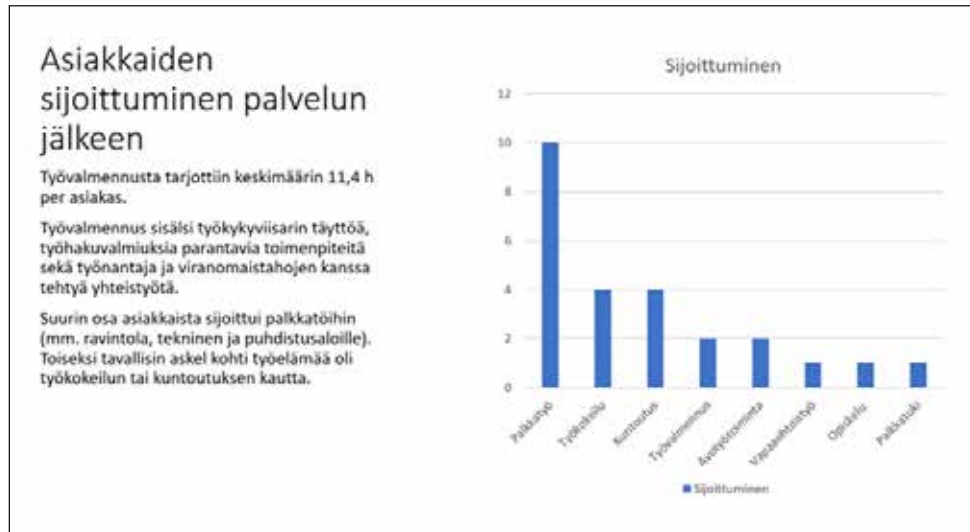


## 6.2 Ammattiopisto Spesian työelämävalmennus

Ammattiopisto Spesian kanssa Invalidiliitto teki sopimuksen siitä, että Spesian työvalmentajat tarjoavat lisää valmennusta jo opiskelunsa päättäneille, jotka osoittautuvat syksyn AMEO-sijoittumis seurannassa työttömiksi. AMEO-seurannassa erityisen tuen ammattioppilaitokset kontaktoivat edellisenä keväänä valmistuneet opiskelijat ja kartoittavat heidän tilanteensa. Sopivaa työtä kaikille -valmennusta tarjottiin syksyjen 2019 ja 2020 seurannoissa.

Työvalmennus sisälsi asiakkaan tilanteen kartoituksen, etenemissuunnitelman ja henkilökohtaisesti räätälöityjä toimenpiteitä. Toimenpiteitä olivat mm. työelämävalmiuksien varmentaminen, työnhakuasiakirjojen laatiminen yhteistyössä asiakkaan kanssa, haastattelutekniikan läpikäynti ja työpaikoille järjestetyt työanalyysit. Palvelu oli asiakkaille maksutonta ja se toteutettiin kunkin asiakkaan kotipaikkakunnan mukaisesti. Palvelusta vastasivat työelämäpäällikkö Linda Helsenius ja työvalmentajat. Palvelua tarjottiin pääkaupunkiseudulla, Turussa, Jyväskylässä ja Piekisämällä. Palvelu toteutettiin lähitapaamisina ja etäyhteyksien välityksellä.

Spesian tarjoamaan palveluun ohjautui 38 asiakasta, heistä 13 keskeytti. Suurin osa asiakkaista tuli Uudeltamaalta (17) ja Varsinais-Suomesta (15). Loput sijoittuivat Keski-Suomeen (5) ja Etelä-Savoon (1). Maantieteellinen asiakasjakautuminen mukailee Spesian oppilaitosten opiskelijamääriä. Työvalmennusta tarjottiin keskimäärin 11,5 h per asiakas.



Kuva 9 Ammattiopisto Spesian asiakkaiden sijoittuminen palvelun jälkeen.

Koronapandemian aikaan Ammattiopisto Spesian palvelun jatkamisen kannalta oli ratkaisevaa keksiä toisenlainen tapa toteuttaa työvalmennusta. Syksyllä 2020 ja alkuvuodesta 2021 uusille asiakkaille tarjottiin Teamsin välityksellä tapahtuvaa työelämään orientoivaa ja työelämävalmiuksia vahvistavaa ryhmämuotoista verkkovalmennusta. Verkkovalmennus toteutettiin neljässä tunnin mittaisessa osiossa. Jokainen osio sisälsi oman teemansa. Verkkovalmennuksissa käsiteltiin mm. työnhakuprosessia ja digitaalista työnhakua. Verkkovalmennuksen jälkeen asiakkailta oli mahdollisuus jatkaa yksilövalmennuksen piiriin.

