

LOPPURAPORTTI

Siun soten työkykyohjelma 2020–2022

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen
kuntayhtymä, Siun sote

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	2
2. HANKKEEN TOIMENPITEET JA TULOKSET	4
3. HANKKEEN TOTEUTUS JA HANKKEEN TULOKSET	8
3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	8
3.1.1. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen (sis. työkyvyn tuen tiimin kehittäminen, asiakasvastaavamallin kehittäminen, työkyvyn tuen arviointi)	9
3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma)	13
3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta	19
3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus	21
3.2. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi	26
3.3. Alihankintamalli	29
3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen	31
3.5. Seuranta ja arviointi	33
3.6. Viestintä	35
4. EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI	38
4.1. Tärkeimmät opit	38
4.2. Mitä seuraavaksi	38
4.3. Riskien toteutuminen	39
5. MISTÄ MATERIAALI LÖYTYY	41
6. LOPPUSANAT	42

1. Johdanto

Siun soten työkykyohjelma 2020–2022 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.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) vastaa työkykyohjelman operatiivisesta toimeenpanosta. Työterveyslaitos (TTL) vastaa asiantuntijuusalueensa puitteissa työkyvyn tukeen liittyvästä mallintamisesta. THL ja TTL osallistuivat myös hankevalmistelun ja hankkeiden tukeen ja valtionavustushankkeiden arviointiin.

Valtakunnallisen työkykyohjelman tavoitteena on ollut

- lisätä osatyökykyisten työttömien työllistymisen edellytyksiä, työ- ja toimintakykyä ja yhteiskunnallista osallisuutta,
- luoda monialainen palvelukokonaisuus, jossa osatyökykyisten työttömien työkyvyn tuen tarve tunnistetaan ja jossa palvelut ja palvelupolut toimivat asiakaslähtöisesti,
- kehittää ammattilaisten osaamista siten, että he tuntevat työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden ja osaavat hyödyntää sitä asiakkaan parhaaksi,
- tuottaa tietoa osatyökykyisten työttömien palveluiden ja etuuksien yhteensovittamiseksi sekä lainsäädännön kehittämisen tueksi.

Ohjelmassa on ollut neljä toimenpidekokonaisuutta:

- Tuoda työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusta,
- Lisätä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöä kaikkein vaikeimmin työllistyvien tukena,
- Vahvistaa ammattilaisten ja asiantuntijoiden työkykyosaamista,
- Käynnistää arviointitutkimus hankkeissa tehtyjen interventioiden vaikutuksista sekä palvelujen ja etuuksien yhteensovittamisesta.

Työkykyohjelmalla on ollut vahva yhteys Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaan, sote-rakennemuutokseen ja sosiaaliturvan uudistamiseen.

Siun soten työkykyohjelman 2020–2022 kohderyhmänä ovat olleet pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset ja vammaiset. Hankkeen rahoittajana on ollut sosiaali- ja terveysministeriö. Hankkeen nimessä olevasta vuosiluvusta poiketen hanke pääsi aloittamaan vasta vuoden 2021 tammikuussa, jolloin hankkeeseen rekrytoitiin osa-aikainen projektipäällikkö ja projektiasiantuntija 100 %. Helmi-maaliskuussa hankkeessa aloitti 3 projektisuunnittelijaa 100 % työajalla. Lisäksi hankkeessa on ollut määräaikaisena resurssina 1 htv järjestösuunnittelijaresurssia Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistykseltä. Hankkeessa on vuonna

2022 työskennellyt projektisuunnittelija työkykykoordinaattoritoiminnan kuvaamisen tehtävissä sekä työkykykoordinaattori, joka on tehnyt käytännön asiakastyötä terveysasemilla. Hanke on myös palkannut lääkäriresurssia keskitetyn lääkärimallin pilotointiin työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskukselle vuonna 2022. Hankkeella on ollut myös osa-aikainen projektisihteeri, joka on toiminut myös Siun soten viestintäsuunnittelijana.

Tiivistä yhteistyötä kehittämisessä on tehty TEM:n Työkykyohjelma, Pohjois-Karjalan TE-toimisto Osatyökykyisten palvelut, TEM-pilotti 2021–2022, KELA sotekeskuksissa hankkeen sekä Siun soten työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen työntekijöiden kanssa työpajojen ja kokonaisuuksien suunnittelussa. Viikoittain kokoontunut yllä mainituista tahoista koostuva työryhmä on ollut erittäin arvokas toimintamalli ja mahdollistanut niin sanotusti matalan kynnyksen kehittämistyön. Näin on myös varmistettu, etteivät osittain päällekkäiset hankkeet ole tehneet päällekkäistä työtä maakunnan eri tahojen kanssa. Kehittämiseen on osallistunut myös suuri joukko maakuntamme eri toimijoita eri organisaatioista. Kehittämistyötä on tehty niin esimies- kuin työntekijätasolla.

Siun soten työkykyohjelma on toiminut koko Siun soten alueella eli Pohjois-Karjalan maakunnassa 13 kunnan alueella. Hankkeen budjetti on ollut 937 500 euroa.

Toimintamallit, ratkaisujen perustiedot sekä kehittämistyön aikana syntyneet toimintamallit on kirjattu Innokylään. Hankkeen etenemisestä on raportoitu rahoittajan ohjeen mukaisesti hankesalkku palveluun. Projektisuunnittelijat ovat lisäksi täyttäneet viikoittaista ja kuukausittaista raportointia hankkeen etenemisen seuraamiseksi.

2. Hankkeen toimenpiteet ja tulokset

Pohjois-Karjalan maakunta muodostuu 13 kunnasta, jossa sosiaali- ja terveystalvet on toteutettu maakunnallisesti Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymä Siun soten toimesta jo vuodesta 2017 lähtien. Pohjois-Karjalassa on tunnistettu, että osatyökykyinen asiakas on usein sote-palveluiden lisäksi samanaikaisesti myös verkoston muiden toimijoiden palveluissa kuten TE-palveluissa, kuntien työllisyyspalveluissa, KELA:ssa, yksityisillä palveluntuottajilla, oppilaitoksissa ja järjestöissä.

Pohjois-Karjalassa on vahvaa verkostotyötä, mutta käynnissä olevat uudistukset muun muassa hyvinvointialueen rakentumisen, TE-palveluiden siirtyminen kuntien järjestämisvastuulle 2025, UPA-malli ja lainsäädännölliset uudistukset mm. TYP-lain ja vammaispalvelulainsäädännön osalta haastavat toimijoita.

Siun soten työkykyohjelma oli hankesuunnitelman mukaan hanke, jossa ei tehdä suoraa asiakastyötä vaan keskitytään ammattilaisten osaamisen vahvistamiseen sekä palvelupolkujen ja palveluprosessien selkeyttämiseen. Hankesuunnitelmassa oli varauduttu muun muassa hankkimaan työkykykoordinaattorikoulutusta työttömien terveydenhoitajien osaamisen vahvistamiseen. Yhteistyötä kuvattiin tehtävän Siun soten työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen, KELA:n, TE-palvelujen Joensuun kaupungin Topakka ja Luotsi hankkeiden sekä maakunnan muiden työllisyys Hankkeiden kanssa. Palvelupolkujen luomiseen kuvattiin tarvittavan yhteistyötä maakunnan työllisyyspalveluiden, käynnissä olevien hankkeiden, sote-keskustoimijoiden, järjestöjen ja muiden tahojen kesken. Yrittäjäjärjestöt, elinkeinoyhtiöt ja yritykset nähtiin myös haettavan hankkeen kannalta olennaisina toimijoina yhteistyön kehittämisessä ja rakentamisessa.

Siun soten työkykyohjelman tavoitteena hankesuunnitelman mukaan oli:

- Vahvistaa työkyvyn tuki ja arviointi osaksi sote-keskusten palvelukokonaisuutta, siten että työkyvyn tuki ja arviointi on osa asiakkaan hoidon – ja palvelutarpeen arviointia jo alkuvaiheessa. Yhteistyötä kuvattiin suunnitelmassa tehtävän laajasti maakunnan eri työllisyystoimijoiden kanssa
- Asiakaskohtaisten palvelupolkujen rakentuminen asiakaslähtöisemmin nykyistä sektoroitunutta toimintatapaa paremmin sekä eri toimijoiden välisen työnjaon selkeyttäminen
- Selkeyttää tuetun työllistymisen palvelupolkuja koko maakunnan alueella sekä pilotoida alihankintamallia. Osatyökykyisten henkilöiden eteneminen työllistymispolullaan nykyistä paremmin. Tuetun työllistymisen palvelupolkujen selkeyttämisessä ja mallintamisessa otetaan huomioon yhtymäkohdat IPS-hankkeen kanssa.
- Vahvistaa sote-palveluiden työntekijöiden osaamista työkykyyn liittyvissä asioissa mm. työkykykoordinaattorikoulutuksen avulla.
- Hankkeen aikana tavoiteltiin luotavan yhteismitalliset työkyvyn arviointikriteerit.
- Yhteistyö sote-rakenneuudistushankkeen ja tulevaisuuden sote-keskushankkeen kanssa. Rajapintana hankkeissa ovat mm. sähköinen palvelualusta, hyvinvointilähete, omaolopalveluiden hyvinvointitarkastus sekä tiimimalliin liittyvät asiat.

- Vahvistaa asiakasosallisuuden toteutumista yhteistyössä maakunnan osallisuustyötä tekevien järjestöjen kanssa.

Yhteistyössä Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistyksen kanssa tavoitteena oli kuvata työkyvyn tukeen liittyviä asioita järjestökentällä ja vahvistaa asiakasosallisuutta. Osa-alueina yhteistyössä olivat järjestökentän mahdollisuudet työkyvyn tuessa ja arvioinnissa, tuetun työllistymisen menetelmän mallintaminen sekä asiakasosallisuuden vahvistaminen.

Hankkeen loppuessa hankesuunnitelman mukaan:

- Siun sotella on käytössä sähköinen palvelualusta ja hyvinvointilähete, palvelu- ja prosessikuvaukset sekä palvelutarpeen arvioinnin työkalut ja mittarit.
- Vammaisten henkilöiden asema työkyvyn tuen ja arvioinnin näkökulmasta sote-keskusten palveluissa on vahvistunut.
- Tuetun työllistymisen työnjako ja yhteistyörakenne Pohjois-Karjalassa on selkeä ja kuvattu sekä asiakkaan kannalta toimiva.
- Alihankintamallin toimintaedellytykset on selvitetty ja käyttöönottosuunnitelma tehty.
- Hankkeen toteuttajan tulee varmistaa, että työkyvyn tuen palvelut ja osaaminen juurtuvat osaksi palvelujärjestelmää ja palveluita.

Työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sote-keskusta osa-alue suunnitettiin aloitettavaksi nykytilan kuvaamisella ja analyysillä sekä olemassa olevien mallien ja toimintakäytäntöjen selvittämisellä.

Hankesuunnitelman mukaan työkyvyn tuen ja arvioinnin palvelukuvausten arvioitiin valmistuvan vuosina 2021–2022. Työllisyys Hankkeiden työntekijöiden kuten työkykykoordinaattoreiden integroituminen sote-keskusten palveluihin pilotteja suunniteltiin toteutettavan 2–3 terveysasemalla keväällä 2022. Tämän jälkeen toimintaa laajennettaisiin kokemusten perusteella. Pilottien lopputuloksena työkyvyn tuki (osaaminen, arviointimenetelmät) olisivat osa sote-keskusten palvelua. Piloteista saatavat kokemukset liitettäisiin osaksi maakunnallista suunnitelmaa, jonka suunniteltiin tarkentuvan käyttöönoton aikana vuonna 2022.

Peruspalveluiden ja erityispalveluiden välisen työnjaon ja yhteistyön vahvistaminen ja selkeyttäminen nähtiin palvelupolkujen selvittämisen ja kuvaamisen kannalta olennaisiksi tehtäviksi. Lopputuloksena olisi, että perus- ja erityispalveluiden työnjako ja yhteistyö on selkeytynyt ja näkyy asiakkaan jouhevana palveluprosessina. Sähköisen palvelualustan kehittämisen kautta palvelut olisivat olleet helposti löydettävissä yhdestä paikasta. Tavoitteena oli, että hankkeen päättyessä Siun sotella on käytössä sähköinen palvelualusta ja hyvinvointilähete.

Tuetun työllistymisen osa-alueessa tavoitteena oli selkiyttää ja mallintaa tuetun työllistymisen palvelupolut asiakasnäkökulmasta. Tämä osion suunniteltiin olevan valmis 12/2021.

Lopputuloksena olisivat seuraavat asiat:

- Palvelu- ja prosessikuvaukset on tehty.
- Toimenpidesuunnitelma on hyväksytty.
- Palvelutarpeen arvioinnin työkalut ja mittarit ovat käytössä.

- Vammaisten henkilöiden asema työkyvyn tuen ja arvioinnin näkökulmasta palveluissa on vahvistunut. Vammaisten henkilöiden työkyvyn arviointi ja tuki on myös osana sote-keskuksia.
- Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen yhteistyössä mm. kuntatoimijoiden kanssa on vahvistunut.
- Tuetun työllistämisen palvelupolkujen suunnittelussa on otettu huomioon yhtymäkohdat IPS-hankkeen kanssa.
- Tuetun työllistymisen työnjako ja yhteistyörakenne Pohjois-Karjalassa on selkeä ja asiakkaan kannalta toimiva. Rakenne on kuvattu.

Hankkeessa sitouduttiin myös alihankintamallin selvittelyyn sekä muiden tuetun työllistämisen menetelmien kartoitukseen. Hankkeen lopputuloksena alihankintamallin ja muiden tuetun työllistämisen mallien toimintaedellytykset on selvitetty ja käyttöönottosuunnitelma tehty.

Toimijoiden välistä työnjakoa oli kuvattu selvittävän koko hankekauden ajan niin, että lopputuloksena tuetun työllistämisen työnjako ja yhteistyörakenne Pohjois-Karjalassa on selkeä ja asiakkaan kannalta toimiva.

Hankesuunnitelmassa oli määritelty tavoitteeksi asiakasosallisuuden vahvistaminen maakunnan osallisuustyötä tekevien järjestöjen kanssa hyödyntäen aiempia hyviä kokemuksia. Tuloksena kehittämisestä yhteiskehittämisen prosessi on koettu hyväksi ja siitä saatu palaute on hyvää.

Hankkeen alkuvaiheen (kevät 2021) tekemisessä ajateltiin painottuvan tarkentavien suunnitelmien tekeminen, nykytilan kartoittaminen ja pilotti kohteiden valintaan. Jatkovaiheessa keskityttäisiin (syksy 2021 - vuosi 2022) piloteista saatavien kokemusten hyödyntämiseen, uusien kokeilujen aloittamiseen sekä valmiiden toimintamallien käyttöönottamiseen sekä niiden arviointiin.

Jo suunnitteluvaiheessa huomattiin, että tarkentavien suunnitelmien ja nykytilan kuvaukseen sekä analysointiin on syytä kiinnittää erityisen paljon huomiota. Tämä johtui siitä, ettei työkyvyn arviointi ja tuki ollut lähtökohtaisesti tuttua toimintaa terveyskeskuksissa, eikä myöskään riittävässä määrin myöskään sosiaalipalveluissa, eikä siten myöskään tulevaisuuden sote-keskuksissa. Maakunnallista yhteistä näkymää eikä yhteisesti sovittuja toimintamalleja ollut olemassa työkyvyn arvioinnin, arvioinnissa käytettävien menetelmien eikä tarvittavien osaamisvaatimusten osalta.

Riskeiksi hankkeen toteutumiselle tai ettei hankkeen tavoitteisiin päästä nähtiin seuraavia asioita:

- Koronan mukanaan tuomat haasteet
- Yhteistyökumppanit eivät katso yhteistyön olevan tarpeellista. Yhteistyökumppaneiden aika, onko sitä riittävästi, kun työtä muutenkin paljon. Päälekkäinen työ eri hankkeiden kanssa; ei löydy joustoa ja jakamisen tahtotilaa.
- Alihankintamallin riski: Organisaatorakenne estää. Toimintakeskukset eivät innostu mukaan. Alueen työllisyystilanne estää, ei löydy yhteistyökumppaneita. Asiakkaat (omaiset läheiset eivät halua uutta malli, huoli toimeentulosta).
- Henkilökunnan sitoutuminen ja riittävyys. Henkilöstön vaihtuvuus niin hankkeessa kuin kentällä.
- Etätyöskentelyajan haasteet asiakasosallisuudessa, saadaanko oikeat asiat esille. Asiakkailta ei ole osaamista työskennellä etänä.

- Hankkeen liittyminen suurempiin kuvioihin esim. palvelualusta, asteri eivät valmistu.
- Asiakkaat eivät halua käyttää sote keskuksessa työkykyyn liittyviä palveluja. Halutaan jatkaa niin kuin aina ennenkin.
- Lakimuutokset muuttavat palvelujen järjestämistapoja kuten vammaispalvelulain uudistus 1.1.2023.

3. Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset

Hankesuunnitelma on ohjannut käytännössä tehtyä kehittämistyötä. Kehittämistyö on tehty yhteiskehittämisen menetelmillä osallistaen käytännön työtä tekevät esimiehet ja työntekijät mukaan kehittämistyöhön. Hankkeen projektisuunnittelijat ovat vastanneet kukin omalta osaltaan hankesuunnitelma mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Hanketyöskentely aloitettiin kattavilla alkukartoituksilla, jotta saatiin muodostettua kokonaiskuva alueen tilanteesta. Alkukartoitukset tehtiin niin ammattilaisille, asiakkaille kuin myös työnantajille.

Asiakkaat ovat osallistuneet kehittämiseen koko hankkeen ajan aktiivisesti ja suunnitelmallisesti huomioiden tieto-osallisuuden, toimintaosallisuuden, suunnitteluosallisuuden ja päätöksenteko-osallisuuden toteutumisen. Asiakkaat ovat olleet mukana muun muassa asiakasraatien, palautteen sekä kokemusasiantuntijuuden muodossa eri tilaisuuksissa.

Hankesuunnitelman antamissa raameissa Siun soten työkykyohjelma on kuitenkin laajentanut hankkeessa tehtyjä toimenpiteitä, joten myös tulokset ovat osaltaan alkuperäistä hankesuunnitelmaa laajempia. Näistä muutoksista kerrotaan kunkin kokonaisuuden alla tarkemmin.

