

**Loppuraportti**

**Työkykyä tukemassa Kymenlaakso**

**Kymsote**

29.12.2022

1. **Sisällysluettelo**

[1. Johdanto (lyhyesti) 2](#_Toc122354615)

[2. Hankkeen toimenpiteet ja tulokset 4](#_Toc122354616)

[3. Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset 6](#_Toc122354617)

[3.1. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden rakentaminen ja mallintaminen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta 6](#_Toc122354618)

[3.1.1. Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen (sis. työkyvyn tuen tiimin kehittäminen, asiakasvastaavamallin kehittäminen, työkyvyn tuen arviointi) 6](#_Toc122354619)

[3.1.2. Yksilöllisten palvelupolkujen luominen osaksi tulevaisuuden sote-keskusta (sis. asiakasohjaus, verkostoyhteistyö, yhteinen suunnitelma) 10](#_Toc122354620)

[3.1.3. Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku osaksi tulevaisuuden sote-keskusta 13](#_Toc122354621)

[3.1.4. Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus (kuvana/graafisena tai muuten selkeänä hahmotuksena (visuaalinen ja/tai sanallinen)) 15](#_Toc122354622)

[3.2. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi 17](#_Toc122354623)

[3.3. Alihankintamalli 21](#_Toc122354624)

[3.4. Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen 21](#_Toc122354625)

[3.5. Seuranta ja arviointi 22](#_Toc122354626)

[3.6. Viestintä 24](#_Toc122354627)

[4. Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi 26](#_Toc122354628)

[4.1. Tärkeimmät opit 26](#_Toc122354629)

[4.2. Mitä seuraavaksi 27](#_Toc122354630)

[4.3. Riskien toteutuminen 28](#_Toc122354631)

[5. Mistä materiaali löytyy 28](#_Toc122354632)

[6. Loppusanat 29](#_Toc122354633)

Tämä Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankeon 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 osatyökyisten työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta sote-keskuksissa. Tässä raportissa on tarkemmin kuvattu, mihin ohjelman tavoitteeseen tai tavoitteisiin hanke kytkeytyy.

# Johdanto

Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke on Kymenlaakson sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän (jäljempänä Kymsote) hallinnoima. Hanke on kuitenkin toteutettu tiiviissä yhteistyössä erityisesti TE-palveluiden ja Kelan kanssa. Yhteistyössä ovat olleet mukana myös muut työkyvyn palvelujen parissa toimivat tahot, kuten alueen kunnat ja erilaiset järjestötoimijat. Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke on tehnyt tiivistä yhteistyötä myös alueen Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen kanssa, osallistuen esimerkiksi viikoittaiseen BigRoom -yhteiskehittämiseen. Alue on ollut kuntakokeilun verrokkialueena, joten kuntakokeilun kanssa yhteistyötä ei ole tehty.

Hankkeen ohjausryhmä koostui Kymsoten, TE-palveluiden, Kelan, kuntien, järjestöjen, THL:n sekä yritysten edustajista. Hanke on tehnyt säännöllisesti rahoittajalle Hankesalkku -raportoinnin. Tämän lisäksi hanke on tehnyt Innokylään kuvaukset laatukriteereihin perustuvasta tuetun työllistymisen toimintamallista, fyysisen toimintakyvyn kartoituksesta, asiakasvastaavamallista, työkyvyn tuen tiimistä, työkyvyn tuen palvelukokonaisuudesta sekä sosiaalihuollon työllistymistä tukevasta palvelupolusta. Lisää tietoa Innokylään laadituista toimintamalleista: <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/kymenlaakso-tyokykya-tukemassa-kymenlaakso/toimintamallit>

Hankkeen toiminta-aluetta on ollut koko Kymenlaakso. Hanke on saanut sosiaali- ja terveysministeriöltä hankeavustusta yhteensä 382 800 euroa, mikä on kattanut 80% hankkeen kustannuksista. Näin ollen Kymsoten omarahoitusosuuden (95 700 euroa) jälkeen hankkeen kokonaisrahoitus on ollut 478 500 euroa. Hanke on toiminut ajalla 1.2.2021-31.12.2022.

|  |  |
| --- | --- |
| Henkilöstökulut | 339 450 euroa |
| Palvelujen ostot | 103 448 euroa |
| Matkakulut | 15 000 euroa |
| Materiaalikulut | 5 000 euroa |
| Toimitilakulut | 13 200 euroa |
| Investointikulut | 2 402 euroa |
| **Kulut yhteensä** | **478 500 euroa** |
| **Hanketoimijan omarahoitusosuus** | **95 700 euroa** |

*Kuva 1. Hankkeen kustannukset ja budjetti hankesuunnitelmassa*

Lähtötilanne osatyökykyisten työkyvyn ylläpitämisen sekä työllistymisen näkökulmasta on ollut Kymenlaaksossa haasteellinen. Alueella on paljon työttömyyttä sekä erityisesti pitkäaikaistyöttömyyttä. Syrjäytymisriskissä olevia henkilöitä ja mielenterveysperusteisia eläkkeensaajia on runsaasti. Myös runsas päihteidenkäyttö ja kasautuneet hyvinvointi- ja terveysongelmat ovat alueella valitettavan yleisiä.

Kymenlaaksossa on Kymsoten perustamisesta lähtien (v. 2019 alusta) ollut toiminnassa Monialainen työelämäpalvelu, joka perustuu työkyvyn tuen ja työllistymisen edistämisen parissa työskentelevien eri organisaatioiden yhteistyösopimukseen. Sopijaosapuolina ovat Kymsote, Kaakkois-Suomen TE-toimisto, Kela sekä Kymenlaakso kunnat (Kouvola, Kotka, Hamina, Pyhtää, Miehikkälä, Virolahti). Sopimuksessa sovitaan vaikeasti työllistyvien asiakkaiden palvelumallista. Toimintamallilla on tarkoitus parantaa työllisyys- ja SOTE-palveluiden yhdyspintaa. Toimintamallin piirissä on asiakkaita, jotka kuuluvat Monialaisen yhteispalvelulain piiriin sekä TE-toimiston tuetun työllistymisen palvelulinjaan. Monialaisen työelämäpalvelun sisällä toimii Työkykytiimi, jossa tehdään työttömille työnhakijoille laaja-alaisia ja moniammatillisia työkyvyn arviointeja ja työkyvyn tuen suunnitelmia. Erityisesti Työkykytiimin toimintamalli on kaivannut yhdenmukaistamista ja juurruttamista osaksi olemassa olevaa palvelujärjestelmää.

Hankkeen kohderyhmänä ovat olleet Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimin asiakkaat, eli työttömät työnhakijat, joilla on tarve työkyvyn arvioimiseen tai tukemiseen. Hankkeen tavoitteita ovat olleet:

* Työkyvyn arvioinnin ja tuen tarpeessa olevien asiakkaiden oikea-aikainen tunnistaminen
* Integroitu työkyvyn tuen palvelupolku osatyökykyisille työnhakijoille
* Työkykytiimin toimintamallin jalkauttaminen Kymsoten organisaatiossa
* Osatyökykyisten työllistymisen tukeminen ryhmätoiminnoilla

Hankkeen toiminnoilla on tavoiteltu maakunnallisesti yhtenäistä, integroitua, monialaista ja tavoitteellisesti toimivaa palvelurakennetta, joka tukee asiakkaiden työllistymistä ja työssä pysymistä.

Hanke on jakautunut viiteen työpakettiin, joista ensimmäisessä on rakennettu työkyvyn asiakasohjausmallia, toisessa työkyvyn arvioinnin mallia, kolmannessa konsultaatiomallia, neljännessä verkostojohtamista sekä ammattilaisrooleja ja viidennessä laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta ja yritysyhteistyötä. Pääosin hankkeen kehittämistyö on keskittynyt olemassa olevan toiminnan terävöittämiseen, juurruttamiseen ja jalkauttamiseen osaksi olemassa olevaa toimintaa. Hankkeen aikaisia uusia palveluja ovat olleet laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus sekä fysioterapeutin vetämät ryhmätoiminnot. Yhteiskehittämistä olemassa olevien palveluiden kehittämiseksi on tehty työpajatyöskentelynä. Vallitsevan koronatilanteen vuoksi suurin osa hankkeen työpajoista on pidetty etätyöskentelynä. Yhteiskehittämisessä on pyritty osallistamaan ja sitouttamaan ammattilaisia, asiakkaita ja johtoa kehittämistyöhön. Hankkeessa on pilotoitu mm. laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta, fysioterapeutin vetämää ryhmätoimintaa, kokemusasiantuntijan tukityötoimintaa ja asiakasvastaavamallia.

Hanke on tiedottanut säännöllisesti keskeisimpiä yhteistyökumppaneita Monialaisesta työelämäpalvelusta ajankohtaiskirjeen muodossa. Ajankohtaiskirjeen tarkoituksena on ollut kertoa meneillään olevista ja valmistuneista kehittämistoimenpiteistä sekä tiedottaa tulevista tapahtumista. Tämän lisäksi hanke on ollut mukana Kymsoten internet –sivuilla sekä Kymsoten työelämäpalveluiden sosiaalisessa mediassa (Instagram ja Facebook). Hankkeen projektipäällikkö on osallistunut säännöllisesti Kymsoten hanketoimiston järjestämiin viestinnän työpajoihin ja yhdessä viestinnän kanssa on laadittu mm. Intratiedotteita sekä lehdistölle suunnattu tiedote tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta. Hanke on myös viestinyt keskeisistä kehittämistoimenpiteistä ja jatkokehitystarpeista päätöksentekijöille.

# Hankkeen toimenpiteet ja tulokset

Hankesuunnitelman mukaan hankkeen toimenpiteillä on ollut tarkoituksena kehittää Monialaisen työelämäpalvelun toimintamallia työllisyys- ja SOTE-palvelujen yhdyspinnassa. Toimenpiteillä on haettu palvelujen vaikuttavuuden ja laadun parantumista sekä toiminnan yhdenmukaistumista maakunnan alueella. Hankkeen toimenpiteillä on myös pyritty sujuvoittamaan asiakasohjausta ja parantamaan ennakoinnin mahdollisuuksia heikkenevän työkyvyn tunnistamisessa. Hankkeen toimenpiteet on nähty tarpeelliseksi mallintamaan ja jalkauttamaan Työkykytiimin työtä sekä jatkokehittämään Työkykytiimin ja työhönvalmennuksen palveluprosesseja. Hankkeen toimenpiteillä on tavoiteltu myös työ- ja toimintakyvyn arviointiprosessin selkeytymistä sekä vaikuttavuuden parantamista. Ryhmätoimintojen pilotoinneilla on haettu volyymiä työllistymisen edistämiseen.

Hankesuunnitelman mukaisesti hanke on jaettu viiteen työpakettiin:

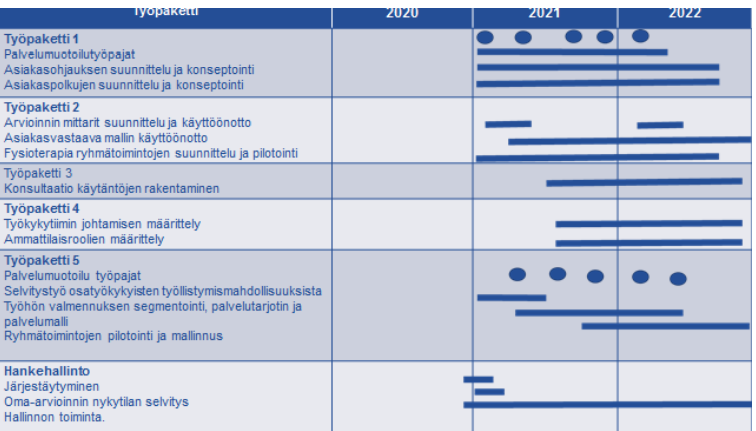
1. Työkyvyn asiakasohjausmallin rakentaminen
   * Luodaan väylät Työkykytiimin asiakkuuteen
   * Luodaan asiakkaille palvelupolut eteenpäin muihin palveluihin
2. Työkyvyn arviointi
   * Kehitetään työkyvyn arvioinnin prosessia
   * Tarkennetaan ammattilaisten roolit ja vastuut työkyvyn arvioinnissa
3. Konsultaatiomallin rakentaminen
   * Laajennetaan Työkykytiimin konsultaatioväyliä muihin palveluihin
4. Työkykytiimin johtamisen malli ja ammattilaisroolit
   * Kehitetään verkostomaisesti toimivan Työkykytiimin johtamista
   * Optimoidaan käytössä olevat resurssit
5. Työhönvalmennus ja yritysyhteistyö
   * Luodaan työhönvalmennuksen palvelumalli Monialaiseen työelämäpalveluun
   * Mallinnetaan ja pilotoidaan työhönvalmennuksellista ryhmätoimintaa
   * Selvitetään mitä tietoa ja osaamista työnantajat tarvitsevat osatyökykyisten työllistämiseksi

Työpaketit 1–4 kuuluvat Työkykyohjelman osioon 1 *Työkyvyn tuki osaksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskust*a. Osion kehittämistyön painopisteenä oli luoda Kymenlaaksoon yhtenäinen, monialaisesti toteutettu työkyvyn arvioinnin ja tuen prosessi, johon kehitetään asiakaslähtöinen, matalan kynnyksen ohjausmalli yhdessä asiakkaiden, kansalaisjärjestöjen, TE-toimiston sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen kanssa. Keskeisenä näkökulmana oli osatyökykyisen asiakkaan työkyvyn arvioinnin ja tuen tarpeen varhainen tunnistaminen. Hankesuunnitelmassa kehittämistyö liitettiin osaksi Työkykytiimin toimintaa.

Työpaketti 5 kuuluu Työkykyohjelman osioon 2 *Tuetun työllistymisen menetelmät*. Osion kehittämistyönä oli tarkoitus luoda asiakaslähtöinen työhönvalmennuksen palvelumalli osaksi Monialaisen työelämäpalvelun yksilövalmentajien ja yrityskoordinaattorin tehtävää.

