

Kehitysvammalain mukainen työtoiminta ja työhönvalmennus; palvelukuvaus ja palvelupolku -Meijän kyvyt käyttöön -hanke

TYÖVALMENNUSPALVELU KÄTEVÄ, Jyväskylän kaupunki

YLEISTÄ

Työvalmennuspalvelu Kätevä tarjoaa tukea tuettuun työllistymiseen jyvaskyläläisille kehitysvammaisille henkilöille. Kätevän visio: jokaiselle avoimille työmarkkinoille hakevalle kehitysvammaiselle sopiva työpaikka. Asiakkaita palvelussa on tällä hetkellä noin 75 ja vuosittain tulee noin kymmenen valmennettavaa lisää. Työvalmennuspalvelu Kätevässä on tehty työllistymiseen tähtäävää työtä vuodesta 2010 ja tällä hetkellä (kevät 2021) palkkatyösuhteisessa työssä on noin 25 henkilöä (osa asiakkaista avotyötoiminnassa tai työn kokeilussa, osa Sosiaalihuoltolain 27 e § mukaisessa toiminnassa ja noin 10 henkilöä valmennusryhmässä). Henkilöstön määrä on neljä koko-aikaista työntekijää. Asiakkaat ovat työikäisiä kehitysvammaisia; kehitysvammadiagnoosi tulee olla. Lähes kaikki ovat ammattikoulun käyneitä henkilöitä ja he ovat motivoituneita työllistymään. Palvelua tuottaa Jyväskylän kaupungin sosiaalipalvelut, joihin vammaispalvelut kuuluvat.

HAKEMUS

Palveluun hakeudutaan täyttämällä ”Hakulomake Kehitysvammaisten päivä- ja työtoimintaan”. **Hakemus** ohjautuu vammaispalveluiden sosiaalityöhön ja se käsitellään vammaispalveluiden yhteistyöryhmässä, josta hakemus ohjautuu palveluesimiehen kautta Työvalmennuspalvelu Kätevään. Hakemuksen saavuttua henkilöstö ottaa yhteyttä hakijaan viikon sisällä puhelimitse ja sopii tutustumiskäynnin. Tutustumiskäynnin yhteydessä tai jo ensimmäisessä puhelussa sovitaan kokeilujakso, jonka aikana henkilöstö ja hakija voivat arvioida, onko palvelu tarkoituksenmukaista ja oikea-aikaista. Mikäli hakija on motivoitunut työllistymään ja henkilöstö katsoo hakijan olevan sopiva palveluun, sovitaan toiminnan aloittamisesta.

VALMENNUS

Valtaosa palveluun tulevista aloittaa **valmennusryhmässä**, jossa voidaan todentaa ammatillista osaamista, työelämävalmiuksia, sosiaalisia valmiuksia sekä muita työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja yksilöllisen tarpeen mukaan. **Yksilöllisen työllistymispolun** suunnitteleminen aloitetaan ja työllistyjälle nimetään Kätevältä **omaohjaaja**, joka toimii vastuuhenkilönä. Käytännössä työllistymispolun suunnitelma kirjataan yhteistyössä asiakkaan kanssa toteuttamissuunnitelmaan, joka tehdään valmennusjakson alkuvaiheessa. Valmennusryhmässä asiakas on yksilöllisen tarpeen mukaisen ajan ja saa yksilöllistä valmennusta. Valmennusjaksolla opitaan tuntemaan työllistyjää ja hän oppii tuntemaan Kätevän tapaa työllistää. Asiakkaan tuntemisen nähdään edistävän työhön siirtymistä sekä työssä pysymistä ja se tuo turvaa myös asiakkaalle, koska hänelläkin on mahdollisuus tutustua ja luoda suhdettaan omaohjaajaan.

