



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



## Tuettu osuuskunta -hanke / Huikea skene -podcast 3. jakso

Äänitteen kesto: 29 min

Kolmannessa jaksossa keskustellaan aiheesta työvalmennus polkuna työelämään. Jotta osatyökykyinen voisi olla mukana työelämässä, tarvitaan hänen oma halunsa tai unelmansa tehdä työtä, sopiva työpaikka ja näitä yhdistämään työvalmennusta. Työvalmennuksen toteutumisesta Jyväskylän kaupungin työvalmennuspalvelu Kätevässä on kertomassa ohjaaja Juha Hurmerinta. Hurmerinnan mukaan, jos on työ ja on työntekijä, niin siitä työstä pitää maksaa palkkaa. Haastattelijoina jaksossa toimivat Liisa Ansio ja Maria Koivuvirta Tuettu osuuskunta -hankkeesta.

Tuettu osuuskunta -hanke on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, jota hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hankkeen osatoteuttajina ovat Keski-Suomen Kehitysvammaisten Tukipiiri ry, Keski-Suomen Kehitysvammaisten Tuki ry sekä Kehitysvammaliitto.

Hankkeen yhteistyökumppaneina toimivat työvalmennuspalvelu Kätevä Jyväskylässä, Toimintakeskus Mintake Äänekoskella, Toimintakeskus Kaisla Viitasaarella sekä Kehitysvammaisten Tukiliitto ry.

Lisätietoja hankkeesta löydät: [www.jamk.fi/tuettuosuuskunta](http://www.jamk.fi/tuettuosuuskunta)

### Litterointimerkinnot

L:	Haastattelija, Liisa Ansio
M:	Haastattelija, Maria Koivuvirta
J:	Haastateltava, Juha Hurmerinta
sa-	sana jää kesken
(sana)	epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti tunnistettu puhuja
(-)	sana, josta ei ole saatu selvää
(--)	useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää
[tauco 10 s]	vähintään 10 sekunnin tauco puheessa
, . ? :	kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauco puheessa

---

[musiikkia]

M: Työtoiminta.

L: Mielekkyyys.

M: Toimintakeskus.

L: Työosuusraha.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



M: Ansiotyö.

L: Osuuskunta.

M: Köyhyys.

L: Palkka.

M: Avotyö.

L: Säästö.

M: Tuettu työ.

L: Päivätoiminta.

M: Tuki.

L: Toimeksianto.

M: Palvelusuunnitelma.

L: Vammaispalvelu.

M: Sosiaalihuolto.

L: Tervetuloa. Tämä on Tuettu osuuskunta -hankkeen podcast Huikea skene. Ja me olemme Liisa Ansio.

M: Ja Maria Koivuvirta.

L: Tässä sarjassa käsittelemme kehitysvammaisten ihmisten työllisyyttä ja ansaintamahdollisuuksia. Tässä jaksossa keskustelemme aiheesta työvalmennus polkuna työelämään.

M: Me ollaan käyty tässä syksyn mittaan Tuettu osuuskunta -hankkeen tiimoilta eri työtoimintakeskuksissa. Yks niistä on ollut selkeästi erilainen kuin muut. Jyväskylän kaupungin Työvalmennuskeskus Kätevässä on eniten puhuttu toimintakeskuksen ulkopuolella tehtävästä työstä.

L: Niissä muissa toimintakeskuksissa, joissa ollaan käyty, on avotyö ja tuettu työ ollut monesti se unelma ja haave. Mutta Kätevässä se on useimmille totta. Unelmista ja haaveista työelämään on pitkä ja monivaiheinen polku, ja etenkin silloin, jos työntekijällä on osa- tai oikeestaan täsmätyökykyä.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



M: Mm. Sillon, jos työntekijällä on monenlaista tuen tarvetta, hän tarvitsee suunnitelmallista työvalmennusta.

L: Jotta osatyökykyinen voisi olla mukana työelämässä, tarvitaan siis hänen oma halunsa tai unelmansa tehdä työtä, sopiva työpaikka ja näitä yhdistämään työvalmennusta. Tänään me puhutaanki työvalmennuksesta, ja miten se toteutuu Jyväskylän kaupungin Työvalmennuskeskus Kätevässä.

