

HALLITUKSEN KÄRKIHANKE OSATYÖKYKYI- SILLE TIE TYÖELÄMÄÄN (OTE) HALLINNOLLI- NEN LOPPURAPORTTI

OTE Maakunnassa, Polut kuntoon

Kainuu

Susanna Mikkonen

31.10.2018

Yhteenveto

OTE Maakunnassa, Polut kuntoon hankkeen tavoitteena oli saada aikaan saumaton, nopea ja oikea-aikainen tuki osatyökykyisille, rakentaa työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi ja kuntouttamiseksi Kainuussa (erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielen-terveysongelmien osalta), kohderyhmänä ovat sekä työttömät osatyökykyiset että Kainuun sotien henkilöstön osatyökykyiset työntekijät. Sekä integroida osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta- ja sote uudistukseen.

Tavoitteena oli myös lisätä alueellista osaamista ja tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen, kouluttamalla työkykykoordinaattoreita Kainuuseen ja luoda alueellinen työkykykoordinaattoriverkosto, sekä lisätä alueen työnantajien tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen ja tätä kautta vaikuttaa heidän asenteisiinsa työllistää myös osatyökykyisiä.

Tavoitteeseen päästiin hankkeessa kokonaisuutena hyvin. Hankkeen aikana selvitettiin työttömän palvelupolun jouhevan etenemisen kompastuskiviä projektityöryhmien, sekä kokemusasiantuntijoiden avulla ja tehtiin arvioita Kainuun sotien työkyvyntuen mallin toimivuudesta esimiesten kokemuksista, sekä saatiin integroitua Työkykykoordinaattori osaksi toimintamallia.

Rakennettiin maakunnallinen työttömän palvelupolku, joka työstettiin asiakasta ja asiantuntijaa aktivoivaksi Prez -kuvaukseksi KainOTE:ksi. KainOTE sisältää mahdollisuuden monialaisen toiminapalaverin muodostamiseen, jota pilotoitiin hankkeen aikana. Monialaiset toimijapalaverit ovat mahdollisia kaikissa Kainuun kunnissa, mutta tällä hetkellä vain Kajaanissa ja Kuhmossa aktiivisesti toimiva, pelisäännöt sisältävä toimintatapa. Monialainen työryhmä on asiakasta kuunteleva, tietoja kokoava ja asiakasta tukeva toimijaryhmä, joka mahdollistaa asiakkaan polun jouhevan etenemisen. KainOTE on hyvä työkalu resurssien suunnitteluun ja yli toimijarajojen tapahtuvan yhteistyön suunnitteluun.

Kainuun sotessa tehtiin koko hankkeen ajan osatyökykyisyyteen liittyvää asennemuutostyötä. Pidettiin tilaisuuksia, joissa ohjattiin ja opastettiin esimiehiä osatyökykyisten tukemiseen ja Työkykykoordinaattoreiden osaamisen hyödyntämiseen. Kainuun soteen saatiin 10 Työkykykoordinaattoria, joille määriteltiin työnkuva ja heidän yhteystietonsa on julkaistu. Tehtiin myös Youtube -videoita Kainuun sotien Youtube kanavaan, jossa esiteltiin Työkykykoordinaattorin tehtäviä ja heidän tarjoamaa tukea henkilöstölle. Työstettiin Kainuun maakunnalliselle Työkykykoordinaattoriverkostolle toimintakäsikirja, joka tuo pysyvyyttä verkostotoiminnalle. Kainuussa toimii aktiivinen Työkykykoordinaattoriverkosto.

Hankkeen tehtäväkenttä oli hyvin laaja ja monia toimialoja koskeva toimintakenttä. Tärkeintä antia tässä hankkeessa oli tutustuttaa eri alojen toimijoita toisiinsa, rakennettiin alkua maakunnalliselle, yli toimijarajojen tapahtuvalle yhteistyölle. Erityisesti terveyspalveluiden- ja TE -palveluiden yhteistyö käytännön työtä tekevien henkilöiden välille vahvistui. Tästä yhteistyöstä hyöttyy eniten asiakas, mutta yhtä lailla organisaatiot ja sen henkilöstö. Hankkeen raportti on oiva työkalu aiheen piirissä jatkaville tahoille. Raportista löytää sen mitä on tehty, millä resursseilla, sekä arvioita ja kehittämisen kohteita. Hankehenkilöstö oli pieni; projektipäällikkö, suunnittelija ja osa-aikainen sihteeri. Hankkeen taloudelliset kustannukset olivat hyvin maltilliset. Tästä voimme todeta, että oikealla kohdennuksella voidaan pienin taloudellisin resurssein rakentaa laajojakin kokonaisuuksia. Asenne ratkaisee! Jatkokehittämistä tämän hankkeen päätyttyä jatketaan toisella hankkeella, aihe siis elää ja palvelut kehittyvät, olemme matkalla kohti kestävästä väestörakennetta. Kainuussa on OTE.

Sisälllys

1. Tulokset, aikaansaatu muutos ja vaikuttavuus	4
1.1 Tausta	4
1.2 Tavoitteet ja tulokset, muutos ja aikaansaadut mallit/toimintamallit	5
1.2.1 Hankkeen neljä päätavoitetta	5
1.2.2 Työttömän osatyökykyisen palvelupolku ja sen rakentuminen Kainuussa (Tavoite1)	8
1.2.3 Mielenterveyspalveluiden ja fysiatrian/kuntoutuksen palveluketjujen päivittäminen huomioimaan osatyökykyiset (Tavoite 1)	10
1.2.4 Osatyökykyisen Kainuun soten henkilöstön työkyvyn tuen toimintamalli (Tavoite 1)	12
1.2.5 Kehittäjäasiakas toiminta palvelujen kehittämisessä (Tavoite 1)	13
1.2.6 Osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjujen integrointi tulevaan maakunta- ja sote uudistukseen. (Tavoite 2)	14
1.2.7 Työkykykoordinaattoreita Kainuuseen ja alueellinen työkykykoordinaattoriverkosto (Tavoite 3)	14
1.2.8 Lisätä alueen työnantajien tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen ja tätä kautta vaikuttaa heidän asenteisiinsa työllistää myös osatyökykyisiä (Tavoite 4)	15
2. Hyödyt ja vaikuttavuus	15
3. Toteutus	19
3.1 Yleiskuva	19
3.2 Aikataulun toteutuminen	21
3.3 Työmäärät ja tehtävien tekijät	24
3.4 Budjetti ja kustannukset	26
3.5 Riskit	27
3.6 Viestintä ja Dokumentointi	27
4. Opit ja palautteet	30
5. Jälkihoito	31
5.1 Siirtyminen pysyvään toimintaan	31
6. Arviointi ja avoimet tehtävät ja ideoita jatkokehittämiseen	32
7. Liitteet	34
8. Lähteet	35

1. Tulokset, aikaansaatu muutos ja vaikuttavuus

1.1 Tausta

Kainuu on Belgian kokoinen, harvaan asuttu alue keskellä Suomea, jossa väkiluku vuonna 2017 oli 73971 (Tilastokeskus 2018). Väestökehitys on ollut vuosikymmeniä laskusuuntainen, syntyvyys ja työikäisten määrä väestössä on vähentynyt. Yksi, etenkin nuorten muuttoliikkeen aiheuttaja on yliopisto-opiskeluihin siirtyminen tai ammatillisen koulutuksen jälkeiseen työhön siirtyminen jollekin toiselle paikkakunnalle. Kainuussa on mahdollisuus opiskella ammattikoulussa ja ammattikorkeakoulussa, mikä vastaavasti voi tuoda paikkakunnalle uusia asukkaita, ainakin opiskelun ajaksi (Kainuun väestöennuste 2014 - 2035).

Väestön sosioekonomiset terveyserot ovat Kainuussa suuria ja sairastavuus on suurempaa valtakunnalliseen tasoon verrattuna (THL sairastavuusindeksi). Hoitoon ja kuntoutukseen pääsyssä on todettu olevan ongelmia. Kainuulaisten koulutustaso on muuta maata alhaisempaa. Maakunnan työttömyystilanne on haastava, viimeaikaisesta positiivisesta kehityksestä huolimatta. Työttömiä työnhakijoita 2018 heinäkuussa oli 3 759 (TEM työllisyyskatsaus 2018), joka tarkoittaa, että noin 5 % Kainuulaisesta väestöstä on työttömiä työnhakijoita. Työttömyys itsessään ei ole terveysriski, mutta työttömien terveys on usein heikompi, kuin työssä olevan, eikä työttömien terveydentilan moniulotteisia tarpeita osata välttämättä huomioida (Kerätär 2016).

Aluekehittämisen kriittisiä kohtia Kainuussa ovat työvoimapulan ja rakennetyöttömyyden ratkaiseminen, sisällöllisesti kriittisiä kohtia ovat myös työvoiman hyvinvoinnin ylläpitäminen, työkyvyn tukeminen ja tätä kautta alueen vetovoimaisuus työssä pysymisen kannalta. Kriittisiä kohtia ovat myös työttömien työnhakijoiden ja työnantajien kohtaaminen, sekä työttömien työllistymistä estävien tekijöiden poistaminen. Työllistymistä estäviä tekijöitä voivat olla työnhakijan erilaiset fyysiset ja psyykkiset vaivat, jotka voivat aiheuttaa aiheetonta työttömyyden pitkittymistä.

Näihin alueen kriittisiin kehittämiskohtiin on lähdetty hakemaan ratkaisua hallituksen kärkihankkeilla, joista yhtä osa-aluetta rakennettiin OTE Maakunnassa, Polut kuntoon -hankkeen voimin Kainuussa. OTE Maakunnassa -Polut kuntoon hanke Kainuussa on osa Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kärkihanketta "osatyökykyisille tie työelämään" (OTE) osiota "Polut hoitoon ja kuntoutukseen" (OTE7) osiota. Hankkeen rahoitus koostuu 80 % valtion avustuksesta ja 20 % Kainuun soten omarahoitus osuudesta.

Hanketyöskentelyyn kuului tiivis yhteistyö muiden OTE7 kokeilualueiden kanssa (Oulu, Jyväskylä, Kii-pula säätiö, Tampere ja Pori), sekä Kainuussa käynnissä olevien hankkeiden kanssa, kuten TE palveluiden työkykykoordinaattoripilotti, Kelan nuorten NEET -hanke, Tolokusti hanke Sotkamossa ja Osaavan työvoiman rekrytointi Kainuuseen -hankkeiden kanssa. Hankeaika oli 1.4.2017 – 31.10.2018.

Kainuussa hanke kehitti ja päivitti osatyökykyisille työttömille työnhakijoille ja Kainuun soten osatyökykyisille työntekijöille työkyvyn tuen toimintamallit monialaisessa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Hankkeen aikana Kainuuseen koulutettiin Työkykykoordinaattoreita ja hankkeen toimesta rakennettiin työkykykoordinaattoriverkosto.

Tavoitteiden toteuttamiselle luotiin aikataulut ja perustettiin projektityöryhmät. Toteuttamisessa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, että aihe on maakunnallinen, monialainen ja toimialoja ylittävä asia. Projektityöryhmät rakennettiin nämä asiat huomioiden ja näin projektiryhmiin saatiin koottua asiaan kuuluvaa, asiantuntevaa, monialaisia ammattilaisia. Projektityöryhmien kokoontuminen oli mahdollista kutsuttaessa, yleensä projektityöryhmän kokoontuessa päätettiin aina seuraava tapaaminen. Tapaamisajankohdat riippuivat projektityöryhmän aiheen vaatimista asioista ja tapaamiset olivat vapaaehtoisia.

Hankkeelle perustettiin laaja-alainen ohjausryhmä varahenkilöineen. Ohjausryhmän jäsenistö oli myös hyvin monialainen ja omalla vaikuttamisalallaan myös vaikutusvaltainen. Laaja-alaisella ja vaikutusvaltaisella ohjausryhmätyöskentelyllä varmistettiin hankkeen tavoitteiden juurtumista Kainuulaiseksi toimintamalliksi.

1.2 Tavoitteet ja tulokset, muutos ja aikaansaadut mallit/toimintamallit

1.2.1 Hankkeen neljä päätavoitetta

- 1) Saada aikaan saumaton, nopea ja oikea-aikainen tuki osatyökykyisille, rakentaa työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi ja kuntouttamiseksi Kainuussa (erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta), kohderyhmänä ovat sekä työttömät osatyökykyiset että Kainuun sotien henkilöstön osatyökykyiset työntekijät.
- 2) Integroidaan osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta- ja sote uudistukseen.
- 3) Lisätä alueellista osaamista ja tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen, kouluttamalla työkyökoordinaattoreita Kainuuseen ja luoda alueellinen työkyökoordinaattoriverkosto.
- 4) Lisätä alueen työnantajien tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen ja tätä kautta vaikuttaa heidän asenteisiinsa työllistää myös osatyökykyisiä.
- 5) Tavoite 1 jaettiin sisällöllisiin alatavoitteisiin, joiden toteuttamisesta tehtiin toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelmaa toteutettiin hankkeen projektiryhmien kanssa. Toimintasuunnitelma sisälsi toimenpiteet ja vastuut tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tavoite1, jaettiin alatavoitteisiin:

- Osatyökykyisen työttömän työkyvyn tuen toimintamallin rakentaminen
- Osatyökykyisen Kainuun sotien henkilöstön työkyvyn tuen toimintamallin kehittäminen
- Kehittäjäasiakkaat
- Kainuun sotien hoito- ja palveluketjut (tuki- ja liikuntaelin ja mielenterveys sairaudet)

Taulukko: Tavoitteet ja niiden toteutuminen

Asetettu tavoite	Saavutettiin tavoite ja miten se näkyy käytännössä	Kohdejoukon suuruus eli henkilömäärä, jota tavoite koskee
Tavoite 1) Nopea, oikea-aikainen tuki osatyökykyisille, rakentaa työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi ja kuntouttamiseksi Kainuussa (erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta), kohderyhmänä	Tavoite onnistui Kainuun sotien osalta hyvin, työttömän osatyökykyisen osalta maltillisesti. Toimintamalli työttömän osatyökykyisen palveluiden edistämiseen rakennettiin. Se on Kainuun sotien kaikkien	Kainuun väestömäärä 2018: 73 971 (Tilastokeskus 2018) Kainuun työttömien määrä 2018 elokuussa: 3302. (Työllisyyskatsaus 8/2018)

<p>työttömät osatyökykyiset ja Kainuun soten henkilöstön osatyökykyiset työntekijät.</p>	<p>asiantuntijoiden, sekä TE -palveluiden asiantuntijoiden käytettävissä. (Liite 1, KainOTE)</p> <p>Kainuussa aloitettiin tai ollaan aloittamassa monialaista, asiakaslähtöistä toimintaa. Saatiin kokemus Kunnossyyni toiminnanohjausjärjestelmän käytöstä, sekä monialaisen toimijaryhmän toiminnan kokemuksia (Liite 2 yhteenveto kokemuksista). Toiminta aloitettiin kokemusten mukaisesti Kajaanissa.</p> <p>Henkilöstöresursseja on tarkasteltu ja tehty esityksiä resurssien kohdentamiseen työttömien terveydenhoitoon. Toiminnallinen prosessikaavio on asiakkaiden ja asiantuntijoiden käytössä. Prosessikaavion avulla voidaan nopeuttaa asiakkaan asioiden selvittämistä ja eteenpäin viemistä.</p> <p>Mielenterveyspalveluiden palveluprosessi kuvattiin (Liite 2) ja asiakkaiden työllisyystilanne otetaan myös näissä palveluissa huomioon. Toimintaterapeutin toimenkuvaan lähdettiin rakentamaan osiota, jossa toimintaterapeutti on mukana niiden osatyökykyisten työttömien palveluprosessissa, jossa kyseeseen tulee ammatinvaihto.</p> <p>Fysiatrian poliklinikan esitietokaavakkeeseen lisättiin asiakkaan arvio työ- ja toimintakyvystä.</p> <p>KainOTE on kaikkien näiden asiantuntijoiden käytettävissä. Tämä yhteistä toimintaa.</p> <p>Kainuun sotien osatyökykyisen palveluprosessien toimivuutta kyettiin arvioidaan esimiesten, työntekijöiden, sekä kokemusasiantuntijoiden avulla (Liite 3, yhteenveto kyselystä). Saatiin arvokasta tietoa siitä, millaisiin asioihin henkilöstö Kainuun sotessa törmää osatyökykyisyyteen liittyen, sekä millainen asenne osatyökykyisyyteen on.</p> <p>Työhyvinvointi -osiot lisättiin hankkeen aikana esimiesinfoihin, sekä henkilöstöinfoihin.</p> <p>Kainuun sotien varhaisen tuen malliin lisättiin työkykykoordinaattori -osuus (Liite 5). Kainuun sotien työkykykoordinaattoreiden työnkuva aukikirjoitettiin ja työkykykoordinaattorit ovat</p>	<p>Yleiskuva Kainuun työllisyystilanteesta 2018 (Työllisyyskatsaus 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> * Kainuun työttömyys on laskenut yhdenjaksoisesti kaksi ja puoli vuotta * Naisten työttömyys laskee nopeammin kuin miehillä * Pitkäaikaistyöttömiä on viidenes vähemmän kuin viime vuonna * Kajaanissa on 67 % koko maakunnan nuorista työttömistä * Te toimiston asiakkaista lähes kolmannes on työssä olevia * Avoimia työpaikkoja enemmän kuin vuosi sitten <p>Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän työntekijöitä vuonna 2017: 3313</p> <p>*Työkyvyntuen mallit tehty alkuvuodesta 2017.</p>
--	---	---

	<p>osa työhyvinvointiprosessia. Kainuun työkykykoordinaattoriverkostolle luotiin toimintakäsikirja (Liite 6, Toimintakäsikirja).</p> <p>Osatyökykyisten asiat nousivat hankkeen aikana Kainuussa enemmän esille, viranomaisyhteistyö tiivistyi ja jatkokehittäminen työttömien osatyökykyisten prosessien kehittämiseen on vireillä. Toiminta yli toimijarajojen tiivistyi joka näkyy TE palveluiden ja terveydenhuollon yhteistyön syventymisenä. Yhteistyön syveneminen on käytännön toimijoiden yli toimijarajojen tapahtuvaa asiakkaan asioiden yhteistä hoitamista.</p> <p>Toimintamalli on raamitettu, mutta sen kaikki osiot, kuten tarkat tiedonsiirron tavat, eivät ehtineet vielä hankkeen aikana juurtua yhtenäiseksi toimintamalliksi.</p>	
<p>Tavoite 2)</p> <p>Integroidaan osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta- ja sote-uudistukseen.</p>	<p>Tavoite onnistui maltillisesti. Maakunta- ja sote-uudistus on vielä niin kesken, että varsinaista juurtumista ei voida sanoa toteutuneen.</p> <p>Hankkeen ohjausryhmälle annettiin hankkeen tulokset vietäväksi maakunta- ja sote-uudistus työryhmään ja tulosten osa-alueita vietäväksi palvelulupaukseen. Tämä oli hankkeen tavoite, joka saavutettiin.</p> <p>Hanketyöntekijät kävivät keskusteluita maakunta- ja sote-uudistus työryhmän jäsenten kanssa.</p> <p>Hanketyöntekijät saivat erilaisissa työryhmissä ja tapahtumissa vietyä osatyökykyisten asiaa esille ja tätä kautta vaikutettua.</p> <p>Aihe on hankkeen aikana saanut jalansijaa monen toimialueen toimintaa suunniteltaessa ja jäänee elämään hankkeen päätyttyäkin. Uusi hanke on vireillä OTE -hankkeen jatkoksi. Vaikutusta on siis ollut.</p>	<p>Pääpaino ohjausryhmätyöskentelyssä. Ohjausryhmän kokoonpano (Liite 10)</p>
<p>Tavoite 3)</p> <p>Lisätä alueellista osaamista ja tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen, kouluttamalla työkykykoordinaattoreita Kainuuseen ja luoda alueellinen työkykykoordinaattoriverkosto.</p>	<p>Tavoite onnistui hyvin.</p> <p>Kainuuseen koulutettiin STM:n toimesta 31 työkykykoordinaattoria.</p> <p>Kainuun työkykykoordinaattoreiden työnkuva rakentuu jokaisen työnantajan laatiman suunnitelman mukai-</p>	

	<p>sesti. Kainuun sotessa työkykykoordinaattorin työtä tehdään oman perustyön ohessa.</p> <p>Hankkeen toimesta luotiin Työkykykoordinaattoriverkosto. Verkostotoiminnan sitouttamiseksi luotiin Kainuun työkykykoordinaattoreiden toimintakäsikirja (Liite 6). Toimintakäsikirja sisältää toimintatavat, jotka luotiin OTE -hankkeen aikana, jatkokehittäminen tapahtuu verkostossa esiin tulevien tarpeiden mukaan. Työkykykoordinaattoriverkostotapaamisia on jo sovittu.</p> <p>Kainuun sotien työkykykoordinaattorit pitävät työhyvinvointi -infoja henkilöstölle ja ovat henkilöstön käytettävissä työkykyyn liittyvissä asioissa. Kainuun sotien Youtube -kanavaan on tehty videoita Työkykykoordinaattoreiden työstä.</p>	
<p>Tavoite 4)</p> <p>Lisätä alueen työnantajien tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen ja tätä kautta vaikuttaa heidän asenteisiinsa työllistää myös osatyökykyisiä.</p>	<p>Tavoitteeseen päästiin maltillisesti. Hankkeen aikana tehtiin yritystapaamisia, osallistuttiin erilaisiin tapahtumiin, joissa jaettiin tietoa osatyökykyisyydestä ja mm. Osku -portaalista, pidettiin yrittäjien aamukahvitilaisuus, kirjoitettiin alueelliseen yrittäjien lehteen artikkeli (Ks. Julkaisut -osio).</p>	<p>Tilaisuuksia joihin osallistuttiin tai oltiin itse järjestäjinä: 21</p>

1.2.2 Työttömän osatyökykyisen palvelupolku ja sen rakentuminen Kainuussa (Tavoite1)

Työttömän osatyökykyisen palvelutarpeet Kainuussa ovat usein moninaiset ja niiden koordinointi haastavaa asiakkaalle ja asiantuntijoille. Koordinoinnin organisaatiokohtaisuus on johtanut palveluiden lokeoituneeseen toimintatapaan, jossa asiakkaan asioiden tarpeenmukainen hoitaminen voi jäädä yksipuoliseksi ja asiakkaan palveluprosessi pitkittyy tolkkuttoman pitkäksi. Koordinointiin vaikuttavat erityisesti yhteisen tiedonsiirron välineen puuttuminen, mutta myös se, että työttömien osatyökykyisten auttamiseksi ei ole ollut varsinaista yhtenäistä, maakunnallista toimintatapaa. Asiakkaalla on vastuu omasta elämästään, mutta vaikeassa elämäntilanteessa ei ole välttämättä voimavaroja omien asioiden koordinointiin ja hoitamiseen.

Kainuussa sosiaali- ja terveystalvija on tuotettu maakunnallista toimintamallia toteuttaen vuodesta 2005. Kuntayhtymässä erikoissairaanhoido, perusterveydenhuolto ja sosiaalipalvelut toimivat integroituna samassa organisaatiossa, Kainuun sotessa. Kainuun sotessa asiakastiedon siirto asiantuntijalta toiselle on mahdollista maakunnallisen toimintatavan ja yhtenäistettyjen ICT -ratkaisujen myötä.

Työttömän osatyökykyisen palveluntarve voi olla hyvin laaja; TE palvelut, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuolto eri palveluine, KELA, järjestöt, kolmas sektori. Palveluiden kirjo voi asiakkaasta riippuen olla hyvin moninainen. Vuonna 2018 ensimmäisellä puoliskolla työttömissä työnhakijoissa noin 16 % on jokin merkintä viasta, vammasta tai sairaudesta, jolla voi olla merkitys työllistymisen onnistumiseen Kainuussa oli työnhakijoita vuoden 2018 kesäkuussa 8460, joista työttömiä työnhakijoita oli 3680, joilla noin 589 on merkintä terveystiedoissa siitä että taustalla voi olla työllistymiseen liittyviä terveydellisiä esteitä (ELY 2018, Toimiala oneline). Pitkittänyt työttömyys voi olla jopa terveydellinen riski, mikäli terveystilanteeseen ei puututa, eikä terveydentila salli työn vastaanottamista (Kerätär 2016). Tästä syystä työttömien terveydentilan kartoitus on tärkeää ja yksilöllisen palvelun tarjoaminen, monialaista yhteistyötä tehden on mahdollisuus nopeaan kuntoutumiseen ja mahdolliseen työllistymiseen.

”Mä en vaan jaksaisi kaikille eri asiantuntijoille selittää kaikkia mun vaivoja” (Kehittäjäasiakas kommentti)

OTE Maakunnossa -Polut kuntoon hankkeessa lähdettiin perehtymään Kainuulaisen työttömän osatyökykyisen palveluiden ongelmakohtiin. Kainuun laaja toimintakenttä eri kuntien omine resursseine olivat haaste jo sinänsä selvitystyössä. Tilannetta kartoitettiin projektityöryhmän toimesta, sekä erilaisin kyselyin ja osallistumalla eri toimijoiden palaverihin. Tärkeimmäksi kehittämisen kohdiksi nousivat asiakaskekskeinen toiminta, prosessien sujuvuus, viranomaisyhteistyö ja sovittu yhteinen tiedonsiirtotapa ja toimintamalli. Myös asiantuntija resursoinnin keskittäminen maakunnalliseen väestön tarpeeseen ja sen jatkuva päivittäminen nousivat esiin.

Rakennettiin Kainuun malli työttömän osatyökykyisen palvelupolusta. Palvelupolku rakennettiin Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman prosessikuvauksen pohjalta, lisättyä Kainuulaisella toimintatavalla. Mallissa yhtenäistettiin toimintatapoja, kiinnitettiin huomiota asiakkaan tavoitteisiin, työllisyys- ja terveydentilaan, sekä tuotiin mahdollisuus yli toimijarajojen tapahtuvaan monialaiseen työskentelytapaan.

Kainuulaisen työttömän osatyökykyisen palvelupolku on asiakkaan tarpeisiin tehtävä, asiakkaan elämäntilanteen ja tavoitteen huomioiva, monialaisesti työstettävä, yksilöllinen palvelupolku, jossa on asiantuntijan työtä tukeva rakenne. Palvelupolun rakentamisen yhteydessä piirrettiin Kainuun soten mielenterveysyksikön palveluprosessi, päivitettiin fysiatrian poliklinikan esitieto huomioimaan asiakkaan työ- ja toimintakykyä, sekä seurattiin mielenterveysyksikköön hoitoon pääsyn jouhevuuutta. Työttömän palvelupolun prosessikuvauksen graafinen toteutus on sellainen, että se aktivoi niin asiakasta kuin asiantuntijaa (Liite 1).

”ei ne lääkärit mua usko, mutta kun hoitaja sanoo, niin ...”

Prosessin aktiiviset vastuuhenkilöt ovat ensisijaisesti asiakas, TE palveluiden asiantuntija ja kansanterveyshoitaja ja loput vastuuhenkilöt rakentuvat asiakkaan tarpeiden mukaisesti, lakien vaatimilla tavoilla (Terveydenhuoltolaki, Sosiaalihuoltolaki).

Prosessiin kuuluu mahdollisuus rakentaa monialainen palaveri, jossa asiakas on mukana ja jonka työn tuloksena saadaan lääkärille kattava tietopaketti asiakkaan elämäntilanteesta työ- ja toimintakyvyn arviota varten. Monialaisessa palaverissa voi olla myös lääkäri mukana, mikäli se koetaan tarpeelliseksi. Tuotettu toimintamalli keskittyy osatyökykyisen asiakkaan työllisyys ja terveystilanteen kartoitukseen, monialaisen toimijatyöryhmän antamaan tukeen asiakkaan ja asiantuntijoiden toimesta, sekä resursien kohdentamiseen osatyökykyisten asiakkaiden auttamiseksi. Käytännössä toimintamalli nopeuttaa osatyökykyisen yksilökohtaisen polun rakentumista, kun terveystarkastus ja olemassa olevat prosessit kartoitetaan. Kuvattuun prosessikuvaukseen on lisätty olemassa olevia toimintamalleja ja toimintoihin liittyviä ohjeita, sekä yhteystietoja. Prosessissa vastuuhenkilön määrittäminen on tärkeää. Vastuuhenkilö tukee asiakasta, on tavoitettavissa ja koordinoi asiakkaan tilanteen etenemistä, yhdessä asiakkaan kanssa. Prosessinmukainen monialainen toimijapalaveri on varsinaisesti käynnissä Kajaanissa ja Kuhmossa. Monialaisen toimijapalaverin toimintamalli on määritelty Kajaanissa tehdyn KunnonSyyni -pilotiryhmän kokemusten ja projektityöryhmän jäsenten käytännön kokemuksiin tukeutuen. Myös muissa Kainuun kunnissa on aloitettu monialaisten toimijapalaveriiden käynnistäminen.

Yhteisen maakunnallisen toimintamallin rakentaminen aktivoi eri toimijoiden yhteistyötä yli toimijarajojen. Erityisesti TE palveluiden ja sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyö tiivistyi. Tämän yhteistyön tiivistyminen on avain työttömän osatyökykyisen polun rakentamiselle. Yhteistyön tiivistyminen näkyy matalampana kynnyksenä yhteydenottoihin yli toimijarajojen, asiakastyössä.

Hanketyöskentelyn tuloksena Kainuussa eri toimijat ovat alkaneet kiinnittää huomioita yksilön työllisyys tilanteeseen, asiakas ja asiantuntijat saivat aktivoivan prosessikuvauksen työttömän palvelupolusta ja Kainuussa alkoi tai on vireillä monialaiset toimijaryhmät toimintatapoineen, asiakkaan palveluprosessin tueksi. Lisäksi henkilöstöresursseja on alettu kohdentamaan alueen tarpeita vastaaviksi, työttömien osatyökykyisten palveluiden osalta.

Toimintamalli on tarkoitettu kaikille Kainuun työttömille työnhakijoille, sekä asiantuntijoille, asiakaskeskeisen ja yksilöllisen toimintasuunnitelman tekemistä varten. Toimintamallin tarkoitus on aktivoida asiakasta arvioimaan omaa nykyistä elämäntilannetta ja asettamaan henkilökohtaisia tavoitteita. Se auttaa viranomaisia hahmottamaan asiakkaan tilannetta ja arvioimaan monialaisen palaverin tarvetta. Monialaisen palaverin tarkoitus on koota asiakkaan elämäntilanteen työkykyyn vaikuttavien asioiden kertomusta lääkärin tekemää työ- ja toimintakyvyn arviota varten. Monialaisessa palaverissa kartoitetaan aina myös asiakkaan asiantuntija vastuuhenkilö, sekä sovitaan lääkäriajan jälkeinen palautepalaveri vastuuhenkilön kanssa. Monialaisesti koottu tieto auttaa lääkäriä asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa ja näin asiakkaan palveluprosessi saadaan nopeammaksi. Tämä toimintamalli myös tehostaa toimintaa, erityisesti niukasta lääkäriresurssien tehokasta käyttöä.

Palveluprosessikuvaus nimettiin KainOTE:ksi ja sen on julkaistu Kainuun soten- ja TE palveluiden www-sivuilla. (Liite 1)

Tulos: Palveluprosessikuvas

Muutos: Voidaan yhtenäistää maakunnallista toimintaa

Vaikuttavuus: Varhaisen tuen ja työllistymisen mahdollistaminen, yhtenäinen viranomaistyö, toiminta yli toimijarajojen

1.2.3 Mielenterveyspalveluiden- sekä fysiatrian ja kuntoutuksen palveluketjujen päivittäminen huomioimaan osatyökykyiset (Tavoite 1)

Kainuun sotella on käytössä QPR laatujärjestelmä (ISO 9001:2015), johon on kuvattu palvelu ja hoitoketjut. Tuki- ja liikuntaelin sairauksien palvelu- ja hoitoketjut Fysiatrian poliklinikan ja mielenterveys- ja riippuvuuksien hoidon palveluketju näkökulmasta on kuvattu, mutta niitä ei ole varsinaisesti yhdistetty työttömien terveystarkastusprosessiin. Työttömien terveystarkastusprosessia ei ole aikaisemmin kuvattu, mutta terveystarkastuksen sisältö, lähetekäytäntöineen on sovittu toimintamalli.

Fysiatrian poliklinikan palveluketju on saumaton ja yhteistyö perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välillä on päivittäistä ja saumatonta. Asiakastiedot kirjataan Kainuun sotella käytössä olevaan ICT järjestelmään, joten asiakkaan tiedonkulku viranomaisten välillä on mahdollista. Työttömien osatyökykyisten työnhakijoiden osalta oli kokemus, että tules vaivoista kärsivien asiakkaiden hoidon aloittaminen on viivästynyt ja erikoissairaanhoidon tullessa tilanne voi olla turhaan pitkittynyt. Tästä syystä työttömän palveluprosessiin lisättiin fysioterapeutin vastaanotto perusterveydenhuollossa, mikäli työttömien terveystarkastuksessa huomattiin tules vaivaa, joka ei ole hoidossa. Kainuun sotessa perusterveydenhuollon fysioterapeutin vastaanotolle pääsee ilman lähetettä. Työttömien terveystarkastuksesta voidaan siis nyt lähettää asiakas suoraan fysioterapeutin vastaanotolle tule vaivan hoitoon, mutta

fysioterapeutit eivät tee työ- ja toimintakyvyn arviota. Hankeyhteistyöllä kehitettiin myös fysiatrian poliklinikan esitietokaavaketta niin, että se antaa tietoa myös asiakkaan omasta arviosta työ- ja toimintakyvystään.

Nämä kehittämistyöt palvelevat niin työttömiä osatyökykyisiä, kuin työssä olevia osatyökykyisiä fysiatrian poliklinikalla asioivia henkilöitä, sekä heidän hoitoon osallistuvaa henkilöstöä. Toimenpiteillä kyetään nopeuttamaan tules vaivoista kärsivien asiakkaiden hoitoprosessia, sekä huomioimaan myös työelämän tavoitteet tai olosuhteet erikoissairaanhoidon aikana. Työttömän osatyökykyisen toimintamallissa työttömien terveystarkastus on olennainen osa prosessia ja toimintamalli on nyt kuvattu sitä kautta.

Hankkeen aikana Kajaanin keskussairaalan kuntoutusyksikössä aloitettiin toiminta, jossa kuntoutusyksikköön voi tulla ilman ajanvarausta ja lähetettä, mikäli on kiinnostunut työ- ja opiskelukykyä tukevasta kuntoutuksesta. Tämä ei ollut hankkeen toimesta aloitettu toiminta, mutta erittäin hyvä avaus Kainuulaisten työikäisten työkyvyn tukemiseen ja varhaiseen puuttumiseen vaikuttava toiminta.

Tulos: Esitietokaavakkeeseen lisäys asiakkaan arvio työ- ja toimintakyvystä

Muutos: Asiakkaan osallisuuden lisääminen

Vaikuttavuus: Asiakkaan motivointi ja oman vastuun kehittäminen

Aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuksien hoitopalvelut kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan. Tarpeenmukaisen hoidon toteuttamiseksi palvelut on järjestetty lähipalveluina seutukunnallisesti ja maakunnallisesti. Mielenterveys- ja riippuvuuksien hoitoa järjestetään kiireettömän ja kiireellisen hoitokriteerin mukaisesti. Asiakkaat ottavat yhteyttä pääosin suoraan seutukunnan työntekijöihin, tai lähetteellä tai konsultaatiopyynnön avulla. Palvelut ovat Kainuun soten tuottamia ja ICT järjestelmät ovat samat kuin muillakin sote -palveluilla.

Mielenterveys- ja päihdetyön palvelukuvaus oli tehty, mutta se oli hyvin yleispiirteinen. Palvelukuvauksen päivittäminen koettiin tärkeäksi hoitoon pääsyn näkökulmasta, sekä uuden mielenterveyspalveluihin perustetun toimintaterapeutin toimenkuvan kannalta. Hanke halusi selvittää myös, kuinka osatyökykyisen prosessi onnistuu prosessissa.

Hoito- ja palveluketju visualisoitiin ja huomattiin, että se noudatti kahta linjaa; kiireellistä ja ei kiireellistä -linjaa, eli päivystyksellistä ja ei päivystyksellistä käyntiä. Ei kiireellinen linja eriytyi vielä kahdeksi erilliseksi poluksi; Kajaanin malliksi ja kuntien malliksi. Samaan aikaan tehtiin hoitoon pääsyn mittauksia kolmessa eri syklissä. Hoitoon pääsyn kirjaamisessa oli puutteita, joiden vuoksi tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavina. Prosessin kuvauksen ja hoitoon pääsyn tutkimuksessa yhteenvetona voitiin todeta, että eniten mielenterveys- ja riippuvuuksien hoitoyksikköön hakeutui asiakkaita Kajaanissa. Kajaanissa hoitoon pääsyssä oli myös eniten viivästystä, vaikkakin tulos oli kohtalaisen hyvä, palvelutakuun edellyttämä. Kajaanissa asiakasmäärää saattaa lisätä myös päivystysasiakkaiden keskitetty hoito Kainuun keskussairaalassa. Tarkoituksena oli tehdä etävastaanottokokeilu, mutta se viivästyi työvälitöiden hankkimisen hitauden vuoksi ja toisaalta epäonnistui asiakkaiden peruttua etävastaanottoaikansa, haluten henkilökohtaista palvelua.