Suurin osa asiakkaista (10) sijoittui palkkatöihin ravintola-, tekniikka- ja puhdistusaloille. Toiseksi tavallisin askel kohti työelämää tapahtui työkokeilun (4) tai kuntoutuksen (4) kautta. Muita työllistymis- ja aktivointipolkuja olivat mm. palkkatuki ja avotyössä aloittaminen.

Spesian tarjoaman palvelun kautta 26 % asiakkaista saavutti tavoitetilan, eli työllistyi palkkatöihin. Työllistymisprosentti on korkea koronan aiheuttaman poikkeustilan ja työmarkkinoiden epävakaa tilanteen huomioiden. Yhteensä 66 % asiakkaista jatkopolutettiin, 34 % jättäytyi palvelun ulkopuolelle. Spesian Sopivaa työtä kaikille -valmennus päättyi kesäkuussa 2021.

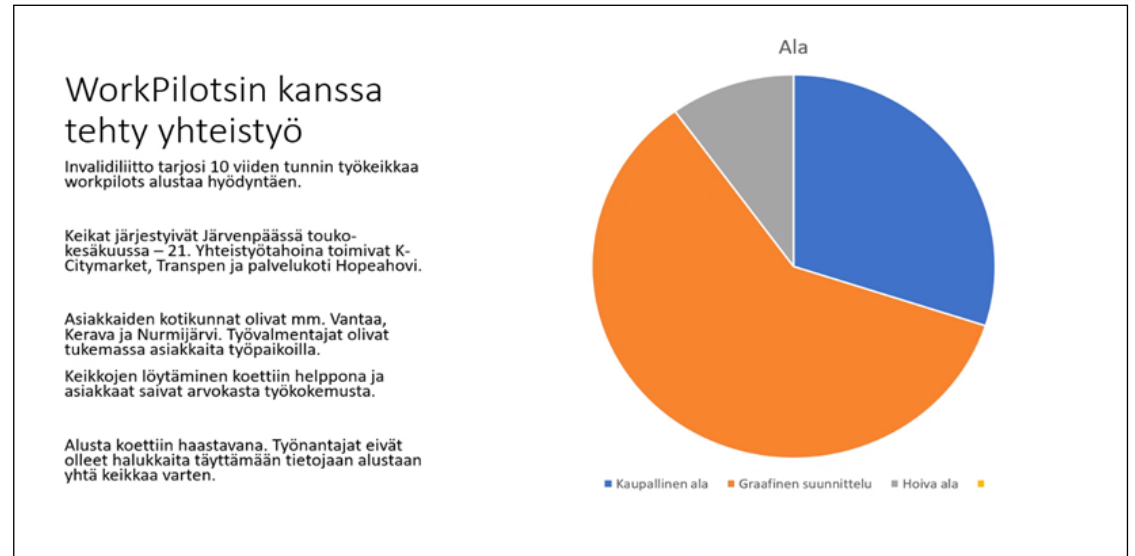
## 6.3 Sopivaa työtä kaikille -digitaalisen keikkatyöalustan kehittäminen

Yhteistyö Work Pilots Oy:n kanssa käynnistyi 2019 marraskuussa. Tavoitteena on ollut kehittää kohtaamisalusta työtillaisuuksia haluaville vammaisille henkilöille sekä tälle kohderyhmälle työtä tarjoaville työnantajille. Workpilots-alusta on luotu keikkatöiden välittämiseen. Keikkatöiden avulla on mahdollista kasvattaa osaamistaan ja edetä kohti vakiintuneempaa asemaa työelämässä. Joku voi myös kokea keikkatöiden tekemisen mielekkäänä esim. työkyvyttömyyseläkkeen rinnalla.

Yhteistyömme lähti liikkeelle sillä, että luotiin workpilots.fi -alustalle oma SOPIVA -pooli. Oma pooli tarkoittaa suljettua ryhmää. Keikkatyön hakijoiksi houkuteltiin Spring Housen ja Ammattiopisto Spesian valmennuksessa olevia sopivaa työtä etsiviä henkilöitä. Spring Housen ja Ammattiopisto Spesian valmentajia koulutettiin käyttämään workpilots -alustaa.

Kehitystyössä päädyttiin lopulta kehittämään oma Sopivaa työtä kaikille -alusta, jossa keikkatyötä etsivät ja sitä tälle kohderyhmälle tarjoavat löytäisivät toisensa. Alusta toimii workpilots -alustan sisällä. Kehitystyössä myös toteutettiin tälle kohderyhmälle pohdittujen tehtäväkategorioiden sekä sopivien korvausluokkien määrittelyä.