M: Ollaan saatu tänne vieraaksi tänään Juha Hurmerinta, joka on ollu kehittämässä Kätevän toimintaa. Tervetuloa, Juha.

J: Kiitos kovasti. Kiitos kutsusta.

L: Kiva, että tulit. Juha Hurmerinta on siis työssä Työvalmennus Kätevässä. Hänellä on vuodesta 2003 jo kokemusta tästä skenestä. Juhan mielestä, jos on työ ja on työntekijä, siitä työstä pitää maksaa palkkaa. Kiitos, Juha, että tulit.

J: Kiitos.

L: Ja kerrotko vähän meille itsestä?

J: Joo, tosiaan mä oon Hurmerinnan Juha ja oon siellä Kätevällä ohjaajana. Ja oon tässä tosiaan, niinku Liisa sanoit, ollu vuodesta 2003 enemmän tai vähemmän tähän skeneeseen sekaantuneena. Ensimmäiset kymmenen vuotta vähän toisella kädellä ja nyt toiset kymmenen vuotta ihan molemmin käsin tuolla Kätevällä. Oon tässä vuosien varrella opiskellukki aihetta: työvalmennuksen erityisammattitutkinnon ja työkykykoordinaattorikoulutukset oon käyny, että sieltä hakenu tietoo myös tähän kuvioon.

M: Me ollaan Liisan kanssa siis vierailtu siellä teillä Kätevällä, mutta kaikki podcastin kuuntelijat ei ehkä ole, niin kertoisitko tähän alkuun, että mikä se Kätevä oikein on, ja keitä siellä on?

J: Joo. Kätevähän on Jyväskylän kaupungin vammaispalveluiden yksi enemmän tai vähemmän päivätoimintayksikkö, mutta keskittyy enemmänki tähän kehitysvammasten työllistämiseen ja työvalmennukseen. Meil on Kortepohjassa semmonen työvalmennusryhmä, missä on noin tällä hetkellä vallitsevan maailmantilanteen, pandemian, koronan johdosta vähän pienempi ryhmä ku normaalisti. Aiemmin o ollu, et semmonen kymmenen henkee on siellä työvalmennuksessa. Ja sitten taitaa olla noin 80 henkee yhteensä. Elikkä sen kymmenen hengen päälle 70 kaveria tuolla maailmalla töissä erilaisilla, hyvinkin yksilöllisillä sopimuksilla. On työsopimusta, avotyötoimintaa, työn kokeilua: me ei puhuta työkokeilusta, me puhutaan työn kokeilusta. Tuettua vapaaehtoistyötä taitaa olla siellä, ja sit on myös yhteistyötä eri kolmannen sektoreitten hankkeitten kans. Mutta pääasiassa työvalmennusta ja sitten sitä oikeata työtä pyritään järjestämään meidän asiakkaille, ja kehitysvammasia ovat kaikki diagnoosiltaan. Eläkkeellä taitaa olla kaikki paitsi yksi henkilö. Semmosen porukan kanssa pyöritään.

L: Okei, joo, kiinnostavaa. Mitä se työvalmennus sitte on? Mitä siihen työvalmennukseen kuuluu?



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



J: No siihen työvalmennukseen kuuluu oikeestaan siellä ryhmässä se, et opetellaan niitä työelämän pelisääntöjä. Ja se tapahtuu erilaisten valmennusten, tämmösten ehkä vähän luentomaisten hetkien... ehkä ne ei oo luentoja siinä varsinaisessa merkityksessä. Keskustelua, käydään läpi työelämän pelisääntöjä, mikä on palkka, mikä on työosuusraha, ero. Miten lomat määräytyy? Veroasioita, ynnä muita tämmösiä ihan perusjuttuja käydään läpi. Sitte käydään läpi työpaikan, työyhteisön pelisääntöjä myöskin. Mitenkä pitää siellä työpaikalla olla ja eleillä?

