



§ 57

Sosiaali- ja terveyslautakunnan lausunto kaupunginhallitukselle valtuutettu Kati Juvan osatyökykyisten työllistämistä koskevasta toivomusponnosta

HEL 2020-010659 T 00 00 03

Lausunto

Sosiaali- ja terveyslautakunta päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Vammaisten työ- ja päivätoiminnan päällikkö Pauliina Vähäpesola oli kutsuttuna asiantuntijana läsnä kokouksessa tämän asian käsittelyssä.

Sosiaali- ja terveyslautakunta jätti asian yksimielisesti pöydälle jäsen Kati Juvan pyynnöstä.

Esittelijä

sosiaali- ja terveystoimialan toimialajohtaja
Juha Jolkkonen

Lisätiedot

Pauliina Vähäpesola, vammaisten työ- ja päivätoiminnan päällikkö, puhelin: 310 422 515

pauliina.vahapesola(a)hel.fi

Merja Jäntti, toiminnansuunnittelija, puhelin: 310 43715

merja.jantti(a)hel.fi

Liitteet

1 Juva Kati, toivomusponsi, Kvsto 23.9.2020 asia 13

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Lausuntoehdotus

Sosiaali- ja terveyslautakunta antaa kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon valtuutettu Kati Juvan toivomusponnosta, missä kaupunginvaltuusto edellyttää, että kaupunginhallitus selvittää mahdollisuuksia työllistää nykyistä enemmän osatyökykyisiä kaupungille:

"Vammaistyössä tuetaan ja kehitetään osatyökykyisten työllistymistä tukevia toimia, osallistutaan aiheesta koskeviin työryhmiin ja hankkeisiin, annetaan asiantuntija-apua aiheeseen liittyen. Vammaistyö ei kuitenkaan voi vastata koko kaupungin työvoimapolitiittisista toimenpiteistä ja itse työpaikkojen luomisesta eri toimialoille.



Vammaistyön työ- ja päivätoiminnan palvelustrategia on parhaillaan valmistelussa. Työ- ja päivätoiminnassa on erityisenä painopistealueena vuonna 2021 työllistymistä edistävän toiminnan kehittäminen. Tavoitteena on muun muassa ottaa asiakas tiiviimmin palvelun kehitykseen mukaan sekä työllistymispolkujen laajempi tarjoaminen.

Vammaisten työ- ja päivätoiminnoissa tehdään työllistymistä edistävää työtä yhteistyössä eri vammaisjärjestöjen kanssa muun muassa osana Työkykyisempi Stadi -hanketta (esimerkiksi Kehitysvammaliitto, Autismiliitto, Vates ja Eskot ry). Yhteinen näkemys on se, että tuetun työllistymisen palvelun kapasiteetin lisäämisellä voidaan vaikuttaa merkittävästi työhönvalmennuksen tarpeessa olevien vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen määrän kasvuun.

Vammaisten työtoimintayksikössä työvalmentajien määrää on lisätty viime vuosina työtoimintaa tuottaviin toimipisteisiin. Niiden asiakkaiden, joiden työllistymiseen voidaan työvalmennuksella vaikuttaa tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Tuetun työllistymisen palvelun jonossa on ollut jo pitkään noin 40 asiakasta ja vaikka jono liikkuu, uusia asiakkaita on tulossa. Jonotusaika vaihtelee tällä hetkellä useasta kuukaudesta lähes vuoteen. Viiden työvalmentajan lisäyksellä kyettäisiin turvaamaan asiakaspaikkamäärää niin, ettei jonotusaika muodostu kohtuuttoman pitkäksi.

Helsingin tuetun työllistymisen palvelun laadusta kertoo palvelulle myönnetty vuoden 2021 Zero Projectin Innovative Practice/Policy -palkinto. Zero Projectin tehtävänä on edistää YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimuksen toteuttamista. Verkostossa toimii yli 5 000 asiantuntijaa 150 eri maassa. Huomionosoitus tarkoittaa, että tuetun työllistymisen palvelu on kansainvälisestikin vertaisarvioinnin kautta arvioitu merkittäväksi osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä edistäväksi toimintamalliksi.

