

LOPPURAPORTTI

# Homma haltuun- Toiveista töihin

Vaalijalan kuntayhtymä

29.12.2022

 **Työkykyohjelma**

## 1. Sisällysluettelo

1. JOHDANTO (LYHYESTI)	2
2. HANKKEEN TOIMENPITEET JA TULOKSET	5
3. HANKKEEN TOTEUTUS JA HANKKEEN TULOKSET	6
3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta Tätä toimenpidekokonaisuutta ei toteutettu hankkeessa.	7
3.1.1. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen (sis. työkyvyn tuen tiimin kehittäminen, asiakasvastaavamallin kehittäminen, työkyvyn tuen arviointi)	7
3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma)	7
3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	7
3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus (kuvana/graafisena tai muuten selkeänä hahmotuksena (visuaalinen ja/tai sanallinen))	7
3.2. Laatumittareihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi	7
3.3. Alihankintamalli	11
3.4. Seuranta ja arviointi	13
3.5. Viestintä	13
4. EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI	14
4.1. Tärkeimmät opit	14
4.2. Mitä seuraavaksi	15
4.3. Riskien toteutuminen	15
5. MISTÄ MATERIAALI LÖYTYY	16
6. LOPPUSANAT	16

## Työkykyohjelman hankkeiden loppuraportti

Tämä on pohja hankkeiden käyttöön loppuraporttien kirjoittamiseen.

Loppuraportit toimivat samalla hankkeiden itsearviointina (myös muuta itsearviointia voi tehdä loppuraporttien lisäksi).

Word/pdf-version lisäksi hanke tekee loppuraportista Power point -tiivistelmän.

Loppuraporttien valmistuttua hanke lisää pdf- ja power point -versiot hankkeen sivulle Innokylään

**Jos hankkeessa ei toteutettu jotain tiettyä kohtaa, kirjoitatteko esim. "tätä toimenpidettä ei toteutettu hankkeessa". Älä poista kyseistä otsikkoa.**

Tämä *Homma haltuun-Toiveista töihin-hanke* on osa hallituksen Työkykyohjelmaa, jota toteutetaan vuosina 2019-2023. Hanke on rahoitettu Työkykyohjelmasta. Työkykyohjelma on osa hallituksen työllisyystoimien kokonaisuutta, ja se perustuu hallitusohjelmaan. Työkykyohjelmasta vastaa ja sitä toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Työ- ja elinkeinoministeriön toimet keskittyvät osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä vauhdittaviin toimiin. Samalla ehkäistään työttömyyden pitkittymistä. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan toimilla kehitetään osatyökykyisten työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta sote-keskuksissa. Tässä raportissa on tarkemmin kuvattu, mihin ohjelman tavoitteeseen tai tavoitteisiin hanke kytkeytyy.

### 1. Johdanto (lyhyesti)

Homma haltuun- Toiveista töihin-hankkeen toteuttajana oli Vaalijalan kuntayhtymä. Vaalijala on 34:n savolaisen kunnan omistama kuntayhtymä, joka palvelee erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, perheitä ja yhteisöjä erilaisissa elämäntilanteissa. Vaalijalalla on palveluyksiköitä 15 paikkakunnalla (kuntoutuspalvelut, peruskoulu erityistä tukea tarvitseville lapsille, asumispalvelut, työllisyys- ja päivätoimintapalvelut, perhehoito, kehitysvammapoliklinikat). Vaativimpia kuntoutuspalveluja Vaalijala tuottaa valtakunnallisesti osaamis- ja tukikeskuksesta käsin. Vaalijala muodostaa myös kehitysvammalain (23.6.1977/519) mukaisen Savon erityishuoltopiiriin. Vaalijalan palvelutoiminta rahoitetaan palveluista perittävillä suoritehinnoilla ja asiakasmaksuilla. Vaalijalan toimintaa ohjaavat arvot: ymmärtäminen ja vuorovaikutus, vastuullisuus ja osaavuus. 1.1.2023 Vaalijalan palvelut sulautuvat osaksi eri hyvinvointialueita.

Vaalijalalla on ollut hankkeen toteuttamiseksi toimintaympäristö valmiina kahden maakunnan alueella. Hankkeessa mukana olevilla pilottipaikkakunnilla on työ- ja toimintakeskuksia (Mikkeli, Varkaus ja Pieksämäki), joiden kautta toimintamalleja on voitu kehittää, levittää ja juurruttaa sekä pilottipaikkakunnille että lähikuntiin.

Hankkeen tavoitteena oli lisätä osatyökykyisten henkilöiden, erityisesti kehitysvammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja tukea siellä pysymistä. Erityisenä painopisteenä oli asiakaslähtöinen laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus.

Homma haltuun- Toiveista työhön- hankkeen alueellisilla kokeiluilla etsittiin ratkaisuja tuetun työllistymisen toimenpidekokonaisuuteen. Hankkeen kohdetyhmänä olivat kehitysvammaiset ja

erityistä tukea tarvitsevat henkilöt sekä ammattilaiset (tuetun työllistymisen menetelmien osaamisen vahvistamisen osalta). Hanke on toiminut ajalla 1.1.2021-31.12.2022.

Homma haluun-hankkeen kokonaisarvoksi oli suunniteltu 475 000 euroa ja Vaalijalan omarahoitusosuus hankkeen hallinnoijana oli 20 %. Hanke on alittanut hankkeen kokonaisarvoksi suunnitellut summan, mikä johtuu osittain koronapandemian aiheuttamista muutoksista, esimerkiksi työmatkoja oli selvästi vähemmän, kun suurin osa tilaisuuksista oli etänä. Toisaalta hankkeen järjestämät tilaisuudet olivat myös suurin osa etänä, jonka vuoksi ei muodostunut tilavuokria tai tarjoilukustannuksia niin paljon kuin oli ajateltu. Henkilöstökulujakin muodostui suunniteltua vähemmän, koska hankkeen loppuvaiheessa osa projektityöntekijöistä siirtyi toisiin tehtäviin ja projektikoordinaattorin työaika hankkeessa muuttui kokoaikaisesta osa-aikaiseksi.

Hankkeen toimintaa on raportoitu säännöllisesti Hankesalkkuraporttiin sekä Innokylästä löytyy tietoa kehitetyistä toimintamalleista materiaaleineen. Hankkeeseen palkattiin projektikoordinaattori ja kolme projektityöntekijää. Hankkeelle ei oltu nimetty virallista projektipäällikköä, mutta hankehenkilöstön esihenkilönä on toiminut aluksi Vaalijalan kuntayhtymän avopalveluiden palvelupäällikkö ja myöhemmin avopalvelujen johtaja. Esihenkilön kanssa on arvioitu kuukausittain ja aina tarpeen mukaan hankkeen etenemistä hankesuunnitelman mukaisesti. Hankkeen esihenkilö on ollut mukana Etelä-Savon hyvinvointialueen vammaispalvelujen vastuuvalmistelijana, jonka kautta hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja on viety hyvinvointialueen tietoisuuteen. Hanke on toiminut Etelä- ja Pohjois-Savon alueella ja pilottipaikkakuntina toimivat Pieksämäki, Mikkeli ja Varkaus, mutta asiakkaita ohjautui myös lähikunnista kuten Suonenjoki, Leppävirta ja Joroinen.

