

Tuetun työllistymisen menetelmät osana sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamista

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen
työhönvalmennus ja alihankintamalli

Leena Normia-Ahlsten
Tuuli Riisalo-Mäntynen

Työpäperi 18/2023

Tuetun työllistymisen menetelmät osana sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamista

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus ja alihankintamalli

Leena Normia-Ahlsten ja Tuuli Riisalo-Mäntynen

© Kirjoittaja(t) ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos | Helsinki 2023

ISBN 978-952-408-104-7 (paino)

ISBN 978-952-408-100-9 (verkko), ISSN 2323-363X (verkko), <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-100-9>



Terveyden ja
hyvinvoinnin laitos

www.thl.fi

Tiivistelmä

Leena Normia-Ahlsten ja Tuuli Riisalo-Mäntynen. Tuetun työllistymisen menetelmät osana sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamista. Laatukriteereihin perutuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus ja alihankintamalli. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 18/2023. 37 sivua. Helsinki 2023. ISBN 978-952-408-104-7 (painettu); ISBN 978-952-408-100-9 (verkkajulkaisu)

Sosiaalihuollossa on lakisääteisiä työllistymistä tukevia palveluja, kuten kuntouttava työtoiminta ja vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja työhönvalmennus. Sosiaalihuollon asiakkaisissa on paljon heitä, joilla olisi potentiaalia osallistua työmarkkinoille, mutta he tarvitsevat siihen vahvaa ja pitkäkestoisia tukea. Työkykyohjelman yhtenä tavoitteena oli työhön sijoittumista edistävien toimien käytön lisääminen sosiaalihuollossa. Tämä tarkoitti laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen ja alihankintamallin pilotoimista. Työkykyohjelmassa kehitettiin työllistymistä tukevia sosiaalihuollon palveluita niin, että niissä tuettiin vaikeimmin työllistyviä henkilöitä työllistymään palkkatyöhön ja pysymään töissä. Tässä työpaperissa on kuvattu toimintamallit ja Työkykyohjelman hankkeiden kokemuksia kehittämistyöstä.

Työhönvalmennusta pilotoitiin 19 hankkeessa. Asiakkaita oli yhteensä 568 ja heistä 260 henkilöä työllistyi palkkatyöhön. Työllistyneitä työnhakijoita oli mukana erilaisilla taustoilla. Osa ei ollut aiemmin ollut koskaan työelämässä, ja osan kanssa kehitettiin erilaisia valmentavia toimintamenetelmiä, joissa käytiin läpi palkkatyöhön liittyviä asioita. Monilla oli taustalla pitkä työttömyys sekä erilaisia haasteita työ- ja toimintakykyyn liittyen. Tärkeintä kuitenkin oli, että työnhakijoilla ja työllistyneillä oli motivaatio ja halu työllistyä.

Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus tarvitsee vahvan tuen esihenkilöiltä sekä rakenteiden että toimintamallin ylläpitämiseen. Myös palvelujen nimeämisen ja työhönvalmennuksen kentän yhtenäistämisen osalta tarvitaan ratkaisuja, jotta esimerkiksi työosuusrahalla tehtävä tuettu työtoiminta ei sekoitu palkkatyöhön tähtäävään työhönvalmennukseen ja tavoitteellinen laatuperusteinen työ saa sille kuuluvan huomion ja resurssit.

Alihankintamallia pilotoitiin kahdeksassa hankkeessa, ja pilottien asiakasmäärä oli yhteensä 84 henkilöä. Työllistyneitä asiakkaita kaikissa piloteissa yhteensä oli 79 henkilöä. Toimintamalleista tuli keskenään erilaisia. Alihankintamallista jäi pysyvät toimintamallit Etelä-Karjalan ja Siun sotien hyvinvointialueille, minkä lisäksi Päijät-sotessa jatketaan matalan kynnyksen työllistymisen toimintamallin kehittämistä edelleen. Vaikka toiminta ei juurtunut kaikille alueille, tehtiin hankkeissa valtava selvitystyö mallin keskeisten haasteiden kuvaamisessa ja haasteisiin vastaamiseksi. Selvitettyä tietoa on mahdollista käyttää hyödyksi muissa toimintamalleissa.

Työkykyohjelman hankeaika oli lyhyt tavoitteisiin nähden ja toimintamallien juurtumisessa hyvinvointialueille oli haasteita. Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen osalta hankkeiden piti tutustua ja omaksua 25 työtä ohjaavaa laatukriteeriä sekä ottaa ne työhönvalmennuksessa käyttöön. Alihankintamallia ei ollut etukäteen mallinnettu, vaan hankkeiden piti selvittää lukuisia juridisia seikkoja, ennen kuin asiakastyö pystyttiin aloittamaan. On tärkeää, että myös tulevaisuudessa jatketaan toimintamallien kehittämistä.

Avainsanat: tuettu työllistyminen, työkyky, työllistymisen tuki, työkyvyn tuki, työhönvalmennus

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
Sisällys.....	3
Johdanto.....	4
OSA 1.....	6
Laatuperusteinen työhönvalmennus osana sosiaalipalveluita.....	6
Hankkeiden pilotit.....	8
Työhönvalmennuksesta nousseita käytännön huomioita liittyen laatukriteereihin.....	8
Palvelun henkilöstö.....	9
Palvelun järjestäminen.....	9
Palvelun sisältö.....	11
Esimerkit hankkeiden toiminnasta.....	14
Rovaniemen vaikuttavuusmallinnus.....	14
Yhteistyö TE-palvelujen kanssa Pohjois-Karjalassa ja Päijät-Hämeessä.....	15
Keski-Suomen mallinnus koko hyvinvointialueen kattavasta työhönvalmennuksesta.....	16
Juurtuminen.....	16
Johtopäätökset ja suositukset.....	17
OSA 2.....	19
Alihankintamallin pilotoinnin tavoitteet ja asiakasmäärät.....	19
Pilotit.....	19
Ryhmämuotoinen alihankintamalli.....	20
Kevytyrittäjä-toimintamalli.....	21
Jobcenter-malli.....	21
Väliporras päivätoiminnan ja työhönvalmennuksen välille.....	24
Alihankintamallin keskeiset hyödyt.....	25
Alihankintamallin yhteensopivuus muiden palveluiden kanssa.....	26
Alihankintamallin yhteensopivuus etuusjärjestelmän kanssa.....	26
Alihankintamallin yhteensopivuus lainsäädännön kanssa.....	27
Toiminnan tulokset suhteessa tavoitteisiin.....	27
Ajatuksia jatkokehittämisestä.....	28
Selvittelyä, päätöksiä ja linjauksia vaativat asiat.....	29
Loppusanat.....	31
Liite 1.....	32
Lähteet.....	37

Johdanto

Työkykyohjelmassa (2019–2023) Tuetun työllistymisen menetelmät -toimenpidekokonaisuudessa oli mukana 19 hanketta ympäri Suomen. Hankkeiden tavoitteena oli vahvistaa ja selkeyttää työllistymistä tukevaa sosiaalihuollon palvelupolkua. Selkeyttämistyöllä tarkoitetaan työhön sijoittumista edistävien toimien käytön lisäämistä sosiaalihuollossa. Tarkoituksena oli kehittää työllistymistä tukevia sosiaalihuollon palveluita niin, että ne tukevat vaikeimmin työllistyviä henkilöitä työllistymään palkkatyöhön ja pysymään töissä.

Tuetun työllistymisen menetelmät -toimenpidekokonaisuuden kohderyhmiä olivat erityisesti kuntouttavassa työtoiminnassa (laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189) olevat asiakkaat sekä sosiaalihuoltolain työllistymistä tukevan toiminnan (sosiaalihuoltolaki 1982/710, 27 d §) ja työtoiminnan (sosiaalihuoltolaki 1982/710, 27 e §) sekä kehitysvammalain (1977/519) mukaisen työtoiminnan sekä työhönvalmennuksen asiakkaat ja mielenterveyskuntoutujat. Sosiaalihuollon palvelupolun sisältöjä valittaessa asiakkaan yksilöllinen tarve ja halu ovat kuitenkin määrävänä tekijänä eikä avoimille työmarkkinoille työllistyminen ole kaikkien kohdalla tavoitteena. Sosiaalihuollon vastuulla on järjestää toimintaa myös niille henkilöille, jotka eivät tavoittele työn tekemistä avoimilla työmarkkinoilla.

Työkykyohjelmassa toimintamalleja pilotoineiden hankkeiden lähtökohdat ja taustat olivat hyvin heterogeenisiä. Joillakin alueilla työkäisen väestön rakenteellinen työttömyys ja nuorisotyöttömyys olivat keskimääräistä korkeammalla tasolla. Toisilla alueilla taas työttömyys oli verrattain hyvin alhaisella tasolla. Hankkeiden ja alueiden välillä oli myös eroavaisuuksia palveluiden organisoinnissa. Kuntayhtymissä eri toimialat olivat harjoitelleet yhteistyötä sekä yhteisiä käytäntöjä ja eroja näkyi myös yksittäisissä kunnissa. Palvelujärjestelmissä oli aukkoja ja yhdyspintoja, joiden toimimattomuus aiheutti palveluiden oikea-aikaiseen ajoittumiseen liittyen haasteita. Yhteistä kaikille hankkeille oli kuitenkin työllistymistä edistävien sosiaalipalveluiden haasteellinen sijoittuminen yhdyspinnalle. Tulisiko näiden palveluiden sijoittua työllisyyspalveluihin vai sosiaalipalveluihin? Osassa alueita yhteistyö oli saumatonta ja toimivaa näiden kahden toimialan välillä ja osassa yhteistyötä lähdettiin rakentamaan täysin alusta.

Työhönvalmennuksen kenttä on Suomessa hyvin kirjava. Työhönvalmennusta toteutetaan erilaisilla tavoitteilla ja metodeilla, eikä valmennuksen tavoitteena ole aina työnhakijan työllistyminen. Palvelun alueellinen saatavuus vaihtelee, eikä työhönvalmennusta ole kaikissa kunnissa tai alueilla. Työhönvalmennus ei myöskään ole useinkaan kaikille avoin palvelu, vaan palvelun saamiselle voi olla erilaisia kriteerejä.

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus perustuu IPS-toimintamalliin, joka on kansainvälisissä tutkimuksissa todettu vaikuttavaksi toimintamalliksi. Lyhenne IPS tulee englannin kielien sanoista Individual Placement and Support. Suomessa kehitetään IPS-toimintamallia vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden työllistämiseksi ja Työkykyohjelmassa ajatus oli laajentaa tätä toimintamallia muihin kohderyhmiin, eli sosiaalihuollon asiakkaille.

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen lisäksi ohjelmassa pilotoitiin alihankintamallia. Työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja esitti sosiaali- ja terveysministeriön häneltä tilaamassa selvityksessä (Paanetoja 2019), että vammaisten henkilöiden sosiaalihuollon palvelupolkua pitäisi vahvistaa TE-palvelujen rinnalla. Sosiaalipalvelut ja TE-palvelut eivät saisi olla toisiaan pois sulkevia. Paanetojan selvityksessä korostettiin monialaisen yhteistyön merkitystä arvioitaessa asiakkaalle sopivia palveluja.

Selvityksessään Paanetoja esitti, että avotyötoiminta olisi jatkossa järjestettävä pääosin alihankintamallilla. Alihankintamallin mukaisessa toiminnassa järjestäjä myy asiakkaalle eli avointen työmarkkinoiden työnantajalle tai yrittäjälle työtoimintaan osallistuvien ja heidän työnjohtajiensa panoksen. Kysymys on alihankinnasta, jossa järjestäjä vastaa työn johdosta. Järjestäjä valitsee toimintaan osallistuvat henkilöt, jotka voivat vaihtua. Asiakas maksaa palvelusta sovittun korvauksen järjestäjälle, joka suorittaa korvauksen omille, työtoimintaan osallistuville asiakkaille. Tavoitteena ei kuitenkaan ole saada avointen työmarkkinoiden työtehtäviä avotyötoiminnan piiriin eikä avointen työmarkkinoiden työn teettäminen entistä laajemmin ei-työsuhteisena työnä, vaan alihankintamalli mahdollistaisi nykyistä useamman vammaisen henkilön osallistumisen työ- ja toimintakeskuksen ulkopuoliseen toimintaan. Alihankintamallia voitaisiin käyttää myös silloin,

kun vammaisille henkilöille järjestetään työsuhteista työtä sosiaalipalveluna. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:11.)

Paanetoja ei kuitenkaan esittänyt valmista mallia pilotoitavaksi, vaan ennen pilottia tulisi selvittää lukuisia asioita, koska kokonaisuus on hyvin monimutkainen. Paanetojan mukaan mallin kehittämisen päätavoitteena olisi vahvistaa sosiaalihuollon palvelupolkua, jossa kaikki eivät välttämättä etene ylöspäin portaalta toiselle, vaan tarvittaessa olisi mahdollista siirtyä portaikossa myös taaksepäin. Tämän polun rinnalla kulkisi TE-palveluiden 'polku'. Asiakkaan olisi mahdollista siirtyä myös polulta toiselle kokonaan tai osittain.

Toisena vaihtoehtona olisi palvelupolku, jossa viimeisellä sijalla olisi työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja usein sitä edeltäen TE-palvelut. Työllistyminen saattaa usein vammaisen henkilön osalta olla kuitenkin osa-aikaista, joten on tarpeen mahdollistaa avointen työmarkkinoiden työn ja sosiaalipalvelun yhdistäminen. Näin on erityisesti kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla. Selvityksessä ei kuitenkaan esitetty, kuinka työnantaja kannustettaisiin tarjoamaan paikkoja ja myös maksamaan työn tuottamasta hyödystä työehtosopimusten mukaisesti. Ennen Työkykyohjelmassa toteutettavaa pilotointia alihankintaa oli toteutettu ympäri Suomen osana työtoimintaa, mutta työn tekijöille maksettiin tehdystä työstä työosuusraha eikä palkkaa.

Paanetoja esitti lisäksi selvityksessään, että ennen kuin alihankintamallia lähdetään pilotoimaan, jatkovalmistelua on hyvä tehdä yhdessä verottajan kanssa mahdollisten tuloverolain muutostarpeiden näkökulmasta. Työtoiminnan kehittämisen yhteydessä olisi varmistettava mahdollisten ei-työsuhteisesta työstä maksettavien korvausten verokohtelu. Lisäksi tarvittaisiin ohjeistus työtoimintakorvauksen suuruuden määrittämisestä ja siitä, miten työtoiminta hinnoitellaan. Kun sosiaalihuoltolain mukaista työsuhteista työtä koskevia muutoksia valmistellaan, olisi tärkeää kuulla myös asianomaisia työmarkkina- ja vammaisjärjestöjä. (Paanetoja 2019, 64.)

Alihankintamallin pilottit toimivat pitkälti lisäselvittelijän roolissa, koska ilman selvitystyötä pilottia ei olisi voitu toteuttaa. Kaikki hankkeet olisivat tarvinneet juristin vahvaa tukea, mutta kaikilla ei valitettavasti ollut mahdollisuutta siihen. Pilottien loppuvaiheessa myös Jaana Paanetoja toimi konsulttina hankkeiden tukena. THL:n Työkykyohjelman koordinaatio tuki hankkeita toimeenpanon tuen näkökulmasta.

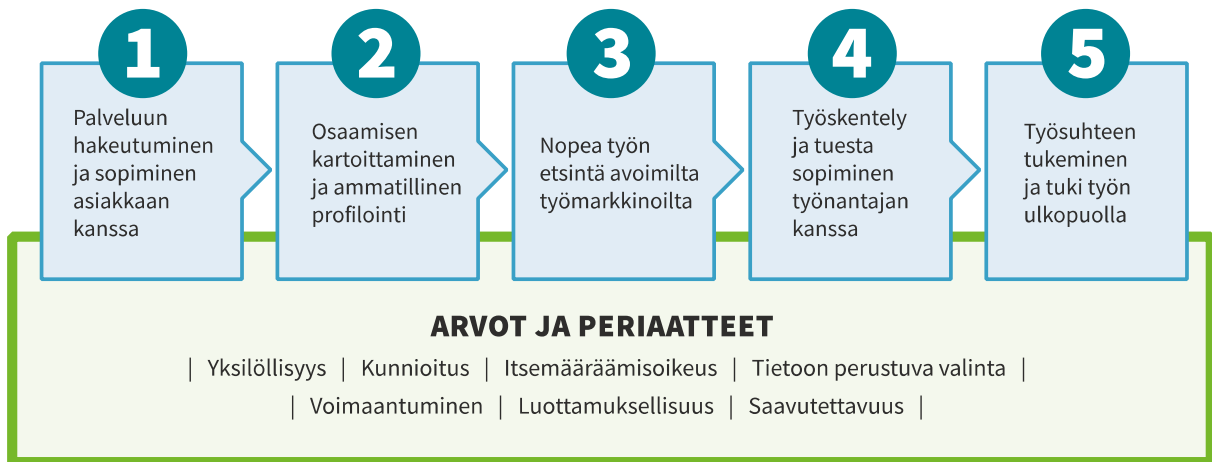
Tämä työpaperi on koonti laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen (jäljempänä laatuperusteinen työhönvalmennus) ja alihankintamallin pilotoinnista osaksi sosiaalipalveluita Työkykyohjelmassa vuosina 2019–2023. Työpaperiin on nostettu pilottien keskeisemmät kehittämisen tulokset, kokemukset hankkeista, haasteet ja jatkokehittämisehdotukset. Työpaperi koostuu kahdesta osasta, joissa ensimmäisessä käsitellään laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus ja toiseen osaan on koottu alihankintamallin pilotoinnin keskeiset tulokset, havainnot ja jatkokehittämistä vaativat asiat.

Työpaperissa on hyödynnetty hankkeille annettuja toimeksiantoja sekä hankkeiden tekemiä loppuraportteja ja yhteisiä keskusteluja niin hankkeiden kuin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL), sosiaali- ja terveysministeriön (STM) ja työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) kesken.

OSA 1

Laatuperusteinen työhönvalmennus osana sosiaalipalveluita

Laatuperusteinen työhönvalmennus pohjautuu tuetun työllistymisen menetelmään. Tuettu työllistyminen (Supported Employment, SE) on työllistymisen tukimenetelmä, jonka tavoitteena on työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan (henkilökohtaisen tuen) avulla (European Union of Supported Employment Toolkit 2010). Toimintamallilla edistetään työnhakijoiden yhdenvertaista työllistymistä sekä vahvistetaan työnhakijoiden oikeutta tasa-arvoiseen osallisuuteen ja asemaan työmarkkinoilla. Työhönvalmentaja on ammattilainen, joka tukee henkilökohtaisesti sekä työllistyyä että työnantajaa, myös työsuhteen syntyminen jälkeen.



Kuvio 1. Laatuperusteisen työhönvalmennuksen periaatteet, arvot ja vaiheet

Tuetun työllistymisen työhönvalmennusprosessi rakentuu viidestä vaiheesta:

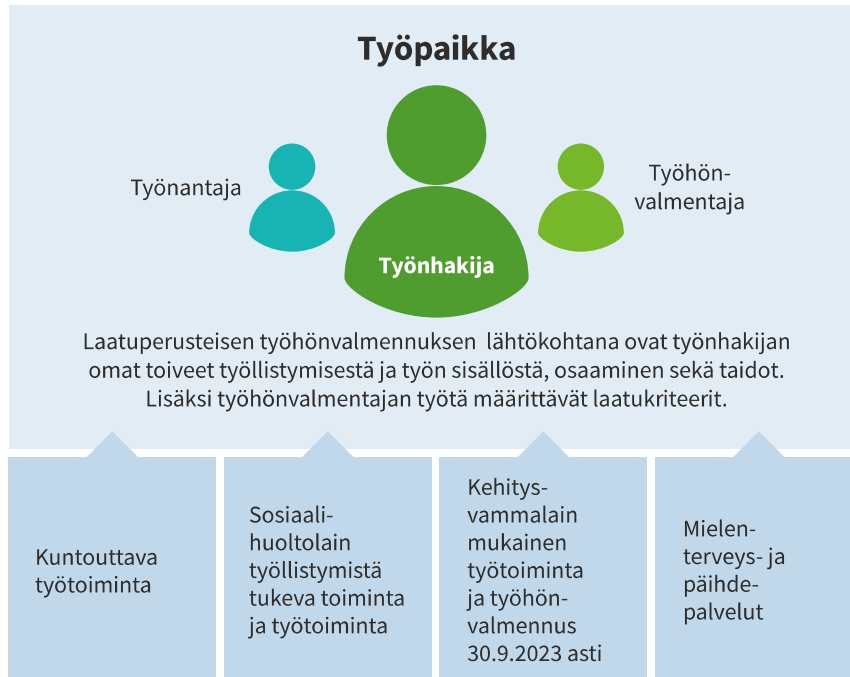
- palveluun hakeutumisesta,
- osaamisen kartoittamisesta,
- työn nopeasta etsinnästä,
- työskentelystä työnantajan kanssa ja
- työsuhteen ylläpitämisen tuesta.