Työsuhteen ja toimintakyvyn muutokset on huomioitava palvelussa; työsuhteet ovat usein määräaikaista ja palkkatukimäärärahat vaihtelevat vuosittain. Myös asiakkaiden toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset saattavat vaikuttaa työllistymiseen ja työssä pysymiseen. Mikäli työllistyminen ei ole mahdollista esim. toimintakyvyn muutoksen vuoksi, järjestetään tavoitteellista päiväaikaista toimintaa ja valmennusta joko valmennusryhmässä tai muissa työ- ja päivätoiminnoissa. Osa palkkasuhteisessa työssä olevista asiakkaista tarvitsee myös päiväaikaista toimintaa ylläpitääkseen sosiaalisia suhteitaan (vertaistuki) ja pärjätäkseen työelämässä.

Suunnitteilla on kehittää toimintaa niin, että yhtenä palvelumuotona on matalankynnyksen ”**Kohtaamo**”-palvelu (**kehittämisvaiheen nimi palvelulle**), johon voi tulla itselleen sopivana ajankohtana tapaamaan työvalmennuksen ohjaajia sekä saamaan vertaistukea ja sosiaalisia suhteita. Käytännössä toiminta voisi olla ennalta suunniteltujen tietoiskujen ja lyhyiden työelämävalmennuksien toteuttaminen teemoittain. Näihin

kukin voisi osallistua oman kiinnostuksensa mukaan. Ajatuksena on myös, että rennolle oleskelulle ja vapaalle keskustelulle olisi aikaa ja tilaa.

TYÖN ETSINTÄ

Valmennuksen alussa tehdään suunnitelmaa työllistymisestä (toteuttamissuunnitelma) ja pohditaan yhdessä asiakkaan kanssa hänen toiveidensa mukaista alaa ja työpaikkaa. Työllistyjän oma motivaatio on erittäin tärkeä ja tässä vaiheessa on tärkeää saada kiinnostuksen kohteet ja työllistyjän toiveet esille, jotta työllistymiselle on paremmat edellytykset. Työvalmennuksen ohjaaja etsii työpaikkaa käyttäen olemassa olevia kontakteja tai tekemällä uutta työnantajayhteistyötä. Tavoitteena tiivistää työn etsinnässä yhteistyötä **Te-palveluihin**, jonka kautta voisi löytyä työpaikkoja.

TYÖN KOKEILU

Työn kokeilun on tarkoitus kehittää työelämävalmiuksia ja sen tavoitteena on johtaa työsopimukseen ja tätä korostetaan niin työllistyjälle kuin työnantajallekin. Työn kokeiluita voi olla useampia ennen varsinaiseen työsuhteeseen päättymistä ja sen tarkoituksena on myös erilaisiin työtehtäviin ja ammattialoihin tutustuminen, oman alan etsiminen ja työtehtävien soveltuvuuden arviointi. Työn kokeilu toteutetaan tällä hetkellä Kehitysvammaisten erityishuoltolain mukaisena avotyötoimintana, jolloin työllistyjä on huoltosuhteessa Jyväskylän kaupunkiin. Sopimus tehdään kaupungin ja työnantajan välillä ja esim. vakuutus on hoidettu Jyväskylän kaupungin toimesta. Työn kokeilu määritetään yksilöllisesti ja joustavasti, mutta kuitenkin niin, että tavoitteena on työsuhde.

TYÖSOPIMUS

Työsopimuksen alkaessa työvalmennuksen ohjaaja on mukana vahvasti, jotta työsuhde lähtee käyntiin hyvin. Työllistyjän niin toivoessa työvalmennuksen ohjaaja on mukana työsopimuksen allekirjoituksessa ja tätä suositellaan myös siksi, että työsopimuksessa on usein käsitteitä, joita työllistyjälle on syytä avata. Myös esim. ansaintarajan kanssa on oltava tarkkana ja työvalmennuksen ohjaajan tehtävänä onkin pitää huoli, että työllistyjän etuudet pysyvät hänelle parhaalla mahdollisella tasolla. Usein työsuhteen aloittaminen on työllistyjälle jännittävä tilanne ja tutun ohjaajan läsnäolo voi tätä jännitystä lieventää.

