



ERASMUS+ -ohjelma  
STRATEGINEN KUMPPANUUS AMMATILLISEN  
KOULUTUKSEN ALALLA

# PACETRaining

N. 2017-1-IT01-KA202-006052 CUP G86J17000780006

1

## I.O. 3

Yrityksille suunnatun ad hoc -viestintästrategian suunnittelu,  
suunnittelu ja toteutus



## Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUU	4
3. VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY HANKKEEN KUMPPANIMAISSA	5
4. VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY HANKKEEN KUMPPANIMAISSA	6
5. JA KUUSI. YHDENVERTAISTA KOHTELUA KOSKEVA LAKI	7
6. YRITYKSET, JOIDEN TAVOITTEENA ON OLLA SOSIAALISESTI VASTUUSSA VAMMAISISTA	9
7. HYÖDYT YRITYKSILLE	9
8. EDUT TYÖNTEKIJÖILLE	11
9. TYÖLLISTYMISEN ESTEET	12
10. TILASTOT TYÖMARKKINOISTA PAIKALLISELLA TASOLLA	13
11. TYÖELÄMÄÄN OSALLISTUMINEN ARVOVALINTANA	14
12. YDINVIESTI	14
13. TÄMÄN ASIAKIRJAN TARKOITUS	15
14. VIESTINTÄVÄLINEET	16
15. VIESTINTÄSUUNNITELMAN SOVELTAMINEN	16
16. TOIMEENPANOSUUNNITELMA	18
17. VIESTINTÄSUUNNITELMAN ARVIOINTI	19



## 1) JOHDANTO

Tämä selvitys keskittyy siihen, miten erityistä tukea tarvitsevan ihmisen työllistäminen tuo lisäarvoa yritykselle ja toimii luonnollisena tapana tukea tiimin kehittymistä. Tämä liittyy yrityksen yhteiskuntavastuuseen ja haluun osallistua erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämiseen. Useat selvitykset osoittavat, että erityistä tukea tarvitsevien ihmisten työllistäminen hyödyttää yrityksiä ja tukee luonnollista tiimin muotoutumista ja yhteistyötä. Useissa maissa on kuitenkin havaittu, että vain pieni osa yrityksistä ymmärtää tai osaa hyödyntää erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden palkkaamisesta aiheutuvat etuja.

Hankkeen tavoitteena on suunnitella viestintästrategia, jonka tavoitteena on lisätä yritysten tietoisuutta ja halukkuutta palkata erityistä tukea tarvitsevia tai osatyökykyisiä työntekijöitä.

Selvityksen ensimmäinen teema on yritysten yhteiskuntavastuun määrittely ja tämän käsitteen toteutuminen EU:n toimintaohjelmassa.

Toisena teemana on tarkastella vammaisuuden määritelmää eri maissa. Tässä keskitymme kansainvälisten järjestöjen, kuten YK:n määritelmään ja sen soveltamiseen eri maissa. Kansallisen lainsäädännön mukainen vammaisten työllistämisvelvoite on toinen tämän selvityksen aihe, jossa puhumme kunkin hankkeeseen osallistuvan maan erilaisesta sääntelystä. Tarkastelemme myös sitä, miten yhdenvertainen kohtelu työelämässä on huomioitu eri maiden lainsäädännössä.

Kolmantena aiheena on tarkastella erityistä tukea tarvitsevan ihmisen työllistämisen vaikutuksia yrityksen ja yksittäisen työntekijän näkökulmista. Tarkastelemme myös vaikutuksia tiimityöhön ja työpaikan ilmapiiriin, sekä työllistymisen esteitä.

Selvityksen viimeisenä aiheena on kunkin kumppanimaan työmarkkinoiden työllisyystilastot.

Tämä raportti perustuu hankkeen jokaisessa kumppanimaassa tehtyihin selvityksiin. Eri maita koskevien tietojen oikeellisuudesta vastaa kukin hankekumppani oman maansa osalta.



## 2) YRITYSTEN SOSIAALINEN VASTUU

Yritysten sosiaalinen vastuu määritellään Euroopan komission 25. päivänä lokakuuta 2011 antamassa tiedonannossa, jossa viitataan yrityksiin, jotka ylittävät vapaaehtoisesti lain edellyttämien sosiaalisten ja ympäristötavoitteiden vähimmäisvaatimukset omassa liiketoiminnassaan.

Yritysten yhteiskuntavastuun toimenpiteet perustuvat kyseisen yrityksen sitoutumiseen, aloitteellisuuteen ja henkilökohtaiseen vastuuseen. Se, miten yritys kantaa yhteiskuntavastuunsa, riippuu toimialasta, yrityksen koosta ja markkinoista, joilla yritys toimii. Nykyään yritysten odotetaan olevan sitoutuneita yhteiskuntavastuuseen ja myös osoittavan käytännössä, että ne kantavat vastuunsa. Tämä tarkoittaa sellaisten toimintatapojen omaksumista, jolla pyritään sovittamaan taloudelliset tavoitteet yhteen yhteiskuntavastuun ja kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat esimerkiksi yhdenvertaiset käytännöt henkilöstökysymyksissä, työntekijöiden oikeudet, työterveys ja -turvallisuus, luonnonvarojen kestävä käyttö ja ympäristövaikutukset. Ulkoisesti vastuu kohdistuu esimerkiksi paikallisyhteisöön ja asiakkaisiin. Digitalisoinnin ja maailmanlaajuisen tiedon saatavuuden aikana yritykset ovat jatkuvan yleisen valvonnan kohteena, eivätkä pysty välttämään toiminnan arvioinnilta.

Yritysten sosiaalista vastuuta voidaan tarkastella neljästä näkökulmasta:

1. Työpaikoilla yrityksen tulisi omaksua henkilöstöpolitiikka, joka auttaa parantamaan työoloja: helpottaa työn sovittamista yhteen yksityiselämän kanssa; huomioida terveys, hyvinvointi ja turvallisuus työssä; helpottaa osatyökykyisten työntekijöiden työskentelyn edellytyksiä ja tukea työntekijöiden kehittymistä
2. Markkinoiden näkökulmasta sosiaalista vastuuta voidaan toteuttaa valitsemalla tavarantoimittajat ja kumppanit sen mukaan, miten ne toteuttavat yhteiskuntavastuuta ja kestävän kehityksen periaatteita omassa toiminnassaan.
3. Alueellisen tai paikallisen yhteisön näkökulmasta on mahdollista toimia esimerkiksi talouskasvun sekä työllisyyden ja sosiaalisen integraation tukemiseksi.
4. Ympäristön osalta yritykset voivat toimia vastuullisesti vähentämällä energian kulutusta, lajittelemalla ja kierrättämällä jätteet, sekä suosimalla vastuullisia tavarantoimittajia, jotka kiinnittävät huomiota ympäristövaikutuksiin omassa toiminnassaan.