Alkuperäisestä hankesuunnitelmasta poiketen hankkeessa on työskennellyt työntekijöitä, jotka ovat tehneet käytännön työtä asiakasrajapinnassa. Työkykykoordinaattori työskenteli Siun soten alueella terveysasemilla, joissa hän toteutti Siun soten työkykyohjelmaan sisältyvää pilotointityötä. Hankkeeseen päädyttiin hankkimaan ostopalveluna lääkäriresurssia, lääkärin työpanos kohdentui keskitettyjen työkykyarvioiden tekemiseen työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksessa. Keskitetyn mallin eduiksi nähtiin työkykyarvioiden parempi laatu suhteessa terveysaseman lääkärin tekemän arvioon. Kokeilun tavoitteena oli selvittää keskitetyn mallin hyviä puolia suhteessa hajautettuun malliin sekä nopeuttaa ja selkeyttää asiakkaan prosessia. Kokeilusta kerrotaan tarkemmin alla tarkemmin.

Hankkeen henkilöstöön kuului yhden vuoden ajan järjestösuunnittelijan työpanos. Järjestöresurssi päädyttiin kilpailutuksen jälkeen ostamaan Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistykseltä. Tässä yhteistyössä muun muassa laajennettiin asiakasraatitoiminta Joensuun ulkopuolelle. Yhteistyössä luotiin myös kaksi osallistumis- ja vaikuttamisopasta. Toinen oppaista on suunnattu työllisyyspalvelujen asiakkaille ja toinen työikäisten palvelujen työntekijöille. Hankkeen aikana osallisuuteen liittyviin teemoihin kiinnitettiin erityistä huomiota ja tässä työssä järjestösuunnittelijan työpanos oli korvaamaton. Hankkeen aikana järjestettiin asiakkaille oman seminaari teemalla; osallistun, osaan ja työllistyn. Järjestöjen osaamisen hyödyntämisen kehittämishankkeessamme on ollut erittäin onnistunut malli. Järjestösuunnittelijan kertoi yhteistyötä käsitelleessä blogissaan, että yhdistyksemme osaamiseen ja kokemukseen luotettiin ja sitä aidosti arvostettiin. Rento ja avoin tiimityö, jossa kunkin osaaminen valjastettiin yhteiseen kehittämiseen, toimi organisaatorajojen yli mainiosti. Osallisuuteen liittyvistä teemoista kerrotaan lisää kunkin hankeosion alla.

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

Siun soten työkykyohjelman kaikki toimenpiteet linkittyvät toisiinsa osaksi työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta. Palvelukokonaisuus muodostuu sote-palvelujen lisäksi kuntien, KELA:n, TE-palvelujen, yksityisten

palveluntuottajien ja kolmannen sektorin toimijoista. Tulevaisuuden sote-keskusta voidaan ajatella laajana verkostomaisena rakenteena, joka koostuu niin kivijalkapalveluista, verkostomaisista palveluista kuin etäpalveluistakin. Keskeistä on, miten nämä palvelut toimivat yhteen tai ovat yhteensovitettavissa asiakkaalle yhtenäiseksi palvelupoluksi. Yksittäisestä palvelupisteestä käytetään nimitystä sote-asema.

Palvelukokonaisuuden kehittämissyhteistyötä toteutettiin ja kehittämistä koordinoitiin TYKY-ryhmäksi nimetyn työryhmän kanssa, joissa kaikkien osallistujien kehittämistyön näkökulmana on koko Pohjois-Karjalan alueella toimivien palveluiden kehittäminen. TYKY-ryhmä koostui Siun soten työkykyohjelman 3 projektisuunnittelijasta edustaen koko hankekokonaisuutta ja hankkeessa työskentelevästä järjestötyöntekijästä. Lisäksi työryhmään osallistuu Kela sote-keskuksissa- hankkeen työntekijä, paikallisen TEM:n Työkykyohjelma -hankkeen kuntakokeilussa toimiva työntekijä ja TE-palveluiden työntekijä sekä Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen työntekijä. Työryhmä kokoontui viikoittain ja toteutti mm. yhteisiä seminaareja, kokosi materiaaleja, koulutti toimijoita ja toteutti kehittämistyötä eri aihe kokonaisuuksien osalta.

Palvelukokonaisuutta on rakennettu ja mallinnettu yhteistyössä osatyökykyisen asiakkaan verkoston kanssa. Myöhemmissä kohdissa kerrotaan palvelukokonaisuuden rakentamisesta ja mallintamisesta tarkemmin osa-alueittain.

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

Pohjois-Karjalassa on pitkät perinteet monialaryhmien työskentelystä. Kun kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmien toiminnan lakisääteisyys päättyi vuonna 2015, päätettiin maakunnassa jatkaa vastaavaa toimintaa. Monialaryhmissä työskentelevät KELA:n työkykyneuvojat, TE-toimiston asiantuntijat, työikäisten sosiaalipalveluista sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja sekä terveydenhuollon edustaja. Lisäksi asiakkaan omaa verkostoa on kutsuttu tarpeen mukaan paikalle. Tiimeissä käsitellään noin 1500 asiakastilannetta vuosittain.

Työkykyohjelman myötä monialaryhmien kehittämistarpeita kartoitettiin ja sen jälkeen perustettiin monialaryhmän kehittämistyöryhmä, joka koostui ryhmien asiantuntijoista koko maakunnan alueelta. Monialaryhmiä toimi maakunnassa 17 kappaletta, ryhmien kokoonpano vaihtelee hieman alueen resurssien mukaan.

Kehittämistarpeissa nähtiin tärkeänä ryhmään osallistuvien asiantuntijoiden perehdyttäminen, asiakaskohderyhmän kuvaaminen ja palveluun ohjaamisen kynnyksen madaltaminen. Lisäksi toivottiin asiantuntijoiden roolien ja vastuiden selkeyttämistä ja että asiakkaat ohjautuisivat myös työelämäsuuntautuneina ja aikaisemmassa vaiheessa, jolloin palveluita olisi mahdollista tarjota laajemmin.

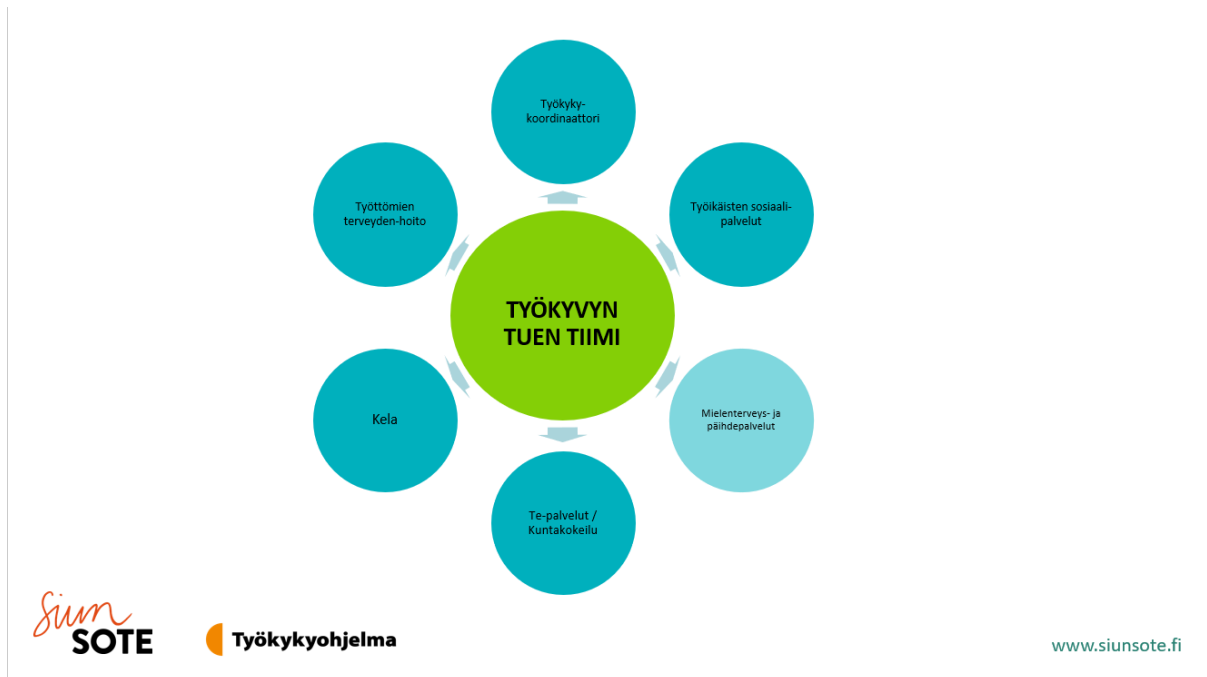
Monialaryhmän kehittämistyön tuloksena päädyttiin tiimien nimen vaihtamisesta työkyvyn tuen tiimeiksi. Työkyvyn tuen tiimin työskentely on pääsääntöisesti kertaluonteista ja ohjautuminen tiimiin tapahtuu aina asiakkaan suostumuksella ja yhteisesti hyväksytyllä hakemuslomakkeella. Kohderyhmänä palvelulle ovat kaikki työikäiset, jotka voisivat hyötyä työkyvyn tuen tiimin palvelusta. Pääsääntöisesti asiakasryhmänä

ovat kuitenkin työterveyshuollon ulkopuolella olevat. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tehdään tarpeen mukaan. Tiimiin voi ohjata asiakkaita matalalla kynnyksellä, sillä palveluun pääsy ei esimerkiksi edellytä tiettyä työttömyysaikaa jne. Yleisinä ohjeina tiimiin ohjaamiselle voidaan pitää seuraavia asioita.

- Työikäinen työnhakija huomioiden työterveyshuollon ensisijaisuus
- Osatyökykyinen asiakas, jolla on monialaisen tuen tarve ja tarvitaan eri toimijoiden palveluiden yhteensovittamista
- Asiakkaan tilanteessa ei päästä etenemään vain yhden tai kahden toimijan suunnitelmalla, vaan tarvitaan monialaisesti tehty yhteinen suunnitelma
- Asiakkaan kokonaistilanne voi olla jumiutunut. Eri palveluita on kokeiltu, mutta asia ei edisty. Taustalla voi olla useita eri syitä, jotka on selvitettävä.

Työkyvyn tuen tiimissä laaditaan asiakkaalle yhteinen suunnitelma, joka on hänellä nähtävillä myös Oma-Kannassa sekä jokaisen työntekijän kirjaamana omiin tietojärjestelmiinsä

Työkyvyn tuen tiimien kokoonpanot vaihtelevat kunnittain, mutta ryhmässä tulee olla vähintään Kelan, TE-toimiston, sosiaalitoimen ja terveydenhuollon (työttömien terveydenhoitaja) edustus. Siun sotessa jokaisessa kunnassa toimii työkyvyn tuen tiimi ja Joensuun alueella ryhmiä on useampia. Yhteensä tiimejä on 17. Asiakas voi halutessaan pyytää tiimiin mukaan niin itselle tärkeitä työntekijöitä kuin tukihenkilönkin. Toisinaan tiimi myös ehdottaa esim. hoitavan tahon läsnäoloa ja työntekijän osallistumiseen kysytään asiakkaalta lupa. Keskeistä työskentelyssä on sopia eri toimijoiden kanssa siitä, kuka ottaa asiakasvastaavan roolin. Yksiselitteisesti roolia ei voida nimetä kenellekään vaan se täytyy tapauskohtaisesti sopia. Taavoitteena työkyvyn tuessa sote-keskuksissa on saada kiinnitettyä työkykykoordinaattorit pysyväksi resursiksi maakunnan sote-keskuksiin, jolloin he toimivat suorina linkkeinä työkyvyn tuen tiimeihin, pystyen ottamaan myös asiakasvastaavan roolia asiakkaan prosessissa, silloin kun kukaan tiimin asiantuntija ei toimi selkeästi asiakasvastaavana. Näin varmistetaan asiakkaan prosessin eteneminen ja seuranta sekä riittävä tuki asiakkaalle.



Kuva 1. Työkyvyn tuen tiimi.

Työkyvyn tuen tiimin sekä työkykykoordinaattoritoiminnan koordinointi hyvinvointialueen toimesta on sovittu toimivaksi malliksi jatkotyöskentelyn suhteen. Siun sotella on jo perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yhdyspinnalle sijoittuva työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskus, jossa on erityistä osaamista osatyökykyisten toimintoihin liittyen. Samasta yksiköstä koordinoidaan mm. työttömien terveystarkastustoimintaa. Tiimien toiminnan tehostamiseksi ja edelleen kehittämiseksi nähtiin tarpeelliseksi kehittää työkyvyn tuen tiimien kehittämisryhmä. Ryhmän vetäjänä toimii työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen palveluesimies. Jokainen työkyvyn tuen tiimiin osallistuva taho nimeää oman edustajansa ryhmään. Keskeistä on, että osallistuja työskentelee itse työkyvyn tuen tiimissä, jotta pystyy näkemään kehittämistarpeet.

Kehittämistiimin tehtävänä on järjestää esimerkiksi yhteisiä koulutuspäiviä, käsitellä kehittämis ehdotuksia, kehittää perehdyttämistä ja niin edelleen. Ryhmässä käsitellään pääsääntöisesti kaikkia 17 tiimiä koskevia asioita ja linjataan maakunnallisesti yhteistä näkemystä. Paikallisen tason haasteet ratkaistaan kuten tähänkin saakka, jokaisen alueen omassa tiimissä. Ryhmän vetäjä huolehtii tiedon viemisestä esimieställe ja esimerkiksi TYP-kehittämistyöryhmään. Työkyvyn tuen tiimin kehittämisryhmän perustamisen lisäksi on tärkeää huolehtia jokaisen organisaation omasta perehdyttämisestä tiimiin tuleville uusille jäsenille. Työkyvyn tuen tiimin koordinointi ei tarkoita esimiestyötä, vaan eri toimijoilla on edelleenkin vastuu tiimien resurssoinnista ja perehdyttämisestä omaan substanssiinsa liittyen.

Työkyvyn tuen tiimeihin luotiin palvelumuotoilutyöpajassa palveluntuottajan avustuksella käsikirja, joka on jatkossa toimijoiden käytössä.

Työkyvyn tuen tarpeiden arvioimiseksi oli tärkeää sopia, miten asiakkaan työ- ja toimintakykyään mitataan ja seurataan eri palveluissa. Nykytilan kartoituksessa nousi esille, että alueella on käytössä useita erilaisia tapoja ja menetelmiä mitata asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Erilaisten käytössä olevien ja hy-

väksi todettujen mittareiden tunnistamiseksi Työkykyohjelma toteutti Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät -työpajasarjan. Osallistujia työpajasarjaan oli 82 ammattilaista eri organisaatioista Siun soten alueella, sekä sote-palveluista että järjestöistä, oppilaitoksista, KELA:sta, TE-palveluista, kunnan työllistämispalveluista, yksityisiltä palveluntuottajilta ja hankkeista.

Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät-työpajasarjan tavoitteena oli työ- ja toimintakyvyn mittaamisen merkityksen vahvistaminen ja verkoston eri toimijoilla käytössä olevien mittareiden ja –menetelmien tunnistaminen ja kuvaaminen. Työpajasarjassa tutustuttiin, millaisia mittareita ja menetelmiä eri prosessin vaiheessa käytetään, esim. asiakkaan tilanteen kartoittamiseen / palvelutarpeiden arviointiin käytettävät mittarit sekä tutustuttiin millaisia mittareita ja menetelmiä asiakas voi itsenäisesti tai työntekijän ohjauksena hyödyntää.

Työpajasarjan sisällöt olivat otsikkotasolla:

- Työ- ja toimintakyvyn selvittäminen verkostossa.
- Tilanteen kartoittaminen ja palvelutarpeiden tunnistaminen.
- Palvelun aikainen toiminta ja toiseen palveluun ohjautuminen.
- Työympäristössä tapahtuva työ- ja toimintakyvyn kuvaaminen.
- Työkyvyn arvioinnin koottu tieto
- Koontiseminaarit keväällä 2022 ja osallistujien pyynnöstä toinen syksyllä 2022.

Työpajasarjan työskentelyssä tunnistettiin, että alueelle kaivattiin yhteneväistä mittaria, joka kuvaisi selkeästi työympäristössä tapahtuvaa työ- ja toimintakykyä. Esimerkiksi miten työ- ja toimintakyky näyttäytyy todellisissa työtilanteissa niin asiakkaan itsensä arvioimana kuin työpaikan edustajan havainnoimana.

Siun soten työkykyohjelman toimeksiantona mittariston kehittäminen toteutettiin hankkeen projektisuunnittelijan Hyvinvointikoordinaattori (YAMK) opinnäytetyönä. Yhtenäisten arviointikohteiden rakentamiseksi perustettiin Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaaminen -työryhmä 12/2021, johon osallistui edustajat Siun soten vammaispalveluista, mielenterveys- ja päihdepalveluista sekä työikäisten palveluista, TE-palveluista, Kontiolahden kunnan työllisyyspalveluista, Honkalampisäätiö Kaski työvalmennuksesta, Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki ry:stä ja opiskelijaedustaja.

Mittarin tehtäväksi määriteltiin työryhmässä:

- 1.) Työ- ja toimintakyvyn näkyväksi tekeminen.
 - Ihminen arvioi omaa työ- ja toimintakykyä
 - Työntekijä vastaa kysymyksiin havaintojen pohjalta
- 2.) Ohjaa työntekijöiden työtä ja havainnointia sovittuihin asioihin – yhdenmukaistaa työntekijöiden toimintaa
- 3.) Tuottaa tietoa palautekeskustelujen tueksi
- 4.) Tuottaa tietoa palveluiden jatkosuunnitteluun ja työkyvyn arvioinnin tueksi.

Tavoitteena oli luoda yhteneväiset arviointikohteet ja toimiva lomake, jota voitaisiin soveltaa useissa eri organisaatioissa tilanteisiin, joissa osatyökykyinen asiakas on työympäristössä esimerkiksi työtoiminnassa, kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa tai työhönvalmennuksen asiakkaana.