Sosiaali- ja terveystoimialalla tuetaan vuonna 2021 lisäksi osatyökykyisten työllistymistä nivomalla työkyvyn tukea osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusta. Toimialalla osallistutaan Työkykyohjelmaan, johon sosiaali- ja terveysministeriö on myöntänyt Helsingille noin miljoona euroa valtionavustusta. Työkykyisempi Stadi -hankkeessa toimiala kehittää työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta sekä työllistymistä edistävää sosiaalihuollon palvelupolkua ja tuetun työllistymisen menetelmien pilotointia nykyistä laajemmalle kohderyhmälle.

Työ- ja päivätoiminnasta on oltu myös tiiviisti mukana yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa. Kaupunginkanslia antaa aloitteesta oman lausuntonsa henkilöstörekrytoinnin näkökulmasta.



Osatyökykyisille tarjotaan työhön kuntouttavia palveluita myös nuorten palveluiden ja aikuissosiaalityön työtoiminnassa, jossa tarjotaan sekä kuntouttavaa että sosiaalihoitolain 27 e ja d § mukaista vammaisten henkilöiden työtoimintaa ja työllistymistä tukevaa toimintaa. Kaupungin omissa työtoimintapaikoissa tarjotaan työvalmennusta. Lisäksi nuorten palveluissa ja aikuissosiaalityössä tarjotaan työkykyselvitystä sosiaali-palveluna, jolloin osatyökykyinen, pitkäaikaistyötön helsinkiläinen voi saada työkyvyn arviointia ja selvitystä.

Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista edellyttää, että julkinen valta edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta sekä työllistymistä yleisille työmarkkinoille. Työllistyminen palkkatyöhön lisää kehitysvammaisten henkilöiden psykososiaalista hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa. Yksi todistetusti työllistymistä edistävästä keinosta on tuetun työllistymisen malli."

Esittelijän perustelut

Vammaisten työ- ja päivätoiminnan päällikkö Pauliina Vähäpesola on kutsuttuna asiantuntijana läsnä kokouksessa tämän asian käsittelyssä.

Kaupunginvaltuusto on pyytänyt sosiaali- ja terveyslautakunnalta lausuntoa kaupunginhallitukselle valtuutettu Kati Juvan toivomusponnosta koskien kehitysvammaisten työllistymistä ja työtoiminnan kehittämistä. Lausuntoa on pyydetty 30.3.2021 mennessä. Toivomusponteiden on pyydetty myös kaupunginkanslian elinkeino-osaston lausunto.

Esittelijä

sosiaali- ja terveystoimialan toimialajohtaja
Juha Jolkkonen

Lisätiedot

Pauliina Vähäpesola, vammaisten työ- ja päivätoiminnan päällikkö, puhelin: 310 422 515

pauliina.vahapesola(a)hel.fi

Merja Jäntti, toiminnansuunnittelija, puhelin: 310 43715

merja.jantti(a)hel.fi

Liitteet

1 Juva Kati, toivomusponsi, Kvsto 23.9.2020 asia 13

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

Postiosoite
PL 6000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
Toinen linja 4 A
Helsinki 53
www.hel.fi/sote

Puhelin
+358 9 310 5015
Faksi
+358 9 310 42504

Y-tunnus
0201256-6

Tilinro
F11880001200052430
Alv.nro
FI02012566



Kasvatus- ja koulutuslautakunta 02.03.2021 § 151

HEL 2020-010659 T 00 00 03

Esitys

Kasvatus- ja koulutuslautakunta antoi seuraavan lausunnon kaupunginhallitukselle Kati Juvan toivomusponnosta mahdollisuuksista työllistää enemmän osatyökykyisiä henkilöitä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle:

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala edistää kaupungin periaatteiden mukaisesti henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tavoitteena on lisätä monimuotoisuutta henkilöstössä. Tätä edistetään osaltaan mm. anonyymien rekrytoinnin, positiivisen erityiskohtelun ja tehtävien mukautuksen keinoin. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla toteutettiin anonyymien rekrytoinnin kokeilussa vuonna 2020 yhteensä 36 hakuprosessia.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala tarjoaa kesätyöpaikkoja osatyökykyisille nuorille leikkipuistoissa ja päiväkodeissa. Työtehtävät pyritään räätälöimään nuoren osaamisen ja fyysisen toimintakyvyn mukaiseksi. Esihenkilöt sitoutuvat vastuullisen työnantajan periaatteisiin ja perehdyttävät nuoret työtehtäviin. Nuorille halutaan tarjota paras mahdollinen kesätyökokemus.

Toimialalla on huolehdittu ensisijaisesti työn tarjoamisen velvollisuudesta kaupungin palveluksessa oleville osatyökykyisille työntekijöille.