EU on määritellyt yritysten yhteiskuntavastuun maaliskuusta 2000 alkaen yhtenä strategisena välineenä kilpailukykyisemmän ja yhtenäisemmän yhteiskunnan toteuttamiseksi. Vuonna 2001 julkaistussa Euroopan komitean vihreässä kirjassa sosiaalinen vastuu määriteltiin seuraavasti: "Yritysten sosiaalisten ja ympäristöön liittyvien vastuiden vapaaehtoinen sisällyttäminen niiden liiketoimintaan ja yhteiskuntasuhteisiin". Uusi määritelmä sisältyy yritystenyhteiskuntavastuuta koskevaan eurooppalaiseen strategiaan 2011–2014. Yhteiskuntavastuu nähdään lisäarvona Euroopan taloudellisen ja sosiaalisen kasvun elvyttämiseksi.



### 3) VAMMAISUUDEN MÄÄRITTELY HANKKEEN KUMPPANIMAISIA

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Tämä ei sulje pois sanan yksiselitteistä määritelmää, vaikka vammaisuuden käsitteestä keskusteltiin vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa YK:n yleissopimuksessa laadittaessa loppuasiakirjaa, jonka yleiskokous hyväksyi 25. elokuuta 2006.

Vuoden 1980 maailman terveysjärjestö WHO:n ICIDH (kansainvälisessä arvonalentumisvamma- ja haitta)- luokituksessa erotettiin:

- heikentyminen, joka määritellään psykologisen, fysiologisen tai anatomisen toiminnan menetykseksi tai poikkeavuudeksi ja edustaa patologisen tilan jatkumista. Jos tämä häiriö on synnynnäinen, sitä kutsutaan puutteelliseksi;
- vammaisuus tai toimintakyvyn rajoittaminen heikentymistilasta luonnollisena seurauksena;
- vammaisen tai vammautuneen henkilön vamma tai haitta.

WHO pyysi 90-luvulla asiantuntijaryhmältä uudelleen luokitusta ottaen huomioon nämä luokitukset. 90-luvulla WHO pyysi asiantuntijaryhmää laatimaan luokituksen uudelleen ottaen huomioon nämä käsitteet. Uusi luokitus, ICF (International Classification of Functioning) määrittelee ihmisten terveyden eikä rajoitteita ja toteaa, että "terve" henkilö on "yksilöpsykofyysisen hyvinvoinnin tilassa", mikä muuttaa terveyden käsitteen. Lisäksi siinä otetaan käyttöön ympäristötekijöiden luokittelu.

Vammaisuuden käsite muuttuu ja siitä tulee termi, joka tunnistaa henkilön vaikeudet sekä henkilökohtaisella tasolla että sosiaalisessa osallistumisessa.

Tässä luokituksessa biolääketieteelliset ja patologiset tekijät eivät ole ainoita huomioon otettavia tekijöitä, vaan myös sosiaalinen vuorovaikutus on mukana. Lähestymistavasta tulee moninäkökulmainen: biologinen, henkilökohtainen, sosiaalinen. Sama käytetty sanasto on osoitus tästä näkökulman muutoksesta, koska sanat "heikentäminen, toimintakyvyn rajoite ja vammaisuus" (jotka ovat osoitus lääketieteellisestä lähestymistavasta) korvataan kehonrakenteilla, toimilla ja osallistumisella.

Standardi on muuttumassa yhä monimutkaisemmaksi, koska myös sosiaaliset tekijät, eivät vain orgaaniset tekijät, ovat yhä monimutkaisempia!!!!

ICIDH oli johdonmukainen orgaanisen näkökulman kanssa ja lähtökohtana on aina sairaaloinen tila (synnynnäiset sairaudet, onnettomuus), joka antaa alkuperän heikentymisestä, toiminnallisena, fyysisenä tai psyykkisenä menetyksenä kehoa vastaan. Tällaisesta vammasta voi tulla vamma, henkilön rajoittaminen päivittäisessä toiminnassa, kun



taas tämä voi muuttua haitaksi, tai sosiaalinen haitta, joka näkyy vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa.

ICF:llä on moniulotteinen näkökulma, joka ei rajoitu vain orgaanisiin tekijöihin, jotka määritellään kehon toiminnoiksi ja rakenteiksi. Itse asiassa koko ICF jakautuu kahteen luokkaan, jotka voidaan jakaa edelleen:

- Osa 1 : toiminta ja vammaisuus, mukaan lukien orgaaniset tekijät;
  1. Kehon rakenteet (elimet ja anatomiset rakenteet)
  2. Kehon toiminnot (näiden rakenteiden suorittamat fysiologiset toiminnot)
- Osa 2: Kontekstuaaliset tekijät;
  1. Ympäristötekijät (eli fyysinen ja sosiaalinen ympäristö)
  2. Henkilökohtaiset tekijät eli kyky vuorovaikutukseen fyysisen – sosiaalisen ympäristön kanssa.

Jokainen tekijä on vuorovaikutuksessa toisen kanssa, ja ympäristö- ja henkilökohtaiset tekijät eivät ole vähemmän tärkeitä kuin orgaaniset tekijät. Yleinen kuvio on: kehon toiminnot ja rakenteet <-- >Aktiviteetit < -- > Osallistuminen.

ICIDH arvioi vammasta alkaen vammaisuuden tekijöitä, kun taas ICF arvioi henkilön jäljellä olevat kyvyt (tämä selviää standardin nimestä eli kansainvälisestä toimintaluokituksesta), joka korvaa "toiminnallisen kynnyksarvon" käsitteen "vammaisuuden asteeksi".

Se, mikä on todella erilaista, on soveltamisalue: vaikka ICIDH rajoittuu vammaisuuteen, ICF kuvaa eri toiminta-asteita alkaen tekijöidensä vuorovaikutuksesta ja tarjoamalla myös useita saman parametrin alaluokkia.

- Kehon rakenteet
- Henkiset toiminnot
- Globaalit henkiset toiminnot
- Suuntafunktiot
- Suuntautuminen henkilöön
- Suunta itseän

Vammaisuus nähdään siis dynaamisesta näkökulmasta, koska se ei riipu vain kroonisista patologisista sairauksista, vaan myös psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä jatkuvassa kehityksessä.