Menetelmän lähtökohtana ovat työnhakijan omat toiveet työllistymisestä ja työn sisällöstä, osaaminen ja taidot. Tuetun työllistymisen mallissa tavoitteena on sellaisen työpaikan ja työtehtävän löytyminen, joka vastaa henkilön tavoitteita, voimavaroja, työkykyä ja terveydentilaa. Työhönvalmennuksessa huomioidaan myös työpaikan ja työyhteisön tarpeet sekä tarjotaan työnantajalle, erityisesti esihenkilölle, tukea henkilön työllistymisessä, työssä suoriutumisessa ja työssä pysymisessä. Tuetun työllistymisen prosessi sopii kenelle tahansa työllistyjälle, jonka työllistymisen tueksi työhallinnon tai muut palvelujärjestelmän toimenpiteet eivät ole riittäviä. Valmennus ja kuntoutus tapahtuvat pääasiassa työssä ja työpaikalla. Tuetussa työllistymisessä henkilökohtaisen tuen kesto määritellään yksilöllisesti.

Tuetusta työllistymisestä on kehitetty edelleen IPS-työhönvalmennus (Individual Placement and Support). IPS-työhönvalmennus kehitettiin alun perin vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työllistymisen edistämiseksi, mutta toimintamallia on pilotoitu kansainvälisesti myös muillekin kohderyhmille. IPS-työhönvalmennuksen toimintaa ohjaavat tuetun työllistymisen vaiheet, periaatteet ja arvot, sekä lisäksi toiminnan laadun varmistamiseksi on kehitetty 25 laatukriteeriä. Laatukriteeristö on tuottanut yhdysvaltalainen IPS Employment Center. Osana Työkykyohjelmaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) sovitti yhteistyössä Työterveyslaitoksen (TTL) asiantuntijoiden kanssa nämä 25 laatukriteeriä

sosiaalihuollon kontekstiin, muuten kriteerit ovat samat kuin IPS-työhönvalmennuksessa. Kriteerien sisältöä ei muutettu, mutta niistä poistettiin psykiatriseen hoitoon viittaavat sanat ja lauseet. Ne korvattiin aikuissozialityöhön tai vammaispalveluihin liittyvillä termeillä.

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen kriteerit ohjaavat palvelun henkilöstöä, palvelun järjestämistä ja palvelun sisältöä. Ne kuvaavat palvelun tavoitetilaa ja tutkimuksellinen näyttö osoittaa, että laatukriteeristön mukainen työhönvalmennus on vaikuttava ja tehokas työhönvalmennuksen malli (esim. Harkko & Lehtonen & Pitkänen & Ala-Kauhaluoma 2018). Työhönvalmentajien työn tukena ovat asiakastyössä eri vaiheissa käytettävät lomakkeet, jotka myös sovitettiin sosiaalihuollon kontekstiin sopiviksi. Hankkeiden työhönvalmentajat suorittivat menetelmäkoulutuksen laatukriteereihin perustuvasta työhönvalmennuksesta ja THL järjesti useita koulutustilaisuuksia menetelmään liittyen.



Kuvio 2. Työkykyohjelman laatuperusteisen työhönvalmennuksen pilottien kohderyhmät

Laatuperusteinen työhönvalmennus edistää työllistymisessään erityistä tukea tarvitsevien ryhmien pääsyä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille sekä tukee heidän työssä pysymistään. Lähtökohtaisena ajatuksena on, että jokaisella on oikeus työhön. Laatuperusteisessa työhönvalmennuksessa korostuu tuetun työllistymisen viisivaiheinen prosessi, jossa erityistä on, että valmennus ja kuntoutus on pitkäkestoista ja tapahtuu myös pääasiassa työpaikoilla. Laatukriteerien mukaan tuki voi kestoltaan olla myös rajoittamaton. Henkilön mahdollisesti tarvitsema muu tuki (esim. terveydenhuolto, muu psykososiaalinen tuki, vammaispalvelut) työn ulkopuolella yhteensovitetaan tarvittavilta osin kiinteäksi osaksi valmennusprosessia.

Työhönvalmennus on perinteisesti nähty erityisesti osana työllisyyspalveluita. Sosiaalipalveluna toteutettavan työhönvalmennuksen asiakkuudessa korostuu tuen tarpeen laajuus ja työllistämisen tuen kokonaisvaltaisuus. Noudattamalla tuetun työllistämisen viisivaiheista tuetun työllistämisen prosessia voidaan taata asiakkaalle laadukas, pitkäkestoisen tuen palvelu, jossa asiakkuuden kesto ei ole rajattu aikamäärein. Sosiaalipalveluna toteutettavassa laatuperusteisessa työhönvalmennuksessa palvelua räätälöidään vastaamaan asiakkaan tarpeisiin työllistymisen eri vaiheissa. Lisäksi tuki tulee ulottaa työnantajien kanssa tehtävään työhön mm. työtehtävien muokkaamisessa, työaikojen räätälöinnissä ja työtehtävien valmentamisessa. Prosessin vaiheiden toteuttaminen sekä asiakkaan saaman tuen määrä kevenee asiakkaan itsenäisen työ- ja toimintakyvyn lisääntyessä. Työhönvalmennus jatkuu kuitenkin niin kauan kuin asiakas tarvitsee tukea työllistykseen tai työssä pysymiseen.

Hankkeiden pilotit

Laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta pilotoitiin seuraavissa hankkeissa:

- Etelä-Karjala: Työtä-hanke
- Etelä-Pohjanmaa: TOIMEKSI-hanke
- Etelä-Savo: Työkykyä ja kumppanuutta sote-keskuksesta -hanke
- Etelä- ja Pohjois-Savo: Homma haltuun – Toiveista työhön -hanke
- Helsinki: Työkykyisempi Stadi -hanke
- Keski-Pohjanmaa: KP Työkyky -hanke
- Keski-Suomi: Meijän kyvyt käyttöön
- Keski-Uusimaa: Keski-Uudenmaan Työkykyhanke
- Kymenlaakso: Työkykyä tukemassa Kymenlaakso
- Lappi: Työkyky käyttöön
- Oulu: PALO palveluintegraatiomalli osatyökykyisille
- Pirkanmaa: Pirkanmaan työkykyhanke
- Pohjanmaa: Osatyökykyisten työttömien ja pitkäaikaistyöttömien palvelujärjestelmän kehittäminen Pietarsaaren seudulla
- Pohjois-Karjala: Siun soten työkykyohjelma 2020–2022
- Päijät-Häme: Tuetusti työhön ja osallisuuteen Päijät-Hämeessä
- Satakunta: Työkykyä Satakuntaan
- Vaasa: Osatyökykyisten työkyvyn tuki ja tuetun työllistymisen malli Vaasassa
- Vantaa: TEOT-hanke: Tunnista, ennaltaehkäise, ohjaa ja tue moniammatillisesti osatyökykyisiä Vantaa ja Kerava
- Varsinais-Suomi: Kaveria ei jätetä -hanke

Asiakkaita oli piloteissa yhteensä 568 ja heistä 260 henkilöä työllistyi palkkatyöhön. Hankkeilta ei kerätty tietoa työsuhteiden kestosta tai siitä, olivatko ne vakituisia vai määräaikaista. On mahdollista, että samalla asiakkaalla oli useampi työsuhte pilotin aikana. Osalla asiakkaista hyödynnettiin työkokeilua ennen palkkatyöhön siirtymistä, lisäksi joillakin oli käytössään myös palkkatuki. Muita jatkopolkuja olivat opintoihin siirtymiset, kuntoutukseen ja eri palveluihin tai eläkkeelle siirtymiset.

Työhönvalmennuksesta nousseita käytännön huomioita liittyen laatukriteereihin

Osa hankkeista teki itsearviointia laatukriteereiden mukaisesta työhönvalmennuksen pisteytyksen mukaan. Jokaisesta kriteeristä saa 1-5 pistettä sen mukaan, kuinka hyvin toiminnassa päästään kohti tavoitetasoa. Itsearvioinnissa nousivat esiin alueiden vahvuudet menetelmän käytössä ja myös kehittämistä vaativat osa-alueet. Parhaiten ja vähiten pisteitä saaneet osa-alueet vaihtelivat hankkeittain.

Paljon parannettavaa ilmeni kuitenkin lähes kaikilla seuraavien kriteerien kohdalla: tiivis yhteys työnantajiin sekä työnantajien monimuotoisuus. Työnantajayhteistyön koettiin kuitenkin lisääntyneen hankkeen aikana. Asiakasmääriä koskeva kriteeri oli haastavaa toteuttaa, sillä asiakkaita olisi ollut enemmän tarjolla kuin mitä yksi työhönvalmentaja pystyi ottamaan. Kaikissa hankkeissa oltiin yksimielisiä siitä, että asiakasmäärän rajoittaminen yhtä työhönvalmentajaa kohti oli edellytys menetelmän onnistuneelle toteuttamiselle.

Esille nousi myös työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa: yhteensovittaminen oli haastavaa. Organisaation tulisi olla rakennettu vahvemmin poikkihallinnollisesti, jotta kokonaisvaltainen työhönvalmennus olisi mahdollista. Palveluun ohjautumiselle olisi myös hyvä olla yhteisesti sovitut selkeät kriteerit. Seuraavaksi on avattu tarkemmin kokemuksia laatukriteereistä jaettuna kriteeristön kolmeen osioon: palvelun henkilöstöön, sen järjestämiseen ja sisältöön. Luvussa esiintyvät lainaukset ja virkkeet ovat peräisin hankkeille järjestetyn koulutuksen yhteydestä, jossa perehdyttiin laatukriteereihin maaliskuussa 2020. Virkkeitä on noussut myös työpajassa syyskuussa 2022, jossa hankkeilta kysyttiin kokemuksia pilotista.

Palvelun henkilöstö

Suurin asiakasmäärä kokoaikaiselle työhönvalmentajalle on 20 asiakasta. Hankkeiden työhönvalmentajat kivat rajatun asiakasmäärän olevan tärkeää, jotta työn pystyi tehdä hyvin. Hankkeissa pilotoitiin menetelmää sekä vammaispalvelun asiakkaille että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Palvelussa oli mukana myös esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevia. Lisäksi työhönvalmennuksesta hyötyneillä asiakkailla oli

- tuen tarve sekä työllistymisessä että työsuhteen aikana
- useampi työkyvyn rajoite
- kognitiivisia haasteita.

Laatukriteereiden mukaisesti työhönvalmentajan tulee tehdä ainoastaan työhönvalmennusta. Tämä koettiin hankalaksi toteuttaa käytännössä johtuen osittain muun palvelujärjestelmän toiminnan haasteista, ja se johtuu muun muassa siitä, että muu palvelujärjestelmä ei toimi niin kuin pitää. Mikäli asiakas tarvitsee monialaista tukea tai useita palveluja samanaikaisesti, tulisi palveluprosessien olla käynnissä myös työhönvalmennuksen aikana ja toimia sen tukena. Todellisuudessa työhönvalmentaja joutui usein palveluiden puuttamisen vuoksi selvittämään asiakkaan tilannetta myös oman työnkuvansa ulkopuolelta.

Tämä työ oli pois varsinaisesta työhönvalmennuksesta.

Laatukriteerien mukainen työhönvalmennus on hyvin kokonaisvaltainen palvelu, ja jokaisen työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu toteuttaa työhönvalmennuksen viisi vaihetta. Vaiheet ovat:

- 1) palveluun hakeutuminen ja sopiminen asiakkaan kanssa
- 2) osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi
- 3) nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta
- 4) tuesta sopiminen työnantajan kanssa
- 5) työsuhteen ylläpitämisen tuki sekä tuki työssä ja työn ulkopuolella.

Näitä vaiheita toteutetaan yhdessä päävastuussa olevien sosiaali- ja terveydenhuollon vastaavien toimijoiden kanssa, ennen kevyempään työllistymisen tuen piiriin siirtymistä. Kokonaisvaltaisen palvelun periaate koettiin yleisesti ottaen hyvänä, mutta se edellyttää ammatillaisen osaamisen sekä työn tukea. Erityisesti etuuskokonaisuudet olivat haastavia. Asiakkaan toimeentulo saattaa hyvältä Kela-yhteistyötä huolimatta laskea työllistymisen johdosta. Työhönvalmentajat pyrkivät piloteissa toteuttamaan kaikkia kohtia, mutta esimerkiksi nopean työnetsinnän osalta oli haasteita, samoin työnantajayhteistyössä ja työssä pysymisen tuen osalta. Niihin paneudutaan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

Palvelun järjestäminen

Kytkös moniammatillisiin tiimeihin

Laatukriteerien mukaisesti työhönvalmentajien tulee olla kiinnittyneinä monialaisiin tiimeihin, jotta työhönvalmennuksen yhteen sovittaminen toteutuisi muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouksissa. Työhönvalmentajien tulisi osallistua aktiivisesti kokouksiin, joissa käsitellään yksittäisiä asiakkaita sekä heidän työllistymistavoitteitaan ja joissa päätökset tehdään yhdessä. Työhönvalmennuksen pilotin asiakkaat olivat hyvin heterogeeninen joukko erilaisista taustoista tulevia henkilöitä, joilla yhdistävänä tekijänä oli pitkäaikaistyöttömyys tai vammaisuus. Työhönvalmennuksen pilotointiin ohjautuneet asiakkaat olivat yleisesti monihaasteisia. Haasteita oli runsaasti lähes kaikilla asiakkailla, ja ne liittyivät mm. sosiaalisiin, taloudellisiin, fyysisiin ja psyykkisiin tekijöihin. Osalla asiakkaista oli suuria terveydellisiä haasteita, mikä hankaloitti ja pitkitti etenemistä kohti työllistymistä. Osatyökykyisyys ja työllistymisen haasteet näkyivät myös erilaisina osaamisen, koulutuksen sekä suomen kielen taidon puutteina. Yleisesti voidaan todeta, että nämä asiakkaat hyötyisivät toimivasta moniammatillisesta tiimistä, johon työhönvalmennus on myös kytkeytyneenä.

Kriteeri koettiin alueilla vaikeaksi, koska alueilla oli myös iso variaatio erilaisia tiimiratkaisuja ja useita tiimejä. Asiakasohjauksessa oli haasteita eikä se toiminut kaikilta osin kuten olisi pitänyt. Kokonaisuudessaan alueelliset yhteistyörakenteet olivat vaihtelevia ja rakenteet muotoutuvia. Käytännössä monessa hankkeessa työhönvalmentaja työskenteli yksin, mikä ei vastannut laatukriteerien mukaista toimintaa.

Työhönvalmennuksen tiimi

Monialaiseen yhteistyöhön linkittyvän kytköksen lisäksi työhönvalmennukseen tulisi perustaa tiimi, joka koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjistä. Tiiminvetäjä antaa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnistetaan uusia toimintatapoja sekä jaetaan työpaikkavinkkejä. Tiimin jäsenet sijaistavat ja auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumiseksi. Työhönvalmennuksen tiimiä johtaa tiiminvetäjä, jolle on myös määritelty tietyt tehtävät jo laatukriteeristöissä.

”Tällainen tiimi omalla tiiminvetäjällä edustaa nykyisenlaisessa toimintaympäristössä hierarkkista ja perinteistä linjaorganisaation toimintamallia, joka ei mahdollista yksilöiden tuloksellista ja itseohjautuvaa toimintatapaa.”

”Taas jankkaan pienten kuntien mahdollisuuksia työllistää edes kokonainen työhönvalmentaja.”

Varsinkin pienemmillä paikkakunnilla ei työhönvalmentajien tiimin nähty olevan realistista. Pohdittavaksi jäi, onko mahdollista muodostaa tiimi usean alueen kesken. Jäljempänä esitellään Keski-Suomen hahmotelma tästä. Työhönvalmentajien tiimejä muodostui vain osassa hankkeita, koska työntekijöitä oli niin vähän. Osassa hankkeita oli riittävästi työhönvalmentajia, mutta tiiminvetäjää ei erikseen valittu. Tiiminvetäjä koettiin kuitenkin merkittäväksi resurssiksi toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä tiimissä.

”Ilman tiimiä työ tuntuisi raskaalle, se keventää työtaakkaa monella eri tasolla. Työn kuormaa voi jakaa ja sijaistaa toisiaan, jos tulee päällekkäisiä valmennuksia.”

”Meillä työhönvalmentajien tiimi koostuu erilaisista ammattilaisista, joilla on osaamista niin vammaispalveluiden kuin pitkäaikaistyöttömien asioihin. Jaetaan tietoa ja kokemuksia, mikä on ollut erittäin antoisaa.”

Osassa hankkeista työhönvalmentajat osallistuivat työkyvyn tuen tiimiin, joka oli pilotoinnin asteella. Kytökset tiimin ulkopuolisiin moniammatillisiin tiimeihin olivat kuitenkin lähinnä yksittäisiä asiakastilanteita. Olisi tärkeää, että työhönvalmentaja on mukana, kun asiakas ohjautuu palveluun. Hän osaa kertoa parhaiten verkostolle ja asiakkaille mitä työhönvalmennuspalvelu on. Mikäli työhönvalmentajilla olisi tiivis kytkös moniammatilliseen tiimiin, työhönvalmentajan olisi mahdollista viedä kompleksisia asiakas-caseja yhteiseen konsultaatioon, jolloin monialaisen tuen tarpeeseen voisi vastata työhönvalmennuksen rinnalla ja työllistymistä tukien. Työnantajatiimin ja moniammatillisen tiimin vahvuutena on ollut tiedon ja kokemusten jakaminen. Asiakasohjautuminen on kriittinen vaihe onnistuneen palveluketjun rakentamisessa asiakkaalle.

Tiimin, johon työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet, tulisi edistää kaikkien asiakkaidensa työllistymistä avoimille työmarkkinoille eri toimintatapoja käyttäen. Tiimissä esimerkiksi tulisi kysyä työllistymisen tuen palvelua saavien kiinnostusta työntekoon. Tämä tehtävä kuuluu oleellisesti työkyvyn tuen tiimien toimintaan, ja jatkossa laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta onkin syytä rakentaa osaksi näitä tiimejä.

Palvelun avoimuus

Laatukriteereiden mukaan kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla tulee olla pääsy työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työntekovalmiutta koskevista arvioista, päihdyttävien aineiden käytöstä, oireista, kognitiivisista häiriöistä, hoidosta poisjäämisestä, väkivaltaisesta käyttäytymisestä menneisyydessä tai henkilön ulkoisesta olemuksesta. Tämän tulee päteä myös palveluiden vastaanottamisen aikana. Asiakkaita ei valita virallisesti eikä epävirallisesti. Kriteeri herätti jo pilottien alkuvaiheessa hyvin paljon keskustelua, eikä sitä pidetty realistisena.

”Onko tarkoituksenmukaista valmentaa asiakasta, jolla on akuutti päihdeongelma?”

”Todella omia tottumuksia ja ajatuksia haastava kriteeri.”

”Onko kaikkien mahdollista työllistyä?”

” Kehitysvammaisilla oma arvio työkyvystä tai työelämätaidoista ei välttämättä realistinen”

” Tämä kohta aiheutti verkostossamme paljon keskustelua. Asiasta oltiin eri mieltä esim. päihdeongelma pitää olla hoidettuna ensin kuntoon.”

”Pelkona on, että tämä on riski työnantajayhteistyölle, onko työnantajat valmiita tällaiseen malliin ja miten tätä voisi yhdessä kehittää?”

