



Uutiskirje

tammikuu 2025



Tässä kirjeessä

- Tervetuloa Ratko-uutiskirjeen lukijaksi!
- Ratko-menetelmän käyttäjäverkosto nyt Innokylässä
- Blogi: Inklusiivista työelämää ei ole ilman esteettömyyttä ja kohtuullisia mukautuksia
- Ratko 10 vuotta -foorumien antia
- 12.3.2025 koulutus: Työn muotoilun Ratko-menetelmä
- Podcast: Moninaisen työ- ja opiskelukyvyn merkitys

**Tervetuloa Ratko-
uutiskirjeen
lukijaksi!**

Vamlas aloittaa Ratko-utiskirjeen julkaisemisen. Kiitos, että olet uutiskirjeen tilaaja!

Uutiskirjeessä esittelemme ajankohtaisesti työelämään liittyvää toimintaamme ja toivomme tavoittavamme uusia kohderyhmiä ja sekä nykyisiä että tulevia yhteistyökumppaneitamme.



Vuonna 2024 tuli kuluneeksi 10 vuotta Ratkon luomisesta. Vamlasin kehittämä Ratko-malli on vakiinnuttanut paikkansa monipuolisena ja työyhteisöä osallistavana työnmuotoilun menetelmänä. Juhlavuoden kunniaksi polkaisimme uuden kehittämisprosessin käyntiin pohjoiskarjalaisen **Työn ratkojat** -työryhmän kanssa helmikuussa 2024, ja marraskuussa juhlistimme vuosikymmentä Oodissa järjestetyllä Ratko 10 vuotta -foorumilla.

Työelämän kohtaanto-ongelma, pirstaloituminen ja monimuotoistuminen ovat yhä enenevässä määrin päivänpolttavia puheenaiheita. Myös täsmätyökykyisyydestä puhutaan koko ajan enemmän.

– Täsmäajattelua olisi syytä laajentaa työelämän muuttuessa. Kun työntekijän osaaminen, työkyky ja ehkä myös toive lisävastuusta karttuvat, alkuperäinen työnkuva saattaa jäädä ahtaaksi. Sitä alkaa nähdä, mitä muuta voisi tehdä ja millaiset tehtävät motivoivat. Täsmä ei pysy ikuisesti samana, työelämäasiantuntijamme ja Ratko-mallin kehittäjä **Minna Tarvainen** toteaa.

Myös Ratkoa halutaan kehittää niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin muuttuvan työelämän tarpeisiin.

Toivomme, että uutiskirjeemme tuo näkyvästi esille työtämme osallistavan työnmuotoilun kehittäjänä ja tuo samalla esille monimuotoisemman työelämän merkityksellisyyttä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Minna Tarvainen, työelämäasiantuntija, Vamlas sr
Anu Lönnqvist, työelämäasiantuntija, Vamlas sr

Ratko-menetelmän käyttäjäverkosto nyt Innokylässä

Eri organisaatioiden ammattilaiset muodostavat **Työn ratkojat** -verkoston, joka tarjoaa Ratko-palvelua työnantajille. Verkosto hyödyntää yhteistyötä ja tiedon jakamista tuottaen työnantajille laajemman työnhakijapotentiaalin kuin yksin toimien.



Keväällä 2024 kysyimme Ratko-koulutuksen käyneiltä kokemuksia menetelmän käyttämisestä. Kyselyssä tuli ilmi toive vertaistuellisesta yhdessä tekemisestä. Havainnon seuraksena olemme vieneet Työn ratkojien verkostomallin **Innokylään**.

Työn ratkojat -verkostomalli

Samalla alueella toimivat työllisyyttä edistävät organisaatiot muodostavat työryhmän, joka tarjoaa Ratko-työpajoja alueen työnantajille. Työn ratkojissa on jäseniä Pohjois-Karjalan alueen oppilaitoksista, hyvinvointialueelta, sosiaaliturvayhdistyksestä ja kuntoutusta tarjoavasta yrityksestä. Työn ratkojat -työryhmä tekee yhdessä markkinointia, toteuttaa työpajoja, etsii työllistettäviä, reflektoi saatuja kokemuksia sekä kehittää Ratko-menetelmää ja työntantajayhteistyön käytäntöjä. Työryhmä toimii vertaistukena ja tarjoaa mahdollisuuden resurssien ja osaamisen jakamiseen.