#### 4) PAIKALLISEN JA KANSALLISEN LAINSÄÄDÄNNÖN MUKAINEN VELVOLLISUUSVAMMAISTEN TYÖLLISTÄMISEKSI

Jokaisella maalla on omat lakinsa vammaisten työllisyyden mukaan, joten tässä aiheessa aiomme syriä jokaista maata ja selittää tätä aihetta koskevat nykyiset lait.

Saksassa työnantajien, joilla on keskimäärin vähintään 20 työpaikkaa vuodessa, on täytettävä vähintään 5 % vaikeasti vammaisista työpaikoista (SGB IX:n 71 §:n 1 kohta). Jokaisesta täyttymättömästä työpositiosta on maksettava 105 ja 260 euroa kuukaudessa. Summa



riippuu yrityksen koosta ja työllisyysasteen täyttymisasteista. Pienyrityksiin sovelletaan erityissääntöjä. Työnantajien on ilmoitettava liittovaltion työvoimatoimistolle kunkin vuoden maaliskuun 31 päivään mennessä, ovatko he täyttäneet työvelvoitteensa riittävästi.

Italiassa lain 68/99 1 1 artiklan mukaan "nykyisen lain tavoitteena on edistää vammaisten integroitumista työelämään tuen ja kohdennettujen työvoimapalvelujen avulla". Laissa 68/99 todetaan, että julkiset ja yksityiset työnantajat, joilla on yli 15 työntekijää, ovat lain mukaan velvollisia palkkaamaan suojattuihin luokkiin kuuluvia työntekijöitä (vammasia), jotka ovat rekisteröityneet työnvälitystoimiston hallinnoimille erityisluetteloille. Lisäksi lain 68/99 18 artiklassa säädetään yli 50 henkilöä palkkaavien työnantajien osakejärjestelmästä, jossa heitä vaaditaan palkkaamaan palkattujen työntekijöiden lukumäärän mukaan joitakin vammaisia. Osuus on 7% yli 50 työntekijän yrityksille; niille, joissa on 36-50 työntekijää 2 vammaista ja 1 vammaisen henkilö, jos työntekijät ovat 15-35-vuotiaita (alle 15 työntekijän työntekijöiden määrä on rajoitettu uusiin työsuhteisiin). Laissa 68/99 säädetään myös kannustimista ja verohelpotuksista vammaisia palkkaavalle yhtiölle sekä ennen kaikkea vammaisten työn lisäämiseen kohdistetusta politiikasta.

Yrityksille, jotka eivät työllistä vammaisia säädetään laissa hallinnollisista seuraamuksista, joista päättää maakunnan työosasto (direzioni provinciali del lavoro).

Espanjan perustuslaissa työmarkkinoiden integroitumisen helpottamiseksi perustettiin laki 13/1982 työmarkkinoille integroitumisen helpottamiseksi. Laki sisältää joukon toimintoja, kuten yli 50 työntekijän yrityksissä on oltava 2 prosenttia vammaisten henkilöiden työpaikoista, tai erityisiä työvoimakeskuksia, joissa vammaiset ihmiset työskentelevät. Työperäisen riskin ehkäisemistä koskevan lain 31/1995 15 artiklan d alakohdassa puolestaan säädetään työn mukauttamisesta. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla on velvollisuus työn mukauttamiseen työntekijän henkilökohtaisiin olosuhteisiin.

Suomen laissa ei tunnusteta suomalaisten yritysten velvollisuutta työllistää vammaisia – kiintiöjärjestelmää ei ole kuten monissa muissa Euroopan maissa. Nykyään yritysten yhteiskuntavastuun nähdään kuitenkin hyödyttävän yrityksen brändiä. Yrityksillä on oikeus antaa yritysten yhteiskuntavastuuta kuvaava raportti, joka voi edistää ja parantaa niiden julkista imagoa.

Latvian hyvinvointiministeriö harkitsee mahdollisuutta luoda työkiintiö vammaisille. Kiintiöjärjestelmää on tarkoitus aluksi laajentaa koskemaan julkishallintoa ja julkisia yrityksiä, mutta tarkkaa ehdotusta ei ole vielä käsitelty.

## 5) JA YHDENVERTAISTA KOHTELUA KOSKEVA LAKI

Viime vuosina on herätty siihen, että vammaiset henkilöt tarvitsevat suojelua syrjintää vastaan. Perinteisesti vammaisia on pidetty hyvinvointi-, terveystalvakuutus- ja avustushjelmien kohteina enemmän kuin yksilöinä, joilla on oikeuksia.

Amsterdamin sopimuksessa on EU:n perustamissopimuksen artikla 13. Kohta syrjinnän vastaisesta lausekkeesta, joka ensimmäistä kertaa kieltää sukupuoleen, rotuun, alkuperään ja uskontoon, henkilökohtaiseen vakaumukseen, ikään ja vammaisuuteen kohdistuvan syrjinnän ja joka antaa neuvostolle vapauksia ryhtyä toimenpiteisiin syrjintää vastaan.



EU:n lainsäädännössä tai kansainvälisessä oikeudessa ei luoda uusia oikeuksia vammaisille, mutta ne pitävät vammaisuutta ihmisoikeuskysymyksenä ja sosiaalisen elämän osallistumisen kysymyksenä eikä enää hyvinvointikysymyksenä.

Marraskuun 27 päivänä 2000 direktiivissä 2000/78/EY todetaan, että työllisyys ja työolot ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamiselle jokaiselle kansalaiselle ja että uskontoon tai henkilökohtaiseen vakaumukseen perustuva syrjintä, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoleen taipumuksista voi olla haittaa EU:n perustamissopimuksen saavuttamiselle ja erityisesti korkean työllisyys- ja sosiaaliturvatason saavuttamiselle, elämänlaadun parantamiselle, taloudelliselle ja sosiaaliselle yhteenkuuluvuudelle, solidaarisuudelle ja vapaalle liikkuvuudelle.

Italiassa laissa n. 68/1999 tarkastellaan myönteisiä toimia vammaisten kotouttamiseksi työelämässä. Se edustaa vammaisten kohdennettua työllistämistä käyttäen apuna teknisiä välineitä, tukia ja positiivisia toimia, joiden avulla vammaiset voidaan arvioida asianmukaisesti ja työllistää heidät sopivaan työhön.

Yksi Saksan kotouttamisvirastojen tärkeimmistä tehtävistä on tukea yrityksiä ja hallintotoimistoja työpaikkojen luomisessa ja ylläpitämisessä vakavasti vammaisille. Tätä varten on saatavilla laaja valikoima taloudellista, teknistä ja henkilökohtaista apua. Lisäksi yrityksen integraatiotiimi tukee työnantajia ja vaikeasti vammaisia. Se koostuu vammaisedustajista, rakennus- tai henkilöstöneuvostosta sekä työnantajan edustajasta. Kotoutumistoimistolle operatiivinen integraatioryhmä on eräänlainen yhteys kotoutumistoimiston ja työnantajan välillä.