Mittariston kehittämistä on tehty tiiviissä yhteistyössä niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kanssa ja sitä on muokattu käyttökokemuksien pohjalta. Asiakas- ja työntekijäkokemusten keräämisessä hyödynnettiin myös sosionomiopiskelijoiden mahdollisuutta jalkautua eri puolille maakuntaa eri asiakasryhmille. Mittaristoa on testattu ja käyttökokemuksia kerätty mm. vankilan työtoiminnassa, kuntouttavassa työtoiminnan eri yksiköissä, järjestön työhönvalmennuksessa sekä vammaispalveluiden työtoiminnassa ja työhönvalmennuksessa.

Saadun asiakaspalautteen ja eri työntekijöiden käyttökokemuksen mukaan mittaristo on koettu hyödylliseksi ja helppokäyttöiseksi. On huomattu, että mittaristo on hyödynnettävissä hyvin erilaisissa tilanteissa arvioinnin ja keskustelun tukena sekä apuna tavoitteen asettamisessa. Esimerkiksi vankilan työtoiminnassa mittaristoa käytettiin konkretisoimaan sitä, mitkä asiat asiakkaan tilanteessa tulisi edistyä, jotta hänen toimintarahaansa voitaisiin korottaa.

Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät ovat tärkeä osa osatyökykyisen asiakkaan palvelupolkua ja työvälineinä hyödynnettävissä myös työkyvyn tuen tiimeissä. Teemaa on käsitelty hankkeen aikana useissa eri työpajoissa, seminaareissa ja verkostotapaamisissa sekä sisällytetty mittaritietoutta osaksi eri palvelukokonaisuuksia. Työympäristössä näyttäytyvän työ- ja toimintakyvyn mittariston kehittämistyö ja käytön laajentaminen jatkuu hankkeen päätyttyä kehittämistyöryhmän toimesta.

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

Siun soten terveysasemilla pilotoitiin työkykykoordinaattoritoimintaa. Pilotointia oli ajateltu hankeaikana toteutettavan 2–3 terveysasemalla. Hankeaikana toimintaa käynnistettiin kuitenkin kahdeksallatoista (18) terveysasemalla. Asiakkaita piloteissa on ollut ajalla 3/2022–11/2022 noin 200. Siun soten alueen terveysasemilla on työskennellyt yhteensä seitsemän työkykykoordinaattoria, joista kuusi on toiminut Topakka-hankkeen kautta. Terveysasemilla on toiminut työkykyhankkeen aikana myös muiden hankkeiden toimijoita ja siksi esimerkiksi kehittäjäsosionomien ja työkykykoordinaattoreiden asiakasrajapintaa on kuvattu.

Työkykykoordinaattoritoimintaa koordinoitiin Siun soten työkykyohjelmasta ja Joensuun kaupungin työllisyyspalveluiden hallinnoimasta Topakka-hankkeesta, jossa myös Siun sote on osallisena. Kokeilun tavoitteena oli luoda malli, jossa monialaiset palvelut olisivat työkykykoordinaattorin kautta saatavilla omilta terveysasemilta. Kokeilulla pyrittiin myös ennakoimaan uuden työnhakumallin käyttöönottoa ja erilaisten työkykyarvioiden tarpeen kasvua. Jokaiselle terveysasemalle luotiin ohje työttömän asiakkaan ohjaamisesta terveysasemalla. Ohjeessa on selkeät ohjeet millaisissa tapauksissa asiakkaan voi ohjata työkykykoordinaattorin palveluihin, työttömien terveystarkastukseen, yhteisasiakasohjaukseen tai työikäisten sosiaalipalveluihin. Jokaisessa ohjeessa on paikkakuntakohtaiset yhteistiedot.

Siun soten työkykyohjelman toteuttamassa kartoituksessa nousi esiin tarve ammattilaisten osaamisen vahvistamiselle työkykyyn liittyvissä asioissa. Työkykykoordinaattoritoimintaa voidaan pitää ikään kuin tukipalveluna terveysasemille, jotta asiakkaat saisivat mahdollisimman hyvää palvelua.

Työkykykoordinaattori toimii asiakkaan koordinoivana henkilönä monista toimijoista muodostuvassa verkostossa ja ohjaa asiakasta palvelupolun eri vaiheissa. Työkykykoordinaattorin palveluja kohdennetaan pääsääntöisesti työelämän ulkopuolella oleville osatyökykyisille, joilla on työkyvyn haastetta tai työkyvyn tuen tarvetta. Työkykykoordinaattorit tuovat terveysasemille monialaista osaamista, työkyvyn tuen verkoston tuntemusta ja ajallista resurssia tukea niin asiakkaita kuin ammattilaisia työkyvyn tuen asioissa.

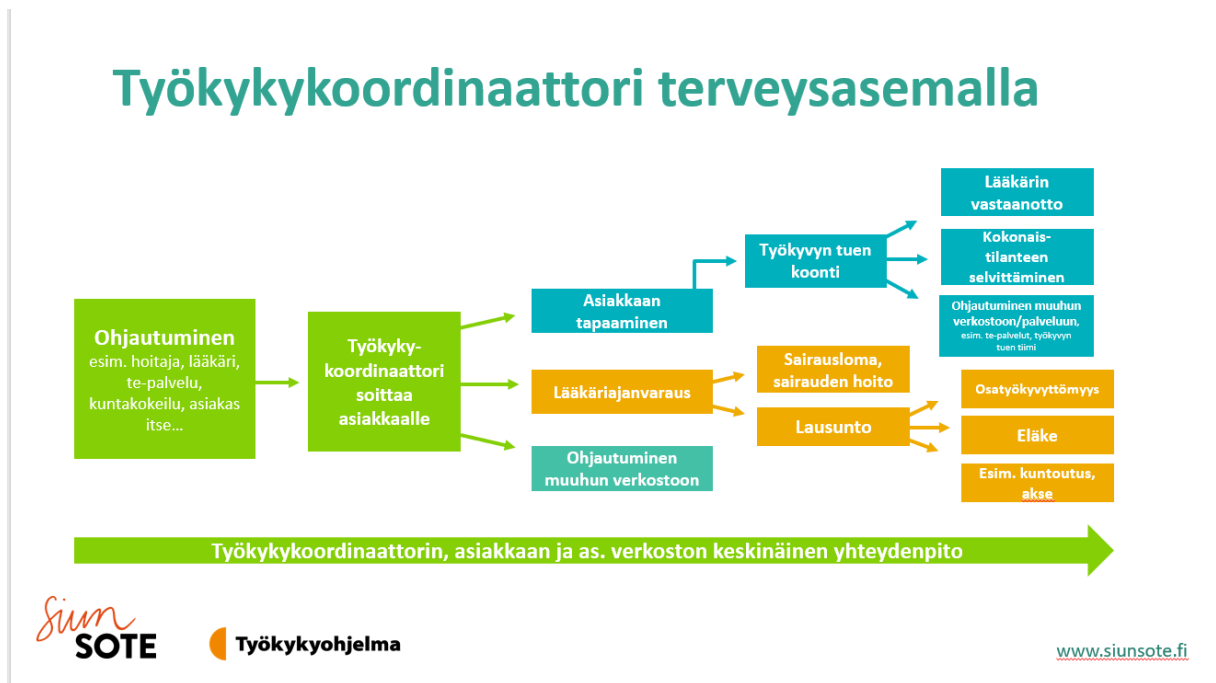
Työkykykoordinaattori voi tehdä laajan työkyvyn tuen koonnin asiakkaan tilanteesta. Työkyvyn tuen koon-tilomake on kehitetty Lieksan työllisyyspalveluissa, jota jatkokehitettiin Siun soten työkykyohjelman aikana. Työkyvyn tuen koontilomaketta pilotoitiin osana terveysasemille jalkautuvien työkykykoordinaattoreiden työtä.

Siun soten työkykyohjelmassa päädyttiin rekrytoimaan hankkeeseen oma työkykykoordinaattori, jonka työtehtäviin kuului konsultointiapuna toimiminen työkykyyn liittyvissä asioissa maakunnan terveysasemilla niissä kunnissa, joissa topakka hanke ei toiminut. Työtehtäviä suoritettiin työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen palveluesimiehen ohjauksessa. Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen alaisuudessa toimii Siun sotessa mm. työttömien terveystarkastus sekä yhteisasiakasohjaus. Työ- ja toimintakyvyn osaamisyksikön palveluesimies toimii myös Topakka hankkeen palvelukoordinaattorina. Näin saavutetaan toiminnallista synergiaetua sekä yhteisiä toimintatapoja työkykykoordinaattoritoiminnan suhteen.

Työkykykoordinaattorin työ yhdisti työkykyhankkeessa kehittämistyön ja käytännön asiakastyön osatyökykyisten palvelujen asiantuntijana. Työkykykoordinaattoreiden työpanoksella mallinnettiin, levitettiin ja juurrutettiin uutta toimintamallia.

Topakka hankkeen kunnissa työkykykoordinaattorit jatkavat vuodelle 2023, hankkeen rahoituksen jatkussa. Työkykykoordinaattorit ovat Topakan mallissa kuntien työllisyyspalvelujen palkkaamia.

Työkykykoordinaattori toiminnan pilotoinnin aikana on saatu rakennettua malli / prosessi työkykykoordinaattori toiminnan toteuttamiseksi terveysasemalla. Työkykykoordinaattoritoiminta terveysasemalla kuvattiin prosessiksi, jotta jatkossa terveysaseman henkilöstöllä olisi parempi ymmärrys työkykykoordinaattoripalvelun kokonaisuudesta. Prosessia ei voinut kuvata tarkalla asiakasprofiililla, sillä jokaisen asiakkaan tilannetta käsitellään hyvin yksilöllisesti. Prosessikuvaus voi kuitenkin selventää työkykykoordinaattorin roolia terveysasematyössä.



Kuva 2. Työkykykoordinaattori terveysasemalla.

Prosessin suhteen suurimmiksi eroiksi toteuttamisen kannalta Siun soten ja Topakan työkykykoordinaattoreiden työssä nousivat potilastietojärjestelmän käyttö ja Topakan tarjoama mahdollisuus ottaa pidempi aikaista työkyvyn selvittelyä tai ohjausta tarvitseva asiakas Topakan asiakkuuteen hanketyössä. Kokeemukset työkykykoordinaattorin työstä ja työnkuvasta ovat pilotoinnin aikana osoittaneet, että terveysasemalla tehtävä työ soveltuu ensisijaisesti lyhyiden ja nopeammin edistettävissä olevien asiakkuuksien hoitamiseen. Vaikka pidempi aikaista tukea vaativia asiakkaitakin ohjauksessa on ollut, ovat prosessit kuitenkin olleet haastavammin toteutettavissa.

Asiakkaiden ohjautumista työkykykoordinaattorin palveluun ei ole pilotoinnin aikana tarkemmin rajattu, muutoin kuin kohdentumaan työttömiin työnhakijoiden. Tämä on osaltaan auttanut, myös hahmottamaan millaisia asiakkuuksia terveysasemalla tehtävässä työkykykoordinaattorin työssä on mahdollista toteuttaa.

Potilastietojärjestelmän käyttöoikeudet ovat helpottaneet ja nopeuttaneet asiakkaan prosessin etenemistä sekä tietojen vaihtamista työkykykoordinaattorin ja terveysaseman henkilöstön välillä. Asiakas on voitu myös ohjata suoraan terveysasemalta työkykykoordinaattorille tiedoksi-viestin välityksellä potilastietojärjestelmässä. Lisäksi esimerkiksi lääkäinvastaanotto käyntiä varten asiakkaasta ja hänen tilanteestaan tehty työkyvyn tuen koonti on ollut mahdollista skannata potilastietojärjestelmään, jolloin se on ollut käytettävissä vastaanottoajalla. Työkykykoordinaattori on tehnyt asiakasta koskevat kirjaukset potilastietojärjestelmään ja kartoittaessaan asiakkaan tilannetta skannannut myös mm. aiemmin toteutuneiden kuntoutusten palautteet potilastietojärjestelmään, jolloin ne voisivat hyödyttää myöhempiäkin tilanteita. Mahdollisuudella potilastietojärjestelmän käyttämiseen on voitu myös ehkäistä päällekkäisten suunnitelmien tekemistä.

Terveysasemien henkilöstöltä pyydettiin palautetta ja kokemuksia työkykykoordinaattoritoiminnasta terveysasemilla. Palautetta pyydettiin lisäksi niiden terveysasemien lääkäreiltä erikseen, joiden terveysasemilla työkykykoordinaattorin ja lääkärin yhteistyö oli aktiivista. Palautteiden mukaan työkykykoordinaattoreiden arvo terveysasemalla oli merkittävä, sillä asiantuntemus työkykyprosessiin liittyen terveysasemilla on koettu tähän saakka puutteelliseksi. Lisäksi työkykykoordinaattoritoiminnan arvioitiin lyhentävän työkykyasiakkaan lääkäriaikaa puolella, kun lääkäri on saanut kaikki tarvittavat esitiedot asiakkaasta valmiina. Myös hoitohenkilöstön ajallinen hyöty työkykykoordinaattoritoiminnan vuoksi koettiin merkittävänä.

Terveysaseman työntekijöiltä saatujen suullisten palautteiden mukaan pilotoinnin aikana kehitetty prosessi työkykykoordinaattori toimintaan on koettu toimivana ja terveysaseman henkilöstöä palvelevana. Usein kuultuna palautetta on tullut myös työkykykoordinaattorin asiantuntemuksesta työkykyprosesseihin ja ns. terveydenhuollosta puuttuvana palasena toimimisesta.

Osastonhoitajien tai tiimivastaavien kanssa käydyissä keskusteluissa joka terveysasemalla nousi esille, että palvelu on koettu hyödyllisenä ja sitä toivottiin olevan saatavilla myös jatkossa. Haasteina nähtiin terveysaseman puolelta kiire sekä uuteen toimintamalliin paneutumisen haasteet.

Hyödyt / toiminnan tulokset:

Terveysasemilla

- työkykykoordinaattorin tekemän työn kautta on saatu säästettyä lääkärin työaikaa, asiakkaasta valmiiksi kootuilla tiedoilla esim. lausunnon tekemistä tai tilanteen kokonaisarvioita varten.
- toiminnan tuloksena on saatu jaettua työkykyyn ja työkykyprosessiin liittyvää tietoutta terveysasemien henkilöstölle. Se on auttanut lisäämään ymmärrystä työkyky asioissa.
- työkykykoordinaattori toiminta on avannut ymmärrystä terveydenhuollon puolella myös siihen, miksi työttömänkin työnhakijan työkykyä tulisi arvioida ja mahdollisuuksien mukaan hoitaa/kuntouttaa.

Asiakkaalle

- asiakkaat ovat antaneet hyvää palautetta siitä, että heidät ja heidän tilanteensa on huomioitu kokonaisuutena.
- asiakkaat ovat saaneet neuvoa ja ohjausta työkyvyn asioissa omalla terveysasemallaan.
- asiakkaiden tilanteita on pystytty edistämään ja joidenkin osalta pitkään jumiutuneita tilanteita on saatu eteenpäin.
- asiakkaat ovat kokeneet hyötynsä työkykykoordinaattoritoiminnasta ja ovat toivoneet, että sitä olisi saatavilla jatkossakin.

Verkostoille ja yhteistyökumppaneille

- tehdyn yhteistyön myötä myös verkostojen tietämystä ja tuntemusta työkykyprosesseissa ja työkykyyn vaikuttavissa tekijöissä erityisesti kokonaisuuksien kannalta on pystytty lisäämään.

- verkostot ovat hyödyntäneet mahdollisuutta konsultoida työkykykoordinaattoria työkyvyn asioissa, ja osa on selkeästi tuonut esille tuen tarpeen näissä asioissa ja toivovat palvelun olevan hyödynnettävissä jatkossakin.
- asiakkaiden tilanteiden eteenpäin saaminen on hyödyttänyt myös verkostoja.

Yhteistyöhön eri toimijoiden ja asiakkaan verkostojen kanssa on muotoutunut, asiakkaan kannalta tarpeellisten tahojen kanssa tehtävä yhteistyö ja yhteydenpito. Verkostotyötä on tehty asiakasta osallistaen. Yhteisistä käytänteistä ja niiden luomisesta sekä toiveista ja käytänteiden toimivuudesta on käyty keskustelua enemmän yhteistyössä olleiden verkostojen kanssa, mm. kuntakokeilun tai te-palveluiden.

Kelan kanssa tehtävään yhteistyöhön on rakennettu malli, jossa työkykykoordinaattoreiden on ollut mahdollista viikoittain konsultoida Kelan työntekijöitä asiakas asioissa asiakkaan luvalla. Tämä on nopeuttanut Kelan suunnalta tarvittavien tietojen saamista asiakasprosessin edistämiseksi. Tunnin aikana ehditään käsitellä 5–15 sellaista asiakastapausta, joiden asiat tarvitsevat edistyäkseen monialaista tietoa ja osaamista.

Kuten työkykykoordinaattori toiminnan pilotoinnin aikana on huomattu, on työkykykoordinaattori toiminnan prosessi istutettavissa ja jalkautettavissa kaikille terveysasemille, huomioiden terveysasemien paikalliset eroavaisuudet ja toiminnan tarve. Pilotointiin käytettävissä ollut lyhyt aika vaikutti toiminnan kunnolla käyntiin saamiseen kaikilla terveysasemilla. Myös uuden palvelun tunnetuksi saamiselle on varattava oma aikansa, ja palvelua ei varmastikaan osattu sen vuoksi hyödyntää yhtä paljon, kuin mikäli se olisi ollut käytettävissä jo pidemmällä aikavälillä. Lisäksi usealla terveysasemalla tehtävän työn koettiin haastaneen työkykykoordinaattori toiminnan jalkauttamista ja juurruttamista kaikille terveysasemille. Myös työkykykoordinaattorille ohjautuneiden asioiden / asiakkaiden prosessien työllistävyydessä on ollut suuriakin eroja, jonka vuoksi pelkkien palveluihin ohjautuneiden asiakkaiden määrästä paikkakuntien välillä ei voi tehdä suoranaisia johtopäätöksiä työkykykoordinaattorin palvelun tarpeesta paikkakunnalla.