Ja se ryhmä opettaa paljon, mikä siellä on, elikkä me ollaan monta kertaa puhuttu siitä, että ehkä... on meillä ohjaajillakin jotain annettavaa, mutta et se ryhmä opettaa paljon. Elikkä siel o oma työyhteisö sitten, missä harjotellaan niitä sääntöjä. Kuinka pitkiä kahvitaukoja on, taikka pitääkö tulla ajoissa töihin.

Ja sitte se työvalmennus, mitä tapahtuu talon ulkopuolella, nii se on paljon sitä, että me ohjaajat mennään sinne työpaikoille kattoo, et siel on kaikki hyvin. Jos siellä nousee jotain asioita esiin, haasteita tai muuta sellasta, nii sitten porukalla selvitetään niitä asioita. Sitten myöskin ne henkilöt, jotka on siellä työelämässä ihan palkkatyössä myöskin voi käydä siellä Kätevältä hakemassa sitte sitä työvalmennusta sieltä ryhmästäki.

Jossakin määrin Kätevä siellä Kortepohjassa on myös tämmönen, puhutaan ehkä vähän tämmösestä kotipesästä, mihkä kaverit voi tulla sinne ja hakemaan sitä tukee, mitä tarvii. Ja aina ollaan, ei oo rajattu oikeestaan mitään, mihinkä ongelmiin... Ei puhuta ongelmista, anteeks: haasteista [naurahtaa]. Jos tulee jotain haasteita, että aina yritetään olla apuna. Ja yritetään myöski sitten tasottaa sitä tietä sillä tavalla näille meän kavereille, että työnantajienkaan ei tarvitsisi tehdä hirveesti ylimäärästä, että heille se ois ihan tavallinen tämmönen rekrytointiprosessi. Et myö sitte yritetään auttaa niin asiakasta kun työnantajaa, tai valmennettavaa ja työnantajaa, siinä työllistymisessä. Tuli vähän pitkä vastaus. [nauraa].

L: Ei se mitään, mutta siis nyt ymmärrän, että se työvalmennus on paljon enemmän ku pelkkä työhön perehdyttäminen, että –

J: On joo, tosi paljon.

L: – se on paljon monimuotosempi kysymys.

J: Kyllä, eikä haluttas rajata, et monta kertaa ne haasteet saattaa tulla sieltä niin sanotun siviilielämän ulkopuoleltaki, mitkä vaikuttaa sitte sinne työpaikalle. Sitten se meidän työ on sitä, et ruvetaan selvittelee sinne siviilielämän puolelle niitä juttuja, jos semmosia tulee. Mutta että koitetaan tehdä se mahdollisimman helpoks kaikille.

L: No vielä jotenki haluisin kysyy, että miten se teidän Kätevän toiminta sitte eroo semmosesta niinku muista toiminta- tai työkeskuksista, mitä Jyväskylässäki on?

J: Varmaan sillä tavalla, se tulee ensimmäisenä mieleen, että toimintakeskuksessa usein on semmoset kiinteet ryhmät, mitkä ei hirveesti vaihtelee. Meillähän saattaa olla sillä tavalla, et kun kaveri tulee sinne



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



valmennukseen, saattaa olla kuukauden, kaks kuukautta, lähtee töihin. Sitte tulee uutta kaveria tilalle. Elikä tämmönen kiertoajatus on siellä, et Kätevän se valmennusryhmä ei olisi kenellekään semmonen pitkäaikainen paikka, vaan sieltä oikeesti ponnahtas sinne työelämään.

Sitten ehkä meil on enemmän niitä valmennustuokioita siellä. Tehään toki alihankintatyötäkin jonkun verran, mitä tehään muissakin paikoissa, mutta vähän toisenlaisella ajatuksella, elikkä meille se on sitä työn harjoittelua ja niitten työelämäpelisääntöjen harjoittelua niitten alihankintatöiden avulla.

Siinä varmaan nyt ehkä suurimmat erot. Mutta jonkun verran on myös sitä sellasta vastaavaa ku muissa päivätoiminnoissa, ehkä semmosta päiväaikasta toimintaa, että kyllähän me käydään liikkumassa paljon ja pietään levyraateja ja muita, mutta että ne sitten tehdään aika selväksi valmennettaville, et millonka on se hetki, että otetaan rennommin, ja millonka oikeesti keskitytään siihen itse asiaan.