TUKI TYÖLLISTYJÄLLE

Työsopimus on usein osa-aikainen, jolloin työtunteja on vähemmän. Mikäli työllistyjä niin haluaa, on hänellä mahdollisuus käydä Työvalmennuspalvelu Kätevässä esim. yhtenä päivänä viikossa. Tämä sovitaan aina yksilöllisesti. Moni työllistyjä haluaa käydä ryhmässä tapaamassa kavereitaan ja ohjaajia ja kokee tämän vertaistuen tärkeänä. Tämä nähdään hyvänä myös siksi, että työvalmennuksen ohjaaja näkee työllistyjää säännöllisesti ja voi tukea häntä; kysellä useammin kuulumisia ja tarvittaessa selvittää työhön liittyviä haasteita. Säännöllisiä työpaikkakäyntejä tämä ei korvaa, mutta mahdollistaa entistä yksilöllisemmän tuen. ”Kohtaamo”-palvelulla pyritään myös vastaamaan edellä kuvattuun tarpeeseen ja moni voisiikin sitä käyttää, mikäli palvelu olisi helposti saatavilla sijaintinsa puolesta. Tämänhetkiset tilat eivät ole tähän parhaat mahdolliset ja tila-asiaan toivotaan muutosta tulevaisuudessa.

Työsuhteen aikana työllistyjällä on työvalmennuksen säännöllinen tuki, jota toteutetaan mm. työpaikkakäyntien muodossa. **Työpaikkakäynnin** aikana keskustellaan työhön liittyvistä asioista ja pohditaan työpaikan arkea, työtehtävistä suoriutumista, keskustellaan työssä askarruttavista asioista ja tuetaan työllistyjää kokonaisvaltaisesti. Työpaikkakäynnillä voidaan keskustella myös työhön liittyvistä muutoksista tai muutoksen tarpeesta ja näissä omaohjaaja voi toimia ”tulkkina” ja pyrkiä luomaan ymmärrystä puolin ja toisin.

Asiakkuus on pysyväisluontoista, palveluista poistuvuus vähäistä ja tuen tarve yksilöllistä. Tavoitteena on kuitenkin, että alkuvaiheen vahvemman tuen jälkeen henkilö pärjää varsin itsenäisesti työssään ja saa tukea

työhön alkuvaiheen jälkeen säännöllisesti, mutta harvemmin. Mikäli opiskelu on työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaista, voidaan asiakasta ohjata ammatillisiin opintoihin tai tuettuun oppisopimukseen. Jyväskylässä on käytössä myös henkilökohtainen budjetointi, jota voidaan hyödyntää työllistymiseen liittyvissä asioissa.

TUKI TYÖNANTAJALLE

Työnantajaa ja työyhteisöä tuetaan koko työllistymisprosessin ajan. Työvalmennuksen ohjaaja on apuna työtehtävien räätälöinnissä ja mikäli työllistyjä tarvitsee, työtä ja työtehtäviä voidaan selkiyttää eri menetelmin; kuvalliset ohjeet, aikataulutus, taukomuistutukset yms. Työvalmennuksen ohjaaja antaa tietoa, auttaa ja neuvoo työnantajaa työllistymiseen liittyvissä asioissa, kuten tukien hakemisessa (palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, kuntalisä). Työllistyminen pyritään tekemään työnantajalle mahdollisimman helpoksi. Palkkatukijakson ollessa loppuillaan työvalmennuksen ohjaaja muistuttaa työnantajaa jatkohakemuksen tekemisestä ja tekee yhteistyötä työnantajan kanssa, kuten ensimmäisessäkin hakemuksessa.

Työnantajalle on tärkeää, että hänellä on paikka, josta saa apua/tukea ja tämä nähdään tärkeäksi asiaksi myös työvalmennuksessa. Myös työnantajalle ja työyhteisölle annettava tuki on yksilöllisesti sovittua ja toteutuu tarpeen mukaan. **Työpaikkakäynnit** sekä muu säännöllinen yhteydenpito ovat keinoja toteuttaa tukea työnantajan ja työyhteisön suuntaan.

