

SiniSilta-PROJEKTI / 2014-

Varsinais-Suomen Sininauha ry:n

työllistämiprojekti

/ *tarkennettu hankesuunnitelma*

(muutokset/tarkennukset kehyksissä)

1. Hankkeen tavoitteet

- a) Saada ote ja yhteys niihin henkilöihin, jotka tällä hetkellä ovat syrjäytymisvaarassa työmarkkinoilta, ovat jääneet rakenteellisen työttömyyden ytimeen päihdeongelmasta tai vastaavasta johtuen, mutta ovat uuden alussa – painopiste erityisesti nuoret sekä pitkäaikaistyöttömät. Tavoitteena on tarttua niihin tilanteisiin (oikea toimenpide oikeaan aikaan) jolloin henkilö on valmiustilassa, esimerkiksi hoitolaitosjakson tai vastaavan jälkeen tai muuten on uuden alussa.
- b) Parantaa työttömien työmarkkina-avalmiuksia ja vaikuttaa työllistymistä estäviin tai rajoittaviin tekijöihin; keinoina myös ryhmäytyminen ja vertaistuki - kokonaisvaltainen tuki sekä suunnitelmallinen eteneminen.
- c) Motivoida ja innostaa pitkään työmarkkinoilta poissa olleet tai puutteellisen koulutuksen omaavat uuteen alkuun myös työ- tai koulutuspolulla, sekä avoimille työmarkkinoille että muihin toimenpiteisiin. Työllistämisen ohessa käydään läpi laajasti työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä kysymyksiä – innostavalla tavalla.
- d) Luoda työllistämisen mallia, johon on matala kynnys tulla mukaan ja jossa lähtökohta on käytäntöön perustuva ja jalkautuva. Projektin ja työyhteisön henkilöstö on rinnalla kulkevaa ja kuuntelevaa sekä tavoitteiden mukaan eteenpäin ohjaavaa.

2. Toteuttamisaika

- Toiminta aika: 1.1.2014 – 31.12.2016

3. Toiminta-alue

- Toiminta-alueena on Turku ja Turun seutu.

4. Kohderyhmä ja määrä

- a) Päihteistä toipuvat, hoitolaitoksista ja vankiloista työmarkkinoille palaavat, tukiasumisyksiköissä asuvat tai muuten syrjäytymisvaarassa olevat työmarkkinoille pyrkivät (asiakkaalla taustana pyrkimys päihteettömyyteen tai

päihdeettömyyden ylläpitäminen ja jokin mahdollinen taustaverkosto mutta ei jatkopaikkaa, ei erityistä ohjattua siirtymää työmarkkinoille), kaiken ikäiset → erityiskohderyhmä: vähintään 500 päivää työttömyysetuutta saaneet ja avoimilta työmarkkinoilta pitkään (yli 12kk) poissa olleet. – Määrä n. 8-10 kerrallaan (yhteensä n. 40). (= yli 75%)

- b) Kohderyhmänä erityisesti nuoret (n. 20 – 29 v.); etsivän työn verkostojen ja muun nuorisotoiminnan tavoittamat henkilöt. – Määrä n. 2-3 kerrallaan (yhteensä n. 5).
- c) Maahanmuuttajat, joiden suomen kielen osaaminen on heikkoa. – Määrä n. 2-3 kerrallaan (yhteensä n. 5).

→ YHTEENSÄ kerrallaan n. (15-20) / vuodessa n. 50.

- haastateltavien määrä:	60, josta	
- työkokeilupaidat:	40-45	(x 3-6 kk)
- palkkatukipaikat:	5-10	(x 6 kk + mahdollinen jatko)
yht. n.	50 / v.	