TAULUKKO 1. Asiakkaiden konsultointien määrä 3/2022–10/2022

Terveysasema	Asiakkaiden / konsultointien määrä
Rantakylä	22
Niinivaara	18
Siilainen	7
Liperi	21
Polvijärvi	15
Outokumpu	35
Ilomantsi	2
Rääkkylä	6
Kontiolahti	10
Nurmes	1
Lieksa	1
Heinävesi	0
Tohmajärvi	2
Kitee	13
Eno	14
Kiihtelysvaara	3
Tuupovaara	4
Pyhäselkä	10
Yhteensä	184

Suosittelavaa olisikin, että työkykykoordinaattorilla olisi hoidettavaan vain yksi tai muutama terveysasema. Näin ollen kunnat voisivat miettiä esimerkiksi yhteisen työkykykoordinaattorin palkkaamista, mikäli asiakasmäärät ovat pienempiä. Tavoitteena työkyvyn tuessa sote-keskuksissa on ollut saada kiinnitettyä työkykykoordinaattorit pysyväksi resurssiksi maakunnan terveysasemille, jolloin he toimivat suorina linkkeinä työkyvyn tuen tiimeihin.

Työkykykoordinaattoritoiminta on koettu hyödylliseksi niin terveysaseman henkilöstön kuin työllisyyspalvelujenkin näkökulmasta, koska työkykykoordinaattori on toiminut puuttuvana yhdistekijänä näiden kahden toimijan välillä. Topakka-hankekunnissa työkykykoordinaattoritoiminta jatkuu terveysasemilla vuoden 2023 aikana, mutta muissa kunnissa pilotointi on päättynyt hankkeiden toimesta. Kunnille pidettiin aluekohtainen infotilaisuus työkykykoordinaattoritoiminnan tulevaisuusnäköymistä, sillä jatkossa työkykykoordinaattoritoiminta voisi siirtyä kuntien työllisyyspalvelujen toiminnaksi. Koordinointivastuu olisi hyvinvointialueen työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksella, vaikka esimiesvastuu olisikin kunnilla. Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen rooli on toimia linkkinä terveysasemille. Kuntien työllisyyspalvelujen päätettäväksi jää, haluavatko he ottaa työkykykoordinaattorin osaksi omaa palveluaan.

Kuntien kanssa on käyty keskusteluja työkykykoordinaattoritoiminnan hyödyistä, jolloin heillä on ajankohmainen tieto päätöksenteon tukena, mikäli he haluavat lähteä palkkaamaan työkykykoordinaattoreita.

3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta

Tuetun työllistymisen menetelmät tukevat vaikeimmin työllistyviä. Siun sotessa työllistymistä tukevia sosiaalipalveluja ovat kuntouttava työtoiminta, työtoiminta, työllistymistä tukeva toiminta ja työhönvalmennus, joista jokaiseen asiakkaat ohjautuvat eri kriteerein. Näitä sosiaalipalveluita toteutetaan Siun sotessa kolmen eri palvelualueen toimesta työikäisten palveluissa, vammaispalveluissa sekä mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Hankkeen lähtötilanteessa sosiaalipalvelujen toimijoilla ei ollut tietoa toisen palvelualueen toteuttaman palvelun sisällöstä. Toimialueilla ei myöskään ollut yhdenmukaista palveluprosessia, palveluiden sisältöjä eikä asiakkaan tunnistamisen kriteeristöä.

Sosiaalipalveluiden lisäksi Pohjois-Karjalassa toteutetaan osatyökykyisen henkilön tuettua työllistämistä ja työhönvalmennusta usean eri toimijan toimesta. Toimijat eivät tunnista toistensa tarjoamien palveluiden sisältöjä ja asiakas saattaa ohjautua palvelutarpeensa kannata väärään palveluun. Vahvemman työhönvalmennuksen tarve on tunnistettu, mutta menetelmällistä osaamista tuetun työllistämisen eri keinoista tulee alueella vahvistaa.

Kehittämistyön tavoitteena on ollut yhtenäistää tuetun työllistymisen palvelupolkua Pohjois-Karjalassa 13 kunnan alueella sekä sosiaali- ja terveystieteiden palveluissa että myös verkoston muiden toimijoiden palveluissa, kuten KELA:ssa, TE-palveluissa, kuntien työllisyyspalveluissa ja järjestöissä. Tavoitteena yhtenäistää asiakkaan palvelupolkua asiakkaan näkökulmasta sujuvasti eteneväksi kokonaisuudeksi. Hyvinvointialueelle siirryttäessä palvelualueiden työskentelyssä yhteisenä tavoitteena ovat yhtenevät ja tasalaatuiset palvelut sekä niiden asiakaskriteerit ja palveluprosessit. Työkykyohjelman tavoitteena on ollut tukea ja vahvistaa sosiaalipalvelujen roolia muutosten keskellä osana monialaista yhteistyötä.

Tavoiteltuna muutoksena olivat seuraavat asiat:

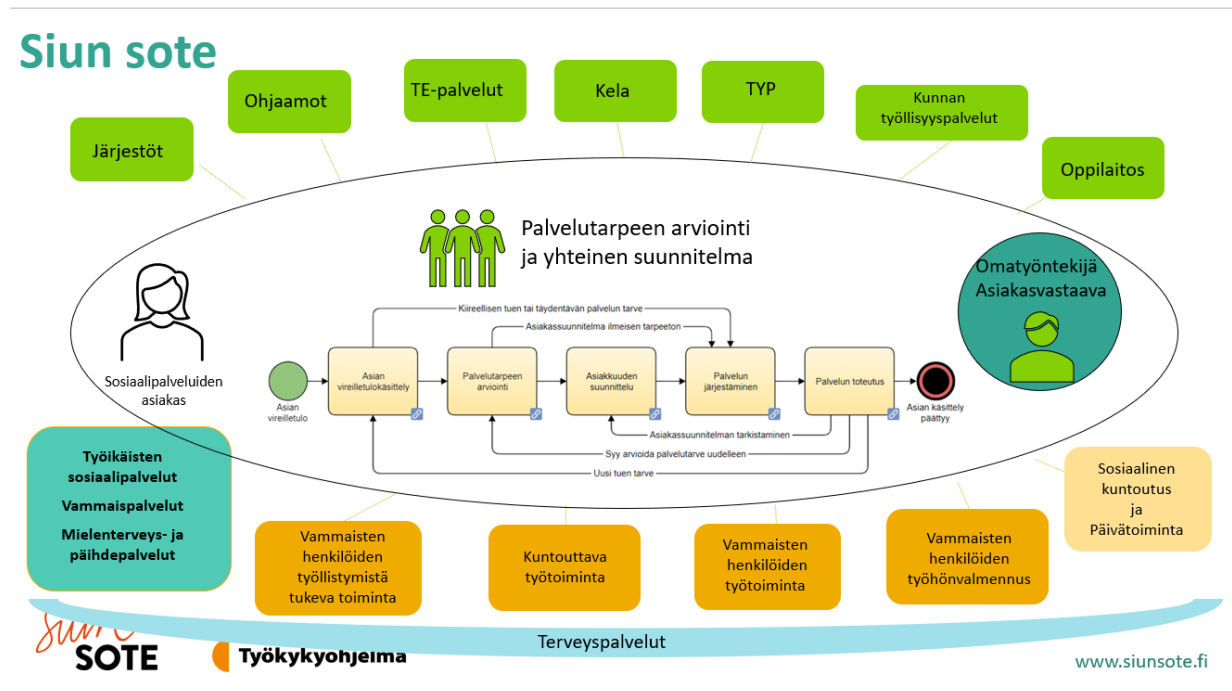
- Asiakaslähtöisen sujuvan työllistymistä tukevan palvelupolun rakentaminen yhteistyössä alueen verkoston työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa.
- Asiakkaat mukaan palvelupolkujen kehittämiseen – varmistaa palvelun vastaavan tarpeisiin.
- Tuetun työllistymisen palveluiden kuvaaminen/esille saaminen (sähköinen palvelualusta) – oikean palvelun löytäminen.
- Yhteistyötavoista ja tiedonkulusta sopiminen - sujuvoittaa asiakasprosessia ja selkeyttää työntekijöiden rooleja.
- Tuetun työllistämisen menetelmällisen osaamisen vahvistaminen
- Yhtenäisistä työ- ja toimintakyvyn mittareista/metodista sopiminen palvelupolun eri vaiheisiin helpottaa yhteneväisen tiedon kautta oikeanlaisten palveluiden, etuuksien ja tuen järjestymistä asiakkaan työllistymispolulle.

19.4.2022 tavoitteiksi tarkentuivat erityisesti vielä:

- Työtoiminnan, työhönvalmennuksen ja työllistymistä tukevan toiminnan -palveluiden asiakkuuskriteereiden luominen
- Palveluiden sisällön ja prosessin rakentaminen yhdenmukaiseksi
- Sosiaalipalveluiden roolin kirkastaminen työllistymisen tuen palveluissa

- Rakenteen suunnitteleminen, että kuinka palveluita Siun sotessa jatkossa toteutetaan
- Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirto hyvinvointialueelle ja palvelun sisällön rakentaminen

Siun soten Työkykyohjelma on kouluttanut koko hanke ajan osatyökykyisen henkilön ympärillä olevan verkoston toimijoita hankekokonaisuuden teemoista osaamisen vahvistamisen näkökulmista. Koulutukset on järjestetty sekä itse että yhteistyössä Siun soten Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen, KELA sote-keskuksissa-hankkeen, TEM työkykyohjelman Pohjois-Karjalan TE-palveluiden osapilotin ja Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen TUIKE- kohti monimuotoisia työyhteisöjä hankkeen kanssa.



Kuva 3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku.

Työllistymistä tukevien sosiaalipalveluiden yhtenäistämiseksi koottiin yhteen Siun soten sosiaalipalveluiden esimiehet vammaispalveluiden, mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä työikäisten sosiaalipalveluiden omaksi kehittämistyöryhmäksi. Työryhmä aloitti työskentelyn syksyllä 2021, otti haltuun tulevat lakimuutokset, tutustui kunkin toimijan olemassa oleviin palveluihin ja tunnisti kevään aikana yhteisiä piirteitä työllistymistä tukevien palvelujen osalta. Työryhmä nimesi syksyille 2022 käynnistyväksi 3 työryhmää, joista 1. ja 2. ryhmää täydennettiin työntekijäasiantuntijoilla kaikilta kolmelta sosiaalipalvelun palvelualueelta.

- 1.) Työtoiminnan kehittämistyöryhmä, jonka tehtävänä oli luoda yhtenäinen palvelukuvaus ja asiakkuuden tunnistamisen kriteerit, jotka pohjautuvat toimintakykyyn eivätkä esim. diagnoosiin tai etuusperustaisuuteen.
- 2.) Työhönvalmennuksen kehittämistyöryhmä, jonka tehtävänä oli luoda yhtenäinen palvelukuvaus ja asiakkuuden tunnistamisen kriteerit, jotka pohjautuvat toimintakykyyn eivätkä esim. diagnoosiin tai etuusperustaisuuteen.
- 3.) Rakenteen suunnittelutyöryhmä, jonka tehtävänä oli suunnitella ja visioda sitä, kuinka työllistymistä tukevat sosiaalipalvelut sijoittuvat tulevaisuudessa esim. vuonna 2025.

Siun soten sosiaalipalveluiden (Miepä, Työikäisten palvelut, Vammaispalvelut) yhteisessä työskentelyssä tunnustettiin, että Siun soten nykyisissä palveluissa on olemassa yhteneväisyyksiä sekä eri palvelualueilla järjestettävän työtoiminnan että työhönvalmennuksen palveluiden osalta. Syksyllä 2022 luotiin työtoimintaan ja työhönvalmennukseen ehdotukset yhteneviksi palvelukuvauksiksi ja asiakkuuden tunnistamisen kriteereiksi sekä pohdittiin rakenteellisessa keskustelussa esimiesten kesken suuntaviivoja sille, miten työllistymistä tukevat sosiaalipalvelut voitaisiin tulevaisuudessa hyvinvointialueella järjestää vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti. Työllistymistä tukevien sosiaalipalveluiden asiakkuuksien tunnistamisen kriteeristöä työstettiin myös yhteistyössä kuntien työllisyystoimijoiden kanssa, koska usein asiakkaat ovat samanaikaisesti myös näiden palveluiden käyttäjiä.

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuun siirtymisen osalta luotiin kuntouttavan työtoiminnan yhteistyöryhmä ja koordinoitiin tapaamisten toteutusta. Työryhmä koostui 13 kunnan työllisyyspalveluista, Siun soten työikäisten sosiaalipalveluista ja hyvinvointialueen valmistelijoista. Työryhmän tehtävänä oli ajantasaisen tiedon jakaminen ja yhteistyöasioista sopiminen. Kuntouttavan työtoiminnan palvelun sisältöä ja sosiaalipalvelun yhtenäistämistä 13 kunnan alueella suunnitellaan työikäisten sosiaalipalveluiden esimiehistä koostuvassa työryhmässä.

Työkyvyn tuen tiimeissä sosiaalipalveluja vakijäsenenä edustaa työikäisten sosiaalipalvelut, jolloin työllistymistä tukeviin sosiaalipalveluihin ohjautuminen tiimistä on sujuvaa. Työkyvyn tuen tiimeissä sosiaalipalveluiden edustajalla tulee olla osaaminen myös muiden sosiaalipalveluiden palveluista ja niihin ohjautumisista. Siun soten sosiaalipalveluiden työntekijöille järjestettiin 2 samansisältöistä koulutusta työllistymistä tukevista sosiaalipalveluista ja niiden linkittymisestä työkyvyn tuen tiimeihin.

Sosiaalipalvelun roolin vahvistaminen ja selkeyttäminen jatkuu niin Siun soten sisäisen kehittämissyhteistyön osalta kuin suhteessa muuhun monialaiseen toimijaverkostoon. Syksyllä 2022 perustettiin TYP-kehittämistyöryhmä, jossa Siun soten sosiaalipalveluita edustaa työikäisten sosiaalipalvelut. Työryhmän tavoitteena on TYP-palvelun ja rakenteen kehittäminen sekä yhteisistä asioista sopiminen. Kehittämistyöryhmä nimesi ensimmäiseksi tehtäväkseen yhtenäisen perehdytyksen luomisen, jonka yhtenä tehtävänä on kirkastaa TYP-toimijoiden roolit huomioiden sekä tapahtuneet, että tulossa olevat muutokset, kuten lakimuutokset niin te-palveluissa kuin sote-palveluissa.

3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus

Työkyvyn tuen palveluja on jo maakunnassa kehitetty jo ennen työkykyhanketta keskittämällä esimerkiksi työttömien terveystarkastukset. Lisäksi maakunnassa toimii useita työllisyys Hankkeita, joiden toimenpiteet kohdentuvat osatyökykyisten asiakasryhmään. Resurssia on ollut käytettävissä ehkä enemmän kuin koskaan, mutta palveluihin on myös muodostunut päällekkäisyyttä samalla asiakaskentällä toimiessa. Työkykyhankkeen tehtävänä on ollut selkeyttää tätä yhteistyötä eri toimijoiden välillä.

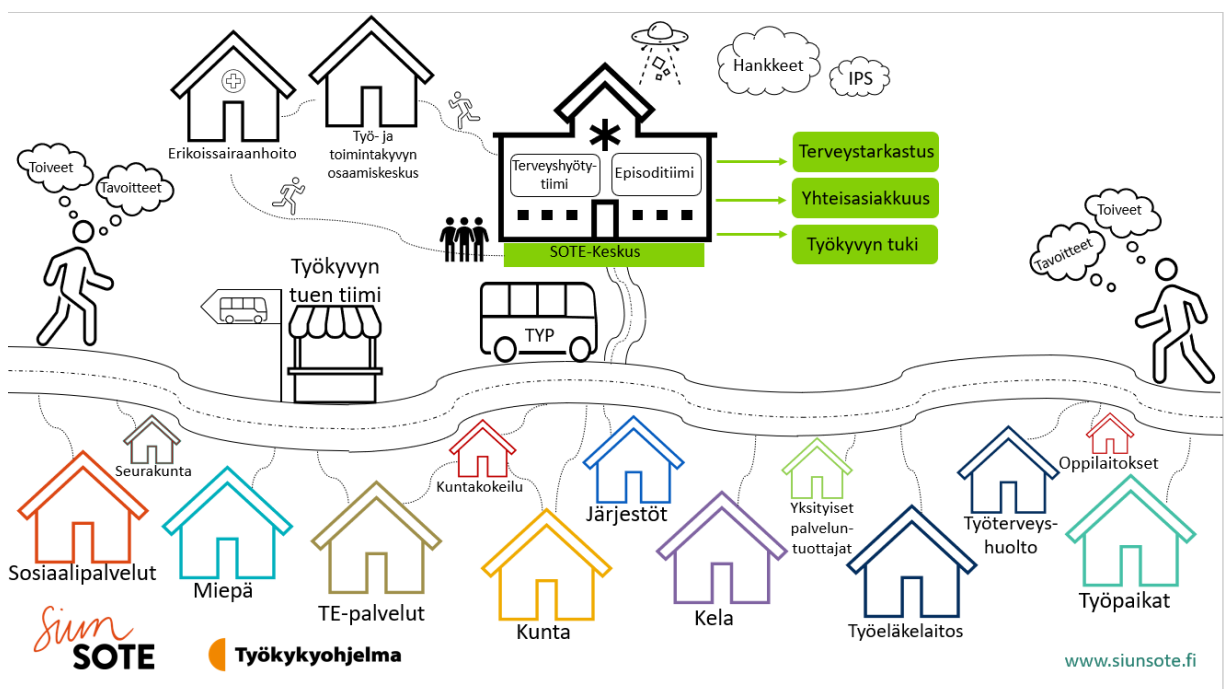
Palvelukokonaisuuden kehittämiseen on osallistunut suuri joukko maakuntamme eri toimijoita eri organisaatioista. Kehittämistyötä on tehty niin esimies- kuin työntekijätasolla. Ilmoittautuminen työpajoihin on ollut kaikille kiinnostuneilla avointa tai vaihtoehtoisesti palveluja on lähdetty kehittämään tietyn osaajajou-

kon kesken. Tiivistä yhteistyötä kehittämisessä on tehty TEM:n paikallisen työkykyohjelman, KELA sote-keskuksissa hankkeen sekä Siun soten työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen työntekijöiden kanssa työpajojen, seminaarien ja kehittämiskokonaisuuksien suunnittelussa. Viikoittain kokoontunut yllä mainituista tahoista koostuva työryhmä on ollut erittäin arvokas toimintamalli ja mahdollistanut niin sanotusti matalan kynnyksen maakunnallisen kehittämistyön. Näin on myös varmistettu, etteivät osittain päällekkäiset hankkeet ole tehneet päällekkäistä työtä maakunnan eri tahojen kanssa.