Alkuvuodesta 2020 alustaa tarjottiin jo laajemmalle joukolle kuin pelkästään valmennuspalveluissa oleville henkilöille. Alustaa markkinoitiin niin fyysisesti vammaisille työnhakijoille kuin yrityksille ja muille työnantajaorganisaatioille. Keikkatyönhakijoiksi ilmoittautui alustalle joitakin kymmeniä. Keikkatöitä alustalla toteutui muutamia vuonna 2020.



Kuva 10 Ammattiopisto Spesian valmennuksessa toteutetut Sopivaa työtä kaikille -keikkatyöalustan keikat.

Nämä keikkatyöt toteutettiin räätälöityinä niin, että on yhdistetty työtä tarjoava yrittäjä ja työtä etsivä vammainen henkilö, ja tähän työn sopimisen ja korvauksen maksamisen välineenä käytettiin alustaa.

Koronapandemia vaikutti ehkä vielä voimakkaammin keikkatyöalustan lanseerauksen etenemiseen. Koronapandemian levittäytyttyä Suomeen keuhkokuumeiden alkaessa osoittautui erittäin haasteelliseksi saada työtä tarjoavia yrityksiä mukaan alustalle. Alustan olemassaolosta on tiedotettu erilaisissa kanavissa, mutta sen laajempi lanseeraus on edelleen syksyllä 2021 kesken.

Maaliskuussa 2021 keikkatyöalustan kehittämiseen liittyivät Lihastautiliitto ja Neuroliitto. Eri järjestöjen yhteistyöllä tavoittelemme suurempaa volyymia niin työnhakijoissa kuin työnantajissa. Keikkatyöalustan markkinointia on jatkettu eri tilaisuuksissa ja hyödyntäen eri viestinnän välineitä.

Ammattiopisto Spesian työelämäpalveluiden ja Sopivaa työtä kaikille -keikkatyöalustan yhteistyö tiivistyi konseptin aikana. Tuloksena oli kymmenen viiden tunnin työkeikkaa Spesian asiakkaille. Tarjolla olevat keikkatyöt sijoituivat hoito-, palvelu- ja graafisen suunnittelun aloille. Keikkatyönhaku toteutettiin alustalla, myös palkan maksu hoidettiin järjestelmän kautta. Keikat toteutuivat kesällä 2021.

## 6.4 Vammaisen yrittäjän tukemisen pilottikokeilu – ”käänteinen palkkatuki”

Sopivaa työtä kaikille -konseptissa kokeiltiin myös ”käänteistä palkkatukea”. Tavoitteena oli edistää vammaisen yrittäjän mahdollisuuksia työllistää yritykseensä toinen henkilö. Tuen saaja oli vammaisen yrittäjä, joka palkkasi ensimmäisen ulkopuolisen työntekijän palkkatuella (palkatun henkilön ei tarvinnut olla JTYP-lain mukaisesti palkkatukioikeutettu) kompensoidakseen omaa työkykyään.

Vammaista yrittäjää tuettiin palkkaamaan työntekijän 6 kuukaudeksi. Tukijakson jälkeen oli selkeästi nähtävissä, että yrittäjän tilaukset tuona aikana lisääntyivät ja tuottavuus kasvoi. Kyse oli markkinointialan yrityksestä. Yrittäjä kykeni palkkaamaan työntekijän tukikauden jälkeen.

Tämän jälkeen Marinin hallitus ilmoitti yhdeksi työllisyystoimekseen yrittäjien rekrytointitukikokeilun, joten Invalidiliiton pilottia vammaisten yrittäjien tukemisesta ei nähty tarpeelliseksi laajentaa.

## 6.5 Omavalmentaja Helsinki -palvelukokeilu

Omana erillisenä palasena Sopivaa työtä kaikille -kokonaisuudessa Invalidiliitto osallistui yhtenä hankintakumppanina Uudenmaan ELY:n, Uudenmaan TE-toimiston ja Helsingin kaupungin kanssa yhteishankintaan, jossa ostettiin kahdelta palveluntuottajalta valmennusta helsinkiläisille pitkäaikaistyöttömille. Invalidiliiton tulokulma oli auttaa fyysisesti vammaisia ja toimintaesteisiä helsinkiläisiä työelämään.

Palveluun ohjattiin asiakkaat Helsingin TE-toimistosta. Ohjaus palveluun alkoi marraskuussa 2019 ja viimeiset asiak-

kaat ohjattiin sisään palveluun huhtikuussa 2020. Maksimissaan palveluaika asiakasta kohden oli yksi vuosi.

