

LOPPURAPORTTI

# Työkykyä Satakuntaan – Satakunnan työkyvyn kehittämishanke

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

22.12.2022

## 1. Sisällysluettelo

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. JOHDANTO                                                                                                                                        | 2  |
| 2. HANKKEEN TAUSTA: TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT                                                                                                         | 3  |
| 3. HANKKEEN TOTEUTUS JA HANKKEEN TULOKSET                                                                                                          | 5  |
| 3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta                                           | 6  |
| 3.1.1. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen (sis. työkyvyn tuen tiimin kehittäminen, asiakasvastaavamallin kehittäminen, työkyvyn tuen arviointi) | 8  |
| 3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma)     | 10 |
| 3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta                                                       | 13 |
| 3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus (kuvana/graafigisena tai muuten selkeänä hahmotuksena (visuaalinen ja/tai sanallinen))                     | 16 |
| 3.2. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi                                                               | 18 |
| 3.3. Alihankintamalli                                                                                                                              | 21 |
| 3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen                                                                                                        | 22 |
| 3.5. Seuranta ja arviointi                                                                                                                         | 23 |
| 3.6. Viestintä                                                                                                                                     | 26 |
| 4. EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI                                                                                                                  | 28 |
| 4.1. Tärkeimmät opit                                                                                                                               | 28 |
| 4.2. Mitä seuraavaksi                                                                                                                              | 29 |
| 4.3. Riskien toteutuminen                                                                                                                          | 30 |
| 5. MISTÄ MATERIAALI LÖYTYY                                                                                                                         | 32 |
| 6. LOPPUSANAT                                                                                                                                      | 34 |

## Työkykyohjelman hankkeiden loppuraportti

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

### 1. Johdanto

Työkykyä Satakuntaan –hanke käynnistyi Satakunnassa joulukuussa 2020. Hankesuunnitelma kohdistui sekä työkyvyn tukeen tulevaisuuden sote-keskuksissa, että tuetun työllistymisen menetelmiin. Työkykyä Satakuntaan –hanketta hallinnoi Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, osatoteuttajia ei hankkeessa ollut.

Kehittämistyötä tehtiin hankeajana aktiivisesti eri puolilla Satakuntaa. Vaikka kaikki Satakunnan kunnat ja sote-kuntayhtymät eivät olleet hankkeen käytännön pilotoinneissa mukana, tarkoituksena oli, että hankkeessa tehty kehittämistyö voidaan levittää kaikkialle Satakuntaan. Yhdessä kehitetyt ja pilotoidut toimintamallit ovat monistettavissa kaikkiin Satakunnan sote-keskuksiin, sekä monialaisessa yhteistyössä tehtäviin toimenpiteisiin asiakkaiden työkyvyn- ja työllistymisen tukemiseksi ja edistämiseksi. Kehittämistyön tuloksia, sekä pilotteja on esitelty tarkemmin kappaleessa kolme. Työkykyä Satakuntaan – hankkeen kohderyhmänä olivat työkykyohjelmassa määritellyt asiakasryhmät. Tutustu tarkemmin Työkykyohjelman hakuoppaaseen [tästä linkistä](#) (valtioneuvosto.fi).

Työkykyä Satakuntaan –hanke toimi Satakunnassa 1.12.2020-31.12.2022. Toiminta linkittyi vahvasti myös muihin Satakunnassa käynnissä oleviin hankkeisiin. Työkykyä Satakuntaan –hanke ja SATADUUNIA –hanke (ESR v.2019-v.2022) tekivät tiivistä yhteistyötä koko hankeajan ja hankkeilla oli paljon yhteisiä pilotteja, koulutuksia ja kehittämisteemoja. Hankeyhteistyö oli erittäin tiivistä myös Kelan kanssa. Kelan projektityöntekijä osallistui käytännön kehittämistyöhön mm. työkyvyn tuen tiimeissä. Satakunnan TE-toimisto osallistui erittäin aktiivisesti useisiin yhteispilotteihin, koulutuksiin sekä yhteiseen toiminnan suunnitteluun. Kuntakokeilu oli myös mukana yhteisessä kehittämistyössä.

Työkykyä Satakuntaan –hanke ja Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus –hankkeen monialainen tiimityö -hankekoordinaattorit tekivät yhteistyötä erityisesti työkyvyn tuen palveluiden ja sote-keskusten monialaiseen tiimityöhön liittyen. Yhteistyötä tehtiin lisäksi myös Itsemurhien ehkäisy Satakunnassa – hankkeen (STM) kanssa, joka toteuttaa kansallista mielenterveysstrategiaa ja itsemurhien ehkäisyohjelmaa Satakunnassa. Lisäksi yhteistyötä eri tasoilla on tehty järjestöjen kanssa ja Satakunnassa käynnissä olleiden muiden hankkeiden kanssa, jotka ovat verkostoituneet yhdeksi verkostoksi ja tapaavat säännöllisesti yhdessä.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen kehittämistyössä hyödynnettiin jo aiemmin tehtyä kehittämistyötä, sekä hyviä toimintakäytäntöjä. Hankkeessa toteutettiin yhteistyössä kentän ammattilaisten ja asiakkaiden kanssa mm. Huittisten yhteiskehittäjäryhmä, pilotoitiin uudenlaisia yhteistyötapoja (esim. saattaen-vaihtaan, digitaalinen Walk-in), suunniteltiin ja kuvattiin varhaisten nivelvaiheiden toimintamalleja, ja koottiin maakunnallisia verkostoja osaamisen vahvistamiseksi, sekä järjestettiin erilaisia koulutuksia. Lisäksi hankkeessa tuotettiin erilaisia raportteja ja toimintamallikuvauksia. THL:n tehtävänantojen mukaiset toimintamallikuvaukset on tallennettu Innokylään. Hankkeen omille internet-sivuille on tallennettu kaikki hankkeessa tuotetut raportit ja kuvaukset. Hankesalkkuraportointi laadittiin rahoittajan ohjeiden mukaisesti ja myös sinne on tallennettu paljon kehittämistyössä syntynyttä materiaalia, muistioita, pöytäkirjoja ja esityksiä.

Työkykyä Satakuntaan -hankkeen kokonaisbudjetti oli 947 000 euroa, josta omarahoitussuus oli 20% eli 189 400 euroa. Hankkeessa oli haastavaa saada omarahoitussuus kerrytettyä, sekä saada siihen oikeuttava työ näkyväksi. Satakunnan sairaanhoitopiiri kattoi omarahoitussuutta hankkeen kehittämiseen ja toimeenpanoon osallistuvien Satasairaalan työntekijöiden työpanoksella, koska yhteistyökumppaneiksi lupautuneet kuntakumppanit vetäytyivät hankkeen osatoteuttajien rooleista hankkeen käynnistymisvaiheessa. Hankkeen resurssit olivat kokonaisuudessaan riittävät ja koko budjettia ei saatu hankeajana käytettyä. Henkilöstökulujen 689 000 euron budjetti toteutui suunnitelman mukaan. Hankkeen alkaessa henkilöstöresursseja oli vähän ja henkilöitä myös vaihtui kesken hankkeen. Henkilöresurssien määrä oli suurimmillaan hankkeen loppuajalla.

## 2. Hankkeen tausta: tavoitteet ja tehtävät

Kehittämistyössä lähtökohtana oli tieto siitä, että työikäisten asiakkaiden työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen peruspalveluissa ja tarvittaessa ohjaaminen eteenpäin erityistason palveluihin, kuten kuntoutustutkimukseen, voi parantaa kuntoutumisen oikea-aikaisuutta ja edistää osatyökykyisten työttömien työllistymistä. Kuntoutustoimenpiteillä olisi paremmat vaikutusmahdollisuudet, jos tilanteeseen puututtaisiin heti, kun asiakas on jäämässä työttömäksi. Lisäksi oli myös tunnistettu tarve kehittää ja vahvistaa yhteistyötä sekä työnjakoa kuntoutuksen erityistason palvelujen ja perusterveydenhuollon kanssa.

Satakunnassa nähtiin tärkeäksi panostaa työikäisten työkyvyn tuen palveluihin ja turvata työkykyä jatkossakin. Erityisesti maakunnassa haluttiin tehostaa työkykyyn vaikuttavien sairauksien ennaltaehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen, jotta työikäiset pystyisivät jatkamaan työssä ja työnhakijoina, eivätkä eläköityisi ennenaikaisesti. Myös työhönvalmennuksen ja ammatillisen kuntoutuksen osaamisen kehittämistarve oli Satakunnassa huomattu, samoin työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen ja työllistymisen edistäminen. Satakunnassa haluttiin panostaa terveydenhuollon, työllisyydenhoidon ja TE-toimiston yhteistyöhön ja selkeyttää yhteisiä toimintakäytäntöjä.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen käynnistyessä hankkeelle laadittiin heti tarkennettu toimintasuunnitelma, jota päivitettiin säännöllisesti koko hankeajan. Tarkennettu toimintasuunnitelma toimi eri toimenpiteitä ja koko kehittämistyötä ohjaavana työkaluna, johon oli myös kirjattu toimenpiteiden aikataulusuunnitelma. Toimenpiteiden ja kehittämistyön suunnittelun pohjana olivat hankkeelle asetetut tavoitteet, sekä odotetut tulokset.

### ***Toimenpidekokonaisuuksille asetetut tavoitteet Työkykyä Satakuntaan –hankkeen hankesuunnitelmassa:***

Työkyvyn tuki tulevaisuuden sote-keskuksissa -toimenpidekokonaisuuden osalta tavoitteena oli mm.

- Vahvistaa työttömien ja osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeiden tunnistamista.
- Mallintaa asiakkaiden tarpeista lähtevä työkyvyn tuen palvelukokonaisuus, varmistaa oikea-aikaiset, yksilölliset palvelupolut sekä vahvistaa asiakkaan osallisuutta palvelupolulla.
- Vahvistaa nuorten kuntoutumisprosessia niin, etteivät opinnot keskeydy.
- Sujuvoittaa asiakkaan prosessia mm. digitaalisia menetelmiä hyödyntäen.
- Parantaa työterveyshuollon ulkopuolella olevien työikäisten kuntoutusprosessissa tulevaisuuden sote-keskuksen ja erikoissairaanhoidon yhteistyötä ja selkeyttää tehtäväjakoa Kuntoutuskomitean mietinnön mukaisesti.
- Lisätä ammattilaisten osaamista, mm. työkyvyn tuen toimintamallien, työkykykuntoutuksen osaaminen ja kuntoutuksen arviointiosaaminen.

- Sopia yhteinen alueelliset tarpeet huomioiva Satakunnan työttömien terveystalvelujen toimintamalli ja vahvistaa terveydenhuollon roolia mallissa.
- Parantaa viranomaisyhteistyötä siten, että näkyväksi tulee myös kustannusvaikutus.

Tuetun työllistymisen menetelmien osalta tavoitteena oli mm.

- Parantaa tuetun työllistymisen mallin asiakaslähtöisyyttä ja asiakkaan osallisuutta palvelupolulla.
- Vahvistaa työllistämistä tukevia sosiaalihuollon palveluja.
- Vahvistaa työhönvalmennuksen ja työkykykuntouksen käyttöä sekä arvioida menetelmien vaikuttavuutta ja soveltuvuutta.
- Parantaa ammattilaisten osaamista (esimerkiksi työvalmentajan koulutus oppisopimuskoulutuksena).
- Kehittää ryhmämuotoista työhönvalmennusta.
- Verkostoida ja sovittaa yhteen eri viranomaisten työllistämistä tukevat palvelut, mm. määritellä yhdyspintojen välinen ohjaus ja prosessit sote-keskuksen ja työllisyyspalveluiden kanssa.
- Lisätä asiakkaiden mahdollisuuksia uudelleen- tai lisäkouluttautumiseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa.
- Lisätä yrittäjien ja työnantajien ymmärrystä osatyökykyisten työllistämisen hyödyistä sekä parantaa työnantajayhteistyötä työllistämiseen tähtäävällä polulla, mm. jalkautuva tuki eri tahoille.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen tavoitteiden saavuttamiseksi kehittämistyötä tehtiin aktiivisesti eri toimijoiden kanssa. Erialaisten pilottien kautta saatiin kokemusta ja tietoa siitä, miten toimintaa kannattaa jatkossa kehittää. Tavoitteiden saavuttamiseksi hyödynnettiin vahvasti jo aiemmin saatua nykytilatietoa, sekä olemassa olevia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja.

***Työkykyä Satakuntaan –hankkeen toiminnalla on odotettu suunnitelman mukaisesti olevan seuraavia tuloksia ja vaikutuksia:***

- Asiakkaan palvelupolun monialaisuus, sujuvuus, oikea-aikaisuus ja vaikuttavuus paranevat.
- Toiminta-mallien ja palveluketjun tehostamisen ja yhtenäistämisen myötä työttömät ja osatyökykyiset tai henkilöt, joiden työkyky on uhattuna, saavat työ- ja toimintakykyä tukevia kuntoutuspalveluja aiemmin.
- Osatyökykyisten merkitys potentiaalisena työvoimana alueella kasvaa.
- Asiakasosallisuus paranee. Asiakas pystyy vaikuttamaan nykyistä paremmin omaan palveluunsa.
- Asiakkaan mahdollisuus saada palvelua matalalla kynnyksellä kasvaa.
- Asiakkaiden palveluohjaus ja sen rinnalla kulkeva kuntoutusohjaus vahvistuvat.
- Asiakkaiden valmius pysyä tai päästä takaisin työelämään kasvaa, jolloin myös työkyky ja laaja-alainen hyvinvointi paranee. Tällä on välillisiä vaikutuksia myös perheiden ja läheisten hyvinvointiin ja jopa elinajan odotuksiin.
- Vaikuttavalla työhönvalmennuksella (ml. työhönvalmennustiimi, ryhmätyövalmennus, alihankintatyön kautta työllistyminen, työnetsijän rooli ja yritys yhteistyö) työllistyminen paranee.

- Eri toimijoiden yhteistyö vahvistuu, jolloin kuntoutusjärjestelmän palvelut hyödynnetään laajalaisemmin (TE, Kela, työeläkeyhtiön, kunnat, koulu- ja opetusyhteistyö jne). Eri viranomaisten palvelujen yhteensovittaminen helpottuu.
- Ammattilaisten osaaminen kasvaa (mm. tuetun työkyvyn työllistymisen menetelmät, työkykykuntoutus, erilaisten mittarien käyttö ja niiden tarpeellisuuden ymmärtäminen).
- Digitaalisten palvelujen helppokäyttöisyys ja saatavuus paranevat, ja niitä käytetään niin perustasolla kuin erityistasolla yhtenäisesti.
- Kustannusvaikuttavuus paranee, mm. kunnan osarahoittaman työmarkkinatuen pieneneminen.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen tuloksena syntyi erilaisia toimintamalleja, palvelupolkukuvauksia, selvityksiä ja suosituksia, joiden avulla voidaan parantaa työttömien ja osatyökykyisten palveluiden saatavuutta ja oikea-aikaisuutta. Toiminnan tavoitteena oli, että asiakas saa tarvitsemansa palvelut mahdollisimman varhain ja asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, sekä työllistymistä tuetaan. Toiminnalla pyrittiin vahvistamaan myös asiakkaiden osallisuutta, hyvinvointia ja työelämään pääsyä. Myös ammattilaisten välistä yhteistyötä vahvistettiin ja päästiin kokeilemaan uudenlaisia tapoja tehdä töitä yhdessä. Se mahdollisti myös ammattilaisten osaamisen vahvistamisen ja lisäämisen. Kehittämistyössä syntyneitä materiaalia löytyy Innokylästä, sekä Työkykyä Satakuntaan –hankkeen internet-sivuilta, jonne pääset suoraan [tästä linkistä](https://www.satasairaala.fi) (satasairaala.fi).

### 3. Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset

Työkykyä Satakuntaan –hanke on toiminut tiiviissä yhteistyössä SATADUUNIA –hankkeen (ESR) kanssa. SATADUUNIA –hankkeessa on vuosina 2020-2022 tehty selvitystä siitä, miten työkyvyn tuki toteutuu työttömien terveystaloudissa, kuntouttavassa työtoiminnassa ja opiskeluterveydenhuollossa Satakunnassa. Asiaa oli kartoitettu sekä ammattilaisilta että asiakailta. Tehtyjen selvitysten perusteella oli saatu esille lähtötilanne. Esille oli noussut, että työkyvyn tuen kokonaisuus on sote-toimijoille epäselvä, toimijoilla ei ollut yhteistä käsitystä siitä, miten työkyky liittyy sote-keskukseen ja miten siihen voidaan sote-keskuksen eri keinoin vaikuttaa. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten osaamista työ- ja toimintakyky –asioissa oli tarvetta vahvistaa ja toimintakäytäntöjä yhtenäistää. Erityisesti terveydenhuollon roolia sekä työnjakoa ja yhteistyötä työkykyasioissa oli tarve selkiyttää. Toiminnan painopiste oli Satakunnassa korjaavissa, myöhäisen vaiheen palveluissa, painottuen pitkäaikaistyöttömyyteen. Palveluiden koordinoinnissa kuvattiin olevan puutteita. Selvitysten perusteella yhteistyötä ja yhteistä suunnittelua työkykyasioissa kaivattiin TE-toimiston, Kuntakokeilun ja Kelan kanssa. Uudenlaisia yhteistyön tapoja oli tarve kehittää erityisesti nivelvaiheisiin, joissa osatyökykyinen on jäämässä työttömäksi opintojen tai työsuhteen päättyessä.

Piloteissa ja uudenlaisissa yhteistyön kokeiluissa on keskiössä ollut toiminnan painopisteen saaminen varhaisempaan vaiheeseen. Lisäksi on kehitetty yhteistyömalleja, joiden avulla vahvistetaan osatyökykyisen työllistymisen mahdollisuuksia ja varmistetaan, ettei työkyvyn tuen palveluista pudota nivelvaiheissa. Terveydenhuollon roolia työkyvyn tukijana on vahvistettu, koska terveydentilan haasteet ja sairaudet vaikuttavat merkittävästi työllistymismahdollisuuksiin ja lisäävät työkyvyttömyyden riskiä.