Toimialan yksiköt ovat tarjonneet kaupungin toimintatavan mukaisesti työkokeilu- ja palkkatukityöpaikkoja. Jos tehtävään on palkattu osatyökykyinen ja tehtävä on osoittautunut hänelle sopivaksi, työllistymistä kaupungille on pyritty edistämään. Vaihtoehtona on ollut myös tarjota tehtävän edellyttämää koulutusta oppisopimuskoulutuksena.

Lautakunta pitää Kati Juvan toivomusponnossa esitettyä asiaa tärkeänä. Osatyökykyisten määrän lisääminen edellyttää, että selvitetään systemaattisesti minkälaisia tehtäviä toimialalla on mahdollista räätälöidä osatyökykyisille sopiviksi. Erityisesti työkokeilu- ja palkkatukipaikkoja on tärkeää lisätä aikaisempaan verrattuna ja tätä kautta pyrkiä rakentamaan urapolkuja osatyökykyisille. Jotta tässä onnistutaan, tulee varmistaa, että osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseen luodaan selkeä toimintatapa mm. rekrytointiin, työntekijän vastaanottamiseen, työn räätälöintiin ja perehdytykseen. Lisäksi tulee huolehtia verkostoitumisesta ja yhteistyöstä mm. TE-palvelujen ja kolmannen sektorin kanssa, jotta osatyökykyiset tavoitetaan. Toiminnan turvaaminen edellyttää, että henkilöstöresurssipalveluihin varataan osatyökykyisten työl-



lisyyden edistämisen suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan riittävä resurssi.

Esittelijä

kasvatuksen ja koulutuksen toimialajohtaja
Liisa Pohjolainen

Lisätiedot

Riikka Heloma, hr-asiantuntija, puhelin: 310 42704
riikka.heloma(a)hel.fi

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta 02.03.2021 § 20

HEL 2020-010659 T 00 00 03

Lausunto

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta antoi asiasta seuraavan lausunnon:

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta pitää toivomusponnessa esitettyä asiaa tärkeänä. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala sitoutuu Helsingin kaupungin uuden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen ja osatyökykyisten sekä vammaisten työntekijöiden rekrytoinnin edistämiseen.

Helsingin kaupunginhallituksen hyväksymässä henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020 on voimassa siihen asti, kunnes uusi kaupunkitason uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma valmistuu. Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta toteaa, että toimiala on sitoutunut edellä mainittuun henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja toteuttaa suunnitelman toimenpiteitä henkilöstön yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi ja monimuotoisen johtamisen vahvistamiseksi.

Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala osallistui vuoden 2020 lopulla anonyymin rekrytoinnin hankkeeseen nuorisopalveluissa, jonka myötä anonyymin rekrytoinnin osaamista vahvistetaan toimialan jokaisen palvelun esihenkilöille. Esihenkilöille suunnatuissa HR-infoissa kevään 2021 yhden tilaisuuden teeman myötä esitellään monimuotoisen rekrytoinnin Helvi, jonka jokainen esihenkilö käy läpi vuoden 2021 aikana. Samassa tilaisuudessa käydään läpi myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo Helvi työväline, joka on sovittu käytävän jokaisessa työyhteisössä läpi vuoden 2021 aikana.

Tavoitteena on käydä keskustelua toimialan sekä palveluiden johtoryhmissä osatyökykyisten sekä vammaisten työntekijöiden palkkaamisen edistämiseksi. Erityisesti palkkatukirahoituksen ja työkokeilujen



rekrytoinneissa voisi painottaa vammaisten ja osatyökykyisten palkkaamisen lisäämistä.

Kanslian rahoituksella sekä toimipisteiden omalla rahoituksella kesätyöntekijöiden palkkaamisessa painotetaan erityisnuorten palkkaamiseen, mukaan lukien vammaisten nuorten työllistymiseen. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle myönnettiin erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen rahaa yhteensä yhteensä 14 302 euroa (sis. lomarahat ja sivukulut), jonka kanslia myönsi täysimääräisesti. Rahat jakautuivat palveluiden kesken seuraavasti: Kulttuuripalvelut: 5 201 euroa (4 tukikuukautta, joka tarkoittaa neljää 17-vuotiasta kesätyöntekijää), Kirjastopalvelut: 7 801 euroa (6 tukikuukautta eli kuusi 17-vuotiasta kesätyöntekijää) ja nuorisopalvelut: 1 300 euroa (1 tukikuukausi eli yksi 17-vuotias kesätyöntekijä).