L: Nii, et se on vähän sit sitä työhyvinvointia sitte se semmonen rennompi.

J: On (--) [09:52, samanaikaista puhetta]. Tämmöset rennommat hetket ehkä kohdennetaan, tai haluttas kohdentaa, heille, jotka on siellä työelämässä jo. Elikä he vois tulla sinne vähän niinkun just sitä työhyvinvointiajatusta hakemaan.

M: No kuka sitten pääsee työvalmennukseen, eli minkälainen on se reitti, joka johtaa siihen, että joku kehitysvammanen henkilö pääsee avotyöhön tai tuettuun työhön ja työvalmennukseen?

J: Pitää olla jyvaskyläläinen, kehitysvammadiagnoosi ja sen jälkeen Jyvaskylän kaupungin vammaispalvelujen sosiaalityölle hakemus, ja sitä kautta se hakemus etenee työryhmään, josta sitten se taas etenee meille Käteväälle. Sit meillä on ollut semmonen kokeiluviikko: viikko sen jälkeen, ku se hakemus on tullu meille, ollaan kutsuttu ja sovittu asiakas sinne kokeiluviikolle, ja siinä vähän mittaillaan yhteisiä tavoitteita. Ja sitten... ei ehkä voi puhua valinnasta, mut et kuitenkin sitte katotaan, että kohtaako ne tavoitteet, ja sit lähetään tekemään töitä. Et jotakuinki yksinkertaisuudessaan noin.

L: Nyt me on monta kertaa puhuttu, että teiltä käydään töissä, ja oikeissa töissä, niin missä käydään töissä? Mitä ne on ne paikat, missä teiän asiakkaat... Sanotteks te asiakkaat?

J: Valmennettavat.

L: Valmennettavat, nii, et missä teiän valmennettavat käy töissä?

J: Käy kauppoissa: K-kaupat, S-marketit esimerkkinä, Lidlit, kaikki nää kolme. Sitte on vanhuspalveluitten hoivayksiköissä, palveluyksiköissä, päiväkeskuksissa. Sit tietysti meiän vammaispalveluiden yksiköissä on muutamia kavereita. Siivousfirmoissa, kiinteistöhuoltoyrityksissä. Ihan laidasta laitaan oikeestaan, että... Joo, ihan laidasta laitaan, et jos voi puhua normaaleista työpaikoista. Ja se oikeestaan on se meiän juttukin, että koitetaan päästä sinne mahdollisimman oikeisiin, aitoihin juttuihin.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



L: Ja on yksityisiä ja julkisen puolen töitä?

J: On joo, kyllä, (sekä ja että) [12:27].

M: Voiko työnantaja myös tarjota työpaikkaa Kätevälle? Ja miten niinkun ylipäätään löydätte näille valmennettaville ne sopivat työpaikat?

J: Työnantajat on tässä vuosien varrella... Joitaki yhteydenottoja on tullu, ja niistä on saatu ihan hyviä juttuja aikaseks. Elikkä puhelinsoitto meille Kätevän numeroon, niin varmaan lähtee iso pyörä pyörimään, ja varmasti löydetään jollaki aikavälillä työntekijä sinne työnantajalle. Meil ei oo semmosta työpaikkapankkia takataskussa, että meillä ois kymmenen työpaikkaa siellä, tyhjää työpaikka, eikä oikeestaan halutakaan sellaseen, vaan me lähetään asiakas kautta valmennettava edellä. Elikkä sitte, kun hän on tullu sinne meidän valmennukseen, nii siinä heti me ruvetaan keskustelemaan, et mikä se juttu, missä haluaisit olla töissä, ja sen pohjalta lähetään viemään sitä prosessia eteenpäin.