Hankkeen tulokset ja vaikutukset hankesuunnitelmassa:

* Kymsoten sosiaali- ja terveyspalveluissa on luotu osatyökykyisten työkyvyn arvioimisen ja tuen maakunnallinen verkostomainen malli, joka on kytketty olemassa olevaan palvelujärjestelmään
  + Osatyökykyisen työttömän työnhakijan tuen tarve tunnistetaan varhain ja asiakas ohjautuu palveluun oikea-aikaisesti
  + Työkyvyn arviointi ja tukeminen toteutetaan yhteistyössä TE-toimiston ja Kelan kanssa
  + Asiakasohjauksen täsmentymisellä ja toimijoiden osaamisen kehittymisellä on vaikutus Monialaisen työelämäpalvelun toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin, jolloin vuosittain mitattu asiakastyytyväisyys paranee, aktivointiaste nousee ja työelämään sijoittuvien määrä nousee
  + Onnistuneen asiakasohjauksen tuotoksena maakunnan kunnille maksettavaksi tulevat työmarkkinatuen kuntaosuuden alenevat
* Työkykyä arvioidaan maakunnallisesti yhteneväisillä menetelmillä
  + Palveluiden yhtenäistäminen takaa asiakkaiden yhdenvertaisuuden maakunnan sisällä
  + Kehitettävien mittareiden avulla voidaan seurata miten vaikuttavaa ja laadukasta annettu palvelu on
  + Moniammatillisesti tuotettujen työ- ja toimintakykyarvioiden määrä kasvaa
  + Työttömien terveystarkastusten määrä kasvaa
  + Työkykytiimin asiakkuuden kesto lyhenee ja asiakasvirtaus lisääntyy
  + Työkykytiimin asiakkuus alkaa nykytilannetta lyhyemmän työttömyysajan jälkeen
  + Työkyvyn itsearviointi väline Kykyviisari on otettu käyttöön ja se mahdollistaa asiakkaan työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneen muutoksen tarkastelun
* Työkykytiimin asiantuntemusta osatyökykyisten työkyvyn arvioinnissa ja jatko-ohjauksessa osataan hyödyntää palvelujärjestelmässä
* Verkostomaisesti toimivan Työkykytiimin työn jatkuvasta arvioinnista ja kehittämisestä on luotu malli
  + Työkyvyn arviointia johdetaan tavoitteellisesti
  + Työkyvyn arvioinnin prosessille on asetettu tavoitteet ja niitä seurataan
  + Työkyvyn arvioinnissa on käytettävissä maakunnassa yhtenäiset resurssit ja terveydenhuollon asiantuntemus on hyödynnettävissä
  + Resurssit käytetään asiakaslähtöisesti ja tehokkaasti
* Kymsotessa on käytössä työhönvalmennuksen toimintamalli ja työhönvalmennuksen hyviä käytäntöjä on arvioitu ja otettu käyttöön
  + Alueen työnantajien kanssa on luotu yhteistyökumppanuuksia



*Kuva 2. Hankkeen suunniteltu aikataulu*

Hankkeen suurimmat riskit on hankesuunnitelmassa nähty liittyvän henkilöstön ja sidosryhmien sitoutumiseen uusiin toimintamalleihin. Sitoutumista voi estää perustyön kuormittavuus, henkilöstövajaus, henkilövaihdokset sekä organisaatiomuutoksista johtuva kuormitus. Myös Covid19 johtuvan erityistilanteen on epäilty aiheuttavan viivästymistä hankkeen kehittämistoimenpiteiden toteutumisessa.

Ohje: Miten nämä on kuvattu hankesuunnitelmassa, ennen kuin toiminta on alkanut, eli esittely hankehakemuksen/- suunnitelman mukaan (tavoitellut tuotokset, muutokset, tulokset ja vaikutukset, arvioidut riskit, aikataulu)

# Hankkeen toteutus ja hankkeen tulokset

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

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

**Toteutus:**

Työkykyä tukemassa Kymenlaakso –hankkeen keskeisimpiä kehittämistoimenpiteitä on ollut **työkyvyn tuen tiimin, eli Työkykytiimin toiminnan kehittäminen ja juurruttaminen osaksi olemassa olevaa palvelujärjestelmää.** Kehitystyö käynnistyi olemassa olleen Työkykytiimin toimintamallin nykytilan selvityksellä, jonka myötä keskeisimmiksi kehittämistoimiksi havaittiin:

* Kolmen eri kunnan alueella toimivien työkykytiimien toimintaa tulee yhdenmukaistaa, jotta asiakkaat saavat saman palvelun riippumatta toimipisteestä ja hyväksi havaitut käytännöt saadaan käyttöön kaikissa toimipisteissä
* Työkykytiimin asiakassegmentointia ja asiakasohjausta tulee tarkentaa, jotta oikeat asiakkaiden asiat tulisi hoidettua oikea-aikaisesti ja ammattilaisten resurssit saataisiin kohdennettua oikein
* Työkyvyn tuen suunnitelmaa tulee kehittää ja yhdenmukaistaa, jotta työkyvyn tuen tiimin toiminta olisi selkeämpi osa työkyvyn tuen kokonaisprosessia
* Tiimin johtamista tulee kehittää entisestään, sillä monialainen yhteistyö asettaa erityisen suuret vaatimukset toiminnan johtamiselle
* Kahdensuuntaisia konsultointikäytäntöjä tulee kehittää entisestään, jotta asiakkaan kokonaistilanne pystytään työkyvyn tuen tiimissä arvioimaan kattavasti ja jotta Työkykytiimin osaamista pystytään hyödyntämään myös muissa yksiköissä
* Tiedonkulkua ja moniammatillista yhteistyötä tulee kehittää entisestään, sillä nämä ovat avainasemassa asiakkaan asioiden hoitamisen onnistumisessa ja työkyvyn tuen prosessin sujuvassa etenemisessä
* Asiakkaiden osallisuutta tulee lisätä, jotta työkyvyn arviointi ja tukeminen olisi vaikuttavaa
* Asiakasvastaavamallia tulee tarkastella uudelleen ja käytäntöä terävöittää, jotta asiakas saisi tarvitsemansa avun ja tuen oikea-aikaisesti
* Työkyvyn tuen keinoja tulee vahvistaa, esim. työhönvalmennuksen menetelmin, jotta saisimme tuettua asiakkaiden työllistymistä entistä paremmin

Työkykytiimin toimintamallin kehittämisessä keskeisimpänä menetelmänä olivat yhteiset työpajat, joissa mukana olivat Työkykytiimin ammattilaiset sekä johto eri organisaatioista. Työpajatyöskentelyn tukena käytettiin asiakkaille ja ammattilaisille suunnattuja kyselyitä, haastatteluja sekä pilotointeja. Kehittämistyössä olivat mukana Kymsoten sosiaali- sekä terveydenhuollon ammattilaisia, Kela sekä TE-palvelut. Lisäksi työskentelyä täydennettiin asiakasnäkökulmalla (asiakaskyselyt, asiakasraati, Kymsoten prototyypit -online yhteisön hyödyntäminen sekä kokemusasiantuntijan työpanos) ja järjestöjä osallistamalla. Hankkeen toimenpiteinä tarkennettiin mm. [Työkykytiimin tavoitteita ja asiakassegmenttiä](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-02/Ty%C3%B6kyvyn%20tuen%20tiimin%20palvelukokonaisuus_versio%201.0.pdf), [asiakasohjausta](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-10/Ty%C3%B6kykytiimiin%20ohjaamisen%20liikennevalot_0.pdf), [työkyvyn arvioinnin](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Ty%C3%B6kyvyn%20arviointi%20Monialaisessa%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4palvelussa%20ja%20Ty%C3%B6kykytiimiss%C3%A4.pdf) toimintamallia ja menetelmiä sekä yhteistä asiakassuunnitelmaa. Lisäksi ammattilaisten osaamista [työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseksi](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-05/Tyo%CC%88kyvyn-tuen-muistilista.pdf) sekä työkyvyn arvioimiseksi vahvistettiin. Hankkeen aikana myös mallinnettiin ja pilotoitiin [työhönvalmennusta](https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/laatukriteereihin-perustuvan-tuetun-tyollistymisen-toimintamallikymenlaakso) ja kokemusasiantuntijan tukityötoimintaa Työkykytiimin toiminnan vahvistamiseksi. [Asiakasvastaavamallia](https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/asiakasvastaavamalli-kymenlaakso) terävöitettiin ja juurrutettiin tukemaan Työkykytiimin asiakkaan työkyvyn arvioinnin ja tuen prosessia. Kolmen eri toimipisteen toimintamalleja yhtenäistettiin ja juurrutettiin työpajatyöskentelyn ja yhteisen keskustelun avulla.

Työkykytiimin toiminnassa asiakastyön lisäksi keskeisessä roolissa on myös **ammattilaisten välinen kahdensuuntainen konsultaatio.** Hanke pyrki vahvistamaan konsultaatiokäytäntöjä niin Työkykytiimin suuntaan kuin myös muiden ammattilaisten (Miepä palvelut, aikuissosiaalityö, terveydenhuolto) suuntaan. Konsultaation keinoiksi muotoutuivat mm. Työkykytiimin viikoittaiset konsultaatioajat, fysioterapeutin viikoittaiset konsultaatioajat ja säännölliset yhteistyöpalaverit mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä aikuissosiaalityön kanssa.

Kolmantena keskeisenä kehittämisen kohteena oli **työkyvyn arvioinnin toimintamallin kehittäminen**. Tässä erityisenä kehittämistoimenpiteenä oli fysioterapeutin tekemä laaja ja suppea fyysisen toimintakyvyn kartoituksen malli. [Laajaa fyysisen toimintakyvyn kartoitusta](https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyottoman-fyysisen-toimintakyvyn-kartoituskymenlaakso/kehittamisen-polku) tehdään Monialaisen työelämäpalvelun oman fysioterapeutin toimesta silloin, kun asiakas tarvitsee laaja-alaista ja moniammatillista työ- ja toimintakyvyn kartoitusta. Suppeaa fyysisen toimintakyvyn kartoitusta puolestaan tekevät terveysaseman fysioterapeutit silloin, kun terveysaseman lääkäri tarvitsee asiakkaan työkyvyn arvioinnin tueksi fyysisen toimintakyvyn kartoitusta. Asiakkaiden työkyvyn arvioinnin tueksi sekä työkyvyn edistämiseksi hankkeessa mallinnettiin ja pilotoitiin myös **fysioterapeutin ohjaamaa ryhmätoimintaa.** Hankesuunnitelmassa tavoitteena oli ottaa työ- ja toimintakyvyn itsearviointiväline Kykyviisari käyttöön Kymenlaakson Monialaisessa työelämäpalvelussa. Kuitenkin samanaikaisesti TE-palveluissa oltiin ottamassa Kykyviisaria käyttöön kaikille asiakkaille, joten hankkeessa päädyttiin kehittämään Kykyviisari -tiedon hyödyntämistä ja siirtoa muiden verkoston ammattilaisten käyttöön.

**Tulokset:**

Keskeisenä tuloksena voidaan nähdä **Työkykytiimin toiminnan yhdenmukaistuminen, terävöityminen ja juurtuminen osaksi olemassa olevaa palvelujärjestelmää.** Mallin toimivuutta varmistamaan on hyvinvointialueelle siirryttäessä esitetty talousarvioon toisen fysioterapeutin vakanssia. Tulevalla hyvinvointialueella haastavimmassa työmarkkina-asemassa olevien työttömien työnhakijoiden laaja-alaiset ja moniammatilliset työkyvyn arvioinnit keskitetään Työkykytiimiin. Työkykytiimin toimintamallissa myös kahdensuuntainen konsultaatio on vahvistunut. Työkykytiimin ammattilaisten työkyvyn arvioinnin ja tuen osaamista voi hyödyntää ammattilaiset niin TE-palveluissa ja Kelassa kuin myös hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Vastaavasti Työkykytiimillä on aiempaa paremmat mahdollisuudet konsultoida esimerkiksi mielenterveys- ja päihdepalveluita asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnin tukena. Konsultoinnin kehittämiseen liittyen valmistui myös [opinnäytetyö](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/703475/Iivonen_Mia.pdf?sequence=2&isAllowed=y) yhdessä XAMK:n kanssa.

**Työkyvyn arviointi on lähtötilanteeseen verrattuna selkeämpää ja johdonmukaisempaa**. Eri ammattilaisten roolit työkyvyn arvioinnissa on määritetty ja käytettävät mittarit yhdenmukaistettu. Työkyvyn arvioinnin asiakasohjausta on saatu terävöitettyä ja selkeytettyä. Työkyvyn arvioinnin osalta keskeisessä roolissa oli fysioterapeutin tekemän fyysisen toimintakyvyn kartoituksen malli. Malli kehitettiin yhteistyössä palvelussa toimivan fysioterapeutin kanssa ja malli jää käyttöön tulevalle hyvinvointialueelle. Työ- ja toimintakyvyn itsearviointi väline Kykyviisaria ei otettu käyttöön hankkeen toimesta, sillä mittari otettiin alueella käyttöön Kaakkois-Suomen TE-toimistossa kaikille asiakkaille.

**Fysioterapeutin vetämästä ryhmätoiminnan pilotoinnista saatiin hyviä kokemuksia**. Ryhmiä järjestettiin kaksi. Ryhmä 1 kokoontui kuntosalilla 37 kertaa reilun vuoden aikana ja siihen osallistui säännöllisesti 4–7 henkilöä. Ryhmä 2 puolestaan kokoontui kuntosalilla vuoden aikana 15 kertaa ja siihen osallistui säännöllisesti 2–5 henkilöä. Vallitseva Covid19 -tilanne sekä tiloihin liittyvät ongelmat toivat haasteita ryhmätoiminnan pilotoimiseen. Ryhmätoiminnassa haastavaa oli myös löytää asiakkaita ryhmään sekä sitouttaa asiakkaita pitkäkestoiseen ja tavoitteelliseen harjoitteluun. Valitettavasti ryhmätoiminnan jatkolle ei ole raporttia kirjoittaessa varmuutta, johtuen henkilöstöresurssin puutteesta. Tilanne todennäköisesti korjautuu, mikäli talousarvioon esitetty toisen fysioterapeutin vakanssi menee läpi.