Työttömyys ja varsinkin sen pitkittyminen vaikuttaa suuresti työttömän elämänlaatuun. Usein työttömyyden pitkittymisen myötä lisääntyvät myös muut haasteet, kuten taloudelliset vaikeudet, mielenterveys- ja päihdeongelmat, sekä sairauksien paheneminen ja pitkittyminen. Monesti nämä ongelmat voivat pahentaa toinen toisiaan. Mitä pidemmälle työttömyys jatkuu, sitä suuremmiksi ongelmat voivat muuttua. Ongelmien jatkuessa pitkään voidaan päätyä myös tilanteeseen, jossa työkyky menetetään lopullisesti ja työtön jää työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämän vuoksi on tarvetta kohdistaa resursseja ennaltaehkäiseviin ja varhaisemman vaiheen palveluihin. Tämän toteutumiseksi on pitänyt vahvistaa työkyvyn tuen tarpeen tunnistamista erityisesti sote-palveluissa. Työkykyä Satakuntaan – hankkeessa pilottien ja kokeilujen käynnistäminen ei ole vaatinut organisaatioilta niinkään resurssien lisäämistä, vaan kehittäminen on pohjautunut olemassa olevien resurssien tarkoituksenmukaisempaan

käyttöön. Erityisen tärkeässä roolissa piloteissa on ollut asiakkaan tarvitsema riittävän intensiivinen, pitkäaikainen ja yksilöllinen tuki. Tällä estetään toistuvia palveluihin uudelleen ohjaamisia.

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

**Toteutus:** Satakunnassa on tehty kehittämistyötä vuodesta 2017 lähtien. Työkykyä Satakuntaan – hankkeessa on hyödynnetty työttömien terveydenhuollon, kuntouttavan työtoiminnan ja työhönvalmennuksen osalta tehtyä tilanneanalyysia ja nykytilaselvitystä. Näitä on peilattu toimintaan liittyvään lainsäädäntöön, ohjeisiin ja suosituksiin. Kehittämistyö on edennyt PKPK-käsikirjan mukaisesti (kuva 1).



Kuva 1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden mallinnuksen suunnitelma keväällä 2022.

Työkyvyn tuen laajan palvelukokonaisuuden lisäksi oli tarve lähteä tarkentamaan ja selkiyttämään sote-keskuksen työkyvyn tuen palveluita. Erityisesti oli tarve selkiyttää terveydenhuollon pirstaleista roolia työkykyasioissa. Sote-keskuksen työllistymistä ja työkykyä tukevia palveluita tarkasteltaessa on tehty yhteistyötä Tulevaisuuden sote-keskus –hankkeen monialaisten tiimien kehittämisen ja Satakunnan hyvinvointialueen valmistelun kanssa.

Työikäiset käyttävät sote-keskuksen palveluita, kun heillä on sairauksia, elämäntilanteita, päihteidenkäyttöä tai arjenhallinnan vaikeuksia. Sairaudet tai elämäntilanteiden haasteet voivat pitkittyä tai jäädä pysyvämmiin vaikuttamaan työ- ja toimintakykyyn. Ne voivat näin ollen aiheuttaa tarvetta sosiaaliselle tai lääkinälliselle kuntoutukselle. Näissä tilanteissa työ- ja toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi kuuluvat sote-ammattilaisen työhön. Työttömyys on itsessään riski terveydelle ja hyvinvoinnille. Sosiaali- ja terveydenhuollossa onkin erikseen palveluja, jotka ovat tarkoitettu työttömille työnhakijoille. Näitä ovat työttömän terveystarkastus, kuntouttava työtoiminta ja TYP eli työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Sosiaalisella kuntoutuksella voidaan tukea työelämään paluuta tai vahvistaa työelämäosallisuutta. Myös näissä palveluissa on arvioitava työ- ja toimintakykyä sekä kuntoutustarvetta. Hajallaan olevien työkyvyn tuen palveluiden kokonaisuutta sote-keskuksessa on selkiytetty ja kuvattu tarkemmin kohdassa 3.1.2.



Työkykyyn pysyvästi tai pysyväisluonteisesti vaikuttavat sairaudet pitää huomioida myös työttömäksi jäämisen nivelvaiheissa, opintojen tai työsuhteen päättyessä asti. Työkykyä Satakuntaan –hankkeen pilotit ovat kohdistuneet erityisesti yhteistyön, koordinoinnin ja nivelvaiheiden haasteisiin, joiden pohjalta on mallinnettu uusia toimintakäytäntöjä ja vahvistettu yksilöllisiä palvelupolkuja. Opintojen ja työsuhteen päättymisen nivelvaiheisiin, joissa osatyökykyisellä on suuri riski palveluista putoamiseen ja työttömyyden pitkittymiseen, ellei tuen tarvetta tunnisteta, on kehitetty saattaen-vaihtaan –toimintamallit. Vaikka ne on mallinnettu kuntoutusrahalla opiskelevien nuorien ja terveydellisten syiden vuoksi irtisanomiseen päättävien työntekijöiden näkökulmasta, niitä voidaan käyttää muidenkin osatyökykyisten ollessa työttömyyden uhan alla. Näitä on kuvattu tarkemmin kohdassa 3.1.2.

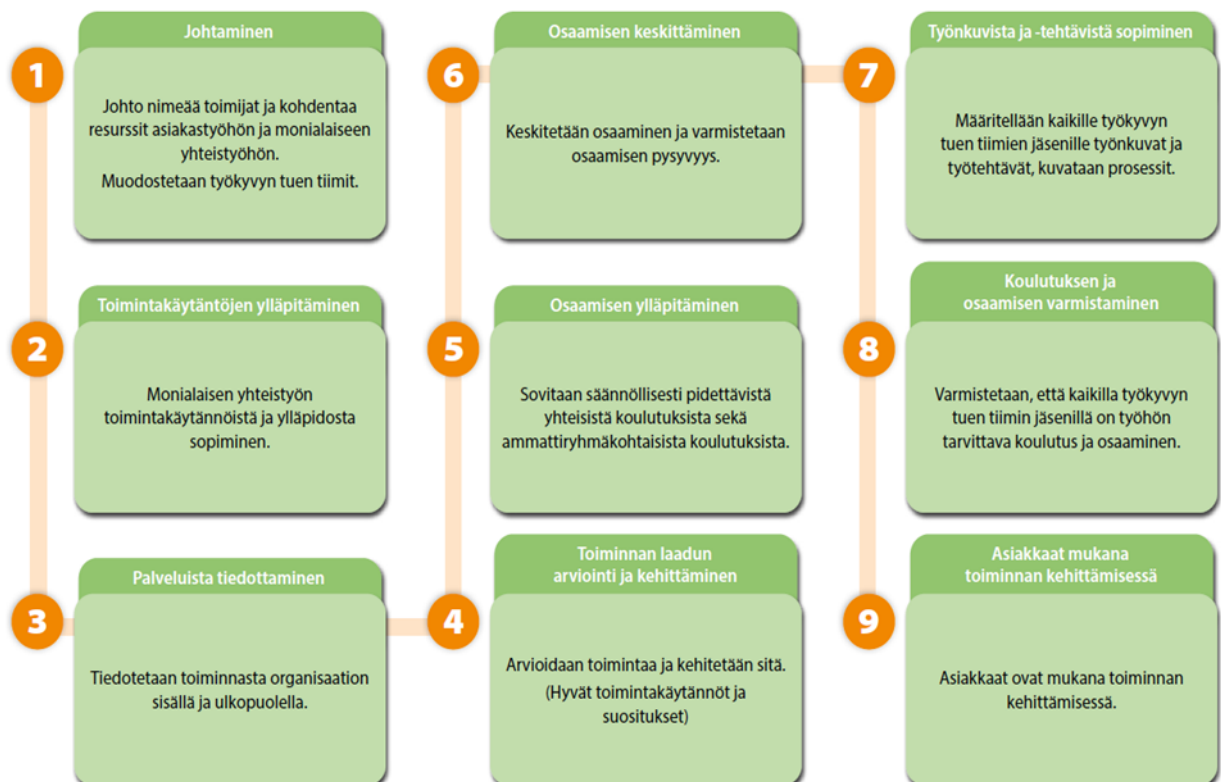
**Tulokset:** Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus on kuvattu yhteistyössä toimijoiden kanssa (kuva Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus kohdassa 3.1.4 Kuva X).

Terveydenhuollon ja sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelupolut yhdistämällä on saatu muodostettua työkyvyn tuen palveluista sote-keskuksessa kokonaisuus (kuva Työkyvyn tuen kokonaisuus sote-keskuksessa kohdassa 3.1.4 Kuva X).

Kokemusta sosiaali- ja terveydenhuollon työllistymistä tukevien palveluiden yhteensovittamisesta ja koordinoinnista sekä yhteistyöstä TE-palveluiden, Kuntakokeilun ja Kelan kanssa on saatu työkykytiimien piteissa Eurassa ja Porin perusturvassa.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa on laadittu Suositus työkyvyn tuen tiimitoiminnan käynnistämisestä organisaatiossa, kuva 2.

## Suositus työkyvyn tuen tiimitoiminnan käynnistämisestä organisaatiossa



Kuva 2. Suositus työkyvyn tuen tiimitoiminnan käynnistämisestä organisaatiossa.

**Itsearviointi:** Työkyvyn tuki sote-keskuksissa toimenpidekokonaisuuden tavoitteena oli mallintaa asiakkaiden tarpeista lähtevä työkyvyn tuen palvelukokonaisuus, joka on hankkeessa mallinnettu. Lisäksi on laadittu suositus siitä, miten organisaatiossa käynnistetään työkyvyn tuen tiimin toiminta. Kehittämisen



pohjalla olevaa yhteistä ymmärrystä työkyvyn tuen palveluista ja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon roolia työllistymisen tukena on saatu selkiytettyä. Palvelupolkuja tarkastelemalla on onnistuttu kuvaamaan ja yhdistämään sosiaali- ja terveydenhuollon työllistymistä tukeva palvelukokonaisuus. Lisäksi on onnistuttu löytämään ratkaisuja, joilla terveydenhuollon roolia vahvistamalla voidaan estää osatyökykyisten palveluista putoamista työttömäksi jäämisen nivelvaiheessa. Kun työkyvyn tuen palveluissa Satakunnassa on saatu lähtötilannetta vahvemmin mukaan terveydenhuollon rooli työkykyyn liittyvissä haasteissa, on piloteissa päästy tarttumaan työttömyyden pitkittymisen ja työkyvyttömyyden riskeihin. Työttömien terveystarkastusten ennaltaehkäisevää roolia on edelleen syytä vahvistaa, jotta myös ennaltaehkäisy saadaan toimivaksi.

Yhteistyö ja työjako terveydenhuollon toimijoiden välillä työkykyasioissa vaatii edelleen jatkokehittämistä ja tarkastelua. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuteen tarvitaan vielä tarkempi kuvaus siitä, miten siihen liittyvät sairaanhoitoon ja lääkekäyttöön kuntoutukseen kuuluvat kuntoutussuunnitelmat perus- ja erikoistason. Käytännön toiminnassa pitää vielä selkiyttää työnjakoa ja kokonaisuutta sote-keskuksen monialaisten tiimien, työttömien terveystarkastuksien ja työkyvyn tuen tiimien välillä.

Kehittämistyössä on huomioitu SATADUUNIA –hankkeen tekemät selvitykset asiakkaiden toiveista ja odotuksista palveluille. Asiakkaan osallisuutta palvelupolulla vahvistettiin yhteiskehittämisen menetelmin yhteistyössä Huittisten vammaispalvelujen kanssa, kuvaamalla asiakkaan polku työtoiminnasta palkkatyöhön. Kehittämisessä on ollut keskeistä muodostaa hajallaan olleista työkyvyn tuen palveluista sote-keskuksessa kokonaisuus. Yhteistyössä kuntien toimijoiden ja ammattilaisten kanssa on onnistuttu selkiyttämään erityisesti sitä, miten terveydenhuollon palveluilla voidaan vaikuttaa työttömyyden pitkittymisen ja työkyvyttömyyden riskeihin. Työkyvyn tuen palveluille onkin tarvinnut saada ensin yhteinen pohja ja ymmärrys. Jatkossa on vahvistettava yhteiskehittämisen menetelmin asiakkaiden roolia työkyvyn tuen tiimien kehittämisessä.

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

**Toteutus:** Sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen työkyvyn tuki tarkoittaa asiakkaan tarpeiden tunnistamista ja palvelupolun luomista hänen kanssaan. Jotta työkyvyn tuen tarpeita voidaan tunnistaa, pitää olla yhteistä ymmärrystä siitä, miten sote-palveluilla voidaan vaikuttaa työikäisten työelämässä pysymiseen, työelämään pääsyyn ja työelämään paluuseen. Satakunnan alueella ei ole käytössä yhtenäistä toimintamallia työkyvyn tuen tiimin toiminnasta, vaan palvelut ovat järjestetty kunnissa ja kuntayhtymissä eri tavoin osana sote-keskusten toimintaa. Satakunnassa keskitetyt työkykytiimit toimivat Porin perusturvan ja Euran alueilla, joissa toiminta on vakiintunut. Raumalla ja Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymässä on vahvistettu yhteistä ymmärrystä siitä, mihin työkyvyn tuella voidaan sote-keskuksessa vaikuttaa. Rauman sote-keskuksessa on mietitty toiminnan kehittämistä osana moniammatillisten tiimien toimintaa. Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymässä ja Eurassa on kehitetty matalan kynnyksen konsultaatioita kuntoutustutkimuksen kanssa.

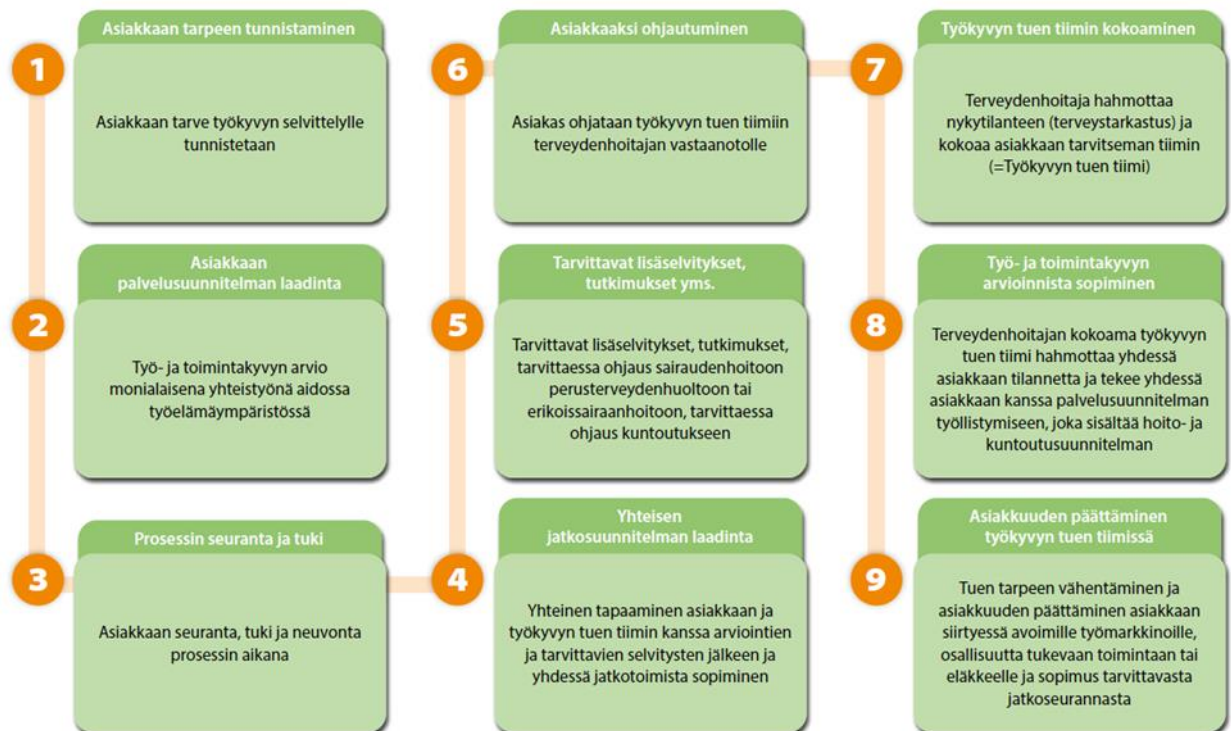
Tyypillisesti työkyvyn tuen tarvetta on tarkasteltu työttömyyden keston perusteella. Tämän vuoksi työkyvyn ongelmiin on havahduttu vasta pitkään jatkuneen työttömyyden jälkeen. Tunnistamisessa on jäänyt vähemmälle huomiolle osatyökykyisyyden ja työttömyyden pitkittymisen tuomat riskit työllistymiselle, sekä työkyksairauksien aiheuttamat riskit työkyvyttömyydelle. Haasteena työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisessa varhaisessa vaiheessa on toisaalta se, ettei asiaa ole pidetty merkityksellisenä, mutta myös se, ettei siihen ole ollut riittävästi keinoja. Tähän haasteeseen on pystytty vaikuttamaan hankkeessa lisäämällä toimijoiden osaamista ja tuomalla keinoja työkyvyn tuen varhaiseen tunnistamiseen. Yhteistyössä toimijoiden kanssa on lähdetty lisäämään keinoja työttömyyden pitkittymisen ja työkyvyttömyyden riskien tunnistamiseen, sekä näihin riskeihin tarttumiseen.

Kelan projektityöntekijä on ollut Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa mukana suunnittelemassa ja tekemässä asiakastyötä työkyvyn tuen tiimeissä ja –verkostoissa. Tämä on vahvistanut toimijoiden yhteistyötä ja kuntoutusjärjestelmän tuntemusta, sekä lisännyt kuntoutustarpeen tunnistamista käytännön työssä.