Ratkaisu näihin haasteisiin voisi olla monialaisen yhteistyön antama tuki työhönvalmennuksen rinnalle. Mikäli asiakkaalla on hoitokontakti esimerkiksi päihdekuntoutukseen tai muuhun asiakkaiden tarpeita vastaavaan palveluun työhönvalmennuksen rinnalla, hän voi edetä tuetusti työhön. Näissä prosesseissa on kuitenkin vielä paljon kehittämistä.

Toisaalta koettiin, että työhönvalmennuksen rajatun asiakasmäärän vuoksi tulisi harkita jonkin seulonnan tai soveltuvuuden arvioinnin käyttöönottoa. Ihanteellisessa tilanteessa työhönvalmentajia olisi palkattu alueelle riittävästi, jotta kaikki halukkaat voisivat päästä työhönvalmennukseen. Tämä kuitenkin edellyttää resursointia ja sitä, että johtotaso on riittävän tietoinen työhönvalmennuksesta ja sen tavoitteista. Toimiakseen työhönvalmennus vaatii ympärilleen rakenteet.

Johdon tuki

Johdon tuki on yksi laatukriteeri, joka sisältää viisi lisäkriteeriä. Työhönvalmennuksen peruseriaatteiden tulee olla tuttuja organisaatioiden johdolle. Osana organisaatioiden laadunvarmistamisen prosessia tulisi tehdä säännöllisesti tilannearvio työhönvalmennuksen palvelusta. Ainakin yksi mukana olevien organisaatioiden johtoon kuuluva henkilö osallistuu aktiivisesti palvelun ohjausryhmän kokouksiin. Mukana olevien organisaatioiden johto viestii siitä, millä tavoin työhönvalmennus tukee organisaation missiota. Johto ilmaisee koko organisaation henkilöstölle työhönvalmennukselle ja/tai avoimille työmarkkinoille työllistymiselle määritellyt selkeät ja tarkat tavoitteet.

Alueilla käytiin lähes koko pilottien ajan keskustelua siitä, kenen vastuulle työhönvalmennuksen tulisi kuulua, hyvinvointialueille vai työllisyyspalveluihin. Tästä voi vetää johtopäätöksen, että johdon tasolla ei käydä riittävästi keskustelua yli organisaatorajojen, eikä monialaista yhteistyötä tehdä sillä tasolla, mitä vaadittaisiin laatuperusteisen työhönvalmennuksen juurtumiseksi.

Palvelun sisältö

Laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen tulisi olla avointa kaikille työhönva haluaville. Menetelmä perustuu siis vapaaehtoisuuteen. Työhönvalmentajat käyvät palvelun alussa asiakkaan kanssa läpi palvelun sisällön. Työhönvalmennuksessa tulee tehdä jatkuvaa työhön perustavaa ammatillista arviointia. Työhaun tulee olla nopeaa ja henkilökohtaisesti räätälöityä. Lisäksi jokaisen asiakkaan kanssa sovitaan, mitä asioita työhönvalmentaja saa kertoa työnantajalle tai työteisölle, ja mitä muita työllistymisen tukemiseen liittyviä tietoja valmentaja voi vaihtaa muiden toimijoiden kanssa. Laatukriteerien mukaan kaikkia asiakkaita autetaan saamaan laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa ennen uuden työn aloittamista. Käytännössä työhönvalmentaja oli asiakkaan kanssa Kelaan yhteydessä ja kautta linjan Kelan kanssa tehtävä yhteistyö koettiin erittäin hyödylliseksi. Lisäksi työhönvalmentajan tulee luoda suhde työnantajiin tapaamalla heitä henkilökohtaisesti lukuisia kertoja. Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa. Töiden ja työnantajien monimuotoisuus on tärkeä osa kriteeristöä. Pyrkimys on, että työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avointen työmarkkinoiden työpaikkoja, jotka ovat määräaikaisen sijasta vakituisia. Yksilöllinen, rinnalla kulkeva tuki tarjotaan sekä työnhakija-asiakkaalle, että työnantaja-asiakkaalle. Kyseessä on kestoaltaan rajaamaton palvelu, eli työhönvalmentajilla on kasvokkaiset tapaamiset asiakkaan kanssa viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, asiakkaan toiveiden mukaisesti. Kun asiakkaan tilanne on vakaa ja työnteko sujuu hyvin, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoitukseen eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Työhönvalmentaja kirjaa systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin.

Seuraavaksi syvennytään tarkemmin muutamiin kriteereihin palvelun sisällöstä ja hankkeiden kokemuksiin niistä.

Nopea työnhaku

Nopealla työnhauulla tarkoitetaan sitä, että työhönvalmentaja etsii aktiivisesti työpaikkoja, joissa työnhakijoiden vahvuudet ja osaaminen sekä työnantajien tarpeet vastaavat toisiaan. Tavoitteena on, että työhönvalmentajalla on vähintään kuusi kasvokkaista kontaktia työnantajiin viikossa. Lisäksi työhönvalmentajan pitäisi esitellä työnhakija potentiaaliselle työnantajalle ensimmäisen kuukauden sisällä palvelun aloittamisesta. (IPS-menetelmäkoulutus 2021.)

Nopea työnetsintä tarkoitti hankkeissa käytännössä työhönvalmentajan ja asiakkaan aktiivista, tiivistä ja asiakaslähtöistä yhteistyötä. Avaimena oli asiakkaan oma motivaatio työllistymiseen. Asiakkaiden voimavarat olivat vaihtelevia, mikä vaikutti nopeuteen. Toiset asiakkaat olivat valmiimpia työelämään kuin toiset, joten yksilöllisyys korostui tämän kriteerin osalta. Nopeus käytännössä riippui asiakkaan tilanteesta ja myös saatavilla olevista työpaikoista.

Nopea työnetsintä saatiin nähdä kuitenkin käytännön työhönvalmennuksessa yksinkertaisesti liian nopeana siirtymänä. Usein pitkään työelämästä poissaolleen henkilön työkyky on tuntematon ja tutkimaton ja aluksi on hyvä kokeilla työelämää esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa tai työkokeilussa ja arvioida sen aikana valmiuksia avoimille työmarkkinoille. Asiakkaalle itselleen on saattanut olla epäselvää, millaista työtä hän haluaa tehdä ja mihin omat kyvyt ja voimavarat riittävät. Tietoa asiakkaasta ei välttämättä ole paljon saatavilla ja olemassa olevan tiedon kasaamiseen menee aikaa.

Keskusteluissa työhönvalmentajien kanssa asiakkaat nostivat esille esimerkiksi yksinäisyyden kokemukset ja ylisukupolvisen huono-osaisuuden. Osan kohdalla oli haasteita sitoutumisessa työhönvalmennukseen, ja heillä saattoi olla poissaoloja aiemmin muista palveluista. Asiaa selvitettäessä taustalta löytyi esimerkiksi päihde- ja mielenterveysongelmia, joita ratkottiin yhdessä asiakkaan verkostojen kanssa. Tiivis, moniammatillinen työ ja palveluohjaus olivat osa työhönvalmennusta. Työhönvalmentajien jalkautuva työote oli näissä tapauksissa merkittävässä roolissa.

Työhönvalmentajien työaikaa kului kuitenkin tämän vuoksi myös muuhun kuin varsinaiseen työllistymisen edistämiseen liittyvien asioiden selvittelyyn. Asiakkaiden haastavat tilanteet vaikeuttivat laatukriteerien mukaista asiakkaiden nopeaa työllistymistä.

Joidenkin työnhakijoiden osalta työllistymistavoite muuttui toiseksi prosessin aikana. Syitä tavoitteiden muuttumiselle oli monia, kuten esimerkiksi terveydentilan äkillinen ja pitkäaikainen muutos. Asiakkaat olivat kuitenkin enimmäkseen sitoutuneita ja motivoituneita palveluun ja kokivat, että heidän tarpeensa huomioidiin ja heitä kuunneltiin. Joillakin asiakkailla oli jo ennestään pitkät asiakkuudet TE-palveluissa ja/tai sosiaalihuollossa, joissa heitä ei aiemmin ollut pystytty tai ehditty auttamaan. Monipolvista ja pitkäkestoista prosessia kuvaa seuraava työhönvalmentajan esimerkki:

”Yksi vanhimmista asiakkaistani on nyt vuoden jälkeen aloittamassa työkokeilussa. Prosessi ei ole ollut suora viiva, vaan on mietitty paljon edes takaisin eri vaihtoehtoja. Aluksi työnhaku oli ensisijalla ja olin asiakkaan puolesta yhteydessä kiinnostavaan työnantajaan, joka ei heti antanut vastausta. Odotusaika johti siihen, että asiakas alkoi miettimään unelmatyönsä – oman kahvilan omistaminen. Kun kyseinen työnantaja vastasi lopulta ei, lähdettiin selvittämään miten hänestä voisi tulla leipuri. Ensimmäinen vaihtoehto oli oppisopimus, sitten mietittiin koulutuskokeilua ja lopulta työkokeilua. Nyt hän on menossa työkokeiluun leipomoon. Että ei myöskään "puhdasta IPS-mallia". Tämä prosessi on kestänyt noin vuoden.”

Asiakastyöhön tulee siis varata riittävästi aikaa ja tapaamisten määrään, laatuun ja keston kannattaa panostaa. Tiedetään, että luottamuksellisen asiakassuhteen rakentaminen vaatii ainakin kolme tapaamiskertaa. Kiireetön kohtaaminen on erityisen tärkeää heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden kohdalla. Kiireettömyys lieventää mahdollisia aiemmista kokemuksista syntyneitä epäluuloja. Kun aikaa on riittävästi, ehditään asiakkaan toiveet ja tarpeet kartoittaa. Riittävän kartoituksen myötä palvelutarpeen arviointi, palvelusuunnitelma, lausunnot ja jatkotuen suunnitelma vastaavat paremmin asiakkaan tarpeisiin ja toiveisiin.

Työhönvalmentajat loivat yhdessä asiakkaiden kanssa henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat, joita päivitettiin ammatilliseen profiiliin sisältyvällä tiedolla ja uusilla työhön tai koulutukseen liittyvillä kokemuksilla. Työhönvalmennuksen lomakkeet koettiin hyödyllisiksi ja henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku toteutui useammassa tapauksessa.

Työnantajayhteistyö ja tuki työpaikalla

Työnantajayhteistyöllä tarkoitetaan työnantajien tarpeisiin tutustumista, työpaikkojen etsimistä ja työnantajien tukemista työllistämässä. (IPS-menetelmäkoulutus 2021). Työnantajayhteistyöhön resursoiminen on ensiarvoisen tärkeää, mutta valitettavasti useissa hankkeissa työhönvalmentajilla ei ollut tarpeeksi resursseja toteuttaa työnantajien kontaktointia siinä määrin, että laatukriteerien mukainen nopea työnhaku olisi täyttynyt. Työnantajien kanssa vaikeimmaksi koettiin, etteivät he aina ehdi paneutua asiaan. Työhönvalmentajalta vaatii myös ammattitaitoa lähestyä työnantajia ja esitellä asiakas. Alussa haasteita toi myös faktojen puuttuminen tukien ja palkkojen summista, eli kuinka paljon työnantajalle maksaa työllistää osatyökykyinen henkilö ja mitä tukea siihen voi saada. On tärkeää osata myös kertoa työnantajalle, mitä konkreettista tukea työhönvalmentaja tuo työyhteisölle ja työnantajalle. Pilotin loppuvaiheessa haasteeksi työnantajayhteistyölle muodostui lisäksi hankkeiden määräaikainen toiminta-aika. Määräaikaisuuden vuoksi työhönvalmennuksen asiakkaille ei luvattu jatkuvaa tukea työllistymiseen.

Oleellinen osa laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on, että työnhakijaa ja työnantajaa tuetaan, jotta saatu työpaikka olisi pysyvä. Moni asiakas kuitenkin toivoi, että työhönvalmentajasta ei kerrottaisi työnantajalle, vaan hän toimisi niin sanotusti kulisissa. Osa työnantajista ei siis välttämättä edes tiennyt työhönvalmentajan olemassaolosta. Toive ”normaaliudesta” on ollut monen asiakkaan kohdalla suuri ja toisaalta voi myös olla, että pilotin asiakasryhmä ei ollut tottunut ottamaan työhönvalmennuksen kaltaista tukea vastaan. Työhaastattelutilanteeseen valmistauduttiin lähes kaikkien asiakkaiden kanssa, mutta vain muutamat halusivat työhönvalmentajan mukaan työhaastatteluun. Näin toimintamallin yksi olennainen osa ei kunnolla toteutunut piloteissa.

Ennakkoluulot korostuivat myös joidenkin työnantajien kohdalla. Jotkut työhönvalmentajat kokivat usamman työnantajan vastaanoton nihkeäksi, eikä kaikissa hankkeissa päästy moneen työpaikkaan käymään. Työhönvalmennusprosessia ei kaikkien työnantajien näkökulmasta mielletty kiinnostavaksi ja vastaus oli näissä tapauksissa usein se, ettei ole resursseja vastaanottaa erityispiirteisiä työntekijöitä. Lisäksi moni työnantaja olisi halunnut palkata ainoastaan kokopäiväiseen työhön. Osatyökykyisen työntekijän perehdyttämisprosessi ja tuen tarve tuntuivat mietityttävän montaa yritystä, vaikka työhönvalmentaja olisikin ollut tiiviisti mukana. Haastavaksi koettiin myös osa-aikaisen ja räätälöidyn työn markkinointi, koska usein työnantajat haluavat monitoimityöntekijän, joka esimerkiksi kaupassa osaisi hoitaa useamman tehtävän. Työhönvalmentajan tulisi osata markkinoida palvelut tehokkaasti niin, että työnantajille tulee käsitys tämän työhönvalmennuksen erinomaisuudesta.

Työhönvalmennuksessa saatiin hienoja onnistumisia huolimatta edellä esitellyistä haasteista. Tällaisissa tapauksissa työssä pysymisen tueksi hankkeen työhönvalmentaja teki viikoittain käyntejä työpaikalla, asiakastarpeen mukaan. Työnantajayhteistyössä saatiin aikaiseksi onnistuneita rekrytointeja, jotka hyvin suurella todennäköisyydellä lisäsivät alueen työnantajien halukkuutta joustaa työtehtävien räätälöinnissä ja palkata osatyökykyisiä henkilöitä jatkossakin. Luottamuksen rakentaminen työnantajiin oli tärkeää valmennuksen alussa ja joissakin tapauksissa työllistyminen tapahtui nopeastikin. Erityisen tärkeää oli työnantajien tiedon lisääminen työhönvalmennuksen palveluista. Tämä edellytti jalkautumista työpaikoille ns. kylmäkäynteinä tai puhelimitse/sähköpostitse etukäteen sovittuina aikoina. Työnantajaverkoston luominen helpotti asiakkaiden nopeaa työllistämistä, kun työpaikkoja oli tiedusteltavissa jo valmiiksi kontaktoiduista yrityksistä.

”Tunne yritys ja sen toimintatapa, ymmärrä tuoda esille mitä yritys hyötyy valmennuksesta.”

”Työnantajille lisää ymmärrystä siitä, ettei kukaan meistä ole ”valmis” tullessaan uuteen työpaikkaan, ihan jokainen tarvitsee perehdytystä ja oppii työn ajan kanssa. Ihan jokaisella voi myös olla ”osatyökykyisyyttä”, aika ajoittain voi olla työkyvytön ihan jokainen, eikä kukaan sovellu kaikkiin työtehtäviin!”

On siis arvostettava työnantajan aikaa ja toimittava hänen ehdoillaan. Monet työhönvalmentajat nostivat esiin luottamuksen rakentamisen. Työnantajia kohdataan kunnioittaen, jotta luottamus rakentuu. Myös asenteisiin vaikuttaminen ja tietoisuuden lisääminen osatyökykyisyydestä koettiin tärkeäksi. Osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavat edelleen oleellisesti yhteiskunnan, työnantajien ja ihmisten asenteet. Asenteet ovat usein negatiivisia, eikä osatyökykyisten henkilöiden osaamista ja työpanosta osata, haluta tai pystytä riittävästi hyödyntämään.

Esimerkit hankkeiden toiminnasta

Tähän kappaleeseen on nostettu esimerkit sellaisista hankkeista, joissa tehtiin selvitystyötä laatuperusteiseen työhönvalmennukseen liittyen eri näkökulmista.

Rovaniemen vaikuttavuusmallinnus

Rovaniemen Työkyky käyttöön -hankkeessa (Rovaniemen kaupunki 2022) haluttiin lisätä tiedolla johtamista ja sen tueksi hanke toteutti laatuperusteisen työhönvalmennuksen vaikuttavuusmallinnuksen. Vaikuttavuusmallinnuksessa selvitettiin, mitkä ovat laatuksiteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen todelliset kustannukset ja siitä mahdollisesti koituvat taloudelliset hyödyt. Mallinnuksesta siis selviää, onko toimintamalli kustannustehokas.

Mallinnuksessa lähdettiin liikkeelle kartoittamalla työttömyyden kustannuksia. Laskennassa käytettiin työttömien henkilöiden keskimäärin käyttämiä etuuksia kuten asumistukea, toimeentulotukea ja työttömyysetuuksia vähennettynä etuuksista maksetuilla veroilla. Tämän perusteella saatiin historiadatasta estimoitu käyrä, joka oli riippuvainen koulutusasteesta ja asiakkaan iästä. Tarkemmat tiedot taloudellisten vaikutusten arviosta voi lukea hankkeen loppuraportista.

Tarkastelujaksona ensimmäisen hankkeen valmennuksen kustannustehokkuusvaikutuksen laskemiseksi oli toukokuu 2021 - huhtikuu 2022 eli ensimmäisen valmennusvuoden kustannukset. Kun tarkasteltiin vain lisääntyneitä verotuloja ja etuuksien maksussa syntyneitä säästöjä, vaikutukset olivat 243 000 € (4000 €/osallistuja) ensimmäisen valmennusvuoden osalta. Hankkeen työhönvalmennuksen kokonaiskustannukset vastaavalta ajalta olivat 94 000 €. Yksinkertaisen vähennyslaskun seurauksena (säästöt - kustannukset) saatiin erotukseksi +149 000 €. Kun tarkasteluun otetaan lisäksi työeläkemaksut, vaikutukset ovat 375 000 € (6 150 €/osallistuja), jolloin saatu hyöty nousee jo 281 000 €. Arvioinnissa ei otettu huomioon työttömyyden (oletettua) vaikutusta sairaanhoidon kustannuksiin. (Rovaniemen kaupunki 2022.)

Toisen mallinnuksen aikavälinä oli toukokuu 2021 - syyskuu 2022 ja asiakkaita oli mukana 70. Heistä oli työllistynyt hankkeen aikana 39 henkilöä. Tarkasteltaessa vain lisääntyneitä verotuloja ja säästöjä etuusmenoissa, vaikutukset koko julkishallinnolle olivat 232 000 € eli noin 3800 €/osallistuja. Vaikuttavuusmallinnuksen tuloksiin vaikutti selvästi se, ettei valmennukseen tultu tasaisesti ympäri vuoden, vaan uusia asiakkaita tuli ryppäissä. Hankkeen lopulliset vaikutukset selviävät ajan kuluessa, kun nähdään vaikutusten pysyvyys. (Rovaniemen kaupunki 2022.)

Vaikuttavuusmallinnuksen tekijän Petri Hillin mukaan yhtenä mallinnuksen ongelmana voidaan pitää sitä, että työllistymistä tai työvoiman ulkopuolelle siirtymistä ei pystytä todentamaan kunnolla URA-järjestelmästä. Taloudellisia hyötyjä ei nähdä järjestelmästä lainkaan. Taloudellisten vaikutusten arviointi on työlästä, kallista ja kestää pitkään. Hillin mukaan ratkaisu asiaan olisi yksinkertainen: työvoimapalveluille voitaisiin antaa mahdollisuus seurata toimenpidekohtaisesti asiakkaiden työllistymistä tulorekisterin avulla. Tämä onnistuu tulorekisterin avulla helposti ja kustannustehokkaasti, mutta nykyinen lainsäädäntö ei salli sitä. Tällä hetkellä tulorekisteriin ei voi saada edes tutkimuslupaa. Kyseisen toimintamallin hyötynä olisi, että saataisiin ajantasaista tietoa eri toimenpiteiden tehokkuudesta ja työllistymisvaikutuksista sekä samalla voitaisiin arvioida työttömien työnhakijoiden yhdenvertaisuuden toteutumista eri toimenpiteissä. (Rovaniemen kaupunki 2022.)