Siun soten työkykyohjelman kanssa samanaikaisesti on ollut käynnissä Kela sote-keskuksissa -projekti. Kela sote-keskuksissa -projektissa (2020–2022) kehitetään Kelan ja tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusten välistä yhteistyötä. Projektissa Kela tekee yhteistyötä hallituksen Työkykyohjelmaan kuuluvien kuntien ja kuntayhtymien hankkeiden kanssa. Paikallisella tasolla yhteistyötä on tehty tiiviisti koko hankkeen ajan, sillä hankkeiden tavoitteet ovat yhteneväiset.

Yhteiskehittämisessä olemme tunnistanee, että Pohjois-Karjalan vahvuutena on verkostotyö ja toistemme palvelujen hyvä tuntemus. Palvelut rakennetaan asiakkaan tilanteeseen ja tarpeisiin vastaten eivätkä ne ole toisiaan poissulkevia. Olemassa olevia hyviä rakenteita ovat mm. Työkyvyn tuen tiimit, TYP-toiminta sekä eri kokonaisuuksien ympärille muodostetut verkostot kuten osatyökykyisten työllistymisen työryhmä sekä alueelliset työllisyystoimijoiden kokoontumiset.

Palveluverkoston toimijoita haastaa kuitenkin rinnakkaiset ja päällekkäiset asiakkuussuhteet ja tiedon sujuva siirtyminen taholta toiselle. Olemme myös tunnistanee toimintoissa erilaisia tapoja mitata asiakkaan työ- ja toimintakykyä ja nykyinen palvelujärjestelmämme ei tuota yhtenäistä tietoa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä. Keskeiseen asemaan nouseekin kyky sopia tiedon siirtymisestä asiakkaan kulkiessa palvelusta toiseen. Toimijaverkostoa kuvaamaan luotiin ns. mökkikylä malli, jossa kuvataan alueen eri toimijat.



Kuva 4. Palvelut kuvattuna mökkikylänä.

Kehittämistyön alkuvaiheessa keväällä 2021 kartoitimme kyselyllä maakunnan eri toimijoiden tarpeita osatyökykyisten palveluihin liittyen. Näiden kyselyjen vastausten perusteella saimme selville tärkeää tilannekuvaa maakunnan osatyökykyisten palveluja tuottavilta tahoilta. Kyselyistä tuli ilmi muun muassa, ettei noin 40 % vastaajista ollut varma siitä onko asiakkaalle nimetty omatyöntekijää tai omatyöntekijä ei ollut tiedossa. Työntekijöistä kuitenkin suurin osa kuitenkin piti omaa rooliaan selkeänä asiakkaan tuetun työllistymisen yhteistyöverkostossa. Roolijakoa eri toimijoiden välillä kuvattiin epäselväksi ja päällekkäiseksi.

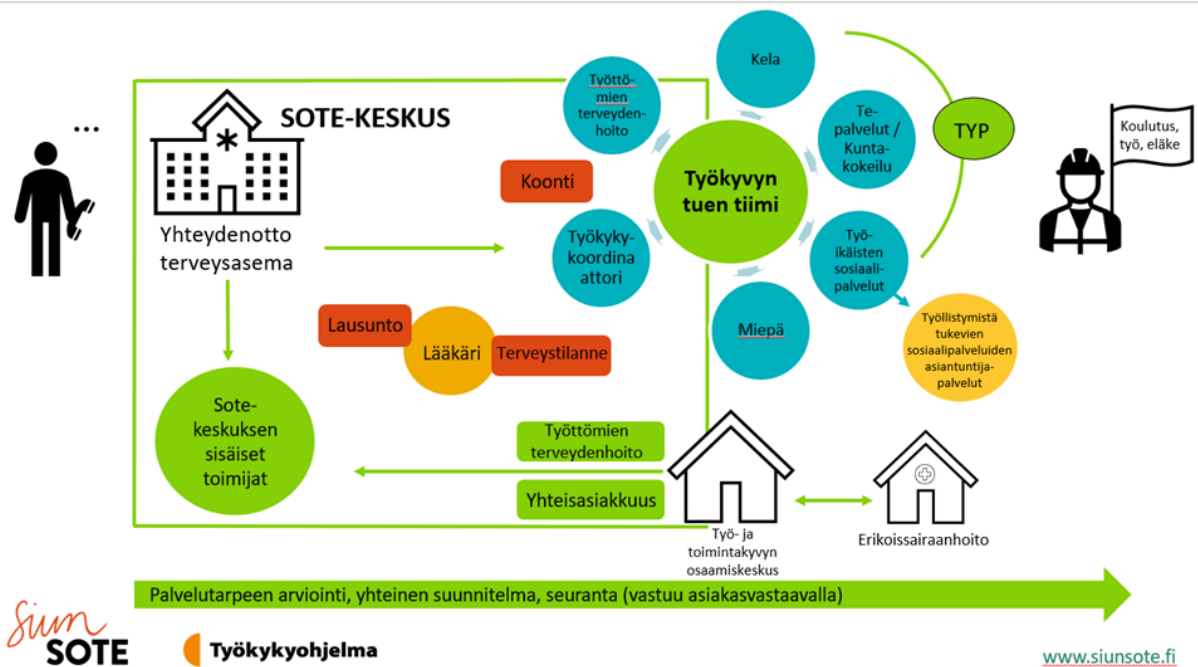
Monen vastaajan työhön kuului asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointia sekä työhönvalmennuksellisella otteella tehtävää työtä. Arviointimenetelmiä kuvattiin olevan vastausten perusteella yli 20 erilaista. Kyselyjen vastauksissa yhteistyötä kuvattiin tehtävän laajasti eri tahojen kanssa mutta tunnistettiin myös tarpeita vahvistaa yhteistyötä. Eniten yhteistyön vahvistamista toivottiin Siun soten mielenterveys- ja päihdepalvelujen, KELA:n ja kunnan työllisyyspalvelujen kanssa.

Osaamisen vahvistamista toivottiin sote-integraatiosta ja tuetusta työllistymisestä, työkyvyn arvioinnista ja mittaamisesta, kelan kuntoutuspalveluista, työhönvalmennuksesta sekä työkykykoordinaattorikoulutuksesta. Vastaajista 91 % nosti esille kehittämissuhteita. Yhteistyössä koettiin olevan paljon hyvää ja kaikkia yhdistää yhteinen asiakas. Kehittämistoimenpiteinä toivottiin yhteistyön tiivistämistä, yhteisiä linjauksia, toisen työn tuntemisen lisäämistä, roolien selkeyttämistä sekä tiedonkulun vahvistamista. Hyviksi käytänteiksi nimettiin asiakkaan tilanteeseen liittyvä yhteistyö, monialaryhmät, TYP, työttömien terveystarkastukset, kelan tavoitettavissa oleminen sekä koulutusmahdollisuudet.

Näiden toiveiden, tarpeiden ja kehittämissuhteiden perusteella lähdimme toteuttamaan työkykyohjelman tavoitteita yhdistäen paikalliset tarpeet valtakunnallisten linjausten kanssa. Toimintoja kehitettiin ns. yhteiskehittämisellä osallistaen aiheen parissa työskentelevät ammattilaiset miettimään maakuntaan sopivia ratkaisuja. Kehittämistyötä tehtiin monessa erillisessä työpajassa ja erilaisissa ryhmissä, joista on koottu tietoa kaikkien tahojen käyttöön.

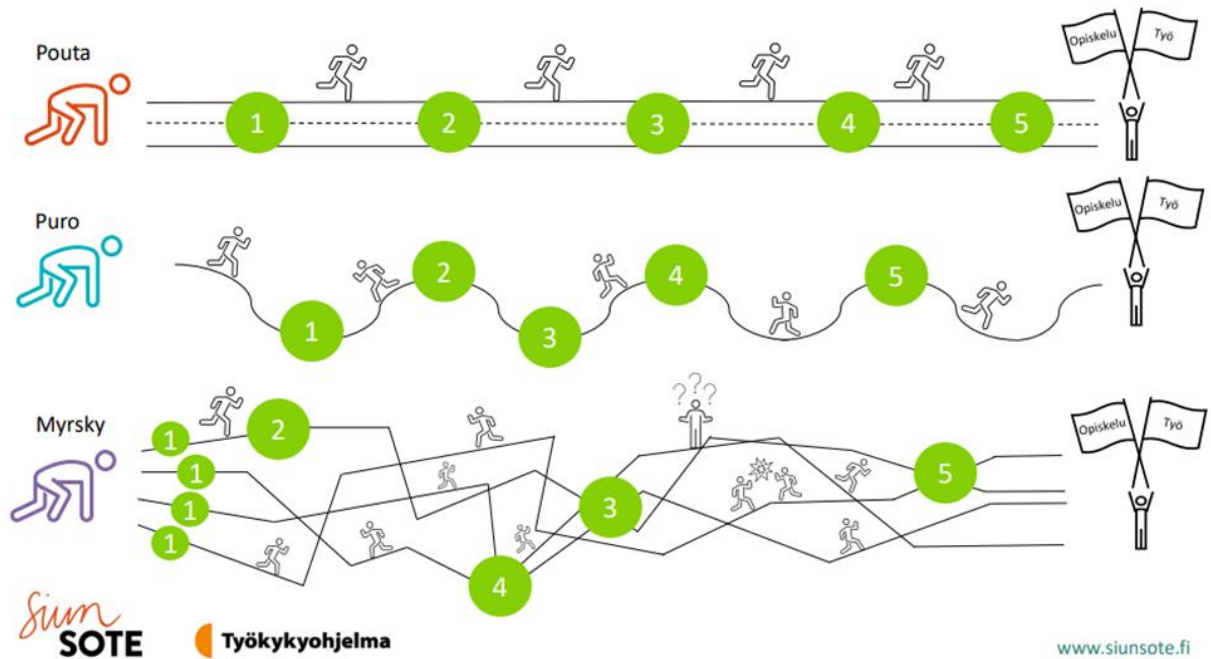
Työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta kehitettiin työkykyhankkeen aikana erilaisissa kehittämistyöryhmissä ja työpajoissa kuten monialaryhmän kehittämissuhteita, työ- ja toimintakyvyn mittaaminen ja arviointi sekä laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen kokonaisuus. Tuetun työllistymisen kokonaisuutta yhteistyössä toivottiin Siun soten eri sosiaalipalveluiden palvelualueiden kesken omaksi kokonaisuutenaan.

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta hahmottamaan luotiin kuva, jossa näkyy sote-aseman, työkyvyn tuen tiimin ja työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen kytkeytyminen toisiinsa.



Kuva 5. Työkyvyn tuen kokonaisuus.

Asiakkaan kulkemista palveluissa on kuvattu esimerkkien kautta kuten työkyvyn tuen tiimi, työllistymistä tukevat sosiaalipalvelut ja laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus. Ohjautuminen työkyvyn tuen tiimistä voi olla vaikkapa työllistymistä tukeviin sosiaalipalveluihin tai kelan palveluihin asiakkaan tarpeen mukaisesti. Työkyvyn tuen tiimissä käydään asiakkaan ja moniammatillisen tiimin kanssa keskustelua siitä, millainen eteneminen olisi asiakkaan näkökulmasta paras vaihtoehto. Työkyvyn tuen tiimissä myös tehdään yhteistä suunnitelmaa ja tunnistetaan erilaisia palvelutarpeita. Asiakkaan työllistymistä tukevien sosiaalipalvelujen tunnistaminen voi tapahtua myös eri toimijoilla kuten oppilaitoksessa tai työllisyyspalveluissa.



Kuva 6. Millaista asiakkaan polkua sinä toteutat? Kuvaa on käytetty työkykyohjelman työpajoissa kuvaamaan asiakkaan erilaisia polkuja.

Keskeistä asiakkaan polulla on sopia esimerkiksi asiakasvastaavasta, tiedon koonnista, tiedon siirrosta ja työ- ja toimintakykytiedon mittaamisesta. Tiedon kokonamiseen voidaan käyttää esimerkiksi työkyvyn tuen koontilomaketta. Asiakkaan polku kuvan avulla ammattilaisen on helpompi hahmottaa miten yhteistyö ja yhdessä sovitut toimintamallit selkeyttävät asiakkaan polkua tai miten vaihtoehtoisesti palvelut voivat näyttäytyä asiakkaalle myrskyn kaltaisena tilanteena, jossa kokonaistilanne on sekava.

Osana työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta pilotoitiin keskitettyä lääkärimallia työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksessa. Siun soten työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksessa on toiminut keskitetty lääkäripalvelu Siun soten työkykyohjelman rahoituksella vuoden 2022 keväästä alkaen marraskuun loppuun saakka. Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksessa on toiminut erikoissairaanhoidon lisäksi perusterveydenhuollon lääkäri, jonka toimenkuvaan ovat kuuluneet työttömien työ- ja toimintakyvyn arviot ja tarvittavat lausunnot. Asiakkaat ovat ohjautuneet keskitetyn lääkärin palveluun työttömien terveydenhoitajan, työkykykoordinaattorin tai työkyvyn tuen tiimin kautta mistä tahansa Siun soten alueella toimivasta yksiköstä. Keskitetyn lääkärin ajanvarauksista on huolehtinut työttömien terveydenhoitaja.

Keskitetty lääkäripalvelu on mahdollistanut asiakkaalle osaavan lääkärin palvelun juuri sille tarpeelle, jota hän työkyvyn arvioon on tarvinnut. Lääkärille on mahdollistunut keskittyminen laaja-alaisiin ja aikaa vieviin työkykyarvioihin, jotka eivät välttämättä ole perusterveydenhuollon terveysasemalääkärille mahdollisia. Yhteistyö muiden työkykyyn osallistuvien henkilöiden kanssa, (esim. työttömien terveydenhoitaja ja työkykykoordinaattori) on osoittautunut tärkeäksi, ja lääkärille kootut esitiedot työkyvyn tuen koontilomakkeen muodossa on helpottanut lääkärin työtä työkykyarvioinnissa.

Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksessa työskentelee myös erikoissairaanhoidon lääkäri, joka tekee arvioita ja tutkimuksia työ- ja toimintakykyyn liittyen. Asiakasrajapinnat on huomioitu asiakaskohtaisesti

niin, että vaativat ja monialaiset työkykyyn liittyvät arviot hoidetaan edelleen erikoissairaanhoidolla (moniasteiset, monialaiset haasteet, esim. psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn yhteiset haasteet) ja hieman selkeämmät ja vähemmän monialaiset arviot perusterveydenhuollon lääkärin toimesta.

Havaintona pilotoinnissa oli, että jos haastavammat työkykyarviot keskitettäisiin Työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen tehtäväksi perusterveydenhuollossa, säästäisi se aikaa ja vaivaa sekä lääkäriresursseja terveysasemilla. Käynnit ovat pitkiä ja vaativia, joten niihin tarvitaan myös laaja-alainen osaaminen lääkäriltä työkyky- ja kuntoutusasioihin. Asiakas saisi laadukasta palvelua, joka verkostoyhteistyön ja työkyylääkärin osaamisen ansiosta menisi helpommin eteenpäin. Tämän myötä toistuvilta yhteydenotoilta terveysasemalle työkykyasioissa todennäköisesti välttyttäisiin.

Työkykyhankkeen päättyessä on päädytty keskitetyn lääkäripalvelu toimintamallin jatkamiseen työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksessa myös vuonna 2023 sillä malli on todettu erittäin toimivaksi.

3.2. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi

Hankkeessa ei tehty asiakastyötä vaan Siun soten työkykyohjelmassa tähän aihealueeseen kuului laatukriteerien mukaisen työhönvalmennuksen levittäminen ja jalkauttaminen alueelle.

Siun sotien alueella työhönvalmennusta toteutetaan monen eri toimijan toimesta ja asiakkaan saama palvelu ei ole tasalaatuista, koska työhönvalmennusta toteutetaan hyvin erilaisilla sisällöillä. Laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen käyttöönottoa pyritään lisäämään Siun sotien alueella sosiaalipalveluissa. Verkostoyhteistyössä toimintamallia jalkautetaan myös muille työhönvalmennuksen toimijoille alueella. Tavoitteena kehittämistyölle on asiakkaan näkökulmasta yhdenmukainen palvelu sekä lisätä sosiaalipalveluna tuotettavaan työhönvalmennukseen ymmärrystä laatukriteereiden mukaisesta työhönvalmennuksesta.

Hankkeen aikana toteutettiin Työhönvalmennuksen 6 + 2 - osainen työpajasarja yhteistyössä Pohjois-Karjalan TE-palveluihin sijoittuvan TEM:n työkykyohjelman hankkeen kanssa. Työpajasarja toteutettiin ajalla 12/2021–11/2022. Osallistujia työpajasarjassa oli sosiaalipalveluiden lisäksi myös eri organisaatioista Siun sotien alueella. Osallistujat olivat järjestöistä, oppilaitoksista, KELA:sta, TE-palveluista, kunnan työllistämispalveluista, yksityisiltä palveluntuottajilta ja hankkeista. Työpajatyöskentelyssä luotiin yhteistä ymmärrystä siitä, mitä Pohjois-Karjalassa tarkoitetaan, kun puhutaan työhönvalmennuspalvelusta riippumatta siitä, kuka sitä järjestää. Keskeisinä tavoitteina olivat työhönvalmennuksen verkostotyön vahvistaminen, tuetun työllistymisen prosessi sekä työhönvalmennuksen laatukriteereiden mukaisen osaamisen laajentaminen alueen eri työhönvalmennuspalveluihin. Pyrkimyksenä oli vahvistaa työhönvalmennuksen palveluita asiakkaan näkökulmasta samansuuntaisiksi, tasalaatuisiksi palveluiksi.