Hanke on järjestänyt koulutusta työkyvyn tuesta ja neuropsykiatristen häiriöiden tunnistamisesta. Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen tunnusmerkeistä ja siihen soveltuvista mittareista on keskusteltu osatyökykyisen nuoren ja –aikuisen työllistymispolun kehittämiseen liittyvissä yhteistyöpalaverissa, sekä kuntouttavan työtoiminnan ammattilaisten verkostossa. Hankkeessa on lisätty toimijoiden tietoisuutta ja kokemuksia mittareiden käytöstä tunnistamisen apuna. Erityisesti on lisätty tietoisuutta Kykyviisarista, työkykypistemäärästä ja Whodas 2.0 –mittarista. Näitä on myös kokeiltu työkyvyn tuen tiimeissä. Maakunnallista Walk-in toimintaa, joka osaltaan tukee tunnistamista TE-palveluissa, laajennettiin hankkeessa luomalla mahdollisuuksia digitaalisiin etäkonsultaatioihin perus- ja erityistason välille.

**Tulokset:** Työkyvyn tuen tiimin prosessin toiminta on mallinnettu kokoamalla yhteen onnistunutta kehittämistyötä eri puolilla Satakuntaa, kuva 3.

## Suositus työkyvyn tuen tiimin prosessin toiminnasta



Kuva 3. Suositus työkyvyn tuen tiimin prosessin toiminnasta.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa on tuotettu Satakunnan hyvinvointialueelle alustava suositus työkyvyn tuen tiimin toiminnan käsikirjaksi, joka julkaistaan Työkykyä Satakuntaan –hankkeen internet-sivuilla joulukuun loppuun mennessä. Siinä on kerrottu, miten työkyvyn tuen tarpeet voidaan tunnistaa sosiaali- ja terveydenhuollon vastaanotoilla, kuntouttavassa työtoiminnassa, työterveyshuollossa, opiskeluterveydenhuollossa, sosiaalihuollossa ja kuntouttavassa työtoiminnassa.

Työkyvyn systemaattiseen puheeksiottoon sote-keskuksen moniammatillisissa tiimeissä on kiinnitetty huomiota ja Satasairaalan aikuispsykiatrialla on otettu käyttöön työkykypistemäärä ja työhön paluu valmiuden arviointimittarit työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen avuksi.

Tuetusti opinnoista työelämään tilaisuuksissa keväällä 2022 ja Rauman opiskelijoiden päättymisen nivelvaiheen toimintamallia (kuva 6) tehtäessä, hyödynnettiin opiskelijoiden työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisessa aiemmin ilmestynyttä Opinnoista töihin opasta, joka löytyy [tästä linkistä](https://valtionneuvosto.fi) (valtionneuvosto.fi).

**Itsearviointi:** Hankkeessa oli tavoitteena vahvistaa osatyökykyisten työkyvyn tuen tarpeiden tunnistamista. Tätä on toteutettu lisäämällä ammattilaisten osaamista koulutuksen, yhteisen keskustelun

ja käytännön pilottien kautta. Työkykyä Satakuntaan –hankkeen yhteistyö kentän toimijoiden kanssa on lisännyt osaamista ja ymmärrystä sekä työkyvyn tuen, että kuntoutustarpeen tunnistamisesta. Lisäksi tunnistamisen keinoja on kuvattu alustavassa työkyvyn tuen tiimin käsikirjassa, joka tullaan julkaisemaan Työkykyä Satakuntaan –hankkeen internet-sivuilla. Edelleen kehittämistarvetta on siinä, että palvelut työkyvyn tuen tiimeissä saataisiin kohdennettua varhaisempaan työnhakuprosessin vaiheeseen. Jatkokehittämisessä onkin tärkeää, että nyt kehitetyt toimintamallit juurtuvat, jolloin työkyvyn tuen tiimien palvelut saadaan varhaisemmassa vaiheessa työttömien ja työttömyyden uhan alla olevien henkilöille.

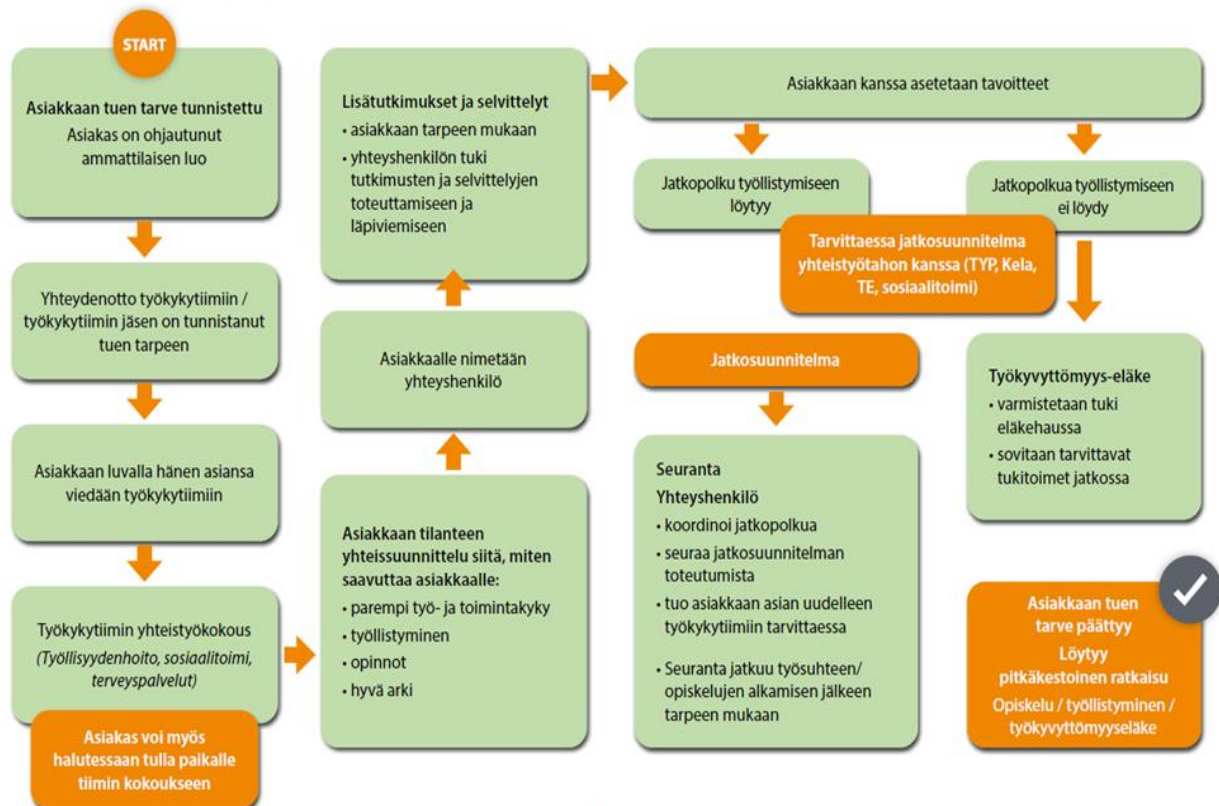
### **3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma)**

**Toteutus:** Kehittämisessä keskeisessä roolissa ovat olleet sote-keskuksen työkyvyn tuen kokonaisuuden selkiyttäminen, osaamisen lisääminen sekä yhtenäisten toimintatapojen vahvistaminen työ- ja toimintakykyyn liittyvissä asioissa. Tätä on toteutettu pilotoimalla työkyvyn tuen tiimejä, järjestämällä koulutuksia ja perustamalla ammattilaisten verkostoja. Piloteissa ja uudenaikaisissa yhteistyön kokeiluissa on keskiössä ollut toiminnan painopisteen saaminen varhaisempaan vaiheeseen. Lisäksi on kehitetty yhteistyömalleja, joiden avulla vahvistetaan osatyökykyisen työllistymisen mahdollisuuksia ja estetään putoamista nivelvaiheissa. Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa on tuotettu Satakunnan hyvinvointialueelle alustava suositus työkyvyn tuen tiimin toiminnan käsikirjaksi. Käsikirjassa on huomioitu, miten työkyvyn tuen tiimissä voidaan arvioida tuottavuutta, vaikuttavuutta, asiakastytytyvyyttä ja henkilöstötytytyvyyttä. Tämä julkaisu on tulossa Työkykyä Satakuntaan –hankkeen internet-sivuille.

Kun sote-keskuksen työkyvyn tuen tiimien osaamista on keskitetty ja vahvistettu ovat asiakkaat saaneet asiantuntevampaa tukea ja kuntoutusohjausta työllistymisen ja työkyvyn tueksi. Asiakkaan kannalta on tärkeää saada nimetty ammattilainen, jolle työkykyasiat kuuluvat ja joka tukee siinä, että suunnitelmat etenevät. Jotta asiakkaat jatkossa löytävät nämä palvelut nykyistä paremmin, pitää sote-keskuksesta löytyä taho, jolle työkyky-asiat kuuluvat.

**Tulokset:** Suositus työkyvyn tuen tiimin prosessin toiminnasta on kuvattu kohdassa 3.1.1.(kuva 3). Työkykytiimien toiminnassa on piloteissa saatu kokemusta siitä, miten asiakkaalle on voitu turvata moniammatillinen yhteistyö työhön kuntoutumisen haasteiden selvittämisessä. Euran sote-keskuksessa on kehitetty yhteistyömalli tukemaan niitä työttömänä olevia työikäisiä, joilla on haasteita työ- ja toimintakyvyssä, kuva 4. Työ- ja toimintakyvyn, työllistymisen tai arjen hallinnan haasteet voivat nousta esille sote-ammattilaisen vastaanotolla, TE-toimistossa, sosiaalitoimessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Haasteet voi huomata myös työikäinen ihminen itse. Tavoitteisiin pääsemisen kannalta olennaista ja tärkeää on, että tavoitteet ovat asiakkaalle itselleen merkityksellisiä. Työkykytiimin toiminta perustuu asiakkaan kanssa tehtävään yhteistyöhön ja vapaaehtoisuuteen. Liikkeelle lähdetään asiakkaan kokonaistilanteen kartoittamisesta ja hänen ohjaamisestaan tarvittavien palveluiden piiriin. Olennaista työkykytiimin toiminnassa on se, että asiakkaan tarvitsemia työkyvyn arviointi- ja tukipalveluja koordinoidaan ja niiden yhteensovittamisesta otetaan vastuu. Työkykytiimistä nimetään asiakkaalle yhteyshenkilö, joka koordinoi suunnitelmien etenemistä. Yhteyshenkilön tuki varmistaa sen, että palveluihin on helpompi hakeutua ja suunnitelmat etenevät sovitusti. Asiakkuus työkykytiimissä päättyy siinä vaiheessa, kun tilanteeseen löydetään pitkäaikainen ratkaisu, kuten pysyvämpi työllistyminen tai opiskelu. Moniammatillisen selvittelyn avulla tunnistetaan myös sellaiset työnhakijat, jotka ovat tosiasiallisesti työkyvyttömiä ja heidät voidaan ohjata oikealle etuudelle. Vaikkei työkykytiimin toiminnalla aina voida suoraan vaikuttaa asiakkaan työllistymiseen, luo toiminta pohjan sille, että asiakkaan kanssa tehtävät jatkosuunnitelmat olisivat realistisia. On tärkeää, että suunnitelmissa huomioidaan terveydentila ja työkyvyn rajoitteet.

## Euran työkykytiimin toimintamalli



Kuva 4. Euran työkykytiimin toimintamalli.

Työttömäksi jääminen on yksi merkittävä nivelvaihe, jolloin pitäisi pystyä tunnistamaan mahdollisimman varhain ne työnhakijat, joiden työttömyys saattaa pitkittyä esimerkiksi terveydellisten syiden vuoksi. Tähän nivelvaiheeseen liittyy riski, että tiedot työnhakijan tilanteesta, mahdollisesta hoidosta ja kuntoutuksesta, sekä muista jo aiemmin tehdyistä toimista eivät siirry perusterveydenhuoltoon, eikä TE-toimistoon, kun työsuhde päättyy. Toimintamallissa on kuvattu siirtopalaverikäytäntö, eli työkyvyn tuen neuvottelu, tilanteessa jossa työntekijän työsuhde päättyy työkykyperusteisesti ja työterveyshuollon palvelut päättyvät, kuva 5. Työntekijä saadaan "saattaen-vaihdettua" palvelusta toiseen niin, ettei hän putoa palveluverkosta työsuhteen päättyttyä jäädessään työttömäksi. Toimintamallia olivat kehittämässä työnantajista Porin kaupunki ja Satasairaala, Porin perusturvan aikuisneuvola ja Satakunnan TE-toimisto.





## Opiskelujen päättymisen nivelvaihe, Rauman toimintamalli



Kuva 6. Opiskelujen päättymisen nivelvaihe, Rauman toimintamalli.

**Itsearviointi:** Tuen, koordinoinnin ja riittävän pitkäkestoisen seurannan avulla pystytään välttämään palvelupolkujen keskeytymisiä ja siitä johtuvia toistuvia palveluihin uudelleen ohjaamisia. Tämä on onnistuttu kuvaamaan hyvin Euran työkykytiimin toimintamallissa. Terveystarkastuksen kanssa tehtävän yhteistyön merkitys on selkiytynyt ja vahvistunut erityisesti Saattaen-vaihteen –toimintamalleissa. Jatkokehittämisessä on tärkeä jatkaa yhteistyökäytännöistä sopimista sote-keskusten monialaisten tiimien kanssa.

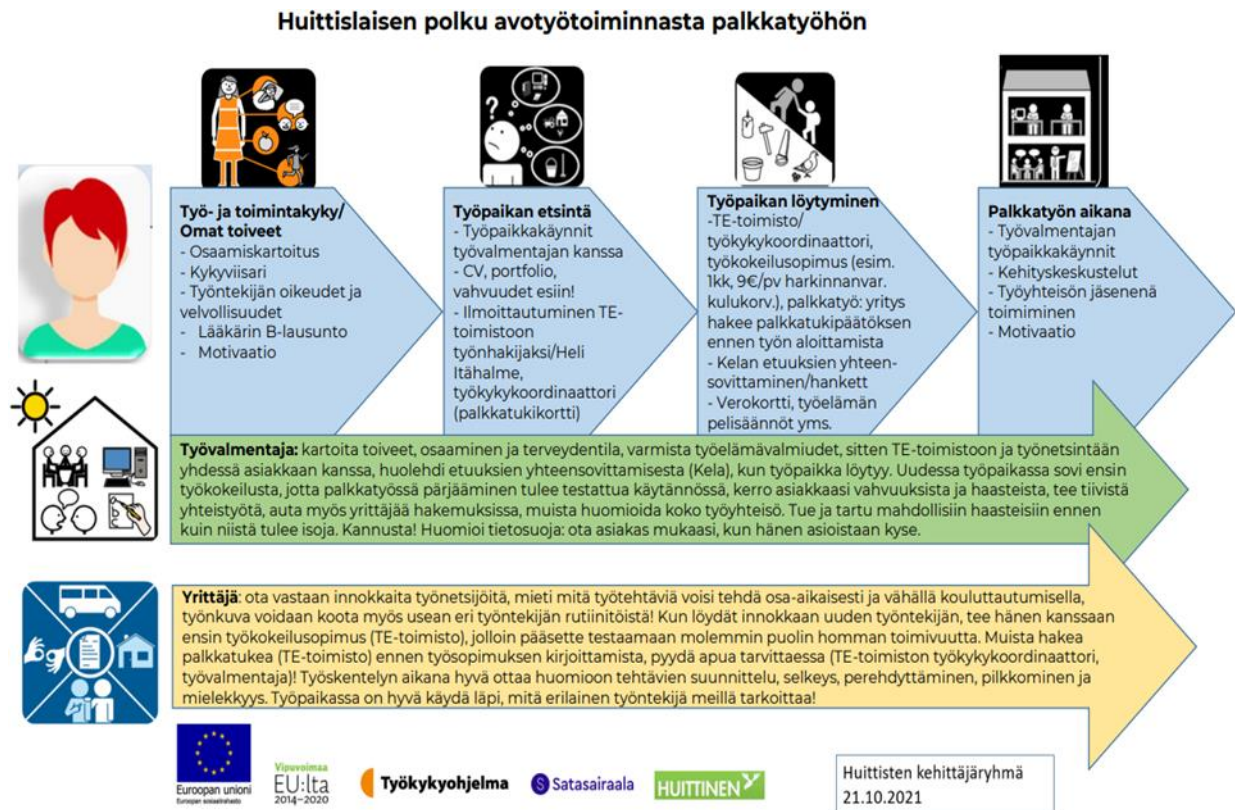
Yhteistyötahot Satakunnassa saivat tukea kehittämistyöhön. Ammattilaisten osaamista arviointimenetelmien käytössä on vahvistettu yhteistyössä kehitettyjen toimintamallien pilotoinnissa. Erilaiset tietojärjestelmät ja yhteisen tietojen tallennusalan puuttuminen tuovat haasteita varsinkin asiakaspolkujen seurantaan ja toiminnan tiedolla johtamiseen. Tähän ei hankkeen keinoilla kehittämistyössä voitu vaikuttaa.

### 3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta

**Toteutus:** Sosiaalihuollon työllistymistä tukevien palveluiden avulla voidaan edistää kehitysvammaisten ja vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta ja työllistymistä, sekä kuntoutumista työelämään pitkän työttömyyden jälkeen. Sosiaalihuollon työllistymistä tukevaa palvelupolkua kuvattaessa on mietitty myös haasteita ja kehittämistarpeita työllistymiseen liittyen. Haasteina on noussut esille asenteisiin ja yhteistyöhön liittyviä tekijöitä monella tasolla, sekä työhönvalmennuksen riittämätön resurssointi. Kehittämistarvetta on nähty olevan työhönvalmennuksen sisällössä ja kohdentamisessa sekä ammattilaisten työ- ja toimintakyvyn arviointiosaamisessa.