- Pääasiallinen ohjautuminen te-toimiston ja Turun kaupungin työllistymispalveluyksikön kautta.
- Mahdollisuus nousta vapaaehtoistyön ja vertaistuen ryhmistä työllistymisen piiriin; henkilöitä joita kohdataan verkostoissa (verkostokumppanit; ks. liite).
- Henkilöt hakevat rytmiä ja hallintaa arkeen, työtaidot (kvalifikaatiot) usein vähäiset ja koulutustaso lähtökohdiltaan alhainen. Vaikka ihmiset ehkä ovat jonkin verran saavuttaneet hallintaa elämänsä suhteen, työelämän portailla he ovat usein lähtötasolla. Tästä lähdetään valmentautumaan eteenpäin.
- Asiakassegmentti: työmarkkinoille kuntoutuvat ja avoimille työmarkkinoille pyrkivät (eri työ- ja toimintakyvyn omaavat)

Projektin kohderyhmä on se kaikkein vaikeimmassa asemassa oleva ryhmä, jolle työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole itsestäänselvyys vaan se vaatii pidempää usein pidempää prosessia. Kohderyhmänä on tietysti erityisesti sellaiset, jotka ovat vaikkapa tulleet vankilasta tai hoitolaitoksista (ym.) ja ovat päässeet "sinuiksi" päihdeongelmansa selvittämisessä mutta joilla silti työllistäminen vaatii vahvaa tukea ja ohjausta. Heillä on siis elämäntilanteen pohjalta kunnossa, tarve on työelämätoimenpiteille.

5. Yhteistyötahot

- Projekti on osa Sininauhan työllistämisen polkua, joka alkaa yhdistyksen harjoittamasta etsivästä nuorisotyöstä ja MaSi-projektista (matalan kynnyksen silta siviiliin), jatkuen esipajatoiminnalla (hakemus mm. RAY), päihde-työn kokemusasiantuntijakoulutuksella ja kehitettävällä vaihtoehdoisen koulutuksen hankkeella (VALO; Rauman Seudun Katulähetys), jonka koordinaattori on tulossa Sininauhalle (RAY, 2014). Yhdistyksellä on laajat yhteistyöverkostot eri yhteistyökumppanien välillä, mm. sosiaali-, terveys-, päihde- ja työllistämissektoreilla.
- Verkostot ja prosessi (ks. liite)

6. Kehitettävät palvelut ja toimintamallit

- 1) Projektiin palkataan **työllistämiskoordinaattori (projektipäällikkö) / valmentaja**, joka kartoittaa henkilöiden valmiudet ja suunnittelee hankkeen aikaiset toimenpiteet ja jatkopolun. Projektissa on tavoitteena madaltaa työllistymisen esteitä, jotka haittaavat työllistymistä (työkykyä, laajasti käsitettynä, alentavat tekijät).
- 2) Jokaiselle luodaan yksilöllinen asteittainen tavoitteellinen suunnitelma, johon määritelty jakson aikaiset toimet ja kehitysportaat (ks. progressio – variaatio – periodisointi).
- 3) Projektin kautta kyetään antamaan arvio asiakkaan realistisesta tilanteesta hänelle itselleen sekä työvoimahallinnolle. Olennaista on, että projektissa edetään itsetuntoa vahvistavalla tavalla ja myönteisiä kokemuksia lisäten.
- 4) Projektin kautta tehdään palveluohjausta, jonka tavoitteena on poistaa työllistymistä haittaavia esteitä. Projektin toimesta ja projektin ympärille luodaan myös laaja ja toimiva kumppanuusverkosto (alueen palveluverkosto, eri toimijat, kummiyritykset, ym.) Tämän verkoston luonti on keskeinen osa toteutettavaa toimintaa.

7. Arvioidut tulokset ja vaikutukset

- 1) Kehitetään Turun seudulle uudenlainen malli vaikeimmin työllistyville, joilla taustalla päihde- ym. ongelmaa, mutta ei tällä hetkellä, ja jotka pyrkivät eteenpäin. Projekti ja sen toimenpiteet on tarkoitettu väyläksi työelämään tai/ja muun etenemissuunnitelman tai työkyvyn arvioinnin pohjaksi. (Liite: Polut ja prosessit hoito- ym. laitoksista työelämän poluille)
- 2) Projektin kautta kyetään saamaan suurimmalle osalla asiakkaista jotkin jatkopaikka. Joka tapauksessa elämäntilanteeseen pyritään aina löytämään jokin ratkaisu ja toimenpide, joka edistää asiakkaan tilannetta. (Liite: edistymisen askeleet – hitaasti mutta varmasti)

→ **Tavoite:** 1/3 (n.33%) avoimet työmarkkinat; 1/3 koulutuspaikka tai muu työllistäminen; 1/3 muut jatkotoimet (muu tukitoimi, muu työkykyä, työllistymistä tai elämäntilannetta tukeva ratkaisu)

