

## **Kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus - Palvelukuvaus - Helsinki**

### **Kuvaile palvelun sisältöä**

- Asiakkaaksi toimintaan haetaan oman asuinalueen sosiaalityön kautta.
- Toiminta on tarkoitettu nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille henkilöille.
- Tavoitteena on
  - tarjota työelämän osallisuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa, ryhmämuotoista ohjausta kehitysvammaisille helsinkiläisille.
  - asiakkaan työuran rakentaminen hänen kiinnostuksiensa ja valmiuksiensa mukaisesti sekä elämänhallinnan yksilöllinen tukeminen.
- Asiakkaalle tarjotaan työ- ja päivätoimintaa erityishuoltolain nojalla joko peruskoulun päättämisen jälkeen tai vaihtoehtoisesti jatko-opintojen jälkeen. Työtoimintaan ohjautuminen perustuu asiakkaan, sosiaalityön, lähiomaisen sekä mahdollisen oppilaitoksen arvioon motivaatiosta ja toimintakyvystä.
- Työelämäosallisuuteen suuntaava toiminta tukee sosiaalista osallisuutta ja aktiivista kansalaisuutta. Tavoitteena on työelämään tutustuminen ja siinä tarvittavien taitojen kehittäminen ja valmentaminen. Toimintaan kuuluu myös kulttuuria sekä taidetta.
- Työelämäosallisuuteen suuntaavassa toiminnassa opetellaan työelämään liittyviä pelisääntöjä ja mietitään yksilöllisiä urapolkuja yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakas voidaan myös ohjata Tuetun työllistymisen palveluun työhönvalmennukseen sekä opiskelemaan.
- Pyrkiä löytämään yksilöllisiä väyliä työllisyyteen, valmentamaan ja motivoimaan ihmisiä työllisyyttä tukeviin palveluihin sekä koulutuksiin.
- Ryhmämuotoisen ohjauksen lisäksi toimipisteet tarjoavat yksilöllistä työhönvalmennusta.

### **Mikä organisaatio palvelua järjestää?**

Helsingin kaupunki, Sosiaali- ja terveystoimiala, Perhe- ja sosiaalipalvelut, Vammaistyö, Vammaisten työ- ja päivätoiminta.

### **Mikä taho/tahot palvelua tarjoaa?**

Kolme toimipistettä Cäpsä, Töölö ja Vallila. Lisäksi palvelua myös ostetaan.

### **Kuinka paljon asiakkaita palvelussa on (esim. vuosittain)?**

Asiakaspaikkoja yhteensä n. 210

### **Minkälainen on asiakasrakenne ja -jakauma?**

Asiakkaat ovat erityishuollon asiakkaita eli kehitysvammaisia henkilöitä.

### **Mitkä ovat asiakkaiden yleisimmät lähettäjätahot?**

Asiakas voi tulla ammatillisesta oppilaitoksesta, toisesta työtoiminnan yksiköstä, sosiaalityön tai työvoimahallinnon tai TYP:n ohjaamana. Haasteena on monitoimijaisuus ja toimijoiden palveluprosessien palvelukohtaisuus.

Asiakkaaksi tullaan pääsääntöisesti erityishuollon päätöksellä, mutta asiakkaaksi tullaan myös sosiaalihuoltolain päätöksellä.

### **Mihin asiakkaat päätyvät tästä palvelusta?**

Päivätoimintaan, toiseen toimipisteeseen työtoimintaan tai esim. yksityiselle palveluntuottajalle toimintaan, opiskelemaan, eläkkeelle. Jotkut asiakkaat myös lopettavat palvelussa siirtymättä mihinkään.

### **Kuinka pitkiä palvelujaksoja asiakkailla on?**

Lähtökohtaisesti palvelujaksot ovat toistaiseksi voimassaolevia. Vaihtelu on suurta, viikoista vuosiin.