Toimintaterapeutin työnkuvaa ei virallisesti muutettu hankkeen aikana. Toimintaterapeutin työnkuvaa alettiin rakentamaan niin, että hän on osatyökykyisen mielenterveysasiakkaan käytettävissä, mikäli ajatuksena on asiakkaan uudelleen koulutus tai alan vaihto.

Palveluketjut on nyt piirretty ja selvitetty hoitoon pääsyä, sekä tehty analyysia hoitoon pääsyyn vaikuttavista tekijöistä. Etävastaanotto koettiin tulevaisuuden työkaluksi, mutta vielä siihen ei olla valmiita. Etävastaanottokokeilun suunnittelu projektityöryhmän ja osallistuvan henkilöstön kanssa antoi kuvaa siitä millaiset tekijät vaikuttavat etävastaanottotapahtuman onnistumiseen ja mitkä ovat sitä estäviä tekijöitä.

Mielenterveys- ja riippuvuuksienhoito palveluketju (Liite 2) on liitetty työttömän osatyökykyisen toimintamalliin, josta niin asiakas, kuin eri alojen ammattilaiset voivat sen tarkistaa ja ohjautua / ohjata hoitoon.

Tulos: Palveluprosessikuvas, hoitoon pääsyn mittaaminen, Toimintaterapeutin osuus osatyökykyisen palvelupolussa.

Muutos: Asiakkaan työllisyystilanteen huomiointi ja merkitys nostettiin esiin mielenterveys- ja päihdepalveluissa.

Vaikuttavuus: Varhaisen tuen ja työllistymisen mahdollistaminen, toiminta yli toimijarajojen.

1.2.4 Osatyökykyisen Kainuun sotien henkilöstön työkyvyn tuen toimintamalli (Tavoite 1)

Kainuun sotien henkilöstöstrategian päämääränä on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Kainuun sotessa on käytössä työkyvyn tuen mallit, jotka sisältävät Työhyvinvoinnin varhaisen tuen mallin, Työhyvinvoinnin tehostetun tuen mallin, Työhön paluun tuen malli, sekä Korvaavan tuen mallin. Työkyvyn tukiprosesseja on päivitetty työhyvinvointiasiantuntijan toimesta ja henkilöstökoordinaattorin toimenkuvaa kohdennettiin tehostetun tuen malliin sopivaksi, Työkykykoordinaattori varhaisen tuen antajaksi. Mallit sisältävät kuvauksen työntekijän ja eri toimijoiden vastuista ja tukitoimista työntekijän työkyvyn heikkenemisen ehkäisemiseksi ja työkyvyn säilyttämiseksi. Kainuun sotien esimiesten perehdytysohjelmalla pyritään vahvistamaan työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista. Kuvattu toimintamalli on kohtalaisen uusi, työhyvinvointiasiantuntija toimesta tehty malli, joka on kaikkien Kainuun sotien työntekijöiden käytettävissä.

Kainuun sotien työntekijöiden keski-ikä on korkea, sairauspoissaolojen tavallisin syy on usein tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamia. Haasteena on löytää organisaation sisältä kevyempää, osatyökykyiselle sopivaa työtä, mikä näkyy vaikeutena osatyökykyisten uudelleen sijoittamisessa. Lisäksi aika joka tällä hetkellä menee työkykyongelmien havaitsemiseen, tutkimiseen, diagnoosin tekemiseen, hoitoon on turhan pitkä, johtaen turhaan työkyvyn heikentymiseen.

Hanketyöskentelyn avulla saatiin kerättyä esimiesten ja kokemusasiantuntijoiden arvioita nykyisestä käytännön työn mahdollisuuksista tukea osatyökykyistä työntekijää, henkilöstön asenteista, sekä siitä kuinka olemassa oleva toimintamalli tukee osatyökyvyn havaitsemista. Todettiin, että olemassa oleva työkyvyn tuen tukiprosessit ovat selkeät, mutta henkilöstön tietotaidon lisääminen prosessin käyttämisestä, osatyökykyisen auttamisesta ja asennemuutostyö olivat niitä keskeisiä aiheita jotka nousivat hankkeen myötä kehitettäviksi asioiksi. Esimiestyössä nousivat esiin tietynlainen esimiestyön hallitsemattomuuden tunne, jossa esimiehen työn sisältö koettiin niin laajaksi ja vaihtelevaksi, että henkilöstön työkyvyn tuen osuuteen ei ollut riittävästi aikaa. Tämä vaikuttaa myös esimiesten työhyvinvointiin vahvasti.

Keskeisimmät tulokset tukivat toimintamallin henkilöstökoordinaattorin osuutta tehostetun tuen vaiheessa, työterveyshuollon osallisuuden tärkeyttä asioiden koordinoijana ja asiakkaan henkilökohtaisten vahvuuksien etsimistä. (Liite 3, työkyvyntuen toimintamallit)

Tulosten perusteella kyettiin määrittelemään työkykykoordinaattoritoiminnan osuus työkyvyn tuen prosesseissa, sekä määrittelemään heidän työnkuvansa Kainuun sotessa. Työkykykoordinaattorin osuus varhaisen tuen toiminnassa on tärkeä niin henkilöstön kuin esimiesten tukihenkilönä. Kokemusasiantuntijoiden kokemus, sekä esimiesten toive tukihenkilöstä varhaisessa vaiheessa tukivat työkykykoordinaattorin toiminnan lisäämistä toimintamalliin.

Lisäksi toteutettiin koulutus- ja infotilaisuuksia henkilöstölle osaamisen lisäämiseksi, osatyökykyisyyteen liittyen. Koulutuskokonaisuudet sisälsivät asiaa työkykykoordinaattoreiden osaamisesta ja työnku-

vasta ja varhaisen tuen mallien käytön ohjausta. Työhyvinvointiasiantuntijan, henkilöstökoordinaattorin, työkykykoordinaattoreiden ja työterveyshuollon hyvä yhteistyö on työhyvinvoinnin jatkuvan seuraamisen ja kehittämisen avainhenkilöt. Tuotettiin myös videoita Kainuun soten Youtube kanavaan, jossa esitellään Työkykykoordinaattoritoimintaa.

Tulos: Työkykykoordinaattorit sijoitettiin työkyvyntuen toimintamalliin. Työkykykoordinaattoreiden työnkuva laadittiin Kainuun sotessa työskenteleville Työkykykoordinaattoreille. Tkk toimintaa tilastoidaan ja toimintaa voidaan sitä kautta kehittää. Opastusvideot.

Muutos: Luotiin uusi työkalu Kainuun soten työkyvyn tukemiseen.

Vaikuttavuus: Työkykykoordinaattoreiden työn vaikuttavuutta voidaan mitata myöhemmin.

1.2.5 Kehittäjäasiakas toiminta palvelujen kehittämisessä (Tavoite 1)

Kehittäjäasiakkaat rekrytoitiin hankkeeseen TE palveluiden työkykykoordinaattorin ja Kainuun soten henkilöstökoordinaattorin avulla. Kutsu kehittäjäasiakastoimintaan lähetettiin myös maakunnallisesti TYP toimijoille ja Kajaanin kaupungin kanssa yhteistyössä oleville järjestöille. Tavoitteena oli saada kehittämistyöhön mukaan viisi osatyökykyistä Kainuun soten työntekijää ja viisi osatyökykyistä työttömää työnhakijaa, joilla olisi taustalla joko mielenterveys- tai tules sairaus.

Kehittäjäasiakkaita rekrytoitiin yhteensä yhdeksän. Kehittäjäasiakasryhmä koostui viidestä Kainuun sotessa työskentelevästä osatyökykyisestä, kahdesta pitkäaikaistyöttömästä, yhdestä työttömästä työnhakijasta ja yhdestä osatyökykyisyyden vuoksi uudelleen koulututtavasta henkilöstä.

Kehittäjäasiakastoiminnan tavoitteena oli tuoda asiakasnäkökulmaa työhyvinvoinnin tuen toimintamallien ja hoito- ja palveluketjujen, sekä työttömän palvelupolun kehittämiseen kokemusten kautta. Heidän kokemustietoa käytettiin myös kaikkien hankkeen muidenkin osa-alueiden kehittämiseen.

Kehittäjäasiakastoiminnan alussa sovittiin keskeiset pelisäännöt, joihin kuuluivat anonymiteetti, luottamuksellisuus sekä mahdollisuus vaikuttamiseen. Keskeiset käsitteet; osatyökykyisyys, toimintakyky ja työkyky avattiin yhdessä, jotta kaikilla on yhteinen käsitys käsiteltävistä aihealueista. Kehittäjäasiakastapaamisiin luotiin aikataulu ja jokaiselle tapaamiselle sisältöraamit. Tiedonkeruu tapahtui jokaisen kehittäjäasiakkaan omakohtaisen elämäntarinan pohjalta, joten tapaamisen tiedon keruu ja keskustelun sisältö lähti rakentumaan usein niiden mukaan. Keskustelun annettiin rönsyillä vapaasti, jotta tiedon keruu ja esiin tulevat asiat olivat mahdollisimman aitoja, ohjaamattomia, tarpeellisia asioita.

Kehittäjäasiakastoiminta toi vahvaa asiakaslähtöistä tietoa ja kohdennusta toimintamallien jatkojalostamiseen ja palveluketjujen rakentumiseen. Erityisen voimakkaasti nousivat esiin yksilöllisen tuen tarve, organisaation asenteet ja tavoitteellinen toiminta.

Kokemukset niin kehittäjäasiantuntijoilla, kuin hanketyöntekijöillä toiminnasta oli henkilökohtaisesti voimaannuttavia, vertaistukea antava ja toiminnan kehittämisen terävöittämiseen mahdollistava.

Tulos: Kokemus kehittäjäasiakastoiminnasta, jonka tuloksia ovat rakennetut tai edelleen kehitetyt toimintamallit.

Muutos: Kehittäjäasiakastoiminnan avulla rakennettiin toimintamallit.

Vaikuttavuus: Vaikuttavuutta vaikea mitata nyt, mutta voi näkyä esimerkiksi toimintamallien käytävyydessä tai Työkykykoordinaattoritoiminnassa ajan myötä.

1.2.6 Osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjujen integrointi tulevaan maakunta- ja sote uudistukseen. (Tavoite 2)

Hankkeen alussa koottiin laaja ohjausryhmä hankkeen aihealuetta koskevista, keskeisistä Kainuun alueen toimijoista. Ohjausryhmän jäsenet olivat omalla alueellaan vaikutusvaltaisia henkilöitä, joilla oli mahdollisuus omalla vastuualueella vaikuttaa, jalkauttaa toimintaa ja tehdä päätöksiä. Säännöllisessä ohjausryhmätyöskentelyssä ohjausryhmän jäsenet pysyivät ajan tasalla siitä, missä hankkeessa mennään, tiesivät määritellyt keskeiset tavoitteet, kuinka ne on tarkoitus toteuttaa ja näin osaltaan kykenivät jalkauttamaan hankkeen tuoma tietoa omiin toimialueisiinsa. Ohjausryhmälle annettiin hankkeen aktiivisen kehittämisajan päätteeksi esitys osatyökykyisten huomioimisesta maakunta- ja sote uudistus työryhmään vietäväksi. Jalkautettavia asioita olivat, monilaisten toimijaryhmien mahdollistaminen, työttömän osatyökykyisen toimintamallin esittely omalla toimialallaan, sekä jatkohankkeessa OTE-hankkeen asioiden jatkokehittäminen. Hankkeen aikana hanketyöntekijät kävivät keskusteluita maakunta- ja sote-uudistus työryhmän jäsenten kanssa ja toivat osatyökykyisten asemaa esiin. Hankkeen toimesta kehitetty KainOTE ja hankeraportti ovat työvälineitä maakunta-sote -suunnitteluun.

Tulos: Ohjausryhmä on tulosten jalkautumisen mahdollistaja. Ohjausryhmätoiminta jatkuu, vaikka hanke päättyy.

Muutos: Eri toimijoiden yhteistyö jatkuu OTE -hankkeen aihepiirin tiimoilta.

Vaikuttavuus: OTE -hankkeen aihepiiri elää ja jalkautuu.

1.2.7 Työkykykoordinaattoreita Kainuuseen ja alueellinen työkykykoordinaattoriverkosto (Tavoite 3)

Sosiaali- ja terveysministeriö suunnitteli kouluttavansa Kainuuseen 20 työkykykoordinaattoria vuoden 2017 - 2018 aikana. OTE -hanke mainosti alkavaa koulutusta erilaisissa tiedotusvälineissä ja elokuussa Kainuussa aloitti yhteensä 42 työkykykoordinaattoriopiskelijaa. Suuri koulutukseen osallistuvien määrä antoi viitettä siitä, että alueen työnantajat pitivät työkykykoordinaattorikoulutusta hyödyllisenä asiana.

Koulutukseen osallistuvat henkilöt työskentelivät hyvin eri aloilla (Kuhmon kaupunki, Kajaanin kaupunki, Kainuun sote, Kainuun Prikaati), työllisyyttä tukevissa palveluissa (TE-toimisto, TYP), Kelassa, järjestöissä (Nuoret ystävät ry) jne. Koulutus järjestettiin Kajaanissa ja se koostuu kymmenestä koulutuspäivästä, joiden aikana koulutuksessa olevat oppivat mm. erilaisista palvelujärjestelmistä, työelämän muutoksesta, ratkaisukeskeisen työtteen. Koulutus tarjosi mahdollisuuden taitojen karttumiseen, sekä verkostoitumiseen. OTE -hankkeen ensimmäinen projektipäällikkö, sekä suunnittelijat osallistuivat myös työkykykoordinaattorikoulutukseen. Oppimistehtävänä he alkoivat jo koulutuksen aikana rakentaman työkykykoordinaattoriverkosta OTE -hankkeen tavoitteiden mukaisesti. Koulutuksen aikana ja verkostoyhteistyössä Kainuun työkykykoordinaattorit ovat oppineet tuntemaan toisensa, ovat saaneet tutustua toistensa ammattialoihin ja ovat saaneet vaihtaa kokemuksia ja tietoa. Verkostoituminen on laskenut yhteydenpidon kynnyistä yli toimijarajojen.

OTE -hankkeen toimesta, yhteistyössä työkykykoordinaattien kanssa laadittiin työkykykoordinaattoreiden toimintakäsikirja (Liite 4). Toimintakäsikirjan tarkoituksena on sitouttaa verkostotoimintaan osallistuvia, sekä toiminnan kehittämisen edistäminen. Haasteena verkostotoiminnan jatkumiselle on työkykykoordinaattoreiden työnkuvan erilaisuus, kaikki työnantajat eivät pidä verkostoyhteistyötä

oman alansa kannalta tärkeänä. Kainuussa työkykykoordinaattoreiden työnkuvat ovat hyvin moninaisia. Esimerkiksi Kainuun sotessa työkykykoordinaattorin työtä tehdään oman työn ohessa. Työaika työkykykoordinaattorin tehtävään saa käyttää ja aikataulut on sovittava esimiehen kanssa.

Kainuun työkykykoordinaattorit tekivät oppimistehtävät, kukin oman toimialueen tai mielenkiinnon mukaisesti. Yleisesti ottaen oppimistehtävät olivat hyvin käytännönläheisiä, omaa työtä, työyhteisöä tai työhyvinvointia lisääviä töitä. Oppimistehtävien avulla kyettiin jalkauttamaan Työkykykoordinaattoreiden osaamista käytännön työhön, myös heidän tunnettavuus lisääntyi erilaisten koulutustilaisuuksiin osallistumisten myötä.

Jokainen koulutukseen osallistunut ja valmistunut työkykykoordinaattori on oman ammattialansa sanaanasaattaja, tiedon välittäjä ja asenteiden muuttaja osatyökykyisyyttä kohtaan.

Tulos: Kainuussa on toimiva Työkykykoordinaattoriverkosto, jolla toimintakäsikirja ohjaamassa ja sitomassa toimintaa.

Muutos: Uusi työkyvyntuen ylläpitäjäverkosto Kainuussa.

Vaikuttavuus: Mitattavissa ajan myötä.

1.2.8 Lisätä alueen työnantajien tietoutta osatyökykyisyyteen liittyen ja tätä kautta vaikuttaa heidän asenteisiinsa työllistää myös osatyökykyisiä (Tavoite 4)

Tätä osa-aluetta lähdettiin rakentamaan yhdessä TE palveluiden Työkykykoordinaattorin kanssa, hankeyhteistyönä. Toimintatavoitteena oli saada yrittäjien asenteita muutettua ja käydä keskusteluja OTE-hankkeen tavoitteiden näkökulmia esiin tuoden. Tätä hankeyhteistyötä toteutettiin käytännössä osallistumalla erilaisiin työhyvinvointiin liittyviin tapahtumiin, käymällä erilaisissa yrityksissä paikan päällä ja kirjoitettiin yrittäjien lehteen artikkeli työhyvinvoinnin vaihteluista.

Kuntasektorilla tehtiin STM:n kärkihankkeiden kanssa yhteistyötä käymällä kuntien HYTE työryhmien kanssa palaverissa joissa tuotiin kärkihankkeiden aihealueita kuntiin tiedoksi. OTE -hanke korosti erityisissä työttömien osatyökykyisten palvelupolkujen mahdollistamista, sekä työssä olevien kohdalla työkyvyn poikkeamien varhaista puuttumista, sekä Työkykykoordinaattoreiden mahdollisuuksia.

2. Hyödyt ja vaikuttavuus

Hallituksen kärkihankkeessa haettiin ratkaisua valtakunnalliseen ongelmaan työttömyyden hoitamiseen ja osatyökykyisten työllistämisen mahdollistamiseen. Kainuussa Kainuun soten kehittämisen- ja suunnitteluyksikössä aihealue tunnistettiin Kainuun maakuntaa erityisesti koskevaksi asiaksi ja hanke saatiin toteutettavaksi hyvän hankesuunnitelman ansiosta. Aihe ja hankkeen tavoitteet olivat hyvin laajalaisesti eri toimialoja koskettava asia ja sen vuoksi haastava toteuttaa kovin suurin harppauksin hankkeen toiminta-aikana. Kainuussa on aikaisemminkin hankkeissa toimittu samojen aihepiirien teemoissa, tämä näkyy hankkeen toteuttamisessa. Hanketyöskentely aktivoi jo hyvin käynnissä olevaa maakunnallista toimijakenttää yhä syvempään yhteistyöhön. Osatyökykyisten aseman parantaminen maakunnassa koskettaa hyvin monia aloja, niiden toimintaa ja yhteistoimintaa yli toimijarajojen. Tämä yhteistyön vahvistuminen mm. hankkeen projektityöryhmätoiminnan yhteydessä on erinomainen avaus ja jatke onnistuneen maakunta soten yhteistyön suunnitteluun ja toteuttamiseen. Hankkeena saimme

eri alojen käytännön työntekijöitä verkostoitumaan, tuntemaan toistensa aloja ja löytämään niitä yhteisiä rajapintoja, joita osatyökykyisen palvelupolun rakentumisessa tarvitaan.

Saimme heräteltyä ajatuksia siitä, kuinka lokeroituneita palveluita me tällä hetkellä tuotamme, kukin omalla ammattialalla, omissa organisaatioissa. Kävimme useiden tahojen kanssa keskusteluja siitä, kuinka työllistyminen yli toimijarajojen voisi olla tulevaisuudessa mahdollista, mikäli uskaltaisimme organisaatiotasolla pohtia työn prosesseja säännöllisesti, muokata rohkeasti työnkuvia ja käydä vuorovai-
kutusta maakunnallisesti työnantajien kesken työllistymisasi-
oista. Toimme keskusteluissa esiin hankkeen perustaman Kainuun Työkykykoordinaattoriverkoston ja heidän osaamisen myös tällaisen tiedon-
siirron mahdollistajina. Voisiko Työkykykoordinaattori olla tulevaisuudessa se henkilö, joka olisi myös
työn sisällön tarkastelija, tiedon siirtäjä, työkyvyn tukija?

Olimme kärkihankkeista se maakunnallinen kehittäjähanke, joka teki töitä olemassa olevassa maakun-
nallisesti järjestettävien sote palveluiden parissa. Tätä perspektiiviä on hyvä peilata kokonaishankkeen
muiden hankkeiden tulosten kulmasta. Onko olemassa olevalla sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayh-
tymillä mitään erityispiirteitä muihin kokeilualueisiin nähden? Kokemuksemme on, että tämä tausta nä-
kyy Kainuussa positiivisena asenteena yhteistyön tekemiseen. Hanketyöntekijöiden kokemuksen mu-
kaan yhteistyötä eri organisaatioiden välillä pidettiin luonnollisena ja positiivisena asiana, mikäli toimin-
nasta on käytännön hyötyä ja siihen oli mahdollisuus käyttää työaika. Monialaiseen yhteistyöhön ol-
laan valmiita ja sitä pidetään tärkeänä työvälineenä osatyökykyisten auttamiseksi. Kainuussakin organi-
saatiotasolla tarvitaan voimakkaampaa panostamista toimintaan yli toimijarajojen ja siihen on selkeästi
nyt henkilöstöpuolella valmiuksia.

Hanketyössä kehitettiin työttömän osatyökykyisen toimintamalli, jossa eri alojen yhteistyötä vaaditaan
ja jonka havaittiin vahvistuneen etenkin sote palveluiden ja TE palveluiden osalta. Hankkeen aikana
työttömien terveystarkastusmäärät lisääntyivät ja erityisesti jatkohoitotoimenpiteet lisääntyivät. Toi-
mintamalli on hyvä väline asiakaskeskeisen, yksilöllisen palvelupolun rakentamiseen ja ihmisen työllis-
tymiseen. Toimintamallia ei pilotoitu hankkeen aikana, mutta se on rakennettu täsmälleen niistä asi-
oista, joita eri toimijaryhmät toivat esiin. Mallin rakentamisen aikana saavutettiin tärkeä väylä työttö-
mien osatyökykyisten palveluiden nopeampaan onnistumiseen; terveystarkastusten ja TE palveluiden
yhteistyön tehostaminen ja hyvä yhteistyömalli. Yhteistyömalli on tässä vaiheessa toisiin tutustumista,
yhteystietojen vaihtamista. Hankkeen toimesta ehdotettiin mentorointitoimintaa yli toimijarajojen. Toi-
silta oppiminen ja yhteistyön tekeminen koettiin projektityöryhmissä hyväksi tavaksi hoitaa asiakkaan
asioita yhä jouhevammin.

Kainuun sotessa on työttömien terveystarkastusten tiimoilta pidetty asiantuntijapalavereita puolivuosit-
tain. Näissä palavereissa yksi aihe on toistunut kohtalaisen usein; resurssien puute. Tehokas monialai-
nen yhteistyö tehostaa toimintaa, luotu toimintamalli antaa asiantuntijoille mahdollisuuden rakentaa
monialaisen tukiverkoston niin asiakkaalle kuin asiantuntijalle itselle, sekä kohdentaa erittäin niukkojen
lääkäriresurssien käyttöä. Saadaan asiakkaalle laatua ja toimintaan osaamista, sekä tehokkuutta. Toi-
mintamalli kohdentaa toimintaa merkitykselliseen tekemiseen, auttaa saavuttamaan tavoitteita, sekä
innostaa ja inspiroi tavoitteiden saavuttamiseen. Hankkeen aikana tehtiin esitys kansanterveyshoitajien
määrän lisäämisestä työttömien terveydenhoidon piiriin. Aktiivinen työttömien terveystarkastusten te-
keminen ja toimivat prosessit ovat erinomainen väylä yksilön positiivisten voimavarojen esiin nostami-
seen, tätä kautta itsetunnon nousuun ja rohkeuden työelämään siirtymiseen. Työnantajan on varmasti
helpompi palkata osatyökykyinen työntekijä, joka tasan tarkkaan tietään millainen työ- ja toimintakyky
hänellä on käytössään. Kainuun yrittäjät kertoivat tapaamisissa juuri tuon innostuneisuuden omaan
osaamiseensa olevan tärkeä työntekijän palkkaamiseen kannustava seikka.

Työttömien osatyökykyisten maakunnallista palvelupolkua saatiin rakennettua ja toimintamalli tähän
hetkeen muokattua. Toimijoille saatiin työkalu, jolla osatyökykyistä voidaan kannustaa yksilöllisen po-
lun rakentamiseen, omien voimavarojen ja osaamisen mukaisesti. Toimintamallin toimijaympäristö on
hyvin laaja. Kehitetty toimintamalli ei ole täysin kattava, kaikki yhtymäpintojen hienosäädöt huomioiva
toimintamalli. Kainuun kasvupalvelut ovat hakeneet hankerahoitusta hankkeelle, jossa lähdetään ra-
kentamaan niitä yhtymäkohtia, jotka OTE -hankkeessa jäivät kesken. OTE -hanke sai maakunnallisen
jatkohankkeen, joissa osatyökykyisten työttömien palvelupolkua kehitetään yhä edelleen. Tämä kertoo

myös maakunnallisten toimijoiden kyvystä reagoida maakunnallisten palvelutarpeiden jatkuvaan tarkkailuun ja kehittämiseen tarpeiden mukaisesti.

Kainuun soten Työhyvinvointiasiantuntijan, vuonna 2017 laatimia Työkyvyntuen toimintamalleja saatiin henkilöstölle tutummaksi, sen toimivuutta saatiin arvioitua ja Työkykykoordinaattoreista tuli osa Kainuun soten työhyvinvoinnin edistäjiä. Kainuun soten työkykykoordinaattoreille saatiin määriteltyä työnkuvaa, jolloin voidaan ajatella että työkykykoordinaattorit ovat pysyvä osa Kainuun soten työnkuvaa. Työssä olevien henkilöiden työkyvyn tukemisen keskeisiä elementtejä ovat oma aktiivisuus, esimiehen tuki ja ennen kaikkea organisaation asenne työntekijöidensä työhyvinvointiin. Myös työterveyshuollon tiivis yhteistyö ja mahdollisuus äkilliseenkin avunantoon ovat tärkeitä. Hankkeen aikana saatiin kuva siitä, että Kainuun sotessa esimiesten työnkuvaa on syytä tarkastella myös työkyvyn tuen mahdollistamisen kannalta. Esimiehillä on pääsääntöisesti positiivinen kuva siitä, että osatyökykyisiä voidaan erilaisten tukitoimenpitein auttaa ja heidän työssä pysymistä ja tätä kautta työhyvinvointia lisätä. Kuitenkin lähiesimiesten työnkuvan raamien häilyväisyys ja työnsisällön laajamittaisuus koettiin asiakasi, joka voi olla jopa este niin oman työhyvinvoinnin, kuin henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiselle. Hanketyöskentely osoitti myös sen, että työhyvinvointia on organisaatiotasolla seurattava, sen eri tasoja on koordinoitava (mm. esimiestyö, työkiertomahdollisuudet, henkilöstön omavastuun osuus) ja jatkuvasti kehitettävä. Tähän työhön ei riitä pelkkä esimiesresurssi, vaan koordinointiin ja kehittämiseen tarvitaan asiantuntijaa, kuten työhyvinvointiasiantuntijaa.

Työhyvinvointiin on kyettävä vastaamaan niin, että se lisää maakunnallista vetovoimaa työssäkäyntialueena. Kainuussa työnantajien verkostoituminen ja työllistäminen yli toimijarajojen voisi olla tulevaisuuden väestöennusteen parantaja. Työssä olevien henkilöiden työhyvinvointi tulee olla tärkeä osa organisaatioiden henkilöstöstrategiaa, työkyvyn muutoksiin tulee aktiivisesti puuttua ja työnkuvan muokkaamisen osa työyksiköiden toimintatapaa. Työterveyshuolto on oleellinen osa Kainuun soten henkilöstön työhyvinvoinnin tukiprosessia, mutta heikkoutena tällä hetkellä nähdään työterveyshuollon henkilöstöresursseista johtuva hoitoon pääsyn hitaus.

Kainuun OTE -hanke toi niitä keskeisiä asioita esiin, joita täytyy myös valtakunnallisesti pohtia; yksilön vastuita, palveluiden monialaista toimintaa ja tiedon liikkumisen mahdollisuuksia eri viranomaisten ja asiakkaan välillä. Osatyökykyiset voivat tarvita tuettua palveluketjua, mutta myös yksilön vastuita tulee jatkossa korostaa. Hyvin toimiva työttömien osatyökykyisten palveluketju tuottaa oman terveytensä ja työkykynsä tuntevaa työvoimaa, jolla on motivaatio osallistua aktiivisesti työelämään. Tämän työvoimareservin käyttäminen nyt ja tulevaisuudessa voi olla avain valtakunnallisten työvoimapulan ratkaisemiseksi. Maakuntien työnantajien tulee olla valmiita erilaisiin työllistämiskäytäntöihin, jotta työvoima saadaan pidettyä alueella erityisesti niillä alueilla, joilla väestöennusteet eivät ole kovin hyvät.

Kehitetyt mallit mahdollistavat asenteiden muutoksen siihen, että osatyökykyisyys voi koskettaa meitä kaikkia jollain tasolla. Työkyvyn vaihtelua tapahtuu yksilötasolla lähes päivittäin, suuret työkyvyn muutokset voivat olla yllättäviä ja niiden seuraukset yksilölle ja hänen läheisille moniulotteiset. Osatyökykyisyyden ei tulisi olla tie eriytymiseen yhteiskunnan mahdollisuuksista, vaan yhteiskunnan tulisi ottaa meidän yksilöiden työkyvyn vaihtelut mahdollisuutena rikkaaseen toimintaympäristöön. Yhdenvertainen yhteiskunta ei luokittele ihmisiä, yhdenvertaiseen työmaailmaan kuuluu myös työkyvyn vaihtelut ja niihin reagoiminen, eikä tätä reagointia saa lopettaa milloinkaan.

Hankkeen vaikuttavuutta on haastava mitata aihealueen laajuuden vuoksi. Oletuksenamme on että tässä hankkeessa tehtyjä asioita voidaan mitata vähitellen, ajan myötä. Alla yksi mittari, jota voidaan pitää viitteenä siitä, että työttömien asia on maakunnallisesti nyt esillä ja ajankohtainen.

Taulukko: Vaikuttavuusmittaus

Vaikuttavuusindikaattori	Lähtötaso 2017	Nykytaso 2018	Lähde
Työttömät työnhakijat	4448	3759	TEM työllisyyskatsaus 2018
Työttömien terveystarkastukset, Kainuun sote, Kansanterveystarkastajat TYP Kansanterveystarkastaja	1.1-30.6.2017 169 kpl Koko vuosi 349 kpl	1.1.-31.7.2018 318 kpl	Kainuun sote, Lifecare
Monialaiset toimijatyöryhmät toiminnassa	Kuhmo	Kuhmo, Kajaani, Sotkamo; Toimii Paltamossa, Ristijärvellä, Suomussalmella; tekeillä	

Kokeilu-aika oli lyhyt ja hankkeen tavoitteet niin laajat, että vaikuttavuuksia ei voida tämän hankkeen aikana todentaa.

Työttömien osatyökykyisten osalta on hyvä jatkaa työttömien terveystarkastuspalaverien pitämistä ja tilastoida tehtyjä työttömien terveystarkastuksia, jatkotoimenpiteiden määrää ja verrata sitä TE-toimiston tilastoihin pitkäaikaistyöttömien määrään. Tällä voidaan mitata työttömien palveluprosessin vaikuttavuutta. Myös kokemusasiantuntija-kokemuksia olisi hyvä saada arviointiin mukaan. Tällä voidaan saada arvokasta tietoa prosessien sujuvuudesta.

Monialaisten työryhmien toimintaa on hyvä tarkastella niin toimialakohtaisesti, kuin myös maakunnallisesti. Toimijaryhmien toiminta on tuoretta ja kuntakohtaisia vivahteita on paljon. Esimerkiksi vuosittaiset maakunnalliset kokoontumiset olisivat tarpeen, jotta voidaan jakaa kokemuksia, sekä kehittää toimintaa. Pohdittava on myös tulisiko monialaisten toimijaryhmien toiminta olla maakunnallisesti yhte-neväistä, vai voiko kuntakohtaisia vivahteita olla olemassa. Monialaisten palaverien asiakasmäärästä on hyvä pitää tilastoa, jotta saadaan jatkossa tarkempaa tietoa tarvittavan resurssin määrästä. Resurs-silla tarkoitamme henkilöstöresurssia, sekä ajallista työaika-resurssia.

Kainuun soten varhaisen tuen mallin osalta tarkasteltavia asioita ovat työkyvyntuen toimintamallin käytön seuranta, sekä sairauspoissaolojen seuranta. Näiden asioiden vertaaminen antaa kuvaa siitä, kykenevätkö Kainuun soten esimiehet reagoimaan henkilöstön työkyvyn vaihteluihin. Kainuun soten työkykykoordinaattoreiden käyttämää työaikaa tilastoidaan, sillä saadaan tietoa työkykykoordinaattoreiden käyttöasteesta. Tilastointia on hyvä verrata varhaisen tuen mallin toimenpiteiden kanssa, jotta saadaan kuvaa siitä, osaako henkilöstö käyttää työkykykoordinaattoreiden asiantuntijuutta hyväkseen. Myös asiakaskokemusten kerääminen työkykykoordinaattoritoiminnasta antaisi kuvaa työkykykoordinaattoreiden työstä ja se mahdollistaisi tämän osa-alueen kehittämistä.

3. Toteutus

3.1 Yleiskuva

Hankkeen vastuullinen toimija on Kainuun sote, kehittämisen- ja suunnitteluyksikkö, hankkeen vastuuhenkilönä toimi kehittämisjohtaja Marita Pikkarainen. Hankkeen projektipäällikkönä toimi Anna-Kaisa Heinistö ajalla 1.5.2017 – 19.1.2018, ajalla 8.1.2017 - 31.10.2018 Susanna Mikkonen. Hankkeen suunnittelijoina toimivat Minna Mäkräinen 1.5.2017- 1.10.2017 sekä 24.12.2017 – 31.10.2018, Erja Helttunen ajalla 1.10.2017 - 31.12.2017. Hankkeessa oli osa-aikainen sihteeri Suvi Parviainen (20 % työajalla) ajalla 1.10.2017 – 2.9.2018. Hankkeen henkilöstömuutoksiin vaikuttivat perhevapaa ja muut pätevät tekijät. Muutoksista on tehty aina ilmoitus ohjausryhmälle, pyydetty lupa perusteluineen AVI:ltä, informoitu projektityöryhmiä ja muita sidosryhmiä. Henkilöstömuutoksiin on valmistauduttu ja asianmukainen perehdytys vaihtotilanteissa annettu.

Hankkeen aloitusvaiheessa koottiin ohjausryhmä, josta saatiin hyvin monialainen ja vaikutusvaltainen kokonaisuus. Hankkeen toimintasuunnitelma tehtiin ja tarkennettiin hankehenkilöstön (projektipäällikkö, suunnittelija, sihteeri) työnkuvat. Syksyn 2017 aikana luotiin perustaa toiminnan kehittämiseksi; koottiin ohjausryhmä, luotiin tavoitteiden saavuttamiseksi toimintasuunnitelma, tavattiin eri toimijoita, luotiin näkymää siitä, millainen tuleva toimintakenttä on. Luotiin myös projektityöryhmät työttömän osatyökykyisen palvelupolun rakentamiseen, soten varhaisen tuen mallin kehittämiseen, rekrytoitiin kehittäjäasiakkaat ja osallistuttiin Työkykykoordinaattorikoulutukseen, jossa OTE -hanketta tuotiin esiin ja alettiin heti alkuvaiheessa muodostamaan työkykykoordinaattoriverkoston. Syksy oli vahvaa perustusten luomisen aikaa, jossa rakennettiin näkemystä, rakennettiin projektityöryhmän toiminnan tavat ja luotiin heille käsitystä kehitettävästä asiasta, sekä luotiin näkemystä siitä millainen asema Kainuun hankkeella on valtakunnallisen kokonaisnäköyksen rakentamisessa. Poikkeavuutena 2017 aloitusvuonna voidaan pitää hankkeen aloituksen hienoinen viivästyminen hanketyöntekijöiden rekrytoinnissa, ohjausryhmän kokoamisen viivästyminen, sekä hankkeen suunnittelijan poissaolo ja hänen sijastaminen. Myöskään kaikkien projektityöryhmien sitoutuminen tai innostuneisuus hanketyöskentelyyn ei ollut aluksi itsestään selvyyttä. Mitään erityistä haittaa nämä poikkeukset tai esitetyt riskitekijät eivät aiheuttaneet hankkeen etenemiselle.

Vuosi 2018 aloitettiin tammikuussa kahden viikon ajan kohden projektipäällikön voimin. Kahden viikon perehdytys saattaen vaihtaen oli hyvä tapa turvata olemassa olevien hankkeen prosessien jatkuvuus. Kuitenkin aina kun uusi ihminen aloittaa hankkeessa, menee aiheisällön perehtymiseen aikaa ja käsitys hankkeen tavoitteista voi muuttua. Hankkeen vastuuhenkilö ja suunnittelija olivat uuden projektipäällikön tukena, eikä menossa olevien projektien eteneminen suuremmin hidastunut.

Kevät 2018 oli hankkeen toiminnallista kehittämisen aikaa. *Sote tavoitteiden* saavuttamiseksi alkuvuodesta kesään asti toimivat kehittäjäasiakasryhmät ja pidettiin esimiehille tarkoitettuja iltapäiväkahvitilaisuuksia. Näiden työryhmien pääasiallinen vetäjä oli hankkeen suunnittelija. Sote projektityöryhmä toimi aktiivisesti hankkeen loppuun asti.