**Kokemusasiantuntijan tukityötoiminnan malli luotiin** yhdessä sosiaaliohjaajien, TE-asiantuntijoiden sekä kokemusasiantuntijoiden kanssa. Mallia pilotoitiin pienimuotoisesti (2 asiakasta), mutta erittäin positiivisin tuloksin. Kokemusasiantuntijan tukityötoiminta saatiin juurrutettua osaksi tulevan hyvinvointialueen työelämäpalveluiden sosiaaliohjausta.

**Asiakasvastaavamalli on hankkeen lopussa käytössä** kaikissa kolmessa Työkykytiimin toimipisteessä. Malli on koettu tärkeäksi osaksi asiakkaiden työkyvyn arvioinnin ja tuen palveluiden koordinointia.

Tärkeänä tuloksena voidaan myös nähdä **ammattilaisten osaamisen vahvistuminen** työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseksi sekä siihen liittyvien työkalujen käyttöönotto. Hanke toi ammattilaisille mm. työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen muistilistan, jota voi hyödyntää jo TE-palveluiden alkupalveluissa tunnistamaan asiakkaan työkyvyn arvioinnin ja tuen palvelutarvetta. Terveystarkastuksiin ohjaamista helpottamaan luotiin myös muistilista, jonka tavoitteena on löytää terveystarkastusta tarvitsevat asiakkaat mahdollisimman varhain ja sujuvoittaa lähettämiseen liittyviä käytännön asioita. Myös Työkykytiimiin ohjaamisen liikennevalot on koettu hyväksi apuvälineeksi, kun pohditaan hyötyisikö asiakas Työkykytiimissä tehtävästä työkyvyn arvioinnista vai ei. Tärkeitä apuvälineitä asiakkaan työkyvyn edistämiseksi sekä työllisyys- ja SOTE-palveluiden rajapinnassa työskentelyn tukemiseksi ovat myös Työkykytiimin sekä fysioterapeutin konsultaatioajat. Konsultaatioaikoja on järjestetty viikoittain ja toiminta jatkuu hankkeen päätyttyäkin.

Suuri osa hankkeen kehittämistoimenpiteistä on tähdännyt **moniammatillisen ja monialaisen työskentelyn vahvistumiseen.** Ammattilaisilta saadun kokemuksen mukaan tässä on päästy iso harppaus eteenpäin, vaikkakin yhteistä keskustelua tulee vielä jatkaa.

**Itsearviointi:**

Hanke on pystynyt pääsääntöisesti toteuttamaan ne työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseen liittyvät toimenpiteet, jotka hankesuunnitelmassa on mainittu. Keskeisenä muutoksena voidaan mainita **Työkykytiimin toiminnan vaikutukset**. Työkykytiimin toiminta on vaikuttavaa. Hankkeen aikana moniammatillisissa työ- ja toimintakyvyn selvittelyissä mukana olleista 105 asiakkaasta 30 % saatiin oikean etuuden piiriin (sairauslomalle tai eläkkeelle) ja 24 % ohjattua oikeaan työllistymistä edistävään palveluun. Tämän lisäksi TE-palvelut saivat kaikista näistä asiakkaista tarvitsemansa työ- ja toimintakyvyn selvitykset, jotka ovat mahdollistaneet asiakkaiden työllistymisen edistämisen, työkyvyn suhteuttamisen työnhakuvelvoitteeseen ja muiden asiakkaan tilannetta eteenpäin vievien toimenpiteiden edistämisen.

Vaikuttavaa on myös Työkykytiimin ammattilaisten toteuttama viikoittainen **konsultaatio**, jossa lukematon määrä ammattilaisia on saanut ohjeita ja neuvoja asiakkaan asioiden eteenpäin viemiseksi. Tästä toiminnasta ei ole erillistä tilastoa, sillä konsultointi tapahtuu nimettömästi ja on luonteeltaan matalan kynnyksen toimintaa. Jotain osviittaa määristä antanee se, että Työkykytiimin konsultaatioaikoja järjestetään jokaisessa kolmessa toimipisteessä viikoittain ja fysioterapeutin konsultaatioaikoja kerran viikossa. Lisäksi jokainen Työkykytiimin ammattilainen on tavoitettavissa puhelimitse tai sähköpostitse asiakastyön ohessa. Mia Iivosen tekemän opinnäytetyön mukaan konsultaatio Monialaisen työelämäpalvelun ammattilaisten ja mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä aikuissosiaalityön välillä toimii hyvin. Kehittämistarpeita ammattilaiset näkivät tiedonvaihdossa ja yhteyksissä, keskinäisessä tuttavuudessa / yhteistyösuhteissa, johtamisessa sekä osittain asiakaslähtöisessä suuntautumisessa verrattuna muihin lojaalisuuksiin. Konsultaation vaikuttavuudesta voidaan nähdä viitteitä esimerkiksi fysioterapeutin jonotilanteesta. Hankkeen alussa työelämäpalveluiden fysioterapeutille oli jonossa 70 asiakasta ja hankkeen päättyessä 16. Fysioterapeutin konsultointi perinteisen lähetteen sijasta nähtiin yhtenä merkittävänä tekijänä tähän tulokseen pääsemisessä.

**Työkyvyn arvioinnin** osalta muutosta voidaan arvioida esimerkiksi fysioterapeutin tekemän laajan fyysisen toimintakyvyn kartoituksen mallin avulla. Mallin vaikuttavuutta arvioitiin ammattilaisille ja asiakkaille suunnatulla kyselyllä sekä yhteisellä keskustelulla.

* Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointi helpottui ja täsmentyi.
* Asiakkaan jäljellä oleva työkyky sekä toisaalta myös työkyvyn haasteet todentuivat selkeän kartoituksen ansiosta asiakkaille sekä ammattilaisille.
* Kuntoutuksen ammattilaisen rooli nähtiin tärkeänä selvittämään ja välittämään eteenpäin muille ammattilaisille asiakkaan todennettua fyysistä toimintakykyä ja sen haasteita.

Hankkeen aikana hankkeen fysioterapeutti teki 105 asiakkaalle laajan fyysisen toimintakyvyn kartoituksen. Työkyvyn itsearvioinnin väline Kykyviisarin osalta emme valitettavasti saaneet tietoa asiakkaan tilanteessa tapahtuneesta muutoksesta. Tämä johtui siitä, että TE-palvelut tekivät niitä liian vähän hankkeen asiakkaille / yhteistyö TE-palveluiden kanssa ei tässä asiassa toiminut riittävän hyvin.

**Fysioterapeutin ohjaamasta ryhmätoiminnasta** saatiin positiivisia kokemuksia ja muutoksia asiakkaan tilanteessa. Asiakkaiden ja ryhmän vetäjän kokemusten mukaan myönteisiä kokemuksia olivat mm.

* Fyysinen ja psyykkinen kunto parani
* Rohkeus haastaa itseään lisääntyi
* Sosiaalisten tilanteiden pelko hälveni
* Itsevarmuus lisääntyi
* Toimimisen oppiminen lisääntyi (laitteiden käyttö helpottui, itsenäistyminen, tuloksellisen harjoittelun taito lisääntyi)
* Vertaistuki
* Kaikilla toimintakyvyn osa-alueilla tapahtui parannusta

Moni ryhmään osallistuneista asiakkaista saavutti alussa asettamansa tavoitteen. Tällaisia tavoitteita olivat mm. oppia hoitamaan itseään ja omaa kuntoaan, löytää työn suunta tai sairausloman tarve (kuntouttavasta työtoiminnasta) vähenee. Kaikilla, jotka sitoutuivat ryhmään, havaittiin fyysisen kunnon sekä toimintakyvyn eri osa-alueiden kohenemista. Myös itsetunto, osallisuus ja vuorovaikutus paranivat.

**Kokemusasiantuntijan tukityötoiminnan pilotoinnin** kokemusten perusteella toimintaa kannattaa ehdottomasti jatkaa ja kehittää edelleen. Pilotoinnin jälkeen pilotointiin osallistuneet asiakkaat, kokemusasiantuntijat sekä sosiaaliohjaajat vastasivat kyselyyn, jossa selvitettiin kokemusasiantuntija toiminnan hyötyjä. Kaikki vastaajat (n=4) olivat sitä mieltä, että kokemusasiantuntijan tapaamisista oli hyötyä asiakkaan tilanteen etenemiseksi. Merkittävimpinä hyötyinä nähtiin mm. Uudet näkökulmat, joita keskustelu kokemusasiantuntijan kanssa toi, kokemusasiantuntijan tuki ja esimerkki, ymmärryksen lisääntyminen työkykyyn ja työllistymiseen liittyen. Kokemusasiantuntijan tukityötoiminta yllätti positiivisesti monella tavalla niin kokemusasiantuntijat, sosiaaliohjaajat ja asiakkaatkin. Yksinäisyyden kokemus, vahva luottamus, toiminnan vuorovaikutteisuus ja kokemusasiantuntijoilta saatu lisätieto ja rinnalla kulkeminen jäivät monella päällimmäisinä tunteina mieleen toiminnasta.

Ammattilaisten ja johdon haastattelujen sekä toiminnan havainnoinnin perusteella voidaan todeta, että Työkykytiimin toimintaa on saatu hyvin juurrutettua ja yhdenmukaistettua. Tässä kehittämistyössä suurimpana haasteena ovat olleet ammattilaisten resurssit sekä valmiudet uusien toimintatapojen käyttöönottoon. Kehittämistyössä kaikki osapuolet ovat olleet kiitettävästi mukana, mutta jatkuva kiire on aiheuttanut toisinaan sen, että yhdessä sovittuja toimintatapoja ei ole aina otettu käyttöön tai lähdetty aktiivisesti mukaan pilotoimaan uusia palveluja. Jatkuva kiire ja niukat resurssit ovat haastaneet myös moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittämistä. Monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen vaatisi ammattilaisten haastattelujen ja toiminnan havainnoinnin perusteella nykyistäkin tiiviimpää vuoropuhelua yhteisistä tavoitteista, eri ammattiryhmien välisistä näkemyseroista sekä työkyvyn arvioinnin ja tuen käsitteistä. Ammattilaisille suunnatun kyselyn perusteella verkostomaisesti toimivan Työkykytiimin johtaminen on haastavaa. Hankkeen aikana tähän on saatu paljon uusia työkaluja, mutta kehittämistyötä tämän osalta kannattaa ehdottomasti jatkaa.

Haasteita hanke on kohdannut eniten terveydenhuollon sitouttamisessa kehittämistoimintaan. Tässä suurimpana syynä näyttäytyy resurssien puute, joita vallitseva Covid19 tilanne ja muut poissaolot ovat pahentaneet. Tämä haaste on vaikuttanut esimerkiksi työttömien terveystarkastusten laajamittaisempaa kehittämistä. Resurssisen puute on hankaloittanut myös hankesuunnitelmassa ollutta työterveyshuollosta perusterveydenhuoltoon siirtymisen kehittämistä. Nykyisillä resursseilla ei ole ollut mahdollisuutta nykyistä voimakkaammin ohjata työterveyshuollosta pois siirtyviä osatyökykyisiä asiakkaita perusterveydenhuoltoon.

Haastavaa on myös ollut työ- ja toimintakyvyn arviointien tekeminen oikea-aikaisesti. Hankkeen myötä Monialaisessa työelämäpalvelussa on kyllä osaamista työkyvyn arvioinnin ja tuen tarpeen tunnistamiseksi ja väylät asiakkaiden ohjaamiseksi palveluihin ovat selkeät. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin erityisesti terveydenhuollon niukat resurssit ja sen myötä pitkät jonotusajat työ- ja toimintakyvyn arviointiin. Tällä hetkellä asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnin prosessi voi pahimmillaan kestää yli puolesta vuodesta lähemmäs vuoteen.

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

**Toteutus:**

Valtaosa hankkeen kehittämistoimista on tähdännyt **moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön vahvistumiseen.** Hankkeen aikana on mm. määritetty eri ammattilaisten rooleja työkyvyn arvioinnin ja tuen verkostossa, kehitetty yhteistä asiakassuunnitelmaa, käyty keskustelua yhteisistä tavoitteista ja toimintatavoista sekä otettu käyttöön moniammatillista yhteistyötä lisääviä toimintamalleja (mm. Työkykytiimin sisäiset Case tunnit ja konsultaatioajat). Yhteistyötä on kehitetty ja toteutettu tiiviisti erityisesti terveydenhuollon, sosiaalihuollon sekä TE-palveluiden ja Kelan kanssa. Näiden toimijoiden lisäksi yhteistyöhön on otettu mukaan myös mm. ohjaamot. Ohjaamojen kanssa on pohdittu yhdessä nuorten työttömien osatyökykyisten erityispiirteitä ja -tarpeita. Järjestösektori on otettu mukaan moniammatilliseen yhteistyöhön esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan aamukahvi -tilaisuuksien muodossa.

Yhteistä keskustelua, jonka tavoitteena on asiakkaan yksilöllisen palvelupolun varmistaminen, on käyty mm. asiakasohjauksen ja eri ammattilaisten konsultoinnin näkökulmasta. Kehittämistyössä on pyritty siihen, että asiakas saa tarvitsemansa palvelut mahdollisimman pitkälti ”yhden luukun” periaatteella ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Monialaisessa työelämäpalvelussa ja Työkykytiimissä on jo aiemmin tehty **asiakassuunnitelmia** yhdessä TE-palveluiden ja sosiaalihuollon kanssa. Tätä yhteistyötä olemme hankkeen aikana kehittäneet ja ottaneet yhteisen asiakassuunnitelman tekemiseen mukaan myös muita ammattiryhmiä asiakkaan tarpeen mukaan. Sosiaaliohjaajien ja TE-asiantuntijoiden työnjakoa on selkeytetty ja yhteistyön tiivistämiselle on luotu välineitä. Pääosin yhteinen suunnitelma toteutuu aktivointi- tai monialaisena työllistymissuunnitelmana. Tämän lisäksi Työkykytiimissä on mallinnettu ja pilotoitu moniammatillista loppuyhteenvetoa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä sekä jatkosuunnitelmista.