Työpajasarja sisällöt olivat otsikkotasolla:

- Työhönvalmentaja verkostossa
- Verkostotyön syventäminen
- Työhönvalmennuksen prosessi
- Työpaikalla tapahtuva työhönvalmennus

- Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Tämän työpajan toteutuksessa yhteistyössä oli mukana myös Siun soten IPS-Sijoita ja Valmenna-hanke.
- Työhönvalmennuksen kehittämistyön juurruttaminen (syksy 2022)
- kaksi yhteistä koontiseminaaria Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät-työpajasarjan kanssa kevät 2022 ja syksy 2022.

Yhtäaikaisesti järjestettiin myös rinnakkainen Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät-työpajasarja. Nykytilan kartoituksessa nousi esille, että alueella on käytössä useita erilaisia tapoja ja menetelmiä mitata asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Työpajasarjassa pohdittiin yhteisesti mitä mittareita ja menetelmiä voidaan käyttää myös työhönvalmennuksen prosessin aikana. Työhönvalmennuksen sekä Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät-työpajasarjoilla oli yhteinen koontiseminaari kesäkuussa 2022. Työpajasarjoihin osallistuneiden toimijoiden toiveesta järjestettiin myös toinen yhteinen koontiseminaari vielä syksyllä 2022 kehittämistyön perehdyttämisen näkökulmasta.

Hankkeen aikana työhönvalmennuksen laatuksiteereitä jalkautettiin ja peilattiin myös tarkemmalla tasolla eri työhönvalmennuksen palveluihin yhteistyössä paikallisen TEM:n työkykyohjelman Pohjois-Karjalan TE-palveluiden hankkeen kanssa. Eri työhönvalmennuksen palveluita pisteytettiin ja tarkasteltiin laatuksiteeristöä hyödyntäen. Tarkoituksena oli selvittää, miltä osin kriteeristö olisi sovellettavissa yleisesti mittaamaan eri toimijoiden tuottaman työhönvalmennuspalvelun laatua tai voisiko kriteeristöä käyttää tukemaan palvelun kehittämisessä. Lisäksi pohdittiin, olisiko kriteeristö käytettävissä esim. ostopalvelutilanteissa palvelun laatuvaatimuksina. Tuloksena esille saatiin nostettua kriteeristöstä kohtia, jotka nousivat keskeisiksi kriteereiksi työhönvalmennuksen ostopalvelutilanteissa palvelun samansuuntaisuuden ja tasalaatuisuuden varmistamiseksi. Kriteeristö tuki työhönvalmennuspalveluita kehittämään omaa toimintaansa niiden mukaiseksi, joskin osaa kriteeristön kohdista ei pidetty tarkoituksenmukaisina ei sosiaalipalveluina toteutettavissa työhönvalmennuksen palveluissa.

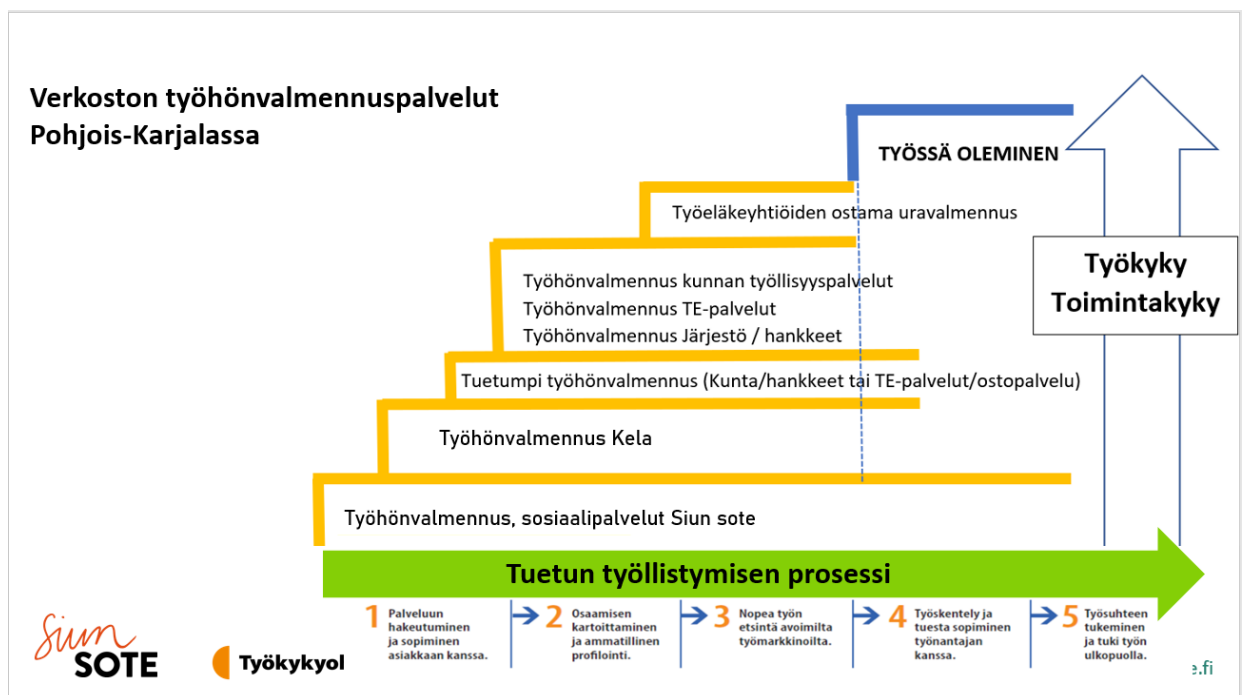
Työhönvalmennuksen laatuksiteereitä peilattiin myös Siun soten kehitysvammapalveluissa sosiaalipalveluna toteutettavaan työhönvalmennuspalveluun. Työskentelyssä todettiin, että kehitysvammapalveluissa toteutettava työhönvalmennus on jo pitkälti laatuksiteereiden mukaista. Laatuksiteeristö koettiin tärkeänä laadun takeena sosiaalipalveluna toteutettavaan työhönvalmennuspalveluun. Kun työhönvalmennuspalvelut toteutetaan laatuksiteeristön mukaisesti, takaa se erityisessä työllistymistilanteessa olevalle asiakkaalle hänen tuen tarvettaan vastaavan palvelun, tuen ulottumisen myös työnantajayhteistyöhön sekä työsuhteen ylläpitämiseen tuetun työllistymisen viisi vaiheisen prosessin mukaisesti.

Laatuksiteereiden mukaisen työhönvalmennuksen jalkauttamistyön aikana tunnistettiin yhteisesti, että huolimatta siitä, kuka palvelun toteuttava taho on, työhönvalmentajalla on käytettävissään samansuuntaiset menetelmät ja osaamisensa vahvistamisen keinot. Lisäksi tunnistettiin työhönvalmentajan rooli verkostotyössä. Työhönvalmentajan tulee tunnistaa, että asiakas voi käyttää yhtäaikaisesti monen eri palveluntuottajan palveluita. Työhönvalmentaja tukee oman työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti asiakasta palveluiden käytössä esim. työstä saadun ansion ja etuuksien yhteensovittaminen. Hänen tehtävänsä on pyytää tai osallistua saattaen vaihto tapaamisiin asiakkaan nivelvaiheissa ja varmistaa osaltaan tiedon siirtyminen. Työhönvalmentaja tunnistaa työhönvalmennuksen osaksi asiakkaan yhteisessä suunnitelmassa sovittua palvelukokonaisuutta ja toteuttaa työhönvalmennuksen palvelua sovitusti. Hän suunnitte-

lee, toteuttaa ja arvioi palvelua tavoitteellisesti yhdessä asiakkaan ja mahdollisuuksien mukaan myös palveluun lähettävän tahon kanssa. Keskeistä on myös tunnistaa, että asiakas on toimintakykynsä ja tarpeidensa näkökulmasta oikeassa palvelussa, ja tarvittaessa ohjaa asiakasta toisen palvelun piiriin.

Hankkeen aikana osallistujia laatukriteereihin perustuvaan tuetun työllistymisen kokonaisuuteen on ollut yhteensä noin 150 ammattilaista. Työhönvalmennuksen työpajasarjan työpajoihin osallistui myös kokemusasiantuntijoita yhteiseen kehittämistyöhön. Lisäksi asiakaskokemustietoa ja toiveita työllistymisen tuen palveluista kehitysvamma palveluissa kerättiin myös Kehitysvammaisten tukiyhdistyksen koordinoimalla Me Itse-ryhmältä. Keskiöön näissä nousi asiakkaiden toive saada tuen tarpeeseensa vastaavaa, selkokielistä palvelua. Sosionomi (AMK) opinnäytetyönä valmistui kehitysvammaisia asiakkaita osallistaen Kohtaa minut näin- opas työnantajalle asiakkaan kohtaamisen ja ohjauksen tilanteisiin työpaikoilla. Hankkeen aikana tuotettiin myös lehtijuttuja osatyökykyisen työllistyjän näkökulmasta.

Verkostossa on useita laatukriteerien mukaisella työotteella työtä tekeviä työhönvalmennuspalveluja, jotka toteuttavat palvelussaan tuetun työllistymisen palveluprosessin vaiheita. On tunnistettava asiakkaalle oikea ja hänen tarpeisiinsa vastaava palvelu, joka tukee asiakkaan sen hetkistä työ- ja toimintakykyä. Kuvassa neljä on kuvattu työhönvalmennus portaikkona, jossa alimpana on niin sanottu vahvan tuen työhönvalmennus, joka toteuttaa tuetun työllistymisen viisi vaiheista prosessia. Tätä palvelua järjestetään Siun sotessa sosiaalipalveluna kehitysvamma palveluissa sekä hankkeen aikana myös Siun soten IPS-Sijoita ja valmenna-hankkeessa. Sosiaalipalveluilla on erityinen rooli ja erityisosaaminen niiden asiakasryhmien kanssa, jotka tarvitsevat pitkäkestoisempaa tukea työllistymisessään. Prosessin vaiheiden toteuttaminen sekä asiakkaan saaman tuen määrä kevenee portaita ylöspäin noustaessa asiakkaan itsenäisen työ- ja toimintakyvyn lisääntyessä.



Kuva 7. Verkoston työhönvalmennuspalvelut Pohjois-Karjalassa

3.3. Alihankintamalli

Siun soten Työkykyohjelman Alihankintamallin pilotoinnin tavoitteena oli selvittää mahdollisuuksia järjestää kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoimintaa sekä työtoimintaa uudella tavalla ryhmämuotoisesti alihankintamallilla. Tavoitteena oli pyrkiä parantamaan kehitysvammaisten henkilöiden aitoa työelämäosallisuutta heidän osaamisensa ja vahvuutensa huomioiden. Tarkoituksena oli selvittää, soveltaisiko kevytyrittäjyys-laskutuspalvelu keinoksi, jonka avulla alihankintamallin ryhmämuotoiseen toimintaan osallistuva yksittäinen asiakas voisi saada markkinaehtoisen korvauksen tekemästään työstä.

Kevytyrittäjä toimintamalli on toimintatapa, jossa työ- ja avotyötoiminnassa olemassa olevia työtoiminnan ulkopuolelle sijoituvia ryhmämuotoisia työkeikkoja voitaisiin tehdä siten, että työkeikka voidaan hinnoitella ja laskuttaa niistä korvaus suoraan asiakkaalle käyttäen kevytyrittäjä-laskutuspalvelua. Kehitysvammaisten työhönvalmennuspalvelu oli käytettävissä prosessin kaikissa vaiheissa sekä asiakkaan että työkeikan tilaajan tukena mm. laskutuspalvelun käytössä, työkeikasta sovittaessa: hinnoittelu, mitä, missä, milloin, työhön perehdytyksessä ja ohjauksessa yms.

Asiakkaan osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja oikeaan, selkokieleiseen ja asiakkaan näkökulmasta ymmärrettävään tietoon asiasta. Asiakasta myös tuettiin toiminnan kaikissa vaiheissa. Asiakkaan työelämäosallisuutta myös vahvistettiin Kulttuurista hyvinvointia Pohjois-Karjalaan- hankkeen yhteistyöpilotin kautta. Pilotin tavoitteena oli vahvistaa kehitysvammaisten henkilöiden hyvinvointia ja tukea muutosprosessia läpikäyvien työ- ja toimintakykyä sekä työelämäosallisuutta taidetoiminnan keinoin. Kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuuden lisääminen oli yksi työkykyohjelman osatavoitteista. Kehitysvammaisen henkilö voi tarvita vahvistusta ja itsevarmuutta voidakseen olla aidosti osallinen työelämässä.

Kevytyrittäjä- toimintamallissa asiakas ei ollut työsuhteessa Siun soteen, vaan korvauksen ohjautumisessa asiakkaalle käytettiin Siun soten ulkopuolista toimijaa, kevytyrittäjä-laskutuspalvelua, jonka toimesta varmistuivat toiminnan lainmukaisuus, vakuutukset, työn laskutus, työnantajavelvollisuudet, ilmoitukset verottajalle yms. Asiakkaan saamat korvaukset määrittyivät vähintään työkeikkojen toimialan voimassa olevan TES:n tunti hinnoittelun mukaisesti. Työkeikoissa puhuttiin urakoista ja urakkapalkasta hinnoittelun perustuessa tunti hinnoitteluun. Keskeistä pilotissa oli seurata, täyttyykö päätoimisen yrittäjyyden (mm. velvollisuus ottaa YEL-vakuutus) näkökulmat, kuten ansiotulot vuositasolla, työtuntien määrä viikossa.

Pilotti toteutettiin Ilomantsin toimintakeskuksen työ- ja avotyötoiminnan asiakasryhmässä jo olemassa olevissa työkeikoissa, jotka muutettiin alihankintamallin mukaisiksi. Työhönvalmennus toteutettiin olemassa olevien resurssien puitteissa.

Pilottiin osallistui yhteensä viisi asiakasta, ja keikat suoritettiin pienryhmissä 2–3 hlöä/ryhmä. Keikkoja tilaavia tahoja pilotoinnin aikana oli 8. Työkeikoista muotoutui säännöllisiä, viikoittain toistuvia työkeikkoja, kuten seurakuntasalin imurointi ja autokorjaamon henkilöstötilojen siivous, kuitenkin niin, että yksittäinen keikka oli kestoltaan lyhytaikainen. Asiakkaat saivat itselleen korvauksen tekemästään työstä ansiotulona. Ajallisesti pilotointi tapahtui elo-syyskuussa 2022, pilottiin kuuluvien työkeikkojen viimeinen laskutus tehtiin lokakuun alussa 2022.

Asiakkaat eivät kuitenkaan halunneet lopettaa toimintaa pilotin päätyttyä, vaan työkeikkoja ja laskutuspalveluiden käyttöä on jatkettu sekä asiakkaiden että työkeikkojen tilaajien toiveesta myös pilotoinnin jälkeen, eli toiminta juurtui osaksi Siun soten kehitysvammapalveluiden toimintaa Ilomantsissa. Pilotin ulkopuolella olevat avotyössä olleet asiakkaat halusivat myös aloittaa käyttämään kevytyrittäjä-laskutuspalvelua. Ilomantsissa ei ole tällä hetkellä yhtään asiakasta enää avotyössä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että toimintamalli olisi siirrettävissä osaksi toimintakeskusten toimintaa Siun soten alueella. Usealta toimintakeskukselta toteutetaan jalkautuvia ryhmämuotoisia työkeikkoja osana työtoimintaa tai avotyötoimintaa ja toimintakeskuksissa toimii työ- ja päivätoiminnanohjaajia, joiden työnkuvaan kuuluu työhönvalmennus vastaavalla tavalla kuin Ilomantsissa.

Perehtyminen laskutuspalvelun käyttöön vie alussa aikaa, mutta se voidaan nähdä osaksi sosiaalipalveluina toteutettavan tuetun työhönvalmennuksen palvelua, jossa asiakkaita tuetaan erilaisten työllistymisen vaihtoehtojen käytössä.



Kuva 8. Kevytyrittäjäyys alihankintamallina.

Haasteiksi ja huomioon otettavaksi uudessa toimintatavassa havaittiin seuraavat asiat, kuten Kelan ansaintarajan huomioiminen ja etuuksien yhteensovittaminen alihankintamallin mukaisessa työssä, asiakkaiden toimintakyvyn muutosten vaikutus sovittuihin työtehtäviin (sopimukseen sitoutuminen ja vastuu työn suorittamisesta) tai muutokset yrityksessä, jotka aiheuttava työn päättymisen. Myös kuljetuksien järjestäminen on pohdittava asia etenkin asuttaessa syrjäalueella, jossa ei ole julkista liikennettä. Uudenlaisessa toimintatavassa on haasteena myös paikallisten yritysten taloudelliset mahdollisuudet ja halukkuus lähteä mukaan toimintaan. Työssä vaadittavat työturvallisuussäädökset ja osaaminen asettavat oman haasteensa toiminnalle. Uhkana on, että estääkö malli asiakkaan etenemisen oikeaan työsuhteeseen ja tulevatko asiakkaan yksilölliset taidot ja itsenäinen pärjääminen ja osaaminen esille ryhmämuotoisessa työssä.

Mallin mahdollisuutena on, että malli voisi parhaimmillaan tukea asiakkaiden siirtymistä avotyöstä kohti työelämää, toiminnallinen työtaitojen ja osaamisen arviointi olisi mahdollista ottaa selkeäksi osaksi mallia. Asiakkailla on mahdollisuus näyttää osaamistaan käytännön työtehtävissä ja hän saa korvauksen tekemästään työstä. Malli voi toimiessaan toimia myös siirtymänä kohti Työkanava Oy:n toimintaa.

Vahvuutena nähdään, että alihankintamallin ympärillä käyty keskustelu tuo esille ja nostaa yleiseen keskusteluun kehitysvammaisten työllistämisen epäkohtia ja ehkä kannustaa toimijoita tarttumaan niihin. Avotyötoiminnan sijalle saadaan kehitettyä muu toiminto. Malli tuo esille kehitysvammaisten asiakkaiden osaamisen ja taidot sekä voi vahvistaa asiakkaan toimijuutta ja työelämäosallisuutta.