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

Työtoiminnoissa tehdään tiivistä yhteistyötä asiakkaan verkoston kanssa, kuten esimerkiksi erityishuollon sosiaalityöntekijä, asumisyhteisö, kehitysvammapoliklinikka ja asiakkaan läheiset. Asiakkaan tarpeista riippuen saatetaan tarvita hyvinkin tiivistä yhteistyötä, jotta työtoiminta onnistuu.

Yhteistyön määrä on pääasiassa sidottu asiakkaan tilanteeseen. Joissakin tapauksissa yhteistyö on hyvin tiivistä. Tämä korostuu esim. nivelvaiheissa tai kriisitilanteissa.

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

Asiakkaalla ei ole asiakasvastaavaa vaan asiakkaan asioista vastaavat kaikki hänen tiimissään olevat ohjaajat yleensä työpari. Poislukien työvalmennus, jossa työvalmentaja vastaa asiakkaan työvalmennukseen liittyvistä asioista.

Nykyisessä mallissa on edelleen kehittämistä, kuten esim. että selkeästi työvalmennuksen asiakas ohjautuisi työparilta työvalmennukseen

### **Onko asiakkaille tarjolla työhönvalmennusta? Jos on, kuinka paljon?**

Asiakas aloittaa toimintayksikön ryhmämuotoisessa toiminnassa, jossa hänelle pyritään tarjoamaan työllisyyteen tukevia ryhmämuotoisia toimintoja. Ryhmien on tarkoitus toimia motivoivina palveluina ja edesauttaa yksilöllisen työvalmennuksen käynnistämistä. Yksilöllisen työvalmennuksen käynnistyminen pyritään aloittamaan osana muuta toimintaa.

Työvalmennuksen johtaminen työkokeiluun muuttaa asiakkaan palvelupäätöstä niiden päivien osalta, jolloin hän on työvalmennuksen ja työkokeilun piirissä. Työvalmennuksen ja työkokeilun tavoitteena on joko tuettu- tai vapaatyömarkkinatyöllistyminen. Käytännössä kuitenkin usein kyseessä on osa-aikainen tuettu työllistyminen prosessin onnistuessa. Työvalmennuksen ja tuen tavoitteena on tukea asiakasta mahdollisimman itsenäiseen työskentelyyn ja tuen tarpeen on tarkoitus vähentyä.

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

Suurin osa asiakkaista saa työkyvyttömyyseläkettä.

### **Saavatko asiakkaat korvauksia palveluun osallistumisesta?**

- Työtoimintaan osallistumisesta maksetaan työosuusrahaa käyntipäiviltä. Kesäloman ajalta maksetaan lomarahaa, joka vastaa kunkin asiakkaan keskimääräistä kuukausittain kertyvää työosuusrahasummaa.
- Työosuusrahaa maksetaan kahden eri maksuluokan mukaan asiakkaan tehtävät, toimintakyky ja osallistumismahdollisuudet huomioiden.
  - tavanomaiset työtoiminnan tehtävät työtoimintayksikössä, esim. pakkaus- ja kokoamistehtävät, kädentaitoa vaativat tehtävät 5 €/pv

- vaativat siivous- ja keittiötyöt toimintayksikössä tai toimintayksikön järjestämänä toimintana yksikön ulkopuolella, esim. puistotyö, kierrätystehtävät ja muut työhön valmentavat tehtävät 7 €/pv

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

- Sosionomi ja lähihoitajatutkinnon yhteydessä tulisi sisältyä vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten työllistymiseen liittyviä teemoja
- Palveluiden sisäisessä toiminnat ovat kehitymässä, toiminta muuttuu hitaasti ja herättää monenlaisia tunteita. Esihenkilöille toivotaan koulutusta muutoksen läpiviemiseen ja muutosjohtamiseen ja henkilöstön osaamisen vahvistamista.
- Yhteistyö oppilaitosten kanssa ja joidenkin selkeästi työllistävien toimintojen prosessikuvaus (keittiövalmennus, ulkotyöt, laitoshuolto) että miten ryhmään pääsee ja mihin siitä edetään ja miten uudet asiakkaat pääsevät mukaan
- Kelan palveluja ei tunneta vammaisten työtoiminnassa
- Kaikkien työntekijöiden tiedon lisääminen tässä viitekehyksessä.