- 3) Mallissa tavallaan oheistuotteena luodaan uusia yhteisöllisiä verkostoja asiakkaan työmarkkinakunnan, työkyvyn ja työllistämisen tueksi. Päämääränä on työkyvyn kehittäminen ja työelämätaitojen vahvistaminen tätä kautta. Työllistämistoimenpiteiden kautta ehkäistään myös henkilöiden ajautumista uudelleen syrjäytymiskiarteeseen (= pitkäaikaistyöttömyys, ajautuminen vaikeasti työllistyväksi).
- 4) Projektin kautta toimitaan työllistämisen, päihde-, mielenterveys- ja sosiaalityön solmukohdassa, jossa erilaiset rajapintaongelmat yhdistyvät. Projekti pyrkii omalta osaltaan madaltamaan ja ylittämään näitä rajoja ja yhdistämään eri toimijoita. Työllistämiprojektin sijoittuu tässä solmukohdassa paikaksi, josta suunta on yrityksiin, koulutuksiin tai muulla tavoin eteenpäin.

8. TYÖMARKKINAVALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN

Työt ja työkuvat:

- työt yhdistyksen piirissä ja ylläpitotoimissa tai edelleen ohjauksena (tsto-, siistijän-, kuljetus-, logistiikka-, remontti ym. tehtävät); erikseen räätälöivät työt
- metallityöt (mm. yritysysteistyö)
- hoivatyöt / yhteistyössä mm. vanhuspalvelujen kanssa
- media, viestintä ja atk-tehtävät (sekä yhdistyksen tarpeisiin että alihankintana)
- työt yritystarpeen perusteella (neuvotellaan yritysakohtaisesti)

Työtehtäviä tarkastellaan joustavasti ja innovatiivisesti, tilanteen ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeiden mukaan.

Työt ja niiden jaksotus.

Töiden alustava jaksotus vuonna 2014 kuvattu erillisellä liitteellä. Mahdollisia muutoksia voi tulla töiden sisältöön ja valmennuksen suuntautumiseen uusien yrityskontaktien myötä.

Valmentajan tehtävät – prosessikuvaus (ks. liite)

Työt ovat mielekkäitä töitä, jossa henkilö kokee tekevänsä sellaista, jota työelämässä normaalisti tehdään, kuitenkin niin, että kunkin voimavarat ja työn mitoitus kohtaavat. Osalle pyritään alusta alkaen luomaan tilanne, jossa jatko- paikka yrityksessä on jo tiedossa mutta tätä edeltää peruskartoitus ja valmennus projektin piirissä.

Projektin valmentaja varmistaa myös sujuvat siirtymisen projektista yritykseen ja varmistaa tarvittavan ajan jatkotyöllistämisen jälkeen työn onnistumisen (jakson pituus riippuu henkilön taustasta ja tilanteesta).

Projektille hankitaan (sen varmistuessa) omat tilat. Jotkut toimenpiteisiin osallistuvat voivat toimia yhdistyksen nykyisissä toimitiloissa (Koulukatu 21, Eerikinkatu 38) mutta suurin osa omassa työpisteessä.

KUNTOUTTAVA OHJAUS

Lyhytkoulutukset / ohjauksessa huomioitavat alueet:

- a) Työelämätaidot 1 (kyvyt, kiinnostukset, koulutus);
 - b) Työelämätaidot 2 (olemassa olevat työpaikat, koulutus, oma urasuunnittelu)
- työelämää ja työmarkkinakuntoa tarkastellaan kokonaisuutena yksilökohtaisesti sen mukaan kun ilmenee työllistymistä haittaavia tekijöitä

Ryhmäohjaus / erillinen koulutus (2014 aikana)

koulutus	osallistujat	tunnit	yhteensä / h:lö
- urakoulutus (valmiudet)	6 – 8 (7)	5 x 2h	10 (70 h)
- erityisalakoulutus	8 – 10 (10)	5 x 3h	15 (150 h)

- Urakoulutus: yleisten työmarkkinavalmiuksien kehittäminen
- Erityisalakoulutus: yhteen alaan keskittyvä startti-koulutus

Näistä lähdetään pilottina liikkeelle vuoden 2014 aikana (ks. liite). Toimintaan kehitetään ja suunnataan jatkossa vuonna 2014 saatujen kokemusten ja syntyvien yritys yhteistyö tarpeiden mukaan.