Hankkeen hanke- ja asiantuntijakumppaneita ovat olleet: Varkauden kaupunki, Varkauden ja Joroisten sosiaali- ja terveystyöryhmien yhteistoiminta-alue, Leppävirran kunta, Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöryhmien kuntayhtymä ESSOTE, Pieksämäen kaupunki, Mikkelin kaupunki, Mikkelin työllisyyden kuntakokeilu, Etelä-Savon TE-toimisto, Pohjois-Savon TE-toimisto, Kehitysvammaliitto, Kuntoutussäätiö, Vates-säätiö, KELA ja Mielenterveyden keskusliitto sekä erityisoppilaitokset. Hankekumppaneiden kanssa on tehty aktiivista vuorovaikutteista yhteistyötä. Sidosryhmien osalta Etelä-Savon vammaisfoorumien ja KVANKIN kanssa on tehty yhteistyötä siten, että on levitetty tietoa hankkeesta kehitetyistä toimintamalleista sekä olemme kuulleet heidän arvioitaan toimintamallien pilotoimisen onnistumisesta. Pohjois-Savon asiantuntija työryhmän osalta emme saaneet järjestymään yhteistä tilaisuutta, jossa olisimme voineet kertoa hankkeen tavoitteista ja kehitetyistä toimintamalleista. Osittain vammaisfoorumien ja asiantuntija työryhmien kanssa työskentely jäi heikommaksi, koska saimme tietoa, ettei työryhmät toimineet enää niin aktiivisesti tulevien muutosten vuoksi (hyvinvointialueet) tai toiminta oli hiljaisemmassa vaiheessa.

## Hankekumppanit ja sidosryhmät



Hankkeen aikana pilotoitiin laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta, joka toimi kattona muille piloteille, joita olivat alihankintamalli, määräaikainen palkkatyöhön tähtäävä avotyötoiminta ja palkkatyömalli Vaalijalassa sekä teoreettisena selvityksenä tehty osuuskuntatoiminta. Vaalijalan palkkatyömallissa tavoitteena oli työllistää kehitysvammaisia osa-aikaiseen palkkatyöhön Vaalijalan omiin yksiköihin ja madaltaa kynnystä palkkatyöhön siirtymiseen sekä selkiyttää palkkatyöhön liittyviä käytäntöjä.

Laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta alettiin pilotoida suoraan kaikilla pilottipaikkakunnilla, mutta alihankintamallia pilotoitiin vain Mikkelissä. Määräaikaista palkkatyöhön tähtäävää avotyötoimintaa pilotoitiin aluksi Mikkelissä, mutta sitä levitettiin myös Pieksämäelle ja Varkauteen. Palkkatyömallin kehittäminen Vaalijalan kuntayhtymässä aloitettiin Pieksämäeltä, mutta sitä levitettiin myös Mikkeliiin, Varkauteen, Joroisiin ja Suonenjoelle. Osuuskuntatoiminnasta tehtiin teoreettinen selvitys, kartoitettiin Varkauden alueen työtehtäviä, selvitettiin Varkauden alueen kehitysvammaisilta, millaisia työtehtäviä he olisivat kiinnostuneita tekemään osuuskunnan kautta, laadittiin SWOT-analyysi sekä varjobudjetti. Teoreettinen selvitys osuuskunnasta löytyy Innokylästä.

Viestintä: Hankkeelta on ilmestynyt säännöllisesti tiedote, jota on jaettu keskeisimmille hankekumppaneille ja sote-alan ammattilaisille sekä Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöille. Kohderyhmälle eli kehitysvammaisille on myös laadittu selkotiedotteita sekä kasvokkain tapahtuvia tilaisuuksia. Tiedotteessa on kerrottu hankkeen ajankohtaisista kuulumisista ja etenemisestä tavoitteisiin peilaten. Tiedotteissa on myös levitetty tietoa esim. laatukriteereihin perustuvasta työhönvalmennuksesta, alihankintamallista, määräaikaista avotyötoiminnasta sekä palkkatyömallista Vaalijalassa.

Hankkeessa on aktiivisesti oltu yhteydessä paikallisiin sanomalehtiin ja joitakin lehtijuttuja on julkaistu. Lehtijutuissa pääpainona on ollut kehitysvammaisten työllistyminen eri työpaikkoihin sekä yhdessä jutussa tuotiin esille ryhmämuotoista palkkatyövalmennusta. Hankkeelta on ilmestynyt myös somepäivityksiä Vaalijalan kuntayhtymän Facebook ja Instagram kanaville. Hankkeen esihenkilö on ollut Etelä-Savon hyvinvointialueen vastuuvastuunvalmistelijana, joka on viestinyt hankkeesta kehitettävistä toimintamalleista ja niiden juurtumisen tärkeydestä osaksi hyvinvointialueen palveluja.

Viestinnässä olemme onnistuneet kohtalaisen hyvin, vaikkakin pohdinnassa on ollut, onko viestintä ollut riittävän vaikuttavaa. Viestintä olisi voinut olla vielä monipuolisempaa. Hankkeen

alussa oli tavoitteeksi asetettu esim. videomuotoinen viestintä YouTubessa sekä enemmän webinaarisarjota sote-ammattilaisille, mutta näitä ei ole toteutettu.

Homma haltuun-hankkeen tavoitteet:

1. Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen mallintaminen.

2. Job center-malli: Alihankintamallin kehittäminen ja avotyötoiminnan uudelleen organisointi.

3. Osuuskuntatoiminta-mallin mahdollisuudet.

4. Palkkatyömallin kehittäminen.

5. Ammattilaisten tuetun työllistymisen menetelmien osaamisen vahvistaminen.

## 2. Hankkeen toimenpiteet ja tulokset

Toiminnalliset tavoitteet hankesuunnitelman mukaisesti.

1. Selvitetään osuuskuntatoiminnan, yritystoiminnan ja Job center -mallin vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia eri vammaisryhmille. → Tuotoksena: Malli osatyökykyisen työllistymisestä yrittäjyyden tai osuuskuntatoiminnan ja Job centerin avulla
2. Avotyötoiminnan mallien luominen ja suunnitelma kuinka avotyötoiminnalla voidaan tukea palkkatyöhön/tuettuun työhön → Tuotoksena: Toimintamallit tarvittavalle tuelle siirryttäessä työtoiminnasta työelämään.
3. Alihankintamallin mallinnus ja pilotointi → Tuotoksena: Toimintamallit tarvittavalle tuelle siirryttäessä työtoiminnasta työelämään.
4. Työhönvalmennuksen kehittäminen ja mallintaminen palvelemaan osatyökykyisten ja haastavassa työ-markkina-asemassa olevien työllistymistä palkkasuhteiseen työhön (TE-hallinto, kunnat ja kuntayhtymät). Työhönvalmennuksen mallin kehittäminen yrityksiin ja vapaille työmarkkinoille. → Tuotoksena: Malli työhönvalmennuksesta osatyökykyisten työllistämiseksi palkkasuhteiseen työhön kunnille, kuntayhtymille, yhteisöille ja yrityksiin.

