

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry:n lausunto

Yhteistoimintaelin 12.12.2023

§ 117 Pirkanmaan hyvinvointialueen vammaisten päivä- ja työtoiminnan sekä vammaissosiaalityön selvitys

Vammaisten työ- ja päivätoimintaverkosto tiivistyy

Vammaisten työ- ja päivätoiminnan palveluiden verkostosuunnitelmassa esitetään nykyisen toimipisteverkoston tiivistämistä siten, että jatkossa oman tuotannon pisteitä olisi nykyisen 23 toimipisteen sijasta 16 toimipistettä. Pienien yksiköiden perustamiselle on varmasti ollut aikanaan jokin peruste (esim. toimipisteen profiloituminen). Palveluverkosta kehittäessä tulee huomioida, että työ- ja päivätoiminnan kehitysvammaiset asiakkaat ovat kaikki yksilöitä, jolloin myös heidän tarpeensa ja toimintaan kohdistuvat odotuksensa ja tarpeensa ovat yksilöllisiä. Pienemmät erikoistuneet toimintayksiköt ovat mahdollistaneet henkilökohtaisemmat työotteet ja mm. autismikirjon ja väkivaltaisesti käyttäytyvien asiakkaiden joustavamman huomioimisen. Miten jatkossa varmistetaan, ettei uusista yksiköistä tule liian suuria ja aiemmin hyvin toiminut asiakaslähtöisyys unohtu?

Huomioitavaa on myös, että kaikilla henkilökunnan jäsenillä ei ole valmiuksia kohdata esim. asiakkaiden vaativaa käyttäytymistä. Tämä voi olla ongelma henkilökunnan rekrytoinnissa, jos saman katon alla toimii hyvinkin erilaisia pieniä yksiköitä ja työntekijöiltä edellytetään toimimista useammassa eri yksikössä. Vammaisten työ- ja päivätoiminnassa henkilöstön rekrytoinnin haasteet ovat jatkuneet jo ennen hyvinvointialueen tuloa. Onko nyt vaarana, että rekrytointivaikkeudet kasvavat henkilöstöltä vaadittavien osaamisalueiden lisääntyessä?

Henkilökunnalta saadun palautteen mukaan samassa fyysisessä toimipisteessä toimivilla yksiköillä tulisi olla oma henkilökuntansa, jotta turvataan aidosti asiakaslähtöiset palvelut. Asiakkaalle tuttu työntekijä on tärkeä tukihenkilö. Toimintojen yhdistämisessä tulee kiinnittää huomio myös toimitiloihin ja niiden turvallisuuteen. Jokaisella pienellä yksiköllä tulee olla selkeästi oma tila ja oma sisäänkäynti.

Suurempien yksiköiden etuna koetaan olevan henkilöstöressurssien parempi turvaaminen poissaolojen kohdalla. Näin parannetaan myös asiakasturvallisuutta. Henkilöstön riittävä määrä ja osaaminen turvaavat palvelun ja asiakasturvallisuuden, poissaoloista huolimatta. Henkilöstömäärä lisännee laatua ja samalla työntekijät pystyvät hyödyntämään omia erikoisosaamisalueitaan.

Työyksiköitä yhdistettäessä toivotaan huomioitavan henkilöstöä työmatkojen mahdollinen pidentyminen ja siitä johtuvat kulkuyhteydet työpaikoille. Sama toive koskee myös työ- ja päivätoiminnan asiakkaita. Miten huomioidaan työntekijöiden ja asiakkaiden luontaiset asiointisuunnat ja turvataan julkisen liikenteen palvelut?

Liikkuvien asiakkaan luo menevien palveluiden lisääntyessä tulee huomioida myös riittävät henkilöstöressurit työturvallisuuden näkökulmasta (mm. yksintyöskentelyä asiakkaan luona tulee rajata).

Kehitysvammahuollon yksi kantavista rakenteista on sosiaalisten suhteiden ylläpito ja niiden vahvistaminen, sekä vertaisuus ja kohtaaminen. Etäpäivätoimintaan päädyttäessä on kuitenkin varmistettava asiakkaan riittävä fyysinen ja säännönmukainen tapaaminen. Teknologiaa kannattaa hyödyntää myös vammaispalveluissa asiakkaan yksilöllisten voimavarojen mukaan. Teknologiassa on usein törmätty tietoturva-asioihin, mikä osaltaan hankaloittaa/estää täysin digiasioiden kehittämisen. Tämä näkyy mm. henkilökunnan turhautumisena. Intoa tehdä on, mutta työkalut puuttuvat (koulutus, tarvittava välineistö). Tämä koskee myös etäpäivätoimintaa; asiakkailla tulisi olla tarvittava välineistö ja osaaminen

Anita Niemelä

Matti Anttonen