Yhteistyö TE-palvelujen kanssa Pohjois-Karjalassa ja Päijät-Hämeessä

Pohjois-Karjalassa hankkeen aikana työhönvalmennuksen laatuksiteereitä jalkautettiin ja peilattiin tarkemalla tasolla eri työhönvalmennuksen palveluihin yhteistyössä paikallisen ja osana Työkykyohjelmaa toteutetun TE-palvelupilotin kanssa. Eri työhönvalmennuksen palveluita pisteytettiin ja tarkasteltiin laatuksiteeristöä hyödyntäen. Tarkoituksena oli selvittää, miltä osin kriteeristö olisi sovellettavissa yleisesti mittaamaan eri toimijoiden tuottaman työhönvalmennuspalvelun laatua tai voisiko kriteeristöä käyttää palvelun kehittämiseksi. Lisäksi pohdittiin, olisiko kriteeristö käytettävissä esim. ostopalvelutilanteissa palvelun laatuvaatimuksina.

Tuloksena kriteeristöä saatiin nostettua kohtia, jotka nousivat keskeisiksi kriteereiksi työhönvalmennuksen ostopalvelutilanteissa palvelun samansuuntaisuuden ja tasalaatuisuuden varmistamiseksi. Kriteeristö tuki työhönvalmennuspalveluita kehittämään omaa toimintaansa niiden mukaiseksi, joskin osaa kriteeristön kohdista ei pidetty tarkoituksenmukaisina TE-palveluissa. (Siun soten Työkykyohjelma 2020-2022, s.27.)

Päijät-Hämeessä työhönvalmennus toteutettiin yhdessä työllisyyspalveluiden kilpailuttaman palveluntuottajan kanssa. Tähän toimintamalliin päädyttiin, kun sosiaalihuollon henkilöstön kouluttamista laatuksiteereihin perustuvan työhönvalmennusmallin käyttöön ei alueella koettu tarpeelliseksi, koska työhönvalmennus nähtiin vahvasti TE-hallinnon tehtäväksi. Hanke käynnisti neuvottelut TE-hallinnon kanssa siitä, miten yhdessä olisi mahdollista edistää laatuksiteereihin perustuvan työhönvalmennuksen käyttöönottoa alueella. TE-palvelut ja hanke päättyivät toteuttamaan pilotin, jossa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille tarjotaan mahdollisuus tuettuun työhönvalmennukseen jo kuntouttavan työtoiminnan aikana. (Sosiaalialan osaamiskeskus Verso 2022.)

Pilotti toteutettiin Orimattilan kuntouttavan työtoiminnan työpajalla ajalla 5.9. – 30.11.2022 ja pilottiin osallistui 5 asiakasta. ELY-keskus kustansi tuetun työhönvalmennuksen palvelun TE-hallinnon palveluntuottajien kautta ja seurasi laatuksiteereiden toteutumista. Palveluntuottaja peilasi palvelun toteutusta laatuksiteereiden kautta.

Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen pilotissa kokeiltiin uudenlaista toimintamallia, jossa asiakkaan palvelut kulkevat sujuvasti rinnakkain. Sidosryhmiltä kerätyssä palautteessa kaikki tahot olivat yksimielisiä siitä, että pilotoidusta palvelukokonaisuudesta oli asiakkaalle hyötyä ja toimintamallin jatkaminen oli realistista. Toimintamallin avulla asiakas sai mahdollisimman paljon tukea siirtyen jouhevasti palvelukokonaisuudessa oman yksilöllisen tarpeensa mukaisesti. Asiakaskokemuksien mukaan palvelukokonaisuus auttoi asiakkaita jatkopolkujensa hahmottamisessa, vahvisti asiakkaiden itseluottamusta ja edisti kontaktien luomista työnantajiin. Pilottiin osallistuneet asiakkaat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä yksilölliseen ja räätälöityyn palveluun ja kokivat saaneensa hyötyä palvelusta jo pilotin aikana. Kolmen asiakkaan kohdalla palvelu ei ollut oikea-aikainen ja he keskeyttivät palvelun.

Työllistyminen suoraan työsuhteeseen oli lähes aina tavoitteena, mutta joissakin tapauksissa perustellusti hyödynnettiin työllisyyspalvelujen myöntämää lyhyttä, noin kahden kuukauden työkokeilua. Näin tehtiin tilanteissa, joissa asiakkaalla ei ollut juuri lainkaan koulutus- tai työhistoriaa tai edellisestä työkokemuksesta oli useita vuosia. Myös alanvaihtajat hyödynsivät työkokeilua päästäkseen uudelle alalle. Työkokeilun aikana työhönvalmentajat tarjosivat tarvittaessa asiakkaille tukea kulukorvausten hakemisessa, tukivat työnantajaa ja työkokeilijaa, olivat mukana palautekeskustelussa ja aktiivisesti mukana neuvottelemassa työn jatkumisesta. Työkokeilujen sopimisessa työhönvalmentajalla oli aktiivinen rooli, sillä hän toimi yhdyshenkilönä työllisyyspalveluiden asiantuntijaan, joka teki työkokeilusta päätöksen.

Työkokeilun mahdollisuutta vammaispalveluissa selvitettiin yhteistyössä Kelan ja TE-toimiston kautta. TE-toimiston kanta työkokeilujen suhteen oli, että työkokeilun vastuutahon tulisi olla ensisijaisesti eläkkeen maksaja (Kela). Kelan töllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen toteuttajien jonotilanteet olivat syksyllä 2022 osassa Suomea jopa puoli vuotta, joka toi paljon haasteita. Vapaaehtoisuuden painottaminen työnhakija-asiakkaalle oli tärkeää. Osa asiakkaista tuli ohjattuna TE-palveluista, jolloin he mielsivät palvelun velvoittavaksi, vaikka aitoa halua työllistyä ei olisikaan.

Keski-Suomen mallinnus koko hyvinvointialueen kattavasta työhönvalmennuksesta

Hankkeet saivat tehtäväkseen selvittää, millaisella väestöpohjalla työhönvalmennus toimisi. Asiaan vaikuttaa hyvin paljon työnantajien ja yritysten määrä alueella. Siinä on iso ero, toimiiko työhönvalmentaja isossa kaupungissa vai pienessä kunnassa. Hankkeiden tuli käydä keskustelu ohjausryhmissään ja laatia suunnitelma, kuinka työhönvalmennus toteutuisi alueella. Alla on Keski-Suomen esimerkki tästä prosessista (Keski-Suomen sairaanhoitopiiri 2022).

Keski-Suomessa työhönvalmennuksen nähdään sijoittuvan hyvinvointialueen organisaatiossa laaja-alaisen sosiaali- ja terveystalokeskuksen sosiaalipalveluihin, jotta palvelua voidaan tarjota asiakkaalle yksilöllisen tarpeen mukaan pitkäkestoisesti. Pilottikuntien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta yksittäisessä kunnassa toimivan työhönvalmentajan resurssointiin tarvittavaa rahoitusta ei uskottu löytyvän kunnista, mutta kuntien yhteiselle työhönvalmentajalle kuitenkin näytettiin vihreää valoa.

Tämän tiedon pohjalta hanke teki ehdotuksen Keski-Suomen hyvinvointialueella toimivasta laatuksiteereihin perustuvasta tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tiimistä. Jotta malli toimisi hyvin, nähtiin erityisen tärkeäksi työhönvalmentajan tuntemus toimialueensa työnantajista. Pilottikuntien näkemykset potentiaalisista kumppanuuskunnista selvitettiin. Lisäksi hanke selvitettiin, kuinka moni kuntalainen hyötyisi palvelusta vuoden aikana. Koko Keski-Suomen alueella toimivan verkoston nähtiin lisäksi työllistävän työhönvalmentajia riittävästi, jotta työhönvalmentajien keskinäinen tuki olisi riittävä ja tätä kautta palvelun laatu olisi vankemmalla pohjalla. Näiden tulosten pohjalta luotiin pohjaesitys tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen mallintamisesta Keski-Suomeen, jota haluttiin vahvistaa muille hankkeissa mukana oleville kunnille toteutettavalla kyselyllä.

Keski-Suomen hyvinvointialueella toimivan laatuksiteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tiimi pitäisi sisällään noin 10 henkilöä. Jokaisella työhönvalmentajalla olisi työhönvalmennusalue, joka koostuisi yhdestä tai useammasta kunnasta, riippuen asukas- ja asiakasmäärästä. Laatuksiteereiden mukaan yhdellä työhönvalmentajalla voi olla enintään 20 asiakasta, jotta palvelu on laatuksiteereiden mukaista. Tästä syystä pienemmällä paikkakunnalla asiakasmäärän nähtiin jäävän pieneksi ja tällöin työhönvalmentajan toiminta-alue voisi koostua useammasta kunnasta. Ohjausryhmän palaute esitykselle oli positiivinen. Erityisesti työhönvalmentajien tiimin tuoma vertaistuki, työhönvalmentajien alueellisuus sekä mahdollisuus vahvojen rakenteiden ja yhteistyön rakentamiseen suhteessa muihin toimijoihin sai hyvää palautetta. Työhönvalmennuksen vaikuttavuudesta oltiin myös vakuuttuneita.

Työhönvalmentajan työn nähdään olevan hyvin liikkuvaa ja tästä syystä työskentely ”naapurialueella” voi olla mahdollista, mikäli esim. omalla alueella ei ole tarpeeksi valmennettavia ja/tai muilla alueen työhönvalmentajilla on liian suuri valmennettavien määrä. Hankkeissa saatujen kokemusten pohjalta nähdään, että työnantaja- ja yritysyritysteistyön tulee olla oman alueen työhönvalmentajan vastuulla, jotta voidaan taata alueen yritysistä ja työnantajista muodostuva paikallistuntemus parhaalla mahdollisella tavalla. Mallinnuksen tulosten pohjalta Keski-Suomi jaettaisiin työhönvalmentajien osalta maantieteellisiin vastuualueisiin, jossa jokaiselle alueelle on oma työnantaja- ja asiakasyhteistyöstä vastaava työhönvalmentaja. Alueiden muodostamisessa hyödynnettiin kyselyn vastauksia kysymyksestä, jossa selvitettiin kuntien näkemystä luontaisista yhteistyökunnista esimerkiksi elinkeinotoiminnan suhteen. Vastuualueita Keski-Suomen alueelle muodostuisi kymmenen työhönvalmentajan ja yhden tiiminvetäjän mallissa kahdeksan.

Keski-Suomeen ehdotettiin muodostettavan koko tulevan hyvinvointialueen kattava työhönvalmentajien tiimi, jonka vahvuutena nähdään toiminnan kehittäminen, koordinointi ja työhönvalmentajien liikkuvuuden mahdollistaminen. Myös muilta työhönvalmentajilta saatu vertaistuki nähdään työhönvalmennuksen tiimimallin vahvuutena.

Juurtuminen

Laatuksiteereihin perustuvan työhönvalmennuksen juurtumisessa oli suuria vaikeuksia hankkeiden pilotoinneissa. Käytännössä toimintamalli juurtui Rovaniemen työllisyyspalveluihin ja Eksoten sosiaalipalveluihin, sekä jossain määrin myös Keusoten vammaispalveluihin. Rovaniemelle palkattiin kaksi työhönvalmentajaa tekemään työhönvalmennusta laatuksiteereiden mukaisesti. Keusotessa osa vammaispalveluiden työhönvalmentajista tekee työtään laatuksiteereiden mukaisesti.

Laatukriteereiden mukaiseen toimintamalliin siirtyminen edellyttää poisoppimista ja myös epämukavuus-alueille menemistä niillä osa-alueilla, jotka ovat aiemmin olleet etäisempiä työhönvalmentajan työssä. Tällaisina voi mainita esimerkiksi tiiviin työnantajayhteistyön ja asiakkaiden nopean ohjaamisen palkkatyöhön. Toimintamallin toteuttaminen vaatii myös työhönvalmentajilta asennemuutosta, rohkeutta ja markkinointiosaamista työnantajayhteistyön toteuttamisen osalta. Tässä kaikessa onnistuminen edellyttää tiivistä yhteyttä työn operationaalisen johdon kanssa.

Laatuperusteinen työhönvalmennus tarvitsee vahvan tuen esihenkilöiltä sekä rakenteiden että toimintamallin ylläpitämiseen. Myös palvelujen nimeämisen ja työhönvalmennuksen kentän yhtenäistämisen osalta tarvitaan ratkaisuja, jotta esimerkiksi työosuusrahalla tehtävä tuettu työtoiminta ei sekoitu palkkatyöhön tähtävään työhönvalmennukseen ja tavoitteellinen laatuperusteinen työ saa sille kuuluvan huomion ja resurssit.

Työhönvalmennus ei ole lakisääteinen palvelu eikä nykyisellään Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmän mukaan osa aikuissosiaalityön palveluita. Näiden tietojen perusteella esimerkiksi Helsingissä tehtiin päätös, että työhönvalmennusta ei toteuteta aikuissosiaalityön asiakkaille pilotin jälkeen.

Työhönvalmennuksesta tulisi olla säädetty laissa, jotta sen järjestäminen sitä tarvitseville aikuissosiaalityön asiakkaille olisi jatkossa varmemmin mahdollista. Jatkohankkeissa olisi hyvä ottaa selvemmin huomioon työnantajan näkökulma. Työllistymisen edistämiseksi ei voida jättää työnantajia huomiotta, eikä työpaikkoja synny ilman työnantajia. Osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi tarvitaan laajaa yhteistyötä, jotta yhteiskunnallinen muutos mahdollistuu. Työelämän kehittäminen on kaikkien vastuulla ja monimuotoisuus työelämässä on rikkaus.

Vaikka monissakin hankkeissa tulokset työhönvalmennuksesta olivat onnistuneita, niin valitettavasti jatkoa toiminnalle hankkeen päätyttyä ei ole. Osassa hankkeita tulkittiin, että TE24-lakipaketin mukaan jatkossa tämän mallin kaltainen työhönvalmennus tälle kohderyhmälle kuuluisi kuntien vastuualueelle eikä sote-palveluihin, ja se muodostui luonnollisesti kynnyskysymykseksi resurssien kohdentamisessa. Kaikissa hankkeissa ei lähdetty edes kouluttamaan sosiaalihuollon henkilöstöä, koska työhönvalmennus nähtiin niin vahvasti TE-hallinnon tehtäväksi. Toisenlaisiakin esimerkkejä kuitenkin löytyy. Etelä-Pohjanmaalla hankkeen aikana palvelun piiriin alkoi ohjautumaan aiempaa enemmän myös päihdepalveluiden asiakkaita, joilla ei ole vammaispalveluiden palvelutarvetta. Pilotin loppumetreillä asiakasprosessi myös heidän osaltaan alkoi selkiytyä ja ensimmäisten asiakkaiden prosessit lähtivät aikuissosiaalityön päätöksillä käyntiin. Etelä-Pohjanmaalla todettiin, että laatukriteereiden mukaista tuetun työllistymisen työhönvalmennusta olisi tarve laajentaa tulevaisuudessa koko Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen alueelle. Toiminta koettiin tärkeäksi tukitoimeksi sosiaalipalveluiden asiakkaille, joilla on tavoitteena ja toiveena työllistyä. Vaikka hankkeen aikana toteutettu pilotti oli kestoltaan lyhyt sekä resurssi ja asiakasmäärä pieni, palvelun todettiin olevan tarpeellinen ja tuovan pienimuotoisenkin kokeilun perusteella hyviä tuloksia.

Hyvinvointialueille siirtymiseen sekä vammaispalvelulain muutoksiin liittyvät käytännön asiat olivat työhönvalmennuksen päättyessä vielä sen verran epäselviä, että työhönvalmennuksen jatkuvuutta hyvinvointialueelle siirryessä ei pystytty suunnittelemaan.

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen vaikutuksista tarvitaan vahvempaa tutkimusta ja pitkällä tähtäimellä myös sen vaikuttavuudesta. Rovaniemen vaikuttavuusmallinnuksen kaltaista selvitystyötä tarvitaan lisää. Ei ole myöskään yksinkertaista eikä nopeaa saattaa uudenlaista toimintamallia käytäntöön, mikä käy ilmi Keski-Suomen mallinnuksesta ottaa työhönvalmennus käyttöön koko hyvinvointialueella. Toiminnan juurtuminen vie vuosia ja sen edistäminen vaatii jatkuvaa, aktiivista työskentelyä.

Johtopäätökset ja suositukset

Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksen tulosten mukaan työhönvalmennuksen etu on sen pitkäkestoisuus ja henkilön elämäntilanteeseen perehtyminen, mikä edistää kullekin parhaan ratkaisun ja etenemispolun löytymistä. Tutkimuksen mukaan nykyisessä heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille suunnatussa palvelujärjestelmässä on selkeä tarve työhönvalmentajalle, joka voi tehdä asiakkaan kanssa töitä pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Saikku & Joensuu & Männistö-Inkinen & Poutanen 2023.)

Työhönvalmentajien osaaminen ja ymmärrys laatukriteereistä lisääntyi useiden koulutusten ja työpajojen kautta. Asiakkaita lähdettiin aktiivisemmin ja nopeammin ohjaamaan kohti palkkatyötä, työnantajayhteistyötä tehtiin enemmän ja työ muuttui strukturoidummaksi, suunnitelmallisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi työllistymistä ajatellen. Laatukriteerien mukaisen toimintamallin yhteinen kuvaaminen lisäsi työhönvalmentajien yhteistä tekemistä, ymmärrystä ja palvelun yhdenmukaisuutta monilta osin.

Keskustelu yhteisestä työstä ja yhteisistä toimintatavoista lisääntyi ja mahdollisuudet palvelun yhdenmukaistamiselle paranivat. Työhönvalmennuksen asiakkaiden tilanteita saatiin edistettyä hyvin. Työllistymisvaikutukset olisivat olleet vielä parempia, mikäli työhönvalmennuksen piloteille olisi saatu lisää aikaa. Tuoloin olisi saatu myös enemmän kokemusta laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen soveltuvuudesta työpaikalla ja työssä pysymisen tukena.

Tulevaisuudessa pitäisi myös miettiä, millä tavoin saadaan vähennettyä työhönvalmennukseen liittyvää stigmaa. Stigman vuoksi työnhakija-asiakkaat eivät aina halua työhönvalmentajaa mukaan työhaastatteluun tai työpaikalle työn teon tueksi. Tämän vuoksi tarvitaan vielä asennemuokkaustyötä niin asiakkaille itselleen kuin työnantajillekin.

Hankkeille ei ollut täysin selvää, mikä ero on laatukriteereihin perustuvalla työhönvalmennuksella ja IPS-työhönvalmennuksella tai onko toimintamalleissa muuta eroa kuin sosiaalihuollon konteksti, ja miksi työhönvalmennusmenetelmistä käytettiin eri termejä, vaikka toimintamalli on sama. Tämä vaikutti motivaatioon toteuttaa menetelmää IPS-toimintamallin mukaisesti, sekä vaikeutti juurruttamistyötä alueilla. Jotta IPS-terminiä voidaan käyttää, toiminnan tulisi olla mahdollisimman pitkälle kriteerien mukaista. Tämä korostaa koulutuksen tarvetta ja lisää ymmärrystä siitä, että kyseessä on erityisosaamista vaativa menetelmä. IPS-toimintamalli on näyttöön perustuva menetelmä ja siksi ero on haluttu tehdä muihin työhönvalmennuksiin. Jatkossa on kuitenkin tärkeää saada selvyys käsitteiden ja termien käytölle.