Hankkeessa oli hankesuunnitelman mukaan tavoitteena kehittää toimintamalli sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamiseksi, jonka päätavoitteena on, että palvelussa asiakkaana olevat henkilöt etenevät työllistymispoluillaan nykyistä paremmin. Edelleen hankesuunnitelman hengessä tavoitteena oli hankkeessa luoda ylimatekunnallinen toimintamalli, jolla voidaan vastata muuttuviin tarpeisiin osatyökykyisten osalta. Hankkeen tuloksista kuvattiin

mahdollisuutta käyttää niitä edelleen kansallisessa kehittämistyössä. Hankkeessa oli tarkoitus luoda työllistymispotentiaalin tunnistamiseksi tunnistamiskriteerit työtoiminnassa olevilla osatyökykyisille henkilöille toimintakykyselvitystä varten. Vaalijalassa on kokemusta esimerkiksi IMBA- ja Melba-työkykyarvioiden tekemisestä. Käytössä on myös Kykyviisari, joka kartoittaa vastaajan työ- ja toimintakykyä ja selvittää vastaajan keskeisiä vahvuuksia ja mahdollisia kehittämisen kohteita. Hankkeessa oli tavoitteena luoda toimintakäytäntöjä työvoimahallinnon, sosiaalitoimen, ammatillisten oppilaitosten ja muiden yhteistyötahojen välille.

Hankkeessa lähdettiin toteuttamaan eri pilotteja yhteistyössä hankeorganisaation sisällä (Vaalijalan kuntayhtymä). Yhteistyötä tehtiin tiiviisti Vaalijalan tekemisen palveluiden (työllistymistä tukevan toiminnan, työtoiminnan) kanssa eri paikkakunnilla. Vaalijalassa on tehty prosessikuvaus ja palvelukuvaus tuetusta työstä (tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta), jota oli tavoitteena hankkeen kautta edelleen kehittää. Vaalijalassa on kokemusta, että erityisesti tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on hankittu Vaalijalan kuntayhtymän tarjoamana palveluna heikosti, esimerkiksi kehitysvammaisille. Kehitysvammaisia ohjataan Vaalijalan tekemisen palveluissa ensisijaisesti työtoimintaan, joka on enemmän ryhmämuotoista valmennusta, jossa korostuu tekeminen. Työhönvalmennusta on puolestaan toteutettu enemmän Ely-keskusten ja TE-palveluiden kanssa puitesopimuksilla, mutta näissä on ollut asiakaskohtaiset tuntirajat palvelun toteuttamisen määrälle, esimerkiksi maksimi tuntimäärä vuodessa 50 tuntia. Laatuksiteereihin perustuvassa työhönvalmennuksessa ei ole vuosittaisia tuntirajoja ja lisäksi voi olla päättymätön prosessi.

Hankkeen tavoittelemat asiakasryhmät olivat kehitysvammaiset ja erityistä tukea tarvitsevat henkilöt (työtoimintaan osallistuvat erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain nojalla). Hankkeen alkuvaiheessa pohdittiin tavoitteeksi jopa 100 kehitysvammaisen pääsyä palkkatyöhön, koska taustalla oli ajatus luoda runsaasti työpaikkoja Vaalijalan kuntayhtymän yksiköihin. 100 kehitysvammaisen työllistymistä ei ole kirjattu kuitenkaan hankesuunnitelmaan. Hankkeen alkuvaiheessa huomattiin, että asetettu tavoite ei ollut realistinen ja tavoitetta muutettiin siten, että tavoiteltiin 20 kehitysvammaisen/erityistä tukea tarvitsevan pääsyä palkkatyöhön. Haasteena kehitysvammaisten työllistymisen polulla on se, että vain harva etenee palkkatyöhön, koska oikeanlaista tukea ei ole ollut. Tavoitteena oli lähteä ratkomaan, miten kehitysvammaiset etenisivät työllistymisen polulla nykyistä paremmin.

Hankkeen pilotoimassa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa sovellettiin IPS (Individual Placement and Support) - Sijoita ja valmenna! -toimintamallia, jonka laatuksiteeristö määrittelee, että yhdellä työhönvalmentajalla voi olla maksimissaan 20 asiakasta, kun tavoitellaan parasta pistemäärää. Hankkeen projektityöntekijät toimivat työhönvalmennusta, mutta myös hankkeeseen liittyvää kehittämistyötä. Realistinen tavoite oli, että yhdellä työhönvalmentajalla oli 10 asiakasta, kun ajatus oli, että työajasta 50% on asiakastyötä ja 50% muuta hankkeeseen liittyvää kehittämistyötä.

### 3. Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset

Ohje: Tehdyt toimenpiteet; hankesalkkua ja muita välineitä hyödyntäen, huom. asiakasosallisuuden menetelmät ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa) sekä hankkeen tulokset: syntyneet toimintamallit ja muutos suhteessa lähtötilanteeseen. Kirjaa toteutus ja tulokset kuhunkin alla olevaan kohtaan. Painotus tulosten ja tehdystä työstä tehtävien johtopäätösten kuvaamisessa:

Tee itsearviointia:

- Toimenpiteiden hyödynnettävyys ja käytettävyys – mitkä toiminnat ja missä määrin. Mitä resursseja (henkilöt, raha ym.) toteutus maksaisi (lukuarvioita).

- Poikkeamat verrattuna tavoitteisiin, missä ei onnistuttu, miksi?
- Muutokset: asiakasmäärissä, siirtymät palveluissa ja työllistymisen tukeminen.
- Budjetin ja resurssien riittävyys.

### **3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta Tätä toimenpidekokonaisuutta ei toteutettu hankkeessa.**

Ohje: Tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat liittyen toteutuksiin ja tuloksiin.

Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

#### **3.1.1. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen (sis. työkyvyn tuen tiimin kehittäminen, asiakasvastaavamallin kehittäminen, työkyvyn tuen arviointi)**

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

#### **3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma)**

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

#### **3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta**

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

#### **3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus (kuvana/graafisena tai muuten selkeänä hahmotuksena (visuaalinen ja/tai sanallinen))**

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

### **3.2. Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi**

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta pilotoitiin Etelä- ja Pohjois-Savon alueella (Pieksämäki, Mikkeli, Varkaus, Joroinen, Leppävirta ja Suonenjoki).

Työhönvalmennuksen pilotoinnissa sovellettiin IPS- sijoita ja valmenna- toimintamallia. IPS on alun perin kehitetty mielenterveyden haasteisiin sairastuneiden henkilöiden tueksi löytämään sopivaa palkkatyötä avoimilta työmarkkinoilta, mutta Työkykyohjelman toimesta laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta sovellettiin hankkeiden kohderyhmille sopivammin.

Työhönvalmennus koostuu viidestä askeleesta, kahdeksasta periaatteesta ja 25 laatukriteeristä.

Työhönvalmennuksen viisi askelta:

1. Palveluun hakeutuminen ja sopiminen asiakkaan kanssa.
2. Osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi.
3. Nopea työn etsintä avoimilta työmarkkinoilta.



4. Työskentely ja tuesta sopiminen työnantajan kanssa.
5. Työsuhteen tukeminen ja tuki työn ulkopuolella.

Työhönvalmennuksen kahdeksan periaatetta:

1. Palvelu on avoin jokaiselle, joka haluaa osallistua työelämään.
2. Tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille.
3. Nopea työnetsintä.
4. Työhönvalmentajat luovat tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin.
5. Työnhaun lähtökohtana on asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet.
6. Henkilökohtainen jatkuva tuki.
7. Työhönvalmennus tekee yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa.
8. Etuusneuvonta on osa työhönvalmennusta.