Kotoutumistoimistojen palvelut rahoitetaan kiintiökorvausmaksulla. Kotoutumistoimistot perivät korvauksen työnantajilta, jotka eivät täytä tai täyttävät vain osittain työvelvoitteitaan. Tasoitusmaksulla on kaksi tarkoitusta: tasapainotus ja käyttötoiminto. Toisaalta sen tehtävänä on tarjota taloudellista korvausta työnantajille, jotka täyttävät työvelvoitteensa ja jotka siten maksavat lisäkustannuksia. Toisaalta tasoitusmaksun pitäisi motivoida työnantajia työllistämään vaikeasti vammaisia.

Latvian tasavallan perustuslaissa (1922) todetaan, että "jokaisella on oikeus valita vapaasti työpaikkansa kykyjensä ja pätevyytensä mukaan". (106 artikla).

Työlaki (v. 2002) on laki, joka säätelee työnantajan ja työntekijän välisiä oikeussuhteita työsopimuksen perusteella. Direktiivin 7 artiklassa korostetaan tasa-arvon periaatetta: "Jokaisella on yhtäläinen oikeus työhön, oikeudenmukaisiin, turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä oikeudenmukaiseen työkorvaukseen." Nämä oikeudet "on varmistettava ilman välitöntä tai välillistä syrjintää- riippumatta henkilön rodusta, ihonväristä, sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, uskonnollisesta, poliittisesta tai muusta vakaumuksesta, etnisestä tai sosiaalisesta alkuperästä, omistus- tai siviilisäädystä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista olosuhteista. Edistääkseen yhtäläisten oikeuksien periaatteen hyväksymistä vammaisten osalta työnantajalla on velvollisuus toteuttaa olosuhteiden mukaisesti tarvittavia toimenpiteitä työympäristön mukauttamiseksi, jotta helpotetaan vammaisten mahdollisuuksia luoda työoikeussuhteita, täyttää työtehtäviä, ylentää ylempi asema tai tulla lähetetyksi ammatilliseen koulutukseen tai pätevyyksien korottamiseen, jos tällaiset toimenpiteet eivät rasita työnantajaa kohtuuttomasti."





## 6) YRITYKSET, JOIDEN TAVOITTEENA ON OLLA SOSIAALISESTI VASTUUSSA VAMMAISISTA

Yhteiskunnallisten yritysten tarkoituksena on luoda työpaikkoja erityisesti työttömille ja pitkäaikaistyöttömille.

Yhteiskunnalliset yritykset ovat kuten muutkin yritykset. Ne tuottavat tavaroita ja palveluja markkinoille ja yrittävät tehdä voittoa, kuten mikä tahansa muukin liiketoiminta. Sosiaalinen yritys voi toimia kaikilla aloilla. Se maksaa kaikille työntekijöilleen työehtosopimuksen ehtoista palkkaa ja on kaupparekisterissä.

Ero muihin yrityksiin on siinä, että vähintään 30 prosenttia sosiaalisen yrityksen työntekijöistä on työkyvyttömiä tai kaikki ovat pitkällä aikavälillä työkyvyttömiä tai aiemmin työttömiä. Lisäksi yhtiöllä on oltava merkintä työ- ja elinkeinoministeriön hallussa olevien yhteiskunnallisten yritysten rekisteriin. Vain yritys, jolla on merkintä tässä rekisterissä, voi käyttää sosiaalisen yrityksen nimeä ja Y-tunnusta liiketoiminnassaan ja markkinoinnissaan.

Yritykset, joiden tavoitteena on olla sosiaalisesti vastuussa vammaisista, ovat tietoisia roolistaan. Yritysten panostus näkyy monina kannustavina toimina: Erityisesti hyvä sisäinen ilmapiiri, vammaisen huomiointi, muiden työntekijöiden herkkyyks ja tuutorin läsnäolo. Tuutori/ohjaaja on erittäin tärkeä hahmo, joka pystyy edistämään ja kannustamaan positiivista asennetta ja suhteita.

Toisaalta voimme harkita sitä, mikä ei kannusta panostukseen: yksilön ja yrityksen keskinäisen tuttavuuden puute, tehoton yksilö-yritys, vaikea suhde lähettävien palvelujen kanssa. Tämä näkyy yrityksissä, joissa johto ei ole panostanut sosiaaliseen vastuuseen. Voimme sosiaalisesti vastuullisten yritysten kannalta pitää ensisijaisena palvelujen läsnäoloa yritysten referenssien lähtökohtana. Näin ollen on olemassa tarkempi tieto vammaisuudesta ja tehokkaampi strategia työn onnistuneeksi asettamiseksi

Kuten sosiaalisesti vastuulliset yritykset väittävät, vammaisten lisäämisen edelläkävijät, yritysten yhteiskuntavastuu ei ole valinnainen: yrityksen kestävyys suunnittelu tarkoittaa työmarkkinoilla kilpailustrategian omaksumista.

Edut ovat konkreettisia useista näkökoista:

- yritysilmapiiri
- kilpailukyky
- suhteet paikalliseen yhteisöön
- maine ja asiakkaiden säilyttäminen
- suhteet rahoituslaitoksiin

## 7) HYÖDYT YRITYKSILLE

Kansainvälisellä tasolla toteutettava johtamismalli on yritysten yhteiskuntavastuumalli. Paremmalla maineella ja aktiivisella investoinneilla yritykset parantavat



liiketoimintatilannettaan talous- ja rahoitustasolla. Sosiaalisesti vastuullisen johtamisen käytäntö motivoi ja lisää työntekijöiden tuottavuutta. Sosiaalinen vastuu takaa asiakasuskollisuuden. Asiakkaat ihailevat yrityksiä, jotka arvostavat työntekijöitään, kehittävät sosiaalisia projekteja ja välittävät ympäristöstä ja ponnistelevat korruption torjumiseksi.

Jokaisella maalla on omat tukensa ja verovähennyksensä erityistarpeita omaavien ihmisten työllisyyden edistämiseksi. On todella tärkeää toteuttaa tehokkaita käytäntöjä, jotka motivoivat työnantaja palkkaamaan ihmisiä, joilla on erityisen tuen tarpeita.

Italiassa työnantaja, joka palkkaa vammaisen, jonka vamma on yli 50 prosenttia, voi saada kertakorvauksen työpaikan mukauttamisesta tai etätyön teknologia-laitteiden ostamisesta ja arkkitehtonisten esteiden poistamisesta. Kannustin kuuluu kaikille yksityisille työnantajille, myös ammatillisille toimistoille ja julkisille elimille, ja se kuuluu osuustoimille ja työvirastoille. Se on maksettava, vaikka työnantajalla, julkisella tai yksityisellä työnantajalla, olisi lakisäätäinen velvollisuus palkata vammaisen henkilö (pakollinen työ).