Prosessit on aika pitkiä, et saattaa olla parhaimmillaan kaks kolme vuottaki, (et me) [13:32] päästään sinne maaliin, elikkä sinne palkkatyöhön. Mutta että ollaan aina haluttu se, että mennään sen valmennettavan omien toiveiden mukaan ja pyritään ne työpaikat löytää heidän toiveistaan. Ja kaikki, vois sanoo, et 80 keissiä, mitä meil on, nii hyvin yksilöllisesti ollaan toteutettu niitä. Mut se on vaan sitte, lähetään... ku valmennettavalta tulee se ajatus, missä haluais olla töissä, niin sitten lähetään vaan soittamaan ja kyselemään. Ja kyllähän meillä omissa verkostoissa on sitte työpaikkoja. Saattaa olla vapaana, saattaa olla, et ei oo vapaana sillä hetkellä, ja on semmonen jonkunäköne ajatus siitä. Mut jos ei ole, nii sit lähetään soittamaan, kyselemään, et oisko jossain töitä. Sitten lähetään vaan kokeilemaan.

M: Onko teillä palveluita ja tukitoimia myöskin niille yrityksille ja yhteisöille, joihin nää valmennettavat työllistyy?

J: Joo, kyllä on. Jos nyt jostain yrityksestä tulee puhelinsoitto, että me haluttas työllistää meiltä kaveri töihin, mutta me ei oikeen tietä, mitä se täällä tekis, niin me voiaan lähtee sinne työpaikalle luomaan sinne oma työnkuva, iha oikeista työtehtävistä. Elikkä ollaan käytetty tämmöst Ratko-mallia, missä me ohjaajat mennään sinne työpaikalle ja kaivellaan semmosia työtehtäviä, mitä oletetaan, että meidän valmennettavat voisi tehdä, ja mikä sitte hyödyntäs sitä yritystä tai työnantajaa. Mennään sinne kattelemaan jokin, esimerkiks puhumaan asiasta tai kattelemaan yrityksen tämmöseen vaikka palavereihin tai muihin ja keskustelemaan henkilöstön kanssa, et mitä juttuja siellä voisi olla, tämmöst suorittavaa työtä pääsääntöisesti. Taikka sitten jätetään asia hautumaan, ja siellä työyhteisölle heitetään tavallaan sitä palloa, et miettikää, mikä voisi hyödyntää teitä, ja siitä kootaan sitte semmonen työnkuva. Et semmosta ollaan tehty muutamissa jutuissa esimerkkinä. Nyt mä unohin sen kysymyksenkin, mutta [naurahtaa].

L: No ei, tää oli ihan... Sä vastasit, kun Maria kysy, että mitä apua teillä on myös niille työnantajille, nii tää Ratko-malli ainaki oli ja se, että meette sinne, jalkaudutte. Ihan, juuri oikeita asioita vastailit [nauraa].



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



Kehitysvamma-  
liitto



Keski-Suomen  
kehitysvammaisten tukipiri ry



KESKI-SUOMEN  
KEHITYSVAMMAISTEN TUKI RY

J: Palvelut sitte tosiaan siihen, et jos kaveri on töissä, nii sitte tuetaan sitä työnantajaa lähinnä niissä kehitysvammaisuuden tuomissa haasteissa. Perehdytyksessä ollaan mukana sillä tavalla, että työnantaja pere-... Työnantajallahan o aina se perehdytysvelvollisuus sitä uutta työntekijää kohtaan, mut sitten me tullaan ikään kuin tulkiks siihen väliin ja varmistetaan, että asiat tulee onnistumaan. Ja työnantajan ei tarvi perehdyttää muuta kuin ketä tahansa työntekijää, et me ollaan siinä sitten niin pitkään, ollaan oltu... jos viikkotolkulla sanoo, niin pikkusen liioittelun, mutta ollaan oltu jossain työpaikoissa aika pitkiäki pätkiä sitten mukana siinä vaiheessa, ku kaveri o alottanu. Alkuun se voi olla, et se tuntuu haastavalta, ja katellaan kaikki vähä toisiamme, mutta kyl se yleensä on aina siitä lähteny. Se on hirveen tärkeetä, ihan älyttömän tärkeetä, et sillä me valmennettavalla on motivaatio oppia sitä työtä ja on oikeesti halukas lähtemään sinne töihin.