Asiakkain työhönvalmennukseen ohjautui kehitysvammaisia ja erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä yhteensä 30 Etelä- ja Pohjois-Savon alueilta. Hankkeen alussa oli haasteena asiakkaiden (kehitysvammaisten) mukaan lähteminen työhönvalmennukseen. Monella oli taustalla pitkiä jaksoja ryhmämuotoisesta työtoiminnasta ja yksilöllinen työhönvalmennus sekä palkkatyö koettiin vieraina ja jännittävänä asioina. Huomiona tehtiin, että ne, jotka olivat parhaillaan tai heillä oli taustalla avotyötoimintaa, niin nämä asiakkaat lähtivät rohkeammin työhönvalmennukseen mukaan ja tavoittelemaan palkkatyöhön pääsyä. Osalla asiakkaista oli väärää käsityksiä, että työtoiminta tarkoittaa samaa asiaa kuin palkkatyö. Moni ilmaisi saavansa palkkaa työtoimintaan osallistuessaan (vaikka kyseessä oli työosuusraha) tai käyvänsä palkkatyössä työtoiminnassa (vaikka he olivat sosiaalipalvelussa).

Asiakkaiden tarpeesta lähdettiin hankkeessa jalostamaan ryhmämuotoista palkkatyövalmennusta, jota pilotoitiin kaikilla kolmella pilottipaikkakunnalla. Palkkatyövalmennusta järjestettiin asiakkaiden tarpeen mukaan 3-4 päivän kokonaisuuksina viikon välein, jotta asioiden kypsyttelyyn jää sopivasti aikaa ja toisaalta tietoa ei tule kerralla liikaa. Ryhmämuotoinen palkkatyövalmennus koostui kolmesta isommasta osiosta.

Ensimmäinen osio koostui teemoista:

kehitysvammainen palkkatyössä (video)  
päivätoiminta,  
työtoiminta ja avotyötoiminta,  
palkkatyö; kokoaikainen ja osa-aikainen palkkatyö,  
työllistymistä tukeva toiminta ja työhönvalmennus,  
harjoitus minun vahvuuteni ja osaamiseni.

Toinen osio koostui teemoista:

työn hakeminen,  
työhakemus, ansioluettelo,  
työhaastattelu,  
harjoitus itsensä esittely,  
työllistyminen,  
työelämän säännöt,  
työsopimus, kirjallinen työsopimus, työsopimuksen  
voimassaolo,  
koeaika,

palkka, vero ja verokortti, palkkalaskelma,  
vuosiloma,  
työterveyshuolto,  
työhön perehdyttäminen,  
irtisanominen, irtisanomisaika, työsuhteen päättyminen

Kolmas osio koostui teemoista:

Osaamisen käsi – harjoitus  
työttömäksi ilmoittautuminen,  
työttömyysetuudet,  
työkyvyttömyyseläke,  
työkyvyttömyyseläke ja palkkatyö,  
hoitotuki ja vammaistuki,  
asumistuki,  
harjoitus: testaa tietosi palkkatyöstä.

Työtoiminnan kehitysvammaisille asiakkaille ja kuntien vammaispalveluiden ohjaamille kehitysvammaisille järjestettiin ryhmämuotoista palkkatyövalmennusta, jossa mm. selkiytettiin työtoiminnan ja palkkatyön eroavaisuutta sekä käytiin läpi, mitä tarkoittaa: työtoiminta, päivätoiminta, työllistymistä tukeva toiminta, tuettu työ ja työhönvalmennus. Palkkatyövalmennuksessa käytiin myös läpi palkkatyön ehtoja, velvollisuuksia ja vastuita, mutta myös työntekijän oikeuksia. Suurimmalla osalla asiakkaista oli taustalla työkyvyttömyyseläke, joten palkkatyövalmennuksessa käsiteltiin myös eläkkeen, muiden tukien ja palkan yhteensovittamista. Kehitysvammaisten lisäksi huomioitiin myös heidän omaiset, läheiset ja asumisyksiköiden työntekijät siten, että myös heidän tietoisuuttaan kehitysvammaisen palkkatyö mahdollisuuksista lisättiin henkilökohtaisilla kontakteilla tarpeen mukaan. Korona-tilanteen vuoksi ei suunnitelmista poiketen pystytty järjestämään live-tilaisuuksia.

Hankkeen aikana on huomioitu, että kehitysvammaisen elämässä on tärkeää olla riittävästi henkilöitä, jotka tukevat henkilön etenemistä kohti palkkatyötä. Havaintona tehtiin, että jo yksikin henkilö, joka osoittaa epäluottamusta kehitysvammaisen etenemistä palkkatyöhön voi pahimmillaan estää työllistymisen, siksi on ensiarvoisen tärkeää levittää tietoa palkkatyön positiivisista vaikutuksista kehitysvammaisen elämään. Toisaalta tärkeää on myös tuoda rehellisesti esille, miten palkka vaikuttaa alentavasti esimerkiksi asumistukeen. Hankkeen aikana työllistyneiden osalta jokainen on kuitenkin jäänyt taloudellisesti parempaan asemaan, vaikka asumistuki olisikin laskenut.

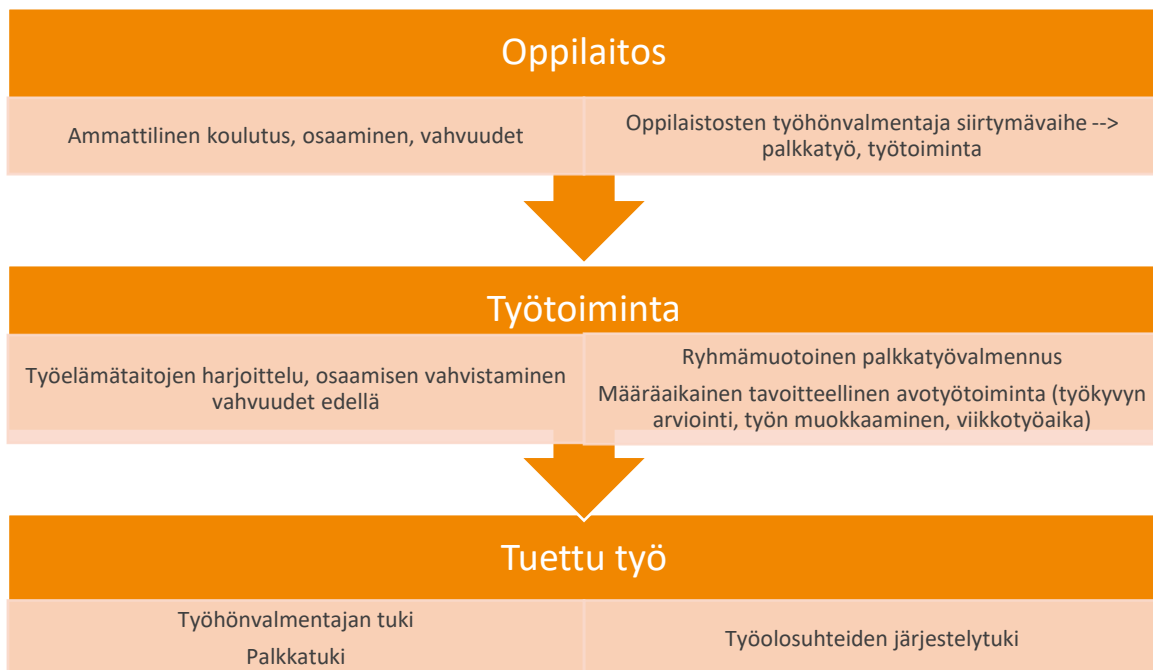
Hankkeeseen ohjautuneilla asiakkailla suurimmalla osalla ei ollut aiempaa palkkatyökokemusta ja he ovat saaneet nyt hankkeen aikana elämänsä ensimmäiset palkkatyökokemukset. Osalla työsuhteet olivat lyhyempiä kuten kolme kuukautta, mutta kehitysvammaiset ovat kuvailleet samaansa työkokemusta silti merkittävänä ja se on luonut heille toivoa, että tulevaisuudessa palkkatyöhön pääseminen uudestaan on todennäköisempää.