Työsuhdekannustin aktivoitui 1.1.2016 alkaen ja on virallinen rahastojen kestämiseen asti.

Saksassa kotouttamisvirastot, työvoimatoimistot tai muut kuntoutuslaitokset tarkastavat edellytykset, joiden mukaan työnantajille myönnetään avustusta vammaisten työllistämisen edistämiseksi. Niitä myönnetään: rahoitustuki vaikeavammaisille henkilöille; rahoitustuet vaikeasti vammautuneiden henkilöiden palkkaamiseen; taloudelliset tuet vammaisten työelämässä annettavaan apuun.

Liittovaltiot esittävät myös säännöllisesti tilapäistä erityistukiohjelmaa, jossa pääasiassa työnantajat saavat tukia, joilla palkataan vammaisia ilman työ- tai työvelvoitteita (SGB IX :n 71 §).

Vammaisten työllistämisen edistämiseksi Espanjassa taloudellisten etujen joukossa vammaisen henkilön palkkaamisesta nämä kolme tukea erottuvat:

1. Sosiaaliturvakiintiön bonukset, jotka vaihtelevat 3 500 eurosta ja voivat olla yli 6 000 euroa työntekijän työkyvyttömyyden, sukupuolen ja iän mukaan sopimustyyppin ja työpäivän lisäksi. Loogisesti määräaikaiset sopimukset saavat toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta pienemmän bonuksen.
2. Yhteisöveron vähennys 6 000 euroa täysimääräisenä maksuna jokaisesta palkatusta henkilöstä.
3. Enintään 901 euron tuki työpaikoilla sopeutumiseen ja fyysisten esteiden poistamiseen.

Suomessa myönnetään tukea työttömien työnhakijoiden työllistymisen edistämiseen tähtäävälle työnantajalle. Työttömän työnhakijan palkkaava työnantaja voi saada taloudellista tukea palkkatuen muodossa, joka kattaa 30, 40 tai 50 prosenttia palkkakustannuksista. Tuen tarkoituksena on kompensoida työntekijän alhaisempituottavuus. Palkkatuki on myös korvaus siitä, että työnantaja käyttää enemmän aikaa työntekijän ohjaamiseen. TE-toimisto voi tehostaa osatyökykyisten työllistymistä myöntämällä tukea työehtojen järjestämiseen.



Työnantaja voi saada tukea työolojen järjestämiseen, jos palkatun henkilön tai jo työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää:

1. Uusia välineitä tai huonekaluja
2. Muutostöitä työpisteellä
3. Toisen työntekijän apu työtehtävien suorittamiseen

Latviassa tuetut työpaikat rahoitetaan valtion talousarviosta EU:n "Tuettu työtön työntekijä" -hankkeen yhteisrahoituksella sen lisäksi, että se houkuttelee työnantajarahastoja. Työnantaja voi saada:

1. Ergoterapeutin päätelmään perustuva kertaluonteinen avustus teknisten apuvälineiden hankintaan työpaikan mukauttamiseksi vammaiseen työttömään hänen toimintahäiriönsä tyyppin ja vakavuuden mukaan .
2. Vammaisen työttömän maksamiseen tarkoitettavat avustukset vähimmäispalkan määrinä ensimmäisten 12 kuukauden ajalta, 75 prosenttia 12 kuukauden kuukausipalkasta toimenpiteen toteuttamisaikana; mentorin palkka-avustus.
3. Kertaluonteinen avustus lain edellyttämien pakollisten lääkärintarkastusten kustannuksiin.

11

## 8) TYÖNTEKIJÖIDEN EDUT

Yrityksen sosiaalinen vastuu edistää erityistä tukea tarvitsevien ihmisten osallisuutta ja integroitumista työvoimaan. Näiden työntekijöiden integrointi hyödyttää henkilöstöä ja vammaisia, jotka on palkattu yhtiöön.

Alkaen sosiaalisesti vastuullisen yrityksen työntekijöille koituvista hyödyistä, meidän on korostettava sisäisen ilmapäiriin voimakkaita vaikutuksia ja seurauksia: rento työpaikka kannustaa kaikkien työntekijöiden viestintää ja osallistumista ja siitä seuraavia myönteisiä vaikutuksia henkilöresurssien psykofyysiseen hyvinvointiin. Henkilöstöllä on erittäin tärkeä rooli yritysten yhteiskuntavastuussa; henkilöstöresurssit ovat välttämättömiä arvon luomiseksi. Positiivinen työpaikka voi kannustaa yrityksessä työskentelevien ihmisten energian ja kykyjen käyttöönottoa ja parantaa yrityksen suorituskykyä.

Sosiaalinen vastuu vammaisuudesta on ensin eettinen valinta. Kun yritys päättää tulla sosiaalisesti vastuulliseksi, sen johto ei voi rajoittaa itseään taloudelliseen ja rahalliseen puoleen. Hyödyt voivat koskea useita näkökohtia.

Itse asiassa analysoidessamme sosiaalisesti vastuullisen yrityksen palkkaaman vammaisen näkökulmaa, voimme osoittaa yksilön itseluottamuksen selkeän vahvistumisen ja perhe kokee saavansa tukea. Vammaisen kokee itsensä yksilönä, joka pystyy olemaan vuorovaikutuksessa



sekä yksityisessä että työympäristössä ja kokemaan rooleja, jotka vain toimiva organisaatio voi saada heidät pitämään. Vihasta, turhautumisesta, tylsyydestä ja hyödyttömyydestä he voivat haastaa vammaisuuden ja ylittää rajansa. Vammaiset, jotka kamppailevat arjessa, tuovat usein uusia ajattelu- ja toimintatapoja työelämään, ja yhteistyöllä ja kompromisseilla muiden työntekijöiden kanssa he edistävät kaikkien mukana olevien sosiaalisia taitoja. Rajoitustensa vuoksi - riippuen niiden vakavuudesta ja vaikeudesta - vammaiset tarjoavat erittäin motivoituneen ja tehokkaan työpanoksen ja osoittavat yleensä keskimääräistä enemmän uskollisuutta työnantajalleen.

## 9) TYÖLLISTYMISEN ESTEET

Kohdennetussa työsuhteessa käytetään joustavia keinoja, kun otetaan huomioon sekä yritysten että vammaisten tarpeet. Vammaisten, joilla on suuria vaikeuksia, pääsemiseksi työmarkkinoille voidaan sopia työelämään integroitumisesta; työnantaja voi valita henkilön ja vammaisella voi olla joitain etuja, kuten koulutusjakso, pidempi koeaika tai väliaikainen työsopimus.