Laatukriteereiden mukaisen tuetun työhönvalmennuksen havaitut hyödyt:

- Työllistymistulokset ovat korkeat.
- Sosiaalipalveluna toteutettu työhönvalmennus tavoittaa ne asiakasryhmät, joille TE-palveluiden työhönvalmennus ei tarjoa riittävästi tukea ja ole riittävän pitkäkestoista
- Laatuperusteinen työhönvalmennus voi kehittää kuntouttavaa työtoimintaa sisällöllisesti
- Laatukriteerit luovat työlle raamit
- Asiakastyön lomakkeet tukevat työn sujuvuutta
- Työn löytymisellä on suuri merkitys asiakkaiden itsetunnolle ja hyvinvoinnille, myös yhteiskunnallinen merkitys on suuri
- Toimii yhtenä työkaluna työkyvyn tuen tiimeille

Laatukriteereiden mukaisen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa havaitut haasteet:

- Kriteereiden oppiminen ja omaksuminen vie aikaa
- Työhönvalmennuksen kytkös muihin palveluihin on ontuvaa
- Johdon tuki ei ole ollut riittävää toiminnan juurtumisen näkökulmasta
- Asiakkaiden etuuksien seuranta hyvästä Kela-yhteistyöstä huolimatta on haastavaa
- Asiakkaan toimeentulon pieneneminen palkkatyön seurauksena
- Työnantajayhteistyö vaatisi vielä enemmän aikaa ja panostusta
- Työnantajien asennemuutos ja tietoisuuden lisääminen vaativat aikaa

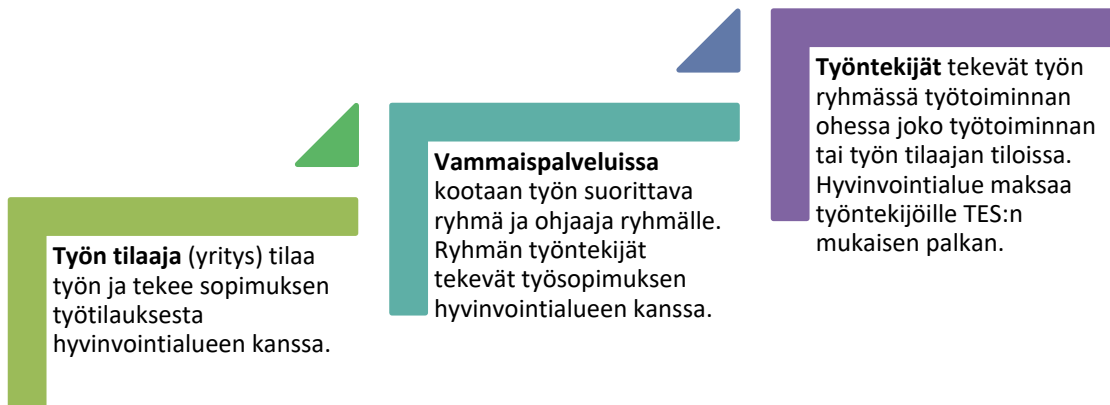
OSA 2

Alihankintamallin pilotoinnin tavoitteet ja asiakasmäärät

Alihankintamallia pilotoitiin Työkykyohjelmassa kahdeksassa eri hankkeessa. Pilottien tavoitteena oli kehittää palkkatyön toimintamalli, jossa vammaispalvelujen asiakkailta olisi mahdollisuus saada tekemästään ryhmämuotoisesta työstä palkkaa kannustinrahan sijaan. Pilotin toiminta-aika oli lyhyt tehtävään selvitystyöhön nähden, joten toimintamallin tavoitteena oli myös, että jatkokehittämistarpeet nostetaan esiin. Hankkeiden pilottien asiakasmäärä oli yhteensä 84 henkilöä. Työllistyneitä asiakkaita kaikissa piloteissa oli yhteensä 79 henkilöä. Viisi henkilöä toimi työharjoittelijoina. Kaikissa hankkeissa ei ollut suoraa asiakastyötä. Lisäksi kahdessa hankkeessa pilotti ei onnistunut joko yritysysteistyön vähäisyydestä johtuen tai lainsäädännölliset sekä muut esteet olivat liian suuria hankkeen resursseihin nähden. Kolmessa hankkeessa tehtiin selvitys alihankintamallin soveltuvuudesta alueen vammaispalveluihin. Piloteissa asiakkuudet muodostuivat sosiaalihoitolain (27 d § ja 27 e §) ja kehitysvammalain mukaan. Yhdessä hankkeessa pilotoitiin toimintaa myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Aikuissosiaalityön kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkuus perustui lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta sekä lisäksi sosiaalihuoltolakiin (17 §), jossa määritellään sosiaalinen kuntoutus.

Pilotit

Hankkeissa rakennettiin toimintamalli, jossa työtoiminnan yhteydessä tehtiin palkallista osa-aikatyötä. Työ toteutettiin joko työnantajan tai toimintakeskuksen tiloissa ryhmämuotoisesti toimintakeskuksen ohjaajan ohjaamana. Seuraavassa kuviossa on kuvattu kunkin toimijan roolia toimintamallissa.



Kuvio 3. Alihankintamallin prosessikuvaus.

Käytännössä hankkeissa myös luotiin erilaisia sopimusmalleja esimerkiksi työn tilaajan ja työntekijöiden välille. Seuraavaksi esitellään erilaiset toimintamallit, joita hankkeet kehittivät vammaisten työllistymisen edistämiseksi.

Ryhmämuotoinen alihankintamalli

Eksoten malli on lähinnä Paanetojan hahmottelemaa mallia ryhmämuotoisesta alihankintamallista. Eksoten vammaispalveluiden Imatran työvalmennuskeskuksessa pilotoitiin ryhmämuotoista alihankintamallia (Rempparyhmä), jossa Eksote itse toimi työnantajana. Lisäksi työvalmennuskeskus Kahvila Kaislassa toteutettiin oman organisaation sisäinen ryhmätyöllistymismalli (siivousryhmä), jossa muutettiin työtoimintana tehty toiminta palkkaperusteiseksi työksi. Tavoitteista poiketen ryhmätyöllistämistä pilotoitiin myös kuntayhtymän omissa avustavissa tehtävissä, mikä nähtiin tuloksellisena ja hyvänä käytäntönä. Jokaiselle pilotiasiakkaille tehtiin sosiaalihuoltolain vammaisten henkilöiden tuetun työllistymisen päätös (SHL 27 d §) sekä haettiin palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki. Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki olivat merkittävässä roolissa alihankintamallin taloudellisten toimintaedellytysten kannalta. (Työtä – Etelä-Karjalan osatyökykyisten työkykyohjelma 2020–2022, 10.)

Pilotin aikana selvitettiin lukuisia asioita. Alihankintamallin ennakkovaikutusten arviointi tehtiin visioimalla kolmea eri vaihtoehtoa: 1) alihankintamallia ei ole käytössä Eksoten vammaispalveluissa, 2) alihankintamalli on käytössä Eksoten vammaispalveluissa ja 3) alihankintamalli on käytössä myös Eksoten tupa- palveluissa.

Työehtosopimuksen mukaista työ sopimusmallia, tehtävänkuvaa, tuntimäärää ja palkkaluokkaa selvitettiin Eksoten henkilöstöyksikön ja taloustiimin kanssa. Kilpailuasetelmaan liittyen tehtiin selvitys yhteistyössä kauppa- ja kuluttajaviraston sekä Eksoten lakimiehen kanssa. Eksoten lakimies oli myös mukana palvelun tilaajille suunnatun yhteistyösopimuksen suunnittelussa ja palvelukuvauksen teossa. Alihankintamallia varten piti selvittää lukuisia vakuutuksiin ja työturvallisuuteen liittyviä asioita. Työturvallisuuskorttikoulutukset järjestettiin niin asiakkaille kuin ohjaajille. Imatran pajojen esihenkilö suoritti riskinarvioinnin. Logistiikkaan liittyen hankittiin tavaraliikennelupa alihankintamallitoimintaan.

Tuntilaskutus on tilaajien laskutuksen periaatteena, palvelun hinta on 35€/tunti, alv 0 %. Palveluseteliä ei voi hyödyntää, mutta kotitalousvähennys on hyödynnettävissä yksityisillä kuluttaja-asiakkailta. Pilotin taloustilannetta seurattiin yhdessä Eksoten controllerin kanssa ja alihankintamallille luotiin oma toimintonumero. Myös verkkokauppatoimintaa sekä palvelusetelillä tarjottava työsuoritusta selvitettiin, mutta ne eivät ottaneet tuulta alleen. Palvelusetelin käyttö on lainsäädännöllisesti mahdoton ja verkkokauppaidea olisi vaatinut vahvemman tuen ja ohjauksen Imatran työvalmennuskeskuksen sisälle hankkeen toimesta.

Alihankintamallissa kokeiltiin laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta niin, että työvalmentaja/vertaisohjaaja oli tiiviisti mukana tukemassa työntekijöitä ja organisoimassa toimintaa. Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus Eksoten vammaispalveluissa pisteytettiin. Pisteytyksen tuloksena todettiin, että työhönvalmennus oli kohtalaisella tasolla. (Työtä – Etelä-Karjalan osatyökykyisten työkykyohjelma 2020–2022, 11.)

Pilotoitu toiminta jatkuu hankkeen päättymisen jälkeen. Alihankintamallin pilotoinnin yhteydessä Eksote tuotti palveluja muun muassa siistimis-, kunnostus- ja siivoustöitä palvelun tilaajille, joita olivat yksityiset henkilöt, Imatran kaupunki, järjestö ja yksityinen yritys. Eksote toimi alihankintamallipilotin pilottiryhmien työnantajana ja laskutti tilaajaa. Tämän palvelun tuottamisen mahdollistaminen ja oman organisaation rakenteisiin sovittaminen oli alihankintamallipilotin merkittävin tulos. Määrälliseen työllistämistavoitteeseen (15 henkilöä) päästiin hyvin. Pilottiasiakkaita oli yhteensä 15 ja 1 työllistyi välillisesti kuntayhteistyön kautta. Pilotin kautta käyty vuoropuhelu avasi samalla Eksoten vammaispalveluille kaupunki yhteistyön Imatran kaupungin kanssa. Pilotoinnin tavoitteena oli muuttaa työtoimintana tehtäviä alihankintatöitä palkkatöiksi ja tässä onnistuttiin Imatran työvalmennuskeskuksen toiminnassa kiittävästi. Työhönvalmennuksellisen työotteen juurruttaminen jatkui työvalmennuskeskuksissa ja tämä kehitystyö jatkuu yksiköissä edelleen. Asiakkaiden työ- ja arjenhallintataidot ovat vahvistuneet ja joidenkin asiakkaiden kohdalla työllistyminen avoimille työmarkkinoille nähdään realistisena jatkossa. (Työtä – Etelä-Karjalan osatyökykyisten työkykyohjelma 2020–2022, 11–12.)

Alihankintamallin avulla vahvistettiin Eksoten vammaispalveluiden asiakkaiden työelämäosallisuutta tarjoamalla mahdollisuus palkkatyöhön. Alihankintamalliryhmien toiminnan ja työhönvalmennuksen avulla vahvistettiin asiakkaiden työ-, työelämä- sekä ryhmätyöskentelytaitoja, jotka auttavat pärjäämään työelämässä. Remppareiskoille järjestettiin valmennus/harjoittelu ennen varsinaista palkkatyötä ja siivousryhmälle siivousvalmennus ennen palkkatyötä. Pilotti on tuottanut tietoa TTL:n seurantatutkimukseen

Kykyviisareiden käyttämisellä sekä osallistumalla tutkimukseen liittyvään havainnointitutkimukseen ja haastatteluun. (Työtä – Etelä-Karjalan osatyökykyisten työkykyohjelma 2020–2022, 12.)

Kevytyrittäjä-toimintamalli

Siun soten pilotissa (Siun soten työkykyohjelma 2020–2022) selvitettiin, soveltuisiko kevytyrittäjyys-laskutuspalvelu keinoksi, jonka avulla alihankintamallin ryhmämuotoiseen toimintaan osallistuva yksittäinen asiakas voisi saada markkinaehtoisen korvauksen tekemästään työstä. Kevytyrittäjä-toimintamalli on toimintatapa, jossa työ- ja avotyötoiminnassa olemassa olevia työtoiminnan ulkopuolelle sijoitettavia ryhmämuotoisia työkeikkoja voitaisiin tehdä siten, että työkeikka voidaan hinnoitella ja laskuttaa niistä korvaus suoraan asiakkaalle käyttäen kevytyrittäjä-laskutuspalvelua.

Kehitysvammapalveluiden työhönvalmennuspalvelu oli käytettävissä prosessin kaikissa vaiheissa sekä asiakkaan että työkeikan tilaajan tukena mm. laskutuspalvelun käytössä ja työkeikasta sovittaessa. Asiakkaan osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja oikeaan, selkokieliseen sekä asiakkaan näkökulmasta ymmärrettävään tietoon asiasta. Asiakasta myös tuettiin toiminnan kaikissa vaiheissa.

Kevytyrittäjä-toimintamallissa asiakas ei ollut työsuhteessa Siun soteen, vaan korvauksen ohjautumisessa asiakkaalle käytettiin Siun soten ulkopuolista, kevytyrittäjä-laskutuspalvelua. Laskutuspalvelu vastasi toiminnan lainmukaisuudesta, vakuutuksista, työn laskutuksesta, työnantajavelvollisuuksista ja ilmoituksista verotajalle. Asiakkaan saamat korvaukset määrittyivät vähintään työkeikkojen toimialan voimassa olevan TES:n tuntihinnoittelun mukaisesti. Työkeikoissa puhuttiin urakoista ja urakkapalkasta hinnoittelun perustessa tuntihinnoitteluun. Keskeistä pilotissa oli seurata, täytyykö päätoimisen yrittäjyyden (mm. velvollisuus ottaa YEL-vakuutus) näkökulmat, kuten ansiotulot vuositasolla ja työtuntien määrä viikossa. (Siun soten työkykyohjelma 2020–2022, 29.)

Pilotti toteutettiin Ilomantsin toimintakeskuksen työ- ja avotyötoiminnan asiakasryhmässä jo olemassa olevissa työkeikoissa, jotka muutettiin alihankintamallin mukaisiksi. Työhönvalmennus toteutettiin olemassa olevien resurssien puitteissa. Pilottiin osallistui yhteensä viisi asiakasta, ja keikat suoritettiin pienryhmissä, joissa oli 2–3 hlöä/ryhmä. Keikkoja tilaavia tahoja oli pilotoinnin aikana kahdeksan. Työkeikoista muotoutui säännöllisiä, viikoittain toistuvia työkeikkoja, kuten seurakuntasalin imurointi ja autokorjaamon henkilöstötilojen siivous, kuitenkin niin, että yksittäinen keikka oli kestoaltaan lyhytaikainen. Asiakkaat saivat itselleen korvauksen tekemästään työstä ansiotulona. Ajallisesti pilotointi tapahtui elo-syyskuussa 2022, pilottiin kuuluvien työkeikkojen viimeinen laskutus tehtiin lokakuun alussa 2022.

Asiakkaat eivät halunneet lopettaa toimintaa pilotin päätyttyä, vaan työkeikkoja ja laskutuspalveluiden käyttöä on jatkettu sekä asiakkaiden että työkeikkojen tilaajien toiveesta myös pilotoinnin jälkeen. Toiminta siis juurtui osaksi Siun soten kehitysvammapalveluiden toimintaa Ilomantsissa. Pilotin ulkopuolella olevat avotyössä olleet asiakkaat halusivat myös aloittaa kevytyrittäjä-laskutuspalvelun käyttämisen. Ilomantsissa ei ole tällä hetkellä yhtään asiakasta enää avotyössä. (Siun soten työkykyohjelma 2020–2022, 30.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että toimintamalli olisi siirrettävissä osaksi toimintakeskusten toimintaa Siun soten alueella. Usealta toimintakeskukselta toteutetaan jalkautuvia ryhmämuotoisia työkeikkoja osana työtoimintaa tai avotyötoimintaa ja toimintakeskuksissa toimii työ- ja päivätoiminnanohjaajia, joiden työkuvaan kuuluu työhönvalmennus vastaavalla tavalla kuin Ilomantsissa. Perehtyminen laskutuspalvelun käyttöön vie alussa aikaa, mutta se voidaan nähdä osaksi sosiaalipalveluina toteutettavan tuetun työhönvalmennuksen palvelua, jossa asiakkaita tuetaan erilaisten työllistymisen vaihtoehtojen käytössä. (Siun soten työkykyohjelma 2020–2022, 30.)

Jobcenter-malli

Työkykyisempi Stadi -hankkeessa kehitettiin Jobcenter-malli Helsingin kaupungin vammaisten työtoiminnan sekä aikuissosiaalityön kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Tavoitteena oli, että työtoiminnan asiakkaat pääsevät kokeilemaan matalalla kynnyksellä ansiotyötä osa-aikaisesti työtoiminnan rinnalla. Lisäksi tavoiteltiin mallin saamista yhdeksi työtoiminnan työmenetelmäksi, joka toimisi asiakkaalle väliportaana kohti työelämää. Jobcenter-mallin kehittäminen oli valtakunnallisella tasolla pioneerityötä ja se kiinnosti sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Vastaavanlaista työtoiminnan ja ansiotyön yhdistämistä ei ole aikaisemmin

kokeiltu näin laajasti. Selvityksen laajuutta lisäsi se, että Helsingissä haluttiin pilotoida mallia muista hankkeista poiketen myös aikuissosiaalityön kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti 2022, 25–30.)

Alihankintamallia toteutettiin sekä kumppani- että sovellusmallilla, jotta saatiin kokemusta erilaisista vaihtoehdoista. Kumppanimallia pilotoitiin Väylä ry:n kanssa. Sovellushankinta selvittelyineen vei lähes vuoden verran ja sovellus saatiin käyttöön alkuvuodesta 2022. Perusajatuksena molemmissa malleissa oli yhdistää sopiva työ ja tekijä. Työtä tilaava taho oli esimerkiksi yritys, järjestö, yhdistys, kaupungin toimiala tai yksikkö. Malliin kuului olennaisesti asiakkaan tukeminen työtehtävissä yksilöllisten tarpeiden mukaan. Vuokratyö ja työnvälitys oli rajattu pois mallin kehittämisestä, vaikka paikoin raja oli häilyvä. Näkyvimpänä erona vuokratyön ja Jobcenter-mallin välillä oli, että vuokratyössä vuokrataan työntekijää. Jobcenter-mallissa tilaaja taas osti Jobcenteristä palvelun. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 25–30.)

Pilotointia edelsi laaja esiselvitys. Ennen toiminnan aloittamista kartoitettiin toimintaympäristöä ja selvitetiin juridisia kysymyksiä toiminnan järjestämiseen liittyen. Lisäksi havaittiin, että vammaisten henkilöiden työtoiminta oli valmiimpi alihankintamallille kuin aikuissosiaalityön kuntouttava työtoiminta. Vammaisten työtoiminnassa oli tehty vastaavia työtehtäviä palkattomina alihankintatöinä, joten niiden mukauttaminen ansiotyötarkoitukseen oli helpompaa.

Jobcenter-mallia kehitettiin tiiviissä yhteistyössä Helsingin työllisyyspalvelujen, Kelan ja työtoimintayksiköiden henkilökunnan sekä asiakkaiden kanssa. Johdon tuki oli tärkeää ja mahdollisti kehittämisen. Kehittämistyössä oli mukana laajasti kaupungin eri toimijoita, kuten taloushallinnon ja henkilöstön saatavuuden yksiköt. Mallin suunnittelu ja pilointi vaati tiivistä yhteiskehittämistä. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 26.) Vammaisten työtoimintaan mallia kehitettäessä täytyi huomioida myös asiakkaan muut toimijatahot, kuten edunvalvojat, mahdolliset asumispalvelut ja läheiset. Yksiköiden työntekijöiden rooli korostui kehittämistyössä ja työn mahdollistamisessa. Työntekijöiltä vaadittiin paljon aktiivisuutta ja osaamista, jotta mallia saatiin pilotoitua. Malli oli osa työtoimintaa ja sillä mahdollistettiin työkyvyn mukaista työtä erilaisten työtehtävien ja työskentelymallien avulla. Työtä voitiin esimerkiksi tehdä ryhmänä. Työ oli keikkaluonteista tai säännöllistä, mutta aluksi tuntimäärältään vähäistä. Työllä oli tarkoitus saada hieman lisätuloja. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 25–30.)