Hankkeen kolme projektityöntekijää toimivat työhönvalmentajina ja yhdellä työhönvalmentajalla oli 10 asiakasta, koska projektityöntekijät tekivät myös muuta hankkeen kehittämistyötä. Asiakkaat ohjautuivat hankkeen pilotoimaan työhönvalmennukseen joko suoraan Vaalijalan kuntayhtymän päiväaikaisen tekemisen yksiköistä (kehitysvammaisten työtoiminta) tai kuntien vammaispalveluiden lähettämänä, esimerkiksi sellaisia asiakkaita, jotka olivat parhaillaan avotyötoiminnassa jossakin yrityksessä. Hankkeen kokemuksen mukaan asiakkaan avotyötoiminnan muuttaminen palkkatyöksi ei ole ollut jokaisen kohdalla helppoa vaan on täytynyt etsiä uusia yrityksiä, joihin palkkatyöpaikkaa on neuvoteltu. On myös ollut yrityksiä, jotka ovat olleet myötämielisiä avotyötoiminnan muuttamisesta palkkasuhteiseksi työksi.

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Kehitysvammaisten tietoisuus palkkatyöstä ja mahdollisuuksista lisääntyi hankkeen aikana. (Heiltä on kerätty systemaattisesti palautetta, jonka perusteella näin voidaan todeta). Kehitysvammaisille kirkastui, että työtoiminnassa ollessaan he ovat sosiaalipalvelussa. Kehitysvammaiset erottavat paremmin työosuusrahan ja palkan. Palautekyselyiden perusteella voidaan todeta, että osa käyttää työosuusrahasta nimikettä palkka, vaikka he tietävätkin näiden tarkoittavan eri asioita. Hankkeen aikana työllistyneet kehitysvammaiset pitivät tärkeänä, että palkkatyön rinnalla heillä on mahdollisuus osallistua myös työtoimintaan. Henkilöt kuvailevat, että vaikka palkkatyössä he integroituisivat työyhteisöön hyvin (palautekyselyissä he ovat tuoneet esille, että työpaikkojen työyhteisössä he ovat kokeneet kuuluvansa työyhteisöön ja jokaisen kanssa on ollut helppo tehdä yhteistyötä), mutta kehitysvammaiset kokevat silti työtoiminnassa olevat kaverit merkityksellisempinä ja tärkeinä elämässään.

17 kehitysvammaista tai erityistä tukea tarvitsevaa työllistyi määräaikaisiin, osa-aikaisiin työsuhteisiin Vaalijalan kuntayhtymän yksiköihin, mutta myös avoimille työmarkkinoille: ABC Pitkäjärvi Mikkeliin, Leppävirran Teboilille, Varkauden K-Marketiin, Mikkelin kaupungille ja henkilöstövuokrausfirman kautta kausiluontoisiin työtehtäviin. Kolmen kohdalla on pohdittu työsuhteen vakinaistamista. Asiakkaiden ja läheisten/omaisten tietoisuus kehitysvammaisten palkkatyön mahdollisuuksista lisääntyi. Alla kuvattuna yksinkertaistettuna kehitysvammaisen polku oppilaitoksesta kohti palkkatyötä. Kehitysvammaisen valmistuttua oppilaitoksesta olisi tärkeää, oppilaitosten työhönvalmentajat/työvalmentajat tekisivät tiivistä yhteistyötä asiakkaan vammaispalveluiden työntekijän ja toisaalta myös työtoiminnan työhönvalmentajien/työvalmentajien kanssa. Tavoitteen asettelu ja arviointi siirtymävaiheissa on tärkeää.



Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

Työhönvalmennuksen pilotoinnin osalta on onnistuttu hyvin ja on tehty oikeita asioita. Tärkeimpänä palautteena on pidetty asiakkailta saatua palautetta. Muutosta saatiin siltä osin aikaiseksi, että kehitysvammaiset saivat työhönvalmennusta ja moni pääsi palkkatyöhön ja

heille järjestetään myös hankkeen päätyttyä tarvittavaa tukea (työhönvalmennusta). Työtoiminnassa ammattilaisilla on osaamista ja valmiuksia työhönvalmennuksen toteuttamiselle myös jatkossa. Toisaalta, jos työhönvalmennuksen tarve lisääntyy tulevaisuudessa, on tärkeää, että tähän on resursoitu henkilöstä, koska työhönvalmennuksen toteuttaminen muun työnohella ei ole niin laadukasta.

Hankkeessa oli hankesuunnitelman mukaan tavoitteena kehittää toimintamalli sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamiseksi, jonka päätavoitteena on, että palvelussa asiakkaana olevat henkilöt etenevät työllistymispoluillaan nykyistä paremmin. Tähän viitaten hanke ei kehittänyt suoranaisesti selkeää toimintamallia sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamiseksi. Se mitä tehtiin, niin pilotoitiin ja selvitettiin erilaisia vaihtoehtoja, joilla voidaan tukea ja lisätä kehitysvammaisten palkkatyön mahdollisuuksia.

Edelleen hankesuunnitelman hengessä tavoitteena oli hankkeessa luoda ylimaakunnallinen toimintamalli, jolla voidaan vastata muuttuviin tarpeisiin osatyökykyisten osalta, mutta tätä tavoitetta hanke ei saavuttanut.

Hankkeen tuloksista kuvattiin mahdollisuutta käyttää niitä edelleen kansallisessa kehittämistyössä, joka on kyllä mahdollista.

Hankkeessa oli tarkoitus luoda työllistymispotentiaalin tunnistamiseksi tunnistamiskriteerit työtoiminnassa olevilla osatyökykyisille henkilöille toimintakykyselvitystä varten, mutta tunnistamiskriteerejä ei ole luotu siten, että ne olisivat näkyvät. Vaalijalassa on kokemusta esimerkiksi IMBA- ja Melba-työkykyarvioiden tekemisestä ja näitä on hyödynnetty hanketyössä/työhönvalmennuksessa. Käytössä on myös Kykyviisari, joka kartoittaa vastaajan työ- ja toimintakykyä ja selvittää vastaajan keskeisiä vahvuuksia ja mahdollisia kehittämisen kohteita ja Kykyviisaria on myös hyödynnetty hankkeen toteuttamassa työhönvalmennuksessa.