Kehittäjäasiakkaat kokoontuivat suunnittelijan toimesta säännöllisesti, tutustuivat toisiinsa ja kykenivät yhä avoimempaan keskusteluun ja tiedon tuottamiseen. Tietoa kerättiin ja kaikista palaverista kirjoitettiin raportit. Kehittäjäasiakkaiden kokemuksia kyettiin viemään muihin projektityöryhmiin keskusteltavaksi ja suunnittelun tueksi.

Esimiesten iltapäiväkahvit ”Osatyökykyinen, mahdollisuus vai riippakivi” -teemalla pidettiin Kainuussa kevään 2018 aikana. Iltapäiväkahvikiertueen keskusteluaiheet rakennettiin aikaisemmin esimiehille tehdyn nettikyselyn perusteella. Nettikysely osoittautui toimivaksi tiedonkeruun tavaksi, kun taas iltapäiväkahvitilaisuuksiin osallistujamäärät eivät olleet kovin korkeat. Tässä ristiriidaksi osoittautui se, että kyselyjen mukaan esimiehet ajattelevat, että osatyökykyisyys on jokaista joskus koskettava asia ja he halusivat lisää tietoa siitä, kuinka he voisivat osatyökykyisiä auttaa. Tiedonsaannin toiveista huolimatta keskustelu / tiedonjakotilaisuuteen ei kovinkaan moni osallistunut. Iltapäiväkahveille osallistuneiden

esimiesten kokemukset työpaineista ja kiireestä voivat olla osasy syy vähään osallistujamäärään. Nettiohjaus voisi olla tulevaisuudessa toimivampi ratkaisu.

Soten projektityöryhmään kuuluivat Suunnittelija Minna Mäkäräinen, Työhyvinvointiasiantuntija Eeva-Leena Ylimäki, Henkilöstökoordinaattori Anja Heikkinen, Aija Juntunen Kainuun työterveysliikelaitoksesta, sekä ajoittain OTE -hankkeen Projektipäällikkö. Tämän työryhmän tarkoitus oli tarkastella kehittäjäasiakaskokemusten ja esimiesiltapäiväkahvien tuloksia, suunnitella niiden perusteella tarvittavat toimenpiteet ja viedä niitä käytäntöön. Henkilöstön kuuleminen toimintatavan kehittämisen on ensisijaisen tärkeää, mutta organisaation johdon asenne ja tahtotila mahdollistavat onnistuneen toiminnan. Työhyvinvointiasiantuntijan valtuudet ja vaikuttamismahdollisuudet olivat tärkeitä mahdollistajia varhaisen tuen mallin kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Työttömän osatyökykyisen palvelupolun rakentamiseen muodostettiin monialainen projektityöryhmä, jonka työskentely tapahtui projektipäällikön johdolla. Projektipäällikön vaihdos saattoi vaikuttaa tämän projektityöryhmän toimintaan vuoden 2018 alussa hieman hidastavana tekijänä, vaikkakin hyvästä pehdytyksestä huolehdittiin. Jo projektityöryhmätoiminnan alussa kävi selväksi, että työttömän osatyökykyisen polku on aina yksilöllinen, paikkakuntaakohtaisesti, paikallisten resurssien mukaisesti hoidettu asia Kainuussa. Kainuussa kuntakohtaiset erot palveluiden sujuvuudessa ovat vaihtelevat, eikä palveluiden sujuvuus ollut riippuvainen kuntakohtaisista asiantuntijaresursseista, vaan siitä kuinka palveluiden yhteistoiminta yli toimijarajojen oli suunniteltu. Esimerkkinä Kuhmon kunta, jossa lääkäri- ja kansanterveysresurssit eivät ole huimat, mutta palveluiden järjestäminen toimijarajojen yli, asiakkaan tarpeiden mukaisesti, mahdollistivat asiakkaan palvelupolun jouhevan etenemisen. Olemassa olevalla toiminnalla, sekä projektityöryhmätyöskentelyn avulla kyettiin selvittämään se että sujuvaan palvelumalliin tarvitaan yksilöllisesti rakennettavia toimintatapoja, joissa viranomaisyhteistyö on mahdollista.

Hankkeessa palvelupolun rakentamista tehtiin mm. palvelumuotoilun avulla, sekä erilaisten sähköpostitse toimitettujen asiantuntija kyselyjen avulla (Liite 11, kooste kyselyn vastauksista), joista sitten projektityöryhmätyöskentelyn ja ohjausryhmätyöskentelyn avulla alettiin tuottamaan maakunnallista mallia. Palvelumuotoilua kokeiltiin keksityn asiakastapauksen avulla, ja jo heti alussa selvisi, että palvelupolku voi rakentua niin monialaista toimijakenttää vaativaksi että niin asiakkaalta, kuin asiantuntijalta voi helposti jäädä kokonaisuus rakentamatta ja näin myös asiakkaan tavoite, eli työllistyminen toteutuu. Palvelupolun rakentamisen haasteeksi koettiin asiakkaan tavoitteen puuttuminen, palveluiden kirjon hallitsemattomuus ja asiantuntijaverkoston olemattomuus. Lisäksi yhteisen ITC järjestelmän puuttuminen erityisesti sote palveluiden ja TE palveluiden, sekä KELAn välillä koettiin haasteeksi. Tiedonsiirrossa etenkin tiedon kokoaminen yhteisen asian tiimoilta oli haaste.

Tärkein toimintamallin tiedonsiirron ja monialaisen toimijaryhmän kokeilu oli pilotointi KunnonSyyni toiminnanohjausjärjestelmällä. KunnonSyynin pilotointityöryhmäksi nimettiin ohjausryhmän siunauksella, TE palveluiden toimesta Kajaanista monialainen toimijaryhmä, johon kuului TE palveluista työkykykoordinaattori, neljä TE palveluiden asiantuntijaa, sosiaalityöntekijä, eläkeselvittelijä, KELAn asiantuntija kaksi Kainuun soten kansanterveyshoitajaa, sekä lääkäri. Pilotointiaika oli kolme kuukautta, tapaamisia kerran kuukaudessa yhtenä päivänä ja kolme asiakasta iltapäivässä. Pilotointiin ei raamiteltu muita toimintatapoja, vaan opeteltiin toiminnanohjausjärjestelmän toiminta ja sovittiin tapaaminen, johon kaikki asiantuntijat kokoontuivat asiakas mukaan lukien.

Pilotointiajan jälkeen tehtiin kokeiluun osallistuneille asiantuntijoille sähköinen kysely toiminnanohjausjärjestelmästä ja sen käytöstä, sekä kokemuksista monialaisesta työskentelystä. Lisäksi kokemuksia kerättiin pilotointiryhmän tapaamisissa.

Kokemukset toiminnanohjausjärjestelmän käytöstä olivat pääosin positiiviset. KunnonSyynin koettiin olevan toimiva väline asiakkaan tavoitteen määrittelyyn ja asiakkaan oman motivaation löytymiseen, asiakkaalle kyettiin rakentamaan hänen tarvitseman tukiverkosto ja löydettiin helpommin oikean taloudellisen tuen piiri tähän hetkeen ja viranomaistyössä välttyttiin päällekkäiseltä työltä. Toisaalta pelkkä koottu tieto ei vastannut asiakkaan kokonaistilannetta ja ilman kasvokkain kohtaamista lääkärin kanssa olisi asiakkaan tilanne näkynyt lääkärille aivan eri valossa. Toiminnanohjausjärjestelmästä huo-

limatta pilottiryhmä totesi, että tarvitaan yhteistä kirjaamisen tapaa ja asiakkaan tavoitteen kirkastamista. Tarvittiin myös yhteistä viranomais toimintamallia, jossa tarvittava tieto liikkuu turvallisesti ja tulee kirjattua asiallisesti oikeisiin paikkoihin. Tässä vaiheessa kyettiin toteamaan, että monialainen toimijatyöryhmä työttömän, paljon palveluita käyttävän osatyökykyisen palveluissa on tähän hetkeen erittäin hyvä toimintamalli.

Toimintamallin graafista toteuttamista varten tehtiin tarjouspyynnöt Kainuun soten listaamille mainostoimistoille, joista palvelun tuottamiseen valittiin Mainoslähde. Toimintamallia lähdettiin kuvittamaan graafisesti niiden kokemusten ja kommenttien perusteella, joita oli kerätty ja koottu projektityöryhmätyöskentelystä, pilotoinnista ja joita verrattiin kokemusasiantuntijoiden kertomuksiin. Toimintamallin viimeisin versio esiteltiin projektin ohjausryhmälle 9.10.2018 ja viimeistelty versio lähetettiin ohjausryhmän jäsenille julkaisupyynnön kera.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ohjaus oli hankkeen aikana arvokasta, arviointiin keskittyvää tukea. Saimme ohjausta hankkeen etenemisestä, työstettävien asioiden tarkentamisesta, sekä kokonaisuuden koordinointiin liittyvistä asioista. Ohjaus oli tärkeää, erityisesti kun hankkeen tavoitteet olivat laajat ja ajoittain tavoitteiden ja työstämisen terävin kärki tahtoi hämärtyä työn tiimellyksessä. Lisäksi saamamme positiivinen kannustus oli arjen työn tiimellyksessä eteenpäin vievä voima.

3.2 Aikataulun toteutuminen

Aikataulut myötäili toimintasuunnitelman aikataulua.

1. Selkeytetään eri toimijoiden työnjakoa ja vastuita (järjestämisen- ja toteuttamisenvastuu, ohjauksen ja arvioinnin erottaminen toisistaan) niin työttömän osatyökykyisen kuin työssä olevan Kainuun soten osatyökykyisen työkyvyntuen toimintamallin toteutumisessa (TAVOITE1.)
Aikataulu: v. 2017–2018, painotus alkuvuonna 2018.

Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa

Arvio aikataulun toteutumisesta: Aikataulullisesti tätä osiota toteutettiin hankkeen alusta, loppumetreille asti.

2. Päivittää yhteistyöverkoston (fysiatria, mielenterveyspalvelut, kuntoutusyksikkö) kanssa Kainuun soten kuntoutus- ja hoitopalveluketjut, erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta, huomioimaan paremmin osatyökykyisyys (TAVOITE 1).
Aikataulu: v. 2017–2018, aloitetaan elokuussa 2017. Tavoite tulee olla saavutettu huhtikuun 2018 loppuun mennessä.

Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä fysiatrian, mt ja kuntoutusyksikön kanssa

Arvio aikataulun toteutumisesta: Toteutui suunnitellusti.

3. Päivittää ja edelleen kehittää työttömän osatyökykyisen työkyvyntuen toimintamalli ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi, kuntouttamiseksi ja työllistämiseksi Kainuussa yhdessä eri yhteistyöverkostojen kanssa (TE-toimisto, TYP, terveyskeskukset). Huolehditaan palveluprosessin mukaiset toimijoiden resurssit ja mietitään kuinka asiakkaan etenemistä palvelusta toiseen voidaan seurata ehkäisten palvelujenpiiristä pois putoaminen (TAVOITE 1.)
Aikataulu: v. 2017–2018, aloitus syyskuussa 2017. Valmis huhtikuun loppuun 2018 mennessä.

Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa

Arvio aikataulun toteutumisesta: Ei toteutunut suunnitellun aikataulun mukaisesti. Toteutumisen etenemistä estäviä tekijöitä erittäin laaja-alaisen toimijakenttien hahmottaminen, sisäisten toimintatapojen hahmottaminen, yhteistyön rakentaminen eri toimijoiden välille ja pilotoinnin kokemusten saaminen. Osa-alue saatiin valmiiksi hankkeen loppuun mennessä ja eri toimijoiden yhdyspintojen rakentamista jatketaan Kainuussa aloittavalla kasvupalvelujen Kopakka -hankkeella.

4. Päivitetään ja kehitetään Kainuun sotien henkilöstön osatyökykyisen työkyvyntuen toimintamallit vastaamaan paremmin osatyökykyisten työntekijöiden työllistymisen mahdollisuuksia. Juurrutetaan mallit osaksi henkilöstön (erityisesti esimiesten) päivittäistä työtä. Täsmennetään työterveyshuollon roolia prosessissa (TAVOITE 1.).

Arvio aikataulun toteutumisesta: Toteutui suunnitellusti.

5. Aikataulu: v. 2017–2018, aloitus kesäkuussa 2017. Esimiesverkostoitumista ja tiedon jakamista toteutetaan esimiesiltapäiväkahvien tiimoilta helmi-maaliskuun aikana.
Vastuuhenkilöt: Hanketoimijat yhdessä Kainuun sotien henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon kanssa.

Arvio aikataulun toteutumisesta: Toteutui suunnitelman mukaisesti.

6. Selvitetään tarvitaanko sähköistä työkalua prosessien hallintaan, mahdollinen pilotointi (TAVOITE 1.)

Aikataulu: v. 2017–2018, selvitystyö aloitettu kesäkuussa 2017

Vastuuhenkilöt: Hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa

Arvio aikataulun toteutumisesta: KunnanSyyni -pilotointi olisi ollut järkevintä aloittaa jo viimeistään tammikuussa 2018. Lupa-asioiden ja pilotointiryhmän nimeäminen veivät yllättävän paljon kallista hankeaikaa. Saatiin toteutettua, mutta aikataulullisesti myöhässä.

7. Otetaan kehittämissasiakkaat ja yhteisöreportterit mukaan työkyvyn tukemisen toimintamallien ja palveluketjujen kehittämiseen (TAVOITE 1.).

Aikataulu: v. 2017–2018, yhteisöreportterien tapaaminen 6/17 ja kehittäjäasiakkaisen kanssa ensimmäinen tapaaminen 9/17.

Vastuuhenkilöt: hanketoimijat, tarvittaessa monialaisen verkoston toimijoita

Arvio aikataulun toteutumisesta: Kehittäjäasiakastoiminta onnistui suunnitelman mukaisesti. Yhteisöreportteri toimintaa ei saatu koko hankeaikana toteutumaan.

8. Selvitetään kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmätoimintamallin mukaisen toiminnan tarve ja mahdollisuudet työttömän osatyökykyisen kuin työssä olevan Kainuun sotien työntekijän osalta (TAVOITE 1.)

Aikataulu: syyskuu 2017 – alkuvuosi 2018

Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa

Arvio aikataulun toteutumisesta: Tavoite saavutettiin suunnitelman mukaisesti.

9. Toteutetaan valtakunnallinen osatyökykyisen tuen prototyypin pilotointi (TAVOITE 1.)

Aikataulu: v. 2018

Vastuuhenkilöt: Kaikki toimijat, hanke koordinoi pilotointia maakunnassa

Arvio aikataulun toteutumisesta: Tavoitetta ei saavutettu, prototyyppiä ei saatu testattavaksi.

10. Integroidaan päivitetty toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta ja sote uudistukseen mm. ohjausryhmätyöskentelyn kautta. Tarjotaan valmisteluapua hankkeesta maakunta- ja sote uudistukseen toimintamallien ja palveluketjujen päivittämiseksi hankkeen aikana (TAVOITE 2.)
Aikataulu: aloitetaan helmikuussa 2018
Vastuuhenkilöt: hanketoimijat ja tarvittaessa monialainen verkosto
Arvio aikataulun toteutumisesta: Tavoite saavutettiin suunnitelman mukaisesti. Ohjausryhmälle luovutettu hankeraportti, jossa esitys toimintamalleista jalkautettavaksi maakunta ja sote uudistustyöhön.
11. Lisätään perusterveydenhuollon toimijoiden osaamista työttömän osatyökykyisyyden tunnistamisessa (työ- ja toimintakykyarviointi), palvelutarpeen arvioinnissa sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamisessa (TAVOITE 3.).
Aikataulu: syksy 2017-kevät 2018, koulutustarpeiden selvitys syksy 2017, koulutukset 2018.
Vastuuhenkilöt: hanketoimijat
Arvio aikataulun toteutumisesta: Toteutui suunnitelman mukaisesti esimiesiltapäiväkahvien, esimiesinfojen ja opastusvideoiden muodossa.
12. STM kouluttaa OTE- hankkeeseen kuuluen työkykykoordinaattoreita Kainuun soteen, muille työnantajille sekä osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista tukeviin palveluihin etsimään aktiivisesti asiakkaan kanssa erilaisia työllistymismahdollisuuksia. Liitetään työkykykoordinaattori toiminta osaksi Kainuun soten työkyvyntuen toimintamallia ja yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Luodaan Työkykykoordinaattoriverkosto Kainuuseen (TAVOITE 3.)
Aikataulu: v. 2017–2018, koulutusalkanut 8/17 jatkuu 6/18 saakka
Vastuuhenkilöt: STM, hanketoimijat
Arvio aikataulun toteutumisesta: Tavoite saavutettiin aikataulun mukaisesti.
13. Vaikutetaan työnantajien asenteisiin osatyökykyisten työllistämässä ja lisätään tietoa erilaisista osatyökykyisen tuista mm. yritysvierailujen kautta, osallistumalla Kainuun Edun yrittäjätapaamisiin, sosiaalisessa mediassa ja paikallislehdissä tiedon jakaminen, yhteistyö Kainuun yrittäjien kanssa jne. yhteistyössä TE-toimiston työkykykoordinaattorin kanssa (TAVOITE 4.).
Aikataulu: v. 2017–2018, yhteistyömuodoista sopiminen v. 2017, aktiivinen toiminta v. 2018.
Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä TE-toimiston henkilöstön (erityisesti Työkykykoordinaattorin) kanssa.
Arvio aikataulun toteutumisesta: Tavoite saavutettiin maltillisin tuloksin laaditun aikataulun mukaisesti.

3.3 Työmäärät ja tehtävien tekijät

Hankkeessa oli kaksi kokoaikaista palkattua työntekijää; projektipäällikkö ja suunnittelija. Hankkeeseen palkattiin myös sihteeri 20 % työajalla lähes koko hankkeen ajaksi.

Hankkeen pääasiallinen toimintamalli oli projektityöryhmätyöskentelymalli, jossa eri tavoitteiden rakentamista varten koottiin monialaiset toimijaryhmät. Projektityöryhmiä muodostui yhteensä neljä, joissa kaikissa oli oma henkilöstö, tavoitteet ja toimintatavat. Lisäksi Kunnan Syyni toiminnanohjausjärjestelmän pilotointiin koottiin pilottihenkilöstö, tehtiin hankeyhteistyötä muiden Kainuussa käynnissä olevien Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hankkeiden kanssa. Yhteistyötä tehtiin myös muiden Kainuun alueen työllistymistä edistävien hankkeiden kanssa kuten Työkykykoordinaattorin mallintamassa osatyökykyisten palveluja ja palveluihin ohjausta, Kelan NEET-nuorten kuntoutuksen kehittämisen projekti, Rekry Kainuu hankkeen sekä Sotkamossa käynnissä olevan Tolokusti -hankkeen kanssa.

Projektityöryhmien lisäksi hankehenkilöstö osallistui aihealueeseen liittyviin eri toimijoiden palaveriin ja tapahtumiin, tehtiin yritysvierailuita, pidettiin yrittäjien aamukahvitilaisuus ja tuotiin näissä tilaisuuksissa esiin osatyökykyisyyteen liittyviä aihealueita ja tehtiin hanke-esittelyitä, sekä mahdollistettiin verkostoitumista.

Hankkeen henkilöstökustannukset pysyivät samana koko hankkeen ajan. Eri työryhmätoimintoihin rekrytoidut henkilöt tekivät hanketyötä oman työnsä ohella ja palkkakustannukset menivät heidän omista organisaatioista ja yksiköistä.

Kainuun sotien palveluntuottajan näkökulmasta pureuduttiin hoito- ja palveluketjujen rakentamiseen osatyökykyisyys huomioiden mielenterveys- ja päihdetyön tiimoilta, sekä fysiatrian osalta. Mielenterveys ja päihdetyön projektityöryhmään kuului kahdeksan kutsuttua henkilöä, joiden ammattitaitaansa oli sairaanhoitaja (3), psykologi, tulosityksikön päälliköitä (2), toimintaterapeutti sekä kokemusasiantuntija. Projektityöryhmä kokoontui hankehenkilöstön kutsamana yhteensä neljä kertaa oman prosessin rakentamisen, sekä hoitoon pääsyn arvioinnin mittaamisen ja seurannan tiimoilta. Lisäksi projektityöryhmä kutsuttiin kevään 2018 aikana pidettyihin työttömän osatyökykyisen polun rakentamisen projektityöryhmiin, jotta mielenterveys- ja päihdetyön osuus liitettyä työttömän osatyökykyisen palveluprosessiin. Näistä palaverista yhteen saatiin mielenterveys- ja päihdetyön osallistujia mukaan. Mielenterveys- ja päihdetyön prosessikuvaus tehtiin projektityöryhmän aikana, heidän tuella. Hoitoon pääsyä mitattiin Kainuun henkilöstön toimesta, tilastot toimitettiin hanketyöntekijälle taulukoitavaksi ja tulokset lähetettiin mielenterveys- ja päihdetyön psykologille ja tulosityksiköpäällikölle arvioitavaksi. Hoitoon pääsyn tuloksia pohdittiin projektityöryhmän kesken kahdessa palaverissa. Tilastointia ei voitu pitää luotettavina erilaisten kirjaustyylien vuoksi, mutta suuntaa antavina kuitenkin. Hanketyöntekijöiden työpanos tässä vastuualueessa oli asioiden eteenpäin viennissä, koordinoinnissa, motivoinnissa, sekä työttömän osatyökykyisen osion löytämiseen motivoivana asiantuntijana. Hanketyöntekijöiden työaika meni eniten hankkeen alkuaikana yhteistyöhön motivointiin ja alkuvuonna 2018 prosessin kuvaukseen rakentamiseen ja hoitoon pääsyn mittaamisen tilastointiin ja sen analyysin tukemiseen. Myös etävastaanottokokeilua yritettiin tehdä, mutta siinä ei onnistuttu. Aluksi tarvittavien työvälineiden hankinta viivästyi ja kun välineet saatiin kokeilutyöryhmälle, kiinnostuneita asiakkaita ei saatu rekrytoitua. Tätä työryhmää koordinoi projektipäällikkö. Kokonaisuudessa käytettiin työaikaresursseja, ei muita kuluja tai resursseja.

Fysiatrian poliklinikan ylilääkärin ja alan erikoistuvan lääkärin kanssa pidettiin kolme palaveria, joiden tiimoilta kyettiin tarvittava kehitystyö tekemään. Tämä työryhmätoiminta vei ajallista resurssia kolmen palaverin verran, loput sovittavat asiat hoidettiin sähköpostin välityksellä.

Kainuun soten osatyökykyisten palveluprosessin kehittäminen toteutui hankesuunnittelijan, Kainuun soten henkilöstöasiantuntijan, henkilöstökoordinaattorin ja työterveyshuollon työterveyshoitajan toimesta. Työmenetelmänä toimivat esimieskyselyt (Liite 3), esimiesiltapäiväkahvitilaisuudet sekä kokemusasiantuntijoiden kokemukset. Varsinaisia projektityöryhmäpalavereja oli kahdeksan ja niissä analysoitiin saatuja tuloksia, vietiin niitä käytäntöön, sekä suunniteltiin koulutuksia ja osatyökykyisyyden ja työkykykoordinaattoreiden asioiden näkyvyyden lisäämistä. Tätä kokonaisuutta toteutti hankkeen suunnittelija yhdessä Kainuun soten henkilöstöasiantuntijan kanssa ja projektipäällikkö koordinoi asiaan kokonaisuuden kannalta. Tässä kokonaisuudessa käytettiin ajallisia henkilöstöresursseja eniten hankehenkilöstön ja henkilöstöasiantuntija, henkilöstökoordinaattorin, sekä kokemusasiantuntijoiden toimesta. Esimiestyöaikaa käytettiin kyselyyn vastaamiseen, sekä esimiesiltapäiväkahvien tiimoilta, sekä esimiesinfoloihin osallistuneiden henkilöiden osalta. Taloudellisia resursseja ei tarvittu pidettyihin info- tai koulutustilaisuuksiin, sillä ne liitettiin Kainuun soten omiin esimiesinfoloihin, sekä Työkykykoordinaattorikoulutuksen osa-alueisiin. Hankehenkilöstön, työkykykoordinaattorin ja henkilöstöasiantuntijan toimesta tehtiin kolme ohjausvideota Kainuun soten Youtube -kanavalle, organisaation viestintäasiantuntijan tuella. Videoilla esitetään Kainuun soten työkykykoordinaattoritoimintaa, ajatuksena että kaikilla on mahdollisuus tutustua Kainuun soten työkyvyn tukemiseen liittyviin asioihin sopivalla ajalla, missä tahansa.

Kehittäjäasiakkaat kokoontuivat yhteensä seitsemän kertaa hankkeen suunnittelijan toimesta. Kehittäjäasiakastoiminnan kustannukset kertyivät kahvitarjoiluista ja matkakorvauksista. Tämän työryhmän tuottama aineistollinen resurssi oli koko hanketyölle todella tärkeää, asiantuntijoidenkin kokemuksia tukevaa ja inhimillistä näkökulmaa tuova resurssi.

Työttömän osatyökykyisen toimintamallin työstäminen on vaatinut suurimmat henkilöstöresurssit, sekä taloudelliset resurssit. Toimintamallin työstämiseen koottiin monialainen työryhmä, jossa asiantuntijajäseniä oli 13. Ryhmässä toimi TYP johtaja, terveydenhoitaja, kolme aikuissosiaalityöntekijää, TYP asiantuntija, työkykykoordinaattori, eläkeselvittelijä, sosiaalityöntekijä, tulosityksikön päällikkö, kolme kansanterveyshoitajaa ja yksi terveyskeskuslääkäri.

Tämän projektityöryhmän kanssa kokoonnuttiin seitsemän kertaa, aiheena aina jollain muotoa oli työttömän osatyökykyisen palvelupolun rakentaminen. Taustatyöhön ja työttömän osatyökykyisen palvelupolkujen estävien ja edistävien asioiden selvittämiseen meni eniten tämän työryhmän työaikaa. Projektityöryhmän osallistujamäärä vaihteli, keskimääräinen osallistujamäärä oli 12 henkilöä. Lisäksi tehtiin sähköpostikyselyjä työttömien terveystarkastuksia tekeville kansanterveyshoitajille. Projektipäällikkö osallistui työttömien terveystarkastus -seurantapalavereihin, joista saatiin arvokasta tietoa eri kuntien toimintatavoista. Soten panostus työttömien terveystarkastusten seurantaan ja kehittämiseen oli aktiivista ja jo olemassa oleva malli. Tilastointia työttömien terveystarkastusten käynnistä aloitettiin hankkeen aikana. Hankesuunnitelman koulutustilaisuuksia pidettiin tämän osa-alueen tiimoilta vähän, sitä tapahtui lähinnä palavereissa ja tapahtumissa joihin hankkeena osallistuttiin. Tältä osin resursseja oltaisi voitu käyttää paremmin. Taloudellisia resursseja tämän työryhmän tiimoilta käytettiin vain kahvitarjoiluihin. Henkilöstö osallistui palavereihin omalla työajallaan. Tätä projektityöryhmää veti hankkeen projektipäällikkö.

Työttömän osatyökykyisen palvelupolun rakentamiseen liitettiin kokeilu KunnonSyyni toiminnanohjausjärjestelmästä. Tätä varten nimettiin pilottihenkilöstö, joka oli monialainen toimijaryhmä. Pilottiryhmäksi koottiin 14 henkilöä ja toimintaa koordinoi projektipäällikkö. Tällä kokeilulla saatiin pilotoitua sähköistä tiedon kokoamista, sekä monialaista toimijaryhmää. Kokeilu-aika oli kohtalaisen lyhyt, kolme kuukautta, mutta pidempään kokeiluun ei hankkeen aikana kyetty, jotta kyettiin tehdä myös arviota ja päättämään prosessit. Pilotoinnin kustannukset koostuivat toiminnanohjausjärjestelmän kuluista, sekä alkuun toteutetusta koulutuspäivästä. Muita kustannuksia olivat lähinnä kahvitarjoilut.

Projektityöryhmän ja toiminnanohjausjärjestelmän tulosten, sekä kokemusasiantuntijoiden avulla saadusta tiedosta ja kokemuksista mallinnettiin Kainuun työttömän osatyökykyisen palvelupolku visuaaliseksi Preziksi, johon käytettiin mainostoimiston asiantuntijuutta, joka vaati taloudellisia resursseja.

Hankkeen taloudelliset resurssit käytettiin hyvin maltillisesti ja suunnitelman mukaisesti. Hankkeen aikana pidetyt tapahtumat vaativat yleensä hyvin pieniä taloudellisia resursseja, henkilöstöresurssien käyttö oli hankkeelle maksutonta, mutta sisällöllisesti hyvin rikasta ja antoisaa. Hankkeen päätösseminaari oli suurin taloudellisia resursseja vaativin tapahtuma, jonka kustannukset kuitenkin olivat hyvin maltilliset. On todettava, että näinkin laaja aihealue ja toiminnan muutoksiin tähtäävä ja toteuttava hanke ei tarvitse välttämättä suuria taloudellisia resursseja, tärkeintä on kohdentaa osallistuvan henkilöstön työaikaresurssi oikein, motivaatiolla pääsee pitkälle.

Taulukko: Resurssien todellinen käyttö

Resurssi tai resurssiryhmä (Rooli / vastuu)	Suunnitellut htv:t	Toteutuneet htv:t
Projektipäällikkö	1	1
Suunnittelija	1	1
Projektsihteeri	0	0,1
Yhteensä:	2	2,1

Tiivistelmä työmäärästä ja tehtävien tekijöistä:

Hankehenkilöstö oli pieni, mutta projektityöryhmät ja toimintaan osallistunut henkilöstö kohtalaisen suuri. Hankkeen henkilöstökustannukset toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Voidaan ajatella, että eri toimialoilla aiheutta pidettiin tärkeänä, koska henkilöstöresurssia annettiin hanketyöskentelyyn hyvin.

3.4 Budjetti ja kustannukset

Taulukko: Todelliset kustannukset ja budjetti

	Budjetti	Toteutunut
Oman henkilöstön henkilötyöpäivien kustannukset	168 500 €	172 763 €
Toimisto-, pankki- ja asiantuntijapalvelut	52 300 €	17 561 €
Painatukset ja ilmoitukset	2 000 €	570 €
Majoitus- ja ravitsemuspalvelut	4 600 €	4 909 €
Matkustus- ja kuljetuspalvelut	9 600 €	6 132 €
Koulutus- ja kulttuuripalvelut	2 400 €	840 €
Muut palvelujen ostot	2 400 €	197 €
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	7 200 €	1 868 €
Vuokrat	9 600 €	10 852 €
Yhteensä:	258 600 €	215 692 €

3.5 Riskit

Kokonaisuutena hankkeen laaja toimintasuunnitelma ja siihen nähden lyhyt toiminta-aika, olivat yksi hankkeen suurimmista riskitekijöistä. Hankkeen voimavarat olisi ollut hyvä kohdentaa työttömän osa-työkykyisen palvelupolkuun, joka olisi voinut mahdollistaa syvemmänkin rakenteellisen toimintatavan muodostamisen. Nyt työttömän polku jäi hyvin yleisluontoiseksi ja toiminnan yksityiskohtaisempi suunnittelu ja kehittäminen jäävät toimijoiden, sekä uusien tulevien hankkeiden varaan. Kehittämiskäsitteen minimoimiseksi OTE -hankkeen tulokset luovutetaan hankkeen ohjausryhmälle, sekä jatkohankkeille jalkautettavaksi ja työstettäväksi.

Ratkaisuksi laajaan toimintakentän hallitsemiseen hankkeen eri toiminta-alueet jaettiin hankehenkilöstön kesken omiksi tehtäviksi. Tämä ratkaisu oli osittain hyvä, sillä henkilöstö sai rauhassa keskittyä omaan toiminta-alueeseen, mutta toisaalta se toi eräänlaista kahtiajakoa hankehenkilöstön sisäiseen energiaan. Projektipäällikön vaihdos vaikutti tähän sisäiseen energiaan niin, että uusi projektipäällikkö joutui alkuvuodesta 2018 keskittymään kohtalaisen paljon omaan vastuualueensa opetteluun ja eteenpäin viemiseen (työttömän palvelupolun rakentamiseen) ja kokonaiskuva hankkeesta saattoi aluksi olla hieman hataraa. Toiminnan arviointi Suunta-työkalun avulla kuitenkin oli yksi hyvä työkalu koordinaation hallintaan (Liite 5). Hyvä toimintasuunnitelma ja sen siirtäminen Suunta-työkaluun antoivat hyvän suunnan hankkeen etenemisen turvaamiseen. Laaja toimintasuunnitelma olisi sopinut suuremman hankehenkilöstön ja pidemmän hankeajan toimintaan, mutta tässä hankkeessa se oli riski, joka vaikutti myös hankkeen tuloksiin. Toisaalta aihealue on sellainen, että sen valmiiksi saattaminen jatkuvasti muuttuvassa maailmassa on käytännössä mahdotonta ja vaatii jatkuvaa toiminnan tarkastelua ja kehittämistä, ja hankkeessa saavutettiin kohtalaisen hyvin tulokset.

Riskeiksi voidaan myös lukea eri toimijoiden asenteet hanketyöskentelyä kohtaan tai hankkeen aihealuetta kohtaan. Hankeajaksi meni kohtalaisen paljon siihen, että saatiin muutama tavoitteiden kannalta tärkeitäkin organisaatioita tai toimialoja yhteistyöhön tai ymmärtämään että hankkeemme aihealue koskettaa heidän toimintaa paljon. Asenne hankkeita kohtaan on jostain syystä usein hieman vastahakoinen, perusteena yleensä ajankäyttö ja se että ei kyetä näkemään hanketyöskentelyn pitkän ajan hyötyjä. Maakunnallisissa, samalla aihealuetta työstävissä hankkeissa on syytä tiivistää yhteistyötä ja koordinoita, tätä toivon mukaan tuleva maakunta kykenee tekemään.

Pienen riskin aiheuttaa myös hankkeen päättyminen 31.10.2018 ja hankkeelle suunnitellun jatkoajan pois jättäminen. Tätä riskiä minimoidaksemme hankeraportti kirjoitettiin niin, että se on työkalu aihealueen parissa jatkavien tahojen käyttöön. Haetun jatkoajan tarkoitus olisi ollut tulosten perusteellisempi jalkauttaminen. Riskiä pienennettiin myös sillä, että hanketyöntekijät osallistuvat hankeajan jälkeeseen seminaariin ja asiantuntijatehtäviin, joita Sosiaali- ja terveysministeriö järjestää. Projektityöntekijät ovat käytettävissä, mikäli hankkeen jälkeen tarvitaan asiantuntija-apua jatkossakin. Erityisesti maakunta- sote -suunnittelussa tämän hankkeen tuloksia ja jatkohankkeita olisi hyvä kuulla ja aihealuetta tarkastella laajasti eri toimijoiden näkökulmasta.

3.6 Viestintä ja Dokumentointi

Viestintää toteutettiin hankkeen toimintasuunnitelman (Liite 6, sivu 15) mukaisesti. Varsinaiset viestintäkanavat olivat ohjausryhmä, projektityöryhmät, Kainuun soten intranet ja erilaiset tiedotus tai koulutustilaisuudet, kuten esimiesinfot, toimijoiden tapaamiset, Twitter, Facebook ja paikallislehdet.

TE palveluiden Työkykykoordinaattorin kanssa tehtiin yritysvierailuja, käytiin tapahtumissa ja pidettiin tilaisuuksia, joissa teemana oli työnantajien tiedon lisääminen ja asennemuutostyö osatyökykyisyyttä kohtaan.

Viestintää tehtiin koko hankkeen ajan, josta julkaisulista alla. Listalla ei näy lukuisat Twitter -tilin kautta jaetut linkit, joita hankkeen aikana on jaettu. Linkit ovat olleet yleensä jonkun toisen tahon kirjoittamia, asiallisia tekstejä, jotka ovat liittyneet hankkeen sisältöalueeseen. Myös Facebook -tiliä on käytetty samanlaiseen viestintään.

Taulukko: Julkaisut, dokumentit jne.