Verkostomalli on syntynyt Pohjois-Karjalassa vuonna 2022 työnantajatyötä tekevien toimijoiden ideasta.

Ratko-menetelmän käyttäjäverkosto
Innokylässä →

Blogi: Inklusiivista työelämää ei ole ilman esteettömyyttä ja kohtuullisia mukautuksia



Iso-Britannian Office for National Statisticsin vuonna 2024 tehdyn tutkimuksen mukaan vain 30% aikuisista autisteista on työelämässä. Lisäksi autismikirjon henkilöt työllistyvät usein koulutustasoaan matalammin palkattuihin, usein osa-aikaisiin työsuhteisiin.

Vamlasin työelämäasiantuntija **Minna Tarvainen** ja Autismiliiton **Pia-MariaTopi** pohtivat yhteisessä blogikirjoituksessa neuroesteettömyyttä työpaikalla. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi kohtuullisia mukautuksia työympäristössä ja -tehtävissä.

Tarvainen ja Topi arvioivat, että autismikirjolla olevien aikuisten työllistymisen haasteet liittyvät usein enemmän työpaikan esteellisyyteen ja rekrytointiprosesseihin kuin omaan osaamiseen.

Mukautukset, kuten selkeät työaikajärjestelyt ja esteettömät työympäristöt, voivat parantaa kaikkien hyvinvointia. Autismikirjon henkilöiden vahvuudet, kuten tarkkuus ja niin sanottu hyperfokus, tuovat erityisesti tekniikan alalla lisäarvoa.

Avoin keskustelu ja ymmärrys erilaisten tarpeiden taustalla ovat avain inklusiiviseen työelämään.

Lue koko kirjoitus Vamlasin blogista!

Blogi →

Ratko 10 vuotta -foorumin antia

Vamlasin 10-vuotista Ratko-menetelmää juhlistettiin Oodin Majiansalissa 5.11.2024. Tapahtumaan ottivat osaa joukko Ratko-menetelmän käyttäjiä, koulutuksen käyneitä, monimuotoisuuden kehittämisestä kiinnostuneita työnantajia sekä työllisyys- ja koulutusalan asiantuntijoita.



Päivän aikana kuultiin erilaisia näkökulmia ja hyödyllistä tietoa työyhteisön huomioimisesta täsmätyökykyisten työllistämisessä sekä ideoita, käytännön ratkaisuja ja rohkaisua Ratko-menetelmän käyttämiseen. Päivä tarjosi myös vertaistukea, yhteisöllisyyttä ja uusia tuttavuuksia mukavia juhlahetkiä unohtamatta.

Vaikka mallin tuloksista on näyttöä, tuottavuuden ja talouslukujen sijaan päivän aikana puhuttiin pehmeistä, inhimillisistä arvoista. Myös Ratkon ydin on juuri työyhteisöissä käytävä yhteinen keskustelu ja yhteisen ymmärryksen luominen.

Foorumissa kuultuja kiinnostavia puheenvuoroja pääset katsomaan Vamlasin YouTube-kanavalta:

”Henkilöstö ei ole pelkkä yrityksen HR-resurssi”, päivän keynote-puhuja **Anna Savonen** muistutti. Jokainen ihminen on arvokas sinänsä omana itsenään. Työn arki tapahtuu aina ihmisten välisissä suhteissa. Toisiamme kunnioittava, arvostava ja avoin kohtaaminen saa myönteiset, yhteistyöhön motivoivat tunteet kukoistamaan työyhteisössä. Tämä on myös perusta oppimiselle, jota ilman yksikään yritys ei pärjää.