Siun soten työkykyohjelmaan tehtiin Karelia AMK:n sosionomiopiskelijan opinnäytetyö aiheella Kohtaa minut näin. Oppaassa kerrotaan kehitysvammaisten jakamia ajatuksia, miten heidän kohtaamistaan voidaan tukea työelämässä. Oppaan tekemiseen osallistettiin työelämässä olevia kehitysvammaisia henkilöitä.

3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen

Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen on tärkeää, sillä kaikki osatyökykyisen ihmisen ympärillä olevat sosiaali- ja terveyspalvelut toimivat osaltaan työllistymistä tukevana palveluina asiakkaan tarpeesta riippuen. Koulutusten avulla saadaan vahvistettua asiakkaan palvelupolun sujuvuutta ja selkiytettyä eri tahojen yhteistä näkemystä. Siun soten työkykyohjelma myös tiedotti alueen ammattilaisia uutiskirjeen kautta eri yhteistyökumppaneiden koulutusmahdollisuuksista.

Hanke on järjestänyt omana toimintana esimerkiksi webinaareja, seminaarin, työpajasarjoja sekä mahdollistanut ammattilaisille erilaisten koulutuskokonaisuuksien suorittamisen. 30 sote-alan ammattilaista osallistui Karelia ammattikorkeakoulun järjestämään **työkykykoordinaattorikoulutukseen** työkykyhankkeen maksamana. Ryhmä saatiin järjestettyä niin sanottuna ylimääräisenä ryhmänä. Koulutukseen osallistui eri ammattiryhmiä terveydenhoitajia, sosiaaliohjaajia, sosiaalityöntekijöitä sekä fysioterapeutti. Eri palvelualueista olivat edustettuina aikuissosiaalityö, kehitysvammapalvelut, mielenterveys ja päihdepalvelut sekä kuntoutuksen palvelut. Näin työkykykoordinaattoriosaamista saatiin vahvistettua laajasti Siun soten henkilöstön keskuudessa.

Koulutukseen osallistuneet näkivät osaamisen vahvistamisen tärkeänä. Tavoitteena on, että ammattilaisilla on osaamista tunnistaa työkyvyn haasteisiin liittyviä tekijöitä sekä edistää asiakkaan työhön paluuta ja kestävään työllistymisratkaisuun pääsemistä. Osatyökykyisille suunnattuja palveluja on tarjolla runsaasti, joten oikeanlaisen palvelun löytäminen voi olla haastavaa. Tämä voi johtaa siihen, että asiakas käy useammalla asiantuntijalla ennen kuin pääsee oikean palvelun piiriin.

Yhteiskunta ympärillä muuttuu jatkuvasti, mikä kehottaa työntekijöitä vahvistamaan osaamistaan. Lisäksi koulutukset haastavat tarkastelemaan omia työskentelytapoja ja pohtimaan omaa päivittäistä työtä toisenlaisesta näkökulmasta. Työkykykoordinaattorikoulutukseen osallistuneet sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset näkevät osaamisen vahvistamisen tärkeänä työkykyyn liittyvissä teemoissa. Vahva osaaminen

on kaikkien etu. Osaamisen vahvistamisen lisäksi on tärkeää hyödyntää jo työyhteisöistä löytyvää osaamista. Avun pyytäminen, tiedon jakaminen ja yhdessä tekeminen ovat tärkeitä asioita arjen työssä.

Hanke mahdollisti työntekijöille ja esimiehille (16 henkilöä) myös osallistumisen Karelia ammattikorkeakoulun **tuetun työllistymisen koulutukseen**. Tämä koulutuskokonaisuus suunniteltiin yhteistyössä työkykyhankkeen kanssa. Tuetun työllistymisen työtapana edistää kokonaisvaltaisesti työtä hakevien asiakkaiden mahdollisuuksia löytää työkykyään ja osaamistaan vastaavia työtehtäviä. Tuetun työllistymisen keskiössä on asiakas ja hänen tavoitteensa, joita ammattilainen tukee ratkaisukeskeisen valmennuksen menetelmin. Tuetun työllistymisen lähtökohtana ovat asiakkaan osaaminen, kiinnostus ja vahvuudet. Tuettu työllistyminen on tutkitusti tehokas työtapana edistää pitkään työttömänä olleiden, osatyökykyisten ja erityisryhmien työllistymistä

Siun soten työkykyohjelma kutsui Pohjois-Karjalan alueen työhönvalmennuspalveluita toteuttavia tahoja mukaan työpajasarjaan, jonka tavoitteena oli kartoittaa, koota ja kuvata eri toimijoiden työhönvalmennuspalvelujen sisältöä. Pyrkimyksenä oli tuoda esille niiden yhteisiä piirteitä, käytettyjä työhönvalmennuksen prosesseja sekä myös palveluiden omia erityispiirteitä. Toiminnan tarkoituksena oli jakaa tietoa eri työhönvalmennuspalveluista, verkostoitua ja myös selkeyttää asiakkaiden ohjautumista asiakkaan kannalta oikeaan työhönvalmennuspalveluun. Verkoston jäseniä kutsuttiin myös mukaan työ- ja toimintakyvyn mittarit työpajasarjaan. Tavoitteena työ- ja toimintakyvyn mittarit työpajasarjassa oli kuvata ja yhtenäistää käytettäviä mittareita asiakkaan palvelupolun eri vaiheissa. Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn kuvaaminen kuuluu vahvaksi osaksi Pohjois-Karjalan työllisyystoimijoiden verkoston työntekijöiden työtä. Asiakkaan kanssa työskentelee samanaikaisesti useita eri työntekijöitä ja on tärkeää, että sovimme tavoista, kuinka tieto olisi yhteisesti käytettävissä. Työpajasarjoihin kuului yhteensä 11 tapaamiskertaa sekä yhteiset koontiseminaarit sekä keväällä 2022 että syksyllä 2022. Lisäksi nähtiin tarve perustaa erillinen työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaamiseen liittyvä ryhmä. Tähän ryhmään osallistui eri toimijoita verkostosta.

Tuetun työllistämisen menetelmällistä osaamista vahvistettiin hankeyhteistyössä. Työn räätälöinnin osaamista vahvistettiin alueen toimijoille yhtenä osatyökykyisen työllistämisen ja työnmuotoilun menetelmänä. Työnräätälöinti on toimintatapa, jossa työtä tarkastellaan, muotoillaan ja muokataan uudella tavalla osatyökykyisen työntekijän tilanteessa. Keskeisinä lähtökohtina ovat sekä työntekijän osaaminen ja vahvuudet että työnantajan työtehtävät ja tarpeet. Toimintatapaa voidaan käyttää ennakkoinnin menetelmänä ja työssä jaksamisen tukena sekä myös välineenä työhön paluuta suunniteltaessa. Parhaimmillaan menetelmän avulla voidaan luoda uusia työtehtäviä erilaisille osatyökykyisille osajille. Työnräätälöinnillä on vahva yhteys koettuun työn merkityksellisyyteen ja hyvinvointiin työssä. Menetelmää koulutettiin Siun soten esimiehille sekä alueen työllisyystoimijoille. Lisäksi pidettiin yhteistyöllistämisen työpajoja yhdistyksille. Työnantajille järjestettiin Tekijöitä työhön -tukea rekrytointiin-tilaisuudet yhteistyössä Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistyksen Tuike-hankkeen sekä Te-palvelujen Tem-pilotin kanssa. Siun soten työkykyohjelman projektisuunnittelija on ollut myös yhtenä jäsenenä Työn ratkojat- työryhmässä, joka on järjestänyt konkreettisia työn räätälöinnin työpajoja työnantajille.

Työkykyohjelma järjesti yhteistyössä Kelan, työ- ja toimintakyvyn osaamiskeskuksen sekä Te-palvelujen paikallisen pilotin kanssa Työkykyä tukemassa-näkökulmia monialaiseen yhteistyöhön- webinaarin. Webinaarissa kuultiin myös kokemusasiantuntijan puheenvuoro. Webinaari oli kaikille avoin ja sen aiheena oli tuoda esille työkyvyn tuen moninaisuutta.

Tuetun työllistymisen seminaari Siun soten alueen toimijoille-webinaarissa lähestyttiin työllistymisen tuen kokonaisuutta sosiaalipalveluiden roolin näkökulmasta. Webinaarissa vahvistettiin työllistymiseensä tukea tarvitsevan asiakkaan palvelupolun sujuvuutta verkostotyön näkökulmaa korostaen. Osallistun, osaan ja työllistyn- webinaari järjestettiin asiakkaiden tieto-osallisuuden lisäämiseksi. Idea ja aiheet webinaariin nousivat asiakkailta itseltään asiakasraadeista sekä sosionomiopiskelijoiden jalkauduttua hankkeen toimesta tiedonkeruuntehtävänsä tiimoilta asiakasryhmien pariin.

Siun soten intranetissä on ammatilaisille suunnattu verkkokurssi työkyvyn tuesta. Kurssi on tarkoitettu kaikille Siun soten toimijoille, jotka kohtaavat työikäisiä asiakkaita ja potilaita omassa työssään. Erityisesti perusterveydenhuollossa työkyvyn tuen asiakkaan tunnistaminen ja palveluihin ohjaaminen on tärkeää.

Pohjois-Karjalassa on työvoiman ja työpaikkojen kohtaanto-ongelma, joka selvitysten mukaan vain pahe-
nee lähivuosina. Siksikin on tärkeää, että työkykyä tuetaan riittävän ajoissa ja hyödynnetään olemassa olevat keinot myös työhön paluuseen. Siten työkyvyn tuella on merkitystä myös työllisyyteen ja alueen elinvoimaan. Kurssin suoritettua ammatilainen ymmärtää mitä työkyvyn tuki tarkoittaa ja tunnistaa kohde-ryhmän sekä saa perustiedot työkyvyn tuen palveluista ja osaa ohjata asiakasta monialaisessa verkos-
tossa.

Ammattilaisten osaamisen vahvistamiseen kiinnitettiin Siun soten työkykyohjelmassa paljon huomiota. haasteena toteutuksessa ovat olleet työkyvyn tuen verkoston laajuus ja ammattilaisten kiireiset aikataulut. Pitkät välimatkat ja mahdollisuudet tavata live ympäristössä ovat olleet vähäiset. Toisaalta sähköiset väli-
neet ovat mahdollistaneet osallistumisen jokaisen oman aikataulun mukaisesti ja mahdollisesti lisänneet osallistujien määrää. Osaaminen kehittämisen toimenpiteet ovat kohdentuneet koko maakuntaan ja ta-
voittaneet laajasti eri toimijoita.

Ammattilaisten osaamisen kehittämiseen liittyen olemme keränneet palautetta esimerkiksi koulutusten ja työpajasarjojen jälkeen. Palaute on ollut positiivista ja osaamisen vahvistamisen tärkeydestä on kertonut myös hankkeen järjestämien tilaisuuksien osallistujien määrä.

3.5. Seuranta ja arviointi

Siun soten työkykyohjelma on täyttänyt erinomaisesti hankesuunnitelmassa asetetut tavoitteet. Joitakin toimenpiteitä, kuten kytkös sähköiseen palvelualustaan ei ole voitu toteuttaa, sillä asia ei ole edennyt hankkeesta johtumattomista syistä Siun soten sisällä. Hankkeessa on kartoitettu, kuvattu, mallinnettu, pi-
lotoitu ja juurrutettu hankesuunnitelmassa esitettyjä asioita. Hankkeen aikana on lisätty yhteistyötä eri pal-
velujen välillä sekä ymmärrystä että asiakkaalla on useita palveluja ja niistä olevaa tietoa tulee osata hyö-
dyntää. Ammatilaisten tulee ymmärtää yhteisen suunnitelman merkitys ja luoda mahdollisuuksia niiden tekemiseksi.

Hankkeen työntekijät ovat olleet aktiivisesti viemässä tietoa osatyökykyisten henkilöiden palveluista myös maakunnan ulkopuolelle. Tästä ovat esimerkkinä lukuisat puheenvuoropyynnöt myös valtakunnallisesti.

Hankkeen tavoitteiden toteutumista on seurattu viikko- ja kuukausiraporteista, joista on koostettu hankesalkkuun tiivistys hankkeen etenemisestä. Olemme myös pitäneet viikoittaisia palaverieja sekä kehittämisspäiviä hankkeen tavoitteiden etenemisen seuraamiseksi ja yhteissuunnittelun varmistamiseksi. Siun soten työkykyohjelmassa olemme nähneet osa-alueet 1 ja 2 tiiviisti toisiinsa liittyvinä. Tämä on ollut toimiva käytäntö, sillä osa-alueet nivoutuvat tiiviisti toisiinsa myös käytännön työssä. Hankkeen vahvuutena on ollut hyvä tiimityöskentely, jolla on pystytty reagoimaan yllättäviin asioihin ja muuttamaan toimintasuunnitelmaa tarpeiden mukaan.

Kuten hankesuunnitelmassa kuvattiin, niin Pohjois-Karjalassa ei ollut hankkeen alussa käytössä yhteisesti sovittuja toimintatapoja eikä palvelupolkuja vaikkakin yksittäisiä hyviä käytänteitä oli olemassa. Käytimme nykytilanteen ja tahtotilan kartoittamiseen hankkeen alussa paljon aikaa. Keskivaiheessa keskityimme työpajoihin, webinaareihin sekä yhteistyöskentelyyn eri ammattilaisten kanssa. Hankkeen siltaamista tulevaisuuteen ja käytännön työhön olemme tehneet koko hankekauden ajan. Viimeinen puolivuotta on keskittynyt myös toimintamallien kirjalliseen kuvaamiseen. Kaikessa toiminnassa on otettu huomioon käytännön realiteetit, aikataulut sekä tulevaisuuden muutokset muun muassa lakimuutosten suhteen. Olemme pyrkineet ratkaisuihin, jotka kestävät vaikkapa tilanteet lakien suhteen muuttuisivatkin. Toimintaympäristön tuntemuksella on ollut suuri merkitys hankkeen onnistumiselle.

Hankkeen aikana palautetta on kysytty yhteistyökumppaneilta sekä työkykyhankkeen seminaareihin ja työpajoihin osallistuneilta. Annettujen palautteiden pohjalta toimintaa on suunnattu niihin asioihin, joita kentältä on noussut. Hankkeen aikana suunnitelmat ovat usein tarkentuneet ja täsmentyneet suhteessa hankesuunnitelmaan.

Hankeessamme emme käyttäneet mitään tiettyä menetelmää prosessin aikana. Työmenetelmistä on kuitenkin tunnistettavissa esimerkiksi palvelumuotoilun ja fasilitoinnin menetelmiä. Mallinsimme esimerkiksi osatyökykyisten palvelut yhteen visuaaliseen kuvaan, jotta palvelujen kokonaisuus hahmottuisi paremmin kaikille toimijoille. Eri palvelujen määrä yllätti myös ammattilaiset. Palvelumuotoilun ajatuksen mukaan tätä kutsutaan palveluekologiaksi, joka on hyvä visualisoida. Yhteistä palvelumuotoilulle ja työkykyhankkeen tekemälle työlle on myös kontaktipiste ajattelu. Työkykyhankkeen kohderyhmän asiakkaat käyttävät eri kontaktipisteitä palvelupolullaan. Näitä pisteitä voivat olla asiakkaan tilanteesta riippuen Kela, Te-palvelut, kunnan työllisyyspalvelut, Siun soten terveysasemat ja niin edelleen. Työkykyhankkeessa kehitämme näiden kontaktipisteiden välisiä yhteyksiä ja vuorovaikutusta, jotta palvelu olisi asiakkaan mielestä mahdollisimman sujuvaa. Työkykyohjelmassa keskeistä oli luoda palvelukokonaisuuksia, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeisiin. Palvelukokonaisuuksien tulee olla kuvattuja myös kuvallisesti. Palvelupolut luotiin yhteistyössä eri toimijoiden kanssa, sillä osatyökykyisen asiakkaan palvelut sijoittuvat useisiin eri organisaatioihin. Näillä organisaatioilla on pitkä kokemus asiakasryhmästä, mutta palvelut ovat usein organisaatiokeskeisiä. Palvelumuotoilussa keskeistä on asiakaslähtöisyys, loppukäyttäjä ja hänen näkökulmansa. Työkykyhankkeessa lähdimme kysymään asialkailta heidän näkemyksiään palveluista ja missä he näkevät, etteivät palvelut keskustele keskenään. Tätä tietoa käytimme kehittämisen pohjana. Asiakkaat ovat myös mukana prosessissa kokemusasiantuntijoina esim. työpajoissa. Käytämme

asiakkaan äänen kuuluviin saamiseen myös asiakasraatitoimintaa. Raatilaiset ottavat kantaa eri asioihin, raadit toimivat Joensuussa ja Nurmeksessa, jotta saamme asiakkaan mielipiteitä erilaisista ympäristöistä.

Hankkeessa käytettiin myös ulkopuolista palvelumuotoilun palveluntuottajaa työkyvyn tuen tiimien tahtotilan ja koordinoinnin kirkastamiseksi.

3.6. Viestintä

Siun soten työkykyohjelmassa oli mukana 30 % työpanoksella Siun soten viestintäsuunnittelija, jonka tehtävänä oli vastata hankkeen viestinnästä yhdessä muiden hanketyöntekijöiden kanssa. Viestintää toteutettiin monipuolisesti ja säännöllisesti eri viestintäkanavissa.

Organisaation sisäinen viestintä

Organisaation sisäisen viestinnän kanavana toimi Siun soten intranet, jossa julkaistiin blogikirjoituksia sekä uutisia hankkeen etenemisestä ja henkilöstölle suunnatuista tapahtumista ja koulutuksista.

Intraan rakennettiin myös työkyvyn tuen verkkokurssi, joka on tarkoitettu kaikille toimijoille, jotka kohtaavat työikäisiä asiakkaita ja potilaita työssään.

Lisäksi hanke osallistui koko organisaatiolle suunnattuun henkilöstöinfoon, jossa kerroimme hankkeesta ja sen etenemisestä.

Ulkoinen viestintä

Kerroimme verkkosivuillamme Siun soten työkykyohjelman tavoitteista ja hankkeen etenemisestä.