- Työelämätaitojen (1 & 2) kehittämiseen on tarkoitus hankkia lyhytkoulutuksena projektin alettua myös ostopalveluna toteutettavaa koulutusta (tämä yksilöidään myöhemmin). Muita alueita ohjaa tarvittaessa yhdistyksen piirissä / muussa työmuodossa olevat henkilöt.
- Ohjausta toteutetaan myös työhön opastuksena ja perehdytyksenä työn ohessa työviikon sisällä (n. 2-4 h/vko).
- Nämä ovat kehitysalueita, joita kaikkien kanssa käydään läpi, joko yksilökeskustelujen kautta sekä osaa laajemmin ryhmässä.
- Näkökulmana kaikessa on työelämänäkökulma: Mitä kaikkea liittyy työkykyyn, työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen? Minkälaisia peruslähtökohtia tarvitaan, jotta siirtyminen ja kehittyminen työelämässä onnistuvat?
- Projektiin mukaan tulevat maahanmuuttajat, joiden kielitaito on heikko, otetaan mukaan sellaisiin ryhmätoimintoihin, joissa he pääsevät käyttämään kieltä. Tämä otetaan huomioon myös työolosuhteissa niin, että he työn ohella (työparina, työryhmässä) pääsevät käyttämään kieltä niin, että he oppivat käytännön ammattikieltä.

9. HENKILÖKOHTAINEN TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA OHJAUS**VALMENTAVA / YKSILÖOHJAUS****- Henkilöohjauksen sisältö (3 kk / h:lö):**

1. alkukartoitus	(2h)
2. kehityssuunnitelma	(2h)
3. viikko-ohjaukset	(1h/vko)
4. väliarvioinnit	(1h/kk)
5. jatko-ohjaus	(4h)
6. arvio jaksosta	(2h)
yhteensä	(12 h / h:lö) vähintään

- Koko jakson aikana pyritään mahdollisimman tiiviiseen yhteistyöhön verkoston kanssa, työvoimahallinto, kaupungin työllistymispalvelut, sosiaalitoimi, a-klinikka, ym. (yksilöllisistä lähtökohdista riippuen).

- Projektin henkilöillä on päivittäinen tuki, sekä työelämään että elämänhallintaan liittyen. Tärkeää on jatkuvan kontaktin ylläpito, henkilön projektiin sitouttamisen kannalta sekä realistisen kuvan saamiseksi työmarkkinakunnosta mutta myös oman pystyvyyden tunteen lisääminen mm. onnistumisten kautta.
 - Riskikartoitus / motivointi; jatkotyöllistäminen tai muu toimenpide (tavoite: tukihenkilö / työvalmentaja käytettävissä jakson jälkeen, tarpeen mukaan; huomioitava henkilöstömitoituksessa)
 - Projektiin osallistuvalla mahdollisuus tukihenkilöön (elämänhallinnalliseen tukeen) muuta kautta.
 - **projektiin palkattavan henkilön osaaminen:** työvoimapalvelujen ja verkostojen tuntemus, kentän ja asiakaskunnan tuntemus; yksilövalmentamisen ja työnohjaamisen taidot; projektin hallinnan taidot sekä henkilökohtaiset ominaisuudet motivoida henkilöitä; kyky luoda yritysytteiksiä ja suunnitella jatkopolkuja (laaja-alaisesti);
- kummiyritysverkosto**
- Hanketta varten luodaan kummiyritysten ja yhteistyötoimijoiden verkosto, jonka kanssa toiminta on luottamuksellista, joustavaa ja sujuvaa, perustuen molemminpuoliseen hyvään tuntemukseen. Projektin ja yhteistyöhön tulevan yrityksen välille luodaan mahdollisimman kitkaton rajapinta, jolloin siirtyminen näiden välillä on mahdollisimman helppoa ja luontevaa.

Suunnitelma yritysytteistyöstä / yritysytteistyösuunnitelma.