Sosiaalihuollon palvelupolkukuvauksen pohjalta on toteutettu asiakkaan työllistymistä edistävät sosiaalipalveluihin liittyvät pilotit. Niitä olivat avotyötoiminnassa olevan asiakkaan polku palkkatyöhön Huittisissa, ja ryhmämuotoisen työtoiminnan pilotointi Porin perusturvan vammaispalveluissa Merikarvialla.

Huittisissa mallinnettiin yhteiskehittämisen keinoin, miten työhönvalmennus ja kehitysvammaisen ihmisen työllistyminen voisivat toteutua Huittisten kaupungissa. Yhteiskehittäjäryhmään osallistui avotyötoiminnassa olevia kehitysvammaisia, ammattilaiset Kelasta ja TE-palveluista, työnantajan edustaja, Huittisten kaupungin edustaja ja ammattikorkeakouluopiskelija. Tapaamiset järjestettiin yhteistyössä Huittisten vammaispalveluiden, SATADUUNIA ja Työkykyä Satakuntaan –hankkeiden, ja Kelan projektityöntekijällä vahvistettuna. Yhteiskehittämisen keinoin sovittiin konkreettisesti palkkatyöhön menemiseen liittyvät tehtävät ja vastuut, kuva 7.



Kuva 7. Huittislaisen polku avotyötoiminnasta palkkatyöhön osana sosiaalihuollon työllistymistä tukevaa palvelupolkua.

Työkykyä Satakuntaan –hanke on myös ylläpitänyt Satakunnassa toimivien työhönvalmentajien verkostoa, joka muodostettiin aiemmin yhteistyössä SATADUUNIA –hankkeen kanssa. Verkostolle on järjestetty koulutuksia ja tuetun työllistymisen osaamista, ja yhtenäisiä toimintakäytäntöjä on vahvistettu verkoston tapaamisissa.

Työkykyä Satakuntaan-hanke on koennut myös kuntouttavan työtoiminnan päätöksiä tekevien sosiaalihuollon ammattilaisten verkoston, jonka yhtenä tavoitteena on ollut vahvistaa työllistymistä tukevaa kuntoutusosaamista sekä yhtenäistää työ- ja toimintakyvyn arviointikäytäntöjä. Verkoston tapaamisissa käytiin läpi työpajatyöskentelynä kuntouttavan työtoiminnan nykyistä prosessia ja mietittiin kehittämistarpeita. Tämän pohjalta on muodostettu Satakunnan kuntouttavan työtoiminnan nykytila (kuva 8), sekä mallinnettu kuntouttavan työtoiminnan palveluprosessi, kuva 9.





Kuva 8. Satakunnan kuntouttavan työtoiminnan nykytila.



Kuva 9. Kuntouttavan työtoiminnan palveluprosessi Satakunnassa.

Kuntoutuminen työelämään pitkittyneen työttömyyden jälkeen vaatii onnistuakseen usein tiivistä sosiaalihuollon ja terveydenhuollon yhteistyötä. Myös työttömien terveystarkastuksia tekevästä terveydenhoitajista on koottu maakunnallinen verkosto. Koska pitkäaikaistyöttömillä on usein myös paljon terveydellistä haastetta, on terveydenhuollon kanssa tehtävä yhteistyö erittäin tärkeää. Työttömien terveydenhuollon verkoston tapaamisissa on ollut asiantuntijavieraana kuntouttavan työtoiminnan ammattilaisia ja päinvastoin. Näissä verkostoissa on myös esitelty työkyvyn tuen tiimien toimintaa. Euran työkykytiimissä on mallinnettu työkyvyn tuen tiimin prosessi, jossa on huomioitu sosiaali- ja terveydenhuollon tiivis yhteistyö ja turvattu asiakkaan tarpeen mukainen moniammatillinen ja monialainen yhteistyö, sekä tarjottu riittävän pitkäkestoinen työllistymisen tuki. Tämän avulla on pystytty edistämään pitkäaikaistyöttömyydestä kuntoutumista. Euran työkykytiimin toimintamalli on kuvattu kohdassa 3.1.2, kuva 4.

Asiakkaiden osallisuutta ja mahdollisuuksia työelämään on tuettu toteuttamalla selkokiekisiä työturvallisuuskortti- ja hätäensiapukoulutuksia vammaispalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille.

**Tulokset:** Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku on kuvattu ja se on viety Innokylään.

**Itsearviointi:** Sosiaalihuollon palvelupolkua on tarkennettu kuvaamalla siitä omana kokonaisuutena kuntouttavan työtoiminnan polku. Ammattilaisverkostoissa ja piloteissa nousi esille se, että sosiaalihuollon ja terveydenhuollon työllistymistä tukevat palvelut linkittyvät toisiinsa vahvasti. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyydestä kuntoutuminen edellyttää usein tiivistä yhteistyötä terveydenhuollon kanssa. Kuntouttavan työtoiminnan ja työttömien terveydenhuollon ammattilaisten verkostojen yhteistyötä on jatkossa hyvä tiivistää.

Vammaisten ja kehitysvammaisten työllistymiseen vaikuttavan asennemuutoksen aikaansaaminen on hidasta ja sitä työtä pitää vielä jatkaa. Tämän kokonaisuuden kehittämisessä oli myös selkeästi vaikutusta koronapandemian myötä tulleilla haasteilla. Ne rajoittivat sekä ryhmämuotoisen toiminnan, työtoimintapaikkojen että työpajojen toimintamahdollisuuksia. Huittisissa saatua hyvää kokemusta yhteiskehittämisestä kannattaa jatkossakin hyödyntää palveluita kehitettäessä.

#### **3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus (kuvana/graafigisena tai muuten selkeänä hahmotuksena (visuaalinen ja/tai sanallinen))**

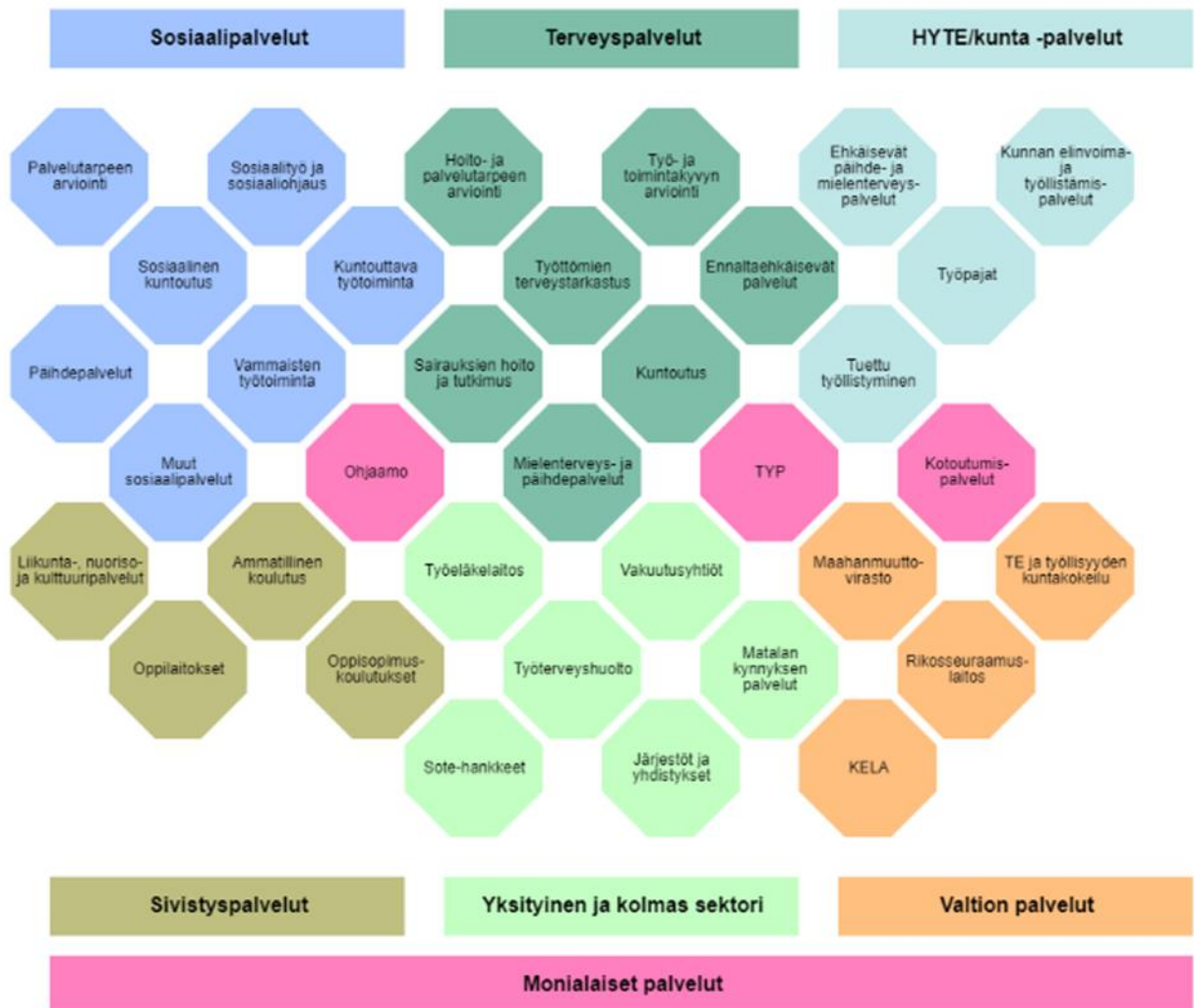
**Toteutus:** Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus on mallinnettu kentän toimijoiden kanssa yhteistyössä työpajoissa keväällä 2022, kuva 10.

Erityisesti terveydenhuollon roolia sekä työnjakoa ja yhteistyötä työkykyasioissa oli tarve selkiyttää. Sosiaalihuollon työllistymistä tukevien palveluiden lisäksi, päädyttiin kuvaamaan myös terveydenhuollon työllistymistä ja työkykyä tukevat palvelut. Työikäiset käyttävät sote-keskuksen palveluita, kun heillä on sairauksia, elämäkriisejä, päihteidenkäyttöä tai arjenhallinnan vaikeuksia. Sairaudet tai elämäntilanteiden haasteet voivat pitkittyä tai jäädä pysyvämmiin vaikuttamaan työ- ja toimintakykyyn. Ne voivat näin ollen aiheuttaa tarvetta sosiaaliselle tai lääkinnälliselle kuntoutukselle. Näissä tilanteissa työ- ja toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi kuuluvat sote-ammattilaisen työhön.

Työttömyys on myös itsessään riski terveydelle ja hyvinvoinnille. Sosiaali- ja terveydenhuollossa onkin erikseen palveluja, jotka ovat tarkoitettu työttömille työnhakijoille. Näitä ovat työttömän terveystarkastus, kuntouttava työtoiminta ja TYP eli työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Sosiaalisella kuntoutuksella voidaan tukea työelämään paluuta tai vahvistaa työelämäosallisuutta. Myös näissä palveluissa on arvioitava työ- ja toimintakykyä sekä kuntoutustarvetta. Sekä työttömyyteen perusteella tarjottavia palveluita, että lääkinnällisen kuntoutuksen ja sosiaalisen kuntoutuksen palveluita on saatu selkiytettyä kuvaamalla sekä terveydenhuollon että sosiaalihuollon työllistymistä tukevat polut. Näistä on muodostettu kokonaisuus, jossa on huomioitu myös työkyvyn tuen palveluiden tavoitteet. Palvelupolut yhdistämällä saadaan toiminnan tavoitteeksi pitkäaikaistyöttömyydestä kuntoutumisen ja työelämäosallisuuden rinnalle työttömyyden pitkittymisen riskeihin tarttuminen, työkyvyttömyyden riskeihin tarttuminen ja työkyvyn tuen ennaltaehkäisevät palvelut, kuva 11.

Kun työkyvyn tuen tiimien osaamista saadaan vahvistettua, saadaan vahvistettua terveydenhuollon asiantuntemusta työllistymissuunnitelmien laatimisessa ja työhön kuntoutumisen seurannassa.

**Tulokset:** Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus



Kuva 10. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus.

## Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus



Kuva 11. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus sote-keskuksessa.

**Itsearviointi:** Selkeyttämällä ja tarkentamalla työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta sote-keskuksessa, saatiin tuotua konkreettisia elementtejä palveluiden rakentamiseen tulevalle hyvinvointialueelle. Tärkeää on myös ymmärtää, miten laajasta kokonaisuudesta on kyse.

### 3.2. Laatuksiteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi

#### IPS-työhönvalmennuksen pilotointi Satasairaалassa.

**Toteutus:** Laatuksiteereihin perustuvalla tuetun työllistymisen työhönvalmennuksella oli tavoitteena edistää asiakkaiden jatkopolkuja työmarkkinoille sosiaaliavulla tukevista palveluista. Pilotissa oli tarkoitus tarjota asiakkaille yksilöllisiä ja oikea-aikaisia työllistämisen palveluita, kehittää yritysyritystä ja madaltaa kynnystä työllistymiselle. Työhönvalmennuksen tarkoituksena oli lisätä työkyvyn tuen palveluita Satakuntalaisille.

IPS-Laatuksiteereihin perustuvaa tuetun työllistämisen työhönvalmennusta pilotoitiin vuonna 2022 Satasairaалassa Kuntoutuspoliklinikan ja Psykiatrian poliklinikoiden yhteistyössä Työkykyä Satakuntaan – hankkeen työhönvalmentajan kanssa. Työhönvalmentaja työskenteli asiakastyössä 50% ja hanketyössä 50%. Työhönvalmennusasiakkaat tulivat läheteellä työhönvalmentajalle kuntoutuspoliklinikalta ja psykiatrian poliklinikoilta. Työhönvalmennuksessa noudatettiin IPS Sijoita ja Valmennaa –mallin periaatteita, joihin kuuluu nopea työn etsintä ja strukturoitujen lomakkeiden käyttö. Valmennuksessa oli tärkeää myös, että kaikilla halukkailla oli mahdollisuus osallistua palveluihin.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen työhönvalmentaja teki pilotissa tiivistä yhteistyötä eri yhteistyökumppaneiden, kuten oppilaitosten, Kelan, työllisyydenhoidon sekä työnantajien kanssa. Työhönvalmennuksen aikana asiakkailla olivat käytössä Satasairaалan poliklinikoiden palvelut. Asiakkaat

saivat valmennuksen aikana etuusohjausta, ja työhönvalmentaja oli käytettävissä työtehtäviin perehtymisessä, sekä auttamassa työsuhteen aikana hankalissa tilanteissa.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen työhönvalmentaja kuului eri tiimeihin Satakunnassa, mutta myös valtakunnallisesti. Työhönvalmentajien tiimejä toimi mm. TYKS-Erva-alueella, joka on kokoontunut säännöllisesti kuukausittain. Satakunnan alueella Työhönvalmentajien tiimiin eli TVT-tiimiin kuuluivat Porin Perusturvan vammaispalvelut ja psykososiaalisten palveluiden työtoimintayksiköt Jopi, Tinki ja Positiimi, sekä Tukiranka ry. TVT-tiimi kokoontui noin neljä kertaa vuodessa.

Työkykyä Satakuntaan ja SATADUUNIA –hankkeiden aiemmin perustaman työhönvalmennuskoulutus verkoston jälkeen perustettiin koko Satakunnan maakunnallinen työhönvalmentajien verkosto. Maakunnallisessa työhönvalmennuksen verkostossa sovittiin, että yhteiset tapaamiset ovat vertaistuellisia ja asiakas-caseja pohditaan yhdessä. Tapaamiset sisälsivät kuulumisten vaihtoa, ajankohtaisia työhönvalmennuksen asioita, työhönvalmennuspaikkojen ajankohtaisia asioita ja asiakkaiden tilanteiden pohtimista yhdessä ja vertaistuellisten vinkkien jakoa asiakkaiden tilanteiden edistämiseksi. Verkostossa päätettiin, että verkosto kokoontuu myös jatkossa kuukausittain ja Porin kaupunki ottaa jatkossa vastuulleen verkoston koolle kutsumisen.

Työkykyä Satakuntaan –hanke on tehnyt yhteistyötä Porin Perusturvan kanssa Kykyviisarin käytön myötä. Hankkeen kautta Porin Perusturvan työvalmentajat ovat täyttäneet asiakkaillaan Kykyviisari-kyselyä.

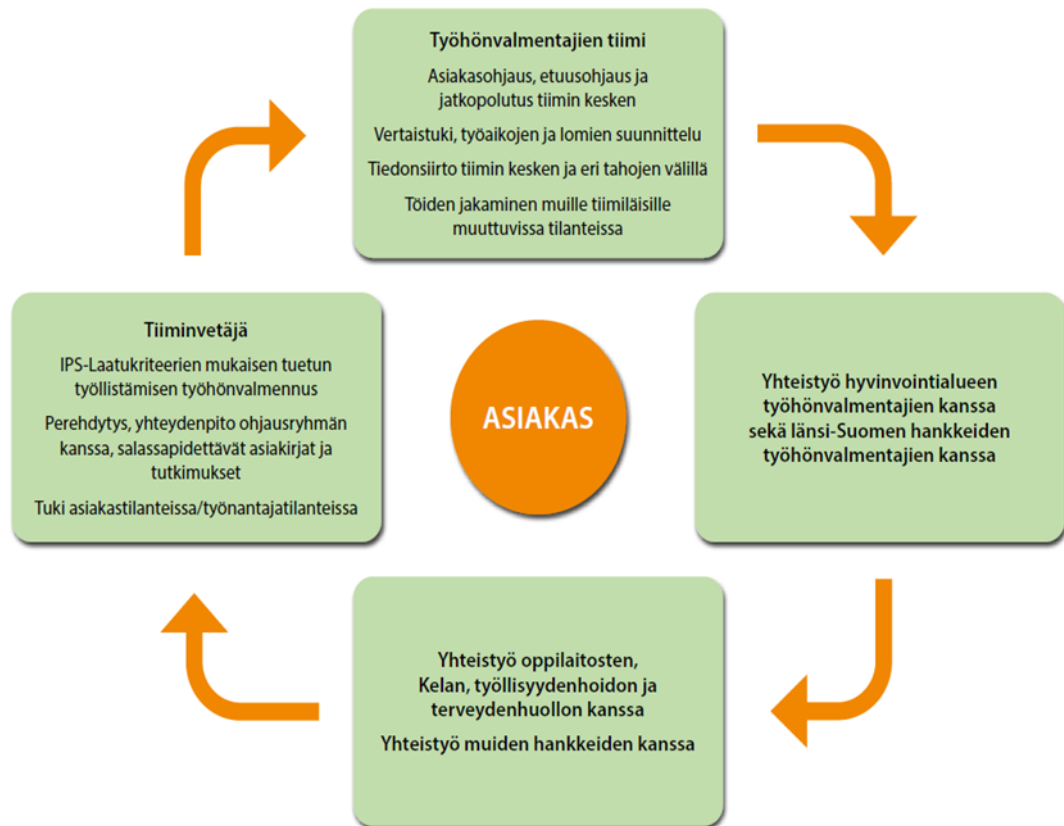
**Tulokset:** Pilotin aikana työhönvalmennuksessa aloitti yhteensä 25 asiakasta vuoden 2022 aikana. Työhönvalmennuksen avulla pyrittiin lisäämään asiakkaiden työelämäosallisuutta ja tehtiin nopeaa työnetsintää avoimilta työmarkkinoilta laatukriteereiden mukaisesti. Työhönvalmennuksessa oli mukana laadukas työ- ja toimintakyvyn arviointi. Asiakasohjaus tapahtui Satasairaalan poliklinikoiden sosiaalityöntekijöiden kautta ja se todettiin pilotissa toimivaksi käytännöksi. Työhönvalmennuksen aikana hyödynnettiin IPS-laatukriteereihin perustuvaa lomakkeistoa, ja asiakkaille tehtiin Kykyviisari-kysely.

Työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden työllistymisen jatkopolku löydettiin 17 asiakkaalle. Asiakkaita sijoittui valmennuksen jälkeen muun muassa työeläkelaitoksen ammatilliseen kuntoutukseen, työkokeiluun, työhön avoimille työmarkkinoille sekä kuntouttavaan työtoimintaan. Työhönvalmennuksen pilotoinnin tarkoituksena oli kehittää IPS-mallin mukaisesti Satakuntaan ja hyvinvointialueelle siirrettävä työhönvalmennuksen malli, sekä maakunnallisen työhönvalmennustiimin kokoaminen. Pilotin tuotoksena Satasairaalan psykiatrian poliklinikoiden ja fysiatrian poliklinikan yhteispalaverissa sovittiin Satasairaalan Walk-in poliklinikkatoiminnan laajenemisesta niin, että psykiatrialta palaverieihin osallistuu psykiatri ja sosiaalityöntekijät.

Osana työhönvalmennuksen kehittämistyötä mallinnettiin myös IPS-Laatukriteereihin perusturva tuetun työllistymisen työhönvalmennus (kuva 12). Mallissa on kuvattu Työhönvalmentajien tiimitoiminta yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.



## IPS-Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus



Kuva 12. IPS-Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus.

Työhönvalmentajien tiimissä toimimalla asiakasohjaus, etuusohjaus ja jatkoloputus tiimin kesken helpottuu ja nopeutuu. Työhönvalmentajat saavat vertaistukea ja pystyvät suunnittelemaan työaikoja ja lomia, jotta asiakkaiden tilanteet eivät keskeydy. Tiedonsiirto helpottuu tiimin kesken ja eri tahojen välillä. Töitä voidaan jakaa muille tiimiläisille muuttuvissa tilanteissa.

Tiiminvetäjä vastaa IPS- Laatuksiteerien mukaisen tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen toteutumisesta työyhteisössä. Tiiminvetäjä vastaa perehdytyksestä, yhteydenpidosta ohjausryhmän kanssa, salassapidettävistä asiakirjoista ja osallistumisesta tutkimuksiin. Tiiminvetäjä tukee työhönvalmentajia tarvittaessa asiakastilanteissa/ työnantajatilanteissa.

Työhönvalmentajien tiiminvetäjä ja tiimitekevät yhteistyötä oppilaitosten, Kelan, työllisyydenhoidon ja terveydenhuollon kanssa sekä muiden hankkeiden kanssa. Työhönvalmentajien tiiminvetäjä ja tiimi tekevät yhteistyötä hyvinvointialueen työhönvalmentajien kanssa sekä Länsi-Suomen hankkeiden työhönvalmentajien kanssa

**Itsearviointi:** Työhönvalmennuksen pilotoinnin tavoitteena oli edistää vaikeasti työllistyvien satakuntalaisten asiakkaiden jatkolopkuja työmarkkinoille sosiaalihuollon työllistymistä tukevista palveluista. Työhönvalmennuksessa olleiden asiakkaiden työllistymisen jatkolopku löydettiin 17 asiakkaalle, joten pilotoinnin tulosta voidaan pitää hyvänä.

Työhönvalmennuspilotin yhteydessä toteutettiin toiminnan vaikuttavuuden arviointikysely, jossa työhönvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden koettu työkykypistemäärä nousi keskimäärin yhdellä pisteellä. Kyselyn vastaajamäärä oli suhteellisen pieni, mutta vastaukset antavat suuntaa pilotoidun työhönvalmennuksen toiminnan tuloksista ja vaikuttavuudesta. Asiakkaiden mielestä työhönvalmennus edisti heidän työllistymistään tai opiskelupaikan saamista.

Pilotoimalla laatukriteereihin perustuvaa tuettua työhönvalmennusta saatiin arvokasta kokemusta yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa. Samalla tietämystä ja osaamista työhönvalmennuksesta on voitu levittää eri puolille Satakuntaa. Yritysyhteistyö jäi pilotoinnissa vähäiseen rooliin ja siihen vaikutti osaltaan myös koronatilanne. Pilotointiaika oli myös lyhyt, joten lisää kokemusta asiasta olisi hyvä jatkossa saada.

### 3.3. Alihankintamalli

**Toteutus:** Hankkeen hakemusvaiheessa todettiin, että työhönvalmennuksen käytännöt ja resursointi vaihtelevat alueittain. Tämä aiheuttaa alueellista epätasa-arvoa, jonka vuoksi tarvitaan lisää vaikuttavaa työhönvalmennusosaamista, joka kattaa myös työnetsinnän ja yritysyhteistyöosaamisen. Kunnallisilla toimijoilla on liian pienet työhönvalmennusresurssit ja työhönvalmennuksen mallit ovat Satakunnassa pirstaleisia.

Alihankintamallin selvitys liittyi Satakunnassa laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönoton mahdollisuuksien selvittelyyn. Tavoitteena oli selvittää alihankintamallin käyttöönoton mahdollisuudet Satakunnassa, jossa työhönvalmennus on järjestetty paikkakuntaakohtaisesti ja hyvin niukoin resursseihin. Hankkeen tavoitteina oli työhönvalmennuksen ammattilaisten osaamisen kehittäminen ja verkostoituminen sekä yritysyhteistyön kehittäminen ja osatyökykyisten työllistymisen kohentuminen Satakunnassa. Todellinen tarve ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen kehittämiselle oli olemassa työtoiminnan ja avotyötoiminnan tekemisen rinnalle tai jopa sijaan.

**Tulokset:** Selvitystyö toi esiin alihankintamallin kaltaisen toiminnan tarpeen, mutta resurssit ja rahoitus sekä lainsäädännölliset asiat olivat varsinaisen kokeilun esteenä. Kaikenlainen uudenlainen tekeminen kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön pääsemiseksi koettiin Satakunnassa tärkeäksi. Selvitystyön perusteella ei päästy kokeilemaan varsinaista alihankintamallia, mutta laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta pyrittiin alueella edistämään erilaisin toimin. Satakuntaan koottiin työhönvalmennusverkosto, laatukriteerien mukaista arviointia tehtiin kaupungin vammaispalvelujen työntekijöiden kanssa, avotyötoiminnassa mukana olevien kehitysvammaisten kanssa luotiin yhteinen kehittäjäryhmätoiminta palkkatyöpolulle pääsemiseksi sekä työtoimintaa kehitettiin työhönvalmennuksen ja yritysyhteistyön keinoin.

Vaikka selvitystyö ei johtanut varsinaisen alihankintamallin kehittämiseen Satakunnassa, niin laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen kehittäminen jatkui Työkykyä Satakuntaan –hankkeen muissa mallinnuksissa. Case-Merikarvian kehittämistyö jatkui sosiaalihuollon työllistymistä tukevan palvelupolku-kuvauksen yhteydessä. Kehittämisyhteistyössä kokeiltu kehitysvammaisille tarkoitettu ryhmämuotoinen työhönvalmennus työtoimintana yrityksen tiloissa oli edelleen työtoimintaa, ja se ei sinällään edistänyt suoraan asiakkaiden palkkatyöhön siirtymistä. Uusi toimintamalli kuitenkin uudisti käsityksiä työkeskuksessa tapahtuvasta toiminnasta ja vei asiakkaat ns. tavallisille työpaikoille. Toimintamalli vaati suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta, resursointia sekä uudenlaista ajattelutapaa. Uuden toimintamallin myötä kehitysvammaisten asiakkaiden toimintakyvyn ja edellytysten arvioitiin kehittyvän ja siirtymät voivat olla toiminnan edetessä mahdollisia.

Alihankintamallin selvitys- ja kehittämistyön yhteydessä on kuvattu mm. Case-Merikarvia, ryhmämuotoinen työtoiminta ja Alihankintamallin selvitys –raportti, jotka ovat valmistuneet joulukuussa 2021 ja löytyvät molemmat Innokylästä.

**Itsearviointi:** Alihankintamallin selvitystyö saatiin kytkettyä käytännön kehittämistyöhön Porin perusturvan Merikarvian ryhmämuotoisen työtoiminnan käynnistämisessä. Tällöin tuli esiin myös alihankintamallissa piilevät haasteet. Haasteina olivat rahoitus ja asiakkaille maksettava osuus, työntekijäresursointi sekä alueen ominaispiirteet. Alueen ominaispiirteillä tarkoitetaan työpaikkaomavaraisuutta ja esimerkiksi asenteita työtoimintaan. Selvitystyön perusteella ei päästy kokeilemaan varsinaista alihankintamallia, mutta laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta edistettiin erilaisin toimin, kuten alussa kerrottiin. Selvitystyö toi esiin alihankintamallin kaltaisen toiminnan tarpeen, mutta resurssit ja rahoitus sekä lainsäädännölliset asiat olivat varsinaisen kokeilun esteenä.

Uudenlainen tekeminen kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön pääsemiseksi koettiin alueella tärkeäksi, joten asioiden edistämisen ja tiedon lisäämisen osalta on onnistuttu tekemään oikeita asioita.

### 3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen

**Toteutus:** Ammattilaisten osaamisen vahvistamiseksi hankkeessa suunniteltiin ja toteutettiin erilaisia koulutuksia. Hankkeen tavoitteena oli mm. työkyvyn tuen tarpeen ja kuntoutukseen liittyvän osaamisen vahvistaminen. Ammattilaisten osaamiseen liittyviä koulutustarpeisiin vastattiin myös SATADUUNIA-hankkeessa toteutettujen nykytilaselvitysten pohjalta.

Kuntoutussäätiön koulutuksessa olivat kohderyhmänä ne sote-ammattilaiset, jotka järjestävät kuntouttavaa työtoimintaa sekä työkyvyn tuen palveluihin liittyvät yhteistyötahot. Koulutuksessa sisältönä oli työikäisten työkyvyn tuki, työkyvyn edistäminen ja kuntoutus.

Koulutus neuropsykiatristen henkilöiden työllisyyden tukemisesta oli suunnattu Satakunnassa toimivia opetusalan, työllisyyspalveluiden ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille, jotka kohtaavat työssään neuropsykiatrisia oireita omaavia asiakkaita. Kokemustietoa jaettiin neuropsykiatristen häiriöiden tunnistamisessa, palveluihin ohjaamisessa, kuntoutuksen suunnittelussa sekä työllisyyttä tukevien palveluiden kohdentamisessa.

Yhteistyössä Sataedun kanssa toteutui Työvalmennuksen koulutuksen kaksi tutkinnonosaa. Kohderyhmänä olivat sote-organisaatioiden ammattilaiset, jotka tekevät tai tulevat tekemään käytännön asiakastyötä työhönvalmennuksen parissa hyvinvointialueella. RATKO-menetelmäkoulutuksessa opiskeltiin muotoilemaan ja jakamaan uudelleen olemassa olevia tehtävänkuvia, jolloin osa-työkykyiselle, vammaiselle tai pitkältä sairauslomalta palaavalle työntekijälle voidaan löytää sopiva tehtävänkuva.

Satasairaalan kanssa järjestettiin yli 200 osallistujaa tavoittanut Ratkaisukeskeinen työote –koulutussarja, joka oli suunnattu asiakastyötä työllistymisen tuen parissa tekeville ammattilaisille.

Osaamista vahvistettiin myös verkostoyhteistyön avulla. Hankkeen aikana oli toiminnassa 3 maakunnallista ammattilaisten verkostoa, työttömien terveystarkastuksia Satakunnassa tekevien terveydenhoitajien verkosto, kuntouttavan työtoiminnan päätöksiä tekevien ammattilaisten verkosto ja työhönvalmennuksen verkosto. Verkostojen keskeisinä tavoitteina oli yhtenäistää ja luoda hyviä toimintakäytäntöjä, tarjota samaa työtä tekevän ammattilaisen tuki ja vahvistaa osaamista.

Osaamisen vahvistamista perustason ja erikoistason välillä kokeiltiin pienimuotoisesti Ninchat-videovälitteisillä ja Skype for business-alustalla toteutetuissa matalan kynnyksen konsultaatioissa työttömien terveystarkastusten ja työkykytiimien sekä erikoistason kuntoutustutkimuksen välillä.

Kelan ja TE-palveluiden mukanaolo työkykytiimien kehittämisessä on mahdollistanut monialaisen yhteistyön käytännön asiakastyössä. Samalla on vahvistunut työkykytiimien sote-ammattilaisten osaaminen työkyvyn tuen palvelukokonaisuudesta, erityisesti kuntoutuspalveluista.

**Tulokset:** Koulutusten keskeinen tavoite on ollut laajasti lisätä ammattilaisten osaamista työkykyasioissa. Koulutuksien sisällöistä toiveet ja tarpeet ovat tulleet nykytilaselvitysten- ja kartoitusten sekä piloteissa esille nousseiden kentän ammattilaisten tarpeiden pohjalta. Kerätyissä koulutuspalautteissa vastaajat ovat kuvanneet koulutusten sisältöjen olleen onnistuneista koulutusten olleen tarpeellisia. Järjestetyistä koulutuksista on viestitty uutiskirjeissä sekä lisäksi kohdistetusti tarkoituksenmukaisille toimijoille. Osaaminen ja tietoisuus työkyvyn tukeen liittyvästä kokonaisuudesta ja työhönvalmennuksesta on lisääntynyt. Koulutuksissa, joissa opiskeltavana asiana oli erilaiset menetelmät esim. RATKO-työvalmennus-, ratkaisukeskeinen menetelmä, koulutuspalautteissa korostui, että osallistujat kokivat oppineensa käyttämään eri opittuja menetelmiä käytännön työhön soveltuvana. Sen lisäksi, että koulutusten koettiin uutta tietoa, myös vanhan kertaaminen koettiin hyödylliseksi. Osallistujat toivoivatkin myös jatkossa konkreettisia ja käytännönläheisiä sekä selkeitä koulutuksia.

Yhteistyöverkostot ovat toimineet vertaistuellisina tapaamisina. Verkostojen hyöty ei ole pelkästään yhteistyössä vaan siinä, että rakennetaan toimivaa käytäntöä yhdessä. Yhtenä merkittävänä hankkeen tuloksena voidaankin pitää sitä, että yhteistyöverkostot jäävät toimimaan hankkeen loputtua.

Terveystieteiden verkoston toiminta sai erittäin hyvän arvioinnin osallistujien osalta. Terveystieteiden verkoston toiminta alkoi jo 2017 aikana ja on saanut aikaa kehittää toimintaansa jatkumona hankkeiden kanssa. Verkoston toiminnalla on saavutettu selkeät osaamista kohentavat vaikutukset pitkäaikaisen seurannan perusteella.

Yhteistyö Kelan kanssa hankkeen eri vaiheissa on ollut keskeinen ammattilaisten osaamisen vahvistajana Kelan palveluiden ja etuuksien suhteen.

**Itsearviointi:** Työvalmennukseen ja työkyvyn tukeen liittyvät koulutukset ovat olleet alueella tarpeellisia. Ne ovat toimineet pohjana sekä sille, että on luotu yhteistä ymmärrystä työkyvyn tuen kokonaisuudesta, että vahvistaneet ammattilaisten osaamista työkyvyn tukemisesta käytännön työssä. Työkyvyn tuki- ja työhönvalmennus -käsitteet ovat haasteellisia, koulutus on omalta osaltaan tehnyt käsitteitä tutuksi ja niiden sisältöä ollaan saatu pohtia alueen toimijoiden kanssa. Vallitsevan koronatilanteen vuoksi koulutukset on pääsääntöisesti järjestetty verkossa, joka on mahdollistanut osallistumista etäisyyksistä riippumatta, mutta osallistujilta on tullut viestiä myös siitä, että kaivataan kasvokkain toteutettuja koulutuksia. Etäkonsultaatioiden pilotit madalsivat yhteydenotokynnystä ja toivat etäisyyksistä huolimatta tuntuman kasvokkain käydystä palaverista videovälitteisen yhteyden ansiosta. Digitaalisten yhteyksien käyttökokemukset rohkaisevat palveluiden käyttöön ja käytön laajentamiseen.

Ammattilaisten verkostot ovat merkittävässä roolissa, kun tavoitellaan yhtenäisiä toimintakäytäntöjä ja tasalaatuisia palveluita hyvinvointialueelle. Ammattilaisten yhteistyöverkostoja yhdistämällä voidaan jatkossa saada hyötyä myös moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen.