- [–Työkykyohjelmassa selkiytetään palvelupolkuja ja vahvistetaan työkyvyn tuen tarpeiden varhaista tunnistamista - Ajankohtaista - siunsote.fi](#)

Markkinoimme hankkeen järjestämiä tapahtumia Siun soten verkkosivuilla sekä Siun soten sosiaalisen median kanavissa.

Toteutimme mediatiedotteita uusien toimintamallien pilotoinneista, joissa työkykyhanke oli tiiviisti mukana.

- [Taiteesta tukea muutoksiin – Ilomantsin toimintakeskuksessa pilotoidaan taidetoimintaa - Ajankohtaista - siunsote.fi](#)
- [Siun sotessa pilotoidaan työkykykoordinaattoritoimintaa – asiakaslähtöistä tukea työkykyyn omalta terveysasemalta - Ajankohtaista - siunsote.fi](#)
- [Siun sote pilotoi uutta mallia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen – asiakkaalle korvaus tehdystä työstä - Ajankohtaista - siunsote.fi](#)

Annoimme myös sanomalehti Karjalaiselle juttuvinkkejä hankkeen teemojen esiin nostamiseksi:

- [Osatyökykyisten työllistyminen toisi satojen miljoonien eurojen hyödyt – "Yhteiskunta tuhlaa siinä, että nämä ihmiset ovat työmarkkinoiden ulkopuolella" \(karjalainen.fi\)](#)

- [Työn räätälöinti mahdollisti Hanna Pesoselle, 25, mielekkään työn: "Voisin tehdä pitempääkin työpäivää" - Siun soten työkykyohjelmassa osatyökykyisten työkyvyn arviointi ja palveluihin ohjaaminen tehdään mahdollisimman sujuvaksi \(karjalainen.fi\)](#)
- [Kati Natunen, 25, pääsi palkkatyöhön laajan yhteistyöverkoston avulla Joensuussa - "Palkkatyö tuntui jännältä ja uudelta ja se tuo enemmän vastuuta" \(karjalainen.fi\)](#)
- [Työkykykoordinaattorit toimivat jo valtaosassa Siun soten terveysasemia – lääkäriltä ja hoitohenkilöstöltä säästyy työaikaa Sanna Kasurisen ansiosta Outokummussa \(karjalainen.fi\)](#)

Toteutimme osallistumisoppaat työllisyyspalvelujen asiakkaille ja työikäisten parissa työskenteleville. Oppaat löytyvät Siun soten verkkosivuilta. Oppaista uutisoitiin verkkosivuillamme sekä sosiaalisen median kanavissamme.

- [–Osallistumisoppaat työllisyyspalvelujen asiakkaille ja työikäisten parissa työskenteleville julkaistu - Ajankohtaista - siunsote.fi](#)

Hankkeen päättyessä 2022–2023 vuodenvaihteessa julkaistiin tiedote, jossa kerroimme hankkeen keskeisistä tuloksista ja tuotoksista.

Tiedotteiden lisäksi tuotimme neljä eri videota hankkeen teemoihin liittyen. Videoita on tarkoitus hyödyntää muun viestinnän tukena muun muassa verkkosivuillamme, perehdytysmateriaalissa ja koulutuksissa. Videot soveltuvat myös sosiaalisen median kanaviimme.

Sidosryhmäviestintä ja yhteistyö verkostojen kanssa

Tuotimme hankkeemme aikana säännöllisesti ilmestyvää Siun soten työkykyhankkeen terveiset -utiskirjettä, jossa kerroimme hankkeen ajankohtaisista asioista. Utiskirje oli tarkoitettu ensisijaisesti sidosryhmäviestintään, mutta on ollut kaikkien luettavissa verkkosivuillamme. Kuka tahansa pystyi tilaamaan uutiskirjeen ilmestymään omaan sähköpostiinsa ja yhteensä tilaajia uutiskirjeellä oli 261. Voidaan siis todeta, että uutiskirje tavoitti kattavan joukon ammattilaisia, yhteistyökumppaneita, asiakkaita ja aiheesta kiinnostuneita.

Uutiskirjeitä julkaistiin hankkeen aikana yhteensä 10 kappaletta. Uutiskirjeet ovat luettavissa Siun soten verkkosivuilta: [Ajankohtaista - siunsote.fi](#).

Viestinnän osalta tehtiin tiivistä yhteistyötä verkostojen kanssa. Siun soten työkykyhanke ja Kela sotekeskuksissa -hanke toteuttivat yhteistyössä blogikirjoituksia ja uutisia. Blogikirjoituksia toteutettiin myös yhteistyössä Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen kanssa.

- [Sisukkaalla yhteistyöllä kohti työelämää - Elämässä.fi \(elamassa.fi\)](#)
- [Mitä useampi kokki, sitä parempi soppa? - Elämässä.fi \(elamassa.fi\)](#)
- [Yli viranomaisrajojen tehtävällä yhteistyöllä autetaan osatyökykyisiä ihmisiä eteenpäin Joensuussa – mutta mitä tapahtuu sen jälkeen, kun hanke jälleen haudataan? | Sosiaalivakuutus](#)
- [Miro Väisänen joutui tyhjän päälle pitkittyneen polvikivun takia – mitä tehdä, kun tuet hylätään? - Elämässä.fi \(elamassa.fi\)](#)
- [Monien mahdollisuuksien yhdistyskenttä – yhdistykset osatyökykyisten työllistäjinä - Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry \(pksotu.fi\)](#)

- [Pieni ja suuri yhdessä – Kokemuksia Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen ja Siun soten yhteistyöstä - Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry \(pksotu.fi\)](#)

Sidosryhmien ja verkoston kanssa viestittiin myös sähköpostitse ja useissa eri yhteisissä kokouksissa, työpajoissa ja muissa tilaisuuksissa.

Siun soten työkykyohjelma järjesti myös paikallisia seminaareja, joihin kutsuttiin alueen toimijoita:

- 25.3.2022 Työkykyä tukemassa – näkökulmia monialaiseen yhteistyöhön
- 15.6.2022 Osallistun, osaan ja työllistyn – asiakasseminaari
- 20.9.2022 Tuetun työllistymisen seminaari Siun soten alueen toimijoille
- Syksy 2022 Tekijöitä työhön, tukea rekrytointiin -työnantajaseminarit (3 paikallista tilaisuutta)
Teemoinaan työn räätälöinti, TE-palveluiden tuet, työhönvalmentajan tuki työnantajalle, monimuotoinen työyhteisö.
- 9.11.2022 STM:n Kuntoutuksen uudistamisen seminaarissa puheenvuoro Pohjois-Karjalaisesta yhteisestä kehittämistyöstä asiakkaan palvelupolun sujuvoittamiseksi
- 25.11.2022 Siun soten työkykyohjelman loppuseminaari

Osa seminaareista myös striimattiin ja ne oli Siun soten YouTube-kanavalta katseltavissa kahden viikon ajan.

4. Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

4.1. Tärkeimmät opit

Pohjois-Karjalan vahvuutena on verkostotyö. Tämä verkostotyön ote oli olemassa jo ennen Siun soten työkykyohjelmaa ja toimi merkittävänä voimavarana ja välineenä kehittämistyössä. Maakunnassamme on paljon olemassa olevia toimivia rakenteita, kuten TYP- rakenne, työkyvyn tuen tiimit (17 kpl) ympäri maakuntaa sekä paikallisesti ja alueellisesti toimivia eri tahojen koordinoimia yhteistyöryhmiä.

Hankkeen aikana on yhteisesti tunnistettu, että asiakkaan palvelutarpeet voivat olla rinnakkaisia ja asiakkuussuhteet päällekkäisiä. Asiakas on usein jo käyttänyt jotakin palvelua ja sinne on kertynyt hänestä jo jotain tietoja. Hankkeen kautta olemme vahvistaneet ammattilaisten ymmärrystä asiakkaan saamista eri palveluista sekä yhteisen suunnitelman tärkeydestä eri toimijoiden välillä. Erityisen tärkeää yhteistyön tekeminen on nivelvaiheen tilanteissa. Erilaisten työpajojen ja keskustelujen myötä yhteistyö eri toimijoiden välillä on lisääntynyt ja sen myötä asiakkaan palvelupolku sujuvoitunut.

Pohjois-Karjalassa jo olevat hyvätkin rakenteet kaipaavat ajoittain uudistumista, yhteistä sopimista ja muutosta, esimerkiksi lakien muuttuessa ja työntekijöiden vaihtuessa. Näistä toimenpiteistä täytyy yhteisesti sopia verkostossa. Tämän vuoksi toiminnan koordinoinnista sopiminen on keskeistä, jotta tiedetään kenen puoleen esimerkiksi kehittämis ehdotusten kanssa voi kääntyä. Tarvitaan myös sopimista siitä, missä foorumeissa mikin asia päätetään, millaisia työvälineitä käytetään ja miten kaikki saavat tiedon muutoksista.

Onnistuneen yhteistyön edellytyksinä olemme tunnistaneet seuraavia asioita; Asenne, tahtotila, ymmärrys hyödyistä, sovitut suostumuskäytänteet, ja rakenteet. Verkosto toimii juuri niin hyvin kuin ihmiset toimivat!

4.2. Mitä seuraavaksi

Hankeaikana on tärkeää varmistaa, että hankeaikana aloitetut toimenpiteet ja sovitut työryhmät jatkavat tarvittavilta osin myös hankkeen päättymisen jälkeen. Paikallisesti olemme näistä sopineet jokaisen hankekokonaisuuden osalta erikseen. Kaikki osatyökykyisen asiakkaan tilanteeseen liittyvät asiat eivät ole ratkaistavissa kuitenkaan paikallisella tasolla.

Alla listattuina asioita, jotka tulisi huomioida työllisyyden hoidon/TE-palveluiden ja sote-palveluiden yhdyspinnalta ja joihin tarvittaisiin valtakunnallista ohjausta.

- Työkyvyn tuen tiimin toiminnasta tulisi säätää laissa ja tiimien ylläpitäminen olisi hyvinvointialueita velvoittavaa. Kuvaus, ketä toimijoita tässä tulee vähintään olla mukana.
- Tiedonvaihtoon liittyvät asiat, tietojärjestelmät. Hajanaiset tietojärjestelmät sekä tiedonvaihtoon liittyvät haasteet vaikeuttavat kokonaiskuvan saamista asiakkaan tilanteesta.
- Sosiaalipalveluna järjestettävän laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen aseman varmistaminen hyvinvointialueella, rajapinnat muihin työllistymistä tukeviin palveluihin.

- Työkykykoordinaattorin tehtävän, aseman ja roolin vahvistaminen valtakunnallisesti.
- Yhtenäisyys työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa, velvoittavuus arvioida asiakkaan työkykyä.

Ehdotuksia jatkotyöstettäväksi paikallisella tasolla:

- Alihankintamalli: Toimintamalli olisi siirrettävissä osaksi toimintakeskusten toimintaa Siun soten alueella. Tarkoituksena oli selvittää, soveltuisiko kevytyrittäjyys-laskutuspalvelu keinoksi, jonka avulla alihankintamallin ryhmämuotoiseen toimintaan osallistuva yksittäinen asiakas voisi saada markkinaehtoisen korvauksen tekemästään työstä. Usealta toimintakeskukselta toteutetaan jalkautuvia ryhmämuotoisia työkeikkoja osana työtoimintaa tai avotyötoimintaa ja toimintakeskuksissa toimii työ- ja päivätoiminnanohjaajia, joiden työnkuvaan kuuluu työhönvalmennus vastaavalla tavalla kuin Ilomantsin pilottiyksikössä.
- Työkykykoordinaattoritoiminta: Rajapinnan kuvaaminen työikäisten sosiaaliohjaukseen terveysasemalla ja yhteisasiakasohjaukseen. Työkykykoordinaattoritoiminnan vahvistaminen Siun soten omana toimintana. Nyt työkykykoordinaattorikoulutuksen käyneitä on lukuisia eri työpisteissä ja palvelualueilla.
- Työ- ja toimintakyvyn mittari: Mittarin käytön laajentaminen ja systemaattinen käyttö asiakkaiden työ- ja toimintakykyä arvioitaessa. Mittari soveltuu toiminnallisen työkyvyn arviointiin niin asiakkaalle itselleen kuin työntekijälle. Otettavissa käyttöön esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa. Ei vaadi erillistä järjestelmää vaan on ketterä käyttää.
- Työkyvyn tuen tiimit: Kehittämistyöryhmän ylläpitäminen ja toiminnan edelleen kehittäminen.
- Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus: Olisiko kriteeristö käytettävissä esim. ostopalvelutilanteessa palvelun laatuvaatimuksina. Miltä osin kriteeristö olisi sovellettavissa yleisesti mittaamaan eri toimijoiden tuottaman työhönvalmennuspalvelun laatua tai voisiko kriteeristöä käyttää tukemaan palvelun kehittämisessä.

4.3. Riskien toteutuminen

Osa hankkeen toteutumiselle ennakoiduista riskeistä toteutui osittain. Koronatilanne haastoi tapahtumiin osallistumista sekä vaikeutti kentän tilannetta kuormittamalla työntekijöitä poissaolojen lisääntymisen myötä. Näin ollen myös kentän voimavarat osallistua hankkeen toimenpiteisiin vaihtelivat. Suurena riskinä oli sote-henkilökunnan haastava työvoimatilanne, joka paheni hankkeen kaksivuotisen kauden aikana. Työvoiman saatavuus haastoi hankkeen järjestämiin tapahtumiin osallistumista. Kun kentällä on pulaa työvoimasta menevät työaika ja resurssit niin sanotun perustoiminnan järjestämiseen. Kehittämistyölle voi olla vaikea löytää aikaa, kun ensisijalla on turvattava asiakkaiden ja potilaiden palvelut. Kyse ei ole siitä, etteikö kehittämistä nähdä tärkeänä vaan kehittämisen tavoitteet jäävät usein toissijaisiksi suhteessa perustoiminnan järjestämiseen.

Monialaisen verkostotyön osaaminen ja johtaminen vaatii esimieheltä kykyä hahmottaa kehittämistoimien kokonaisuus suhteessa omaan palvelualueeseen. Haasteena tässä on useat samalle toimialueelle kohdentuvat hankkeet, jolloin kokonaiskuvan hahmottaminen voi olla haastavaa. Hankkeiden tavoitteet voivat

olla myös rinnakkaisia ja limittyä toisiinsa, jolloin toimialueeseen ollaan yhteydessä lähes samoista asioista usean ihmisen taholta. Helpottaaksemme tätä hahmottamista pidimme yhteistyössä toisen hankkeen kanssa ns. hankekatsauksia tietyin väliajoin. Tähän kasasimme juuri tiettyyn toimialueeseen kohdentuvat kehittämistehtävät.

Pohjois-Karjalassa on samanaikaisesti työkykyhankkeen kanssa ollut käynnissä myös muita osatyökykyisiin henkilöihin kohdentuvia hankkeita. Haasteena oli yhteensovittaa eri hankkeiden tekemä työ, ettemme tee päällekkäisiä asioita. Tämä haaste pyrittiin poistamaan yhteisillä keskusteluilla ja tiedon jakamisella kunkin hankkeen etenemisestä. Parhaimmillaan yhteensovittamisella myös saatiin aikaan asiakkaalle uusia palveluja. Keskeisessä roolissa on ollut viestiminen eri hankkeiden rooleista.

Uusien palvelujen kehittämisessä ja toimintatapojen muutoksessa on luonnollista kohdata muutosvastarintaa ja epäilyksiä uutta toimintamallia kohtaan. Uusien toimintatapojen juurtuminen vie aikansa. Siun soten työkykyohjelmassa olemme valmistelleet asiat yhteistyössä niiden henkilöiden kanssa, ketä muutos koskee ja sitä kautta luoneet luottamusta uudistuksiin. Myös THL:n koordinaatiolta saatu tuki on edesauttanut uusien toimintatapojen omaksumista sekä tukenut hankehenkilöstöä viemään uutta ajattelutapaa eteenpäin.

Työkykyhankkeen tulosten saavuttaminen on ollut osittain kytköksissä muiden toimijoiden tekemiin toimenpiteisiin. Esimerkkinä tästä ovat muun muassa lakimuutokset ja niiden eteneminen sekä työkykyhankkeen kanssa samanaikaisesti käynnissä oleva tulevaisuuden sotekeskus -hankkeen eteneminen. Rajapintana hankkeissa ovat olleet muun muassa sähköinen palvelualusta ja sosiaalihuollon työntekijöiden integroituminen terveysasemille. Epätietoisuus lakimuutosten aikataulusta sekä niihin liittyvistä uudistuksista on vaikeuttanut yhteisistä toimintatavoista sopimista kentällä. Hankkeen toimenpiteiden juurtumista on haastanut työkyvyn tuen tiimeihin ja laatukriteereihin liittyvän lainsäädännön ja linjausten puuttuminen.

Henkilöstön vaihtuvuus niin kentällä kuin hankkeessa nähtiin huolestuttavana tekijänä hankkeen alussa. Hankehenkilöstössä tapahtui jonkin verran muutoksia hankkeen aikana ja ne luonnollisesti viivästyttivät osaltaan hankkeen etenemistä ajoittain. Kuitenkin hankehenkilöstön korkea sitoutuminen hankkeen tavoitteisiin ja yhteisvastuu hanketavoitteiden toteutumisessa on varmistanut hankkeen tavoitteiden erinomaisen saavuttamisen.

5. Mistä materiaali löytyy

Kaikki hankkeessa tuotettu materiaali löytyy innokylän sivulta osoitteesta [Siun sote: Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 | Innokylä \(innokyla.fi\)](https://www.innokyla.fi/siun-sote). Siun soten työkykyohjelman alla ovat liitetyt toimintamallit, alihankintamalli, kehitysvammaisten työtoiminta ja työhönvalmennus, kuntouttava työtoiminta, laatukriteereihin perustuva tuetun työllistämisen työhönvalmennus, sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku, työkyvyn tuen asiakasvastaava malli, työkyvyn tuen palvelukokonaisuus sekä työkyvyn tuen tiimi.

Kunkin osa-alueen alta löydät niihin linkitetyt materiaalit.

6. Loppusanat

”Kokemuksen perusteella totean, että hyvin erilaisetkin organisaatiot voivat tehdä hedelmällistä yhteistyötä, kun yhteiset tavoitteet ja avoin asennoituminen yhteiseen kehittämiseen löytyy.”