

LUONNOS

Alihankintamalli Etelä- Pohjanmaalla

Selvitys ja toimintamalli Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle
Toimeksi-hanke

Mallinnuksen lähtökohdat

- Jaana Paanetojan selvityksessä (Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen) esitetään, että sosiaalihuollon palvelupolun vahvistaminen on vammaisille henkilöille tarkoitetun työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamisen päätavoite
- Tavoitteena on turvata nykyistä paremmin vammaisen henkilön asema ja oikeudet työllistymiseen liittyvissä palveluissa
- Työtoiminta (ns. avotyötoiminta) järjestettäisiin jatkossa alihankintamallilla
- Alihankintamallin kehittäminen työsuhteisen palvelun suuntaan on yksi Työkykyohjelman keskeisiä teemoja

Mallinnuksen lähtökohdat

- Etelä-Pohjanmaalla alihankintatyön teettämistä maakunnassa selvitetiin kuntiin lähetetyn työllistymistä tukevien sosiaalipalveluita kartoittavan kyselyn avulla
- Loppuvuodesta 2021 aloitti toimintansa hyvinvointialueen valmisteluun liittyvä Työllistymisen ja osallisuuden työryhmä, jossa vammaisten henkilöiden työtoiminta ja toimintakeskuksessa järjestettävät palvelut ovat keskeisiä teemoja
 - Toimeksi-hankkeen hanketyöntekijät ovat olleet mukana sekä koko teemaa käsittelevässä työnyrkissä että vammaisten henkilöiden palveluihin keskittyvässä työryhmässä
 - Valmistelutyöryhmä on työstänyt nykytilakuvausta, palvelukuvauksia ja toimintamalleja hyvinvointialueelle siirtymisen tueksi
- Varsinaista alihankintamallin pilottia ei Toimeksi-hankkeessa ole ollut tavoitteena käynnistää

Yhteistyö Suupohjan liikelaitoskuntayhtymän vammaispalveluiden kanssa

- Keväällä 2022 työryhmien ja verkostojen kautta ilmeni, että Suupohjan liikelaitoskuntayhtymässä (jäljempänä LLKY) alihankintamallin muokkaaminen ryhmätyösopimukseksi kiinnostaa
- Alueen toimintakeskuksessa ns. perinteinen alihankintamalli eli yritys on tilannut työn toimintakeskukselta, jossa asiakkaat ovat tehneet työsuoritteiden tulona työosuusraha
- Tavoitteena muuttaa malli ryhmätyösopimusmalliksi