YHTEISTYÖ JA ETUUDET

Yhteistyötä työllistymiseen liittyen tehdään laajassa verkostossa. Tärkeitä yhteistyötahoja ovat sosiaalityö ja palveluohjaus, kehitysvammalääkäri/terveyskeskuslääkäri(B-lausunto), **Kela, Te-palvelut**, oppilaitokset, työnantajat ja työyhteisöt sekä henkilön arjen kannalta muut tärkeät toimijat (asumisyksikön henkilöstö, vanhemmat, läheiset yms.). Yhteistyötä tehdään tarpeen mukaan, mutta varsinkin työsuhteen alkamisvaiheessa tarvitaan monia yhteistyötahoja, koska esim. taloudellisten asioiden turvaaminen ja työn sujuva aloittaminen on tärkeää ihan jokaiselle. Asiakasta tuetaan esim. Kelaan, Te-palveluun, Verohallintoon ja yleiseen edunvalvontaan liittyvien asioiden hoitamisessa yksilöllisesti ja sopien vastuunjaosta muun verkoston kanssa.

Oppilaitosyhteistyötä tehdään erityisammattikoulun kanssa opintojen loppuvaiheessa, kun **hakulomake** on saapunut Kätevään. Mikäli hakijalla on esim. ammattiopintojen aikana ollut työssäoppimisjakso, joka voisi olla tuleva työpaikka, hyödynnetään näitä hyviä kokemuksia työllistymisessä. **Te-palveluihin** ilmoittautuminen hoidetaan yleensä oppilaitoksen taholta, samoin työkyvyttömyyseläkkeen (**Kela**) hakeminen opintojen loppuvaiheessa.

Mikäli työttömäksi ilmoittautumista ei ole tehty ennen palvelun piiriin tulemistä, hoidetaan se yhteistyössä asiakkaan kanssa. Työkyvyttömyyseläke on suurella osalla työllistyjistä taloudellisena tukena jo haettuna ja myönnettyä. Palkkatuki on myönnetty suurimmalle osalle palkkasuhteisessa työssä olevista (sairaus/vamma -perusteinen). Iso osa työsuhteessa olevista asiakkaista tekee työtä osa-aikaisesti ansaintarajan puitteissa, jolloin tulona on myös edellä mainittu työkyvyttömyyseläke. Moni asiakas saa asumistukea sekä joitain muita Kelan myöntämiä tuki, kuten hoitotukea tai/ja vammaistukea. Työvalmennusryhmässä ja työn kokeilussa ollessaan asiakas saa työosuusrahaa (5-12€/pvä).

TYÖVALMENNUSPALVELU KÄTEVÄN OHJAAJAN TEHTÄVÄT:

- Valmennusryhmän ohjaaminen: työelämävalmiuksien arviointi, työelämän pelisääntöjen perehdyttäminen, sosiaalisten taitojen ja tunnetaitojen ylläpito ja vahvistaminen, työhyvinvointiasioissa neuvominen ja ohjaaminen.

- Yksilöohjaus: yksilöllisen työllistymissuunnitelman (toteuttamissuunnitelma) tekeminen, työpaikan etsiminen, yksilöllisen ja säännöllisen tuen antaminen sekä sovituista asioista ja tapahtumista kirjaaminen asiakastietojärjestelmään.
- Työpaikalla: tuki työhön perehdyttämisessä, työtehtävien räätälöiminen työntekijän, työyhteisön ja työnantajan kanssa, työnantajan tukeminen työllistymiseen liittyvien tukien hakemisessa, säännölliset työpaikkakäynnit ja jatkuva tuki. Työn kannalta tarvittavien tietojen antaminen työyhteisölle ja työnantajalle yhteistyössä asiakkaan kanssa.
- Verkostoyhteistyöstä huolehtiminen: työllistymisen sekä muun elämän kannalta olennaisten henkilöiden kanssa tehtävä verkostoyhteistyö: työnantajat, työyhteisö, sosiaali- terveyspalvelut, TE-palvelut, Kela, asiakkaan läheiset, oppilaitokset, viranomaiset jne.
- Toiminnan jatkuva suunnittelu ja kehittäminen palvelun parantamiseksi.
- Etuusvalvonta: ohjaajan oltava tietoinen, miten etuudet vaikuttavat toisiinsa ja huomioitava ansaintarajan tiukka linjaus; hyvä sopia työllistyjän kanssa, miten asiaa seurataan ja tukea asiakasta hänen tarpeensa mukaan.
- Työnantajayhteistyö: uusien työpaikkojen etsiminen asiakkaan tarpeiden mukaan sekä yhteydenpito nykyisiin ja aiempiin työnantajiin uusien työsuhteiden luomiseksi.