### 3.5. Seuranta ja arviointi

**Toteutus:** Oman toiminnan arviointi on aina tärkeä osa hankkeen normaalia perustehtävää. Arvioinnilla pyritään saamaan selkeä kokonaiskuva siitä, miten kehittämistyö on onnistunut suhteessa tavoitteisiin. Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa arviointia tehtiin koko hankeajan aina hankkeen käynnistymisestä lähtien. Arviointi toteutettiin pääasiassa itsearviointina, erikseen aina jokaisen kehittämisteeman, pilotin tai koulutuksen yhteydessä. Hankkeen käynnistyessä hankkeelle laadittiin erillinen arviointisuunnitelma, joka integroitiin hankkeen tarkennettuun toimintasuunnitelmaan. Tämän lisäksi hankkeen ohjausryhmälle, sekä yhteistyökumppaneille tehtiin Webropol-kysely hankkeen toiminnan arvioinnista lokakuussa 2022. Kyselyllä haluttiin selvittää kokemuksia ja näkemyksiä Työkykyä Satakuntaan –hankkeen toiminnasta ja vaikutuksista, sekä miten hanke on toiminnassaan onnistunut. Seurantaan liittyen hankkeessa laadittiin ehdotus siitä, miten esim. työkyvyn tuen tiimien toimintaa voidaan jatkossa hyvinvointialueella arvioida ja mitata.

**Tulokset:** Työkykyä Satakuntaan –hankkeen arviointikyselyyn vastasi yhteensä 23 ammattilaista, joista ohjausryhmän jäseniä oli 39,1% (n=9), ohjausryhmän varajäseniä 8,7% (n=2) ja hankkeen yhteistyökumppaneita 47,8% (n=11). Yksi hankkeen ”ei virallinen” –yhteiskumppani/järjestökumppani vastasi myös kyselyyn. Yhtään asiakasta tai palveluja käyttävää kuntalaista ei vastannut kyselyyn.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan yleistä kokemustaan Työkykyä Satakuntaan –hankkeen toiminnasta. Vastaajista 30,4% (n=7) oli sitä mieltä, että yleinen kokemus toiminnasta oli erittäin hyvä. Suurin osa eli 60,9% (n=14) vastaajista piti kokemusta hyvänä. 8,7%:n (n=2) mielestä kokemus oli kohtalainen. Yhtään negatiivista arviota ei ollut. Vastaajia pyydettiin arvioimaan myös sanallisesti kokemuksiaan hankkeen toiminnasta. Kysymykseen vastasi 17 vastaajaa. Vastaajat kokivat hankkeen kokonaisuudessaan positiiviseksi. Useassa vastauksessa esille nostettiin hankkeen monipuolisuus, aktiivisuus ja konkreettisuus. Hankkeen toiminta oli ollut vastaajien mielestä erittäin hyvin organisoitua ja aikaansaavaa. Hankkeen tavoitteita ja pilotteja kuvattiin hyviksi, sekä hankkeen toimintaa päämäärätietoiseksi. Vastaajat nostivat esille yhteistyön erityisesti järjestöjen kanssa, yhdessä tekemisen ja asiakaslähtöisyyden. Positiivisena kokemuksena esille nostettiin verkostoissa syntyneet puheenvuorot kentän konkreettisesta työstä. Vastaajien mielestä Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa oli saatu aikaan konkreettisia tuotoksia ja toimintamalleja, joita oli voitu ottaa käyttöön. Hankkeen tuottamaa materiaalia kuvattiin korkeatasoiseksi ja toimintamalleja tavoitteiden mukaisiksi. Niiden koettiin vastaavan hyvinvointialueen haasteisiin. Hankkeen koettiin tuottaneen ehdotuksia työikäisten työllisyyttä

mahdollistavien palveluiden yhteensovittamiseksi ja palvelupolkujen selkeyttämiseksi. Työkykyasioiden tuominen osaksi sote-keskuksen toimintaa koettiin olleen hyvä asia.

Positiivisten kokemusten ohella hanke sai kriittistä palautetta siitä, että kaivattiin selkeämpää toimintamallia tai ehdotusta maakunnallisesta työkyvyn tuen palvelusta. Esille nostettiin kuitenkin ymmärrys siitä, että se oli asia, johon hanke ei voinut itse vaikuttaa, vaan asia liittyi suurempaan kokonaisuuteen Satakunnan hyvinvointialueen valmistelussa. Myös hankkeessa tapahtuneet yhtäaikaisten muutosten määrät ja henkilöstövaihdokset vaimensivat hieman hankkeen nivoutumista tulevaan kokonaisuuteen. Eräs vastaaja koki, että hankkeen toiminnassa näkyi jonkinlainen turnausväsymys. Hankkeen koettiin loppuvan kesken, koska olisi ollut hienoa saada toiminta käyntiin.

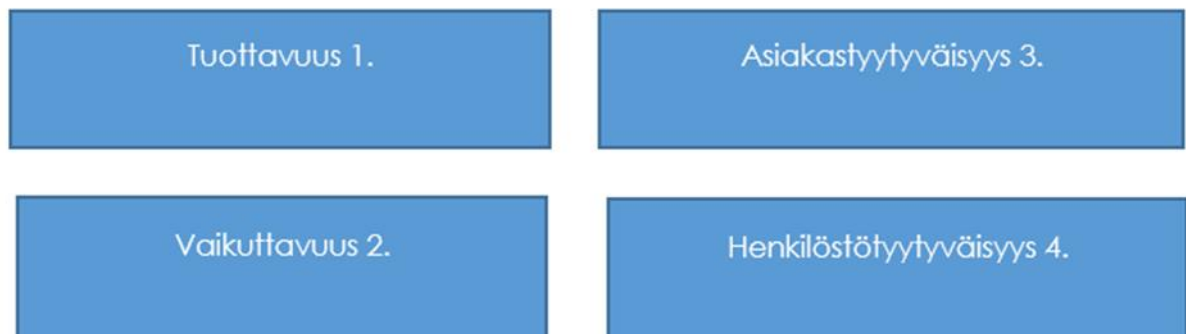
Tarkemmin hankkeen toiminnan arvioinnista voi lukea raportista, joka löytyy Työkykyä Satakuntaan – hankkeen internet-sivuilta, sekä tämän raportin materiaalilinkeistä.

Satakunnan hyvinvointialueen terveyspalveluissa on tarkoitus seurata toimintaa nelikenttämallin mukaisesti (kuva 13). Tämän vuoksi myös työkyvyn tuen tiimin toimintaa on hyvä seurata samoin periaattein. Seurannassa tulee samaan aikaan seurata toiminnan tuottavuutta, vaikuttavuutta, asiakastytytyvääisyyttä ja henkilöstötytytyvääisyyttä.

Työkyvyn tuen tiimin toimintaa on tärkeä seurata, niin asiakkaan tilanteen etenemisen kannalta kuin työkyvyn tuen tiimin toiminnan kehittymisen kannalta. Jotta seurantatietoja voidaan hyödyntää, on seurannan hyvä olla systemaattista, säännöllistä ja perustua numeerisesti seurattaviin mittareihin. Mittareita valittaessa pitää yhteisesti sopia, miksi mitataan, mitä halutaan mitata ja miten mitataan. Ilman systemaattisuutta ja mittarien käyttöön sitoutumista, ei seurannasta saa luotettavaa tietoa. Seurannan avulla voidaan nähdä niin yksittäisen asiakkaan tilanteen suhteen kuin tiimin toiminnan suhteen, mihin suuntaan ollaan menossa ja onko suunta haluttu, vai pitäisikö suuntaa jotenkin muuttaa.

Työkyvyn tuen tiimien toimintaa pitää seurata kahdesta näkökulmasta. Asiakkaan kohdalla voidaan seurata esim. sitä, toteutuivatko suunnitellut terveydenhuollon selvittelyt tai jokin suunniteltu työjakso tai menivätkö haetut sairauslomat yms. läpi. Asiakkaan tilanteen seurannassa prosessi lähtee valmistautumisesta, jossa määritellään yhdessä mittaamisen tarve ja tarkoitus, kohde, mittaamisen toteuttajat, käytettävät arviointimenetelmät, sekä huolehditaan käytettävien mittarien käyttökoulutuksesta. Itse mittaamisen toteuttamisessa tärkeää on systemaattinen ja järjestelmällinen mittaaminen, jossa huomioidaan myös asiakas. Tuloksia tulkitaan koko ajan ja huolehditaan tulosten huolellisesta dokumentoinnista.

Toisena asiana on tärkeää seurata työkyvyn tiimin toimintaa ja sen kehittymistä yleisellä tasolla. Työkykyä Satakuntaan –hankkeen aikana ei ole saatu luotua lopullista versiota työkyvyn tuen tiimin toiminnan seuraamisesta, mutta pohjaesitys saatiin luotua. Pohjaesityksessä on koottu nelikenttämallin alle ne mittarit ja seurattavat asiat, joita työkyvyn tuen tiimin seurannassa olisi jatkossa hyvä olla mukana. Mittausten tiheys ja tarkempi toteutustapa pitää sopia myöhemmin.



Kuva 13. Nelikenttämalli mittausten lähtökohtana.



**Mitattavat asiat nelikenttälokeroittain:**

**1. Tuottavuus:** Tulevaisuudessa lasketaan esimerkiksi työkyvyn tuen tiimin resurssimenot suhteessa kunnan säästämään työmarkkinatukimaksuun.

Mitattavia asioita:

- asiakasmäärä (kaikki, sisältäen myös konsultaatiot)
- eläkkeelle siirtyneet
- työelämään siirtyneet
- opiskelemaan siirtyneet
- palvelun läpimenoaika
- jatkossa myös läheteiden määrä

**2. Vaikuttavuusmittarit:**

- Kykyviisari
- Whodas 2.0
- Työkykypistemäärä

Mitattavia asioita:

- asiakasvastaava-mallin mukainen toiminta
- hoitosuunnitelmien laadintamäärät, tulevaisuudessa mahdollisesti käytössä yhteinen asiakassuunnitelma
- asetettuihin tavoitteisiin vastaaminen (miten seurataan, selviää tulevaisuudessa)
  - asiakkaan tavoitteisiin vastaaminen
  - tiimin toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin vastaaminen
- työkyvyn edistyminen palvelun aikana

**3. Asiakastyytyväisyysmittarit**

- NPS-kysely
- Tekstiviesti –kysely asiakkaille
- Muu laadittava kysely asiakkaille sovittuina ajankohtina, esimerkiksi 3 kuukauden välein
- Mittareina mahdollisesti tulevaisuudessa myös: EQ-5D, EuroHIS-8, PROMIS tai WHOQOL-BREF.

**4. Henkilöstötyytyväisyys mittarit:** Henkilökunnalta kysytään kuukausittain:

- Kuinka tyytyväinen olit työhösi tällä viikolla? 0-10
- Kuinka kuormittunut olit töissäsi tällä viikolla? 0-10

**Itsearviointi:** Työkykyä Satakuntaan –hankkeen toiminnan arviointikysely toteutettiin lyhyellä aikavälillä lokakuussa 2022, lähellä hankkeen päättymistä, joka on saattanut vaikuttaa kyselyn vastausprosenttiin. Ajankohta oli haasteellinen myös sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiskentällä, jolla on voinut myös

olla vaikutusta siihen, ettei hankkeen toiminnan arviointikyselyyn saatu enempää vastauksia. Kyselyn vastausten mukaan hanke on onnistunut toiminnassaan ja yhteistyö hankkeen kanssa on koettu pääasiassa positiivisena. Hanke on onnistunut vahvistamaan ammattilaisten osaamista hankeyhteistyössä mm. verkostomaisessa- ja moniammatillisessa yhteistyössä, työttömien työkyvyn tuen tarpeiden tunnistamisessa, sekä työttömien terveydenhuollon kokonaisuudessa. Näihin hankkeen tavoitteisiin pystyttiin vastaamaan hyvin. Ammattilaisten osaaminen hankeyhteistyössä oli vahvistunut useassakin eri teemassa, kuten esim. osatyökykyisten asiakkaiden työkyvyn tukemisessa, työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa, TE-toimistoyhteistyössä ja asiakasosallisuudessa, mutta kuitenkin hieman vähemmän verrattuna edellä mainittuihin asioihin.

Hankkeen toiseen isoon tavoitteeseen liittyvä tuetun työllistymisen menetelmien käyttöönotto pitää sisällään osittain samoja asioita, missä ammattilaisten osaaminen oli vahvasti vahvistunut. Työhönvalmennuksen menetelmien käytön osaaminen ja laatuksiteereihin perustuva työhönvalmennus olivat vahvistuneet kuitenkin selkeästi vähemmän, vaikka kyseisiin toimintoihin panostettiin hankkeessa vahvasti.

Palautteissa nousi esille hankkeen tekemä konkreettinen työ, jota on voitu hyödyntää ja ottaa käyttöön kentällä. Se on merkittävä asia, sillä hankkeissa tavoitteena on saada kehittämistyö juurtumaan käytäntöön. Juurtumista ja sen pysyvyyttä ei tässä vaiheessa pysty kuitenkaan luotettavasti arvioimaan, vaan sitä pitäisi selvittää pidemmän ajan kuluttua. Asiakkailta ei saatu tähän kyselyyn yhtään vastauksia. Tosin hankkeella ei ole ollut juurikaan omia asiakkaita, joten asiakasvastausten saaminen olisi pitänyt suunnitella tarkemmin yhteistyössä kentän ammattilaisten kanssa. Tässä tilanteessa ajankohta oli huono, eikä sille ollut enää hankkeen päättyessä riittävästi aikaa.

### 3.6. Viestintä

**Toteutus:** Työkykyä Satakuntaa –hankkeen viestinnän tavoitteena on ollut tukea hankkeen etenemistä ja edistää tulosten juurtumista. Hankkeen viestinnän lähtökohtana on ollut oikea-aikaisuus ja avoimuus. Viestinnän avulla on haluttu kertoa, mitä hankkeessa on tehty. Viestinnässä on kiinnitetty huomiota erityisesti saavutettavuuteen ja selkokielisyyteen. Koko hankehenkilöstöllä, ohjausryhmällä ja eri työryhmillä on ollut keskeinen rooli viestinnässä.

Hankkeelle laadittiin jo hakuvaiheessa alustava viestintäsuunnitelma ja hankkeen käynnistyessä laadittiin tarkennettu viestintäsuunnitelma, jota on päivitetty säännöllisesti. Tarkennetussa viestintäsuunnitelmassa määriteltiin myös eri toimijoiden roolit viestinnässä, sekä viestinnän kohderyhmät.

Viestinnän kohderyhmiä ovat olleet:

- Hankkeen kohderyhmän asiakkaat: työttömät, osatyökykyiset ja vammaiset
- Ammattilaiset: käytännön työtä tekevät ja heidän esimiehensä
- Organisaatioiden johtajat ja päälliköt
- Ohjausryhmän jäsenet
- Kuntapäättäjät ja poliitikot: valtuustojen ja hallitusten jäsenet ja puheenjohtajat
- Yritykset ja työnantajat
- Koulut ja oppilaitokset
- Media
- Muut hanketoimijat
- Asiasta kiinnostuneet kuntalaiset
- Rahoittaja, STM
- Koordinoija, THL

Hankeviestinnän tueksi laadittiin myös ydinviestejä eri kohderyhmille ja ne vastasivat siihen, mistä Työkykyohjelmassa on kyse ja miksi sitä tehdään. Hankkeen ydinviestejä olivat:

- Työikäisten palvelujen oikea-aikaisuus ja vaikuttavuus sekä palveluiden sujuvoittamisen eteneminen.
- Työllistymistä edistävien työkyvyn tuen palvelujen kehittäminen osana tulevaisuuden sote-keskusta.
- Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen osaamisen lisääminen
- Toimintakulttuurin muutos. Työikäisten asiakkaiden asioiden edistäminen monialaista yhteistyötä parantamalla ja vaikuttavien menetelmien vahvistaminen.

**Tulokset:** Satakunnan kuntoutus- ja työllisyyshankkeilla (Työkykyä Satakuntaan, SATADUUNIA ja Itsemurhien ehkäisy Satakunnassa) on ollut käytössä sosiaalisen median viestintäkanavat Facebookissa, Instagramissa ja Twitterissä. Kanavilla on julkaistu säännöllisesti hankkeessa tehtyjä kehittämistoimia tai muita hankkeen teemaan liittyviä ajankohtaisia asioita. Hankkeille on Facebookissa yhteensä 625 sivujen tykkääjää. Instagramin puolella seuraajia on 356. Twitterissä hankkeilla on 407 seuraajaa. Seurantatilannetiedot on otettu 13.12.2022.

Satakunnan kuntoutus- ja työllisyyshankkeiden kesken on julkaistu kuukausittain uutiskirje, johon jokainen hanke on tuottanut materiaalia. Uutiskirjeen jakeluverkostossa on yli 600 henkilöä, jotka saavat kirjeen kuukausittain. Hankkeen toiminnan aikana on julkaistu yhteensä 22 uutiskirjettä, jotka kaikki löytyvät Työkykyä Satakuntaan –hankkeen internet-sivuilta. Uutiskirjeet on lisäksi julkaistu myös kaikissa hankkeiden sosiaalisen median kanavilla.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen projektipäällikkö ja projektisuunnittelijat ovat vastanneet suurelta osin viestintään liittyvän materiaalin tuottamisesta. Hankkeen projektisihteeri on vastannut valmiiden tiedotteiden, uutiskirjeiden ja muun hankkeessa syntyneen materiaalin lähettämisestä julkaistavaksi eri lähteissä ja avustanut hankkeen muuta henkilöstöä viestinnän suunnittelussa ja toteutuksessa. Projektisihteeri on toiminut lisäksi viestinnän yhdyshenkilönä mm. ohjausryhmään päin.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeella on myös oma internet-sivunsa hallinnoijatahon eli Satasairaalan sivuilla, jonne on tallennettu mm. hankkeessa tuotettuja raportteja ja selvityksiä. Sivuilla on myös suorat linkit Innokylään, mistä löytyy hankkeessa laaditut toimintamallit ja -kuvaukset.