Nämä keinot ovat vielä tärkeämpiä mielenterveyshäiriöistä kärsivien ihmisten työnteon kannalta. Itse asiassa kuntoutuksen, mutta myös vanhempien ja opettajien kokemukset kertovat, että mielenterveyshäiriöiset tarvitsevat tukea ammatillisen koulutustoiminnan, ohjatun työn kokemusten kautta. Tästä syystä koulu, terveystyö ja perheet edistävät jatkuvasti uusien vammaisryhmien, erityisesti mielenterveyshäiriöistä kärsivien, työnteon edistämistä. Organisaation sisäisten sidosryhmien kanssa on luotava ja käytettävä monenlaista vuoropuhelua. On myös tärkeää arvioida vuoropuhelun tuloksia. Tämän toimenpiteen tarkoituksena on luoda kanavia tiedottamiseen ja vuoropuheluun, jotta voidaan helpottaa odotusten keskinäistä tuntemista, selittää tehtyjä päätöksiä ja saada sidosryhmät mukaan hankkeisiin ja aloitteisiin, mikä johtaa keskinäiseen sitoutumiseen ja rakentavaan yhteistyöhön.

Vammaisten suurimmat vaikeudet alkavat oppivelvollisuuden jälkeen. Kun he lähtevät koulusta, heistä tulee lähes näkymättömiä. Usein nuoret aikuiset ja aikuiset pysyvät kotona. Heillä on pienemmät mahdollisuudet sosiaaliseen kanssakäymiseen, eivätkä he puolusta oikeuttaan tasa-arvoon. Jos puhumme Downin syndroomasta, voimme nähdä, että vain 31,4% yli 24 vuotiasta työskentelee. Ja 60 % työntekijöistä ei ole työsuhdetta. Useimmissa tapauksissa he työskentelevät toimintakeskuksissa, ilman todellista sopimusta ja ansaitsematta palkkaa. Vielä pahempi on autismitilanteen ihmisten tilanne: vain 10 % yli 20 vuotiaista on työllistynyt.

Hyvinvoinnin todellinen käännekohta ei voi olla perhe, jonka varaan vammaisen hoitaminen erityisesti aikuisiällä lankeaa. Hyvinvointi ei voi keskittyä vain taloudelliseen tukeen. Italia sijoittaa vammaisuuteen vähemmän rahaa kuin muu Euroopan maa. Censis-tutkimusten mukaan vammaisten työnteon riskit kasvavat heidän vanhetessaan.

Toinen vammaisten perheiden huolenaihe Italiassa on heidän poikiensa tulevaisuus, varsinkin kun vanhemmat eivät kykene pitämään heistä huolta. Tämän tilanteen pitäisi saada ajattelemaan kaikkia perheitä, jotka huolehtivat vammaisesta ja tuntevat sen taakkana.



## 10) TILASTOT TYÖMARKKINOISTA PAIKALLISELLA TASOLLA

Saksassa työnvälitystoimiston mukaan, SGB IX:n mukaisesta ilmoitusmenettelystä johtuvien vaikeavammaisten työntekijöiden määrä on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Vuodesta 2007 vuoteen 2015 määrä kasvoi 224 000:lla 1,03 miljoonaan. Kasvu johtuu suurelta osin ikääntyneiden, vaikeavammaisten työntekijöiden määrän kasvusta: yli 50-vuotiaiden työllisyys on kasvanut 52 % (240 000) vuodesta 2007. Samaan aikaan keski-ikäisten (35–45-vuotiaiden) määrä väheni 26 % (40 000).

Vaikeasti vammaisten keskimääräinen työllisyysaste ei ole muuttunut viime vuosina. Vuonna 2015 ilmoitusprosentti oli 4,7. Julkisilla työnantajilla se oli neljättä vuotta peräkkäin 6,6 %. Korkeimmat työllisyysasteet puolestaan saavuttivat liittovaltion viranomaiset 10 %. Yksityisistä työnantajista työllisyysaste oli 4,1 prosenttia. Vaikka ne eivät täyttäneet lakisääteistä 5 prosentin kiintiötä, ne pystyivät toistamaan vuoden 2014 hyvän tuloksen.

Espanjassa *encuesta de Población Activa*-järjestön mukaan vammaisten henkilöiden työllistettävyyks kasvaa. Vuonna 2016 vammaisten aktiivisuusaste oli lähes 36 prosenttia. Tämä hyvä suoritus on tulosta useista toimenpiteistä ,joilla edistetään vammaisten työntekijöiden työllistymistä, mukaan myös ne, joilla pyritään edistämään työllisyyttä ylipäättäen. Toimenpiteet luodaan hyvin kannustimilla, kuten tuilla, bonuksilla ja maksukiintiöiden alennuksilla;

Eu-SILC:n(Euroopan unionin tulo- ja elinolotilasto) mukaan vammaisten työllisyysaste on Suomessa jopa 55 prosenttia. Suomalaisten arviot aikuisten vammaisten työllisyysasteesta vaihtelevat kuitenkin merkittävästi EU-SILC:n tilastoista. Suomalaisten arvio työllisyysasteen on noin 17–20 %. Suomen numero perustuu erilaisiin rekisteritietoihin, kun taas EU-SILC-luku perustuu kyselyyn. Suomen arviot sisältävät myös vain palkkatyötä, joten arvio ei sisällä työharjoittelua tai työn kaltaista toimintaa ilman palkkaa. Kehitysvammaliiton FAIDD:n tutkimuksen mukaan Suomessa on 25000 työkäistä kehitysvammaista. Heistä noin 500 henkilöä työskentelee avoimilla työmarkkinoilla. 2000 henkilöä on tuetussa työsuhteessa ja 6000 toimintakeskuksissa. Arviolta 3 000 kehitysvammaista saisi työtä avoimilla työmarkkinoilla oikeanlaisen tuen voimalla.

Latviassa 29.11.2017 pidetyssä vammaisten työmarkkinoiden saavutettavuutta käsittelevässä konferenssissa raportoitujen tietojen mukaan työttömiä on noin 1/3 ja työttömyysaste kasvaa. Vain 37 prosenttia vammaisista on työsuhteessa.