Henkilöstön työkyvyn tukemiseen ja esihenkilöiden työkykyjohtamiseen Kulttuurin ja vapaa-ajan palvelun HR-asiantuntijat ovat tarjonneet tukea jokaiselle toimialan esihenkilölle vuosien 2018–2020 aikana yhteistyössä Työterveys Helsingin asiantuntijoiden kanssa. Tavoitteena oli niin varhaisen tuen ja tehostetun tuen mallien esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen onnistumisen johtamisen kokonaisuudessa. Tavoitteena oli myös henkilöstön työssäjaksamisen tukeminen ja työssä jatkaminen mm. osatyökykyisenä. Jokaisen työntekijän tilanne kartoitettiin, joiden kohdalla on havaittu työkykyhaasteita esim. poissaoloja paljon, esihenkilöllä noussut huoli työntekijän jaksamisesta yms. Prosessin myötä työkykyjohtamiseen on otettu käyttöön erilaisia toimintamalleja, kuten kuntoutustuella työkokeilua, osasairausloman käyttöä.

Esittelijä

kulttuurin ja vapaa-ajan toimialajohtaja
Tommi Laitio

Lisätiedot

Manna Torvinen, henkilöstöpäällikkö, puhelin: 310 36137
manna.torvinen(a)hel.fi

Keskushallinto Palvelukeskusliikelaitos Johto 18.2.2021

HEL 2020-010659 T 00 00 03

Toimitusjohtaja antoi seuraavan lausunnon:

Yksi Helsingin kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman 2019-2020 tavoitteista on tukea vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia töitä ja työoloja muokkaamalla sekä huolehtimalla työpaikkojen esteettömyydestä. Kaupunkitasoisena toimenpiteenä



on vammaisten ja osatyökykyisten työllistymispolun mallintaminen sekä toimijakokonaisuuden kuvaus. Palvelukeskus Helsinki on myös sitoutunut selvittämään mahdollisuuksia työllistymispolkuun työn vaatimukset huomioiden yhteistyössä rekrytoinnin ja työkyvyn tuen sekä johdon ja esihenkilöiden kanssa.

Palvelukeskus Helsinki on samoin osana yhdenvertaisuustoimenpiteitä sitoutunut selvittämään erityistä tukea tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten mahdollisuuksia kesätöihin ja työssäoppimiseen työn vaatimukset ja ohjausresurssit huomioiden.

Vammaisten osa-aikaisten työsuhteiden syntyminen edellyttää käytännön yhteistyötä ja myös henkilökohtaista räätälöintiä sekä yhteistyön käynnistämistä vammaistyön työvalmentajien kanssa.

Palvelukeskus edistää erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten työharjoitteluja sekä alalle kouluttautumista tekemällä yhteistyötä Ammattiopisto Liven kanssa, joka on pääkaupunkiseudun suurin ammatillinen erityisoppilaitos ja erityisopetuksen kehittämiskeskus. Koordinoidumpi yhteistyö sekä avoimen vuoropuhelun lisääminen ovat osaltaan edesauttamassa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden koulutus- ja uramahdollisuuksia Palvelukeskus Helsingissä.

Henkilöstöjohtaminen

Palvelukeskus Helsingin henkilöstöjohtaminen pohjaa Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikkaan. Edistämme monimuotoisuutta ja tasa-arvoa työelämässä, mikä näkyy niin työntekijöiden kuin työnhakijoiden yhdenvertaisena ja oikeudenmukaisena kohteluna. Huolehdimme henkilöstöstämme tukemalla työhyvinvointia ja työkykyä sekä osaamisen kehittämistä Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelman 2018-2021 mukaisesti.

Suurin osa Palvelukeskus Helsingin työntekijöistä työskentelee keskiraskaassa työssä, ja työkyvyn ylläpitäminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Työkykyisyydestä huolehditaan ensisijaisesti työpaikkaan liittyvin keinoin, esimerkiksi työjärjestelyillä ja parantamalla työolosuhteita. Työpaikan vaaratekijät selvittämällä ja perehdyttämällä pyritään varmistamaan turvallinen työympäristö ja terveelliset työolot. Lisäksi Palvelukeskus Helsingin HR-asiantuntijat tukevat esihenkilöitä tehostetun työkyvyn prosesseissa tavoitteena henkilöstön mahdollisuus pysyä työelämässä vanhuuseläkeikään saakka. Palvelukeskus Helsingissä on myös hyödynnetty työkyvyn tukemisessa osa-aikaisia työaikaratkaisuja sekä korvaavaa työtä ja tehtäväkiertoa.