Uudenmaan ELY vastasi hankinnan prosessista kokonaisuudessaan. Kumppanit (Helsingin kaupunki ja Invalidiliitto) osallistuivat hankintakriteerien määrittelyyn sekä tarjousten arviointiin. Hankinnan kilpailutuksen voittivat Spring House Oy ja Hyria konsortio.

Kokonaisuudessaan palveluun tavoiteltiin noin 800 TE-toimiston asiakasta, joiden tuli jakaantua tasaisesti kahden palveluntuottajan kesken. Invalidiliitto ei suoraan pystynyt vaikuttamaan palveluun ohjautuviin asiakkaisiin. Uudenmaan ELY teki asiakasrypäpoimintoja TE-toimistolle henkilöistä, jotka olivat potentiaalista asiakaskohderyhmää palvelussa. Työnhakijan ja TE-toimiston asiantuntijan välisissä keskusteluissa tehtiin päätös siitä, oliko palvelu juuri oikea kullekin asiakkaalle. ELY:ssä nähtiin URA-järjestelmästä, että palveluun oli ohjautunut noin 80 työnhakijaa, joilla oli TE-toimistossa diagnoosimerkintä tuki- ja liikuntaelinsairaudesta.

Invalidiliiton tavoite oli, että palveluntuottajat pystyisivät kohdentamaan enemmän aikaa fyysisesti vammaisen työnhakijan palveluun ja löytämään mahdollisesti räätälöityjä työtehtäviä. Invalidiliitto oli sitoutunut maksamaan 100€/tunti maksimissaan 15 tunnin verran palveluntuottajalle. Muutoin suoriteperusteinen palkkio palveluntuottajille oli huomattavasti matalampi ja palvelun tuottaminen perustui voimakkaasti tulospalkkioon.

Invalidiliiton tarjoamasta lisätuesta järjestettiin valmentajille ohjeistusta Teams-palaverin muodossa kaksi kertaa vuoden 2020 aikana. Tätä ennen myös palveluntuottajien aloituspalavereissa oli asiasta informoitu palveluista vastaavia henkilöitä. Lisätuen mahdollisuus oli myös kaikissa palveluntuottajille tuotetussa materiaalissa mukana.

Kaikesta informaatiosta huolimatta palvelukokeilussa Invalidiliiton lisätuki jäi käyttämättä. Yksi asiakas toiselta pal-

veluntuottajalta hyväksyttiin Invalidiliiton taholta lisätuen saajaksi, mutta laskutusta asiakkaasta ei toteutunut. Näin ollen palveluntuottajat eivät hyödyntäneet Invalidiliiton mahdollistamaa lisäpalkkiota palvelutuotannossaan.

Muutoin yhteistyönä kokeilu oli kiinnostava ja uudenlaista toimintaa Invalidiliitolle. Yhteistyö ELY:n ja Helsingin kaupungin kanssa sujui jouhevasti ja kitkatta. ELY:ssä tuotetaan palveluhankinnan kokonaisuudesta raportti syksyn 2021 aikana.

Mahdollisia syitä siihen miksi palveluntuottajat eivät käyttäneet Invalidiliiton lisäpalkkiota:

- emme onnistuneet paketoimaan lisätukea ymmärrettävästi,
- palveluntuottajille epäselvyyttä aiheutti se, saiko lisätukea antaa joku muukin ammattilainen kuin omavalmentaja, mitä palvelussa muutoin edellytettiin (ELY päätyi kantaan, että vain omavalmentaja käy, Invalidiliiton näkökulmasta myös muu kuin omavalmentajan työpanos olisi käynyt)
- Helsingin kaupungin Työkyky käyttöön -hanke mahdollisti palvelukokeilun asiakkaille työkyvyn selvittelyt, joten siihen hankkeeseen saattoi ohjautua kohderyhmäämme
- palveluntuottajien palavereissa kävi ilmi, että aikaresursi ei vaan ollut heillä riittävää (liian vähän kriteerien mukaisia työvalmentajia)
- Spring House Oy saattoi hyödyntää sisäisesti niitä työvalmentajia, jotka olivat mukana meidän valtakunnallisessa Sopivaa työtä kaikille -palvelussa, joten ei ollut tarvetta käyttää lisätukea tässä Omavalmentaja Helsinki -palvelussa
- kuului myös puhetta siitä, että asiakas ei halunnut vastaanottaa lisäpalvelua, koska ei identifioinut itseään fyysisesti vammaiseksi (lisätuki olisi vaatinut tietojen välittämisen Invalidiliitolle ja se vaati asiakkaan suostumuksen).