Italian mukaan Astin työvoimatoimiston (vuoden 2015 raportti) tiedoissa todetaan, että vain 155 Astin kuluttajahintaindeksiin 926: sta työpaikasta vuonna 2016 tähän asti (työsopimukset ja koulutus) on psyykkisesti vammaisia (17%). ). Tässä ryhmässä 46 ihmistä (30%) osallistuu Agenzia Piemonte Lavoron (alueellinen työllisyysjärjestelmä) tarjoamaan ohjaus- ja tukitoimintaan. Tätä kutsutaan "Gruppi di Parola" (keskusteluryhmät)- toiminnaksi.

Näissä ryhmissä voit puhua:

- omasta työkokemuksesta yksin tai ryhmässä
- miten näet itsesi työntekijänä



- miten käyttäydytään muiden ihmisten kanssa

Näissä ryhmissä jaetaan:

- ryhmän jakama käsitys paikasta, jossa toiminta keskeytetään
- tarjota tila, jossa otetaan huomioon jokapäiväiset ongelmat, suhteet kollegoihin
- operatiivisten tapahtumien työstäminen, alkaen todellisesta kokemuksesta keskustelun kautta

Astin kuluttajahintaindeksiin ilmoittautuneiden psyykkisten vammaisten määrä kasvaa 357:stä 420:een, vuodesta 2009 vuodesta 2015. Työnhakijoiden keskimääräinen lisäys kaikista ilmoittautuneista on tuona aikana 5%, kun taas "Gruppi di Parola" -ohjelmaan osallistuneiden keskimääräinen osuus kaikista työllisistä on 29%.

## 11) TYÖELÄMÄÄN OSALLISTUMINEN ARVOVALINTANA

Hyvä koulutus on erittäin tärkeä indikaattori työpaikan saaminen, erityisesti ammatillisen tai ammatillisen koulutuksen saaminen, ja se on entistäkin tärkeämpää sosiaalisesti heikommassa asemassa olevien työkyvyttömyyden vuoksi. Emme voi puhua työllistymisen kasvattamisesta puhumatta koulutuksesta. Töihin mennäkseen pitää tuntee itsensä aikuiseksi ja jatkaa samalla aikuisen identiteetin rakentamista. Ennen työkokemusta ja sen aikana on tarpeen kehittää kurssi, joka auttaa nuoria vammaisia tuntemaan itsensä aikuisiksi ja käyttäytymään kuin aikuiset, oppimaan taitoja ja suorittamaan sitten tietyn tehtävän.

Yrityksillä on oltava hyvät tiedot hallituksen syrjinnänvastaisuudesta, osallisuudesta ja tasapuolisuudesta sekä yhtäläisistä työllistymismahdollisuuksista sekä -käytännöistä sen varmistamiseksi, että yksilöiden oikeuksia ei loukata tai estetä. Yritykset ja työnantajat tarvitsevat kuitenkin enemmän tietoa ja tietoisuutta vammaisten työllistämistä, vaikka työnantajille ja työyhteisölle on tarjolla ohjaus- ja koulutusmateriaalia vammaisen työntekijän kohtaamiseen ja tukemiseen.

Työyhteisön monimuotoisuus rikastuttaa koko organisaatiota. Erilaisista taustoista tulevat henkilöt voivat tarjota valikoiman erilaisia kykyjä, taitoja ja kokemuksia, jotka voivat hyödyttää organisaatiota ja heidän työsuoritustaan. Se on win-win-tilanne sekä työnantajalle että vammaiselle työntekijälle.

## 12) YDINVIESTI

Vaikka viime vuosina erityistä tukea tarvitsevien ihmisten työllisyys on parantunut, on paljon enemmän asioita, joita meidän pitäisi tehdä elääksemme paremmassa yhteiskunnassa, jossa osallisuus ja kotouttaminen nähdään normaaleina asioina. Eurostatin laskelman ja eurooppalaisen kehitysvammajärjestön perusteella 1 prosentilla EU:n väestöstä on joitakin terveyteen liittyviä oppimisvaikeuksia. Vuonna 2014 EU:n väkiluku oli arviolta noin 507 miljoonaa ihmistä, mikä tarkoittaa, että lähes 5 miljoonalla ihmisellä EU27:ssä on eriasteisia oppimisvaikeuksia.



Työmarkkinoille integroitumisen ja osallisuuden parantamiseksi nuorten tietoisuuden lisääminen on olennaisen tärkeää, jotta seuraava sukupolvi näkisi ja sulautuisi kotouttamisen luonnolliseen prosessiin ja että kaikilla vammasta huolimatta olisi samat mahdollisuudet.

*Julkisilla toimijoilla on erityisen tärkeä rooli, sillä niillä on usein mahdollisuus tarjota työllistymisen mahdollisuuksia ja toimia esimerkkinä yhteiskuntavastuun toteuttamisessa. Osaaminen ja osallisuus työelämässä ovat meille tärkeimpiä tavoitteita.*

### 13) TÄMÄN ASIAKIRJAN TARKOITUS

Tässä asiakirjassa esitetään luonnos hankkeen viestinnän tavoitteiksi koko hankkeenaikavälille

1.12.2017–30.3.2020. Pyrimme viestimään selkeästi kohderyhmämme eli ravintola- ja

matkailualan yrityksille siitä, millaista lisäarvoa erityisryhmiin kuuluvien työntekijöiden

palkkaamisesta voi olla yritykselle. Tämä antoi meille mahdollisuuden:

- Laatia tehokas ja kohdennettu viestintäsuunnitelma, joka perustuu yhteisessä selvityksessä tunnistettuihin ydinviesteihin
- Varmistaa hankkeiden tulosten hyödyntämistä laajemmin ja sitä kautta tukeatyön vaikuttavuutta
- Luoda verkostoa, joka tukee hankkeen tavoitteiden ja ydinviestien välittämistä eri maiden työelämässä ja yrityksissä
- Levittää myönteistä viestintää erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisestä ja palkkaamisen eduista työnantajille

15

Hankkeen kumppanien yhteisesti tunnistamat hyödyt ja ydinviestit ovat:

- Työyhteisön yhteenkuuluvuuden kasvu ja sen vaikutus liiketoimintaan
- Henkilöstön keskinäisten suhteiden parantaminen
- Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän sitoutuminen työhön ja työnantajaan
- Yrityksen maineen parantaminen yhteiskuntavastuun toteuttamisen kautta
- Vaikutukset yrityksen brändiin
- Yrityksen arvoperustan toteuttaminen yhdenvertaisen kohtelun toteutumisen kautta



## 14) VIESTINTÄVÄLINEET

### 14.1 Verkossa:

Hankkeen verkkosivuilla [pacetraining.eu](http://pacetraining.eu) on tietoa erityisryhmien työllistämisen hyödyistä sekä hankekumppaneiden kehittämistä menetelmistä. Mahdollisia verkossa julkaistavia sisältöjä, joita olisi mahdollista sisällyttää hankkeen verkkosivustoon on tunnistettu lisäksi:

- Tiedot niistä julkisista toimijoista, jotka edistävät erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä ja osallisuutta eri maissa
- Kaikkien hankekumppaneiden tuottama paikallinen versio videosta, jokatuoetaan hankkeen aikana

### 14.2 Suorat kontaktit

- Efvet-konferenssissa 2018 sekä 2019 esitellään hanketta tapahtuman hanketorilla.