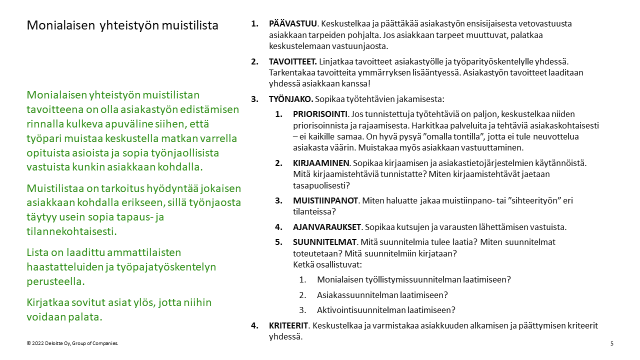
Verkostomaisesti toimivan Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimin **johtamisen kehittäminen** on myös kulkenut keskeisenä punaisena lankana hankkeen kehittämistyössä. Hankkeen johdolla on kirkastettu toiminnan yhteisiä tavoitteita, perustehtävää, seurannan mittareita, resursseja sekä ammattilaisten rooleja moniammatillisessa yhteistyössä. Johdon ja esihenkilöiden osaamista verkostojohtamiseen on vahvistettu työpajatyöskentelyllä, koulutuksilla ja verkostojohtamisen oppaalla. Aiheesta valmistui myös [opinnäytetyö](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/780050/Moniammatillisen%20yhteisty%c3%b6n%20johtaminen.pdf?sequence=2&isAllowed=y) yhteistyössä XAMK:n ylempää AMK tutkintoa suorittavan opiskelijan kanssa.

Työkykytiimin kehittämisen lisäksi hanke on tehnyt yhteistyötä Kelan kanssa liittyen Kelan rooliin työkyvyn arvioinnin ja tuen palveluiden toteuttamisessa. Yhteistyö on edennyt niin pitkälle, että Kela on valinnut Kymenlaakson mallin yhdeksi Kelan sisällä eteenpäin vietäväksi malliksi toimivasta yhteistyökäytännöstä.

Asiakasnäkökulmaa selvitettiin asiakaskyselyiden, asiakasraatitoiminnan sekä Kymsote prototyypit -online yhteisön kautta. Lisäksi kehittämisen työpajoissa oli mukana kokemusasiantuntija tuomassa asiakasnäkökulmaa.

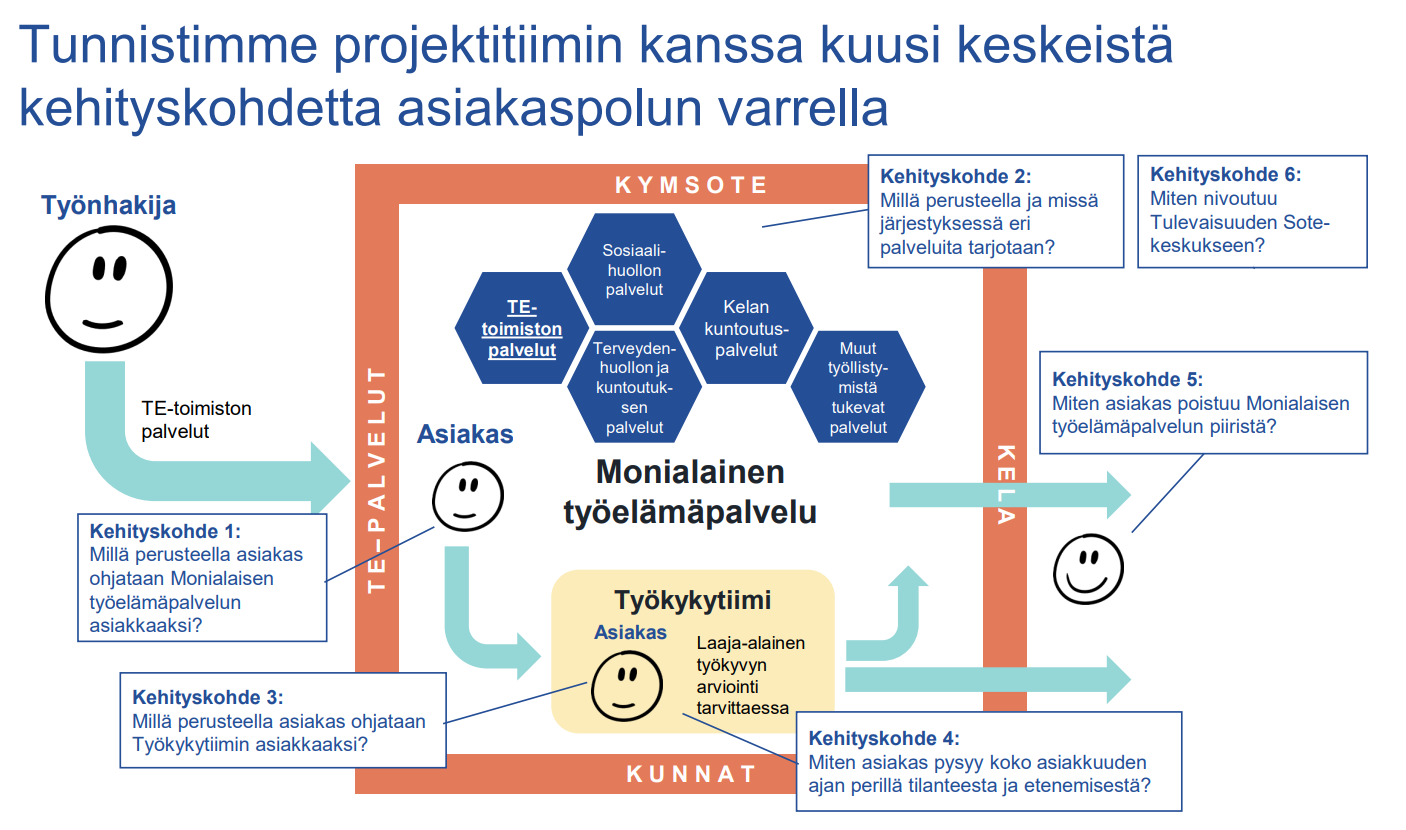
**Tulokset:**

**Monialainen ja moniammatillinen yhteistyö on vahvistunut** Monialaisen työelämäpalvelun sisällä. Myös ymmärrys eri ammattilaisten roolista työkyvyn arvioinnin ja tuen kokonaisuudessa on kasvanut. Hankkeen aikana on saatu ammattilaisille välineitä moniammatillisen yhteistyön tiivistämiseen ja jatkokehittämiseen. Tästä esimerkkinä alla oleva kuva monialaisen yhteistyön muistilistasta. Voidaan myös todeta, että erityisesti Kelan rooli on vahvistunut ja yhteistyöväylät mielenterveys- ja päihdepalveluihin sekä aikuissosiaalityöhön auenneet.



*Kuva 3. Monialaisen yhteistyön muistilista*

Hankkeen aikana asiakkaan palvelupolkua on saatu kirkastettua ja kehittämiskohteita tuotua esiin. Osa kehittämiskohteista on saatu jo hankkeen aikana korjattua (esim. alla olevassa kuvassa olevat kehityskohteet 3, 4 ja 6) ja osaa kehittämistoimenpiteistä Monialainen työelämäpalvelu työstää hankeajan jälkeenkin.



*Kuva 4. Työkyvyn tuen asiakaspolun kehityskohteet*

**Asiakasohjaus työkyvyn arvioinnin ja tuen palveluihin on selkeytynyt ja yhdenmukaistunut**. Selkeämpien asiakasohjauksen toimintamallien lisäksi eri ammattilaisten konsultointi on saatu osaksi toimintaa. Kahdensuuntaisella konsultoinnilla pystytään vahvistamaan asiakasohjausta ja ammattilaisten osaamista.

Verkostomaisesti toimivan Monialaisen työelämäpalvelun **johtamista on saatu vahvistettua** ja yhteisiä tavoitteita, hyviä yhteistyön käytäntöjä, resursseja sekä seurannan mittareita kirkastettua.

* Yhteinen malli on olemassa ja mallia kehitetään jatkuvasti tarpeen mukaan
* Monialaisen työelämäpalvelun koordinointi vastuu on määritetty Kymsoten työelämäpalveluiden palvelualuepäällikölle
* Eri organisaatioiden johto kokoontuu viikoittain ja vuoropuhelua käydään avoimesti ja säännöllisesti
* Yhteinen perustehtävä ja tavoitteet on määritetty
* Yhteiset seurannan mittarit on asetettu ja toimintaa arvioidaan jatkuvasti
* Myös resursseja on tarkasteltu ja mm. Työkykytiimin sosiaaliohjaajien asiakasmäärää on saatu pienemmäksi. Ensi vuoden talousarvioon on myös haettu rahoitusta toisen fysioterapeutin vakanssille. Niukkojen resurssien käyttöä on myös priorisoitu (esim. fysioterapeutin työpanoksen priorisointi)

**Itsearviointi:**

Saimme hankkeen aikana kuvattua ja terävöitettyä Kymenlaakso työkyvyn tuen asiakaspolun. Voidaan todeta, että ammattilaisten verkosto asiakkaan palvelutarpeen tukena on melko kattava. Erityisesti sosiaalihuollon, TE-palveluiden ja Kelan rooli yhteistyössä on vahva. Mukana on myös terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoita, mutta tarvetta näiden ammattilaisten vahvemmalle osallistumiselle on nähtävissä. Nykyisessä tilanteessa asiakkaan on vaikea päästä terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimenpiteisiin työkyvyn tukemiseksi (jonotusajat pitkät, resurssit niukat). Kelan kanssa tehtävää yhteistyötä kehitettiin hankkeen aikana paljon ja ammattilaisille tehdyn kyselyn perusteella yhteistyö nähtiin tärkeänä ja sujuvana. Erityisesti asiakkaan työkykyyn ja etuuksiin liittyvissä asioissa Kelan rooli nähtiin merkittävänä ja yhteistyö pääosin toimivana.

Verkoston keskeisimmät toimijat saimme hyvin mukaan kehittämiseen ja yhteistyöhön. Täytyy kuitenkin todeta, että esim. järjestökenttä, oppilaitokset tai kuntien palvelut olisi voitu ottaa vieläkin tiiviimmin mukaan kehittämistyöhön. Asiakasnäkökulmaa saimme melko kattavasti, mutta palvelussa olevien asiakkaiden osallistumista kehittämistyöhön olisi voitu hyödyntää enemmän. Tätä yritimme asiakasraati toiminnalla, mutta osittain varmasti Covid19 tilanteesta johtuen jouduimme muokkaamaan asiakasraati toimintaa. Koska ns. perinteiseen asiakasraatiin ei löytynyt asiakkaita, veimme asiakasraadin sinne, missä asiakkaita oli, eli kuntouttavan työtoiminnan yksiköihin. Näissä yksiköissä toteutimme asiakasraatitoiminnan asiakkaiden haastatteluina.

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

**Toteutus:**

Hankkeen kehittämistyönä käytiin läpi ja kuvattiin Kymsoten [sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelut](https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/sosiaalihuollon-tyollistymista-tukeva-palvelupolku-kymenlaakso). Monialaisen työelämäpalvelun ja vammaispalvelun työllistymistä tukevien palveluiden yhdyspinnat ja roolit käytiin läpi. Tähän liittyi myös hankkeen ja vammaispalvelun työhönvalmennuksen sisällön läpikäyminen.



*Kuva 5. Sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelut Kymenlaaksossa*

Hanke toi Kymsoten omiin työvalmennusyksiköihin työhönvalmennuksellista viitekehystä ja loi toimintaa tukevan [lomakkeen](https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-10/Tyo%CC%88ho%CC%88nvalmennus_Lomake_Ta%CC%88ytetta%CC%88va%CC%88%20%281%29.pdf), jota kehitettiin yhdessä työvalmennusyksiköiden ammattilaisten kanssa.

**Tulokset:**

Hanke sai vahvistettua sosiaalihuollon eri työkyvyn tuen palveluiden yhteistyötä ja yhteistä vuoropuhelua. Sosiaalihuollon palvelut saatiin kartoitettua ja ammattilaisten kanssa käydyn keskustelun perusteella todettiin, että Kymsotessa on kohtalaisen hyvin sosiaalihuollon palveluita, joiden tavoitteena on edistää asiakkaan työkykyä ja työllistymistä. Erityisen tärkeänä keinona tässä on vammaispalvelun työhönvalmennus, joka pohjautuu laatukriteereihin.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiaalihuoltoa tarvitaan osana työllistymisen edistämisen menetelmiä. Ollakseen kuntouttavaa työn pitää olla mielekästä ja kykyjä vastaavaa, omien uskomusten tulee vahvistua ja tähän tarvitaan yksilöllistä tukea. Mikä tahansa työ ei vahvista ihmisen osallisuutta yhteiskunnassa. Hankkeen aikana fokusoitiin laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennusmallin pilotointia osatyökykyisiin asiakkaisiin ja todettiin, että vammaispalvelun avotyötoiminnan asiakkaat saavat jo lähes samankaltaista palvelua alueellamme.

Kymsoten omien työvalmennusyksiköiden ohjaajien sosiaalisen tukemisen keinoja lisättiin tuomalla työhönvalmennuksen elementtejä näkyväksi. Laatukriteereistä haluttiin korostaa yksilöllisyyttä ja jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämistä. Lisäksi tässä katsottiin, että oikean työkyvyn tuen tarpeen tullessa esille voitaisiin rakentaa riittävät kuntoutumisen keinot kuntouttavan työtoiminnan, avotyötoiminnan, työkokeilu- ja/tai palkkatukijakson aikana Kymsoten Helmi työvalmennuskeskuksissa.

Hankkeen aikana on myös autettu Kymsoten lisäresurssina palkattua työvalmennuskeskuksien omaa työhönvalmentajaa perehtymään laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennusmalliin. Työhönvalmentajalla on asiakkuudessa sekä Monialaisen työelämäpalvelun työttömiä työnhakijoita, että avotyötoiminnassa olevia asiakkaita. Työhönvalmennuksen tavoite on saattaa mahdollisimmat moni avoimille työmarkkinoille ja lisätä valmiuksia pysyä työssä.