Vammaisten työtoimintaan ja aikuissosiaalityön kuntouttavaan työtoimintaan pilotoitiin sovellusmallia, jossa työtehtäviä tehtiin toimeksiantosopimuksella. Vammaisten työtoiminnassa mallinnettiin myös kumppanimallia, jossa asiakkaat tekivät työsopimuksen Väylä ry:n kanssa. Käytännössä tilaaja tilasi palvelua ja koordinaattori yhteistyössä työtoimintayksiköiden kanssa etsi sopivat tekijät työhön. Sovellusta käytettiin apuvälineenä työn mahdollistamisessa. Palvelupolku ja palveluun ohjautuminen saattoi olla yksilötasolla hyvin erilainen. Pysyvinä elementteinä palvelupolussa oli työtoiminta sekä sen tarjoama tuki työhön. Asiakkuus oli joko Helsingin työllisyyspalveluissa tai sosiaalitoimessa. Aikuissosiaalityön kuntouttavan työtoiminnan palvelu oli kestoltaan rajattu, joten asiakas siirtyi eteenpäin palvelusta sekä Jobcenteristä. Vammaisten työtoiminnan palvelun kesto ei ollut rajattu, joten Jobcenter saattoi olla myös pitkäkestoisempi tai pysyvä ratkaisu asiakkaan työllistymisessä. Ensisijaisesti Jobcenter toimii väliportaana kohti avoimia työmarkkinoita. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 28.)

Henkilön täytyi haluta itse Jobcenter-malliin mukaan ja ansiotyön kokeilemisen täytyi olla oikea-aikaista asiakkaan tilanteeseen nähden. Myös työtaitojen oli oltava riittävällä tasolla, ja tarvittaessa niitä harjoiteltiin työtoiminnassa. Työtoimintayksikön henkilökunta selvitti yhdessä asiakkaan kanssa valmiuksia ansiotyön kokeilemiseen. Jobcenter-mallissa työtoimintaa ja ansiotyötä tehtiin limittäin eli asiakas kävi normaalisti sopimuksen mukaan työtoiminnassa ja lisäksi ansiotyössä. Ansiotyötä tehtiin ensisijaisesti työtoimintayksiköiden ulkopuolella, mutta tarvittaessa yksiköihin järjestettiin erillinen tila ansiotyön tekemistä varten. Näin voitiin selkeyttää asiakkaalle työtoiminnan ja ansiotyön eroa. Asiakkaat eivät myöskään ensisijaisesti tehneet samoja työtehtäviä työtoiminnassa ja ansiotyössä, joskin työtaitoja voitiin harjoitella työtoiminnassa. Vammaisten työtoiminnassa suoritteet olivat päiväkohtaiset, joten kun asiakas teki työtä samana päivänä kuin työtoimintaa, hänen täytyi työn tekemisen jälkeen poistua työtoiminnasta. Asiakas ei ollut oikeutettu samana päivänä työosuusrahaan ja ansiotuloon. Vammaispalvelulain mukaiset asiakkaan kuljetukset oli tarkoitettu työtoiminnan siirtymiin, joten ansiotyöhön liikkuminen oli asiakkaalle omakustanteista. Aikuissosiaalityön

kuntouttavassa työtoiminnassa asiakas saattoi tehdä samana päivänä ansiotyötä ja työtoimintaa, mutta ansiotyö tehtiin työtoiminnan ulkopuolisella ajalla. Kuntouttavan työtoiminnan päivää pystyi tarvittaessa vaihtaa viikon sisällä, jotta esimerkiksi ryhmänä tehtävä ansiotyö onnistui. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 27.)

Sovellusmallia pilotoitiin, sillä Helsingin kaupunki ei suoraan palkannut keikkatyöntekijöitä. Keikkatyöntekijät tulivat ensisijaisesti henkilöstöpalveluyhtiö Seuren kautta. Seuren perustehtävänä oli turvata työntekijöiden saatavuus eli vastata esimerkiksi tilaaja-asiakkaan sijaistarpeisiin. Tämä ei palvellut Jobcentermallin asiakkaita. Suurimmalle osalle mallin asiakkaista sopiva työtuntimäärä oli alussa hyvin pieni, joten tarvittiin keino, joka mahdollisti joustavasti täsmätyötä. Sovellusmalliin valikoitui Workpilots oy:n suljettu sovellusalusta, joka hankittiin kertaostona. Sovelluksen kautta pystyttiin hallinnoimaan tilauksia sekä hoitamaan toimeksiantosopimukset, verotus, tilaajan laskutus ja tapaturma- ja vastuuvakuutukset. Toimeksiantosopimusta käytettiin mahdollistamaan muutaman tuntimäärän keikkatyö. Sovellusmallin hyötyjä:

Yleisiä

- Sovellus toimi tilausten hallinnoinnin välineenä.
- Vakuutukset ja osin työnantajavelvoitteet hoituivat sen kautta.
- Mahdollisuus skaalata.
- Työntekijöiden ryhmittelymahdollisuus.
- Sovellus tuki asiakkaiden ja yksiköiden työntekijöiden digiloikkaa.
- Sovellus tuki asiakkaiden omatoimisuutta.

Tilaaajalle

- Tilaaajasta ei tullut työnantajaa.
- Lyhyidenkin työtehtävien tilaaminen oli helppoa.
- Oli mahdollista löytää itselleen hyviä työntekijöitä.
- Oli mahdollista ottaa työntekijä töihin omille palkkalistoilleen onnistuneiden keikkojen jälkeen.

Asiakkaalle

- Asiakas sai sovelluksesta itselleen työtehtävistä todistukset ja sovellus kerrytti tekijälle työkeikoista CV:tä.
- Koordinaattori pyysi tilaajalta palautteen ja kirjasi sen myös työntekijän profiliin sovellukseen.
- Asiakkaalle helppo, ennakonpidätykset hoituivat sovelluksen kautta verottajalle.
- Sovelluksen avulla voitiin harjoitella työn hakemista sekä esimerkiksi ”myyntipuheen” tekemistä.

Tilauksesta lähetettiin tilaajalle tilausehdot, jotka piti hyväksyä. Hyväksyminen mahdollisti tilauksen hallinnoinnin sovelluksessa. Pilotoinnin aikana projektikoordinaattori hallinnoi tilauksia sovelluksessa, mutta jatkossa hallinnointi saattoi tapahtua myös työtoiminnassa. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 27–28.)

Jobcenter-mallin töitä voitiin tehdä monilla eri toimialoilla. Pilotoinnin ajalle määriteltiin Helsingin kaupungin työnantajapolitiikan tiimin asiantuntijoiden kanssa ansion määrä. Ansion määrittelyssä otettiin huomioon mallin tavoite toimia tilapäisenä. Pilotoinnin aikana työntekijä sai 10,00 euroa tunnista. Sovelluspalvelun toimittajan kanssa määriteltiin tilaajahinnat pilottiin. Hinnoittelussa vertailtiin eri toimijoita, huomioitiin palvelun tarjoama erityismahdollisuus yksittäisten tuntien tarjoamiseen sekä mahdollisuus isomman tilauksen tullessa sovitella hintaa alemmas. Palvelussa tilaajalle ei tullut sanktioita, mikäli hän halusi ottaa työntekijän töihin omille palkkalistoilleen. Toimeksiantosopimuksella tilattavan työn tuntihinnaksi tuli 14,50 euroa + arvonlisävero. Tuntihinta sisälsi sovellustoimittajan palvelukustannukset eli yleishallinnon kulut, palkanmaksun kustannukset, tapaturma- ja vastuuvakuutukset, vahinkojen omavastuusuudet ja rahoitukseen liittyvät kulut, kuten korrttimaksut. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti 2022, 25–30.)

Jobcenter-mallissa asiakkaalle tarjottiin yksilöllisten tarpeiden mukaista tukea. Tukea tarjoavat tahot vaihtelivat organisaation mukaan. Esimerkiksi ohjaajat, työ- tai työhönvalmentajat, kuntoutusohjaajat ja työsuunnittelijat olivat mukana asiakkaan verkostossa. Tuen avulla malliin osallistumisesta tehtiin mahdollisimman matalan kynnyksen palvelu. Tuki oli esimerkiksi työtaitojen kehittämistä, verkostoyhteistyötä

asiakkaan asioissa sekä tukea työn aikana. Ennen työtä asiakasta ohjattiin työtehtävään valmistautumisessa ja työn jälkeen asiakkaan kanssa saatettiin reflektoida työtehtävän herättämiä ajatuksia. Vammaisten työtoiminnassa asiakkailla oli mahdollisuus osallistua yksikön tuottamaan työhönvalmennukseen, mikäli hänellä oli siihen edellytyksiä. Aikuissosiaalityön kuntouttavassa työtoiminnassa asiakas pääsi työvalmennukseen halutessaan. Pilotoinnin kautta selvisi, että suurimmalle osalle asiakkaista ohjaajan tuki oli riittävä. Työ- ja työhönvalmennus toimi myös jatkopolkuna Jobcenter-mallin työtehtävien jälkeen.

Mallia suunniteltaessa asiakkaat nostivat esille taloudellisen ennakoinnin tärkeyden ennen töihin lähtöä. Jotta töihin uskallettiin lähteä, oli tiedettävä, miten ansiotulot vaikuttaisivat etuuksiin ja mahdollisiin velkoihin. Hankkeessa pilotoitiin mallia, jossa etuus- ja velkaselvityksiä tehtiin asiakkaan, Helsingin sosiaalisen luototuksen, Helsingin työllisyyspalveluiden, Kelan sekä muiden tarvittavien tahojen kanssa. Työtoiminnan henkilöstö auttoi tarvittaessa asiakasta olemaan yhteydessä oikeisiin tahoihin ansiotyön ja etuuksien yhteensovittamisessa. Asiakkaan kokonaistilanteen edistämiseksi tarvittiin tietojenvaihdon mahdollisuutta eri toimijoiden välillä. Tämä mahdollistui hankkeen aikana Kelan Y100-suostumuslomakkeella. Suostumuslomaketta uudistettiin ja sen käyttö jatkui myös hankkeen jälkeen. Toimintamallia kehitettäessä saatiin kattavasti tietoa etuuksien ja tulojen yhteensovittamisesta. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 28.)

Toimintamallin kehittämisessä törmättiin kysymyksiin Jobcenter-mallin ja Työkanava oy:n rooleista. Jobcenter-mallissa ja Työkanava oy:ssä onkin samankaltaisuuksia ja ne täydentävät osatyökykyisten henkilöiden palveluja, mutta niissä ei tehdä päällekkäistä työtä. Molempien kautta saadaan osatyökykyisiä töihin ja molemmat ovat kehittyneet/kehittyvät osana Työkykyohjelmaa. Työkanava on erityistehtäväyhtiö, joka palkkaa työntekijät. Jobcenter-malli taas on sosiaalihuollon palvelussa käytettävä työmenetelmä, jolla mahdollistetaan pieni tuntimäärä työtä osana työtoimintaa.

Mallin kautta palkkatyö mahdollistui henkilöille, joille se muuta kautta olisi ollut vaikeaa. Asiakkaat saivat kokemusta ansiotyöstä sekä lisätuloja. Kokemus yhteiskunnallisesta osallisuudesta sekä omista kyvyistä oletettavasti vahvistui ja tätä kautta myös kynnys työelämään siirtymiseen madaltui. Yhteensä 51 henkilöä teki pilotoinnin aikana noin 1170 tuntia työtä. (Työkykyisempi Stadi -hanke, Työkykyohjelman loppuraportti, 29.)

Väliporras päivätoiminnan ja työhönvalmennuksen välille

Päijät-Hämeessä pyrittiin aluksi luomaan Päijät-Soten vammaispalveluiden esihenkilöiden ja työhönvalmentajien kanssa yhteinen käsitys siitä, miten alihankintamallia olisi mahdollista toteuttaa alueella. Sitä varten luotiin yhteinen verkosto muiden alihankintamallia konkreettisesti edistävien hankkeiden kanssa. Verkoston kanssa toimittiin yhteistyössä koko hankkeen toiminta-ajan yhteisten haasteiden ratkaisemiseksi. Koska alihankintamalli on ryhmämuotoista toimintaa ja sen keskeinen lisäarvo asiakkaalle on työstä maksettava palkka kannustusrahan sijaan, yrityskumppanien löytäminen osoittautui haasteelliseksi. Yhteistyökumppaniksi löytyi kuitenkin Päijät-Soten ikäkunnan palvelut ja toimintaa sovittiin pilotoitavan tehostetun palveluasumisen yksikössä kolmen kuukauden ajan, elokuun alusta lokakuun loppuun 2022. Ryhmän ohjauksesta vastasi vammaispalveluiden nimeämä päiväaikaisen toiminnan ohjaaja. Vammaispalveluiden ohjaajamitoituksen vuoksi ryhmän koko kasvoi alkuperäisestä 3–5 henkilöstä kymmeneen, jotka työskentelivät osa-aikaisesti tarpeidensa ja voimavarojensa mukaan. Ikäkunto oli luvannut lähteä palkanmaksajaksi 3–5 henkilölle, joten osa ryhmästä toimi työharjoittelijoina. Tavoitteena oli harjaannuttaa työelämä- ja ryhmässä toimimisen taitoja. (Tuetusti työhön ja osallisuuteen, loppuraportti 2022, 13.)

Pilotointi avustavissa keittiö- ja pyykkihuollon tehtävissä osoittautui osapuolia hyödyttäväksi kokemukseksi, joten sitä päätettiin jatkaa suoraan pilottivaiheen päättymisen jälkeen. Pilottiin osallistuneille asiakkailla järjestettiin teemoiteltu haastattelu asiakaskokemuksen keräämiseksi. Alihankintamallin pilotoinnin tuloksena luotiin vammaispalveluiden päiväaikaisen toiminnan ja ikäkunnan tehostelun palveluasumisen välille yhteistyön malli, jota jatketaan ja kehitetään edelleen hankkeen jälkeisellä ajalla. Vammaispalveluiden päiväaikaiseen toimintaan tämä loi väliportaan päivätoiminnan ja työhönvalmennuksen välille ja siten se edisti vammaispalveluiden asiakkaiden työllistymisen mahdollisuuksia. Ikäkunnan palvelut hyötyivät palvelusta siten, että heidän henkilökuntansa pystyi keskittymään paremmin varsinaiseen hoitotyöhön, kun avustavat keittiö- ja pyykkihuollon tehtävät suorittivat vammaispalveluiden asiakkaat.

Haastatellut asiakkaat olivat saaneet palkan lisäksi monenlaista hyötyä osallistumisesta pilottiin. Työkemuksen karttuminen ja sosiaaliset suhteet sekä työkavereihin että palvelutalon asiakkaisiin koettiin merkityksellisiksi. Työhönvalmentajan tuki työpaikalla oli auttanut varsinkin alkuvaiheessa esiintyneiden käytännön ongelmien ratkaisemiseen ja helpottanut työelämään sopeutumista. Onnistumisen ja arvostuksen tunteet kasvattivat itsetuntoa, ja useille löytyi pilotin myötä suunnitelmia jatkokoulutukseen tai työn jatkumiseen. (Tuetusti työhön ja osallisuuteen, loppuraportti 2022, 13.)

Hankkeen puitteissa kokeiltu malli ei ollut alkuperäisen alihankintamallin kaltainen. Sen sijaan, että palvelun ostava toimija maksaisi palvelun tuottavalle organisaatiolle työn lopputuloksesta, päädyttiin mallissa siihen, että ostava toimija työllistää sovitun määrän asiakkaita. Tämän rinnalla toimi työelämätaitojaan harjaannuttava harjoittelijaryhmä. Saavutettu malli myötäili yhteistyöhön sitoutuneiden osapuolten näkemyksiä ja toiveita toiminnan järjestämisestä. Mallia joka tapauksessa juurrutetaan nyt osaksi palveluvalikoimaa Päijät-Sotessa ja sillä on edelleen kehittämismahdollisuuksia erilaisilla tulonjakomalleilla ja erilaisiin toimintaympäristöihin, mikäli kehittämiseen varataan vain riittävästi resursseja. (Tuetusti työhön ja osallisuuteen, loppuraportti 2022, 14.)

Lisäksi alihankintamallia pilotoitiin Vaalijalan kuntayhtymän yksikössä kolmen kuukauden kokeiluna Mikkelin Savosetilla, jossa järjestettiin mm. kehitysvammaisille työtoimintaa. Alihankintamallin pilottiin valittiin kolme kehitysvammaista henkilöä ja heidät palkattiin Vaalijalan kuntayhtymän palkkalistoille nimikkeellä avustava työntekijä. Työtehtävinä tehtiin yksityisille henkilöille muuttoja sekä kiinteistöhoitotöitä ja yrityksille tehtäviä alihankintatöitä Mikkelin Savosetin tiloissa. Alihankintamallin pilotissa tehtiin tiivistä yhteistyötä Eksoten Työkykyohjelman hankkeen kanssa, koska heillä pilotti oli lähtenyt aiemmin käyntiin hyvillä kokemuksilla. Vaalijalan toteuttamassa alihankintamallin pilotissa haettiin Eksoten alihankintamallista tietoa ja kokemuksia, jonka pohjalta toteutettiin pilotointi, joskin hieman alkuperäisistä suunnitelmista poiketen.

Pilotti toteutettiin määräaikaisena kolmen kuukauden kokeiluna, mutta siitä ei jäänyt pysyvää toimintamallia. Kolme kehitysvammaista sai palkkatyökokemuksen alihankintamallin avulla. (Homma haltuun-Toiveista töihin, Vaalijalan kuntayhtymän loppuraportti 2022, 11–12.)

Alihankintamallin keskeiset hyödyt

Alihankintamallia pilotoineille hankkeille tehtiin kysely vuoden 2022 loppupuolella, jossa selvitettiin mallin hyötyjä ja haasteita ja soveltuvuutta nykyiseen etuus- ja palvelujärjestelmään. Kyselyyn vastattiin viidestä eri hankkeesta. Lähes kaikki pilotoineet hankkeet olivat täysin samaa mieltä siitä, että asiakkaiden osallisuus lisääntyi ja asiakkaiden työelämässä vaadittavat valmiudet olivat kohonneet. Puolet kyselyyn vastanneista koki, että asiakkaiden usko työllistymiseen kasvoi, ja että asiakkaiden työkyky oli kohentunut. Asiakkaiden arjessa selviytymiseen ja elämänhallinnan parantumiseen ei osattu niin selkeästi ottaa kantaa. Samaten hajontaa esiintyi sen suhteen, ovatko asiakkaat löytäneet itselleen sopivia opintopolkuja. Asiaan voi vaikuttaa se, että kyseessä oli työllistymistä edistävän toimintamallin kehittäminen. Valtaosa kyselyyn vastanneista koki, että alihankintamalliin on ollut helppo löytää asiakkaita ja että yhteistyö yritysten kanssa on sujunut hyvin. Alihankintamallilla siis toteutuessaan olisi todennäköisesti hyvin merkittävä rooli vammaisten henkilöiden elämässä työkyvyn ja työllistymisen tuen näkökulmasta.

Hankkeet mainitsivat erityisesti seuraavia pilotin myötä tapahtuneita muutoksia:

”Asiakkaiden työelämävalmiudet ovat kohentuneet selvästi suhteessa heidän aikaisempaan päiväkeskus-tyyppiseensä toimintaan. Asiakkaiden päämäärätietoisuus työelämää kohtaan on myös selkiytynyt.”

”Asiakkaiden tietoisuus työtoiminnan ja palkkatyön eroista on kohentunut. Palkkatyön myötä asiakkaiden itsetunnossa ja elämänhallinnassa on ollut kehitystä. Palkkatyön status on tärkeää.”

”Mallin kautta mahdollistui työ henkilöille, joille se muuta kautta olisi ollut vaikeaa. Asiakkaat ovat saaneet kokemusta ansiotyöstä sekä lisätuloja. Kokemus yhteiskunnallisesta osallisuudesta sekä omista kyvyistä on oletettavasti vahvistunut ja tätä kautta myös kynnys työelämään siirtymiseen on madaltunut.”

Alihankintamallin yhteensopivuus muiden palveluiden kanssa

Pilotoinneissa koettiin, että toimintamalli on palveluiden näkökulmasta työelämää lähemmäs vievä väliporras tuetun työllistymisen palvelun ja muun päiväaikaisen toiminnan välillä. Toimintamallin laajeneminen koko hyvinvointialueelle vaatisi kuitenkin työhönvalmennuksen kehittämistä alueellisella tasolla.

Alihankintamalli sopisi hyvin yhteen nykyisten palvelujen kanssa, Malli vaatii silti työtoiminnan ohjaajilta ja muulta henkilökunnalta paljon osaamista ja työaika, kuten yhteydenpitoa yrityksiin, osuuskuntaan ja moniin muihin eri toimijoihin, mm. Kela ja verottaja. Kehitysvammaisten henkilöiden palveluiden ja työn yhteensovittaminen vaatii paljon kokonaisvaltaista osaamista, huomioimista ja ennakoitua ja edunvalvontaa. Myös työn tekemisessä tarvitaan henkilökohtaista tukea. Lisäksi työelämän mukanaan tuomat vaateet ja niistä selviytyminen pitää huomioida (mm. sähköpostit, verkkopalkat, työelämän pelisäännöt, työsuhteen velvoitteet).