Hankkeen toiminnasta viestittiin myös mediallyle, mutta hanke sai valitettavasti vähän julkisuutta mediassa. Hankkeen toimintaan ja yhteiskehittämiseen liittyen julkaistiin kuitenkin kaksi artikkelia maakunnan kahdessa ei paikallislehdessä, mutta jutut olivat maksumuurin takana. Toinen artikkeli käsitteli Huittisissa laadittua työllistymispolkua osatyökykyisten työllistämiseksi ja toinen Euran työkykytiimin kehittämistyötä. Vatesin sivuilla julkaistiin myös juttu liittyen kokemusasiantuntiatoimintaan Työkykyohjelma toiminnan edistämiseksi Satakunnassa.

**Itsearviointi:** Työkykyä Satakuntaan –hankkeen viestinnän tavoitteena on ollut hankkeen toiminnan etenemisen lisäksi nostaa esille työikäisten, työttömien ja osatyökykyisten asioita. Työkykyä Satakuntaan –hankkeen keräämän palautteen perusteella (kysely toiminnan arvioinnista) hanke on viestinyt aktiivisesti toiminnastaan, joka on ollut hankkeen erittäin tärkeä tavoite. Tämän perusteella viestinnän voidaan todeta onnistuneen. Hankeväki on saanut myös positiivista palautetta uutiskirjeestä, josta esille nostettiin erityisesti tulevat tapahtumat ja tilaisuudet osio, joka on koettu hyödylliseksi.

## 4. Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

### 4.1. Tärkeimmät opit

Merkittävimmin hanke on onnistunut siinä, että on lähdetty yhteistyössä sote-toimijoiden kanssa selkeyttämään työkyvyn tuen palveluiden pirstaleista kokonaisuutta. Kehittäminen vaatii onnistuakseen sen, että toimijoilla on samansuuntainen käsitys siitä, mihin palveluilla voidaan ja halutaan vaikuttaa. Tässä on ollut tärkeää vahvistaa erityisesti terveydenhuollon roolia työkyvyn tukijana, silloin kun terveydentila tai sairaudet vaikuttavat työkykyyn. Edelleen on tarvetta kehittää ennaltaehkäiseviä palveluita, kuten ryhmämuotoista työttömien työkykyä ylläpitävää toimintaa, jota saatiin hankkeessa vasta alustavasti suunniteltua. Pitkäaikaistyöttömyyteen painottuvien palveluiden rinnalle on pilottien avulla saatu tuotua keinoja puuttua työttömyyden pitkittymisen ja työkyvyttömyyden riskeihin osatyökykyisillä henkilöillä.

Työkyvyn tuki on osa suurempaa työllistymisen tuen kokonaisuutta, jolla tavoitellaan työllisyysasteen nostoa. Työkykyä tukemalla voidaan edistää työelämään pääsyä, paluuta tai siellä pysymistä. Palveluverkosta putoamisen ehkäisy, varhainen tunnistaminen ja työkyvyn tuki vaativat moniammatillista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, siihen ei yksin pystytä. Yhteistyön avulla voidaan varmistaa työkyvyn tuki muuttuvissa tilanteissa, erityisesti erilaisissa nivelvaiheissa, kuten vaikka työttömäksi jäädessä tai opinnoista valmistuessa.

Hankkeessa yhteistyössä toimijoiden kanssa kuvattu työkyvyn palvelukokonaisuus on lisännyt ymmärrystä työllistymisen tuen kokonaisuudesta. Hankkeessa on onnistuttu vaikuttamaan sote-keskuksen ja erityisesti terveydenhuollon rooliin työllistymisen tukijana. Yhteistyön lisäksi on onnistuttu lisäämään uudenlaista tapaa tehdä työtä verkostoissa. Samanaikaisesti on onnistuttu vahvistamaan sote-palveluissa työkyvyn tuen tarpeen tunnistamista ja palvelutarpeen mukaista asiantuntemusta. Ammattilaisten verkostoissa on jaettu hyviä toimintakäytäntöjä ja saatu myös kollegiaalista tukea, joka on lisännyt osaamista.

Piloteissa on vahvistettu myös TE-palveluiden ja erikoissairaanhoidon, erityisesti kuntoutustutkimuksen ja psykiatrian välistä yhteistyötä. Osittain tässä on ollut taustalla se, että työkyvyn tuen palvelut ovat olleet vasta kehittymässä sote-keskuksissa. Pilotit ovat kuitenkin nostaneet esille tarpeen kehittää työkyvyn tuen tiimien ja erikoissairaanhoidon yhteistyötä. Erikoistason osaamista kannattaa tuoda työkyvyn tuen tiimien tueksi, ja tästä on saatu hyviä kokemuksia esimerkiksi pilotoimalla matalan kynnyksen konsultaatioita.

Yli organisaatorajojen tapahtuvan verkostoyhteistyön työnjaosta ja vastuista pitää sopia yhdessä ja verkostolla pitää olla yhteinen näkemys toiminnan tavoitteista. Verkostoitumiseen tarvitaan organisaation sitoutuminen, jolloin verkoston jäsenyys ei ole yksittäisten henkilöiden varassa. Siihen tarvitaan ehdoton johdon tuki, riittävä resursointi ja yhdessä sovitut pelisäännöt.

Ennen kuin palveluita voidaan lähteä kehittämään, ne pitää vakioda. Työkyvyn tuen palveluita järjestettäessä on tärkeää, että hyvinvointialue, TE-palvelut, Kuntakokeilu ja kunta (oppilaitokset, työllisyyden hoito), työterveyshuolto, järjestöt ja Kela muodostavat yhteistyössä käsityksen satakuntalaisten työikäisten hyvinvoinnin tilanteesta ja esittävät alustavan suunnitelman ja toimenpiteet hyvinvointikertomukseen. Hyvinvointisuunnitelmaan kirjataan työkyvyn tuen palveluiden tavoitteet ja tahtotila, kuvataan suunnitellut toimet ja yhteistyö toimijoiden välillä, sekä sovitaan yhteistyökäytännöistä ja koordinoitavastuusta organisaatioiden välillä. Hankkeessa on laadittu suositus hyvinvointialueelle. Siinä on kuvattu keskeiset yhteisesti sovittavat ja huomioitavat asiat työkyvyn palveluita järjestettäessä.

Laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta päästiin hankkeessa pilotoimaan pienimuotoisesti, mutta sen kehittämiseksi maakunnallisesti, koko hyvinvointialue huomioiden, on edelleen suuri tarve. Työhönvalmennus pitäisi sitoa myös vahvemmin tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusten toimintaan, sekä selkeyttää siihen liittyvää yhteistyötä.

Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa pilotointiaika oli lyhyt ja työhönvalmentajan tehtäviä tehtiin 50% työpanoksella, joka toi oman haasteensa toimintaan. Lyhyt aika vaikutti myös siihen, ettei uusi asiakkaita voitu ottaa enää mukaan lähellä pilotin päättymistä. Pidempiaikainen pilotointi suuremmalla työpanoksella

olisi mahdollistanut asiakkaiden pidempiaikaisen ohjauksen ja tuen ja se olisi antanut mahdollisuuden myös laajempaan maakunnallisen toiminnan kehittämiseen. Maakunnallinen työhönvalmentajien verkosto saatiin kuitenkin koottua ja tapaamiset käynnistettyä, mutta verkoston tapaamisiin olisi jatkossa hyvä kytkeä myös laajempi työn kehittäminen ja toiminnan levittäminen. Myös yrityksiin päin tehtävää yhteistyötä on tarve Satakunnassa kehittää, samoin tietoisuuden lisäämistä työhönvalmennuksesta, sekä osatyökykyisten palkkaamisesta.

Jatkossa työikäisten työkyvyn tuen palveluiden kehittämiseen sote-keskuksessa on tarve ottaa vahvemmin mukaan myös palveluja käyttävät asiakkaat. Tätä teemaa tullaan jatkossa edistämään Satakunnassa tehtävässä kehittämistyössä. Tavoitteena on, että Satakunnassa vahvistetaan asiakkaiden varhaisen tuen palveluja ja siirretään painipistettä korjaavista palveluista ennaltaehkäiseviin palveluihin. Tarkoituksena on, että Satakunnan hyvinvointialueelle rakentuu laadukkaat ja vaikuttavat palvelut, joissa asiakas on keskiössä.

#### 4.2. Mitä seuraavaksi

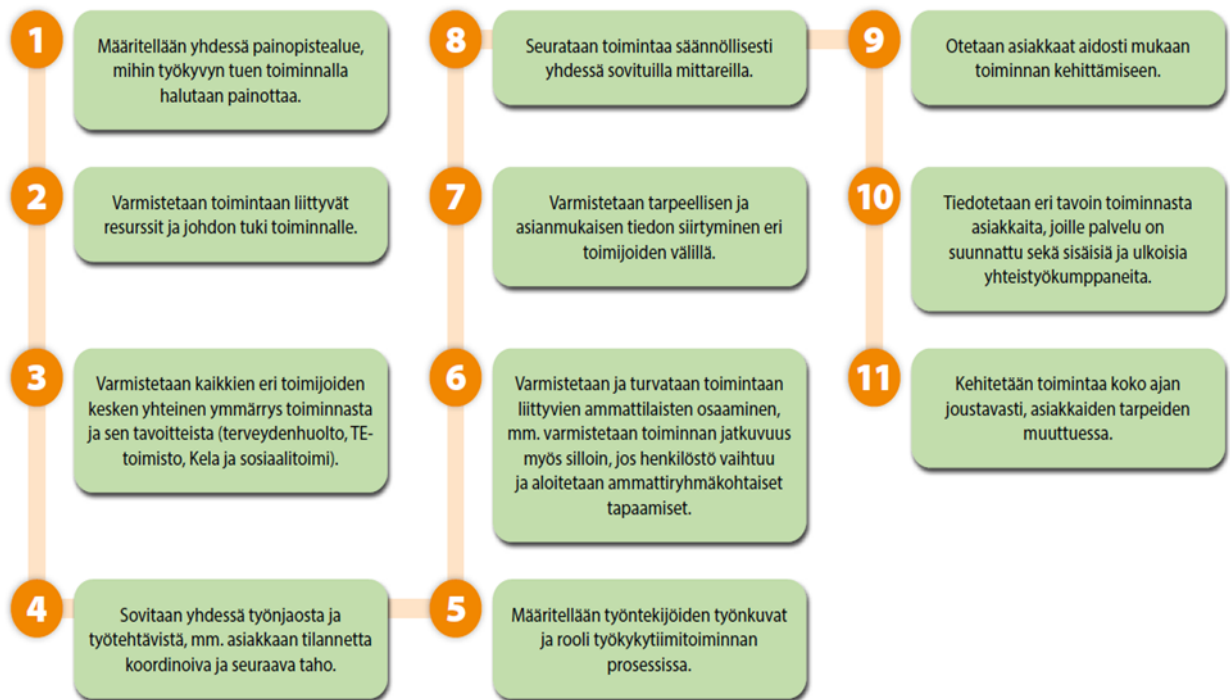
Työkyvyn tuen varhaisiin palveluihin panostamalla voidaan pitkällä aikavälillä vaikuttaa siihen, että asiakkaiden työllistymissuunnitelmissa huomioidaan terveydentila ja heille pystytään tarjoamaan tarkoituksenmukaisia työllistymistä tukevia palveluja oikea-aikaisesti. Pitkällä aikavälillä voidaan estää myös asiakkaiden toistuvia palveluihin ohjautumisia, keskenjääneitä selvittelyjä ja palveluista putoamisia. Kun ohjaus hoitoon ja kuntoutukseen tehostuu, niin asiakkaan tarvitsemien palveluiden puuttumisesta johtuva syrjäytyminen vähenee. Pitkällä aikavälillä voidaan vaikuttaa myös siihen, että raskaiden ja korjaavien palveluiden tarve vähenee. Satakunnassa on päämäärätietoisesti tehty yhdessä töitä sen eteen, että löydetään yhteinen ymmärrys siitä, miten sote-palveluilla voidaan vaikuttaa työikäisten työelämässä pysymiseen, työelämään pääsyyn ja työelämään paluuseen. Yhteistyössä on myös kokeiltu uudenlaisia toimintatapoja ja sekä saatu vahvistusta ja uskoa siihen, että uudenlaisen toiminnan kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kannattaa.

Kun työkyvyn tuen tiimien osaamista saadaan vahvistettua, yhteistyötahot saavat jatkossa työkyvyn tiimistä tuekseen ja kumppanikseen asiantuntijapalvelun työkykyasioissa. Työkykyä Satakuntaan – hankkeessa on koottu yhteen tehtyä kehittämistyötä. Tämän pohjalta on hyvinvointialueelle laadittu Työkyvyn tuen opas. Se on hankkeessa laadittu suositus siitä, miten kääntää yhdessä palveluiden painopistettä entistä varhaisempaan vaiheeseen ja saada pitkäaikaisia työllistymisen tuen prosesseja lyhenemään. Tutustu oppaaseen [tästä linkistä](https://www.satasairaala.fi/tasta-linkista) (satasairaala.fi). Tämän lisäksi työkyvyn tuen tiimien käynnistämisen tueksi on laadittu Satakunnan hyvinvointialueelle alustava suositus työkyvyn tuen tiimin toiminnan käsikirjaksi. Tämä tullaan julkaisemaan Työkykyä Satakuntaan –hankkeen internetsivuilla.

Työikäisten työkyvyn tuen palveluiden ja työhönvalmennuksen parissa tehtyä kehittämistyötä, tuloksia ja toimintamalleja hyödynnetään jatkossakin Satakunnassa. Kehittämistyö jatkuu edelleen vuonna 2023, vaikka Työkykyä Satakuntaan –hanke onkin päättymässä. Tärkeä tavoite hankeaikana on ollut varmistaa tiedon ja tuotosten siirtyminen ja levittäminen Satakunnassa. Hankkeen aikana tuotetut kuvaukset, raportit ja mallinnukset ovat tallennettu niin, että ne ovat kaikkien saatavissa hankkeen internet-sivuilla. Palveluiden rakentamista lähdetään yhdessä toteuttamaan vuoden 2023 aikana ja siinä hyödynnetään kaikkea aiemmin tehtyä kehittämistyötä ja niistä saatuja kokemuksia ja tuloksia. Myös Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa tuotettuja suosituksia (kuva 14) voidaan hyödyntää Satakunnan hyvinvointialueen työikäisten työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentamisessa.



## Suositus hyvinvointialueelle työkyvyn tuen palveluiden järjestämisestä



Kuva 14. Suositus hyvinvointialueelle työkyvyn tuen palveluiden järjestämisestä.

Työkyvyn tuen palveluita järjestettäessä on tärkeää, että hyvinvointialue, TE-palvelut, Kuntakokeilu ja kunta (oppilaitokset, työllisyyden hoito), työterveyshuolto, järjestöt ja Kela muodostavat yhteistyössä käsityksen satakuntalaisten työikäisten hyvinvoinnin tilanteesta ja esittävät alustavan suunnitelman ja toimenpiteet hyvinvointikertomukseen. Hyvinvointisuunnitelmaan kirjataan työkyvyn tuen palveluiden tavoitteet ja tahtotila, kuvataan suunnitellut toimet ja yhteistyö toimijoiden välillä, sekä sovitaan yhteistyökäytännöistä ja koordinoitivastuusta organisaatioiden välillä.

### 4.3. Riskien toteutuminen

Hankesuunnitelma vaiheessa hankkeella arvioitiin olevan seuraavia riskejä: osallisuus tai vaikuttavuus ei toteudu, yhteistyö eri toimijoiden välillä ei toimi eikä kehittämistyöhön sitouduta, sekä päällekkäinen kehittäminen. Ennalta arvioiduista riskeistä yksi toteutui hankkeen alkuvaiheessa, mutta se onnistuttiin saamaan hallintaan suhteellisen nopeasti. Kaikki ennalta arvioidut riskit tiedostettiin ja otettiin huomioon aina koko kehittämistyön ajan. Riskien hallinnassa auttoi todennäköisesti osaltaan myös se, että hankkeessa työskenteli henkilöitä, joilla oli aiempaa kokemusta hanke- ja kehittämistyöstä ja kehittämiskenttä sekä toimijat olivat entuudestaan tuttuja.

Osallisuus eri muodoissa oli erittäin vahva teema koko hankkeen ajan ja sitä korostettiin kaikessa kehittämistyössä. Hankkeen ohjausryhmän kokemusasiantuntijat toimivat aktiivisesti ohjausryhmän kokouksissa ja toivat esille tärkeitä asioita pohjautuen omiin kokemuksiinsa ja näkemyksiinsä. He osallistuivat myös aktiivisesti hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin ja työpajoihin. Hankkeen piloteissa

huomioitiin aina asiakaslähtöisyys ja asiakkaiden kokemuksia ja ajatuksia kysyttiin aina jokaisen pilotin yhteydessä. Hankkeen tekemän arviointikyselyn mukaan, Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa yhteisessä kehittämisessä oli huomioitu hyvin asiakasosallisuuden toteutuminen.

Hankkeen toiminnassa ja tiedottamisessa huomioitiin erityisesti selkokieli, esim. Yhteiskehittäjäryhmissä ja asiakkaiden työllistymistä tukevilla ja edistävillä koulutuksissa. Kehittämisessä huomioitiin aina toiminnan oikea-aikaisuus, ammattilaisten ja asiakkaiden tarpeet ja niiden suhde hankesuunnitelman tavoitteisiin. Kehittämistyötä arvioitiin koko ajan myös PDCA-syklillä ja toimintaa pystyttiin tarpeen vaatiessa muuttamaan. Kaikessa toiminnassa panostettiin erityisesti avoimuuteen, tiedottamiseen ja viestintään ja se oli avointa koko hankkeen ajan. Hankkeen saaman arvioinnin mukaan hanke oli viestinyt aktiivisesti toiminnastaan.