### 14.3 Videomateriaali

- Hankkeen viestinnän tueksi tehdään videoesittely, jossa haastatellaan erityisryhmiin kuuluvia työntekijöitä palkanneiden yritysten edustajia sekä näiden yritysten työntekijöitä. Videolla pyritään korostamaan myönteisiä vaikutuksia työnantajan toimintaan ja työyhteisöön, osatyökykyisten henkilöiden elämänlaadun lisäksi.
- Videota esitetään tapahtumissa ja konferensseissa, se ladataan myös hankkeen verkkosivuille, ja julkaistaan hankekumppaneiden sosiaaliseen median kanavissa.

## 15) VIESTINTÄSUUNNITELMAN SOVELTAMINEN

### a. Tavoitteet

Lyhyen aikavälin keskeiset tavoitteet ovat:

1. Laatia yhteinen viestinnän tukimateriaali ja kääntää se kaikkien hankkeen kumppanimaiden kielille
2. Välittää viestiä siitä, että osatyökykyisen tai erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaaminen voi tuoda lisäarvoa työnantajalle
3. Luoda yhteyksiä mahdollisiin työnantajayrityksiin ravintola- ja matkailualalla
4. Seurata ja arvioida viestinnän vaikuttavuutta ja tarkoituksenmukaisuuttajatkuvasti, ja tarvittaessa muuttaa viestinnän painopistettä tai kanavia





Pitkän aikavälin tavoitteet ovat:

1. Viestinnän kohdentaminen myös muille toimialoille
2. Edistää tietoisuutta osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksista ja halusta osallistua työelämään

b. Kohderyhmät

- Ravintola- ja majoitusalan yritykset
- Erityistä tukea tarvitsevat henkilöt sekä heidän perheet
- Yhteiskuntavastuuta sekä osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät toimijat

Haluamme tavoittaa mahdollisimman laajasti hankkeen teemasta kiinnostuneita sidosryhmiä, ja osallistaa heidät mukaan viestintään. Paikallisten sidosryhmien kautta on mahdollista saada olennaista taustatietoa kansallisesta tilanteesta osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä sekä merkittävimmistä työllistymisen esteistä eri maissa. Sidosryhmien palautteen kautta voimme varmistaa, että hankkeen tavoitteet on kohdennettu oikein ja niiden hyödyntäminen on mahdollistamyös hankkeen toimintakauden jälkeen.

17

Alueelliset vakiintuneet edunvalvontajärjestöt ja muut sidosryhmät voivat myös tukea viestintää yrityksille ja tuoda lisäarvoa ja vakuuttavuutta viestintään.



## 16) TOIMEENPANOSUUNNITELMA

Pacetraining- hankkeen viestintäsuunnitelmaan sisältyy sekä verkkoviestintää että suoriin kontakteihin perustuvaa viestintää. Taulukossa on kuvattu alustavia viestinnän välineitä ja menettelytapoja.

Suorat kontaktit	Verkkoviestintä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tapaamiset kasvokkain ravintola- ja matkailualan yritysten kanssa</li> <li>• Tapahtumat ja seminaarit , joihin kaikki hankekumppanit osallistuvat.</li> <li>• Työpajat</li> <li>• Esite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektin verkkosivusto</li> <li>• Projektin LinkedIn</li> <li>• Videot</li> <li>• Kumppanien verkkosivustot</li> <li>• Kumppaneiden omat Sosiaalisen median kanavat</li> <li>• Postituslista</li> <li>• Uutiskirje</li> </ul>

18

Cece:n laatima esite esiteltiin EFVET-konferenssissa 2018 Comossa (Italia).

Hankkeen verkkosivut on julkaistu, ja sinne tallennetaan hankkeessa tuotettava aineisto.

Kukin hankekumppani tunnistaa ja laatii luettelon kunkin kumppanimaan mahdollisista sidosryhmistä ja työelämäkumppaneista. Tunnistetut sidosryhmät muodostavat perustan mahdollisten työnantajien verkoston luomiselle.



## 17) VIESTINTÄSUUNNITELMAN ARVIOINTI

Seuraavassa taulukossa esitetään viestintäsuunnitelman toimenpiteet, tavoitteet sekä indikaattorit tavoitteiden toteutumisen mittaamiseksi.

Toiminta	Ensisijainen tavoite	Indikaattorit
<b>Suorat kontaktit</b>		
Tapaamiset työnantajien kanssa	"Pacetraining Kitin" esittely työnantajille, jossa näkyvät SN Peoplen palkkaamisen edut. /	1. Palaute mahdollisilta työnantajilta 2. Tapaamisten määrä 3. Uusien työelämäkumppanien määrä
Tapahtumat ja seminaarit , joihin kaikki hankekumppanit osallistuvat.	Luoda verkostoja sekä tehdä yhteistyötä yritysten alan yritysten kanssa	1. Palaute osallistujilta 2. Uusien työelämäkumppanien määrä
Työpajat	Lisätä paikallisen/kansallisen tason tietoisuutta erityistä tukea tarvitsevien ihmisten osallistumisesta työelämään	1. Palaute osallistujilta
Esite	Sidosryhmien tavoittaminen ja kiinnostuksen herättäminen erityisryhmiin kuuluvien työntekijöiden työllistämiseen	1. Jaettujen esitteiden lukumäärä



Verkkoviestintä		
Projektin verkkosivusto	Esitellä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palkkaamisen etuja ja jakaa projektin materiaali	1. Vierailut verkkosivuilla 2. Googlen analytiikkatiedot
Videot	Herättää kiinnostustaja myönteistä mielikuvaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palkkaamiseen	1. Katselukertojen määrä 2. tykkäysten ja kommenttien määrä
Projektin LinkedIn - sivu	Yhteydenottokanava mahdollisiin työnantajiin,	1. Seuraajien määrä 2. Postausten määrä
Hankekumppaneiden omat sosiaalisen median kanavat	Yhteydenotto- ja viestintäkanava mahdollisiin työnantajiin	1. Postausten määrä

**Esitetyt näkemykset ovat vain kirjoittajan mielipiteitä, eikä komissio ole vastuussa siinä olevien tietojen mahdollisesta käytöstä.**