Kokonaisuudessa tulisi huomioida, että toiminta on sosiaalihuoltolain ja työehtosopimuksien sekä työmarkkinalainsäädännön mukaista. Jos toimintaa toteuttaisi osuuskunta, joka olisi osa kunnan tms. julkisen yhteisön toimintaa, olisi siinä mahdollisuuksia ja potentiaalia tuolloin vastata työnantajavelvoitteista ja mahdollisesti tuottaa samalla myös työtoiminnan palveluja. Tällöin työtoiminnan ja palkkasuhteisen alihankinnan yhteensovittaminen olisi helpompaa. Tämän kaltaista toimintaa on toteutettu Tampereella Omillaan-osuuskunnassa (Omillaan osuuskunta 2023).

Jobcenter-mallin mukainen työ ei ole lakisääteistä. Jobcenter-malli olisi varsin yksinkertaisesti liitettävissä jo olemassa oleviin palveluihin, mutta haasteeksi nousivat resurssit. Riittävät resurssit mahdollistuisivat, mikäli mallista olisi säädetty laissa. Työllisyyspalveluiden mahdollisuus tukea mallia olisi jatkossa hyvä selvittää. Jos alihankintamalli halutaan pysyväksi toimintatavaksi, olisi tästä hyvä olla linjauksia valtakunnan tasolla, koska nyt jokainen yksikkö voi linjata toimintaansa itse parhaaksi katsomallaan tavalla.

Haasteiksi ja huomioon otettavaksi uudessa toimintatavassa havaittiin seuraavat asiat: Kelan ansaintarajan huomioiminen ja etuuksien yhteensovittaminen alihankintamallin mukaisessa työssä, asiakkaiden toimintakyvyn muutosten vaikutus sovittuihin työtehtäviin (sopimuksiin sitoutuminen ja vastuu työn suorittamisesta) tai muutokset yrityksessä, jotka aiheuttava työn päättymisen. Myös kuljetuksien järjestäminen on pohdittava asia etenkin asuttaessa syrjäalueella, jossa ei ole julkista liikennettä. Uudenlaisessa toimintatavassa oli haasteena myös paikallisten yritysten taloudelliset mahdollisuudet ja halukkuus lähteä mukaan toimintaan. Työssä vaadittavat työturvallisuussäädökset ja osaaminen asettivat oman haasteensa toiminnalle. Uhkana on, estääkö malli asiakkaan etenemisen oikeaan työsuhteeseen ja tulevatko asiakkaan yksilölliset taidot ja itsenäinen pärjääminen ja osaaminen esille ryhmämuotoisessa työssä.

Alihankintamallin yhteensopivuus etuusjärjestelmän kanssa

Keskeisenä haasteena nousi esiin Kelan etuuksien ja osa-aikaisen ansiotulon yhteensovittaminen erityisesti eläkkeensaajan asumistuen kohdalla. Osa-aikaisessa työsuhteessa ansiot jäävät sen verran alhaiseksi, että asiakkaalle muodostui helposti kannustinloukkutilanne sosiaalietuuksina maksettavien tukien jäädessä pois. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevan ansaintarajat voisivat olla joustavammat. Myös eläkkeensaajan asumistuki voisi olla joustavampi, jonka myötä lyhyiden työsuhteiden vaikutus asumistukeen olisi vähäisempi ja ennakoitavissa paremmin.

Aikuissosiaalityön asiakkailla haasteeksi nousi se, että nykyisessä työttömyysturvalaissa työ- ja virkasuhteen ulkopuolinen työ, kuten toimeksiantosopimuksella tehtävä työ, katsotaan yrittäjyydeksi. Tällöin työttömyysetuutta saavan henkilön on annettava selvitys yrittäjyydestä ja työttömyysetuus katkeaa selvityksen ajaksi.

Alihankintamallissa olisi tärkeää saada säännölliset ja jatkuvat työtunnit, jolloin palkka pysyisi samana. Tuolloin olisi mahdollista hakea palkkatukea, käyttää muista työllistymisen tukia ja huolehtia sosiaalietuuk- sien yhteensovittamisesta esim. asumistuen osalta, jolloin myös mahdolliset takaisinperinnät olisi mahdol- lista välttää tulojen muuttuessa kuukausittain. Ansiotulon vaikutuksia sosiaalietuuksiin onkin nykytilanteessa liian haastavaa ennakoita.

Alihankintamallin yhteensopivuus lainsäädännön kanssa

Selvityksessään Paanetoja esitti, että työsuhteinen työ palvelun muotona (SHL 27 d §) tulisi säilyttää, mutta sitä tulisi järjestää pääosin vain järjestäjän ja muun julkissektorin työnantajan tehtävissä. Tässä vaikuttaa vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimus, jonka mukaan vammaisia henkilöitä tulee työllistää julki- sella sektorilla. Työtä voitaisiin kuitenkin tarvittaessa tehdä yksityissektorilla alihankintamallilla, jolloin ti- laaja myös maksaa työstä käyvän korvauksen. Myös työtoiminta (SHL 27 e §) olisi Paanetojan mukaan säi- lytettävä sosiaalipalveluna (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2019, 77).

Sosiaalihuoltolain sekä erityishuoltolain perusteella järjestettiin esim. työhönvalmennus ja ohjaus. Osa- työkykyisten työllistymiseksi tarvitaan kuitenkin joustavia malleja, joita nykyinen lainsäädäntö ei tue. Lain- säädännöllinen haaste oli myös vammaisten työtoiminnan suoritteiden päiväkohtaisuus. Jos asiakas teki työtä samana päivänä kuin työtoimintaa, täytyi hänen työnsä jälkeen poistua työtoiminnasta. Tämä estää työn te- kemistä, sillä asiakkaat eivät halua poistua kesken päivän työtoiminnasta. Työnhaku ja työssä käynti vaatii digitaalisten järjestelmien käyttöä, joihin asiakkailla ei ole välttämättä riittävää osaamista ja edunvalvojien tai sosiaalityöntekijöiden resurssit eivät riitä asiakkaan tukemiseen. Uudessa vammaispalvelulaisissa on mai- nittu tuettu päätöksenteko, jonka tarkoitus ei ole kuitenkaan selkeä. Lain tulisi selkeyttää ja mahdollistaa asiakkaan tukemista.

Aikuissosiaalityön asiakkailla haasteeksi nousi se, että nykyisessä työttömyysturvalaisissa työ- ja virkasuh- teen ulkopuolinen työ, kuten toimeksiantosopimuksella tehtävä työ, katsotaan yrittäjyydeksi. Tällöin työttö- myysetuutta saavan henkilön pitää antaa selvitys yrittäjyydestä ja työttömyysetuus katkeaa selvityksen ajaksi. Selvityksen käsittelyaika on 30 päivää. Entuudestaan vähävaraisten henkilöiden kohdalla tämä johtaa talou- dellisen tilanteen kriisiytymiseen. Kynnys lähteä kokeilemaan työtä nousee kohtuuttoman korkeaksi, jos ta- loutta ei ole turvattu. Toimeksiantosopimuksella toimiva henkilö on lain mukaan yrittäjä, vaikka hän on so- siaalihuollon asiakas ja tarvitsee tukea työn tekemiseen. Jotta erilaiset työn tekemisen muodot mahdollistu- vat, täytyy lainsäädännön tunnistaa ja tukea erilaisia muotoja. Mikäli yrittäjyysstatus halutaan ylläpitää, voisi lainsäädäntö tunnistaa erityispiirteisen yrittäjyyden esimerkiksi tuetun yrittäjyyden kautta.

Pilotoinnissa huomattiin myös muita lainsäädännöllisiä haasteita, joihin ei löytynyt vastausta:

- Erityishuoltolain mukaan asiakkailla on subjektiivinen ja maksuton kuljetusoikeus työtoimintaan. Jos kyseessä on osapäiväinen työ, voidaanko tehdä osapäiväinen erityishuoltolain mukaisen työtoi- minnan päätös kuljetusoikeuden turvaamiseksi? Työmatkoista itsenäisesti selviäminen on joillekin haaste. Haja-asutusalueella ei kulje julkinen liikenne, kompensoidaanko sitä erityishuollon kulje- tuksilla?
- Tarvitaanko erillistä sopimusta työnantajan kanssa työnvalvonnasta, joka lain mukaan kuuluu työnantajalle? Käytännössä kuitenkin työhönvalmentaja tai ohjaaja vastaa valvonnasta.
- Kenen vastuulla on työn laatu?
- Miten vakuutusten vastuut jaetaan tässä mallissa? Kun palkkatyö tehdään työtoiminnan tiloissa, kenellä on vastuu esim. työtaturman sattuessa?

Toiminnan tulokset suhteessa tavoitteisiin

Toimintamallin kehittämistyön lopputuloksena syntyi hieman erilaisia malleja. Esimerkiksi Päijät-Hämeessä malli ei ollut puhdas alihankintamalli. Alihankintamallissa ostaja maksaisi kiinteän korvauksen tietylle orga- nisaatiolle (esim. vammaispalvelut) edelleen kaikille osallistujille jaettavaksi. Päijät-Hämeessä päädyttiin kuitenkin malliin, jossa työnantaja (työn tilaaja) solmi työsuhteen työllistettyjen asiakkaiden kanssa. Vam- maispalveluiden ohjaajien koordinointi toiminnassa oli tärkeää. Palkallisen pilottiryhmän oheen kehitettiin

lisäksi toimintamalli, jossa vain vähän tai ei lainkaan työkokemusta omaavat henkilöt opettelivat ja harjaantuvivat työelämätaitojaan. Päämääränä oli edetä kohti palkallista työtä. Alueen vammaispalveluihin kehitettiin siis uudenlainen palkkatyöllistämisen malli.

Eksotessa solmittiin työsuhteet alihankintamalliin osallistuneiden osatyökykyisten henkilöiden kanssa ja laskutettiin työn tilaajia. Tämä koettiin hyväksi käytännöksi ja toimintamalliksi jatkossakin. Pilotoinnin tavoitteena oli muuttaa työtoimintana tehtäviä alihankintatöitä palkkatöiksi. Tässä onnistuttiin Imatran työvalmennuskeskuksen toiminnassa kiitettävästi. Työhönvalmennuksellisen työotteen juurruttaminen jatkui työvalmennuskeskuksissa ja kehitystyö jatkuu yksiköissä edelleen. Asiakkaiden työ- ja arjenhallintataidot vahvistuivat ja joidenkin asiakkaiden kohdalla työllistyminen avoimille työmarkkinoille on realistista tulevaisuudessa. Tavoitteista poiketen Eksotessa pilotoitiin ryhmätyöllistämistä myös kuntayhtymän omissa avustavissa tehtävissä, mikä nähtiin tuloksellisena ja hyvänä käytäntönä.

Helsingissä malli otettiin positiivisesti vastaan niin asiakkaiden, työntekijöiden kuin tilaaja-asiakkaiden puolesta. Mallin kautta saatiin tekijöitä moniin sellaisiin tehtäviin, joihin olisi muuten ollut vaikea saada tekijää. Esimerkiksi Helsingin kaupunki sai Jobcenter-mallin kautta apua ikäihmisten avustaviin tehtäviin, ja tämä vastasi osaltaan myös kaupungin sisäiseen työvoimapulaan. Malli voisi toimia yhtenä keinona helpottaa kaupungin työntekijäpulaa. Tulokset olivat pääosin positiiviset. Toimeksiantosopimuksella tehtävä täsmätyö oli mahdollista henkilöillä, jotka ovat eläke-etuudella. Pääosin malliin oltiin hyvin tyytyväisiä sekä mallin töistä oltiin jatkossakin kiinnostuneita. Mallin nähtiin auttavan kohti avoimia työmarkkinoita ja malli koettiin tarpeellisena osana työtoimintaa.

Mukana oli myös hankkeita, joiden tarkoitus oli pilotoida mallia, mutta siihen ei hankkeikana syystä tai toisesta kyetty. Malliin liittyy vielä epäselvyyksiä (mm. vastuu- ja sopimuskysymykset), joita on syytä selvittää.

Alihankintamallista jäi pysyvät toimintamallit Etelä-Karjalan ja Siun sotien hyvinvointialueille, minkä lisäksi Päijät-sotessa jatketaan matalan kynnyksen työllistymisen toimintamallin kehittämistä edelleen. Vaikka toiminta ei juurtunut kaikille alueille, tehtiin hankkeissa valtava selvitystyö mallin keskeisten haasteiden kuvaamisessa ja haasteisiin vastaamiseksi. Selvitettyä tietoa on mahdollista käyttää muissa toimintamalleissa.

Ajatuksia jatkokehittämisestä

Hankkeiden kokemusten mukaan oli tiettyjä asioita, jotka erityisesti edistivät tavoitteiden saavuttamista. Alihankintamallin suunnitteluvaiheessa tehtiin paljon tunnusteluja muiden toimijoiden ja yritysten suuntaan. Toiminnan suunnittelu ja pilotointi keskitettiin sinne, mistä löytyi palkanmaksaja. Ratkaisevaa oli sellaisen työnantajatahon löytäminen, joka on sitoutunut projektiin osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen edistämiseksi. Tämä edellytti toimintamallin ja idean markkinoimista työnantajille. Olemassa olevat työllistämistä edistävät rakenteet ja aiemmin tehty työ vammaispalveluiden tuetussa työllistämässä tukivat alihankintamallin kehittämistyötä. Tällaisia rakenteita ei kuitenkaan löydy vielä kaikkialta Suomesta.

Esimerkiksi Eksotessa johtotason henkilöstö oli kehittämismyönteinen ja tuki mallin käyttöönottoa. Helsingissä taas mallia kehitettiin tiiviissä yhteistyössä keskeisten kumppaneiden kanssa, kuten Helsingin työllisyyspalvelujen, Kelan ja työtoimintayksiköiden henkilökunnan, järjestöjen ja asiakkaiden kanssa. Innostunut ja omistautunut henkilöstö sekä yhteistyötahojen kanssa tehty tiivis työ edisti tavoitteiden saavuttamista. Hyvin tärkeää oli kuitenkin myös asiakkaiden innostus lähteä pilottiin mukaan.

Oli kuitenkin myös useita asioita, mitkä selkeästi estivät tavoitteiden saavuttamista. Usea hanke mainitsi liian pienet henkilöstöresurssit kokonaistavoitteisiin nähden, minkä vuoksi asiaan ei pystytty parhaalla mahdollisella tavalla panostamaan. Koronapandemian vaikutus viivytti konkreettisen toiminnan aloittamista, mikä oli aikataulullisesti haastava ja rajoittava tekijä. Hankkeen hakuvaiheessa ei myöskään täysin ymmärretty pilotoinnin laajuutta sekä selvitettävien asioiden ja toimintaa säätevien lakien kirjoa.

Yleinen ilmapiiri ei vielä täysin tue kehitettävää toimintaa ja yritysmaailmaan vaaditaan paljon tiedottamista täsmätyökykyisten työllistämistä. Osa yrityksistä ilmoitti suoraan, että työn hinta nousee liian korkeaksi. Lisäksi on haastavaa löytää sellaisia alihankintatöitä, jotka olisivat riittävän stabiileja ja joita olisi riittävästi ryhmämuotoiselle TES-palkkaperusteiselle työlle. Kehittämistyön aikana selkiytyi, että pilotointiin olisi tarvittu kokeilulainsäädäntöä. Kehittämiseen olisi tarvittu alusta alkaen vahvempaa tukea liittyen mm.

esiselvitykseen ja juridisiin seikkoihin. Pilotoinnin kautta kävi ilmi runsaasti selvitettäviä haasteita, joista suurimmat liittyvät työtoiminnan ja ansiotyön yhdistämiseen sekä työnantajarooliin. Jotta malli saataisi juurrutettua osaksi työtoimintaa ja löydettäisi toimivat tavat toteuttaa mallia, tarvitaan vielä aikaa kehittämiseen.

Pilotoinnissa kävi ilmi että, nykyinen lainsäädäntö käytännössä estää työttömän työnhakijan työn tekemisen toimeksiantosopimuksella. Yleisesti byrokratia, organisatorinen jäykkyys ja suppea lainsäädäntö nähdään haittaavina tekijöinä mallin toteuttamisessa. Alihankintamallin tarvetta kyseenalaistettiin useasti, koska Työkanava Oy:n nähtiin palvelevan samaa tarkoitusta. Asian selventäminen vaati perehtymistä sekä asian läpikäymistä organisaatiossa useaan kertaan.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää kokeilla vammaisten henkilöiden työllisyyden edistämistä kokeilulain turvin. Tällä hetkellä alihankintamallissa vammaisten henkilöiden työllistymisen vaikeimpia esteitä ovat työtoiminnan ja ansiotyön yhdistäminen, työnantajaroolin epäselvyys ja erilaiset sopimuskäytännöt työnantajan, työntekijän ja työn tilaajan välillä. Lisäksi myös aikuissosiaalityön työtoiminnassa oleville asiakkaille pitäisi kehittää toimintamalleja, jotka mahdollistavat matalan kynnyksen ja satunnaisen sekä osa-aikaisen keikkatyön tekemisen työtoiminnan ohella.

Selvittelyä, päätöksiä ja linjauksia vaativat asiat

- Miten parannetaan ja selkiytetään vammaisten henkilöiden yrittäjyyden mahdollisuuksia?
- Millaisia tehtäviä työtoiminnassa tai vastaavassa voidaan teettää?
- Saako järjestäjä (hyvinvointialue) hyötyä vammaisten työpanoksesta?
- Miten suhtaudutaan muun muassa työ- ja toimintakeskuksessa tehtäviin alihankintatöihin sekä niistä mahdollisesti saatavaan hyötyyn?
- Kenelle työsuhteista työtä järjestettäisiin? Keihin tällä hetkellä sovelletaan työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevan työehtosopimuksen alimpia palkkaluokkia?
- Onko alihankintamalli osa palvelujärjestelmää ja nähdäänkö se palveluna? Vai onko se julkisomisteista liiketoimintaa, jolla on yhteiskunnallinen missio? Onko kyseessä työsuhde vai asiakassuhde? Voiko se olla molempia?
- Voidaanko alihankintamalli selkeästi rajata nykyistä selkeämmin? Esimerkiksi niin, että kyseessä on työsuhteinen työ, ei sosiaalihuollon asiakkuus.
- Tuleeko alihankintamallissa työskenteleville olla taattuna jonkinlainen tuki (esimerkiksi laatukriteerien mukainen työhönvalmennus)? Jos näin, mitä se edellyttää alihankintamallin organisaatiolta ja sen henkilöstörakenteelta ja rahoituspohjalta, johdon sitoutumiselta tai työntekijöiden osaamiselta?
- Onko selkeää tahtotilaa ja käsitystä, mikä on alihankintamallin organisaation "omistaja" tai kotipesä? Onko selkeää näkemystä mikä juridinen toimija alihankintamallin takana on (Oy, osuuskunta, hyvinvointialue jne.)?
- Mille asiakasryhmille alihankintamalli on suunnattu? Onko arviota toivotusta asiakasmäärästä/työllistyneiden määrästä?
- Tuleeko alihankintamallissa pohtia yhdenvertaisuutta (esim. eri alueiden välillä/kansalaisten yhdenvertaisuus alihankintamallin pääsyn piiriin) nykyistä enemmän ennen alihankintamallin lanseerausta?
- Tuleeko alihankintamallilla olla yhtenäiset (valtakunnalliset) kriteerit asiakkaaksi/työntekijäksi pääsemisen ehdoista?
- Onko alihankintamalliin edistämiseen/lanseeraamiseen käytettävissä resursseja (kokeilurahaa ministeriöstä, ministeriön tukea jne.)?