**Itsearviointi:**

Saimme kuvattua sosiaalihuollon työllistymistä tukevat palvelut ja vahvistettua yhteistyötä. Voidaan kuitenkin todeta, että jo hankesuunnitelma vaiheessa olisi vammaispalvelut voitu ottaa rohkeammin mukaan yhteistyöhön kehittämään sosiaalihuollon palveluita yhdessä.

### Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus (kuvana/graafisena tai muuten selkeänä hahmotuksena (visuaalinen ja/tai sanallinen))

**Toteutus:**

Hankkeessa on terävöitetty ja edelleen kehitetty **Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimin toimintamallia**, tavoitteita, seurannan mittareita, moniammatillista yhteistyötä, asiakasohjausta sekä johtamista. Lisäksi ammattilaisten osaamista on vahvistettu. Työskentelyssä ovat olleet mukana johdon lisäksi ammattilaiset sekä asiakkaat.

**Tulokset eli työkyvyn tuen palvelukokonaisuus Kymenlaaksossa:**

Kymenlaaksossa työttömien työnhakijoiden työkyvyn tuen palvelukokonaisuutta koordinoidaan Monialaisessa työelämäpalvelussa. Monialainen työelämäpalvelu perustuu Kymsoten, Kelan, TE-palveluiden ja alueen kuntien väliseen yhteistyösopimukseen. Toiminnan tavoitteena on edistää pitkään työtä hakeneiden asiakkaiden työllistymistä sekä kuntouttaa ja aktivoida asiakasta räätälöityjen palvelupolkujen turvin. Monialaisessa työelämäpalvelussa asiakkaita palvelee laaja asiantuntijajoukko, joka koostuu Kelan asiantuntijoista, sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattilaisista sekä TE-asiantuntijoista.  Yhteistyötä asiakkaan työllistymisen edistämiseksi tehdään myös muiden toimijoiden, kuten kuntien työllisyysyksiköiden, ohjaamojen ja järjestöjen kanssa. Monialaisen työelämäpalvelun sisällä toimii myös Työkykytiimi, jossa keskitytään erityisesti laaja-alaisiin ja moniammatillisiin työ- ja toimintakyvyn selvittelyihin. Malli on käytössä ja juurrutettu osaksi olemassa olevaa toimintaa. Yhteistyösopimus siirtyy hyvinvointialueelle. Työkyvyn tuen palvelut toteutetaan tulevaisuuden sote-keskuksessa tämän mallin avulla.

Asiakkaan työkyvyn tuen palvelukokonaisuudessa on mukana mm. seuraavia toimijoita ja palveluita:

* TE-palvelut
* Kelan palvelut
* Terveydenhuollon palvelut
* Kuntoutuksen palvelut
* Sosiaalihuollon palvelut
* Mielenterveys- ja päihdepalvelut
* Kuntien palvelut
* Oppilaitokset
* Vammais- ja asumispalvelut
* Yhteistyöhön perustuvat palvelut, kuten ohjaamo ja TYP-toiminta

Monialaisen työelämäpalvelun perustehtävä:

Monialaisen työelämäpalvelun perustehtävänä on selvittää yhteistyöllä asiakkaan palvelutarve ja arvioida tarvittaessa hänen työ- ja toimintakykyään. Perustehtävään kuuluu myös laatia asiakkaan kanssa suunnitelma työkyvyn ja työllistymisen edistämiseksi ja tarjota suunnitelman mukaisia työelämään kiinnittymistä edistäviä palveluita.

Palvelun tavoitteet:

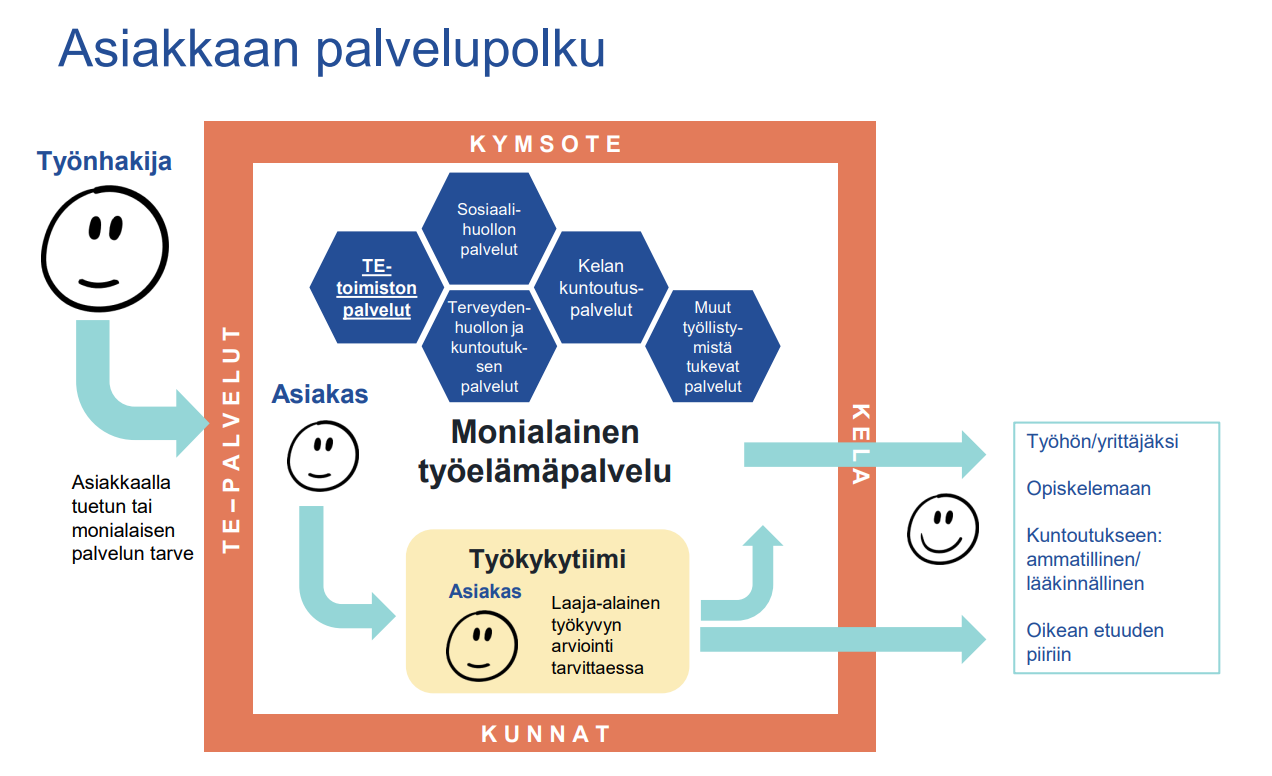
*Päätavoitteena* palvelussa on, että asiakkaat työllistyvät ja pysyvät työelämässä tai ohjautuvat sopivaan palveluun.

*Asiakastavoitteita* ovat, että työtön henkilö löytäisi itselleen sopivan työ- tai koulutuspaikan, hänellä olisi oikeanlaiset työkyvyn tuen palvelut sekä etuudet ja hän pystyisi osallistumaan yhteiskuntaan omien voimavarojensa mukaan.

*Palvelun järjestämisen tavoitteina* on, että asiakkaan palvelutarve saadaan selville, asiakas saa oikea-aikaiset ja tarkoituksenmukaiset palvelut, palvelut järjestetään kustannustehokkaasti, Monialainen työelämäpalvelu saavuttaa strategiset tavoitteensa ja pystyy vastaamaan lainsäädännön odotuksiin.

*Strategiset (yhteiset) tavoitteet*

* Asiakastyytyväisyys paranee (arvosana 8,5)
* Aktivointiaste nousee (50%)
* Työelämään sijoittuvien määrä lisääntyy (20%)
* Henkilöstö kokee monialaisen yhteistyön toimivaksi (arvosana 4,5)



*Kuva 6. Työkyvyn tuen asiakaspolku Kymenlaaksossa*

**Itsearviointi:**

Hankesuunnitelmassa hankkeen keskeisimpänä tarkoituksena oli luoda Kymenlaaksoon yhtenäinen, monialaisesti toteutettu työkyvyn arvioinnin ja tuen prosessi, johon kehitetään asiakaslähtöinen, matalan kynnyksen ohjausmalli yhdessä asiakkaiden, kansalaisjärjestöjen, TE-toimiston sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen kanssa. Keskeisenä näkökulmana oli osatyökykyisen asiakkaan työkyvyn arvioinnin ja tuen tarpeen varhainen tunnistaminen. Voidaan todeta, että hankkeen kehittämistyön avulla mallista on saatu luotua entistä yhtenäisempi ja monialaisempi. Prosessi toteutetaan tiiviissä yhteistyössä TE-palveluiden ja Kelan kanssa. Hankkeessa on myös kehitetty matalan kynnyksen ohjausmalleja työkyvyn tuen palveluihin (esim. työttömien terveystarkastukset, kuntoutus). Kehittämistyössä on ollut mukana myös asiakkaita ja kansalaisjärjestöjä, mutta jälkiviisaana voi todeta, että näiden tahojen mukaan ottaminen olisi voinut olla vieläkin vahvempaa. Hanke on tuonut osaamista ja välineitä ammattilaisten käyttöön, jotta työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen olisi mahdollisimman varhaista.

Haasteita kehittämistyöhön ovat tuoneet eri organisaatioiden erilaiset roolit, näkemykset ja tarpeet työkyvyn arvioinnin ja tuen palveluiden osalta. Voidaan myös todeta, että erilaisten lakien tulkinta on haastanut palveluiden yhtenäistämistä ja asiakkaan yksilöllisen palvelupolun kehittämistä.

## Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi

**Toteutus:**

Hankesuunnitelman mukaisesti hankkeessa tehtiin aluksi työhönvalmennuksen nykytila-analyysi, jonka perusteella todettiin, että jo olemassa olevien toimintamallien käyttäminen ei vastaa suoraan asiakkaiden tuen tarpeeseen. Tämän pohjalta rakennettiin joustavaa, matalalla kynnyksellä ja ketterästi sekä oikea-aikaisesti toimivaa työhönvalmennuksen toimintamallia. Työhönvalmennuksen kohderyhmäksi valittiin Monialaisen työelämäpalvelun asiakkaat, jotka tarvitsevat henkilökohtaista tukea avoimille työmarkkinoille työllistymiseen ja työssä pysymiseen. Toisena asiakasryhmänä nähtiin osatyökykyisiä työllistävät työnantajat. Työnantajien tuen tarvetta selvitettiin opinnäytetyön avulla. Laatukriteerit ohjasivat toimintamallin ydintä ja arvoja, mutta laatukriteereitä ei noudatettu mallissa kirjaimellisesti.

Hankesuunnitelman mukaisesti työhönvalmennukseen liittyen pilotoitiin myös ryhmätoimintoja, joiden tavoitteena oli herättää asiakkaan motivaatiota ja toiveikkuutta työllistymisestä. Olemassa olevien ryhmätoimintojen ja sen hetkisen tarpeen kartoittamisen jälkeen työhönvalmentaja ja yrityskoordinaattori mallinsivat ja pilotoivat Pop-up työhönvalmennustoimintaa Kymsoten omiin työvalmennusyksiköihin. Palvelussa keskeisinä teemoina olivat konkretia ja matala kynnys.

**Tulokset:**

Hankkeen kehittämistyönä mallinnettiin ja pilotoitiin [**työhönvalmennuksen malli**](https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/laatukriteereihin-perustuvan-tuetun-tyollistymisen-toimintamallikymenlaakso) Kymenlaakson Monialaiseen työelämäpalveluun. Vaikka tulokset työhönvalmennuksesta olivat onnistuneita, niin valitettavasti jatkoa toiminnalle hankkeen päätyttyä ei ole. TE24 lakipaketin mukaan jatkossa tämän mallin kaltainen työhönvalmennus tälle kohderyhmälle näyttäisi kuuluvan kuntien vastuualueelle, ei SOTE-palveluiden. Tulee kuitenkin muistaa, että tulevalla hyvinvointialueella jatkaa Kymsoten toimintana aloitettu työhönvalmennus vammaispalvelun asiakkaille. Työhönvalmennukseen pilottiin osallistui 50 asiakasta.

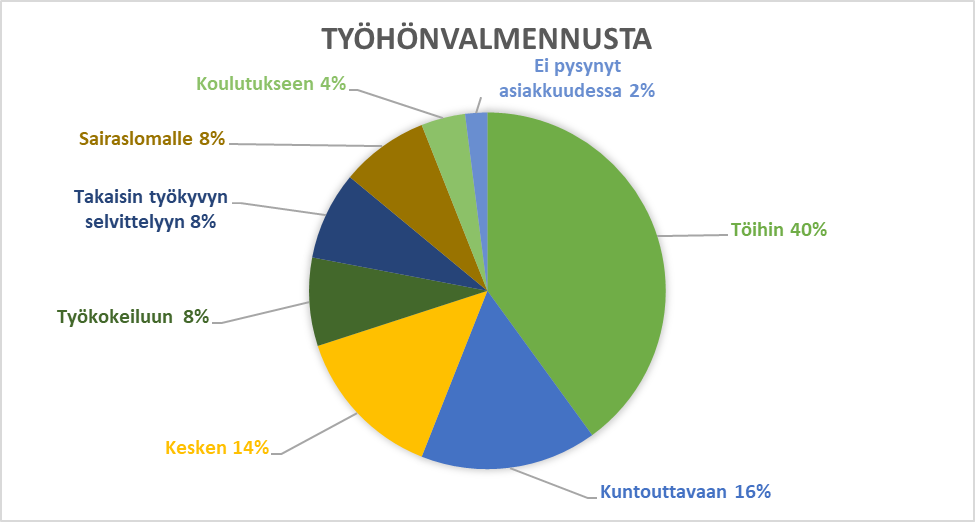
**Yritysyhteistyön lisääminen ja työparityö** yrityskoordinaattorin kanssa ovat myös muodostuneet hankkeen aikana. Yritysyhteistyötä ja työparityötä sisältävät tapaamiset toteutuivat vähintään kerran viikossa. Työpaikkakäyntejä työssä pysymisen tueksi hankkeen työhönvalmentaja puolestaan teki viikoittain, asiakastarpeen mukaan. Lisäksi yritysyhteistyötä kehitettiin työpajassa noin kerran kuukaudessa. Työpajatyöskentelyssä mukana oli TE-asiantuntija, yrityskoordinaattori sekä työhönvalmentaja sekä satunnaisesti muita ammattilaisia. Yritysyhteistyössä saatiin aikaiseksi onnistuneita rekrytointeja, jotka hyvin suurella todennäköisyydellä lisäävät alueen työnantajien halukkuutta joustaa työtehtävien räätälöinnissä ja palkata osatyökykyisiä jatkossakin.