- Projektissa tehdään jatkuvasti kartoitusta mahdollisista työpaikoista yrityksissä. Pyritään löytämään sellaisen kvalifikaatiotason töitä, joihin kohderyhmä voi työllistyä.
- Yritykselle tarjotaan myös kaikki mahdollinen apua henkilön työllistämiseksi, tarjotaan "valmista pakettia". Tällöin jonkin verran ohjaustunteja tulee laskea mitoituksessa tähän vaiheeseen, joka kuitenkin on urapolun kokonaisuudessa kaikkein merkittävin. Tämän nivelvaiheen on onnistuttava hyvin, joustavasti ja luotettavasti niin, että tuki sekä työllistetyille ja yritykselle säilyy riittävän pitkään (n. 1kk + tarvittaessa).
- Yrityskäynnit yksilötyönä työllistettyjen kanssa (tarpeen mukaan) on myös osa ohjaustoimintaa. Projektin ja yritysten välisestä kontaktipinnasta tehdään mahdollisimman matala.

Yrityskontaktien lukumäärä.

Vuoden 2014 loppuun mennessä pyritään hankkimaan n. 15 – 20 yrityksen verkosto, jotka sopivan henkilön tultessa projektiin ovat valmiita ottamaan henkilön yritykseensä. Verkostoa pyritään myös jatkuvasti laajentamaan ja yhteistyötä syventämään. Verkoston laajuus riippuu myös yritysyoosta. Isoissa yrityksissä voi olla mahdollisuus työllistyä monenlaisiin tehtäviin, pienessä valikoima on rajoitetumpi.

10. YHTEISTYÖ TE-TOIMISTON KANSSA JA OHJAUSPROSESSI

- Hankkeessa on tavoitteena tehdä tiivistä yhteistyötä TE-toimiston kanssa, sekä asiakasyhteistyön, että seurannan, arvioinnin ja laadun kehittämisen alueilla. Tämä on tarkoitus saada toimivaksi systemaattisesti heti projektin alusta alkaen.

TE-toimiston saama lisäarvo projektista.

- Henkilön työmarkkinakunto ja työelämävalmiudet kartoitetaan käytännön tasolla.
- Henkilön kanssa tehdään kartoittavaa ja jalkautuvaa työtä, käydään tutustumassa erilaisiin vaihtoehtoihin työ- ja koulutusmarkkinoilla.
- Henkilön työmarkkinakuntoa ja -valmiuksia kehitetään projektissa olo aikana. Tämä edistää hänen urakehitystään ja tästä hyötyy myös te-toimisto (olipa lopputulos yksittäisen henkilön kohdalla mikä tahansa).
- Tästä kaikesta raportoidaan, informoidaan ja keskustellaan yhteistyössä te-keskuksen kanssa, tarkoituksenmukaisessa formaatissa.
- Jos henkilö työllistyy tai etenee koulutukseen, tämä on tällöin saavutettu ja tavoitteen mukainen tulos, josta raportoidaan eteenpäin.
- Jos henkilöllä on vaikeuksia edetä, syystä tai toisesta, näistä syistä raportoidaan eteenpäin (projektihenkilöstön näkemys). Mikäli aikataulut sallivat, myös yhteispalaverit asiakkaan tilanteen edistämiseksi ovat toivottavia.

- Hankkeeseen perustetaan ohjausryhmä, joka seuraa ja antaa kehitysideoita hankkeen alusta alkaen. Ohjausryhmään tulee kuulumaan keskeisten osapuolten edustajat (ELY, työvoimahallinto, Turun kaupunki, Sininauha, yritys-edustus, mm.) sekä tarvittavaa muuta asiantuntemusta. Ohjausryhmä osaltaan koordinoi hanketta, varmistaa, että toiminta sujuu tavoitteiden mukaisesta ja antaa tarvittaessa kehitysnäkökulmia. Tällä tavalla hankkeen ohjausprosessi ja tilanne on jatkuvasti yhteisessä tiedossa ja toiminta on mahdollisimman avointa. Ohjausryhmä pyrkii kokoontumaan ainakin n. 4 kertaa vuodessa. (Ohjausprosessia tietysti toteutetaan myös yhdistyksen toimesta arjessa ja käytännön tasolla yhteistyökumppanien kanssa jatkuvasti.)

