

Työkykyä Satakuntaan
Satakunnan työkyvyn
kehittämishanke

Alihankintamallin esiselvitys

Työkykyä Satakuntaan – hanke

Alihankintamallin esiselvitys

- Alihankintamallin esiselvitys liittyy Satakunnassa laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönottoon.
- Tavoitteina työhönvalmennuksen ammattilaisten osaamisen kehittäminen ja verkostoituminen sekä yritysysteistyön kehittäminen ja osatyökykyisten työllistymisen kohentuminen Satakunnassa.
- Aikataulu ja toteutus riippuu yhteistyökumppaneista, sillä hankkeella ei ole omia asiakkaita. Alustavasti yhteistyökumppaneiksi sitoutuneet Porin perusturvan psykososiaaliset palvelut ja vammaispalvelut sekä Satasairaalan sosiaalipalvelut, yhteistyötä aloiteltu myös Eurassa, Huittisissa ja Raumalla.

Taustaa

- Hankkeen hakemusvaiheessa todettu, että työhönvalmennuksen käytännöt ja resursointi vaihtelevat, mikä aiheuttaa alueellista epätasa-arvoa, tarvitaan lisää vaikuttavaa työhönvalmennusosaamista, joka kattaa myös työnetsinnän ja yritysyhteistyön osaamisen. Tarve ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen kehittämiseksi avotyöntekemisen rinnalle/sijaan.
- Satakunnassa tuetun työhönvalmennuksen tietoutta ja toimintaa edistetty jo SATAOSAA (OTE 2017-2018)-kokeiluhankkeessa → juurtuminen kesken, pitkä matka maakunnalliseksi malliksi/toimintatavaksi!
- Kunnallisilla toimijoilla pienet työhönvalmennusresurssit.
- Hanke käynyt keskusteluja työhönvalmennuksesta kunnallisten toimijoiden, Satasairaalan sosiaalipalvelujen, Rauman Seudun Katulähetys ry:n, Valo-Valmennusyhdistyksen ja Tukena Woimaamon kanssa.

Alihankintamallin soveltaminen Satakunnassa

- Työtoiminta herättänyt yhteiskunnallista keskustelua ns. palkattomana työnä. Jaana Paanetojan (2019) selvityksessä pohdittu alihankintamallin mahdollisuuksia sekä mahdollisia riskejä. Toimintakenttä muutoksessa, mm. soteuudistus, Välittäjä Oy, TE-palveluiden siirtyminen kunnille yms.
- Työtoiminnassa eri trendit ja uudet ideat vaihdelleet, esim. TEOS-työryhmän esitykset, keskitetyt työhönvalmennuskeskukset ja KVANK-valiokunnan kannanotot.
- Työhönvalmennus siirtynyt entiseltä erityishuoltopiiriltä kuntien omaksi toiminnaksi tai ostopalveluksi, lisäksi TE-palveluiden ostamaa työhönvalmennusta tarjouskilpailun perusteella, tekemisen mallit Satakunnassa erittäin pirstaleisia.
- Perinteiset pussitus- ja kokoomatyöt alihankintana hyvin tuttuja monessa paikassa, ovat kuitenkin hyvin pienimuotoista ja monessa paikassa luovuttu alihankintatöistä.
- Aikansa trendejä olleet sosiaalinen yritys ja osuuskuntamalli (Kiipulasäätiö kouluttanut), eivät saaneet merkittävää jalansijaa käytännössä.



Alihankintamalli palveluprosessina: Ryhmämuotoinen työhönvalmennus

- Maakunnallinen pilotointi, valmennettavia n. 3/ryhmä, työhönvalmentaja tukee valmennettavia ja yhdessä työpaikan henkilöstön kanssa räätälöi työtehtävät sekä perehdyttää ja ohjaa työtehtävien tekemisessä.
- Työhönvalmennuksen sisältö: 1 työssäoppismispv työpaikalla (4h), ½-1 teoriapv työelämävalmiuksista (sis. Työ- ja toimintakyvyn arviointia), arviointimenetelmät: Kykyviisari, työskentelyjakson arviointilomake ja ARTO.
- Yhteistyö eri hankkeiden kesken, TE-palvelut vahvasti mukana, Kela, 3.sektori mukana, mahdollisesti oppilaitokset (vastavalmistuneet valmennettavat), muita tahoja tarpeen mukaan.
- Valmennettavia aluksi 2 ryhmää, yhteensä 6 valmennettavaa.

