



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

HA-keskus ja työnantajamallin kehittäminen

Anna Pylkkänen 01.02.2024

KEUSOTE.FI

Työnantajamalli Keusotessa

- Lokakuussa 2023 työnantajamallin osuus Keusoten kaikesta henkilökohtaisesta avusta
 - Tunneissa 46 %
 - Asiakkaissa 29 %
 - Kustannuksissa 38 % (koko vuosi 2023)
- Helmikuussa 2024
 - Henkilökohtaisen avun työnantajia 221
 - Voimassa olevia työsopimuksia 529, joista
 - työehtosopimusta (Heta-TES) noudattavia 80 %
 - työlainsäädäntöä noudattavia 20 %

Henkilökohtaisen avun keskus (HA-keskus)

- Vastaa TA-mallin ohjauksesta, neuvonnasta ja sijaispalkanmaksusta
- Huolehtii lakisääteisestä vakuuttamisesta ja työterveyshuollon järjestämisestä työnantajan puolesta
- Tarjoaa yksilöllistä ja yleistä tukea työnantajana toimimiseen
- HA-keskuksessa työskentelee tällä hetkellä kaksi asiakassihteeriä
- Sijaispalkanmaksujärjestelmänä toimii Oima, johon myös osa sijaispalkanmaksusta ulkoistettu

Henkilökohtaisen avun kehittamisestä Keusotessa

- 2/2022 käynnistyi kehittämistyö, jota varten palkattu projektityöntekijä
- Kaksi kärkeä: työnantajamallin vahvistaminen ja oman avustajatoiminnan suunnittelu ja käynnistäminen
- TA-mallin kehittämisen tavoitteina
 - Vahvistaa asiakkaiden edellytyksiä toimia työnantajina
 - Edistää työnantajamallin kokemista turvallisena, toimivana ja itselle mielekkäänä henkilökohtaisen avun järjestämistapana
 - Luoda rakenteet ja toimintamallit asiakasosallisuuden vahvistamiseksi

Kehittämisen perusta

- Asiakkaiden tarpeet, toiveet, kokemukset ja näkemykset
- Työntekijöiden tunnistamat haasteet/ilmiöt ja koetut tiedon- tai tuentarpeet
- Vertaileva kehittäminen ja hyvät käytännöt eri hyvinvointialueilla ja kunnissa

Asiakkaiden ääni kehittämisen keskiössä

- Työnantajien asiakaskysely
 - Tarjosi merkittävää tietoa asiakaskokemuksista TA-mallin palvelupolun eri vaiheissa
 - Teki näkyväksi työnantajien tarpeita, toiveita ja näkemyksiä
 - Osoitti selkeän tarpeen kehittää tapoja, joilla aloittava TA saatetaan työnantajamalliin, ja joilla TA-malli käynnistyy
 - Avustajien rekrytointi nousi esiin TA-mallin haastavimpana osa-alueena
 - 72 % vastanneista koki TA-mallin melko helppona, helppona tai erittäin helppona
- Työnantajamallin asiakasraati
 - Asioiden työstäminen ja kehittäminen yhdessä
 - Asiakaskyselyä täydentävää ja syventävää tietoa

TA-mallin asiakasraati

- Asiakasjäsenet mukana tasavertaisina kehittäjäkumppaneina, eivät pelkästään informantteina
- Dialoginen työskentely yhteisin, selkeästi määritellyin pelisäännöin ja yhteisesti jaetulla tiedolla
- Raatitapaamisia vuoden aikana neljä, teemoinaan:
 1. Työnantajien tukeminen palvelupolun alussa
 2. TA-mallin opaskirja ja verkkosivut
 3. Rekrytoinnin haasteet ja niihin vastaaminen
 4. Työnantajien osallisuuden edistäminen TA-mallissa
- Raatitoiminnan jatkuva arviointi ja käytäntöjen hiominen
- Erittäin hedelmällistä ja kaikkien osapuolien hyvänä kokemaa työskentelyä

Työnantajien uudet tukemisen tavat

- Opaskirja ja kattavat verkkosivut
- Aloittavan työnantajan ensi-info, jolla varmistetaan yksilöllinen tuki työnantajana toimimiseen ja sen jatkumiseen tarpeen mukaan
- Uudet sisäiset toimintatavat ja materiaalit TA-mallin haasteelliseksi koettuun palvelupolun vaiheeseen (palvelupäätöksestä työnantajana aloittamiseen)
- Oma sijaisvälitys ja WorkPilots rekrytoinnin tueksi
- Säännöllinen viestintä ja TA-tarpeiden kartoitus aihekohtaisin kyselyin
- Työnantajien tapahtumat, koulutukset ja keskinäinen verkostoituminen

Jatkokehittäminen

TA-mallia koskeva ohjaus ja neuvonta PTA:n yhteyteen

- Ennakoi uuden vammaispalvelulain astumista voimaan 1/25
- Vastaa asiakkaiden tarpeeseen saada riittävästi tietoa työnantajamallista jo palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä
- Keskeistä tiedon jäsentely, oikea-aikaisuus ja ymmärrettävyys > kaikkea ei tarvitse tietää tai osata etukäteen
- Mahdollisesti myös vertaisneuvontaa

Tehostettu tuki

- Rekrytointiin
 - Tähän asti painopiste ollut työnantajien ohjeistamisessa ja neuvonnassa, jatkossa myös konkreettisempi tuki
 - Varhaisen tunnistamisen toimintatapa, nopea reagointi muutoksiin
 - Oman avustajavälityksen kehittäminen eteenpäin
- TA-mallin haasteisiin
 - Varhaisen tunnistamisen toimintatapa, nopea reagointi
 - Tiivis yhteistyö sosiaalityön kanssa asiakkaan optimaaliseksi tukemiseksi

Fokus TA-mallin avustajiin

- TA-mallin veto- ja pitovoiman vahvistaminen
- Avustajien työntekijäkokemusten, tarpeiden ja toiveiden kartoittaminen
- Tarvittavien tukimuotojen kehittäminen
- Työsuhde-etumahdollisuuksien kartoittaminen
- Oman avustajatoiminnan perehdytyskoulutuksen pilotointi TA-mallin avustajilla
- Lisätyötä toivovien TA-mallin avustajien kartoittaminen ja yhteen saattaminen työvoimaa tarvitsevien työnantajien kanssa

Yhteiseen keskusteluun

- Kysymyksiä?
- Ajatuksia?
- Näkökulmia?
- Toiveita yhteistyöstä?

Hyvinvointia yhdessä

Kiitos!

Anna Pylkkänen
Projektityöntekijä
anna.pylkkanen@keusote.fi

KEUSOTE.FI