Hankkeessa oli tavoitteena luoda toimintakäytäntöjä työvoimahallinnon, sosiaalitoimen, ammatillisten oppilaitosten ja muiden yhteistyö tahojen välille. Yhteistyötä edellä mainittujen kanssa on tehty runsaasti ja tätä kautta sujuvat toimintakäytännöt ovat muodostuneet, mutta niiden aukikuvausta ei ole tehty. Ammatillisten erityisoppilaitosten kanssa on tehty yhteistyötä erityisesti Pieksämäen alueella.

### 3.3. Alihankintamalli

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Alihankintamallia pilotoitiin Vaalijalan kuntayhtymän yksikössä Mikkelin Savosetilla kolmen kuukauden kokeiluna, jossa järjestetään mm. kehitysvammaisille työtoimintaa. Alihankintamallin pilottiin valikoitiin kolme kehitysvammaista henkilöä, heidät palkattiin Vaalijalan kuntayhtymän palkkalistoille nimikkeellä avustava työntekijä. Työtehtävinä tehtiin yksityisille henkilöille muuttoa sekä kiinteistönhoitotöitä ja yrityksille tehtäviä alihankintatöitä Mikkelin Savosetin tiloissa. Alihankintamallin pilotissa tehtiin tiivistä yhteistyötä Eksoten Työkykyohjelman hankkeen kanssa, koska heillä pilotti oli lähtenyt aiemmin käyntiin hyvillä kokemuksilla. Vaalijalan toteuttamassa alihankintamallin pilotissa on haettu Eksoten alihankintamallista tietoa ja kokemuksia, jonka pohjalta toteutimme oman pilotoinnin, joskin hieman alkuperäisistä suunnitelmista poiketen.

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Alihankintamallin osalta tulokset jäivät melko laimeiksi. Pilotti toteutettiin määräaikaisena kolmen kuukauden kokeiluna, mutta siitä ei ainakaan tällä hetkellä jäänyt pysyvää toimintamallia. Kolme kehitysvammaista sai palkkatyökokemuksen alihankintamallin avulla.

Itsearviointi: Hankkeen alussa havaittiin, että eri ihmiset käsittivät alihankintamallin tarkoittavan eri asioita. Esimerkiksi osa ajatteli, ettei se tarkoita sitä, että henkilöt saisivat palkkaa vaan kyseessä olisi toimintamalli, jossa henkilöt ovat edelleen työtoiminnassa ja saavat työosuusrahaa. Pilotin alkuperäinen ajatus olisi ollut, että henkilöt tekisivät työtehtäviä yritysten tiloissa ja Vaalijalan kuntayhtymän toimesta heille järjestäisi henkilö mukaan yrityksiin valvomaan, opastamaan ja seuraamaan, että sovitut työtehtävät tulevat tehdyiksi. Vaalijalan kuntayhtymä toimisi kehitysvammaisille palkan maksajana ja Vaalijalan kuntayhtymä laskuttaisi yrityksiä tehdystä työstä. Havaintona tehtiin, että pilottia varten olisi pitänyt varata enemmän henkilöstöresursseja, jotta se olisi voitu toteuttaa alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Toisaalta pilotoinnin aloitus viivästyi jääden vuoteen 2022. Pilottiin oltaisiin voitua tarttua jo hankkeen alkuvaiheessa, jonka myötä pilotoiminen olisi voitu tehdä aikataulullisesti aiemmin. Huomioina, että koronapandemia aiheutti myös omia haasteitaan Vaalijalan kuntayhtymän palvelutuotantoon ja esimerkiksi työtoiminnan henkilökuntaa siirtyi asumispalveluja turvaamaan koronan aiheuttaman henkilöstövajeen vuoksi.

### **Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen**

Toteutus (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Hankkeen henkilöstö on osallistunut aktiivisesti Työkykyohjelman tarjoamiin koulutuksiin, näistä yksi tärkeimpinä Työterveyslaitoksen järjestämä Työkyvyn tuen- koulutus. Hankehenkilöstö on jakanut saamaansa tietoa ammattilaisille eri työryhmien avulla.

Hankkeen toimesta tarjottiin IPS-Sijoita ja valmenna! - koulutuskokonaisuus ammattilaisille. Koulutus koostui kahdeksasta puolenpäivän mittaisesta koulutuspäivästä.

Hankkeessa selvitettiin teoreettisesti osuuskuntatoiminnan mahdollisuuksia toimia kehitysvammaisten palkkatyön pääsemiseksi. Hankkeen toimesta hankittiin Omillaan osuuskunnan järjestämä Tuettu osuuskunta-koulutus ja sitä tarjottiin erityisesti Varkauden alueen ammattilaisille (teoreettinen selvitys osuuskunnasta perustui Varkauden alueeseen), mutta myös Vaalijalan kuntayhtymän muiden paikkakuntien tekemisen palveluiden henkilökunnalle ja johtajille.

Hankkeen toimesta ja hankehenkilöstön voimin järjestettiin lyhyitä webinaareja pilottipaikkakuntien tekemisen palveluiden (työtoiminnan) ammattilaisille. Webinaareissa teemoina olivat: laatukriteerit, laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus, alihankintamalli, määräaikainen tavoitteellinen avotyötoiminta, Vaalijalan palkkatyömalli, osuuskuntatoiminnan tarjoamat mahdollisuudet kehitysvammaisten palkkatyömahdollisuuksien edistämässä sekä kehitysvammaisen asiakkaasta työkaveriksi.

Tulokset: (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Ammattilaiset kokivat, että heidän tietoisuus ja osaaminen vahvistui tuetun työllistymisen menetelmistä. (Kerätty palaute)

Itsearviointi: teimmekö mitä lupasimme, saimmeko aikaan muutosta, teimmekö oikeita asioita.

Ammattilaisten osaamisen vahvistamisen osalta teimme sen, mitä olimme luvanneet. Järjestimme ja tarjosimme ammattilaisille erilaisia koulutuksia ja jaoimme hankkeen kautta saatua tietoa.

### 3.4. Seuranta ja arviointi

Toteutus ja tulokset (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Hankkeella oli oma ohjaustyöryhmä ja Vaalijalan kuntayhtymän henkilöstöstä koostuva kehittämistyöryhmä. Työryhmät kokoontuivat säännöllisesti. Työryhmiltä on kerätty palautettu suullisesti kokoontumisien yhteydessä, mutta myös Webropol-kyselyillä.

Ohjausryhmä arvioi hankkeen saavuttaneet tavoitteensa hyvin. Kehittämistyöryhmä arvioi hankkeen saavuttaneet tavoitteet tyydyttävästi. Kehittämistyöryhmässä koettiin, että osalle pilottipaikkakunnista ei jäänyt toivotulla tavalla uusia kehitettyjä toimintamalleja, hankkeen tulokset arvioitiin jääneen heikoiksi.

Hankkeen etenemistä on raportoitu Hankesalkkuun.

Innokylään on viety kaikki hankkeessa tuotettu materiaali sekä THL:n antamat toimeksiannot.

Hanketiimi on kokoontunut viikoittain ja vähintään kuukausittain hankkeesta vastaava /esihenkilö sekä hanketiimi on kokoontunut arvioimaan hankkeen etenemistä.

Hanke on raportoinut säännöllisesti Vaalijalan kuntayhtymän johtoryhmälle hankkeen etenemisestä hankesuunnitelman mukaisesti.

Asiakasmääriä seurattiin sekä kerättiin systemaattisesti palautetta. Toimintaa muokattiin saadun palautteen perusteella.

Itsearviointi: Hankkeelle on tehty alkuvaiheessa arviointisuunnitelma, jonka mukaisesti on pääosin toimittu. Palautteen keräystä työryhmiltä olisi voinut tehostaa.

### 3.5. Viestintä

Toteutus ja tulokset (tiiviisti keskeisimmät ja tärkeimmät asiat):

Hankkeen viestinnän pohjalla on toiminut alkuvaiheessa laadittu viestintäsuunnitelma. Hanke on viestinyt hyödyntäen Vaalijalan kuntayhtymän Facebook ja Instagram kanavia. Vaalijalan kuntayhtymä verkkosivuilla on myös julkaistu tiedotteita ja tekstejä. Vaalijalan kuntayhtymän Intranettiin on julkaistu hankkeelta ilmestyneet tiedotteet, joita on myös lähetetty sähköpostilla keskeisimmille hankekumppaneille, sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille. Hanke on ollut paikallisiin sanomalehtiin yhteydessä ja muutamia lehtijuttuja on julkaistu. Esimerkiksi:

<https://www.pieksamaenlehti.fi/paikalliset/4149158> ,

<https://www.pieksamaenlehti.fi/paikalliset/4694487> . Myös Vaalijala-lehdessä on ollut useampia juttuja. Nykyisin lehti ilmestyy verkkolehdenä ja tässä yksi artikkeli:

<https://verkkolehti.vaalijala.fi/artikkelit/avotyotoiminnasta-koulutusta-vastaavaan-palkkatyohon> .

Tiedotteet löytyvät Innokylästä: <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/etela-ja-pohjois-savo-keski-suomi-homma-haltuun-toiveista-tyohon-hanke>

Viestinnän tavoitteena oli mm. tuoda esille työhönvalmennuksen merkityksen tärkeyttä kehitysvammaisen edetessä kohti palkkatyötä. Tavoitteena oli myös tuoda esille onnistuneita asiakastarinoita (työllistymisiä). Viestinnällä tavoittelimme myös kehitysvammaisten omaisia ja läheisiä, jossa onnistuimme hyvin, vaikkakin jouduimme linjaamaan viestintää hyvin kohdennetusti.

Itsearviointi:

Toteutimme viestintää hankkeelle laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti kohtalaisesti. Someviestinnässä haasteena saattoi olla, että hankkeen tekemät päivitykset hukkuivat Vaalijalan muihin julkaisemiin päivityksiin. Organisaation linjausten vuoksi hanke ei voinut perustaa omia somekanavia, ja toisaalta olisiko sen avulla tavoitettu henkilöitä riittävästi. Viestintä on haastava laji ja siihen nähden hankkeena onnistuimme siinä kohtalaisesti. Viestintä olisi voinut olla vielä aktiivisempaa ja vaikuttavampaa. Viestinnässä keskityttiin pitkälti oman tausta organisaation tiedottamiseen, ja olisimme voineet viestiä enemmän myös organisaation ulkopuolelle.

## 4. Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

### 4.1. Tärkeimmät opit

Ohje: Mitä saavutettiin, mitä voitaisiin tehdä paremmin, mitä ei saavutettu, mikä oli hankalaa. Pohdinta tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskuksen kontekstissa; miten toiminta suhteutuu siihen.

Kehitysvammaisten työllistyminen ei välttämättä ole aina nopea prosessi, vaikka laatuksiteerit sitä korostavatkin, toisaalta voidaan pohtia, mikä on nopea työllistyminen. On huomioitava yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti asiakkaan elämäntilanne ja historia. Erityisesti tilanteissa, joissa aiempaa palkkatyökokemusta ei ole, on työllistymisen prosessille varattava aikaa. Henkilöillä ei välttämättä ole omasta osaamisestaan ja vahvuuksista (mielenkiinnon kohteista) selkeää käsitystä. Luottamus selviytyä palkkatyöstä voi olla heikkoa. Kehitysvammaiset tarvitsevat asioiden kertaamista ja toistoja. Huomioina on tehty, että olisi tärkeää, että työtoiminnan rinnalla olisi tarjolla yksilöllistä työhönvalmennusta. Kehitysvammaisten työtoiminnalle kaivattaisiin selkeitä valtakunnallisia ohjeistuksia, esimerkiksi palvelun sisältö, koska tällä hetkellä kehitysvammaiset ovat eri arvoisessa asemassa riippuen, missä paikkakunnalla he osallistuvat työtoimintaan. On paikkakuntia, joissa on linjattu, ettei avotyötoimintaa ole ja toisaalta on paikkakuntia, joissa avotyötoimintaa on runsaastikin.

Palkkatyöhistorian puuttumisen vuoksi suurin osa hankkeen aikana työllistyneistä on kokenut merkittävänä mahdollisuuden siirtyä palkkatyöhön määräaikaisen tavoitteellisen avotyötoiminnan tai työkokeilun avulla. 1-3 kuukauden kokeilun aikana on voitu räätälöidä tulevaa työtä henkilön työkykyä vastaavaksi ja toisaalta viikkotyöaikaa sellaiseksi, että se tukee henkilön jaksamista. Moni on tuonut esille, että kokee suoraan palkkatyöhön siirtymisen jännittävänä ja jopa pelottavana. Hankkeen aikana on ollut joitakin henkilöitä, joilla määräaikainen avotyötoiminta on kestänyt aluksi 6-9 kuukautta ja tämän jälkeen on tapahtunut työllistyminen.

Hankkeen aikana havaittiin, että avotyötoiminta pysyvänä ratkaisuna ei ole kehitysvammaisen edunmukainen, vaikka toisaalta on henkilöitä, jotka kokevat toistaiseksi voimassaolevan avotyötoiminnan heille sopivana ratkaisuna, ja esimerkiksi henkilöt eivät halua perinteiseen ryhmämuotoiseen työtoimintaan. Pohdimme, onko asiakkaan toimintakyvyn ja elämänhallinnan kannalta parempi, että hän voi olla avotyötoiminnassa toistaiseksi kuin se, että hän ei osallistuisi mihinkään toimintaan vaan pahimmassa tapauksessa olisi kotona.

Hankkeen aikana pilotoitiin alihankintamallia osana työtoimintaa ja selvitettiin teoreettisesti osuuskunnan avulla työllistymistä. Osuuskuntaa pohdittiin yhtenä uutena työtoiminnan toteuttamisen muotona. Havaintona tehtiin, että uusien toimintamallien käyttöönottoaminen vaatisi työtoiminnan uudistamista, koska on haastavaa toteuttaa useita erilaisia toimintamalleja,

esimerkiksi henkilöstöresurssit eivät ole riittävät siihen, että toteutetaan samanaikaisesta perinteistä työtoimintaa ja sen rinnalla alihankintamallia tai osuuskuntatoimintaa. Osuuskunta koettiin sellaisena, että siihen pitäisi olla oikeasti resursseja panostaa, jotta se toimisi tai ylipäänsä sen toiminta voitaisiin käynnistää. Tulevien muutosten, jolla tarkoitetaan sitä, että Vaalijalan kuntayhtymän palvelut sulautuvat vuoden 2023 alusta osaksi eri hyvinvointialueita toivat myös omat haasteensa osuuskunnan perustamiselle. Nähtiin, ettei ole yksistään Vaalijalan kuntayhtymän päätettävissä osuuskunnan perustaminen. Osuuskunnasta keskusteltiin Etelä- ja Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmistelijoiden kanssa ja sieltä tuotiin myös esille, että osuuskunta on mahdollisuus, mutta viesti oli, että osuuskunnan mahdollinen perustaminen olisi tarkoituksenmukaisempaa, kun uudet organisaatiot ovat aloittaneet toimintansa. Hankkeen aikana tehtyä teoreettista selvitystyötä osuuskuntatoiminnan palkkatyön mahdollistajana voidaan hyödyntää tulevaisuudessa.

#### 4.2. Mitä seuraavaksi

Ohje: Ideat, juurruttamisen toimenpiteet (saavutetut ja hankekauden päättymisen jälkeen).

Hankkeen näkökulmasta on tärkeää ottaa kehitysvammaisten työtoimintaan sisällöksi ryhmämuotoinen palkkatyövalmennus. Hankkeen aikana tuotettua materiaalia on jaettu Vaalijalan tekemisen palveluihin, ja materiaali jaetaan myös muiden tulevien hyvinvointialueiden toimipisteiden hyödynnettäväksi. Työtoiminnan tavoitetta tulisi kirkastaa entistä enemmän palkkatyöhön tähtääväksi. On kuitenkin muistettava, että kehitysvammaisten työtoiminnassa käy asiakkaita, joilla ei ole tavoitteena palkkatyöhön pääsy.

Asiakkailta kerätystä palautteesta nousee esille, että nämä henkilöt, jotka eivät tavoittele palkkatyötä pitävät työtoimintaa merkittävänä heidän elämässään ja pitävät tärkeänä, että heille on tarjolla sopivan haasteellisia tehtäviä. Nämä asiakkaat pitävät tärkeänä työosuusrahaa. Osa on tuonut esille, että on ollut myös päivätoiminnassa, mutta ei ole kokenut tätä itselleen riittävänä, koska päivätoiminnassa toiminta on enemmän virikkeellistä ja toki osallisuutta edistävää. Hankesuunnitelmassa oli mainittu, että hankkeen aikana määritellään työosuusrahan maksamisen perusteet, mutta tätä asiaa ei ole edistetty hankkeen aikana. Työosuusrahan maksamisen perusteiden määrittäminen koettiin haasteellisena. Olisi tärkeää, että työosuusrahan määrä olisi jollain tavalla lailla säädetty, jotta henkilöt eivät olisi eriarvoisessa asemassa.

Yksilöllistä tuetun työllistymisen työhönvalmennusta tulisi olla tarjolla ja saatavilla kaikille niille, joilla on tavoitteena palkkatyö. Toisaalta hankkeen aikana havaittiin, ettei kaikilla ollut tiedonpuutteen vuoksi tavoitteena palkkatyöhön pääseminen, mutta työhönvalmennuksen myötä halu tavoitella palkkatyötä kasvoi osalla asiakkaista.

Avotyötoiminnan muuttaminen jatkossa määräaikaiseksi toiminnaksi olisi tärkeää. Havaintona on kuitenkin tehty, että niin kauan kuin asiaa ei, esimerkiksi valtakunnan tasolla linjata, on riskinä, että avotyötoimintaa järjestetään jatkuvana toimintamuotona. Edelleen on paikkakuntia, joissa on linjattu, ettei avotyötoimintaa ole tarjolla ja sitten on paikkakuntia, joissa kehitysvammaisella on siihen mahdollisuus.

Alihankintamallin avulla voidaan lisätä kehitysvammaisten työllistymistä, mutta malli tulisi suunnitella hyvin ja siihen tulisi varata riittävästi henkilöstöresursseja, jotta työtehtävät saadaan pidettyä hallinnassa ja toisaalta on resursseja etsiä työtehtäviä yrityksistä.

#### 4.3. Riskien toteutuminen

Alussa kehitysvammaiset lähtivät heikosti mukaan työhönvalmennukseen, mutta ryhmämuotoisen palkkatyövalmennuksen keinoin asia saatiin ratkaistua.



Ammattilaisten erilaiset käsitykset kehitysvammaisten työllistymisestä, työllistymisen polusta. Yhteinen tahtotila kehittää ja muuttaa olemassa olevia käytänteitä.

Kehitysvammaisten omaisten, läheisten ja asumisyksiköiden henkilökunnan tietämättömyys kehitysvammaisten työtoiminnan, palkkatyön sekä eläkkeen, tukien ja muiden etuisuuksien yhteensovittamisesta.

Hankehenkilöstön työsuhteiden päättymisen ennen suunniteltua sekä henkilöstöresurssit pilottien tukena.

Hankkeen hakuvaiheessa olisi ollut tärkeä tehdä selkeä suunnitelma pilottien toteuttamisesta ja varatuista henkilöstöresursseista. Työtoiminnan henkilökunnan sitouttaminen mukaan hankkeessa kehitettyihin toimintamalleihin, jotta eri toiminnot olisivat paremmin juurtuneet nykyisten toimintojen rinnalle.

## 5. Mistä materiaali löytyy

Hankkeessa tuotettu materiaali löytyy Innokylästä:

<https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/etela-ja-pohjois-savo-keski-suomi-homma-haltuun-toiveista-tyohon-hanke> ,

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/alihankintamallihomma-haltuun-hanke> ,

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/laatukriteereihin-perustuva-tuetun-tyollistymisen-tyohonvalmennushomma-haltuun-hanke> ,

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/sosiaalihuollon-tyollistymista-tukeva-palvelupolkuhomma-haltuun-hanke>.

## 6. Loppusanat

On ollut ilo ja kunnia olla mukana Työkykyohjelmassa edistämässä erityisesti kehitysvammaisten työllistymisiä ja työssä pysymistä. Työllistymisiä ei olisi tapahtunut ilman oikeanlaista tukea ja eri tahojen kanssa tehtävää sujuvaa yhteistyötä. On ensiarvoisen tärkeää, että tuetun työllistymisen työhönvalmennusta on tulevaisuudessa tarjolla entistä enemmän kaikille sitä tarvitseville. On linjattava, mikä on tahtotila edistää kaikkien täsmätyökykyisten työllistymistä ja työssä pysymistä.

Työllistymisten lisäksi pidämme ensiarvoisen tärkeänä, että kehitysvammaisten ja heidän läheisten sekä työnantajien tietoisuus kehitysvammaisten palkkatyön mahdollisuuksista on lisääntynyt.

Kehitysvammaiset ovat tulleet tietoisemmaksi tarjolla olevista työelämän mahdollisuuksista. Hankkeen aikana työllistyneistä osa on kuvaillut palkkatyöhön pääsyä ”lottovoittona” ja mahdollisuutena tavoitella unelmiaan.

On ollut myös ilo havaita, että Etelä- ja Pohjois-Savon alueen työnantajissa suhtaudutaan kehitysvammaisiin työntekijöihin suvaitsevaisesti ja heissä nähdään potentiaalia.

”Ei tehtävämme tulevaisuuden suhteen ole ennustaa, vaan tehdä se mahdolliseksi.”