

Kehitysvammaisten työtoiminta ja työ(hön)valmennus

Kuvaile palvelun sisältöä

- **Työvalmennuksen** tavoite on tukea asiakasta etenemään kohti hänen toiveidensa ja kykyjensä mukaista työmarkkinoille sijoittumista. Asiakas voi sijoittua joko tuetusti työhön tai tuettuun työtoimintaan. Toiminta perustuu asiakkaalle tehtyyn palvelutarpeen arviointiin ja palvelusuunnitelmaan. Verkostoyhteistyön ja yksilötapaamisten keinoin selkeytetään asiakkaan toiveet, taidot, voimavarat, tuen tarpeet, koulutus, etuudet, muut palvelut, kokemus työelämästä, valmiudet työelämään.

Asiakkaille annetaan ohjausta tarvittaviin palveluihin yksilöllisen tarpeen mukaan (esim. asuminen, päihdeongelmat, mielenterveyden haasteet, vapaa-ajan toiminta ym.). Asiakkaan kanssa yhteistyössä työn etsintä, työhakemusten tekeminen, CV: tekeminen, palkkatukiprosessissa auttaminen (työvalmentajan lausunto B-lausunnon tueksi lääkärikäynnille, yhteydet Kelaan ja TE-palveluihin, Verohallintoon ja tarvittaviin muihin tahoihin), sopimukset ja ohjaus työpaikoilla asiakassuhteen ajan, työkykyä tukeva vapaa-ajan ryhmätoiminta asiakkaille.

- **Työtoiminnan tarkoituksena** on tukea asiakkaiden sosiaalista osallisuutta ja aktiivista kansalaisuutta. Toimintaa järjestetään palvelusuunnitelman mukaisesti joko sosiaalihuoltolain tai kehitysvammaisten erityishuoltolain mukaan. Toiminnassa huomioidaan asiakkaan taidot ja kiinnostuksen kohteet. Työelämäosallisuutta edistävän toiminnan painopisteenä on tukea vammaisten ihmisten osallisuutta, auttaa selviytymään jokapäiväisessä elämässä sekä ylläpitämään opittuja taitoja ja oppia uusia. Asiakas voidaan ohjata työtoiminnasta tuetun työllistymisen palveluun tai opiskelemaan.

Mikä organisaatio palvelua järjestää?

- Keusote

Mikä taho/tahot palvelua tarjoaa?

- Kuntayhtymän vammaisten palvelut.

Kuinka paljon asiakkaita palvelussa on (esim. vuosittain)?

- Tällä hetkellä kuntayhtymän alueella asiakasmäärä työvalmennuksessa on noin 120 ja työtoiminnassa 145.

Minkälainen on asiakasrakenne ja -jakauma?

- Asiakkaiden keski-ikä on noin 30 vuotta; asiakkaissa on myös eläkeikää lähestyviä. Valtaosalla asiakkaista on päätös työkyvyttömyyseläkkeestä, mutta uusista, nuorista asiakkaista moni aloittaa työvalmennuksessa ilman tätä. Useimmat asiakkaat tulevat palveluun kehitysvammadiagnoosilla

ja EHO-päätöksellä, muutama myös SHL:n mukaisella päätöksellä. Toiveidensa ja kykijensä mukaan asiakas voi työskennellä osan viikosta työtoiminnassa ja osan työhönvalmennuksen asiakkaana toimintakeskuksen ulkopuolella.

Asiakkaan ikääntyessä tai toimintakyvyn muuttuessa palvelun tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan, ja toiminnan sisältöä muokataan asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Mitkä ovat asiakkaiden yleisimmät lähettäjätahot?

- o Vammaispalvelujen sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen kautta.

Mihin asiakkaat päätyvät tästä palvelusta?

- o Työhönvalmennuksesta asiakkaat sijoittuvat tuettuun työtoimintaan tai työllistyvät tuetusti. Joskus tulee esille, että palvelu ei ole oikea-aikainen ja asiakas ohjataan yksilöllisesti sopiviin palveluihin (opinnot, työtoiminta jne.). Osa eläköityy vanhuuseläkkeelle työstään.
- o Työtoiminnassa pyritään kannustamaan ja tukemaan asiakkaiden suuntautumista toimintakeskuksen ulkopuolisiin työtehtäviin työvalmentajien tuella. Asiakkaat jäävät eläkkeelle palvelusta 65-vuotiaana tai tarvittaessa aikaisemmin, jos se on asiakkaan toimintakyvyn ja / tai terveyden kannalta tarkoituksenmukaista.

Kuinka pitkiä palvelujaksoja asiakkailla on?

- o Asiakkuudet voivat olla pitkiä kehitysvammaisilla asiakkailla, pysyvästä haitasta johtuen. Erityisesti nuoremmilla asiakkailla asiakassuhde voi katketa tilapäisesti tai kokonaan esimerkiksi opiskelun vuoksi. Osa asiakkaista on ollut palvelussa kymmeniä vuosia. Toisaalta osa asiakkaista osallistuu työtoimintaan ainoastaan työtaitojen kartoittamisen ajan, ja työllistyy palkkatöihin nopeastikin. Heidän palvelujaksonsa työtoiminnassa voi olla lyhyt (1–6 kk), ja päiväaikainen toiminta jatkuu työvalmennuksen asiakkuudessa.

Kuvaile ja pohdi tiiviisti, kuinka palvelussa toimii yhteistyö muiden sote-palveluiden kanssa.

- o Yhteistyö muiden sote-palveluiden kanssa perustuu asiakkaan tarpeisiin. Työvalmennuksessa yhteistyötä tehdään muun muassa sosiaaliohjauksen, sosiaalityön ja asumisen ohjauksen kanssa. Työtoiminnassa mahdollisia yhteistyötahoja ovat myös HUSin psykiatrinen poliklinikka, terveyskeskuksen psykiatrinen sairaanhoitaja ja kotisairaanhoito. Nämä kontaktit ovat vähäisempiä ja koskettavat vain osaa asiakkaista.
- o Asumisyksikköjen kanssa yhteistyö on useimmin toistuvaa asiakkaan arkeen liittyviä ja hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä tietojen vaihtoa. Yhteistyötä on viime vuosina haastanut joidenkin yhteistyökumppaneiden kanssa vaitiolovelvollisuuteen vetoaminen. Esim. asiakkaiden lääkityksestä, terveydentilan haasteista ei välitetä tietoa, jolloin asiakkaan turvallisuus saattaa vaarantua työpäivän aikana.
- o Vammaispalveluiden sosiaalityön ja -ohjauksen kanssa arvioidaan asiakkaan palveluntarvetta, sen sisältöä, riittävyyttä ja sujuvuutta. Myös huoli asiakkaan hyvinvoinnista keskustellaan sosiaalityön kanssa.

Onko palvelussa tai sen asiakkailla (tai osalla asiakkaista) tukenaan asiakasvastaava? Jos on, kuka toimii asiakasvastaavana? Jos ei, voit pohtia, olisiko asiakasvastaavamallista hyötyä tai haittaa.

- Työhönvalmennuksessa ja työtoiminnassa ei varsinaisesti ole asiakasvastaavamallia. Sosiaalityöntekijä tai -ohjaaja tekee palvelutarpeen arvion ja palvelusuunnitelman, joissa kokonaiskuva luodaan ja palvelut sen mukaisesti asiakkaalle tarjotaan. Työvalmentaja huolehtii asiakkaan työhön liittyvästä kokonaisuudesta ja ohjaa tarvittaviin lisäpalveluihin yhteistyössä sosiaalityön/ohjauksen kanssa. Työtoiminnassa asiakkaille on nimetty omaohjaajat, jotka vastaavat yksilöllisestä päiväaikaisesta toiminnasta.
- Asiakasvastaavamalli, jossa on selkeästi määritelty henkilö, joka vastaa asiakkaan kokonaisuudesta olisi hyödyllinen asiakkaan edun toteutumisen näkökulmasta. Esim. tilanteessa, jossa asiakkaan tilanne on vuosia stabiili ja hänellä on kaikki niin sanotusti hyvin, palveluntarpeen arvioinnin koolle kutsuminen saattaa jäädä tekemättä. Asiakkaan elämäntilanteeseen saattaa silti liittyä palveluntarpeita. Voi olla myös niin, ettei asiakkaan verkostot tai asiakas itse aktivoitu lainkaan ja näin palveluntarpeet eivät tule esille. Asiakas tai hänen läheisensä eivät välttämättä ole tietoisia saatavilla olevista asiakkaan elämää hyödyttävistä palveluista, joihin asiakas olisi oikeutettu.

Onko asiakkaille tarjolla työhönvalmennusta? Jos on, kuinka paljon?

- Kyllä. Yksilöllisen tarpeen mukaan, kuukausista vuosikymmeniin, koko asiakkuuden ajan.

Mikäli mahdollista, kuvaile ja/tai arvioi, mitä etuuksia asiakkaat saavat. Vaikuttaako etuusjärjestelmän logiikka asiakkaiden ohjautumiseen palveluun?

- Työvalmennuksen ja työtoiminnan asiakkaat ovat pääsääntöisesti kyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella ja moni saa asumistukea. Uudet koulusta valmistuvat asiakkaat eivät aina halua hakea eläkettä. Asiakkaaksi voi tulla TE-palveluissa olevat asiakkaat ja eläkkeellä olevat.
- Työkyvyttömyyseläkkeellä olevat voivat ansaita eläkkeen päälle 837,59 €, ilman että eläkettä tarvitsee tarkistaa. Eläke on joissain tapauksissa mahdollista jättää myös lepäämään. Jos asiakkaalle on tarjolla pienillä tunneilla palkkatyötä, asumistuki voi olla kannustinloukku. Palkka vähentää kuitenkin asumistuen määrää ja tämä on asiakkaille monesti kynnyskysymys.

Saavatko asiakkaat korvauksia palveluun osallistumisesta?

- Työosuusrahan määrä vaihtelee kunnittain. Työvalmennuksen asiakkaille maksetaan työosuusrahaa toteutuneista työpäivistä avotyöpaikalla 8–12 euroa. Työtoiminnan asiakkaat saavat läsnäolopäiviltään työosuusrahaa 5–9 euroa päivässä. Summasta vähennetään ruokaraha, n. 5€ /pvä.

Pohdi, minkä asioiden pitää muuttua, jotta palvelusta päästäisiin etenemään nykyistä paremmin avoimille työmarkkinoille/TE-toimiston asiakkaaksi/työllisyyspalveluihin/ Kelan ammatilliseen kuntoutukseen tai koulutukseen.

- Hyvät, suorat yhteydet (=esimerkiksi nimetyt yhteyshenkilöt) Kelaan ja TE-palveluihin helpottaisivat ja nopeuttaisivat yhteistyötä. Tiedon lisääminen puolin ja toisin tarjottavista palveluista helpottaa yhteistyötä, toisen työn ymmärtämisen kautta. Toimialojen välisen vuorovaikutuksen kehittäminen: hyvät ammatilliset yhteistyösuhteet edistävät asiakkaiden asiaa. Päällekkäisyyksien minimointi, esimerkiksi TE-toimiston tuottama, ostettu työvalmennus vs. Keusoten vammaispalveluiden työvalmennus. Kannustinloukkujen keventäminen/ poistaminen.
- Tietoa eri koulutusvaihtoehdoista tarvitaan enemmän myös aikuisille kehitysvammaisille. Usein ammattiopintoihin suunnataan suoraan peruskoulusta, jolloin asiakkaan kasvu ihmisenä ja oppijana on vielä kesken. Asiakkaamme hyötyisivät opiskelusta noin 25–30 vuoden iässä, jolloin elämä on tasaantunut sekä omat toiveet ja ajatukset ovat selvillä.
- Koulutuksen tulisi perustua realistiseen käsitykseen asiakkaan työllistymismahdollisuuksista. Erilaisia koulutuksia tulisi mahdollistaa myös sellaisille asiakkaalle, joilla akateemiset taidot eivät riitä ammattitutkinnon suorittamiseen. Monet työtehtävät onnistuvat ilman luku- ja kirjoitustaitoa.
- Kaikille asiakasryhmille tulee määritellä selkeät palvelupolut; ei-kenenkään asiakkaita ei voi olla. Asiakkaat, joiden palvelusuunnitelma perustuu SHL:n mukaiseen päätökseen, ovat helposti väliinputoja: eivät suoranaisesti vammaisten palveluiden asiakkaita, mutta eivät myöskään sosiaalisen kuntoutuksen piiriin kuuluvia. Tarvitaan yhteistyön tiivistämistä eri toimijoiden välillä asiakkaan tarvitsemien palveluiden toteutumiseksi. Asiakkaalle tulee turvata riittävä tuki omien asioiden hoitamiseen, eikä se voi vaarantua yhteistyön puutteen / hankaluuden vuoksi tai resurssien riittävyyden vuoksi.
- Mahdollistetaan työelämään tutustumisia eri aloille, jotta asiakkaat saavat kokemuksen työelämän mahdollisuuksista ja minkälaisesta työstä he pitävät. Huomioidaan myös se, ettei kaikilla kehitysvammaisilla ole halua, motivaatiota tai työelämän vaatimia taitoja palkkatöihin. Tähänkin heillä on oikeus.
- Työvalmentajien resurssia lisäämällä työllistyminen mahdollistuisi yhä useammalle asiakkaalle. 20 asiakasta / työvalmentaja on ehdoton maksimi työn laadukkaaseen toteuttamiseen. Työnantajayhteistyö edellyttää aikaa kontaktien etsimiseen, markkinointiin sekä työn räätälöintiin työnantajan ja asiakkaan tarpeita vastaaviksi.