Julkaisun, dokumentin jne. nimi	Missä julkaistu, mistä löydettävissä	Julkaisu päivämäärä
Tavoitteena työkyvyn parantaminen	Kainuun sanomat	23.8.2017
Työllisyyden hoitoon liki miljardi euroa	Kainuun sanomat	19.9.2017
Osatyökykyisille tukea ja töitä	Kainuun sanomat	6.6.2018
Työn puutteen vaikutus on laaja	Kuhmolainen	19.9.2017
Tervetuloa Työkyky ja osaaminen käyttöön - keinoja osatyökykyisten tueksi - tilaisuus/ webinaari	Koti-Kajaani	22.11.2017
Tärkein uudistus on saada ihminen keskiöön	OSKU Tietyöelämään	7.8.2017
Kehittäjäasiakas asiantuntijana	OSKU Tietyöelämään	20.4.2018
Kainuussa ollaan valmiita työkyvyn suhdannevaihteluihin	OSKU Tietyöelämään	
Oivallinen askel kohti työkykyä tukevaa toimintaa: Sosiaalikuorattorit työkykykoordinaattorikoulutuksessa	OSKU Tietyöelämään	
Osatyökykyiset helpottamaan työvoimapolua	Yle uutiset alueeltasi	13.6.2018
Täyden työviikon ja työttömyyden välille tarvitaan vaihtoehtoja - jo yli puoli miljoonaa suomalaista kokee olevansa osatyökykyisiä	Yle.fi	13.6.2018
Kainuuseen 37 uutta työkykykoordinaattoria	SOTE.KAINUU.FI	7.6.2018
Kohti työkyvyn noususuhdannetta - kaikkien käsiparit käyttöön!	Menestyksen nälkää 2/2018	18.6.2018
Työtön vai sairaas 2.0. Sairauslomaa kannattaa hakea myös työttömänä	Facebook, Twitter, sähköpostijakelu.	23.4.2018
Osatyökykyisen työllistäminen	Yrittäjien aamukahvit	23.3.2018
Osatyökykyisen työllistäminen	Social Friday-tapahtuma	29.9.2017
OTE maakunnassa -polut kuntoon -hanke esittely	Kuhmo työllisyydenseminaari	19.9.2017

Julkaisun, dokumentin jne. nimi	Missä julkaistu, mistä löydettävissä	Julkaisu päivämäärä
Monien mahdollisuuksien Kainuu	Rekrytointitapahtuma, mitä osatyökykyisyys mielestäsi on?	6.9.2017
Kainuun työkykykoordinaattoreiden toimintakäsikirja	Kainuun työkykykoordinaattoriverkosto	5.6.2018
Työttömän osatyökykyisen palvelupolku KainOTE	https://prezi.com/p/x0xc1izotvb3/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan/	10/2018
Työkykykoordinaattori video	Kainuun soten Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=tO4lheQcLU8	9/2018
Työkykykoordinaattori video	Kainuun soten Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=68Chf4y28Zs&spfreload=5	10/2018

4. Opit ja palautteet

Hanketyöntekijöiden kokemana hanketyö onnistui kaikkiaan hyvin. Pieni hankehenkilöstö kykeni hallitsemaan laajaa hankealuetta kohtalaisen hyvin, hyvän toimintasuunnitelman avulla. Toimintasuunnitelma ja Suunta -työkalu, sekä hyvä ohjaus ja tuki sen käyttämiseen olivat erinomainen työväline laajan toiminnan hallintaan. Hankkeessa saatu muiden OTE kokeilualueiden tuki hanketapaamisissa oli erittäin tärkeää hankkeen työntekijöiden jaksamisen tukena. Hankkeessa vertaistuen tärkeys oli yksi tulos, jonka koimme itsekkin tärkeäksi oman työskentelymme etenemisessä. Palautteen saaminen tehdyistä työstä on yksi tärkeimmistä voimavaroista tukevista asioista hanketyöskentelyssä. Palautetta saimme erityisen hyvin hankkeen projektityöryhmien kautta, hankepäällikön kautta, sekä koordinaation taholta. Oma aktiivisuus arvioinnin pyynnöissä toki on tärkeää ja aina sitä ei työn tiimellyksessä edes huomannut muilta pyytää. Kokeilualuetapaamiset ja palaverit olisivat olleet hyvä väylä palautteen pyytämiseksi ja syvemmän vertaisarvioinninkin tekemiseen.

Projektipäällikkö kävi lyhyen palvelumuotoilukoulutuksen ja kokeili työttömän palveluprosessin rakentamista palvelumuotoilun avulla. Ensimmäisessä palvelumuotoilupalaverissa projektityöryhmän kanssa asiassa edettiin ja saatiin hahmoteltua sen avulla asiantuntijoiden näkemystä asiakkaiden erittäin moninaisista palvelutarpeista. Tämän jälkeen palvelumuotoilu varsinaisena toimintatapana jäi lähinnä projektipäällikön osaamisen puutteiden vuoksi. Kokemus saatiin siitä, että palvelumuotoilussa on tärkeää rajata kehitettävä asia riittävän tarkasti onnistumisen turvaamiseksi. Lisäksi palvelumuotoiluosaaminen on oltava laajempaa kuin mitä tässä hankkeessa oli käytössä. Toimintaa jatkettiin visualisoimalla palvelumuotoilussa esiin tullut asiakkaan palveluiden moninaisuus ”kukkataulumalliksi” (Liite 12), jonka avulla kyettiin eri toimijoiden kanssa hahmottamaan sitä mitä toimintamallin tulee sisältää.

Visualisointi koettiin hyväksi apuvälineeksi projektityöryhmätoiminnassa. Kuvien avulla asioiden hahmottaminen selkiytyi ja eri asiantuntijat kykenivät istuttamaan oman toimintansa prosessissa.

Hanketyöskentelyn aikana tehtiin mm. sähköpostikyselyitä, jotka olivat avoimia strukturoituja kyselyjä. Avoin strukturoitu, kohdennettu kysely sai vastaajilta hyvän vastaanoton koska asiantuntijat kokivat tärkeäksi saada äänensä kuuluviin anonyymisti ja omalla tyyllillä vastaten.

Myös esimiehille tehty sähköinen kysely oli toimiva, kyselyn avulla saatiin kohtalaisen paljon vastauksia siihen nähden mikä oli esimiesten osallistumismäärä kyselyn johdosta järjestettyihin iltapäiväkahvitilaisuuksiin. Oppina siis: sähköiset, kohdennetut, tarkat aihealueet sisältävät kyselyt ovat hyvä tapa hankkia tietoa ja saada eri toimijat kokemaan että heidän äänensä aiheen tiimoilta kuulumaan. Kokemus-asiantuntijoiden kokemus oli myös samansuuntainen; he saivat kokemuksen siitä että voivat vaikuttaa asiaan ja aihealue voidaan strukturoida, mutta ei liian tiukaksi.

5. Jälkihoito

Siirtyminen pysyvään toimintaan

Hanke toteutettiin suunnitelman mukaisesti, ainoastaan kahden kuukauden jalkauttamisaika jäi toteuttamatta. Keskeiset hankkeen toiminnot tehtiin suunnitelman mukaisesti, jolloin mikään prosessi ei jäänyt kesken. Työttömän palvelupolun prosesseja ei voitu lyhyen hankeajan vuoksi maakunnallisesti yhteneväiseksi toimintatavaksi muotoilla, eikä prosessien yksityiskohtia tarkasti hioa. Tämä tarkoittaa sitä, että palveluprosessin tiedon siirron menetelmät eri toimijoiden välillä tulee vielä ratkaista, sekä monialaisten toimijapalaverien käytettävissä olevat asiantuntijaresurssit on yksilöidä. Vain Kajaanissa on sovittu toimintamalli ja henkilöstöresurssit monialaista palaveria varten. Muissa kunnissa monialaisia toimijapalaveria ollaan rakentamassa tai toimintaa toteutetaan olemassa olevalla mallilla. Tämä loppuraportti on työkalu monialaisten toimijapalaverien rakentamiseen ja ennen kaikkea laadittu palveluprosessikuvaus KainOTE on työväline pohtia paikallisia ratkaisuja. KainOTE ehdottaa, että olisiko asiakkaan tilanteen selvittämiseen tarpeellista koota monialainen toimijapalaveri ja tämä voi sysätä kuntakohtaisen toimijatyöryhmän tarpeellisuuden arviointiin. Monialaiset toimijapalaverit todettiin hankkeen aikana tähän hetkeen sopivana toimintamallina, kun monialaista, yhteistä ICT ratkaisua ei ole käytössä. Lisäksi OTE -hankkeen nostama asiakaskeskeisyys mahdollistuu kokemusten mukaan monialaisessa toimijapalaverissa paremmin ja saadaan aikaan yksilöllisiä ratkaisuja jouhevasti toteuttaen. KainOTE lähetetään kaikille ohjausryhmän jäsenille ja heidän vastuulle jää prosessikuvauksen linkin jakaminen tai tallentaminen oman organisaation intranettiin.

Hankkeen ohjausryhmä kokoontuu vielä alkuvuodesta 2019, jolloin on tarkoitus tarkastella OTE -hankkeen aihealueiden tilannetta ja jatkoa.

Kainuun sotien työkyvyntuen mallin kehittämisen työvälineet ovat henkilöstöasiantuntijan hallussa ja käytettävissä. Kainuun sotien Työkykykoordinaattori pitää esimiesinfoja ja vertaistukiryhmiä hankkeen päättymisen jälkeen. Kainuun sotien työkykykoordinaattoritoiminta jäi pysyväksi toimintamalliksi ja sen toimintaa tilastoidaan. Kaikilla Kainuun sotien työntekijöillä, myös työstä jostain syystä poissaolevillakin työntekijöillä on mahdollisuus katsoa Kainuun sotien Youtube kanavalta Työkykykoordinaattori-info ja lähteä sitä kautta hakemaan ratkaisua mahdolliseen työkyvyn muutokseen. Kainuun sotien työkyvyntuen toimintamalli on koettu hyväksi malliksi ja aika näyttää mitä hanketyön tiimoilla tehty asenne- ja informointityö tuottaa.

6. Arviointi ja avoimet tehtävät ja ideoita jatkokehittämiseen

Hanketyötä on arvioitu hankkeen ohjausryhmätyöskentelyn avulla, OTE -hankkeiden vertaisarviointipäivissä, koordinaation kautta ja hankkeen vastuuhenkilön toimesta. Myös projektityöryhmät ovat saaneet arvioida etenemistä ja tehtyjä ratkaisuja. Konkreettisinta arviointia ja palautetta on saatu koordinaatiotahon (THL, TTL) kautta. Hankkeen sisäistä arviointia on tehty hankehenkilöstön toimesta ja koordinaation tuella mm. Suunta -työkalun (Liite 7) ja Kumous -työkalun (Liite 9 Kumous työpajan antia) avulla.

Avoimeksi kysymyksiksi ja tehtäviksi jäivät työttömän osatyökykyisen palvelupolkuun keskeisesti liittyvien sosiaali- ja terveyspalveluiden, TE -palveluiden ja mahdollisesti muiden osallisten kuten kolmannen sektorin yhteistyötä helpottavan tiedon siirron välineen hankinta. Tässä kokeilussa KunnonSyyni toiminnanohjausjärjestelmä oli toimiva ratkaisu, mutta sen haasteeksi koituu se, että toiminnanohjausjärjestelmän kustannukset tulisi jakaa eri organisaatioille ja käyttäjäkunta tulisi olla kohtalaisen laaja, joka saattaa vaikuttaa hintaan. Maakuntamalli voi tuoda tähän haasteeseen oman ratkaisunsa. Haasteena toiminnanohjausjärjestelmän käyttöön voi liittyä myös se, että käyttäjäkokemusten mukaan tietoa täytyy kerätä oman tietojärjestelmän lisäksi toiminnanohjausjärjestelmään, mikä lisää työtä. Toisaalta toiminnanohjausjärjestelmä nimensä mukaisesti ohjasi oikea-aikaiseen, tehokkaaseen, asiakaskeskeiseen toimintaan. Tämä edellytti tarkasti sovittuja kirjausmenetelmiä ja aikataulutuksia sovittujen tavoitteiden mukaisesti. Omakanta voisi olla myös tulevaisuudessa hyvä tietojen koontiväylä, tällöin ennen kaikkea asiakas olisi omien asiointensa hallitsija ja koordinoija. Tällöin asiakkaan vastuuhenkilöiden vastuu siirtyisi asiakkaan asioiden tiedonsiirron välittäjästä, tukihenkilömaisempään suuntaan. Nyt kehitetty KainOTE olisi hyvä tukiväline Omakanta -tiedon lisäksi. Kainuun sote seuraa jatkossakin tehtyjä työttömien terveystarkastuksia, joita on syytä verrata työttömien määrään.

Hankeraportti lähetetään OTE -hankkeen aihealuetta työstäville hankkeille, kuten kasvupalveluiden Kopakka -hankkeelle, Työke -hankkeelle, sekä Terveystieteiden projektipäälliköille työkaluksi työttömien asioiden hoitamisen edistämistä varten, työterveyshuollon kehittämiseen työkyvyn ylläpitäjänä, sekä kolmannen sektorin liittämistä varten työttömien asioiden hoidon kehittämistyöhön.

Kuten todettu, hankkeen aihe-alue on monia toimialoja, lähes jokaista meitä jossain elämäntilanteessa koskettava asia. Aihe on aina ajankohtainen, eikä työkyvyn tuen asioita voi koskaan jättää huomiotta. Toivomme, että tekemämme työ on yksi avain yhteiseen, maakunnalliseen toimintaan yli toimijarajojen. Työkykykoordinaattoriverkostomme on oiva käytännön työkalu työkyvyn vaihteluiden varhaiseen puuttumiseen, työprosessien uudelleen suunnitteluun työkyvyn vaihteluissa, työkykyjohtamisen tukeen ja jopa yli toimijarajojen työllistymiseen. Toivomme, että niissä organisaatioissa, joissa Työkykykoordinaattoriverkosto on olemassa, huomioidaan tämä ajatus.

Olisiko Työkykykoordinaattoritoiminnan aktivointi ja laaja-alaisempi käyttö mahdollista? Tällä voitaisi tukea työssä olevia, sekä työttömiä huomioimaan yksilön omaa vastuuta asioissa, saataisi parempaa maakunnallista mainetta työllistymisalueena. Kainuun soten aktiivisessa toiminnassa olevaa Työkykykoordinaattoritoimintaa on hyvä toiminnan kehittämisen pohja ja toivommekin Kainuun soten henkilöstöhallinnolta aktiivista arviointia Työkykykoordinaattoritoiminnan seurantaan ja kehittämiseen. Esimerkiksi Tampereella oleva TTK -toiminta on tuonut kaupungille työhyvinvoinnin lisääntymistä ja taloudellisia säästöjä.

Tehty työttömien palvelupolku kaipaa toimialoja yhdistävää ICT -ratkaisua. Yksi hyvä vaihtoehto voisi olla Omasoten käyttäminen. Näin aktivoitaisi asiakas prosessiin tiukemmin yhdeksi tärkeimmäksi asianhoitajaksi. Mikäli ICT ratkaisua ei löydetä, niin olisi hyvä pohtia, että tarvitaanko jokin yhteinen tiedonpyyntömenetelmä tai väylä, jolla asiakkaan työllistymiseen vaikuttava tieto saadaan koottua turvallisesti. Tässä hankkeessa tehty prosessikuvaus on rakennettu maksuttomaan Prezi -pohjaan. Ehdoitamme, että Kainuun soten viestintä hankkisi maksullisen version. Tällöin työttömien palvelupolkuvausta voisi alkaa rakentaa toivomallamme asiakaskeskeisemmällä tavalla. Tällöin asiakas voisi kirjata itselle palveluprosessiin omat tavoitteet, vastuuhenkilöt, heidän tehtävät tai ilmoittaisi kesken jääneet

prosessit ja muita viranomaista aktivoivia tekijöitä. Tiedämme, että Kainuun sotien kehittämis- ja suunnitteluyksikössä käynnissä olevat muutkin hakkeet ovat kiinnostuneita rakentamaan omat toimintatavat Prezi -malliin, OTE -hankkeen tyyliin ja tästä syystä vastuuttaisimme Kainuun sotien viestinnän pohtimaan Prezi hankinnan tekemistä. Jotta palvelukuvausta voidaan yhä kehittää, tarvitaan Kainuun sotien ja TE -palveluiden yhteistyötä. OTE -hankkeen ohjausryhmä aikoo kokoontua vielä 2019 alussa ja toivomme, että kyseisessä palaverissa pohditaan miten yhteistyötä ja kehittämistä jatketaan ja kuinka suuri vastuu KOPAKKA -hankkeella on tästä kehittämistyöstä.

Maakuntien hyvinvointi- ja terveystietomusten seuranta antaa hyvää suunnittelupohjaa siihen, millaisiin asioihin meidän maakunnassamme on hyvä keskittyä. Tässä hankkeessa saatiin asiantuntijoiden ja kokemusasiantuntijoiden näkemystä siihen, että työttömien asioiden hoitoon tarvitaan paljon asiantuntijaresurssia, jonka on kyettävä yhteistyöhön yli toimijarajojen. HYTE suunnitelmissa tämä asia on syytä huomioida. Maakunnallista toimintaa suunniteltaessa myös työttömien palveluiden kuntakohtaiseen saatavuuteen on hyvä kiinnittää huomiota. Paikallinen TE palveluiden ja terveystietomusten tuottaminen, sekä terveystietomusten maksuttomuus olisivat tapa osatyökykyisen työttömän työnhakijan oikea-aikaista ja nopeaa palveluprosessia. Erityisesti työttömien osatyökykyisten työnhakijoiden palveluiden maksut ovat olleet hanketyössä olleiden asiantuntijoiden mukaan este asiakkaan prosessin etenemisessä.

Tulevaisuuttamme ajatellen emme voi jättää yhteisen, maakunnallisen tai valtakunnallisen ICT järjestelmän tarvetta huomioimatta. Kainuun kokeilu osoitti, että esimerkiksi työttömän palvelupolun rakentamiseen ja jouhevaan etenemiseen tarvitaan kokoavaa, informoivaa tietojärjestelmää. Kunnonsyyni pilotointi osoittautua pääsääntöisesti positiiviseksi kokemukseksi. Yli toimijarajojen toimiva tiedon kerääminen ja välittäminen edellyttää yhteistä kirjaamisen tapaa, tavoiteltavan asian teroittamista ja tiedon siirtoon liittyvien lupa-asioiden huomiointia. Tiedonsiirtoa ja monialaista yhteistoimintaa tarvitaan muidenkin toimijaryhmien palveluiden kehittämiseen, kuin työttömien. Tästä syystä maakunta- sote-suunnittelussa ICT suunnittelu olisi hyvä ottaa huomioon jo varhaisessa vaiheessa.

Jatkokehittäminen tiiviisti:

Työttömän palveluprosessi KainOTE ja sen jatkokehittäminen maakunnallisesti, organisaatioiden monialaisen yhteistyön mahdollistamiseksi. Kehittämistyössä tulee vahvasti ottaa mukaan myös ICT järjestelmien yhtenäistäminen.

Työttömien terveystietomusten maksujen kriittinen tarkastelu, maksuttomuus voi olla prosessin etenemisen kannalta olennainen asia.

Työkykykoordinaattoriverkoston tehokas hyödyntäminen maakunnallisessa työhyvinvoinnin ylläpidossa, sen kehittämisessä, sekä työllistymisen mahdollistamisessa yli organisaatorajojen.

7. Liitteet

Taulukko: Liitteet

Liite	Liitteen nimi
1.	KainOTE: https://prezi.com/p/x0xc1izotvb3/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan/
2.	KunnonSyyni + monialaisen toiminnan kokemusten yhteen- veto
3.	Esimieskysely
4.	MT palveluketju
5.	Kainuun soten Työkyvyn tuen toimintamalli
6.	Kainuun Työkykykoordinaattoreiden toimintakäsikirja
7.	Suunta -arviointityökalu
8.	Toimintasuunnitelma
9.	Kumous työpajan anti
10.	Ohjausryhmän kokoonpano
11.	Kooste työttömien terveystarkastuksia tekevien kansanter- veyshoitajien vastauksista.
12.	"kukkataulumalli"

8. Lähteet

Ely keskus, ToimialaOnline Kainuu (2018), sähköpostitse saatu tilastotieto / Huotari A / Ohtonen O

Kainuun väestöennuste 2014-2035: http://kuiskintaa.fi/wp-content/uploads/2014/02/Kainuun-v%C3%A4est%C3%B6ennuste_Raportti_19.7.2013.pdf

Kerätär R (2016). Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän 2016: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>

Terveydenhuoltolaki 2010/1326: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

THL sairastavuusindeksi (2018): <http://www.terveytemme.fi/sairastavuusindeksi/>

TEM Työllisyyskatsaus (2018): <https://tem.fi/tyollisyyskatsaus>

Sosiaalihuoltolaki 1302/2014: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Tilastokeskus (2018): https://www.stat.fi/til/vamuu/2017/12/vamuu_2017_12_2018-02-15_tau_001_fi.html Päivitetty 15.2.2018

Työllisyyskatsaus (8/2018): <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/31068387/Kainuun+ty%C3%B6llisyyskatsaus+elokuu+2018.pdf/36237f62-910e-4ea4-b874-ba230004a70d>

Liite 1

KainOTE:

<https://prezi.com/p/x0xc1izotvb3/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan/>

Liite 2

KunnonSyyni –arviointia

1) miten toimitaan nyt työttömän osatyökykyisen asioiden hoidossa

- Asiantuntijat tekevät kukin omalla taholla asiakaskeskeistä arviointia oman näkökulman puitteissa
- Lääkärin arvio työkyvystä usein puuttuu, hidastaa prosessia. On vain luettelo vaivoista.
- KunnonSyynissä tässä vaiheessa kirjaaminen ollut puutteellista ennen monialaista tapaamista.

2) Kuvaile niitä kohtia mihin nyt pitäisi puuttua

- Kela-tietoja ei lääkäreillä käytössä. Tarkkuutta siihen, että terveystarkastus tehdään oikein perustein, ei vain aktiivimallin täyttymisen vuoksi.
- Asiakkaan prosessin seuraamista ei voi toteuttaa. Vastuuvirkailija puuttuu, tai ei ole tiedossa. Lääkäriaikoja vaikea saada. MT päihdepalvelut koetaan riittämättömiksi. □
Kattavan lausunnon saaminen varhaisessa vaiheessa

3) Miten arvioit KunnonSyynin vaikuttavan

- eri toimijoilla toisten arviot tiedossa
- Asiakas hyötyy kun saa monialaiselta tiimiltä ohjausta ja tukea
- Helpottaa toimintaa, kun saadaan kaikkien tarvittavien asiantuntijoiden mielipiteen yhdellä kertaa selville, vähentää yhteydenottoja.
- Asiakas tietää, mitkä tahot on hänen asioidensa tukena.

4) Miten KS vaikutti henkilöstöön?

□ Nyt KS:n ei oltu kirjattu etukäteen tietoja, tietojen jakaminen tapahtui ryhmässä

* Saadaan tietoa toisten toimijoiden palveluista, vähennetään päällekkäistä työtä

*eri toimijat oppivat tuntemaan toisiaan paremmin

5) Palveluiden järjestämiseen

* Kirjaamisen heikkous (mihin mennessä kaikkien on kirjattava, että lääkäri ehtii perehtyä ennen monialaista verkostopalaveria, mitä asioita kirjataan, asiakkaan historian kirjaaminen puuttuu)

* Selkeä suunnitelma auttaa asiakkaan tilanteen viemistä eteenpäin

* Jokaisella asiakkaalla mahdollisuus yksilölliseen palvelupolkuun

6) Taloudelliset vaikutukset

- Asiakkaan taloudellisen tilanteen kartoittaminen selkiytyy, palveluihin ohjaus helpottuu

7) Kehittämissuhteet

- Tiedot koottuna siinä vaiheessa kun lääkärin on aika perehtyä kokonaistilanteeseen.
- Asiakas hyötyy aina kun hänen asioita käsitellään tarvittavan monialaisesti
- Monialaiseen työryhmään vain asiakkaan tarvitseman henkilöstö paikalle
- Asiakas voi pelätä suurta monialaista arvioijaryhmää, jos paikalla on sinne kuulumattomia-kin henkilöitä.

□

8) Millainen MA verkosto olisi hyvä?

* Asiakkaan tarvitsema

* Vastuhenkilö(t) olemassa, asiakkaan tarvitsema henkilöstö kokoontuu *

Monialainen

9) Miten monialainen toimii parhaiten?

- Varhaisessa vaiheessa työttömyyttä
- Asiakas keskiössä, monialainen, ammattilaisen ei tarvitse yksin pähkäillä
- Asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti

10) Monialaisen toiminnan esteet

- Yhteisen ajan löytyminen, liian laaja asiantuntija joukko kokoontuu, työaika pitää tähän olla
- Tiukka työtahti, aikaa monialaiseen ei ole
- Asiakas ei halua monialaista
- Liian vähän työaika tämän aiheen hoitamiseen

11) Asiakkaan rooli Monialaisessa työskentelyssä

- Asiakas keskiössä, hänen asioita hoidetaan
- Tiedon antaja, aktiivinen osallistuja
- sitoutuu sovittuun

Liite 3

Osatyökykyisille tie työelämään

HALLITUKSEN KÄRKIHANKE

Kaikkien työpanosta tarvitaan OTE

Osatyökykyinen -riippakivi vai mahdollisuus


Tervetuloa

Osatyökykyisille tie työelämään

HALLITUKSEN KÄRKIHANKE

Kaikkien työpanosta tarvitaan OTE

OTE Maakunnassa _Polut kuntoon



OTE7 –vdinviestit (STM)

- Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja koskettaa lähes jokaista suomalaista työuran aikana.
- Osatyökykyiset työllistyvät ja pysyvät työelämässä yhteistyössä palveluverkoston ja työnantajien kanssa.
- Osatyökykyisten pysyminen työelämässä on kannattavaa yhteiskunnan, talouden ja yksilön näkökulmista.
- Tarvitaan muutos, jolla varmistetaan osatyökykyisten mahdollisuus työhön ja pidetään osaajat työmarkkinoilla.

3 18.10.2018

OTE-kärkihankkeen projektit

1.

Osku-ohjelman
suositukset

2.

Koulutuksella
muutokseen

3.

Vammaisten
yrittäjyys

4.

Mallit työllistymiseen
ja osallisuuteen

5.

Rekrytointi-
kynnyksen
madaltaminen

6.

Tieto helposti
verkosta

7.

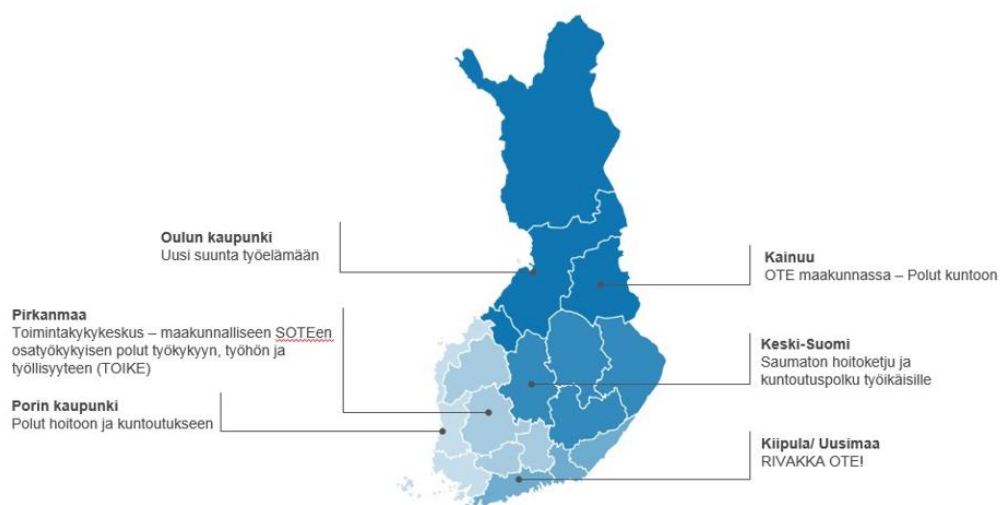
Polut hoitoon ja
kuntoutukseen

8.

Kannustin-
loukut

5 18.10.2018 Minna Mäkäraäinen

OTE 7 Kokeilualueet



6 18.10.2018 Minna Mäkäräinen

OTE maakunnassa _Polut kuntoon _hanke

Hankeaika 1.4.2017 _ 31.12.2018

Rahoitus 80% STM, 20% Kainuun [sote](#)

Hankehenkilöstö

Projektijohtaja Marita Pikkarainen

Hankepäällikkö Susanna Mikkonen

Hankesuunnittelija Minna Mäkäräinen

Sihteeri ([20%](#)) Suvi Parviainen

Muut toimijat Kainuun TYP, TE-palvelut, Kela, Kainuun työterveysliikelaitos, alueen työnantajat

7 18.10.2018 Minna Mäkäräinen

Tavoitteet ja päämäärät monialaisessa yhteistyöverkostoissa

TAVOITE1.

Saada aikaan saumaton, nopea ja oikea-aikainen tuki osatyökykyisille, rakentaa työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi ja kuntouttamiseksi Kainuussa (erityisesti tuke- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta), kohderyhmänä ovat sekä työttömät osatyökykyiset että Kainuun soten osatyökykyiset työntekijät.

Projektiryhmätyöskentely:

- Kainuun sote
- Työttömän työkyvyn tuki malli
- Kehittäjäasiakkaat
- Hoito ja palveluketjut (MT & Tules)

TAVOITE2.

Integroida osatyökykyisen työkyvyn tukemisen

toimintamallit ja palveluketjuttulevaan

maakunta ja sote uudistukseen

Ohjausryhmätyöskentely

TAVOITE3.

Lisätä osaamista kouluttamalla mm. työkykykoordinaattoreita Kainuun soteen, muille työnantajille sekä osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista tukeviin palveluihin. Luoda työkykykoordinaattoriverkosto Kainuuseen.

- Työkykykoordinaattorikoulutus
- Toimijoiden osaamisen vahvistus
- Työkykykoordinaattoriverkoston luominen Kainuuseen

TAVOITE4.

Lisätä tietoa erilaisista osatyökykyisen tuista ja vaikuttaa työnantajien asenteisiin osatyökykyisten työllistämässä.

Yhteistyö TE-toimiston työkykykoordinaattorin kanssa mm. yritystapaamiset, Kainuun yrittäjät, erilaiset tilaisuudet ja seminaarit

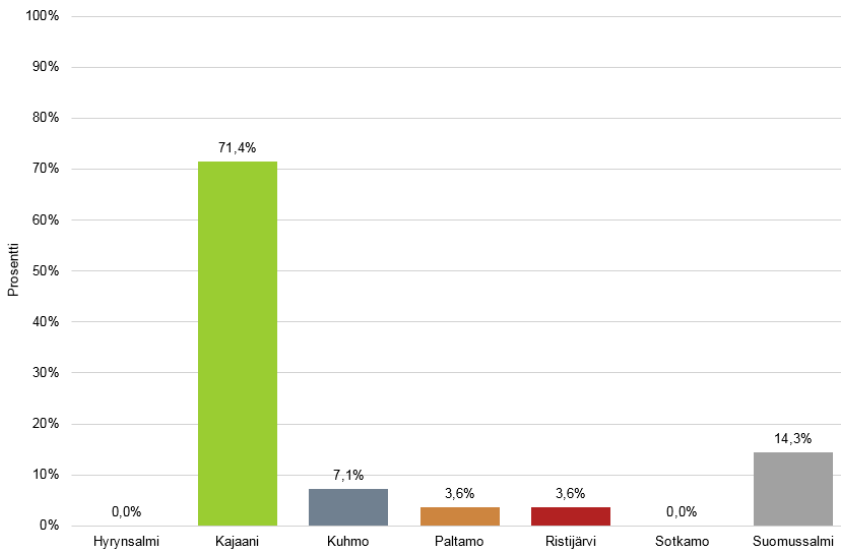
<https://www.youtube.com/watch?v=7ca4WZzie4>



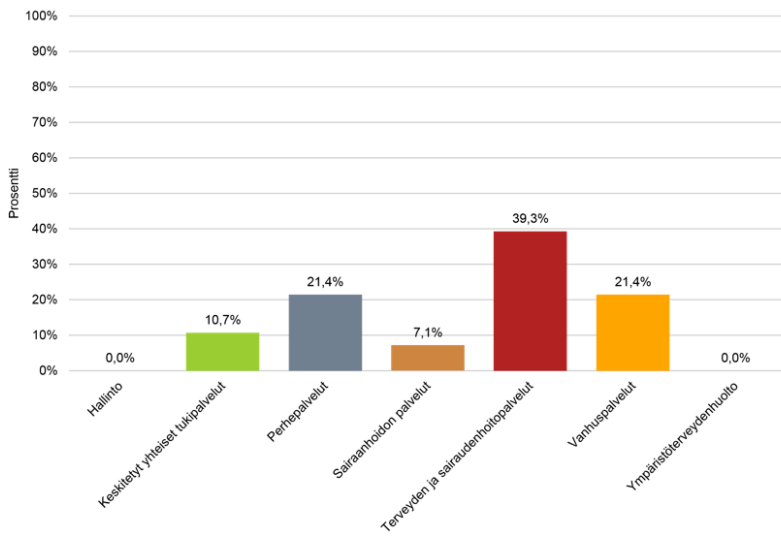
Kyselyn tulokset n=28



1. Missä kunnassa työskentelet?

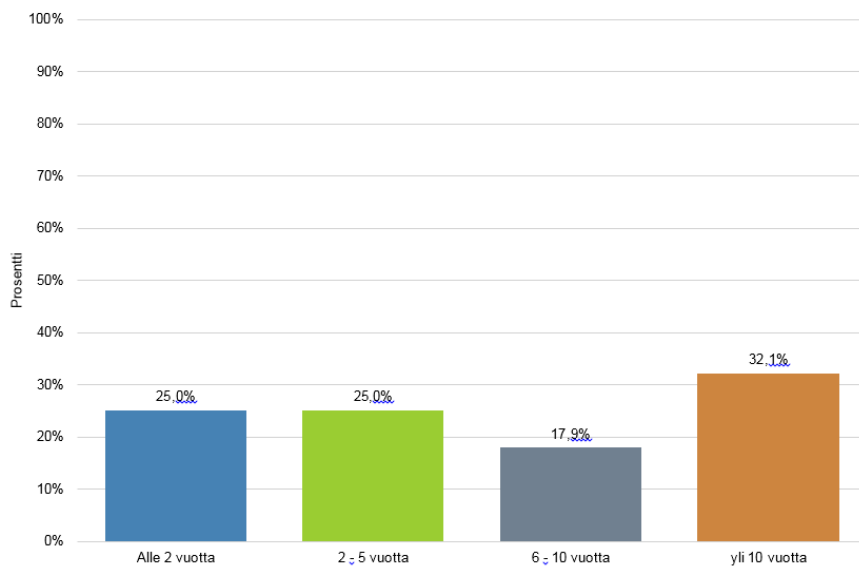


2. Millä tulosalueella työskentelet?



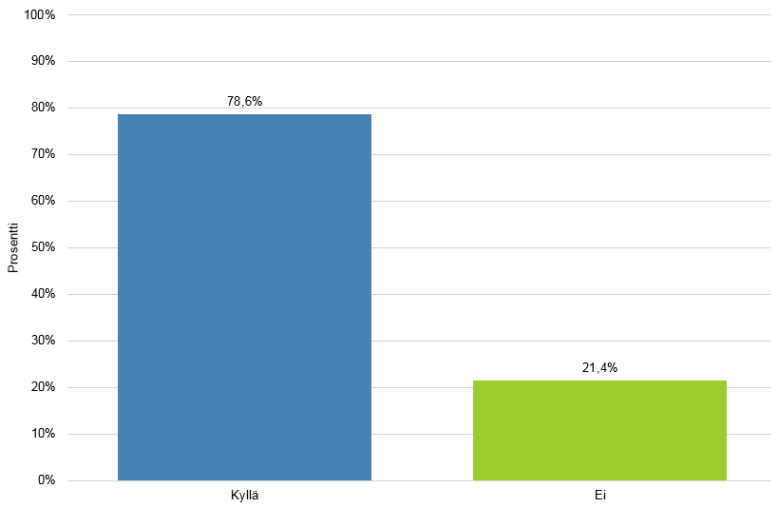
12 18.10.2018

3. Esimieskokemus



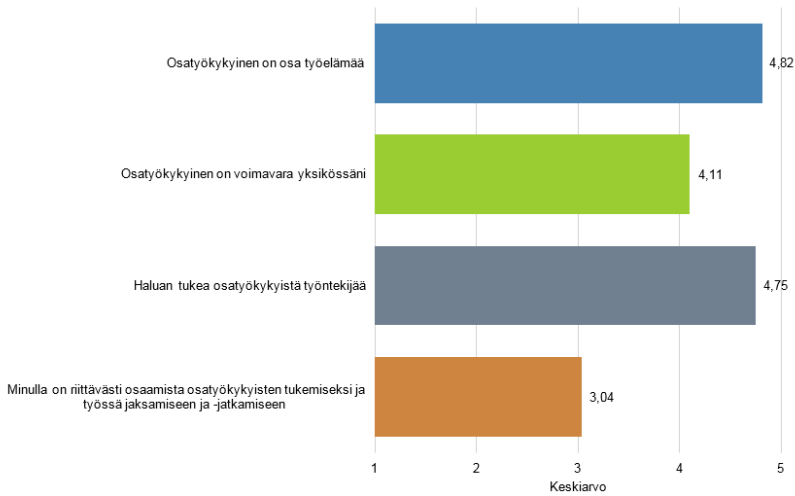
13 18.10.2018

4. Onko yksikössä osatyökykyisiä työntekijöitä ?



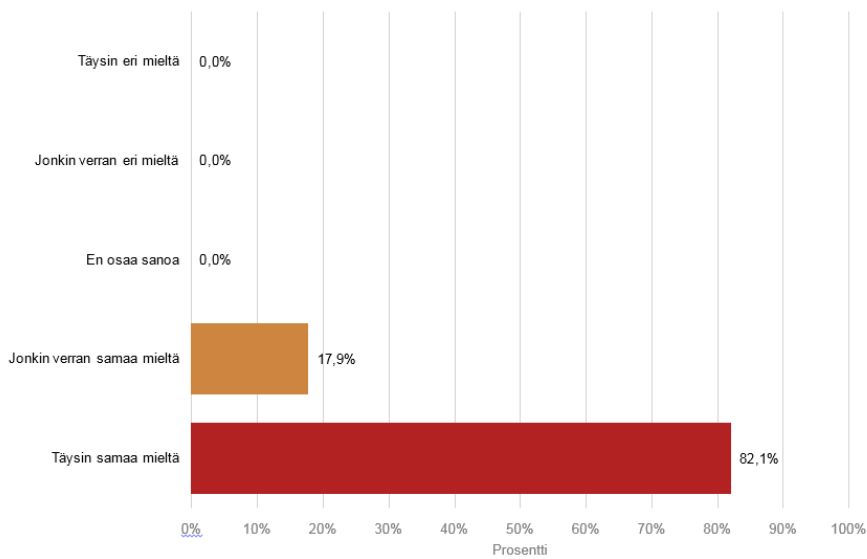
14 18.10.2018

5. Arvioi seuraavat väittämät



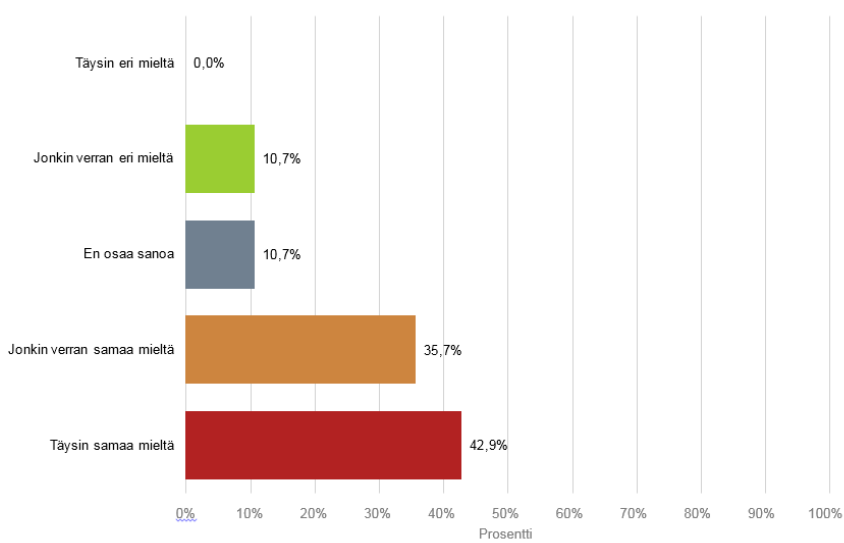
15 18.10.2018

6. Osatyökykyinen on osa työelämää



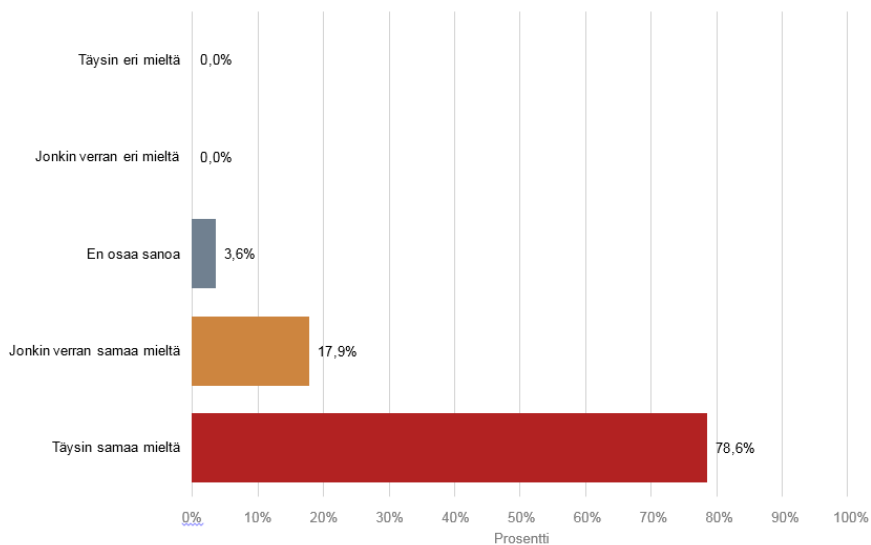
16 18.10.2018

7. Osatyökykyinen on voimavara yksikössäni



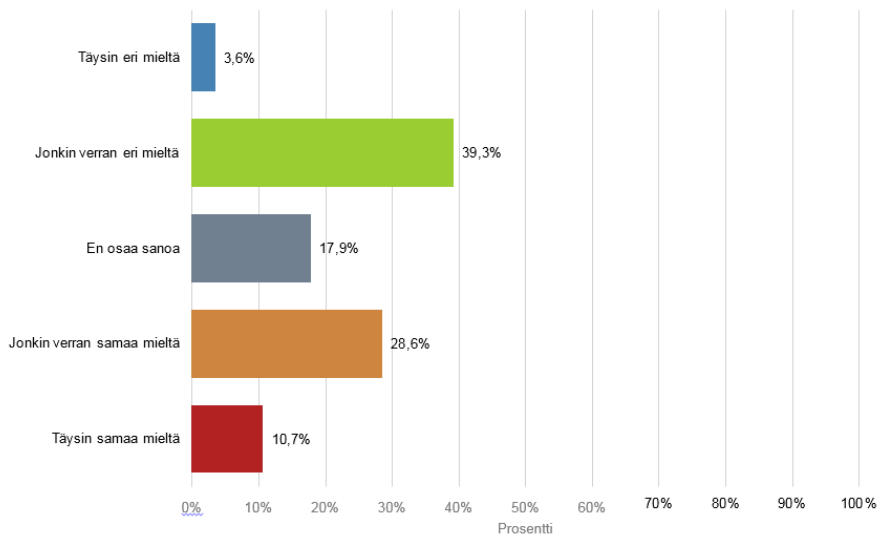
17 18.10.2018

8. Haluan tukea osatyökykyistä työntekijää



18 18.10.2018

9. Minulla on riittävästi osaamista osatyökykyisten tukemiseksi ja työssä jaksamiseen ja -jatkamiseen



19 18.10.2018

10. Onnistumiseni ja koetut haasteet osatyökykyisten kanssa työskennellessä

Onnistumisia:

- Osatyökykyisyys on koko työryhmän asia.
- Aktiivitetun mallin toimiminen yksikössä.
- Positiivinen asenne, jolla edistetään yhteistyötä.
- Työntekijän motivaatio työnkuvan muutoksiin

Haasteita:

- Haasteena työyksikön kuormittuminen.
- Osatyökykyisen huomioiminen asioihin vaikuttamisessa työssä.
- Yksiköiden välisen yhteistyö
- Epävarmuus työssä pysymisestä
- Työajan sopiminen tehtäviä vastaavaksi
- Ihmissyyden ja arvokkuuden säilyminen



11. Millaista tukea tarvitset esimiestyöhösi osatyökykyisten kanssa?

- Lait ja asetukset
- Esimies- ja työkykykoordinaattoriverkosto toimivaksi
- Esimiesten työsuojelu esiin
- Esimiesten kokemukset ja vertaistuki erityisen tärkeää
- Tietoa tukimuodoista, joilla tukea työssäjaksamista
- Hallinnollisen esimiehen läsnäoloa
- Nimetty taho, josta saa neuvoa
- Työntekijöiden koulutuksia lisäämään ymmärrystä ja tukemaan esimiestyötä.
- Henkisen asenteen vahvistamista
- Työterveyden ja henkilöstöhallinnon tukea

OTE Maakunnassa _Polut kuntoon Kainuun sotessa



Työkykykoordinaattori

- on työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntija, jonka tehtävänä on yhdessä osatyökykyisen kanssa löytää räätälöityjä ratkaisuja työllistymiseen.
- On esimiehen tuki mietittäessä osatyökykyiselle ratkaisuja Kainuun sotessa.
- toimii apuna selvitettäessä työhyvinvoinnin syitä ja mietittäessä keinoja työhyvinvoinnin tukemiseksi On mukana tekemässä asenteen muutosta. Kiinnitetään huomio ihmisen osaamiseen ja kykyihin.
- On matalankynnyksen yhteyshenkilö ero toimijoiden välillä
- Verkosto syntynyt Kainuuseen 37 henkilöä. Kainuun soteen koulutetaan 8 virallista työkykykoordinaattoria.

- Työkykykoordinaattorit tulevat toimimaan Kainuun sotessa alueellisesti seuraavasti: 1 Ylä-Kainuussa, 1 Kuhmo -
Sotkamo alueella, 3 Kajaani-Paltamo alueella.
Työkykykoordinaattorit toimivat oman työn ohella.
- Tehtävä alkaa koulutuksen päätyttyä ja kestäätoistaiseksi.
Tehtävässä käytetty työaika määräytyy tukea tarvitsevan
työntekijän mukaan ja se huomioidaan
työvuorosunnittelussa.
- Työkykykoordinaattoria tarvitaan silloin, kun joku
työyhteisössä alkaa tarvita tukea selvitäkseen työstä.
Työkykykoordinaattorit toimivat tiiviissä yhteistyössä Soten
henkilöstökoordinaattorin kanssa.



Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintatavat

eTyöpöytä

Korvaava työ

Työhyvinvoinnin
varhainen tuki

Tehostettu tuki

Työtön paluun tuki



- Työhyvinvoinnin aktiivisen toimen ei riitä
- 60 päivän sairauspoissaolo
- Tarvitaan tehostettua tukea työssä jatkamiselle

Valmistautuminen
tehostetun
tuen työhyvinvointikeskusteluun

Tehostetun
tuen työhyvinvointikeskustelu
esimiehen ja
työntekijän
välillä

Esimies kartoittaa oman yksikön työtilanteen ja tehtävät sekä arvioi työn muokkaamisen mahdollisuutta
Yhteys henkilöstökoordinaattoriin

Työterveysneuvottelu

Työntekijä arvioi omaa osaamistaan

Tehostetun tuen tukitoimet

Lomake: Työntekijän valmistautuminen tehostetun tuen keskusteluun

Lomake: Tehostetun tuen keskustelu

Työkyvyn arviointi

Lomake: työkyvyn arviointipyyntö

Lomake: oman osaamisen arviointi

Uuden työn löytyessä seuranta

Jos uutta työtä ei löydy kahden sijoituksen tai työkokeilun jälkeen kolmen vuoden kuluessa palvelussuhde voidaan päättää

- OSKU <https://tietyoelamaan.fi/>
- Hujala A & Lammintakanen J. 2018. Paljon sote-palveluja tarvitsevat ihmiset keskiöön. KAKS. Kunnallisalan kehittämissäätö.
- Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 42/2017
- Nevala N. Vuorento M. Keinot käyttöön. Ohjeita työkyvyntueksi. Osatyökykyiset työssä. STM. 2015.
- Kaikki keinot käyttöön – Yhteistyöllä ratkaisuihin. Stm. Osatyökykyisert työssä – ohjelma(OSKU). Loppuraportti.
- Hemmi- Lehtola R. (2017) Työkykykoordinaattorit kuntaalalla_ tehtäväkuva, työssä onnistuminen ja työn kehittämiskohteet. Kevan| tutkimuksia 3/2017.



KIITOS

Yhdessä olemme enemmän!

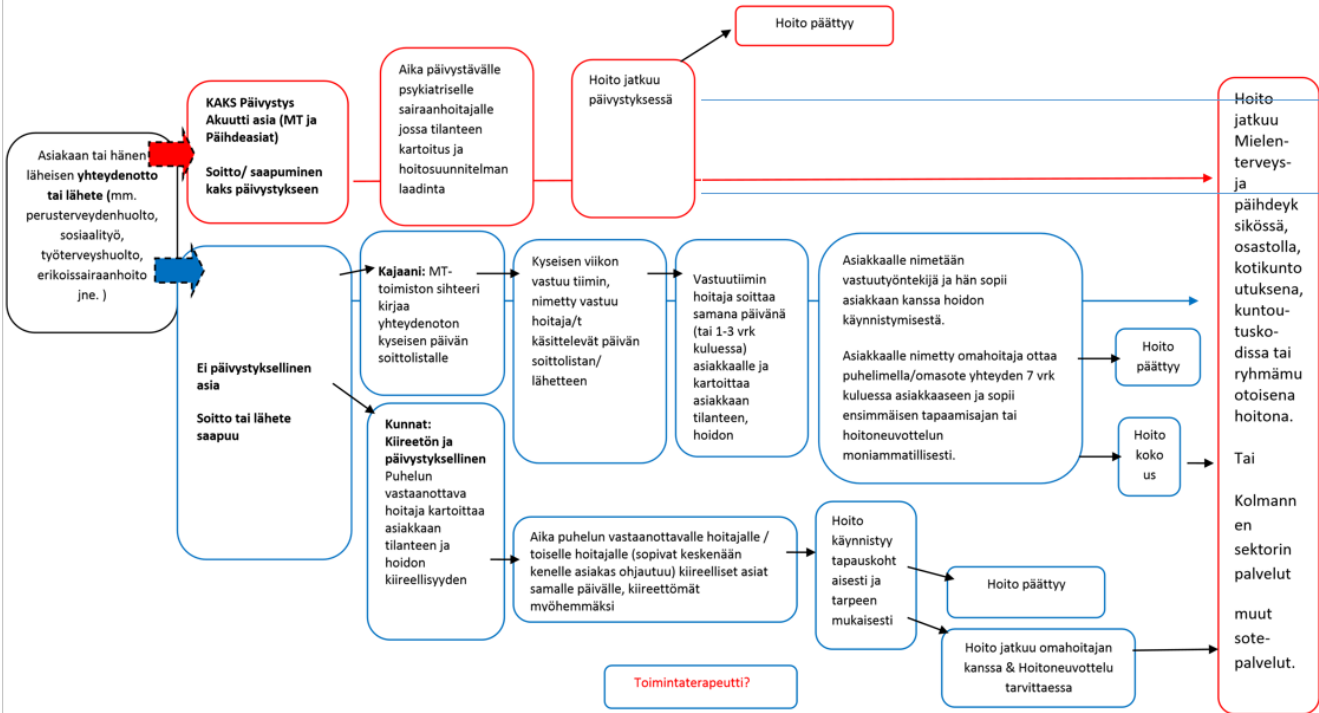
Minna Mäkäpäinen
Suunnittelija
minna.m.makarainen@kainuu.fi
stm.fi/ote
[#OTEhanke](https://twitter.com/OTEhanke)
[#karkihanke](https://twitter.com/karkihanke)
[#OteMaakunnassa](https://twitter.com/OteMaakunnassa)


 Kainuun sote


 SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ


 Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Kainuun malli – mielenterveyspotilaan hoito- ja palveluketju



Liite 6

Kainuun työkykykoordinaattorit



Toimintakäsikirja

Tekijät

OTE-maakunnassa, polut kuntoon -hanke ja

Kainuun työkykykoordinaattoriverkosto

Julkaistu 5.6.2018

9.Sisällys

JOHDANTO	58
----------------	----

TYÖKYKYKOORDINAATTORI.....	59
KEINOVALIKOIMA	61
OSATYÖKYKY	62
TIEDON LÄHTEITÄ	65
KEHITTÄMISTEHTÄVÄT.....	70

10. JOHDANTO

Kainuun työkykykoordinaattorien toimintakäsikirjan tavoite on selkeyttää työkykykoordinaattoriverkoston toimintaa, työkykykoordinointia ja auttaa uusien jäsenten perehdyttämisessä verkoston toimintaan. Toimintakäsikirjan tarkoitus on tuoda työkykykoordinaattori toiminnalle raamit, jotka tukevat eri toimijayhteisöissä työskentelevien työkykykoordinaattoreiden yhteistä työskentelyä.

Työkykykoordinaattoriverkoston jäsenten toimintaan vaikuttavat jokaisen oman työorganisaation lähtökohdat, joiden lisäksi Kainuun työkykykoordinaattorit ovat luoneet yhteisen toimintamallin, jota noudatetaan ja päivitetään säännöllisesti.

Toimivasta työkykykoordinaattoriverkostosta hyötyvät kainuulaiset osatyökykyiset, riippumatta siitä ovatko he työssä vai työttömänä. Erityisesti hyöty tulee sujuvan ja saumattoman

eri toimijoiden välisen yhteistyön tiivistymisen mahdollistumisen vuoksi. Työkykykoordinaattoreiden avulla vahvistetaan alueen toimijoiden osaamista ja tietoperustaa osatyökykyisyydestä sekä tuetaan eri organisaatioiden työnantajia.



11. TYÖKYKYKOORDINAATTORI

Työkykykoordinaattori on työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntija, jonka tehtävänä on yhdessä osatyökykyisen kanssa löytää yksilöllisiä ratkaisuja työllistymiseen.

Koulutuksen saaneilla työkykykoordinaattoreilla on valmiudet toimia osa-työkykyisten työllistymisen, työssä jatkamisen ja työhön paluun hyväksi. Työkykykoordinaattorikoulutus antaa kehittämistyön ja muutos-prosessin välineitä sekä perehdyttää ratkaisukeskeiseen lähestymistapaan.

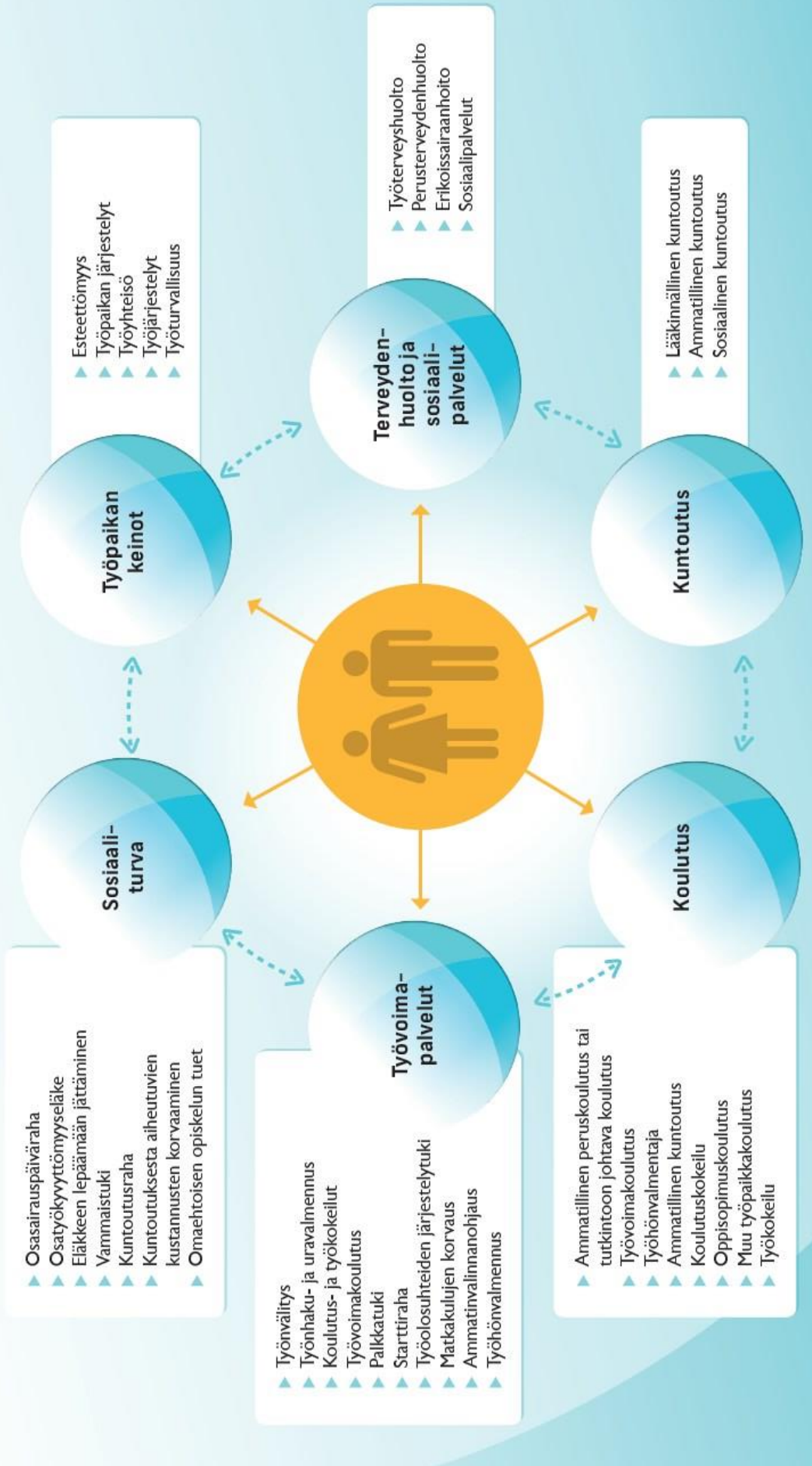
Työkykykoordinaattorien työn kehittämisen kannalta keskeistä on verkostoituminen edistään työkykykoordinaattorien työskentelyä. Vertaistuki, keskustelu ja konsultointi verkoston kesken on erityisesti koettu tärkeäksi työn kehittämisen näkökulmasta.

Vahvan verkoston luominen edistää työkykykoordinaattoreiden työskentelyä ja mahdollistaa työkykykoordinaattoreiden työn eteenpäin kehittämisen.

12. KEINOVALIKOIMA

Osatyökykyiset työssä –toimintakonsepti: Kaikki keinot käyttöön

Esimerkkejä keinovalikoimasta



■ Vastuussa: Työnantaja tai TE-toimisto ■ Keinovalikoiman suunnittelijana: työkykykoordinaattori

■ Ajantasaiset tiedot eri keinoista, palveluista ja etuuksista: Kaikille avoin verkkopalvelu



13. OSATYÖKYKY

Yli puolella suomalaisista työikäisistä henkilöistä (1,9 milj.) on pitkäaikaissairaus tai on jokin vamma (Tilastokeskus 2014). Useimmat ovat osatyökykyisiä jossain elämänvaiheessa, osa työkyvystä on useimmiten edelleen käytettävissä, vaikka työkyky heikentyisi. Osatyökykyisille on tarjolla runsaasti palveluja, keinoja ja etuuksia.

Osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimukseen (STM 2018).

Osatyökykyisyyttä on monenlaista - osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämän-kriisin kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia.

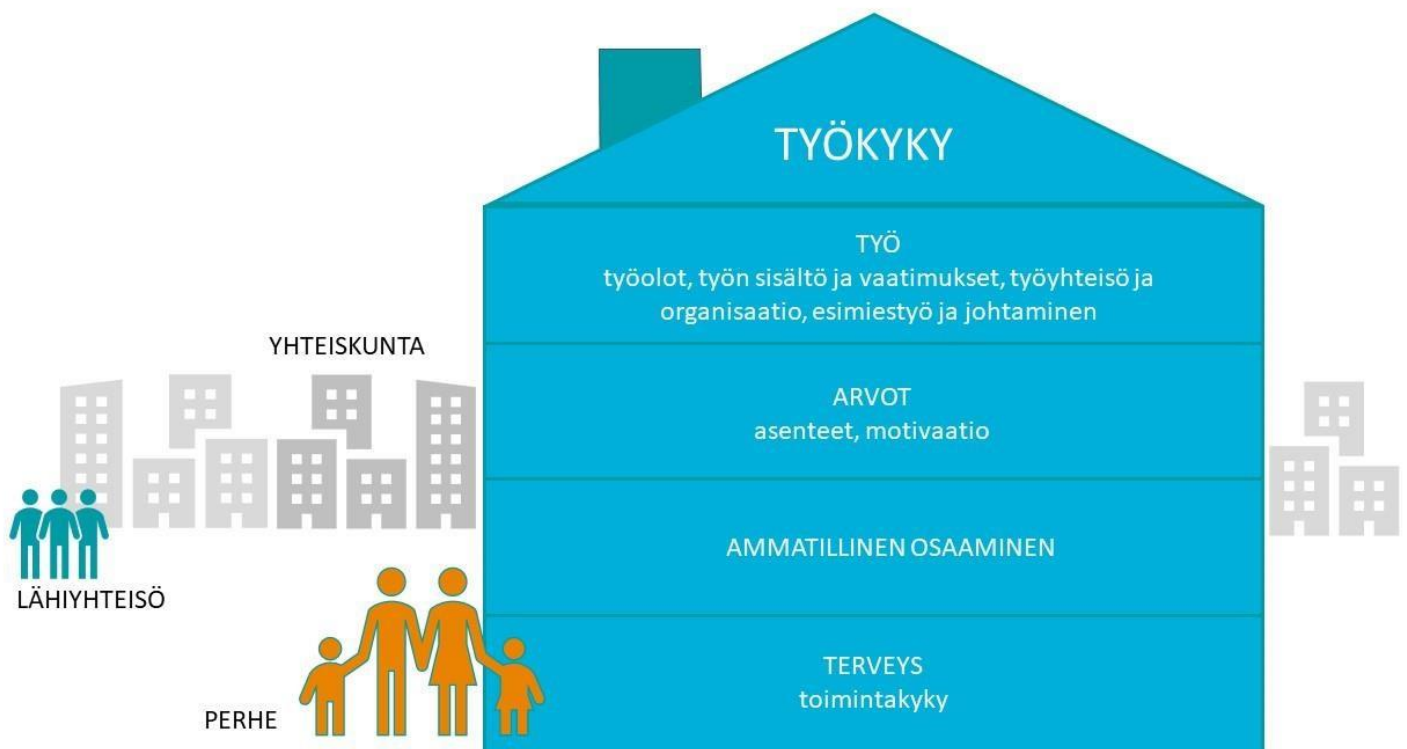
Osatyökykyisellä henkilöllä on toimintakyvyn vaje, johon pyritään vaikuttamaan oikeanlaisella kuntoutuksella. Toimintakyky sisältää henkilön kaikki ruumiin ja kehon toiminnot, suoritukset ja osallistumisen moniulotteisesti.

Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista kuten esimerkiksi työstä (THL 2018). Toimintakyvyllä kuvataan henkilön fyysisen, psyykkisen

ja sosiaalisten taitojen ja ominaisuuksien tasapainoa hänen arkielämänsä vaatimusten välillä. Toimintakyvyn rajoitteella kuvataan henkilöllä olevia vajavuuksia ja suoritustoiminnan sekä osallistumisen esteitä.

Toimintakyky on fysiatrian erikoisalan pääkäsite. Toimintakyky on työ-kykyä kokonaisvaltaisempi ja se muodostaa työkyvyn perustan. Toimintakyvyn arvioinnissa tunnistettiin työntekijän toimintakyky ja siinä olevat haitat ja ne suhteutettiin hänen työssään oleviin suoritusvaatimuksiin.

Työkykytalossa on esitelty työkyvyn kokonaisuus:





14. PELISÄÄNNÖT

- Työkykykoordinaattori verkosto kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Pysyvät ajankohdat tapaamisille ovat helmikuussa ja syyskuussa, kuukauden kolmas keskiviikko.
- Työkykykoordinaattoriverkoston jäsenet sitoutuvat noudattamaan vaitiolovelvollisuutta käsiteltäessä asiakastapauksia tapaamisissa, sähköisellä keskustelualustalla tai työssä tapahtuvissa yhteydenotoissa.



- Kasvotusten järjestetyissä tapaamisissa on pysyvinä asiasisältöinä: Yleisesti ajankohdattaiset asiat, kuulumisten vaihto työkykykoordinaattori tehtävistä mm. onnistumiset ja haasteet.
- Työkykykoordinaattoriverkostosta valitaan syksyn tapaamisessa seuraavalle vuodelle kaksi vetovastuullista henkilöä, jotka toimivat vuoden kerrallaan verkoston koollekutsujana ja ylläpitäjänä. Lisäksi syksyn tapaamisessa päivitetään toimintakäsikirja sekä yhteystiedot.
- Työkykykoordinaattorit käyttävät yhteistä sähköistä-alustaa (Yammer v. 2017-2018), josta löytyy muistiot tapaamisista sekä toimintakäsikirja.
- Työkykykoordinaattoriverkoston jäsenet sitoutuvat ilmoittautumaan kunkin vuoden vetovastuullisille järjestäjille pääsevätkö osallistumaan tapaamiseen. Tapaamiset pyritään järjestämään maakunnallisesti järjestäjien organisaation mahdollisuuksien mukaan.

-
- Etäosallistumismahdollisuus järjestetään tarvittaessa.
 - Tarjoilut nyyttäri periaatteella tai jokaisen itse kustantamana.

15. TIEDON LÄHTEITÄ

Kirjalista

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä-käsikirja esimiestyöhön. Työterveyslaitos. Helsinki.

Dufva M., Halonen M., Kari M., Koivisto T., Koivisto R. & Myllyoja J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017 luettavissa: http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyontulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5?version=1.0

Gould, R., Härkäpää, K., Järvikoski, A. (toim.) 2012. Toimiiko työeläkekuntoutus. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Helsinki.

Heiskanen, A. 2011. Nollatoleranssi. Taltuta tuloksen tuhoajat.

Hemmi- Lehtola R. (2017) Työkykykoordinaattorit kunta-alalla_ tehtävänkuva, työssä onnistuminen ja työn kehittämiskohteet.

Kevan tutkimuksia 3/2017.

luettavissa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tyokykykoordinaattorit-kunta-alalla.pdf>

Hietala O. & Rissanen P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Kuntoutussäätiö & Mielenterveyden Keskusliitto. luettavissa: <http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2015/03/Kokemusasiantuntija-opas.pdf>

Hämäläinen, P. & Vuorinen J-P. 2014. Potkut-Haaksirikko vai uusi mahdollisuus. Minerva.

Ikonen, S. 2017. Henrik Dettmann ja johtamisen taito. WSOY.

Lundell S., Tuominen E., Hussi T., Klemola S., Lehto E., Mäkinen E., Oldenbourg R. & Saarelma-Thiel T. Ilma 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos.

Imre B. (toim) 2010. Maahanmuuttajataustaisen ohjaus koulutuksessa ja työelämässä. Nettiluettelo luettavissa: <http://herkkuammatti.fi/Maahanmuuttajataustaisen-ohjaus-koulutuksessa-ja-tyoelamassa-Palmenian-julkaisu-20101.pdf>

Stenberg J-H., Service H., Saiho S., Pihlaja S., Koivisto E-M., Holli M. & Joffel G. 2015. Irti murehtimisesta. Duodecim.

Jalava, J. & Salomäki, J. Määräaikainen työnkevennys työssä selviytymisen tukena. Arviointitutkimus Itellan Kunnon Polku –tuen vaikutuksista työntekijöiden sairauspoissaoloihin ja työssä jaksamiseen. Kuntoutussäätiön työselosteita 37/2008. Helsinki.

Järvinen, P. 2007. Ammattina esimies. WSOY. Juva.

Järvinen, P. 2013. Johdatko mielelläsi? Esimies ihmismielen ymmärtäjänä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän, monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta.

Kotter, J. & Rathgeber, K. Jäävuoremme sulaa -Muutos ja menestyminen kaikissa olosuhteissa. Talentum.

Kylliäinen, A. 2009. Armoa työhön. Otava.

Lappalainen, K. 2017. Työttömien työelämävalmiuksien tukeminen, painopisteenä terveydenhuolto ja verkostoyhteistyö. Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto. luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2452-0>

Lindqvist, M. 2003. Ole hyvä. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu.

Lundberg, T. & Töytäri, J. 2014. Pieni suuri tavoitekirja. Positiivarit.

Lundberg, T. & Berggren, O. 2013. Apinajohtajan käsikirja. Atena.

Lönnqvist, A., Kujansivu, P. & Antola, J. 2010. Aineettoman pääoman johtaminen. Aavaranta Oy.

Manka, M-L. 2003. Työn ilo. Sanoma Pro Oy.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. DRAIVI Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Martimo, K-P., Mari A-P. & Uitti J., Jukka 2010. Työstä terveyttä. Duodecim.

Mattila, A. & Aarninsalo, P. 2012. Onnentaidot. Duodecim.

Mayor, P. & Risku M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin, 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum.

Merikallio, I. 2013. Suorituselämästä merkityselämään. Basam Books.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä Onnistumme Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Nevala N, Turunen J, Tiainen R, Mattila-Wirola P. Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos 2015. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129576/Tutki-musraportti2015-Osaty%20b6kykyiset-ty%20b6ss%20a4-toimintamallin.pdf?sequence=1>

Nevala N, Vuorento M. Keinot käyttöön. Ohjeita työkyvyn tueksi. Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.

Niskanen, P. 2007. Johtamisen seitsemän arvoa. Businee Bushido.

Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito -Kuinka kierrän karikot. Duodecim.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. PS-kustannus. Bookwell Oy. Juva.

Peavy, Vance R. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktiivinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Psykologinen Kustannus Oy. Työministeriö 1999.

Pietikäinen, A. 2016 (24.painos). Joustava mieli. Duodecim.

Pirkanmaan ohjauksen yhteistyöryhmä 2013. Pirkanmaan Elinikäisen ohjauksen strategia vuoteen 2020.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita.

Riikonen, E. 2013. Työ ja elinvoima. Osuuskunta Toivo.

Seuri, M. & Suominen, R. 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tietosanoma Oy.

Kaikki keinot käyttöön –Yhteistyöllä ratkaisuihin. Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelma (Osku) 2013-2015 loppuraportti. STM.

Työkykykoordinaattorikoulutus. <http://stm.fi/tyokykykoordinaattorikoulutus>. STM.

Supinen, M. 2013. Orvokki Leukaluun urakirja. WSOY.

Särkelä, R. 2016. Järjestöt julkisen kumppanista markkinoiden puristukseen: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen muutos sosiaalipalvelujen tuottajana vuosina 1990–2010. Väitöskirja, Lapin yliopisto.

Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Unipress.

Tuominen, S. & Pohjakallio, P. 2013. Työkirja: Työelämän vallankumouksen perusteet. WSOY.

Tuominen, S. & Heikkilä A. 2016. Uskonko. Otava.

Työministeriön julkaisu –Terveys, sairaus ja työkyky.

Yvonne, D. 2009. Pieni Askel. Lyhytterapia-instituutti.

Ratkaisukeskeiset kirjat:

Lyhytterapian lähteillä. Milton K Erikssonin terapeuttiset menetelmät

De Jong, Peter & Insoo Kim Berg: Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja,

Furman, Ben & Ahola, Tapani: Ongelmista ratkaisuihin,

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2011. Palauta elämänilosi. Otavan Kirjapaino.

Ruutu, Sirkku & Salmimies, Raija: Työnohjaajan opas, Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote, Talentum Pro

Linkit:

OSKU portaali www.tietyoelamaan.fi <http://stm.fi/tyokykykoordinaattori-koulutus>

<https://kuntoutussaatio.fi/tapahtumat/tyokykykoordinaattorikoulutus-ammattillinen-taydennyskoulutus-2017/>

Mitä työehtosopimus määrää työntekijän työkyvystä? <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=116020&n=tiedote>

<http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/kuntoutus/> <https://www.mielenterveys-talo.fi/>

Tutkimuksia:

Juuli julkaisuportaali

LaCRIS Lapin yliopiston tutkimusportaali

Elokuvat:

I Daniel Blake, 2016

Will Hunting, 1997

16. KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Karppinen Helena,
Karjalainen Merja & Loukusa
Taina: Kainuun TE-toimiston
toimintamallien sekä
verkostojen kehittäminen:
asiakkaana
mielenterveyskuntoutuja tai
mielenterveysongelmastaan
kertova asiakas

Hyttinen Tuija, Pulakka Tuija &
Vilmi Heikki: Kainuun
työllistymistä edistävän
monialaisen yhteispalvelun
toimintaperiaatteet – ”Kun voin
hyvin, jaksan pitää huolta myös
työkaverin hyvinvoinnista”

Hentilä Katariina:
Ratkaisukeskeinen työote
yksilöohjauksessa –
Elämäntilanne tikkataulu
ratkaisukeskeisin silmin

Heikkinen Virpi:
Opinnollistamispolkujen
kautta kohti työelämää

Törmäkangas Susanna:
Työkykykoordinaattori
osatyökykyisen työntekijän
tukena arjessa

Turunen Heli: Opiskelukyvyn
edistäminen Kajaanin
ammattikorkeakoulussa:
haastavien ohjaustilanteiden
ryhmäkonsultaatio
opetushenkilöstölle

Toivanen-Närhi Ulla: Työttömien
työnhakijoiden työ- ja
toimintakyvyn arvioinnin
tehostaminen kuntouttavassa
työtoiminnassa

Pulkkinen Anja: Toimiva
verkostoyhteistyö asiakkaan
tukena työkyky- ja
eläkeselvittelyissä

Mikkonen-Hannikainen Katja &
Kananen Hanna-Mari:
Kuntouttavan työtoiminnan
arvioinnin kehittäminen

Leinonen Helena & Smedberg
Harri: Löydetty miehet –
hankkeen 2018-2020
toiminnan alkuvaiheen
kehittämisen verkostoanalyysi
ja ideointityöpajan
suunnitelma

Heinistö Anna-Kaisa &
Mäkäräinen Mimma: Kainuun
työkykykoordinaattoriverkoston
–Osatyökykyisen tukena

Koistinen Marko: Kainuun soten
Salmijärven kuntoutuskodin ja
Lastenkoti Salmilan välisen
yhteistyön kehittäminen koskien
turvallisuutta uhkaavia tilanteita

Kämäräinen Kaisa:
Vankien työ- ja
toimintakyvyn
monialainen
arviointi/havainnointi
palvelutarpeen
kuvaamiseksi

Salmela Mirja:
Osatyökyvyttömyyden
ennaltaehkäisy Kaks:n
sairaanhoidajan työssä

Yli-Houhala Rauni:
Ratkaisukeskeisen
työotteen vahvistaminen
työhönvalmentajan
työssä

Mattila Eija:
Työkykykoordinaattori
työnantajan ja
esimiehen silmin
Malin Marja: Green
Care, luontoon
liittyvien
menetelmien
mahdollisuudet
työkyvyn
voimistajana



OSATYÖKYKYISILLE TIE TYÖELÄMÄÄN

Tyko 6 Kajaani

Työkykykoordinaattorikoulutuksen kehittämistehtävät

Linna Sari: OTE
Maakunnassa – Polut
kuntoon, Kainuu, Kelan
pilotti

Takala Sirpa:
Työkykykoordinaattori Kainuun
sotessa

Piipponen Katja:
Esimiesvalmennus
osatyökykyisen esimiehille –
asenteiden tarkastelusta
motivaation lähteille

Huttunen Piija & Komppa
Merja: Varhaisen tukemisen
(Vartu) koulutustilaisuudet
Kainuun prikaatissa –
verkostotapaamiset
aluetoimistoissa

Saastamoinen Terttu &
Helttunen Erja: Kaikille
Kainuun soten
osatyökykyisille avoin
vertaisryhmä

17. OTE MAAKUNNASSA -POLUT KUNTOON

Osatyökykyisille tie työelämään (OTE), hallituksen kärkihanke STM 1.4.2017- 31.12.2018

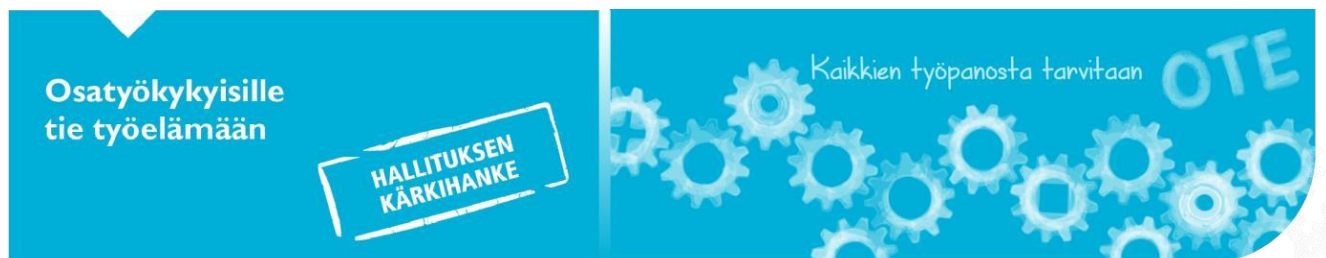
Hankkeessa kehitetään Kainuun maakunnan työttömien ja työssä olevien osatyökykyisten palveluketjuja saumattommiksi, nopeammiksi ja oikea-aikaisemmiksi. Vakiinnuttamalla maakuntaamme vastuulliset palveluketjut olemme edelläkävijöitä jo olemassa olevan yhteistoiminnan kehittämisessä sekä uudistamisessa, huomioiden maakunta ja sote uudistuksen.