[Kunnioittava kohtaaminen, oppivan työyhteisön perusta: Anna Savonen, CoHumans Oy](#) (Youtube)

”Hankala mutta hyödyllinen.” Näin **Ilkka Aalto** kuvaili, millaisena hän ajattelee muiden työyhteisön jäsenten näkevän itsensä. Ilkka tarvitsee neurokirjon ihmisenä mukautuksia: Joskus hän on tehokkaimmillaan tehdessään pitkää päivää, joskus tarvitaan pätkeä. Oppiminen voi olla hitaampaa kuin muilla, mutta toisaalta hän hoksaa asioita, joita muut eivät keksisi ikipäivänä ajatella. Työyhteisössä muiden on mukauduttava hänen tarpeittensa mukaisesti joustoihin, mutta myös hänen täytyy joustaa. Kaikkien on tultava vastaan.

[10 vuotta Ratkon jälkeen - työntekijän kokemukspuheenvuoro: Ilkka Aalto](#) (Youtube)

Kunnioittava kohtaaminen tarkoittaa myös toisten työn arvostamista ja ymmärrystä siitä, mitä muut tekevät. SOL Palveluissa Ratko on otettu hiljakkoin kokeiluun. **Aino Suuniitty** kertoi, miten he HR:ssä ovat alkaneet ajatella uudella tavalla töiden jakamisesta. Kaikkien ei tarvitse tehdä vanhan työnjaon mukaisia tehtäviä, vaan niitä voidaan jakaa mm. ihmisten erilaisten mieltymysten, persoonallisuuden, osaamisen ja toimintarajoitteiden mukaan.

[Ratkon hyödyntäminen yritysmaailmassa: Aino Suuniitty, SOL Palvelut Oy](#) (Youtube)

12.3.2025 koulutus: Työn muotoilun Ratko-menetelmä

Ilmoittaudu nyt mukaan seuraavaan Ratko-koulutukseen ja vinkkaa tiedoksi myös omille verkostoillesi!

Koulutuksen jälkeen osaat suunnitella ja toteuttaa osallistavan Ratko-työpajan, jossa työyhteisö muotoilee tavoitteiden mukaisen muokatun työnkuvan olemassa olevista työtehtävistä. Osaat markkinoida sekä tarjota Ratko-palvelua eri sidosryhmille.

Koulutuksesta hyötyvät erityisesti rekrytointin ja työkyvyn asiantuntijat, työllisyyden edistämisen valmentajat, ohjaajat ja opettajat, monimuotoisen työelämän edistäjät sekä hyvinvointialueiden esihenkilöt. Koulutus sopii myös kaikille, jotka ovat kiinnostuneita työn muotoilusta ja fasilitointitaitojen kehittämisestä.

Lue lisää verkkokoulutuskokonaisuuden sisällöistä ja [ilmoittaudu mukaan viimeistään 6.3.!](#)

[Lue lisää tulevista koulutuksistamme →](#)



Podcast: Moninaisen työ- ja opiskelukyvyn merkitys

Vamlasin [Polku monimuotoiseen työelämään](#) -hanke oli syksyllä vierailulla Moninainen Metropolia -podcast-sarjassa, jossa puhuimme yhdessä jatkuvan oppisen johtajan **Heidi Ronnun** kanssa moninaisen työ- ja opiskelukyvyn merkityksestä.



Mitä tarkoittaa moninainen työ- ja opiskelukyky?

Miten voidaan taata, että yhdenvertaisuustyö ei jää vain suunnitelmien tasolle?

Miksi työnantajien tulisi edistää työn muotoilemista?

Jaksossa on vieraana toimintaterapian lehtori **Ulla Vehkaperä** Metropolia Ammattikorkeakoulusta sekä työelämäasiantuntija **Pia Vaajakallio** Vamlasista.

[Pääset kuuntelemaan podcastin tästä.](#)

YHTEYSTIEDOT

Vamlas - Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr

[Haapaniemenkatu 7-9 B, 2.krs](#)

[00530 Helsinki](#)

keskustoimisto@vamlas.fi

[Tutustu tapahtumiimme](#)

Seuraa Vamlasia ja hankkeitamme eri some-kanavissa:



Y-tunnus: 0116657-1 | [Tietosuoja](#) | Osoitelähde: Asiakasrekisteri, uutiskirjeen tilaajat.
Jos et halua meiltä enempää postia, [poistu](#) postituslistalta.