11. projektin avainkäsitteet / muuta

1) PROGRESSIO

Työllistyminen sisältää kehittymisen ajatuksen. Henkilön perustilanne (kunto) kartoitetaan ja hänelle luodaan henkilökohtainen (harjoitus)ohjelma. Tekemisen ja olemisen pitää olla sellaista, että se "tuntuu hyvältä". Yleisesti ottaen, jos tuntuu "pahalta", jotain tehdään väärin. Progressio tarkoittaa sitä, että jokaisen henkilön työn haastavuutta korotetaan hitaasti, maltillisesti mutta tasaisesti. Toimenpiteiden tulee olla oikea-aikaisia. Kun haaste kasvaa tasaisesti, henkilö kehittyy.

2) VARIATIO

Toimenpiteitä tulee vaihdella niin, että erilaiset kyvyt kehittyvät, toiminta on monipuolista ja että mielenkiinto säilyy. Kyse on kuitenkin työllistämisyksiköstä, jossa ei valmistuta tiettyyn "ammattiin" vaan enemmän etsitään omaa juttua ja

kehitetään yleiskuntoa. Työkyky ja sen kehittäminen käsitetään toiminnassa hyvin laajasti ja monipuolisesti. Tähän liittyvät erilaiset hyvinvointiin liittyvät tekijät. Ei voi onnistua ja pärjätä työssä, jos elämän muut osa-alueet ovat pahasti pielessä. Nämä tekijät eivät ole työkyvyn ulkopuolisia tekijöitä vaan itse työkykyyn liittyvä olennaisia asioita. Tällaisia ovat muun muassa

3) PERIODISOINTI

Toiminta tapahtuu tietyissä jaksoissa, periodeissa, joissa kussakin on oma tarkoituksensa. Periodisointi rytmittää jaksoa ja antaa mahdollisuuden arvioiden tavoitteissa edistymistä.

12. kokemukset työllistämisestä ja referenssit

Varsinais-Suomen Sininauha ry:n toiminnasta vastaavilla on pitkäaikainen ja monipuolinen kokemus työllistämisestä. Sininauhalla jäsenjärjestöineen on vahva päihde-työn ja työllistämisen osaaminen, jota on tuloksekkaasti kehitetty myös eteenpäin. Tarkoitus on, että näitä hyviä työllistämisen kokemuksia ja tuloksia saadaan juurrutettua myös Turun alueelle.

Yhdistys on harjoittanut pienimuotoista työllistämistä ja toteuttanut kuntouttavaa työtoimintaa. Projektin suunnitteluvastaava on ollut projektipäällikkönä kolmessa työllistämiprojektissa (Satakunnan Ely-keskus) ja vetänyt työ- ja koulutusyksikköä Rauman Seudun Katulähetyksessä Raumalla. Varsinais-Suomen Sininauha ry. tekee moninaista työtä päihdekentällä tälläkin hetkellä (ks. liite).

RAHOITUS

- Ely-keskuksen rahoitus (100% + 75%), kaupunki, yhteistyökumppanit (tilat, työvälineet, materiaali), muu rahoitus (näistä erillinen liite).

LOPUKSI

Uutena toimijana Turussa olemme valmiita vastaavan pitkäaikaistyöttömyyden ja vaikeasti työllistyvän kentän haasteeseen. Olemme heti alusta alkaen mielellään kuulemassa palvelun tilaajan toiveita siitä, mihin suuntaan työllistämisen polkua halutaan kehittää. Näin voimme varmistaa toiminnan molemminpuolisen tyytyväisyyden ja ennen kaikkea toiminnan tuloksellisuuden. Työllistäminen tällä sektorilla kuuluu Sininauhan keskeisiin toimialoihin. Toivomme voivamme olla kehittämässä toimintaamme alueen ihmisten ja koko yhteisön hyväksi entistä paremmin palveluin.

Vastaamme mieluusti myös lisätiedusteluihin ja annamme edelleen tarkennuksia.

Turussa 30.01.2014,

Ulla-Maija Nikula
hallituksen puheenjohtaja
Varsinais-Suomen Sininauha ry.
Koulukatu 21 C 59
20100 Turku

Lisätietoja:

Riku Salo
Varsinais-Suomen Sininauha ry.
Koulukatu 21 C 59
20100 Turku
p. 044 – 293 2493
riku.salo@vs-sininauha.fi
www.vs-sininauha.fi