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

Ajatuksena verkostoitumistapahtuma yhdessä TE-palvelujen kanssa, jotta jatkossa voitaisiin tehdä paremmin yhteistyötä ja kynnys ottaa yhteyttä madaltuisi.

**Kuvaile keskeisiä haasteita**

- Tarjolla olevien palvelujen rajallinen määrä
- Työpaikkojen löytäminen monipuolisesti. Ei ainoastaan siivous- tai keittiötyötä. Kaupungin panos asiaan ja yritysyhteistyö. Esteenä on ollut ja ilmeisesti edelleen, että kaupungilla ei ole antaa töitä. Sillä olisi kuitenkin paljon työtehtäviä, joita meidän asiakkaamme pystyisivät tekemään (puutarhatyöt, ruokahuolto, siivous jne.).
- Kaikkien ajatusmaailman muuttaminen siihen, että kehitysvammaisten työllistyminen on tätä päivää ja että kaikki sitoutuvat siihen
- Tietyllä tapaa tuettu työ on myös hyvin kaukana toimipisteen asiakkailta. Tuetussa työssä myös kehitysvammaisella asiakkaalla on veloitteita. Toimipisteessä kehitysvammaiset ovat asiakkaita / saavat palvelua, joten velvollisuusasiakkaan ei oikeastaan ole (tullaan töihin, kun huvittaa, ollaan pois, jos siltä tuntuu...) Tämä jollain tapaa pitäisi saada lähemmäksi toisiaan. Pitäisi saada madallettua asiakkaan työvalmennukseen hyppäämisen kynnystä.
- Työn etsimisen tehostaminen --> enemmän työpaikkoja --> enemmän mahdollisuuksia. Myös lisää työkokeilupaiikkoja, myös työvalmentajia pitäisi varmasti olla enemmän. Tärkeää on myös huomioida, että läheskään kaikki työ- ja päivätoiminnan asiakkaat eivät kykene (esim. psyykkisten syiden vuoksi) avoimille työmarkkinoille, joten työllisyyttä myös toimintapaikan sisällä tulisi kehittää. Jotta asiakas saisi tekemästään työstä siihen kuuluvan korvauksen.
- Byrokratian esteet. Työstä tulisi olla taloudellisesti kannattavampaa kuin etuuksilla eläminen.
- Asiakasohjautuvuus kuntoon. Asiakkaat, jotka hyötyvät enemmän päivätoiminnasta tulisi ohjata kyseisiä palveluja tarjoaviin toimipisteisiin entistä tehokkaammin. Nykyisin työtoiminnassa on edelleen paljon päivätoiminnasta hyötyviä asiakkaita.

- Kun asiakas lähestyy työmarkkinoita, olisi usein tarpeellista aloittaa/edelleen jatkaa sosiaalista kuntoutusta. Esim. työkokeilun aloittaminen on monelle "kriisi", johon tarvitaan monenlaista tukea. Työttömät voisivat hyötyä työhönvalmennuksen lisäksi vahvasta sosiaalityön tuesta ja työkykykoordinaattorin tuesta.
- Työvoimapalveluissa kartoitetaan liian vähän systemaattisesti sosiaalisen kuntoutuksen tarvetta asiakkaiden kohdalla. Työllistymisen tukipalvelut eivät tehoa, koska elämän perusasioiden tuki puuttuu.
- Asiakasmäärien ollessa suuria, on tehtävä valintoja. Valitaan, keihin asiakkaisiin kulloinkin keskitytään. Se, että yritetään tarjota kaikille tarvitseville yhtä aikaa samaa, tarkoittaa usein sitä, että kukaan ei saa vaikuttavaa palvelua. Laatu ja määrä eivät kulje käsikädessä. Se on hyväksyttävä.