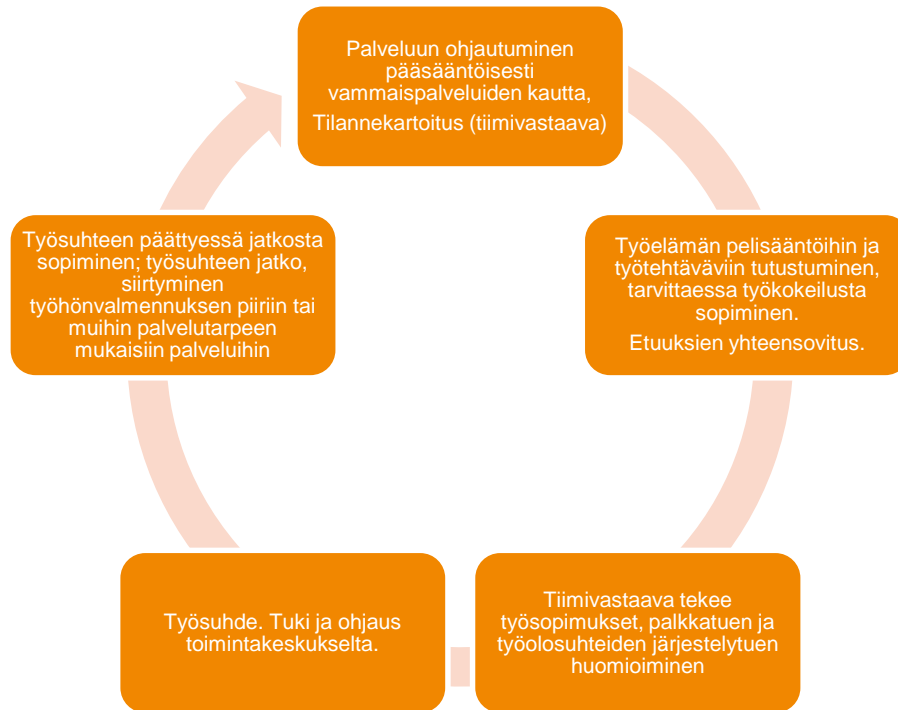
Ryhmätyösopimuksen kuvaus

- Perinteinen alihankintatyö muutettaisiin työsuhteiseksi siten, että yritys tilaa työn ja työ suoritetaan palkkasuhteisena
- Tuki ja ohjaus työhön tulee toimintakeskukselta, johon myös työn suorittavilla asiakkailla on työsuhde
 - Työsuhteiselle työlle ns. oma yksikkö, ei osana toimintakeskuksen muuta toimintaa
 - Ryhmätyösopimus n. 10 henkilölle, joiden yhteenlaskettu työpanos esim. 4-5h/v
 - Työsopimukset 1-24kk mittaisia (päivien ja tuntien määrä asiakkaan kokonaistilanne huomioiden)
 - Suunnattu ensisijaisesti vammaispalveluiden asiakkaille
 - Palkkaus TES:n mukaan

Esimerkkicase, LLKY

- Yritys X tilaa työvaiheita toimintakeskuksen yksiköltä
- Työtehtävät pääsääntöisesti kokoonpanoon ja pakkaukseen liittyviä tehtäviä
- Ryhmätyösopimukseen perustuvia työtehtäviä tehdään omassa yksikössä (toimintakeskuksen kanssa sama kiinteistö)
- Tiimivastaava vastaa työsuhteista, ohjaaja tukee työn suorittamisessa
- Asiakkaan muut palvelut ja etuudet yhteen sovitettuna palkkatyöhön

Ryhmätyösopimusprosessi



Suuntaa antava kustannuslaskelma

- Työn ohjaajan palkkakustannus n. 35 000e / vuosi
- Tiimivastaavan palkkakustannus n. 45 000e / vuosi
- Muut kulut n. 5000e / vuosi (sis. matkakulut, muut juoksevat kulut)
- Ryhmätyösopimuksen palkkakulut + vuokratulot
- Tulona yrityksen maksama sopimushinta, joka kattaa toiminnan kulut

Muut palvelut

- Yhteensovitetään asiakkaan muut palvelut
 - Asiakkaan palvelutarpeen mukainen räätälöity palvelukokonaisuus, mm. rinnalla päivätoiminta tai työtoiminta (samaa työtehtävää ei suoriteta työsuhteisena ja työosuusrahalla)
 - Mikäli asiakas pystyy tekemään tuottavaa työtä vain esim. 1pv 4h , mm. työtoiminta perustullusta syystä samanaikaisesti olisi mahdollista
 - Psykososiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta koko sosiaalihuollon palveluvalikko tärkeätä olla käytössä työsuhteen rinnalla palvelutarpeen mukaisesti
 - Päätöksissä maininta rinnalla tehtävästä ryhmätyösopimukseen perustuvasta työstä
- Mikäli asiakkalla on työkykyä ja tahtotilaa avoimille työmarkkinoille, jatkopolutuksen tukena laatuperusteinen työhönvalmennus

Muuta

- Osuuskunnan mahdollisuutta työnantajana selvitettävä vielä tarkemmin

Vahvuudet

Jokaisen työpanos näkyväksi

Tuki työn suorittamiseen

Tasa-arvoisuus; jokaisella mahdollisuus palkkatyöhön

Asiakkaiden hyvinvoinnin lisääntyminen

Osallisuus (asiakkaan kokemana)

Merkityksellisyys (asiakkaan kokemana)

Vastaaminen työvoimapulaan

Yhteiskunnallinen näkökulma; verotulot

Yhteiskuntavastuullisuus

Heikkoudet

Etuuksien yhteensovittamisen haaste

Juridiset haasteet

Asiakkaan käytettävissä oleva kuukausittainen tulo saattaa heikentyä palkkatyön vuoksi (mm. asumistuki laskee)

SWOT

Mahdollisuudet

Työn pilkkominen; asiantuntijoilla mahdollisuus keskittyä asiantuntijatehtäviin

Työnantajien asenne (ymmärrys täsmätyökykyisyyttä kohtaan)

Asiakkaan työeläkertymän mahdollinen hyöty tulevaisuuteen

Uhat

Resurssien vähyys (ohjaava henkilökunta)

Tahtotilan puute työnantajilla ja muilla toimijoilla

Työnantajien asenne (ns. tottuminen työosuusrahalla tehtävään työhön)

Tuleva organisaatorakenne vielä epäselvä
Kustannukset



KIITOS