Sitte taas siihen edelliseen kysymykseen, että kun me lähetään sen valmennettavan ehdoilla menemään, niin se yleensä kantaa aina (paremmin) [17:20]. Että jos me tullaan sanomaan, et sä voisit mennä kauppaan hyllyttämään taikka siivoomaan, ja kaveri ei halua, nii jokainen tietää, et siit ei mitään tule.

L: Joo, ja jotenki... No ainaki siis niissä keskusteluissa, mitä me on Marian kanssa nyt käyty näissä meän toimintakeskusvierailuissa näitten kehitysvammasten henkilöitten kanssa, nii se into tehdä työtä on kyllä tosi iso. Ja monilla ku on ammattikoulutus, nii on ajatus siitä, et mä olen alan ammattilainen, mä haluan tehdä töitä. Ja just nää, mitä mainitsit, nää kiinteistöhuollon ja kaupan tehtävät on monille tosi mielekkäitä ja mieluisia, et jotenki se ammattiympäryys on tosi iso. Tai sit jos ei oo vielä päässy sinne, nii sitte se toive siitä, et se on oikeesti unelma päästä laittamaan tavaroita kaupanhyllylle.

J: Kyllä, ja se motivaatio, se on niinku jo meillä oikeestaan siinä vaiheessa, ku meille tulee henkilö meidän valmennukseen, nii se on se kaikkein suurin juttu, et jos sitä ei oo, nii sitä myö ei voia mistään kaivaa. Että kaikki muut me melekeen voiaan, jos toimintakyky on muuten sillä tasolla, et pystyy työskentelemään, niin kaikki muu myö voiaan melkeen opettaa paitsi se motivaatio. Toki siihenki voiaan tsempata ja muita temppeja tehdä, mutta jos ei sitä ole, nii sitä ei ole, ja sit me ollaan vähä kädettömiä ehkä siinä tilanteessa.

L: Oikeestaan mä nyt haluaisinki kysyy siitä, missä te ette oo kädettömiä, vaan et missä te onnistutte. Eli miltä susta tuntuu, Juha, missä te siel Kätevällä onnistutte? Mikä teiltä sujuu hyvin?

J: Hankala kysymys [naurahtaa]. Tota joo, emmä tiä, onks se nii hankala kysymyskään, mutta mä oon jotenkin aika vakuuttunu siitä, että... Jos taas peilataan vähän taaksepäin tohon, mitä äskön puhuttiin, et jos kaverilla on motivaatio, niin kyllä me ollaan aika hyvin löydetty niitä mieleisiä työpaikkoja oikeestaan kaikille. Jos vaan sitä malttia on ja sitä ajatusta siitä, et kaikki ei tapahu sormia napsauttamalla, niin kyllä myö ollaan kaikille. Meil on silleen kuitenkin aika hyviä työkaluja, et on niitä työn kokeiluita, on tätä avotyötoimintaa, elikkä tämmöst notkeeta. Me pystytään ikään kun omilla yhteisillä päätöksillä lähtee etenemään, et meidän ei tarvi Kelalta anoo mitään rahoja eikä tarvi työkkäriin päin sillee olla vielä siinä alkuvaiheessa hakemassa mitään tukia, koska he on eläkkeellä jo valmiiks. Elikkä se taloudellinen toimeentulo on turvattu.

Sillee jotenki mä haluaisin ainaki usko siihen, että me ollaan onnistuttu silleen löytämään kaikille semmonen mielekäs, oikeenlainen työ- kautta toimintapaikka. Et se on varmaan, ja sitte kyllä varmaan toi meidän valmennus sillä tavalla kantaa hedelmää, että sit ne on vähän valmiimpia kaverit lähtemään sinne



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



työelämään, kun he on muutaman kuukauden siinä meiän kanssa ja juttelee näistä asioista, vaikka meillä ei mitään opetussuunnitelmia ole [naurahtaa] tai muita vastaavia, eikä välttämättä niin hirveesti halutakaan, et mennään vähän niinku tarpeen mukaan – ei fiiliksellä, mut tarpeen mukaan – siinä valmennuksessaki.