Kuvaile mahdollista työnantajayhteistyötä/yhteistyötä te-toimiston kanssa. Voit myös pohtia, miten näitä voisi parantaa.

- Työnantajayhteistyötä tehdään muun muassa kylmäkäynneillä, muilla tapaamisilla sekä säännöllisellä/ tarpeen mukaisella yhteydenpidolla asiakkaan työllistyttyä tai sijoituttua tuettuun työhön.
- Hyvät, suorat yhteydet (=esimerkiksi nimetyt yhteyshenkilöt) Kelaan ja TE-palveluihin helpottaisivat ja nopeuttaisivat yhteistyötä. Tiedon lisääminen puolin ja toisin tarjottavista palveluista helpottaa yhteistyötä, toisen työn ymmärtämisen kautta. Toimialojen välisen vuorovaikutuksen kehittäminen: hyvät ammatilliset yhteistyösuhteet edistävät asiakkaiden asiaa. Päällekkäisyyksien minimointi, esimerkiksi TE-toimiston tuottama, ostettu työvalmennus vs. Keusoten vammaispalveluiden työvalmennus.

Kuvaile keskeisiä haasteita

- Toiminta-alueen pitkät välimatkat, huonot julkiset kulkuyhteydet ja asiakkaiden rajoitteet liikkumisessa, mukaan lukien julkisten liikennevälineiden käyttäminen. Pienen asian hoitaminen voi vaatia useamman tapaamisen asiakkaan kanssa ja viedä paljon aikaa (omapalvelun kautta tai puhelimitse), sillä vastausta ei välttämättä saa yhdellä yhteydenotolla. Suurin osa asiakkaista tarvitsee asiointiin mukaan työvalmentajan.
- Digipalveluiden saavutettavuus itsenäisesti on asiakkaillemme iso haaste. Salattuihin viesteihin ei ole saatu enää yksilöllisiä vastauksia vaan fraasiteksteiltä vaikuttavia vastauksia. Aiemmin tämä oli todella hyvä ja joustava käytäntö, joka nopeutti asioiden hoitoa. Toinen haaste on henkilökunnan vaihtuvuus/ kierrätys TE-palveluissa eri linjoilla. Tuttujen virkailijoiden kanssa asiat toimivat jouhevasti. Tuntuu, että vaihtumisen myötä ei ehkä aina tieto asiakkaista siirry jatkajalle. Tieto vastuuvirkailijan muutoksesta ei ole välittynyt meille vaan muutoksen tapahtuessa alkaa selvitystyö, kuka asiakkaan asioita hoitaa. Tämä hidastaa asiakkaan asioiden hoitamista.

Kuvaamme myöhemmin hankkeen aikana yhden toteutuneen palvelupolun esimerkinomaisesti.