

VAMMAISET HENKILÖT TYÖELÄMÄSSÄ JA ASIAKKAINA

TIETOPAKETTI REKRYTOINNISTA, JOHTAMISESTA, MARKKINOINNISTA, TUOTE- JA PALVELUSUUNNITTELUSTA
SEKÄ YRITYSVASTUUSTA VASTAAVIEN KÄYTTÖÖN

FIBS
Parempaa liiketoimintaa

VAMLAS
Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö

- **Mitkä lakipykälät ohjaavat vammaisten henkilöiden työllistämistä ja millaisia kotimaisia ja kansainvälisiä ohjeistuksia työllistämiseen liittyy?**
- **Miltä vammaisten ihmisten työllisyys näyttää lukujen ja tilastojen valossa?**
- **Mitkä ovat vammaisten henkilöiden keskeiset työelämässä kohtaamat haasteet?**
- **Mitä tuote- ja palvelusuunnittelusta vastaavien kannattaa huomioida kehittämis- ja innovointityössä?**
- **Millaisia työkaluja muuta tukea työnantajilla on käytettävissään vammaisten henkilöiden työllistämiseksi?**
- **Mitä yritykset ovat käytännössä tehneet vammaisten työllistämisen edistämiseksi?**

Muun muassa näihin kysymyksiin löydät vastauksen Vamlasin ja FIBS:n kokoamasta tietopaketesta, joka on suunnattu kaikille yrityksille, jotka haluavat kehittää entistä kannattavampaa, kestävämpää ja vastuullisempaa liiketoimintaa.

Tietopaketti on tuotettu ulkoministeriön tuella.

TUETTU ULKOMINISTERIÖN
KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN

© FIBS ja Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (2017)

Tämä julkaisu on saatavilla sähköisenä pdf-dokumenttina osoitteessa www.fibsry.fi > palvelut > julkaisut

Kirjoittajat: Tiina Jaakola, Pauli Leinonen ja Minna Tarvainen

Julkaisun sisältöä voi lainata mainitsemalla lainauksen yhteydessä julkaisijan (FIBS & Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö). Julkaisua ei saa laajamittaisesti kopioida, jakaa tai myydä nykymuodossaan tai uudelleen muotoiltuna ilman FIBS:n lupaa. Julkaisun ohjeita tulee soveltaa oman organisaation sisäisten käytäntöjen ja huolellisuusvelvoitteiden mukaisesti. FIBS ei vastaa julkaisun sisällön soveltamisesta mahdollisesti aiheutuvista haitoista.

Keskeiset käsitteet

Vammaisuus

Vammaisuus voidaan määritellä eri näkökulmista. Perinteinen lääketieteellinen selitysmalli tarkastelee vammaisuutta ihmisen henkilökohtaisten toimintavajeiden kautta, poikkeamana normaalista. Yhteiskunnallinen malli puolestaan näkee vammaisuuden sosiaalisena, taloudellisena ja poliittisena ilmiönä. Vammaisuus ei ole yksilön ominaisuus, vaan työelämästä, koulutuksesta, yhteiskunnallisesta osallistumisesta jne. syrjäyttävät mekanismit synnyttävät vammaisuutta.

Esteettömyys

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen ympäristön ratkaisuja, jotka varmistavat vaivattoman liikkumisen ja toimimisen liikunta-, aisti- ja kognitiivisilta toimintakyvyiltään vammaisille ihmisille. Liikkumisen lisäksi esteettömyys kattaa kuulemisen, kommunikaation ja sähköisen viestinnän. Esteettömyyttä on myös monimuotoisuuden arvostaminen ja kaikkien mukaan ottaminen työyhteisöissä ja palveluissa.

Työkykyisyys

Työkyky suhteutuu aina työtehtävään. Vammaisuus ei siten tarkoita osatyökykyisyyttä tai työkyvyttömyyttä, vaan vammaisen ihminen voi olla täysin työkykyinen suhteessa tehtäväänsä. Toisaalta vamman aiheuttamaa työkyvyn rajoitetta voidaan usein kompensoida työtehtävän tai työympäristön mukautuksilla tai apuvälineillä.

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslain 9. pykälä määrittelee positiivisen erityiskohtelun: "Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää." Pykälää on mahdollista soveltaa mm. rekrytoinneissa silloin, kun hakijat ovat joko yhtä ansioituneita tai lähes yhtä ansioituneita. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu: <https://www.syrjinta.fi/mika-ei-ole-syrjintaa->)

Vammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyvä keskeinen lainsäädäntö

	Mikä on organisaation velvollisuus?
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014 YVL)	Kohtuulliset mukautukset rekrytoinnissa ja työpaikan fyysisessä ympäristössä, työtehtävissä ja viestinnässä. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olla yli 30 henkilöä työllistävillä työnantajilla.
Suomen perustuslaki (731/1999). Erit. 6§: yhdenvertaisuuslauseke ja syrjäntäkielto	Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
Työsopimuslaki (55/2001)	Työehtosopimukset soveltamisalat on rajattu kokonaan täysin työkykyisiin työntekijöihin. Lisäksi joissain työehtosopimuksessa on täsmennetty, miten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräyksen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia tai työehtosopimukset, joissa työkyky on otettu tavalla tai toisella huomioon palkan muodostuksessa, työjärjestelyissä tai palkan saannissa. Näistä työehtosopimuksista on olemassa listaukset.
Työturvallisuuslaki (738/2002)	Työnantajan on tarvittaessa otettava huomioon työympäristön järjestelyissä vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Työn suunnittelussa työnantajan on myös huomioitava työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Vammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyvät ohjeistukset

	Mikä on organisaation velvollisuus?
YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus	Tuli voimaan Suomessa 6/2016. Velvoittaa valtiota tekemään tarvittavat muutokset lainsäädännössä ja yhteiskunnan toiminnassa ja valvomaan niiden toteutumista. Periaatteina syrjäntäkielto ja esteettömyys, vammaisten ihmisten osallisuus, yhdenvertaisuus ja vapaus tehdä valintoja. Artikla 27 koskee vammaisten ihmisten työelämää ja työllistymistä. Artikla 9 koskee esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Suomessa velvoittaa julkisia digitaalisia palveluita, vuodesta 2018 lähtien.
YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)	Yritysten ihmisoikeusvaikutuksia tarkastellaan erityisesti YK:n Yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kautta. Niiden mukaan yrityksillä on velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia sekä taata korjaavat toimenpiteet ihmisoikeusriskien minimoimiseksi ja kompensoimiseksi.
EU-työsyrjäntädirektiivi (2000/78/EY)	Tarkoitus luoda puitteet syrjinnän torjumiselle EU:n jäsenvaltioissa.

Vammaiset henkilöt työelämässä ja yhteiskunnassa

Lukuja ja tilastoja

- **16-20 % maailman väestöstä** on jokin liikunta-, aisti- tai kehitysvamma, pitkäaikaissairaus tms., joka rajoittaa heidän toimintaa. Maailmanlaajuisesti noin miljardilla henkilöllä on jokin toimintaa rajoittava vamma.
- **Suomalaisista jopa 55 prosentilla** on vähintään yksi työntekoa haittaava vamma tai sairaus jossakin vaiheessa elämäänsä.
- **Kun lasketaan yhteen vammaiset ihmiset, heidän perheensä ja näiden verkostot luku on 53 prosenttia väestöstä.**
- Voidaan arvioida, että vajaa prosentti väestöstä liikkuu pyörätuolilla tai rollaattorilla (6 prosenttia vammaisista). Se tarkoittaisi, että **noin 45 000 suomalaista asiakasta tarvitsee esim. hissiä, porrasluiskan tai hiukan tavallista enemmän tilaa päästäkseen asioimaan tai työskennelläkseen.** Esteellisyys saattaa olla yllättävän usein syy jättää tuote ostamatta tai palvelu käyttämättä.
- Suomessa arvioidaan olevan **noin 70 000 täysin työkykyistä vammaista henkilöä, joista vain 60 prosentilla on työpaikka.** Suomessa he käyvät harvemmin töissä kuin muissa Euroopan maissa. Lisäksi on muita, esim. työkyvyttömyyseläkkeellä olevia, jotka voisivat osallistua työelämään mm. työoloja mukauttamalla ja työtä räätälöimällä. **Noin 1 000 korkeakoulutettua vammaista henkilöä on tällä hetkellä Suomessa ilman työtä.**
- Kehitysvammaisista ihmisistä **noin kaksi prosenttia työikäisistä on palkkatöissä** (vastaava luku on Yhdysvalloissa 10 prosenttia). Suomessa suuri osa kehitysvammaisista on ns. avotöissä eli he eivät saa työstään normaalia palkkaa.
- On arvioitu, että **autismin kirjon henkilöistä 90 prosenttia on työelämän ulkopuolella.**
- **Työhön** sitoutuminen ja työmotivaatio ovat kokemusten mukaan vammaisilla ihmisillä erityisen vahvaa. Kanadalaisessa Pizza Hutia Taco Bellia koskevassa selvityksessä ilmeni, että vammaiset työntekijät pysyivät työssä viisi kertaa todennäköisemmin kuin muut.

Työelämässä kohdatut keskeiset haasteet

- **Ennakkoluulot ja asenteet.** Usein tarkoittaa sitä, että osaamista ei nähdä vamman takaa tai pelätään muun työyhteisön reaktioita.
- **Riittämättömät esteettömyys- ja mukauttamisratkaisut.** Erityistarpeet voivat liittyä moniin asioihin, mm. monilla autismin kirjon henkilöillä esiintyy hajua-, kuulo- tai tuntoyliherkkyttä, joiden huomioiminen työympäristössä tukee työssä selviytymistä merkittävästi.
- **Työnhakuilmoituksessa** mainitut perustelemattomat osaamis- tai ominaisuusvaateet
- **Työyhteisön toimintatavat:** esimerkiksi avoimuus ja uskallus kysyä erityisyydestä, miten uusi työntekijä otetaan vastaan, jne.
- **Toistuvat työkokeilut, jotka eivät johda työsuhteeseen**
- Vammaisen ihmisen **tietoisuus** omasta osaamisesta voi olla puutteellista
- **Verkostojen puute** (ennen valmistumista saatu työkokemus saattaa vammaisella nuorella jäädä vähäiseksi, esim. kesätöitä ja työssäoppimispaikkoja on muita vaikeampi saada).
- **Uralla eteneminen ja kehittymismahdollisuuksien saaminen** ovat usein vammaiselle työntekijälle vaikeampaa kuin muille.

Arjessa kohdatut keskeiset haasteet esim. tuotteiden ja palveluiden suhteen

- **Riittämättömät esteettömyysratkaisut** (esim. portaikoista puuttuvat luiskat tai hissit, kapeat kulkuväylät, esteet kulkuväylillä, korkeat palvelutiskit ja pöydät, opasteiden puutteet mm. näkövammaisille)
- **Säädettävyyden, muunneltavuuden ja ymmärrettävyyden puutteet** välineissä ja laitteissa (mm. valojen säätömahdollisuus tärkeää vrt. aistiyliherkkydet, näkövammat). (Oheisessa blogissa "neuroesteettömyys" on kuvattu kokemuksellisesti.) <https://www.city.fi/blogit/kahelinkapina/neuroesteettömyys/132902>
- **Saavutettavat (tai pikemminkin saavuttamattomat) ohjelmat ja it-laitteet:** ei mahdollisuutta käyttää esimerkiksi ruudunlukuohjelmaa, vaikeakäyttöisyys.
- Palveluhenkilöstön **asenteet** sekä taitojen ja tietojen puute

Vinkkejä vammaisten aseman edistämiseksi työelämässä ja yhteiskunnassa

Yritysten ”itsekritiikki” ja nykyisten toimintatapojen kyseenalaistaminen – esimerkiksi omien rekrytointikäytäntöjen tarkastelu vammaisuuden näkökulmasta. Ovatko prosessimme reiluja kaikille, ovatko sanamuotomme ”neutraaleja” ja osaamisvaatimuksemme perusteltuja? Prosessien arvioinnissa voitaisiin käyttää myös kohderyhmän kokemusasiantuntijuutta.

Yritykset voisivat tarjota vammaisille nuorille astetta kevyempiä työmuotoja kokemusten saamiseksi. Työssäoppimispaikat (esim. erityisammattioppilaitosten opiskelijoille ks. <http://ameo.fi/>) ja kesätyöt ovat hyvä tapa päästä alkuun. Myös Job shadow day -tapahtuma antaa mahdollisuuden tarjota nuorelle vaikkapa vain päivän työkokemuksen (<http://www.vates.fi/vates/job-shadow-day.html>). On todettu, että vammaisia ihmisiä palkanneet työnantajat ovat yleisesti kiinnostuneempia palkkaamaan heitä uudelleen kuin ne, joilla kokemuksia ei ole.

Esimiehillä tulisi olla tietoa ja osaamista vammaisuudesta, sillä he tarjoavat mallin myös siitä, miten vammaisen työkaveri otetaan vastaan työyhteisössä. Esimieskoulutusten yhdeksi osaksi tulisi liittää monimuotoisuuden johtaminen ja taito arvostaa erilaisia kykyjä ja osaamista. Tässä voi auttaa esimerkiksi FIBS:n Monimuotoisuusjohtamisen opas.

Tuotteiden ja palveluiden suunnittelussa voisi hyödyntää entistä enemmän kokemusasiantuntijoita tai yhteiskehittelyn periaatteita.

Vammaisten ja vammattomien ihmisten kohtaamisia tulisi järjestää aiempaa enemmän. Kohtaamisten tulisi olla sellaisia, että vammaiset ihmiset osallistuvat toimintaan yhdenvertaisina muiden kanssa. Myös median välittämät virtuaaliset ”kohtaamiset” hälventävät vääriä ennakkokäsityksiä (esim. Erilaiset kaverit -ohjelma ja Pertti Kurikan nimipäivät -yhtye ovat vähentäneet vääriä käsityksiä kehitysvammaisista ihmisistä). Miten vammaiset ihmiset näkyvät yritysten markkinoinnissa ja mainonnassa – olisiko siinä mahdollisuutta muutokseen

Tukea ja työkaluja vammaisten henkilöiden työllistämiseen

Palkkatuki

Palkkatuki on tarkoitettu työttömän työnhakijan työllistymiseksi silloin, kun henkilöllä on esim. vamma, joka vaikuttaa tehävistä suoriutumiseen ja työnantajan on käytettävä tavallista enemmän aikaa ohjaukseen.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/palkkatuki/index.html

Työllistämisen kuntalisät

Yritys tai yhdistys voi hakea kunnalta työllistämisen kuntalisää palkkatuen lisäksi. Määrät vaihtelevat kunnittain.

<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/yritykset/tyollisyys/tyonhaun-tueksi/helsinki-lisa/helsinki-lisa>

Työolosuhteiden järjestelytuki

TE-toimisto voi myöntää työnantajalle harkinnanvaraista työolosuhteiden järjestelytukea apuvälineiden hankintaan. Tukea voi saada myös toisen työntekijän antamaan apuun työssä, jolloin tuki on enintään 400 € kuukaudessa.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html

Työhönvalmennuspalvelut

Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea työnhakijaa sekä työnantajaa molempia osapuolia hyödyttävän työsuhteen syntymisessä, työn aloittamisessa ja työsuhteen jatkuvuuden varmistamisessa.

<http://www.tyohonvalmentaja.fi/tyoumlnantajille.html>

Työkokeilu

Työkokeilun aikana työnantaja selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työpaikalla. Työkokeilu ei ole työsuhde, sen ajalta ei makseta palkkaa, eikä se kerrytä vuosilomapäiviä tai eläkettä.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/tyokokeilu_tyonantajalle/index.html

Oppisopimus

Oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen määräaikainen työsuopimus, jossa opiskelija saa palkkaa työsuhteen ajalta. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, lisäksi työnantaja voi hakea palkkatukea.

<http://www.oppisopimus.net/html/tyonantajalle.html>

Työn muotoilu / räätälöinti

Työn räätälöinti on työtehtävän mukauttamista tekijän osaamista vastaavaksi. Räätälöinnillä voidaan muokata olemassa olevia työnkuvia tai luoda kokonaan uusia.

<http://ratko.fi/>

Esteettömyys

Helppo liikkua -kriteerien avulla saa suuntaa antavan, pintapuolisen käsityksen tilojen esteettömyydestä. Näitä tarkistuslistoja voivat kaikki hyödyntää.

<http://helppoliikkua.fi/tunnuksen-hakeminen/helppo-liikkua-kriteerit/>

Eri vammaisjärjestöiltä voi tiedustella ns. käyttäjäarviointia, jossa hyödynnetään kokemustietoa tilojen esteettömyydestä.

Tulkkauspalvelu

Suomessa tulkkauspalvelu on maksuton ja rajattomasti käytössä kuulo- ja puhevammaisille henkilöille, joille on myönnetty tulkkauspalvelupäätös. Yleensä tulkkauspalvelun järjestää itse työntekijä joka sitä tarvitsee.

<http://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelut>

Henkilökohtainen avustus

Työntekijällä voi olla myönnetty henkilökohtaisen avun päätös, joka mahdollistaa myös avustamiset työpaikalla. Palvelu on maksuton ja ei tavallisesti edellytä työnantajalta muuta kuin asian huomioonottamisen sopivalla tavalla, jotta avustajan on mahdollista työskennellä työpaikalla.

Kuljetuspalvelu

Vaikeavammaiselle työntekijälle saattaa olla myönnetty kuljetuspalvelu, mikä mahdollistaa henkilön liikkumisen työpaikan ja kodin välillä.

Hyviä esimerkkejä vammaisten henkilöiden oikeuksia edistävistä yrityksistä

Scandicin esteettömät palvelut ja hotellihuoneet

Hotelliketju on luonut 135-kohtaisen esteettömyysstandardin, joka koskee kaikkia sen hotelleja ja velvoittaa kaikkia työntekijöitä suorittamaan esteettömyyskoulutuksen. Hotelleja on suunniteltu yhteistyössä asiantuntijoiden ja kokemusasiantuntijoiden kanssa. <https://www.scandichotels.fi/aina-scandicissa/erityistarpeet>

S-ryhmä, Pohjois-Karjalan osuuskauppa ja vammaisten henkilöiden työllistäminen

Pohjois-Karjalan osuuskauppa on ottanut vammaisten henkilöiden työllistämisen osaksi pysyvää toimintaansa. Työllistämässä kumppanina on ammattioppilaitos Luovi. Kaupan ympäristössä on huomioitu esteettömyys asiakkaiden näkökulmasta (mm. parkkipaikat, opasteet, tilasuunnittelu, apuvälineet). Työllistää kesäisin noin 50 ja pitkin vuotta lukuisia vammaisia ja osatyökykyisiä nuoria.

https://www.s-kanava.fi/web/pohjois-karjalan-osuuskauppa/uutinen/vammaisneuvoston-esteettomyyspalkinto-pkollen/3295287_10834

K-kauppiasliitto ja Kehitysvammaliitto: Monenlaisia tuloksetekijöitä –hanke

100-vuotisjuhlan kunniaksi julistettu kampanja, jossa työllistettiin 27 kehitysvammaista ihmistä K-kauppoihin ja luotiin toimintamalli ja ohjeistukset. Hankkeessa oli palkattu työvalmentaja, joka auttoi sekä työnhakijaa että työntekijää.

<http://www.kehitysvammaliitto.fi/k-kauppiasliiton-ja-kehitysvammaliiton-monenlaisia-tuloksetekijoita-yhteistyohanke-luonut-toimintamallin-kehitysvammaisten-palkkaamiseksi-yrityksiin/>

Apple

Kaikki tuotteet saavutettaviksi toteutetaan kaikille käyttäjille. Yritys myös palkkaa vammaisia työntekijöitä.

<https://www.apple.com/accessibility/>

Microsoft

Microsoftilla on Seattlen 15 000 työntekijän kampuksella ohjelma, joka työllistää n. 200 vammaista ihmistä alihankkijoiden toteuttamiin tukitehtäviin (ravintola, siivous ym.). He ovat tunnistaneet 30 työtehtävää, joissa henkilöt työskentelevät. Microsoft on siis saanut alihankkijat toteuttamaan ohjelmaa. Työvalmentajien rooli ohjelmassa on merkittävä.

<https://www.microsoft.com/en-us/procurement/diversity-sep-overview.aspx>

Carrefour: ALI (All labour Integration)

Carrefour on työllistänyt vammaisia ihmisiä 15 vuotta. Vuonna 2016 heitä oli töissä 12203 henkeä. Liikkeissä käytetään mm. teknologisia ratkaisuja, jotka mahdollistavat vammaisten työntekijöiden työntöön ja auttavat koko työyhteisöä (mm. etätyö, nostolaitteet, laskimet, paikannuslaitteet). <http://www.carrefour.com/current-news/long-live-diversity-at-carrefour>

Lisälukemista

Tie työelämään -verkkopalvelusta löydät tietoa, keinoja ja ratkaisuja osatyökykyisten työssä jatkamiseen ja työllistymiseen.

<https://tietyoelamaan.fi/>

Vates on koonnut työelämän esteettömyyteen liittyvän tietopaketin

<http://www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-esteettomyys.htm>

Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Pekkarinen, A., & Elo, J. (2011). Työterveyslaitos.

https://kuntoutussaatio.fi/files/825/109130-loppuraportti-TOS_Loppuraportti.pdf

Matkailualalla esteettömyys ja saavutettavuus on ollut kehittämiskohde jo pidemmän aikaa. Ikääntyminen on yksi alan kehitykseen vaikuttava globaali megatrendi: maailmassa on jo noin miljardi yli 60-vuotiasta, ja heistä monilla on jonkinlaisia toiminnan rajoitteita ja vammoja. Suomeksi aiheesta on kirjoitettu mm. Matkailua kaikille -julkaisu.

https://issuu.com/205835/docs/matkailua_kaikille

Jos haluaa tarkempaa tietoa tilojen esteettömyydestä sekä toimenpide-ehdotuksia esteettömyyden kehittämiseksi, on olemassa Rakennetun ympäristön esteettömyyskartoitusmenetelmä (ESKEH). Tällaisen esteettömyyskartoituksen tekee koulutettu kartoittaja.

<https://www.invalidiliitto.fi/esteettomyys/esteettomyyskeskus-eske/eskeh-kartoitusmenetelma>

FIBS auttaa yrityksiä tekemään parempaa liiketoimintaa: tarjoamme tietoa uusista innovatiivisista tavoista kehittää vastuullista liiketoimintaa sekä ainutlaatuisen mahdollisuuden verkostoitua eri toimialojen yritysten ja muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. Palveluitamme ovat mm. tilaisuudet, valmennukset, teemaryhmät, uutis- ja tietopalvelut sekä Monimuotoisuusverkosto. **FIBS:n Monimuotoisuusverkosto** auttaa yrityksiä ja muita työyhteisöjä kehittämään henkilöstön ja asiakkuuksien monimuotoisuuden johtamista sekä hyödyntämään ihmisten erilaisia taustoja, osaamista ja ominaisuuksia entistä innovatiivisemman, tuottavamman ja vastuullisemman työyhteisön rakentamiseksi. Monimuotoisuusverkoston jäseneksi voi liittyä allekirjoittamalla monimuotoisuussitoumuksen. Lue lisää ja tule mukaan toimintaan:

www.fibsry.fi

Vamlas edistää vammaisten lasten ja nuorten yhdenvertaisuutta ja osallisuutta koulussa, opinnoissa, harrastuksissa ja työelämässä – jokaiselle on paikkansa! Työmme perustuu asiantuntemukseen vammaisten perheiden palveluista ja työllistymisestä sekä laajoihin verkostoihin. Tarjoamme koulutusta esimerkiksi perheiden palveluiden saavutettavuuteen, työn muotoiluun ja työn vaatavuuden arviointiin liittyvissä asioissa. Järjestämme seminaareja ja tapahtumia, jotka kokoavat eri alojen ja sektoreiden toimijoita yhteen. Kehittämishankkeissa luomme uusia toimintatapoja mm. perheiden palveluihin ja työllisyyden edistämiseen. Kokemusasiantuntijat ovat mukana hankkeiden käytännön työssä. Vamlasissa olemme tehneet työtä yhdenvertaisten mahdollisuuksien hyväksi jo vuodesta 1889 lähtien. www.vamlas.fi