Juridiikka:

- On selvitettävä mm. työ- ja virkaehtosopimusten sisältöä
- Hinnoittelu

- Kuka maksaa ja kenelle?
- Kuinka paljon maksaa?
- Riippuvatko työsuhteen ehdot (ml. vähimmäispalkka) alan TESistä? Mikäli riippuu, onko realistista olettaa, että valtaosin työsuhteeseen liittyvistä kysymyksistä on yhteneväisiä vastauksia vai onko joka järjestelyssä otettava lähtökohdaksi ko. alan työehtosopimus?
- Henkilön juridinen asema

Palkan/korvauksen maksuun liittyvät kysymykset:

- Mikä voi olla maksettava korvaus työkyvyttömyyseläkettä saavalle tehdystä työstä? Miten saadaan oikeudenmukainen korvaus?
- Työmarkkinajärjestöjen kanta mahdollisiin henkilöstön muuttuviin toimenkuviin
- Oikeus vuosilomaan, loma-ajan palkkaan jne.
- Maksetaanko tehdystä työstä palkkaa vai korvausta?
- Voiko työosuusrahaa maksaa lineaarisesti?

Työsuhtekysymykset:

- Mihin tahoon muodostuu työsuhde vai muodostuuko työsuhdetta?
- Jos alihankintamalli toteutetaan SHL 27 d §:n mukaisena työnä, työsuhteinen työ sosiaalipalveluna? Tarvitseeko selkeytystä: kuka työllistää, jos on työkykyä?
- Jos työsuhteinen työ ei ole asiakkaalle sopiva tai ajankohtainen, silloin on työtoiminta: Mitkä ovat sen muodot?
- Katsotaanko alihankintamalli osaksi vammaisten työtoimintaa siten, ettei heitä koske työehtosopimukset, jolloin maksettava korvaus olisi (korotettua?) työosuusrahaa verotettavaa tuloa, jos ei saada työosuusrahaa korotettua ja jotenkin ”säädettyä” nykytasolle.

Liite 1

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimintamallikuvaus

Toimintamallikuvauksen pohjana on käytetty IPS-kehittämishankkeessa tehtyä IPS-toimintamallikuvausta. Tämä Laatuperusteisen työhönvalmennuksen kuvaus on sovitettu sosiaalihuollon kontekstiin.

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen ydinominaisuudet ja prosessit

- Toimeenpanoa ohjaavat 25 laatukriteeriä.
- Työhönvalmennus on integroitu osaksi aikuissosiaalityön/vammaispalveluiden/mielenterveys- ja päihdepalveluiden/työkyvyn ja työllistymisen tuen tiimejä.
- Työhönvalmennukseen sisältyy taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvä neuvonta.

Työnhakijataso:

- Palvelu on avoin kaikille asiakkaille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön.
- Työhönvalmennus integroituu osaksi asiakkaan palveluketjua, ja toteutuu tiiviissä yhteistyössä asiakkaan palveluista vastaavan tahon kanssa.
- Palvelu on vapaaehtoista ja käynnistyy asiakkaan omien toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaan.
- Yksilöllinen, kestoaltaan rajaamaton palvelu (ns. jatkettu tuki) ei pääty työllistymisvaiheessa, vaan jatkuu niin kauan kuin työllistynyt asiakas sitä tarvitsee.

Työntekijätaso:

- Työhönvalmentajat erikoistuvat ja keskittyvät nopeaan työnetsintään avoimilta työmarkkinoilta.
- Sama työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia työllistymisen tuen vaiheita (1–5).
- Varmistetaan taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvän ohjauksen sekä neuvonnan saaminen (sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaat).
- Työhönvalmentajilla on realistisesti mitoitettu asiakasmäärä (max. 20 valmennettavaa/työhönvalmentaja).

Palvelun taustalla olevat arvot ja periaatteet

(EUSE Toolkit, 2014)

- **Yksilöllisyys:** Jokaista kohdellaan palvelussa ainutlaatuisena yksilönä, jolla on omat kiinnostuksen kohteensa, mieltymyksensä sekä henkilökohtainen elämäntilanteensa ja elämäntarinnansa.
- **Kunnioitus:** Palvelu on aina työnhakija-asiakkaan työllistymistä edistävä, arvostava ja ikään katsomatta soveltuva.
- **Itsemääräämisoikeus:** Työnhakija-asiakasta tuetaan kehittämään mielenkiinnon kohteitaan ja mieltymyksiään sekä ilmaisemaan valintojaan ja määrittämään työllistymis- ja elämänsuunnitelmiaan henkilökohtaisten mahdollisuuksiensa ja elämäntilanteensa mukaan.
- **Tietoon perustuva valinta:** Työnhakija-asiakasta tuetaan ymmärtämään mahdollisuutensa, jotta hän voi tehdä mieltymystensä mukaisia valintoja ja ymmärtää valintojensa seuraukset.
- **Voimaantuminen:** Työnhakija-asiakasta tuetaan tekemään omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan osallistumiseen vaikuttavia valintoja ja olemaan itse keskeisesti mukana palveluiden suunnittelussa, arvioinnissa ja kehittämisessä.
- **Luottamuksellisuus:** Työnhakija-asiakkaiden antamia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja julkistetaan vain käyttäjän luvalla.
- **Joustavuus:** Palvelu on joustava ja vastaa yksilön tarpeita.
- **Saavutettavuus:** Palvelu, tilat ja tieto ovat kaikkien henkilöiden saavutettavissa.

Palvelun sisältö

Palvelua tarjotaan kaikille töihin haluaville ja siihen osallistuminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja asiakkaan tietoiseen valintaan. Palvelu on yksilöllinen ja pitkäkestoinen tuki työllistymiseen.

Palveluun hakeutuminen; sopiminen työnhakija-asiakkaan kanssa

Palvelu käynnistyy heti, kun asiakas ilmaisee haluavansa töihin.

Työhönvalmentaja

- ➔ tekee palvelun alkaessa työnhakija-asiakkaan kanssa yhteistyösopimuksen, johon kirjataan tietojen vaihtoon liittyvä suostumus, eli mitä työllistymisen tukemiseen liittyvää tietoa saa vaihtaa eri toimijoiden kanssa.
- ➔ varmistaa, että työnhakija-asiakas saa taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvää ohjausta ja neuvontaa. Tavoitteena on välttää sosiaaliturvaetuuksien katkoksia ja lievittää etuuksien menettämiseen liittyvää huolta.
- ➔ laatii työnhakija-asiakkaan kanssa toimintasuunnitelman, jota päivitetään koko prosessin ajan (esim. 3kk/6kk/12kk kohdalla).

Osaamisen kartoittaminen; ammatillinen profilointi

Palvelun alussa kartoitetaan työnhakija-asiakkaan kanssa yhteistyössä hänen toiveensa, tavoitteensa ja osaamisensa sekä tehdään ammatillinen profilointi. Kartoittaminen ja profilointi tehdään 1–3 tapaamiskerran aikana, joiden jälkeen aloitetaan työnantajien kontaktointi.

Työhönvalmentaja

- ➔ tunnistaa työnhakija-asiakkaan vahvuudet ja voimavarat, tavoitteet, kiinnostuksen kohteet sekä resurssit.
- ➔ kartoittaa työnhakija-asiakkaan koulutukset, työkokemuksen ja osaamisen.
- ➔ asettaa työnhakija-asiakkaan kanssa realistiset tavoitteet työllistymiselle ja työnhauille.
- ➔ liittää osaamiset ja profiilin sekä niihin liittyvän tiedon jakamisen osaksi toimintasuunnitelmaa.

Nopea työn etsintä; avoimet työmarkkinat

Palvelussa keskeistä on nopea työnhaku sekä työhönvalmentajan iso rooli työn etsinnässä. Työnhakija-asiakkaan ensimmäinen kasvokkainen kohtaaminen mahdollisen työnantajan kanssa toteutuu jo kuukauden sisällä palvelun aloituksesta.

Työhönvalmentaja

- ➔ seuraa aktiivisesti paikallisia työmarkkinoita ja tuntee työnantaja-asiakkaiden rekrytointitarpeet.
- ➔ tutustuu ja oppii työnantajien työvoimatarpeista ja palkkaamiskäytännöistä.
- ➔ etsii työpaikkoja, joissa työnhakijoiden vahvuudet ja työnantajien työvoiman tarve vastaavat toisiaan.
- ➔ kohtaa työnantajia, käy neuvotteluja työsuhteista ja työtehtävistä, kokoaa mahdollisista työnantajista valikoiman sekä markkinoi työnhakijoita sekä tarjoamaansa tukea työnantajalle.
- ➔ työhönvalmentajalla on vähintään 6 työnantaja- tai rekrytointikontaktia viikossa.

Työskentely työnantaja-asiakkaan kanssa; tuesta sopiminen

Palvelussa työhönvalmentaja työskentelee työnantaja-asiakkaan kanssa löytääkseen hänen tarpeeseensa sopivan työntekijän. Työhönvalmentaja tukee työnantajaa ja työyhteisöä työsuhteen alkaessa sekä työhön kiinnittymisessä. Työnantaja-asiakas näkee työnhakijan palkkaamisesta syntyvät edut ja hyödyt.

Työhönvalmentaja

- ➔ tuntee pääpiirteittäin työnhakijaan ja työllistämiseen liittyvät tuet ja etuudet.
- ➔ tekee systemaattista työnlouhintaa sekä työtehtävien räätälöintiä.
- ➔ valmentaa tarvittaessa koko työyhteisöä.

Työsuhteen ylläpitämisen tuki; tuki työssä ja työpaikan ulkopuolella

Palvelussa työhönvalmentaja tukee työnhakija-asiakasta työsuhteeseen orientoitumisessa, työn oppimisessa ja työkuultuuriin tutustumisessa sekä tilanteen vakauttamisessa ja seuraa asiakkaan tilannetta. Työnhakija-asiakkaan omien voimavarojen kasvaessa tarve työhönvalmentajan tuelle vähenee.

Työhönvalmentaja

- auttaa työyhteisöä rakentamaan työnhakija-asiakkaalle jatkotuen hyödyntämällä työpaikan omia resursseja.
- tukee työnhakija-asiakasta työn ulkopuolella yhdessä päävastuussa olevien sosiaali- ja terveydenhuollon vastaavien toimijoiden kanssa.
- vähentää tukea asteittain työsuhteen aikana.

Palvelun organisointi ja henkilöstö

Esihenkilötason seuranta- ja ohjausryhmä

Työllistymisen tuen ja aikuissosiaalityön/vammaispalveluiden/mielenterveys-/päihdepalveluiden/työkyvyn tuen sekä kuntoutuksen ja työllistyvien osalta työterveyshuollon palvelujen esihenkilöistä koostuva seurantar ryhmä arvioi ja ohjaa laatu- ja työterveyshuollon palvelujen käyttöönottoa ja toimeenpanoa. Seuranta- ja ohjausryhmä varmistaa toiminnan kehittämisen ja toimintamallin alueellisen juurtumisen.

Seuranta- ja ohjausryhmä

- noudattaa ja levittää laatu- ja työterveyshuollon taustalla vaikuttavia arvoja ja periaatteita.
- hyväksyy ja vahvistaa suunnitelmat, joilla viisivaiheinen toimintamalli muunnetaan tuotteiksi, palveluiksi ja prosesseiksi.
- hyväksyy ja vahvistaa suunnitelmat, joilla toteutetaan toimintamallin tuloksellinen markkinointi työnhakija- sekä työnantaja-asiakkaille.
- varmistaa asiakkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen oman palvelunsa ohella myös palveluiden kehittämiseen ja arviointiin.

Integroidut työllistymisen tuen ja asiakkaan muut palvelut

Työllistymisen tuen ja aikuissosiaalityön/vammaispalveluiden/mielenterveys-/päihdepalveluiden/työkyvyn tuen ja kuntoutuksen palveluiden sekä työllistyvien osalta työterveyshuollon palvelut muodostavat kokonaisuuden niin, että niistä rakentuu toisiaan tukeva palveluprosessi. Integroiduissa palveluissa työhönvalmentajat osallistuvat palvelun suunnitteluun ja työllistymisen tuki kuuluu työkyvyn ja työllistymisen tuen tai palvelu-/asiakassuunnitelmaan.

Integroidussa laatu- ja työterveyshuollon työhönvalmennuksessa

- työhönvalmentajien työpiste on jaettu palvelun tiimin kanssa. Mikäli työpiste on erillään, osallistuvat työhönvalmentajat viikoittain tiimin kokouksiin (ei korvattavissa hallinnollisilla kokouksilla), joissa keskustellaan yksittäisistä työnhakija-asiakkaista, heidän työllistymisvaihtoehdoistaan sekä tehdään yhteisiä päätöksiä.
- työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä 1–2 tiimiin, joiden kautta asiakasohjaus tapahtuu.

- ➔ työhönvalmentajilla ja hoitotaholla on selkeä työn- ja vastuun jako; hoitotaholla on vastuu siitä, että ihmisen vointi on riittävän hyvä, ja että arki sujuu. Työhönvalmentajan tehtävät liittyvät puhtaasti työllistymisen edistämiseen.
- ➔ työnhakija-asiakkaan kanssa laadittu yhteistyösopimus ja tietojen vaihtoa koskeva suostumus ohjaavat työllistymisen tukeen liittyvien tietojen ja hoitotietojen käsittelemistä sekä yhdistämistä yhdeksi kansioksi.

Työhönvalmennustiimi

Työhönvalmentajien työtä tehdään tiimipohjaisesti niin, että tiimissä työskentelee vähintään kolme työhönvalmentajaa, joista yksi toimii tiiminvetäjänä. Vastuullinen työhönvalmennus tarkoittaa, että jokainen työhönvalmentaja vastaa työllistymisen tuen kaikkien vaiheiden toteuttamisesta työhönvalmennuksen laatukriteerejä ja periaatteita noudattaen.

Tiimirakenteessa

- ➔ työhönvalmentajilla on yksilölliset asiakasmäärät; kokoaikaisella työhönvalmentajalla max. 20 asiakasta.
- ➔ tiiminvetäjä seuraa ja varmistaa, että tiimissä noudatetaan kansainvälisiä laatusuosituksia ja periaatteita.
- ➔ tiiminvetäjä seuraa ja raportoi tiimin tuloksista (seuranta tiimitasolla, ei yksittäisten työntekijöiden tasolla).
- ➔ työhönvalmentajilla on oma, laatua ja tuloksia arvioiva tiimitapaaminen viikoittain.
- ➔ niin työmäärää kuin työnantajakontaktejakin voidaan tehokkaasti jakaa.

Työhönvalmentajien osaaminen

Työhönvalmentajat työskentelevät ratkaisukeskeisesti työnhakija-asiakkaiden yksilöllisten tavoitteiden ohjatessa työskentelyä. Heillä on kyky nostaa esiin työnhakijan omia voimavaroja ja taitoja ja riittävä osaaminen niin itse toimintamalliin kuin ohjaus- ja valmennustyöhönkin liittyen. Työhönvalmentajat tuntevat paikalliset työmarkkinat sekä palvelujärjestelmän, ja he työskentelevät asiakaslähtöisesti huomioiden sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaan tarpeet. Työllistymisen tuen ja kuntoutuksen integroituihin palveluihin palkatut työhönvalmentajat hallitsevat omat tehtävänsä, ja ymmärtävät roolinsa ja vastuunsa

Osaaminen varmistetaan

- ➔ huolellisella rekrytoinnilla.
- ➔ takaamalla riittävät resurssit ja valmiudet rekrytoitavien työhönvalmentajien kouluttamiseksi.
- ➔ edistämällä yhteisöllistä oppimiskulttuuria ja kannustamalla jatkuvaan oppimiseen.
- ➔ seuraamalla ja arvioimalla laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja turvaamalla mahdollisuudet työskentelyyn kansainvälisiä laatukriteerejä ja periaatteita noudattaen.

Lähteet

- European Union of Supported Employment Toolkit (2010) European Union of Supported Employment. <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Harkko, Jaakko & Lehto, Sarita & Pitkänen, Sari & Ala-Kauha-luoma, Mika (2018) Selvitys sijoita ja valmenna -mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Kuntoutussäätiö, Helsinki. <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>
- Homma haltuun-Toiveista töihin, Vaalijalan kuntayhtymä. Työkykyohjelman loppuraportti (2022). <https://innokyla.fi/sites/default/files/202212/Ty%C3%B6kykyohjelma%20hankkeiden%20loppuraportti.pdf>
- IPS-menetelmäkoulutus (2021) IPS-menetelmäkoulutuksen materiaalit. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke/materiaalit/ips-menetelmäkoulutuksen-materiaalit>
- Keski-Suomen sairaanhoitopiiri (2022) Meijän kyvyt käyttöön. Loppuraportti. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Loppuraportti%20Meij%C3%A4n%20kyvyt%20k%C3%A4ytt%C3%B6n%20hanke%2021.12.22.pdf>
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Omillaan osuuskunta (2023) Omillaan osuuskunta. <https://www.omillaan.fi/>
- Paanetoja, Jaana (2019) Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyotoiminnan%20uudistaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rovaniemen kaupunki (2022) Työkyky käyttöön -hanke. Loppuraportti. https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-11/21.11.2022_Ty%C3%B6kyky%20k%C3%A4ytt%C3%B6n%20loppuraportti%20versio_final.pdf
- Saikku, Peppi & Joensuu, Matti & Männistö-Inkinen, Vilja & Putanen, Joonas (toim.) (2023) "Täällä ei sanota, että ei kuulu meille": Työkykyohjelman arviointi- ja seuranta tutkimuksen loppuraportti. Raportti 2/2023. Terveyden ja hyvinvoinnin liitos. Työterveyslaitos. Vantaa 2023.
- Siun soten työkykyohjelma 2020–2022 Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä, Siun sote (2022). Työkykyohjelman loppuraportti 2022. https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Siun%20sote_ty%C3%B6kykyohjelma2020-2022_loppuraportti.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:11 (2020) Työkykyohjelma 2020–2022. Ohjelma ja hakuopas. Viitattu 11.4.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9866-7>
- Sosiaalialan osaamiskeskus Verso (2022) Tuetusti työhön ja osallisuuteen Päijät-Hämeessä. Loppuraportti. https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/TTO%20loppuraportti_0.pdf
- Sosiaalihuoltolaki 1982/710. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1982/19820710#L3P27a>
- Tuetusti työhön ja osallisuuteen Päijät-Hämeessä (2022) Sosiaalialan osaamiskeskus Verso. Työkykyohjelman loppuraportti 2022. https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/TTO%20loppuraportti_0.pdf
- Työkykyisempi Stadi -hanke Helsingin kaupunki (2022) Työkykyohjelman loppuraportti 2022. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2023-01/Ty%C3%B6kykyisempi%20Stadi%20hanke%20loppuraportti.pdf>
- Työtä – Etelä-Karjalan osatyökykyisten työkykyohjelma 2020–2022 (2022). Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri. Työkykyohjelman loppuraportti. <https://innokyla.fi/sites/default/files/202212/LOPPURA-PORTTI%20Ty%C3%B6t%C3%A4-hanke%20Etel%C3%A4-Karjala%2027.12.2022.pdf>

Leena Normia-Ahlsten
Tuuli Riisalo-Mäntynen

Tuetun työllistymisen menetelmät osana sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamista

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus ja alihankintamalli

Suomessa on tarve vaikuttaville toimintamalleille osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Työllistymisen tukea ei ole riittävästi tarjolla osatyökykyisille työttömille ja tuen menetelmät vaihtelevat. Lisäksi työ- ja elinkeinohallinnon palvelut eivät ole kaikille tukea tarvitseville työnhakijoille riittäviä, vaan osa tarvitsee yksilöllisempää ja pitkäkestoisempaa tukea työllistyäkseen. Työeläkelaitosten ja Kansaneläkelaitoksen järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen taas eivät ole oikeutettuja kaikki, joita kuntoutus hyödyttäisi. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa on myös paljon kehitettävää työkyvyn ja työllistymisen näkökulmasta.

Työkykyohjelmassa 2019–2022 pilotoitiin tuetun työllistymisen menetelmiä sosiaalihuollon asiakkaille. Tuetun työllistymisen menetelmät tarkoittivat Työkykyohjelmassa laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta ja alihankintamallia. Näillä toimintamalleilla lisättiin erityisesti vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Työpaperissa kuvataan piloteista nousseita keskeisiä kokemuksia, tuloksia ja kehittämissuhteita.



Terveyden ja
hyvinvoinnin laitos

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
PL 30 (Mannerheimintie 166), 00271 Helsinki

thl.fi



9 789524 081047

ISBN 978-952-408-104-7

TYÖPAPERI 18/2023