Kainuun työkykykoordinaattoriverkoston rakentaminen on yksi OTE maakunnassa, polut kuntoon hankkeen tavoitteesta. Toimintakäsikirjalla vahvistetaan verkoston toimintaa ja turvataan toiminnan jatkuvuutta.

Osatyökykyiset ovat arvokasta työvoimaa ja heitä tukemalla Kainuu menestyy. Yhdessä olemme enemmän ja Kainuu tarvitsee kaikkien käsiparit käyttöön.

Lisätietoa

<https://sote.kainuu.fi/ote-polut-kuntoon>



Liite 7

Liite 7

1. TAVOITE: Saada aikaan saumaton, nopea ja oikea-aikainen tuki osatyökykyisille, rakentaa työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi ja kuntouttamiseksi Kainuussa (erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta), kohderyhmänä ovat työttömät osatyökykyiset ja Kainuun soten henkilöstön osatyökykyiset työntekijät.			2. TAVOITE: Integroida osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta ja sote uudistukseen.		3. TAVOITE: Lisätään osatyökykyisyyteen liittyvää osaamista ja tietoa alueen työllisyyden toimijoille.
ALATAVOITE: Kainuun soten hoito- ja palveluketjujen kehittäminen mt ja tules sairauksien osalta	ALATAVOITE: Kainuun soten henkilöstölle työkyvyn tuen toimintamallien jatkokehittäminen	ALATAVOITE: Työttömän työkyvyn tuen toimintamallin kehittäminen	KEINO: Ohjausryhmätyöskentely, monialaisten verkostojen johtajat, maakuntasuunnittelutyöryhmän jäsenet.	KEINO: Yritystapaamiset, seminaarit, yleiset tilaisuudet yms. Työkykykoordinaattori koulutus ja osaamisen vahvistaminen, työkykykoordinaattori verkoston muodostaminen.	
KEINO: Projektiryhmät mt ja fysiatrian toimijoiden kanssa (kummallekin oma projektiryhmä) + mukana myös kehittäjäasiakkaat.	KEINO: Kainuun soten henkilöstöhallinnon ja Kainuun Työterveys liikelaitoksen kanssa projektiryhmä työskentely + myöhemmin tarv. kehittäjäasiakkaat, tetoimisto	KEINO: Kainuun TYP:n, Etoimiston, Kainuun soten aikuissosiaalityön, Kainuun soten terveyskeskustoimijoiden kanssa projektiryhmätyöskentely.			

Liite 7

PROSESSI: Palveluketjujen rakentaminen MT puolelle, Fysiatrialla palveluketjun tarkastelu/täsmennys osatyökykyisen kannalta	PROSESSI: Työhyvinvoinnin tuen toimintamallien jatkokehittäminen työryhmäkeskustelujen avulla tietoa ja tietoisuutta lisäämällä.	PROSESSI: Työttömän työkyvyn tuen toimintamallin kehittäminen ja käytäntöön ottaminen monialaisessa verkostoyhteistyössä.	PROSESSI: Aktiivinen MAKU ja SOTE valmistelun etenemisen seuranta. Yhteydenotot maakuntavalmistelutoimijoihin, päättäjiin. Hyvin valmisteltu ohjausryhmätyöskentely.	PROSESSI: Työkykykoordinaattorikoulutukseen osallistuminen, verkoston muodostaminen. Lisätään alueen työnantajille ja yrittäjille tietoa osatyökykyisyydestä ja erilaisista mahdollisuuksista tukea osatyökykyisiä, vaikutetaan työnantajien asenteisiin. Toteutetaan tiedon lisääminen ja asenteisiin vaikuttaminen suunnitellusti.	
TEHTÄVÄT: Palveluketjun valmiiksi saattaminen. Testaaminen kyselynä MT puolen työntekijöille; tiedätkö millainen palveluketju on? Etävastaanottokokeilu tavoitteena: Hoitoon pääsyn nopeutumisen tarkkailu Toimintaterapeutin osuuden selvittäminen palveluketjussa.	TEHTÄVÄT: Työryhmätyöskentely, jossa tavoitteena vapaan keskustelun ja aikaisemmin tehdyn kyselyn avulla kerätä ja jakaa tietoa osatyökykyisyydestä soten esimiehille. Työkykykoordinaattorikoulutuksen kehittämistehtävien esilletuonti soten kehittämisessä.	TEHTÄVÄT: Toimintamallin kehittäminen monialaisessa verkostotyöryhmässä. KunnonSyyni järjestelmän pilotointi valitulle henkilölle.	TEHTÄVÄT: Tiedon lisääminen osatyökykyisyydestä ja sen mahdollisuuksista maakuntavalmistelutoimijoille. Aktiivinen yhteydenpito maakuntasuunnittelutoimielimiin. Rakennetaan positiivista kuvaa osatyökykyisyydestä, ajattelumallin muuttamista.	TEHTÄVÄT: Työkykykoordinaattoriverkoston muodostaminen Kainuuseen. Yritysten tiedon ja osaamisen lisääminen yhdessä TE-palveluiden työkykykoordinaattorin kanssa.	

Liite 7

TUOTOKSET: Hoito- ja palveluketjut	TUOTOKSET: Tiedon tuottaminen aktiivisen tuen mallin sisällöstä. Työkyvykoordinaattorikoulutuksen kehittämistehtävät	TUOTOKSET: Toimintamalli KunnonSyyni – pilotoinnin tuomat käyttökokemukset.	TUOTOKSET: Osatyökykyisten palveluketjut ja toimintamallit on huomioitu maakunta ja sote uudistuksessa.	TUOTOKSET: Toimiva työkyvykoordinaattori verkosto. Osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet.
TULOKSET: Hoito ja palveluketjut on päivitetty ja ne on juurrutettu käytännön psykiatrian ja fysiatrian työhön sekä ne ovat lähettävien tahojen tiedossa.	TULOKSET: Työkyvyn tuen mallit ovat käytössä Kainuun sotessa. Kainuun sotessa on toimiva <u>työkyvykoordinaattoriverkosto ja heidän</u>	TULOKSET: Työttömän osatyökykyisen toimintamalli on käytössä Kainuussa. Toimintamallin ylläpidon, kehittämisen ja arvioinnin vastuhenkilöt on määritelty.	TULOKSET: Osatyökykyisten palveluketjut ja toimintamallit on huomioitu maakunta ja sote uudistuksessa. Voidaan vaikuttaa alueen työllisyystilanteeseen.	TULOKSET: Kainuussa on toimiva työkyvykoordinaattori verkosto. Monialaisen verkoston toimijoiden osaaminen on vahvistunut. Työnantajien positiivinen asenne, tieto ja osaaminen ovat lisääntyneet

Asiakkaat saavat nopeammin ja oikea aikaisemmin tarvitsemansa palvelut	työnkuva on määritelty. Saatua tietoa voidaan hyödyntää myös muille työnantajille.			osatyökykyisyydestä. Osatyökykyiset työllistyvät paremmin.
--	---	--	--	---

Liite 7

Liite 7

Kajaanissa ja kunnissa, sekä miten asiakkaat saavat ensimmäisen ajan yhteydenoton jälkeen. Verrataan aikaisempiin tilastoihin.				
--	--	--	--	--

etävastaanottokokeilun vaikutus: Testataan hankkeen aikana, kerätään asiantuntijakokemuksia -> voisiko liittää esim. sähköisenä palvelutarjottimelle?		Pohdittavaksi kuinka seurataan ja arvioidaan hankkeen päättymisen jälkeen monilaisten toimijatapaamisten hyötyjä sekä toimintamallin käytettävyyttä, miten kehitetään jatkossa. Tulee määrittää vastuu taho tähän!			
---	--	--	--	--	--

Liite 8

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon

Laatija: Susanna Mikkonen, Minna Mäkäräinen

Päiväys: 12.2.2018

Luottamuksellisuus: julkinen/~~salainen~~

Versio: 0.2

Hyväksynyt: Ohjausryhmä

74

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	3
1 JOHDANTO	4
2 HANKKEEN ORGANISAATIO (RESURSSIT)	5
2.1 Hanketyöntekijät ja heidän tehtävänkuvat.....	5
2.2 Hankkeen projektiryhmät	6
3 HANKKEEN MONIALAISEN TOIMIJAVERKOSTON KUVAUS.....	6
3.1 Kainuun sote palveluntuottaja (hoito- ja palveluketjut)	7
3.2 Osatyökykyinen Kainuun soten henkilöstö.....	8
3.3 Osatyökykyinen työtön työntekijä	9
3.4 Kehittäjäasiakkaat	10
4 KOHDERYHMÄ JA HYÖDYNSAAJAT	10
5 HANKKEEN TAVOITTEET, AIKATAULU JA TOIMENPITEET	11
5.1 Hankkeen tavoitteet	11
5.2 Aikataulu	11
5.3 Hankkeen toimenpiteet, aikataulu ja vastuut tavoitteiden saavuttamiseksi	12
6 TULOKSET JA VAIKUTUKSET	14
7 HANKKEEN KUSTANNUSARVIO JA RAHOITUSSUUNNITELMA	14
8 HANKKEEN VIESTINTÄSUUNNITELMA	16
9 HANKKETOIMINNAN RISKIT JA RISKIEN HALLINTA	18
10 HANKKEEN LAADUNVARMISTAMINEN.....	19
10.1 Tavoitteiden toteutumisen seuranta ja toiminnan arviointi.....	19
10.2 Hankkeen dokumentoinnin hallinta	19
11 TOIMINNAN JATKUMINEN HANKKEEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN	19

TIIVISTELMÄ

Kainuussa sairastavuus on suurempaa valtakunnalliseen keskiarvoon verrattuna. Kainuun väestön terveys ja hyvinvointi vaihtelevat, ja Kainuun kuntien välillä on havaittu huomattavia terveyseroja. Kainuulaisten hoitoon ja kuntoutukseen pääsyssä on todettu ongelmia. Kainuulaisten koulutustaso on muuta maata alhaisempaa. Maakunnan työttömyystilanne on erittäin haastava, siitä huolimatta, että se on kehittänyt myönteisesti viime aikoina. Osa työnhakijoista on osatyökykyisiä, joilla tarkoitetaan, ettei työnhakijalla ole käytössään kokotyökyky vaan osa siitä, esimerkiksi jonkin sairauden tai vamman vuoksi. Tämän hankkeen osatyökykyisten kohderyhmänä ovat erityisesti työttömät osatyökykyiset ja työelämässä olevia Kainuun soten osatyökykyiset, joiden osatyökykyisyyden syyhyn vaikuttavat joko tuki- ja liikuntaelin sairaudet tai/ja mielenterveydelliset ongelmat.

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hanke on osa Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kärkihanketta ”Osatyökykyisille tie työelämään” (OTE) osiota ”Polut hoitoon ja kuntoutukseen” (OTE7). Hankkeen päätoteuttaja ja hallinnoija on Kainuun sote. Muita toimijoita ovat muun muassa Kainuun TYP, TE- toimisto ja Kela. Hanke toteutetaan Kainuun alueella, ajalla 1.4.2017–31.10.2018. Hankkeen rahoitus koostuu 80 % valtion avustuksesta ja 20 % Kainuun soten omahoito-osuudesta. Hankkeen tavoitteena on kehittää osatyökykyisille työttömille ja Kainuun soten henkilöstön osatyökykyisille työntekijöille työkyvyn tuen toimintamallit monialaisessa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Kohderyhmänä ovat erityisesti ne osatyökykyiset, joilla on tuki- ja liikuntaelin ja/tai mielenterveyshäiriö. Lisäksi tavoitteena on päivittää Kainuun soten hoito ja palveluketjut tuki- ja liikuntaelin että mielenterveyshäiriöiden hoidon osalta ja liittää mallit tulevaan sote ja maakunta uudistukseen. Toimenpiteet on laadittu tavoitteiden saavuttamiseksi, niin että lopputuloksena saadaan vakiintuneet osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut. Monialainen toiminta tapahtuu asiakaslähtöisesti, niin että eri toimijoiden ja palvelun tuottajien roolit ja vastuut ovat selkeät.

Laadittu toimintasuunnitelma toimii hankkeen toiminnanohjaajana, jota päivitetään hankkeen edetessä. Hankkeen loppuraportti tullaan kirjoittamaan toimintasuunnitelman pohjalta.

- JOHDANTO

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hanke on osa Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kärkihanketta ”Osatyökykyisille tie työelämään” (OTE) osiota ”Polut hoitoon ja kuntoutukseen” (OTE7). Kainuun hankkeen päätavoitteena on kehittää osatyökykyisten työkyvyn tuen toimintamallit sekä hoito- ja kuntoutuspolut nopeammiksi ja oikea-aikaisemmiksi (tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveyshäiriöiden osalta) osatyökykyisten työelämässä jatkamiseksi tai työllistymiseksi avoimille työmarkkinoille. Hanke toteutetaan Kainuun maakunnassa, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (Kainuun sote) toiminta-alueella. Osallistuvia kuntia ovat Hyrynsalmi, Kajaani, Kuhmo, Paltamo, Ristijärvi, Sotkamo ja Suomussalmi. Puolanka on osajäsenenä Kainuun sotessa erikoissairaanhoidon, kehitysvammaisten erityishuollon ja ympäristöterveydenhuollon osalta. Hankkeen päätoteuttajana ja hallinnoijana toimii Kainuun sote. Muita toimijoita ovat Kainuun soten lisäksi Kainuun TYP, TE- toimisto, Kainuun Työterveys -liikelaitos, Kela sekä muut hankkeen aikana yhteistyössä olevat toimijat. Hanke toteutetaan ajalla 1.4.2017 – 31.10.2018.

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hankkeelle on myönnetty 4.4.2017 valtionavustus, joka on 80 % hankkeen rahoituksesta ja Kainuun soten omarahoitus osuus on 20 %. Valtion avustuksen päätös on liitteenä 1. Hankkeelle on laadittu keväällä 2017 monialaisessa yhteistyössä hankesuunnitelma, joka on ollut pohjana hankerahoitusta haettaessa sosiaali- ja terveysministeriöltä (STM). Hankesuunnitelma on luettavissa <https://sote.kainuu.fi/ote-polut-kuntoon>. Hankesuunnitelmassa on kuvattu Kainuun lähtötilanne sivuilla 2-7, josta käy ilmi muun muassa Kainuun haasteellinen työttömyystilanne, terveyden ja hyvinvoinnin erot sekä Kainuulaisten koulutustason alhaisuus. Lisäksi lähtötilanteessa on kuvattu palvelurakenne (erityisesti eri toimijoiden työkyvyn tukiprosessit) ja kehittämispotentiaali sekä Kainuussa toteutuneet ja meillä olevat muut hankkeet. Huomioitavaa, on että osatyökykyisten työttömien ja Kainuun soten henkilöstön osatyökykyisten työkyvyn tuen toimintamallit ja hoito- ja palveluketjut eivät kykene nykyisin riittävän tehokkaasti ohjaamaan asiakkaita palveluihin, joiden avulla pystyttäisiin tukemaan jäljellä olevaa työkykyä ja edistämään työmarkkinoille tai ”kunniallisesti” eläkkeelle pääsyä. OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hanke tulee tekemään tiivistä yhteistyötä muiden OTE7 kokeilualueiden kanssa (Oulu, Jyväskylä, Kiipula säätiö, Tampere ja Pori) sekä Kainuussa käynnissä olevien hankkeiden kanssa, kuten TE-toimiston työkykykoordinaattoripilotti, SOS-Kainuu ja Osaavan työvoiman rekrytointi Kainuuseen -hankkeiden kanssa. Kainuun hanke poikkeaa muista kokeilualueista siten, etteivät hanketyöntekijät tee suoraa asiakastyötä vaan kehittäminen tapahtuu jo olemassa olevien toimijoiden kautta.

Tässä hankkeessa osatyökykyisellä henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään. Kohderyhmänä on erityisesti työttömät osatyökykyiset ja työelämässä olevat Kainuun soten henkilöstön osatyökykyiset, joiden osatyökykyisyyden syyhyn vaikuttavat joko tuki- ja liikuntaelin sairaudet tai/ja mielenterveydelliset ongelmat. Valtakunnallisesti tiedetään osatyökykyisyyden olevan yksilöllistä ja se voi johtua useista eri syistä kuten vammasta tai sairaudesta. Osatyökykyisyys on sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön tai työn vaatimuksiin. Osatyökykyisyys voi olla jatkuvaa tai tilapäistä (STM 2017a.).

- HANKKEEN ORGANISAATIO (RESURSSIT)

Hankkeen vastuullinen toimija on Kainuun sote, kehittämis- ja suunnitteluyksikkö, jossa vastuuhenkilönä on kehittämisjohtaja Marita Pikkarainen. Hankkeen projektipäällikkönä on toiminut Anna-Kaisa Heinistö 1.5.2017- 19.1.2018, Susanna Mikkonen alkaen 8.1.2018, suunnittelijana Minna Mäkäräinen ja 20 % sihteerinä 7.8.2017 alkaen Suvi Parviainen. Hankkeeseen on nimetty erillinen ohjausryhmä ja projekti- sekä työryhmiä.

o Hanketyöntekijät ja heidän tehtävänsä

Projektijohtaja Marita Pikkarainen on hankkeen päävastuullinen toimija Kainuun sotella, toimii yhteyshenkilönä rahoittajaan ja esimiehenä projektipäällikölle.

Projektipäällikkö Susanna Mikkosen tehtävänsä on hankkeen johtaminen, taloudesta, raportoinnista ja viestinnästä vastaaminen, hankesuunnitelman mukaisten toimien ja kehittämistehtävien toteuttaminen sekä toimiminen esimiehenä projektisuunnittelijalle ja sihteerille. Lisäksi tehtäviin kuuluu kansallinen yhteistyö muiden kärkihankkeiden ja kärkihanketoimijoiden kanssa.

Suunnittelija Minna Mäkäräisen tehtävänä on vastata hankesuunnitelman mukaisien kehittämistehtävien toteuttamisesta, kehittäjäasiakastoiminnan vetämisestä, verkostojen kanssa toimimisesta sekä osaltaan vastaa toiminnan raportoinnista.

Sihteeri Suvi Parviaisen työnkuvaan kuuluu 20 % sihteerin työtehtävät mm. ohjausryhmän ja hankkeeseen liittyvien projekti- ja työryhmien sihteerin tehtävät, osallistuminen suunnittelu- ja tiimityöhön sekä hanketyöntekijöiden avustaminen hankkeeseen liittyvissä tehtävissä.

Hankkeen ohjausryhmä

Hankkeen ohjausryhmä on koottu laajasti hankkeen keskeisistä verkostokumppaneista ja Kainuun alueen toimijoista. Hankkeen ohjausryhmä on esitetty Taulukossa 1. Esittelijöinä ohjausryhmässä on projektipäällikkö Anna-Kaisa Heinistö ja suunnittelija Minna Mäkäräinen. Sihteerinä ohjausryhmässä toimii Suvi Parviainen.

Organisaatio	Varsinainenjäsen	Varajäsen
STM	Ritva Partinen	ei varajäsentä
Kainuun sote hallituksen jäsen	?	?
Kainuun Liitto	Karppinen Paula	Helena Aaltonen
Kela	Anja Ojanen	Kari Kaleton
TYP	Anne Huotari	Tuula Parviainen
TE-toimisto	Tiina Veijola	Kati Kemppainen
Kajaanin amk	Irene Salomäki	Jaana Kemppainen
KAO	Petra Tolonen	Raimo Sivonen
Kainuun Yrittäjät	Tapio Väättäinen	Reijo Mollanen
Kainuun Työterveys-liikelaitos	Eija Alatalo	Aija Juntunen
Kainuun sote/ KS-yksikkö	Marita Pikkarainen	Marja-Liisa Ruokolainen
Kainuun sote/ henkilöstöhallinto	Riitta Uhrman	Eeva-Leena Ylimäki
Kainuun sote/ TESA	Arja Horto	?
Kainuun sote/ vanhuspalvelut	Eija Tolonen	Jaana Mäklin
Kainuun sote/ Aikuissosiaalipalvelut	Päivi Ahola-Anttonen	Eija Pohjola

Taulukko 1. Hankkeen ohjausryhmä

○ Hankkeen projektiryhmät

Hankkeessa luodaan projektiryhmät kehittämään osatyökykyisten työkyvyn tuen toimintamallia työttömille sekä Kainuun soten osatyökykyisille työntekijöille ja kehittämään Kainuun soten hoito- ja palveluketjuja sekä kehittäjäasiakasryhmä. Tarvittaessa projektiryhmiin otetaan mukaan asiantuntijatahoja kuten Kela.

Projektiryhmä 1. Osatyökykyisen työttömän työkyvyntuen toimintamalli

TE-toimisto, Terveyskeskus, TYP, aikuissosiaalipalvelut (lisäksi Kela).

Projektiryhmä 2. Osatyökykyisen Kainuun soten henkilöstön työkyvyntuen toimintamalli

Kainuun soten henkilöstöhallinto, työterveyshuolto (lisäksi terveyskeskus, Kela).

Projektiryhmä 3. Kehittäjäasiakkaat

Kainuun soten ja työttömänä olevia osatyökykyisiä.

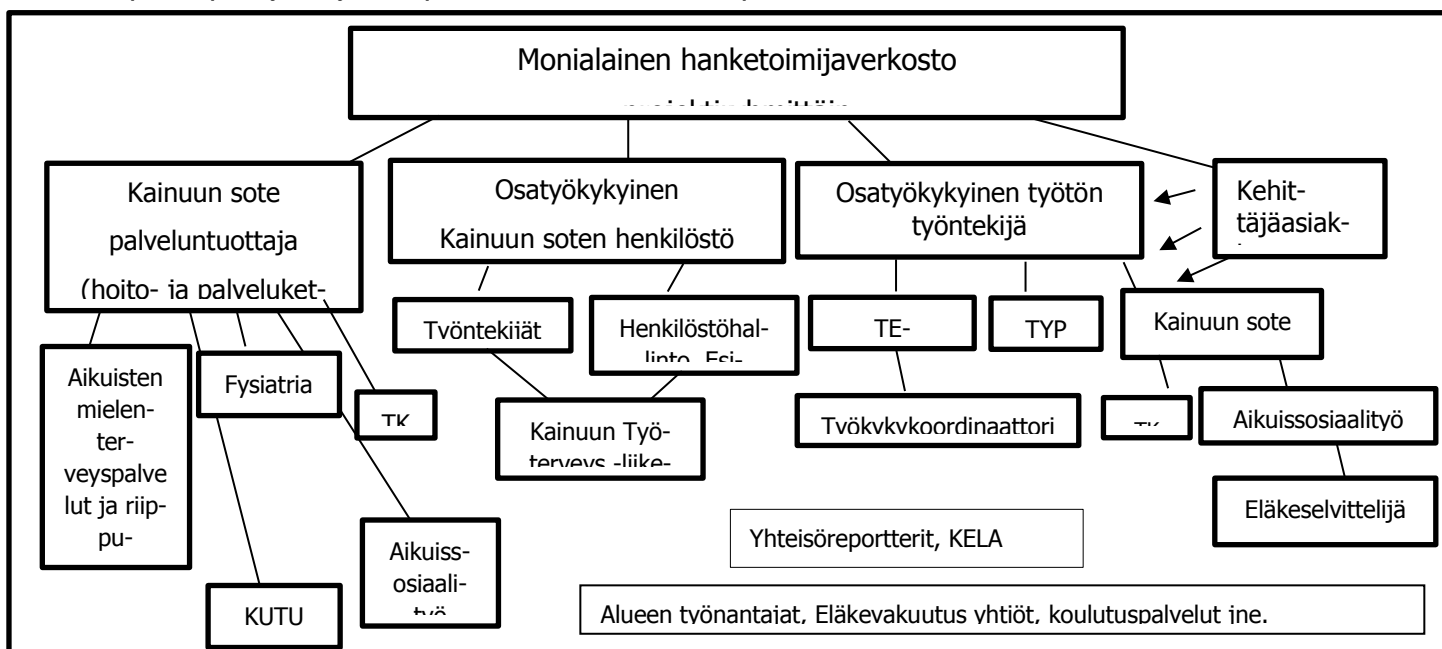
Projektiryhmä 4. Kainuun soten hoito- ja palveluketju (tuki- ja liikuntaelin ja mielenterveys sairaudet)

Fysiatria, mielenterveyspalvelut, terveyskeskus (lisäksi kuntoutusyksikkö, kela, tth).

- HANKKEEN MONIALAISEN TOIMIJAVERKOSTON KUVAUS

Taulukossa 2. on kuvattu hankkeen monialainen toimijaverkosto hankkeeseen perustettujen projektiryhmien mukaisesti: Kainuun sote palveluntuottaja, Kainuun sote/ työnantajana, osatyökykyinen Kainuun soten työntekijä, työtön osatyökykyinen työntekijä ja kehittäjäasiakkaat. Toimijaverkosto voi täydentyä hankkeen edetessä.

KELA eli kansaneläkelaitos hoitaa Suomessa asuvien perusturvaa eri elämäntilanteissa. Kela on mukana ohjausryhmässä ja eri projektiryhmissä asiantuntijana tuomalla esille heidän palveluja, etuuksia ja lisäämällä toimijoiden välistä yhteistyötä esimerkiksi sopivien palvelujen löytämiseksi osatyökykyisille. Tavoitteena on tiivistää eri toimijoiden välistä yhteistyötä, tehdä asioinnista nopeampaa ja sujuvampaa, asiakaslähtoisempää.



Taulukko 1.

Taulukko 2. Monialainen toimijaverkosto

○ Kainuun sote palveluntuottaja (hoito- ja palveluketjut)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote) on toiminut vuodesta 2013 lähtien seitsemän Kainuun kunnan sosiaali- ja terveystalujen järjestäjänä ja tuottajana. Kahdeksas kunta Puolanka on osajäsenenä kuntayhtymässä. Kuntayhtymän taustalla on Kainuun maakunta hallintokokeilun aikainen organisaatio Kainuun maakunta – kuntayhtymä vuodelta 2005. Kuntayhtymässä on integroitu erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon ja sosiaalipalvelut samaan organisaatioon. Psykiatrian ja fysiatrian klinikat, kuntoutustutkimusyksikkö sekä työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) ovat osa Kainuun soten palveluja. Palvelut on organisoitu elämänkaarimallin mukaisesti. Toimintayksiköitä Kainuun sotessa on noin 200 ja työntekijöitä noin 3700. Kainuun sote on yksi Kainuun alueen suurimmista työnantajista.

Kainuun soten hoito ja palveluketjut (tuki- ja liikuntaelin ja mielenterveysongelmat)

Kainuun sotella on käytössä QPR laatujärjestelmä (ISO 9001:2015), johon on kuvattu palveluja ja hoitoketjut. Tuki- ja liikuntaelin sairauksien palvelu- ja hoitoketjut Fysiatrianpoliklinikan näkökulmasta on kuvattu liitteessä 2. Liitteessä 3. on kuvattu mielenterveys- ja päihdeongelmien hoito ja palveluketjut. Kuntoutusyksikön kuntoutustutkimuksen ja työkyvynarviointi on kuvattu liitteessä 4. Aikuissosiaalityö on kuvannut Kainuun työvoiman palvelukeskuksen asiakasprosessin, liite 5. Terveyskeskus ei ole kuvannut työttömän terveystarkastusprosessia.

Fysiatria on osa sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan, jonka tulosalueena Kainuun sotella on terveyden ja sairaudenhoitopalvelut kuuluen konservatiivisen hoidon vastuualueeseen. Tulossyksikkötaso on fysiatrian poliklinikka. Fysiatria on fysiatrian johtama lääketieteen erikoisala, joka käyttää sairauksien, vammojen ja kiputilojen diagnostiikassa tuki- ja liikuntaelimistön toiminnallisen anatomian, biomekaniikan ja psykosomatiikan menetelmiä. Fysiatrian tavoitteena on sairauksien, vammojen ja kiputilojen seurauksena syntyvien toimintahäiriöiden ehkäisy, arviointi, hoito ja kuntoutus yhteistyössä fysioterapeuttien ja muun kuntoutushenkilöstön kanssa. Vastuuhenkilönä yksikössä toimii Seppo Makkonen. Fysiatrianpoliklinikalle tulee aina olla lähete hoitavalta taholta, kuten terveystalosta tai työterveyshuollosta. Lähetteen saapumisesta erikoissairaanhoidon pääsyyn kuluu aikaa noin 60 vuorokautta. Hoitojonoja ei ole. Palautteet lähtevät aina lähettävään yksikköön paperisena tai sähköisesti ja asiakkaalle paperisena.

Aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuksien hoitopalvelujen piiriin kuuluvat yli 18-vuotias mielenterveyshäiriöitä ja riippuvuusongelmien hoitoa vaativat Kainuulaiset potilaat. Aikuisten mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan, jonka tulosalueena Kainuun sotella on terveyden ja sairaudenhoitopalvelut, Aikuisten mielenterveyspalvelujen vastuualue. Vastuuhenkilönä yksikössä toimii ylilääkäri Juha Luukinen. Tulossyksikkötasot ovat Yhteiset palvelut, Mt-palvelut alue I Kajaanin seudun akuutti ja kuntoutus, Mt-palvelut alue II Sotkamo-Kuhmo seudun akuutti ja kuntoutus, Mt-palvelut alue III Ylä-Kainuun akuutti ja kuntoutus Riippuvuuksien hoito. Tarpeenmukaisen hoidon toteuttamiseksi palvelut on järjestetty lähipalveluna seutukunnallisesti ja maakunnallisesti. Tarvittaessa yksiköistä tehdään myös kotikäyntejä. Asiakkaat ottavat yhteyttä pääosin suoraan seutukunnan työntekijöihin, kirjallisia läheteitä tulee vähemmän kuitenkin hoidon tarpeen arviointi voi käynnistyä myös kirjallisen lähetteen (paperinen ja jonkin verran myös sähköisiä läheteitä) tai konsultaatiopyynnön perusteella. Virka-aikana kiireellisissä tai epäselvissä tilanteissa voi asiakas tai omainen ottaa yhteyttä seutukuntansa päivystys- ja psykoosiryhmään, virka-ajan ulkopuolella päivystävään terveysasemaan tai keskussairaalan puhelinvälitykseen. Kiireettömän asiakasyhteydenoton jälkeen varsinaiseen vastaanottoaikaan kuluu aikaa viikosta kuukauteen, alueellisesti on eroja

ajansaamisessa. Tapauskohtainen työryhmä arvioi hoidontarvetta kun asiakas, lähiverkosto tai asiakasta hoitava taho ottaa yhteyttä ja ilmaisee huolensa. Omaisten, lähiverkoston ja lähettävän tahon mukana oleminen hoidon tarpeen arvioinnissa, hoidon suunnittelussa ja hoidon toteuttamisessa on keskeinen toimintaa ohjaava periaate

Kuntoutusyksikkö toimii ajanvarauspoliklinikkana, jonka tehtävänä on ammatillisen kuntoutuksen suunnittelu ja vaativat työkykyarviot. Kuntoutusyksikkö kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan, jonka tulosalueena Kainuun sotella on terveyden ja sairaudenhoitopalvelut kuuluen konservatiivisen hoidon vastuualueeseen. Tulosyksikkötaso on kuntoutusyksikkö, sisältäen kuntoutusohjauksen, kuntoutusryhmät, kuntoutuksen ostopalvelut sekä kuntoutuksen alueellisen kehittämisen Kainuussa. Vastuuhenkilönä yksikössä toimii ylilääkäri Markku Koskela. Kuntoutustutkimus ja työkyvynarviointi sisältävät ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksien arvioinnin, -suunnitelman laatimisen ja seurannan sekä vaativan työkyvyn arvioinnin.

- **Vastaanotto- ja terveystarkastussairaaloiminnan** perustehtävänä on tuottaa Kainuun maakunnan alueella asuville henkilöille heidän tarvitset terveyden- ja sairaanhoitopalvelut mukaan lukien ennaltaehkäisevä työ, johon kuuluu muun muassa työttömien terveystarkastukset. Terveyden- ja sairaanhoitopalveluihin kuuluvat lääkäri- ja hoitajavastaanotto toiminta, fysioterapeuttiset ja erityisterapeuttiset kuntoutustoimet sekä terveystarkastussairaaloiminnan sairaalahoido. TE-toimiston vastuulla on työttömän työ- ja toimintakyvyn arvioinnin koordinoiminen. TE-toimisto lähettää työttömät terveystarkastuksiin terveystarkastukseen. Kainuun sotien terveystarkastusten vastaanottojen tehtävänä on järjestää työttömille terveystarkastukset tukien työttömän työ- ja toimintakykyä, ehkäistäviä sairauksia sekä edistettävä mielenterveyttä ja elämänhallintaa. Terveystarkastusten sisältöä on kehitetty yhteistyössä monialaisen toimijaverkoston kanssa. Tavalisesti terveystarkastus käynnistyy kansanterveyshoitajan tapaamisella, josta suunnitellaan tarvittavat jatkot esimerkiksi lääkärin vastaanotolle ja siitä edelleen henkilön tarvitsemaan hoitoon ja/ tai lääkinälliseen, ammatilliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen. Tähän nyt palvelumuotoilun avulla vastuuhenkilöt, aikamääreet hoitopäätöksiin tai ylipäänsä jatkopolun rakentamista.

Aikuissosiaalityö on yli 18-vuotiaiden kanssa tehtävää suunnitelmallista sosiaalityötä, jonka tavoitteena on vahvistaa henkilön omaa toimintakykyä ja ehkäistä sosiaalisten ongelmien syntyä kartoittamalla asiakkaan elämäntilannetta, vahvuuksia ja voimavaroja. Asiakkaan kanssa yhdessä etsitään vaihtoehtoja elämäntilanteen parantamiseksi ja motivoidaan asiakasta muutokseen. Aikuissosiaalityö sisältää esimerkiksi asiakkaan aktivoimista työelämään, koulutukseen tai työkyvyn arviointiin ja päihteiden käytön seuraamista sekä hoitoon ohjaamista. Aikuissosiaalityö tukee ja auttaa asumiseen liittyvissä ongelmissa, miettii arjen ongelmiin ratkaisuja ja tekee eläkeselvittelyjä. Aikuissosiaalityöntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.