Alun hankesuunnitteluvaiheessa kuntakumppanit olivat lupautuneet lähtemään mukaan hankkeen yhteistyökumppaneiksi ja he olivat valmiita keräämään hankkeeseen osallistuvien työntekijöidensä työpanosta hankkeelle. Hakuaiheessa ei ollut kuitenkaan selvillä, että työpanoksen kerääminen toisi tullessaan osatoteuttajaroolin, vaikka valtionavusta ei siirtynytäkään heille. Kuntakumppanit eivät näin ollen lähteneet osatoteuttajaksi, vaan yhteistyötä tehtiin ilman työaikaraportointia hankesuunnitelman mukaisesti. Tämän johdosta hankkeen omahoitusosuuden kerryttäminen jouduttiin suunnittelemaan uudelleen ja lopulta päädyttiin siihen, että hankkeen hallinnoija Satasairaala vastaa omahoitusosuuden kerryttämisestä. Tämä otettiin huomioon suunniteltaessa hankkeen pilotteja ja kehittämistoimia. Hankkeen toimintaan, tilaisuuksiin tai pilotteihin osallistuneet Satasairaalan työntekijät kerryttivät hankkeen omahoitusosuutta. Tämä oli haastavaa lähes koko hankkeen ajan, koska Työkykyohjelman toimenpiteet kohdentuivat kuitenkin vahvasti peruspalveluihin. Tämä riski toteutui osittain heti alussa, mutta nopealla reagoinnilla ja yhteisellä suunnittelulla riskin vaikutukset jäivät lopulta vähäisiksi.

Yhteistyön aloitus ja toimivuus varmistettiin aina eri teemoissa ja kehittämistyössä edettiin vahvasti kentän ammattilaisten ja asiakkaiden tarpeiden mukaan, hankesuunnitelman puitteissa. Yhteistyötä tehtiin sellaisten kumppaneiden kanssa, jotka sitoutuivat kehittämiseen ja kenelle oli mahdollisuuksia siihen oman työnsä ohella.

Päällekkäisen työn tekemistä ehkäistiin sillä, että yhteistyötä tehtiin tiiviisti kentän toimijoiden ja eri hankkeiden kanssa yhdessä. Näin pystyttiin parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntämään yhteisiä resursseja, sekä kehittämistyön tuloksia. Erityisesti Työkykyä Satakuntaan ja SATADUUNIA –hankkeiden yhteistyö suunniteltiin alusta lähtien niin, että hankkeet tulevat toinen toisiaan ja molemmissa hankkeissa voidaan hyödyntää yhdessä tehtyä työtä. Hankkeet tapasivat säännöllisesti ja toimintasuunnitelmia päivitettiin yhdessä. Näin välttyttiin päällekkäisen työn tekemiseltä ja saatiin hyödynnettyä molempien hankkeiden käytettävissä olevat resurssit parhaalla mahdollisella tavalla.

Koronapandemia käynnistyi lähes heti hankkeen aloituksen jälkeen keuhkatalvella 2020, joka oli riski, johon ei oltu osattu etukäteen varautua. Korona toi kehittämistyöhön omat haasteensa, kun kentän ammattilaiset eivät voineet enää osallistua yhteiseen kehittämistyöhön ja monet hankkeen asiakaskohderyhmän palvelut ajettiin väliaikaisesti alas. Hankeväki joutui muuttamaan myös omaa työskentelytapaansa, jotta eteneminen hankesuunnitelman mukaisesti oli mahdollista. Hanke otti käyttöön nopealla aikataululla etäyhteyksien kautta toteutettavat tapaamiset Skypen ja myöhemmin Teamsin kautta. Etäyhteyksien kautta pystyttiin kuitenkin järjestämään erilaisia tapaamisia ja koulutuksia.

Teamsin kautta alettiin toteuttaa myös koulutuksia niin ammattilaisille kuin asiakkaillekin. Kriittisimmän koronasulkuvaiheen aikana keskityttiin laati-maan raportteja ja kyselyitä, jotka toteutettiin myöhemmässä vaiheessa, kun koronatilanne oli hieman helpottanut. Lähes koko hanke-aika kehittämistyötä tehtiin korona huomioiden ja toimintaa muokattiin sen, sekä ammattilaisten- ja asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Hankkeessa tapahtuneet henkilöstövaihdokset vaikuttivat osaltaan hankkeen toimintaan ja se oli riski, mitä ei oltu osattu etukäteen näin laajasti ennakoida. Ohjausryhmälle, sekä hankkeen yhteistyökumppaneille tehdyn kyselyn vastausten mukaan esille nousi, että hankkeessa tapahtuneet yhtäaikaisten muutosten määrät ja henkilöstövaihdokset vaimensivat hieman hankkeen nivoutumista kehitettävään kokonaisuuteen. Kuitenkin hankehenkilöstön oma kokemus viimeisen 6 kuukauden toiminnan ajalta oli se, että muutoksista huolimatta saatiin paljon aikaan ja asioita pystyttiin edistämään

hankesuunnitelman ja odotettujen tulosten mukaisesti. Kehittämistyön on kuitenkin tarkoitus jatkua, eikä se pääty siihen, kun Työkykyä Satakuntaan –hanke päättyy.

## 5. Mistä materiaali löytyy

**Työkykyä Satakuntaan –hankkeen kokoamat toimintamallit Innokylässä:**

Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-palvelukokonaisuus-tyokyky-satakuntaan>

Työkyvyn tuen tiimi –toimintamalli: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyokyvyn-tuen-tiimi-toimintamalli-tyokyky-satakuntaan>

Asiakasvastaava –toimintamalli: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/asiakasvastaava-toimintamalli-tyokyky-satakuntaan>

Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/sosiaalihuollon-tyollistymista-tukeva-palvelupolku-tyokyky-satakuntaan>

Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus –toimintamalli: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/laatukriteereihin-perustuva-tuetun-tyollistymisen-tyohonvalmennus-tyokyky>

Alihankintamalli: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/alihankintamalli-tyokyky-satakuntaan>

**Työkykyä Satakuntaan –hankkeen laatimat raportit ja selvitykset hankkeen Satasairaalan sivuilla. Täydentyvät vielä tammikuun alussa.**

Kuntouttavan työtoiminnan yhteistyöverkosto -pilotin loppuraportti: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Kuntouttavan%20ty%C3%B6toiminnan%20yhteisty%C3%B6verkosto%20-pilotin%20loppuraportti.pdf>

Työkyvyn tuki osana sosiaali- ja terveyskeskuksen palveluita: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Ty%C3%B6kyvyn%20tuki%20osana%20sote-keskuksen%20palveluita.pdf>

IPS-Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/IPS.pdf>

Digitaalinen Walk in –pilotti: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Digitaalinen%20walk%20in\\_pilotti\\_loppuraportti.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Digitaalinen%20walk%20in_pilotti_loppuraportti.pdf)

Psykiatrian työllistymispolku: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/pilotin%20loppuraportti%20Psykiatrian%20ty%C3%B6llistymispolku.pdf>

Kuntouttava työtoiminta Satakunnassa: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Loppuraportti-Kuntouttava%20ty%C3%B6toiminta%20Satakunnassa-Kokonat.pdf>

Työttömien ryhmämuotoisen työtoiminnan kehittämisen –pilotti: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Ty%C3%B6tt%C3%B6mien%20ryhm%C3%A4muotoisen%20ty%C3%B6toiminnan%20kehitt%C3%A4misen%20pilotti\\_.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Ty%C3%B6tt%C3%B6mien%20ryhm%C3%A4muotoisen%20ty%C3%B6toiminnan%20kehitt%C3%A4misen%20pilotti_.pdf)

Raportti Whodas 2.0- arviointimenetelmän kokeilusta: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Raportti%20Whodas%202.0-%20arviointimenetelm%C3%A4n%20kokeilusta.pdf>

Raportti etäkonsultaatiotoimintojen aloittamisesta: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Raportti%20et%C3%A4konsultaatiotoimintojen%20aloittamisesta.pdf>

Saattaen-vaihteen toimintamalli opinnoista valmistumisen nivelvaiheessa: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Saattaenvaihteen%20opinnoista%20valmistumisen%20nivelvaiheessa.pdf>

Nepsy-nuoren työllistymisen tukeminen –toimintamalli: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-12/Nepsy%20nuoren%20ty%C3%B6llistymisen%20tukemisen%20toimintamalli.pdf>

Matalan kynnyksen Nepsy-työryhmä: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-11/Loppuraportti%20Matalan%20kynnyksen%20Nepsy-tyoryhma.pdf>

Työkykyä Satakuntaan –hankkeen toiminnan arviointikyselyn raportti: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-11/Hankkeen%20toiminnan%20arviointikysely%20syksy%202022\\_0.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-11/Hankkeen%20toiminnan%20arviointikysely%20syksy%202022_0.pdf)

Raportti: WHODAS-lomakkeen käyttökokeilu Satasairaalan sosiaalityössä: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-06/RAPORTTI\\_Whodas\\_Satasairaalan%20sosiaality%C3%B6.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-06/RAPORTTI_Whodas_Satasairaalan%20sosiaality%C3%B6.pdf)

Selkokieleninen hätäensiapukoulutus maaliskuussa 2022: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-06/RAPORTTI\\_H%C3%A4t%C3%A4ensiapukoulutus\\_03.2022.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-06/RAPORTTI_H%C3%A4t%C3%A4ensiapukoulutus_03.2022.pdf)

Työhönvalmennuksen tilanne ja osaaminen työhönvalmennuskoulutusverkoston kuvaamana Satakunnassa keväällä 2021: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2021-08/Ty%C3%B6h%C3%B6nvalmennuksen%20tilanne%20ja%20osaaminen%202021.pdf>

#### **Työkykyä Satakuntaan ja SATADUUNIA –hankkeiden yhteiset raportit Satasairaalan sivuilla:**

Saattaen-vaihteen pilotin loppuraportti: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-05/Saattaen-vaihteen%20pilotin%20loppuraportti.pdf>

RAPIAT-pilotin loppuraportti: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-04/RAPORTTI\\_RAPIAT-pilotin%20loppuraportti.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-04/RAPORTTI_RAPIAT-pilotin%20loppuraportti.pdf)

Tiiminä vapaaehtoistyössä –pilotin loppuraportti: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-02/Vapaaehtoisty%C3%B6n%20pilotin%20loppuraportti.pdf>

Raportti: Huittisten vammaispalvelut Kehittäjäryhmän toiminta 2021: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-01/Huittinen%20kehitt%C3%A4j%C3%A4ryhm%C3%A4n%20toiminta\\_2021.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2022-01/Huittinen%20kehitt%C3%A4j%C3%A4ryhm%C3%A4n%20toiminta_2021.pdf)

Selkokieleninen hätäensiapukoulutus lokakuussa 2021: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2021-12/Raportti\\_H%C3%A4t%C3%A4ensiapukoulutuslokakuu2021.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2021-12/Raportti_H%C3%A4t%C3%A4ensiapukoulutuslokakuu2021.pdf)

Väli raportti: Työhönvalmennuskoulutusverkoston toiminta keväällä 2021: <https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2021-08/Ty%C3%B6h%C3%B6nvalmennuskoulutusverkoston%20toiminta%20kev%C3%A4t%202021.pdf>

Kysely Euran ja Porin seudun avotyöntekijöiden työtoimintapaikoille Koronan vuoksi tapahtuneen poissaolon vaikutuksista: [https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2021-05/YHTEENVETO\\_Koronarajoitusten%20vaikutukset%20avoty%C3%B6ss%C3%A4.pdf](https://www.satasairaala.fi/sites/default/files/2021-05/YHTEENVETO_Koronarajoitusten%20vaikutukset%20avoty%C3%B6ss%C3%A4.pdf)

#### **Satakunnan kuntoutus –ja työllisyshankkeiden yhteiset julkaistut uutiskirjeet Satasairaalan sivuilla:**

<https://www.satasairaala.fi/tutkimus/kaynnissa-olevat-hankkeet/tyokyky-satakuntaan/tiedotus>

**Työkykyä Satakuntaan –hankkeen ohjausryhmän julkaistut pöytäkirjat ja esitykset Satasairaalan sivuilla:** <https://www.satasairaala.fi/tutkimus/kaynnissa-olevat-hankkeet/tyokyky-satakuntaan/hankehallinto/hankemateriaalit>

Muita raportteja ja selvityksiä SATADUUNIA –hankkeen Satasairaalan sivuilta, joiden tuottamaa tietoa on hyödynnetty yhteisessä kehittämistyössä Työkykyä Satakuntaan ja SATADUUNIA – hankkeiden kesken: <https://www.satasairaala.fi/tutkimus/kaynnissa-olevat-hankkeet/sataduunia/kehittaminen>

#### Muita julkaisuja:

Kokemusasiantuntijat edistämässä Työkykyohjelman mukaista toimintaa Satakunnassa: <https://www.vates.fi/vates/artikkelit/aluepaattajille/kokemusasiantuntijat-edistamassa-tyokykyohjelman-mukaista-toimintaa-satakunnassa.html>

## 6. Loppusanat

Yhdessä tehden ja yhdessä kehittäen on Satakunnassa saatu paljon aikaan. Työikäisten työkyvyn tuen palveluiden kehittämistyöllä on ollut Satakunnassa jo useamman vuoden tausta ja tätä kaikkea aiempaa työtä on voitu hyödyntää Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa. Työkykyä Satakuntaan –hankkeella on ollut koko hankeajan vahva yhteys myös SATADUUNIA –hankkeeseen (ESR, v.2019-2022), jonka kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä monessa kehittämisteemassa. Molemmilla hankkeilla on lisäksi ollut laajat yhteistyöverkostot eri puolilla Satakuntaa, joka on ollut tukena ja apuna yhteisessä kehittämistyössä. Tiivis yhteistyö mahdollisti myös sen, että asioita pystyttiin viemään eteenpäin koordinoitusti ja järjestelmällisesti, eikä päällekkäisen työn tekemisen riskiä syntynyt. Aiemmin tehtyä kehittämistyötä, sekä laadittuja toimintamalleja on pystytty suoraan hyödyntämään esim. työikäisten työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden mallintamisessa, sekä hyvien ja toimivien toimintamallien juurruttamisessa. Kertynyttä tietoa on voitu hyödyntää myös Työkykyä Satakuntaan –hankkeessa laadituissa suosituksissa, joita voidaan taas hyödyntää johtamisen ja päätöksenteon tukena, kun Satakunnan hyvinvointialueella määritellään työikäisten työkyvyn tuen palveluiden tavoitteet.

Uuden hyvinvointialueen aloittaessa työikäisille on mahdollisuus rakentaa ennaltaehkäisevät ja työkykyä tukevat palvelut, sekä säilyttää jo olemassa olevia hyviä toimintakäytäntöjä ja toimintamalleja. Palveluja käyttävät asiakkaat ovat aiemmissa kyselyissä kertoneet, miten työttömiä työikäisiä voitaisiin tukea pääsemään takaisin työelämään. Asiakkaille tärkeää olisi, että palvelut olisivat yksilöllisiä, tarpeeseen perustuvia, sekä saavutettavissa ja saatavissa olevia. Nämä kaikki edellä mainitut asiat kuuluvat myös Työkykyohjelmaan, jossa tavoitteena on ollut siirtää painopistettä entistä varhaisempaan vaiheeseen ja pyrkiä varmistamaan, että työikäiset asiakkaat saisivat mahdollisimman varhain sellaisia palveluja, jotka tukevat ja edistävät heidän työllistymistään.

Kehittämällä sosiaali- ja terveydenhuollon työllistymistä tukevia palveluja, voidaan asiakkaiden työ- ja toimintakykyä tukea ja tunnistaa aiempaa paremmin. Toimintaan panostamalla voidaan vaikuttaa samalla siihen, asiakkaiden työttömyyden kesto lyhenee, kun työkyvyn tuen palveluprosessi on asiakaslähtöinen ja sujuva. Työikäisten työkyvyn tuen varhaisiin palveluihin panostaminen kannattaa. Työ ja osallistuminen yhteiskuntaan ovat meille jokaiselle tärkeitä ja merkityksellisiä. Ketään ei voi jättää niiden ulkopuolelle sen vuoksi, ettei meillä ole osaamista tai tarjolla oikeanlaisia palveluja. Kaikkien työkyvystä on pidettävä huolta ja varmistettava kaikille laadukkaat työkyvyn tuen palvelut, että kaikilla olisi mahdollisuus halutessaan päästä takaisin työelämään riippumatta siitä, ovatko he työssä vai työelämän ulkopuolella.

Pitkällä aikavälillä panostamalla varhaisiin työkyvyn tuen palveluihin, voidaan vaikuttaa myös siihen, että raskaiden ja korjaavien palveluiden tarve vähenee. Satakunnassa on päämäärätietoisesti tehty yhdessä töitä sen eteen, että löydetään yhteinen ymmärrys siitä, miten sote-palveluilla voidaan vaikuttaa työikäisten työelämässä pysymiseen, työelämään pääsyyn ja työelämään paluuseen. Yhteistyössä on myös kokeiltu uudenlaisia toimintatapoja ja sekä saatu vahvistusta ja uskoa siihen, että uudenlaisen toiminnan kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kannattaa.

Satakuntalaiset toimijat ovat olleet todella sitoutuneita yhteiseen kehittämiseen, vaikka tilanteet ovat olleet ajoittain haastavia, kuten esimerkiksi koronan tuomat poikkeustilanteet. Luottamuksen rakentaminen ja



aito halu asiakkaille tärkeiden palveluiden kehittämiseen, ovat nousseet tärkeiksi arvoiksi yhteisessä kehittämistyössä. Kentältä ovat löytyneet ne oikeat yhteistyökumppanit, joilla on ollut erittäin arvokasta kokemusta ja näkemystä palveluiden uudistamiseen. Haluammekin kiittää lämpimästi kaikkia hankkeen yhteistyökumppaneita ja asiakkaita, joita ilman tätä hanketta ei olisi voitu toteuttaa. Työikäisten työkyvyn tuen palveluiden ja tuetun työllistämisen menetelmien jatkokehitystarve ei pääty, vaikka Työkykyä Satakuntaan –hankkeen toiminta vuoden lopussa päättyy. Muutos voidaan tehdä yhdessä!