**Pop-up työhönvalmennusklinikasta** kokemukset olivat niin ikään positiivisia. Asiakkaita näissä tilaisuuksissa oli 16. Palvelussa tarjottiin matalan kynnyksen palvelua heille, jotka halusivat ura- tai jatkopolkuihin selkeyttä. Tilaisuuksissa asiakkaille tehtiin työnhakudokumentteja ja kartoitettiin asiakkaalle soveltuvia työpaikkoja tai koulutuksia. Tämän lisäksi asiakkaan urapolusta lähdettiin rakentamaan realistista ja konkreettista.

Hankkeessa myös selvitettiin alueen työnantajien tuen tarvetta osatyökyisten palkkaamiseksi. Kartoitus toteutettiin [opinnäytetyönä](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/704420/Ristola_Anne.pdf?sequence=2&isAllowed=y) yhdessä XAMK:n kanssa. Työnantajien tarvitsema tuki oli ensisijaisesti tiedonsaantia esimerkiksi työhönvalmentajan palvelusta, työkokeilusta ja palkkatuesta. Opinnäytetyöstä esille tulleita tuen tarpeita jatkokehitettiin yrityskoordinaattorin kanssa ja kehitystyönä syntyi infotilaisuus työnantajille osatyökykyisten työllistämiseksi.

**Itsearviointi:**

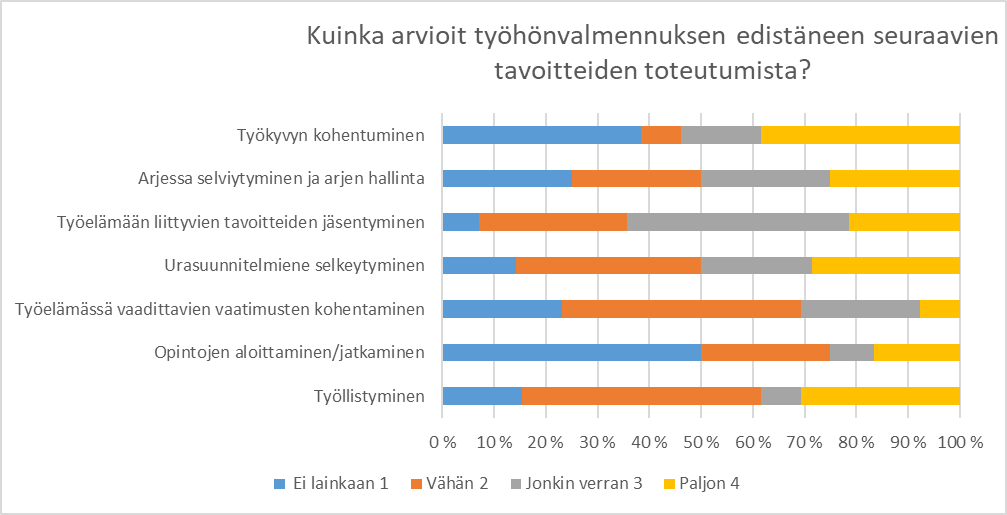
**Työhönvalmennus oli pilotoinnin mukaan vaikuttavaa**. Työhönvalmennuksen asiakkaita oli pilotoinnissa mukana 50, joista 20 päätyi töihin avoimille työmarkkinoille (suurimmalla osalla oli palkkatukioikeus, joka käytettiin).



*Kuva 7. Työhönvalmennuksen jatko-ohjaukset*

Tuloksina voidaan pitää myös laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen mallin levittämistä verkostoihin ja työhönvalmennuksen elementtien siirtymisen osaksi myös yrityskoordinaattorin ja yksilövalmentajien työtä.

Työhönvalmennuksessa mukana olleille asiakkaille tehtiin myös palautekysely, jonka avulla selvitettiin työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutumista. Vastauksista voi tulkita, että työhönvalmennus on vaikuttanut positiivisesti erityisesti työkyvyn kohentumiseen, arjen hallintaan, työelämään liittyvien tavoitteiden jäsentymiseen sekä urasuunnitelmien selkeytymiseen. Lähes 40 % vastaajista koki, että työhönvalmennus on edistänyt työllistymistä jonkin verran tai paljon. Tämä vastaa hyvin työelämään siirtyneiden asiakkaiden osuutta (40 %). Vastausten perusteella havaittiin, että työhönvalmennuksen mallin tulee olla asiakaslähtöinen ja palvelun tarvetta tulee arvioida koko prosessin ajan. Mallin tulee myös olla ketterä ja reagoida muuttuviin tilanteisiin. Näitä tuloksia tukee Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksen alustavat tulokset, joiden mukaan työhönvalmennuksen etu on sen pitkäkestoisuus ja henkilön elämäntilanteeseen perehtyminen, mikä edistää kullekin parhaan ratkaisun ja etenemispolun löytymistä. Tutkimuksen alustavien tulosten mukaan vaikuttaa siltä, että nykyisessä heikossa työmarkkina-asemassa olevien palvelujärjestelmässä on selkeä tarve työhönvalmentajalle, joka voi tehdä asiakkaan kanssa töitä pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti. Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen osalta tutkija havainnoin, että asiakkaat olivat kokeneet työhönvalmentajan työn ja työotteen todella auttaneen heitä.



*Kuva 8. Työhönvalmennuksen tavoitteiden toteutuminen / asiakasnäkökulma*

Hanke mallinsi ja pilotoi onnistuneesti laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta ja lisäsi työnantajayhteistyötä alueella. Tältä osin hankesuunnitelman tavoitteet täyttyivät. Työhönvalmennusta ei kuitenkaan saatu osaksi yrityskoordinaattorin ja yksilövalmentajien työtä, kuten hankesuunnitelmassa oli tavoiteltu. Tämä johtui Kymsoten linjauksista, joihin emme hankkeena pystyneet vaikuttamaan. Täytyy kuitenkin todeta, että hanke sai vietyä työhönvalmennuksen ideologiaa ja elementtejä mukavasti osaksi edellä mainittujen ammattiryhmien työtä. Samalla myös yksilövalmentajien ja yrityskoordinaattorin palvelukuvausta kirkastettiin yhdessä Kymsoten työelämäpalvelujen esihenkilön ja ammattilaisten kanssa.

Hankkeelle ohjautui mukavasti asiakkaita, mutta hankkeen aikana havaitsimme, että ohjautuminen oli osittain sattuman varaista. Pikkuhiljaa pilotoinnin myötä asiakaskriteerit kuitenkin tarkentuivat. Vääriä ohjauksia ei sinänsä ollut, mutta tietoisuutta työhönvalmennuksesta olisi pitänyt levittää yhteistyökumppaneille jo alusta asti enemmän. Tähän yhtenä syynä voi olla se, että työhönvalmennuksen mallia lähdettiin tietoisesti rakentamaan asiakastyön kautta.

Työhönvalmennuksen arviointia tehdessä todettiin myös, että erilaisia mittareita olisi voinut hyödyntää työhönvalmennuksen hyötyjen toteamisessa laajemminkin (esim. palvelun alussa ja lopussa). Nyt moni mittari tuli tehtyä vain työhönvalmennuksen lopussa tai alussa, jolloin mittarilla ei pystytty seuraamaan työhönvalmennuksen vaikuttavuutta. Kykyviisari on otettu hankkeen aikana käyttöön Kaakkois-Suomen TE-toimistossa. Asiakkaille on kuitenkin tehty Kykyviisareita verrattain vähän ja erityisesti seurantamittaukset ovat jääneet tekemättä. Näin ollen työhönvalmentaja ei pystynyt hyödyntämään kovinkaan hyvin asiakkaiden itsearviointeja työ- ja toimintakyvystään eikä työhönvalmennuksen hyötyjä pystytty näyttämään toteen Kykyviisarin kautta.

Hankesuunnitelmassa työhönvalmennusta oli suunniteltu myös ryhmämuotoiseksi. Tämä toiminta kuitenkin jätettiin tietoisesti vähemmälle, sillä ryhmätoiminnan ei todettu soveltuvan laatukriteereihin perustuvaan työhönvalmennukseen riittävän tehokkaasti. Mikäli työhönvalmennuksen resursseja olisi enemmän, kannattaisi myös ryhmätoiminnan mahdollisuuksia selvittää laajemminkin, sillä ryhmätoiminta on lähtökohtaisesti asiakkaalle hyödyllistä ja voisi edistää työllistymisen tavoitteita monen asiakkaan kohdalla.

## Alihankintamalli

Tätä toimenpidettä ei toteutettu Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeessa.

## Ammattilaisten osaamisen vahvistaminen

**Toteutus:**

Ammattilaisten osaamista vahvistettiin laajasti koko Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen ajan. 10 ammattilaista hankkeesta ja Työkykytiimistä osallistui Työterveyslaitoksen järjestämään työkyvyn tuki -koulutukseen. Työhönvalmennuksen verkostolle tarjottiin mahdollisuutta osallistua IPS-koulutukseen. Lisäksi hankkeen toimijat sekä useita ammattilaisia Monialaisesta työelämäpalvelusta osallistui Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen järjestämiin koulutuksiin liittyen Työkykyohjelmaan ja Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeeseen. Näistä osallistumisista ei ole tiedossa tarkkoja määriä, sillä tilaisuudet ovat olleet avoimia kaikille.

Hanke selvitti Monialaisen työelämäpalvelun ammattilaisten osaamistarvetta hankkeen alussa. Osaamistarvetta ilmeni vastausten perusteella erityisesti työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisessa, työkyvyn tuen keinoissa, hyvin käytäntöjen läpi käymisessä, työkyvyn arvioinnissa ja työkyvyn tukemisessa. Tämän perusteella hanke järjesti koulutuksia näihin aihealueisiin liittyen:

* Työkyvyn tuen tarpeen tunnistamisen koulutus, suunnattu TE-toimiston alkupalveluiden asiantuntijoille
* Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen, suunnattu Monialaisen työelämäpalvelun ammattilaisille
* Työkyvyn arvioinnin koulutus, suunnattu erityisesti Kymsoten lääkäreille, mutta myös muille työllisyyspalveluiden sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille
* Fyysisen työ- ja toimintakyvyn arviointi ICF-viitekehyksessä, suunnattu terveysaseman fysioterapeuteille

Lisäksi hanke järjesti yhteistyössä Yhes eteenpäin -hankkeen kanssa Mielenterveyden ensiapu 1 ja 2 koulutukset Kymsoten työvalmennusyksiköille. Loppuseminaarissa yhteistyökumppanit saivat laajasti tietoa hankkeen kehittämistoimenpiteistä sekä moniammatillisen ja -alaisen yhteistyön käytännöistä. Johtamisen kehittämisen yhteydessä Monialaisen työelämäpalvelun johto ja esihenkilö saivat osaamisen lisäämistä verkostojohtamisesta.

Järjestöpuolelle hanke on järjestänyt kuukausittain kuntouttavan työtoiminnan aamukahvitilaisuuden. Tilaisuudessa on aina ollut jokin alustus / koulutuksellinen osuus, minkä jälkeen on verkostoiduttu ja käyty yhteistä keskustelua. Tämä toiminta on koettu hyväksi ja toiminta on saamassa jatkoa hyvinvointialueelle siirryttäessä.

Näiden varsinaisten koulutusten lisäksi hanke on vetänyt useita kymmeniä työpajoja, joissa keskeisenä teemana on ollut myös ammattilaisten osaamisen lisääminen ja yhteisen ymmärryksen vahvistuminen. Hanke on omalta osaltaan pitänyt yllä keskustelua mm. osatyökykyisyydestä, yhteisistä tavoitteista, moniammatillisesta yhteistyöstä ja työkyvystä. Tällä keskustelulla on yhteistyökumppaneiden mukaan ollut tärkeä merkitys yhteisen ymmärryksen saavuttamisessa ja verkostoyhteistyön kehittymisessä.

**Tulokset:**

Osaamisen lisääntyminen näkyy mm. seuraavissa asioissa:

* Ammattilaiset osaavat havaita asiakkaiden työkyvyn tuen tarpeen paremmin ja varhaisemmin
* Työkyvyn arvioinnin tavoitteet ja menetelmät ovat kirkastuneet
* Moniammatillinen ja -alainen yhteistyö on vahvistunut ja lisääntynyt
* Työhönvalmennuksen ideologiaa ja elementtejä on saatu osaksi yrityskoordinaattorin ja yksilövalmentajien työtä

**Itsearviointi:**

Saimme hyvin vahvistettua työkyvyn arvioinnin ja tuen palveluiden parissa toimivien ammattilaisten osaamista verkostossa. Erilaisissa koulutuksissa, työpajoissa ja yhteisissä keskusteluissa oli mukana ammattilaisia Kymsoten eri yksiköistä, TE-palveluista, Kelasta, kunnista ja järjestöistä. Yhteisten toimintamallien kehittämisen myötä yhteinen ymmärrys kasvoi ja yhteiset perustehtävät ja tavoitteet selkeytyivät.

## Seuranta ja arviointi

**Toteutus:**

Hankkeen vaikuttavuutta seurattiin ja arviointiin seuraavien mittareiden / kyselyiden avulla:

* Monialaisen työelämäpalvelun seurannan mittarit (asiakastyytyväisyys, aktivointiaste, työllistyneiden määrä, henkilöstökokemus)
* Fysioterapeutin tekemät laaja-alaiset fyysisen toimintakyvyn kartoitukset osana Työkykytiimin moniammatillista työ- ja toimintakyvyn kartoitusta ja jatko-ohjaukset
* Työhönvalmennuksen asiakkaiden määrät ja jatko-ohjaukset / työllistyneiden määrät
* Erilaiset kyselyt (asiakaspalautekysely, kyselyt ammattilaisille)
* Kykyviisari
* Ammattilaisten haastattelut (erit. nykytilan kartoitus vaihe)

Arviointia on toteutettu myös erilaisten pilotointien avulla (esim. työhönvalmennus, kokemusasiantuntijatoiminta, asiakasvastaavamalli, fysioterapeutin ryhmätoiminta). Pilotointien vaikuttavuuden arviointiin on liitetty myös asiakasnäkökulma.

Hankkeen etenemistä on seurattu säännöllisesti Monialaisen työelämäpalvelun johtoryhmässä sekä hankkeen ohjausryhmässä. Lisäksi hankkeen seurannan yhtenä työskentelytapana on ollut niin kutsuttu Big Room toimintamalli. Big Room työskentelyllä on rakennettu Kymsoten eri hankkeiden tilannekuvaa ja seurattu hankkeiden riippuvuuksia sekä välitavoitteiden saavuttamista.

Hanke on raportoinut säännöllisesti Hankesalkkuun, minkä avulla myös hanke on tehnyt itsearviointia tavoitteiden saavuttamiseksi. Hanke on myös osallistunut kansalliseen arviointi- ja seurantatutkimukseen.

**Tulokset:**

Monialainen työelämäpalvelu seuraa kuukausittain yhdessä asetettuja toiminnan seurannan mittareita. Alla olevasta kuvasta näkyy mittareiden tavoitetaso sekä viimeisin tulos (syyskuu -22).

****

*Kuva 9. Monialaisen työelämäpalvelun seurantamittarit*

Fysioterapeutin tekemiä laaja-alaisia fyysisen toimintakyvyn kartoituksia osana moniammatillista työ- ja toimintakyvyn arviointia on tehty hankkeen aikana 105 kappaletta. Näistä asiakkaista 30 % saatiin ohjattua oikean etuuden piiriin (sairauslomalle tai eläkkeelle) ja 24 % oikeaan työllistymistä edistävään palveluun. Tämän lisäksi TE-palvelut saivat kaikista näistä asiakkaista tarvitsemansa työ- ja toimintakyvyn selvitykset, jotka ovat mahdollistaneet asiakkaiden työllistymisen edistämisen, työkyvyn suhteuttamisen työnhakuvelvoitteeseen ja muiden asiakkaan tilannetta eteenpäin vievien toimenpiteiden edistämisen.

Työhönvalmennuksen pilotoinnissa oli mukana 50 asiakasta, joista 40 % työllistyi avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmennuksen asiakkaille tehdyn palautekyselyn perusteella voidaan tulkita, että työhönvalmennus on vaikuttanut positiivisesti erityisesti työkyvyn kohentumiseen, arjen hallintaan, työelämään liittyvien tavoitteiden jäsentymiseen sekä urasuunnitelmien selkeytymiseen.

Asiakaskokemusta mitattiin erilaisilla haastatteluilla ja kyselyillä. Työkyvyn tuen palveluiden käyttäjien näkökulmasta työllistymistä edistäviä tekijöitä ovat erityisesti opiskelut ja kurssit, työkokeilut ym., työn muokkaus sekä yleinen asennemuutos. Tehokkaimmiksi työkyvyn edistämisen keinoiksi palveluiden käyttäjät kokevat erityisesti liikunnan, harrastamisen tukemisen sekä terveydenhuollon keinot. Käyttäjät toivoivat, että ammattilaiset ymmärtäisivät paremmin asiakkaan asemaa ja ongelmia. Tähän haasteeseen yhtenä vastauksena hankkeessa on pilotoitu ja juurrutettu palveluun kokemusasiantuntijan tukityö toiminta. Kymsoten prototyypit -online yhteisö piti tärkeänä työttömien helppoa pääsyä terveystarkastuksiin, pääsyä työkyvyn arvioinnin ja tuen palveluihin ilman lähetettä sekä työhönvalmentajan tukea. Lisäksi tärkeänä nähtiin, että työkyvyn arvioinnin ja tuen palvelut toteutetaan moniammatillisena ja yhdessä eri toimijoiden kesken.

**Itsearviointi:**

Hankkeen keskeisimpinä seurannan lukuina olivat Monialaisen työelämäpalvelun seurannan luvut (asiakastyytyväisyys, aktivointiaste, työelämään sijoittuvien määrä sekä henkilöstökokemus). Seurantaa on tehty säännöllisesti. Hankkeen vaikuttavuuden arviointiin kyseiset mittarit eivät kuitenkaan kovin hyvin ole soveltuneet. Kuukausitasolla tarkasteltuna luvuissa on jo luonnollista vaihtuvuutta niin paljon, että yhden kuukauden tilanne ei kerro kokonaisuudesta riittävästi. Toisaalta taas vuositasolla tarkastelu ei ole hankkeen osalta mahdollista, sillä hanke ei ole toiminut yhtäkään kalenterivuotta kokonaisena (aloitus helmikuu -21 ja loppuraportin kirjoittaminen joulukuu -22). Voidaan myös todeta, että työkyvyn tuen prosessien kehittäminen ei todennäköisesti näy tämän kaltaisissa tilastoissa lyhyellä aikavälillä, vaan vaikutukset tulevat näkyviin vasta useamman vuoden sinnikkään työskentelyn jälkeen.

Hankkeessa oli tarkoitus seurata myös Työkykytiimin asiakkaiden määrää sekä asiakkuuden kestoa. Näitä lukuja ei kuitenkaan saatu mistään järjestelmistä riittävän luotettavalla tarkkuudella. Ongelmana on se, että mihinkään järjestelmään ei tilastoida Työkykytiimin asiakkuutta, eikä sen kestoa. Asiakastietojärjestelmistä pystymme saamaan tiedon tämän hetkisestä asiakkaiden määrästä, mutta tämä tieto häviää, kun asiakas siirtyy pois Työkykytiimin palvelusta. Jotta Työkykytiimin toimintaa pystyttäisiin seuraamaan riittävän vaikuttavasti, tulisi tilastointiin luoda keinot. Näitä hanke ei valitettavasti yrityksistä huolimatta saanut aikaiseksi. Työkykytiimin asiakasmäärien seurantaa vaikeutti myös se, että Työkykytiimillä oli asiakkaita jo ennen hanketta ja asiakastyö jatkui hankkeen jälkeen. Näin ollen oli mahdotonta saada täysin varmaa tietoa siitä, kuinka monessa asiakkuudessa hanke oli mukana. Selkeimpänä lukuna nähtiin hankkeen fysioterapeutin asiakkuudet, jotka korreloivat melko hyvin Työkykytiimin asiakkuuksien määrää.

Hankkeessa oli tavoitteena seurata myös työ- ja toimintakyvyn itsearviointi Kykyviisarissa tapahtuneita muutoksia Työkykytiimin ja työhönvalmennuksen asiakkailla. TE-palvelut ottivat Kykyviisarin käyttöön hankeaikana, mistä johtuen hankkeen tai ylipäänsä Kymsoten työntekijät eivät teettäneet asiakkailla Kykyviisaria. Valitettavasti jouduimme toteamaan, että Kykyviisareita ei oltu tehty riittävästi, jotta olisimme saaneet mitään lukuja muutosta kuvaamaan. Valtakunnallisen Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksen alustavan aineiston mukaan kuitenkin näyttäisi siltä, että sekä työkyvyn tuen tiimien, että työhönvalmennuksen asiakkaiden Kykyviisari -tuloksissa olisi tapahtunut pientä positiivista muutosta. Näin ollen voidaan tulkita, että myös Kymenlaaksossa samankaltaisia tuloksia olisi saatu, mikäli asiakkaille olisi teetetty laajemmin Kykyviisaria ja varsinkin sen seurantamittauksia. Kykyviisarin osalta hanke ei voi sanoa täysin onnistuneensa.

Työttömien terveystarkastusten määrä oli ennen hanketta erittäin pieni THL:n raporteista tarkasteltuna. Hankkeen aikana kävi kuitenkin ilmi, että työttömien terveystarkastusten tilastoinnissa oli puutteita ja oikeita lukuja oli mahdotonta saada ajalta ennen hanketta ja hankkeen aikana. Tilastointia on kuitenkin pyritty hankkeen aikana korjaamaan ja toivottavasti nämä korjausliikkeet näkyvät pidemmän ajan kuluessa myös THL:n tilastoissa.

Kymenlaakson alueella työllisyystilastot ovat parantuneet kautta linjain (Monialaisen työelämäpalvelun asiakasmäärät pienentyneet, pitkäaikaistyöttömien määrä vähentynyt, työelämään siirtyneiden määrä kasvanut ym.). Lisäksi työmarkkinatuen kuntaosuudet ovat vähentyneet liki 2 miljoonalla eurolla viime vuoteen verrattuna. Näiden lukujen paranemisen syitä ovat toki ensisijaisesti paremmin vetävät työmarkkinat ja TE-palveluiden uusi asiakaspalvelumalli, joka on aktivoinut asiakkaita siirtymään normaalia enemmän työelämään tai toimeentulotuelle. Näiden seikkojen lisäksi hankkeen aikana on saatu vahvistettua monialaista ja moniammatillista yhteistyötä, millä on varmasti ollut myös oma positiivinen vaikutuksensa asiakkaiden kokonaistilanteen kohenemiseen.

## Viestintä

**Toteutus:**

Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen viestintä on rakentunut osana Kymenlaakson tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus ja sote -rakenneuudistus hankkeiden viestintäkokonaisuutta. Eri Kymsoten hankkeiden viestinnälliset periaatteet, keskeiset viestit ja tavoitteet ovat olleet yhteisiä, ottaen huomioon Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hankkeen omat viestinnälliset tarpeet ja kohdennukset. Hankkeen viestintä on ollut osana Kymsoten viestintää ja viestinnän tukena on toiminut viestinnän ammattilainen. Hanke on ollut säännöllisesti mukana Kymsoten Big Room toiminnan viestinnän kehittämisen työpajoissa.

Hankkeessa on tuotettu ja jaettu ajankohtaista tietoa hankkeesta eri sidosryhmille. Hankkeen keskeisimmät sidosryhmät ovat olleet Kymsoten sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden lisäksi TE-palvelut ja Kela. Sidosryhmille on tuotettu ajankohtaista tietoa mm. ajankohtaiskirjeen muodossa. Lisäksi erilaisissa henkilöstökokouksissa on kerrottu hankkeen kehittämistyöstä säännöllisesti. Viestintää on tehostettu erilaisilla palautekyselyillä esim. yhteiskehittämisen työpajojen yhteydessä. Viestintää on kohdennettu myös ohjausryhmän ja päättäjien suuntaan. Keskeinen viestinnän sisältö ja viestinnän menetelmät:

* Kehitteillä olevista asioista ja uusista toimintamalleista sekä ajankohtaisista tilaisuuksista tiedottaminen
* Työkykyohjelman pääviestien vieminen eteenpäin sidosryhmille
* Sidosryhmien sitouttaminen uusiin toimintamalleihin viestinnän avulla
* Menetelminä uutiskirjeet, kyselyt, Kymsoten sosiaalinen media (Instagram, Facebook), sähköposti, henkilöstökokoukset, Intra tiedotteet)

Hankkeessa on pyritty viestimään myös Monialaisen työelämäpalvelun ulkopuolelle lehdistötiedotteen muodossa. Valitettavasti lehdistö ei kuitenkaan ole tarttunut osatyökykyisten työllistymiseen liittyvään aiheeseen. Jutun sisäinen versio on kuitenkin vapaasti kaikkien luettavissa [hyvinvointialueen internet sivuilta](https://kymenhva.fi/blog/2022/09/09/karhuvuorikodissa-tuetun-tyollistymisen-palvelut-auttavat-seka-tyontekijaa-etta-tyonantajaa/).

**Tulokset:**

Hankkeen keskeisimmille sidosryhmille viestintä:

* Monialaisen työelämäpalvelun henkilöstökokoukset 4 kertaa vuodessa
* 10 ajankohtaiskirjettä
* 8 ohjausryhmän kokousta
* Monialaisen työelämäpalvelun johtoryhmän kokous kerran kuukaudessa
* Kuntouttavan työtoiminnan aamukahvitilaisuuden kerran kuukaudessa
* Lukematon määrä työpajoja, pienempiä yhteistyökokouksia ym.
* 20 sosiaalisen median päivitystä Kymsoten sosiaalisessa mediassa

Hankkeelta on lähtenyt kolme Intratiedotetta Kymsoten intraan. Lisäksi yksi tiedote hyvinvointialueen uutiskirjeeseen. Myös lehdistötiedotteita on tehty yksi, mutta tämä ei valitettavasti edennyt lehtiin saakka. Kuntalaisille hankkeesta on viestitty mm. Kymsoten prototyypit -online yhteisön kautta.

**Itsearviointi:**

Hanke on onnistunut kiitettävästi keskeisimmille sidosryhmille viestimisessä. Myös palaute sidosryhmiltä on tässä suhteessa ollut positiivista. Asiakkaille päin viestintä on puolestaan jäänyt vajavaiseksi. Tässä yhtenä hankaluutena on tavoittaa asiakkaat viestintää varten. Myös lehdistön haluttomuus tarttua tähän ajankohtaiseen aiheeseen on ollut vähäistä.

# Ehdotukset jatkotoimenpiteiksi

## Tärkeimmät opit

Hanke saavutti hyvin hankesuunnitelmassa olleet tavoitteet.

* Tulevalla hyvinvointialueella työkyvyn arvioinnin ja tuen palvelut toteutetaan keskitetysti Kymenlaakson hyvinvointialueen, TE-palveluiden, Kelan ja alueen kuntien yhteistyösopimukseen perustuvassa Monialaisessa työelämäpalvelussa.
* Laaja-alaiset ja moniammatillisesti toteutettavat työkyvyn arvioinnit työttömille työnhakijoille on keskitetty Monialaisen työelämäpalvelun sisällä toimiviin työkyvyn tuen tiimeihin, eli Työkykytiimeihin.
* Työkyvyn arvioinnissa on käytössä yhdenmukaiset mittarit.
* Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimin toimintamallia ja asiakasohjausta on saatu terävöitettyä, yhdenmukaistettua ja sujuvoitettua.
* Ammattilaisten osaaminen on lisääntynyt ja palvelupolut selkeytyneet.

**Nykyisiä Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimin toimintamalleja kannattaa hankkeen näkökulmasta ehdottomasti jatkaa.** Tätä mieltä ovat onneksi olleet myös tulevan hyvinvointialueen johtajat ja päättäjät ja toiminta saa jatkoa. Mallin toimivuuden turvaamiseksi hyvinvointialueen ensi vuoden talousarvioon on esitetty toisen fysioterapeutin vakanssia. Tämä olisi tärkeää, jotta hankkeessa pilotoidut ryhmätoiminnot, fysioterapeutin konsultaatio sekä laaja-alaiset fyysisen toimintakyvyn kartoitukset pystyttäisiin toteuttamaan jatkossakin. Hyvinvointialueen, TE-palveluiden ja kuntien tulisi varmistaa, että toiminnan jatkuminen olisi turvattua myös TE-palveluiden siirtyessä kunnille.

**Jotta asiakkaiden työkyky tunnistetaan riittävän varhain ja asiakkaiden työkykyä saadaan arvoitua ja tuettua riittävän tehokkaasti, tulee ammattilaisilla olla riittävästi osaamista**. Hankkeen aikana Monialaisessa työelämäpalvelussa on lisätty ammattilaisten osaamista työkyvyn tuen tarpeen tunnistamiseksi ja osaamisen lisäämisen kautta palveluihin ohjautumista on mahdollista saada varhaisemmaksi. Hankkeessa on myös sujuvoitettu asiakasohjauksia ja eri ammattilaisten konsultoinnin mahdollisuutta. Haasteeksi nyt ja tulevaisuudessa tulee kuitenkin muodostumaan erityisesti terveydenhuollon ammattilaisten resurssit. **Jotta asiakkaiden työkyky saataisiin arvioitua ja sitä saataisiin tuettua oikea-aikaisesti ja riittävän tehokkaasti, tulisi ammattilaisilla olla riittävästi resurssia tähän.** Resurssien lisäksi osaamisen jatkuva päivittäminen on tärkeää.

**Toiminnan onnistumisen kannalta keskeistä on monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen jatkossakin.** Suurempaan tavoitteeseen osatyökykyisten asiakkaiden työkyvyn ja työllistymisen edistämiseksi voidaan päästä ainoastaan vahvalla ja aidolla yhteistyöllä. Hanke on toiminnallaan edistänyt paljon yhteistyötä, mutta yhteistä keskustelua tarvitaan jatkossakin työllisyys ja SOTE-palveluiden yhdyspinnassa. Myös järjestöt ja muut asiakkaan verkostossa olevat toimijat tulee ottaa nykyistä vahvemmin mukaan. Tämä nähtiin myös hankkeessa haastavaksi, sillä mahdollisia toimijoita on valtava määrä. Yhteiseen keskusteluun tulee nostaa jatkossakin mm. yhteiset ja erilliset tavoitteet, työkyvyn käsitteet, seurannan ja arvioinnin mittarit ja yhteinen suunnitelma. Toimijoiden tulisi ymmärtää entistä vahvemmin eri ammattiryhmien erityispiirteitä ja samaan aikaan nähdä yhteinen tavoite ja päämäärä.

**Laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennus on vaikuttavaa**. Valitettavasti toiminnalle ei ole tiedossa jatkoa hankeajan jälkeen, mutta onneksi työhönvalmennuksen elementtejä on kuitenkin saatu osaksi yrityskoordinaattorin ja yksilövalmentajien työtä. On myös mainittava, että hankkeen myötä alueen työnantajien kanssa on saatu luotua hyviä yhteistyökumppanuuksia, jotka edistävät osatyökykyisten työllistämistä varmasti jatkossakin.

**Hankkeen hyviä kokemuksia ryhmätoiminnoista työkyvyn ja työllistymisen edistämiseksi kannattaa jatkokehittää**. Hankkeen haasteena oli löytää asiakkaita ryhmiin ja sitouttaa asiakkaita niihin. Kuitenkin ne asiakkaat, jotka sitoutuivat ryhmiin, kokivat toiminnan hyödylliseksi. Ryhmätoiminnan etuna on kustannustehokkuus ja erittäin monialainen hyöty asiakkaalle. Esimerkiksi fyysisen kuntoutuksen ryhmätoiminnasta asiakas voi saada positiivisia vaikutuksia myös sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn osa-alueille. Yksilöllisesti tapahtuvalla kuntoutuksella näitä vaikutuksia ei todennäköisesti näin laajamittaisesti saavutettaisiin.

**Yhtenä positiivisena uutena toimintamallina, joka hankkeen aikana saatiin käyttöön, on kokemusasiantuntijan tukityön toimintamalli**. Hankkeen aikana mallin pilotointi oli hyvin pienimuotoista, mutta kokemukset toiminnasta hyvin rohkaisevia. Toimintaa kannattaakin jatkossa hyödyntää laajemmin, jotta mahdollisimman sopivat asiakasryhmät löytyisivät.

## Mitä seuraavaksi

Hankkeen toimenpiteistä suurin osa liittyi olemassa olevan toiminnan kehittämiseen, yhdenmukaistamiseen ja juurruttamiseen. Tällaisia toimenpiteitä olivat mm. Työkykytiimin asiakasohjaukseen ja toimintamalliin liittyvät kehittämiskokonaisuudet. Voidaan todeta, että tässä vaiheessa Monialaisella työelämäpalvelulla ja Työkykytiimillä on yhtenäinen toimintamalli koko Kymenlaakson alueella ja toiminta on juurtunut hyvin alueelle. Kolmen toimipisteen välillä on kuitenkin yhä joitakin eroja. Jatkossa kannattaakin edelleen kehittää eri ammattilaisten välistä yhteistyötä ja konsultaatiomallia. Toimintamalliin liittyviä asiakasohjauksia, yhteisiä tavoitteita, käytössä olevia mittareita ja esimerkiksi eri ammattilaisten rooleja työkyvyn tuen palveluissa kannattaa käydä yhdessä läpi säännöllisesti ja kannusta ammattilaisia yhteiseen, avoimeen keskusteluun. Myös Työkykytiimin läpivirtausaikaa tulisi pyrkiä lyhentämään. Tähän keinoina voisi olla vahvempi moniammatillinen yhteistyö ja yhteinen keskustelu, yhteisen loppuyhteenvedon säännönmukaisempi käyttäminen sekä suuremmat resurssit erityisesti terveydenhuollon toimijoilla.

Hankkeen aikana pilotoitiin onnistuneesti laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennusta. Tälle ei kuitenkaan tätä raporttia kirjoittaessa ole tiedossa jatkoa tulevalla hyvinvointialueella. Tähän keskeisimpänä syynä on Kymsoten tulkinta siitä, että TE-palveluiden siirtyessä kunnille tälle asiakasryhmälle suunnattu työhönvalmennus olisi TE24 lakipaketin mukaan kuntiin siirtyvää toimintaa. Hankkeessa on kuitenkin vahva näkemys siitä, että palvelun toteuttaminen sosiaalihuollon toimintana on vaikuttavaa ja antaa osatyökykyisille asiakkaille hyvät lähtökohdat työelämää kohti suuntautumiseen. Työhönvalmennuksen ottamista mukaan sosiaalihuollon työkykyä tukeviin palveluihin kannattaa selvittää jatkossakin. Erityisen tärkeää on tarkastella asiaa uudelleen siinä vaiheessa, kun suunnitellaan TE-palveluiden siirtoa kunnille.

Jatkossa tärkeää on myös kehittää edelleen yhteistyötä terveydenhuollon kanssa. Tällä hetkellä työttömän työnhakijan työkyvyn tuen tarve tunnistetaan pääsääntöisesti TE-palveluissa. Olisi kuitenkin tärkeää, että myös esimerkiksi terveysasemalla tunnistettaisiin työttömät työnhakijat ja heidän mahdollinen työkyvyn arvioinnin ja tuen tarve. Tämän suhteen Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke on tehnyt hyvää yhteistyötä esimerkiksi Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -hankkeen kanssa ja yhteistyölle tuntuisi olevan luvassa jatkoa.

Hankkeessa kehitettyjen uusien toimintamallien (esim. kokemusasiantuntijan tukityötoiminta tai moniammatillinen työkyvyn selvittelyjen yhteenveto) juurruttamista käytännön työhön kannattaa tarkastella jatkossakin. Toimintamallit on sinänsä otettu käyttöön, mutta henkilöstöllä on ollut haasteita sitoutua toimintamallien käyttämiseen.

## Riskien toteutuminen

Hankkeen keskeisimmät riskit hankesuunnitelmassa liittyivät henkilöstön ja sidosryhmien sitoutumiseen uusiin toimintamalleihin. Nämä riskit ovat olleet näkyvissä koko hankkeen ajan. Henkilöstö ja sidosryhmät ovat sitoutuneet suuren linjan toimintoihin, kuten Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimin toimintamalliin. Henkilöstö ja sidosryhmät ovat myös sitoutuneet hyvin yhteiskehittämiseen. Haasteita on ollut yhdessä kehitettyjen toimintamallien pilotoinnissa ja käyttöönotossa. Esimerkiksi moniammatillinen yhteenveto asiakkaan työ- ja toimintakyvyn selvittelyistä on kehitetty yhdessä, mutta toimintamallin pilotointi on ollut vähäistä. Näin ollen toiminnan juurtuminen aidosti toimintaan voi jäädä vähäiseksi. Nämä riskit eivät kuitenkaan ole estäneet toimintamallien kehittämistä tai toteutumista.

Myös Covid19 tilanne on vaikuttanut hankkeen kehittämistyöhön. Yhteiskehittäminen on jouduttu pääsääntöisesti tekemään etänä, mikä yleensä vähentää ammattilaisten sitoutumista yhdessä kehitettyihin toimintamalleihin ja vähentää osallistujien aktiivisuutta työpajassa. Covid19 tilanteesta johtuen ammattilaisilla ei aina ole ollut mahdollisuutta osallistua työkyvyn arvioinnin ja tuen asiakastyöhön tai yhteiskehittämiseen, vaan heidät on siirretty esimerkiksi koronajäljitykseen töihin.

Riskien toteutumista on vähentänyt se, että suurin osa hankkeen kehittämistyöstä on liittynyt jo olemassa olevan toiminnan kehittämiseen. Lisäksi Kymsoten omarahoitusosuus toteutettiin työpanoksen siirtona, jolloin työkyvyn arviointiin ja tukeen liittyvillä ammattilaisilla oli aidosti mahdollisuus osallistua yhteiskehittämiseen. Tiivis kehittäminen ja niukat resurssit on myös toisinaan koettu selkeästi kuormittavana ja tämä on voinut heijastua esimerkiksi hankkeeseen liittyvien suostumuslomakkeiden täyttämiseen.

# Mistä materiaali löytyy

Hanke on tuottanut Innokylään materiaaleja seuraavista hankkeessa kehitetyistä Kymenlaakson Monialaisen työelämäpalvelun työkyvyn tuen palveluista:

* Asiakasvastaavamalli
* Laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen toimintamalli
* Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku
* Työkyvyn tuen palvelukokonaisuus
* Työkyvyn tuen tiimi
* Työttömän fyysisen toimintakyvyn kartoitus.

Innokylän materiaalit löytävät [täältä](https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/kymenlaakso-tyokykya-tukemassa-kymenlaakso).

# Loppusanat

Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke on saatu onnistuneesti maaliin, mutta töitä Kymenlaaksossa toki yhä riittää osatyökykyisten työkyvyn ja työllistymisen edistämiseksi. Kehittämistyön keskeisenä teemana on ollut koko hankkeen ajan monialainen ja moniammatillinen yhteistyö. Työkyvyn tuen palveluiden mottona voisikin olla ”yhdessä olemme enemmän”. Tätä yhteistyötä on tärkeää jatkaa ja kehittää edelleen vahvemmaksi ja asiakaslähtöisemmäksi myös tulevaisuudessa. On tärkeää, että työllisyyden hoidon ja sote-palveluiden yhdyspinta toimii asiakkaan parhaaksi tulevaisuudessakin. Siksi onkin tärkeää, että työkyvyn tuen palvelut ja niihin liittyvä monialainen yhteistyö huomioidaan myös tulevaisuuden muutoksissa. Näistä muutoksista selkeimpinä esimerkkeinä hyvinvointialueille siirtyminen ja TE-palveluiden siirto kunnille.

Hankkeessa mallinnettiin, pilotoitiin ja jatkokehitettiin valtava määrä erilaisia toimintamalleja, työstettiin yhdessä ammattilaisten ja asiakkaiden kanssa uusia työvälineitä ja ennen kaikkea käytiin yhteistä keskustelua mm. osatyökykyisistä, työkyvystä, työ- ja toimintakyvyn arvioinnista, asiakasohjauksesta, työhönvalmennuksesta, kuntoutuksesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä. Tämä keskustelu koettiin tärkeänä ja onkin ollut ilo nähdä miten osaaminen, ymmärrys ja kohtaaminen ovat lisääntyneet yhteisen matkan aikana.

Kymenlaakson Monialaisen työelämäpalvelupäällikkö Niina Holm-Richardsonin sanoja lainatakseni Työkykyä tukemassa Kymenlaakso -hanke tuli kirkastamaan ja selkiyttämään jo olemassa olevaa Monialaisen työelämäpalvelun ja Työkykytiimien toimintaa. Hanke toimi toimintamallin sisällä, ei sen ulkopuolella ja onnistui juurruttamaan kehittämistyön tulokset organisaation rakenteisiin. Tästä suurin kiitos meneekin hankkeen ohjausryhmälle, Monialaisen työelämäpalvelun johdolle sekä erittäin ammattitaitoiselle henkilöstölle ja asiakkaille.