Palvelukeskus Helsinki on sitoutunut noudattamaan Helsingin kaupungin henkilöstöhankinnan periaatteita. Periaatteiden tarkoitus on edistää



yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa rekrytoinnissa. Saavutettavuutta kehitetään käyttämällä selkokielisiä työpaikkailmoituksia sekä tekstittämällä kaikki videot, jotka ovat käytössä rekrytoimarkkinoinnissa. Työpaikkailmoituksissa kiinnitämme myös huomiota siihen, että valintakriteerit ovat realistisesti ja selkeästi kuvattu ja että ne eivät ole syrjiviä.

Osana periaatteiden noudattamista Palvelukeskus Helsingissä on toteutettu anonyymiä rekrytointia aluksi pilottina ja nyt jatkuvana käytäntönä. Anonyymi rekrytointi auttaa esihenkilöitä kiinnittämään rekrytoinneissa huomiota hakijan osaamiseen ja asettaa näin ollen hakijat yhdenvertaisempaan asemaan. Anonyymien rekrytoinnin on myös havaittu vaikuttavan esihenkilöiden asenteisiin myönteisesti.

Lisätiedot

Jaana Bruce, henkilöstöpäällikkö, puhelin: 27132
jaana.bruce(a)hel.fi

Kaupunkiympäristölautakunta 09.02.2021 § 57

HEL 2020-010659 T 00 00 03

Lausunto

Kaupunkiympäristölautakunta antoi kaupunginhallitukselle seuraavan lausunnon:

Helsingin kaupunki edistää aktiivisin toimenpitein henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä kehittää monimuotoisuuden johtamista. Helsingin, helsinkiläisten sekä kaupungin henkilöstön monimuotoisuus on vahvuus, joka mahdollistaa hyvät palvelut, jatkuvan uudistumisen sekä entistä tuottavamman ja vetovoimaisemman kaupungin. Muun muassa positiivinen erityiskohtelu, anonyymi rekrytointi ja kaikinpuolisen esteettömyyden varmistaminen ovat keinoja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinneissa.

Kaupunkiympäristön toimiala on osallistunut kaupunkiyhteiseen kehittämistyöhön ja edistänyt aktiivisin toimenpitein henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Osana toimialan vuoden 2020 työhyvinvointi- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on edistetty erityistä tukea tarvitsevien, vammaisten ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia kaupunkitason linjausten mukaisesti.

Toimialalla on toteutettu aktiivisesti korvaavan työn mallia, jos työn tekeminen sairauspoissaolon sijaan on ollut mahdollista ja toipuminen ei ole vaarantunut. Myös osasairauspäivärahaa on käytetty. Osatyökykyi-



sen tukena ovat toimineet esihenkilö, henkilöstöpalveluiden hr-asiantuntija, työterveyshuolto ja Keva. Lisäksi on kiinnitetty erityistä huomiota toimialan osatyökykyisten työtehtävien muokkaamiseen, työkokeiluun, uraohjaukseen ja paluun tukeen. Henkilöstöpalveluiden hr-asiantuntija toimii esihenkilön ja työntekijän tukena.

Toimialan eri palveluille on tarjottu mahdollisuus huomioida erityisryhmät kesätyörekrytoinneissa ja kanslian myöntämistä kesätyörahoista on varattu rekrytointeihin erillismääräraha. Erityisryhmien saatavuuden edistäminen on kaupunkitasoisena tavoitteena vuonna 2021, jolloin nuorten kesätyörekrytoinneissa tehdään yhteistyötä Vamlasin kanssa.

Toimialalla toimii esteettömyysasiantuntija, mikä mahdollistaa osatyökykyisten esteettömyyden varmistamisen ja rekrytoinnin. Kaupunkiympäristön uudessa toimitalossa on huomioitu esteettömyys monin tavoin.

Toimiala jatkaa henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä ja osallistuu kaupunkiyhteiseen kehittämistyöhön.

02.02.2021 Pöydälle

Esittelijä

kaupunkiympäristön toimialajohtaja
Mikko Aho

Lisätiedot

Anne Lappalainen, henkilöstöpäällikkö, puhelin: 310 64928
anne.k.lappalainen(a)hel.fi