Alihankintamallissa/ryhmämuotoisessa työhönvalmennuksessa soveltuvat työtehtävät

- Satakunnassa tehty alihankintatöitä ns. työkeskuksissa ja kuntouttavassa työtoiminnassa. Alihankinnalla ollut negatiivinen kaiku mediassa ja monessa paikassa ko. töiden teko lopetettu.
- Soveltuvia tehtäviä erilaiset pussitus- ja kokoomatyöt teollisuudelle. Alihankintamalliin soveltuvia tehtäviä olisi myös kauppojen pullopalautusautomaattien hoito ja ostoskärryjen palautustehtävät, joita tehdään tällä hetkellä myös avotyönä. Samoin kaupanalalla erilaiset kuormien purkutehtävät soveltuisivat hyvin. Ulkona tapahtuvat työt (nurmikon leikkaus, lumityöt, vieraslajien hävitys) myös soveltuvia.
- Toimeksiantajien alihankintana tehtävästä työstä maksamaa korvausta vaikea arvioida esiselvitysvaiheessa.

Ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen pilotti käytännön tasolla

- Ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen avulla puolet pilottiin osallistuvista palkkatyöhön eli 3 valmennettavaa. Tausta-ajatuskena pilotin ehdoton asiakaslähtöisyys eli valmennettavan oma halu ja motivaatio uudenlaiseen toimintaan.
- Kiinnostuneita tahoja pilotointiin esiselvityksen mukaan Satasairaalan sosiaalipalvelut, Rauman Seudun Katulähetys ry ja Tukena Woimaamo.
- Pilotoinnin riskeinä rahoitus, yritysten mukaan saaminen totuttua isommalla rahallisella panostuksella, työhönvalmennushenkilöstön puutteellinen ”myyntiosaaminen” sekä valmennettaville maksettava TES:n mukainen palkka ja palkanmaksun hoitaminen sekä etuuksien yhteensovittaminen.
- Riskeihin varautuminen edellyttää hyvää etukäteissuunnittelua, sopimuksellisuutta, sitoutunutta kumppanuutta sekä valmennettavien vahvaa tukea.
- Ryhmämuotoinen työhönvalmennus tulisi pääosin olemaan edelleen työtoimintaa, mutta pilotin aikana 2 eri ryhmää tavoittelisi palkkatyötä, yhteensä 6 valmennettavaa.

Hyödynnettäviä valmiita malleja

- Yritysyhteistyö, ns. lisisti töihin-malli sekä satakuntalainen yrittäjäverkosto
- S- ja K-kaupat sekä Lidl, pääkaupunkiseudulla osatyökykyisten työllistäminen imagojuttu, miksi ei myös Satakunnassa?
- Työnetsijätyö, jalkautuminen yrityksiin, tähän oppia ja kannustusta Työkykyä Satakuntaan-hankkeen omassa työhönvalmennuskoulutusverkostossa.
- RATKO-menetelmä käyttöön: työn analysointi, uudelleen järjestäminen ja muotoilu.
- Työelämän TILKKUTÄKKI-toimintamalli, työntekijän kapean osaamisen vieminen useaan eri yritykseen.

Alihankintamallin mahdollisuudet Satakunnassa

- Alihankintamalli voisi olla oikopolku työelämään, avotyötoiminnan kehittäminen ja valmistautuminen tuleviin muutoksiin (mm. soteuudistus, lakimuutokset).
- Kehitystyö ollut junnaavaa ja erilaisia trendejä mukailevaa, ei ole ollut selkeää suuntaa eikä kehittämistä ole organisoitu.
- Asennemuokkaus kohti työelämään ajatuksella ”kaikkien kyvyt käyttöön”, yritykset ja TE-palvelut vahvemmin mukaan.
- Tarpeen hyvät myyntitykit/palvelun tarjoajat, ei perinteistä toimintaa sosiaalialalla! Ei riitä, että on hyvä työhönvalmentaja vaan pitää myös osasta myydä osaaminen yrityksille.
- Vahvempi yhteistyön tekeminen yli sektorirajojen.

Yhteystiedot:

Minna Viinamäki

projektipäällikkö

puh. 050 4735 520

minna.viinamaki(at)satasairaala.fi

Mari Lönnberg

projektisuunnittelija

puh. 050 4735 293

mari.lonnberg(at)satasairaala.fi

[Työkykyä Satakuntaan –hankkeen nettisivut](#)

Facebook & Twitter: @KuTyHankkeet