○ **Osatyökykyinen Kainuun sotien henkilöstö**

Kainuun sotien henkilöstöstrategian päämääränä on osaava, motivoitunut ja jaksava henkilöstö. Kainuun sotien käytössä olevilla henkilöstön työkyvyn tukiprosesseilla (Työhyvinvoinnin varhainen tuki, Työhyvinvoinnin tehostettu tuki, Työhön paluun tuki ja Korvaavan työn malli) pyritään edesauttamaan henkilöstöstrategisten päämäärien saavuttamista. Työkyvyn tukiprosesseja on parhaillaan päivitetty mm. henkilöstökoordinaattorin ja työhyvinvointiasiantuntijan toimesta vastaamaan paremmin työntekijän työkyvyn tukemiseen. Nämä uudistetut mallit sisältävät kuvauksen työntekijän ja eri toimijoiden vastuista ja tukitoimista työntekijän työkyvyn heikentymisen ehkäisemiseksi ja työkyvyn säilyttämiseksi. Kainuun sotien esimiesten perehdytysohjelmalla pyritään vahvistamaan työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista. Tällä hetkellä Kainuun sotien henkilöstökoordinaattorin tehtävänä on auttaa tehostetun tuen piirissä olevien osatyökykyisiä uudel-

leen sijoituksessa Kainuun sotien organisaatioissa. Nämä tehostetun tuen tarpeessa olevat henkilöt eivät ole löytäneet omasta työ- ja tulosyksiköstään kevyempää tai vaihtoehtoista työtä. Tällä hetkellä (kevät 2017) tehostetun tuen piirissä olevia työntekijöitä on noin 60, joista on jo noin 30 uudelleen sijoitettuna organisaatioissa. Työkykykoordinaattori

Kainuun sotien työntekijöiden keski-ikä on korkea, sairauspoissaolojen syy tavallisin syy on usein tuki- ja liikuntaelin sairauksien aiheuttamia. Haasteena tällä hetkellä on löytää organisaation sisältä kevyempää työtä, mikä näkyy vaikeutena osatyökykyisten uudelleen sijoittamisessa. Uusisairaala henkilöstöresursoinnissa on pyritty huomioimaan myös osatyökykyiset työntekijät. Lisäksi aika joka tällä hetkellä menee työkyky ongelman havaitsemisesta sen tutkimiseen, diagnosointiin, mahdollisiin hoitotoimenpiteisiin ja kuntoutukseen, on turhan pitkä johtaen turhan usein työntekijän työkyvyn heikentymiseen.

Kainuun Työterveys -liikelaitos

Kainuun Työterveys -liikelaitos tuottaa Kainuun sotien työntekijöille työterveyshuollon palvelut. Työterveyshuollolla on keskeinen rooli Kainuun sotien työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittelyssä. Kainuun Työterveyshuollossa tehdään vuosittain n. 300–500 työterveysneuvottelua. Vuonna 2016 työterveysneuvotteluita on tehty 507, joista 262 on tehty Kainuun sotien työntekijöille (Kainuun Työterveys-liikelaitoksen tilastot 2016). Työterveysneuvottelun tarkoitus on tukea työntekijää sovittamalla työtä hänen työkykynsä sopivaksi sekä työntekijää että työpaikkaa palvelevalla tavalla, johon osallistuu työntekijä, työnantaja, työterveyshuolto sekä tarvittavat muut hoito- ja kuntoutustahot. Työterveysneuvottelujen määrä on lisääntynyt vuosittain kertoen osatyökykyisyyden/ eläköitymisen olevan entistä useammin ajankohtaista.

○ **Osatyökykyinen työtön työntekijä**

Kainuun TYP on Kainuun kuntien, sotien, TE-toimiston ja Kelan muodostama yhteistyöverkosto, joka tarjoaa monialaisesti työllistymistä edistäviä palveluita pitkään työttömänä olleille työnhakijoille. Monilla TYPin asiakkaila on työ- ja toimintakyvyn rajoitteita.

Kainuun TE-toimiston tehtävänä on turvata osaavan työvoiman saatavuus, työllistää työnhakijat nopeasti sekä parantaa yritysten, yhteisöjen ja muiden työnantajien toimintaedellytyksiä. TE-toimiston palvelut on jaettu kolmeen ryhmään: yritys- ja työnvälitys -, osaamisen kehittämisen - ja tuetun työllistämisen palveluihin. Lisäksi TE-toimisto on toimijana TYP:ssä. Kainuun TE-toimiston toimipaikat ovat Kajaanissa, Kuhmossa ja Suomussalmella. TYP toimii kaikissa kunnissa. TE-toimistolla on mahdollisuus hankkia osatyökykyisille räätälöityä koulutusta ja valmennusta tai esimerkiksi asiantuntija-arvioita.

TE-toimisto ja TYP (työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu) ovat keskeisessä roolissa osatyökykyisten työntekijöiden työllistämässä. Kainuun sotien terveyskeskusten vastaanottojen ja aikuissosiaalityön rooli on merkittävä työttömän työ- ja toimintakyvyn tukemisessa. Kainuussa lähes tuhannella työnhakijalla (20 %) on TE-toimiston asiakastietojärjestelmään merkitty vika, vamma tai sairaus. Kainuun TYP:in asiakkaista yli 60 % on tiedoissa merkintä terveysrajoitteesta. Lisäksi käytännön työssä on tullut esille, että työnhakijoissa on henkilöitä, joilla osatyökykyisyyttä ei ole diagnosoitu, syystä tai toisesta. Usealla työnhakijalla, joilla on diagnoosi, terveysrajoitetta ei ole selvitetty tarkemmin eikä työllistymismahdollisuuksia kartoitettu. Osatyökykyiset muodostavat alueella merkittävän työvoimareservin. Samaan aikaan kun alueella on Suomen korkeimmat rekrytointiongelmat, Kainuun alueen kuntien osuus työmarkkinatukimenoista on kasvanut rajusti viime vuosina. Esimerkiksi vuonna 2015 menot olivat 71 % suuremmat kuin vuonna 2014, kasvua 2,056 M€ (Työmarkkinatukiseuranta, Kela 2016). Vuonna 2016 työmarkkinatukimenot ovat edelleen jatkaneet kasvua ylittäen ensimmäisen kerran 5m€:n rajan.

○ **Kehittäjäasiakkaat**

Kehittäjäasiakkaat rekrytoidaan hankkeeseen TE-toimiston työkykykoordinaattorin ja Kainuun soten henkilöstökoordinaattorin kautta koko maakunnan alueelta. Kutsu kehittäjäasiakastoimintaan on lähetetty myös maakunnallisesti TYP toimijoille ja Kajaanin kaupungin kanssa yhteistyössä oleville järjestöille. Tavoitteena on saada kehittämistyöhön mukaan viisi osatyökykyistä Kainuun soten työntekijää ja viisi osatyökykyistä työtöntä työntekijää, niin että kehittäjäasiakkaiden osatyökykyisyyden taustalla olisi joko mielenterveyshäiriöt tai tules sairaus. Kehittäjäasiakastoiminnan tavoitteena on tuoda asiakasnäkökulmaa työkyvyn tuen toimintamallien ja hoito- ja palveluketjujen kehittämiseen mm. asiakkaiden kokemusten kautta. Kehittäjäasiakastoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamuksellisuuteen. Maakunnallisesti pitkien välimatkojen vuoksi kehittäjäasiakkailta on mahdollisuus hakea matkakorvausta kohtuullisten matkakorvausten kustannusten korvauksiin.

Lisäksi hankkeessa asiakasnäkökulmaa tuovat **yhteisöreportterit**, jotka ovat tavallisia kansalaisia, jotka kertovat omasta tai haastateltavan elämästä lyhyiden videoiden avulla. Tässä hankkeessa yhteisöreportterit tuottavat Kainuun soten youtube kanavalle asiakkaiden kokemuksia mm. osatyökykyisen kuntoutumisesta, palvelujärjestelmästä ja osatyökykyisen elämästä.

- **KOHDERYHMÄ JA HYÖDYNAAJAT**

Hankkeen kohderyhmä ovat osatyökykyiset Kainuulaiset niin työttömät kuin työssä olevat, erityisesti Kainuun soten työntekijät. Hanke toteutetaan Kainuun alueella (Puolanka on mukana erikoissairaanhoidon osalta).

Hankkeen hyödynsaajat ovat ensisijaisesti osatyökykyisten Kainuulaiset. Niiden lisäksi Kainuun sote palveluntarjoajana hyötyy palveluketjujen toiminnan kehittamisestä ja tehostamisesta samoin Kainuun soten osatyökykyisten työntekijöiden työkyvyntuen tukiprosessien tehostamisesta. Lisäksi verkostokumppanit mm. TE-toimisto, TYP, Kainuun Työterveys -liikelaitos ja alueen työnantajat, oppilaitokset hyötyvät työkyvyntukemisen toimintamallien ja yhteistyöverkostojen luomisesta Kainuuseen. Yritykset saavat tietoa osatyökykyisten työllistämisen tukimahdollisuuksista ja rohkaistuvat työllistämään osatyökykyisiä. Parempien hoito ja kuntoutus tulosten johdosta yrityksillä on tarjolla enemmän työkykyistä työvoimaa.

- HANKKEEN TAVOITTEET, AIKATAULU JA TOIMENPITEET

o Hankkeen tavoitteet

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hankkeessa on neljä päätavoitetta, joiden saavuttamiseksi on määritelty aikataulu ja 12 toimenpidettä, jotka on aikataulutettu. Tavoitteena on pysyvä muutos osatyökykyisten tukemiseksi tukien maakunnallista kehitystyötä.

TAVOITE 1.

Saada aikaan saumatonta, nopea ja oikea-aikainen tuki osatyökykyisille, rakentaa työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi ja kuntouttamiseksi Kainuussa (erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta), kohderyhmänä ovat sekä työttömät osatyökykyiset että Kainuun soten henkilöstön osatyökykyiset työntekijät.

TAVOITE 2.

Integroida osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta ja sote uudistukseen.

TAVOITE 3.

Lisätä osaamista kouluttamalla mm. työkykykoordinaattoreita Kainuun soteen, muille työnantajille sekä osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista tukeviin palveluihin (ennakkotiedon mukaan osallistuneita on 42 henkilöä). Luoda työkykykoordinaattoriverkosto Kainuuseen.

TAVOITE 4.

Lisätä tietoa erilaisista osatyökykyisen tuista ja vaikuttaa työnantajien asenteisiin osatyökykyisten työllistämiseksi.

o Aikataulu

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hanke toteutetaan ajalla 1.4.2017- 31.12.2018. Hanketoimijat sitoutuvat kärkihankkeen yhteistyötaholta saatavaan tukeen, ohjaukseen ja koordinaatioon ja kokeilujen fasilitointiin sekä tarvittaviin toiminnallisiin muutoksiin hankkeen aikana. Hankkeen toteutuneet toimenpiteet ja hankkeen tuleva eteneminen on kuvattu alla vuodenaikojen mukaan hankkeen toimintakaudella. Tarkempi aikataulutus on laadittu toimenpiteiden mukaisesti.

Alkuvuodesta 2017 hankkeen ensimmäisessä vaiheessa yhteistyöverkoston käynnistämiseksi ja organisoimiseksi on projektinjohtajan toimesta kutsuttu koolle maakunnan tulevia toimijoita täydennettynä muilla hankkeeseen liittyvillä tahoilla; maakuntajohtaja, Kainuun sote kuntayhtymän johtaja, ELY:n ylijohtaja, kuntajohtajat ja TE-toimiston johtaja, Kelan edustaja, maakunnallisen elinkeinoyhtiön johtaja sekä hankkeessa mukana olevat yritykset. Tämän yhteistyöverkoston tehtävänä on ollut valmistella ja luoda yhteinen kuva ja strategia Kainuun työllisyyden, työttömyyden ja osatyökykyisten tukemisen osalta. Huhtikuussa 2017 on hanke saanut STM:n valtionavustuksen myönteisen päätöksen. Kokoaikaiset hanketyöntekijät on rekrytoitu huhti-toukokuussa 2017, ja he ovat aloittaneet työskentelyn toukokuussa 2017.

Kevät- kesä 2017

Hankkeen käynnistyessä on nimetty laaja ohjausryhmä, johon on kutsuttu mukaan kaikki keskeiset toimijat. Ensimmäinen ohjausryhmän kokous pidetään elokuussa 2017. Projektiryhmien

työskentelyn aloitus valmistellaan kevään ja kesän aikana sekä tavataan keskeiset toimijat yhteistyön käynnistämiseksi. Hanketyöntekijät osallistuvat valtakunnallisiin kokeilualuetapaamisiin OTE7 hankkeeseen osallistuvien kanssa.

Syksy 2017

Projektiryhmätyöskentely aloitetaan syksyn 2017 aikana yhteistyöverkostojen kanssa. Kehittäjä-asiakkaista muodostetaan oma projektiryhmä asiakasnäkökulman saamiseksi toimintamallien ja palveluketjujen kehittämiseen. Työkykykoordinaattorikoulutus alkaa. Luodaan verkosto työkykykoordinaattoreista Kainuuseen. Kokeilualuetapaamiset jatkuvat OTE7 hankkeeseen osallistuvien kanssa.

Kevät 2018

Operatiivisen kehittämisen aikaa, jolloin pyritään saavuttamaan loput hankkeelle asetetut tavoitteet. Valtakunnallisen prototyypin pilotointi sen valmistuessa. Liitteessä 6,7 ja 8 on kuvattu kehitteillä olevat prototyypit. Toteutetaan hanketta toimintasuunnitelman mukaisesti, seurataan ja arvioidaan jatkuvasti hankkeen tavoitteiden toteutumista. Kokeilualuetapaamiset jatkuvat OTE7 hankkeeseen osallistuvien kanssa.

Kesä - Syksy 2018

Projektiryhmien ja yhteistyöverkostojen kanssa yhteistyön päättäminen syksyyn 2018 mennessä. Loppuraportin laadinta 31.10.2018 mennessä. Hanke päättyy 31.12.2018. Koolle kutsutaan viimeinen ohjausryhmän kokous.

○ **Hankkeen toimenpiteet, aikataulu ja vastuut tavoitteiden saavuttamiseksi**

14. Selkeytetään eri toimijoiden työnjakoa ja vastuita (järjestämisen- ja toteuttamisenvastuu, ohjauksen ja arvioinnin erottaminen toisistaan) niin työttömän osatyökykyisen kuin työssä olevan Kainuun sotien osatyökykyisen työkyvyntuen toimintamallin toteutumisessa (TA-VOITE1.)
Aikataulu: v. 2017–2018, painotus alkuvuonna 2018.
Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa
15. Päivittää yhteistyöverkoston (fysiatria, mielenterveyspalvelut, kuntoutusyksikkö) kanssa Kainuun sotien kuntoutus- ja hoitopalveluketjut, erityisesti tuki- ja liikuntaelin että mielenterveysongelmien osalta, huomioimaan paremmin osatyökykyisyys (TAVOITE 1).
Aikataulu: v. 2017–2018, aloitetaan elokuussa 2017. Tavoite tulee olla saavutettu huhtikuun 2018 loppuun mennessä.
Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä fysiatrian, mt ja kuntoutusyksikön kanssa
16. Päivittää ja edelleen kehittää työttömän osatyökykyisen työkyvyntuen toimintamalli ja palveluketjut sujuviksi osatyökykyisten hoitamiseksi, kuntouttamiseksi ja työllistämiseksi Kainuussa yhdessä eri yhteistyöverkostojen kanssa (TE-toimisto, TYP, terveyskeskukset). Huolehditaan palveluprosessin mukaiset toimijoiden resurssit ja mietitään kuinka asiakkaan etenemistä palvelusta toiseen voidaan seurata ehkäisten palvelujenpiiristä pois puutoaminen (TAVOITE 1.)
Aikataulu: v. 2017–2018, aloitus syyskuussa 2017. Toimintamallin kehittäminen palvelumuotoilua käyttäen. Valmis huhtikuun loppu 2018.
Vastuuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa

17. Päivitetään ja kehitetään Kainuun soten henkilöstön osatyökykyisen työkyvyntuen toimintamallit vastaamaan paremmin osatyökykyisten työntekijöiden työllistymisen mahdollisuuksia. Juurrutetaan mallit osaksi henkilöstön (erityisesti esimiesten) päivittäistä työtä. Täsmennetään työterveyshuollon roolia prosessissa (TAVOITE 1.).
- Aikataulu:** v. 2017–2018, aloitus kesäkuussa 2017. Esimiesverkostoitumista ja tiedon jakamista toteutetaan esimiesiltapäiväkahvien tiimoilta helmi-maaliskuun aikana.
- Vastuuhenkilöt:** hanketoimijat yhdessä Kainuun soten henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon kanssa.
18. Selvitetään tarvitaanko sähköistä työkalua prosessien hallintaan, mahdollinen pilotointi (TAVOITE 1.).
- Aikataulu:** v. 2017–2018, selvitys aloitettu kesäkuussa 2017 Kunnan-Syyni –pilotointi maaliskuu-kesäkuussa monialaisen työryhmän tueksi.
- Vastuuhenkilöt:** Hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa
19. Otetaan kehittämissasiakkaat ja yhteisöreportterit mukaan työkyvyn tukemisen toimintamallien ja palveluketjujen kehittämiseen (TAVOITE 1.).
- Aikataulu:** v. 2017–2018, yhteisöreportterien tapaaminen 6/17 ja kehittäjäasiakkaisen kanssa ensimmäinen tapaaminen 9/17.
- Vastuuhenkilöt:** hanketoimijat, tarvittaessa monialaisen verkoston toimijoita
20. Selvitetään kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmätoimintamallin mukaisen toiminnan tarve ja mahdollisuudet työttömän osatyökykyisen kuin työssä olevan Kainuun soten työntekijän osalta (TAVOITE 1.)
- Aikataulu:** syksy 2017 – alkuvuosi 2018
- Vastuuhenkilöt:** hanketoimijat yhdessä monialaisen verkoston kanssa
21. Toteutetaan valtakunnallinen osatyökykyisen tuen prototyypin pilotointi (TAVOITE 1.)
- Aikataulu:** v. 2018 *kunnonsyyni * arviointi
- Vastuuhenkilöt:** Kaikki toimijat, hanke koordinoi pilotointia maakunnassa
22. Integroidaan päivitetty toimintamallit ja palveluketjut tulevaan maakunta ja sote uudistukseen mm. ohjausryhmätyöskentelyn kautta. Tarjotaan valmisteluapua hankkeesta maakunta- ja sote uudistukseen toimintamallien ja palveluketjujen päivittämiseksi hankkeen aikana (TAVOITE 2.) * palveluketjujen ja toimintamallien päivittämisen vastuu jatkossa*
- Aikataulu:** aloitetaan helmikuussa 2018
- Vastuuhenkilöt:** hanketoimijat ja tarvittaessa monialainen verkosto
23. Lisätään perusterveydenhuollon toimijoiden osaamista työttömän osatyökykyisyydentunnistamisessa (työ- ja toimintakykyarviointi), palvelutarpeen arvioinnissa sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamisessa (TAVOITE 3.).
- Aikataulu:** syksy 2017-kevät 2018, koulutusrapeiden selvitys syksy 2017, koulutukset vuosi 2018.
- Vastuuhenkilöt:** hanketoimijat
24. STM kouluttaa OTE- hankkeeseen kuuluen työkykykoordinaattoreita Kainuun soteen, muille työnantajille sekä osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista tukeviin palveluihin etsimään aktiivisesti asiakkaan kanssa erilaisia työllistymismahdollisuuksia. Liitetään työkykykoordinaattori toiminta osaksi Kainuun soten työkyvyntuen toimintamallia ja yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Luodaan työkykykoordinaattoriverkosto Kainuuseen (TAVOITE 3.).

Aikataulu: v. 2017–2018, koulutusalkanut 8/17 jatkuu 6/18 saakka
Vastuhenkilöt: STM, hanketoimijat

25. Vaikutetaan työnantajien asenteisiin osatyökykyisten työllistämässä ja lisätään tietoa erilaisista osatyökykyisen tuista mm. yritysvierailujen kautta, osallistamalla Kainuun Edun yrittäjätapaamisiin, sosiaalisessa mediassa ja paikallislehdissä tiedon jakaminen, yhteistyö Kainuun yrittäjien kanssa jne. yhteistyössä TE-toimiston työkykykoordinaattorin kanssa (TAVOITE 4.).

Aikataulu: v. 2017–2018, yhteistyömuodoista sopiminen v. 2017, aktiivinen toiminta v. 2018.
Vastuhenkilöt: hanketoimijat yhdessä TE-toimiston henkilöstön (erityisesti työkykykoordinaattorin) kanssa.

- TULOKSET JA VAIKUTUKSET

Hankkeen tuloksena saadaan:

- Osatyökykyisten hoidon ja kuntoutuksen tarve tunnustetaan varhaisessa vaiheessa (*herätteet), asiakas ohjataan hoitoon ja kuntoutukseen oikea-aikaisesti ja nopeasti, hoito ja kuntoutus sekä työkyvyn tukitoimenpiteet toteutetaan riittävästi, nopeasti, oikea-aikaisesti, saumattomasti ja tarkoituksenmukaisesti.
- Toimijoiden työkyvyn tukeen liittyvä osaaminen on vahvistunut.
- Kokonaisvaltainen osatyökykyisen toimintamalli on kuvattu ja käytössä niin työttömän osatyökykyisen kuin Kainuun soten henkilöstön osatyökykyisen työntekijän osalta.
- Yhteistyö eri toimijoiden välillä toimii hyvin. Toimijoiden välinen tiedonsiirto on mahdollista tietosuoja huomioiden.
- Työkyvyn tuen palveluketjujen jokaisella kohdalla on omistaja ja koordinaatiovastuutaho on määritelty.
- Kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmätoimintamallin mukaisen toiminnan tarve on tunnistettu ja mahdollinen toiminta on käynnistetty tarvearvion perusteella.
- Kainuussa toimii koulutettuja työkykykoordinaattoreita ja heidän työpanostaan osataan hyödyntää osatyökykyisen kuntoutuksen ja työllistymisen poluilla.

Pitkän aikajänteen vaikutukset

- Hankkeessa luodut vakiintuneet osatyökykyisen työkyvyn tukemisen toimintamallit ja palveluketjut ovat käytössä.
- Eri toimijoiden ja palvelun tuottajien roolit ja vastuut ovat selkeät.
- Toiminta tapahtuu asiakaslähtöisesti.
- Osatyökykyiset palaavat työhön tai työllistyvät nykyistä useammin, työelämän houkuttelevuus on kasvanut ja motivaatio koulutuksen, valmennuksen tai kuntoutuksen kautta työelämään siirtymiseen on lisääntynyt.
- Asiakkaille on löytynyt elämäntilanteeseen, työ- ja toimintakykyyn sopiva palvelu, mikäli hän ei ole sijoittunut työmarkkinoille.
- Työpaikat tuntevat osatyökykyisen työllistämisen tuet, näkevät osatyökykyiset voimavarana ja rekrytoivat heitä.

- HANKKEEN KUSTANNUSARVIO JA RAHOITUSSUUNNITELMA

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hankkeen kokonaisbudjetti on 258 600 euroa, josta valtion-avustus on 80 % (206 880 euroa) ja Kainuun soten omarahoitus osuus on 20 % (51 720 euroa). Liitteessä 9. on hankkeelle laadittu meno ja rahoitussuunnitelma.

- HANKKEEN VIESTINTÄSUUNNITELMA

Hankkeen ydin viesti on: *Kainuu tarvitsee jokaisen työikäisen käsiparia nyt ja tulevaisuudessa.*

OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hankkeen viestintää toteutetaan valtakunnallisesti ja alueellisesti koko hankkeen ajan. Valtakunnallisesta viestinnästä vastaa STM. Maakunnallisen viestinnän vastuuhenkilönä toimii projektipäällikkö, josta tieto on välitetty STM:n Anne Koskelalle ja Aki Tetrille.

Valtakunnallinen viestintä

Valtakunnallisesta OTE-viestinnästä vastaavat sosiaali- ja terveysministeriö sekä alueellisia koikeiluhankkeita koordinoivat Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL ja Työterveyslaitos TTL. Valtakunnallisen viestinnän pääkanavia ovat verkkopalvelut www.stm.fi, www.thl.fi ja www.ttl.fi. Sosiaalista mediaa käytetään varsinkin ajankohtaisten asioiden ja uutisten jakeluun sekä eri tapahtumien aikana. Twitterissä aihetunnisteemme (hashtag) on #OTEhanke. OTE-hankkeen uutisia julkaistaan muun muassa näillä tileillä: [@STM_Uutiset](https://twitter.com/STM_Uutiset) [@PaiviWiro](https://twitter.com/PaiviWiro)

- Sosiaali- ja terveysministeriössä on laadittu OTE-hankkeen valtakunnallista viestintää varten viestintäsuunnitelma: [OTE-hankkeen viestintäsuunnitelma](#) Kaikkien kärkihankkeiden yhteisenä viestintäverkostona on Facebook-ryhmä: [Hyvinvoinnin ja terveyden kärkihankkeiden viestintäverkosto](#) (STM 2017b).

Alueellinen viestintä

Alueellista viestintää toteutetaan ohjaus- ja projektiryhmille, työkykykoordinaattoriverkostolle, alueen työnantajille, kunnille ja kansalaiselle taulukon 3. mukaisesti. Alueellinen viestintä tapahtuu Kainuun soten Internetsivujen <https://sote.kainuu.fi/node/1> erityisesti kehittämishanke sivujen <https://sote.kainuu.fi/ote-polut-kuntoon> kautta sekä sisäisen Kainuun soten intran kautta. Sosiaalista mediaa käytetään ajankohtaisten asioiden ja uutisten tiedottamisen välineenä. Twitterissä aihetunnisteena on @OteMaakunnassa ja facebookissa OteMaakunnassa. Lisäksi hanke hyödyntää viestinnässä Kainuun soten hyvinvoivaKainuu facebook sivuja. Lisäksi innostetaan jo valmennettuja (Kuntaliiton InnoSi hankkeessa) yhteisöreporttereja tuottamaan videoklippejä mm. osatyökykyisten elämästä.

Kohderyhmä Maakunnallisesti	Tavoite	Ydinviesti	Esimerkit, perustelut
Ohjausryhmä	Hankeen etenemisen raportointi, hankkeen kokonaisarviointi.	Kainuussa tarvitaan jatkuvan työikäisen käsiparia nyt ja tulevaisuudessa.	Yhteisöreportterit, sähköposti ja Lync viestinnän välineinä sekä säännölliset kokoukset (noin 3 kk välein) ja hankesavuosisiraportointi x3 vuodessa. Yhteys hallinnollisesti Kainuun soteen ja Kainuun maakuntaan sekä uuteen maakuntaan ja -soteen.
Projektiryhmät	Verkostoituminen, Osaamisen ja tiedon lisääminen. Vaikuttavuuden lisääminen.	Palvelut oikein suuntaamalla edistetään osatyökykyisten työllistymistä vahvasti monialaisessa yhteistyössä.	Säännölliset tapaamiset. Sähköposti ja Lync viestinnän välineinä. Kaima.
Työkykykoordinaattori verkosto	Asiantuntijuuden lisääminen ja yhteistyön luominen maakuntaan	Vahvistetaan Kainuulaisien osaamista ja verkostotyöskentely taitoja.	Sähköposti, some, tapaamisissa kasvotusten kommunikointi. Tiedottaminen tulevasta paikallisesta koulutuksesta, tiedon jako ja verkostotapaamisista jne. tiedottaminen.
Työnantajat	Tiedon lisääminen osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuuksista. Asenteisiin vaikuttaminen.	Osatyökykyisissä on valtavasti potentiaalia joka oikein suunnattuna on arvokasta pääomaa työnantajalle Osatyökykyiset ovat arvokasta työvoimaa ja heitä tukemalla Kainuu menestyy.	Sähköposti, some, paikallislehdet + radiot. Erityisesti maakunnalliset asiat ja STM:n tuottaman valtakunnallisen tiedon välitys alueellisesti.
Kunnat	Vaikuttaminen strategiaan ja talouteen.	Kunta hyötyy panostamalla osatyökykyisten oikea-aikaiseen hoitoon ja kuntoutumiseen sekä työllistymisen tukemiseen.	Sähköposti, some, infotilaisuudet ja tapaamiset.
Kansalainen	Aktiivinen kansalainen tietoa lisäämällä. Kaikkien Kainuun maakuntalaisten tavoittaminen.	Aktiivisella osallistumisella voit vaikuttaa palvelujen kehittämiseen. Olet tärkeä Kainuulainen työntekijä!	Facebook, Twitter, omasote? yhteistyötahojen sisäiset sähköiset viestintäkanavat, paikallislehdet + radiot.
Osatyökykyinen työtön tai työssä oleva (erityisesti Soten työntekijä)	Tiedon lisääminen mm. osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuuksista, tuista.	Olet tärkeä työntekijä, osaamistasi arvostetaan	Kaima, some, paikallislehdet + radiot

Taulukko 3. Alueellinen viestintä

- HANKKETOIMINNAN RISKIT JA RISKIEN HALLINTA

Hankkeen riskit on arvioitu SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analyysimenetelmän avulla. Riskianalyysin jälkeen on laadittu toimenpidesuunnitelma riskien välttämiseksi, Taulukko 4.

Riski	Riskin minimointiin tähtäävät toimenpiteet
Aikataulu	<u>Hanke aikataulutetaan välitavoitteiden mukaan.</u> Hankesuunnittelijat, ohjausryhmä sekä muut hanketoimijat seuraavat aktiivisesti aikataulun toteutumista ja vie hanketta suunnitelman mukaisesti eteenpäin.
Viestintä	Tarkka, ajassa elävä viestintäsuunnitelma, jota noudatetaan. Projektipäällikkö vastaa viestintäsuunnitelman toteuttamisesta, hanketoimijat ja kumppanit toteuttavat tahoillaan viestintää. Viestintään riittävän usein ja säännöllisesti sekä käytetään erilaisia viestintävälineitä ja -tapoja. Viestinnässä toteutetaan avoimuutta ja dialogisuutta.
Henkilöstö	Ammattitaitoinen hankehenkilöstö, joka on perehdytetty hyvin. Hankehenkilöstö toimii osana Kainuun sotea organisaation sisällä yhteistyössä eri vastualueiden kanssa. Hankkeen hallinnoinnista vastaava KS-yksikkö on hankehenkilöstön tukena ja reflektioijana. <u>Operatiivisen toiminnan henkilöstö osallistetaan kehittämistyöhön aktiivisella dialogisella yhteistyöllä. Yksiköiden esimiehet huolehtivat yksiköidensä henkilöstön sitoutumisesta hanketyöskentelyyn. Yhteistyöverkostot ovat sitoutuneet hankkeen tavoitteisiin ja omalla aktiivisella toiminnalla ja osallistumisella hanketyöskentelyyn edistävät hanketavoitteiden toteutumista.</u>
Dokumentointi	Monialaisesti laadittu hankesuunnitelma. Systemaattinen dokumentointi alusta alkaen tietokatkosten estämiseksi. Tarkka toimintasuunnitelma, jota noudatetaan. Säännöllinen raportointi STM:lle hankkeen etenemisestä, samoin Kainuun sotella KS-yksikölle. Aikaisemmin Kainuun eri verkostoissa laadittujen osatyökykyisen toimintamallien ja ohjeiden hyödyntäminen hankkeessa. STM:n valtakunnallisen OTE-hanke materiaalin hyödyntäminen hankkeessa. Viestintään tuki Kainuun sotelta ja STM:ltä.
Hallinnointi	Kainuun soten KS-yksikön kokemus hankehallinnoinnista hyvin tuloksin vähentää hallinnointiriskiä. Oikea-aikaiset, riittävän yksiselitteiset ohjeet ja hanketapaamiset (STM/AVI) tukevat hallinnoinnin onnistumista. Keskusteluyhteys STM/AVI on sujuvaa. Valtakunnallinen hanke, kokeilualueiden tapaamiset ja verkostoituminen edistää hankkeen etenemistä. Hyvin toimiva maakunnallinen yhteistyö tukee hankkeen toteutumista ja hankkeen tuloksena syntyvien toimintamallien sekä hoito- ja palveluketjujen integrointia tulevaan maakunta ja sote uudistukseen. Ohjausryhmän säännölliset kokoukset tukevat hankkeen tavoitteiden täyttymistä.
Sitoutuminen	Hanketyöntekijöiden sitoutuminen hanketyöhön edistetään hyvällä vakituisen KS-yksikön tuella sekä hyvän työyhteisön ja työhyvinvoinnin edistämisellä. <u>Ohjaus-, projekti- ja työryhmät sidotaan hankkeeseen dialogilla hankkeen merkityksellisyydestä ja tulosten/onnistumisen vaikutusten perustelulla.</u> Hankkeen aktiivinen julkisuudessa oleminen, avoimuus tukee toimijoiden sitoutumista hankkeeseen. <u>Tarvittavat päätökset viedään asianomaiseen päätöksentekoon mahdollisimman pian.</u>
Osaaminen	Ammattitaitoinen hankehenkilöstö, heidän vastuunsa osaamisensa ja ammatillisuutensa ylläpitämisestä pienentävät hallinnoinnin epäonnistumista. Työkykykoordinaattorikoulutuksen avulla osaamisen vahvistaminen maakunnallisesti. Aikaisemmin koulutuksista saadun osaamisen ja tiedon hyödyntäminen hankkeen tavoitteiden toteutumisessa.
Hankkeen toimenpiteet	Riittävän yksityiskohtainen toimintasuunnitelma, jossa on kuvattu tarkasti hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet sekä aikataulu. Uusien, innovatiivisten toimintatapojen kokeilut tukevat hanketavoitteiden toteutumista. Säännöllinen sisäinen ja ulkoinen arviointi ehkäisee hankkeen epäonnistumista.
Taloudelliset riskit	Hankkeen budjettia noudatetaan. Riski pieni, koska organisaatiolla hyvä taloushallinnon seurantalajärjestelmä, ja vuosien kokemus hyvästä hankkeiden taloudenpidosta. Omaisuusvahingot minimoidaan huolellisella hankehenkilöstön toiminnalla suojella mm. hanketyössä välttämättömä irtaimistoa.

Taulukko 4 . Toimenpidesuunnitelma riskien välttämiseksi

- HANKKEEN LAADUNVARMISTAMINEN

o Tavoitteiden toteutumisen seuranta ja toiminnan arviointi

Hankkeen ulkoisesta arvioinnista vastaa Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos. Hankkeen toteuttajat osallistuvat arviointiin THL:n osoittamalla tavalla. Hanketoteuttajat ovat sitoutuneet THL:n koordinoimana mm. tarkentamaan hankkeen lähtötilannetta, tavoitteita, toimenpiteitä ja tuloksia, määrittämään tulosindikaattorit hankkeelle ja toimittamaan THL:lle sen arvioinnissa tarvitseman tiedon. THL on laatinut koordinaatiohankkeen toimesta kokeilualueille suunnatun webropol-kyselyn, jonka tavoitteena on kartoittaa nykytilannetta osatyökykyisten hoidon ja kuntoutuksen toimintoihin liittyen ja kerätä tietoa kokeiluhankkeiden aloitustilanteesta. Kysely uusitaan hankkeen loppuessa alueella tapahtuneiden muutosten arvioimiseksi.

Hankkeessa tehdään sisäistä arviointia koko hankkeen ajan STM:n sähköisenraportoinnin yhteydessä noin kerran kuukaudessa. Oleellista itsearviointia on mm. hankkeen eteneminen aikataulussa, budjetissa pysyminen, hankkeen tavoitteiden ja toimenpiteiden saavuttaminen ja pidemmällä aikajänteellä toimintamallien juurtuminen. Kaikkia Kainuun hankkeita tarkastellaan myös hyvinvoinnin ja terveyden tasa-arvon näkökulmasta. Uudet kehitettävät toimintatavat eivät saa eriarvoistaa asiakkaita /kuntalaisia. Hankkeen arviointia tekevät hankkeen ohjausryhmä, asiakasryhmät sekä hanketyössä mukana olevat muut toimijat.

Hankkeen raportointi

Hankkeen projektipäällikkö kokoaa kuukausittain STM:lle valtioneuvoston sähköiseen raportointijärjestelmään (Hankesalkku) kirjallisen raportin hankkeen etenemisestä. Tämän lisäksi projektipäällikkö raportoi Kainuun sotien KS-yksikön kehittämisjohtajalle osavuosi- ja vuosiraportin toiminnan seuraamiseksi kolme kertaa vuodessa. Projektipäällikkö kokoaa toimintasuunnitelman pohjalta erillistä hankeraporttia koko hankkeen ajan. Hankkeen päätyttyä laaditaan loppuraportti, jossa kuvataan hankkeen kokonaistoteutuminen.

o Hankkeen dokumentoinnin hallinta

Projektipäällikkö vastaa hankkeen dokumentoinnista ja toteuttaa hankkeen arkistointia yhdessä hankesihteerin kanssa Kainuun sotien arkistointiohjeiden mukaisesti.

- TOIMINNAN JATKUMINEN HANKKEEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Hankkeessa on syntynyt pysyvät osatyökykyisen työttömän - ja Kainuun sotien osatyökykyisen työntekijän työkyvyntuen toimintamallit ovat käytössä ja niitä edelleen kehitetään hankkeen aikana syntyneissä tai edeltävästi perustetuissa verkostoissa. Toimintamalleja voidaan hyödyntää myös muiden työnantajien työntekijöiden työkyvyntukemiseen mm. työkykykoordinaattoriverkoston avulla. Kainuun sote on nopeuttanut ja sujuvoittanut palvelutarjoajan näkökulmasta hoito- ja palveluketjuja, niin mielenterveys- ja sairauksien kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta sekä alkanut kehittämään myös muiden sairauksien osalta palveluketjujen sujuvuutta ja nopeutumista Kainuun sotien sisäisissä verkostoissa. Hankkeen aikana syntyneet toimintamallit sekä hoito- ja palveluketjut on integroitu maakunta ja sote uudistukseen, joiden juurruttamista edelleen jatketaan. Jatkovana toimintana mietitään uusia mahdollisuuksia ja keinoja osatyökykyisten työllistämiseksi Kainuussa. Hankkeen aikaista yhteistyötä yrittäjien ja muiden alueen työnantajien

kanssa jatketaan TE-toimiston ja työkykykoordinaattoriverkoston kautta. Alueella toimii työkykykoordinaattoriverkosto, jonka koollekutsuja ja yhteyshenkilö on määritetty.

LÄHTEET

Eläketurvakeskus (ETK 2017). Suomen työeläkkeensaajat. <http://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat-ja-vakuutetut/tyoelakkeensaajat/>. Luettu 26.6.2017. Päivitetty 29.5.2017.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote 2017). OTE - Polut kuntoon <https://sote.kainuu.fi/ote-polut-kuntoon> Luettu 3.5.2017. Ei päivitetty tietoja.

Alatalo E. (2017) Kainuun Työterveys -liikelaitoksen tilastot työterveysneuvotteluiden määristä.

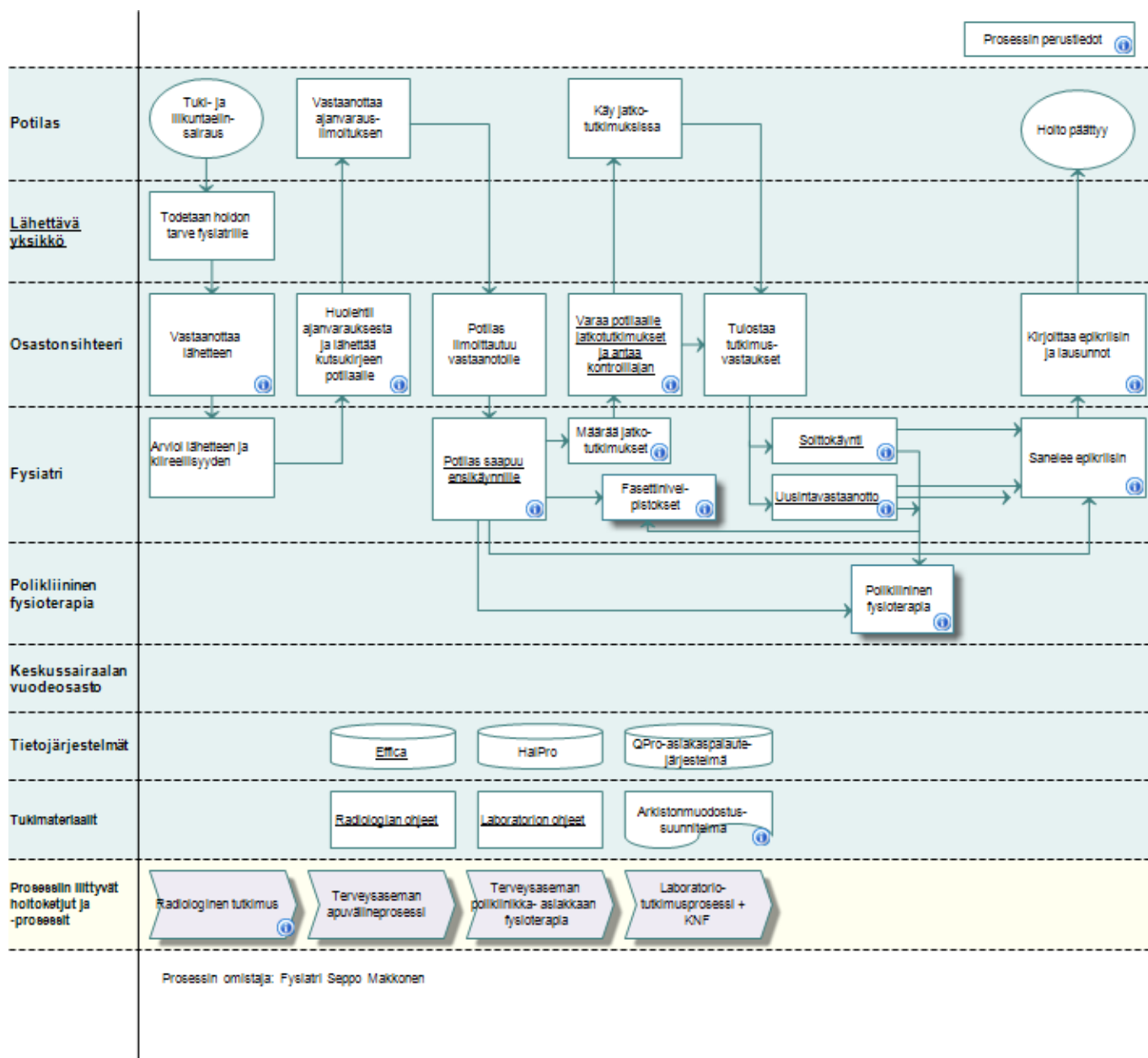
Sosiaali ja terveysministeriö (STM 2017a). <http://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys> Luettu 22.5.2017. Ei päivitetty tietoja.

Sosiaali ja terveysministeriö (STM 2017b) OTE-kärkihankkeen viestintä. <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys/viestinta> Luettu 29.5.2017. Ei päivitetty tietoja.

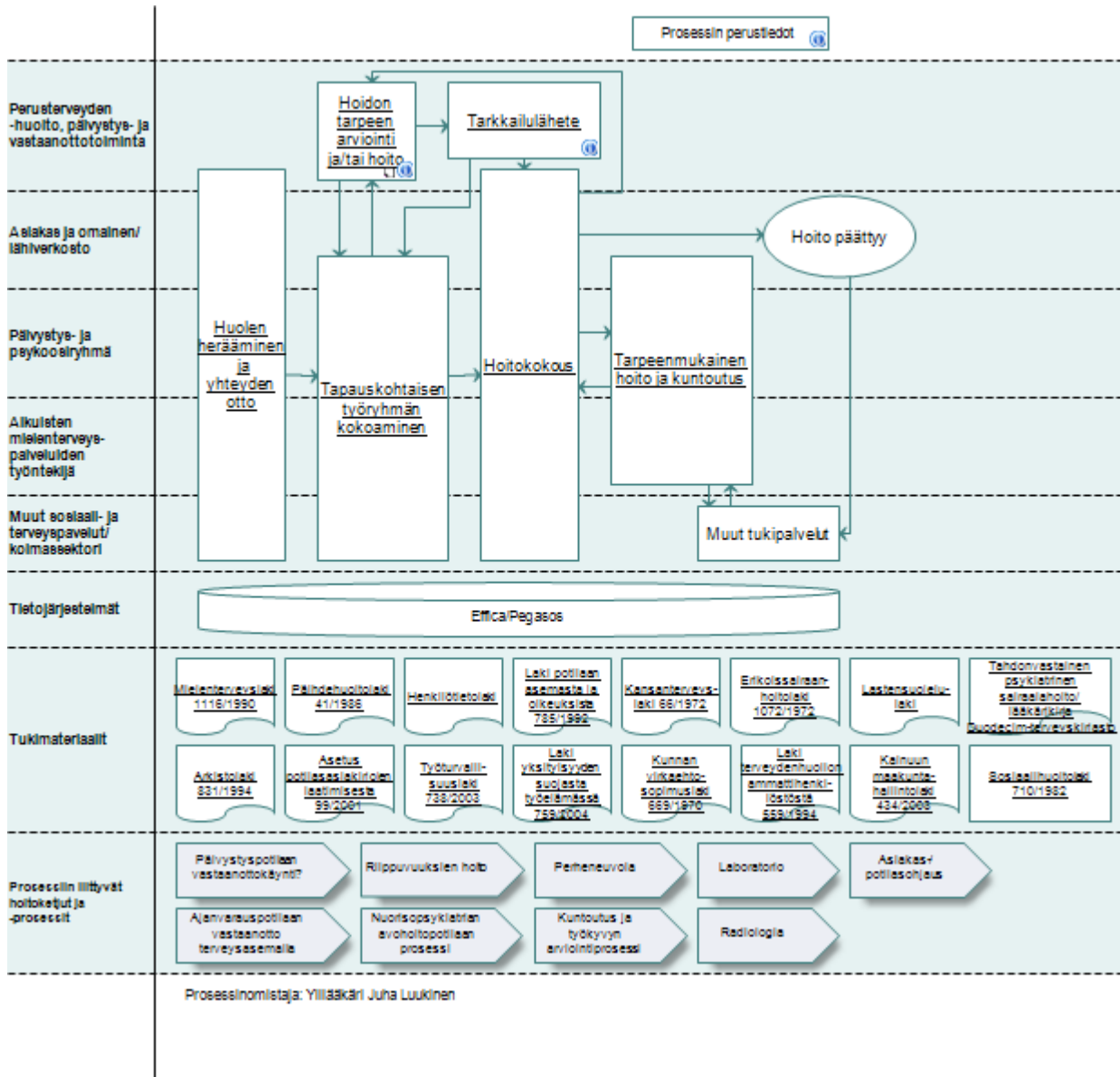
LIITTEET

LIITE 1. Päätös valtionavustuksen myöntämisestä

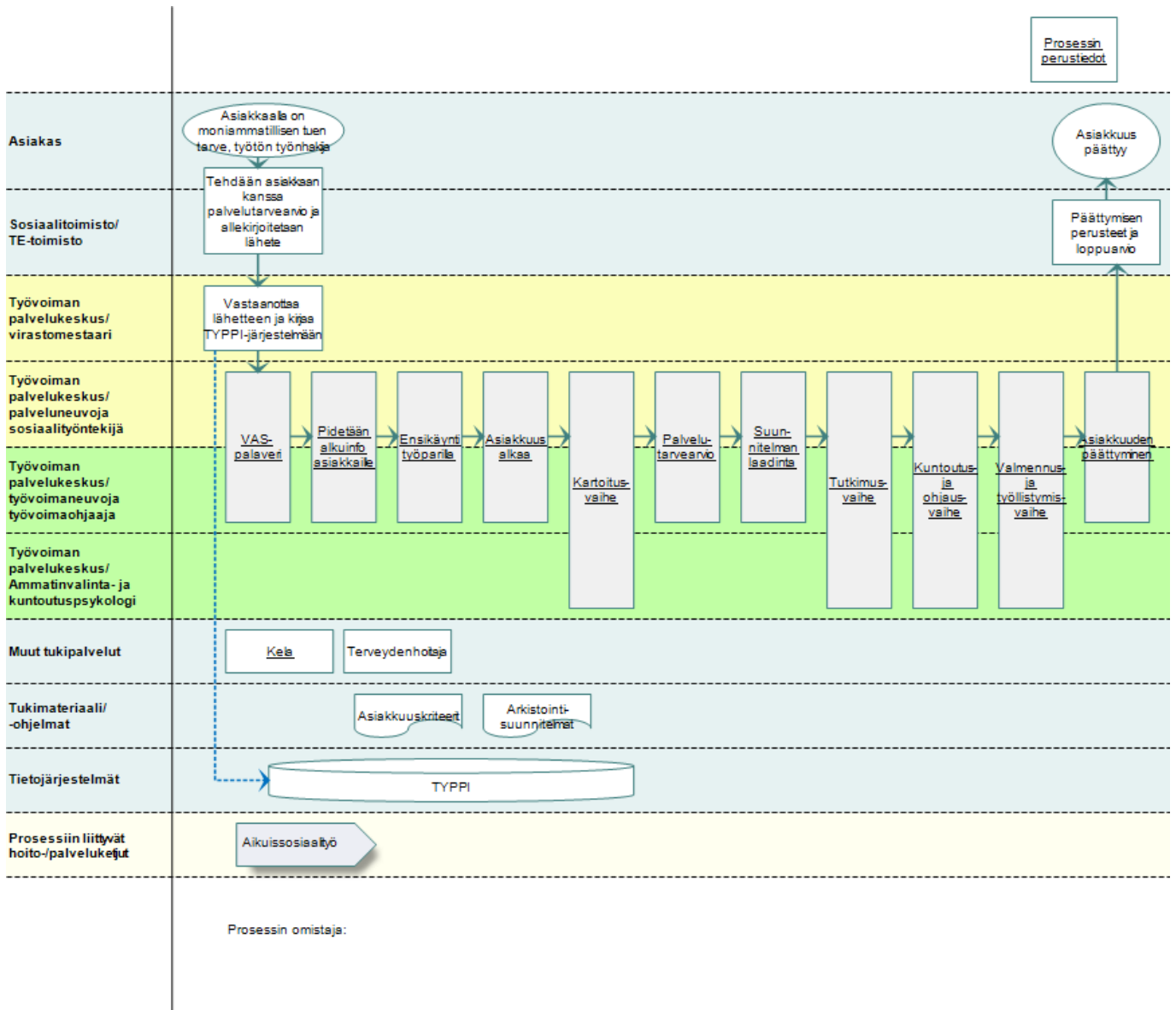
LIITE 2. Fysiatrien tutkimus ja hoito



Liite 3. Mielenterveysasiakkaan tarpeenmukainen hoito

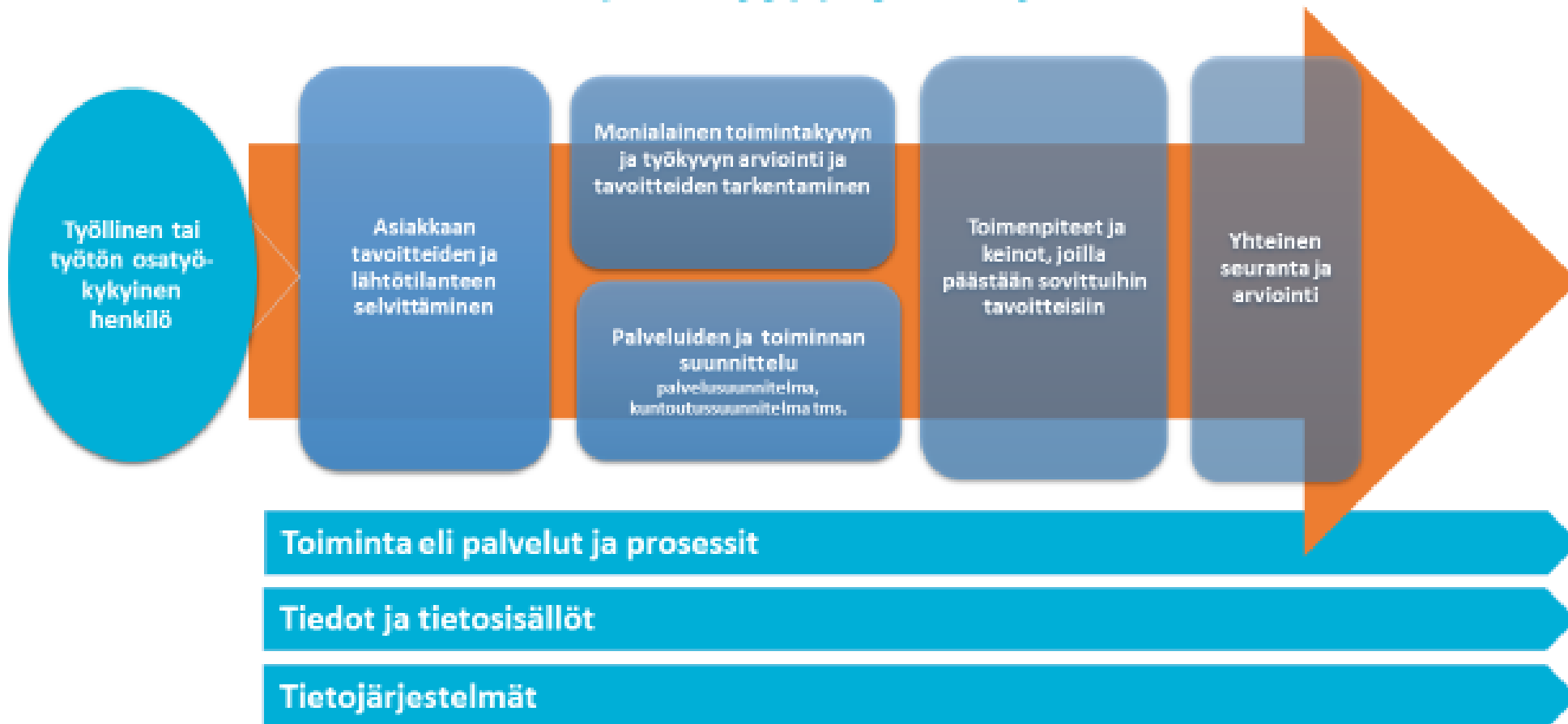


LIITE 5. Kainuun työvoiman palvelukeskuksen asiakasprosessin, aikuissosiaalityö.



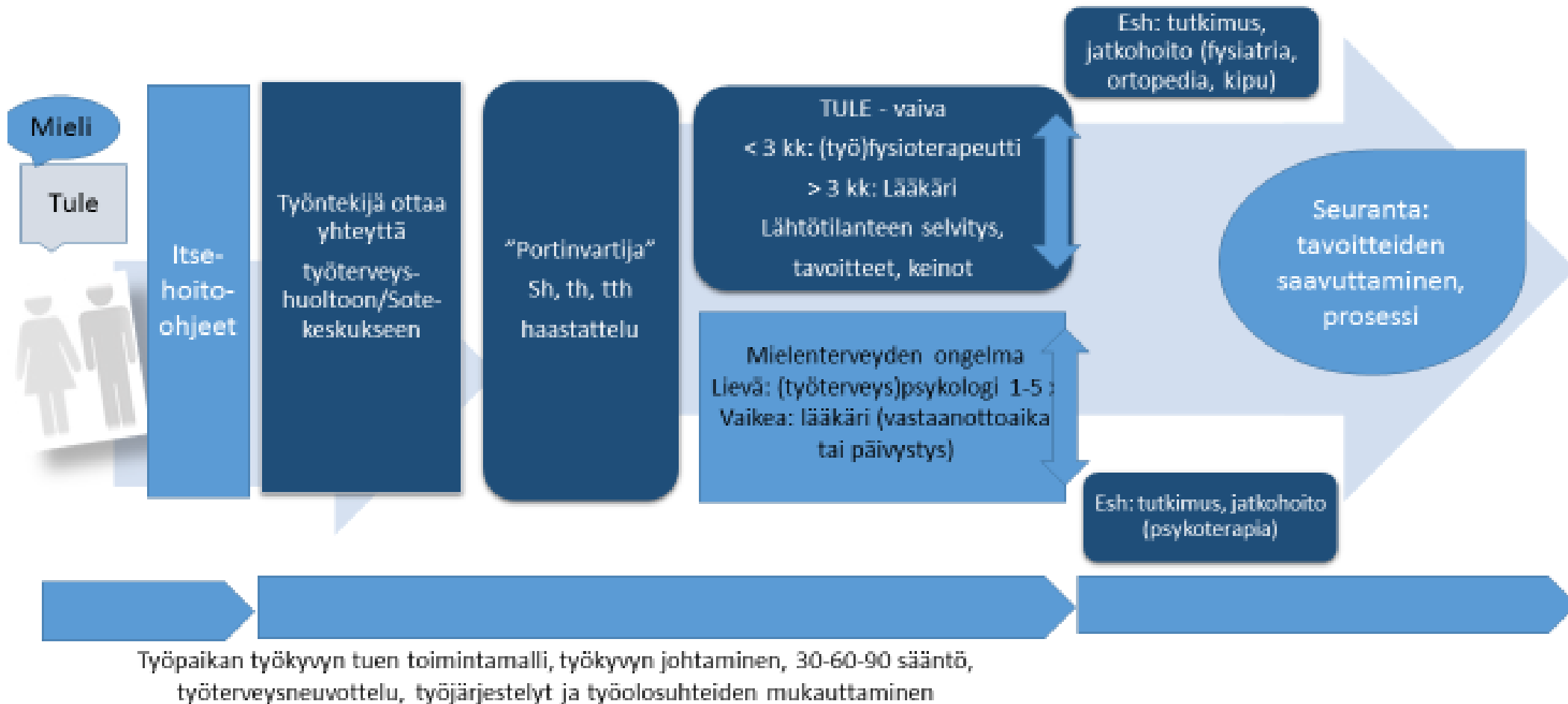
LIITE 6. Prototyypit

Toimintamallin prototyyppi ja siirtymät



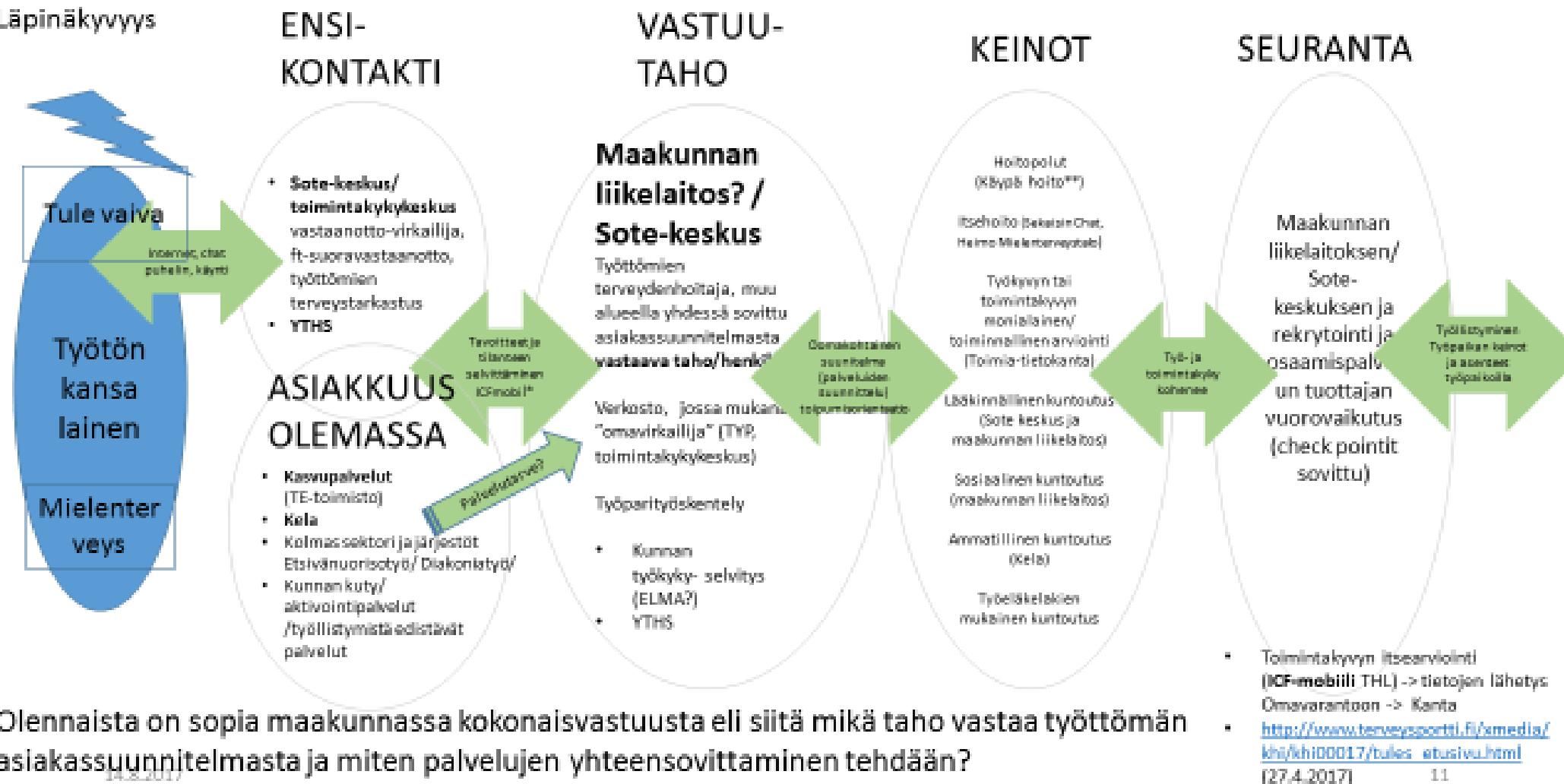
LIITE 7. Prototyypä, työssä olevan henkilön osalta

Työssä olevan henkilön prosessi – TULE ja MIELI



Liite 8. Prototyyppi, työn osatyökykyinen

Matalankynnyksen palvelu
Itsehoidon mahdollisuudet
Läpinäkyvyys



LIITE 9. Hankkeen menot ja rahoitus



HANKKEEN MENOT JA RAHOITUS

HAKIJA JA HANKE

Hakija	Kalnun acelaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä
Hankkeen (ja/tai kehittämisoston) nimi	OTE maakuntaan - Polut hoitoon ja kuntoutukseen

Huom! Lomake laskee automaattisesti sinisellä olevat summarivit, kun vuosikohtaiset ja yksityiskohtaisemmat tiedot on vety lomakkeeseen.

MENOT JA RAHOITUS

	Vuosi	Vuosi	Vuosi	Yhteensä
		2 017	2 018	
Henkilöstömenot, josta	0	79 800	88 700	168 500
Projektin palkattava henkilöstö		79 800	88 700	168 500
Työpanoksen siffo				0
Palvelujen ostot yhteensä, josta	0	36 500	36 800	73 300
Toimisto-, pankki- ja asiantuntijapalvelut		26 000	26 300	52 300
Painatukset ja ilmoitukset		1 000	1 000	2 000
Majoitus- ja ravitsemuspalvelut		2 300	2 300	4 600
Markkinointi- ja kuljetuspalvelut		4 800	4 800	9 600
Koulutus- ja kulttuuripalvelut		1 200	1 200	2 400
Muut palvelujen ostot		1 200	1 200	2 400
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		5 800	1 400	7 200
Vuokrat		4 800	4 800	9 600
Investointimenot yhteensä, josta	0	0	0	0
Aineettomat hyödykkeet				0
Koneet ja kalusto				0
Muut investointimenot				0
Muut menot				0
Menot yhteensä = Kokonaiskustannukset	0	126 900	131 700	258 600
- Valtionavustukseen oikeuttamattomat kustannukset				0
- Tulorahoitus				0
- Muu kuin julkinen rahoitus				0
Valtionavustukseen oikeuttavat kustannukset	0	126 900	131 700	258 600
Hanketoimijoiden oma rahoitusosuus		25 360	26 340	51 720
Muu julkinen rahoitus				0
Haettava valtionavustus	0	101 520	105 360	206 880

ALLEKIRJOITUS

Palkka ja aika
Kajaani 11.1.2017

Allekirjoitus ja tehtäväpäämike

Maria Pikkariainen, kehittämisjohtaja

Liite 9



Kainuun sosiaali- ja
terveydenhuollon kuntayhtymä

Pöytäkirja 3/2018

1 (2)

Käsitellyt asiat:

1 Kokouksen avaus

Susanna Mikkonen avasi tilaisuuden ja toivotti kaikki tervetulleiksi.

18. KUMOUS menetelmän esittely ja ohjaus

Nina Olin ja Laura Seppänen Työterveyslaitokselta esittelivät itsensä ja opastivat Kumous –työkalun käytön (liite 1, Kumous työkirja). Nina ja Laura toimivat tilaisuuden fasilisaattoreina.

19. Arvioitavan asian esittely

Susanna Mikkonen esitteli tähän mennessä kehitellyn Kainuun työttömän osatyökykyisen palvelumalliprosessin (liite 2; johdanto ja esittely Powerpoint). Esittely sisälsi johdantoa siihen millaisin perustein kyseiseen toimintamalliin on päädytty. Toimintamallia on työstetty yhdessä suunnittelutyöhön valtuutetun projektiryhmän kanssa. Esittely sisälsi myös kokemusasiantuntijan kokemuksia työttömän osatyökykyisen kokemuksista.

Arvioitava malli on tiivistetyksi kuvattuna monialainen yhteistyö toimintamalli, jonka tueksi tehdään graafinen kuvaus. Graafinen kuvaus on sellainen, jolla kyetään asiakaslähtöisesti arvioimaan asiakkaan tilannetta ja erityisesti sitä, tarvitaanko monialaisen toimijaryhmän arviota asiakkaan tilanteesta. Monialaiset toimijaryhmät olisivat kuntokohtaisesti rakennettavia ja niiden rakentamiseen voidaan käyttää OTE –hankkeen pilotoimaa KunnonSyyni –kokeilun tuloksia apuna.

20. Sisäringin arviointi

Sisäringissä rakennettua työttömän osatyökykyisen toimintamallia arvioi projektiryhmän jäseniä, sekä KunnonSyyni –pilotointiin osallistuneita henkilöitä. Sisäringi arvioi kokeilua Kumous –raamituksen avulla (liite 3, arviointikysymykset sisärinkiläisille).

Arviointi tuotti hyvää keskustelua mallin toimivuudesta osatyökykyisen kannalta, työntekijän kannalta, väestön kannalta, maineen kannalta, sekä palveluiden yhteensovittamisen kannalta. Monialainen toimintamalli koettiin asiakkaan asioita edistävänä, yhteistyötä rakentavana, työllistämistä edistävänä, työntekijäresursseja tehostavana, Kainuun mainetta kohentavana. Nykyiseen toimintaympäristöön soveltaminen vaatii tietoisuuden lisäämistä, toiminnan juurruttamista, toiminnan sääntöjen sopimista, sekä johdon sitoutumista. (liite 4, tiivistelmä vastauksista)

21. Ulkokehän arviointi

Ulkokehä muodostui ohjausryhmän jäsenistä. Ulkokehä arvioi monialaista toimintamallia Kumous –raamituksen mukaisten kysymysten pohjalta (liite 3, arviointikysymykset ulkokehälle).

Keskustelua käytiin siitä, mitä toimintamallista opittiin, mitä mallille pitää seuraavaksi tehdä, miten sitä voisi levittää ja lopuksi jokainen ulkokehän henkilö sai halutessaan vastata kysymykseen: ”mitä sinä voit tehdä asian edistämiseksi?”. (liite 4, tiivistelmä vastauksista).

Arviointi tuotti hyvää palautetta asiakkaan äänen kuulumisen tärkeydestä, monialaisen yhteistyöryhmätyöskentelyn tärkeydestä asiakkaan nopean avun saavuttamiseksi, osatyökykyisen työllistymismahdollisuuksista Kainuussa, yhteisestä tahtotilasta hoitaa maakunnallinen työttömyystilanne kuntoon, yhteistyön



mahdollisuuksista, sekä niistä haasteista, kuinka löytää ne asiakkaat joita toimintamallilla voidaan löytää.

Ulkokehän puheenjohtajat koostivat ulkokehän arviot kolmeen kategoriaan:

- 1) Mitä opittiin: Toimintamallia, eli monialaista yhteistyötä kannattaa jatkaa, sillä yhteistyössä on voimaa, monialaisella yhteistyöllä saadaan asiakkaan ääni kuuluviin, sekä todettiin, että Kainuussa on osaamista ja yhteistä tahtoa toimia yhdessä.
- 2) Kuinka vakiinnuttaa käytännöksi: Tehdään graafinen kuvaus, tehdään työttömyyteen liittyvät kustannukset näkyviksi perusteluksi monialaisen toiminnan hyötyjen perusteiksi. Toimintatavan hyödyt on tuotava esiin ja ymmärrettäväksi muillekin kuin sitä käyttävälle taholle. Henkilöstön osaamista on lisätävä, sekä tehtävä asennemuutostyötä. On myös pohdittava sitä, kuka toimintamallista ottaa vastuun, kun hanke loppuu.
- 3) Kuinka opittua voidaan levittää: Tarinoiden kautta, sekä julkisuuden avulla.

22. Sisäkehän loppuarviointi

Sisäkehä toi esiin toimintaterapeutin mahdollisuudet monialaisessa toimintamallissa. Toimintaterapeutin ammattitaitoa voisi hyödyntää nykyistä enemmän työttömän osatyökykyisen palvelupolussa, esimerkiksi silloin, kun joudutaan pohtimaan uudelleen koulutuksen mahdollisuutta.

Käytiin vielä yleistä keskustelua siitä, että Kainuussa on suunnitteilla jatkohankkeita, joissa voidaan hyödyntää OTE –hankkeen tuloksia ja jatkaa kesken jääneitä asioita. Keskusteltiin siitä, että OTE –hankkeen asiat tulisi sisällyttää tulevaan maakunta sote palvelulupaukseen.

Ulkokehän osallistujat antoivat lupauksia liittyen palvelulupaukseen, asian viemiseen käytännön asiakastyöhön, koulutustarjottimen suunnitteluun, sekä Kainuun yrittäjien tietoisuuteen.

23. Tilaisuuden päätös

Niina Olin, Laura Seppänen päättivät Kumous –palaverin, Susanna Mikkonen kiitti ansiokkaasti toiminutta työryhmää. OTE –hanke sai paljon näkökulmaa siihen, kuinka hanke voi edistää työttömän osatyökykyisen palvelupolkua Kainuussa.

Kajaanissa 20.8.2018

Liite 10



Kainuun sosiaali- ja
terveydenhuollon kuntayhtymä

23.10.2017

1 (1)

Laatija(t)

Anna-Kaisa Heinistö

Ohjausryhmän kokoonpano OTE Maakunnassa -Polut kuntoon -hanke

Mikäli ohjausryhmän varsinainenjäsen on estynyt osallistumaan ohjausryhmän kokoukseen pyydetään häntä välittämään kokouskutsu varajäsenelle.

Organisaatio	Varsinainenjäsen + sähköposti	Varajäsen + sähköposti
STM	Ritva Partinen	Ei varahenkilöä
Kainuun sote hallituksen jäsen	ei ole nimetty	ei ole nimetty
Kainuun Liitto	Paula Karppinen	Helena Aaltonen
Kela	Anja Ojanen	Kari Kaleton
TYP	Anne Huotari	Tuula Parviainen
TE-toimisto	Tiina Veijola	Kati Kemppainen
Kajaanin amk	Irene Salomäki	Jaana Kemppainen
KAO	Petra Tolonen	Raimo Sivonen
Kainuun Yrittäjät	Tapio Väättäinen	Reijo Moilanen
Kainuun Työterveys-liikelitos	Eija Alatalo	Aija Juntunen

Kainuun sote/ KS-yksikkö	Marita Pikkarainen	Marja-Liisa Ruokolainen
Kainuun sote/ henkilöstöhallinto	Riitta Uhrman	Eeva-Leena Ylimäki
Kainuun sote/ TESA	Arja Horto	Marjut Hovinen
Kainuun sote/ vanhuspalvelut	Eija Tolonen	Jaana Mäklin
Kainuun sote/ Aikuissosiaalipalvelut	Päivi Ahola-Anttonen	Eija Pohjola

Liite 11

Sähköpostikyselyt (2) kansanterveyshoitajille / työttömän terveystarkastuksia tekeville (N=7) vastausprosentti 58%, toinen kysely (N2)

Lähes samat ihmiset vastasivat molempiin kysymyksiin

Kooste:

- 1) kokemukset terveystarkastusten tekemisestä oli että työ koettiin arvokkaaksi, mutta erittäin haastavaksi tehtäväksi. Tehdyt työikävuodet vaikutti vastaajien kokemukseen onnistua työttömän terveystarkastuksesta henkilötasolla, mutta maakunnallisesti ajateltuna henkilökohtaisella osaamisella ei ollut niinkään painoarvoa. Tällä tarkoitan sitä, että toimivia toimijaverkostoja ja tietoa työttömän polun rakentumisen osa-alueista ei kaikilla ollut ja osa koki, että yhteinen tahtotila työttömien terveystarkastusten onnistumiseen ei ole päättäjillä olemassa. Kaikilla ei ollut tiedossa moniammatillista toimijaryhmää johon voisi ottaa yhteyttä silloin, jos koki ettei yksin osaa lähteä ratkaisemaan asiakkaan asioita. Yhteisen toimijaverkoston puute korostui kunnissa (ei Kuhmo ja Sotkamokin oli kohtalaisen hyvällä mallilla), Kajaanissa toimijaverkosto on jo hyvä, kuntoutuspolku oli hieman epäselvä Kajaanissa.
- 2) Työttömien terveystarkastukset koettiin toisaalta myös raskaiksi juurikin niiden asiakkaiden kohdalla, joilla oli paljon erilaisia terveydellisiä ja psyykkisiä ongelmia. Näissä tilanteissa toivottiin tietoa keihin asiantuntijoihin voi ottaa yhteyttä ja konkreettisia yhteystietoja, sekä kansanterveyshoitajien mahdollisuutta parityöskentelyyn. Asiantuntija vertaistuki koettiin tärkeäksi. Asiakkaan motivointi koettiin terveyspuolella haastavaksi, realististen tavoitteiden rakentaminen yksin oli vaikeaa ja koettiin, että vastuunottaminen asiakkaan tilanteen selvittämisestä oli vaikeaa, jos monialaista verkostoa ei ollut olemassa
- 3) Siirtymävaiheet asiakkaan polulla koettiin ”suden kuopiksi”. Vastuuhenkilöä ei useinkaan ole määritelty ja tiedon kulkeminen eri organisaatioiden välillä takkuaa. Hyvän lähetteen merkitys tiedon välityksessä oli tärkeä, jotta toivottu tieto oli selvä ja tiedon vaihto lähetteen avulla oli selkeää. Toisen organisaation yhteyshenkilöä ei ole määritelty ja se vaikeutti asiantuntijoiden työtä, sillä esimerkiksi ajan varaaminen toiseen organisaatioon saattoi olla vaikeaa asiantuntijalle.
- 4) Ammatillisen kuntoutuksen koulutus ja kuntoutusasioiden tietopaketti olisi tarpeen.

Liite 12