Haluaisin uskoa, että se on semmonen, mikä me ollaan tässä ajan saatossa oivallettu, et se o aika tärkeä juttu siihen, että me onnistutaan. Ja ennen kaikkee se, että me tunnetaan se valmennettava hyvin, niin me pystytään miljoona kertaa paremmin auttaa sit, jos siellä tulee siellä työelämässä jotakin haasteita. Me tiedetään ja tunnetaan, mitenkä valmennettavat toimii, me tunnetaan oikeestaan kaikki 80 asiakasta aika hyvin. Me pystytään huomattavasti paremmin vetämään niistä oikeista naruista sitten, jos tulee jotakin. Mutta se on ihan kiva, että kö ei niitä nyt niin hirveesti tuu. Mutta aina joskus jotaki.

M: Meillä on jääny, mitä ollaan Kätevällä vierailtu, sellanen mielikuva, että siellä on jotenki tosi hyvä tunnelma ja väki viihtyy. Mistä luulet, että tämmöne hyvä tunnelma syntyy sinne?

J: Kaikkihan me varmaan synnytetään se tunnelma sinne. Nää meiän valmennettavat o iha huipputyyppejä. Omia persoonia kaikki: me ohjaajat ollaan omia persoonia, ja me ei missään tilanteessa oikeestaan... Toki meillä avaimet roikkuu tos [naurahtaa] kaulassa tai vyöllä, että siitä erottaa ohjaajat. Mutta koitetaan olla niinku samalla viivalla ja tehä yhdessä hommia. Sitte ehkä se, että välillä ollaan sen asian ääressä, mut osataan myös vähä hölömöilläkki siellä ja ottaa rennosti sitte, ku on se aika. Varmaan semmonen joku hyvä kombo siihen on löytyny. Ja kaikki tehään, niin valmennettavat ku me ohjaajatki, persoonilla töitä, ni siel o hyvä porukka. Siitä se varmaan.

Ja meil on ollu koko ajan, kiitos työnantajan, aika hyvät sillä tavalla niinkun... no resurssitki ollu iha hyvät, mut niinku mahdollisuudet kehittää myös toimintaa sellaiseksi, kun me porukalla halutaan viedä sitä, ja nähdään, että se vois palvella tätä tavoitetta. Niin määh luulen, et siitäki tulee, että siitä kaupungille kiitos, että ollaan silleen saatu toimia.

L: No oikeestaan tästä nyt mulla tuleekin mieleen tää meiän viimeinen kysymys, ku tää alkaa tää meiän jakso olla jo loppuun päin menossa. Niin sä äsken sanoitki siitä, että ootte tehny kehitystyötä, ja ootte saanu tehdä sitä. Nii miten sä aattelet, et miltä teiän tulevaisuus näyttää? Mitä tulevaisuus tuo Kätevälle?

J: Varmaan jatkuu jotakuinki samalla... henkilöitä vaihtuu nii ohjaajissa kun valmennettavissa. Jotkut pysyy, jotkut ei ymmärrä lähtee mihinkään [naurahtaa]. Lähinnä nyt itteeni tässä tarkoi-... joo. Mutta varmaan semmosta lähetään kehittämään, semmosta jonkunnäköstä kohtaamoajatusta tässä nytten, kun tästä koronasta jossain kohti toivottavasti päästäisiin eroon, että ois ehkä...

Se valmennus siellä säilyy varmasti jollaki tavalla, ja varmasti säilyykin osana sitä toimintaa, mutta aateltas, että tämmönen ehkä nuokkarihenkinen kotipesäajattelu, kohtaamoajattelu, et siel ei ois ehkä sillä tavalla niitä kiinteitä käyntipäiviä asiakkaille, et sinne vois tulla työpäivän jälkeen tapaamaan kavereita. Sinne vois tulla työpäivän jälkeen tapaamaan ehkä joskus ohjaajia [naurahtaa], jos on jotakin. Siellä voitais porukalla miettii, mitenkä teatteriin tilataan lippuja tai lätkämatsin. Sinne vois tulla kattoo vaikka kaverin kanssa, sanoinko määh jo sen leffan, taikka surffailee netissä, ehkä pelaamaan Pleikkaria, tai jotain tämmöstä.





Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk



Kehitysvamma-  
liitto



Keski-Suomen  
kehitysvammaisten tukipiiri ry



KESKI-SUOMEN  
KEHITYSVAMMAISTEN TUKI RY

Ku se on hirveesti nousu, semmonen yksinäisyys ja tekemisen puute nousu, erilaisissa palvelu- ja toteuttamissuunnitelmapalavereissa, tilanteissa nousu näiltä meidän valmennettavilta esille, että ei oo mitään tekemistä. Ja siihen ehkä haluttas antaa joku pieni panos, mutta myös sitä työssä hyvinvointia, työssä jaksamista sitten tukee se, että se muu elämänhallinta, ja on ylipäättään hyvä olo, nii se on kivempi olla töissäki.

Semmoseen suuntaan ehkä haluttas viedä tota, osana (tota valmennus-, mut se) [25:37] valmennus varmasti sinne jää, mutta että tätä puolta myös haluttas nostaa sieltä, et se vois olla semmonen meidän juttu sitte ehkä tulevaisuudessa.

M: Kuulostaa tosi hyvältä nuo suunnitelmat. Kiitos, Juha, tästä hetkestä. On ollu kiinnostavaa jutella sun kanssa ja kuulla lisää Kätevän työstä.

J: Kiitoksia, kiitoksia kutsusta.

L: Oli tosi kiva, kun pääsit tänne tulemaan. Kätevän työvalmennusmalli on aika ainutlaatunen, tai siltä se ainaki tässä kuulostaa. Ja on helppo ymmärtää, että jotta kehitysvammaisen henkilö tai muu osatyökykyinen työnhakija vois työllistyä, tarvitaan työvalmennusta, joka on monipuolista ja monimuotosta. Ja usein onki siis kysymys paljon laajemmasta ku pelkästä perehdyttämisestä ja työn tekemisen ohjaamisesta: on koko elämästä kysymys ja elämänhallinnasta. Useimmissa kunnissa työvalmennus on toimintakeskusten vastuulla, mutta se jää usein sen kaiken muun arkityön varjoon. Ja se on paljon kiinni siitä, että minkälaista osaamista ja kiinnostusta ja resursseja siellä henkilökunnalla on siihen työvalmennukseen.

Kun Hannu Vesala ja Kari Vuorenpää oli meillä täällä vieraana, he kerto omassa jaksossaan siitä, että työvalmennus jopa säästää yhteiskunnan varoja. Eli vois olla viisasta satsata siihen työvalmennukseen. Työvalmennuksesta on hyötyä kaikille, ja niinpä sen kehittäminen monipuolisemmaks olis viisasta. Erilaisia laatukriteerejä onki jo kehitetty ja vähitellen otettu käyttöön. Ja tää kaikki on askel kohti yhdenvertaisempaa työelämää. Tämä oli Tuettu osuuskunta -hankkeen podcast-sarjan Huikea skene jakso Työvalmennus polkuna työelämään.

[musiikkia]

Huikea skene -podcast-sarjassa käsittelemme kehitysvammaisten työllistymistä ja ansaintamahdollisuuksia. Sarjan jaksojen teemat tällä tuotantokaudella ovat kehitysvammaisten työllisyys, työtoiminta, osuuskunnat, osallisuus ja tukea tarvitseva ihminen yhteiskunnassa, sekä mitä ovat avotyö, tuettu työ ja palkkatyö. Tuettu osuuskunta -hanke on ESR:n rahoittama hanke, jota hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sen osatoteuttajina ovat Keski-Suomen Tukipiiri ry, Keski-Suomen Kehitysvammaisten Tuki ry ja Kehitysvammaliitto. Yhteistyökumppaneina hankkeessa ovat Työvalmennuspalvelu Kätevä Jyväskylässä, Toimintakeskus Mintake Äänekoskella, Toimintakeskus Kaisla Viitasaarella sekä Kehitysvammaisten Tukiliitto.