KEHITTÄMISIDEOITA JA AJATUKSIA

Kelan kanssa tehtävä yhteistyö nähdään tärkeänä, koska etuusasiat vaikuttavat asiakkaiden taloudelliseen tilanteeseen ja näissä asioissa työvalmennuksen ohjaaja tarvitsee ajoittain Kelan asiantuntijan neuvoja. Ansaintarajan seurantaa toteutetaan yhteistyössä asiakkaan ja hänen verkostonsa kanssa ja työnantajia muistutetaan rajan noudattamisesta. Ajoittain tämä tiukka raja aiheuttaa selvityksiä ja tässä nähdään suurta riskiä palkkakehityksen näkökulmasta. On tullut tilanteita, jolloin palkka on ollut niin lähellä ansaintarajaa, että esim. yleiskorotus nostaisi ansiot yli ansaintarajan ja ainoa keino välttää ylitys, on ollut työtuntien vähentäminen. Samaan tilanteeseen voidaan joutua, kun henkilö saa työehtosopimuksen mukaisen kokemuslisän ja tämä ei tue normaalia palkkakehitystä. Jotkut voisivat tehdä enemmän työtunteja, mutta ansaintarajan ehdottomuus ei anna tähän mahdollisuutta ja todella harva pystyy työskentelemään täysiaikaisesti saaden toimeentulonsa työn kautta (huomioitava työssä jaksaminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, kognitiivinen kuormitus jne.). Ansaintarajaan tulisi saada porrastus, jotta työtä voisi tehdä joustavammin.

Kuten aiemmin mainittiin, asiakkuus palvelussa on pitkäkestoista ja tuki jatkuva. Tämä nähdään tärkeänä, koska on syytä muistaa, että kehitysvammaisuus on ominaisuus, joka ei poistu työllistyjältä ja hän tarvitsee tukea yksilöllisesti työllistymisensä eri vaiheissa sekä työuransa aikana. Usein myös työnantaja ja työyhteisö kokee, että jatkuva ja säännöllinen tuki on edellytys työsuhteen aloittamiselle ja sen jatkumiselle. Työnantajat kokevat, että heillä tulee olla taho, johon voi olla yhteydessä ja näin ollen palvelu ei käytännössä lopu. Työvalmennuksen ohjaajat näkevät, että mikäli tukea ei voida tarjota jatkuvana, voi moni työsuhte päättyä ja mahdollisiin haasteisiin ei pystytä reagoimaan oikea-aikaisesti. Tuen on näin ollen oltava pitkäaikaista, yksilöllistä ja oikea-aikaista.

Merkille pantavaa on myös termistö, jota esim. etuuksissa käytetään. On ristiriitaista, että nuori henkilö valmistuu ammatillista opinnoista ja hänelle haetaan työkyvyttömyyseläke. Jo termi kertoo, että olet ”työkyvytön” ja että etuutesi on ”eläke”. Tämä aiheuttaa myös hämmennystä ja luo työllistyjille epäedullisen aseman työmarkkinoilla. Henkilö on juuri päässyt työllistymisen ensimmäiselle askelelle ja on työkyvyttömyyseläkeläinen. Tässä voisi olla pohdittavaa laajemmaltikin!

Kehitysvammaisten työllistymistä on toteutettu Jyväskylässä jo vuosia ja työsuhteita on saatu niin yksityiselle kuin julkiselle sektorille. Myös toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita on muodostunut molemmille tahoille. Jyväskylän kaupunki on esimerkiksi palkannut kehitysvammaisia toistaiseksi voimassa oleviin

työsuhteisiin ja tätä trendiä pyritään toteuttamaan myös jatkossa. Toiminnan kehittämiseksi on edellytyksiä ja henkilöstö on motivoitunut tuottamaan entistä laadukkaampaa palvelua ja tarjoamaan työllistymisen mahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille.