

LOPPURAPORTTI

Työkyky käyttöön -hanke

Rovaniemen kaupunki, työllisyysyksikkö

21.11.2022

 **Työkykyohjelma**

1. Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	2
2. HANKKEEN TOIMENPITEET JA TULOKSET	5
3. HANKKEEN TOTEUTUS JA HANKKEEN TULOKSET	9
3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	9
3.1.1. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen (sis. työkyvyn tuen tiimin kehittäminen, asiakasvastaavamallin kehittäminen, työkyvyn tuen arviointi)	11
3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma)	15
3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	20
3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus	24
3.2. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi	25
3.2.1. Tulokset	29
3.3. Alihankintamalli	34
3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen	35
3.5. Seuranta ja arviointi	37
4. EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI	45
4.1. Tärkeimmät opit	45
4.2. Mitä seuraavaksi	46
4.3. Riskien toteutuminen	46
5. MISTÄ MATERIAALI LÖYTYY	48
6. LOPPUSANAT	49
7. LIITTEET	50

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

1. Johdanto

Lapista Työkyky käyttöön -hankkeen toteutukseen osallistui kaksi kuntaa Rovaniemi ja Kemijärvi. Hankkeen hallinnoijana oli Rovaniemen kaupungin työllisyysyksikkö. Varsinaiseen hanketiimiin kuuluivat hankesuunnitelman mukaan hankepäällikkö ja kolme työhönvalmentajaa. Lisäksi kuntien omarahoitusosuuden kattamiseksi kuuluivat Rovaniemeltä hankesihteeri (0,3htv), terveydenhoitaja (0,2htv), ohjaamon palveluohjaaja (0,25htv) sekä kaksi työntekijää sosiaali- ja vammaispalveluista (yht. 0,25htv) sekä Kemijärveltä työllisyyskoordinaattori (0,15htv) ja kuntoutussairaanhoidtaja (0,20htv). Kuntien sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalvelut sitoutuivat kehittämistyöhön laajemminkin, kuin vain työpanoksen siirron osalta. Hanke toteutettiin tiiviissä yhteistyössä kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa: TE-hallinto, työllisyyden kuntakokeilu, ELY-keskus, KELA, Ohjaamo ja Osaamo sekä työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu(TYP). Toimijaverkostoon tärkeänä osana kuuluivat myös työnantajat, oppilaitokset sekä kolmannen sektorin toimijat (järjestöt ml. säätiöt). Lisäksi tiivistä yhteistyötä tehtiin erityisesti paikallisen Tulevaisuuden SOTE-keskus -hankkeen kanssa.

Työkyky käyttöön -hankkeen tavoitteena oli rakentaa moniammatillinen palvelukokonaisuus osatyökykyisten tunnistamiseksi, työ- ja toimitakyvyn vahvistamiseksi sekä työllistymisen edistämiseksi. Lapissa haluttiin erityisesti vahvistaa voimavara- ja osaamiskeskeistä ajattelua ja viedä eteenpäin yhteiskunnallista muutosta siihen suuntaan, että jokaisella olisi oikeus ja mahdollisuus löytää omaa työkykyään vastaavaa työtä. Työkyky käyttöön -hanke integroi tulevaisuuden sote-keskusten palvelut muiden viranomaistahojen ja hallintokuntien palveluihin. Hankkeen kohderyhmänä olivat osatyökykyiset henkilöt. Hankkeen rahoitus tuli Sosiaali- ja terveysministeriön valtakunnallisesta Työkykyohjelmasta.

Hankkeen päätoteuttajana oli Rovaniemen kaupunki ja osatoteuttajana Kemijärven kaupunki. Hanketta hallinnoi Rovaniemen kaupungin elinvoimatoimialalla toimiva työllisyysyksikkö. Rovaniemen kaupunki vastasi hankkeen hallinnoinnista ja koordinoinnista ts. hankkeen taloushallintoon ja maksatushakemuksiin liittyvistä tehtävistä ja kokosi yhteen osatoteuttajan toimittamat talousraportoinnit. Rovaniemen kaupunki rekrytoi hankkeeseen hankepäällikön, joka vastasi hankkeen toteutuksesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Hankepäällikön vastuulla oli moniammatillisen yhteistyöverkoston rakentaminen ja kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi. Hankepäällikkö vastasi hankkeen taloudesta, valtionavustuksen käytöstä ehtojen ja ohjeiden mukaisesti sekä hankkeen hankkimien ostopalvelujen suunnittelusta ja kilpailutusten valmistelusta. Lisäksi hankepäällikkö vastasi hankkeen viestinnästä ja arvioinnista ja toimi lähiesimiehenä hankehenkilöstölle. Hankepäällikön työaika jakaantui suunnitelmassa noin 70% Rovaniemen kaupungille ja noin 30% Kemijärven kaupungille.

Lisäksi Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden hankesihteeri työskenteli hankkeelle 30% työajalla. Hankesihteeri avusti hankepäällikköä hankkeen talouden suunnittelussa ja seurannassa sekä maksatushakemusten laatimisessa ja hankintojen kilpailuttamisessa. Hankkeen asiakastyön resurssista (3 työhönvalmentajaa) kaksi sijoittui Rovaniemen kaupungille ja yksi Kemijärven kaupungille. Työhönvalmentajat toteuttivat työssään tuetun työllistymisen laatuksiteereitä.

Hankkeeseen saatiin rahoituspäätös 19.10.2020 ja hankkeen toiminta alkoi vuoden 2021 alussa ja päättyi vuoden 2022 lopussa. Kemijärvi irtisanoutui hankkeesta kesäkuussa 2022.

Lapin alueella toteutettiin samanaikaisesti monia eri rahoituslähteiden rahoittamia osatyökykyisten työllistymistä edistäviä hankkeita. Hankkeiden käynnistämiin/ylläpitämiin verkostoihin osallistuttiin tarkoituksen ja resurssien mukaisesti (esim. OSTE-hankeverkosto, Lapin järjestötyöllistämisen verkosto). Hanke kokosi Roihulan kanssa yhteistyössä Työhönvalmentajien verkoston, joka jatkaa toimintaansa hankkeen jälkeen. Yhteistyötä tehtiin eri muodoissa eri hankkeiden kanssa: koulutusorganisaatioiden yhteishanke OSTE:n kanssa järjestettiin keskinäisiä tapaamisia, Eduron säätiön hankkeista: KAIKU -hanketta kommentoitiin jo hankehakemusvaiheessa ja hankkeen käynnistyttyä hankepäällikkö asiantuntijaryhmän jäsenenä. Tavoitteena täsmätyökyky -hankkeen kanssa järjestettiin tapaamisia IPS-kriteerien toteutuksesta, Lapin sairaanhoitopiirin IPS -hankkeen -projektiryhmässä hankepäälliköllä varajäsenyys sekä ohjausryhmän jäsenyys, ELY-keskuksen Asiakkaat työllisyyden ja soten yhdyspinoilla -hankkeen järjestämissä koulutustilaisuuksissa pidettiin asiantuntijapuheenvuoroja kolmesti ja osallistuttiin myös Uutiskirje-liven ensimmäiseen toteutukseen.

Hankeyhteistyötä tehtiin laajalla rintamalla: Tulevaisuuden Sote-keskus -hankkeen kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä. Kyseisen hankkeen sosiaalihuollon erityisasiantuntija kuului hankkeen kehittämis- ja ohjausryhmään sekä eri työryhmiin. Yhteistyössä järjestettiin koulutuksia hankkeen ja verkostojen henkilöstölle ja hankkeilla oli myös yhteinen terveydenhoitajaresurssi, joka teki töitä kummallekin hankkeelle. Tulevaisuuden Sote-keskus -hankkeeseen palkattu kehittäjä sosiaalityöntekijä oli mm. konsultaatitunnin asiantuntijajäsen. Näin varmistettiin tiedonkulku ja kehittämistyön eteneminen ilman päällekkäisyyksiä.

Työkykyohjelman TEM-rahoituksella toimivan TE-palvelupilotin kanssa yhteistyötä tehtiin kirjoittamalla mm. yhteinen tiedote Business Rovaniemen uutiskirjeeseen, tietoja vaihdettiin yhteisissä palavereissa, tehtiin asiakasohjausta sekä tiedotusta työnantajatatarpeista puolin ja toisin. Yhteistyö huipentui yhteiseen loppuseminaariin joulukuussa 2022.

Työllisyyden kuntakokeilun kanssa yhteistyö oli kaiken aikaa toimivaa, sillä saman organisaation sisällä ja vieläpä osittain saman katon alla toimiminen helpottivat yhteistyötä.

Työhönvalmennuksen puolella yhteistyö Kelaan päin toteutui siten, että valmentaja ja asiakas varasivat puhelinajan etuutta vastaavalle palvelulinjalle ja täten varmistettiin etuusasioiden sujuminen esim. asiakkaan työllistyessä. Tämä käytäntö sovittiin aina asiakkaan suostumuksella ja käytäntö osoittautui erittäin hyväksi ja jouhevaksi; näin vältyttiin yllätyksiltä etuusasioiden osalta.

Toimintalinja 1 puolella Kelan projektityöntekijä toimi kehittämisryhmän ja eri työryhmien jäsenenä sekä vakijäsenenä työkyvyn tuen tiimissä ja konsultaatitunnilla koko pilotoinnin ajan.

Järjestöyhteistyötä tehtiin niin paikallisten kuin valtakunnallisen toimijan kanssa. Vates-säätiön ja hankkeen yhteistyönä syntyi kolme eri työpajaa, jotka toteutettiin Lapin alueella. Lisäksi Vatesin järjestämässä koulutustilaisuudessa hankepäällikkö piti puheenvuoron, jossa edistettiin voimavara- lähtöistä ajattelutapaa ja kerrottiin hankkeesta. Viestinnällistä yhteistyötä tehtiin Kyvyt käyttöön lehden erikoisnumeron osalta. Ohjausryhmään kuului paikallisesta Neuvokas -järjestöstä toiminnanjohtaja. Lisäksi Lapin Näkövammaiset ry:n vastaava ohjaaja toimi ohjausryhmän vammaisjärjestöedustajana ja hänen siirryttyään toisiin tehtäviin hän jatkoi ryhmän kokemusasiantuntijana. Hänen tilalleen vammaisjärjestön edustajaksi tuli Rovaniemen invalidit ry:n puheenjohtaja. Hankkeen Asiakasraadissa tehtiin yhteistyötä Nuorten ystävät ry:n kanssa ja raadin kokoontumiset järjestettiin heidän toimitiloissaan Roihulassa. Kyseisen yhteistyön tuloksena perustettiin Rovaniemen alueen työhönvalmentajien verkosto.

Hankkeen kaikissa toimenpiteissä ja kehittämistyössä näkökulmana oli yhteiskehittäminen, jolla tarkoitetaan sekä palvelujen käyttäjien mukaan ottamista palvelujen ja toimintojen suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin sekä koko toimijaverkoston sitoutumista yhteiseen kehittämiseen.

Hankkeeseen perustettiin heti alussa monialainen ja -ammattilainen kehittämisryhmä, johon kutsuttiin toimijoita eri organisaatioista sekä kehittäjäasiakas. Kyseinen ryhmä kokoontui kuukausittain ja ryhmässä nimettiin jäsenet THL:n toimeksiantoja varten perustettaviin työryhmiin. Kehittämisryhmän tehtävänä oli ohjata hankepäällikön kanssa työryhmien toimintaa sekä kommentoida työryhmien tuotoksia. Asiakasosallisuutta parannettiin perustamalla hankkeelle oma asiakasraati, joka kokoontui viisi kertaa ja

tuotti kehittämisideoita hankkeen eri kokonaisuuksiin. Toimeksiantojen työryhmiin osallistui myös kokemusasiantuntijoita. Lisäksi hyödynnettiin myös sosiaalipalveluiden asiakasraatia.

Hankkeessa pilotoitiin laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta, työttömien terveystarkastuksen yhteisvastaanottoa sekä työkyvyn tuen tiimiä. Lisäksi hankkeen aikana nousi esille tarve tukea Työllisyyden kuntakokeilun asiakasvastaavia työkyvyn tuen tarpeen arvioinnissa. Tarpeeseen vastattiin konsultaatiotunti-toimintamallilla. Konsultaatiotunti kokoontui tarpeen mukaan viikoittain tarjoten asiakasvastaaville mahdollisuuden konsultoida verkon välityksellä eri alan asiantuntijoita (sosiaalityöntekijä, Kelan projektityöntekijä, asiakasvastaava, kuntoutusohjaaja ja terveydenhoitaja) nimettömään asiakastapaukseen, johon tarvitsee tukea.

Tutkimusmenetelminä hankkeessa käytettiin perinteisiä (sähköisillä) kyselylomakkeilla tehtyjä kyselyitä mm. työhönvalmennuksen asiakkaille ja työnantajille sekä verkostojen ja ohjausryhmän jäsenille. Työhönvalmennuksen edistymistä seurattiin reaaliajassa mm. työllisyyskertoimella. Lisäksi työhönvalmennuksen IPS-vastaavuutta arvioitiin kaksi kertaa hankkeen aikana itsearviointilomakkeilla. Hanke osallistui myös THL:n ja TTL:n yhdessä järjestämään Kokeilut käytäntöön-työpajaan elokuussa, jossa ohjausryhmän ja hanketiimin kanssa arvioitiin työhönvalmennusta. Asiakasraadissa tapaamisten lopuksi tilaisuuden onnistumista mitattiin osallistavien menetelmin. Vaikuttavuusmallinnuksen avulla rakennettiin yhteinen tilannekuva ja näkemys osatyökykyisten määrästä ja muodostettiin asiakasryhmittely, jonka avulla päästiin tarkentamaan palvelutarpeita tunnistamalla työllistymisen riskitekijöitä. Samalla pystyttiin luomaan työllistymiseen vaikuttavien tekijöiden tilannetekijöiden kartta. Työhönvalmennuksen taloudellisia vaikutuksia tarkasteltiin kustannustehokkuuslaskemien avulla. Kustannustehokkuutta arvioitiin kahdesti hankkeen aikana: ensimmäisen valmennusvuoden kohdalla ja uudelleen 5kk myöhemmin.

Hankkeen työhönvalmennuksen asiakkaat osallistuivat myös toimintalinja kahden osalta ministeriön seuranta- ja arviointitutkimuksiin, joiden aineistot toimitettiin THL:lle ja TT:lle erillisten ohjeiden mukaisesti. Lisäksi hankkeessa käytettiin Kykyviisaria asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn itsearviointiin.

Hankkeen raportoinnista vastasi hankepäällikkö ja raportoinnit tehtiin Hankesalkkuun ohjeistuksen mukaisesti kahden kuukauden välein. Innokylään tuotettiin THL:n toimeksiantojen mukaiset toimintamallit Projektin 1: Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus, Työkyvyn tuen tiimi -toimintamalli, Asiakasvastaava -toimintamalli sekä projektin 2 osioon kuuluvat Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku ja Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Alihankintamallia hankkeessa ei pilotoitu. Kaikki toimeksiannot on esitelty omina toimintamalleinaan Innokylässä ja koottu Työkyky käyttöön -hankkeen kokonaisuuteen, joka luotiin esittelemään hanketta ja kokoamaan eri toimintamallit yhteen yhdeksi kokonaisuudeksi.

Hankkeen saaman valtionavustuksen suuruus oli 435 385€. Omarahoituksen osuus 20% joka toteutettiin työpanoksen siirtona. Näin ollen hankkeen kokonaisbudjetti 544 230€. Avustusta myönnettiin työkyvyn tukeen osaksi sosiaali- ja terveystieteiden keskukselta ja tuetun työllistymisen menetelmiin (toimenpidetietoisuudet yksi ja kaksi).

Rovaniemi ja Kemijärvi tekivät keskinäisen yhteistyösopimuksen hankeyhteistyöstä ja budjetti jakautui seuraavasti: Rovaniemen osuus hankkeen budjetista oli 397 680 € ja Kemijärven 146 550€. Suurimpana kulueränä hankkeessa olivat henkilöstökulut. Suurimpana palvelujen ostona oli suunniteltu Toiminnallisen työkyvyn arviointipalvelut (64 000€) ja Työkyvyn tuen arvioinnin muut asiantuntijapalvelut (16 000€). Kemijärven kunta vetäytyi hankkeesta kesäkuussa 2022 resurssipulan takia ja yhteistyösopimus purettiin.

Hankkeelle laadittiin viestintäsuunnitelma, jota päivitettiin hankkeen aikana. Viestinnän tavoitteena oli tietoisuuden lisääminen hankkeesta ja osatyökykyisyydestä yleisesti maakunnan tasolla ja paikallisesti. Lisäksi tärkeäksi koettiin toimijoiden välisen yhteistyön toimivuuden sujuvuus. Tärkeimpänä sisältönä ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä oli siirtyä ajattelutavoissa voimavarakeskeiseen ajatteluun, ts. muuttaa ajattelutapaa niin, että siirrytään työkyvyttömyyden tarkastelusta olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn tarkasteluun. Viestinnän keinot sisäisessä viestinnässä olivat kokoukset, sähköpostit, muistiot ja jaettu Drive. Ulkoisessa viestinnässä keinot olivat asiantuntijapuheenvuorot, infot, tapahtumat, Innokylään luodut toimintamallit, flyerit ja some-viestintä Osaamon Facebookissa ja Instagramissa sekä kaupungin somekanavilla. Hankkeella ei ollut omia nettisivuja vaan viestintä hoidettiin kaupungin nettisivuille tehtyjen artikkelisivujen ja uutisointien kautta. Arvioitaessa viestinnän onnistumista voidaan

todeta, että yhteistyö on voimaa viestinnässäkin. Artikkelien kirjoittaminen yhdessä muiden hanketoimijoiden kanssa onnistui hyvin, mutta resursseja viestintään olisi tarvittu enemmän.

2. Hankkeen toimenpiteet ja tulokset

Työkyky käyttöön-hanke hakeutui molempiin hakuoppaassa esitettyihin toimenpidekokonaisuuksiin:

1. Työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sote-keskusta
2. Tuetun työllistymisen menetelmien käyttöönotto

Työkyky käyttöön -hankkeen päätavoitteet hankesuunnitelman mukaan:

1. Edistetään palveluverkoston kykyä tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja.
2. Vahvistetaan osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä.
3. Edistetään osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta
4. Tuotetaan tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi

Kaikissa hankkeen toimenpiteissä ja kehittämistyössä näkökulmana on yhteiskehittäminen, jolla tarkoitetaan sekä palvelujen käyttäjien mukaan ottamista palvelujen ja toimintojen suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin sekä koko toimijaverkoston sitoutumista yhteiseen kehittämiseen.

Hankkeen toimenpiteet edellä esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi

1. Edistetään palveluverkoston kykyä tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja.

Toimenpide 1: Rakennetaan yhteinen tilannekuva ja näkemys osatyökykyisten määrästä ja tarpeista sekä palveluista kuntien alueella eri viranomaisten, toimijoiden ja yritysten kanssa.

Toimenpide 2: Vahvistetaan viranomaisten osaamista osatyökykyisten tuen tarpeen arvioimiseen ja tunnistamiseen (palvelutarvearvio, josta osatyökykyiset voidaan tunnistaa) kouluttautumisen ja yhteisen työskentelyn kautta. Perustetaan poikkihallinnollinen ja organisaatorajat ylittävä asiantuntijaryhmä/yhteistyörakenne osatyökykyisten tunnistamisen tueksi ja työllistymisen edistämiseksi.

Toimenpide 3: Kehitetään toiminnallista työkyvyn arviointia ja monipuolistetaan alustoja sen tuottamiseen (työpajat, kolmannen sektorin työpaikat, kuntien yksiköt ja muut julkisen sektorin työympäristöt, yritykset). Toiminnallisessa työkyvyn arviointijaksossa havainnoidaan ja arvioidaan asiakkaan työelämävalmiuksia ja selviytymistä avoimilla työmarkkinoilla, työssä näkyvää terveyttä ja sosiaalisia taitoja sekä toimintaa työssä. Toimenpiteenä käytetään työkokeilua (työhön paluun tukemiseksi tai uravaihtoehtojen selvittämiseksi). Erityisesti kehitetään työkokeilun aikana saatavan palautteen hyödyntämistä ja palautteen antamisen välineitä osana työkyvyn arviointia.

Tulokset:

- rakentuu kirjallinen yhteenveto ja tilannekatsaus osatyökykyisten määrästä ja palvelutarpeista kunnittain. Tässä hyödynnetään myös jo olemassa olevia tilastoja, materiaaleja ja selvityksiä
- on perustettu alueellinen osatyökykyisten asiantuntijaryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti ja on sitoutunut yhteiseen toimintaan ja tiedolla johtamiseen osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi
- osatyökykyisten palvelutarpeet tunnistetaan paremmin ja yhä aiemmassa vaiheessa (myös ennaltaehkäisevä työ ja näkökulma ovat kehittyneet)
- toimijaverkoston jäsenet osallistuvat yhteisiin tapaamisiin ja koulutuksiin osatyökykyisten teemaan liittyen
- toiminnallisia työkyvyn arviointijaksoja on tuotettu osaksi työkyvyn arvioinnin kokonaisuutta ja niiden alustat ovat monipuolistuneet
- työkokeilun palautteen antamisen välineet ovat kehittyneet (sähköiset välineet) ja työkokeilun järjestäjien osaaminen palautteen antamisessa ja arvioinnissa on kehittynyt (muun muassa kunnan yksiköissä, kolmannen sektorin työympäristöt)

2. Vahvistetaan osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä.

Toimenpide 1: Rakennetaan asiakkaiden tarpeisiin vastaava työkyvyn tuen monialainen palvelukokonaisuus yhdessä sote-keskuksen ja muiden viranomaistahojen/toimijoiden kanssa

Toimenpide 1.1: Rakennetaan verkostomainen tiimi työkyvyn tuen palveluun. Tiimiin kuuluvat sosiaalityöntekijä, lääkäri, terveydenhoitaja ja tarpeen mukaan muita ammattilaisia (esimerkiksi Kela, TE-toimiston työkykykoordinaattori, työhönvalmentaja). Toimenpide kytketty vahvasti Tulevaisuuden sote-keskushankkeeseen

Toimenpide 1.2: Kehitetään asiakasvastaavamallia, jossa asiakkaalle nimetään sopivin henkilö em. tiimistä tai muista palveluista. Asiakasvastaava vastaa asiakasohjauksesta, palvelujen järjestämisestä ja koordinoimisesta. Asiakasvastaavamalli edellyttää selkeää vastuunjakoa toimijoiden välillä, jota on tarkoitus tarkastella Tulevaisuuden sote-keskus hankkeessa

Toimenpide 2: Koulutetaan toimijaverkostoa voimavarakeskeiseen työskentelytapaan ja ajatteluun, muutetaan toimintatapoja ja ajattelutapaa niin että siirrytään työkyvyttömyyden tarkastelusta olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn tarkasteluun

Toimenpide 3: Luodaan varhaisen tunnistamisen malli ja käytännöt työkyvyttömyyden riskin pienentämiseksi. Tärkeinä yhteistyökumppaneina ja yhdyspintoina on muun muassa Ohjaamo, terveydenhuolto ja nuorten työpajatoiminta.

Toimenpide 4: Otetaan käyttöön työ- ja toimintakyvyn vahvistumista mittaavia menetelmiä (esim. kykyviisari tai muita mittareita)

Tulokset:

- voimavarakeskeinen ajattelu- ja työskentelytapa on juurtunut toimijaverkoston - työkyvyttömyyden riskit tunnistetaan yhä aikaisemmassa vaiheessa ja työn painopiste siirtyy korjaavasta työstä ennaltaehkäisyyn
- työkyvyn tueksi kuntiin on rakentunut moniammatilliset tiimit, joissa hyödynnetään eri toimijoiden osaamista asiakkaiden tarpeiden mukaisesti
- asiakasvastaavamalli on käytössä kunnissa
- on selvitetty mitä mittareita on jo käytössä työ- ja toimintakyvyn vahvistumisen mittaamiseen ja miten soveltuvat ko. asiakasryhmälle. On valittu mittarit, joista kerätään tietoa ja jotka ovat kaikilla käytössä

3. Edistetään osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta

Toimenpide 1: Rakennetaan asiakaslähtöiset ja sujuvat työllistymis- ja palvelupolut eri viranomaisten palveluja yhteensovittamalla. Asiakaslähtöisesti ratkotaan työn ja osatyökykyisyyden kohtaanto-ongelmia huomioiden asiakkaiden ja yritysten tarpeet sekä viranomaisten tehtävät ja välineet. Vahvistetaan Case Management -menetelmän käyttöä palvelujärjestelmässä. Toimenpide kytkeytyy Tulevaisuuden sote-keskushankkeeseen vahvasti.

Toimenpide 2: Otetaan käyttöön tuetun työllistymisen työhönvalmennus kuntien työllisyyspalveluissa, jolla vastataan osatyökykyisten työllistymisen tuen tarpeisiin. Kuntien työllisyyspalveluissa työhönvalmennus kytkeytyy muun muassa kunnan työllistämistoimintaan ja yritysysteistyöhön sekä osaamisen kehittämisen palveluihin ja toimintamalleihin. Kunnissa voidaan ottaa myös käyttöön sosiaalisia hankintakriteerejä osatyökykyisten työllistämiseksi.

Toimenpide 3: Arvioidaan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen tuloksia ja laatua systemaattisesti

Toimenpide 4: Liitetään kokonaisuuteen asiakkaan osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen palveluja ja elementtejä. Kehitetään palveluja yhdessä alueen oppilaitosten kanssa osatyökykyisten tuen tarpeisiin myös oppilaitoksissa. Haetaan kumppaniksi esim. yrityksiä, joilla on ollut rekrytointiongelmia ja joissa on kenties ollut vahva osa-aikatyön tekemisen kulttuuri. Toimenpide kytkeytyy tiiviisti myös työllisyyden kuntakokeiluun ja sen toimenpiteisiin.

Tulokset:

- osatyökykyisten palvelujärjestelmässä roolit, vastuut ja työnjako on selkiytynyt eri toimijoiden välillä ja yhteistyö tiivistynyt
- asiakas saa tarvitsemansa työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelut

- osatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on lisääntynyt lähtötilanteesta – työnantajat ja työyhteisöt ovat saaneet tietoa ja kokemuksia osatyökykyisten työllistamisestä
- tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen vaikuttavuudesta on saatu tietoa ja saatua tietoa hyödynnetään kehittämistyössä
- osatyökykyisille sopivat osaamisen kehittämisen palvelut on kuvattu ja otettu käyttöön

4. Tuotetaan tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi

Toimenpide 1: Hankkeen tekemän itsearvioinnin kautta tuotetaan tietoa tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuudesta. Lisäksi hanke sitoutuu tuottamaan arviointitietoa asiakasprosesseista THL:n ja TTL:n ohjeistuksen mukaisesti

Toimenpide 2: Perustettava yhteistyörakenne ja asiakkaiden kokemukset tuottaa tietoa laajasti osatyökykyisten tarpeista ja palvelu- ja etuusjärjestelmän kehittämistarpeista.

Toimenpide 3: Lisätään asiakasosallisuutta hyödyntämällä Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kehittämää kehittäjäasiakastoimintamallia

Tulokset:

- hankkeen kautta muodostuu arviointitietoa palveluiden ja toimenpiteiden vaikuttavuudesta sekä tietoa tarvittavista lainsäädännöllisistä muutoksista osatyökykyisten palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi
- asiakkaat ovat osallisia palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä sekä niiden vaikuttavuuden arvioinnissa
- toimijaverkoston osaaminen asiakkaiden osallistamisesta ja kehittäjäasiakastoiminnasta on lisääntynyt ja kehittynyt

3. Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset

Työttömien joukossa on paljon henkilöitä, joiden työkykyä voitaisiin kohentaa sairauksien hoidolla ja yksilöllisellä kuntoutuksella. Osatyökykyisyyttä ei aina tunnisteta ja siksi osa ihmisistä jää palvelujen ulkopuolelle. Osatyökykyisten tarkkaa määrää ei tiedetä. Tulisi löytää keinoja/ laatia suunnitelma, jolla pitkäaikaistyöttömien palvelujen ja kuntoutuksen tarpeet tunnustetaan. Terveystuon kanssa tehtävää yhteistyötä sosiaalipalveluiden ja työllisyyspalveluiden kanssa tulisi kehittää. Hankkeen tavoitteena oli rakentaa työkyvyn tuen palvelukokonaisuus, jossa moniammatillinen ja -alainen yhteistyö on mahdollista. Lähdettiin kehittämään verkostomaista Työkyvyn tuen tiimiä, joka pohjautui aikuissosiaalityön ja terveydenhuollon väliseen työ- ja toimintakyvyn selvittelymalliin eli ns. Pakaste-malliin. Mallia oli tarkoituksena kuitenkin laajentaa niin, että asiakkaat, joilla ei ole sosiaalipalvelujen tarvetta pääsisivät monialaisiin palveluihin. Lisäksi pyrittiin varmistamaan pääsy monialaisten palveluiden piiriin entistä varhaisemmassa vaiheessa, jotta työttömyys ei pääsisi pitkittymään.

Mallin kehittäminen vaati monialaisten palvelujen yhteistyön tiivistämistä ja palvelupolkujen kuvaamista, roolien ja vastuiden- kuvaamista sekä asiakasohjauksen selkiyttämistä. Työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä tuen tarpeiden selvittämiseen tarvittiin uusia keinoja ja osaamisen vahvistamista. Moniammatillista kehittämistyötä tehtiin seuraavien tahojen kanssa: työllisyyspalvelut, sosiaalipalvelut (aikuissosiaalityö ja vammaispalvelut), terveystuon palvelut (perusterveydenhuolto ja tarvittaessa erikoissairaanhoido, mielenterveys- ja päihdepalvelut), Kela, työllisyyden kuntakokeilu, TE-toimisto, TYP-toiminta ja muut kunnan palvelut kuten Osaamo ja ohjaamo, oppilaitokset ja kolmannen sektorin toimijat.

Seuraavaksi kuvataan toimenpiteitä, joita toteutettiin työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden luomiseksi ja kehittämiseksi sekä laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen pilotoimiseksi osaksi tätä palvelukokonaisuutta. Mallintamisen tueksi uusia toimintamalleja myös pilotoitiin hankkeessa neljällä eri pilotilla: Työttömien terveystarkastuksen yhteisvastaanotto (selitetty kohdassa 3.1.2), konsultaatiotunti (3.1.1), työkyvyn tuen tiimi (3.1.1) sekä laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus (3.2).

3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus rakentuu erilaisista osakokonaisuuksista ja koko kehittämistoimintaa ohjasi kehittämisryhmä, jonka hanke kutsui kokoon. Kehittämisryhmä kokoontui säännöllisesti kerran kuussa. Ryhmään kuului 22 jäsentä ja he edustivat eri palveluita seuraavasti: Terveystuon palvelut, sosiaalipalvelut, työllisyyspalvelut mukaan lukien kuntakokeilu, Kela, TE-palvelut, Tulevaisuuden sote-keskus -hanke. Lisäksi ryhmän jäseneksi kutsuttiin myös kehittäjäasiakas, jotta kehittäminen toteutti yhteiskehittämisen periaatetta. Lisäksi hankkeeseen perustettiin asiakasraati, joka kokoontumisissaan kertoi ajatuksiaan palvelukokonaisuuksien eri osuuksista.

Kokonaisuutta kehitettiin hankesuunnitelman ja THL:n toimeksiantojen perusteella seuraavasti: Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus, Työkyvyn tuen tiimi, Asiakasvastaava -toimintamalli, Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku sekä Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Jokaiseen toimeksiantoon perustettiin oma työryhmä kuvantamaan ja mallintamaan toimintaa. Työryhmät esittelivät tuotoksiaan kehittämisryhmälle, joka antoi niistä palautetta.

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden työryhmä koostui monialaisten palvelujen esihenkilöstöstä. Lisäksi mukana oli edustaja myös Tulevaisuuden sotekeskus -hankkeesta. Työryhmä nimesi Työkyvyn tuen tiimin työryhmään kutsuttavat jäsenet eri organisaatioista.

Asiakasvastaavamallin työryhmään kehittämisryhmä nimesi jäsenet Te-palveluista, Työllisyyden kuntakokeilusta, sosiaalipalveluista, terveystuon palveluista, hankkeesta ja Lapin liitosta.

Sosiaalihuollon työllistymistä tukevaan palvelupolku -työryhmään kuului: hankepäällikkö, työikäisten ja lapsiperheiden sosiaalipalvelut, vammaispalvelut, Kela, Työllisyyden kuntakokeilu, Tulevaisuuden sotekeskus -hanke ja Ohjaamo. Konsultoivina asiantuntijoina: esimiehiä ja hankkeen työhönvalmentajat.

Työhönvalmennuksen työryhmään kuuluivat hankkeen työhönvalmentajat vahvistettuina Te-palveluiden työkykykoordinaattorilla ja kuntakokeilun asiakasvastaavalla. Työhönvalmentajat keräsivät palautteita asiakkailta asiakasosallisuuden vahvistamiseksi.

Pilotoinnin aikana hyödynnettiin kahteen otteeseen sosiaalipalveluiden asiakasraatia asiakasosallisuuden varmistamiseksi. Lisäksi hankkeelle perustettiin oma asiakasraati, joka kokoontui viisi kertaa.

Yhteiskehittäminen tapahtui monialaisena yhteistyönä. Työryhmiin sitoutumista pidettiin yllä hyvin valmistelluilla kokouksilla ja tiedottamisella. Asiakasraatia innostettiin kertomalla jokaisen kokoontumisen aluksi miten heidän ideoimiensa asioiden toimeenpano edistyi.

Asiakasraadin toimintaideana oli kuulla osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien ajatuksia työllisyyspalveluista sekä muista työkyvyn tuen palveluista. Asiakasraati tarjosi mahdollisuuden aidosti kuulla asiakkaiden mielipiteitä ja kokemuksia palveluista. Samalla se tarjosi asiakkaille mahdollisuuden osallistua palveluiden kehittämiseen. Asiakkaat antoivat palautetta keskustelluista teemoista ja he ideoivat monia käytännön toimia, joita lähdettiin toteuttamaan.

Yhtenä esimerkkinä voidaan todeta, että asiakasraadin ideoilla ja toiveilla oli ratkaiseva merkitys, kun lähdettiin kehittämään työkyvyn tuen tiimiin polkua työterveyshuollosta. Alun perin polkua ei ollut tarkoitus mallintaa, mutta raatilaisten ehdotusten perusteella se koettiin tärkeäksi. Lisäksi huomattiin, että työterveyshuollon asiantuntijat tarvitsevat lisäkoulutusta Osaamo- ja Ohjaamotoiminnasta sekä TE-palveluiden työkykykoordinaattoreiden tarjoamista palveluista. Järjestettiin siis kaksi eri koulutusta osaamisen vahvistamiseksi.

Asiakkailta kerättiin suullista palautetta myös toimintameteodeista, jotka saivat heiltä kiitosta. Osallisuuden kokemus vahvistuu. He kokivat tulleet kuulluiksi ja arvostetuiksi ja heidän toiminnallaan on ollut merkitystä/vaikutusta heille tärkeisiin asioihin. Lisäksi tapaamiset olivat mukavia vertaistuellisia kohtaamisia.

Asiakasraati koottiin helmi-maaliskuun 2022 aikana markkinoimalla sitä eri kanavissa ja eri yhteistyökumppaneiden kautta. Raati kokoontui kerran kuussa perjantaisin aina samaan kellonaikaan samassa paikassa. Keväällä tapaamisia oli 3: maaliskuu-toukokuussa. Kesällä oli taukoa ja elokuussa raati kokoontui uudelleen ja vielä kerran syyskuussa, yhteensä siis viisi kertaa. Raatilaisia tuli mukaan 9 henkilöä ja he sitoutuivat toimintaan hienosti. Jokainen tapaaminen toteutettiin samalla kaavalla: Aluksi yhdessä nautittiin kahvit ja sen jälkeen hankepöytäkirja teki yhteenvedon edellisen kerran nostoista. Tärkeimpänä asiana käytiin läpi, miten raadin esittämät kehittämissideat etenevät eli raatilaiset saivat tietoa siitä mihin olivat konkreettisesti päässeet vaikuttamaan. Tämän jälkeen esiteltiin kyseisen kerran teema.

Fasilitaattorina toimi kaupungin verkostokoordinaattori ja hänelle oli apuna joka kerta 1-2 muuta verkostokoordinaattoria. Lisäksi hankepöytäkirja teki muistiinpanoja. Teemoja työstettiin eri menetelmillä, jotka koordinaattorit olivat valinneet suunnittelutilaisuudessa yhdessä hankepöytäkirjan kanssa. Lopuksi raatilaiset saivat antaa palautetta tapaamiskerroista nimettöminä. Joka kerran jälkeen oli kolme samaa kysymystä ja vastaukset annettiin laittamalla esim. nappeja siihen kuppiin, joka vastasi omia tunteita/ajatuksia.

Jokaisesta tapaamiskerrasta tehtiin muistiinpanot fläppitaululle, jotka lopuksi kuvattiin. Lisäksi hankepöytäkirja teki omat muistiinpanot ja näiden pohjalta kirjoitti raadista muistion. Valokuvat ja muistio lähetettiin raatilaisille jälkikäteen ja heillä oli mahdollisuus kommentoida muistiota.

Tavoitteena oli:

- 1) saada kokoon asiakasraati, johon asiakkaat sitoutuvat ts. he osallistuvat kaikkiin viiteen kokoontumiskertaan
- 2) luoda turvallinen, luottamuksellinen ilmapiiri, jotta jokainen uskaltaa tuoda omat mielipiteensä julki
- 3) Asiakkaat kokevat pääsevänsä aidosti osalliseksi palveluiden kehittämiseen
- 4) kuulla asiakkaita aidosti ja ymmärtää heidän näkökulmiaan
- 5) kerätä kokemustietoa palveluiden kehittämisen tueksi
- 6) Kehittää parempia palveluita yhteiskehittämisen avulla

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

Hankkeessa pilotoitiin vaikuttavuusperusteista osatyökykyisten työllistymismallia. URA:lta saatujen tietojen perusteella aikavälillä 1.1.2021–15.9.2021 Rovaniemellä ja Kemijärvellä oli 450 henkilöä, joilla oli osatyökykyisyys merkintä. Tarkasteltaessa osatyökykyisyyttä eri ikäryhmittäin voitiin todeta, että osatyökykyisyyttä esiintyi kaikissa työikäisten ikäryhmissä. Yleisintä se on 50–59 -vuotiailla. Mielenterveydelliset haasteet olivat yleisimmät osatyökykyisyyden syyt ja toiseksi yleisin diagnoosiryhmä oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Osatyökykyisten työttömyyden kestoa tarkasteltaessa voitiin havaita, että pitkäaikaistyöttömyys oli kaikilla koulutusasteilla yleistä. Voitiinkin todeta, että osatyökykyisen joutuessa työttömäksi uudelleen työllistyminen on haastavampaa kuin terveillä työikäisillä.

Vaikka osatyökykyisillä henkilöillä on työkykyä jäljellä, heidän työkyvyn tuen tarpeitaan ei ole aina tunnistettu eivätkä he ole saaneet työllistymiseensä riittävästi tukea. Työkyvyn selvittelyä on tehty aiemmin sosiaalipalveluiden kautta, joko Pohjoisen alueen Kaste 2- hankkeessa (2009-2013) kehitetyn ns. Pakaste-mallin mukaisesti tai työttömien terveystarkastuksen kautta. Tämän lisäksi käytössä on ollut toiminnallinen työkyvyn selvittely, joka on järjestetty kuntouttavana työtoimintana.

Työkyvyn selvittämiseksi työllisyyspalveluista/TE-palveluista on voitu ohjata asiakas varaamaan itse aika työttömien terveystarkastukseen. Tietoa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä on saatu vaihtelevasti. Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn selvittelyprosessi on saattanut jäädä kesken eikä kukaan ole seurannut prosessin etenemistä.

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden tavoitteena oli, että kaikki työikäiset saisivat mahdollisimman kattavat terveydenhuollon ja työllistymisen tuen palvelut. Sen vuoksi lähdettiin kehittämään Pakaste-mallia hyödyntäen toimintakäytäntöjä ja yhteistyötä terveydenhuollon ja työllisyyspalveluiden kesken eli lähdettiin rakentamaan työkyvyn tuen tiimiä Pakastemallin pohjalta. Tavoitteena oli, että asiakas saisi helposti monialaisen asiantuntijajoukon ympärilleen, jossa palvelut sovitetaan yhteen, asiakkaan prosessia johdetaan ja siitä vastaa yksi nimetty työntekijä ns. asiakasvastaavamallin mukainen vastuuhenkilö. Tällä pyrittiin ehkäisemään asiakkaan putoamista palveluiden/toimijoiden väliin ja varmistamaan tiedonkulkua eri toimijoiden välillä.

Lisäksi tarvittiin Kuntakokeilun asiakasvastaavalle työkaluja työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseksi. Tähän tarkoitukseen kehitettiin vaikuttavuusmallinnusta hyödyntäen Asiakasvastaavan muistilista, joka listaa työllistymisen riskitekijät sekä työllistymistä vahvistavat tekijät (liite 1). Tunnistamisen tukena asiakasvastaavia ohjattiin käyttämään myös Kykyviisaria, jonka käyttö on toistaiseksi ollut kuitenkin vähäistä. Kaikilla asiakkailla ei ole mahdollisuutta hyödyntää Kykyviisaria ja sen rinnalle haastattelun tueksi luotiin hankkeessa kysely, josta alussa käytettiin nimitystä "Minikykyviisari", mutta THL:n ohjeistuksesta nimestä kuitenkin luovuttiin. Kyselyyn valikoitiin tietyt kysymykset Kykyviisarista, joita hyödynnettiin työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisessa.

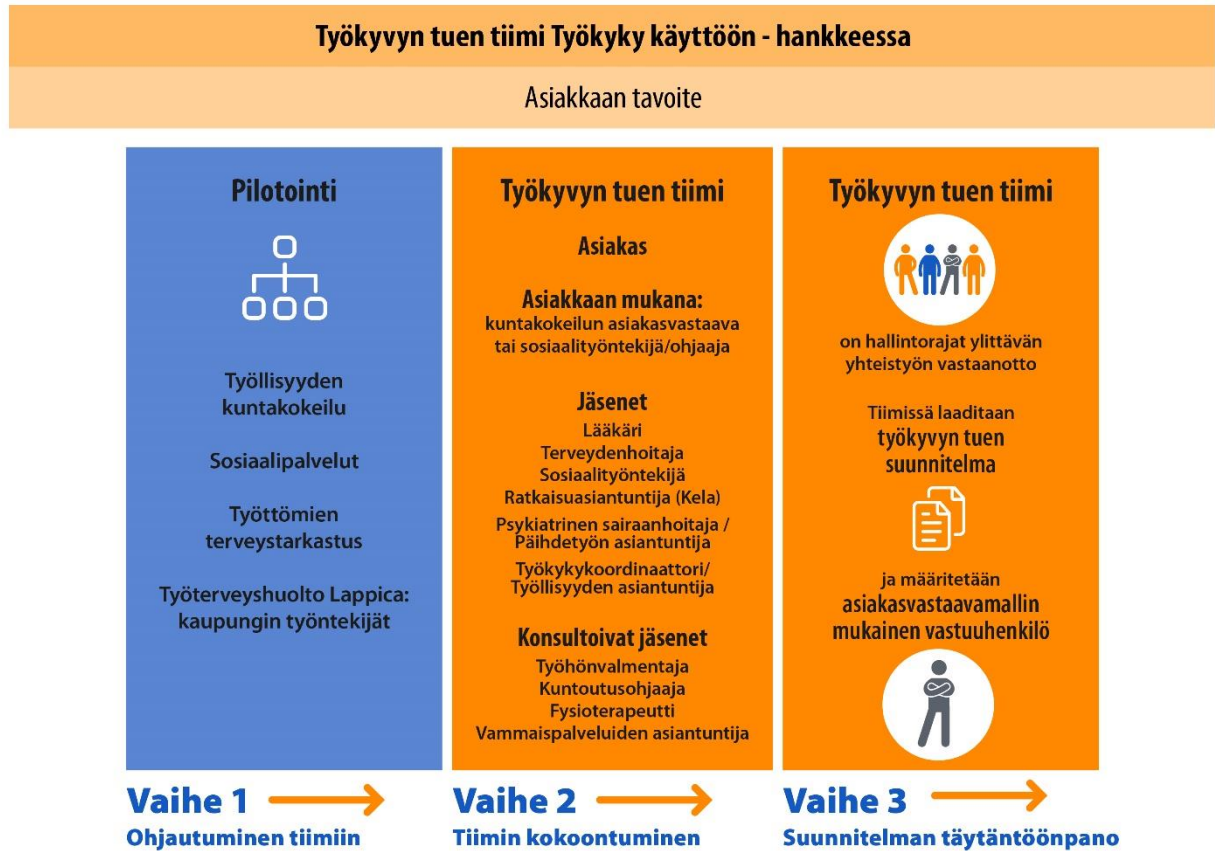
TYÖKYVYN TUEN TIIMI

Työkyky käyttöön- hankkeen kehittämisryhmä kokosi Työkyvyn tuen tiimi- työryhmän, jonka tehtävänä oli mallintaa Työkyvyn tuen tiimi tulevaisuuden sote-keskukseen. Tiimissä oli edustajia Kelalta, Lapin sairaanhoitopiirin psykiatrian poliklinikalta, työllisyyspalveluista ja perhe- ja sosiaalipalveluista sekä perusterveydenhuollosta. Työryhmään valikoitui henkilöt, jotka ovat kiinnostuneet oman työn, työyksikön ja osatyökykyisten palveluiden kehittämisestä.

Työkyvyn tuen tiimi- pilotti käynnistyi keväällä 2022. Pilotin kohderyhmänä olivat osatyökykyiset henkilöt, jotka hyötyisivät oman tilanteensa monialaisesta tarkastelusta.

Sosiaalipalveluissa käytössä olevaa työ- ja toimintakyvyn selvittelymallia (ns. Pakaste-malli) sovelletaan nyt työllisyyspalveluissa. Eli yhteistyötä työllisyyspalveluiden ja terveydenhuollon välillä tiivistetään. Työkyvyn tuen tiimiin kutsuttiin hankesuunnitelman mukaisesti ns. ydintiimi, johon kuului terveydenhoitaja, lääkäri ja sosiaalityöntekijä. Työryhmä näki kuitenkin tarpeelliseksi laajentaa ydintiimiä. Tiimiin lisättiin seuraavat jäsenet: Kuntakokeilun asiakasvastaava (joka on myös työkykykoordinaattori), Kelan ratkaisuasiantuntija ja psykiatrinen sairaanhoitaja (jolla on myös päihdeosaaminen). Lisäksi tiimiä voidaan

täydentää konsultoivilla jäsenillä kuten työhönvalmentajalla, kuntoutusohjaajalla tai vammaispalvelujen osaamisella. Asiakas osallistuu tiimiin ja hänet tuo tiimiin joko asiakasvastaava tai sosiaalipalvelujen puolelta sosiaalityöntekijä riippuen lähettävästä tahosta.



Kuva 1 Työkyvyn tuen tiimin pilotoitu mallinnus Työkyky käyttöön -hankkeessa.

Työkyvyn tuen tiimi käynnistyi kick off- tapaamisella maaliskuun lopussa, jossa asiakasvastaavat ja tiimin jäsenet perehdyttiin tiimin toimintaan ja käytäntöihin. Sen jälkeen työkyvyn tuen tiimillä oli mahdollisuus kokoontua joka toinen viikko keskiviikkoisin kaksi tuntia kerrallaan aina samassa tilassa kaupungin keskustassa. Ideana oli, että tiimissä on kerrallaan aina yksi asiakas, jonka tietoihin tiimin jäsenillä oli mahdollisuus tutustua etukäteen. Kuntakokeilun asiakasvastaava täyttää yhdessä asiakkaan kanssa Työkyvyn tuen suunnitelma-lomaketta, joka luotiin hankkeen toimesta työkyvyn tuen tiimin käyttöön (liite 2). Aloitettu työkyvyn tuen suunnitelma sekä muut asiakirjat lähetetään tiimin jäsenille salatulla sähköpostilla. Tietojen siirtoon lupa asiakkaalta dokumentoidaan Kelan Y100 lomakkeeseen ja se lähetetään dokumenttien mukana. Hankkeessa pilotoitiin myös työttömien terveystarkastuksen yhteisvastaanottoa, johon hankkeessa kehitettiin taustatietolomake (liite 3). Asiaa esitellään tarkemmin raportin kohdassa 3.1.2.

Asiakasohjaus työkyvyn tuen tiimiin oli haasteellista. Pohdittiin, miten kynnystä työkyvyn tuen tiimiin lähettämiseksi voitaisiin alentaa. Konsultaatiotunti-idea syntyi kuntakokeilun asiakasvastaavien tarpeesta saada tukea asiakkaan palvelutarpeen arviointiin anonyymisti.

KONSULTAATIOTUNTI

Konsultaatiotunnin ideana oli tarjota matalan kynnyksen konsultaatiopalvelu Kuntakokeilun asiakasvastaaville. Asiakasvastaava tuo asiakkaansa asian anonyyminä konsultaatioon ja huolehtii siitä, ettei asiakas ole tunnistettavissa. Asiakkaan asian voi tuoda tilannearvioon, kun

- epävarmuutta, miten/minne edetä

- tarvitaan tukea palveluohjaukseen
- pohditaan hyötykö asiakas työkyvyn tuen tiimistä
- pohditaan onko kyseessä sairauden hoito vai terveydenhoito
- pohditaan hyötyisikö asiakas sosiaalihuollon palveluista
- tarvitseeko asiakas työ- ja toimintakyvyn arviointia

Konsultaatiotunti toteutetaan kerran viikossa tai tarpeen mukaan yhden tunnin mittaisina torstai-iltapäivisin ja konsultaatiot tehdään asiantuntijoiden tuomassa tulojärjestyksessä. Konsultaatiotunnin asiantuntijat ovat paikalla etäyhteydellä.

Konsultaatioryhmä koostuu seuraavista henkilöistä/organisaatioista

- Sosiaalipalvelut - sosiaalityöntekijä
- Terveydenhuolto - terveydenhoitaja
- Kela – ratkaisuasiantuntija
- Kaiku -hanke - kuntoutusohjaaja
- Työllisyyspalvelut - asiakasvastaava

Toiminta aloitettiin maaliskuussa 2022, jolloin pidetty konsultaatiotunnin aloitusinfo asiantuntijoille sekä kuntakokeilun asiakasvastaaville. Alussa tunti toteutettiin joka toinen viikko, mutta kesällä konsultaatiota tarjottiin viikoittain. Asiakasvastaavat varaavat kyseisen tunnin käyttöönsä hyväksymällä heille lähetetyn kutsun viimeistään edellisenä päivänä klo 12 mennessä. Jos tarvetta konsultaatiotunnille ei ole, asiantuntijoiden työaika vapautuu muuhun käyttöön.

Konsultaatiotunnin tulokset:

Konsultaatiotunnin tavoitteena oli tarjota tukea viranomaistoimijoille palvelutarpeen arvioon haastavissa asiakastilanteissa ja tukea monialaisten palvelujen yhteistyötä. Samalla toiminta voi säästää resursseja, jos tilanne voidaan ratkaista pelkästään konsultaatiolla. Ennen kaikkea toivottiin konsultaatiotunnin voivan madaltaa kynnystä työkyvyn tuen tiimin käyttöönottoon, jotta asiakas saisi tarvitsemansa palvelut oikea-aikaisesti ja riittävän laajasti.

Konsultaatiotunnin itsearviointi:

Konsultaatiotunti on kokoontunut tarpeen mukaan. Toiminta on osoittautunut tarpeelliseksi ja mahdollisuutta konsultaation saamiseen laajennettiin eri ammattilaisryhmille esiin nousseiden tarpeiden perusteella. Kiinnostusta konsultaatiotunnin hyödyntämiseen nousi esiin sosiaalipalveluista, TE-palveluista ja perusterveydenhuollosta. Toimintaa onkin nyt laajentunut niin, että sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat, TE-palveluiden ulkomaalaistaustaisten palveluista vastaavat asiakasvastaavat sekä perusterveydenhuollon lääkärit voivat hyödyntää palvelua. Valtaosa konsultaatioista onkin tullut työllisyyden kuntakokeilusta, mutta myös vammaispalveluista palvelua on hyödynnetty. Kerättyjen palautteiden perusteella toiminta on koettu hyödylliseksi ja asiantuntijoiden osaamista vahvistavaksi. Palautteiden perusteella toimintaa kehitettiin vielä elokuussa laatimalla konsultaatiotunnille yhteiset pelisäännöt, joiden koettiin selkiyttävän toimintaa entisestään. Kehittämisryhmä päätti elokuun 2022 kokouksessaan juurruttaa toiminta osaksi monialaista yhteistoimintaa. Syyskuussa konsultaatiotunnin hallinnointi siirtyi pois hankkeelta ja konsultaatiotunti on nyt osa työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta.

ASIAKASVASTAAMALLI

Asiakasvastaavamallin tarkoituksena on kuvata vastuullista asiakasohjausta. Asiakkaan "oma työntekijä" ohjaa asiakkaan työkyvyn tuen tiimiin ja aloittaa asiakkaan kanssa työkyvyn tuen suunnitelman täyttämisen. Tiimissä määritetään kuka ottaa vastuun asiakkaan rinnalla suunnitelman etenemisestä.

Työkyky käyttöön -hankkeen kehittämisryhmä muodosti erillisiä alatyöryhmiä työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden mallintamiseen. Asiakasvastaavamallin työryhmään kutsuttiin edustajia Kunnan työllisyyspalveluista, sosiaalipalveluista, TE-toimistosta, terveydenhuollosta, Tulevaisuuden Sote-keskus -hankkeesta ja Työkyky käyttöön -hankkeesta.

Työryhmä kokoontui kertaalleen ja kokouksessa sovittiin, mitä asiakasvastaava tarkoittaa eri organisaatioissa. Eri organisaatiot käyttävät eri nimikkeitä asiakastyön vastuuhenkilöstä. Nimitysten erilaisuus asetti haasteita. Rovaniemen seudun työllisyyden kuntakokeilussa nimike asiantuntijoille on asiakasvastaava (vrt. muualla käytössä omavalmentaja). Tämä aiheutti sekaannuksia eikä asiakasvastaava-nimitystä voinut sellaisenaan ottaa käyttöön. Asiakasvastaavana voi toimia myös sosiaalipalveluiden omatyöntekijä. Työryhmän piti siis luoda uusi yhteinen termi, joka kuvaa asiakasvastaavamallin mukaista työntekijää. Päädyttiin käyttämään termiä asiakasvastaavamallin mukainen vastuuhenkilö. Kyseinen henkilö päätetään Työkyvyn tuen tiimissä ja kirjataan työkyvyn tuen suunnitelmaan. Henkilö voi olla sama, joka tekee asiakasohjauksen työkyvyn tuen tiimiin tai se voi vaihtua asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti suunnitelmaa laadittaessa.



Kuva 2 Asiakasvastaavamalli Työkyvyn tuen tiimissä Työkyky käyttöön – hankkeessa

Asiakasvastaavamallin mukaisen vastuuhenkilön pilotoinnissa oli sama aikataulu kuin työkyvyn tuen tiimissä. Asiantuntijoiden perehdytys toteutettiin maaliskuussa 2022 ja asiakaskäynnit huhtikuu-lokakuu 2022. Toiminnan kehittämistä tehtiin koko prosessin ajan saatujen palautteiden pohjalta. Resurssit tulivat työkyvyn tuen tiimistä. Kokemuksemme perusteella mallia voidaan soveltaa myös pienemmissä kunnissa hyvinvointialueella. Malli ei vaadi lisäresursseja vaan se voidaan toteuttaa olemassa olevilla resursseilla.

Hankesuunnitelmassa mainittiin, että hankkeessa kehitetään toiminnallista työkyvyn arviointia ja monipuolistetaan alustoja sen tuottamiseen. Toiminnallisessa työkyvyn arviointijaksossa oli tarkoituksena havainnoida ja arvioida asiakkaan työelämävalmiuksia ja selviytymistä avoimilla työmarkkinoilla, työssä näkyvää terveyttä ja sosiaalisia taitoja sekä toimintaa työssä. Hankkeen kanssa samanaikaisesti TE-palvelut kilpailuttivat laajemman kokonaisuuden, johon sisältyi myös toiminnallinen työkyvyn arviointi.

Hankkeen ei kannattanut tehdä päällekkäistä kilpailutusta ja siksi tämä osio jäi pois hankkeen tuotoksista, koska kyseinen palvelu on tarjolla TE-palvelujen kautta. Rahoittajan kanssa keskusteltiin asiasta ja palvelun ostojen osalta rahan käyttöä muutettiin panostamalla osaamisen vahvistamisen lisäämiseen sekä kustantamalla ForeAmmatin käyttö laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöön. Osa toiminnallisen työkyvyn arviointiin budjetoidusta rahoista jäi tästä syystä käyttämättä.

Itsearviointi:

Syyskuussa 2022 hankkeen toimesta lähetettiin loppuarviointi/itsearviointikyselyitä eri toimijoille. Hankkeessa laadittiin kyselylomakkeet ohjausryhmälle, verkostolle ja hankkeen työntekijöille sekä tuntityöntekijöille, jotka vastasivat omarahoitusosuuden kerryttämisestä. Kyseiset kyselylomakkeet löytyvät liitteistä. Näiden tietojen perusteella kirjattiin tämän osion itsearviointia.

Lisäksi Asiakasraadilla oli tärkeä rooli palveluiden kehittämisessä.

Työkyvyn tuen tiimin pilotointi ei onnistunut asiakasohjauksen epäonnistumisen takia. Syitä asiakasohjauksen haasteisiin oli useita. Samanaikaiset isot muutokset työllisyyspalveluissa (Työllisyyden kuntakokeilu, uusi asiakaspalvelumalli) sitoivat asiakasvastaavien voimavaroja eikä uuden toimintamallin juurruttaminen tai edes pilotointi ollut oikea-aikaista. Sosiaalipalveluiden tyytyväisyys käytössä olevaan Pakastemalliin heikensi halukkuutta kehittää uutta toimintamallia. Tiimi saatiin kuitenkin kootuksi ja sitä pilotoitiin muutamilla asiakkailta ja palautteiden perusteella toiminta koettiin hyödylliseksi. Tulevaisuudessa hyvinvointialue päättää onko kyseiselle palvelulle tarvetta ja halutessaan malli voidaan ottaa käyttöön.

Konsultaatitunti syntyi tarpeesta ja kuten usein, yksinkertaiset toimintatavat osoittautuvat toimivimmiksi ratkaisuksiksi. Toiminnan juurtumisen onnistuminen kuvaa sitä, että hankkeessa löydettiin toimiva ratkaisu asiakasvastaavien työn tukemiseen työkyvyn tuen arviointiin liittyen.

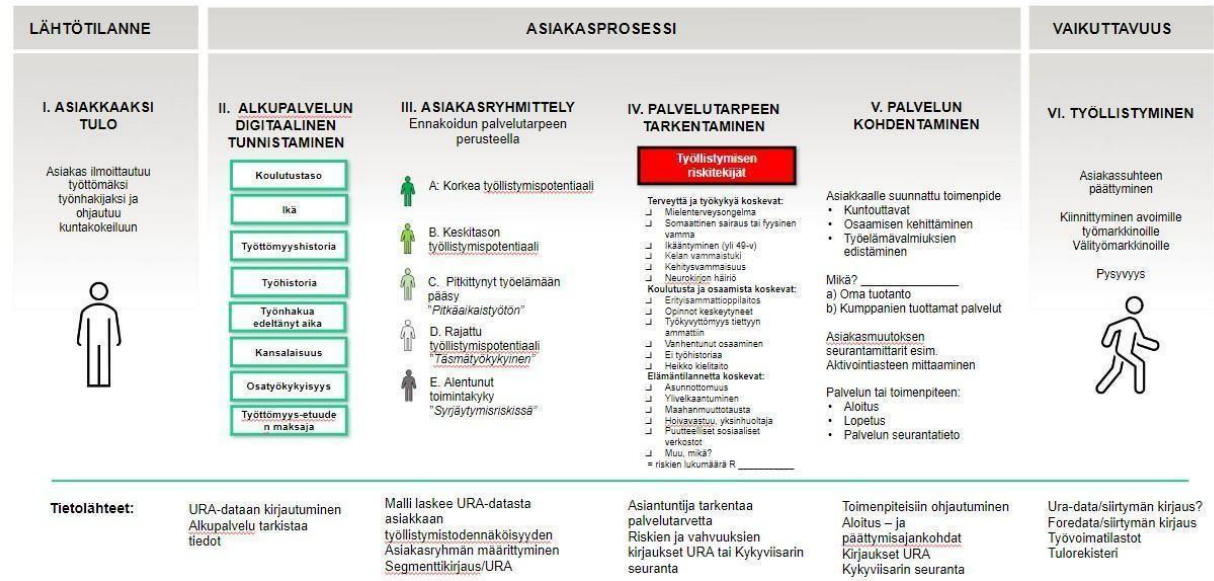
Asiakasvastaavamallin pilotointi jäi hankkeessa hyvin vähäiseksi Työkyvyn tuen tiimin asiakasmäärän vähäisyyden takia. Asiakasvastaavamalli nousi kuitenkin esiin asiakasraadissa. Asiakasraatilaiset kuvasivat toiveitaan siitä, millaista palvelua he toivoisivat saavansa tulevaisuudessa. He kuvasivat, miten tärkeää olisi saada asiantuntijaksi ”oma rinnallakulkija”, johon voi olla tarvittaessa yhteydessä ja joka todella tuntee heidän tilanteensa. Tärkeäksi nousi myös tiedon siirtyminen asiantuntijalta toiselle niin, ettei asiakkaan tarvitse moneen kertaan selittää omaa tilannettaan eri palveluissa. Asiakasraatilaiset myös ymmärsivät palveluiden monialaisuuden ja ymmärsivät, ettei yksi asiantuntija voi yksinään hallita koko tietomäärää, mutta toivoivat asiantuntijoilta riittävää asiantuntemusta ja ennen kaikkea aitoa kohtaamista.

Toiminnallinen työkyvyn arviointi juurtui paremmin, kun se kilpailutettiin TE-palveluiden toimesta. Tosin toiminnallisen työkyvyn arvioinnin kehittäminen jäi palveluntuottajan vastuulle, koska hanke ei ollut siinä mukana.

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

Jotta yksilöllisiä palvelupolkuja voidaan lähteä luomaan, täytyy ensin luoda kuva asiakkaista. Rovaniemellä ja Kemijärvellä nykytila-analyysiä lähdettiin luomaan mallintamalla THL:n toimeksiantojen mukaisesti olemassa olevia palvelupolkuja sosiaalipalveluista. Tässä tehtiin kiinteää yhteistyötä sosiaalipalveluiden henkilöstön kanssa. Tämän rinnalle haluttiin tehdä mallinnus, joka antoi tarkempaa tietoa siitä, millainen osatyökykyisten /pitkäaikaistyöttömien asiakkaiden joukko Rovaniemellä ja Kemijärvellä on kyseessä. Mukaan kehittämistyöhön otettiin ns. Vaikuttavuuskeskus ja hankkeessa hyödynnettiin Vaikuttavuusperusteista tuetun työllistymisen mallia. Tietoa mallin hyödyntämiseen kerättiin URA-järjestelmästä. Mallinnuksen avulla asiakkaita segmentoitiin, jotta päästäisiin tiedolla johtamiseen ja asiakkaiden työllistymistodennäköisyyksien tarkasteluun. Seuraavalla sivulla esitetystä kuvasta käy ilmi asiakasprosessi, jonka avulla tunnistetaan asiakkaan tilannetta ja niihin vaikuttavia tekijöitä ja päästään arvioimaan työllistymismahdollisuuksia sekä työkyvyn tuen tarvetta.

Asiakasprosessin tiedolla johtaminen



Kuva 3 Asiakasprosessin tiedolla johtaminen vaikuttamismallinnuksen kuvaamana

Asiakasohjauksen henkilöstö koulutettiin Vaikuttavuusperusteisen osatyökykyisten työllistämismallin pilotointiin kunnissa (tarkoituksena tuottaa asiakasryhmät, tunnistaa työkyvyn tuen tarve ja kehittää tiedolla johtamisen keinoin palveluprosesseja ja seurata vaikuttavuutta hankkeen toimenpiteissä). Hankkeessa seurattiin toimenpiteiden vaikuttavuutta eli miten eri palvelujen käyttö edistää työllistymistä mm. kustannustehokkuuslaskemien kautta, jotka toteutettiin kesäkuussa ja lokakuussa 2022 laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen osalta. Vaikuttavuusmallinnuksen hyödyntämiseen on viitattu jo aikaisemmin työkyvyn tuen tarpeiden tunnistamisen yhteydessä. Tiedot kustannusvaikuttavuudesta löytyvät raportin kohdasta 3.2.

Aikaisemmin on myös kuvattu verkostomaisen Työkyvyn tuen tiimin rakentaminen sekä konsultaatiotunti, joka toimii hyvänä esimerkkinä verkostoyhteistyöstä. Jotta Työkyvyn tuen tiimi olisi saatu käyttöön tulevaisuudessa hyvinvointialueilla, kehittämistä tehtiin vahvasti tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen kanssa. Sen lisäksi että hankkeen eri työryhmissä oli edustus tulevaisuuden sote-keskus -hankkeesta, hankkeilla oli myös vuoden 2022 aikana yhteinen työntekijäresurssi. Terveystuon resurssit olivat vallitsevan koronatilanteen takia hankkeen alkaessa olemattomat. Terveystuonhoitaja ei pystynyt irrottautumaan työstään kehittämistyöhön juuri lainkaan ensimmäisenä vuonna ja tätä vajetta päästiin paikkaamaan toisena vuonna siten, että työttömien terveystarkastuksia tekevä terveystuonhoitaja sijoitettiin kehittämistyöhön niin, että 40% hänen työajastaan oli Työkyky käyttöön -hankkeen käytössä ja toiset 40% tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen käytössä. Näin varmistettiin yhteiskehittäminen ja tiedonkulku hankkeiden välillä. Lisäksi kehittäjä sosiaalityöntekijä osallistui kummankin hankkeen kehittämistyöhön. Verkostoyhteistyötä tehtiin myös muiden paikallisten hankkeiden kanssa. Eduron Kaiku-hankkeen kuntoutusohjaajat toimivat konsultaatiotuntin jäseninä. Kelan ratkaisuasiantuntija osallistui hankkeen eri työryhmiin, konsultaatiotuntiin sekä Työkyvyn tuen tiimiin. Rikosseuraamuslaitoksen kanssa neuvoteltiin kesällä 2022 mahdollisesta yhteistyöstä konsultaatiotuntin, Työkyvyn tuen tiimin sekä laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen osalta.

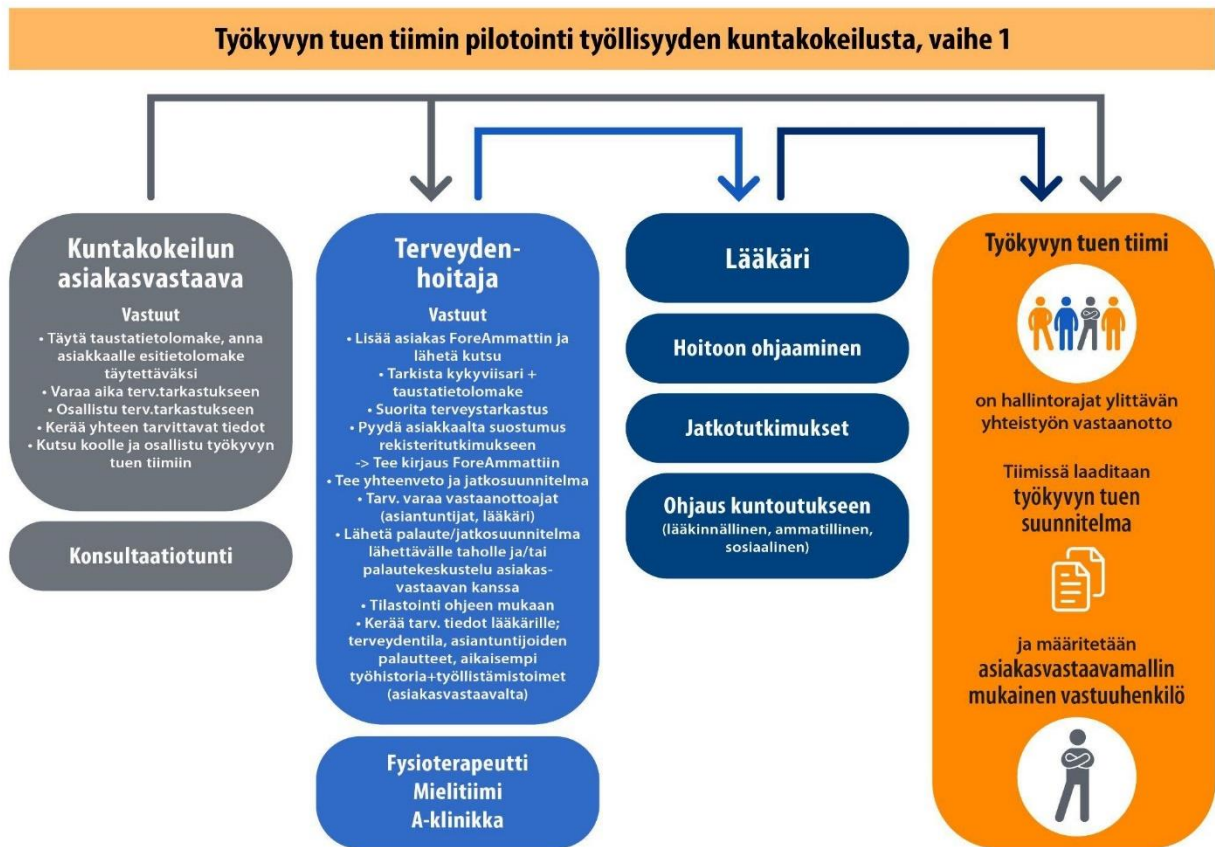
Tulokset:

Ensimmäiseksi ryhdyttiin pilotoimaan työttömien terveystarkastuksen yhteisvastaanottoa. Ideana oli testata hyötykö asiakas siitä, että Työllisyyden kuntakokeilun asiakasvastaava voi osallistua tarvittaessa asiakkaan mukana työttömien terveystarkastukseen osan aikaa, jotta työllistymisen näkökulma tulee esille.

Terveydenhoitajalla oli aikaisemmin kokemus, että hänen tekemänsä terveystarkastus on irrallinen palanen eikä sen osuutta työllistymisprosessissa ollut pohdittu riittävästi. Lisäksi koettiin, etteivät tiedot liiku toimijoiden välillä. Terveydenhoitaja ei saanut taustatietoja eikä tarkastuksen jälkeen terveystiedot välittyneet asiakasvastaavalle. Ratkaisuksi näihin ongelmiin kehitettiin taustatietolomake, jota kehitettiin pilotoinnin aikana useaan kertaan (liite 3). Taustatietolomake on osoittautunut hyödylliseksi ja sen käyttämistä juurrutetaan parhaillaan. Kokemusta saatiin myös muutamista yhteisvastaanotoista, joissa asiakasvastaava jalkautui mukaan terveystarkastukseen. Kokemukset olivat saadun palautteen mukaan positiivisia ja käytäntöä aiotaan jatkaa myös hankkeen jälkeen.

Työkyvyn tuen koulutuksessa luotiin pohjaa työkyvyn tuen suunnitelma -lomakkeelle syksyllä 2021, jota työstettiin koko kevät 2022 ja sen rinnalle kirjoitettiin myös täyttö- ja toimintaohje Työkyvyn tuen tiimin käyttöön. Molemmat dokumentit otettiin käyttöön pilotoinnissa (liite 4). Työkyvyn tuen suunnitelma-lomake täytetään tietyiltä osin asiakkaan ja asiakasvastaavan toimesta ennen työkyvyn tuen tiimiin saapumista. Valtaosa suunnitelmasta kuitenkin täytetään vasta työkyvyn tuen tiimissä, jossa sovitaan asiakkaan tavoitteet ja vastuunjako sekä asiakasvastaavamallin mukainen vastuuhenkilö.

Yksilöllisten palvelupolkujen pilotointi toteutettiin kolmessa eri vaiheessa. Alla olevassa kuviossa on mallinnettu ensimmäistä vaihetta eli yksilöllistä palvelupolkua Työllisyyden kuntakokeilusta eri vaiheiden kautta työkyvyn tuen tiimiin. Kuvioon on täydennetty myös eri asiantuntijoiden vastuut prosessin eri vaiheissa. Kuten kuviosta näkyy, työkyvyn tuen tiimiin voidaan mennä eri palvelupolkuja pitkin. Jos asiakkaan terveydentilaa ja työ/toimintakykyä täytyy selvittää, polku kulkee työttömien terveystarkastuksen (yhteisvastaanoton) kautta lääkärille, joka lähettää tarvittaessa asiakkaan työkyvyn tuen tiimiin, jos tarvitaan monialaista tukea asiakkaan työllistymiseen. Tarvittaessa tukea työkyvyn tuen tunnistamiseen voidaan hakea anonyymisti myös konsultaatiotunnilta tai asiakasvastaava voi viedä asiakkaan työkyvyn tuen tiimiin suoraan, jos kaikki tarvittavat tiedot ovat jo kasassa.



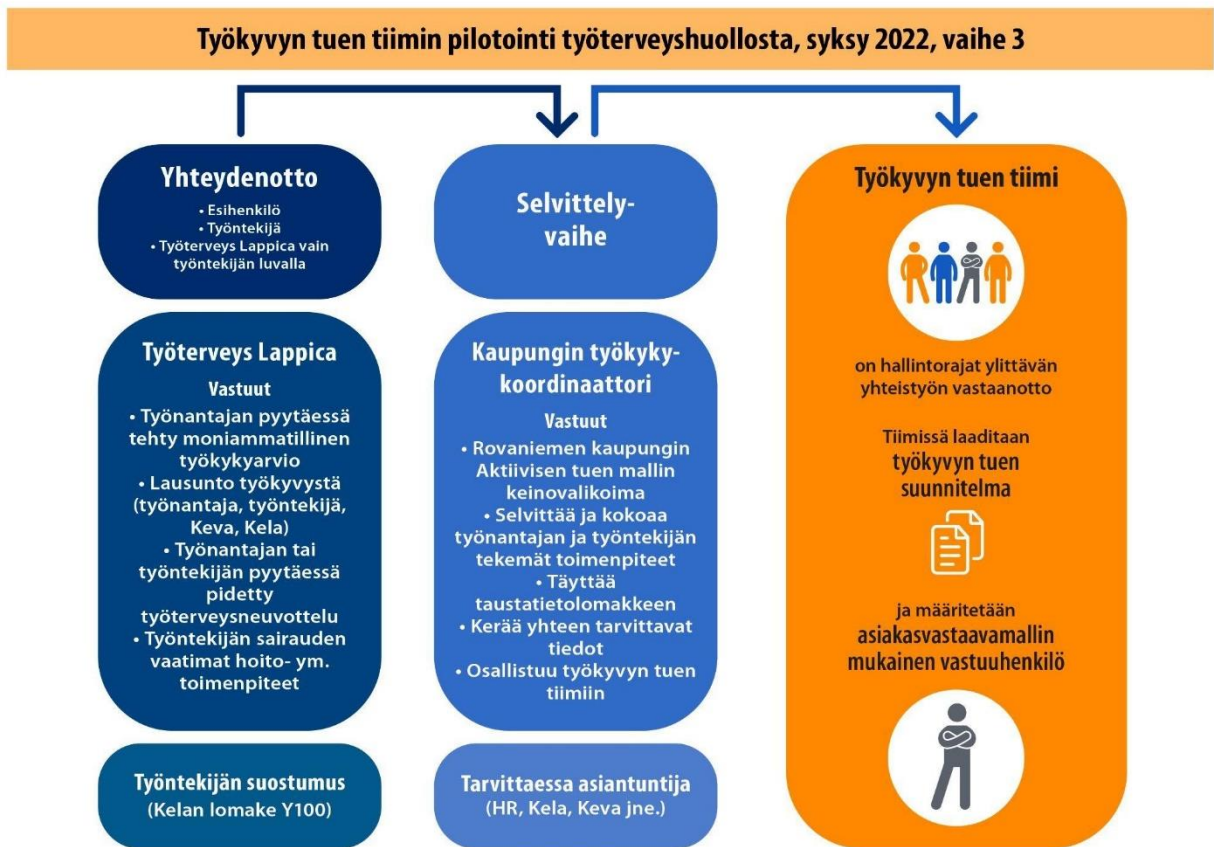
Kuva 4 Työkyvyn tuen tiimin pilotointi vaihe 1 Työllisyyden kuntakokeilusta työkyvyn tuen tiimiin

Työkyvyn tuen tiimiin voidaan tulla myös sosiaalipalveluiden kautta. Tämä palvelupolku on kuvattu seuraavassa kaaviossa. Tätä palvelua oli tarkoitus pilotoida syksyllä 2022, mutta yhtään asiakasohjausta sosiaalipalveluista työkyvyn tuen tiimiin ei todentunut.



Kuva 5 Työkyvyn tuen tiimin pilotointi vaihe 2 sosiaalipalveluista työkyvyn tuen tiimiin

Yhteiskehittämisen tuloksena pilotointiin lisättiin vielä yksi polku: työterveyshuollosta työkyvyn tuen tiimiin.



Kuva 6 Työkyvyn tuen tiimin pilotointi vaihe 3 työterveyshuollosta työkyvyn tuen tiimiin

Työterveyshuollon polun tarve nousi esille asiakasraadissa, jossa koettiin vahvaa tarvetta tuelle siinä vaiheessa kun työterveyshuollon palvelut ovat päättymässä työsuhteen päättymisen myötä. Asiakkaalla voi olla taustalla esim. työuupumus, joka johtaa irtisanoutumiseen ja voimien ollessa vähissä työterveyshuollon loppuminen ja siirtyminen perusterveydenhuollon palvelujen piiriin vaarantaa asiakkaan palvelupolun jatkumisen. Huomattiin, ettei työterveyshuollon asiantuntijoilla ollut tietoa, mihin asiakas tulee ohjata työsuhteen päättyessä. Osaamisvajetta korjattiin järjestämällä koulutus Ohjaamon ja Osaamon palveluista sekä toinen koulutus TE-palveluiden sekä kuntakokeilun työkykykoordinaattorien roolista asiakkaan työllistymispolulla. Asiakkaalla saattaa olla taustalla pitkään jatkunut osatyökykyisyys ja työ-toimintakyvyn selvittelyt ovat tehtynä, mutta työnantaja (Rovaniemen kaupunki) ei pysty tarjoamaan työkykyä vastaavaa työtä, jolloin työsuhde tulee päättymään. Jos jatkopolku ei ole selvinnyt työterveysneuvotteluissa, asiakas voidaan ohjata Työkyvyn tuen tiimiin Rovaniemen kaupungin Työkykykoordinaattorin lähettämänä. Kyseinen polku on kuvattu kuvassa 6. Malli on käytössä vain Rovaniemen kaupungin työterveyshuollosta eli Lappicasta koskien vain Rovaniemen kaupungin työntekijöitä.

Itsearviointi:

Hankkeen tavoitteissa oli kirjattuna selkiyttää osatyökykyisten palvelujärjestelmässä roolit, vastuut ja työnjako eri toimijoiden välillä ja tiivistää yhteistyötä. Eri pilotointipolkujen kautta roolit ja vastuut selkiytyivät. Vastuut kirjattiin pilotointivaiheiden versioihin. Yhteistyön tiivistyminen todentui työryhmätyöskentelyjen kautta. Asiantuntijat oppivat tuntemaan toisiaan, joka tulevaisuudessa tulee helpottamaan yhteistyön tekemistä. Selkein muutos oli pilointikolmosen osalta. Alun perin ei ollut tarkoituksena mallintaa työterveyshuollosta polkua työkyvyn tuen tiimiin, mutta yhteiskehittämisen myötä kyseiselle palvelupolulle havaittiin selkeä tarve, johon pystyttiin pilotoinnin avulla vastaamaan. Pilotoinnit antoivat kokemusta polkujen toimivuudesta ja jatkotyöstöä tehtiin saatujen palautteiden perusteella. Kokonaisuudessaan pilotoinnille jäi liian vähän aikaa ja tiedon lisäämiseksi sekä kokemusten kartoittamiseksi olisi ollut hyödyllistä jatkaa pilotointia /hanketta vielä seuraavan vuoden ajan.

3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta

Toteutus

Työkyky käyttöön -hankkeen kehittämisryhmä kokosi Sosiaalihuollon työllistymistä tukevan palvelupolku-työryhmän kuvaamaan olemassa olevia palvelupolkuja. Työryhmä koostui työllisyyspalveluiden, Kelan ja sosiaalipalveluiden edustajista. Monialaisen yhteistyön tekemiseen perustettu työryhmä mallinsi palveluketjua ja teki yhteistyötä työkyvyn tuen tiimin työryhmän ja toimijoiden kanssa. Palvelukokonaisuutta kuvattaessa kirjattiin toimijoiden rooleja sekä mallinnettiin yhteistyötä terveyden- ja sosiaalihuollon, kunnan työllisyyspalveluiden, työvoimahallinnon, työterveyshuollon ja Kelan sekä järjestöjen kanssa.

Sosiaalihuollon työllistymistä tukevien palvelupolkujen työryhmä kokoontui säännöllisesti ja yhteistyössä mallinnettiin palvelupolkuja. Mietittiin, miten asiakas voisi siirtyä esim. avotyötoiminnasta/kuntouttavasta työtoiminnasta palkkatyöhön. Tuettu työhönvalmennus voisi olla puuttuva palanen, jonka avulla asiakas pääsee siirtymään työhön avoimille työmarkkinoille. Työryhmässä pohdittiin myös, miten tieto parhaiten siirtyy vammaispalveluista työhönvalmentajille. Hankkeen muissa osioissa kehitettiin työttömän terveystarkastukseen taustatietolomaketta. Ideoitiin, että samaa lomaketta voitaisiin hyödyntää myös työhönvalmennukseen ohjattaessa. Käytännössä myöhemmin todettiin ns. kolmikantakeskustelut parhaiksi asiakkaan siirtymisen keinoksi ja saattaen vaihtaen kokoonnuttiin asiakkaan asian tiimoilta.

Asiakkaita osallistettiin kehittämistoimintaan. Asiakkaat nostivat esiin mm. tarpeen ns. rinnallakulkijasta, jotta jokaisella asiakkaalla olisi henkilökohtainen tuki työllistymisprosessin aikana. Tähän pyritään mm. asiakasvastaavamallia kehittämällä ja asiakasohjausta tehostamalla.

Sosiaalihuollon palvelupolkujen osalta erityisesti tavoitteena oli, että laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus ja muut työkyvyn tuen palvelut olisivat paremmin kaikkien saatavilla ja osatyökyiset sekä pitkäaikaistyöttömät työllistyisivät nopeammin (avoimille) työmarkkinoille. Tähän tarvitaan ammattilaisten näkökulman kehittämistä ja tunnistamisen ja asiakasohjauksen tehostumista. Palvelujen järjestämisen osalta tavoiteltiin myös muutosta (parempi poikkihallinnollinen yhteistyö ja työtavat). Tärkeää oli näkökulman muutos niin, että työllistymisen polkua voitaisiin rakentaa joustavasti asiakkaan tarpeiden mukaan, eikä pelkästään vaiheittaisesti palvelujärjestelmän mukaan (kuntoutusvaihe -koulutusvaihe -työllistymisvaihe).

Sosiaalihuollon palvelupolun ja työllistymisen tuen työstämiseksi lähdettiin aluksi kuvantamaan sosiaalihuollon olemassa olevia työllistymistä tukevia palvelupolkuja eli laadittiin ns. nykytilakuvaus. Tavoitteiden mukaisesti rakennettiin yhteinen tilannekuva ja näkemys osatyökykyisten määrästä ja tarpeista sekä palveluista alueella.

Kokonaisuuden hahmottamiseksi haluttiin luoda kuva eri toimijoista ja niiden rajapinnoista palvelukokonaisuudessa. Avuksi tarvittiin PKPK-käsikirjan ohjeistusten mukaan mallinnettu "kennomallikuvio" työllistymiseen liittyvistä toimijoista ja niiden rajapinnoista.



Kuva 7 Kennomallikuvio Sosiaalihuollon rajapinnoista

Sosiaalihuollon asiakkaat ovat usein osatyökykyisiä ja heillä voi olla erilaisia terveydellisiä rajoitteita. Asiakkaat voivat olla työttömiä työnhakijoita tai sairauspäivärahalla olevia tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevia tai vammaisia henkilöitä.

He voivat tarvita runsaasti tukea työllistyäkseen. Myös eläkkeellä olevat henkilöt voivat olla työkykyisiä tiettyyn työhön (täsmätyökyky), mutta he eivät aina ole rekisteröityneet työnhakijoiksi TE-hallintoon, vaikka olisivatkin vailla työtä. Hanke on noussut tarpeeseen, missä palvelujärjestelmä ei riittävästi tue asiakkaiden työelämään pääsyä. Hankkeen toivottiin edistävän asiakkaan potentiaalin hyödyntämistä yksilöllisten ratkaisujen avulla, avoimille työmarkkinoille pääsemiseen saakka.

Ennen asiakkaan ohjautumista hankkeeseen oli asiakas mahdollisesti ollut sosiaalipalvelujen Pakaste-mallin (kuvaus myöhempänä) työ- ja toimintakyky selvittelyssä, käynyt työttömien terveystarkastuksessa tai ollut esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa. Asiakkaan ohjautuessa hankkeeseen sosiaalipalvelut on kartoittanut asiakkaan voimavarat, vahvuudet ja motivaation ja tunnistaneet, että tuetun työllistymisen palvelut ovat hänelle ajankohtaisia. Erityisesti työntekijöiden osaamista osatyökykyisten, työhön motivoituneiden asiakkaiden tunnistamisessa ja ohjaamisessa työllistymistä tukevalle palvelupolulle lisättiin hankkeen aikana.

Uutena palveluna osatyökykyisille lähdettiin toteuttamaan laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta ja sinne johtavia palvelupolkuja.

Vaikka asiakas ohjautuisi sosiaalihuollon palvelujen kautta tuettuun työhönvalmennukseen, asiakkuus voi jatkua sosiaali- ja terveyspalveluissa, mikäli asiakkaan tarve sitä edellyttää. Hanke kehitti toimintatapoja osatyökykyisyyteen liittyvien tekijöiden ja tarpeiden varhaisempaan tunnistamiseen. Tämä lisää asiakkaiden hyvinvointia ja osallisuutta, ennaltaehkäisee sosiaalisia ongelmia, sosiaalityön asiakkuuksia ja erityispalveluiden tarvetta sekä mahdollisesti lyhentää asiakkuuksien kestoja sosiaalityössä.

Asiakkaan ohjaamisessa työttömän terveystarkastukseen otettiin käyttöön ns. taustatietolomake, jota oli tarkoitus käyttää myös ohjattaessa asiakas tuettuun työhönvalmennukseen sosiaalihuollosta, mutta sitä ei otettu sosiaalipalveluissa käyttöön. Kehitettiin rinnalla ns. kolmikantaneuvottelumallia. Pian havaittiin, että tieto siirtyy parhaiten yhteisessä tapaamisessa keskustellen. Luottamus syntyy tässä parhaiten ja asiakas saa itse kertoa tilanteestaan, jolloin tietosuojaan osaltakin päästään parhaaseen tulokseen. Käyttöön otettiin siis ns. kolmikantaneuvottelut työhönvalmentajan, sosiaalihuollon työntekijän ja asiakkaan (ja mahdollisesti läheisen) kesken.

Asiakkaat kokivat valitun toimintatavan parhaimmalta ja turvallisimmalta vaihtoehdolta. Kolminkantaneuvotteluissa työhönvalmentaja esittelee tuettua työhönvalmennusta ja asiakas pääsee tutustumaan omaan työhönvalmentajaansa. Siirto tapahtuu saattaen vaihtaen aikuissosiaalityöstä/vammaispalveluista laatukriteereihin perustuvaan tuettuun työhönvalmennukseen. Palvelu on sujuvaa, odotusaikoja ei synny, ja asiat lähtevät rullaamaan heti eteenpäin. Asiakkaan hyvin tunteva työtoiminnan koordinaattori välittää yhdessä asiakkaan kanssa tietoa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä sekä toiveista työhönvalmentajalle.

Tulokset:

Kehittämistyön edetessä mallinnettiin aikuissosiaalityön asiakkaan palvelupolku työelämään laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen avulla. Idea on, että ne asiakkaat, joilla on motivaatio ja halu työllistyä, saisivat mahdollisuuden palvelulle, joka tukee heitä (työhönvalmentajan tuki). Vastaavanlainen polku kuvattiin myös vammaispalveluista avoimille työmarkkinoille laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen avulla. Jatkotyöstössä päädyttiin kuitenkin vain yhteen mallinnokseen, joka näkyy alla kuvassa 7. Laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen idean mukaisesti kyseiseen palveluun voidaan ohjautua eri vaiheissa eli polkua ei saa nähdä palvelusta toiseen ohjaavana vaan palvelutarpeen arvioinnista voidaan ohjautua myös suoraan tuettuun työhönvalmennukseen, jos asiakas on motivoitunut työllistymiseen ja se on muuhun elämäntilanteeseen suhteutettuna oikea-aikaista. Työ itsessään nähdään kuntouttavana eikä työtä varten tarvitse ensin kuntoutua, jotta voisi työllistyä. Työtehtävien räätälöinnillä työhön avoimille työmarkkinoille voidaan hakeutua aikaisemmin tuetun työhönvalmennuksen tuella.

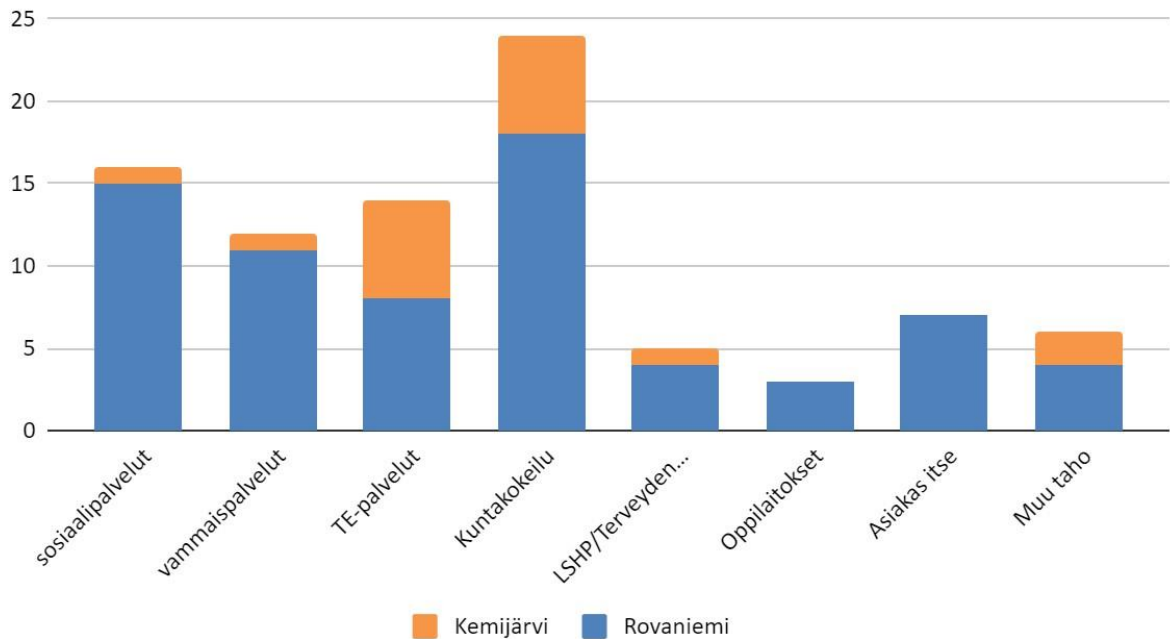


Kuva 8: Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku tuettua työhönvalmennusta hyödyntäen

Tuloksia mitattaessa seurattiin tarkasti ja reaaliaikaisesti asiakasohjauksen lukuja aikuissosiaalityöstä ja vammaispalveluista laatukriteereihin perustuvaan tuettuun työhönvalmennukseen. Tuloksia tarkasteltaessa on syytä kuitenkin huomioida, että osa Työllisyyden kuntakokeilun asiakkaista on myös sosiaalipalveluiden asiakkaita, mutta kirjauksiin merkittiin aina lähettäväksi tahoksi se palvelu, jonka kautta

asiakas palveluun ohjautui. Rovaniemeltä laatukriteereihin perustuvaan tuettuun työhönvalmennukseen ohjautui sosiaalipalveluista runsas viidennes (21,4% eli 15 henkilöä) kaikista asiakkaista. Vammaispalveluiden puolelta ohjautui 11 asiakasta (15,7%). Työllisyyskuntakokeilusta, mistä ohjautui neljäsosa kaikista asiakkaista (70), valmennukseen ohjautui 18 asiakasta (25,7%). Kuntien välillä asiakasohjauksessa oli runsaasti eroja. Kemijärvellä sosiaalipalveluista ja vammaispalveluista ohjautui työhönvalmennukseen vain yksi asiakas kummastakin palvelusta. Kemijärven tulokseen vaikutti varmasti myös työhönvalmennuksen aikainen päättyminen jo vajaan vuoden kuluttua valmennuksen aloituksesta sekä kuntakokeilun ja Te-palveluiden yhteistyö työhönvalmentajan kanssa.

ASIAKASOHJAUS VALMENNUKSEEN 2021-2022



Kuva 9: Asiakasohjaus laatukriteereihin perustuvaan tuettuun työhönvalmennukseen kunnittain

Lisäksi tarkasteltiin ns. Työllisyyskerrointa: Tuetussa työhönvalmennuksessa olevien työllistyneiden asiakkaiden määrä jaettuna tuetussa työhönvalmennuksessa olevien asiakkaiden määrällä. Samalla seurattiin myös työsuhteiden työllisyyskerrointa (samalla henkilöllä saattoi olla yhtäaikaista useita työsuhteita osa-aikaisuuden takia tai useita määräaikaista peräkkäisiä työsuhteita). Työllisyyskerrointa ja siihen liittyviä tuloksia esitellään tarkemmin raportin kohdassa 3.2.

Hankkeen kehittämistyössä esille on tullut useita asioita, jotka ovat vaikuttaneet työskentelyyn ja kehittämiseen. Samaan aikaan yhteiskunnallisesti on ollut menossa erittäin haastavat ajat, kuten koronapandemia sekä isoja rakenteellisia muutoksia kuten Työllisyyden kuntakokeilujen käynnistyminen 2021 ja uuden asiakaspalvelumallin luominen (työllisyys/TE-palveluissa) 2022 sekä maakunnallisten hyvinvointialueiden suunnittelu ja valmistelu (sote-uudistus 2023). Nämä isot haasteet ja rakenteelliset muutokset eivät ole voineet olla vaikuttamatta hankkeen työhön, sillä niillä on ollut laajoja vaikutuksia mm. työmarkkinoihin alueella sekä eri toimijoiden organisoitumiseen ja tulevaisuuden palveluiden järjestämiseen ja asemointiin.

Itsearviointi:

Yhtenä tuloksena oli, että osatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on lisääntynyt lähtötilanteesta ja työnantajat ja työyhteisöt ovat saaneet tietoa ja kokemuksia osatyökykyisten työllistämistä. Tuetun työhönvalmennuksen avulla sosiaalipalveluiden asiakkaita siirtyy nyt aikaisemmin työmarkkinoille. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen vaikuttavuudesta on saatu tietoa ja saatua

tietoa hyödynnettiin kehittämistyössä. Voidaan siis todeta, että kehitettävää jää edelleen, mutta osatyökykyiset henkilöt saavat aikaisempaa paremmin tarvitsemiaan palveluita työllistymisensä tueksi.

3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus

Kun kehittäjäryhmä lähti kuvaamaan sosiaalihuollon työllistymistä tukevia palvelupolkuja, työskentelyssä huomattiin nopeasti, että oli tarpeen kuvata koko palvelukokonaisuus ja yhteistyön rajapinnat laajasti. Yksittäisen asiakkaan polku rakentuu ns. ison kuvan eli koko palvelukentän (sote, työllisyys, KELA, hankkeet, kolmas sektori, TYP) kokonaisuus mahdollisuuksien mukaan, yksilöllisten tarpeiden pohjalle. Huomattiin siis, että syntynyt malli oli laajempi kuin vain sosiaalihuollon palvelumalli, ja se sopii kuvaamaan koko työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta ja -kenttää. Kyseinen kennokuva toimikin pohjana Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden kuvaukselle. Kuviota jatkoyöstettiin ja sen uusin versio kuvastaa työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta Rovaniemellä.

Tulokset

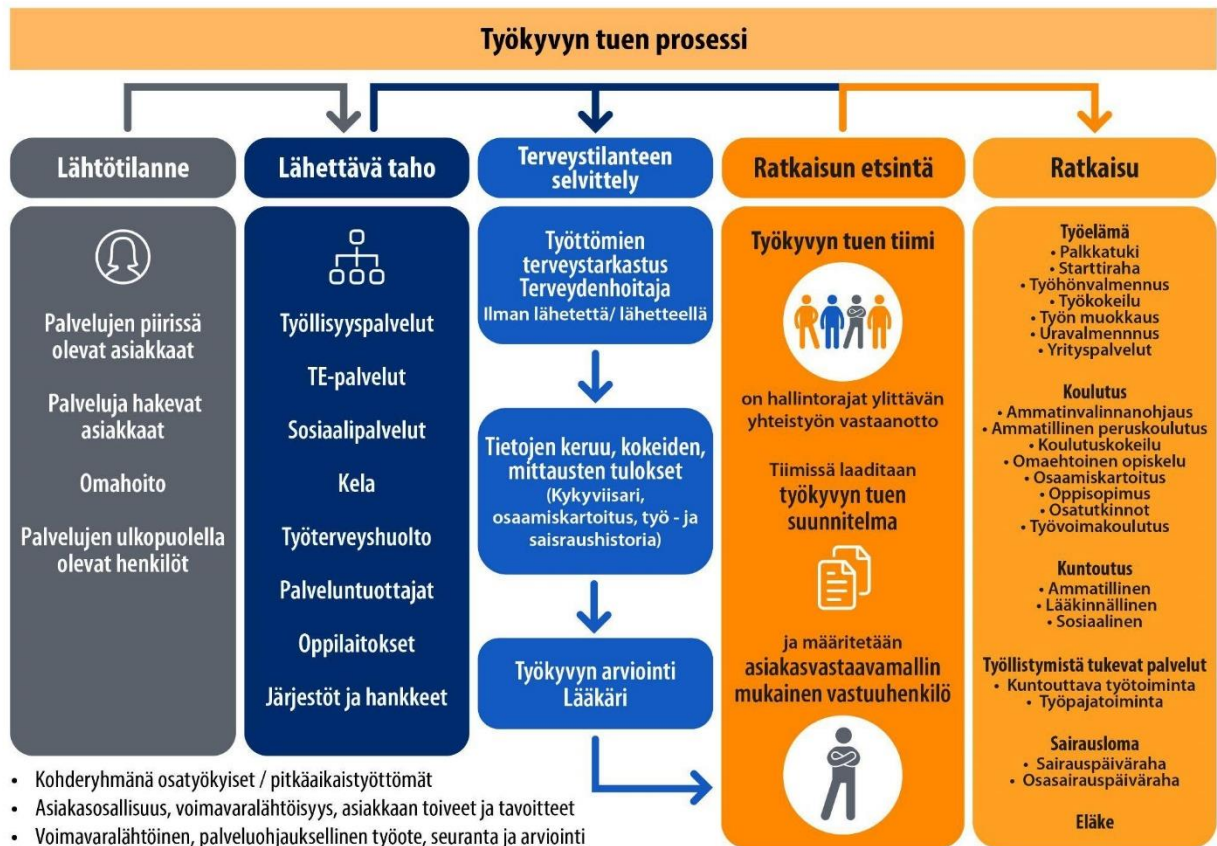
Kuvasta käy ilmi palvelujen kokonaisuus, niiden keskinäiset suhteet ja rajapinnat. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) sijoittuu eri palveluiden keskiöön. Palvelukokonaisuutta haluttiin täydentää palveluilla niille asiakkaille, joilla on monialaisten palvelujen tarvetta, mutta ei TYP -asiakkuutta. Tarkoituksena oli nopeuttaa monialaisiin palveluihin pääsyä, jottei työttömyys pitkittyisi. Palvelukokonaisuuden tavoitteena on mahdollistaa osatyökykyisille asiakkaille tukea työllistymiseen tarjoamalla heille heidän palvelutarpeensa mukaisia kuntien sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluita sekä Kelan kuntoutuspalveluja unohtamatta TE-palveluita. Kunnan ja Kelan palveluita täydentävät kolmannen sektorin toimijat, oppilaitokset, hanketoiminta sekä työeläkelaitosten palvelut.



Kuva 10 Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus Rovaniemellä

Palvelukokonaisuudesta laadittiin myös prosessikuvaus, joka havainnollistaa asiakkaan reittejä aina palvelutarpeen arvioinnista palvelujen kautta työllistymiseen tai hänen tarvettaan vastaavaan työllistymistä

edistävään tai tukevaan palveluun. Kokonaisuuden keskiössä on Työkyvyn tuen tiimi ja työkyvyntuensuunnitelma, joka tiimissä laaditaan. Tiimissä valitaan myös asiakasvastaavamallin mukainen vastuuhenkilö, joka huolehtii asiakkaan prosessin etenemisestä ja varmistaa ettei asiakas putoa palvelujen väliin vaan hänen asiansa etenevät suunnitelman mukaisesti. Prosessikuvaus kuvassa 9.



Kuva 11 Työkyvyn tuen palveluprosessi Rovaniemellä

Itsearviointi:

Palvelukokonaisuuden kehittäminen rakentuu palasista. “Kennokuvan” avulla onnistuttiin havainnollistamaan kaikki ne tahot, jotka liittyvät osatyökyisten henkilöiden työkyvyn tuen palvelukokonaisuuteen. Osana kokonaisuutta perustettiin alueellinen osatyökyisten asiantuntijaryhmä, joka kokoontui säännöllisesti ja sitoutui yhteiseen toimintaan ja tiedolla johtamiseen osatyökyisten työllistymisen edistämiseksi. Lisäksi hankkeessa pilotoitiin työkyvyn tuen tiimiä, joka saatiin mallinnettua, mutta ei juurrutettua. Työkyvyn tuen prosessikuvausten avulla saatiin lisättyä asiantuntijoiden tietoisuutta eri palveluista ja kehitettiin yhteistyötä eri palveluiden välillä. Terveystilanteen selvittelyn osalta parannettiin tiedon siirtoa työllisyyden kuntakokeilusta terveydenhuoltoon taustatietolomakkeen kehittelyn avulla. Terveydenhuollon roolin merkitystä kirkastettiin osana työllistymispolkua. Voidaan todeta, että tehtiin oikeita asioita, mutta tehtiinkö kaikki oikealla tavalla jää avoimeksi kysymykseksi. Riittävän suurta muutosta ei saatu aikaiseksi työkyvyn tuen tiimin tarpeellisuuden osoittamisessa.

3.2. Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi

Laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhön valmennusta toteutettiin hankkeessa kolmen työhönvalmentajan voimin. Kaksi valmentajaa työskenteli kokoaikaisesti Rovaniemellä ja yksi Kemijärvellä. Lisäksi hankepäällikkö käytti osan työajastaan työhönvalmennuksen tiiminvetäjän tehtäviin. Laatukriteereistä poiketen hankepäällikkö ei itse toteuttanut valmennustyötä vaan hankesuunnitelman mukaisesti toimi tiiminvetäjänä ja työnjohdollisena esihenkilönä. Tiimi kokoontui hankkeen ajan säännöllisesti kerran viikossa tiimipalaveriin perjantaiamuksin loma-aikoja lukuun ottamatta. Tarvittaessa järjestettiin yhteisiä kehittämisiltapäiviä esimerkiksi itsearviointien tekemiseen. Lisäksi koko tiimi osallistui Työterveyslaitoksen työkyvyn tuen koulutukseen syksyllä 2021.

Valmentajat aloittivat työnsä toukokuussa 2021 ja ensimmäiset asiakkaat rekrytoitiin ja yrityskontaktit tehtiin kesäkuussa. Hanketyöhön ja erityisesti laatukriteereihin perehtyminen vei pari kuukautta ja varsinainen valmennus päästiin aloittamaan toden teolla elokuussa. Rovaniemen valmentajat ja hankepäällikkö osallistuivat Rovaniemen kaupungin työllisyyspalveluiden työntekijöille tarkoitettuun työnhajukseen vuonna 2021 ja keväällä 2022 samalle joukolle järjestettyyn tiimivalmennukseen.

Hankkeen asiakastietojärjestelmänä käytettiin Foredatan Foreammattia, johon jokainen hankkeen asiakas ja hänen käyntinsä kirjattiin. Kyseisen järjestelmän kautta asiakas täytti Kykyviisarin ja teki järjestelmän tarjoaman osaamiskartoituksen. Lisäksi asiakkaan alkutilanteen selvittelyyn käytettiin Työkykyohjelman valmennustyön tueksi laadittua ammatillisen profiilin lomaketta. Tämän lisäksi eritoten avoimilla kysymyksillä sekä asiakkaan mahdollisesti mukana tuomilla dokumenteilla (esimerkiksi kuntoutuslausunnot, lääkärinlausunnot) hyödynnettiin tilanteen kartoituksesta. Myös asiakkaan työllistymissuunnitelmia, TYP-suunnitelmia hyödynnettiin valmennuksen aikana. Työterveyslaitoksen kanssa sovittiin menettelytavoista, miten arviointi- ja seurantatutkimukseen liittyvät Kykyviisarin tiedot siirrettiin järjestelmästä suoraan TTL:n käyttöön.



Kuva 12: Laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus Rovaniemellä

Valmennuksessa noudatettiin alusta asti THL:n laatimia sovellettuja laatukriteereitä. Asiakasohjaus hankkeeseen toimi Rovaniemellä erittäin hyvin ja syksyllä tilanne pääsi ruuhkautumaan ja valmentajilla oli asiakkaita enemmän kuin laatukriteereiden sallimat 20 asiakasta/valmentaja. Tästä johtuen rekrytointi eli uusien asiakkaiden sisäänotto keskeytettiin marraskuussa 2021 ja uusia asiakkaita vastaanotettiin valmennukseen vasta helmikuussa 2022. Maaliskuussa 2022 Kemijärven valmentaja irtisanoutui tehtävästään eikä rekrytointi tuottanut tulosta vaan työhönvalmennus päättyi Kemijärven maaliskuun lopussa 2022. Tämä vaikutti siihen, että Kemijärvi irtisanoutui hankkeesta kokonaisuudessaan kesäkuun alussa. Valmennus jatkuu Rovaniemellä vähintään marraskuun loppuun saakka ja jos juurrutus onnistuu, työhönvalmennus jatkuu osana työllisyyspalveluita myös tulevaisuudessa.

Kaiken kaikkiaan asiakkaita ohjautui valmennukseen 87 henkilöä eli tavoitteesta (100 henkilöä) jäätin jonkin verran Kemijärven työhönvalmennuksen ennenaikaisen loppumisen takia. Kemijärvellä asiakkaita ehdittiin rekrytoida mukaan 17 ja Rovaniemellä 70.

ASIAKASOHJAUS VALMENNUKSEEN 2021-2022						
	Rovaniemi	%	Kemijärvi	%	Yhteensä	%
Sosiaalipalvelut	15	21,4	1	5,9	16	18,4
Vammaispalvelut	11	15,7	1	5,9	12	13,8
TE-palvelut	8	11,4	6	35,3	14	16,1
Kuntakokeilu	18	25,7	6	35,3	24	27,6
LSHP/Terveystuho	4	5,7	1	5,9	5	5,7
Oppilaitokset	3	4,3	0	0,0	3	3,4
Asiakas itse	7	10,0	0	0,0	7	8,0
Muu tah	4	5,7	2	11,8	6	6,9
	70	100,0	17	100,0	87	100,0

Taulukko 1: Asiakasohjaus laatukriteereihin perustuvaan tuettuun työhönvalmennukseen Rovaniemellä ja Kemijärvellä 2021–2022

Yllä olevasta taulukosta näkyy asiakasohjauksen toteutuminen kummassakin kaupungissa. Kuntakokeilusta ohjautui eniten asiakkaita hankkeeseen. Kemijärvellä toiseksi eniten ohjautui TE-palveluista, kun taas Rovaniemellä toiseksi ja kolmanneksi eniten tuli ohjauksia sosiaalipalveluista sekä vammaispalveluista. Rovaniemellä sosiaali- ja vammaispalveluiden asiakkaat vaihdettiin ns. saattaen eli valmennukseen siirryttäessä järjestettiin yleensä yhteisneuvottelu, johon osallistui asiakas ja mahdollisesti asiakkaan valmentaja, lähettävän tahon edustaja tai läheinen (kts. 3.1.3.) Kyseinen käytäntö koettiin hyväksi erityisesti vammaisten henkilöiden kohdalla, jotka olivat siirtymässä avotyöstä avoimille työmarkkinoille. Asiakkailta saatu palaute tukee osaltaan tätä havaintoa saattaen vaihtojen osalta. Saattaen vaihto madalsi asiakkaiden kynnystä siirtyä toiseen palveluun. Valmennuksen kannalta hyödyllistä näissä tilanteissa oli se, että asiakkaan tilanteen osalta saatiin oleellista tietoa, joka nopeutti eritoten asiakkaan tilanteen kartoitusta. Valmennustyön myötä havaittiin, että edellä mainitun lisäksi, asiakkaan tilanteen kattava kartoitus helpotti tulevan työnkuvan hahmottamista.

Asiakasohjauksen osalta tehtiin yhteistyötä läheisesti kuntakokeilun ja muiden ohjaavien tahojen kanssa kummallakin paikkakunnalla. Rovaniemellä yhteistyö Osaamon kanssa oli myös tärkeässä roolissa. Tilannetta sujuvoitti suuresti se, että valmentajat olivat saman katon alla kuntakokeilun usean eri toimijan kanssa. Valmentajat ja hanke tunnettiin hyvin ja asiakasohjaus oli sujuvaa. Asiakkaiden kannalta toiminta saman katon alla toi myös sen lisäedun, että valmennuksen aikana voitiin konsultoida ilman ajanvarausta esim. päivystävää TE-palveluiden/kuntakokeilun asiantuntijaa saman käyntikerran aikana. On myös merkittävää, että pääosin hankkeeseen asiakkaat ohjautuivat hankkeeseen onnistuneella ohjauksella ts. hankkeen tunnettavuus ja kohderyhmä olivat hyvin tiedossa sidosryhmillä.

Yrityskontaktointi alkoi hankkeen alkuvaiheessa. Rovaniemen valmentajat vierailivat yhdessä alueen yrityksissä ja alussa tehtiin myös ns. kylmäkäyntejä. Hankkeen edetessä yrityksiä kontaktoitiin kohdennetusti kartoittaen työpaikkaa tietyille asiakkaalle. IPS-laatukriteerein sovellettu työhönvalmennus nähtiin lisäävän työnantajien luottamusta työhönvalmennusta kohtaan, koska asiakkailla oli aito halu työllistyä ja valmennuksessa tehtiin kattava alkukartoitus.

Rovaniemellä oli kontaktoitu loppuraportin kirjoittamisen aikaan eli lokakuun puoliväliin mennessä 127 työnantajaa ja Kemijärvellä 25. Työhönvalmentajien toimesta tehtiin yhteensä 375 kontaktointia, joista Rovaniemellä 299-kontaktia ja Kemijärvellä 76.

Ylläolevat luvut kerättiin reaaliaikaisesti työhönvalmennuksen logiin (excell-tiedosto). Jokaiselle valmentajalle oli luotu oma taulukkosivu, johon he tallensivat käyntitietonsa. Yksittäisiltä sivuilta tiedot tuotiin automaattisesti kokoomasivulle, josta hankepäällikkö tiiminvetäjänä seurasi hankkeen etenemistä. Valmennuksen tehokkuutta seurattiin työllisyyskertoimella, joka laskettiin jakamalla työllistyneiden asiakkaiden määrä valmennuksessa olevien henkilöiden määrällä. Tuloksellisuutta IPS-valmennuksen kuvataan usein prosenttilukuna, joka saadaan työllisyyskerroin kerrottuna luvulla 100.

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen, joka oli toteutettu vuonna 2017, mukaan IPS-malliin osallistuneilla on hieman yli kaksinkertainen mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille. Ote-hankkeen loppuraportista koottujen tietojen mukaan (2018) useat eri tutkimukset huomioiden IPS:n mukaista palvelua saaneista oli työllistynyt 37 prosenttia ja tavanomaista palvelua saaneista 20 prosenttia. Tuloksien perusteella voidaan siis todeta, että Euroopassa 2010-luvulla toteutetuissa IPS-hankkeissa työllistyneitä oli 17 prosenttiyksikköä enemmän kuin vastaavissa tavanomaisissa palveluissa. Vaikka tulokset ovat Euroopassa hyviä, eri puolilla maailmaa toteutettujen tutkimusten vertailu osoittaa, että IPS-asiakkaiden työllistyminen muualla maailmassa on tehokkaampaa. Kun tarkastellaan tuloksia tutkimuksesta, jossa IPS-mallin työllistymistuloksia vertailtiin eri maantieteellisten alueiden välillä. Yhdysvalloissa tulokset IPS-mallin vaikuttavuudesta ovat vieläkin vaikuttavampia. 62% IPS-mallin mukaista valmennusta saaneista oli työllistynyt kun muualla vastaava luku oli 47%. On huomioitava, että alun perin Yhdysvalloissa kehitetty IPS-malli on ollut - siellä käytössä jo vuosikymmeniä. Hankkeen valmennustiimin tavoitteena oli saavuttaa hyvä eurooppalainen taso. Tässä yhteydessä tulee kuitenkin huomioida kohderyhmien erilaisuus. IPS-valmennuksen tavoitteena on parantaa niiden henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille, jotka sairastavat vakavia mielenterveyden häiriöitä ja joilla on hoitokontakti psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen. Työkyky käyttöön –hankkeen kohderyhmä on edellä mainittua ryhmää laajempi joukko osatyökykyisiä ja /tai pitkään työttömänä olleita henkilöitä. STM:n tavoitteiden mukaisesti hankkeessa pilotoitiin sovellettujen laatuksiteerien soveltuvuutta kyseiselle laajennetulle kohderyhmälle. Lapin sairaanhoitopiirissä on meneillään hanke, joka pilotoi psykiatrian poliklinikalla hoitosuhteessa olevien asiakkaiden työllistymistä ”puhtaasti” IPS-laatuksiteerien mukaisen tuetun työhönvalmennuksen toimivuutta. Kyseisen hankkeen kanssa on toteutettu hankeyhteistyötä eri muodoissa.

Syksyn 2021 aikana kuvattiin THL:n toimeksiannon mukaisesti Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen toimintamalli ja se esiteltiin ohjausryhmälle saman vuoden marraskuun kokouksessa. Kommenttien jälkeen kyseinen toimintamalli vietiin Innokylään. Syksyllä 2022 toimintamallin ulkoasua paranneltiin graafikon toimesta, jotta sen ulkoasu oli yhteensopiva muihin hankkeissa tuotettuihin toimintamalleihin. Uusin versio mallista päivitettiin innokylään Lokakuussa.

Pohdittaessa työhönvalmennuksen tuloksellisuutta toteutettiin Kokeilut käytäntöön -työpaja TTL:n toimesta elokuussa 2022. Työpajaan osallistui hanketyöntekijöiden lisäksi viisi ohjausryhmän jäsentä, Kelan edustaja ja kaksi TTL:n edustaa sekä kolme THL:n edustajaa. Työpajan muistiossa todettiin, että menetelmällä on hankkeessa saavutettu erittäin hyvät työllistymistulokset. Työpajassa tuotiin esille myös se, että toteuttajilla on hyvä käsitys siitä, mitä tämä on edellyttänyt (työhönvalmentajien osaaminen, työparityö, asiakasmäärän rajaus, johtaminen). Toimenpiteenä toivottiin, että hankkeen valmennuksesta kirjoitettaisiin tiivistelmä, jossa kuvattaisiin valmennuksen tulokset, edellytykset sekä vaikuttavuus tarkasti. Tiivistelmä toteutettiin dioina.

VAIKUTTAVUUSMALLINNUS

Hankkeessa testattiin myös vaikutusperusteista työllistymismallia, jonka tuloksia Rovaniemen kaupungin osalta esitellään tulososiossa. Työllisyyspalveluihin kehitetty vaikuttavuuden mallinnus määrittää asiakkaiden työllistymis-todennäköisyyden ja yksilöllisen tilanteen (oikean palvelutarpeen määrittely). Mallinnuksen avulla pystytään seuraamaan ja mittaamaan asiakasmuutosta palvelun lähtötilanteesta tavoitetilaan (=vaikutusten arviointi).

Malli mahdollistaa palvelun johtamisen reaaliaikaisilla tulosmittareilla, joiden avulla voidaan todentaa työllistymistä ja laskea työllistämistoimenpiteiden tulokset: mikä toimenpide lisää työllisyyttä ja mikä puolestaan ei.

Vaikuttavan työllistymisen mallin avulla voidaan tuottaa asiakasryhmäkohtainen tuloksellisuuden seuranta, tulosperusteiset hankinnat ja palveluntuottajien vertailu seurantatiedon pohjalta sekä

vaikuttavuustavoitteen seuranta. Mallin avulla pystytään myös laskemaan työllistymisen/työttömyyden kustannuksia ja pitkän aikavälin hyötyjä kuten lisääntyneitä verotuloja ja säästyneitä tulonsiirtoja. Tämän lisäksi voidaan ajantasaisesti seurata kustannuskehitystä, ennakoita ja kohdentaa resursseja. Mallinnuksen pohjalta asiakkaat ryhmitellään eri asiakasryhmiin työllistymiseen vaikuttavien taustamuuttujien perusteella mm. ikä, koulutustaso, työhistoria, sairaus tai vamma ja asuinpaikka.

URA-järjestelmän tunnistettujen muuttujien avulla voidaan täsmällisesti arvioida henkilön työllistymistodennäköisyyksiä urakaaren eri vaiheissa ja tarkentaa palvelutarvetta. Herkempi tunnistaminen nopeuttaa ja tehostaa palveluihin ohjautumista ja toimenpiteiden kohdentamista. Systematisoidun tiedonkeruun ja mittaroidun asiakasprosessin pohjalta voidaan arvioida työllistymispalvelun vaikuttavuutta. Hankkeessa laskettiin laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen kustannustehokkuutta Rovaniemen kaupungissa.

3.2.1. Tulokset

Hankkeen aikana tuettuun työhönvalmennukseen osallistui yhteensä 87 henkilöä. Tuloksia seurattiin koko hankkeen ajan reaaliaikaisesti. Hankkeen työllisyyskerroin lokakuun puolivälissä oli 0,54 ja Rovaniemellä 0,56. Kemijärven työllisyyskerroin oli maaliskuussa 2022 valmennuksen keskeytyessä 0,47.

VALMENNUSSESSA	
Rovaniemi	70
Kemijärvi	17
Yhteensä	87

Taulukko 1: Valmennuksessa olleiden henkilöiden määrä 2021–2022 kunnittain

TYÖLLISTYNEET	Työsuhteiden määrä	Työllistyneet henkilöt
Rovaniemi	62	39
Kemijärvi	8	8
Yhteensä	70	47
Rovaniemen työllisyyskerroin		0,56
Kemijärven työllisyyskerroin		0,47
Hankkeen työllisyyskerroin: 0,54		0,54

Taulukko 2: Työllistyneiden henkilöiden määrä ja työllisyyskerroimet kunnittain

Vuoden 2021 aikana työllistyi Rovaniemellä yhteensä 18 asiakasta 50 valmennuksessa olevasta, jolloin ensimmäisen hankevuoden työllisyyskerroin 0,36 ja valmennustyötä tehty n. puoli vuotta. Vastaavat luvut

Kemijärvellä olivat 8 työllistynyttä asiakasta 17 valmennuksessa oleva kohti ja työllisyyskerroin 0,47. Luvut eivät muuttuneet Kemijärvellä alkuvuoden 2022 aikana eli lisätyöllistymisiä ei ennen valmennuksen ennenaikaista päättymistä tapahtunut.

Seuraavaan taulukkoon on kerätty tiedot asiakkaiden jatko-ohjautumisesta hankkeessa. Tulokset esitetään kunnittain ja solmittujen työsuhteiden perusteella. Hankkeessa työllistyi lokakuun loppuun mennessä yhteensä 47 asiakasta, kuten edellä todettiin, mutta työsuhteita heille solmittiin yhteensä 70. Työsuhteiden iso määrä kuvastaa hyvin osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Työsuhteet saattavat olla lyhyitä ja niitä solmittiin hankkeen aikana samalle henkilölle useita tai osa-aikaisia työsuhteita saattoi olla päällekkäin samanaikaisesti. Taulukkoon on annettu prosenttiluku työsuhteiden määrästä, joka kuvaa työsuhteiden työllisyyskerrointa, mutta osatyökykyisten työllistymistä tarkasteltaessa järkevämpää on seurata työllistyneiden henkilöiden määrää eikä niinkään työsuhteiden määrää. Tästä syystä hankkeen työllistymisvaikuttavuutta raportoitaessa käytetään henkilöiden työllisyyskerrointa.

Keskeyttäneet henkilöt kuvaavat niitä henkilöitä, jotka keskeyttivät hankkeessa ennen työllistymistään. Rovaniemellä yleisin syy keskeyttämiseen oli muutto toiselle paikkakunnalle. Kemijärven keskeyttäneet johtuvat työhönvalmennuksen keskeytymisestä. Lopettaneiden henkilöiden määrä kertoo henkilöistä, joiden työhönvalmennus päättyi tarpeettomana eli työllistymisen jälkeen, ts. kun tarve tuetulle työhönvalmennukselle päättyi, asiakkaat merkittiin lopettaneiksi. Laatuksiteereihin perustuvalla tuetulle työhönvalmennukselle ei määritetä kestoa vaan valmennuksessa voi jatkaa niin kauan kuin tarvetta ilmenee. Kontaktien määrä riippuu asiakkaan tuen tarpeesta.

JATKO-OHJAUTUMINEN	Rovaniemi	%	Kemijärvi	%	Yhteensä	%
Työllistynyt yritykseen	22	35,5	1	12,5	23	32,9
palkkatuella	7	11,3	2	25,0	9	12,9
Yhteensä yrityksiin	29	46,8	3	37,5	32	45,7
Työllistynyt kaupungille	12	19,4	1	12,5	13	18,6
palkkatuella	9	14,5	0	0,0	9	12,9
Yhteensä kaupungille	21	33,9	1	12,5	22	31,4
Työllistynyt 3.sektorille	3	4,8	0	0,0	3	4,3
palkkatuella	8	12,9	3	37,5	11	15,7
Yhteensä 3.sektorille	11	17,7	3	37,5	14	20,0
Oppisopimus	1	1,6	1	12,5	2	2,9
Kaikki työsuhteet yhteensä	62		8		70	80,5
Työkokeilu	9	12,9	7	41,2	16	18,4
Opiskelu	6	9,7	0	0,0	6	6,9
Muihin palveluihin ohjaus	4	6,5	0	0,0	4	4,6
Keskeyttäneet	4	6,5	7	87,5	11	12,6
Lopettaneet	1	1,6	3	37,5	4	4,6
Valmennuksessa	56	90,3	7	87,5	63	

Taulukko 3: Asiakkaiden jatko-ohjautuminen kunnittain toteutuneiden työsuhteiden perusteella

Vajaa puolet kaikista asiakkaista työllistyi yrityksiin. Kaupunkien välillä oli kuitenkin eroja. Rovaniemellä yrityksiin työllistyvät tarvitsivat vain harvoin palkkatukea kun taas pienemmässä kaupungissa palkkatukea työllistymiseen tarvittiin enemmän. Kaupunki työllisti hankkeen asiakkaista noin neljänneksen. Tässäkin kaupunkien välillä oli isoja eroja, sillä Rovaniemellä myös kaupunki työllisti 28% asiakkaista ja palkkatuella oli huomattava työllistävä vaikutus. Kemijärvellä taas kaupunki ei työllistänyt ketään palkkatuella, mutta kolmannelle sektorille työllistyi lähes 40% asiakkaista ja kaikki hyödynsivät palkkatukea. Oppisopimusta hyödynnettiin vain yhden henkilön kohdalla. Vaikka Kemijärvellä valmennus loppui jo maaliskuussa 2022, eivät luvut ole keskenään siitä johtuen täysin vertailtavia, voidaan niitä pitää jonkinlaista suuntaa-antavina vertailtaessa eroja Lapin ison ja pienemmän kaupungin välillä.

Vaikuttavuusmallinnuksen tulokset:

Hankkeen tavoitteena oli lisätä tiedolla johtamista. Tästä syystä vaikuttavuusmallinnuksen avulla pyrittiin selvittämään mitkä ovat laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen todelliset kustannukset ja siitä mahdollisesti koituvat taloudelliset hyödyt ts. osoittautuuko kyseinen toimintamalli kustannustehokkaaksi. Lähtötilanteessa kartoitettiin työttömyyden kustannuksia. Laskennassa käytettiin työttömien keskimäärin käyttämiä etuuksia kuten asumistuki, toimeentulotuki ja työttömyysetuudet vähennettynä etuuksista maksetuilla veroilla. Tämän perusteella saatiin historiadatasta estimoitu käyrä, joka on riippuvainen koulutusasteesta ja asiakkaan iästä. Luotaessa taloudellisten vaikutusten arvio interventioskenaariosta vähennettiin ”mitä olisi tapahtunut muutenkin” -skenaario. Tilanteeseen ei ollut saatavilla satunnaistettua verrokiasetelmaa vaan jouduttiin arvioimaan miten asiakkaat olisivat työllistyneet ilman interventiota historiadan perusteella:

- Estimoitu FTE-luku (Full Time Equivalent), arvioi henkilötyövuosien määrää
- Jos FTE = 100 %, kaikki työllistyneet koko ajan täysipäiväisesti, jos 0 %, kukaan ei ole työllistynyt hetkeksikään.

Tarkasteltaessa nettokustannuksia FTE-lukuun vaikuttavat tekijät tulee huomioida. Vaikuttavia tekijöitä ovat: Työttömyshistoria, ikä, koulutusaste (perus-, keskiaste tai korkeampi), status ennen valmennuksen aloitusta (työttömyysetuus (Kelan vai kassan maksama etuus), työkyvyttömyyseläke, sairauspäiväraha, töissä). Jokaiselle asiakkaalle laskettiin oma FTE-luku. Koko ryhmän arvioitu työllistyminen ilman interventiota laskettiin yksittäisten FTE-lukujen perusteella.

Työllisyyden taloudellisia hyötyjä laskettaessa etuusmenojen vähenemän lisäksi hyötyä tulee palkkojen verokertymästä, joka pohjautuu laskelmassa Tilastokeskuksen palkkatietoihin. Kuten jo aikaisemmin FTE:tä laskettaessa kustannushyödyt riippuvat tässäkin tapauksessa asiakkaan koulutusasteesta ja iästä. Työeläkemaksut menevät lyhyellä aikavälillä työeläkejärjestelmälle, mutta eläkeiässä ne korvaavat valtion eläkkeitä täysimääräisesti ja lisäksi niistä maksetaan veroja eli ne voidaan laskea myös täysimääräisesti hyödyksi.

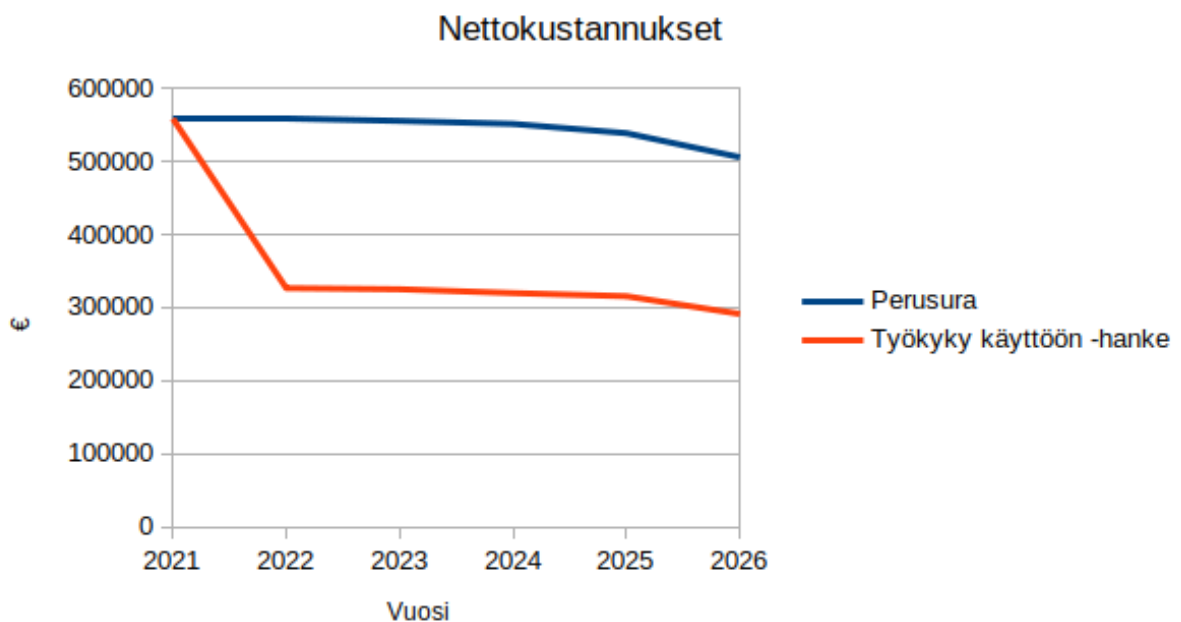
Tarkastelujaksona ensimmäisen hankkeen valmennuksen kustannustehokkuusvaikutuksen laskemiseksi oli toukokuu 2021 -huhtikuu 2022 eli ensimmäisen valmennusvuoden kustannukset. Ensimmäisenä tarkasteluajankohtana tiedot ja laskelmat perustuivat 62 valmennuksessa olleen asiakkaan tietoihin, joista 30 oli työllistynyt tarkastelujakson aikana. Työllistymistä arvioitiin hankkeen työllisyystuloksena siten, että saatiin työaika viikossa, joka sitten muunnettiin FTE-luvuksi olettaen, että työviikko on 37,5h pituinen. Ts. laskelmissa huomioitiin työsuhteiden osa-aikaisuus siten, että osa-aikaisen työn ulkopuolinen aika huomioitiin kustannuksissa joko osa-aikaeläkkeellä tai sovitellulla työttömyysetuudella olevana aikana asiakkaan tilanteesta riippuen. Laskelmien tekemiseksi oletettiin, että sama työhön osallistuminen jatkuu koko vuoden.

Kun tarkastellaan vain lisääntyneitä verotuloja ja etuuksien maksussa syntyneitä säästöjä, vaikutukset ovat 243 000 € (4000 € / osallistuja) ensimmäisen valmennusvuoden osalta. Hankkeen työhönvalmennuksen (TL2) kokonaiskustannukset vastaavalta ajalta olivat 94 000€. Yksinkertaisen vähennyslaskun seurauksena (säästöt - kustannukset) saadaan erotukseksi +149 000€. Kun tarkasteluun otetaan lisäksi edellä esitetyt työeläkemaksut, vaikutukset ovat 375 000 € (6 150 €/ osallistuja), jolloin saatu hyöty nousee jo 281 000€.

Arvioinnissa ei otettu huomioon työttömyyden (oletettua) vaikutusta sairaanhoidon kustannuksiin. THL:n tekemän rekisteritutkimuksen mukaan (Väisänen V & Sinervo L 2021) työttömät ovat keskimäärin

sairaampia kuin työssäkäyvät ja käyttävät enemmän sosiaali- ja terveystalvaeluita, erityisesti mielenterveys- ja päihdepalveluita. Työttömyyden kesto vaikuttaa sote-palveluiden käyttöön. Työttömyyden pitkittyessä myös sote-palvelujen keskimääräinen käyttömäärä nousee. Tämän perusteella voidaan todeta, että valmennuksen tuloksena saadut kustannussäästöt ovat ilmoitettuja suurempia.

Toisen mallinnuksen, jonka aikavälinä oli aikaisempaa aikaväliä 5kk pidempi aikaväli eli toukokuu 2021-syyskuu 2022 vastaavat luvut olivat seuraavat: Asiakkaita oli mukana 70 ja heistä oli työllistynyt hankkeen aikana 39. Tarkasteltaessa vain lisääntyneitä verotuloja ja säästöjä etuusmenoissa, vaikutukset koko julkishallinnolle ovat 232 000€ eli noin 3 800€/osallistuja. Vuoden 2022 verosäännöillä n. 59% menee kunnalle (136 000 vuodessa) ja noin 41% valtiolle (96 000€ vuodessa). Hyvinvointialuemuutos muuttaa verotusta siten, että kuntien verotuloista n. 61% siirtyy valtiolle. Tästä johtuen vuoden 2023 verosäännöillä n. 38% menee kunnalle (88 000€ vuodessa) ja n. 62% valtiolle (144 000€). Vuoden 2024 jakautumista ei voida vielä laskea, sillä TE2024 muuttaa työttömyysmenojen maksuvastuita valtion ja kunnan välillä. Hankkeen toimintalinja kahden kokonaiskustannukset 17 kuukauden valmennusjaksolta olivat 132 000€.



Kuvio 1: Osallistujien nettokustannukset julkishallinnolle. Perusura kuvaa kustannuksia ilman Työkyky käyttöön – hankkeen työhönvalmennusta.

Säästöjen pienoinen väheneminen johtui todennäköisesti siitä syystä, että viimeiset 10 osallistujaa tulivat valmennukseen vain vähän ennen toisen mallinnuksen tekoa eli he eivät olleet ehtineet viettä työllistyä. Jos mallinnus olisi tehty kuukausi tai kaksi myöhemmin tulokset olisivat ensimmäisen mallinnuksen kaltaiset. Vaikuttavuusmallinnuksen tuloksiin vaikuttivat siis selvästi se, ettei valmennukseen tultu tasaisesti ympäri vuoden vaan uusia asiakkaita tuli ryppäissä.

Hankkeen lopulliset vaikutukset selviävät ajan kuluessa, kun nähdään vaikutusten pysyvyys. Vaikuttavuusmallinnuksen tekijän toimitusjohtaja Petri Hillin mukaan yhtenä mallinnuksen ongelmana voidaan pitää sitä, että työllistymistä tai työvoiman ulkopuolelle siirtymistä ei pystytä todentamaan kunnalla URA-järjestelmästä. Taloudellisia hyötyjä ei järjestelmästä nähdä lainkaan. Taloudellisten vaikutusten arviointi on työlästä, kallista ja kestää pitkään. Lopputuloksena tieto toimivista palveluista on ja tulee olemaan heikko. Hänen mukaansa ratkaisu asiaan olisi yksinkertainen: työvoimapaalvueluille voitaisiin antaa mahdollisuus seurata toimenpidekohtaisesti asiakkaiden työllistymistä tulorekisterin avulla. Tämä onnistuu tulorekisterin avulla helposti ja kustannustehokkaasti, mutta nykyinen lainsäädäntö ei tätä salli. Tällä hetkellä tulorekisteriin ei voi saada edes tutkimuslupaa. Kyseisen toimintamallin hyötynä olisi, että saataisiin ajantasaista tietoa eri toimenpiteiden tehokkuudesta ja työllistymisvaikutuksista sekä samalla voitaisiin arvioida työttömien työnhakijoiden yhdenvertaisuuden toteutumista eri toimenpiteissä.

Itsearviointi:**Laatukriteerien mukainen itsearviointi:**

Laatukriteerien mukainen itsearviointi toteutettiin hankkeessa kaksi kertaa. Ensimmäinen arviointi tapahtui tammikuussa 2022 ja siihen osallistuivat kummankin kaupungin valmentajat sekä hankepääällikkö. Itsearviointi toteutettiin yhden iltapäivän aikana ja jokaiselle laatukriteerille annettiin pistemäärä, joka kuvasi parhaiten valmennustoimintaa hankkeessa. Arvioinnin perusteella pistemääräksi saatiin 96 pistettä (kohtalainen taso). Heikoimmat pisteet tulivat kohdasta 21 (1p): Asiakkaat työllistyvät määräaikaan työsuhteisiin monipuolisesti yrityksiin, kuntaan/kaupunkiin, kolmannelle sektorille. Vakituksia työsuhteita ei ole juurikaan tarjolla Suomessa. Osa Asiakkaista tarvitsee palkkatukea päästäkseen kiinni ensimmäiseen työpaikkaan pitkän työttömyyden jälkeen. Poikkeuksena Hoiva- ja puhtaanapitoalat, joihin saa myös vakituksia työsuhteita. Toiseksi vähiten pisteitä tuli kohdasta 2 (2p): Työhönvalmentajien työajasta 38% oli kulunut erilaisiin koulutuksiin ja kehittämiseen eli fokus ei ollut riittävästi työhönvalmennuksessa. Tähän kohtaan kiinnitettiin erityistä huomiota itsearviointin jälkeen ja tavoitteeksi nostettiin itsearviointipisteiden nouseminen yli 100 pisteen rajan, jolloin työhönvalmennusta voitaisiin pitää hyvällä tasolla IPS-kriteereitä noudattavana ja kriteeristön muissa kohdissa saavutettaisiin paremmat pisteet.

Toinen itsearviointikerta toteutettiin syyskuussa 2022, jolloin saatiin tulokseksi 102 pistettä mikä tarkoittaa laatukriteereillä hyvää tasoa. Parannusta oli erityisesti kohdassa 2: Työhönvalmentajien työajankäytön painopiste oli vuonna 2022 pääsääntöisesti työhönvalmennuksen asiakastyössä. Hankkeen loppupuolella syys-lokakuussa työhönvalmentajien työajasta osa kului jälleen hankkeen kehittämistyöhön.

Tiimimme nosti esiin havaintoja seuraavista kriteereistä: Kriteeri nro 15: Nopea työnhaku avoimilta työmarkkinoilta. Alun perin IPS-laatukriteerein toteutettua työhönvalmennusta on tehty psykiatrisen puolen asiakkaille, jossa asiakkaan tausta oli tiedossa. Hankkeen asiakkuuteen ohjautui osa asiakkaista ilman taustatietoja ja valmennustyö vaati useampia käyntikertoja asiakkaan alkutilanteen kartoittamiseksi ennen kuin työnantaja lähdettiin suunnitellusti kontaktoimaan. Työnantajan kontaktointi 30 päivän sisällä asiakkuuden alkamisesta ei siis kaikkien asiakkaiden osalta ollut realistista.

Kriteeri nro 21: Asiakkaat sijoittuvat hankkeessa avoimille työmarkkinoille, mutta vakituksia työsuhteita on Suomessa vähän tarjolla eli vakituisen työsuhteen käyttäminen kriteerinä on erittäin haasteellinen.

Kriteeri nro 24 Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut: Työhönvalmentajat tarjoavat palveluita kuten sitouttaminen, työpaikkojen etsintä ja rinnalla kulkeva tuki lähiyhteisössä ja asiakkaalle luonnollisissa ympäristöissä, kuten asiakkaiden kotona, kahvilassa, kirjastossa. Suomessa asiakkaan kotiin ei mennä kutsumatta eikä myöskään työntekijä voi mennä yksin asiakkaan kotiin turvallisuusnäkökulma huomioiden. Kirjastot taas ovat hiljaisia paikkoja, joissa keskustelu ei onnistu. Kahvilaa varten valmentajalla pitäisi olla työnantajan pankkikortti käytössä.

Valmennustyössä pohdittiin myös kriteerin nro. 17 (Suhteen luominen työnantajiin) tarkoituksenmukaisuutta/perustetta, jossa on määritelty, että työhönvalmentajan tulee kontaktoida vähintään kuusi työnantajaa viikossa. Onko määrä laatua tärkeämpää? Toisinaan työnantajakontaktointi vaatii laajan etukäteistyön ollakseen tuloksellista.

Kriteeri 25: erityisesti kohta 25.4. suoritetaan lukuisia kotikäyntejä tai asiakkaan lähiyhteisössä. Viitaten äskeiseen kohtaan kotikäyntien tekeminen ei ole hankkeessa käytössä.

Vahvuus- ja voimavarakeskeinen työhönvalmennus koettiin valmennustyössä luovan hyvän pohjan asiakkaan valmennusprosessiin ja IPS-kriteeristö luo hyvät raamit valmentajille oman työn arviointiin ja ohjaa tavoitteiden asettelussa. Näiden lisäksi IPS-kriteeristö auttaa varmistamaan työn tasalaatuisuutta.

Itsearviointi:

Kuten vaikuttavuusmallinnuksen kustannustehokkuuslaskelmat osoittavat selvästi kyseessä on erittäin tehokas toimintamalli, joka kannattaisi ottaa käyttöön ainakin Rovaniemen kaupungissa. Toimintamalli soveltuisi erittäin hyvin osaksi kaupungin työllisyyspalveluita. Kehitetyn toimintamallin toteuttaminen kahden työhönvalmentajan voimin maksaisi kaupungille n. 94 000€/vuodessa. Nyt pilotoitu toimintamalli kahdella valmentajalla olisi juurrutettavissa osaksi työllisyyspalveluita suhteellisen helposti. Tiiminvetäjän roolin, joka pilotissa oli hankepäällikön vastuulla, voisi siirtää toiselle valmentajista. Kaupungin ensi vuoden talousarvioon kyseinen toiminta on sisällytetty siten, että työllisyyspalveluihin on esitetty kahden uuden viran perustamista. Raporttoimisvaiheessa päätöstä kaupunginhallitukselta ei ole vielä lopullisesti saatu.

Pääsääntöisesti tuetulle työhönvalmennukselle asetetut tavoitteet saavutettiin osittain jopa erinomaisesti. Rovaniemellä asiakkaiden työllistyminen läheni Yhdysvalloissa saavutettuja tuloksia ylittäen Eurooppalaisen tason lähes 20 prosentilla. Kemijärven osalta tavoitteita ei saavutettu. Työhönvalmentajan irtisanoutuminen tehtävästään maaliskuussa 2022 oli paha takaisku, koska pienessä kaupungissa osaavan työntekijän tässä tapauksessa kokeneen työhönvalmentajan rekrytoiminen osoittautui ylitsepääsemättömäksi ongelmaksi eikä työhönvalmennusta voitu kyseisessä kaupungissa toteuttaa kuin 10 kk. Valmennuksen aikana kahdeksan henkilöä 17 valmennuksessa olevasta kuitenkin työllistyi. Tätä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Kemijärven tilanteella oli vaikutusta siihen, ettei 100 asiakkaan tavoitetta saavutettu vaikka Rovaniemen asiakasluvuilla yritettiin kompensoida Kemijärven puuttuvia asiakkaita. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että työllistymisen tukemisessa onnistuttiin, koska työllisyyskerroin oli korkea. Asiakkailta kerättyjen tulosten perusteella (tulokset esitellään kohdassa 3.5) työhönvalmennuksessa tehtiin oikeita asioita ja asiakkaat saivat tarvitsemaansa tukea työllistymiseensä. Kyseiselle palvelulle oli selkeä tilaus, sillä valmennukseen tulijoita olisi ollut enemmän kuin pystyttiin vastaan ottamaan.

Budjetin ja resurssien riittävyys: Vaikuttavuusmallinnuksen kustannustehokkuuslaskelmien perusteella voidaan todeta valmennustoiminnan olevan erittäin tehokasta jo ensimmäisten vuosien aikana. Budjetti olisi mahdollistanut kolmannen valmentajan palkkaamisen hankkeen loppuajaksi Rovaniemelle, koska työhönvalmentajan lopettaminen Kemijärvellä säästi palkkakuluja hankkeessa. Rovaniemellä olisi ollut tarvetta kolmannelle valmentajalle, sillä asiakasohjausta jouduttiin rajoittamaan lähes koko hankkeen ajan eikä kaikille halukkaille pystytty tarjoamaan valmennusta. Resurssien riittävyttä Kemijärvellä on kuvattu jo aiemmin. Siellä saavutetun asiakasmäärän perusteella voidaan varovaisesti arvioida, että kyseiseen kaupunkiin saattaisi riittää 0,75 htv:n panostus tuettuun työhönvalmennukseen.

Kemijärven tilanteen ratkeaminen työhönvalmennuksen jatkon osalta selvisi vasta kesäkuun alussa, jolloin ei ollut enää mahdollista rekrytoida hankkeen loppuajaksi uutta valmentajaa säästyneillä palkkakuluilla Rovaniemelle, sillä huomioiden rekrytointiin kuluva aika, lomakauden ajankohta ja uusien asiakkaiden sisäänoton päättyminen heinäkuussa uuden valmentajan rekrytoiminen ei olisi ollut kannattavaa. Tästä syytä johtuen hankkeen palkkakulut alittuivat merkittävästi budjetoidusta.

3.3. Alihankintamalli

Toimintamallia ei toteutettu Työkyky käyttöön –hankkeessa.

3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen

Toteutus ja tulokset:

Ammattilaisten osaamisen vahvistamisen taustalla oli ajatus kehittää toimijaverkostoa voimavarakeskeiseen työskentelytapaan ja ajatteluun, muuttaa toimintatapoja ja ajattelutapaa niin, että siirrytään työkyvyttömyyden tarkastelusta olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn tarkasteluun. Hankesuunnitelman mukaisesti osaamista vahvistettiin verkostoyhteistyössä tapahtuvissa tapaamisissa sekä luennoilla. Tärkeänä osana osaamisen vahvistamisen kokonaisuutta olivat THL:n järjestämät koulutukset, työpajat ja luennot sekä alueelliset tapaamiset ja valtakunnalliset tapahtumat.

TTL:n järjestämään Työkyvyn tuen koulutukseen syksyllä 2021 osallistui hankkeesta 7 henkeä (kaikki työhönvalmentajat (3), hankepääällikkö sekä sosiaalipalveluiden 2 työntekijää, yksi Kelan työntekijä), mikä vahvisti työkyvyn tuen osaamista. Työryhmätyöskentely kehitti osallistujien osaamista työkyvyn tukeen liittyvissä asioissa, mutta samalla laajensi asiantuntijoiden osaamista ja tietämystä toistensa työnkuvista. Työkyvyn tuen tiimikään ei ole pelkästään asiakastilanteen ratkaisuun tähtäävä toiminto vaan samalla se toimii oppimisalustana ammattilaisten työkyvyn tuen osaamisen vahvistajana ja perehdytysalustana. Konsultaatiotunnin merkitys osaamisen vahvistajana on merkittävä, sillä se lisää yksittäisen asiantuntijan osaamista, mutta samalla kehittää myös monialaisen yhteistyön taitoja.

Yhteiskehittämisajatuksen taustalla oli asiakasosallisuuden lisääminen, mutta samalla se on vahvistanut asiantuntijoiden osaamista asiakasnäkökulmasta. Asiakasraatien tuottamien materiaalien (asiakasvastaavan huoneentaulu ja kohtaamisen huoneentaulu (liitteet 5 ja 6) pohjalta pidetyissä koulutuksissa on annettu konkreettisia vinkkejä asiakastyön kehittämiseen. Kehittäjäasiakkaiden ja kokemusasiantuntijoiden mukanaolo kehitti näin ollen myös vuorovaikutusosaamista.

Hankkeessa pidettiin kaiken kaikkiaan lähes 50 luentoa eri tilaisuuksissa hankepääällikön toimesta. Verkostoyhteistyönä (Lapin liitto, alueen hankkeet ml. Työkyky käyttöön-hanke, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus) alueella toteutettiin info/ensimmäinen tilaisuus yhteiskehittämisen ja asiakasosallisuuden teemalla kesäkuussa 2021. Kyseinen yhteistyö sai jatkoa Tiedon tuotannon työpajassa marraskuussa 2021, jossa Vaikuttavuusmallinnuksen alustavia tuloksia esiteltiin osallistujille. Tiedon tuotannon työpaja järjestettiin yhteistyössä (Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus /Tulevaisuuden sote-keskus -hanke). Tilaisuuden sisältövastuu oli Tulevaisuuden sotekeskus - ja Työkyky käyttöön –hankkeilla.

Hankehenkilöstön osaamista vahvistettiin myös osallistumalla THL:n järjestämään Kokemusasiantuntijaluento (KoKoA Koulutetut kokemusasiantuntijat). Lisäksi toimijoita koulutettiin POSKEN kehittäjäasiakasmalliin hankesuunnitelman mukaisesti.

Tuki asiakkaan työllistymiseen – ammatillinen kuntoutus, työelämäkuntoutus ja terveydenhuolto sekä vaikuttava verkostoyhteistyö-webinaareissa (2 kpl) koulutettiin osallistujia (70-95 osallistujaa) hankkeen teemoihin. Samalla tuotiin esiin mm. asiakkaan näkemyksiä työkyvyn tuen tiimistä.

Hankehenkilöstö osallistui työkykyohjelman järjestämiin koulutuksiin ja teemakeskusteluihin. Hankepääällikkö osallistui säännöllisesti projektipääälliköiden kokouksiin verkossa ja alusti keskustelua vaikuttavuusmallinnuksesta tammikuussa 2022. Lisäksi hankepääällikkö ja työhönvalmentajat osallistuivat Pohjoisen alueen kehittämispäiviin säännöllisesti. Syksyllä 2022 hankepääällikkö ja toinen työhönvalmentajista aloitti työkykykoordinaattorikoulutuksen hankeyhteistyön tuloksena.

Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuuksia osallistua erilaisiin koulutuksiin hankkeen aikana, kun toiminnallisen työkyvyn tuen arvioinnista vapautui varoja tähän tarkoitukseen. Markkinoinnista huolimatta halukkaita koulutuksiin osallistujia ei juurikaan löytynyt.

Osaamisen vahvistamista tapahtui myös Kick off-tilaisuuksissa. Työkyvyn tuen tiimin aloittaessa sekä konsultaatiotunnin käynnistysvaiheessa järjestettiin tilaisuudet, joissa toimintamalleihin perehdyttiin

yhteisesti ennen toiminnan aloittamista. Konsultaatitunnin juurtuminen osaksi palveluita kuvastaa sitä, että osaamisen kehittämiseksi ja osaamisen jakamiselle on tarvetta. Työttömien terveystarkastuksesta pidettiin erikseen koulutustilaisuus työllisyyskuntakokeilun asiakasvastaaville. Asiakasvastaavien koulustarpeisiin pyrittiin vastaamaan hankkeen aikana järjestämällä heille luentoja ja keskustelumahdollisuuksia. Tukea tarjottiin mm. kykyviisarin käyttöönottoon useita kertoja ja osaamista vahvistettiin myös videoluennolla työkykyriskien ennakoinnista työeläkeyhtiön näkökulmasta.

Työnantajaoppaan julkaiseminen joulukuun alussa vahvistaa työnantajaosaamista osatyökykyisten henkilöiden palkkaamiseen liittyvissä asioissa. Opas toteutettiin yhteistyönä Vatesin, TE-palvelupilotin sekä kaupungin kanssa.

Hankkeen terveydenhoitaja, Rovaniemen työkykykoordinaattori sekä hankepääällikkö osallistuivat Työttömien terveyden tueksi etäiltapäivien koulutustilaisuuksiin.

Oulun Palo-hankkeen kanssa yhteistyössä järjestettiin syksyllä 2022 ”Työkykystudio”, jossa asiantuntijavieraat keskustelivat työkykyyn liittyvistä asioista. Rovaniemeltä hanketta edusti kehittäjäasiakas. Lopputuloksena keskustelusta Palo -hanke tuottaa lyhyitä työkyvyn eri teemoihin perustuvia videoita Youtubeen.

Työkykyohjelman loppuseminaariin osallistui henkilöstöä sekä paikan päällä helsingissä että etäyhteyksien kautta. Hankkeen oma loppuseminaari järjestetään joulukuun alussa yhteistyössä Lapin alueen toisen työkykyohjelman TE-palvelupilotin kanssa. Loppuseminaarissa teemana on asiakkaan kohtaaminen asiakastyössä. Loppuseminaari toteutetaan Rovaniemellä ja etäyhteydellä, jolloin siihen voidaan osallistua ympäri Suomea.

Itsearviointi:

Hankesuunnitelmassa osaamisen vahvistamisen päävastuu oli THL:n ja TTL:n koulutuksilla eikä hankkeella ollut tarkoitus järjestää omia koulutuksia. Toiminnallisen työkyvyn tuen arvioinnin siirtyessä TE-palveluiden kilpailutukseen taloudellisia resursseja vapautui koulutusten järjestämiseen esim. ostopalveluina. Hankkeen työntekijä resurssit eivät kuitenkaan lisääntyneet eli suurten koulutusten kilpailutukseen ei ollut mahdollisuuksia. Yhteistyössä pohjoisen alueen muiden hankkeiden kanssa hankeväelle ja henkilöstölle oli kuitenkin paljon erilaisia koulutuksia tarjolla. Osaamisen vahvistaminen on aina myös vastaanottajasta kiinni eli koulutuksiin ja luentoihin osallistujilla tulee olla motivaatiota oppia ja kehittää itseään. Työpajoissa ja työryhmätyöskentelyssä osaaminen vahvistuu ”sivuvaikutuksenakin”.

Konsultaatitunnin juurtuminen osaksi palveluita kuvastaa asiantuntijoiden tarvetta osaamisen vahvistamiseen ja se muuttaa ihmisten tapaa toimia aikaisempaan verrattuna. Muutosta saatiin aikaan konsultaatitunnin lisäksi myös asiakasraadin toimintamallin myötä. Osaamisen vahvistamista edistettiin työterveyshuollon työntekijöiden keskuudessa ja kyseinen tarve tuli näkyväksi juuri yhteiskehittämisen kautta. Ohjausryhmätyöskentelyssä lisättiin asiakasosallisuutta mm. kokemusasiantuntijoiden puheenvuoroilla, joita pidettiin asiantuntijoiden osaamista vahvistavina.

Yhteiskehittämisen kynnystä saatiin ehkä madallettua sen verran, että sen hyödyllisyys tunnustetaan ja toivottavasti toimintamallia voidaan jatkossa hyödyntää laajemminkin.

Osaamisen vahvistamista tarvitaan jatkossa edelleen varsinkin työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisessa. Jostain syystä esimerkiksi Kykyviisarin käyttöönottoon on todella korkea kynnys työllisyyspalveluiden asiakasvastaavien keskuudessa. Jotta asiakas saa tarvitsemaansa palvelua oikea-aikaisesti, hänet täytyy uskaltaa kohdata aidosti ja asiakaslähtöisesti. Suurien muutosten keskellä asiantuntijoiden turvallisuuden tunnetta tulee vahvistaa, jotta he uskaltavat luottaa omaan osaamiseensa ja motivoituvat kehittämään itseään. Toiminnallisen työkyvyn arvioinnin osalta osaamisen kehittäminen jäi vajavaiseksi, sillä

kilpailutuksen siirryttyä TE-Palveluille asiantuntijoiden osaamisen kehittyminen jäi vaillinaiseksi, koska sitä ei kehitetty hankkeen toiminnoissa riittävästi.

3.5. Seuranta ja arviointi

Toteutus:

Arviointia toteutettiin hankkeen aikana eri tavoilla. Lähtötilannetta kartoitettiin ns. nykytila-analyysillä, joka toteutettiin pääasiallisesti Vaikuttavuusmallinnuksen avulla. Hankkeeseen luotiin kehittämisryhmä, joka seurasi läheisesti eri työryhmien työskentelyä. Kehittämisryhmä kokoontui kerran kuussa ja otti kantaa eri työryhmien tuottamiin mallinnuksiin ja toimi myös toimintaa ohjaavana ja kehittäväenä ryhmänä. Lisäksi hankkeen etenemistä seurasi ja arvioi ohjausryhmä, joka koostui 14 henkilöstä. Ohjausryhmässä oli edustettuina Kela, Vate-valmistelu, TYP, Työllisyyspalvelut, THL:n aluekoordinaatio, Kemijärven kaupunki, Nuorisopalvelut, TE-toimisto, terveystyö, sosiaalipalvelut, Tulevaisuuden Sote-keskus-hanke, järjestö ja vammaisjärjestöjä, työnantaja sekä kokemusasiantuntija. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana yhteensä kuusi kertaa. Hankesalkkuraportointi toteutettiin hankepäällikön toimesta ohjeistuksen mukaisesti kahden kuukauden välein ja raportointia hyödynnettiin ohjausryhmän informoinnissa.

Asiakasraatia (kokoopano: asiakkaista 2 Työkyky käyttöön- hankkeen asiakasta, muut osallistujat avotyössä olevia tai työttömiä henkilöitä) hyödynnettiin arvioinnissa kaiken aikaa ja he tuottivat tietoa kehitettävistä palveluista jokaisessa raadin tapaamisessa. Lisäksi sosiaalipalveluiden asiakasraati tuotti tietoa kahdessa tapaamisessaan. Varsinaista asiakasarviointia kerättiin hankkeen aikana laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen asiakkailta ns. Roidukyselyllä, joka toteutettiin lähettämällä linkki asiakkaan s-postiin keväällä 2022 ja uudelleen marraskuussa 2022. Kysely oli lyhyt ja sisälsi vain viisi kysymystä. Kyseinen kysely täydensi Rovaniemen kaupungilla käytössä olevaa työllisyyspalveluiden yleistä arviointia, joka oli kohdennettu hankkeen toimintaan. Lisäksi asiakkaille lähetettiin loppuarviointikysely lokakuun aikana, joiden tulokset esitellään tulososuudessa. Kyselylomake liitteenä. (liite 7) Työnantajilta pyydettiin palautetta haastattelemalla heitä työhönvalmentajien toimesta syys-lokakuun aikana. Haastattelulomakkeen pohja liite 8.

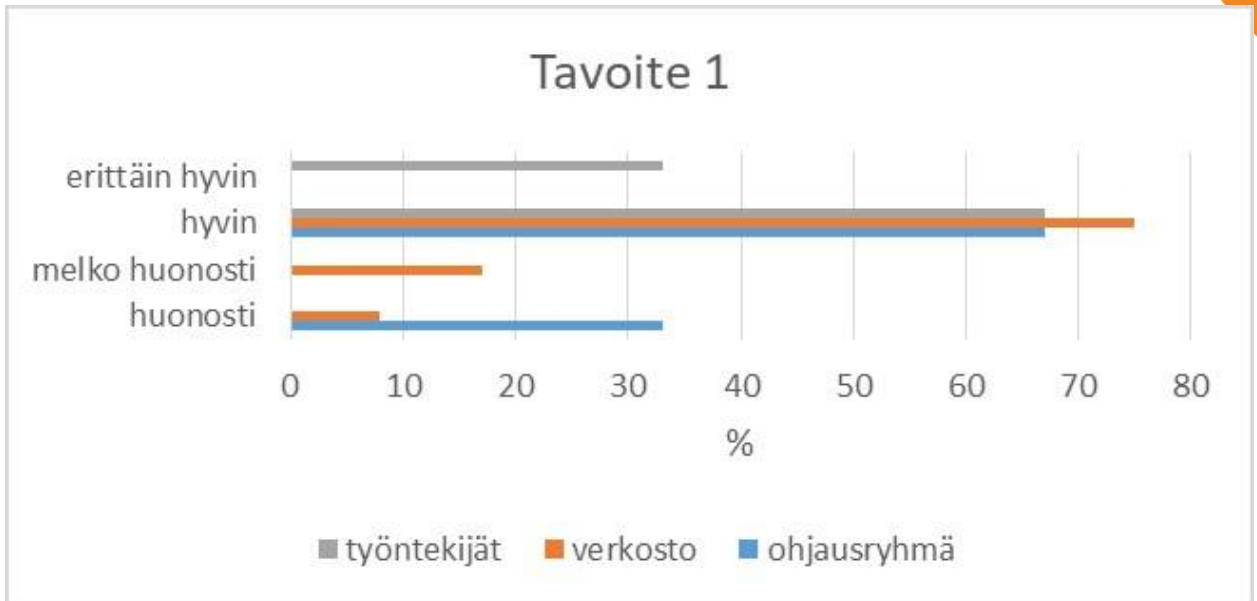
Varsinainen arviointi hankkeen toiminnasta toteutettiin syys-lokakuussa 2022 erilaisilla loppukyselyillä eri kohderyhmille. Ohjausryhmän jäsenille lähetettiin oma kohdennettu kysely syyskuussa, joka sisälsi myös riskeihin liittyviä kysymyksiä. Ohjausryhmältä tiedusteltiin haluavatko he toteuttaa riskeihin liittyvän arvioinnin työpajana, mutta he valitsivat sähköisen kyselyn (liite 9). Kysely lähetettiin kaikille 14 jäsenelle ja vastaus saatiin vain viideltä henkilöltä muistutusviestistä huolimatta. Vastausprosentti oli siis 36%.

Oma loppukysely lähetettiin hankkeen työntekijöille (2 hlö) ja asiantuntijoille, jotka tekivät tuntitöitä omarahoitusosuuden kattamiseksi (7hlö) (liite 10). Vastauksia saatiin kuudelta henkilöltä eli vastausprosentti oli 67%. Hankepäällikkö ei vastannut laatimaansa kyselyyn jääviyssyistä. Myös verkostolle (19 henkilöä) lähetettiin linkki kyselyyn ja saatiin 14 vastausta, vastausprosentin ollessa 74%. Kyselyjä lähetettäessä havaittiin, että monella henkilöllä oli eri rooleja hankkeessa, mutta jokaiselle henkilölle lähetettiin vain yksi kysely. Jos henkilö oli ohjausryhmän jäsen, hän sai vain ohjausryhmälle tarkoitetun kyselyn eikä verkostokyselyä. Käytetyt kyselylomakkeet löytyvät liitteistä.

Tulokset:

Seuraavaksi tulokset esitetään loppukyselyistä saatujen vastausten pohjalta ja tulokset esitellään aluksi päätavoitteiden kautta.

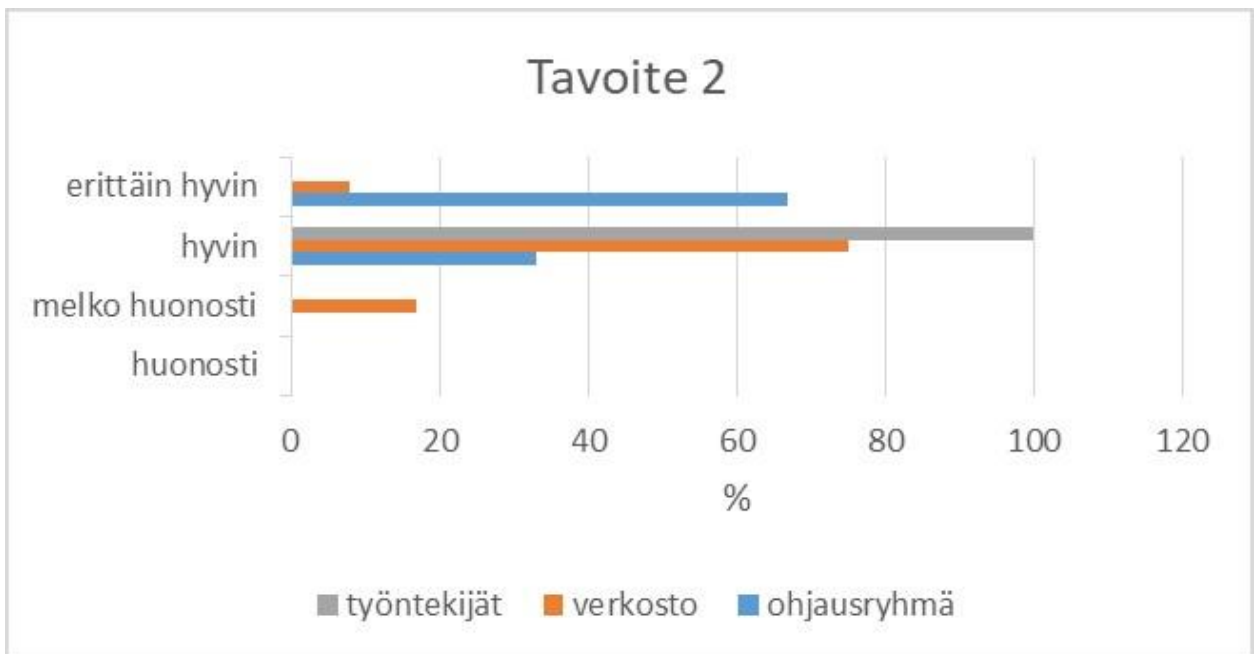
Hankkeen ensimmäisenä päätavoitteena oli edistää palveluverkoston kykyä tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja.



Kuvio 2: Vastaukset kohderyhmittäin 1. päätavoitteen toteutumiseen: edistää palveluverkoston kykyä tunnistaa työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja

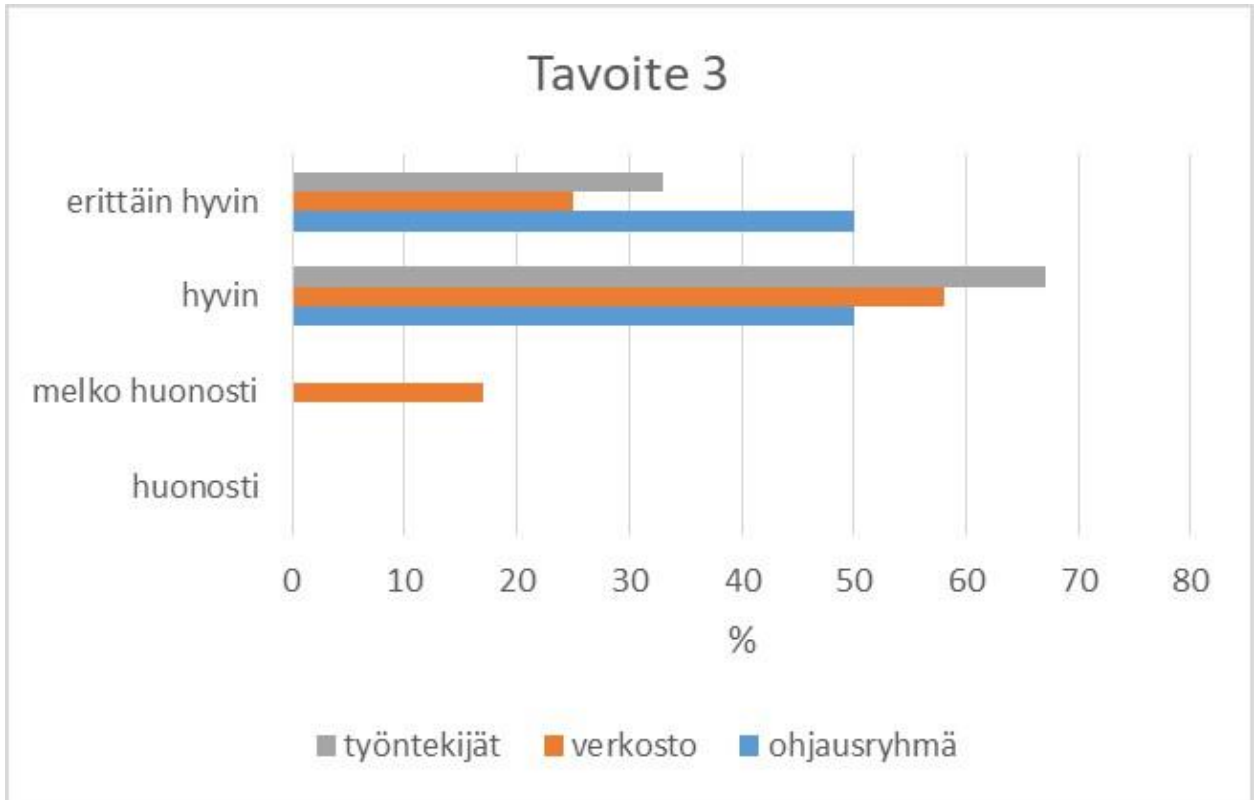
Yllä esitetyn kuvion mukaisesti vastauksissa näkyy hajontaa. Ohjausryhmä arvioi tavoitteen tulleen saavutetuksi huomattavasti heikommin kuin verkoston tai työntekijöiden arviot. Monissa avovastauksissa todettiin, että kysymykseen vastaaminen on vaikeaa, osittain koska hankkeen toimintaa ei tunnettu riittävän hyvin kaikilta osin. Vastauksissa todettiin, että ohjaavia tahoja on vahvistettu koulutuksilla. Esille nostettiin myös se seikka, ettei toiminnallista työkyvyn arviota kehitetty hankkeessa, koska se siirtyi TE -palveluiden vastuulle kilpailutuksen kautta.

Toisen päätavoitteena oli vahvistaa osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä. Tässä arvioitiin onnistutun hyvin, sillä vain verkostosta pieni osa arvioi tavoitteen toteutuneen melko huonosti kaikki muut arvioivat tavoitteeseen päästyn hyvin tai erittäin hyvin. Kaikkien vastanneiden työntekijöiden mukaan tämä tavoite saavutettiin hyvin.



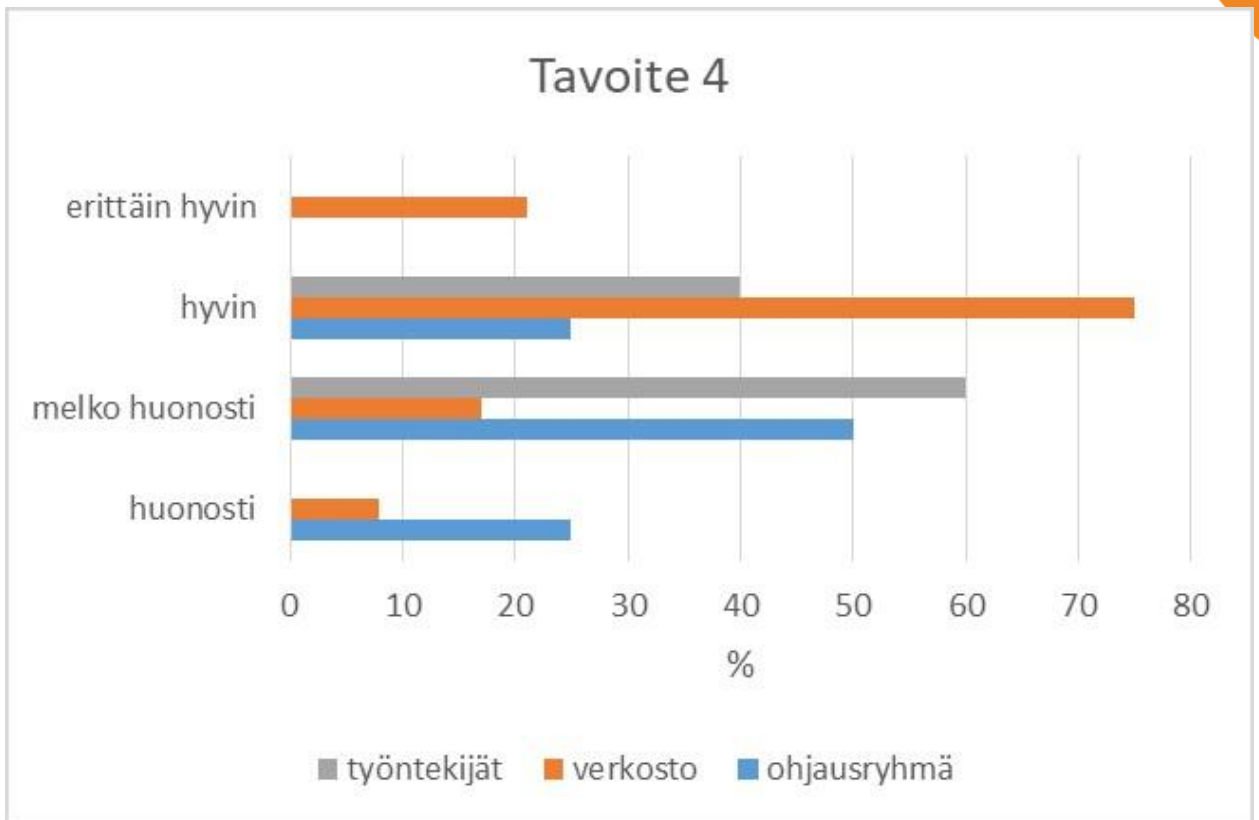
Kuvio 3: Vastaukset kohderyhmittäin 2. päätavoitteen toteutumiseen vahvistaa osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä

Kolmantena tavoitteena oli edistää osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta



Kuvio 4: Vastaukset kohderyhmittäin 3. päätavoitteen toteutumiseen: edistää osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta

Kuten kuviostakin näkyy, tähän tavoitteeseen arvioitiin päästyn parhaiten, sillä vain pieni osa verkostosta arvioi tavoitteen toteutuneen melko huonosti. Puolet ohjausryhmästä arvioi tavoitteeseen päästyn erittäin hyvin ja puolet hyvin. Kommenteissa esiin nostettiin tuetun työhönvalmennuksen toimivuus. Toivottiin lisää työnantajien kanssa tehtävää vaikuttamistyötä, johon olisi vastaajan mielestä pitänyt kohdentaa resursseja enemmän. Kyselyyn vastattiin syyskuun aikana ja hankkeessa kehitetty työnantajien asenteisiin vaikuttamisvälineeksi valittu työnantajaesite valmistuu vasta joulukuussa, joten tämä on voinut osaltaan vaikuttaa tuloksiin, koska osa vaikuttamistyöstä oli kyselyjen aikana vasta kehitteillä.



Kuvio 5: Vastaukset kohderyhmittäin 4. päätavoitteen toteutumiseen: tuottaa tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi

Neljäntenä päätavoitteena oli tuottaa tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien

yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi. Kyselyjen perusteella voidaan todeta, että tavoite toteutui hankkeessa kaikkein huonoiten vaikka osa verkostosta arvioi tavoitteen toteutuneen erittäin hyvin tai hyvin. Vastauksissa tämän tavoitteen osalta oli eniten hajontaa. Joissakin kommentteissa todettiin, ettei asiakasnäkökulmaa nostettu esiin ja vastaavasti toisissa kommentteissa korostui asiakasraati toiminnasta esiinnoitettuja asioita.

Kyselylomakkeissa yksittäisten kysymysten asteikko oli 1-5, jossa 1= ei lainkaan ja 5= erittäin hyvin. Vastauksille laskettiin keskiarvo kuvaamaan arviointia ja lisäksi vastauksia arvioidaan prosenttien avulla. Verkostolta kysyttiin mm sitä, olivatko he saaneet hankkeen toiminnasta tietoa. Asteikolla 1-5 keskiarvoksi tuli 4,0. Kukaan vastaajista ei vastannut, ettei ollut saanut lainkaan tietoa ja 21,4% vastasi saaneensa tietoa erittäin hyvin. Kun tiedusteltiin yhteistyön toimivuutta hankkeen kanssa keskiarvoksi tuli 4,4 ja 57 % vastasi yhteistyön toimineen erittäin hyvin.

Kun verkostolta kysyttiin hankkeen toiminnan monipuolisuudesta, keskiarvoksi saatiin 3,9. Hankkeen toimintaa piti erittäin laadukkaana tai laadukkaana 79 % vastaajista. Yli 70% mielestä hankkeen toimenpiteillä edistettiin asetettuja tavoitteita hyvin tai erittäin hyvin. Asiakkaita osallistettiin hankkeen kehittämistyöhön hyvin tai erittäin hyvin 62% mielestä. Hanke kehitti uusia toimintamalleja 77% mielestä hyvin tai erittäin hyvin (vastauksen ka 4,2). Verkoston mielipide hankkeen toiminnan tiedottamisesta sai keskiarvon 3,7.

Kysyttäessä mitä verkosto olisi tehnyt toisin, kommentoitiin seuraavasti

“työkyvyn tuen tiimin kokoonpanoa voisi keventää ja kutsua paikalle vain ne henkilöt, joiden läsnäolo on asiakkaan tilanteessa välttämätöntä”.

“Työkyvyn tuen tiimissä lähtökohta oli hyvä, mutta toteutustavaltaan se oli liian raskas.”

Eräs kommentti otti kantaa työkyvyn tunnistamiseen:

” Olisin vahvistanut täsmätyökykyisen tunnistamista, jotta palveluihin ohjaaminen olisi toimivampaa”

Kysyttäessä hankkeen merkityksestä kohderyhmälle saatiin mm. seuraava kommentti:

” Yksilötason vaikutukset ovat mittaamattoman merkittäviä, kun osallisuus ja hyvinvointi lisääntyy.”

Kysyttäessä mikä toimi hyvin saatiin vastaukseksi seuraavia kommentteja:

”Asiakkaan ääni tuli kuuluviin asiakasraadin kautta.”

”Työhönvalmennuksen tulokset olivat erittäin vakuuttavia.”

”Sisäinen vuorovaikutus ja tuki (konsultaatiot ja koulutus) asiakasohjaustyötä tekeville.”

Kysymys ”Parantamisalueet: Mikä jäi puuttumaan?” poiki seuraavanlaisia vastauksia verkostolta:

”Työkyvyn tuen tiimin pilottiin löytyi vain vähän asiakkaita. Onko tiimille edes tarvetta vai eikö sitä osattu käyttää?”

”Työkyvyn tuen tiimi ei ottanut ilmaa siipiensä alle. Eikö sitten osattu ohjata asiakasta.”

Kun hankkeen parantamisalueita kysyttiin Ohjausryhmältä, saatiin seuraavanlaisia vastauksia:

”Ehkä hanke olisi pitänyt hakea kokonaan sotepuolelta, jolloin olisi vahvasti kehitetty omia palveluita organisaation omista lähtökohdista.”

” Sote-puolen todellinen sitoutuminen tulevan mallin kehittämisen.”

Kysyttäessä hankkeen työntekijöiltä mikä jäi puuttumaan, mikä ei toiminut, saatiin seuraavanlaisia vastauksia:

”Aikaa ja kestoja olisi pitänyt olla enemmän”

”Aika jäi lyhyeksi, palvelun pitäisi olla pysyvää!”

”Isot rakennemuutokset vievät aikaa ja vaativat vuosien työn, toteutusaika liian lyhyt.”

”Lyhyt hankeaika, useat tavoitteet ja työntekijöiden vähyys vaikuttivat hankkeen onnistumiseen.”

Itsearviointi:

Loppukyselyvastausten perusteella voidaan todeta, että saimme hyviä asioita aikaan etenkin toimintalinja 2:n osalta. Suurin muutos tapahtui laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen osalta, sillä osatyökykyisiä henkilöitä saatiin työllistettyä jopa odotettua paremmin, kuten eräässä palautteessa

sanoitettiin. Toimintalinja 1:n osalta, osa mallinnuksista onnistui hyvin ja valtaosa toimenpiteistä, joita hankesuunnitelmaan oli listattu, toteutettiin.

Varmasti tehtiin moniakin oikeita asioita, mutta arvioitavaksi jää olisiko työkyvyn tuen tiimi pitänyt rakentaa kevyemmäksi.

Työnantajien antama arviointi:

Työnantajilta palaute kerättiin haastattelemalla työnantajia hankkeen loppuvaiheessa. Valmennuksen edetessä palautetta on saatu myös yhteisissä keskusteluissa. Työhönvalmennuksessa yritys yhteistyössä ei menty osatyökykyisyys edellä, vaan palvelua markkinoitiin työnantajalle ratkaisukeskeisesti. Kun työnantajalle kerrottiin potentiaalisesta työnhakijaehdokkaasta, korostettiin hakijan osaamista ja vahvuuksia.

Työnantajille suunnattua kyselylomaketta muokattiin mahdollisimman napakaksi ja selkeäksi. Lomaketta hyödynnettiin siten, että pyrittiin varmistamaan se, että työnantaja pystyy olemaan mahdollisimman rehellinen eivätkä kysymykset ole johdattelevia.

Rovaniemellä haastateltiin 12 työnantajaa syys-lokakuussa. Käytetty haastattelupohja löytyy liitteistä.

5 työnantajaa edustaa kooltaan mikroyritystä (1-9 työntekijää) ja loput työnantajat pieniä tai keskisuuria työnantajia (10-250 työntekijää). Työnantajat kokivat yhteistyön helpoksi, hyödylliseksi ja aktiiviseksi. Kiitosta saatiin myös siitä, että kiireisiä työnantajia kontaktoidaan tarvittaessa. Alle kerätty kommentteja haastatteluista.

“Paljon hyötyä. Alullepano, homma lähti käyntiin työhönvalmentajan toimesta.”

“Tukiasioissa sain vinkkejä, miten edetä ja mitä huomioida eri vaiheissa.”

“Työhönvalmentaja muistutellut määräaikaisen työn jatkamisesta.”

“Tarve työntekijälle täyttyi hankkeen kautta.”

Työnantajapalautteissa nousi esiin myös se, että yhteistyötä on rakennettu ja ylläpidetty huomioiden myös työnantajan näkökulma.

“On osattu ottaa huomioon työnantajan tilanne.”

“Yhteistyö ollut jouhevaa.”

“On annettu tukea ja yhdessä mietitty ratkaisuja ongelmatilanteissa. Työntekijällä vaikeuksia, työhönvalmentaja antanut tukea.”

Muita huomioita ja kommentteja työnantajilta saaduista palautteista. Työnantajakyselyssä vastaajia pyydettiin myös esittämään kehittämisideoita työnantajan näkökulmasta.

“Ilman työhönvalmennusta henkilö x ei olisi meillä töissä.”

”Osatyökykyiset ”käyttämätön luonnonvara”, jota emme ole hoksanneet aikaisemmin hyödyntää”

“Uutta näkökulmaa työntekijöiden rekrytointiin. Ottaa laajemmin huomioon erilaiset työntekijäehdokkaat ja heidän osaamisensa. Henkilöllä voi olla erittäin hyvä täsmäosaaminen tiettyyn asiaan ja se on riittävä. Kaikkein ei tarvitse olla moniosaaja.”

“Työntekijän asenne korvaa osaamisen puutteita, asenne on vielä osaamistakin tärkeämpää. Osaamista voi kehittää helpommin kuin asennetta.”

“Työllistämiseen liittyvä lainsäädäntö on tiukkaa ja jäykkää. Sopimukset ovat raskaita purkaa tarvittaessa.”

”Työkokeilun tai vastaavan käyttöä enemmän, madaltaa kynnyistä työllistää”

“Enemmän voitaisiin olla yhteydessä potentiaalisista työnhakijaehdokkaista.”

“ Työntekijän olisi hyvä käydä tutustumassa, harjoittelemassa perustyötä, jotta pääsee työhön kiinni heti. Ns. valmis työntekijä, kun työn aloittaa.”

”Työ jatkuu vaikka hanke päättyy”

Saatujen palautteiden perusteella näyttää siltä, että työnantajat ovat olleet tyytyväisiä yhteistyöhön. Työnantajat ovat kokeneet tuetun työhönvalmennuksen hyödylliseksi ja tarpeelliseksi.

Roidutulokset-asiakaspalautteet:

Kun valmennuksen aloittamisesta oli kulunut aikaa vuosi, lähetettiin kaikille Rovaniemeläisille asiakkaille sähköpostilla linkki ns. Roidu-kyselyyn. Roidukysely on käytössä Rovaniemen kaupungin työlisyysspalveluissa asiakaskokemuksen mittaamiseen. Vastaava kysely olisi ollut käytettävissä myös Kemijärvellä, miksi kyseinen kyselymenetelmä valittiin palautteen keräämisen välineeksi, mutta työhönvalmennuksen loppumisen myötä kaupungissa ei ollut resursseja kyselyn toteuttamiseen. Roidun kyselyissä vastaukset annetaan usein erilaisten hymynaamojen avulla ja avokysymyksiä on vähän. Laatuksiteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta varten luotiin oma asiakaskysely, joka koostui kuudesta valintakysymyksestä sekä yhdestä avoimesta vastauskentästä. Ensimmäisellä kerralla, kun kyselyt lähetettiin (N= 62) vastauksia saatiin määräaikaan mennessä vain 5 kappaletta, mutta asiakkaille lähetettiin uusi sähköposti ja heitä motivoitiin vastaamaan pidennettyyn vastausaikaan ja vastauksia saatiin 25 kappaletta. Vastausprosentti jäi melko matalaksi (40%). Vastaajista 7 (28%) oli jo päättänyt valmennuksen hankkeessa ja 18 (72%) valmennus oli vielä kesken. Vastaajissa oli kaiken ikäisiä vastaajia. Eniten 44% kuului ikäryhmään 50-59v. 28% oli 40-49v ja viidennes vastaajista oli 30-39-vuotiaita. Ikäryhmiin alle 30v ja yli 60 v löytyi yksi vastaaja kumpaankin ikäryhmään. Vastaajajoukko edusti hyvin valmentautujia. 32% vastaajista (8) oli jo työllistynyt ja viidennes oli työllistymässä. Vajaa puolet eli 48% ei ollut vielä saanut työtä. Kysyttäessä kokivatko vastaajat hyötynensä valmennuksesta 40% vastasi iloisella hymynaamalla ja 32% tarjosi neutraalin vastauksen. Kolme vastaajaa valitsi tyytymättömän naaman. Neljä puolestaan ei osannut sanoa mielipidettään. Kysyttäessä vastaajien mielipidettä siitä suosittelisivatko he valmennusta muille osatyökykyisille 80% prosenttia valitsi positiivisen hymynaaman ja vain yksi ei suosittelisi valmennusta. Neljä henkilöä ei osannut ilmaista kantaansa tässä asiassa. Pyydettyäessä vastaajilta kehittämisehdotuksia valmennukseen saatiin seitsemän vastausta. Eräs vastaaja toivoi lisää avoimia työpaikkoja. Toinen vastaaja kertoi terveysthuolien ja stressin vaikuttaneen työllistymiseensä ja koki valmennuksen hyväksi, mutta itselleen ajankohdaltaan vääräksi. Yksi vastaaja sanoi olleensa kaiken kaikkiaan vähän tekemisissä työvalmennuksen kanssa, ettei kokenut olevansa oikea henkilö kyselyyn vastaajaksi, mikä voi viitata siihen, että valmennus on vasta aloitettu. Yksi vastaaja kehui valmennusta ja koki saavansa tukea työnhakuunsa ja toivoi vielä työllistyvänsä. Roidukysely suunniteltiin toteutettavaksi vielä toisen kerran marraskuun alussa, jolloin kysely lähetetään kaikille Rovaniemellä valmennukseen osallistuneille. Roidu-kyselyä ei kuitenkaan enää uusittu sillä asiakkailta lokakuussa kerätty loppuarviointi antoi paljon kattavammin tietoa kuin mitä uusitusta Roidukyselystä olisi saatu. Asiakkaita ei myöskään haluttu kuormittaa enää ”turhilla” kyselyillä, sillä kyseiselle asiakasryhmälle kyselyiden täyttäminen on kuormittavaa.

Asiakkaiden antama arviointi:

Työhönvalmennuksen asiakkaille laadittiin oma loppukysely (liite 7), jonka linkki lähetettiin heille lokakuussa. Kysely lähetettiin kaikille Rovaniemellä valmennuksessa olleelle henkilölle (70) ja heistä kyselyyn vastasi 32, vastausprosentin ollessa 45,7%. Kyselyn vastausprosenttia voidaan kohderyhmä huomioiden pitää tyydyttävänä.

Vastanneista yli puolet (56%) vastasi yhteydenpidon olleen aktiivista valmentajan kanssa. Nämä vastaajat ilmoittivat olleensa 1-3 kertaa kuukaudessa yhteydessä työhönvalmentajaan. 34% vastaajista ilmoitti yhteydenpidon toteutuneen harvemmin kuin kerran kuukaudessa.

Asiakkaita pyydettiin myös avaamaan motivaatiotaan hankkeen asiakkuuteen liittyen. Yli 70% vastaajista kuvasi olleensa motivoituneita työhönvalmennukseen. Vastaajista n.72% koki työhönvalmennuksen oikea-aikaiseksi.

Yli puolet (56%) työhönvalmennettavista koki saaneensa työhönvalmentajalta apua uuden työpaikan löytämiseen. Vastaajista noin puolet kokivat saaneensa apua työhönvalmentajalta työhön liittyvien tavoitteiden jäsentymiseen, itsetunnon vahvistumiseen sekä etuuksiin liittyvään hallintaan ja selvittelyyn. Puolet vastanneista kokivat, etteivät he tarvitse etuuksiin liittyvää tukea työhönvalmentajalta.

Niin ikään puolet vastanneista ilmoitti saaneensa työhönvalmentajalta tukea työelämässä pysymisen ja työssäjaksamisen osalta. 1/3 ilmoitti saaneensa apua työhönvalmennuksessa sosiaalisten taitojen vahvistumiseen. Yli 70% vastaajista ilmoitti tyytyväisyydestä työhönvalmentajalta saatuun tukeen työnhakuun liittyen.

Kyselyn lopussa kysyttiin henkilön tämänhetkisestä tilanteesta. 60% vastanneista käy töissä tai opiskelee. Loput vastanneista ei opiskele eikä ole töissä. Ilman työtä tai opiskelupaikkaa olevien osalta n. 24% kertoi edellisen työn vasta päättyneen. Työssä olevista yli puolet (n.57%) teki osa-aikatyötä, loput olivat kokoaikaisessa työsuhteessa. Työsuhteista n. 80% on määräaikaista, loput toistaiseksi voimassa olevia. Vastanneista n. 86% nykyinen uusi työ on alkanut työhönvalmennuksen aikana. Työolosuhteisiin tehtyjä mukautuksia oli suhteessa vähän (10 henkilölle), niistäkin suurin osa työaikajärjestelyitä. 60% vastanneista kuvasi olevansa päivittäin innostunut nykyisestä työstään.

Itsearviointi:

Toteuttamaamme arviointiin emme voi olla täysin tyytyväisiä. Arviointia ei tehty kaikilta osin riittävän laajasti ja varsinkin alkuarviointien osalta oli puutteita. Yhtenä syynä arviointien puuttumiseen oli resurssien puute eli arviointilomakkeiden suunnitteluun ja toteuttamiseen olisi pitänyt olla enemmän aikaa hankepäälliköllä. Lisäksi hankepäällikön vaihtuminen elokuussa 2021 vaikutti alkuarviointien tekemiseen, sillä uuden hankepäällikön perehtymiseen meni alkuarviointien tekemisen kannalta kriittinen aika. Suurimpana syynä arviointien toteuttamisen ongelmiin oli kuitenkin soveltuvan ohjelman puuttuminen. Rovaniemen kaupungilla ei ole käytössään esim. Webropol-alustaa tai vastaavaa vaan kyselyt tehdään Forms-lomakkeilla, joka on kyselyiden tekemiseen hiukan kankea.

Lisäksi loppuraportoinnin ajankohdan takia osa hankkeen toiminnoista oli vielä kesken ja siksi arviointia tehtiin vajavaisilla tiedoilla.

Loppuyhteenvetona voidaan todeta, että hankeaika jäi liian lyhyeksi ja hankkeeseen olisi tarvittu hankesuunnittelija hankepäällikön työpariksi.

4. Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

4.1. Tärkeimmät opit

Yleisesti voidaan todeta, että yhteistyö oli toimivaa, koska eri organisaatioiden asiantuntijat sitoutuivat kehittämään ja kuvaamaan työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden osa-alueita. Perusorganisaatiot antoivat hyvin työntekijäresurssia kehittämiseen, jolloin se antaa hyvät edellytykset kehitettyjen toimintamallien jatkuvuudelle myös hankkeen päättymisen jälkeenkin.

Hankkeessa kehittämistä toteutettiin työryhmissä. Osaamisen vahvistuminen ja yhteisen ymmärryksen lisääntyminen työryhmätyöskentelyn sekä konsultaatiotunnin seurauksena tuki hankkeen tavoitteita. Työryhmätyöskentelyn seurauksena asiantuntijat oppivat tuntemaan toisensa ja ymmärrys toisen työnkuvasta madaltaa varmasti jatkossa monialaisen yhteistyön kynnyksiä.

Laatukriteereihin perustuvassa tuetussa työhönvalmennuksessa opittiin paljon uutta varsinkin työnantajayhteistyöstä. Saavutuksina voidaan pitää onnistunutta asiakasohjausta, joka usein hankkeissa osoittautuu haasteelliseksi sekä ennen kaikkea korkeaa työllistyneiden määrää ja siitä kertovaa työllisyyskerrointa.

Vaikuttavuusmallinnuksen hyödyntäminen kustannushyötyjen laskennassa osoittautui erittäin toimivaksi tavaksi tuoda esiin tuetun työhönvalmennuksen tuloksellisuutta. Kustannushyötyjen osoittaminen suoraan euroina herätti kiinnostusta valtakunnallisesti ja lisäsi hankkeen näkyvyyttä poikimalla runsaasti luennointipyyntöjä eri tilaisuuksiin. Kaikkein näkyvimpänä viestinnän saavutuksena voidaan pitää kustannusvaikutusten esittelyn päättymistä Kuntaliiton Ideapankkiin.

Sote-palveluiden muutosvalmistelu ja samanaikainen kehittäminen eri hankkeissa ja ehkä ns. väärän organisaation aloitteesta ja samanaikaisesti meneillään olevan hyvinvointialueen organisoitumisen oli ajoittain hankalaa yhteisen näkemyksen löytämiseksi kehittämistarpeista. Hanketta suunniteltaessa tulee tarkkaan harkita, mikä taho isoissa hankkeissa on paras koordinoiva taho. Vaikka toimiva yhteistyö eri palveluiden välillä lisääntyi, ilman johdon varauksetonta sitoutumista kehittämiseen asiat eivät voi edetä. Organisaation tulee itse tunnistaa ja ymmärtää omat kehittämistarpeensa, jotta kehittämistyö voisi olla hedelmällistä. Jos kaikki osatoteuttajat tai kaupungin eri palvelut eivät sitoudu hankkeeseen tosissaan, hanke kannattaa toteuttaa ennemmin pienempänä kokonaisuutena. Hankkeen suurimpana haasteena ellei peräti kompastuskivenä voidaan pitää työkyvyn tuen tiimin asiakasohjauksen epäonnistumista. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden toimenpiteistä valtaosa voidaan toteuttaa jatkossa olemassa olevin resurssein. Mikäli työkyvyn tuen palvelukokonaisuuteen kehitetyt toimintamallit eivät siirry edes soveltuvin osin uuteen Sote-keskukseen, jää siltä osin hankkeen tavoitteet saavuttamatta. Yhteenvetona voidaan todeta, että tarvitaan pidempi aika isojen samanaikaisten muutosten toteuttamiseen, sillä työntekijät tarvitsevat myös sopeutumisajaa.

Lapin hyvinvointialueen organisoituminen laahasi hieman jälkijunassa muihin hyvinvointialueisiin nähden. Tämä aiheutti haasteita työkyvyn tuen tiimin ja koko palvelukokonaisuuden sijoittumiselle osaksi työikäisten palveluja hyvinvointialueella. Tulevaisuuden sotekeskus -hankkeen työikäisten palveluihin kehitettiin vain työ- ja toimintakykyarvioinnin kokonaisuutta ja työikäisten palvelujen kokonaisuuden kohtalo jäi Työkyky käyttöön hankkeen aikana epäselväksi. Jälkiviisaana voi todeta, että Työkykyohjelma ja Tulevaisuuden sote-keskus kokonaisuudet olisi kannattanut sitoa paremmin yhteen, jolloin yhteiskehittäminen ja asioiden synkronoiminen olisi ollut tehokkaampaa.

Asiakasraatitoiminta tuotti hyviä tuloksia ja sitä kautta asiakkaiden ääni saatiin kuuluviin. Toiminnan edetessä todettiin, että raadin toteuttaminen järjestöyhteistyön merkeissä oli erittäin toimiva ratkaisu. Raatilaisten rekrytointi oli helppoa järjestön avustuksella ja raatilaisten kokoontuminen heille tutussa ympäristössä oli mieluista. Raadin toiminta vaatii aikaresursseja ja osaavaa fasilitointia eli asiakasraadin jatkuvuus vaatisi vastuu- organisaation ja työntekijän, joka koordinoisi toimintaa. Fasilitointiosaaminen tuli kaupungin verkostokoordinaattorilta, joka voisi olla käytettävissä myös tulevaisuudessa. Tärkein oppi liittyy asiakkaiden sitouttamiseen raadin toimintaan. Raatilaisten tulee saada reaaliaikaista tietoa siitä miten heidän tuottamansa kehittämisideat etenevät. Tuntiessaan toimintansa merkitykselliseksi ja vaikuttamismahdollisuutensa todellisiksi toimintaan motivoidutaan ja sitoudutaan.

Kun tarkastellaan yleisiä hankkeen toimintaan liittyviä yleisiä lainalaisuuksia tai oppeja voidaan todeta, että hankkeen resurssien suunnittelussa tulee varata tarpeeksi työntekijäresursseja ja harkittava tarkoin tavoitteiden laajuus suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Kehittämishankkeessa 1+1 on usein kolme eli tämän kaltaisissa kehittämissankkeissa olisi hyödyllistä, jos hankepäälliköllä olisi työpari esim. hankesuunnittelija sparrauskumppanina. Hankkeissa, joissa halutaan vaikuttaa asenteisiin, viestinnällä on aina keskeinen rooli. Siksi hankkeen resursseissa pitäisi olla mahdollisuus viestinnän ammattilaisen käyttämiseen myös viestinnän toteuttamisessa.

4.2. Mitä seuraavaksi

Laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen juurruttaminen osaksi työllisyyspalveluita on ollut vahvana tavoitteena syksyn 2022 aikana. Tavoitteena on vakinaistaa tuettu työhönvalmennus osaksi kaupungin työllisyyspalveluja. Jos työhönvalmennus juurtuu osaksi palveluita, tavoitteena on jatkaa toimintaa hankkeessa pilotoidulla toimintatavalla eli toteuttaa valmennus laatukriteerien mukaisesti hyvällä tasolla. Asiakasraati ehdotti, että valmennuksessa oleville henkilöille perustettaisiin vertaistukiryhmä, joka kokoontuisi kerran kuukaudessa vuorotellen jomman kumman työhönvalmentajan johdolla. Tätä kehittämisideaa lähdetään testaaminen kevään aikana, jos työhönvalmennus saadaan juurrutetuksi.

Konsultaatiotunti -käytäntö saatiin juurrutettua osaksi palvelukokonaisuutta ja hankkeen jälkeiselle ajalle on selkeät suunnitelmat siitä, kuka hallinnoi konsultaatiotuntia ensi vuonna. Työkyvyn tuen tiimin pilotointi ei onnistunut asiakasohjauksen osalta. Tiimin kokoonpano koottiin kuitenkin eri palveluiden työntekijöistä eikä sitä luotu hankkeen resursseilla. Jos toimintamalli nähdään Lapin hyvinvointialueella tarpeelliseksi, sen juurruttaminen voidaan Rovaniemellä aloittaa melko helposti ja sama malli on kopioitavissa myös muihin alueen kuntiin. Tulevaisuuden sotekeskus -hanke jatkaa toimintaansa vielä seuraavan vuoden ajan ja hankkeet ovat tehneet tiivistä yhteistyötä, joten mallin rakenteet ja toimintatapa ovat tiedossa. Jos Lapin hyvinvointialue haluaa hyötyä tässä Työkykyohjelmassa kehitetystä mallista, sen juurruttamisessa tukena voi olla myös Tulevaisuuden Sotekeskus –hanke tai mahdollisesti uusi rinnalle tuleva hanke, jolle on haettu rahoitusta Kestävän kasvun ohjelmasta.

Asiakasraatitoiminta osoitti yhteiskehittämisen mahdollisuudet ja hyödyllisyyden. Toimintamallia on pilotoitu ja saatu riittävästi tietoa miten toimintamallia kannattaa jatkossa toteuttaa. Sosiaalipalveluissa asiakasraatitoiminta on vakiinnuttanut paikkansa ja aika näyttää millaisessa muodossa työllisyyspalvelut tulevaisuudessa mallia hyödyntävät.

Kehittämisryhmän jatkosta keskusteltiin Kehittämisryhmän viimeisessä hankkeen hallinnoimassa kokouksessa lokakuun lopussa. Kehittäminen jatkuu edelleen, mutta hyvinvointialueen käynnistyminen ja siihen liittyvät muutokset ovat nyt ratkaisevassa asemassa. Tällä hetkellä kehittämisryhmä jää taustalle, ja vetovastuu jää avoimeksi. Hanke on kuitenkin osoittanut, että yhteiselle kehittämiselle on tarvetta myös tulevaisuudessa, mutta ryhmän kokoaminen pitänee tehdä hyvinvointialueen toimesta.

4.3. Riskien toteutuminen

Hankesuunnitelmassa ei ollut kirjattu riskejä tai tehty riskianalyysiä.

Riskien toteutumisesta kyseltiin sekä ohjausryhmältä että hankkeen työntekijöiltä. Alle listatut asiat ovat nousseet esiin kyselyihin tuotetuista vastauksista.

Kummastakin vastausryhmästä yllättäväksi riskiksi nostettiin osatoteuttajan eli Kemijärven kaupungin poisjäänti hankkeesta kesken hankekauden. Tiedusteltaessa, miten kyseinen riski olisi voitu välttää, vastauksissa todettiin, että useiden työntekijöiden vaihtuvuutta on vaikea ennakoida. Ainoa ratkaisuvaihtoehto, joka nousi esille, oli vahva sitoutuminen hankkeen tavoitteisiin vaikka tilanne muuttuikin hankkeen hakutilanteeseen nähden.

Tiedusteltaessa odotettuja riskejä, jotka toteutuivat, esiin nostettiin päällekkäinen hanketoiminta, eri rahoituskanavien eritahtisuus ja suuret käynnissä olevat uudistukset (kuntakokeilu, uusi asiakaspalvelumalli, hyvinvointialueille siirtyminen).

Yhtenä toteutuneena riskinä nähtiin henkilöstöressurssien vähäisyys suhteessa hankkeen laajoihin tavoitteisiin, jolloin tavoitteisiin pääseminen koettiin jäävän liian pinnalliselle tasolle. Lisäksi hankkeen toteutusaika koettiin liian lyhyeksi isojen tavoitteiden täyttämiseen

Hankkeen kirjoittamisvaiheessa oli noussut esiin epäily siitä, pystytäänkö hankkeen tavoitteet saavuttamaan, jos hanke toteutetaan työllisyyspalveluiden eikä sotepalveluiden kautta. Tämä näkökulma nousi esiin seuraavassa kommentissa: "Työkyvyn tuen Palvelukokonaisuuden kehittäminen ei onnistunut työllisyysyksikön alla toimiessa, hankkeen kehittämistyö nähtiin enemmän uhkana kuin mahdollisuutena jostain syystä"

Kysyttäessä, miksi työkyvyn tuen tiimiin ohjautui vain vähän asiakkaita, moni piti tilannetta yllättävänä ja pohti ettei tiimin hyötyä ymmärretä.

"Työkyvyn tuen tiimin käyttöasteen vähyys oli yllätys siitä näkökulmasta, että pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämiseksi tarvitaan usein räätälöityjä palveluita ja niiden yhteensovittamista. Haasteelliset työ- ja toimintakyvyn selvittelyt harvoin ratkeavat yhden organisaation palveluin. Vaikeissa tilanteissa ei enää pelkkä konsultaatio riitä, etenkin kun se joudutaan tekemään anonyymisti. Konsultaation osallistuvat tietävät vain esittelijän tuomat kysymykset tai näkökulmasta asiakkaan tilanteesta, jolloin asiaa voidaan käsitellä vain yleisellä tasolla."

Toisaalta esiin nostettiin esiin näkökulma, että "TYP -toiminnan puitteissa monialaista yhteistyötä tehdään osana arkityötä, samoin toimivia yhteistyömalleja työkykyasioissa on ollut vuosikausia hankkeen toimintaympäristössä." Joku vastaajista totesi, että "ilmeisesti sille ei koettu tarvetta eikä nähty sen tuovan lisäarvoa perustyyöhön."

Yhtenä näkökulmana nostettiin esiin myös tässä kysymyksessä hankeajan lyhyys ja ajankohdan huonous suurien muutosten keskellä.

"Verkostoyhteistyön riskinä on aina löytää asiasta kiinnostuneet ja myös innostuvatkin henkilöt, jotta verkostossa voidaan lähteä kehittämään haluttuja asioita. Hanketyössä em. asia korostuu vielä enemmän, koska hankkeita on paljon ja niiden kehittämisideoissa tulisi olla aina mukana perustoimijat. Organisaatioiden perustyyössä hankkeet voidaan kokea aika-ajottain rasitteena kaiken kiireen keskellä."

"Positiivinen yllätys oli työryhmien tiivis työskentely, joka edellyttää aikaresurssin panostamista yhdessä tekemiseen toimijoilta, joissa on runsaasta asiakasmäärästä johtuvaa resurssipulaa."

Riski työhönvalmennuksen toteutumiselle olisi voinut olla asiakasohjauksen heikko sujuvuus, koska alueella on meneillään useita osatyökyisten palveluita tuottavia hankkeita ja toimijoita. Asiakasohjaus toimi kuitenkin erittäin hyvin ja asiakkaita olisi ollut tulossa valmennukseen enemmän kuin voitiin vastaanottaa. Tiedusteltaessa hankkeen jälkeisiä riskejä tilanteessa, jossa työkyvyn tuen tiimin juurtuminen osaksi tulevaisuuden Sotekeskusta näyttää epävarmalta, 67% työntekijöistä arveli, että osa asiakkaista jää vaille tarvitsemiaan palveluja ja ohjausryhmästä samaa mieltä oli 40% vastaajista. Molemmat ryhmät kokivat tähän kysymykseen vastaamisen vaikeaksi arvioida. Kaikki työntekijät vastasivat tämän johtavan työttömyyden pitkittymiseen. Samaa mieltä oli myös 60% ohjausryhmästä vastanneista.

Kysyttäessä millaisia riskejä vastaajat näkevät, jos laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta ei saada juurrutettua osaksi Rovaniemen työllisyyspalveluja, esiin nousi huoli täsmätyökykyisten/osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden työllistymisen vaikeutumisesta ja samalla ennustettiin myös kustannusten nousua työllisyyden hoidossa. Koettiin myös, että ilman tuettua työhönvalmennusta työnantajien tuki jää heikoksi.

Kysyttäessä millaisia riskejä nähdään työnantajien valmiuksissa työllistää osatyökykyisiä, esiin nousi kummassakin vastaajaryhmässä huoli siitä, ettei työnantajilla ole riittävästi tietoa täsmätyökykyisyydestä eikä työllistämismahdollisuuksista. Työntekijöiden vastauksissa korostui erityisesti haasteet työnantajien asenteissa ja ennakkoluuloissa. Todettiin, että työhönvalmentajia tarvitaan "suosittelijoiksi" ja perehdytykseen.

5. Mistä materiaali löytyy

Mallinnukset löytyvät Innokylästä seuraavista osoitteista:

Työkyky käyttöön -hanke kokonaisuus:

<https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/tyokyky-kayttoon>

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus:

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-palvelukokonaisuus-tyokyky-kayttoon-hankeessa>

Työkyvyn tuen tiimi:

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-tiimi-toimintamalli-tyokyky-kayttoon-hankeessa>

Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku:

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/sosiaalihuollon-tyollistymista-tukeva-palvelupolku-rovaniemi>

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen -toimintamalli:

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/laatukriteereihin-perustuva-tuetun-tyollistymisen-tyohonvalmennuksen-toimintamalli>

Asiakasvastaavamalli:

<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/asiakasvastaavamalli-tyokyky-kayttoon-hankeessa>

Lisäksi vaikuttavuusmallinnuksen tulokset löytyvät myös Kuntaliiton Ideapankista:

<https://www.kuntaliitto.fi/Talous-ja-elinvoima/Tyollisyys/Tyollisyyskokeilut/Ideapankki/tyollisyyspalvelujen-vaikutuksia-voidaan-mitata>

Työnantajaopas Lapin työnantajille osatyökykyisten henkilöiden palkkaamiseen:

<https://www.rovaniemi.fi/Yritys--ja-tyollisyyspalvelut/Tyollisyyspalvelut/Tietoa-osatyokykyisen-henkilon-palkkaamiseen>

6. Loppusanat

Tarttuessani Työkyky käyttöön -hankkeen peräsimeen elokuussa 2021 aihe kiinnosti minua myös omakohtaisen kokemukseni kautta. Työkykyohjelman tavoitteet tuntuivat isoilta, mutta todella tärkeiltä aivan samoin kuin meidän pienen Lappilaisen hankkeemmekin tavoitteet. Osatyökykyisyys teemana on ollut esillä monilla areenoilla ja monissa hankkeissa. Onneksi, sillä aihe on todella tärkeä ja varsinkin täällä Lapissa missä työvoimapula koettelee monia aloja, kaikkien työpanosta tarvitaan. Asenteet osatyökykyisyyttä kohtaan ovat onneksi muuttumassa, mutta vielä on paljon tekemätöntä työtä sillä saralla hankkeen jälkeenkin. Kirjoittaessani näitä loppusanoja mietin, lähdenkö luettelemaan kaikkia niitä muutoksia, joiden keskellä elämme ja jotka vaikuttivat tämänkin hankkeen onnistumisiin ja toteutumattomiin tavoitteisiin. Päätin kuitenkin toisin, sillä jos olet jaksannut kahlata tämän raportin läpi, tunnet jo ne haasteet joiden keskellä elämme. Siispä kerronkin lopuksi kokemuksiani hankematkan varrelta.

Kuten hanketyössä usein piti itseään muistuttaa tässäkin hankkeessa, ettei Roomaakaan rakennettu päivässä. Hanke kokonaisuutena oli laaja ja kumppaakin toimintalinjaa lähdeettiin rakentamaan suurin odotuksin. Alusta asti oli selvää, ettei työtä pystytä tekemään ilman monialaista verkostoa ja yhteistä innostusta, joka syntyy yhteisistä tavoitteista ja ennen kaikkea yhdessä tekemisestä. Kootessani työryhmiä eri toimintamallien mallintamiseen koin monia innostuksen ja kiitollisuuden hetkiä siitä innostuksesta ja asiakkaiden eteen vilpittömästi tehtävästä työstä, jota eri alojen ammattilaiset työssään tekevät. Välillä taas oli vaikea ymmärtää, miksi asiakas ei ole kaiken toiminnan keskiössä.

Osaamista jakamalla ja yhdessä tekemällä saimme mallinnettua Rovaniemellä työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta, jonka tulevaisuus on Lapin hyvinvointialueen käsissä. Suurimmaksi onnistumiseksi hankkeessa nousi laatuksia perustuva tuettu työhönvalmennus, jonka avulla Rovaniemellä ja Kemijärvellä työllistyi lähes 50 osatyökykyistä henkilöä. Lukiessani asiakkaiden palautteita koin suuria onnen tunteita. Yksikin henkilö, joka löytää paikkansa avoimilla työmarkkinoilla, on hyödyllinen yhteiskunnalle, mutta työllistymisen merkitys yksilölle, hänen elämänlaadulleen, yhteisöllisyyden kokemukselle on niin merkityksellinen, että sen tähden teen itse tätä työtä kiitollisena. Hetket asiakasraatilaisten kanssa olivat minulle hankkeen parasta antia. Yhteiskehittäminen sai aivan uuden merkityksen. Yhteiset oivallukset työryhmissä, löytämisen riemu asioiden loksahdellessa paikalleen auttoi eteenpäin niinä hetkinä, joina asiat eivät rullanneet niin kuin tuossa pienessä rantakaupungissa Strömsjössä.

Tässä hetkessä työelämän vaatimukset tuntuvat välillä kohtuuttomilta. Elämme jatkuvien muutosten keskellä ja koko ajan pitää omaksua valtavasti uutta, hallita isoja kokonaisuuksia ja kuitenkin pitää pystyä kohtaamaan se ihminen, joka tulee asiakaskäynnille täynnä toiveita tai pelkoa ja epävarmuutta. Tässäkin työssä sen tärkeimmässä ytimessä on ihminen, joka tulee tapaamaan toisen ihmisen, jolta hän tarvitsee aitoa läsnäoloa, osaamista ja tukea. Olipa kyseessä osatyökykyinen tai täysin työkykyinen henkilö, kyseessä on aina ihminen, jolla on oma tarinansa kerrottavana ja hän haluaa tulla kuulluksi. Jokaisella ihmisellä on oikeus työhön ja jokaisella on osaamista ja kykyä tehdä työtä. Voimavaralähtöisessä ajattelussa tarkastelemme mihin tämän ihmisen motivaatio häntä ohjaa, mihin hänen osaamisensa sopii ja mitä hänen työkykynsä mahdollistaa. Jos haasteita ja tuen tarpeita on monia, asiantuntija ei pärjää yksin vaan hän tarvitsee rinnalleen tiimin, jossa yhdessä lähdetään etsimään ratkaisuja. Lopuksi varmistetaan, että asiakas saa tarvitsemansa tuen ja hänellä on tieto siitä, kuka on hänen rinnallakulkijansa.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia, jotka osallistuivat omalla panoksellaan Työkyky käyttöön- hankkeen toteutukseen. Erityiskiitokseni menevät läheisimmille työtovereilleni eli hankkeen työhönvalmentajille, jotka tekivät työtään innostuneesti ja suurella ammattitaidolla. Erityisesti haluan kiittää myös esihenkilöäni ja ohjausryhmän puheenjohtajaa sekä edeltäjäni, jotka suuresta työmäärästään huolimatta jaksoivat aina kannustaa ja tukea hankkeen haasteissa.

Antoisia työvuosia ja hyvinvointia työssä,

Rovaniemellä 24.10.2022

Pia-Leena Salo, hankepäällikkö

7. Liitteet

- 1 Asiakasvastaavan muistilista
- 2 Työkyvyn tuen suunnitelma
- 3 Taustatietolomake
- 4 Työkyvyn tuen suunnitelma - täyttö- ja toimintaohje
- 5 Asiakasvastaavan huoneentaulu
- 6 Kohtaamisen huoneentaulu
- 7 Asiakaskysely työhönvalmennuksesta
- 8 Työnantajien haastattelupohja
- 9 Loppuarviointikysely ohjausryhmälle
- 10 Loppuarviointikysely työntekijöille/tuntityöntekijöille
- 11 Loppuarviointikysely verkostolle

Asiakasvastaavan muistilista

Työllistymisen riskitekijät

Terveyttä ja työkykyä koskevat:

- Mielenterveysongelmat
- Somaattinen sairaus tai fyysinen vamma
- Ikääntyminen (yli 49-v)
- Kelan vammaistuki
- Kehitysvammaisuus
- Neurokirjon häiriö

Koulutusta ja osaamista koskevat:

- Erityisammattioppilaitos
- Opinnot keskeytyneet
- Työkyvyttömyys tiettyyn ammattiin
- Vanhentunut osaaminen
- Ei työhistoriaa
- Heikko kielitaito

Elämäntilannetta koskevat:

- Asunnottomuus
- Ylivelkaantuminen
- Maahanmuuttotausta
- Hoitovastuu, yksinhuoltaja
- Puutteelliset sosiaaliset verkostot

Muu, mikä?

Riskitekijöitä yhteensä: ___

Työllistymistä vahvistavat tekijät

Motivaatio ja asenne:

- Pystyvyyden tunne
- Oma-aloitteellisuus työhaussa
- Helppo asioida ja kommunikoida
- Pitää kiinni sovituista ajoista ja palveluista

Osaaminen ja elämänhallinta:

- Kehittää taitojaan esim. digitaidot
- Harrastus
- Hyvä sosiaalinen verkosto
- Talouden hallinta
- Arjen hallinta kunnossa

Muu, mikä?

Vahvistavia tekijöitä yhteensä: ___

Työkyvyn tuen suunnitelma (TTS)

1) Työkyvyn tuen tiimistä kutsutaan koolle seuraavat tahot:		
<input type="checkbox"/> Sosiaalihuolto	<input type="checkbox"/> Terveystieteiden tutkimuskeskus <input type="checkbox"/> Lääkäri	<input type="checkbox"/> Kelan edustaja
<input type="checkbox"/> Työllisyyspalvelut	<input type="checkbox"/> Terveystieteiden tutkimuskeskus <input type="checkbox"/> Fysioterapeutti	<input type="checkbox"/> TYP-asiantuntija
<input type="checkbox"/> Työkykykoordinaattori	<input type="checkbox"/> Mielenterveyspalvelut <input type="checkbox"/> Päihdepalvelut	<input type="checkbox"/> Asiakkaan läheinen, tukihenkilö
<input type="checkbox"/> Työhönvalmentaja	<input type="checkbox"/> Oppilaitoksen edustaja	<input type="checkbox"/> Muu taho, mikä

2) Asiakkaan tiedot
Asiakkaan nimi, Henkilötunnus: Yhteystiedot:

3) Asiakkaan tilanne työllistymisen kannalta

4) Taustatietoja koulutus/työhistoriasta sekä työ- ja toimintakyvystä
Koulutustausta
Työhistoria
Työttömyys, Ammatillinen kuntoutus, työkokeilut
Terveydentilan haasteet työllistymisen kannalta
Asiakkaan toiveet ja näkemys omasta toimintakyvystä

5) Asiakkaan vahvuudet
Suhteessa työelämätaitoihin
Asiakkaan itse tunnistamat
Osaaminen esim. osaamiskartoituksen perusteella
Ammattiosaaminen esim. työkokemus ja koulutus
Muu osaaminen esim. harrastusten pohjalta nousseet

6) Asiakkaan voimavarat
Tietoa elämäntilanteesta esim. kykyviisarilla tunnistettu
Motivaatio, kiinnostus

7) Huomioitavat haasteet ja yhteenveto tilanteesta

8) Tavoitteet:
Asiakkaan tavoite:
Pää tavoite (tiimin yhdessä asettama)
Osatavoitteet (riittävän monta konkreettista realistista osatavoitetta, jotta voidaan edetä pienin askelin, mitattavia ja aikaan sidottuja (SMART))

9) Palvelut ja keinot (asiakkaan tarvitsemat, tiimissä tunnistetut palvelut, esim. Kelan, sosiaali- ja terveyspalvelut, kuntoutuspalvelut)

10) Etuudet (varmistettava kokonaisvaltaisesti etuuksien tarve, aina varmistettava toimeentulo.)

11) Aikataulu	Kuvaus toimeenpanosta	Roolit ja vastuut	Koordinointi	Seuranta

--	--	--	--	--

12) Vastuut: Asiakasvastaavamallin mukainen vastuun/koordinoinnin jako

13) Allekirjoitukset:
asiakkaan allekirjoitus aika ja paikka
asiakasvastaavamallin mukaisen vastuuhenkilön allekirjoitus aika ja paikka

 **Työkykyohjelma**

Taustatietolomake terveystarkastukseen/Rovaniemi

Päivämäärä: _____

Yhteystiedot:

Nimi: _____

Henkilötunnus: _____

Puhelinnumero: _____

Osoite: _____

Sähköposti: _____

Työkokemus:

Työkokemusta yhteensä noin _____ vuotta

Olen ollut viimeksi työssä vuonna _____

Työkokemukseni on muodostunut pääasiassa seuraavilta aloilta: _____

Terveystiedot:

Perussairaudet: _____

Sairauksien mahdollinen vaikutus arkeen: _____

 **Työkykyohjelma****Työkyky:**

Mitä mieltä olet omasta työkyvystäsi tällä hetkellä?

- Työkykyinen
- Työkykyni on alentunut, mutta selviydyn koulutukseni mukaisessa tehtävässä
- Työkykyni vaatii uusia järjestelyjä työtehtävissä, jotta selviydyn koulutukseni mukaisessa ammatissani
- Tarvitsen uudelleenkoulutusta uuteen ammattiin, jossa selviäisin paremmin
- En ole työkykyinen
- Muuta: _____

Mitkä ovat mielestäsi suurimmat esteet ja rajoitukset työhön tai koulutukseen pääsemisessä tai sinne hakemisessa?

- Työkokemuksen puute tai vähäisyys
- Koulutuksen puute
- Vanhentunut koulutus
- Työkyky alentunut vamman tai sairauden vuoksi
- Työkyky alentunut päihteiden käytön vuoksi
- Taloudelliset vaikeudet, velat, ulosotot
- Lasten, vanhempien tai muiden omaisten hoitovastuu
- Ei tarjolla sopivia paikkoja
- Työnhakutaidot puutteelliset (avoimien paikkojen löytäminen, työnhaun asiakirjat ym.)
- Mahdollinen rikoshistoria, tulossa olevat tuomiot
- Muu syy _____

Omat vahvuutesi: _____

 **Työkykyohjelma**

Tavoite ja jatkosuunnitelma:

Ensisijainen tavoite tällä hetkellä on

- Työllistyminen
 - Kouluttautuminen
 - Terveystilan selvittely
 - Työ- ja toimintakyvyn selvittely (liitteeksi: työhistoria- ja koulutustiedot, aiemmat mahdolliset tutkimukset tai aiemmat ammatillisen kuntoutuksen selvittelyt)
 - Hakeutuminen ammatilliseen kuntoutukseen
 - Muu, mikä (esim. päihde- tai mielenterveyskuntoutus): _____
-

Palaute terveystarkastuksesta lähettävälle asiakasvastaavalle:

Asiakasvastaavan nimi: _____

Puhelinnumero: _____

Sähköposti: _____

Mikäli on tarvetta tulkkipalvelulle, ilmoita kieli tähän: _____

Lisätietoja voi halutessaan kirjoittaa viimeiselle sivulle.

LIITTEET:

- Monialaisen työllistymissuunnitelman kopio (TYP-asiakas)
- Työllistymissuunnitelman kopio
- Työkyvyttömyyseläkepäätöksen kopio tai lääkärinlausunto asiasta (asiakas toimittaa)
- Aikaisemmat kuntoutustoimenpiteet ja niiden palautteet (asiakas toimittaa)
- Suostumuslomake Kela Y100

Työkyvyn tuen tiimin pilotointi Rovaniemen kaupungissa huhti-kesäkuu 2022

TOIMINTA- JA TÄYTTÖOHJE TYÖKYVYN TUEN TIIMILLE JA TYÖKYVYN TUEN SUUNNITELMAN TÄYTTÄMISEEN:

Tästä toimintaohjeesta löydät ohjeet työkyvyn tuen tiimin koollekutsumiseen sekä työkyvyn tuen suunnitelman täyttämiseen. Työkyvyn tuen tiimi kokoontuu säännöllisesti kaksi kertaa kuussa, jos tiimille on tarvetta. Tiimiin osallistuu kerrallaan aina vain yksi asiakas, sillä tiimi kutsutaan koolle asiakaslähtöisesti, ts. asiakkaan tarvitsemat asiantuntijat kutsutaan koolle. Asiakas osallistuu tiimin tapaamiseen. Tietojen vaihtamiseen käytetään pilotin aikana kelan Y100 lomaketta, joka löytyy osoitteesta:

<https://www.kela.fi/documents/10192/3861304/Y100.pdf/e4ac9afe-f4d0-4678-a4bf-401025489268?version=1.1>

Työ ja toimintakyvyn suunnitelma täytetään yhdessä asiakkaan kanssa. Lähettävä taho huolehtii, että lomake on täytetty alustavasti kohdista 1-8 asiakkaan asettamaan tavoitteeseen saakka. Päättävöitteesta eteenpäin lomake täytetään tiimissä. Lopuksi lomake allekirjoitetaan ja tallennetaan PDF-muodossa. Jokainen tiimiin osallistunut taho tallentaa lomakkeen asiakkaan tietoihin omaan asiakasjärjestelmäänsä PDF-muodossa.

Lomakkeita ja toimintatapoja kehitetään pilotin aikana. Lisätietoja tarvittessasi, ota yhteys hankepäällikkö Pia-Leena Saloon p. 040 183 6697 tai pia-leena.salo@rovaniemi.fi.

YLEISIÄ OHJEITA:

LATAA KONEELLE word-versiona työkyvyn tuen suunnitelma_ täytettävä versio. Voit kirjoittaa tekstiä ns. harmaisiin laatikoihin. **HUOM:** muista käyttää **rivinvaihtonäppäintä täydentäessäsi tietoja**, muuten kyseinen harmaa laatikko leviää yli sivun rajojen. Tarvittaessa suunnitelmaan voi lisätä liitteitä skannausvaiheessa esim. työhistoria URA-järjestelmästä. tms. Huomioi myös, ettet voi tallentaa suunnitelmaa drive-asemalle, koska se sisältää arkaluonteisia tietoja, jotka pitää tallentaa tietosuojakäytännöt huomioiden.

- 1. Työkyvyn tuen tiimin koolle kutsuminen:** Asiakasvastaava tms. kutsuu koolle työkyvyn tuen tiimin jäsenet. Asiakasvastaava varaa tiimin itselleen Drivesta: <https://docs.google.com/document/d/1uU7EKkHq8x43RfGgA5xHkSTnAr-JaiHx/edit> Rastita suunnitelmasta alta ne tahot, jotka tarvitaan paikalle. Katso henkilölistasta kuka edustaa tarvittavia tahoja ja kirjaa henkilöiden nimet alle harmaisiin laatikoihin. Työkyvyn tuen vakitiimin jäsenille on lähetetty alustava

kalenterikutsu valmiiksi. Vahvista kutsu niille henkilöille, jotka tarvitaan paikalle, muiden tahojen osalta poista nimet kyseisen päivän kohdalta. Tiimi kokoontuu joka toinen keskiviikko (parittomilla viikoilla) klo 13-15. Kutsut on vahvistettava vähintään viikkoa ennen tiimin tapaamista, jotta ne henkilöt, joita ei tarvita paikalle voivat vapauttaa ajan kalenteristaan

2. **Asiakkaan tiedot:** Lisää asiakkaan nimi, henkilötunnus ja yhteystiedot: puh. osoite. s-posti,
3. **Asiakkaan tilanne työllistymisen kannalta:** Kirjaa lyhyesti asiakkaan tilanne työllistymisen kannalta

Terveystilanteen, sosiaalipalveluiden, päihdepalveluiden tms kannalta esim.työttömyyshistoria

4. **Taustatietoja koulutus/työhistoriasta sekä työ- ja toimintakyvystä**

Koulutustausta: Kirjaa koulutukset, uusin ensin

Työhistoria: Kokoa merkittävät työsuhteet ja tee työkokemuksesta lyhyt yhteenveto

Työttömyyden kesto, tehdyt työllistämistoimet: Kirjaa työkokeilut, ammatillinen kuntoutus jne.

Terveystilanteen haasteet työllistymisen kannalta: Kirjaa lyhyesti, jos asiakkaalla terveydellisiä (myös päihde, mielenterveys) rajoitteita, jotka huomioitava työllistymisessä.

Asiakkaan näkemys omasta työkyvystä:

5. **Asiakkaan vahvuudet**

Asiakkaan itse tunnistamat: Kirjaa min 2 vahvuutta

Ammattiosaaminen: Kirjaa koulutuksen ja työkokemuksen tuoma osaaminen

Osaaminen: Kartoitettu osaaminen, esim. osaamiskartoituksessa esiin noussut osaaminen

Muu osaaminen: Kirjaa esim. harrastusten pohjalta nouseva osaaminen

6. **Asiakkaan voimavarat**

Elämäntilanne: Kirjaa ne tekijät, joilla vaikutusta työpaikan valintaan (esim.yksinhuoltaja, päiväkotia aukeaa vasta klo 7.00, ei autoa käytettävissä jne) . Käytä apuna kykyviisaria.

Motivaatio, kiinnostus: Mitä asiakas haluaa, mihin on valmis sitoutumaan.

7. Huomioitavat haasteet ja yhteenveto tilanteesta: Kirjaa tähän koulutustarve, toimintakyvyn rajoitteet, motivaatio, työllistymisuskon taso (kykyviisari). Ne seikat, jotka edistävät/haastavat työllistymistä.

8. Tavoitteet: Kirjaa asiakkaan sanoittama tavoite

HUOM! tähän asti lomake täytetään lähettävän tahon ja asiakkaan toimesta. Tästä eteenpäin (Päätavoite) lomaketta täytetään työkyvyn tuen tiimissä

Tiimissä luodaan yhteisesti päätavoite, joka jaetaan alle pienemmiksi osatavoitteiksi.

9. Palvelut ja keinot: Kirjaa ne palvelut, joita asiakas tarvitsee matkalla työllistymiseen (Kela, sosiaali-, terveys-, kuntoutuspalvelut jne)

10. Etuudet: Kirjaa etuudet, jotka asiakas tarvitsee toimeentulonsa turvaksi.

11. Kirjaa yhteenvetotaulukkoon:

- a. selkeästi aikataulu eri toimenpiteille
- b. kuvaukseen toimeenpanosta yksittäiset toimenpiteet, joilla edetään.
- c. Roolit ja vastuut kohtaan kirjataan yhteyshenkilö ja hänen vastuunsa.
- d. Koordinointi kohtaan kirjataan miten koordinoivaa henkilöä tiedotetaan tms. muut vastaavat asiat
- e. seurantaan kirjataan miten ja kuka seurannasta vastaa

12. Vastuut: Kirjataan, asiakasvastaavamallin mukaisesti kuka vastaa asiakkaan prosessin etenemisestä eli keneen henkilöön asiakas voi olla yhteydessä tarvittaessa. Kirjaa ammattinimike, nimi ja yhteystiedot. Huolehdi, että asiakkaalla on kyseiset tiedot.

13. Allekirjoitukset:

- a. Asiakas allekirjoittaa suunnitelman ja sitoutuu allekirjoituksellaan noudattamaan osaltaan suunnitelmaa.
- b. Asiakasvastaavamallin mukaisesti edellisessä kohdassa (12) vastuuhenkilöksi nimetty henkilö allekirjoittaa valmiin suunnitelman.

LOPUKSI: Kun työkyvyn tuen suunnitelma on valmis asiakasvastaavamallin mukainen vastuuhenkilö tulostaa dokumentin ja huolehtii tarvittavat allekirjoitukset. Asiakkaalle annetaan oma kappale suunnitelmasta. Suunnitelma tallennetaan pdf-muodossa ja lähetetään tiimiin osallistuneille tahoille salatulla s-postilla, joihin asiakkaalla on asiakkuus. Vastaanottajat tallentavat suunnitelman asiakkaan tietoihin omiin asiakasjärjestelmiinsä. Tiimi kokoontuu tarvittaessa uudelleen.



Asiakasvastaavan huoneentaulu

- **Henkilökohtainen kohtaaminen**
- Anna asiakkaalle aikaa, sinun kiireesi ei kiinnosta asiakasta!
- Kuuntele, keskustele ja ota puheeksi myös arkaluonteiset asiat.
- Kohtaa asiakas aidosti, etene asioissa hänelle ja hänen tilanteeseensa sopivalla aikataululla.
- **Älä jätä asiakasta yksin** vaan soittakaa asiakkaan kanssa yhdessä ja etsikää tietoa yhdessä.

– Sosiaalipalvelujen asiakasraati, talvi 2022



Kohtaamisen huoneentaulu

- Kohtaathan minut aina ihmisenä, omana itsenäni, sillä meillä kaikilla on erilainen tarina.
- Annathan minulle aikaa ja läsnäoloa, kun tulen luoksesi.
- Tuuppaathan minua kohti tavoitteitani, sillä edetäkseni tarvitsen kannustamisen lisäksi myös velvoitteita.
- Annathan minun edetä omassa tahdissani.
- Huolehdiathan, etten joudu aloittamaan alusta, jos tilallesi tulee uusi rinnallakulkija.
- Kohdatkaamme toisemme joka tilanteessa arvostavasti ja kunnioittaen.

– Asiakasraati, syksy 2022

Loppukysely Työkyky käyttöön - hankkeen tuettuun työhönvalmennukseen osallistuneille asiakkaille

Hei, olet osallistunut Työkyky käyttöön -hankkeen tuettuun työhönvalmennukseen ja nyt hankkeen päättyessä kaipaamme palautetta siitä, miten olemme työssämme onnistuneet ja tietoa siitä, oletko hyötynyt valmennuksesta. Vastauksista ei voi tunnistaa sinua eli vastaat kysymyksiin nimettömänä. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa n. 10 minuuttia. Vastaathan kyselyymme viikon kuluessa. Kiitos vastauksistasi, niillä on meille iso merkitys.

Valmennusterveisin, Jouko ja Outi

Onko sinulla tällä hetkellä asiakassuhde työhönvalmentajasi kanssa?

1. Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei, milloin työhönvalmennus päättyi? Kirjoita päättymisajankohta kohtaan "muu".
- Muu: _____

2. Miksi työhönvalmennus päättyi, valitse alla olevista vaihtoehdoista.

Merkitse vain yksi soikio.

- Hanke on päättymässä
- En tarvitse enää työhönvalmennusta
- Työhönvalmennus keskeytyi, miksi? Kirjoita keskeytymisen syy kohtaan "muu"
- Muu: _____

3. Kuinka usein olet ollut yhteydessä työhönvalmentajaasi työhön tai opintoihin liittyvissä asioissa työhönvalmennuksen aikana (keskimäärin)?

Merkitse vain yksi soikio.

- Vähintään kerran viikossa
 1-3 kertaa kuukaudessa
 Harvemmin kuin kerran kuukaudessa
 Emme ole tavanneet työhönvalmentajani kanssa

Kuinka arvioisit työhönvalmennuksen auttaneen tilannettasi seuraavissa asioissa?

4. Uuden työpaikan löytämisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
 2= Vähän
 3= Melko paljon
 4= Erittäin paljon
 0= Ei koske minua

5. Tuessa vanhaan työpaikkaan palaamisessa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
 2= Vähän
 3= Melko paljon
 4= Erittäin paljon
 0= Ei koske minua

6. Tuessa työelämässä pysymisessä/työssä jaksamisessa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua
- Muu: _____

7. Opiskelupaikan löytämisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

8. Opintojen etenemisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

9. Työelämässä vaadittavien valmiuksien ja taitojen kohentumisessa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

10. Urasuunnitelmien selkiytymisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

11. Työelämään liittyvien tavoitteiden jäsentymisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

12. Työkyvyn parantumisessa*Merkitse vain yksi soikio.*

- 1= Ei lainkaan
 2= Vähän
 3= Melko paljon
 4= Erittäin paljon
 0= Ei koske minua

13. Sosiaalisten taitojen kohentumisessa*Merkitse vain yksi soikio.*

- 1= Ei lainkaan
 2= Vähän
 3= Melko paljon
 4= Erittäin paljon
 0= Ei koske minua

14. Itsetunnon vahvistumisessa*Merkitse vain yksi soikio.*

- 1= Ei lainkaan
 2= Vähän
 3= Melko paljon
 4= Erittäin paljon
 0= Ei koske minua

15. Mielialan kohentumisessa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

16. Voimavarojen vahvistumisessa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

17. Itsenäistymisessä ja itsenäisessä elämässä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

18. Etuuksien selvittelyssä ja hallinnassa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1= Ei lainkaan
- 2= Vähän
- 3= Melko paljon
- 4= Erittäin paljon
- 0= Ei koske minua

19. Jossakin muussa asiassa, missä?

Vastaa seuraaviin väittämiin sen mukaan, kuinka paikkansapitäviä ne mielestäsi omalla kohdallasi ovat tai olivat työhönvalmennuksen aikana. Vastaa, vaikka työhönvalmennuksesi olisi päättynyt.

20. Olen/olin erittäin motivoitunut työhönvalmennukseen

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Täysin eri mieltä
- 2 = Jokseenkin eri mieltä
- 3 = Ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = Jokseenkin samaa mieltä
- 5 = Täysin samaa mieltä

21. Olen/olin luottavainen, että työhönvalmennuksen aikana minulle löytyy sopiva työ

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Täysin eri mieltä
 2 = Jokseenkin eri mieltä
 3 = Ei samaa eikä eri mieltä
 4 = Jokseenkin samaa mieltä
 5 = Täysin samaa mieltä

22. Työhönvalmennuksen kautta saatu tuki tulee/tuli minulle juuri sopivaan aikaan

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Täysin eri mieltä
 2 = Jokseenkin eri mieltä
 3 = Ei samaa eikä eri mieltä
 4 = Jokseenkin samaa mieltä
 5 = Täysin samaa mieltä

Miten tyytyväinen olet ollut työhönvalmentajasi saamaan tukeen?

23. Työhaussa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Erittäin tyytymätön
 2 = Melko tyytymätön
 3 = Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
 4 = Melko tyytyväinen
 5 = Erittäin tyytyväinen
 0 = Ei koske minua

24. Työpaikalla/työyhteisössä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Erittäin tyytymätön
- 2 = Melko tyytymätön
- 3 = Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
- 4 = Melko tyytyväinen
- 5 = Erittäin tyytyväinen
- 0 = Ei koske minua

25. Opiskelupaikan etsimisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Erittäin tyytymätön
- 2 = Melko tyytymätön
- 3 = Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
- 4 = Melko tyytyväinen
- 5 = Erittäin tyytyväinen
- 0 = Ei koske minua

26. Opintojen etenemisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Erittäin tyytymätön
- 2 = Melko tyytymätön
- 3 = Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
- 4 = Melko tyytyväinen
- 5 = Erittäin tyytyväinen
- 0 = Ei koske minua

27. Etuuksiin liittyvissä asioissa

Merkitse vain yksi soikio.

- 1 = Erittäin tyytymätön
- 2 = Melko tyytymätön
- 3 = Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
- 4 = Melko tyytyväinen
- 5 = Erittäin tyytyväinen
- 0 = Ei koske minua

28. Onko työhönvalmennuksesta ollut sinulle jotain haittaa tai harmia?

29. Onko jotain muuta, jota haluaisit kertoa työhönvalmennukseesi liittyen? Voit esimerkiksi kertoa, mikä on ollut hyvää tai huonoa työhönvalmennuksessa.

30. Mikä työhönvalmennuksessa on/oli parasta?

31. Miten toivoisit, että työhönvalmennusta voisi parantaa?

Nykyinen työtilanteesi

32. Mikä on tämänhetkinen tilanteesi?

Merkitse vain yksi soikio.

- En käy töissä enkä opiskele (vastaa seuraavaksi osioon "En työssä, enkä opinnoissa")
- Käyn töissä (vastaa seuraavaksi osioon "työssä")
- Opiskelen (ei enää lisäkysymyksiä, voit siirtyä lomakkeen lähettämiseen)

En työssä
enkä
opinnoissa

Vastaa tähän osioon, jos et tällä hetkellä ole työssä etkä opiskelemassa. Jos olet työssä, siirry seuraavaan osioon. Jos opiskelet siirry vastaamatta osioon lähetä vastaukset.

33. Minkä arvioisit olevan keskeisin syy sille, että tällä hetkellä et ole työssä tai opiskele?

Merkitse vain yksi soikio.

- Edellinen työ on loppunut vastikään eikä uutta työtä / opintoja ole vielä löytynyt
- Itselle mielekästä työtä / opintoja ei ole löytynyt
- Työpaikka / opiskelupaikka on löytynyt, mutta en ole voinut ottaa sitä vastaan terveydellisistä syistä
- Työpaikka / opiskelupaikka on löytynyt, mutta en ole voinut ottaa sitä vastaan muista kuin terveydellisistä syistä
- Työskentely / opiskelu ei ole kannattavaa etuuskien menettämisen vuoksi
- Muu: _____

Työssä

Vastaa tähän osioon jos olet tällä hetkellä työssä. Jos et ole työssä etkä opiskele massassa, siirry vastaamatta osioon lähetä vastaukset.

34. Kuinka monta tuntia viikossa työskentelet?

35. Onko tämänhetkinen työsi:

Merkitse vain yksi soikio.

- Uusi työ, joka on alkanut työhönvalmennuksen aikana tai sen jälkeen
 Ennen työhönvalmennusta alkanut työsi

36. Kuinka paljon ansaitset työstäsi kuukaudessa (brutto). Kirjoita kohtaan "muu" EUR/kk tai valitse palkaton työ.

Merkitse vain yksi soikio.

- Palkaton työ
 Muu: _____

37. Onko työsi:

Merkitse vain yksi soikio.

- Osa-aikainen
 Kokoaikainen
 Muu: _____

38.

Merkitse vain yksi soikio.

- Määräaikainen
- Toistaiseksi voimassa oleva
- Muu: _____

39.

Merkitse vain yksi soikio.

- Tuntipalkkainen
- Kuukausipalkkainen
- Muu: _____

40.

Merkitse vain yksi soikio.

- Avoimille työmarkkinoille sijoittuva
- Työkokeilu
- Muu: _____

41. Onko nykyinen työsi palkkatuettua työtä?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

42. Onko työtehtäviisi tai työoloihisi tehty mukautuksia?

Merkitse vain yksi soikio.

- Työaika
- Tautot
- Työtehtävät
- Apuvälineitä
- Kirjalliset ohjeet
- Yksilöllinen perehdytys
- Ei
- En osaa sanoa
- Muu: _____

43. Oletetaan, että täysin odotuksiasi ja toiveitasi vastaava työ saisi arvon 10, Arvioi nykyistä työtäsi valitsemalla numeroista se, joka parhaiten kuvaa työtäsi tällä hetkellä. Huonointa mahdollista kuvaa numero 0 ja parasta numeroa 10.

Merkitse vain yksi soikio.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Arvioi kuinka usein koet seuraavia asioita nykyiseen työhösi liittyen?

44. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Merkitse vain yksi soikio.

- 0 = En koskaan
- 1 = Muutaman kerran vuodessa
- 2 = Kerran kuussa
- 3 = Muutaman kerran kuussa
- 4 = Kerran viikossa
- 5 = Muutaman kerran viikossa
- 6 = Päivittäin

45. Olen innostunut työstäni

Merkitse vain yksi soikio.

- 0 = En koskaan
- 5 = Muutaman kerran viikossa
- 2 = Kerran kuussa
- 3 = Muutaman kerran kuussa
- 4 = Kerran viikossa
- Vaihtoehto 6
- 6 = Päivittäin

46. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni

Merkitse vain yksi soikio.

- 0 = En koskaan
- 1 = Muutaman kerran vuodessa
- 2 = Kerran kuussa
- 3 = Muutaman kerran kuussa
- 4 = Kerran viikossa
- 5 = Muutaman kerran viikossa
- 6 = Päivittäin

Kiitos kyselyyn vastaamisesta!

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

**TYÖNANTAJAKYSELYn haastattelupohja Työkyky käyttöön -hanke,
loppuarviointi syksy 2022**

Paljonko työntekijöitä työskentelee organisaatiossanne:

- alle 5 työntekijää
- 6-9 työntekijää
- 10-19 työntekijää
- 20-99 työntekijää
- yli 100 työntekijää

Miten koet hyötyneesi yhteistyöstä työhönvalmentajan kanssa?

Mikä yhteistyössä on onnistunut?

**Tuleeko työnantajan näkökulmasta mieleen jotain sellaista,
miten/kuinka työhönvalmennusta voisi kehittää?**

Mitä haluaisit vielä sanoa?

TYÖKYKY KÄYTTÖÖN –HANKKEEN LOPPUKYSELY/ITSEARVIOINTI OHJAUSRYHMÄLLE

Kiitos osallistumisestasi Työkyky käyttöön -hankkeen ohjausryhmään. Tällä kyselyllä keräämme tietoja hankkeen tavoitteiden ja riskitekijöiden toteutumisesta. Ette siis tule saamaan erillistä riskikyselyä vaan kysymykset on sisällytetty tähän kyselyyn. Vastaathan syyskuun loppuun mennessä. Vastauksesi on hankkeen loppuraportin kannalta todella tärkeä.

1. Mitä organisaatiota edustat:

Merkitse vain yksi soikio.

- kunta
- valtio
- järjestö tai yhdistys
- hanke/projektityö
- yritys
- muu

2. Hankkeen toiminta: kuinka hyvin tunnet hankkeen toimintaa?

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
- melko huonosti
- hyvin
- erittäin hyvin

Arvioi seuraavia väittämiä asteikolla 1-5

3. Hankkeen toiminta on ollut tarpeellista Rovaniemellä

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan tarpeellista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin tarpeellista

4. Hankkeen tarjoamalle laatukriteereihin perustuvalla tuetulle työhönvalmennukselle on tarvetta myös jatkossa

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan tarvetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin suuri tarve

5. Hankkeen toiminta on näyttäytynyt selkeänä (sis. toimintalinjat 1 ja 2)

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan selkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin selkeänä

6. Hankkeen toiminta on ollut riittävän näkyvää

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan näkyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin näkyvää

7. Olen saanut tietoa hankkeen toiminnasta

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
en lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin hyvin

8. Yhteistyö hankkeen kanssa toimi hyvin

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei toiminut lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	toimi erittäin hyvin

9. Hankkeen toiminta oli monipuolista

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin

10. Hankkeen toiminta oli laadukasta

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin

11. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Edistää palveluverkoston kykyä tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja*. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

12. Perustele antamaasi vastausta

13. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Vahvistaa osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä*. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

14. Perustele antamaasi vastausta

15. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Edistää osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta*. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

16. Perustele antamaasi vastausta

17. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Tuottaa tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi*. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

18. Perustele antamaasi vastausta

Riskien kartoittaminen: Hankesuunnitelmassa ei ollut laadittu erillistä riskianalyysiä. Pohdi nyt hankkeen aikana eteen tulleita riskejä.

Hankkeen toiminnan aikaiset riskit:

19. Mitkä olivat mielestäsi odotettuja riskejä, jotka toteutuivat?

20. Mitkä olivat yllättäviä toteutuneita riskejä, joihin ei oltu osattu varautua?

21. Miten Kemijärven eroaminen hankkeesta olisi voitu ennakoida tai estää?

22. Miksi työkyvyn tuen tiimin ohjautui vain vähän asiakkaita?

Hankkeen jälkeiset riskit:

Työkyvyn tuen tiimin juurtuminen osaksi tulevaisuuden Sote-keskusta näyttää epävarmalta. Miten työkyvyn tuen palvelut turvataan jatkossa? Onko vaarana, että

23. Osa asiakkaista jää vaille tarvitsemaan palveluja

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

24. Osatyökykyisten asiakkaiden työttömyys pitkittyy

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

25. Osatyökykyinen asiakas jää "pyörimään" palveluihin

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

26. Jokin muu vaara, mikä?

27. Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen juurtuminen osaksi työllisyyspalveluja riippuu kunnan talousarviosta. Mitä riskejä näet tulevaisuudessa, jos laatuksiteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta ei ole saatavilla Rovaniemellä?

28. Mitä riskejä näet edelleen liittyvän työnantajien valmiuksiin työllistää osatyökykyisiä?

29. Onko jotakin muuta, minkä näet tulevaisuusriskinä?

Arvioi vielä omaa panostasi sekä hankkeen kokonaisuutta Ohjausryhmän jäsenenä

30. Miten vaikutit itse hankkeen tavoitteiden eteenpäin viemiseksi?

31. Mitä olisit tehnyt toisin?

32. Mikä oli hankkeen merkitys kohderyhmälle eli osatyökykyisille?

33. Vahvuudet: Mikä toimi hyvin? Mikä oli erityisen hyvää?

34. Parantamisalueet: Mikä jäi puuttumaan? Mikä ei toiminut?

35. Mitä muuta haluat sanoa?

Kiitos Ohjausryhmän toimintaan osallistumisesta. Kiitos palautteestasi!

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

TYÖKYKY KÄYTTÖÖN –HANKKEEN LOPPUKYSELY/ITSEARVIOINTI HANKKEEN TYÖNTEKIJÖILLE/TUNTITYÖNTEKIJÖILLE (omarahoitusosuuden työntekijöille)

Kiitos osallistumisestasi Työkyky käyttöön -hankkeeseen. Keräämme nyt tietoa hankkeen onnistumisesta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin hankkeen loppuarviointia varten. Vastaathan kyselyyn syyskuun loppuun mennessä. Kyselyn täyttämiseen kuluu aikaa n. 15 minuuttia. Vastauksesi on meille tärkeä.

Arvioi seuraavia väittämiä **asteikolla 1-5**

1. Hankkeen toiminta on ollut tarpeellista Rovaniemellä

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan tarpeellista erittäin tarpeellista

2. Hankkeen tarjoamalle laatuksiteereihin perustuvalla tuetulla työhönvalmennuksella on tarvetta myös jatkossa

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan tarvetta erittäin suuri tarve

3. Hankkeen toiminta on näyttäytynyt selkeänä (sis. toimintalinjat 1 ja 2)

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan selkeänä erittäin selkeänä

4. Hankkeen toiminta on ollut näkyvää

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan näkyvää erittäin näkyvää

5. Olen saanut tietoa hankkeen toiminnasta

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

en lainkaan erittäin hyvin

6. Yhteistyö muiden hankkeiden kanssa toimi hyvin

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei toiminut lainkaan toimi erittäin hyvin

7. Hankkeen toiminta oli monipuolista

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan erittäin

8. Hankkeessa oli riittävästi henkilöresursseja

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin riittävästi

9. Hankkeen toiminta oli laadukasta

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
ei lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin

Hankkeen arviointi suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

10. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Edistää palveluverkoston kykyä tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin*

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
- melko huonosti
- hyvin
- erittäin hyvin

11. Perustele antamaasi vastausta

12. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Vahvistaa osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin*

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

13. Perustele antamaasi vastausta

14. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Edistää osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin*

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

15. Perustele antamaasi vastausta

16. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli *Tuottaa tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin*

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
- melko huonosti
- hyvin
- erittäin hyvin

17. Perustele antamaasi vastausta

Riskien kartoittaminen: Hankesuunnitelmassa ei ollut laadittu erillistä riskianalyysiä. Pohdi nyt hankkeen aikana eteen tulleita riskejä.

Hankkeen toiminnan aikaiset riskit:

18. Mitkä olivat mielestäsi odotettuja riskejä, jotka toteutuivat?

19. Mitkä olivat yllättäviä toteutuneita riskejä, joihin ei oltu osattu varautua?

20. Miten Kemijärven eroaminen hankkeesta olisi voitu ennakoida tai estää?

21. Miksi työkyvyn tuen tiimin ohjautui vain vähän asiakkaita?

Hankkeen jälkeiset riskit: Työkyvyn tuen tiimin juurtuminen osaksi tulevaisuuden Sote-keskusta näyttää epävarmalta. Miten työkyvyn tuen palvelut turvataan jatkossa? Onko vaarana, että

22. Osa asiakkaista jää vaille tarvitsemiaan palveluja

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

23. Osatyökykyisten asiakkaiden työttömyys pitkittyy

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

24. Osatyökykyinen asiakas jää "pyörimään" palveluihin

Merkitse vain yksi soikio.

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

25. Jokin muu vaara, mikä?

26. Laatukriteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen juurtuminen osaksi työllisyyspalveluja riippuu kunnan talousarviosta. Mitä riskejä näet tulevaisuudessa, jos laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta ei ole saatavilla Rovaniemellä?

27. Mitä riskejä näet edelleen liittyvän työnantajien valmiuksiin työllistää osatyökykyisiä?

28. Onko jotakin muuta, minkä näet tulevaisuusriskinä?

Arvioi vielä omaa panostasi sekä hankkeen kokonaisuutta hankkeen työntekijänä osio

29. Arvioi konsultaatitunnin merkitystä asiantuntijaosaamisen vahvistamisessa?

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Ei lainkaan vaikutusta Erittäin suuri vaikutus

30. Perustele antamaasi vastausta

31. Miten vaikutit itse hankkeen tavoitteiden eteenpäin viemiseksi?

32. Mitä olisit tehnyt toisin?

33. Mikä oli hankkeen merkitys kohderyhmälle eli osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille?

34. Vahvuudet: Mikä toimi hyvin? Mikä oli erityisen hyvää?

35. Parantamisalueet: Mikä jäi puuttumaan? Mikä ei toiminut?

36. Mitä muuta haluat sanoa?

Kiitos panoksestasi hankkeeseen. Kiitos palautteestasi!

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

TYÖKYKY KÄYTTÖÖN –HANKKEEN LOPPUKYSELY VERKOSTOLLE

Kiitos yhteistyöstä Työkyky käyttöön -hankkeen kanssa. Tällä kyselyllä keräämme tietoja hankkeen tavoitteiden toteutumisesta Rovaniemellä. Vastaathan syyskuun loppuun mennessä. Vastauksesi on hankkeen loppuraportin kannalta todella tärkeä.

1. Mitä organisaatiota edustat:

Merkitse vain yksi soikio.

- kunta
- valtio
- järjestö tai yhdistys
- hanke/projektityö
- yritys
- muu

2. Hankkeen toiminta: kuinka hyvin tunnet hankkeen toimintaa?

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
- melko huonosti
- hyvin
- erittäin hyvin

**Arvioi seuraavia väittämiä
asteikolla 1-5**

arvioi seuraavia väittämiä asteikolla
1-5

3. Hankkeen toiminta on ollut tarpeellista Rovaniemellä

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan tarpeellista erittäin tarpeellista

4. Hankkeen tarjoamalle laatuksiteereihin perustuvalle tuetulle työhönvalmennukselle on tarvetta myös jatkossa

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan tarpeellista erittäin tarpeellista

5. Hankkeen toiminta on näyttäytynyt selkeänä (sis. toimintalinjat 1 ja 2)

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan selkeänä erittäin selkeänä

6. Hankkeen toiminta on ollut riittävän näkyvää

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan näkyvää erittäin näkyvää

7. Olen saanut tietoa hankkeen toiminnasta

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

en lainkaan erittäin hyvin

8. Yhteistyö hankkeen kanssa toimi hyvin

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei toiminut lainkaan toimi erittäin hyvin

9. Hankkeen toiminta oli riittävän monipuolista

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan erittäin

10. Hankkeen toiminta oli laadukasta

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

ei lainkaan erittäin

11. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli **Edistää palveluverkoston kykyä tunnistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeita ja niihin vastaamisen tapoja**. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

12. Halutessasi voit perustella vastaustasi tähän

13. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli **Vahvistaa osatyökykyisten työ- ja toimintakykyä. Näkökulmana osatyökykyisen omat voimavarat ja työllistymisen mahdollisuudet muuttuneessa työelämässä**. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

14. Halutessasi voit perustella vastaustasi tähän

15. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli **Edistää osatyökykyisten työhön pääsyä ja yhteiskunnallista osallisuutta**. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
- melko huonosti
- hyvin
- erittäin hyvin

16. Halutessasi voit perustella vastaustasi tähän

17. Hankkeen toiminnan tavoitteena oli **Tuottaa tietoa osatyökykyisten tarpeista palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi**. Arvioi kuinka hyvin tämä tavoite saavutettiin

Merkitse vain yksi soikio.

- huonosti
 melko huonosti
 hyvin
 erittäin hyvin

18. Halutessasi voit perustella vastaustasi tähän

19. Miten osallistuit hankkeeseen?

Merkitse vain yksi soikio.

- osallistuin hanketta koskeviin seminaareihin ja työpajoihin
 osallistuin hanketta koskeviin työkokouksiin ja toimintojen suunnitteluun
 osallistuin asiantunjiaryhmään ja/tai kehittämisryhmään ja/tai konsultaatiotunnille ja/tai työkyvyn tuen tiimiin
 osallistuin muulla tavoin

20. Osallistutko muihin hankkeisiin, joilla on liittymäpintaa työkykyohjelman hankkeisiin

Merkitse vain yksi soikio.

- Työllisyyden kuntakokeilu
- Tulevaisuuden Sote-keskus ja /tai sote rakenneuudistus -hanke
- Kela sote-keskuksessa -hanke
- TE-palvelupilotti
- IPS-sijoita ja valmenna -kehittämishanke
- Muu: _____

STM:n rahoittamissa työkykyohjelman hankkeissa kehitetään työttömien työkyvyn tuen palveluita ja tuetun työllistymisen menetelmiä.

21. Mitkä asiat toimivat Rovaniemellä erityisen hyvin osatyökykyisten ihmisten työllistymisen palveluissa/tuessa?

22. Missä asioissa Rovaniemellä on vielä kehitettävää osatyökykyisten ihmisten työllistymisen palveluissa/tuessa?

Arvioi kokonaisuutena asteikkolla 1-5, miten seuraavat asiat toteutuivat Työkyky Käyttöön -hankkeessa Rovaniemellä

Asteikko: 1= Täysin eri mieltä 2= Jokseenkin eri mieltä, 3= Ei samaa eikä eri mieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä

23. Hankkeen tavoitteet kohdistuivat alueen keskeisiin kehittämistarpeisiin.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

24. Hankkeen toimenpiteillä edistettiin asetettuja tavoitteita.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

25. Asiakkaita osallistettiin hankkeen kehittämistyöhön.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

26. Alueen muita toimijoita osallistettiin riittävästi kehittämistyöhön.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

27. Hanke verkostoi hyvin alueen keskeisiä toimijoita.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

28. Hanke teki riittävästi yhteistyötä Rovaniemen seudun Työllisyyden kuntakokeilun kanssa.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

29. Hanke teki riittävästi yhteistyötä Tulevaisuuden Sote -hankkeen kanssa.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

30. Hanke onnistui työkyvyn tuen tiimin rakentamisessa

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

31. Hanke onnistui Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden mallintamisessa

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

32. Hanke onnistui Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen pilotoinnissa

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

33. Hanke kehitti uusia toimintamalleja (esim. konsultaatiotunti)

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

34. Hanke tiedotti toiminnastaan riittävästi.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

35. Mitä olisit tehnyt toisin?

36. Mikä oli hankkeen merkitys kohderyhmälle eli osatyökykyisille/pitkäaikaistyöttömille?

37. Vahvuudet: Mikä toimi hyvin? Mikä oli erityisen hyvää?

38. Parantamisalueet: Mikä jäi puuttumaan? Mikä ei toiminut?

39. Mitä muuta haluat sanoa?

Kiitos yhteistyöstä ja antamastasi palautteesta!

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms